

# 公益財団法人東京都スポーツ文化事業団職員就業規則

平成11年 4月 1日  
規 程 第 2 4 号

## 第1章 総 則

(目 的)

第1条 この規則は、公益財団法人東京都スポーツ文化事業団（以下「事業団」という。）の職員の就業及び規律に関して定めるものとする。

(適 用)

第2条 この規則は、別に定めがあるもののほか、事業団の常勤の一般職員（以下「職員」という。）に適用する。

(規則等の遵守義務)

第3条 職員は、その職務を遂行するに当たって、事業団の定款その他の諸規則、諸規程を遵守し、上司の職務上の命令に従い、かつ、相互に人格を尊重し、相互協力して誠実にその職責の遂行に努めなければならない。

## 第2章 採 用

(採 用)

第4条 職員の採用は、書類選考、面接選考及び必要に応じて筆記試験を併せ用いて行う。ただし、事業団の業務上必要がある場合は、東京都の職員を試験によらないで採用することができる。

2 書類選考は、次に掲げる書類によって行う。

- (1) 履歴書
- (2) 3月以内に撮影した顔写真
- (3) 職務経歴書（職歴のある場合）
- (4) その他、理事長が特に必要と認めた書類

(提出書類)

第5条 採用された者は、速やかに次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 誓約書（第2号様式）
- (2) 住民票記載事項証明書（個人番号の記載のないもの）
- (3) 最終学校の卒業証明書（又は卒業見込証明書）
- (4) 健康診断書（医療機関発行のもの）
- (5) 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年5月31日法律第27号）に基づく個人番号の届出書
- (6) その他必要と認める書類

（試用期間）

第6条 事業団職員の採用については、採用の日から6月の試用期間を設けるものとする。ただし、事業団の契約職員から登用した職員については、その期間を3月とする。

- 2 前項の試用期間内において、職員としてふさわしくないと認められる場合は、当該職員を解雇することができる。この場合において、採用の日から14日以内に解雇するときは、第52条第1項の規定は適用しない。
- 3 試用期間は勤務年数に通算する。

## 第3章 勤 務

### 第1節 就業時間及び休日

（1週間の正規の勤務時間）

第7条 事業団事務局に勤務する職員の正規の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間（日曜日から土曜日までの7日間をいう。以下同じ。）について38時間45分とする。

- 2 公益財団法人東京都スポーツ文化事業団処務規程第2条に定める事業所等に勤務する職員及び職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要がある職場に属する職員の正規の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。

（正規の勤務時間の割振り）

- 第8条 前条第1項に定める職員については、暦日を単位として月曜日から金曜日までの5日間において、
- 1 日につき7時間45分の正規の勤務時間を割り振るものとし、その時限は、理事長が別に定める。
  - 2 前条第2項に定める職員については、正規の勤務時間の割振り、及びその時限を理事長が別に定める。
  - 3 前項の場合において、職員が2暦日にわたり継続する正規の勤務時間を割り振られたときは、当該勤務は、正規の勤務時間の始期の属する日の勤務とする。

(週休日)

第9条 第7条第1項に定める職員については、日曜日及び土曜日は、週休日（正規の勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。

2 第7条第2項に定める職員については、4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けるものとし、その割振りは所属長が定める。ただし、職務の特殊性又は当該事業所の特殊の必要により、これにより難しい場合において、理事長の承認を得て、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合で週休日を設けるときは、この限りでない。

(週休日の変更)

第10条 所属長は、職員に前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、第8条第1項又は第2項の規定により正規の勤務時間が割り振られた日のうち当該週休日の属する週にある日に週休日を変更して、当該日に割り振られた正規の勤務時間を当該勤務とすることを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

2 前項の規定にかかわらず、やむを得ないと認められるときは、週休日の変更は、当該週休日の前後各2月以内の日において行うことができる。

3 第1項の規定による週休日の変更により、新たに正規の勤務時間を割り振られる日の正規の勤務時間は、当該週休日の変更により新たに週休日となる日にあらかじめ割り振られていた正規の勤務時間と同一の時間数でなければならない。

4 週休日の変更をするときは、週休日の変更命令簿（第3号様式）により行うものとする。ただし、出退勤管理システム導入職場にあつては、必要な手続きにより行うものとする。

(休憩時間)

第11条 理事長は、勤務時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間、継続して1昼夜にわたる場合は1時間30分以上の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

2 前項に定めるもののほか、理事長は、職務の性質により特別の勤務を命ずる場合には、必要な休憩時間を与えることができる。

第12条 (削除)

(時間外勤務等)

第13条 理事長は、職務の遂行上臨時又は緊急の必要がある場合には、職員に対し第7条、第8条第1項及び第2項並びに第10条に規定する正規の勤務時間以外の時間において勤務することを命ずることができる。

- 2 前項の規定による時間外勤務を命ずるときは、時間外勤務命令簿（第4号様式）により、あらかじめ勤務することを命じ、かつ、事後に勤務の状況を確認しなければならない。ただし、出退勤管理システム導入職場にあっては、事前に勤務することを命じ、事後の確認においては必要な手続きにより行わなければならない。
- 3 前項の規定にかかわらず、緊急かつやむを得ない職務遂行上の必要があり、あらかじめ職員に勤務することを命ずることができなかつた場合で、職員から時間外勤務をしたことの申出があつたときは、当該勤務の事実を証する資料等に基づきその事実を確認し、同項の手続をとつたものとして取り扱うことができる。

#### （超勤代休時間）

第13条の2 理事長は、公益財団法人東京都スポーツ文化事業団職員の給与に関する規程（規程第9号。以下「給与規程」という。）第21条第3項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員が請求した場合には、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「超勤代休時間」という。）として、60時間を超えて勤務した全時間に係る月（以下「60時間超過月」という。）の末日の翌日から同日を起算日とする2月後の日までの期間内にある第8条第1項及び第2項並びに第10条の規定により正規の勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」という。）（次条に規定する休日（第15条の規定により振り替えられた日を含む。以下この条において「休日」という。）及び第16条第1項に規定する代休日（以下この条において「代休日」という）を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を承認するものとする。

- 2 前項の規定により超勤代休時間を承認された職員は、当該超勤代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。
- 3 理事長は、第1項の規定に基づき超勤代休時間を承認する場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日等（次条に規定する休日及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間のうち、超勤代休時間の承認に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る60時間超過月における給与規程第21条第3項の規定の適用を受ける時間（以下「60時間超過時間」という。）については、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を承認するものとする。

（1）給与規程第21条1項第2号に規定する勤務に係る時間

当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

（2）給与規程第21条1項第1号に規定する勤務に係る時間

当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数

（3）給与規程第21条第2項に規定する一週間の正規の勤務時間を超えて割り振られた正規の勤務時間に相当する時間

当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

- 4 前項の場合において、その承認は、4時間又は7時間45分（年次有給休暇の時間に連続して超勤代

休時間を承認する場合にあっては、当該年次有給休暇の時間の時間数と当該超勤代休時間の時間数を合計した時間数が4時間又は7時間45分となる時間)を単位として行うものとする。

- 5 第1項の規定による超勤代休時間を請求する時は、超勤代休管理簿(第10号様式)により行うものとする。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限)

第13条の3 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、職務の遂行に支障がある場合を除き、午後10時から翌日の午前5時までの間(以下「深夜」という。)における勤務をさせてはならない。

- 2 前項の規定は、職員の配偶者又はパートナーシップ関係の相手方(東京都職員の例による、以下同じ。)若しくは2親等内の親族又は同一の世帯に属する者で疾病、負傷又は老齢により日常生活を営むことに支障がある者(各々が2週間以上にわたり疾病、負傷又は老齢による介護を必要とする一の継続する状態にある者に限る。以下「要介護者」という。)を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育」とあるのは、「次項に規定する要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

- 3 前2項に規定するもののほか、育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限に関し必要な事項は、理事長が定める。

(育児又は介護を行う職員の時間外勤務の免除)

第13条の4 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、職務の遂行に支障がある場合を除き、第13条に定める勤務(以下「時間外勤務」という。)をさせてはならない。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務の必要がある場合は、この限りでない。

- 2 前項の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

- 3 前2項に規定するもののほか、育児又は介護を行う職員の時間外勤務の免除に関し必要な事項は、理事長が定める。

(育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限)

第13条の5 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、職務の遂行に支障がある場合を除き、1月について24時間、1年において150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務の必要がある場合は、この限りでない。

- 2 前項の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。
- 3 前2項に規定するもののほか、育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限に関し必要な事項は、理事長が定める。

(休日)

第14条 次に掲げる日は、休日（特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない日をいう。次条以降において同じ。）とする。

- (1) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日
- (2) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。以下「年末年始の休日」という。）
- (3) 国の行事の行われる日で、理事長が定める日

(休日の振替)

第15条 前条各号に掲げる日が週休日に当たるときは、同条の規定にかかわらず、その日は、休日としない。この場合（年末年始の休日である場合を除く。）において、第7条第2項の規定により正規の勤務時間の割り振りを定められた職員については、その日に振り替えて、別に定めるところにより前条各号に掲げる日以外の日（当該振替前の休日の前後各2月以内の日）を休日とする。

2 職員が2暦日にわたり継続する正規の勤務時間を割り振られた場合において、その正規の勤務時間の終期の属する日が、前条又は前項の規定による休日（年末年始の休日を除く。）に当たるときは、同条又は同項の規定にかかわらず、その日は、休日としない。この場合においては、その日に振り替えて、当該休日の直後の正規の勤務時間が割り振られている日（その日が休日に当たるときは、当該振替前の休日の前後各2月以内の日）を休日とする。

3 前2項の規定による振替は、休日の振替処理・代休日指定簿（第5号様式）により行うものとする。ただし、出退勤管理システム導入職場にあつては、必要な手続により行うものとする。

(休日の代休日)

第16条 理事長は、業務の都合により職員に休日に特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該勤務をすることを命じた休日の前後各2月以内の日で当該休日に勤務することを命じた時間と同一の正規の勤務時間が割り振られている日を、当該休日に代わる日（以下この条及び次条において「代休日」という。）として、勤務日等（第13条の2の規定により超勤代休時間が承認された勤務日等、休日及びこの項の規定により指定された代休日を除く。）を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された職員は、代休日には、特に勤務することを命ぜられる場合を除

き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

- 3 第1項の規定による代休日の指定は、休日の振替え処理・代休日指定簿（第5号様式）により行うものとする。ただし、出退勤管理システム導入職場にあつては、必要な手続きにより行うものとする。

#### （休日勤務）

第17条 休日又は代休日に勤務することを命ずるときは、時間外勤務命令簿（第4号様式）により、あらかじめ勤務することを命じ、かつ、事後に勤務の状況を確認しなければならない。

- 2 前項の規定にかかわらず、緊急かつやむを得ない職務遂行上の必要があり、あらかじめ職員に勤務することを命ずることができなかつた場合で、職員から休日又は代休日に勤務したことの申出があつたときは、当該勤務の事実を証する資料等に基づきその事実を確認し、同項の手続をとつたものとして取り扱うことができる。

## 第2節 服 務

#### （職務専念の義務）

第18条 職員は、上司の職務上の指示に従い、職務に専念しなければならない。ただし、次の各号の一に該当する場合は、理事長の承認を得て、その職務に専念する義務を免除される。

- (1) 研修を受ける場合
- (2) 職員の厚生に関する計画の実施に参加する場合
- (3) その他理事長が定める場合

- 2 職員は、事業団以外の業務に就いてはならない。ただし、事業団の業務に有益であり、又は事業団の職員として資質の向上に役立つ場合、その他理事長が特に必要と認める場合は、理事長の許可を得て、有給又は無給で事業団以外の業務に就くことができる。

- 3 職員は、就業時間中正当な理由なく職場を離れてはならない。

#### （出勤の手続）

第19条 職員は、所定の時限までに出勤し、あらかじめ届け出た印鑑で出勤簿に押印しなければならない。ただし、出退勤管理システム導入職場にあつては、必要な手続をしなければならない。

#### （遅参・早退）

第20条 職員は、出勤時刻に遅れたときは遅参とする。ただし、交通事故その他やむを得ない事由があるときは、この限りでない。

- 2 職員は、病気その他やむを得ない事由により正規の勤務時間終了前に退勤するときは早退とする。

(欠勤・遅参の届出)

第21条 職員は、やむを得ない事由により欠勤又は遅参しようとするときは、あらかじめ書類をもって届け出なければならない。事情によりあらかじめ届け出ることができないときは、その旨速やかに電話、伝言その他の方法により連絡し、出勤後直ちに書類により届け出なければならない。

(その他の届出)

第22条 職員が、私事旅行等により3日以上その住居を離れるときは、あらかじめ行先及び期間を上司に届け出なければならない。

2 職員は、次の事項について変更を生じたときは、その都度速やかに届け出なければならない。

- (1) 履歴書の記載事項
- (2) 扶養親族に関する事項
- (3) その他必要な事項

(旧姓の使用)

第22条の2 職員は、婚姻、養子縁組その他の事由（以下「婚姻等」という。）により戸籍上の氏を改めた後も、理事長が別に定める基準に基づき、引き続き婚姻等の前の戸籍上の氏を文書等に使用すること（以下「旧姓使用」という。）を希望する場合又は旧姓使用を中止することを希望する場合は、別に定めるところにより速やかに申し出なければならない。

2 前項の申出を受けた場合、旧姓及び変更後の戸籍上の氏の確認を行い、別に定めるところにより当該職員に旧姓使用又は旧姓使用の中止を通知する。

3 旧姓使用の通知を受理した職員は、通知された使用開始年月日から旧姓使用を行うこととし、旧姓使用中止の通知を受理した職員は、通知された使用中止年月日から旧姓使用を中止しなければならない。

4 職員は、旧姓使用を行うに当たって、都民及び他の職員に誤解や混乱が生じないように努めなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第23条 職員は、事業団の信用を保持することに努め、事業団の名誉を傷つけ又は事業団の利益を害してはならない。

2 職員は、上司の許可を受けなければ事業団の業務に関して謝礼その他一切の贈与を他人から受けてはならない。

(ハラスメントの禁止)

第23条の2 職員は、他の職員又はその職務に従事する際に接する職員以外の者に対し、セクシャル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントその他各種ハ

ラスメントに該当する言動を行ってはならない。

- 2 職員は、職務の執行に当たり、就業者（東京都カスタマー・ハラスメント防止条例（令和6年東京都条例第140号）第2条第2号に規定する就業者をいう。）に対し、その業務に関して行われる著しい迷惑行為（同条第4号に規定する著しい迷惑行為をいう。）であって、就業環境を害するものを行ってはならない。

（障害を理由とする差別の禁止）

第23条の3 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、障害者と障害者でない者とを不当に差別的な取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）第2条第2号に規定する社会的障壁をいう。）の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、当該社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

（秘密を守る義務）

第24条 職員は、事業団の業務に関し知り得た秘密を漏らしてはならない。退職した後も同様とする。

（出張）

第25条 理事長は、職務の遂行上必要がある場合は、職員に出張を命ずることができる。

- 2 職員が出張を終えて帰着した場合は、書面又は口頭で上司に報告しなければならない。
- 3 出張は、特に指示する場合のほか通常の勤務とみなす。

### 第3節 休 暇

（年次有給休暇）

第26条 年次有給休暇は、一の年ごとの休暇とし、その日数は、一の年において、20日とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、当該年の中途において新たに職員となった者のその年の年次有給休暇の日数は、その職員の採用月に応じて次の表に定めるとおりとする。

採用月	休暇日数	採用月	休暇日数	採用月	休暇日数
1月	20日	2月	18日	3月	17日
4月	15日	5月	13日	6月	12日
7月	10日	8月	8日	9月	7日
10月	5日	11月	3日	12月	2日

- 3 年次有給休暇は、1日を単位として与える。ただし、理事長は、職務に支障がないと認めるときは、半日又は1時間を単位として与えることができる。
- 4 勤務時間の始め又は終わりに与えた半日単位の年次有給休暇に引き続いて、1時間単位の年次有給休暇を与えることができる。
- 5 1時間を単位として与えられた年次有給休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とし、時間単位で取得できる日数の上限は、一の年につき5日以内とする。
- 6 半日を単位として与えられた年次有給休暇を日に換算する場合は、2回をもって1日とする。
- 7 理事長は、年次有給休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、理事長は、請求された時季に年次有給休暇を与えることが職務に支障がある場合には、他の時季にこれを与えることができる。
- 8 第1項及び第2項に規定する年次有給休暇の日数のうち、その年に使用しなかった日数がある場合は、翌年に限りこれを繰り越すことができる。ただし、前年における勤務実績（一の年における総日数から週休日の日数を減じた日数に対する勤務した日数の割合をいう。以下同じ。）が8割に満たない職員については、この限りでない。この場合において、2暦日にわたり継続する正規の勤務時間を割り振られたときのその終期の属する日（他の正規の勤務時間が割り振られた日を除く。）は、一の年における総日数及び勤務した日数から除く。
- 9 前項のただし書の規定にかかわらず、新たに職員となった者の勤務実績は、その年における新たに職員となった日以後の期間について算定する。
- 10 勤務実績を算定する場合において、次に掲げる期間は、勤務した日数とみなす。
  - (1) 休日及び代休日
  - (2) 第1項から第4項まで、第27条（日を単位とする場合を除く。）、第28条から第40条までの規定による休暇により勤務しなかった期間
  - (3) 職務上の傷病又は通勤による傷病により勤務しなかった期間
  - (4) 公益財団法人東京都スポーツ文化事業団職員の育児休業等に関する規程第2条第1項の規定により育児休業を承認されて勤務しなかった期間
  - (5) 第18条の規定により職務に専念する義務を免除されて勤務しなかった期間

(病気休暇)

第27条 理事長は、職員が疾病又は負傷（理事長が定める疾病又は負傷を除く。）のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇として、病気休暇を承認するものとする。

- 2 前項の理事長が定める疾病又は負傷（以下「疾病等」という。）は、疾病等の種類、事由等により、理事長が別に定めるもので、当該疾病等による病気休暇の最後の日の翌日から起算して2年以内のものとする。

- 3 病気休暇は、原則として、日を単位として承認する。
- 4 病気休暇の期間は、治療のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とし、1回について、引き続く90日以内は有給とする。
- 5 病気休暇を請求するときは、理事長が定める場合を除き、医師の証明書を示さなければならない。
- 6 前5項に規定するもののほか、原則として、東京都職員の例による。

#### (特別有給休暇)

第28条 理事長は、職員が選挙権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合における有給休暇（以下「特別有給休暇」という。）として、公民権行使等休暇、妊娠出産休暇、妊娠症状対応休暇、早期流産休暇、母子保健検診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、育児参加休暇、子どもの看護等休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、長期勤続休暇、ボランティア休暇及び短期の介護休暇を承認するものとする。

- 2 特別休暇に関しその内容、期間その他の必要な事項は、次条から第39条の4に定めるところによるほか、原則として、東京都職員の例による。

#### (公民権行使等休暇)

第29条 公民権行使等休暇は、正規の勤務時間の全部又は一部において、職員の選挙権その他の公民としての権利の行使又は公の職務の執行（以下「公民権行使等」という。）をするための休暇であって、その期間は、必要と認められる時間とする。

- 2 理事長は、職員が公民権行使等休暇を請求した場合においては、拒んではならない。ただし、職務の都合により、公民権行使等に妨げがない場合に限り、請求された時刻を変更することができる。
- 3 理事長は、公民権行使等休暇を承認するときは、公民権行使等を証する書類の提出を求めることができる。

#### (妊娠出産休暇)

第30条 妊娠出産休暇は、女性職員に対し、その妊娠中及び出産後を通じて16週間（多胎妊娠の場合にあつては、24週間）以内の引き続く休養として、与える休暇とする。ただし、出産が出産予定日後となった場合で、妊娠中に8週間（多胎妊娠の場合にあつては、16週間）を超えて休養することがやむを得ないと認められるときは、16週間（多胎妊娠の場合にあつては、24週間）にその超えた日数に相当する日数を加えた期間の引き続く休養として与える休暇とする。

- 2 理事長は、妊娠出産休暇を出産予定日以前の少なくとも6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）、出産後の少なくとも8週間与えるものとする。ただし、出産後6週間を経過した女性職員が勤務に就くことを申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就くときは、この限りでない。
- 3 第1項の規定にかかわらず、妊娠初期（妊娠4月程度までの期間をいう。以下同じ。）等の女性職員

が妊娠に起因する障害のため、1週間を超える引き続く休養が必要と認められるときは、1週間又は2週間を同項に規定する期間から分離して与えることができる。

- 4 妊娠出産休暇を請求するときは、休暇を開始しようとする1月前までに医師若しくは助産婦の証明書又は母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定に基づく母子健康手帳（以下「母子手帳等」という。）を示さなければならない。

#### （妊娠症状対応休暇）

第31条 妊娠症状対応休暇は、妊娠中の女性職員が妊娠に起因する症状のために勤務することが困難な場合における休養として与える休暇とする。

- 2 妊娠症状対応休暇は、1回の妊娠について、日又は時間を単位として合計10日以内で承認する。ただし、残日数のすべてを承認する場合には、1時間未満の端数も含めて承認できるものとする。
- 3 1時間を単位として承認した妊娠症状対応休暇を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。
- 4 妊娠症状対応休暇を請求するときは、母子手帳等を示さなければならない。

#### （早期流産休暇）

第31条の2 早期流産休暇は、妊娠初期において流産した女性職員が、安静加療を要するため又は母体の健康保持若しくは心身の疲労回復に係る休養のため、勤務することが困難な場合における休暇とする。

- 2 早期流産休暇は、日を単位として、流産した日の翌日から起算して引き続く7日以内で承認する。ただし、流産の日において病気休暇を承認されている場合にあっては、流産した日の翌日から起算して6日以内に病気休暇が終了するときに限り、病気休暇の終了する日の翌日から、流産した日の翌日から起算して7日を経過する日までを限度として、引き続く日数を承認する。
- 3 早期流産休暇を請求するときは、母子手帳等を示さなければならない。

#### （母子保健検診休暇）

第32条 母子保健検診休暇は、妊娠中の、又は出産後1年を経過しない女性職員が母子保健法の規定に基づく医師、助産婦又は保健婦の健康診査又は保健指導を受けるための休暇であって、その期間は、必要と認められる時間とする。

- 2 母子保健検診休暇は、妊娠中に9回及び出産後に1回又は妊娠中に10回の範囲内で承認する。ただし、医師、助産婦又は保健婦の特別の指示があったときは、その指示されたところにより当該必要な回数を承認するものとする。
- 3 母子保健検診休暇を請求するときは、母子手帳等を示さなければならない。

(妊婦通勤時間)

- 第33条 妊婦通勤時間は、妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑が著しく、職員の健康維持及びその胎児の健全な発達を阻害するおそれがあるときに、交通混雑を避けるための休暇とする。
- 2 妊婦通勤時間は、正規の勤務時間の始め又は終わりにそれぞれ30分又はいずれか一方に60分の範囲内で承認する。
- 3 妊婦通勤時間を請求するときは、母子手帳等を示さなければならない。

(育児時間)

- 第34条 育児時間は、生後1年6月に達しない生児を育てる職員が生児を育てるための休暇とする。
- 2 育児時間は、正規の勤務時間において、一生児（1回の出産で産まれた複数の生児は、一生児とみなす。以下同じ。）について1日2回それぞれ45分間承認する。ただし、理事長の承認を受けた場合には、1日について2回を超えず、かつ、90分を超えない範囲内で1回につき30分以上で45分に15分を単位として増減した時間とすることができる。
- 3 男性職員の育児時間は、その生児を育てる当該職員の配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が次の各号のいずれかに該当する場合には、承認しないものとする。
- (1) 労働基準法その他の法律又は条例等により妊娠中又は出産後の休養を与えられ、当該生児を育てることができる場合
- (2) 育児休業法その他の法律により育児休業をし、当該生児を育てることができる場合
- (3) 当該生児を常態として育てることができる場合
- (4) 前3号に定めるもののほか、当該利用しようとする時間において、当該生児を育てることができる場合
- 4 第2項の規定にかかわらず、男性職員の育児時間は、その配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が当該生児について育児時間（当該配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が職員でない場合にあっては、労働基準法第67条の規定による育児時間又は他の法律若しくは条例等に基づく育児時間に相当するもの。以下同じ。）を利用するときは、1日について90分から当該配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が利用する育児時間を差し引いた時間を限度とする。
- 5 第2項及び前項に定めるもののほか、同一の日において職員及びその配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が育児時間を利用するときのその利用方法は、理事長が定める。
- 6 理事長は、女性職員が育児時間の利用を申し出たときは、これを拒んではならない。

(出産支援休暇)

- 第35条 出産支援休暇は、職員がその配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇とする。
- 2 出産支援休暇は、出産の直前又は出産の日の翌日から起算して2週間の範囲内で、1日を単位として

2日以内で承認する。ただし、職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができるものとし、残日数のすべてを承認する場合には、1時間未満の端数も含めて承認できるものとする。

- 3 1時間を単位として承認した出産支援休暇を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。
- 4 出産支援休暇を請求するときは、その配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の母子手帳等を示さなければならない。

#### (育児参加休暇)

第35条の2 育児参加休暇とは、職員がその配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の産前産後の期間に、育児に参加するための休暇とする。

- 2 育児参加休暇は、職員の配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の出産の日の翌日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間内において承認する。ただし、職員に当該職員又はその配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方と同居し、かつ、養育の必要がある子がある場合には、配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、16週間）前の日から当該出産の以後1年を経過する日までの期間内において承認する。
- 3 育児参加休暇は、1日を単位として5日以内で承認する。ただし、職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができるものとし、残日数のすべてを承認する場合には、1時間未満の端数も含めて承認できるものとする。
- 4 1時間を単位として承認した育児参加休暇を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。
- 5 育児参加休暇を請求するときは、その配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の母子手帳等を示さなければならない。ただし、第2項ただし書に規定する場合は、当該母子手帳等及び職員又はその配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が子と同居していることを確認できる証明書等を示さなければならない。

#### (子どもの看護等休暇)

第35条の3 子どもの看護等休暇は、中学校就学の始期に達するまでの子（職員が同居している、配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の子、法律上の親子関係にある子、児童福祉法に基づく里親制度により都道府県（指定都市・児童相談所設置市を含む。）から委託された子及び職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子（民法第817条の2第1項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの）を含む。）を養育する職員が、その子（次項において「養育する子」という。）の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のため、予防接種若しくは健康診断を受けさせるため、学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第20条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして別に定める事由に伴うその子の世話をを行うため又はその子の教

育若しくは保育に係る行事のうち別に定めるものへの参加をするため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇とする。

2 子どもの看護等休暇は、1の年において、1日を単位として5日（養育する子が複数の場合にあつては、10日とする。）以内で必要と認められる期間を承認する。ただし、職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができるものとし、残日数のすべてを承認する場合には、1時間未満の端数も含めて承認できるものとする。

3 1時間を単位として承認した子どもの看護等休暇を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。

4 第1項における学校の休業その他これに準ずるものとして別に定める事由とは、次に掲げるものをいう。

(1) 学校保健安全法第19条の規定による出席停止

(2) 児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園その他の施設又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等その他の事業における学校保健安全法第20条の規定による学校の休業に準ずる事由又は（1）に掲げる事由に準ずる事由

5 第1項における教育若しくは保育に係る行事のうち別に定めるものとは、入園・入学式及び卒園・卒業式をいう。

（生理休暇）

第36条 生理休暇は、生理日の勤務が著しく困難な場合の休養として与える休暇とする。

2 女性職員が、生理休暇を請求したときは、その職員を生理日に勤務させてはならない。ただし、有給の期間は1回について、引き続く2日以内とする。

（慶弔休暇）

第37条 慶弔休暇は、職員が結婚する場合又はパートナーシップ関係となる場合、職員の親族が死亡した場合その他の勤務をしないことが相当と認められる場合の休暇とする。

2 慶弔休暇は、日を単位として、次の各号に掲げる場合について、当該各号に定める日数の範囲内で承認する。

(1) 職員が結婚する場合又はパートナーシップ関係となる場合

引き続く7日

(2) 職員の関係者が死亡した場合

理事長が承認した日から引き続く別表1に掲げる日数

(3) 職員の父母の追悼のための特別な行事を行う場合（父母の死亡後15年以内に行う場合に限る。）

1日

- 3 前項第1号に掲げる場合の慶弔休暇の始期は、戸籍法（昭和22年法律第224号）に規定する婚姻の届出をした日又は結婚した日のうち職員が選択した日（以下「結婚の日」という。）又はパートナーシップ関係となる場合に該当することとなった日の1週間前の日から結婚の日又はパートナーシップ関係となる場合に該当することとなった日後6月までの期間内の日とする。
- 4 第2項第2号又は第3号の場合において、遠隔の地に旅行する必要があるときは、往復に通常要する日数を加算することができる。
- 5 慶弔休暇を請求するときは、結婚等の事実を確認できる証明書等を示さなければならない。

#### （災害休暇）

第38条 災害休暇は、地震、水害、火災その他の災害により次の各号のいずれかに該当する場合で、職員が勤務しないことが相当と認められるときの休暇とする。

- （1）職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
  - （2）職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。
- 2 災害休暇は、日を単位として、災害により現住居が滅失し、若しくは損壊した日又は生活に必要な水、食料等が著しく不足した日から起算して7日を超えない範囲内で必要と認められる期間承認する。
- 3 災害休暇を請求するときは、災害により現住居が滅失し、若しくは損壊したこと又は生活に必要な水、食料等が著しく不足したことを確認できる証明書等を示さなければならない。

#### （夏季休暇）

第39条 夏季休暇は、夏季の期間（6月1日から10月31日までをいう。）において、職員が心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇とする。

- 2 夏季休暇は、日を単位として、5日以内で承認する。

#### （長期勤続休暇）

第39条の2 長期勤続休暇は、長期にわたり勤続した職員が、心身の活力を維持し、及び増進するため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇とする。

- 2 長期勤続休暇は、次に掲げる期間において、日を単位として、勤続15年に達する場合は引き続く2日以内、勤続25年に達する場合は引き続く5日以内で承認する。
  - （1）勤続15年に達する日が属する年度の1月1日から2年間
  - （2）勤続25年に達する日が属する年度の1月1日から2年間
  - （3）前2号の規定にかかわらず、勤続15年又は勤続25年に達する日が属する年度の1月1日からその翌々年度の12月30日までの間に退職する者にあつては、勤続15年又は勤続25年に達する日

が属する年度の1月1日から退職の日まで

3 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員には、当該各号に定める期間において、長期勤続休暇を承認するものとする。

- (1) 勤続15年又は勤続25年に達する日が属する年度の1月1日において、刑事事件の被疑者として検察官に逮捕された者若しくは検察官に送致された者又は被告人として刑事訴訟継続中である者 公訴が提起されないことが決定した日又は無罪判決が確定した日若しくは有罪判決（禁固以上の刑の場合を除く。）が確定した日から2年を経過する日が属する年の翌年の1月1日から2年間
- (2) 勤続15年又は勤続25年に達する日が属する年度の1月1日において、懲戒処分（別に定めるものを除く。）を受けた日から2年を経過しない者 当該懲戒処分を受けた日から2年を経過する日が属する年の翌年の1月1日から2年間
- (3) 前項第1号又は第2号に定める期間において、第27条に定める病気休暇その他理事長が定める事由により勤務しなかった期間が、同項第1号又は第2号に定める期間の2分の1以上である職員 勤続15年又は勤続25年に達する日が属する年度の1月1日から3年間
- (4) 勤続25年に達する日が属する年度の末日において59歳に満たない職員で、当該職員の勤務成績、欠勤の状況、賞罰その他が別に定める基準に該当する者 勤続26年に達する日が属する年度の1月1日から2年間
- (5) 前項第1号又は第2号に定める期間において、その2分の1以上を配偶者同行休業により勤務しなかった者 勤続15年又は勤続25年に達する日が属する年度の1月1日から3年間

（ボランティア休暇）

第39条の3 ボランティア休暇は、職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときの休暇とする。

2 ボランティア休暇は、次に掲げる場合について、一の年において5日の範囲内で必要と認められる期間承認する。

- (1) 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他被災者を支援する活動
- (2) 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする活動
- (3) 前2号に掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を支援する活動
- (4) 東京都の区域内で開催される国、地方公共団体等が主催、共催、協賛又は後援する国際交流事業における通訳その他外国人を支援する活動
- (5) 安全確保を図るための活動、スポーツや野外活動等を指導する活動その他地域における子どもの健

### 全育成に関する活動

- 3 ボランティア休暇は、職務に支障がないと認めるときは、日、時間又は分を単位として承認することができる。ただし、分を単位として休暇を請求、承認された場合であっても1時間を使用したこととし、残日数のすべてを承認する場合には、1時間未満の端数も含めて承認できるものとする。また、1時間を単位とした休暇は、7時間45分をもって1日の換算とする。
- 4 ボランティア休暇を請求するときは、活動期間、活動の種類、活動場所、仲介団体、活動内容等活動の計画を明らかにする書類（第9号様式）を示さなければならない。ただし、緊急かつやむを得ない事由によりあらかじめ示すことができなかつた場合には、事後において活動の結果を明らかにする書類を示さなければならない。

### (短期の介護休暇)

- 第39条の4 短期の介護休暇は要介護者の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行及びその他の要介護者の必要な世話をを行うために勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇とする。
- 2 短期の介護休暇は、1の年において、1日を単位として5日（要介護者が複数の場合にあつては、10日とする。）以内で必要と認められる期間を承認する。ただし、職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができるものとし、残日数のすべてを承認する場合には、1時間未満の端数も含めて承認できるものとする。
  - 3 1時間を単位として承認した短期の介護休暇を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。
  - 4 短期の介護休暇を請求する時は、要介護者の氏名、職員との続柄及びその他の要介護者に関する事項並びに要介護者の状態を明らかにする書類（以下この項において「要介護者の状態等を明らかにする書類」という。）を示さなければならない。ただし、緊急かつやむを得ない事由によりあらかじめ示すことができなかつた場合には、事後において要介護者の状態を明らかにする書類を示さなければならない。

### (介護休暇)

- 第40条 理事長は、職員が要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として、介護休暇（前条に規定するものを除く。以下この条において同じ。）を承認するものとする。
- 2 介護休暇は、要介護者の各々が2週間以上にわたり疾病、負傷又は老齢による介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要と認められる期間及び回数について承認する。ただし、連続する6月の期間経過後であっても、更に2回まで通算180日（連続する6月の期間内において既に承認した期間を含む。）を限度として承認することができる。

## 3 削 除

- 4 介護休暇は、その承認された期間内に日又は時間を単位として、連続し、又は継続して利用することができる。ただし、時間を単位とする介護休暇を利用する場合において、当該利用する日の他の休暇（前条に規定するものを除く。）、職務専念義務の免除等及び当該介護休暇によりその日の全ての正規の勤務時間について勤務しないこととなるときは、当該日の当該介護休暇は承認しない。
- 5 介護休暇を承認された期間又は前項の規定による介護休暇の利用方法は、承認された各期間について1回に限り変更することができる。
- 6 理事長は、介護休暇を承認し、又は利用の状況を確認するため、介護を必要とすることを証する証明書等の提出を求めることができる。
- 7 理事長は、職務に重大な支障が生じた場合には、既に承認した介護休暇（当該支障が生じた日以後の期間に係るものに限る。）を取り消すことができる。
- 8 介護休暇の申請は、これを利用する日の前日までに介護休暇承認申請書兼処理簿（第6号様式）により行うものとする。
- 9 職員は、申請事由に変更が生じた場合には、申請事由変更届（第7号様式）により理事長に届け出なければならない。
- 10 前9項に規定するもののほか、原則として、東京都職員の例による。

#### （介護時間）

- 第40条の2 介護時間は、要介護者の各々が2週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態ごとに、職員が要介護者の介護を行うために勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇として、介護時間取得の初日から連続する3年の期間内において承認する。ただし、当該要介護者に係る介護休暇を承認されている期間内においては、介護時間を承認することができないものとする。
- 2 介護時間の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日につき2時間を超えない範囲内で、30分を単位として行うものとする。
  - 3 第34条に規定する育児時間、公益財団法人東京都スポーツ文化事業団職員の育児休業等に関する規程（平成11年4月1日規程第25号）第10条に規定する部分休業又は第40条の3に規定する子育て部分休暇を承認されている職員に対する介護時間の承認については、1日につき2時間から当該育児時間、部分休業又は子育て部分休暇を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。
  - 4 理事長は、介護時間を承認し、又は利用の状況を確認するため、介護を必要とすることを証する証明書等の提出を求めることができる。
  - 5 理事長は、職務に重大な支障が生じた場合には、既に承認した介護時間（当該支障が生じた日以後の期間に係るものに限る。）を取り消すことができる。
  - 6 介護時間の申請は、これを利用する日の前日までに介護時間承認申請書（第6号様式の2）により行うものとする。
  - 7 職員は、申請事由に変更が生じた場合には、申請事由変更届（第7号様式）により理事長に届け出な

ければならない。

8 前7項に規定するもののほか、原則として、東京都職員の例による。

(子育て部分休暇)

第40条の3 理事長は、小学校第3学年までの子（9歳に達する日又は小学校、義務教育学校の前期課程若しくは特別支援学校の小学部の第3学年を修了した日のいずれか遅い日以後の最初の3月31日までの間にある子）を養育する職員（部分休業の承認を受けることができる職員を除く。）が、当該子を養育するために請求した場合に、職務の遂行に支障がある場合を除き、1日の勤務時間の一部を勤務しないこと（以下「子育て部分休暇」という。）を承認するものとする。

2 前項に規定する「子」の範囲は、次に掲げるものとする。

(1) 職員と法律上の親子関係にある子

(2) 職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子（民法第817条の2第1項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの）

(3) 養子縁組を前提とした里親である職員に委託されている子（児童福祉法第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1項に規定する里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望しているもの）

(4) 養子縁組を希望する職員に対し、養育里親として、児童相談所から委託をされた子（当該職員が養子縁組里親になることを希望したが、実親の同意が得られず、養育里親になった場合に限る。）（児童福祉法第6条の4第2項に規定する養育里親である職員（児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第1項に規定する里親であって養子縁組によって養親となることを希望している者として当該児童を委託することができない職員に限る。）に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童とする。）

3 子育て部分休暇の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として、1日につき2時間以内で承認する。ただし、第40条の2に規定する介護時間を承認されている職員に対する子育て部分休暇の承認については、1日につき2時間から当該介護時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

4 子育て部分休暇の請求は、子育て部分休暇承認請求書（第13号様式）によりおおむね1月単位であらかじめ包括的に行う。ただし、おおむね1月間について包括的に承認した子育て部分休暇について、特定の日につき本人から承認時間の変更又は取消しの申請があり、職務の遂行に支障がないと認めるときは、子育て部分休暇承認請求書の裏面を使い、変更又は取消しを行うことができる。

5 子育て部分休暇の失効及び取消しの事由については、部分休業の取扱いに準ずる。

6 職員は、次に掲げる事由が生じた場合は、養育状況変更届（第14号様式）により届出を行うものとする。

- (1) 子育て部分休暇に係る子が死亡した場合
- (2) 子育て部分休暇に係る子が職員の子でなくなった場合
- (3) 子育て部分休暇に係る子を養育しなくなった場合

7 理事長は、子育て部分休暇の請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

8 前7項に規定するもののほか、原則として、東京都職員の例による。

#### (育児休業)

第41条 職員のうち必要のある者は、理事長の承認を受けて育児休業をし、又は部分休業の適用を受けることができる。

2 育児休業、部分休業、手続き等必要な事項については、「公益財団法人東京都スポーツ文化事業団職員の育児休業等に関する規程」に定めるところによる。

#### (配偶者同行休業)

第41条の2 理事長は、職員が申請した場合において、職務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、配偶者同行休業を承認することができる。

2 配偶者同行休業の期間は、3年を超えない範囲内とする。

3 職員の配偶者が外国に滞在する事由は、次に掲げる事由（6月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る。）とする。

(1) 外国での勤務

(2) 事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国で行うもの

(3) 学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学に相当する外国の大学等であって外国に所在するものにおける修学（前2号に掲げるものに該当するものを除く。）

(4) 前3号に掲げるもののほか、これらに準ずる事由として理事長が定めるもの

4 配偶者同行休業の承認の申請をするときは、職員が配偶者同行休業を始めようとする期間の初日及び末日並びに当該職員の配偶者が当該機関中に外国に住所又は居所を定めて滞在する事由を第11号様式により理事長に届け出なければならない。

5 配偶者同行休業をしている職員は、当該配偶者同行休業を開始した日から引き続き配偶者同行休業をしようとする期間が第2項に規定する期間を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、第11号様式により理事長に配偶者同行休業の期間の延長を申請することができる。

なお、第1項の規定は、配偶者同行休業の期間の延長の承認について準用する。

6 以下の事由に該当する場合、配偶者同行休業の承認を取り消すことができる。

(1) 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が第3項の事由に該当しないこととなったこと。

(2) 配偶者同行休業をしている職員が第30条に定める妊娠出産休暇により就業しなくなったこと。

(3) 理事長が、配偶者同行休業をしている職員について、第41条に定める育児休業を承認することとなったこと。

7 配偶者同行休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を第12号様式により理事長に届け出なければならない。

(1) 配偶者が死亡した場合

(2) 配偶者が職員の配偶者でなくなった場合

(3) 配偶者と生活を共にしなくなった場合

(4) 前項第1号又は第2号に掲げる事由に該当することとなった場合

(期間計算)

第42条 第27条、第30条、第31条の2、第36条から第38条まで、第39条の2及び第40条の規定による休暇の期間には、週休日並びに休日及び代休日を含むものとする。

(休暇等の申請様式等)

第43条 第18条第1項ただし書に規定する職務に専念する義務の免除、第20条に規定する事由により勤務できないとき、第21条の規定による届出及び第26条、第27条及び第29条から第39条の4までに規定する休暇（以下「休暇等」という。）の申請又は届出の処理は、休暇・職免等処理簿（第8号様式）により行わなければならない。ただし、出退勤管理システム導入職場にあっては、必要な手続きにより行わなければならない。

2 前項の申請又は届出は、休暇等を利用する日の前日までに申請し、理事長の承認を得なければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

(育児休業等に係る円滑な取得及び職場復帰、制度利用支援)

第43条の2 理事長は、職員から本人、その配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方が妊娠・出産等した事又は本人が要介護者を介護していることの申出があった場合は、当該職員に対して、円滑な休業等取得及び職場復帰並びに制度利用を支援するために、次に掲げる措置を実施する。

(1) 第41条に規定する育児休業又は第40条に規定する介護休暇等に関する制度その他の事項（以下総じてこの項において「育児休業等に関する制度」という。）を知らせるとともに、休業等の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置の実施

(2) 職員に対する育児休業等に関する制度に係る研修の実施

(3) 育児休業等に関する制度に係る相談体制の整備

(4) その他育児休業等に関する制度に係る勤務環境の整備に関する措置

- 2 理事長は、職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、第13条の3から同条の5まで及び理事長が別に定める職員の勤務時間・休憩時間等についての制度等（制度内容及び申出先を含む。）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- 3 理事長は、職員から本人、その配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方が妊娠・出産等したことの申出があったとき、又は職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、当該職員に対して、仕事と育児の両立の支障となる個別の事情の改善に資する事項（勤務時間、勤務場所、育児両立支援に関する制度等の利用期間等）に関する意向の聴取を実施する。
- 4 理事長は、職員が40歳に達する日の属する年度において、当該職員に対して、第40条に規定する介護休暇に関する制度等（介護両立支援に関する制度内容、申出先及び介護休業給付に関することを含む。）について情報提供を実施する。

## 第4章 給 与

(給 与)

第44条 職員の給与は、別に定める「給与規程」による。

## 第5章 休職及び退職

### 第1節 休 職

(休職の事由等)

第45条 職員が次の各号の一に該当するときは、その意に反してこれを休職とすることができる。

- (1) 職務上の傷病による場合を除き、心身の故障のため長期の休養を要する場合
- (2) 刑事事件に関し起訴されたとき。
- (3) その他特別の事由があるとき。

2 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(休職の期間等)

第46条 前条第1項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において休養を要する程度に応じ、個々の場合において理事長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

2 前項の規定により休職した者が、復職後1年以内に再び同一の疾病により勤務に就くことができなくなった場合の休職期間は、前回の病気休職期間と通算し、3年を超えない範囲内において休養を要する程度に応じ、個々の場合について理事長が定める。

なお、前回の病気休職期間が更新されている場合は、最初に休職した日から病気休職期間を通算する。

- 3 前条第1項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。
- 4 前条第1項第3号の規定に該当する場合における休職の期間は、理事長が定める。
- 5 前条第1項第1号に規定する病気休職者が復職する場合は、理事長が指定する医師の診断書を提出し、又休職期間中のものは、毎年1回理事長が指定する医師の診断書を提出しなければならない。

#### (復 職)

第47条 前条第1項及び第4項に規定する休職期間が満了する前又は満了した場合において休職事由が消滅したときは、その職員の申し出により復職を承認する。

#### (適用除外)

第48条 前3条の規定は、試用期間中の職員には、適用しない。

### 第2節 退 職

#### (定 年)

第49条 職員の定年は、年齢65歳とする。

- 2 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職するものとする。

#### (退 職)

第50条 職員が次の各号の一に該当するときは、退職とする。

- (1) 死亡した場合
- (2) 本人が退職を願い出て承認された場合
- (3) 休職期間が満了してもその事由が消滅しない場合
- (4) 定年に達した場合
- (5) 当該年度末において、年齢が45歳以上かつ勤続期間が20年以上となる者が、勸奨に応じた場合

- 2 職員は、退職しようとするときは、少なくとも14日前までに文書で願い出なければならない。又退職を願い出た後も承認のあるまでは、従前のおり勤務に服さなければならない。

#### (解 雇)

第51条 職員が次の各号の一に該当する場合は、解雇することができる。

- (1) 心身の故障のため職務遂行に支障があり、事業団の勤務に耐えられないと認めるとき。
- (2) 事業の縮小その他事業団の運営上やむを得ない業務上の都合による場合

### (3) 懲戒による解雇事由に該当する場合

#### (解雇予告)

第52条 前条の解雇をする場合は、少なくとも30日前に予告する。30日前に予告ができない場合は、30日分の平均賃金を支払う。ただし、予告期間は、平均賃金を支払った場合、その日数だけ短縮する。

2 前条第3号に定める場合において、労働基準監督署の認定を受けたときは、前項の規定は適用しない。

#### (解雇猶予)

第53条 第51条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる期間及びその後の30日間は解雇しない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能になったときであらかじめ労働基準監督署の認定を受けた場合又は業務上負傷し若しくは疾病にかかった者に対して打切補償を支払う場合は、この限りではない。

(1) 業務上負傷し又は疾病にかかり、療養のため休業する期間

(2) 妊娠出産休暇の期間

#### (退職金)

第54条 第50条並びに第51条第1号及び第2号の規定より退職し又は解雇された者には、別に定めるところにより退職金を支払うものとする。

2 前項の退職金は、懲戒処分による解雇の場合には、これを支給しない。

## 第6章 表彰及び懲戒

### 第1節 表 彰

#### (表彰事由)

第55条 事業団の業務に関し特に功労のあった職員又は勤務成績が優秀である職員は、表彰することができる。

### 第2節 懲 戒

#### (懲戒の種類)

第56条 懲戒は、次に掲げる譴責、減給、出勤停止、降転職、諭旨解雇及び懲戒解雇とする。

(1) 譴 責 始末書を徴して将来を戒める。

(2) 減 給 始末書を徴して1日以上6月以下の範囲で一賃金支払期において給料及び調整手当の合

計額の10分の1以下を減ずる。ただし、その減給は一回の額が平均賃金の一日分の半額以内とする。

- (3) 出勤停止 1日以上20日以下の範囲で出勤を停止し、当該期間中のいかなる給与も支給しない。
- (4) 降転職 役の解任、級の降格、又は配置転換等の異動を行う。この場合、賃金の降給を伴う場合がある。
- (5) 諭旨解雇 説諭し退職届を提出させる。ただし、退職に応じない場合には懲戒解雇とする。
- (6) 懲戒解雇 解雇予告をせず即日解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合には解雇予告手当を支給しない。

(譴責、減給及び出勤停止の事由)

第57条 職員が、次の各号の1に該当するときは、その事実を調査のうえ、譴責、減給又は出勤停止に処する。

- (1) 職務上の過失や怠慢のため、事業団に損害を与えたとき。
- (2) 故意又は過失により、事業団の施設備品、帳票類等の書類、コンピュータシステム又はデータを破損、紛失若しくは乱用したとき。
- (3) 無届の欠勤、遅参又は早退が数次に及ぶとき若しくは職務に不熱心なとき。
- (4) 事業団内施設において、許可なく、集会、演説、放送、各種印刷物の配布、掲示、貼り紙、その他これに類する行為をしたとき。
- (5) 許可なく事業団以外の職務に従事したとき。
- (6) 素行不良で事業団の風紀秩序を乱したとき。
- (7) ハラスメントにあたる言動を繰り返し、職員に不愉快な思いを抱かせたとき、又はそれと認められるとき
- (8) 職務に関係のある者から利益や便益の供与（社会通念上許される範囲のものを除く。）を受けたとき
- (9) 不注意・怠慢により事業団の秘密情報を漏らしたとき
- (10) 職務上の権限を越え、又はこれを濫用して独断的な行為があったとき
- (11) 前各号のほかこれらに準ずる程度の不都合な行為をしたとき。
- (12) 前各号の行為を教唆し、またはほう助したとき。
- (13) 懲戒に該当する行為を行った部下に対して管理監督責任があるとき

(降転職の事由)

第57条の2 次の各号のいずれかに該当する場合には、降転職処分とする。ただし、日常の服務態度その他の情状により軽微な懲戒処分にとどめることがある。

- (1) 正当な理由なく、月に欠勤が14日以上に及んだとき

- (2) 故意に業務上の命令等に従わなかったとき
- (3) 故意に事業団の信用等を損なうような行為をしたとき
- (4) 故意に事業団の規程、規則を守らなかったとき
- (5) 業務上怠慢の行為があり、事業団に相当の損害を与えたとき
- (6) 故意に業務に支障を生じさせたとき
- (7) 事業団の秘密情報を漏らしたとき、又は漏らそうとしたとき
- (8) 正当な理由なく、配転、転勤、出向等を拒否したとき
- (9) その他前各号に準ずる行為があったとき

(論旨解雇及び懲戒解雇の事由)

第58条 職員が、次の各号の1に該当するときは、懲戒解雇処分とする。ただし、日常の服務態度その他の情状及び事業団内外の評価等を総合的に判断し、論旨解雇、降転職又は出勤停止にとどめることがある。

- (1) 氏名、年齢、住所又は重要な経歴を偽る等不正な手段によって就職したとき。
- (2) 許可なく事業団の設備、備品及び埋蔵文化財等その他の物品を持ち出し又はこれを故意に汚損し、破棄し若しくは滅失したとき。
- (3) 職務上重大な過失により、事業団に重大な損害を与え又は事業団の信用を著しく傷つけたとき。
- (4) 事業団の秘密情報を他人に漏らし、事業団の不利益を図ったとき。
- (5) 事業団の風紀を乱し又は秩序を破ったとき。
- (6) 事業団の事務の運営を妨げ又は著しくこれに非協力のとき。
- (7) 正当な理由なくして無届欠勤が15日以上に及び出勤の督促に応じないとき。
- (8) 正当な理由なく、欠勤、遅参、早退が多く、数回にわたって注意をうけても改めず、著しく職務に不熱心なとき。
- (9) 譴責、減給、出勤停止、降転職の処分を受けたにもかかわらず、改悛の見込がないとき。
- (10) 酒気帯び運転又は酒酔い運転をしたとき
- (11) 刑法犯又は悪質な交通違反によって起訴され、若しくはこれに準ずる行為により、事業団の名誉を著しく傷つけたとき（起訴される前であっても犯罪事実が明白な場合を含む。）
- (12) 業務怠慢により、事業団に重大な損害を与えたとき
- (13) 故意又は重大な過失により事業団の秘密情報を漏らしたとき
- (14) 職務上の地位を利用して私利を得たとき、又は得ようとしたとき
- (15) 職務に関係のある者から利益や便益の供与（社会通念上許される範囲のものを除く。）を受け、事業団の信頼を毀損し、事業団業務に著しい影響を与えたとき
- (16) 正当と認められない争議行為を計画、指示し、又はこれを行ったとき
- (17) 職場内で政治活動又は宗教活動を行い、事業団の秩序を乱したとき

(18) ハラスメントにあたる行為により、著しく事業団秩序を乱したとき

(19) 前条各号に定める違反行為で情状悪質なとき

(20) 反社会的勢力（暴力団、右翼標榜団体等）と知りながら関係（交際、取引等）し、あるいは、反社会的勢力と知らずに関係し反社会的勢力と判明後もその関係を断ち切らず、事業団に損害を与えたとき。

(21) 前各号のほかこれに準ずる程度の不都合な行為があったとき。

（懲戒の決定及び手続）

第59条 前4条に定める懲戒処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行う。

2 前項に定める懲戒は、別に定める懲戒審査委員会に諮問のうえ、理事長が決定する。

3 前4条に規定するもののほか、原則として、東京都職員の例による。

## 第7章 研 修

（研 修）

第60条 理事長は、職員の職務能率の増進及び職務遂行能力の開発のため、必要に応じて、研修を行う。

## 第8章 福利厚生

（福利厚生）

第61条 事業団は、職員の健康と福祉並びにその生活感の充実のために必要な福祉的措置を行う。

## 第9章 安全衛生

（安 全）

第62条 職員は、安全に関する諸規定を守り、施設の保安及び職場の整備に留意し、災害防止に努めなければならない。

2 火災その他の非常災害を発見し又はその危険を知ったときは、臨機の措置をとるとともに、直ちに上司に報告し、その被害を最小限にとどめるように努めなければならない。

（衛 生）

第63条 理事長は、職員に対し毎年定期的に健康診断を行う。

2 職員は、保健及び衛生に関する諸規定を守り、常に保健・衛生を保つように努めなければならない。

3 職員は、本人又は同居人が伝染病にかかり又はその疑いのあるときは、直ちにその旨を事業団に届け

出て指示を受けなければならない。

## 第10章 災害補償

(災害補償)

第64条 職務上の事由による傷病又は死亡に対する補償は、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び労働基準法（昭和22年法律第49号）の定めるところによる。

## 第11章 補 則

(派遣職員の取扱い)

第65条 公益的法人等への東京都職員の派遣等に関する条例（平成13年東京都条例第133号）により東京都及び東京都教育委員会から事業団に派遣された職員の取扱いについては、東京都及び東京都教育委員会と事業団との間において締結した「職員派遣に関する取決め書」に基づき、東京都がこの規則と異なる定めをしている場合は、原則として、東京都の定めるところによる。

(委 任)

第66条 この規則に定めのない事項については、理事長が定める。

(定年に関する経過措置)

令和6年4月1日から令和13年3月31日までの間における第49条の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

令和6年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

附 則

- 1 この規則は、平成11年4月1日から施行する。
- 2 財団法人東京都教育文化財団職員就業規則（平成7年4月1日、規程第26号）は廃止する。

附 則

この規則は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成14年7月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成15年1月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の際、現に妊娠中の職員について、改正前の財団法人東京都生涯学習文化財団職員就業規則第31条の規定に基づき承認された妊娠初期休暇は、改正後の財団法人生涯学習文化財団職員就業規則第31条の規定に基づき承認された妊娠障害休暇とみなす。

附 則

この規則は、平成15年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年1月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成18年1月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の際、現に妊娠中の職員について、改正前の財団法人東京都生涯学習文化財団職員就業規則第31条の規定に基づき承認された妊娠障害休暇については、改正後の財団法人東京都生涯学習文化財団職員就業規則（以下「改正後の規則」という。）第31条の規定に基づき承認された妊娠症状対応休暇とみなす。
- 3 改正後の規則第35条の規定は、配偶者の出産の日がこの規則の施行の日以後である男性職員について適用し、配偶者の出産の日がこの規則の施行の前日である男性職員については、なお従前の例による。
- 4 改正後の規則第35条の2の規定は、配偶者の出産の日がこの規定の施行の日以後である男性職員について適用する。
- 5 改正後の規則第39条の2の規定は、平成17年4月1日以後に勤続15年又は勤続25年に達する職員について適用し、平成17年3月31日以前に勤続15年又は勤続25年に達した職員については、なお従前の例による。

附 則

- 1 この規則は、平成19年1月1日から施行する。

- 2 改正後の規則第31条第2項の規定に基づく妊娠症状対応休暇については、平成19年1月1日以後に承認を受けた妊娠症状対応休暇について適用し、平成19年1月1日より前に承認を受けた妊娠症状対応休暇については、なお従前の例による。
- 3 改正後の規則第39条の3の規定に基づくボランティア休暇の換算方法の見直しに伴い、改正された規則第43条に定める休暇・職免等処理簿（第8号様式）については、改正前の様式に所要の修正を加えることにより、当面の間使用することができる。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年1月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。
- 2 改正後の規則第27条第4項の規定に基づく病気休暇については、平成20年4月1日以後新たに病気休暇を承認された場合に適用し、平成20年4月1日より前に承認を受けた病気休暇については、なお従前の例による。
- 3 改正後の規則第46条第2項の規定に基づく病気休職については、平成20年4月1日以後の休職発令（更新を含む。）から通算の対象とする。

附 則

- 1 この規則は、平成21年1月1日から施行する。ただし、第65条の改正規定は、平成20年12月1日に遡及し、適用することとする。
- 2 改正後の規則第35条の3の規程に基づく子どもの看護休暇については、平成21年1月1日以後に承認を受けた子どもの看護休暇について適用し、平成21年1月1日より前に承認を受けた子どもの看護休暇については、なお従前の例による。
- 3 改正後の規則第43条に定める休暇・職免等処理簿（第8号様式）については、改正前の様式に所要の修正を加えることにより、当面の間使用することができる。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。
- 2 改正後の規則第26条、第35条、第35条の2、第35条の3及び第39条の3の規程に基づく各休暇については、平成22年4月1日以後に承認を受けた休暇について適用し、平成22年4月1日より前に承認を受けた休暇については、なお従前の例による。

附 則

この規則は、平成22年7月1日から施行する。

附 則

「一般財団法人及び一般財団法人に関する法律および公益財団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成18年法律第50号）第106条の規定に基づき公益財団法人の設立の登記をした日」から施行する。

附 則

この規則は、平成27年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年11月1日から施行する。ただし、第31条は、令和5年1月1日より適用する。

附 則

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和6年6月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和7年4月17日から施行し、令和7年4月1日から適用する。

別表 1

親 族	日 数
配偶者又はパートナーシップ関係の相手方	10日
父母	7日
子	7日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合は、7日）
孫	2日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合は、7日）
おい又はめい	1日
父母の配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方又は配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合は、7日）
子の配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方又は配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方の子	3日（職員と生計を一にしていた場合は、7日）
祖父母の配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方又は配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合は、3日）
兄弟姉妹の配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方又は配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方の兄弟姉妹	1日（職員と生計を一にしていた場合は、3日）
おじ又はおばの配偶者又はパートナーシップ関係の相手方	1日