

社会福祉法人養父市社会福祉協議会育児・介護休業等に関する規則

平成 19 年 10 月 12 日制定規則第 3 号

第 1 章 目 的

(目的)

第 1 条 この規則は、社会福祉法人養父市社会福祉協議会（以下「本会」という。）職員就業規則第 21 条、第 32 条及び第 36 条、本会嘱託職員就業規則第 17 条、第 23 条及び第 26 条に基づき、職員の育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものとする。

第 2 章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第 2 条 育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く）であって、1 歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、労使協定により除外された次の職員はこの限りではない。

(1) 採用後 1 年未満の職員

(2) 職員の配偶者で、育児休業の申出に係る子の親である者が次のいずれにも該当する職員

ア 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び 1 週間の就業日数が 2 日以下の者を含む。）であること

イ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること

ウ 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定でないか、又は産後 8 週間以内でない者であること

エ 申出に係る子と同居している者であること

(3) 申出の日から 1 年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(4) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員

(5) 職員の配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が同条第 1 項第 2 号のいずれにも該当する職員

2 期間契約職員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

(1) 採用後 1 年以上であること

(2) 子が 1 歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること

(3) 子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

3 育児休業中の職員又は配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限り、子の 1 歳の誕生日から 1 歳 6 か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすること

ができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとする。

- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業をすることを希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(第2条第3項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前)までに、育児休業申出書(様式第1号)を会長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 申出は、特別の事情がない限り、一子につき一回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、第2条第1項に基づく休業をした者が、第2条第3項に基づく休業の申出をしようとする場合又は前項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。

3 本会は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求められることがある。

4 育児休業申出書が提出されたときは、本会は速やかに当該育児休業申出書を提出した者(以下この章において「申出者」という。)に対し、育児休業取扱通知書(様式第2号)を交付する。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に会長に育児休業対象児出生届(様式第3号)を提出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届(様式第4号)を会長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

2 育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、第2条第3項に基づく休業の申出をすることができる。

3 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。

この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、事務局長にその旨を通知しなければならない。

(育児休業の期間等)

第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで(第2条第3項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達するまで)を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。

2 職員は、育児休業期間変更申出書(様式第5号)により会長に、育児休業開始予定日の

1 週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前（第2条第3項に基づく休業をしている場合は、2週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第3項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間内で1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

3 職員が育児休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書（様式第5号）により会長に申し出るものとし、本会がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた育児休業終了予定日の1週間前までに、本人に通知する。

4 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、本会と本人が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等

子が1歳に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日）

(3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

5 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に事務局長にその旨を通知しなければならない。

第3章 介護休業制度

（介護休業の対象者）

第6条 要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、労使協定により除外された次の職員はこの限りではない。

(1) 採用後1年未満の職員

(2) 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

2 期間契約職員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

(1) 採用後1年以上であること

(2) 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること

(3) 93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが

明らかでないこと

3 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫であつて職員が同居し、かつ、扶養している者
- (6) 上記以外の家族で本会が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第7条 介護休業をすることを希望する者は、原則として介護休業開始予定日2週間前までに、介護休業申出書(様式第6号)を会長に提出することにより申し出るものとする。

なお、介護休業中の期間契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

- 2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。ただし、前項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
- 3 本会は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求められることがある。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、本会は速やかに当該介護休業申出書を提出した者(以下この章において「申出者」という。)に対し、介護休業取扱通知書(様式第2号)を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第8条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届(様式第4号)を会長に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。

- 2 介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について本会がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申し出ることができるものとする。
- 3 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなす。

この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、事務局長にその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第9条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲(介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。)内で、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合、又は介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

- 2 前項にかかわらず、本会は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員は、介護休業期間変更申出書（様式第5号）により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の2週間前までに会長に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は、通算93日（異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第14条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）の範囲を超えないことを原則とする。
- 4 職員が介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書（様式第5号）により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに会長に申し出るものとし、本会がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、本会と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に事務局長にその旨を通知しなければならない。

第4章 子の看護休暇

（子の看護休暇）

- 第10条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日雇職員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された次の職員はこの限りではない。
- (1) 採用後6か月未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 取得しようとする者は、子の看護休暇申出書（様式第9号）を事務局長に提出することにより申し出るものとする。なお、緊急を要する場合には、事後の請求でも差し支えないこととする。
 - 3 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第5章 時間外労働の制限

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第 11 条 小学校就学の始期に達すまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間を超えて時間外労働をさせることはない。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は育児のための時間外労働の制限を請求することができない。

また、次の第 1 号、第 2 号及び第 4 号のいずれかに該当する職員は介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

(1) 日雇職員

(2) 採用後 1 年未満の職員

(3) 配偶者（請求に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する職員

① 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び 1 週間の就業日数が 2 日以下の者を含む。）であること。

② 心身の状況が請求に係る子の養育をすることができる者であること。

③ 8 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）以内に出産予定でないか、又は産後 8 週間以内でない者であること。

④ 請求に係る子と同居している者であること。

(4) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員

3 請求しようとする者は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間（以下この条において「制限時間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の 1 か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書（様式第 7 号）を事務局長に提出するものとする。

4 本会は、時間外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求書」という。）は、出生後 2 週間以内に会長に時間外労働制限対象児出生届（様式第 3 号）を提出しなければならない。

6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。

この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、事務局長にその旨を通知しなければならない。

7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合

子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、事務局長にその旨を通知しなければならない。

第6章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第12条 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又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は深夜業の制限を請求することができない。

(1) 日雇職員

(2) 採用後1年未満の職員

(3) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

① 深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。）であること。

② 心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること。

③ 8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある職員

3 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下この条において「制限時間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において、「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書（様式第8号）を事務局長に提出するものとする。

4 本会は、深夜業制限請求書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に会長に深夜業制限対象児出生届（様式第3号）を提出しなければならない。

6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。

この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、事務局長にその旨を通知しなければならない。

- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、事務局長にその旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の給与については、別途定める給与規程に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。

第7章 勤務時間の短縮等の措置

(育児短時間勤務)

- 第13条 3歳に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、1日の所定労働時間において2時間を超えない範囲内（1歳に満たない子を育てる女性職員が育児時間を取得している場合は、2時間からその時間を減じた時間）で、30分単位で勤務時間を短縮することができる。ただし、労使協定により除外された第2条第1項第1号、2号、4号、5号に該当する職員から申出があった場合は、この限りではない。
- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書（様式第10号）により事務局長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、本会は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書（様式第12号）を交付する。その他の適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項及び第4条第2項を除く。）を準用する。
- 3 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 4 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

(介護短時間勤務)

- 第14条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、対象家族1人当たり、通算93日間の範囲内で、1日の所定労働時間において2時間を超えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮することができる。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までとする

また、労使協定により除外された第6条第1項第1号、3号に該当する職員から申出があった場合はこの限りではない。

- 2 申出をしようとする者は、1回につき、93日（介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書（様式第11号）により事務局長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、本会は、速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（様式第12号）を交付する。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 3 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 4 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第8章 その他の事項

（給与等の取扱い）

第15条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

- 2 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

（育児・介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第16条 育児休業中の社会保険料については申請により免除される。

- 2 介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に本会が納付した額を翌月10日までに職員に請求するものとし、職員は本会が指定する日までに支払うものとする。

（復職後の勤務）

第17条 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

（年次有給休暇）

第18条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日及び子の看護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

（法令との関係）

第19条 育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介

護休業法その他の法令の定めるところによる。

附 則

この規則は、平成 19 年 10 月 12 日から施行する。

様式第2号

〔育児・介護〕休業取扱通知書

様

養父市社会福祉協議会
会長

あなたが平成 年 月 日にされた〔育児・介護〕休業の申出について、「育児・介護休業等に関する規則」〔第3条・第7条〕に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します。（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 休業の期間等	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な申出がされていまして申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。 ・申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を平成 年 月 日にしてください。 ・あなたは休業の対象者でないので休業することはできません。 ・（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は約93日です。今回の措置により、介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り（ ）日になります。
2 休業期間中の取扱い等	<ul style="list-style-type: none"> (1) 休業期間中については給与を支払いません。 (2) 所属は のままとします。 (3) ・（育児休業の場合のみ）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合のみ）あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で1月約 円ですが、休業を開始することにより、 月からは給与から天引きできなくなりますので、月ごとに本会から支払い請求書を送付します。指定された日までに本部総務係に持参してください。 (4) 税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。
3 休業後の労働条件	<ul style="list-style-type: none"> (1) 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。 (2) 平成 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4) 復職後は原則として休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に通知します。 (5) あなたの平成 年分の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き平成 年 月 日までの間に消化してください。
4 その他	<p>お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に事務局長あてに連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を本会と話し合っ決定していただきます。</p>

様式第3号

〔育児休業・育児のための時間外労働制限・
育児のための深夜業制限・育児短時間勤務〕対象児出生届

養父市社会福祉協議会会長 殿

[届出日] 平成 年 月 日
所属・職名
氏 名 ㊟

私は、平成 年 月 日に行った〔育児休業の申出・時間外労働制限の請求・深夜業制限の請求・育児短時間勤務の申出〕において出生していなかった〔育児休業・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、「育児・介護休業等に関する規則」〔第3条・第11条・第12条・第13条〕に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1 出生した子の氏名

2 出生の年月日

様式第4号

〔育児・介護〕休業申出撤回届

養父市社会福祉協議会会長 殿

[届出日] 平成 年 月 日
所属・職名
氏 名 ㊟

私は、「育児・介護休業等に関する規則」〔第4条・第8条〕に基づき、平成 年 月 日に行つた〔育児・介護〕休業の申出を撤回します。

様式第5号

〔育児・介護〕休業期間変更申出書

養父市社会福祉協議会会長 殿

[申出日] 平成 年 月 日
 所属・職名
 氏 名 ㊟

私は、「育児・介護休業等に関する規則」〔第5条・第9条〕に基づき、平成 年 月 日に行った〔育児・介護〕休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

記

1 当初の申出における休業期間	平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで
2 当初の申出に対する対応	休業開始予定日の指定 <ul style="list-style-type: none"> ・ 有 → 指定後の休業開始予定日 平成 年 月 日 ・ 無
3 変更の内容	(1) 休業〔開始・終了〕予定日の変更 (2) 変更後の休業〔開始・終了〕予定日 平成 年 月 日
4 変更の理由 (休業開始予定日の変更の場合のみ)	

(注) 1歳以降の育児休業及び介護休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

様式第8号

〔育児・介護〕のための深夜業制限請求書

養父市社会福祉協議会事務局長 殿

[請求日] 平成 年 月 日
 所属・職名
 氏 名 ㊟

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第12条に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための深夜業の制限を請求します。

記

育 児 介 護

1 請求に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日	平成 年 月 日	
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合の縁組成立年月日		
	(5) 同居、扶養の状況		同居し扶養をして 〔 いる ・ いない 〕
	(6) 介護を必要とする理由		
2 育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3 制限の期間	平成 年 月 日から平成 年 月 日まで		
4 請求に係る状況	(1) 制限開始予定日の1か月前に請求している・いない→請求が遅れた理由 〔 〕 (2) 常態として1の子を保育できる又は1の家族を介護できる16歳以上の同居の親族が いる・いない		

(注) 1-(5)は、介護のための深夜業の制限の請求に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

様式第 12 号

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

様

養父市社会福祉協議会
事務局長

あなたが平成 年 月 日にされた〔育児・介護〕短時間勤務の申出について、「育児・介護休業等に関する規則」〔第 13 条・第 14 条〕に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します。（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 短時間勤務の期間等	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な申出がされていたので申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで短時間勤務をしてください。 ・申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を平成 年 月 日にしてください。 ・あなたは対象者でないため短時間勤務をすることはできません。 ・（介護短時間勤務の場合のみ）申出に係る対象家族について介護短時間勤務又は介護休業ができる日数はのべ 93 日です。今回の措置により、介護短時間勤務又は介護休業できる日数は残り（ ）日になります。
2 短時間勤務期間の取扱い等	<ol style="list-style-type: none"> (1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 休憩時間〔 時 分～ 時 分（ 分）〕 (2) （産後 1 年以内の女性職員の場合）上記のほか、育児時間 1 日 30 分の請求ができます。 (3) 短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行わせません。 (4) 短時間勤務中の賃金は次のとおりとなっています。 <ol style="list-style-type: none"> 1 基本賃金 2 諸手当の額又は計算方法 (5) 賞与及び退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。
3 その他	<p>お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に事務局長あてに連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後 2 週間以内の日を本会と話し合っ決定していただきます。</p>