

第1章 目的

(目的)

第1条 本規則は職員の育児・介護休業、育児・介護のための時間外労働およ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り扱いについて定めたものである。

第2章 育児休業

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業する職員（日々雇用される者は除く）であって、1歳に満たない子と同居し養育する者は、本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、期間雇用者は申出時点において、以下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) 雇用された期間が1年以上の職員

(2) 子が1歳6ヶ月になる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

(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「休業開始予定日」という）の1ヶ月前（本規則第5条第1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、育児休業中の期間雇用者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1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。

3 会長は育児休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4 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週間以内に会長に出生を証する書類を提出しなければならない。

5 育児休業申出書が提出されたときは、会長は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、[育児・介護]休業取扱通知書（様式第4号）を交付する。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 申出者は休業開始予定日の前日までは育児休業撤回届（様式第2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、1歳までの育児休業の申出を撤回した者であっても、本規則第5条第1項に基づく育児休業の申出をすることができる。

3 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、会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歳に達するまでを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。ただし、育児休業中の職員または配偶者が育児休業中の職員は、以下の各号の事情がある場合に限り、育児休業の対象となる子が1歳を超えても、子が1歳6ヶ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) 子の養育を行っている配偶者が1歳以降、子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により養育することが困難になった場合。

2 配偶者が職員と同じ日から、又は職員より先に育児休業している場合、職員は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

3 育児休業を開始しようとする日の1ヶ月前までに申出がなされなかった場合には、前項の定めに関わらず、法人は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行なうことができる。なお、指定することができる日は、申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して1ヶ月を経過する日までの間のいずれかの日とする。

4 職員は、出産予定日より早く子が出生した場合および配偶者の死亡、病気等特別の事情がある場合には、育児休業申出書の変更を、休業開始予定日の1週間前までに申し出ることによって、休業開始予定日の繰上げ変更を、また育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という）の1ヶ月前（1歳6ヶ月までの延長を申出て、それ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、休業終了予定日の繰り下げ変更を行なうことができる。

5 以下の各号の一に該当する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（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、法人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 子が1歳に達した日

(3) 第5条第1項の(1)(2)の事情により1歳6ヶ月に達するまでの育児休業に係る子が1歳6ヶ月に達した場合 子が1歳6ヶ月に達した日

(4) 第5条第2項の事情により1歳2ヶ月に達するまでの育児休業に係る子が1歳2ヶ月に達した場合 子が1歳2ヶ月に達した日

(5) 申出者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合 産前産後休業、介護休業または新たな育児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会長にその旨を通知しなければならない。

第3章 介護休業

(介護休業の対象者)

第6条 要介護状態にある家族を養育する職員は、本規則の定めるところにより、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を限度として介護休業をすることができる。ただし、期間雇用者は、申出時点において、以下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) 雇用された期間が1年以上の職員

(2) 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月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

2 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間に亘り、常時介護を必要とする状態にある以下の者をいう。

(1) 配偶者

(2) 父母

(3) 子

(4) 配偶者の父母

(5) 祖父母、兄弟姉妹または孫であって職員が同居し、かつ扶養している者

(6) 上記以外の家族で、会長が認めた者

(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を開始しようとする日(以下「介護休業開始予定日」という)の2週間前までに、介護休業申出書(様式第3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、介護休業中の期間雇用者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、のべ93日まで、3回を限度とする。ただし、前項後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。

3 法人は介護休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4 介護休業申出書が提出されたときは、会長は速やかに当該介護休業申出書を提出した者(以下「申出者」という)に対し、[育児・介護]休業取扱通知書(様式第4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撤回届(様式第2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は、同一対象家族の同一要介護状態に係る申出について、第6条第1項の範囲内で再度の申出をすることができる。
- 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、会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、介護を必要とする者1人につき、原則として要介護状態に至るごとに1回、期間は通算して93日までの範囲（介護休業開始予定日から起算して通算で93日を経過する日までをいう。以下同じ。）内で、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、同一家族について第13条に規定する介護短時間勤務（勤務時間の短縮等の措置）の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日を経過する日までを原則とする。

2 介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申出がなされなかった場合には、前項の定めに関わらず、法人は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行なうことができる。なお指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間のいずれかの日とする。

3 職員は、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下げ変更を行なうことができる。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 以下の各号の一に該当する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（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、法人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、育児休業または新たな介護休業期間が始まった場合

産前産後休業、育児休業または新たな介護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会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

(子の看護のための休暇)

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、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。

- 2 看護休暇を取得しようとする者は、原則として事前に子の看護休暇申出書（様式第5号）を会長に提出することにより申し出るものとする。
- 3 看護休暇は、無休とする。ただし、期末手当、勤勉手当、定期昇給及び退職手当の算定にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
- 4 子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。

（育児のための所定外労働の免除）

第11条 3歳に満たない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申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を越えて労働させることはない。

- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、免除を開始しようとする日及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1ヶ月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書（様式第12号）を会長に提出するものとする。

（育児・介護のための時間外労働の制限）

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、また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、就業規則の規定および時間外労働に関する協定に関わらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月について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 前項の定めに関わらず、以下の各号の一に該当する職員は、育児のための時間外労働の制限を請求することはできない。また、第1号又は第3号に該当する職員は、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）日々雇用される者

（2）入社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）が以下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を含む）であること

②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

③6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産予定でないか、または産後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ヶ月以上1年以内の期間（以下「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という）およ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ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書（様式第6号）を会長に提出しなければならない。

- 4 法人は時間外労働制限請求書を受け取るにあたり、必要最小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わ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「請求者」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7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、または家族を介護しないこととなった場合には、請求はなされなかったものとみなす。
- 7 以下の各号の一に該当する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また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、育児休業または介護休業が始まった場合 産前産後休業、育児休業また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、会長にその旨を通知しなければならない。

（育児・介護のための深夜業の制限）

第13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、また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、就業規則の規定に関わらず、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（以下「深夜」という）に労働させることはない。

- 2 前項の定めに関わらず、以下の各号に定める職員は深夜業の制限を請求することができない。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 入社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以下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ヶ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心身の状況が申出に係る子の養育または家族の介護をすることができる者であること
 - ③6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産予定でないかまたは産後8週間以内でない者であること
 - ④1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ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という）およ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ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書（様式第8号）を会長に提出しなければならない。

- 4 法人は深夜業制限請求書を受け取るにあたり、必要最小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「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また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。
- 7 以下の各号の一に該当する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また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、育児休業または介護休業が始まった場合 産前産後休業、育児休業また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会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、別途定める賃金規則に基づき、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。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、法人は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。
(育児短時間勤務)

第14条 職員で小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する者は申し出ることによって、就業規則に定める所定労働時間について、午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は正午から午後1時までの1時間とする）の6時間とすることができる。また1歳に満たない子を養育する女性職員は、更に30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。

- 2 前項の定めに関わらず、日々雇用される者は育児短時間勤務をすることができない。
- 3 請求しようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日および短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として短縮開始予定日の1ヶ月前までに育児短時間勤務申出書（様式第9号）により会長まで請求しなければならない。申出書が提出されたときは、法人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11号）を交付する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、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。
- 5 賞与はその算定対象期間に本制度の適用を受ける場合においては、その期間に応じて減額を行なうものとする。
- 6 定期昇給および退職金の算定にあたっては、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15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って、対象家族1人あたり通算

93 日間の範囲内を原則として、就業規則に定める所定労働時間について、午前 9 時から午後 4 時まで（うち休憩時間は正午から午後 1 時までの 1 時間とする）の 6 時間とすることができる。ただし、同一家族について既に第 9 条に規定する介護休業をした場合、または異なる要介護状態について介護短時間労働者の適用を受けた場合は、その日数も通算して 93 日間までの期間を原則とする。

- 2 前項の定めに関わらず、日々雇用される者は介護短時間勤務をすることができない。
- 3 申出をしようとする者は、利用開始の日から 3 年の間に 2 回までの範囲内で、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、原則として、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 10 号）により会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、法人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 11 号）を交付する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、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。
- 5 賞与はその算定対象期間に本制度の適用を受ける場合においては、その期間に応じて減額を行なうものとする。
- 6 定期昇給および退職金の算定にあたっては、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。

（給与等の取扱い）

第 16 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なわないものとし、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、復帰後に昇給させるものとする。

（育児・介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第 17 条 育児休業により給与が支払われない月における社会保険料については、育児休業等をした日の属する月から育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月まで免除される。ただし、育児休業期間前の産前 6 週間（多胎妊娠の場合は、14 週間）及び産後 8 週間の産前産後休暇中は免除されない。

- 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 18 条 育児・介護休業後の勤務は原則として、休業直前の部署および職務とする。

- 2 前項の定めに関わらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務の変更を行なうことがある。この場合は育児休業終了予定日の 1 ヶ月前また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。
- 3 前項の事由が生じた場合、話し合いにより処遇を見直しすることがある。

（年次有給休暇）

第 19 条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(育児・介護休業等に関するハラスメントの防止)

第 20 条 すべての職員は本規程に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員の就業環境を害する行為を行ってはならない。

2 前項の行為を行ったと認められる職員に対しては、就業規則に基づき厳正に対処する。

附 則

本規則は、平成 22 年 6 月 1 日より施行する。

附 則

本規則は、平成 26 年 2 月 27 日より施行する。

附 則

本規則は、平成 29 年 1 月 1 日より施行する。

様式第1号

育児休業申出書

平成 年 月 日

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
会 長 様

所 属
職 名
氏 名 印

私は、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子縁組年月日 (養子の場合)	
2 休業の期間	平成 年 月 日から 年 月 日	
4 申出に係る状況	(1) 1の子についての育児旧号の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 []
	(2) 1の子について育児休業をしたことが	ない・ある→平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで 再度の休業の理由 []
	(3) 1歳を超えての休業の申出の場合	休業が必要な理由 []

様式第2号

[育児・介護]休業申出撤回届

平成 年 月 日

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
会 長 様

所 属

職 名

氏 名

印

私は、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、平成 年 月 日に行った[育児・介護]休業の申出を撤回します。

介護休業申出書

平成 年 月 日

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
会 長 様

所 属
職 名
氏 名 印

私は、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

1 休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との	
	(3) 同居・扶養の状況 (祖父母・兄弟姉妹・孫の場合)	同居し扶養をして いる ・ いない
	(4) 介護を必要とする理由	
2 休業の期間	平成 年 月 日から 年 月 日	
4 申出に係る状況	(1) 1の家族の同一の要介護状態について介護休業をしたことが	ない・ある→再度申出の理由 []
	(2) 1の家族の同一の要介護状態について介護休業をしたことが	ない・ある→平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで 再度の休業の理由 []
	(3) 1の家族についてのこれまでの介護休業及び介護短時間勤務の日数	

[育児・介護]休業取扱通知書

平成 年 月 日

様

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
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、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します。

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ので申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。・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) 申出に係わ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">・(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ができなくなりますので、月毎に本会から請求書を送付します。 請求書が届いてから10日以内に、指定する振込先へ振り込んでください。
3 その他	

様式第5号

子の看護休暇申出書

平成 年 月 日

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
会 長 様

所 属
職 名
氏 名 印

私は、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、下記のとおり子の看護休暇の申出をします。

記

1 申出に係る子の状況	(1) 氏 名	
	(2) 生年月日	
2 申出理由		
3 申出期間	平成 年 月 日	
4 備 考	取得済日数 日 今回申出日数 日 残日数 日	

様式第6号

[育児・介護]のための時間外労働制限請求書

平成 年 月 日

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
会 長 様

所 属
職 名
氏 名 印

私は、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、下記のとおり[育児・介護]のための時間外労働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		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 縁組成立年月日 (養子の場合)		
	(5) 同居・扶養の状況		同居し扶養して [いる ・ いな い]
	(6) 介護を必要とする理由		
2 制限の期間	平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで		
3 請求に係る状況	配偶者の常態として1の子を養育できる親が いる ・ いない		

様式第7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

平成 年 月 日

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
会 長 様

所 属
職 名
氏 名 印

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、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、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 平成 年 月 日

[育児・介護]のための深夜業制限請求書

平成 年 月 日

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
会 長 様

所 属
職 名
氏 名 印

私は、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、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		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 縁組成立年月日 (養子の場合)		
	(5) 同居・扶養の状況		同居し扶養して [いる ・ いない]
	(6) 介護を必要とする理由		
2 制限の期間	平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで		
3 請求に係る状況	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		

育児短時間勤務申出書

平成 年 月 日

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
会 長 様

所 属
職 名
氏 名 印

私は、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

1 申出に係る子の状況	(1) 氏 名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 縁組成立年月日 (養子縁組の場合)	
2 申出期間	平成 年 月 日	
3 備 考	撤回後の再度の申出の場合はその理由	

介護短時間勤務申出書

平成 年 月 日

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
会 長 様

所 属
職 名
氏 名 印

私は、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、下記のとおり介護短時間勤務の申出をします。

記

1 短時間勤務に係る家族の状況	(1) 氏 名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合、同居、扶養の状況	同居し扶養を している ・ していない
	(4) 介護を必要とする理由	
2 短時間勤務の期間	平成 年 月 日から 年 月 日	
3 申出に係る状況	1の家族についてのこれまでの介護休業及び介護短時間勤務の日数 日	

[育児・介護]短時間勤務取扱通知書

平成 年 月 日

様

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
会 長

あなたが平成 年 月 日にされた[育児・介護]短時間勤務の申出について、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します。

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。・あなたは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) 申出に係わ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のべ93日になります。今回の措置により、介護短時間勤務又は介護休業ができる日数は残り 日になります。
2 短時間勤務期間の取扱い等	<p>(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)</p> <p>(2) 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。</p>
3 その他	

育児・介護のための所定外労働制限申出書

平成 年 月 日

社会福祉法人三芳町社会福祉協議会
会 長 様

所 属
職 名
氏 名 印

私は、三芳町社会福祉協議会職員の育児・介護休業等に関する規則に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合の縁組成立年月日	
2 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 申出に係る状況	制限開始予定日の1ヶ月前に申し出て いる・いない → 申出が遅れた理由 ()	