

社会福祉法人やまゆり福祉会 育児休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

第1条 本規則は、社会福祉法人やまゆり福祉会就業規則の規定に基づき期間の定めのない職員及び有期契約職員（以下「職員」という。）の育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

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し、復職の意思がある職員（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、有期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6か月（第5項の申出にあっては、2歳）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。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 採用後1年未満の職員

(2) 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

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業をしている場合、職員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・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。

4 次のいずれにも該当する職員は、子が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、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。

(1) 職員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

① 保育所等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

5 次のいずれにも該当する職員は、子が2歳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6か月の誕生日に相当日に限るものとする。

(1) 職員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

① 保育所等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6か月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職員は、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（前条第4項及び第5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1）を施設に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期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、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない職員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。
- (1) 前条第1項に基づく休業をした者が同条第4項若しくは第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合
- (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 3 施設は、育児休業申出書を受け取るに当たり、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 育児休業申出書が提出されたときは、施設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2）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週間以内に施設に育児休業等に係る対象児出生届（様式3）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4）を施設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 育児休業撤回届が提出されたときは、施設は速やかに当該育児休業撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 3 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、同条第3項に基づく休業の申出をすることができる。
- 4 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、施設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、第4項及び第5項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度として育児休業申出書（様式1）に記載された期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、施設は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員は、育児休業期間変更申出書（様式5）により施設に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出るにより、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4項及び第5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、同条第4項及び第5項に基づく休業の場合には、同条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月（同条第5項に基づく休業にあっては、2歳）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。

- 4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、施設は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 5 職員が育児休業開始予定日の繰り下げ変更又は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5）により施設に申し出るものとし、施設がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り下げた育児休業開始予定日又は繰り上げた育児休業終了予定日の2週間前までに、申出者に育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 6 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) 子の死亡等により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、施設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を除く。同条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日、同条第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）
 - (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
 - (4) 第2条第3項に基づく休業において、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年に達した場合 当該1年に達した日
- 7 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施設にその旨を通知しなければならない。

第3章 子の看護休暇

（子の看護休暇）

第6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、若しく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、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、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。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、労使協定によって除外された次の職員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

- (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 看護休暇は、半日単位で取得できるものとする。
 - 3 取得しようとする者は、原則として、事前に施設に申し出るものとする（様式6）。
 - 4 給与、賞与、定期昇給、退職金については、休暇取得による影響はないものとする。

第4章 所定外労働の制限

（育児のための所定外労働の制限）

第7条 3歳に満たない子を養育する職員（日雇職員を除く。）が当該子を養育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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 採用後1年未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 3 申出をしようとする者は、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「制限期間」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、育児のための所定外労働制限申出書（様式7）を施設に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 施設は、所定外労働制限申出書を受け取るに当たり、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 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に施設に育児休業等に係る対象児出生届（様式3）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、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出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、施設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) 子の死亡等により制限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
 - (2) 制限に係る子が3歳に達した場合 当該3歳に達した日
 - (3) 申出者について、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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、施設にその旨を通知しなければならない。

第5章 時間外労働の制限

（育児のための時間外労働の制限）

- 第8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に申し出た場合には、就業規則の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、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時間を超えて所定時間外労働をさせることはない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 採用後1年未満の職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - 3 申出をしようとする者は、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「制限期間」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、育児のための時間外労働制限申出書（様式8）を施設に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
 - 4 施設は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、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 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に施設に育児休業等に係る対象児出生届（様式3）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、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出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、施設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) 子の死亡等により制限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
 - (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) 申出者について、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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、施設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

(育児のための深夜業の制限)

- 第9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に申し出た場合には、就業規則の規定にかかわらず、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 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 採用後1年未満の職員
 - (3) 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 心身の状況が申出に係る子の保育をすることができる者であること。
 - ③ 6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く、かつ産後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 申出をしようとする者は、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「制限期間」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、育児のための深夜業制限申出書（様式9）を施設に提出するものとする。
 - 4 施設は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、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 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に施設に育児休業等に係る対象児出生届（様式3）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、子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出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、施設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) 子の死亡等により制限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

- (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) 申出者について、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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、施設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（夜勤手当を除く。）、賞与、定期昇給、退職金については、本制度適用による影響はないものとする。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、施設は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第7章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第10条 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

- (1) 日雇職員
- (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
- (3) 労使協定によって除外された次の職員
 - ① 採用後1年未満の職員
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 申出をしようとする者は、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、原則として、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10）により施設に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、施設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11）を交付する。その他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、第5項及び第4条第3項を除く。）を準用する。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規程に基づき減額する。

5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用期間（1か月以上）がある場合においては、給与規程に基づき当該期間を除算して支給する。

6 定期昇給については、育児短時間勤務の日数は欠勤扱いせず、昇給させるものとする。

7 有期契約職員に関する退職金については、育児短時間勤務期間の月数の3分の1の期間を在職期間から除算する。

第8章 その他の事項

（育児休業に係る給与等の取扱い）

第11条 育児休業期間中の給与については、支給しない。

2 賞与については、各基準日に育児休業をしている職員のうち、その算定期間内に勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る賞与を支給する。この場合において、期末手当は休業日数を在職期間から当該日数の5割を除算、勤勉手当は休業日数を勤務期間から10割を除算して支給する。

- 3 定期昇給については、育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に欠勤扱いせず、昇給させるものとする。
- 4 有期契約職員に関する退職金については、育児休業期間の月数の3分の1の期間を在職期間から除算する。

（教育訓練）

- 第12条 施設は、3か月以上の育児休業をする職員で、休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。
- 2 施設は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該職員が休業をしている間、同プログラムを行う。
 - 3 同プログラムの実施に要する費用は施設が負担する。

（復職後の勤務）

- 第13条 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、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か月前までに正式に決定し通知する。

（年次有給休暇）

- 第14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。

（給付金請求）

- 第15条 育児休業取得に伴う育児休業給付金に係る請求は、職員本人がこれを行うものとし、施設は法定事項の証明事務を行うものとする。

（育児休業中の社会保険料の免除申請）

- 第16条 被保険者である職員が育児休業を取得した場合は、施設は社会保険事務所に保険料免除に係る申出書を提出するものとする。

（育児休業等に関するハラスメントの防止）

- 第17条 すべての職員は、第3条から第10条までの制度の申出・利用に関して、当該申出及び制度を利用する職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 前項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則の規定に基づき、厳正に対処する。

（法令との関係）

- 第18条 育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、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25年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成30年1月18日から施行する。

様式1 (第3条関係)

育児休業申出書

社会福祉法人 やまゆり福祉会
 理事長 殿

[申出日] 年 月 日
 [申出者] 所属
 氏名 (印)

私は、「育児休業等に関する規則」第3条に基づき、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)養子の場合、 縁組成立年月日	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 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
4 申出に係る状況	(1) 1歳までの育児休業の場合 は休業開始予定日の1か月 前、1歳を超えての休業の場 合は2週間前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1の子について育児休業の 申出を撤回したことが	ない・ある → 再度申出の理由 〔 〕
	(3) 1の子について育児休業を したことが ※1歳を超えての休業の場合 は記入の必要はありません	ない・ある 再度の休業の理由 〔 〕
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第2条第3項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合	配偶者の休業開始(予定)日 年 月 日
	(5) (4)以外で1歳を超えての 休業の申出の場合	休業が必要な理由 ()
	(6) 1歳を超えての育児休業の 申出の場合で申出者が育児 休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない

(注) 有期契約職員が「育児休業等に関する規則」第3条第1項なお書きの申出をする場合は、3のみの記入で
 足ります。

育児休業取扱通知書

様

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長

あなたが 年 月 日にされた育児休業の〔申出・申出の撤回・期間変更の申出〕については、「育児休業等に関する規則」〔第3条・第4条・第5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有り得ます）。

記

1 休業の期間等	<p>(1) 適正な申出がされていましてので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで休業してください。</p> <p>(2) 申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。</p> <p>(3) あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。(①規則第〇条該当 ②労使協定第〇条該当)</p> <p>(4) あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p>
2 休業期間中の取扱い等	<p>(1) 休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2) 休業期間中の所属は現在の所属のままとします。</p> <p>(3) あなたの社会保険料は免除されます。</p> <p>(4) あなたの住民税は、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、施設から休業期間相当額を請求します。指定された日までに一括下記へ振り込むか、施設に持参してください。振込先：</p> <p>(5) 毎月の給与から天引きされる返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、施設に申し出てください。</p> <p>(6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は申し出てください。</p>
3 休業後の労働条件	<p>(1) 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。</p> <p>(2) 年 月の賞与のうち、期末手当については休業日数を5割除算計算、勤勉手当については休業日数を10割除算計算した額を支給します。</p> <p>(3) 復職後は原則として休業前と同一職場で、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決定し通知します。</p> <p>(4) あなたの 年（度）の年次有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き 年 月 日までの間に消化してください。次年度の年次有給休暇は、今後〇日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて〇日の年次有給休暇が発生しますので請求できます。</p>
4 その他	<p>お子さんを養育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、なるべくその日に施設あて電話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週間以内の日を園と話し合って決定していただきます。</p>

様式3（第3条・第7条・第8条・第9条・第10条関係）

育児休業等に係る対象児出生届

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長 殿

[届出日] 年 月 日
[届出者] 所属
氏名 印

私は、 年 月 日に行った〔育児休業の申出・所定外労働制限の申出・時間外労働制限の申出・深夜業制限の申出・育児短時間勤務の申出〕に係る子が出生しましたので、「育児休業等に関する規則」〔第3条・第7条・第8条・第9条・第10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4（第4条関係）

育児休業申出撤回届

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長 殿

[届出日] 年 月 日
[届出者] 所属
氏名 印

私は、「育児休業等に関する規則」第4条に基づき、 年 月 日に行った育児休業の申出を撤回します。

様式5（第5条関係）

育児休業期間変更申出書

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長 殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名 印

私は、「育児休業等に関する規則」第5条に基づき、年 月 日に行った育児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	年 月 日から 年 月 日まで
2 当初の申出に対する施設の対応	休業開始予定日の指定 ・ 有 → 指定後の休業開始予定日 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 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)規則第2条第4項及び第5項に基づく1歳以降の育児休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

子の看護休暇申出書

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長 殿

[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属
氏 名 ⑩

私は、「育児休業等に関する規則」第6条に基づき、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	年 月 日
2 申出理由		
3 申出期間	年 月 日から 年 月 日まで	
4 備 考	取得済日数 日 今回申出日数 日 残日数 日	

(注)

- ①当日、電話などで申し出た場合は、出勤後速やかに提出してください。
- ②3については、複数の日を一括して申し出る場合には、申し出る日をすべて記入してください。
- ③配偶者が専業主婦（主夫）であっても取得可。
- ④夫婦で同じ日にも取得可。
- ⑤勤続年数や出勤率にかかわらず取得可。
- ⑥子と同居していない場合は取得不可。
- ⑦予防接種や健康診断に取得可。
- ⑧労働日は原則として暦日計算であるが、交替制により2日にわたる一勤務については休暇取得当日の労務提供開始時刻から継続24時間を1労働日として取り扱う。
- ⑨1人の子につき父親と母親で合計10日取得可。
- ⑩対象となる子が2人以上いる場合は子1人につき年5日までの取得ではなく、同一の子について10日間取得することも可能。
- ⑪1年度で使い切らなかった場合は翌年度に繰越はできない。

様式7（第7条関係）

育児のための所定外労働制限申出書

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長 殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

印

私は、「育児休業等に関する規則」第7条に基づき、下記のとおり育児のための所定外労働の制限の申出をします。

記

1 申出に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	年 月 日
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、 縁組成立年月日	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	年 月 日から 年 月 日まで	
4 申出に係る状況	制限開始予定日の1か月前に申出をしている・いない→申出が遅れた理由 〔 〕	

様式8（第8条関係）

育児のための時間外労働制限申出書

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長 殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

印

私は、「育児休業等に関する規則」第8条に基づき、下記のとおり育児のための時間外労働の制限の申出をします。

記

1 申出に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	年 月 日
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、 縁組成立年月日	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	年 月 日から 年 月 日まで	
4 申出に係る状況	制限開始予定日の1か月前に申出している・いない→申出が遅れた理由 〔 〕	

様式9（第9条関係）

育児のための深夜業制限申出書

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長 殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

印

私は、「育児休業等に関する規則」第9条に基づき、下記のとおり育児のための深夜業の制限の申出をします。

記

1 申出に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	年 月 日
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、 縁組成立年月日	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	年 月 日から 年 月 日まで	
4 申出に係る状況	(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の家族を保育できる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

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長 殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

印

私は、「育児休業等に関する規則」第10条に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

1 短時間勤務に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	年 月 日
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、 縁組成立年月日	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) 出産年月日	年 月 日
	(3) 本人との続柄	
3 短時間勤務の期間	年 月 日から 年 月 日まで	
	時 分から 時 分まで <input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> その他 []	
4 申出に係る状況	短時間勤務開始予定日の1か月前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由 []

育児短時間勤務取扱通知書

様

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長

あなたが 年 月 日にされた育児短時間勤務の申出について、「育児休業等に関する規則」第 1 0 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	<p>(1) 適正な申出がされていまして申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで短時間勤務をしてください。</p> <p>(2) 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 年 月 日にしてください。</p> <p>(3) あなたは対象者でないの以下理由により短時間勤務をすることはできません。</p> <p>(①規則第〇条該当 ②労使協定第〇条該当)</p>
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。</p> <p>始業(時 分) 終業(時 分)</p> <p>休憩時間(時 分~ 時 分(分))</p> <p>(2) (産後 1 年以内の女性職員の場合) 上記の他、育児時間 1 日 2 回各 30 分の請求ができます。</p> <p>(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。</p> <p>(4) 短時間勤務中の賃金は、勤務しない時間は無給となりますので、【時間単価×短縮時間数】を翌月控除します。</p> <p>時間単価計算式は以下のとおり。</p> $\frac{(\text{給料の月額} + \text{地域手当}) \times 12}{(365 - \text{当該年間所定休日日数}) \times 1 \text{日の平均所定労働時間数}}$ <p>(5) 賞与及び退職金の算定に当たっては、短縮された勤務時間を換算(8 時間を 1 日に)した上で在職期間から除算します。</p>
3 その他	<p>お子さんを養育しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したとき、なるべくその日に施設あて電話連絡をしてください。</p> <p>この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後 2 週間以内の日を施設と話し合って決定していただきます。</p>