

# 育児・介護休業等に関する規則

(令和4年10月1日施行対応)

社会福祉法人歓びの園

## 第1章 目的

(目的)

### 第1条

本規則は、社会福祉法人歓びの園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・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護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・介護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

### 1 育児休業

(育児休業の対象者)

### 第2条

- 1 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、有期契約職員にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項又は第7項の申出にあつては2歳）に達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者に限り育児休業をすることができる。
- 2 本条第1項、第3項から第7項にかかわらず、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。
  - 一 入社1年未満の職員
  - 二 申出の日から1年（本条第4項及び第7項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
  - 三 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又は出生時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、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時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。ただし、育児休業開始予定日は、次のいずれにも該当するものとする。
  - 一 子の1歳に達する日の翌日以前の日であること
  - 二 配偶者が取得する育児休業の初日以降であること
- 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。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
  - イ 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
  - ロ 次のいずれかの事情があること
    - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
    - (イ) 職員の配偶者であつ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つた者が、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
  - ハ 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

5 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第 1 項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による 3 回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、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。

6 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、原則として子の 1 歳 6 か月の誕生日当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第 5 条第 4 項（本項）に基づく休業を子の 1 歳 6 か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

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

ロ 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 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

ハ 子の 1 歳 6 か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

7 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第 3 項又は第 4 項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、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。

### （育児休業の申出の手続等）

#### 第 3 条

1 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（第 2 条第 4 項から第 7 項に基づく 1 歳及び 1 歳 6 か月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 第 2 条第 1 項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき 2 回までとする。

(1) 第 2 条第 1 項に基づく休業をした者が本条第 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な事情がある場合

3 第 2 条第 4 項又は第 5 項に基づく休業の申出は、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。

(1) 第 2 条第 4 項又は第 5 項に基づく休業をした者が本条第 1 項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第 2

条第 4 項又は第 5 項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

4 第 2 条第 6 項又は第 7 項に基づく休業の申出は、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。

(1) 第 2 条第 6 項又は第 7 項に基づく休業をした者が本条第 1 項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第 2 条第 6 項又は第 7 項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

5 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。

6 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「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（様式 2）を交付する。

7 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後 2 週間以内に施設に育児休業対象児出生届（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

1 育休申出者は、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 育児休業申出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申出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 第 2 条第 1 項に基づく休業の申出の撤回は、撤回 1 回につき 1 回休業したものとみなす。第 2 条第 4 項又は第 5 項及び第 6 項又は第 7 項に基づく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 4 項又は第 5 項及び第 6 項又は第 7 項に基づく休業の申出をすることができ、第 2 条第 4 項又は第 5 項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第 6 項又は第 7 項に基づく休業の申出をすることができ。

4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により育休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、育休申出者は、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

1 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 項から第 7 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 本条第 1 項にかかわらず、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 4 項か

ら第 7 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、原則として第 2 条第 1 項に基づく休業 1 回につき 1 回に限り行うことができるが、第 2 条第 4 項から第 7 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 か月に達するまで及び 1 歳 6 か月から 2 歳に達するまでの期間内で、それぞれ 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 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、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。第 2 条第 4 項又は第 5 項に基づく休業の場合は、子が 1 歳 6 か月に達した日。第 2 条第 6 項又は第 7 項に基づく休業の場合は、子が 2 歳に達した日。
  - (3) 育休申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、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、出生時育児休業、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(出生時育児休業含む)期間との合計が 1 年に達した場合
    - ・当該 1 年に達した日
- 6 本条第 5 項第 1 号の事由が生じた場合には、育休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。

## 2 出生時育児休業(産後パパ育休)

### (出生時育児休業の対象者)

#### 第 6 条

- 1 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、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から 8 週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から 8 週間を経過する日の翌日から 6 か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者に限り、出生時育児休業をすることができる。
- 2 前項にかかわらず、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。
  - 一 入社 1 年未満の職員
  - 二 申出の日から 8 週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
  - 三 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員

### (出生時育児休業の申出の手続等)

## 第 7 条

- 1 出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の 2 週間前までに出生時育児休業申出書（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、出生時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出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 第 6 条第 1 項に基づく休業の申出は、一子につき 2 回まで分割できる。ただし、2 回に分割する場合は 2 回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
- 3 施設は、出生時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 出生時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出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時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、出生時育休申出者は、出生後 2 週間以内に施設に出生時育児休業対象児出生届（様式 3）を提出しなければならない。

### （出生時育児休業の申出の撤回等）

## 第 8 条

- 1 出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時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、出生時育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、施設は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（様式 2）を交付する。
- 3 第 6 条第 1 項に基づく休業の申出の撤回は、撤回 1 回につき 1 回休業したものとみなし、みなし含め 2 回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休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、出生時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、出生時育休申出者は、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。

### （出生時育児休業の期間等）

## 第 9 条

- 1 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後 8 週間以内のうち 4 週間（28 日）を限度として 出生時育児休業申出書（様式 1）に記載された期間とする。
- 2 本条第 1 項にかかわらず、施設は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時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、出生時育児休業期間変更申出書（様式 5）により施設に、出生時育児休業開始予定

日の 1 週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業 1 回につき 1 回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の 2 週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業 1 回につき 1 回行うことができる。

4 出生時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出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（様式 2）を交付する。

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

(1) 子の死亡等出生時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) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から 8 週間を経過した場合  
子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から 8 週間を経過した日

(3) 子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達した場合

子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達した日

(4) 出生時育児休業申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合

産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日

6 本条第 5 項第 1 号の事由が生じた場合には、出生時育児休業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。

### （出生時育児休業中の就業）

#### 第 9 条の 2

1 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書（様式 14）を休業開始予定日の 1 週間前までに人事部労務課に提出すること。なお、1 週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。

2 会社は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する（様式 16）。就業日がない場合もその旨通知する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書（様式 17）を人事部労務課に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（様式 19）を交付する。

3 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。

(1) 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下（一日未満の端数切り捨て）

(2) 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下

(3) 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所

#### 定労働時間数に満たない時間

- 4 本条第 1 項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書（様式 14）を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届（様式 15）を休業前日までに人事部労務課に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、会社は速やかに申出が撤回されたことを通知する（様式 16）。
- 5 本条第 2 項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届（様式 18）を休業前日までに人事部労務課に提出すること。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（様式 19）を交付する。
  - (1) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
  - (2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと
  - (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
  - (4) 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2 週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

### 第 3 章 介護休業制度

#### （介護休業の対象者）

#### 第 10 条

- 1 要介護状態にある家族を介護し、復職する意思がある職員（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、有期契約職員にあつては、申出時点において、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。）から 93 日経過日から 6 か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者に限り介護休業をすることができる。
- 2 本条第 1 項にかかわらず、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。
  - 一 入社 1 年未満の職員
  - 二 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
  - 三 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員
- 3 この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
  - (6) 上記以外の家族で法人が認めた者

#### （介護休業の申出の手続等）

#### 第 11 条

- 1 介護休業をすることを希望する職員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書（様式6）を施設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、対象家族1人につき3回までとする。ただし、本条第1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 施設は、介護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 介護休業申出書が提出されたときは、施設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2）を交付する。

#### （介護休業の申出の撤回等）

##### 第12条

- 1 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4）を施設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 介護休業申出撤回届が提出されたときは、施設は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 3 同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、施設がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。
- 4 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、施設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13条

- 1 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日の範囲内で、介護休業申出書（様式6）に記載された期間とする。
- 2 本条第1項にかかわらず、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5）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週間前までに施設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日の範囲を超えないことを原則とする。
- 4 介護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介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 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、施設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、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

(3) 産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

6 本条第5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4章 子の看護休暇

### (子の看護休暇)

#### 第14条

1 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、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第25条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、事業主は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。

一 入社6か月未満の職員

二 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

3 看護休暇を取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書（様式7）を事前に施設に申し出るものとする。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給する。

5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。

6 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勤続期間に算入しないものとする。

## 第5章 介護休暇

### (介護休暇)

#### 第15条

1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日雇職員を除く）は、就業規則第25条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が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、介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、事業主は労使協定によって除外された次の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

一 入社6か月未満の職員

- 二 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員
- 2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
- 3 介護休暇を取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書（様式 7）を事前に施設に申し出るものとする。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 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勤続期間に算入しないものとする。

## 第 6 章 所定外労働の制限

### （育児・介護のための所定外労働の制限）

#### 第 16 条

- 1 3 歳に満たない子を養育する職員（労働基準法第 4 1 条第 2 号に該当する管理監督者、日雇職員を除く）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（日雇職員を除く）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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 本条第 1 項にかかわらず、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請求は拒むことができる。
  - （1）入社 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 請求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・介護のための所定外労働制限請求書（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、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、所定外労働制限請求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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後 2 週間以内に施設に所定外労働制限対象児出生届（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、請求に係る子又は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、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) 子又は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3歳に達した場合  
当該3歳に達した日
  - (3) 請求者について産前・産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 本条第7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、施設にその旨を通知しなければならない。

## 第7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17条

- 1 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、就業規則第31条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時間を超えて時間外労働をさせることはない。
- 2 本条第1項にかかわらず、次の一から四のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。
  - 一 日雇職員
  - 二 入社1年未満の職員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
  - 四 労働基準法第41条第2号に該当する管理監督者
- 3 請求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・介護のための時間外労働制限請求書（様式9）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、時間外労働制限請求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 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「請求者」という。）は、出生後2週間以内に施設に時間外労働制限対象児出生届（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、請求に係る子又は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、施設にその旨を通知しなければならない。

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) 子又は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、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 本条第7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、施設にその旨を通知しなければならない。

## 第8章 深夜業の制限

### (育児・介護のための深夜業の制限)

#### 第18条

- 1 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、就業規則第33条給与規程28条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 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。
  - 一 日雇職員
  - 二 入社1年未満の職員
  - 三 請求に係る子の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員
    - イ 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。
    - ロ 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。
    - ハ 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。
  - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
  - 五 所定労働時間の全部が深夜にある職員
- 3 請求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・介護のための深夜業制限請求書（様式10）を施設に提出するものとする。
- 4 施設は、深夜業制限請求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られることがある。
- 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週間以内に施設に深夜業制限対象児出生届（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、請求に係る子又は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、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) 子又は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、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 本条第7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、施設にその旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する
- 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9章 所定労働時間の短縮措置等

### (育児短時間勤務)

#### 第19条

- 1 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、就業規則第24条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 本条第1項にかかわらず、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。
  - 一 日雇職員
  - 二 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
  - 三 労働基準法第41条第2号に該当する管理監督者
  - 四 労使協定によって除外された次の職員
    - (ア) 入社1年未満の職員
    - (イ) 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11)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13)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、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 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勤続期間に算入しないものとする。

### (介護短時間勤務)

#### 第 20 条

- 1 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、当該家族 1 人当たり利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内で、就業規則第 24 条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。
- 2 本条第 1 項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
  - 一 日雇職員
  - 二 労働基準法第 4 1 条第 2 号に該当する管理監督者
  - 三 労使協定によって除外された次の職員
    - (ア) 入社 1 年未満の職員
    - (イ) 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、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 12）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、介護短時間勤務取扱通知書（様式 13）を交付する。その他適用のための手続等については、第 11 条から第 13 条までの規定を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 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勤続期間に算入しないものとする。

## 第 10 章 育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止

### (育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

#### 第 21 条

- 1 すべての職員は第 2 条～第 20 条の制度の申出・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言動を行ってはならない。
- 2 本条第 1 項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則第 42 条及び第 43 条に基づき、厳正に対処する。

## 第 11 章 その他の事項

### (給与等の取扱い)

#### 第 22 条

- 1 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・介護休業前と後の勤続期間は通算するが、育児・介護休業をした期間は勤続期間に算入しないものとする。

#### (介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

##### 第 23 条

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、各月に施設が納付した額を翌月 25 日までに職員に請求するものとし、職員は施設が指定する日までに支払うものとする。

#### (円滑な取得及び職場復帰支援)

##### 第 24 条

施設は、職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族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、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、以下(1)の措置を実施する。また、育児休業及び出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、(2)の措置を実施する。

- (1) 当該職員に個別に育児休業に関する制度等(育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など)の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- (2) 職員に対して育児休業(出生時育児休業含む)に係る研修を実施する。

#### (復職後の勤務)

##### 第 25 条

- 1 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 本条第 1 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、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。なお、変更する場合は、給与等の変更や業務内容によっては減額することがある。

#### (年次有給休暇)

##### 第 26 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・介護休業をした日並びに子の看護休暇または介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 27 条 (出生時) 育児・介護休業取得に伴う給付金(雇用保険)に係る請求は、事業主がこれを行う。

(育児休業中の社会保険料の免除申請)

第 28 条 被保険者である職員が育児休業を取得した場合は、施設は年金事務所に（保険料免除）  
申出書を提出するものとする。

(法令との関係)

第 29 条

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための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)

本規則は、平成 7 年 8 月 1 日から適用する。(育児休業及び育児短時間勤務に関する規則)

本規則は、平成 9 年 4 月 1 日から適用する。(育児休業及び育児短時間勤務に関する規則)

本規則は、平成 12 年 2 月 1 日から適用する。(育児休業及び育児短時間勤務に関する規則)

本規則は、平成 12 年 4 月 1 日から適用する。(介護休業及び介護短時間勤務に関する規則)

本規則は、平成 22 年 4 月 1 日から適用する。

本規則は、平成 24 年 5 月 1 日から適用する。

本規則は、令和 5 年 4 月 1 日から適用する。

様式 1

(出生時) 育児休業申出書

施設長 様

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属  
氏名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第3条及び第7条に基づき、下記のとおり（出生時）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、縁組成立の年月日	年 月 日
	(5) (1) の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	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 出生時育児休業		
3-1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)	
	※出生時育児休業を2回に分割取得する場合は、1回目と2回目を一括で申し出ること 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
3-2申出に係る状況	(1)休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない →申出が遅れた理由 [ ]
	(2)1の子について出生時育児休業をしたことが(休業予定含む)	ない・ある ( 回)
	(3)1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある ( 回) →2回ある場合又は1回あるかつ上記(2)が2回ある場合、再度申出の理由 [ ]
4 1歳までの育児休業 (パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月まで)		
4-1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)	
	※1回目と2回目を一括で申し出の場合に記載(2回目を後日申し出ることも可能) 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	

4-2申出に係る状況	(1)休業開始予定日の1ヵ月前に申し出て	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をしたことが(休業予定含む)	ない・ある ( 回) →ある場合 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで →2回ある場合、再度休業の理由 〔 〕
	(3)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 ( 回) →2回ある場合又は1回あるかつ上記(2)があるの場合、再度申出の理由 〔 〕
	(4)配偶者も育児休業をされており、規則第 条第 項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合 (パパ・ママ育休プラス)	配偶者の休業開始(予定)日 年 月 日
5 1歳を超える育児休業		
5-1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)	
5-2申出に係る状況	(1)休業開始予定日の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1歳を超える育児休業をしたことが(休業予定含む)	ない・ある→再度休業の理由 〔 〕 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで
	(3)1の子について1歳を超える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 〔 〕
	(4)休業が必要な理由	
	(5)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 配偶者の休業 (予定) 日 年 月 日から 年 月 日まで

(注) 上記3、4の休業は原則各2回まで、5の1歳6か月まで及び2歳までの休業は原則各1回です。

申出の撤回1回(一の休業期間)につき、1回休業したものとみなします。

<提出先> 直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。

事務局 メールアドレス：mail@yorokobinosono.net

〔(出生時) 育児・介護〕 休業取扱通知書  
様

年 月 日  
社会福祉法人 歓びの園  
理事長 生藤章洋

あなたから 年 月 日に〔(出生時) 育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。「育児・介護休業等に関する規則」(第3条、第4条、第5条、第7条、第8条、第9条、第11条、第12条及び第13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、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日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	<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(出生時育児・育児・介護)休業してください。職場復帰予定日は、年 月 日です。</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2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> <p>(5)(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ができる日数は通算93日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は( )回( )日になります。</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) 所属はみゆき広場のままとします。</p> <p>(3) ・((出生時) 育児休業のうち免除対象者) あなたの社会保険料は免除されます。 ・(介護休業の場合等免除対象外) 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、月ごとに施設から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、みゆき広場に持参してください。 振込先：もみじ銀行 福山北支店 普通 0277480 社会福祉法人歓びの園理事長生藤章洋</p> <p>(4) 税については区市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。</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、希望の場合は施設に申し出てください。</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。</p> <p>(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。</p> <p>(4) 復職後は原則として 部で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決定し通知します。</p> <p>(5) あなたの 年(度)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 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 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。</p>
4 その他	<p>(1) 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> <p>(2) 休業期間中についても法人の福利厚生事業を利用することができます。</p>

※上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

様式3

〔(出生時) 育児休業・育児のための所定外労働制限・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

施設長 様

[届出日] 年 月 日

[届出者] 所属

氏名

私は、 年 月 日に行った〔(出生時) 育児休業の申出・所定外労働制限の請求・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〔(出生時) 育児休業・所定外労働制限・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7条、第16条、第17条、第18条及び第19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

〔(出生時) 育児・介護〕 休業申出撤回届

施設長 様

[届出日] 年 月 日

[届出者] 所属

氏名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第4条、第8条及び第12条に基づき、  
年 月 日に行った〔(出生時) 育児・介護〕 休業の申出を撤回します。

※同日に複数期間申出している場合は、撤回する休業期間を記載すること。

様式 5

〔(出生時) 育児・介護〕 休業期間変更申出書

施設長 様

[変更申出日] 年 月 日

[変更申出者] 所属

氏名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第5条、第9条及び第13条に基づき、年 月 日に行った〔(出生時) 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	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) 1歳6か月まで及び2歳まで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。



〔子の看護休暇・介護休暇〕 申出書

施設長 様

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第14条及び第15条に基づき、下記のとおり〔子の看護休暇・介護休暇〕の申出をします。

記

〔子の看護休暇〕

〔介護休暇〕

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、縁組成立の年月日																				
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日																				
	(6) 介護を必要とする理由																				
2 申出理由																					
3 取得する日	年 月 日 時 分から 年 月 日 時 分まで																				
4 備考	年 月 日～ 年 月 日 (1年度) の期間において  <table style="width:100%; border:none;"> <tr> <td style="width:50%; border:none;"> <table style="width:100%; border:none;"> <tr> <td style="text-align:center;">育児 対象 人 日</td> <td></td> </tr> <tr> <td>取得済日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>今回申出日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>残日数・残時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> </table> </td> <td style="width:50%; border:none;"> <table style="width:100%; border:none;"> <tr> <td style="text-align:center;">介護 対象 人 日</td> <td></td> </tr> <tr> <td>取得済日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>今回申出日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>残日数・残時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>			<table style="width:100%; border:none;"> <tr> <td style="text-align:center;">育児 対象 人 日</td> <td></td> </tr> <tr> <td>取得済日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>今回申出日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>残日数・残時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> </table>	育児 対象 人 日		取得済日数・時間数	日 時間	今回申出日数・時間数	日 時間	残日数・残時間数	日 時間	<table style="width:100%; border:none;"> <tr> <td style="text-align:center;">介護 対象 人 日</td> <td></td> </tr> <tr> <td>取得済日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>今回申出日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>残日数・残時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> </table>	介護 対象 人 日		取得済日数・時間数	日 時間	今回申出日数・時間数	日 時間	残日数・残時間数	日 時間
<table style="width:100%; border:none;"> <tr> <td style="text-align:center;">育児 対象 人 日</td> <td></td> </tr> <tr> <td>取得済日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>今回申出日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>残日数・残時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> </table>	育児 対象 人 日		取得済日数・時間数	日 時間	今回申出日数・時間数	日 時間	残日数・残時間数	日 時間	<table style="width:100%; border:none;"> <tr> <td style="text-align:center;">介護 対象 人 日</td> <td></td> </tr> <tr> <td>取得済日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>今回申出日数・時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> <tr> <td>残日数・残時間数</td> <td>日 時間</td> </tr> </table>	介護 対象 人 日		取得済日数・時間数	日 時間	今回申出日数・時間数	日 時間	残日数・残時間数	日 時間				
育児 対象 人 日																					
取得済日数・時間数	日 時間																				
今回申出日数・時間数	日 時間																				
残日数・残時間数	日 時間																				
介護 対象 人 日																					
取得済日数・時間数	日 時間																				
今回申出日数・時間数	日 時間																				
残日数・残時間数	日 時間																				

(注1) 当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに提出してください。

3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。

(注2) 子の看護休暇の場合、取得できる日数は、小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日となります。時間単位で取得できます。介護休暇の場合は、対象となる家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日となります。時間単位で取得できます。

様式8

## 〔育児・介護〕のための所定外労働制限請求書

施設長 様

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属  
氏名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第16条に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための所定外労働の制限の請求をします。

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) 養子の場合、縁組成立の年月日			
(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日			
(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	年 月 日から 年 月 日まで		
4 請求に係る状況	制限開始予定日の1か月前に請求をしている・いない→請求が遅れた理由 〔 〕		

様式9

## 〔育児・介護〕のための時間外労働制限請求書

施設長 様

〔請求日〕 年 月 日

〔請求者〕 所属  
氏名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第17条に基づき、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) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(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	年 月 日から 年 月 日まで		
4 請求に係る状況	制限開始予定日の1か月前に請求をしている・いない→請求が遅れた理由 〔 〕		

〔育児・介護〕のための深夜業制限請求書

施設長 様

〔請求日〕 年 月 日

〔請求者〕 所属

氏名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第18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		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(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	年 月 日から 年 月 日まで		
4 請求に係る状況	(1) 制限開始予定日の1か月前に請求をしている・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		





〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書  
様

社会福祉法人 歓びの園  
理事長 生藤章洋

あなたから 年 月 日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。「育児・介護休業等に関する規則」第19条及び第20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>・適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで短時間勤務をしてください。</p> <p>・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>・あなたは以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。</p> <p style="text-align: center;">〔①規則第2条該当〕</p> <p>・今回の措置により、介護短時間勤務ができる期限は、 年 月 日までで、残り（ ）回になります。</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 style="text-align: center;">始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 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 style="text-align: center;">時間単価計算式は以下のとおり。</p> $\frac{(\text{給料の月額} + \text{地域手当}) \times 12}{(365 - \text{当該年間所定休日数}) \times 1 \text{日の平均所定労働時間数}}$ <p>(5) 賞与については、短縮した時間に対応する賞与は支給しません。</p> <p>(6) 退職金については、独立行政法人福祉医療機構の社会福祉施設職員等退職手当共済約款（あるいは、広島県社会福祉従事者互助会に加入している職員については、社会福祉従事者互助会事業規程）によります。</p>
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勤務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決定していただきます。</p>

様式 1 4

出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第9条の2）に基づき、下記のとおり出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出〕をします。

記

1. 出生時育児休業取得予定日

年 月 日（ 曜日）から 年 月 日（ 曜日）まで

2. 就業可能日等（変更申出の場合は当初申出から変更がない期間も含めて全て記載）

日付	時間	備考
年 月 日（ 曜日）	時 分～ 時 分	
年 月 日（ 曜日）	時 分～ 時 分	

（注1）申出後に変更が生じた場合は、休業開始予定日の前日までの間にすみやかに変更申出書を提出してください。

（注2）休業開始予定日の前日までに、就業可能日等の範囲内で就業日時等を提示します。提示する就業日がない場合もその旨通知します。

様式 1 5

出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第9条の2）に基づき、 年 月 日に行った出生時育児休業中就業可能日等〔申出・変更申出〕を撤回します。

様式16

## 出生時育児休業中の就業日等の提示について

殿

年 月 日

社会福祉法人 歓びの園  
理事長 生藤章洋

あなたから 年 月 日に出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出・撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第9条の2）に基づき、就業日時等を提示いたします。

記

以下の就業日を提示します。回答は 月 日までに 課へご提出ください。

① 年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分（休憩時間 時 分～ 時分）

② 年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分（休憩時間 時 分～ 時分）

※就業場所、業務内容等特記事項があれば記載

提示する就業日はありません。全日休業となります。

就業可能日等申出・変更申出は撤回されました。全日休業となります。

様式17

出生時育児休業中の就業日等の〔同意・不同意〕書  
殿

[申出日] 年 月 日  
[申出者] 所属  
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第9条の2）に基づき、年 月 日に提示された出生時育児休業中の就業日等について、下記のとおり回答します。

記

- 提示された就業日等に全て同意します。
- 提示された就業日等に全て同意しません。
- 提示された就業日等のうち、以下の内容に同意します。

[  
]

様式18

出生時育児休業中の就業日等撤回届

殿

[申出日] 年 月 日  
[申出者] 所属  
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第9条の2）に基づき、年 月 日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、〔全部・一部〕撤回します。

撤回する就業日等を記載

[  
年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分  
年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分  
]

休業開始日以降の撤回の場合は、撤回理由を記載（開始日前の場合は記載不要）

[  
]

## 出生時育児休業中の就業日等通知書

殿

年 月 日  
 社会福祉法人 歓びの園  
 理事長 生藤章洋

あなたから 年 月 日に出生時育児休業中の就業日等の〔全面同意・一部同意・撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第9条の2）に基づき、就業日等を下記のとおり通知します。

記

1 休業の期間	年 月 日（曜日）から 年 月 日（曜日）（日）
2 就業日等 申出撤回	(1) あなたが 年 月 日にした出生時育児休業中の就業日等の同意は撤回されました。 (2) あなたが 年 月 日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、年 月 日に撤回届が提出されましたが、撤回可能な事由(※)に該当しないため撤回することはできません。当該日に休む場合は、事前に 課まで連絡してください。
3 就業日等	就業日合計 日（就業可能日数上限 日） 労働時間合計 時間（就業可能労働時間上限 時間）  ① 年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分 （休憩時間 時 分～ 時 分）  ② 年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分 （休憩時間 時 分～ 時 分）  ※就業場所、業務内容等特記事項があれば記載
4 その他	上記就業日等に就業できないことが判明した場合は、なるべく判明した日に事務局まで連絡してください。

(※) 休業開始日以降に就業日等を撤回可能な事由

- 一 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 二 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと
- 三 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
- 四 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき