

育児・介護休業規程

第1章 総 則

(目的)

第1条 この規程は、社会福祉法人 伸康会（以下「会社」という。）の従業員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護のための短時間勤務、育児・介護のための所定外労働の免除等に関する取扱いを定めることを目的とする。

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従業員（日雇従業員を除く。）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規程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、期間契約従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6ヵ月（第6項又は第7項の申出にあっては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. 本条他項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は、会社はこれを拒むことができる。
- 一 入社1年未満の従業員
 - 二 申出の日から1年以内（第4項から第7項に定める育児休業の申出をする場合は6ヵ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
3. 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2ヵ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。
4. 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6ヵ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 従業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
 - (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) 従業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
 - 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従業員は、子が1歳6ヵ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従業員は、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ヵ月の誕生日に限り、当日に限るものとする。ただし、配偶者が本項に基づく休業を子の1歳6ヵ月の誕生日に限り、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ヵ月の誕生日に限り、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
 - (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ヵ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ヵ月の誕生日に限り、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4項又は第5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従業員は、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き等)

- 第3条 育児休業をすることを希望する従業員は、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ヵ月前（第2条第4項から第7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従業員が労働契約を更新するにあたり、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. 前条第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）前条第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の事情がある場合
3. 前条第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）前条第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前条第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. 前条第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）前条第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前条第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. 会社は、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。
6. 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該書類を提出した者（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。
7. 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 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）を会社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、会社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こととみなす。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、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. 前項の規定にかかわらず、会社は育児・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. 従業員は、育児休業期間変更申出書（様式5）により、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ヵ月前（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ヵ月に達するまで及び1歳6ヵ月から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、会社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、会社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ヵ月に達した日。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. 前項(1)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社にもその旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業の対象者)

第6条 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）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、期間契約従業員にあっては、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ヵ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従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

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従業員

三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(出生時育児休業の申出の手続等)

第7条 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、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期間契約従業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. 前条第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. 会社は、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、会社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 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、会社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、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 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. 前項にかかわらず、会社は、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. 従業員は、出生時育児休業期間変更申出書（様式5）により、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、会社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、会社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. 前項第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 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。
- 一 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）
- 二 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
- 三 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19）。
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。
- 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

第3章 介護休業制度

（介護休業の対象者）

- 第10条 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く。）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日間までの範囲内で3回を上限（第7条第1項の後段の申し出をしようとする場合はこの限りでない。）として介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日から、6ヵ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. 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
- 一 入社1年未満の従業員
 - 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従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
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
 - （6）兄弟姉妹、（7）孫

（介護休業の申出の手続き等）

- 第11条 介護休業をすることを希望する従業員は、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従業員が労働契約を更新するにあたり、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. 会社は、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。
3. 介護休業申出書、介護休業申出撤回届及び介護休業期間変更届が提出されたときは、会社は速やかに当該書類を提出した者（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 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）を会社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. 同一対象家族について2回連続して介護休業の申し出を撤回した者について再度の申し出はすることができない。ただし、特段の事情がある場合について会社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。
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こととみなす。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、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 介護休業の期間は、原則として、対象家族1人につき、通算93日間の範囲内で、3回を上限として介護休業申出書（様式6）に記載された期間とする。
2. 前項の規定にかかわらず、会社は育児・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. 従業員は、介護休業期間変更申出書（様式5）により、介護休業終了予定日の2週間前まで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. 従業員が介護休業終了予定日の繰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5）により、変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに申し出るものとし、会社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、会社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期間が始まった場合
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
6. 前項（1）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社に

その旨を通知しなければならない。

第4章 子の看護等休暇

（子の看護休暇）

第14条 小学校3年生修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く。）は、下記事由のために、1年間につき5日間（対象となる子が2人以上の場合は、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、労使協定により除外された次の従業員はこの限りではない。

- ①週の所定労働日数が2日以下
2. 前項の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7）により、所属長に申し出るものとし、1時間又は1日単位で取得することができる。
3. 本条の休暇を取得した時間又は日については、賃金を支給しない。

取得事由：①病気・

第5章 介護休暇

（介護休暇）

第15条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く。）は、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、労使協定により除外された次の従業員はこの限りではない。

- 一 週の所定労働日数が2日以下
2. 前項の休暇を取得しようとする者は、原則として事前に、介護休暇申出書（様式7）により、所属長に申し出るものとし、1時間又は1日単位で取得することができる。
3. 本条の休暇を取得した時間又は日については、賃金を支給しない。

第6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16条 小学校就学前の子を養育する従業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従業員が当該家族を介護するために申出した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヵ月について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. 前項の規定にかかわらず、次の（1）から（3）のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を申出することができない。
 - （1）日雇従業員
 - （2）入社1年未満の従業員
 - （3）1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
3. 申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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ヵ月前までに、育児介護のための時間外労働制限申出書（様式9）を提出するものとする。
4. 会社は、時間外労働制限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。
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（以下本条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内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申出に係る子又は家族の死亡等により申出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、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、会社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) 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. 前項(1)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、会社にその旨を通知しなければならない。

第7章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第17条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業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従業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、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、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を申し出ることができない。

(1) 日雇従業員

(2) 入社1年未満の従業員

(3) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員

① 深夜において就業していない者（1ヵ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又は家族の介護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。

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

3. 申し出ようとする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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ヵ月前までに、育児介護のための深夜業制限申出書（様式10）を提出するものとする。

4. 会社は、深夜業制限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。

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（以下本条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内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申出に係る子又は家族の死亡等により申出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、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、会社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) 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. 前項(1)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、会社にその旨を通知しなければならない。

第8章 所定外労働の免除及び勤務時間短縮の措置

(育児・介護のための所定外労働の免除)

第18条 小学校就学前の子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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従業員（日雇従業員を除く）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させないこととする。ただし、労使協定により除外された次の従業員はこの限りではない。

一 入社1年未満の従業員

二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2. 請求をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」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「免除開始予定日」という。）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ヵ月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書（様式8）を提出するものとする。この場合において、免除期間は、第16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。
3. 会社は、育児・介護所定外労働免除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. 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働免除申出書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に時間外労働免除対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。
5. 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、その旨を通知しなければならない。
6. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除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
7. 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、その旨を通知しなければならない。

（育児短時間勤務）

第19条 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員及び1日の所定労働時間が6時間以下である従業員を除く。）は、申し出ることにより、所定労働時間について、実働6時間（始業終業の時刻及び休憩時間は、労使協議の上その都度決定する。）に変更することができる。ただし、労使協定により除外された次の従業員はこの限りではない。

一 入社1年未満の従業員

二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2. 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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ヵ月前までに、育児短時間勤務申出書（様式11）により申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社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。

（介護短時間勤務）

第20条 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員及び1日の所定労働時間が6時間以下である従業員を除く。）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、所定労働時間について、実働6時間（始業終業の時刻及び休憩時間は、労使協議の上その都度決定する。）に変更することができる。ただし、労使協定により除外された次の従業員はこの限りではない。

一 入社1年未満の従業員

二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2. 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）により申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社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。

第9章 その他の事項

(賃金等の取扱い)

- 第21条 育児休業（出生時育児休業を含む）及び介護休業の期間については、基本給その他の月ごとに支払われる賃金は支給しない。
2. 賞与については、その支給算定期間に育児休業（出生時育児休業を含む。）及び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ず、復職後に行うものとする。
 4. 育児・介護短時間勤務制度の適用を受ける間の賃金については、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の賃金を支給する。
 5. 育児・介護短時間勤務制度の適用を受ける間の賞与は、その支給算定期間中の制度利用期間及び短縮した時間に応じて、相応の減額を行うものとする。
 6. 育児・介護短時間勤務制度の適用を受ける間の定期昇給及び退職金の算定に当たっては、通常の勤務をしているものとみなす。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

- 第22条 介護休業により賃金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、各月に会社が納付した額を翌月10日までに従業員に請求するものとし、従業員は会社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、制度利用支援相談窓口)

- 第23条 会社は、従業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、当該従業員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰並びに制度利用を支援するために、以下第一号及び第二号の措置を実施する。また、育児休業、出生時育児休業、介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、第三号の措置を実施する。
- 一 当該従業員に個別に育児・介護休業に関する制度等（育児・介護休業、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・介護休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、育児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。
 - 二 当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。
 - 三 従業員に対して育児休業（出生時育児休業含む）、介護休業及び介護両立支援制度等に係る研修を実施する。また相談窓口を本部に設置することにより、相談体制の整備を図る。
- 2 会社は、従業員の子が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間に、第16条から第18条の制度及び第20条に規定する措置等（措置の内容及び申出先）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- 3 会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があったとき、また、会社は、従業員の子が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、当該従業員に対して、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（勤務時間帯、勤務地、育児両立支援制度等の利用期間など）に関する意向の聴取を実施する。
- 4 会社は、従業員が40歳に達する日の属する年度において、当該従業員に対して、介護休業に関する制度等（介護休業、その他の両立支援制度、介護休業等の申出先、介護休業給付に関すること）について情報提供を実施する。

(復職後の勤務)

- 第24条 育児（出生時育児休業を含む）・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. 前項に係らず、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ヵ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25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（出生時育児休業を含む）・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(制度利用に関するハラスメントの防止)

- 第26条 すべての従業員は、本規程に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従

業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2. 前項の就業環境を害する言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則に定める懲戒規定を適用し、厳正に対処する。

(補則)

第27条 この規程を実施するにあたり、必要な細目等は理事長が定めることができる。

附則

この規程は、令和4年10月1日から改正実施する。

この規程は、令和7年4月1日から一部改正する。

様式1

(出生時) 育児休業申出書

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（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（産後パパ育休）		
3-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで （職場復帰予定日）	
	※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）	
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）	
	※1回目と2回目を一括で申し出る場合に記載（2回目を後日申し出ること可能）	
	年 月 日から 年 月 日まで （職場復帰予定日）	
4-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の1か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(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）がある場合、再度申出の理由 []
	(4) 配偶者も育児休業をしており、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（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)	
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。

(注) 上記5の休業は、保育所等に入所を希望しているが、入所できない等の事情がある場合に申出が可能です。

様式2

〔(出生時)育児・介護〕休業取扱通知書

殿

令和 年 月 日

社会福祉法人伸康会

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・介護休業規程に基づき、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	(1) 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(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。 (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。 (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。 〔 〕 (4) あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。 (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。
2 休業期間中の取扱い等	(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) ・(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、月ごとに会社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、 に持参してください。 振込先：
3 その他	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週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。

様式3

〔（出生時）育児休業・育児のための所定外労働免除・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

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、 年 月 日に行った〔（出生時）育児休業の申出・所定外労働免除の請求・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・所定外労働免除・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・介護休業規程に基づき、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

社会福祉法人伸康会 理事長 殿

[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程に基づき、 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

社会福祉法人伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程に基づき、 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会社の対応	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。

様式6

介護休業申出書

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第11条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

様式 7

〔子の看護休暇・介護休暇〕申出書

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（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	令和 年 月 日 時 分から 年 月 日 時 分まで		
4 備 考	令和 年 月 日～ 年 月 日（1年度）の期間において 育児 対象 人 日 介護 対象 人 日 (取得済日数・時間数 日 時間) (取得済日数・時間数 日 時間) (今回申出日数・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) (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。1時間単位で取得できます。
介護休暇の場合、取得できる日数は、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。1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免除申出書

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第18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免除の申出をします。

記

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名	[育児]	[介護]
	(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 免除の期間	令和 年 月 日から 年 月 日まで		
4 申出に係る状況	免除開始予定日の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 9

〔育児・介護〕のための時間外労働制限申出書

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

〔申出日〕 令和 年 月 日
〔申出者〕 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第16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の申出をします。

記

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名	〔育児〕	〔介護〕 M
	(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	令和 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 10

〔育児・介護〕のための深夜業制限申出書

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

〔申出日〕 令和 年 月 日
〔申出者〕 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第17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の申出をします。

記

	〔育児〕	〔介護〕
1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名 -	0
	(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	令和 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か月前に申出をして いる・いない→申出が遅れた理由 〔 (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 〕	

育児短時間勤務申出書

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日
 [申出者] 所属
 氏名

私は、育児・介護休業規程（第19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	
	(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	
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 短時間勤務の期間	令和 年 月 日から 年 月 日まで	
4 申出に係る状況	(1) 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 []
	(2) 1の子について短時間勤務の申出を撤回したことが	ない・ある 再度申出の理由 []

介護短時間勤務申出書

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日
 [申出者] 所属
 氏名

私は、育児・介護休業規程（第20条）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) 介護を必要とする理由	
2 短時間勤務の期間	令和 年 月 日から 年 月 日まで	
3 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由〔 〕
	(2) 1の家族について最初の介護短時間勤務を開始した年月日、及びこれまでの利用回数	〔最初の開始年月日〕 令和 年 月 日 〔回数〕 回
	(3) 1の家族について介護短時間勤務の申出を撤回したことが	ない・ある（ 回） →既に2回連続して撤回した場合、再度申出の理由 〔 〕

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

令和 年 月 日

社会福祉法人 伸康会

あなたから令和 年 月 日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。育児・介護休業規程（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に	・適正な申出がされていたので申出どおり令和 年 月 日から令和 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令和 年 月 日にしてください。 ・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。
2 短時間勤務期間の取扱い等	・今回の措置により、介護短時間勤務ができる期限は、令和 年 月 日までで、残 （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年以内の女性従業員の場合）上記の他、育児時間1日2回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ります。 1 基本賃金 2 諸手当の額又は計算方法 （5）賞与の算定に当たっては、短縮した時間に対応する賞与は支給しません。
3 その他	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週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 と

様式14

出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（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 （テレワーク等の希望）
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15

出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第9条の2）に基づき、
業中就業可能日等〔申出・変更申出〕を撤回します。

年 月 日に行った出生時育児休

出生時育児休業中の就業日等の提示について

殿

令和 年 月 日

社会福祉法人 伸康会

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・介護休業規程（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

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第9条の2）に基づき、
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。

年 月 日に提示された出生時育

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

社会福祉法人 伸康会 理事長 殿

[申出日] 令和 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第9条の2）に基づき、
休業中の就業日等について、〔全部・一部〕撤回します。

年 月 日に同意した出生時育児

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

令和 年 月 日

社会福祉法人 伸康会

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・介護休業規程（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