

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(出生時育児休業を含む。以下同じ。)、子の看護等休暇、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6項又は第7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 前項及び第3項から第7項まで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（第4項から第7項までの申出にあっては、6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(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の合計期間が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。ただし、配偶者が本項の規定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。

(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

(3) 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 前項の規定にかかわらず、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第1項の規定に基づく休業（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か月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が本項の規定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。

- (1) 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
- (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
- (3) 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 前項の規定にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより第1項、第4項又は第5項の規定に基づく育児休業（再度の休業を含む。）が終了又は介護休業が始まったことにより第4項又は第5項の規定に基づく育児休業（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 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項から第7項までの規定に基づく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）を事務課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 前条第1項の規定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前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項の規定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項の規定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項の規定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項の規定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項の規定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項の規定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 法人は、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、法人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。
- 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週間以内に事務課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）を事務課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、法人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 第2条第1項の規定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。同条第4項又は第5項及び第6項又は第7項の規定に基づく休業の申出を撤回をした者は、特別な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、同条第1項の規定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項の規定に基づく休業の申出をすることができ、同条第4項又は第5項の規定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項の規定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、事務課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項までの規定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、法人は、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）により事務課に、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項までの規定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項の規定に基づく休業1回につき1回に限り行うことができるが、同条第4項から第7項までの規定に基づく休業の場合には、同条第1項の規定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、法人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、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歳に達した場合等 子が1歳に達した日（第2条第3項の規定に基づく休業の場合を除く。同条第4項又は第5項の規定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6項又は第7項の規定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、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項の規定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（出生時育児休業を含む。）期間との合計期間が1年に達した場合 当該1年に達した日
- 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課に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 育児のために休業を希望する職員（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8週間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

（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）を事務課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（様式1）により再度の申出を行うものとする。

2 前条第1項の規定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 法人は、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、法人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「出生時育児休業申出者」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、出生時育児休業申出者は、出生後2週間以内に事務課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。

（出生時育児休業の撤回）

第8条 出生時育児休業申出者は、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）を事務課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 出生時育児休業撤回申出届が提出されたときは、法人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項の規定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、みなしを含め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児休業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なされなかったものとみなす。この場合において、出生時育児休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、事務課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 前項の規定にかかわらず、法人は、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）により事務課に、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、法人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) 子の死亡等により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、法人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事務課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10条 出生時育児休業中に就業することを希望する職員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書（様式12）を休業開始予定日の1週間前までに事務課に提出することにより申し出るものとする。なお、1週間で切っても休業前日までは提出を受け付ける。
- 2 法人は、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職員に対して提示する（様式14）。なお、就業日がない場合もその旨を通知することとし、職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14）を事務課に提出しなければならない。
- 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上（1日未満の端数切捨て）
 - (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上
 - (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 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12)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13)を休業前日までに事務課に提出しなければならない。就業可能日等撤回届が提出された場合は、法人は速やかに申出が撤回されたことを通知する(様式17)。
- 5 職員は、第2項の規定により同意された就業日等の全部又は一部を撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届(様式16)を休業前日までに事務課に提出しなければならない。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日数の全部又は一部を撤回することができる。法人は、出生時育児休業中の就業日等撤回届の提出を受けた場合は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書(様式17)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的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的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 子の看護等休暇

(子の看護等休暇)

- 第11条 小学校3年生終了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、当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため、感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話のため又は当該子の入園(入学)式若しくは卒園式への参加をするために、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、子の看護等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1週間の所定労働日数が2日以下の職員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。
- 2 看護等休暇は、時間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、子の看護等休暇申出書(様式6)により、事前に事務課に申し出るものとする。
 - 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(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)を事務課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 法人は、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週間以内に事務課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、事務課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、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、事務課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)を事務課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 法人は、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週間以内に事務課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、事務課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、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、事務課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14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）を事務課に提出するものとする。
- 4 法人は、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週間以内に事務課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、事務課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、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、事務課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、法人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15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）により事務課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、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

（柔軟な働き方を実現するための措置）

- 第16条 小学校3年生までの子を養育する職員の仕事と育児及び看護等との両立を支援するとともに、働きやすい環境を整備し柔軟な働き方を実現するため、次の各号に掲げる措置を講ずることとし、職員自らが選択できるものとする。
- (1) 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げの制度（1日の所定労働時間は変更しな

い。)

(2) 短時間勤務制度（前条に規定する育児短時間勤務を除く。）

- 2 前項に定める勤務内容等の変更を希望する職員は、勤務時間等変更申出書（様式18）を変更開始の1週間前までに事務課に提出しなければならない。
- 3 勤務時間等の変更申出をした職員は、申し出た内容の変更又は撤回を行うことができ、その場合は勤務時間等申出内容の変更・撤回申出書（様式19）を勤務時間等変更日の1週間前までに事務課に提出するものとする。
- 4 前項の規定に基づく変更申出は、1子につき原則2回を限度とする。
- 5 第2項の規定に基づく申出の内容が、深夜勤務等本来の勤務時間を大幅に逸脱した勤務時間等の変更である場合には、これを認めないことができる。この場合、理事長は、理由を付した通知を申請者に通知しなければならない。
- 6 労使協定によって除外された次の職員からの第1項に規定する勤務内容等の変更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
- 7 職員の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間に、第1項に定める勤務内容等の変更等に関する事項の周知及び制度利用の意向の確認を個別に行うものとする。

（育児休業に係る給与等の取扱い）

- 第17条 育児休業（出生時育児休業を含む。以下この条において同じ。）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。

（円滑な取得及び職場復帰支援）

- 第18条 職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、次の各号に掲げる措置を実施する。
- (1) 当該職員に個別に育児休業に関する制度（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の実施
 - (2) 当該職員ごとに職場復帰プログラムを作成し、同プログラムに基づく措置の実施（同プログラムに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供など育児休業等を取得する職員との面談により把握したニーズに合わせて定めものとする。）
 - (3) 職員に対する育児休業（出生時育児休業を含む。）に係る研修の実施

（復職後の勤務）

- 第19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20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21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、法人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22条 被保険者である職員が育児休業を取得した場合は、法人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23条 すべての職員は、第3条から第16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24条 育児休業、子の看護等休暇、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。

附 則

この規則は、令和3年1月21日から施行する。

附 則

1. この規則は、令和4年6月9日から施行する。

2. 前項の規定にかかわらず、この規則による改正後の規則の規定中、出生時育児休業及び育児休業の分割取得に関する規定は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

様式1（第3条関係）

（出生時）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 ⑩

私は、育児・介護休業等に関する規則（第3条及び第7条）の規定に基づき、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	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
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回の、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 年 月 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回の、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、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1） 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2） 有期契約職員が「育児休業等に関する規則」第3条第1項なお書又は第7条第1項なお書きの申出をする場合は、一部の記載を省略できます。

様式2（第3条～第5条・第7条～第9条関係）

（出生時）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（出生時）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 条〕の規定に基づき、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	(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。 (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。(①規則第〇条該当 ②労使協定第〇条該当) (4) あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。
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) 休業期間中の所属は現在の所属のままとします。 (3) あなたの社会保険料は免除されます。 (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、事務課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、事務課に持参してください。 振込先： (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、事務課に申し出てください。 (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。
3 休業後の労働条件	(1) 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。 (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。 (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。 (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。
4 その他	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、なるべくその日に事務課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週間以内の日を事務課と話し合って決定していただきます。

様式3（第3条・第7条・第12条～第15条関係）

（出生時）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 ⑩

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 条〕の規定に基づき、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・第8条関係）

（出生時）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 ⑩

私は、「育児休業等に関する規則」〔第 条〕の規定に基づき、 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・第9条関係）

（出生時）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 条〕の規定に基づき、 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法人の対応	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歳までの育児休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

様式6（第11条関係）

子の看護等休暇申出書

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 印

私は、「育児休業等に関する規則」第11条の規定に基づき、下記のとおり子の看護等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、健康診断、感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式、卒園式等にも取得可。
- 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12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12条の規定に基づき、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13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 ⑩

私は、「育児休業等に関する規則」第13条の規定に基づき、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14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14条の規定に基づき、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 15 条の規定に基づき、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 ☐ 毎日 ☐ 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 15 条の規定に基づき、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	(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 日まで短時間勤務をしてください。 (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。 (3) あなたは対象者でないので以下の理由により短時間勤務を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)
2 短時間勤務 期間の取扱い等	(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）上記の他、育児時間 1 日 2 回各 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、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。 時間単価計算式は以下のとおり。 $\frac{（給料の月額 + 地域手当） \times 12}{（365 - 当該年間所定休日日数） \times 1 \text{ 日の平均所定労働時間数}}$ (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。
3 その他	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は、なるべくその日に事務課あて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 週間以内の日を事務課と話し合って決定していただきます。

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 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 10 条の規定に基づき、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速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 13（第 10 条関係）

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 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 10 条の規定に基づき、 年 月 日

に行った出生時育児休業中の就業可能日等〔申出・変更申出〕を撤回します。

出生時育児休業中の就業日等の提示について

様

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長

あなたが 年 月 日にされた出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出・撤回申出〕について、「育児休業等に関する規則」第10条の規定に基づき、下記のとおり就業日時等を提示します。

記

☐ 以下の就業日を提示します。回答は、 月 日までに事務課へ提出してください。

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）

☐ 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・変更届は撤回されました。全日休業となります。

様式15（第10条関係）

出生時育児休業中の就業可能日等の〔同意・不同意〕書

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

⑩

私は、「育児休業等に関する規則」第10条の規定に基づき、 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ついて全て同意します。
- ☐ 提示された就業日等について全て同意しません。
- ☐ 提示された就業日のうち、以下の内容に同意します。

〔 〕

様式１６（第１０条関係）

出生時育児休業中の就業日等撤回届

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１０条の規定に基づき、 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

様

社会福祉法人 やまゆり福祉会
理事長

あなたが 年 月 日にされた出生時育児休業中の就業日等の〔全面同意・一部同意・撤回〕の申出について、「育児休業等に関する規則」第１０条の規定に基づき、下記のとおり就業日時等を通知します。

記

1 休業の期間	年 月 日（曜日）から 年 月 日（曜日）（日間）
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、事前に事務課まで連絡してください。
3 就業日時	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課まで連絡してください。

勤務時間等変更申出書

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

私は、「育児休業等に関する規則」第 16 条の規定に基づき、下記のとおり〔勤務時間等変更申出〕をします。

記

- ☐ 始業又は就業時刻の繰り上げ又は繰り下げ
☐ 短時間勤務制度

変更内容等（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）

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 勤務時間の変更	現行時間帯 時 分～ 時 分	変更後の時間帯 時 分～ 時 分	
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		
	☐ 毎日 ☐ その他（ ）		

- (注 1) 申出後に変更が生じた場合は、予定日の 1 週間前までに速やかに変更申出書を提出してください。
- (注 2) 届け出後速やかに、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19（第16条関係）

勤務時間等申出内容の変更・撤回申出届

社会福祉法人 やまゆり福祉会

理事長

殿

〔届出年月日〕 年 月 日

〔届出者〕 所 属

氏 名

私は、「育児休業等に関する規則」第16条の規定に基づき、 年 月 日付で

提出した勤務時間等変更申出を撤回します。