

社会福祉法人宮古島市社会福祉協議会

育児・介護休業規則

社会福祉法人

宮古島市社会福祉協議会

## 宮古島市社会福祉協議会 育児・介護休業等規則

(育児休業)

- 第1条 育児のために休業することを希望する宮古島市社会福祉協議会職員（以下「職員」という。）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、非常勤職員又は介護職員にあつては、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。
- 一 入社1年以上であること
  - 二 子が1歳6か月（第5項の申出にあつては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 第1項、第3項、第4項及び第5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年以内（第4項及び第5項の申出をする場合は、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
    - (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
- 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か月の誕生日当日とする。
- (1) 職員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日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
    - (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6か月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
- 6 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の1か月前（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）を所属課長に提出することにより申し出るものとする。
- なお、育児休業中の非常勤職員及び介護職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（様式1）により再度の申出を行うものとする。
- 7 第1項に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。産前・産後休業等が始まったことにより休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。第5項又は第6項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第5項又は第6項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。
- 8 育児休業申出書（様式1）が提出されたときは、会長は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 9 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

(出生時育児休業)

第2条 育児のために休業することを希望する職員であつて、産後休業をしておらず、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4週間(28日)以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあつては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して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 第1号にかかわらず、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

3 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の2週間前までに、出生時育児休業申出書を所属課長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。

4 第1号に基づく申出は、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。

5 出生時育児休業申出書が提出されたときは、当会は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

6 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を休業前日までに所属課長に提出すること。

7 当会は、第5項の申出があつた場合は、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。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・不同意書を企画総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。当会と職員の双方が就業日等に合意したときは、当会は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

(介護休業)

第2条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、非常勤職員又は介護職員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

- 一 入社1年以上であること
- 二 介護休業開始予定日から93日を経過する日から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こと

2 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 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。

配偶者 / 父母 / 子 / 配偶者の父母 / 祖父母 / 兄弟姉妹 / 孫

4 介護休業をすることを希望する職員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書(様式6)を所属課長に提出することにより申し出るものとする。

5 介護休業申出書(様式6)が提出されたときは、会長は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書(様式2)を交付する。

6 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。

(子の看護休暇)

第3条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、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、労使協定により除外された次の職員から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。

(介護休暇)

第4条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員は、年次有給休暇とは別に、対象家族が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職員から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。

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第5条 3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、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 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。

- 一 入社1年未満の職員
- 二 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年以内の期間について、制限を開始しようとする日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)を所属課長に提出するものとする。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第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、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 第1項にかかわらず、次の一から二のいずれかに該当する職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請求することができない。

- 一 入社1年未満の職員
- 二 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年以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の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)を所属課長に提出するものとする。

(育児・介護のための深夜業の制限)

第7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、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時までの間に労働させることはない。

2 第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。

- 一 入社1年未満の職員

- 二 請求に係る子又は家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職位
    - 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か月以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の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）を所属課長に提出するものとする。

#### （育児短時間勤務）

- 第8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、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従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。
- 2 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 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
    - 二 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、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書（様式11）により所属課長に申し出なければならない。

#### （介護短時間勤務）

- 第9条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、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、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 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 労使協定によって除外された次の従業員
      - （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 介護のための短時間勤務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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書（様式12）より所属課長に申し出なければならない。

#### （給与等の取扱い）

- 第10条 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。
- 一 育児・介護休業をした期間については、支給しない。
  - 二 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする。
  - 三 第7条、第8条及び第9条の制度の適用を受けた期間については、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。
- 2 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。第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

- 3 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。また、その算定対象期間に第8条及び第9条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。第3条～第7条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 5 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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第11条 ハラスメントの防止については別に定める。

(法令との関係)

第12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、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、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。

(規則の改廃)

第13条 この規則を改廃しようとする場合時は、理事会の議決を得なければならない。

附則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附則

この規則は、令和4年6月1日から施行する。



〔育児・介護〕休業取扱通知書

殿

年 月 日  
 社会福祉法人宮古島市社会福祉協議会  
 会 長

あなたから 年 月 日に〔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1条、第2条、第10条及び第12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

<p>1 休業の期間等</p>	<p>(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。</p> <p>[ ]</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>
<p>2 休業期間中の取扱い等</p>	<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 課のままとします。</p> <p>(3)・（育児休業の場合のみ）あなたの社会保険料は免除されます。              ・（介護休業の場合のみ）あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で1月約 円ですが、休業を開始することにより、 月からは給与から天引きができなくなりますので、月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、 課に持参してください。</p> <p>振込先：</p> <p>(4)税については市区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社内融資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、企画総務課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 課に申し出てください。</p>
<p>3 休業後の労働条件</p>	<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 課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>
<p>4 その他</p>	<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 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週間以内の日を会社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会社の福利厚生施設を利用することができます。</p>

(注) 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

〔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

宮古島市社会福祉協議会会長 殿

[申出日] 年 月 日  
[申出者] 所属  
氏名

私は、 年 月 日に行った〔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〔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5条、第6条、第7条、第9条、第10条及び第12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

確認欄	会長	事務局長	企画総務課長	担当課長

様式 4

〔育児・介護〕休業申出撤回届

宮古島市社会福祉協議会会長 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1条及び第2条）に基づき、 年 月 日に行った〔育児・介護〕休業の申出を撤回します。

確認欄	会長	事務局長	企画総務課長	担当課長

様式 5

## 〔育児・介護〕休業期間変更申出書

宮古島市社会福祉協議会会長 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1条及び第2条）に基づき、年 月 日に行  
った〔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。

確 認 欄	会 長	事務局長	企画総務課長	担当課長

様式 6

## 介護休業申出書

宮古島市社会福祉協議会会長 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2条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

### 記

1 休業に係る家族の状況	(1) 氏名			
	(2) 本人との続柄			
	(3) 介護を必要とする理由			
2 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)			
3 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の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	回 日		
	(3) 1の家族について介護休業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 [ ]		
確 認 欄	会 長	事務局長	企画総務課長	担当課長

様式 7

〔子の看護休暇・介護休暇〕 申出書

宮古島市社会福祉協議会会長 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3条及び第4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 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		
確認欄	会長	事務局長	企画総務課長
	担当課長		

(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、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。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

宮古島市社会福祉協議会会長 殿

[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5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 〔 〕			
確 認 欄	会 長	事務局長	企画総務課長	担当課長

様式 9

〔育児・介護〕のための時間外労働制限請求書

宮古島市社会福祉協議会会長 殿

〔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6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 〔 〕		

確認欄	会長	事務局長	企画総務課長	担当課長

〔育児・介護〕のための深夜業制限請求書

宮古島市社会福祉協議会会長 殿

[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7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		

確 認 欄	会 長	事務局長	企画総務課長	担当課長





〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

年 月 日  
 社会福祉法人 宮古島市社会福祉協議会  
 会 長

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8条及び第9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

<p>1 短時間勤務の期間等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・申し出た期日が遅かったため短時間勤務を開始する日を 年 月 日にしてください。</li> <li>・あなたは以下の理由により対象者でないため短時間勤務をすることはできません。                  [ ]</li> <li>・（介護短時間勤務の場合のみ）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。</li> </ul>
<p>2 短時間勤務期間の取扱い等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(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））</li> <li>(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。</li> <li>(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。</li> <li>(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</li> <li>(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。</li> <li>(6) 退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。</li> </ul>
<p>3 その他</p>	<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 課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週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。</p>