

社会福祉社会福祉法人刈羽村社会福祉協議会育児休業等に関する規程

施行 平成 8年 4月 1日 改正 平成29年12月18日 改正 令和 7年 4月 1日
改正 平成18年 4月 1日 改正 令和 3年 4月 1日 改正 令和 7年10月 1日
改正 平成22年 6月30日 改正 令和 4年 4月 1日
改正 平成29年 6月16日 改正 令和 4年10月 1日

(趣 旨)

第1条 この規程は、社会福祉法人刈羽村社会福祉協議会（以下「本会」という。）の職員、準職員、再雇用職員、臨時職員、嘱託職員、パートタイマー（以下「職員」という）の育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年5月15日法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）その他の法令の定めるところにより育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。

(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職員（日雇職員を除く）であつて、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、有期雇用職員にあつては、申出時点において、子が1歳6箇月（同条第6項又は第7項の申出にあつては2歳）に達する日までに雇用契約期間が満了し、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 前項、第3項から第7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1年未満の職員

(2) 申出の日から1年（同条第4項から第7項の申出にあつては6箇月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) 1週間の所定勤務日数が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箇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。

4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6箇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（以下「法第5条第3項」という。）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

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

(3) 子の1歳の誕生日以降に法第5条第3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・産後休業等が始まったことにより同条第1項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した職員は、子が1歳6箇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、子の1歳6箇月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（以下「法第5条第4項」という。）に基づく休業を子の1歳6箇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箇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
- 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箇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箇月の誕生日応当日以降に法第5条第4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・産後休業が始まったことにより同条第4項又は第5項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等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箇月前（前条第4項から第7項に基づく1歳及び1歳6箇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（様式第1号）を会長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期雇用職員が雇用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、更新された雇用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同条第1項後段の申出をしようとする場合
- (2) 配偶者の死亡等、法に定める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同条第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同条第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 会長は、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、会長は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（様式第2号）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週間以内に会長に育児休業対象児出生届（様式第3号）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 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（様式第4号）を会長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、会長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（様式第2号）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、法に定める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、会長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（様式第1号）に記載された期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、会長は、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（様式第5号）により会長に、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箇月前（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箇月に達するまで及び1歳6箇月から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、会長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（様式第2号）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、会長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箇月に達した日。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
 - (5) 育児休業の申出に係る子が養子である場合において、離縁又は養子縁組が取り消された場合。
 - (6) 育児休業の申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業の申出をした職員と当該子が同居しなくなった場合。
 - (7) 育児休業の申出をした職員が、負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により、当該育児休業に係る子が1歳に達するまでの間、当該子を養育することができない常態になった場合。
- 6 前項第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会長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 育児のために休業することを希望する職員（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、この規程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、子の誕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雇用契約期間が満了し、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週間の所定勤務日数が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（様式第1号）を会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雇用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、更新された雇用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 会長は、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られることがある。
- 4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、会長は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下この条において「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（様式第2号）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週間以内に会長に出生時育児休業対象児出生届（様式第3号）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（様式第4号）を会長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、会長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（様式第2号）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、会長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（様式第1号）に記載された期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、会長は、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（様式第5号）により会長に、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、会長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（様式第2号）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、会長と本人が話し合いの上決定した日とする。）

- (2) 子の誕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
子の誕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) 子の誕生日（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
子の誕生日（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) 出生時育休申出者について、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、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日に会長にその旨を通知しなければならない。

(子の看護等休暇)

第10条 小学校第3学年修了までの子を養育する職員（日雇職員は除く）は、次に定める当該子の世話等をするために、職員就業規程第11条、準職員就業規程第25条、職員の再雇用に関する規程第15条、臨時職員就業規程第16条及びパートタイマー就業規程第15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、会長は労使協定によって除外された、1週間の所定勤務日数が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。

- (1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
 - (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
 - (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
 - (4) 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加
- 2 子の看護等休暇は、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 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（様式第6号）を事前に会長に申し出るものとする。
- 4 子の看護等休暇の適用を受ける間の給料については、給与規程及び準職員給与規程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 期末手当及び勤勉手当については、その算定対象期間に子の看護等休暇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期末手当及び勤勉手当は支給しない。
- 6 昇給及び退職手当の算定に当たっては、子の看護等休暇の適用を受ける期間を通常の勤務をしているものとみなす。

(育児のための所定外勤務の制限)

第11条 小学校就学前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、所定外勤務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勤務の制限の請求は拒むことができる。

- (1) 採用1年未満の職員
- (2) 1週間の所定勤務日数が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箇月以上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箇月前までに、育児のための所定外勤務制限請求書（様式第7号）を会長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、第12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 会長は、所定外勤務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、所定外勤務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週間以内に会長に所定外勤務制限対象児出生届（様式第3号）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、会長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、産前産後休業又は育児休業、出生時育児休業が始まった場合
産前産後休業又は育児休業、出生時育児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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、会長にその旨を通知しなければならない。

（育児のための時間外勤務の制限）

- 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が当該子を養育するために請求した場合には、職員就業規程第8条、準職員就業規程第23条、臨時職員就業規程第13条第2項及びパートタイマー就業規程第13条第2項の規定及び時間外勤務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箇月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務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勤務の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 日雇い職員
 - (2) 採用1年未満の職員
 - (3) 1週間の所定勤務日数が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箇月以上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箇月

前までに、育児のための時間外勤務制限請求書（様式第8号）を会長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 会長は、時間外勤務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、時間外勤務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週間以内に会長に時間外勤務制限対象児出生届（様式第3号）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、会長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、出生時育児休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業、出生時育児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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、会長にその旨を通知しなければならない。

（育児のための深夜業の制限）

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請求した場合には、職員就業規程第8条、準職員就業規程第23条、臨時職員就業規程第13条第2項及びパートタイマー就業規程第13条第2項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。）に勤務させることはない。

- 2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 採用1年未満の職員
 - (3) 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
 - ア 深夜において勤務していない者（1箇月について深夜における勤務が3日以下の者を含む。）であること。
 - イ 心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者であること。
 - ウ 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週間の所定勤務日数が2日以下の職員
 - (5) 所定勤務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箇月以上6箇月以内の期間（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箇月前までに、育児のための深夜業制限請求書（様式第9号）を会長に提出するものとする。
- 4 会長は、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週間以内に会長に深夜業制限対象児出生届（様式第3号）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、会長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、出生時育児休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業、出生時育児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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、会長にその旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の給料については、給与規程及び準職員給与規程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給料と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、会長は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

（育児短時間勤務）

- 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は、申し出ることにより、職員就業規程第5条、準職員就業規程第19条、職員の再雇用に関する規程第7条、臨時職員就業規程第10条及びパートタイマー就業規程第9条で定める所定勤務時間を6時間に変更することができる。
- 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日の所定勤務時間が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
 - ア 採用1年未満の職員
 - イ 1週間の所定勤務日数が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箇月以上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箇月前までに、育児短時間勤務申出書(様式第10号)により会長に申し出なければならない。申出

書が提出されたときは、会長は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(様式第11号)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 育児短時間勤務の適用を受ける間の給料については、給与規程及び準職員給与規程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給料と手当の全額を支給する。
- 5 期末手当及び勤勉手当については、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期末手当及び勤勉手当は支給しない。
- 6 昇給及び退職手当の算定に当たっては、育児短時間勤務の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

(育児のための時差出勤の制度)

第15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、申し出ることにより、職員就業規程第5条、準職員就業規程第19条、臨時職員就業規程第10条及びパートタイマー就業規程第9条の始業及び終業の時刻について、以下のとおりに変更することができる。

- ・通常勤務=8時30分始業、17時30分終業
- ・時差出勤A=8時始業、17時終業
- ・時差出勤B=9時始業、18時終業
- ・時差出勤C=10時始業、19時終業

- 2 前項の規定にかかわらず、日雇職員からの育児のための時差出勤の制度の申出は拒むことができる。
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1年以内の期間について、育児のための時差出勤の制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれかに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1箇月前までに、育児時差出勤申出書(様式第12号)により会長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会長は速やかに申出者に対し、育児時差出勤取扱通知書(様式第13号)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 育児のための時差出勤の制度の適用を受ける間の給料、期末手当及び勤勉手当については、通常の勤務をしているものとし減額しない。
- 5 昇給及び退職手当の算定に当たっては、育児のための時差出勤の制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

(柔軟な働き方を実現するための措置の周知・意向確認)

第16条 3歳に満たない子を養育する職員に対し、子が1歳11箇月に達した日の翌々日から2歳11箇月に達する日の翌日までに、面談又は書面交付(職員の希望がある場合にはFAX、電子メール等の手段)にて、第17条の措置に関する説明と、制度利用の意向の確認を行うものとする。

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第17条 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、第14条又は第15条のいずれか1つの措置を選択して受けるこ

とができる。

2 1にかかわらず、日雇職員からの申出は拒むことができる。

(仕事と育児の両立に関する個別の移行聴取と配慮)

第18条 3歳に満たない子を養育する職員に対し、子が1歳11箇月に達した日の翌々日から2歳11箇月に達する日の翌日までに、面談又は書面交付(職員の希望がある場合にはFAX、電子メール等の手段)にて、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する次の各号の事項について意見聴取を行うものとする。

(1) 勤務時間帯(始業及び就業時間)

(2) 勤務地(就業の場所)

(3) 両立支援制度の利用期間

(4) 仕事と育児の両立に失する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)

2 前項により聴取した職員の仕事と育児の両立に関する意向について、当会の状況に応じて配慮するものとする。

(給与等の取扱い)

第19条 育児休業の期間については、給料その他の月毎に支払われる給料は支給しない。

2 期末手当及び勤勉手当については、その算定対象期間に育児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 昇給は、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 退職手当の算定に当たっては、育児休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(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、育児休業をした日は出勤したものとみなす。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第21条 会長は、育児休業の取得を希望する職員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

(1) 当該職員に個別に育児休業等に関する制度等(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、育児休業給付に関する事、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雇用条件など)の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

(2) 当該職員ごとに育休復帰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、これを実施する。

(3) 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22条 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の職務とする。

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、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箇月前までに正式に決定し通知する。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの禁止)

第23条 職員は第2条から第15条の各制度の申出・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 前項の言動を行ったと認められる職員に対しては、職員就業規程第37条から第40条、準職員就業規程第40条から第43条、臨時職員就業規程第32条及び第33条、パートタイマー就業規程第29条及び第30条に基づき、厳正に対処する。

3 本条に定めのないハラスメントの禁止事項に関しては、別に定める。

(その他)

第24条 この規程に定めない事項は、育児・介護休業法その他法令の定めるところによるもののほか、会長が別に定める。

附 則

1 この規程は、平成8年4月1日から施行する。

2 この規程の一部改正は、平成18年4月1日から施行する。

3 この規程の一部改正は、平成22年6月30日から施行する。

4 この規程の一部改正は、平成29年6月16日から施行する。

附 則

この規程の一部改正は、平成29年12月18日から施行する。

附 則

この規程の全部改正は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この規程の一部改正は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規程の一部改正は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

この規程の一部改正は、令和7年4月1日から施行する。

附 則

この規程の一部改正は、令和7年10月1日から施行する。

(出生時) 育児休業申出書

社会福祉法人
刈羽村社会福祉協議会
会長

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、第7条及び第9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	
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、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。

(出生時) 育児休業取扱通知書

様

年 月 日
 社会福祉法人
 刈羽村社会福祉協議会
 会長

あなたから 年 月 日に(出生時)育児休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児休業等に関する規程(第3条、第4条、第5条、第7条、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

<p>1 休業の期間等</p>	<p>(1)適正な申出がされていまして申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで休業してください。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。</p> <p style="text-align: center;">〔 〕</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>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。 (2) 所属は 係のままとします。 (3) あなたの社会保険料は免除されます。 振込先： (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>3 休業後の勤務条件</p>	<p>(1) 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。 (2) 年 月の期末・勤勉手当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。 (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。 (4) 復職後は原則として 係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。 (5) 2000年度の有給残日数は〇〇日です。休業期間を除き最低5日は消化してください。次年度(4/1~)の有給休暇は、前年度出勤率80%以上であれば繰り越し分を除いて20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、なるべくその日に所属長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週間以内の日を本会と話し合って決定していただきます。</p>

様式第3号

〔(出生時) 育児休業・育児のための所定外勤務制限・育児のための時間外勤務制限・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
刈羽村社会福祉協議会
会長 様

[申出日] 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・所定外勤務制限の請求・時間外勤務制限の請求・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・所定外勤務制限・時間外勤務制限・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、育児休業等に関する規程（第3条、第7条、第12条及び第13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

様式第4号

(出生時) 育児休業申出撤回届

社会福祉法人
刈羽村社会福祉協議会
会長 様

[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児休業等に関する規程（第4条及び第8条）に基づき、年 月 日に行った育児休業の申出を撤回します。

※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。

(出生時) 育児休業期間変更申出書

社会福祉法人
刈羽村社会福祉協議会
会長 様

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児休業等に関する規程（第5条及び第9条）に基づき、年 月 日に行った育児休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

記

1 当初の申出における休業期間	年 月 日から 年 月 日まで
2 当初の申出に対する本会の対応	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。

子の看護等休暇申出書

社会福祉法人
刈羽村社会福祉協議会
会長 様

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児休業等に関する規程（第10条）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	
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 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) 子の看護等休暇の場合、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。

育児のための所定外勤務制限請求書

社会福祉法人
刈羽村社会福祉協議会
会長 様

[請求日] 年 月 日
[請求者] 所属
氏名

私は、育児休業等に関する規程（第11条）に基づき、下記のとおり育児のための所定外勤務の制限を請求します。

記

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	
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 []	

育児のための時間外勤務制限請求書

社会福祉法人
刈羽村社会福祉協議会
会長 様

[請求日] 年 月 日
[請求者] 所属
氏名

私は、育児休業等に関する規程（第12条）に基づき、下記のとおり育児のための時間外勤務の制限を請求します。

記

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	
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 []	

育児のための深夜業制限請求書

社会福祉法人
刈羽村社会福祉協議会
会長 様

[請求日] 年 月 日
[請求者] 所属
氏名

私は、育児休業等に関する規程（第13条）に基づき、下記のとおり育児のための深夜業の制限を請求します。

記

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	
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	

育児短時間勤務申出書

社会福祉法人
刈羽村社会福祉協議会
会長 様

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児休業等に関する規程（第14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	年 月 日から 年 月 日	
	※ 時 分から 時 分まで	
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 []

育児短時間勤務取扱通知書

様

年 月 日
 社会福祉法人
 刈羽村社会福祉協議会
 会長

あなたから 年 月 日に育児短時間勤務の申出がありました。育児休業等に関する規程(第 1 4 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>	<p>・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 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。</p> <p>()</p>
<p>2 短時間勤務期間の取扱い等</p>	<p>(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勤務は行わせません。 (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。 (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。</p>
<p>3 その他</p>	<p>お子さんを養育しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に所属長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 週間以内の日を本会と話し合って決定していただきます。</p>

育児時差出勤申出書

社会福祉法人
刈羽村社会福祉協議会
会長 様

[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児休業等に関する規程（第15条）に基づき、下記のとおり時差出勤の申出をします。

記

1 時差出勤に係る子の状況	(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	
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 時差出勤の期間	年 月 日から 年 月 日	
	時 分から 時 分まで <input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> その他〔 〕	
4 申出に係る状況	(1) 時差出勤開始予定日の1か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1の子について時差出勤の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔 〕

育児時差出勤取扱通知書

様

年 月 日

社会福祉法人
刈羽村社会福祉協議会
会長

あなたが 年 月 日にされた育児時差出勤の申出について、育児休業等に関する規程第15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 時差出勤の期間等	<ul style="list-style-type: none"> ・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 日まで時差出勤をしてください。 ・申し出た期日が遅かったので時差出勤を開始する日を 年 月 日にしてください。 ・あなたは対象者でないので時差出勤をすることはできません。
2 時差出勤期間の取扱い等	<p>(1)時差出勤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））</p> <p>(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。</p> <p>(3)賞与及び退職金の算定に当たっては、時差出勤期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。</p>
3 その他	<p>お子さんを養育しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に所属長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週間以内の日を本会と話し合っ決定していただきます。</p>