

育児・介護休業等に関する規則

特定非営利活動法人ジャパンマック

平成31年4月1日実施
令和7年4月1日最終改定

第1章 目的

(目的)

第1条 本規則は、職員（本規則において、特に指定のない場合はすべての労働者をいう。）の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護等休暇、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 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、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、期間契約職員にあっては、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。
- (1) 入社1年未満の職員
 - (2) 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申し出にあっては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、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歳にな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か月の誕生日応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本条第1項、第3項又は第4項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了又は介護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 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（社内様式1）を当法人に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間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 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 当法人は、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、当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（社内様式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週間以内に当法人に育児休業対象児出生届（社内様式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（社内様式4）を当法人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、当法人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（社内様式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、当法人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（社内様式1）に記載された期間とする。
- 2 前項にかかわらず、当法人は、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（社内様式5）により当法人に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出るにより、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、それぞれ一回、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、当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（社内様式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、当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項に基づく休業の場合を除く。第2条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) 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 第5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当法人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 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) 入社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（雇用環境整備の取組実施について労使協定を締結している場合は2週間超1か月以内で、労使協定で定める期限とすることができる）までに出生時育児休業申出書（社内様式1）を当法人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期間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 当法人は、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、当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「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書（社内様式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週間以内に当法人に出生時育児休業対象児出生届（社内様式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（社内様式4）を当法人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、当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（社内様式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、当法人にその旨を通知しな

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(社内様式1)に記載された期間とする。
- 2 本条第1項にかかわらず、当法人は、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(社内様式5)により当法人に、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、当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(社内様式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、当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当法人にその旨を通知しなければならない。

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、期間契約職員にあっては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日(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 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。
 - (1) 入社1年未満の職員
 - (2) 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
 - (3) 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) 上記以外の家族で当法人が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

- 第11条 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(社内様式6)を当法人に提出することにより申し出るものとする。
- なお、介護休業中の期間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、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 当法人は、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、当法人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（社内様式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（社内様式4）を当法人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、当法人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（社内様式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、当法人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、当法人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、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。
- 2 第1項にかかわらず、当法人は、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（社内様式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週間前までに当法人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、当法人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（社内様式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、当法人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…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 第5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当法人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

（子の看護等休暇）

- 第14条 小学校第3学年修了までの子を養育する職員（日雇職員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、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。
 - (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 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。ただし、職員代表との労使協定により除外された、業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、時間単位の子の看護等休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する職員からの時間単位の子の看護等休暇の申出は拒むことができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に当法人に申し出るものとする。（社内様式7）
- 4 取得した期間は無給とする。

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職員（日雇職員を除く）は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が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介護休暇の申出は拒むことができる。
- 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。ただし、職員代表との労使協定により除外された、業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、時間単位の介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する職員からの時間単位の介護休暇の申出は拒むことができる。
 - 3 取得しようとする者は、原則として、事前に当法人に申し出るものとする。(社内様式7)
 - 4 取得した期間は無給とする。

第6章 所定外労働の免除

(育児・介護のための所定外労働の免除)

- 第16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、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、所定労働時間を超過し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免除の申出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 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「免除期間」という。)について、免除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か月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書(社内様式8)を当法人に提出するものとする。この場合において、免除期間は、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 当法人は、所定外労働免除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、所定外労働免除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週間以内に当法人に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。
 - 6 免除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、当法人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、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免除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) 免除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、出生時育児休業、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 第7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、当法人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 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時間を超過し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(1)から(3)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) 入社2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・介護のための時間外労働制限申出書(社内様式9)を当法人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2項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。
 - 4 当法人は、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

- において「申出者」という。)は、出生後2週間以内に当法人に時間外労働制限対象児出生届(社内様式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、当法人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) 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 第7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、当法人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 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 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申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 入社1年未満の職員
 - (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又は家族の介護をすることができる者であること。
 - ③6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
 - 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・介護のための深夜業制限申出書(社内様式10)を当法人に提出するものとする。
 - 4 当法人は、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週間以内に当法人に深夜業制限対象児出生届(社内様式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、当法人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) 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 第7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、当法人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、時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
 - 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、当法人は必要に応じて昼間のみ勤務へ転換させることがある。

第9章 育児のための労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

- 第19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 第1項にかかわらず、労使協定の締結により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入社1年未満の職員
 - ②1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（社内様式11）により当法人に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、当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（社内様式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、時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 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通常の勤務をしているものとみなす。

（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職員は、申し出ることにより、対象家族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 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。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 労使協定によって除外された次の職員
 - ①入社1年未満の職員
 - ②1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（社内様式12）により当法人に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、当法人は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（社内様式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、時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
 - 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通常の勤務をしているものとみなす。

第10章 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止

（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21条 すべての職員は第2条から第20条に規定する制度の申出・利用に関して、当該申出を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 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 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。

(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、各月に当法人が納付した額を翌月10日までに職員に請求するものとし、職員は当法人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 当法人は、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、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(1)(2)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、(3)の措置を実施する。

(1) 当該職員に個別に育児休業・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、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) 当該職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)、介護休業及び介護両立支援制度等に関する制度及取得の促進に関する方針の周知を実施する。

2 当法人は、職員が40歳に達する日の属する年度において、当該職員に対して、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25条 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の所属及び職務とする。

2 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、所属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等休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第27条 育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、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31年4月1日から適用する。

令和4年10月1日改定。

令和7年4月1日改定

(出生時) 育児休業申出書

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事 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、第5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）
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・介護〕休業取扱通知書

殿

年 月 日

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事

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。</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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> </div> <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 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。</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、 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、希望の場合は事務局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、 号俸 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 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。</p> <p>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>
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、なるべくその日に所属事業所又は事務局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週間以内の日を法人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。

社内様式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

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事 殿

[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17条及び第18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

社内様式4

〔（出生時）育児・介護〕休業申出撤回届

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事 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。

〔（出生時）育児・介護〕休業期間変更申出書

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事 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	<p style="text-align: right;">年 月 日から</p> <p style="text-align: right;">年 月 日まで</p>
2 当初の申出に対する会社の対応	<p>休業開始予定日の指定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有 → 指定後の休業開始予定日 年 月 日 ・ 無
3 変更の内容	<p>(1) 休業〔開始・終了〕予定日の変更</p> <p>(2) 変更後の休業〔開始・終了〕予定日</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>
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。

〔子の看護等休暇・介護休暇〕 申出書

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事 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14条及び第15条）に基づき、下記のとおり〔子の看護等休暇・介護休暇〕の申出をします。

記

〔子の看護等休暇〕 〔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		

〔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。

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。

〔育児・介護〕のための所定外労働制限請求書

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事 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〕のための時間外労働制限請求書

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事 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

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事 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		

育児短時間勤務申出書

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事 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 短時間勤務の期間	年 月 日から 年 月 日	
	※ 時 分から 時 分まで	
3 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 []

(注) 2-※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合には、必要となります。

介護短時間勤務申出書

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事 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	年 月 日から 年 月 日まで	
	※ 時 分から 時 分まで <input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> その他 []	
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] 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 []

(注) 2 - ※欄は、労働者が個々に勤務しない日又は時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となります。

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

年 月 日

特定非営利活動法人ジャパンマック代表理事

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 〔 〕 ・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。
2 短時間勤務期間の取扱い等	<ul style="list-style-type: none"> (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。 <ul style="list-style-type: none"> 1 基本賃金 2 諸手当の額又は計算方法 (5) 賞与及び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。
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 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決定していただきます。</p>