

就労（予定）証明書

滝沢市福祉事務所長 様

保護者記入欄	
児童との続柄	父・母・祖父・祖母・その他（ ）
児童名(カナ)	
生年月日	平成 年 月 日生
保育施設	申請中 ・ 入所中
児童名(カナ)	
生年月日	平成 年 月 日生
保育施設	申請中 ・ 入所中
児童名(カナ)	
生年月日	平成 年 月 日生
保育施設	申請中 ・ 入所中

証明日	平成 年 月 日
所在地	
事業所名	
代表者名	Ⓜ (社印又は事務所印)
電話番号	
取扱者名	

取扱者以外の記入及び内容に虚偽が認められた場合は、申請を無効とします。

【注】保育施設の入所は1日4時間以上かつ月12日以上、平均月収3万円以上が常態であることが最低要件となります。要件に満たない場合は、求職活動中と同様の取り扱いとなります。

※雇用主の方へ

この証明書は、保育施設入所（継続）事務のために使用するものです。裏面を参考のうえ、ご記入ください。

下記の者について、以下のとおり□就労・□就労内定していることを証明します。（□欄をチェックしてください。）

勤務（予定）者名 （生年月日）	氏名 (昭・平・)	住所	滝沢市			
	※勤務地が上記事業所と異なる場合にご記入ください（派遣先、支店等）					
勤務先住所および名称						
勤務形態	正社員・パート・アルバイト・派遣・契約・在宅勤務・内職・その他（ ）					
採用（予定）年月日	昭和 平成	年	月	日	※注1 雇用契約期間 および更新予定	平成 年 月 日まで ※更新予定 有・無・未定
勤務日数	月・週 に	日	休日	毎週	曜日・祝日・不定期（月 日）	
※注2 勤務時間	時 分～	時 分	1日	時間（うち休憩 分）		
※注2 変則勤務（シフト制等）	有・無	社会保険	有・無	仕事内容		
※注3 給与	月給・日給・時間給（単価）			円	日締め	当月翌月 日支給
※注4 最近3か月の 支払額・就労日数	該当月	月分	月分	月分		
	支払額	円	円	円		
	就労日数(実績・予定)	日	日	日		
産前産後休暇期間	平成 年 月 日～平成 年 月 日					
※注5 育児・病気・介護休業期間	平成 年 月 日～平成 年 月 日					
復職予定日	平成 年 月 日 ※延長予定→ □有（最長：平成 年 月 日まで） □無					
育児時間取得期間 および勤務時間	平成 年 月 日～平成 年 月 日					
	時 分～ 時 分					

★添付書類…申請者本人加入の社会保険（ただし国民健康保険以外）の場合は保険証の写し、それ以外の方は直近の給与明細書の写し。また、下記に当てはまる場合は記載の書類を添付してください。

※【新規採用の場合】採用決定通知書又は雇用契約書（任意様式）等の写し。

※【本人、又は親族経営の場合】上記書類の他に、源泉徴収票の写し。

※【内職の場合】受注請書および直近の給与明細書の写し、新規の場合は雇用契約書（任意様式）等の写し。

※ご記入いただくにあたっての注意点

●**太枠内は、必ず雇用主又は事業主が記入してください（消えるペンは使用不可）。訂正があった場合は、お手数ですが社印又は事務所印で訂正印（スタンプ印不可）を押印してください。**

●記入もれ部分や内容について疑義があった場合は、貴事業所取扱者の方に照会させていただくことがありますので、あらかじめご了承ください。

注1 雇用契約期間が決まっている場合、**契約期間の更新毎に、就労証明書を作成し提出していただきます。**ご了承ください。

注2 「勤務時間」欄には、**休憩時間を含む労働契約上の正規の時間をご記入ください。**
なお、育児時間を取得する場合の勤務時間は、「勤務時間」欄に軽減前の時間を、「育児時間取得期間および勤務時間」欄に軽減後の時間をご記入ください。
変則勤務（交代制・夜勤・フレックスタイム等）がある方は、主たる時間帯を記入し、詳細については別紙（様式不問）に記載しご提出ください。

注3 「給与」欄には、**交通費を除いた税込みの金額（基本給）**をご記入ください。日給、時間給又は出来高払いの方は、その単価をご記入ください。

注4 「最近3か月の支払額・就労日数」欄には、**交通費を除いた給与月額（残業代等を含む、税、社会保険料等の控除前の支給額）**をご記入ください（**賞与等一時金を除く**）。ただし、育児休業取得中の方で給与が発生していない場合は、0円とご記入ください。

注5 「育児休業期間」欄には、「**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**」および「**労働基準法**」又はこれらに基づく**労働協約、就業規則および労働契約により定められた期間**をご記入ください。パートタイムおよび派遣労働者については、これらの基準の適用から除外される場合（日々雇用される者、その養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれない者等）がありますので、ご注意ください。

※なお、勤務先の会社等で定めた労働協約、就業規則又は労働契約の写しを請求させていただく場合があります。