

(最高裁判所事務総局)

裁判所における出産・育児と仕事を両立させるための制度

1 裁判官

裁判官の出産・育児と仕事を両立させるための制度としては、一般職国家公務員と同様の制度として、以下のとおり、育児休業及び休暇制度がある。

- 育児休業
- 産前休暇
- 産後休暇
- 配偶者出産休暇
- 育児参加休暇
- 子の看護休暇
- 短期介護休暇
- 介護休暇

なお、裁判官には、明確な勤務時間の定めがないため、例えば、育児時間等の制度は、設けられていない。

2 裁判所職員

裁判所職員の出産・育児と仕事を両立させるための制度としては、一般職国家公務員と同様であり、具体的には別添一覧表のとおりである。なお、平成29年1月1日から一部改正されており、主な改正点は、別添「仕事と育児・介護の両立支援制度の関する人事院規則等の改正について」に記載のとおりである。

育児と介護の両立支援制度一覧

両立支援策		利用対象			制度の概要等
		男性職員	女性職員		
育児休業等	育児休業	●	●	(概要) 子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 (期間) 子が3歳に達するまで	
	育児短時間勤務	●	●	(概要) 子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度 (期間) 子が小学校就学の始期に達するまで(勤務時間は週10時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分の中から職員が選択)	
	育児時間	●	●	(概要) 子を養育するために、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度 (期間) 子が小学校就学の始期に達するまで、1日2時間以内(30分単位)	
休暇制度	産前休暇		●	(概要) 6週間以内(多胎妊娠の場合には14週間)に出産予定の女性職員に与えられる休暇 (期間) 産前6週間(多胎妊娠の場合には14週間)前から出産の日まで	
	産後休暇		●	(概要) 出産した女性職員に与えられる休暇 (期間) 出産の翌日から8週間(産後6週間を経過した職員が申し出て、医師が支障がないと認めた場合には勤務可能)	
	保育時間	●	●	(概要) 生後1年未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇 (期間) 子が1歳に達するまで、1日2回それぞれ30分以内	
	配偶者の出産休暇	●		(概要) 妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 (期間) 2日	
	育児参加のための休暇	●		(概要) 妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇 (期間) 6日	
	子の看護休暇	●	●	(概要) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子を看護する必要がある場合に与えられる休暇 (期間) 年5日(対象となる子が2人以上の場合は年10日)	
	短期介護休暇	●	●	(概要) 配偶者、父母、子、祖父母、孫、兄弟姉妹等の介護等を行う職員に与えられる休暇 (期間) 年5日(対象となる要介護者が2人以上の場合は年10日)	
	介護休暇	●	●	(概要) 配偶者、父母、子、祖父母、孫、兄弟姉妹等を介護する職員に与えられる休暇 (期間) 介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えて、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間(1日又は1時間の単位(1時間を単位とする場合は1日4時間以内))	
その他	早出遅出勤務	●	●	(概要) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員・放課後児童クラブ等に通う小学校に就学している子を迎え又は送りに行く職員又は配偶者・父母・子等を介護する職員に、1日の勤務時間を変更することなく始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度 (期間) 子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子が放課後児童クラブ等に通う間又は介護を必要とする間	
	深夜勤務の制限	●	●	(概要) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜の勤務(超過勤務、宿直勤務を含む。)を制限する制度 (期間) 子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間	
	超過勤務の免除	●	●	(概要) 3歳に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の超過勤務を免除する制度 (期間) 子が3歳に達するまで	
	超過勤務の制限	●	●	(概要) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度 (期間) 子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間	
	フレックスタイム制 (育児・介護型)	●	●	(概要) 始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるように勤務時間を割り振る制度 (期間) 育児を行う職員については、子が小学校6年生まで、介護を行う職員については、介護休暇の要件と同一	
女性職員に対する措置	深夜勤務及び時間外勤務の制限		●	(概要) 妊娠婦である女性職員の深夜勤務及び正規の勤務時間以外の勤務を制限する制度 (期間) 妊娠婦である期間	
	健康診査及び保健指導のための職務専念義務免除		●	(概要) 妊娠婦である女性職員が健康診査及び保健指導の受診のために勤務しないことを認める制度 (期間) 妊娠婦である期間	
	業務軽減		●	(概要) 妊娠婦である女性職員の業務の軽減又は他の簡単な業務に就かせることを認める制度 (期間) 妊娠婦である期間	
	通勤緩和		●	(概要) 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認められるときに、正規の勤務時間の始め又は終わりで勤務しないことを認める制度 (期間) 妊娠中の期間、1日を通じて1時間を超えない範囲	
	休息、補食のための職務専念義務免除		●	(概要) 妊娠中の女性職員が母体又は健康保持のため、適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを認める制度 (期間) 妊娠中の期間	

仕事と育児・介護の両立支援制度に関する人事院規則等の改正について

I 介護休暇の分割取得

- 通算して6月を超えない指定期間の範囲内で、最大3回まで分割して取得することが可能となります。
- 介護休暇の取得を希望する職員は、まず、取得を希望する期間（指定期間）について申出を行います。この申出は、分割取得を希望しない場合にも必要です。
- 指定期間の指定を受けた後、指定期間内において、実際に休暇を取得する日等について請求を行うことになります（手続が2段階になります。）。

II 介護時間の新設

- 要介護者の介護のため、1日の勤務時間の「一部」を勤務しないことが相当である場合の休暇（無給）として介護時間が新設されました。
- 介護時間は、連続する3年の期間内において、1日につき、始業又は終業に連続する2時間（30分単位）を超えない範囲内で取得できます。

※ 介護休暇の分割取得、介護時間制度のより詳しい説明については、別添1を参照してください。

III 育児休業等に係る「子」の範囲の拡大

- 育児休業、育児短時間勤務又は育児時間等の諸制度について、対象となる「子」の範囲に以下の者が含まれます。
 - ①特別養子縁組監護期間中の者
 - ②いわゆる養子縁組里親に委託されている者
 - ③いわゆる養子縁組里親としての職員に委託しようとしたが、実親等の同意が得られなかったため、養育里親としての職員に委託された者

※、特別養子縁組と養子縁組里親制度については、別添2を参照してください。

IV 介護時間の新設等に伴う給与の取扱いについて

- 介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなり、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱いとなりました。詳細については、給与事務担当者に照会してください。

2-1 介護のための両立支援制度の改正概要（介護休暇）

介護休暇

現行

(1) 概要

- 要介護者（※）の介護のため勤務しないことが相当である場合の無給休暇
※2週間以上負傷・疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障がある対象家族
- 全日の休暇及び時間単位の休暇（～4時間）が取得可能
〔民間労働法制では介護休業に相当〕

(2) 対象家族

- 同居不要：配偶者、父母、子、配偶者の父母
同居必要：祖父母、孫、兄弟姉妹、
父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

(3) 休暇の期間

- 最初の承認の日から連続する6か月の範囲内（要介護状態ごと）

(4) 承認・請求手続

- ①必要事項と介護休暇を取得しようとする日を休暇簿に記入、請求
※1日から請求可能だが、初回請求時は2週間以上まとめて請求
休暇を取得しない日も含め、暦日で2週間分の予定を立てて請求する
- ②割振り権者は、公務の運営に支障がない場合は承認
- ③以後、6か月の期間内で職員が休暇を都度請求（①②同様。休暇簿使用）

改正後

(1) 概要

現行同様

(2) 対象家族

- 同居不要：配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹
同居必要：父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

(3) 休暇の期間

- 通算6か月までの3回以下の期間（指定期間）内（要介護状態ごと）
※指定期間は、職員の申出に基づき、割振り権者が指定

(4) 承認・請求手続

- ①必要事項と休暇取得を希望する期間（指定期間）を休暇簿に記入、申出
- ②割振り権者は、原則職員の申し出た期間を指定期間として指定
- ③介護休暇を取得しようとする日を休暇簿に記入して提出、請求
※1日から請求可能だが、各指定期間の初回請求時は2週間以上まとめて請求
休暇を取得しない日も含め、暦日で2週間分の予定を立てて請求する
- ④割振り権者は、公務の運営に支障がない場合は承認
- ⑤以後、指定期間内で職員が休暇を都度請求（③④同様。休暇簿使用）

緩和

分割可能

2段階化

2-2 介護のための両立支援制度の改正概要（介護休暇以外）

介護時間

（1）概要

- 要介護者の介護のため1日の勤務時間の一部を勤務しないことが相当である場合の無給休暇
- 民間労働法制では所定労働時間の短縮措置に相当

（2）対象家族

※改正後の介護休暇と同様

- 同居不要：配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹
同居必要：父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

（3）休暇の期間

- 最初の承認の日から連続する3年の期間内（要介護状態ごと）
※指定期間は除く。

（4）承認・請求手続

- ①必要事項と介護時間を取得しようとする日・時間を休暇簿に記入、請求
※1日から請求可能だが、できる限り多くの期間についてまとめて請求する
- ②割振り権者は、公務の運営に支障がない場合は承認
- ③日時を変更する場合は、取消し又は追加で承認（休暇簿を使用。）

介護のための超過勤務の免除

72

（1）概要

- 要介護者の介護をする職員が請求した場合、超過勤務（※）をさせない
※災害等避けることのできない事由による臨時の勤務を除く
- 公務の運営に支障がある場合は除く

（2）対象家族

※改正後の介護休暇と同様

- 同居不要：配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹
同居必要：父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

（3）請求の単位

- 1年単位又は月単位（1年未満に限る）

（4）承認・請求手続

- ①必要事項と請求する期間を超過勤務制限請求書に記入、請求
- ②割振り権者は、公務の運営の支障の有無について速やかに職員に通知

その他

- 短期介護休暇、フレックスタイム制、早出遅出勤務、深夜勤務の制限及び超過勤務の制限について、介護休暇と同様に対象家族の同居要件を緩和。

「特別養子縁組」と「養子縁組里親」

➤ 特別養子縁組

- ・要保護児童「6歳未満」の福祉を最優先にした養子縁組制度
- ・実親との法律上の関係は「終了」
- ・家庭裁判所による「審判」が必要
- ・離縁が「不可能」
- ・戸籍の続柄は「長男・長女」など

【普通養子縁組】

- ・養子になれる子の「年齢制限なし」
- ・実親との法律上の関係は「継続」
- ・養子が未成年の場合は、家庭裁判所による「許可」が必要 等

➤ 養子縁組里親

- ・養子縁組を「前提として」、要保護児童(18歳未満)を養育する里親制度
- ・養育費の支払い「あり」
- ・里親手当の支払い「なし」

【養育里親】

- ・養子縁組を「前提とせず」、要保護児童(18歳未満)を養育する里親制度
- ・里親手当の支払い「あり」
- ・養育里親研修、更新制度「あり」 等

※ 養子縁組と里親制度により、児童相談所から子どもを迎える場合は以下のとおり

養子縁組によって養親となることを申請

- ・児童相談所へ問い合わせ、必要とされる研修(養子縁組里親は現行なし)の受講
- ・申請中に児童相談所の家庭訪問・調査(欠格事由非該当を確認)

里親認定

- ・都道府県の児童福祉審議会里親認定部会での審査を受けて、知事が里親認定
- ・東京都では、申請から登録まで3か月~6か月程度、2年毎に登録更新

養子縁組前提の里親委託の打診

- ・児童相談所より里親委託の打診、面会や交流(マッチング期間は3か月程度)

里親委託開始

- ・実親や親権者の同意が得られず、養子縁組里親となることを希望しているものの、養育里親となる場合がある
- ・委託児童が乳児の場合は特別養子縁組が優先されるが、不可能な場合は普通養子縁組を選択することとなる

特別養子縁組の申立

- ・6か月以上の試験養育期間(監護期間)が必要
- ・実親が不同意でも特例あり(虐待)

家庭裁判所
審判

普通養子縁組の許可申請

- ・試験養育期間は問われない
- ・養子が15歳未満の場合は、親権者の同意が必要

家庭裁判所
許可

□ 審判確定=養子縁組成立

里親委託解除

- ・審判確定後、養親となる
- ・10日以内に戸籍法の報告的届出

□ 許可、養子縁組の手続

里親委託解除

- ・普通養子縁組の手続(届出・受理)を経て、養親となる

裁判官の配偶者同行休業に関する法律の概要

職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために、裁判官が外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業に関する制度

概要

(1) 休業の事由

裁判官が、外国での勤務その他の最高裁判所規則で定める事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にすること

(2) 休業の請求及び承認

裁判官が休業を請求した場合において、最高裁判所が裁判事務等の運営に支障がないと認めるときは、休業を承認することができる。

(3) 休業の期間

3年を超えない範囲内(この範囲内であれば原則1回の延長可)

(4) 休業の効果

裁判官としての身分は保有するが職務に従事せず、報酬その他の給与を受けない。

(5) 休業の承認の失効等

ア 休業している裁判官が裁判官弾劾法第39条の規定により職務を停止された場合、配偶者が死亡又は当該休業をしている裁判官の配偶者でなくなった場合には、休業の承認が失効

イ 休業している裁判官から休業の承認の取消しの申出があった場合、配偶者と生活を共にしなくなった場合等には、最高裁判所は休業の承認を取消し

(6) 退職手当の在職期間の取扱い

休業をした期間の全期間を除算