

裁判所職員のための 両立支援制度ハンドブック

～ 育児編 ～

平成29年8月
最高裁判所事務総局人事局能率課

目次

【両立支援制度】	8
1. 仕事と家庭生活の両立のための制度としては、どのような制度がありますか。	8
【育児休業】	9
2. 育児休業とはどのような制度ですか。	9
3. 育児休業の対象となる「子」には養子も含まれますか。	9
4. 育児休業は夫婦のどちらが取得してもよいのですか。	9
5. 育児休業は何度でも取得できますか。	9
6. 育児休業の期間はどうなっていますか。	10
7. 産後パパ育休制度とはどういったものですか。	11
8. 夫婦が同時に育児休業を取得することはできますか。	11
9. 夫婦が交替で育児休業を取得することはできますか。	11
10. 育児休業の請求はどのようにすればよいのですか。	13
11. 育児休業等計画書は、必ず事前に提出しなければならないのですか。	13
12. 産後パパ育休を取得した後、2度目の育児休業を取得する場合には、育児休業承認請求書はどのように記載しますか。	13
13. 育児休業の期間中に年次休暇や特別休暇を取得することができますか。	14
14. 育児休業期間中の身分はどうなりますか。	14
15. 育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはありますか。	14
16. 育児休業を取得した場合、給与はどうなるのですか。	14
17. 共済掛金や育児休業手当金など、共済組合関係はどうなるのですか。	14
18. 育児休業後の期末手当と勤勉手当（いわゆるボーナス）はどうなるのですか。	15
19. 育児休業を取得すると退職手當に影響はありますか。	16
20. 育児休業取得後、通勤手当はどうなりますか。	16
21. 育児休業取得後、年次休暇の取扱いはどうなりますか。	16

22. 育児休業の終了事由には、期間満了のほかにどのようなものがあるのですか。	18
23. 第一子の育児休業期間中に第二子が生まれた場合、第二子のための育児休業に切り替えることはできますか。	19
24. 自分の都合で、期間の途中で育児休業を終了させることはできますか。	22
25. 育児休業終了後、職務復帰をスムーズにするための支援はありますか。	22
【育児時間】.....	23
26. 育児時間とはどのような制度ですか。	23
27. 育児時間の対象となる「子」には、養子も含まれますか。	23
28. 育児時間の請求はどのようにすればよいのですか。	23
29. 夫婦が交替で育児時間取得することはできますか。また、夫婦が同時に育児時間を取得することはできますか。	24
30. 育児時間の前後に引き続いて年次休暇を取得することはできますか。	24
31. 育児時間を取得した場合、給与はどうなるのですか。	26
32. 保育時間を承認されている場合、併せて育児時間を取得することはできますか。 ..	27
33. 育児時間取得しながら、併せて介護時間を取得することはできますか。	27
34. 育児時間取得しながら、併せて時間単位の介護休暇を取得することはできますか。	27
35. 育児短時間勤務をしている間、併せて育児時間を取得することはできますか。	27
36. 早出遅出勤務をしながら、併せて育児時間を取得することはできますか。	27
37. 育児時間取得しながら、併せて休憩時間短縮の特例措置を利用することはできますか。	28
38. 育児時間取得している期間中に妊娠した場合、併せて通勤緩和を取得することはできますか。	28
39. フレックスタイム制を利用する職員が、育児時間を併用することはできますか。 ..	28
40. 育児介護型フレックスタイム制を利用する職員が、育児時間等の両立支援制度を併用する場合、コアタイムに係る場合でも育児時間等を取得することができますか。 ..	28

41. 包括的に育児時間を承認されていますが、ときどき、実家の親が来て子を養育してくれます。親が来る日のみ、育児時間取得しないことはできますか。	28
【育児短時間勤務】	29
42. 育児短時間勤務とはどのような制度ですか。	29
43. 育児短時間勤務の対象となる「子」には養子も含まれますか。	29
44. 育児短時間勤務の勤務形態はどのようになっていますか。	29
45. 育児短時間勤務の期間はどうなっていますか。	30
46. 育児短時間勤務の請求はどのようにすればよいのですか。	30
47. 育児短時間勤務の請求をすれば必ず承認されるのですか。	30
48. 育児短時間勤務の延長はできますか。	31
49. 育児短時間勤務が承認された場合には、通知されるのですか。	31
50. 育児短時間勤務の終了後、再度、育児短時間勤務の請求をすることはできますか。	32
51. 夫婦が同一時期に1日3時間55分ずつ又は週2日と3時間55分ずつ交替で育児短時間勤務をすることはできますか。また、夫婦が同一時期に同時に育児短時間勤務をすることはできますか。	32
52. 夫婦が異なる時期に交替で育児短時間勤務をすることはできますか。	33
53. 育児短時間勤務の終了事由には、期間満了のほかにどのようなものがあるのですか	33
54. 育児短時間勤務をした場合、給与はどのようにになりますか。	34
55. 育児短時間勤務期間中の年次休暇はどのようにになるのですか。	36
56. 育児短時間勤務をしている間も、子の看護休暇や短期介護休暇は年間5日間（休暇の対象者が2人以上の場合には10日間）認められますか。	40
57. 育児時間のように、1日単位で（あるいは一定の期間）育児短時間勤務を取り消すことはできますか。	40
58. 育児短時間勤務をしている間、併せて保育時間取得することはできますか。	40
59. 育児短時間勤務をしている間の休憩時間はどのようにになるのですか。	40
60. 育児短時間勤務をしている間、休憩時間短縮の特例措置を利用することができないですか。	40

61. 自分の都合で、期間の途中で育児短時間勤務を終了させることはできますか。	41
62. 自分の都合で、期間の途中で育児短時間勤務の勤務形態や勤務時間帯を変更することはできますか。	41
【保育時間】.....	42
63. 産後休暇の後、子を託児所に預けたいのですが、送迎のために出勤時間を猶予しても らえないでしょうか。	42
64. 保育時間の対象となる「子」には、養子も含まれますか。	42
65. 男性職員が取得できる保育時間はどのくらいですか。	43
66. 保育時間は、勤務時間中のどの時間帯に取得してもよいのですか。	43
67. 保育時間は、その都度請求しなくてはならないのでしょうか。	43
68. 保育時間と早出遅出勤務は併用することができますか。	43
【男性職員の育児参加休暇】.....	44
69. 男性職員の育児参加休暇は、どのような場合に認められるのですか。	44
70. 男性職員の育児参加休暇の対象となる「子」には、養子も含まれますか。	44
71. 男性職員の育児参加休暇は、いつからいつまでの期間に何日間認められるのです か。	44
72. 単身赴任中ですが、男性職員の育児参加休暇を取得することができますか。	45
73. 妻が流産して退院しましたが、まだ体調が回復していません。妻の世話をするために 男性職員の育児参加休暇は認められますか。	45
74. 妻は専業主婦ですが、男性職員の育児参加休暇は認められますか。また、子の祖父母 と同居している場合はどうですか。	45
75. 妻の出産前に3歳の子の養育のために男性職員の育児参加休暇を5日間取得しまし た。妻の出産後に出産に係る子のため、更に5日間の休暇が認められますか。	46
【子の看護休暇】.....	47
76. 「看護」の対象となるのは、どのような子ですか。	47
77. 子の看護休暇の対象となる「看護」とは、どのような内容のものですか。	47

78. 単身赴任中ですが、子の看護休暇を取得することができますか。	48
79. 配偶者がいわゆる専業主婦（夫）のような場合には、子の看護休暇は認められないですか。	48
80. 子の看護休暇の請求に当たって、証明書類として医師の診断書等を提出する必要がありますか。	48
81. 休暇日数はどうなりますか。	48
82. 年の途中で対象となる子の人数に変更があった場合には、休暇の日数はどうなりますか。	49
83. 病気になった小学校就学の始期に達するまでの子の通院に付き添う場合には、子の看護休暇と短期介護休暇のどちらを取得することができますか。	49
【育児を行う職員の早出遅出勤務】	50
84. 「育児を行う職員の早出遅出勤務」とはどのようなものですか。	50
85. 「育児を行う職員」とは、どのような職員ですか。	50
86. 育児を行う職員のための早出遅出勤務の対象となる「子」には、養子も含まれますか。	50
87. 小学生の子を養育していますが、それだけで早出遅出勤務が認められますか。	51
88. 放課後児童健全育成事業（いわゆる学童保育）とは、具体的にはどのようなものをいいますか。	51
89. スポーツクラブや学習塾も放課後児童健全育成事業（いわゆる学童保育）を行う施設に当たりますか。	51
90. 早出遅出勤務の請求はどのようにすればよいのですか。	51
91. 法廷立会のある曜日は通常の勤務時間で勤務して、それ以外の曜日は早出遅出勤務するということはできますか。	52
92. 事後請求はできますか。	52
93. 早出遅出勤務の請求をしても、認められないことがあるのですか。	52
94. 夫婦とも職員の場合、早出遅出勤務について同じ時期に請求することはできますか。	52

【育児を行う職員の超過勤務の免除】	54
95. 育児を行う職員の超過勤務の免除とはどのようなものですか。	54
96. 育児を行う職員の超過勤務の免除の請求はどのようにすればよいのですか	54
97. 育児を行う職員が妊娠した場合には、超過勤務の免除を受けるためにこの請求をする必要がありますか。	54
【育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限】	56
98. 深夜勤務及び超過勤務の制限とはどのようなものですか。	56
99. 育児を行う職員とは、どのような職員ですか。	56
100.配偶者（その子の親）が深夜において常態としてその子を養育することができる場合とは、具体的にどのような場合ですか。	56
101. 1年に満たない期間について超過勤務の制限の請求をした場合、150時間の超過勤務制限はどうなりますか	57
102.深夜勤務又は超過勤務の制限の請求はどのようにすればよいのですか。	57
103.深夜勤務及び超過勤務の制限の請求をしない場合はどうなりますか。	57
104.女子保護規定が解消されましたが、深夜勤務や超過勤務の増加につながることになるのでしょうか	57
105.夫婦とも職員の場合、深夜勤務又は超過勤務の制限について同じ時期に請求することはできますか。	58
【育児を行う職員の休憩時間短縮の特例措置】	59
106.育児を行う職員の休憩時間短縮の特例措置とはどのようなものですか。	59
107.育児を行う職員とは、どのような職員ですか	59
108.育児を行う職員の休憩時間短縮の特例措置の取扱いで注意すべき点はありますか ..	59
109.小学校に就学している子を住居以外の場所へ送迎するためとは、放課後児童健全育成事業（いわゆる学童保育）を行う施設等に送迎するために赴く場合に限定されるですか。	60
110.休憩時間短縮の特例措置の申出はどのようにすればよいのですか。	60

111.休憩時間短縮の特例措置は、毎日ではなく、特定の曜日のみの申出でも認められます
か。 60

112.早出遅出勤務と休憩時間短縮の特例措置を併用することはできますか 60

※参考

参考1	育児休業取得例	12
参考2	給与の概要1(育児休業)	17
参考3	第二子のための育児休業の切り替え	20
参考4	育児時間取得パターン	25
参考5	給与の概要2(育児時間)	26
参考6	保育時間と育児時間の取得順	27
参考7	給与の概要3(育児短時間)	35
参考8	育児短時間勤務中の年次休暇の具体例	37
参考9	育児参加休暇の残日数計算	45

※付録

別紙1	育児短時間勤務職員の勤務時間等表(育児休業法第12条第1項第1号職員)
別紙2	育児短時間勤務職員の勤務時間等表(育児休業法第12条第1項第2号職員)
別紙3	育児のための早出遅出職員の勤務時間等表
別紙4	休憩時間短縮における勤務時間等表(育児のための早出遅出職員)
別紙5	休憩時間短縮における勤務時間等表
別紙6	休憩時間短縮における勤務時間等表(時差通勤4班体制実施庁)
別紙7	休憩時間短縮における勤務時間等表(時差通勤3班体制実施庁)
別紙8	仕事と家庭生活の両立のための制度一覧
別紙9	主な仕事と育児の両立支援制度の利用可能期間
別紙10	主な仕事と育児の両立支援制度フローチャート

【両立支援制度】

1. 仕事と家庭生活の両立のための制度としては、どのような制度がありますか。

育児に関する仕事と家庭生活の両立のための制度として、次の制度が設けられています。

- 1 育児休業
- 2 育児時間
- 3 育児短時間勤務
- 4 保育時間
- 5 男性職員の育児参加休暇
- 6 子の看護休暇
- 7 育児を行う職員の早出遅出勤務
- 8 育児を行う職員の超過勤務の免除
- 9 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限
- 10 育児を行う職員の休憩時間短縮の特例措置

【育児休業】

2. 育児休業とはどのような制度ですか。

子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もって職員の福祉を増進するとともに、公務の円滑な運営に資することを目的として設けられたもので、職員が、その3歳に満たない子を養育するために、当該子が3歳に達する日まで休業することを認める制度です。

3. 育児休業の対象となる「子」には養子も含まれますか。

含まれます。

また、平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなりました。

- ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子
- ② 養子縁組里親に委託されている子
- ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子

4. 育児休業は夫婦のどちらが取得してもよいのですか。

3歳未満の子を養育する職員であれば、夫婦のどちらでも育児休業を取得することができます。また、育児休業は、配偶者の就業の有無、育児休業・育児短時間勤務・育児時間の取得の有無等の子の養育状況にかかわりなく取得することができます。同居の祖父母等が子の世話をできる場合であっても、職員は育児休業を取得できます。

ただし、育児休業に伴う任期付採用職員は、育児休業を取得できません。

5. 育児休業は何度でも取得できますか。

育児休業(産後パパ育休を除く。7参照。)は、同一の子については、特別の事情がある場合を除き、原則として1回しか認められません。特別の事情がある場合とは、次の場合をいいます。

- ① 育児休業の請求の際に育児休業等計画書を提出し、当該育児休業の終了後、3か月以上の期間を経過した場合

- ② 配偶者の入院や配偶者との別居など育児休業の終了時に予測できなかった事実が生じたことにより、育児休業をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合
- ③ 育児休業が次子の産前の休業を始め又は出産したことにより効力を失った後、次子が死亡又は養子縁組等により職員と別居することとなった場合
- ④ 育児休業の承認が、休職又は停職の処分により失効した後、当該休職又は停職が終了した場合
- ⑤ 育児休業の承認が、職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより取り消された後、子を養育することができる状態に回復した場合
- ⑥ 別の子の育児休業に切り替えるために育児休業の承認を取り消された後、その別の子が死亡等した場合
- ⑦ 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子の育児休業に切り替えるために育児休業の承認を取り消された後、その子についての特別養子縁組の成立に係る家事審判事件が終了（特別養子縁組が成立しなかった場合）又は養子縁組が成立しないまま里親の委託が解除された場合

6. 育児休業の期間はどうなっていますか。

子が3歳に達する日（満3歳の誕生日の前日）までの職員が希望する期間取得することができますが、男性職員は、子の出生の日から、女性職員は、出産後8週間の産後休暇の期間があるので、その終了日の翌日から育児休業を取得することができます。

なお、産後休暇は女性が母体の回復に専念するための休養の期間ですから、この期間中、夫が育児休業を取得して、夫婦が共に家庭生活における責任を担いつつ、お互いの仕事と生活の調和を図っていくことのできる勤務環境を整えることが望ましいと考えられます。そこで、子の出生の日から57日間（子の出生当日十産後8週間）の期間内に、出生した子について男性職員が育児休業を取得した場合には、特別の事情がなくても、再び育児休業を取得することができます（産後パパ育休制度）。

7. 産後パパ育休制度とはどういったものですか。

子の出生の日から57日間に、職員が当該出生した子について育児休業を取得した場合には、特別の事情がなくても、再び育児休業を取得することができるようになります。

産後パパ育休は、①出生に係る子について育児休業を取得し、②当該育児休業が子の出生の日から57日間の期間内に開始し、かつ、終了する必要があります。これらの条件を満たした育児休業を取得した男性職員は、当該子について2度目の育児休業を取得しようとするときには、特別の事情がなくても育児休業を取得できることとなります。すなわち、産後パパ育休の請求時に育児休業等計画書を提出する等の事情がなくても、2度目の育児休業を取得することができます。

8. 夫婦が同時に育児休業を取得することはできますか。

育児休業は、配偶者の就業の有無、育児休業等の取得の有無等の子の養育状況にかかわりなく取得することができますから、夫婦が同時に育児休業を取得することもできます。また、例えば、夫婦の一方が育児休業を取得し、他方が育児短時間勤務をしたり、育児時間を取得することもできます。

もっとも、育児休業は職員が子の日常生活上の世話をするために認められるものですから、夫婦が同時に育児休業を取得する場合には、夫婦が共に協力して子の日常生活上の世話をするのであって、夫婦の一方が常態として子の世話を従事しないようなことがあってはならないことは、当然です。

9. 夫婦が交替で育児休業を取得することはできますか。

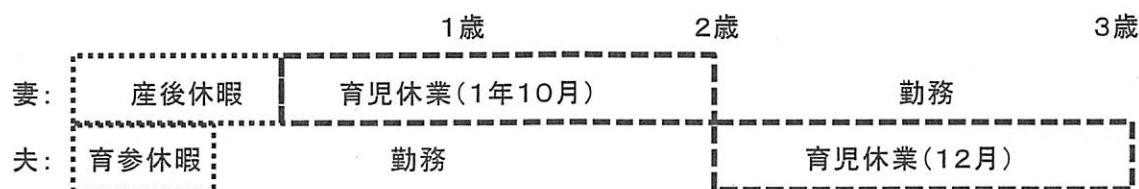
取得することができます（【参考1 育児休業取得例】の例1参照）。

育児休業の請求の際に育児休業等計画書を提出することによって、当該育児休業の終了後、3か月以上の期間が経過すれば、再度の育児休業を取得することができますので、育児休業を最大4分割することができます（【参考1 育児休業取得例】の例2参照）。

なお、最初の育児休業が産後パパ育休に当たる場合には、育児休業等計画書の提出がなくても、2度目の育児休業を取得することができます（【参考1 育児休業取得例】の例3参照）。

【参考1 育児休業取得例】

(例1) 子が生後2歳になるまでは妻が、その後は夫がというように、夫婦が交替して育児休業を取得する場合

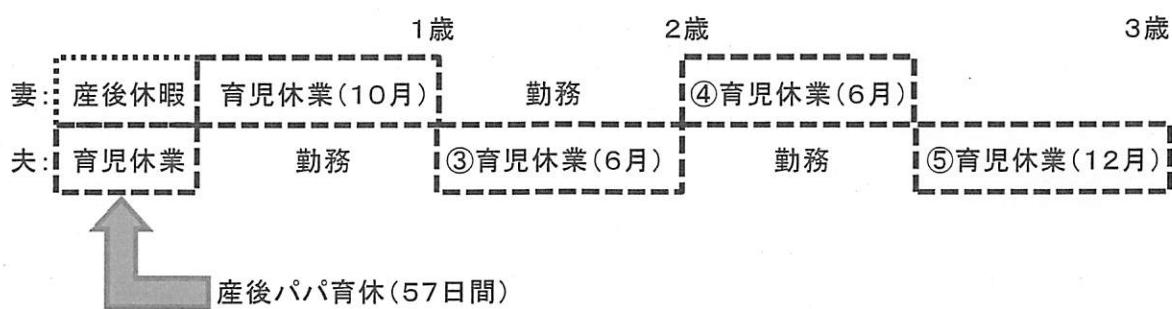


(例2) 妻と夫が9か月おきに育児休業を取得するような場合



※ 上記①及び②の育児休業を取得するためには、育児休業等計画書を提出しておく必要があります。

(例3) 産後パパ育休を取得する場合



※ 夫は、上記③の育児休業を取得するためには、1回目の育児休業(产後パパ育休)の時に育児休業等計画書を提出しておく必要はありません。

ただし、⑤の育児休業を取得するためには、③の育児休業の請求の際に育児休業等計画書を提出しておく必要があります。

なお、妻の関係では、④の育児休業を取得するためには、1回目の育児休業の請求の際に育児休業等計画書を提出しておく必要があります。

10. 育児休業の請求はどのようにすればよいのですか。

育児休業を始めようとする日の1か月前までに、育児休業承認請求書に、請求に係る子の氏名、請求者との続柄等及び生年月日を証明する書類(出生(産)証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書等の写しで可。)を添付して請求してください(育児休業の期間の延長の請求時には、子の出生等を証明する書類の添付の必要はありません。)。ただし、やむを得ない事情等により請求が遅れた場合でも、請求が認められます。任命権者は、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難な場合を除いて、承認しなければならないこととなっています。

なお、育児休業は、期間が最長3年と長期であり、公務の運営への影響が大きいことから、任命権者は、業務分担の変更、職員の採用、配置換、非常勤職員の採用、任期付採用、臨時的任用等の措置を講じなければならないとされています。

11. 育児休業等計画書は、必ず事前に提出しなければならないのですか。

再度の育児休業を予定している場合には、育児休業承認請求書とともに育児休業等計画書を事前に提出しておく必要があります。

計画ですから、若干ずれたりすることもあると思いますが、若干ずれたことで不承認とされることはありません。

なお、子の出生の日から57日間に男性職員が育児休業(産後パパ育休)を取得し、当該育児休業に係る子について、2度目の育児休業の取得を予定しているときは、産後パパ育休の時に育児休業等計画書を提出する必要はありません(産後パパ育休については7参照)。

12. 産後パパ育休を取得した後、2度目の育児休業を取得する場合には、育児休業承認請求書はどのように記載しますか。

産後パパ育休の取得後、2度目の育児休業を取得する場合は、「再度の育児休業」には該当しませんので、育児休業承認請求書の「4 既に育児休業をした期間」には産後パパ育休の期間を記入しますが、同請求書の「2 請求の内容」欄は「育児休業の承認」にチェックします(「再度の育児休業の承認」にはチェックしません。)。

13. 育児休業の期間中に年次休暇や特別休暇を取得することができますか。

育児休業の期間中は、既に職務専念義務が免除されていますので、重ねて年次休暇や特別休暇を取得することはできません。

14. 育児休業期間中の身分はどうなりますか。

育児休業中も、裁判所職員の身分は維持されますが、職務に従事することはありません（職員の同意があつても業務を行うことはできません。）。

なお、身分が維持されることに伴い、信用失墜行為の禁止、政治的行為の禁止、兼業制限などの服務上の制約は受けることになります。

15. 育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはありますか。

育児休業をしようとしたこと又は育児休業をしたことの理由として職員を不利に取扱うことは禁止されています。

16. 育児休業を取得した場合、給与はどうなるのですか。

育児休業の期間中、給与（俸給及び諸手当）は支給されません。

なお、育児休業の取得者に対しては、共済組合から、一定の期間、育児休業手当金が支給されます（17参照）。共済組合に育児休業手当金請求書を提出してください。

17. 共済掛金や育児休業手当金など、共済組合関係はどうなるのですか。

共済組合員の資格は、育児休業期間中も継続されますので、病院等で組合員証等を提示して診療を受けることができます。

共済組合の掛金及び保険料については、共済組合に育児休業等掛金免除申出書を提出することにより、育児休業を開始した日の属する月から、育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間、育児休業手当金については、共済組合に育児休業手当金請求書を提出することにより、子が1歳（※1）に達する日までの期間、その1日につき、標準報酬日額の100分の50（育児休業期間が180日に達する日までの期間は、別途定めがあります。）に相当する金額（雇用保険給付相当

額を超える場合には、その額)が支給されます。

なお、その子が1歳に達するまでのいずれかの日において、配偶者が育児休業を取得している場合は、その子が1歳2か月(※1)に達する日までの期間、育児休業手当金が支給されますが、この場合であっても、支給される額は1年分(※2)が限度となります。

※1 その子が1歳に達した日後の期間について育児休業を取得することが必要と認められる場合に該当するときは1歳6か月まで、更に、その子が1歳6か月に達した日後の期間について育児休業を取得することが必要と認められる場合に該当するときは2歳まで延長されます。

※2 その子が1歳に達した日後の期間について育児休業を取得することが必要と認められる場合に該当するときは1年6か月分、更に、その子が1歳6か月に達した日後の期間について育児休業を取得することが必要と認められる場合に該当するときは2年分となります。これらの期間には、産前休暇(子の出生日のみ)及び産後休暇が含まれます。

18. 育児休業後の期末手当と勤勉手当(いわゆるボーナス)はどうなるのですか。

期末・勤勉手当については、基準日(6月1日、12月1日)に育児休業を取得していても、基準日以前6か月以内に職員が勤務した期間等に応じて、当該基準日に係る期末・勤勉手当が支給されます。支給の詳細については、【参考2 給与の概要1(育児休業)】のとおりです。

なお、育児休業が月の途中から開始した場合又は月の途中で終了した場合には、当該月の給与(通勤手当を除く。)について、勤務した日数に応じて日割計算で支給されます。

また、共済組合に対して育児休業手当金請求書を提出することにより、その子が1歳(※1)に達する日までの育児休業期間について育児休業手当金が支給されます。

その額は、育児休業日数1日につき標準報酬の日額の50%に相当する金額(雇用保険給付相当額を超える場合にはその額)です。

その子が1歳に達するまでのいずれかの日において、配偶者が育児休業をしている場合は、その子が1歳2か月(※1)に達する日までの育児休業期間について育児休業手当金が支給されることになります。ただし、この場合であっても、支給される額は1年分(※2)が限度となります。

※1 その子が1歳に達した日後の期間について育児休業をすることが必要と認められる場合に該

当するときは1歳6か月まで延長されます。

※2 その子が1歳に達した日後の期間について育児休業をすることが必要と認められる場合に該

当するときは1年6か月分となります。なお、これらの期間には産後休暇が含まれます。

そのほかに、育児休業等期間掛金免除申請書を提出することにより、育児休業を開始した日の属する月から、育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの共済組合掛金が免除されます。

19. 育児休業を取得すると退職手當に影響はありますか。

退職手当については、休業期間のうち、子が1歳に達するまでは1／3、1歳から3歳に達するまでは1／2の期間について、在職期間から除算される等の影響があります。

20. 育児休業取得後、通勤手当はどうなりますか。

育児休業を取得する前に産前産後休暇を取得し、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は復帰した月から、それ以外の場合は復帰した月の翌月から支給されます。

21. 育児休業取得後、年次休暇の取扱いはどうなりますか。

年次休暇については、年の途中で職務復帰した場合でも、その年の年次休暇は20日付与されます。

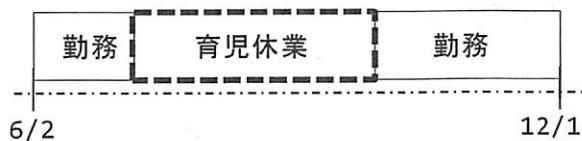
【参考2 給与の概要1(育児休業)】

(例)12月期(基準日 12/1)の支給

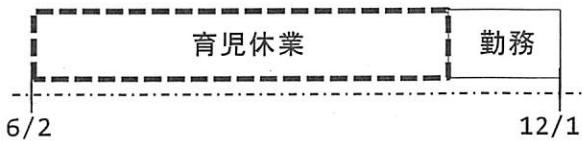
(1) 基準日に勤務している職員

支 給 の 可 否

ア 基準日と基準日の間に育児休業がある場合



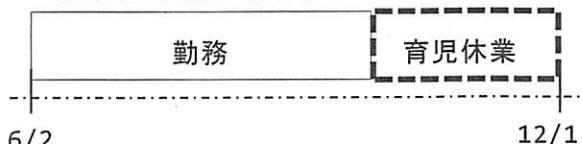
イ 基準日前に育児休業から復帰した場合



(2) 基準日に育児休業をしている職員

ア 基準日以前6か月以内の期間において実際に

勤務した期間があるもの

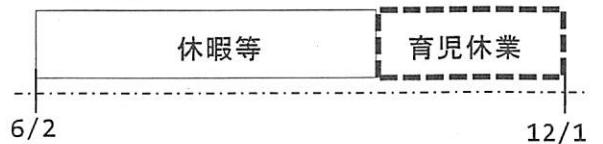


イ 基準日以前6か月以内の期間において実際に勤

務した期間がないが、休暇等(年次休暇、病気休
暇、特別休暇、介護休暇、公務傷病等の休職等)

があるもの

(期末手当)



(勤勉手当)



ウ 基準日以前6か月以内の全期間において育児休

業を取得した職員



22. 育児休業の終了事由には、期間満了のほかにどのようなものがあるのですか。

期間満了のほか、育児休業の承認の失効及び取消があります。

失効については、失効事由が生ずれば当然に育児休業の承認は効力を失いますが、取消については、取消事由があってもそれだけでは直ちに育児休業の効力が失われるわけではなく、任命権者の取消行為によって承認は効力を失うことになります。

(1) 失効事由は、次のとおりです。

- ① 職員が産前休暇を始めた場合
- ② 職員が出産した場合
- ③ 職員が休職又は停職の処分を受けた場合
- ④ 当該育児休業に係る子が死亡した場合
- ⑤ 当該育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合

(2) 取消事由は、次のとおりです。

- ① 職員が育児休業に係る子を養育しなくなった場合(次のいずれかに該当する場合)
 - ア 子と同居しないこととなった場合
 - イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、子の日常生活上の世話をすることができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれる場合
 - ウ 子を託児するなどして常態的に子の日常の世話を専念しないこととなった場合
- ② 育児休業により養育している子以外の子について育児休業を承認しようとする場合

(3) 育児休業をしている職員は、次の事由に該当する場合には、養育状況変更届により、遅滞なく、任命権者にその旨を届け出してください。

- ① 育児休業に係る子が死亡した場合
- ② 育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合
 - ・育児休業に係る子と離縁した
 - ・育児休業に係る子との養子縁組が取り消された
 - ・育児休業に係る子との親族関係が特別養子縁組により終了した
 - ・育児休業に係る子についての民法817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した

・育児休業に係る子との養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された

③ 育児休業に係る子を養育しなくなった場合

※第一子の育児休業中の場合で勤務していない場合でも、第二子を妊娠した場合は、産前休暇の申出又は出産したことにより育児休業が失効しますので、速やかに上司等を通じて人事担当者に申し出てください。

23. 第一子の育児休業期間中に第二子が生まれた場合、第二子のための育児休業に切り替えることはできますか。

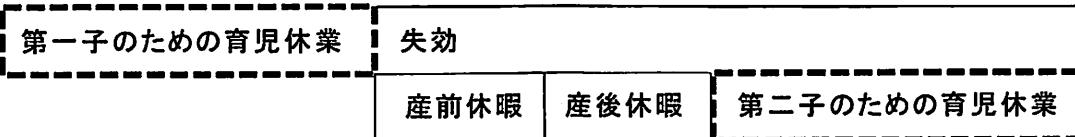
第二子のために育児休業を取得することもできますが、第二子のための育児休業に切り替える際、特別な事情が必要となる場合があります。

詳細については、【参考3 第二子のための育児休業の切り替え】を参照してください。

【参考3 第二子のための育児休業の切り替え】

パターン1(女性職員の場合)

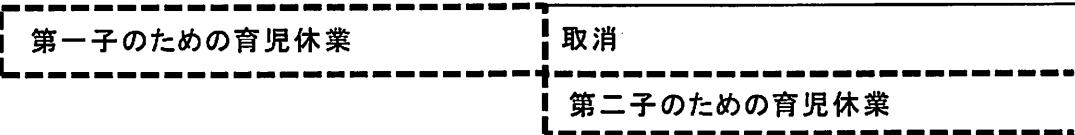
第二子出産



★女性職員の場合、第二子出産のための産前休暇を始めたときは第一子に係る育児休業は失効しますので、第二子の産後休暇明けに第二子のための育児休業に入ることができます。

パターン2(男性職員の場合)

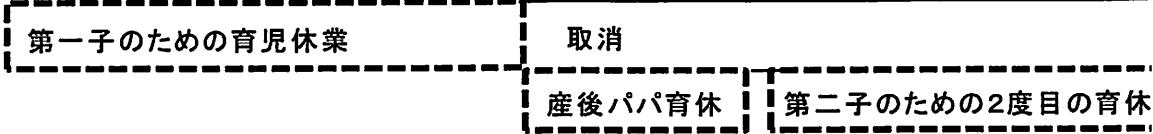
第二子出産



★男性職員の場合も、第二子のための育児休業を請求し承認されるときは第一子のための育児休業が取り消されることになります。

パターン3(男性職員の場合)

第二子出産



★第二子について产後パパ育休を取得し、更にもう一度、第二子について育児休業を取得することを考えている場合には注意が必要です。すなわち、产後パパ育休制度が適用されるためには、第二子の出生の日から57日間に、第二子について育児休業をする必要があるので、男性職員が第一子のための育児休業をしているときに第二子が生まれた場合には、产後パパ育休制度を適用するために、第二子の出生の日から57日間に、第二子のための育児休業(产後パパ育休)の請求をして育児休業を切り替え、かつ、第二子の育児休業(产後パパ育休)を終了させておく必要があります。

パターン4(男性職員の場合)

第二子出産

第一子のための育児休業

第二子も育休の取扱い

第二子のための再度の育休

※ 特別の事情が必要

★第二子について産後パパ育休を取得し、更にもう一度、第二子について育児休業を取得することを考えている場合に育児休業を切り替えず、第一子のための育児休業を継続したときには、産後パパ育休制度の適用がなく、また、第一子のための育児休業は第二子の関係でも育児休業をしたものとして取り扱われることから、その後、改めて第二子について育児休業を取得しようとするとときには、第二子についての再度の育児休業の請求となり、特別の事情が必要となります。

24. 自分の都合で、期間の途中で育児休業を終了させることはできますか。

育児休業期間の満了前に、職務に復帰しようとする場合は、育児休業の取消が必要となりますが、職員が育児休業に入る際、他の職員の配置換え、任期を定めた職員の採用、臨時的任用等の措置を講じている場合があるので、希望する日に復帰できるとは限りません。できるだけ早い時期に人事担当者に相談してください。

25. 育児休業終了後、職務復帰をスムーズにするための支援はありますか。

育児休業中の職員に対し、定期的な情報提供を行うほか、必要に応じ、育児休業を取得した職員が職務に復帰する際、研修等を実施する等、育児休業中・復帰後を通じた一連のフォローアップ態勢の充実に努めています。

【育児時間】

26. 育児時間とはどのような制度ですか。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員が、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、子を養育するために必要とされる時間について、30分単位で勤務しないことができる制度です。

「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいいます。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員であれば、配偶者の就業の有無、育児休業・育児短時間勤務・育児時間の取得の有無等の子の養育状況にかかわりなく、育児時間を取り得することができます。例えば夫が育児時間を取り得して出勤時に子を託児施設に送り、妻が育児短時間勤務をして退勤後に子の養育をするというように、夫婦で役割を分担することも可能です。

ただし、育児短時間勤務をしている職員等は、育児時間を取り得することができません。

27. 育児時間の対象となる「子」には、養子も含まれますか。

含まれます。

また、平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなりました。

- ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子
- ② 養子縁組里親に委託されている子
- ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子

28. 育児時間の請求はどのようにすればよいのですか。

育児時間承認請求書に、請求に係る子の氏名、請求者との続柄等及び生年月日を証明する書類（母子健康手帳の出生届出済証明書の写しで可）を添付して請求してください。

なお、反復継続して育児時間を取り得することはできますが、業務との関係もありますので、育児時間が必要な期間及び時間についてあらかじめ一括請求して承認を受けるようにしてください。

29. 夫婦が交替で育児時間取得することはできますか。また、夫婦が同時に育児時間取得することはできますか。

例えば、①妻が月水金、夫が火木というように曜日によって交替で育児時間取得することや、②夫が出勤時、妻が退勤時というように、同一日の異なる時間帯に交替で育児時間取得することもできます。また、育児時間は、配偶者の就業の有無、育児時間の取得の有無等の子の養育状況にかかわりなく取得することができますので、③夫婦が同じ時間帯に育児時間取得することもできます。もつとも、夫婦が同時に育児時間取得するときには、夫婦が共に協力して子の養育をするため認められるものですから、夫婦の一方が常態として子の世話に従事しないようなことがあってはならないことは、当然です。

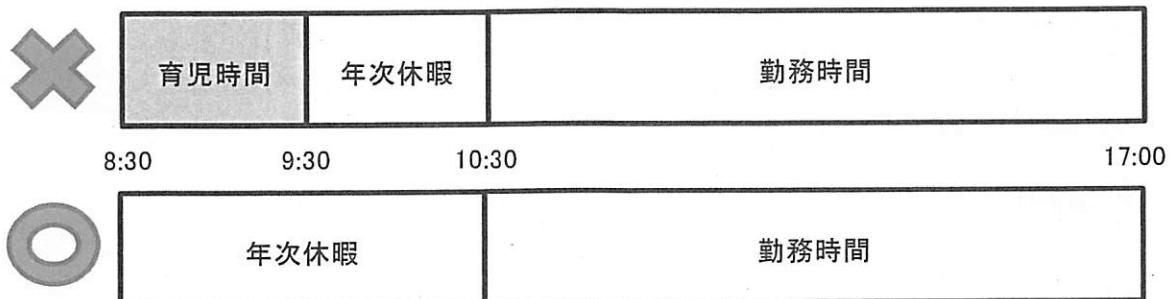
30. 育児時間の前後に引き続いて年次休暇取得することはできますか。

育児時間は勤務を前提としていますから、育児時間の前又は後に引き続いて年次休暇取得する場合には、育児時間の承認は取り消されます。

具体的には、【参考4 育児時間取得パターン】を参照してください。

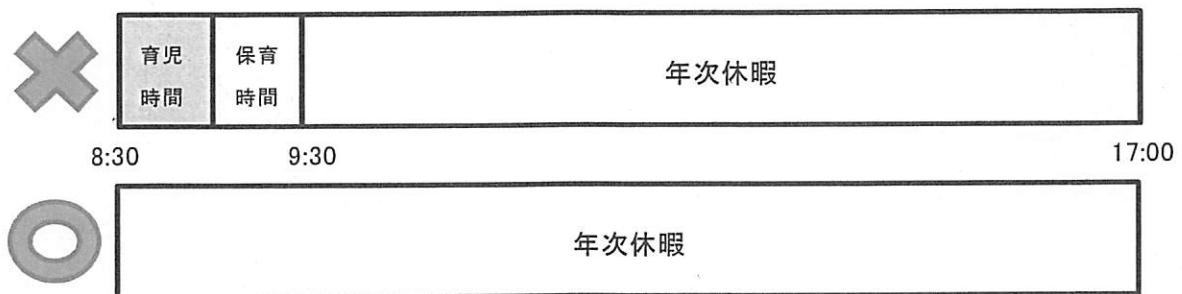
【参考4 育児時間取得パターン】

パターン1(出勤前1時間の育児時間取得している職員が午前10時30分まで休暇を取得する場合)



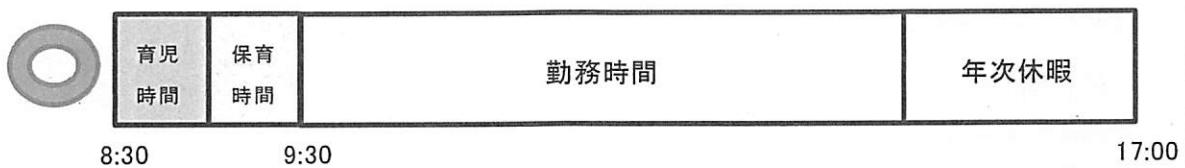
★育児時間が勤務時間に接続していないので、育児時間は取り消され、8時30分から10時30分までの年次休暇(2時間)の取得が必要になります。

パターン2(出勤前30分の育児時間及びそれに連続する30分の保育時間を取得している職員が一日の休暇を取得する場合)



★育児時間、保育時間は取り消したうえで、1日の年次休暇の取得が必要となります。

パターン3(出勤前30分の育児時間及びそれに連続する30分の保育時間を取得している職員が、午後3時から休暇を取得する場合)



★育児時間、保育時間、年次休暇がそれぞれ認められます。

31. 育児時間取得した場合、給与はどうなるのですか。

育児時間により勤務しない時間の給与額が減額されます。

育児時間取得している職員に支給される給与の概要は、【参考5 給与の概要2(育児時間)】のとおりです。

【参考5 給与の概要2(育児時間)】

① 債給に対応する額、地域手当に対応する額、広域異動手当に対応する額

=1か月間の育児時間の総時間に応じて減額される。

(参考例)

例えば、236,400円の債給月額(行(-)2級28号債、平成29年4月1日現在)を受けている職員が、平成29年4月1日から30日までの間、毎日2時間の育児時間を取得した場合は、
1,408円×2(時間)×20(勤務日)=56,320円が、翌月(5月)の給与から減額されることとなる(具体的支給額は180,080円)。

② 債給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特地勤務手当等

=減額されない。

③ 超過勤務手当、休日給、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、特別警備手当

=フルタイム勤務職員と同様、勤務実績に応じて支給される。

④ 期末・勤勉手当・期末手当

=減額されない。

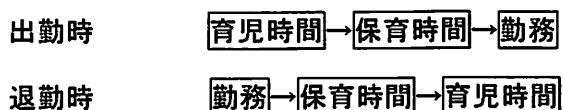
→勤勉手当については、基準日(6月1日及び12月1日)以前の6か月の期間に育児時間の承認を受けて勤務しなかった時間を日に換算して30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間を除算する。

32. 保育時間を承認されている場合、併せて育児時間取得することはできますか。

保育時間を承認されている職員については、育児時間と保育時間の合計が2時間を超えない範囲内で両方の取得が認められます。

なお、出退勤時に両方を取得する場合には、出勤時については育児時間、保育時間、勤務の順に、退勤時については、逆に勤務、保育時間、育児時間の順となります（【参考6 保育時間と育児時間の取得順】参照）。

【参考6 保育時間と育児時間の取得順】



33. 育児時間取得しながら、併せて介護時間取得することはできますか。

取得することができます。

その場合、保育時間と同様、育児時間と介護時間の合計が2時間を超えない範囲内で両方の取得が認められます。

34. 育児時間取得しながら、併せて時間単位の介護休暇取得することはできますか。

取得することができます。

35. 育児短時間勤務をしている間、併せて育児時間取得することはできますか。

取得することはできません。

36. 早出遅出勤務をしながら、併せて育児時間取得することはできますか。

取得することはできます。例えば、早出勤務をしながら終業時に育児時間取得して、退庁時刻を更に早くすることもできます。

37. 育児時間取得しながら、併せて休憩時間短縮の特例措置を利用することはできますか。

育児時間と早出遅出勤務を併用することでは不都合が解消しない場合には、併せて休憩時間短縮の特例措置を利用することはできます。

38. 育児時間取得している期間中に妊娠した場合、併せて通勤緩和を取得することはできますか。

いずれも正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて認められる制度であり、育児時間と通勤緩和を引き続いて取得することはできません。

なお、例えば出勤時に通勤緩和を取得し、退勤時に育児時間取得するというような場合には両制度を併用することは可能です。

39. フレックスタイム制を利用する職員が、育児時間を併用することはできますか。

フレックスタイム制(一般型・育児介護型)と育児時間を併用することはできます。

40. 育児介護型フレックスタイム制を利用する職員が、育児時間等の両立支援制度併用する場合、コアタイムに係る場合でも育児時間等を取得することができますか。

取得することができます。

コアタイム(10:00～15:15)については、正規の勤務時間が割り振られる必要がありますが、割り振られた勤務時間について、育児時間等の両立支援制度を利用することは差し支えありません（ただし、育児時間と休憩時間が接着する場合は、育児時間取得することはできません。）。

41. 包括的に育児時間承認されていますが、ときどき、実家の親が来て子を養育してくれます。親が来る日のみ、育児時間取得しないことはできますか。

事前に、育児時間取得しない時間(30分単位)について承認の取消を受ける必要があります。

この場合、育児時間承認請求書の裏面を利用して下さい。

【育児短時間勤務】

42. 育児短時間勤務とはどのような制度ですか。

育児短時間勤務とは、少子化対策が求められる中、育児と仕事の両立を可能とすることを目的として導入されたもので、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、常勤職員としての身分を保有したまま短時間勤務を行うことができる制度です。

「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいいます。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員であれば、配偶者の就業の有無、育児休業・育児短時間勤務・育児時間の取得の有無等の子の養育状況にかかわりなく、育児短時間勤務をすることができます。例えば夫が育児時間を取りて出勤時に子を託児施設に送り、妻が育児短時間勤務をして退勤後に子の養育をするというように、夫婦で役割を分担することも可能です。

ただし、育児休業に伴う任期付採用職員は、育児短時間勤務をすることできません。

43. 育児短時間勤務の対象となる「子」には養子も含まれますか。

含まれます。

また、平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなりました。

- ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子
- ② 養子縁組里親に委託されている子
- ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子

44. 育児短時間勤務の勤務形態はどのようになっていますか。

育児短時間勤務の勤務形態は、

- ① 1日3時間55分勤務(週19時間35分)
- ② 1日4時間55分勤務(週24時間35分)
- ③ 週3日勤務(週23時間15分)

④ 週2日と3時間55分勤務(週19時間25分)

のうち、いずれかの勤務形態を選択して請求することができます。

なお、このほか、フレックスタイム制適用職員、交代制等勤務職員は、①ないし④に限定されない勤務形態となります。

※ フレックスタイム制適用職員については、4週間ごとの期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように割り振られる必要があります。

45. 育児短時間勤務の期間はどうなっていますか。

1か月以上1年以下の期間で育児短時間勤務の請求をすることができます。

なお、期間の延長を請求することもできます。

46. 育児短時間勤務の請求はどのようにすればよいのですか。

育児短時間勤務承認請求書に、請求に係る子の氏名、請求者との続柄等及び生年月日を証明する書類(母子健康手帳の出生届出済証明書の写しで可)を添付して請求してください。

なお、必要がある場合には、その他の書類の提出を求められることもあります。

この請求は、育児短時間勤務を始めようとする日の1か月前までに行うことになっていますが、育児短時間勤務の承認に当たっては、公務運営に支障が生じないようにするための措置を講じる必要があり、そのために一定の期間が必要な場合もありますので、育児短時間勤務の取得を検討する際は、できる限り早い時期に人事担当者に相談してください。

47. 育児短時間勤務の請求をすれば必ず承認されるのですか。

育児短時間勤務については、子育て中の職員にとって利用しやすいものとなるように配慮する必要があることはもちろんですが、勤務形態が正規の勤務時間より短時間となる勤務である上、勤務時間帯を選択できる制度であることから、裁判所の業務の実情に照らして、公務運営に与える影響が相当程度大きいと言わざるを得ない場合もあります。そこで、裁判所においては、育児短時間勤務の様々な勤務形態、勤務時間帯のうちでも、①1日3時間55分及び②1日4時間55分となる育児短

時間勤務であって、別紙1及び2で定める勤務時間等を割振る場合は、職員全体の理解を得ながら、配置や業務分担を工夫することなどによって、裁判所の業務においても比較的対応しやすいと考えられることから、担当職務等にもよりますが、基本的にできる限り速やかに承認されるものと考えられます。他方、それ以外の請求については、異動等も視野に入れた対応が必要となることから、異動期等を踏まえるため、検討に時間を要することになります。

いずれにせよ、育児短時間勤務の取得を考えている職員は、どのような勤務形態や勤務時間帯とするのがよいかという点も含め、できる限り早い時期に人事担当者に相談してください。

48. 育児短時間勤務の延長はできますか。

子が小学校就学の始期に達するまでの間、延長の請求をすることができます。

期間の延長の請求は、育児短時間勤務承認請求書により、育児短時間勤務の期間の末日の翌日の1か月前までに行うことになっていますが、どの程度の期間、育児短時間勤務を行うかという点は、公務運営に支障が生じないようにするための措置の内容等にもかかわってくることや、他の育児短時間勤務取得希望者等との調整が必要となることもあることから、できる限り、最初の育児短時間勤務の請求の際に、いつまで育児短時間勤務をしたいと考えているのかについても、人事担当者に相談するようにしてください。また、当初の予定を超えて延長する必要が生じた場合にも、できる限り早期に人事担当者に相談してください。

なお、延長前の勤務形態や勤務時間帯と異なる内容での請求や、育児短時間勤務の承認に係る子と異なる子についての請求は、延長請求ではなく、別の新たな請求となります。

49. 育児短時間勤務が承認された場合には、通知されるのですか。

育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求があった場合には、その承認の可否が通知されます。

育児短時間勤務を承認する場合又は期間の延長を承認する場合には、人事異動通知書が交付されます。また、育児短時間勤務の内容(勤務日、始業及び終業の時刻、休憩時間等)が通知されます。

50. 育児短時間勤務の終了後、再度、育児短時間勤務の請求をすることはできますか。

直近の育児短時間勤務が終了した日の翌日から起算して1年を経過しないときは、特別の事情がある場合を除き、再度の育児短時間勤務を請求することはできません。

再度の育児短時間勤務の承認の請求をすることができる特別の事情は、次のとおりです。

- ① 育児短時間勤務の承認が、次子の産前の休業を始め又は出産したことにより効力を失った後、次子が死亡又は養子縁組等により職員と別居することとなった場合
- ② 育児短時間勤務の承認が、休職又は停職の処分により失効した後、当該休職又は停職が終了した場合
- ③ 育児短時間勤務の承認が、職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより取り消された後、子を養育することができる状態に回復した場合
- ④ 育児短時間勤務の承認が、内容の異なる育児短時間勤務を承認しようすることにより取り消された場合
- ⑤ 育児短時間勤務の請求の際に育児休業等計画書を提出し、当該育児短時間勤務の終了後、3か月以上の期間を経過した場合
- ⑥ 配偶者の入院や配偶者との別居など育児短時間勤務の終了時に予測できなかった事実が生じたことにより、育児短時間勤務をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合
- ⑦ 別の子の育児短時間勤務に切り替えるために育児短時間勤務の承認を取り消された後、その別の子が死亡等した場合
- ⑧ 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子の育児短時間勤務に切り替えるために育児短時間勤務の承認を取り消された後、その子についての特別養子縁組の成立に係る家事審判事件が終了（特別養子縁組が成立しなかった場合）等した場合

51. 夫婦が同一時期に1日3時間55分ずつ又は週2日と3時間55分ずつ交替で育児短時間勤務をすることはできますか。また、夫婦が同一時期に同時に育児短時間勤務をすることはできますか。

育児短時間勤務は、配偶者の就業の有無、育児短時間勤務の取得の有無等の子の養育状況に

かかわりなくすることができますから、夫婦が同一時期に交替で又は同時に育児短時間勤務をすることの承認の請求をすることもできます。もっとも、夫婦の双方又は一方の請求が希望時期に承認されないこともありますので(特に別紙1及び2に当てはまらない請求の場合)、承認される見通しがつくまでの間は、託児先の確保等の検討も怠らないようにしてください。また、夫婦が同じ時間帯に育児短時間勤務をするときには、夫婦が共に協力して子の養育をするために認められるものですから、夫婦の一方が常態として子の世話を従事しないようなことがあってはならないことは、当然です。

52. 夫婦が異なる時期に交替で育児短時間勤務をすることはできますか。

夫婦が異なる時期に1回ずつ、交替で育児短時間勤務をすることもできます。

また、①当初の育児短時間勤務の請求の際に、育児短時間勤務をすることにより子を養育する計画を育児休業等計画書で申し出た場合において、②職員の育児短時間勤務の終了後、3か月以上の期間を経過したときは、「特別の事情がある場合」として、再び育児短時間勤務を請求することができるので、前の育児短時間勤務から1年が経過していない場合であっても、育児休業等計画書を提出していれば、夫婦が交替で育児短時間勤務をすることも可能です。

もっとも、公務運営に支障が生じないように一定の検討期間が必要な場合もありますので、できる限り早い時期に人事担当者に相談してください。

53. 育児短時間勤務の終了事由には、期間満了のほかにどのようなものがあるのですか

期間満了のほか、育児短時間勤務の承認の失効及び取消があります。

失効については、失効事由が生ずれば当然に育児短時間勤務の承認は効力を失いますが、取消については、取消事由があってもそれだけでは直ちに育児短時間勤務の承認の効力がなくなるわけではなく、任命権者の取消行為によって承認は効力を失うこととなります。

(1) 失効事由は、次のとおりです。

- ① 職員が産前休暇を始めた場合
- ② 職員が出産した場合
- ③ 職員が休職又は停職の処分を受けた場合
- ④ 当該育児短時間勤務に係る子が死亡した場合

⑤ 当該育児短時間勤務に係る子が職員の子でなくなった場合(養子と離縁した場合等)

(2) 取消事由は、次のとおりです。

① 職員が育児短時間勤務に係る子を養育しなくなった場合(次のいずれかに該当する場合)

ア 子と同居しないこととなった場合

イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、育児短時間勤務の期間中、子の日常生活上の世話をすることができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれる場合

ウ 育児短時間勤務をすることにより養育しようとする時間において、子を託児するなどして子の日常生活上の世話に専念しないこととなった場合

② 育児短時間勤務により養育している子以外の子について育児短時間勤務を承認しようとする場合

③ 育児短時間勤務をしている職員について、内容の異なる育児短時間勤務を承認しようとする場合

(3) 育児短時間勤務をしている職員は、次の事由に該当する場合には、養育状況変更届により、遅滞なく、任命権者にその旨を届け出してください。

① 育児短時間勤務に係る子が死亡した場合

② 育児短時間勤務に係る子が職員の子でなくなった場合

③ 育児短時間勤務に係る子を養育しなくなった場合

54. 育児短時間勤務をした場合、給与はどのようにになりますか。

育児短時間により勤務しない時間の給与額が減額されます。

育児短時間取得している職員に支給される給与の概要は、次のとおりです(【参考7 給与の概要3(育児短時間)】参照。)。

【参考7 給与の概要3(育児短時間)】

- ① 債給月額、債給の調整額、債給の特別調整額、初任給調整手当、本府省業務調整手当
勤務時間数に応じた額を支給する。

(参考例)

例えば、236,400円の債給月額(行(一)2級28号俸、平成29年4月1日現在)を受けて
いる職員が、平成29年4月1日から30日までの間、1日当たり4時間55分勤務の育児短
時間勤務職員となった場合は、4月分の債給月額が、
 $236,400円 \times 24\text{ 時間 } 35\text{ 分} / 38\text{ 時間 } 45\text{ 分} = 149,974\text{ 円}$ となる。

- ② 扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当

原則として、フルタイム勤務時と同額を支給する。

- ③ 通勤手当

原則として、フルタイム勤務時と同様に支給する。

ただし、交通用具に係る手当額は、平均1か月当たりの通勤所要回数が10回未満となる場合には半額とする。また、交通機関を利用する職員が、週3日又は2日と3時間55分の勤務となる場合は、勤務回数の変更により、手当額が変更される場合がある。

- ④ 地域手当、広域異動手当、特地勤務手当等

勤務時間数に応じて支給される債給等に支給割合を乗じて得た額を支給する。

- ⑤ 超過勤務手当、休日給、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、特別警備手当

フルタイム勤務職員と同様、勤務実績に応じて支給する。ただし、超過勤務手当について、1日の勤務時間の合計が7時間45分に達するまでは支給割合を100分の100とする。

- ⑥ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の基礎額のうち債給の月額をフルタイム勤務時の債給の月額となるように割り戻す。期末手当の在職期間の算定については、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分の2分の1に相当する期間を在職期間から除算し、勤勉手当の勤務期間の算定については、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を勤務期間から除算する。

55. 育児短時間勤務期間中の年次休暇はどのようになるのですか。

年次休暇の単位は、次のようになります。

① 年次休暇の単位

年次休暇の取得単位及び時間単位で使用した年次休暇の日への換算は、育児短時間勤務の勤務形態により、次のとおりとなります。

ア 1日3時間55分勤務の場合

1日又は1時間単位、3時間55分をもって1日と換算

イ 1日4時間55分勤務の場合

1日又は1時間単位、4時間55分をもって1日と換算

ウ 週3日勤務の場合

1日又は1時間単位、7時間45分をもって1日と換算

エ 週2日と3時間55分勤務の場合

1日又は1時間単位、7時間45分をもって1日と換算

② 年次休暇の日数

年次休暇の日数(年間)は、育児短時間勤務の勤務形態により、次のとおりとなります。

ア 1日3時間55分勤務又は1日4時間55分勤務の場合:20日

イ 週3日勤務の場合:12日

ウ 週2日と3時間55分勤務の場合:10日

③ 年の中途から育児短時間勤務をした場合の年次休暇の日数

年の中途から育児短時間勤務をしたり、年の中途中に育児短時間勤務の勤務形態を変更した場合、年次休暇の日数は、変更前後の勤務時間に比例した日数となります。

なお、変更前の年次休暇の残日数に時間単位の端数がある場合は、その端数について、次の計算式により日に換算し、残日数に加えて、変更後の年次休暇の日数を計算します。

年次休暇の時間単位の端数

勤務形態変更前における1日当たりの勤務時間数

具体例は【参考8 育児短時間勤務中の年次休暇の具体例】を参照してください(詳しくは人事担当者に照会してください。)。

【参考8 育児短時間勤務中の年次休暇の具体例】

例1 4月30日までの年次休暇の残日数が33日と3時間であるフルタイム勤務の職員

(あるいは育児休業中の職員)が、5月1日から1日4時間55分勤務の育児短時間勤務を始める場合の年次休暇の日数

フルタイム勤務	一日4時間55分勤務
(1/1)	(5/1)

(12/31)

時間単位の端数を日に換算して、5月1日の年次休暇の残日数を計算すると

$$33\text{日} + \frac{3\text{時間}(年次休暇の時間単位の端数)}{7\text{時間45分}(勤務形態変更前における1日当たりの勤務時間数)} = 33.387\text{日}$$

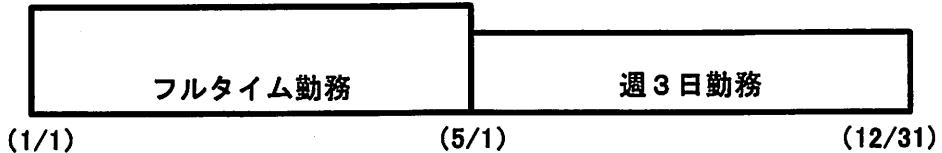
よって、育児短時間勤務開始時の年次休暇の日数は

$$\frac{33.387\text{日}(年次休暇の残日数)}{5\text{日}(勤務形態変更後における1週間の勤務日数)} \times \frac{5\text{日}(勤務形態変更前における1週間の勤務日数)}{= 33.387\text{日}}$$

このように1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数とするので、5月1日現在の年次休暇の日数は、33日となる。

ただし、5月1日以降は、1時間を単位として使用した年次休暇を日に換算する場合、4時間55分をもって1日となる。

例2 4月30日までの年次休暇の残日数が31日と6時間であるフルタイム勤務の職員が、5月1日から週3日勤務の育児短時間勤務を始める場合の年次休暇の日数



時間単位の端数を日に換算して、年次休暇の残日数を計算すると

$$31\text{日} + \frac{6\text{時間(年次休暇の時間単位の端数)}}{7\text{時間45分(勤務形態変更前における1日当たりの勤務時間数)}} = 31.774\text{日}$$

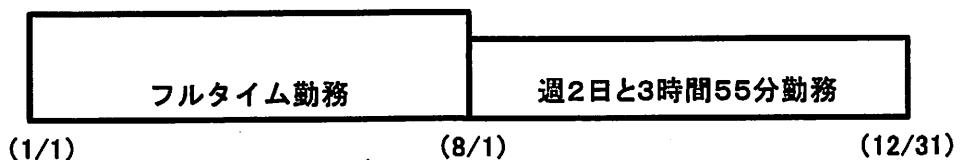
よって、育児短時間勤務開始時の年次休暇の日数は

$$\frac{31.774\text{日(年次休暇の残日数)}}{\frac{3\text{日(勤務形態変更後における1週間の勤務日数)}}{5\text{日(勤務形態変更前における1週間の勤務日数)}}} = 19.06\text{日}$$

このように1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数とするので、5月1日現在の年次休暇の日数は、19日となる。

この場合、5月1日以降も、1時間を単位として使用した年次休暇を日に換算する場合、7時間45分をもって1日となる。

例3 7月31日までの年次休暇の残日数が25日であるフルタイム勤務の職員が、8月1日から週2日と3時間55分(週19時間25分)勤務の育児短時間勤務を始める場合の年次休暇の日数

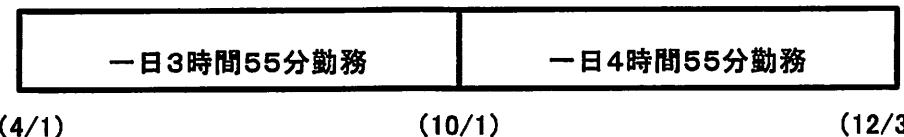


$$\frac{25 \text{ 日} (\text{年次休暇の残日数}) \times 19\text{時間}25\text{分} (\text{勤務形態変更後における1週間当たりの勤務時間数})}{38\text{時間}45\text{分} (\text{勤務形態変更前における1週間当たりの勤務時間数})} = 12.53\text{日}$$

このように1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数とするので、8月1日現在の年次休暇の日数は、13日となる。

この場合、8月1日以降も、1時間を単位として使用した年次休暇を日に換算する場合、7時間45分をもって1日となる。

例4 4月1日から1日3時間55分勤務をしている育児短時間勤務職員で、9月30日までの年次休暇の残日数が10日である職員が、10月1日から1日4時間55分勤務を始める場合の年次休暇の日数



10月1日現在の年次休暇の日数は10日で変わらないが、これまで1時間を単位として使用した年次休暇を日に換算する場合、3時間55分をもって1日とされていたのが、4時間55分をもって1日となる。

56. 育児短時間勤務をしている間も、子の看護休暇や短期介護休暇は年間5日間(休暇の対象者が2人以上の場合には10日間)認められますか。

5日間(又は10日間)認められますが、時間単位で使用した休暇の日への換算は、年次休暇と同様となります。

例えば、子の看護休暇の残日数が5日である育児短時間勤務職員が2時間子の看護休暇を取得した場合、子の看護休暇の残日数は、育児短時間勤務の勤務形態により、次のようにになります。

ア 1日3時間55分勤務の場合;残日数は4日と1時間55分

イ 1日4時間55分勤務の場合;残日数は4日と2時間55分

ウ 週3日勤務又は週2日と3時間55分勤務の場合;残日数は4日と5時間45分

57. 育児時間のように、1日単位で(あるいは一定の期間)育児短時間勤務を取り消すことはできますか。

1日単位で(あるいは一定の期間)育児短時間勤務を取り消すことはできません。

58. 育児短時間勤務をしている間、併せて保育時間を取得することはできますか。

併せて保育時間を取得することはできます。

ただし、勤務時間が3時間55分しか割り振られていない日にあっては、保育時間は1回(30分以内)に限られることになります。

59. 育児短時間勤務をしている間の休憩時間はどのようになるのですか。

フルタイム勤務職員と同様であり、原則として午後零時15分から午後1時までの45分間が休憩時間となります。

60. 育児短時間勤務をしている間、休憩時間短縮の特例措置を利用することができないですか。

育児短時間勤務職員については、休憩時間短縮の特例措置を利用することはできません。

61. 自分の都合で、期間の途中で育児短時間勤務を終了させることはできますか。

育児短時間勤務の期間の満了前に、育児短時間勤務を終了させることを希望する場合は、任命権者に対して育児短時間勤務の承認の撤回を求めることがあります。ただし、職員が育児短時間勤務をする際、他の職員の配置換え、任期付短時間勤務職員の採用等の措置を講じている場合があるため、希望する時期に終了できるとは限りません。できるだけ早い時期に人事担当者に相談してください。

62. 自分の都合で、期間の途中で育児短時間勤務の勤務形態や勤務時間帯を変更することはできますか。

育児短時間勤務の期間の途中で、承認を受けた育児短時間勤務に係る勤務形態や勤務時間帯を変更したい場合には、新たな請求をすることになります。そのような請求があれば、公務運営に与える影響を改めて検討した上で承認の可否を判断することになります。

なお、職員が育児短時間勤務をする際、任期付短時間勤務職員の採用等の措置を講じている場合はもちろんですが、それ以外でも職場の業務態勢の変更を伴うものであることから、変更を検討する際は、できるだけ早い時期に人事担当者に相談してください。

【保育時間】

63. 産後休暇の後、子を託児所に預けたいのですが、送迎のために出勤時間を猶予してもらえないでしょうか。

乳児を育てる職員に対し、授乳その他様々な世話をため必要な時間を確保して、職員の育児について援助を与えようとする趣旨で、特別休暇として保育時間が認められています。これは、生後1年に達しない(満1歳の誕生日の前日まで)子を育てる職員から請求があつた場合に、正規の勤務時間中に1日2回それぞれ30分以内の時間、その勤務を離れて子の保育を行うことができるとしたものです。このような趣旨をより効果的なものとするために、人事院規則10-7第10条において、保育時間中は勤務させてはならないこととされています。

そして、ここにいう授乳等とは、子への授乳に限らず、託児所への送迎など子のため的一般的世話をも含むものと解されていますので、前記時間内で出勤時間の猶予は可能です。

また、夫が育児休業中であっても、妻である女性職員は、母乳による授乳の必要がある限り、保育時間取得することができます。

64. 保育時間の対象となる「子」には、養子も含まれますか。

含まれます。

また、平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなりました。

- ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子
- ② 養子縁組里親に委託されている子
- ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子

65. 男性職員が取得できる保育時間はどのくらいですか。

共働き夫婦の場合、夫婦双方合計で最大1時間取得できますが、男性職員が取得できる保育時間は、1日2回それぞれ30分の保育時間から妻が取得している保育時間を差し引いた時間の範囲ということになります。ただし、妻と同一の時間帯に保育時間取得することはできません。

なお、妻がいわゆる専業主婦の場合であっても、家族の看護、上の子の授業参観、冠婚葬祭、妻の病気等、妻が子を保育することができない事情が社会通念上やむを得ないと認められるときは、当該男性職員は保育時間取得することができます。

※ 平成29年1月施行の改正法により、男性職員が配偶者と同時に取得する場合の調整規定に係る「親」の範囲の拡大が行われ、妻に加えて、「特別養子縁組の成立前の監護期間中の子を監護している者」等も含まれることになりました。詳しくは、人事担当者にお尋ねください。

66. 保育時間は、勤務時間中のどの時間帯に取得してもよいのですか。

正規の勤務時間中のどの時間帯に保育時間を請求するかは、職員の選択に任されており、請求された時間について、保育の実態が認められる限りは承認することとなります。例えば、勤務時間の始めと終わりに各30分ずつ取得することも、勤務時間の始め又は終わりにまとめて60分取得することも、あるいは、休憩時間の前後に30分ずつを取得することも可能です。

67. 保育時間は、その都度請求しなくてはならないのでしょうか。

保育時間は、休暇を必要とする事情が生じた都度請求することもできますし、あらかじめ包括的に請求することもできます。

68. 保育時間と早出遅出勤務は併用することができますか。

併用することができます。

【男性職員の育児参加休暇】

69. 男性職員の育児参加休暇は、どのような場合に認められるのですか。

職員の妻(婚姻の届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)が出産する場合において、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職員が、これらの子の養育のため勤務しないときに認められます。出産に係る子以外に小学校就学の始期に達するまでの子があり、その子を養育する場合には、妻の産前の期間においても取得することができます。

「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいいます。

70. 男性職員の育児参加休暇の対象となる「子」には、養子も含まれますか。

含まれます。このほか、妻の子についても「子」に含まれます。

また、平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなりました。

- ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子
- ② 養子縁組里親に委託されている子
- ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子

71. 男性職員の育児参加休暇は、いつからいつまでの期間に何日間認められるのですか。

男性職員の育児参加休暇は、職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合14週間)前の日から、当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、5日間取得することができます。

なお、1日又は1時間を単位として取得することができ、1時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合には、7時間45分をもって1日となります。育児参加休暇は仕事と家庭生活の両立支援のための特別休暇(特定休暇)の1つであることから、年次休暇と異なり、分単位の端数を含む残日

数のすべてを使用する場合に限って、分単位の使用が認められます(詳細については、【参考9 育児参加休暇の残日数計算】を参照。)。

【参考9 育児参加休暇の残日数計算】

(例)育児参加休暇(5日)の場合

4月13日 6時間休暇を取得 (残日数:4日と1時間45分)

4月27日 4日休暇を取得 (残日数:1時間45分)

5月 8日 1時間45分休暇を取得 (45分の休暇は、残日数のすべてを使用するので
認められる。)

72. 単身赴任中ですが、男性職員の育児参加休暇を取得することができますか。

「子を養育する」とは、その子と同居して監護することをいいますが、通常は家族として同居しているものの業務の事情等により一時的に住居を異にしている状態にある場合についても「同居」として取り扱われますので、単身赴任中であっても、男性職員の育児参加休暇を取得することができます。

73. 妻が流産して退院しましたが、まだ体調が回復していません。妻の世話をするために男性職員の育児参加休暇は認められますか。

妻の世話のためという理由では休暇は認められませんが、妊娠満12週以後であれば、流産したとしても、妻が出産した場合となります。

そのため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するためであれば男性職員の育児参加休暇が認められることとなります。

74. 妻は専業主婦ですが、男性職員の育児参加休暇は認められますか。また、子の祖父母と同居している場合はどうですか。

この休暇は、他に育児を行いうる者がいる場合であっても、男性職員が育児を行おうとする場合には認められるため、いずれの場合も認められます。

75. 妻の出産前に3歳の子の養育のために男性職員の育児参加休暇を5日間取得しました。妻の出産後に出産に係る子のため、更に5日間の休暇が認められますか。

この休暇は、子1人につき5日間認められるものではありませんので、既に小学校就学の始期に達するまでの子のためとして5日間取得した場合には、出産に係る子のために取得することはできません。

例えば、妻の産前の期間において小学校就学の始期に達するまでの子のためとして、1日と4時間取得した場合には、妻の産後の期間において、小学校就学の始期に達するまでの子及び出産に係る子のためとして3日と3時間45分取得することができます。

【子の看護休暇】

76. 「看護」の対象となるのは、どのような子ですか。

職員が養育する小学校就学の始期に達するまでの子で、実子、養子及び配偶者の子が対象になります。

また、平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなりました。

- ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の者
- ② 養子縁組里親に委託されている者
- ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された者

「小学校就学の始期に達するまで」とは、その子が満6歳に達する日以後の最初の3月31日までとなります。

77. 子の看護休暇の対象となる「看護」とは、どのような内容のものですか。

負傷又は疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話や、予防接種又は健康診断を受けさせるために付き添うことをいいます。

負傷又は疾病には、症状に風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷、疾病が含まれますが、後遺障害の機能回復訓練(リハビリ)の介助は含まれません。予防接種や健康診断については、法令により接種等が定められているものに限らず、任意のものも対象となります。土曜日等に受けられる場合には「勤務しないことが相当であると認められる場合」には当たらず、休暇は認められないとされています。

78. 単身赴任中ですが、子の看護休暇を取得することができますか。

「子を養育する」とは、その子と同居して監護することをいいますが、通常は家族として同居しているものの業務の事情等により一時的に住居を異にしている状態にある場合についても「同居」として取り扱われますので、単身赴任中であっても、子の看護休暇を取得することができます。

79. 配偶者がいわゆる専業主婦(夫)のような場合には、子の看護休暇は認められないですか。

子の看護休暇は、子が負傷、疾病により看護の必要があり、職員自身が実際にその看護に従事するために勤務しない場合に認められますので、いわゆる専業主婦(夫)である配偶者や同居の祖父母など、他に看護可能な家族等がいる場合であっても、職員が実際に子の看護を行う場合には認められます。

80. 子の看護休暇の請求に当たって、証明書類として医師の診断書等を提出する必要がありますか。

通常は、提出する必要はありません。ただし、休暇の承認権者が確認する必要があると判断すれば、医師の診断書や市町村からの予防接種等の通知等の提出を求める場合もあります。

81. 休暇日数はどうなりますか。

1月から12月までの1年間に、対象となる子が1人の場合には5日間、対象となる子が2人以上の場合には10日間取得することができます。また、夫婦とも職員の場合は、それぞれ5日間又は10日間取得できることになります。

なお、1日又は1時間を単位として取得することができ、1時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合には、7時間45分をもって1日となります。看護休暇は仕事と家庭生活の両立支援のための特別休暇(特定休暇)の1つであることから、年次休暇と異なり、分単位の端数を含む残日数のすべてを使用する場合に限って、分単位の使用が認められます。

82. 年の途中で対象となる子の人数に変更があった場合には、休暇の日数はどうなりますか。

休暇の際の子の人数を基準に、取得可能な休暇の上限日数を判断することとなります。例えば、1月1日から1月31日まで第一子を養育していたところ、2月1日に第二子が誕生し、4月1日から第一子が小学校に入学した場合、1月1日から1月31日までは最大で5日間、2月1日から3月31日までは最大で10日間、4月1日からは最大で5日間の範囲で休暇を取得することができます。なお、この例で、2月1日から3月31日までの間に7日間の休暇を取得した場合（3月31日時点の残日数3日）には、4月1日以降は、上限（5日間）を超える休暇を既に取得していることから、新たに子の看護休暇を取得することはできません。

年の途中で対象となる子の人数に変更があった場合には、休暇簿（特別休暇用）の備考欄に変更の原因や変更後の休暇の残日数を記入してください。

83. 病気になった小学校就学の始期に達するまでの子の通院に付き添う場合には、子の看護休暇と短期介護休暇のどちらを取得することができますか。

要件を満たしていれば、職員の選択により、どちらの休暇も取得することができます。

【育児を行う職員の早出遅出勤務】

84. 「育児を行う職員の早出遅出勤務」とはどのようなものですか。

育児を行う職員の早出遅出勤務とは、始業及び終業時刻を繰り上げたり繰り下げるとして、育児を行う職員が休暇や休業によって勤務を欠くことなくフルタイム勤務を継続し、家庭責任を果たしながら職業生活を維持していくことを支援する制度です。

具体的には、職員が育児のためとして、早出遅出勤務の始業及び終業時刻で勤務することを請求した場合、割振り権者は、公務の運営に支障がある場合を除き、請求に係る始業及び終業時刻により勤務をさせるというものです。

85. 「育児を行う職員」とは、どのような職員ですか。

「育児を行う職員」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員及び小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子を養育する職員であって、児童福祉法第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業(いわゆる学童保育)を行う施設等にその子の送迎のために赴く職員をいいます。このような職員であれば、職員の配偶者であってその子の親であるものの就業状況等にかかわりなく、早出遅出勤務をすることができます。

「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいいます。

86. 育児を行う職員のための早出遅出勤務の対象となる「子」には、養子も含まれますか。

含まれます。

また、平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなりました。

- ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子
- ② 養子縁組里親に委託されている子
- ③ 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子

87. 小学生の子を養育していますが、それだけで早出遅出勤務が認められますか。

単に小学生の子を養育しているというだけでは早出遅出勤務は認められず、その子を放課後児童健全育成事業(いわゆる学童保育)を行う施設等に託児し、その子を出迎えるため赴き、又は見送るために赴く場合にのみ認められることになります。

具体的には、放課後児童クラブ、放課後子ども教室、ファミリー・サポート・センター、放課後等デイサービス事業又は日中における一時的な見守り等の支援を行う施設などが挙げられます。

88. 放課後児童健全育成事業(いわゆる学童保育)とは、具体的にはどのようなものをいうのですか。

放課後児童健全育成事業(いわゆる学童保育)とは、小学校に就学している児童であって、その保護者が労働等により昼間家庭にいないものに、授業の終了後に児童厚生施設等の施設を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業とされています。地域によって名称が「学童保育」や「児童クラブ」など様々で、運営主体も市町村などの公共団体や民間の社会福祉法人、地域のPTAなど多岐にわたるものですが、基本的には、上記と同旨の事業をおこなっているものについては、放課後児童健全育成事業に当たると考えて差し支えありません。

89. スポーツクラブや学習塾も放課後児童健全育成事業(いわゆる学童保育)を行う施設に当たりますか。

スポーツクラブや学習塾は、放課後児童健全育成事業(いわゆる学童保育)を行う施設には当たりません。

90. 早出遅出勤務の請求はどのようにすればよいのですか。

早出遅出勤務請求書により請求してください。始業及び終業時刻については、あらかじめ定められており、その時間帯は、別紙3のとおりとなります（休憩時間短縮特例と併用する場合については、別紙4のとおり。）。

91. 法廷立会のある曜日は通常の勤務時間で勤務して、それ以外の曜日は早出遅出勤務するということはできますか。

例えば、業務の状況に合わせて、特定の曜日だけ早出遅出勤務を請求したり、育児の実態に合わせて、保育園への送りを行う月曜日から水曜日までを遅出勤務とし、迎えを行う木曜日と金曜日を早出勤務として請求したりすることもできます。

92. 事後請求はできますか。

早出遅出勤務希望日の当日や事後の請求は、認められません。

93. 早出遅出勤務の請求をしても、認められないことがあるのですか。

育児を行う職員の要件に該当しない場合は、認められないこととなります。この他に、人事院規則上、公務の運営に支障がある場合は早出遅出勤務が認められることとなっており、公務運営の支障の有無の判断は、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うこととされています。しかし、この制度がフルタイムの勤務を維持するものであることを踏まえ、これを理由に早出遅出勤務を認めないケースができるだけ少なくなるような運用としています。

94. 夫婦とも職員の場合、早出遅出勤務について同じ時期に請求することはできますか。

子を養育する時間帯が重なっている場合であっても、夫婦が同じ日に早出遅出勤務を請求することができます。

また、例えば、一人が子を保育園へ送るため「遅出勤務」をし、もう一人が迎えに行くため「早出勤務」をすることも可能となっています。

【育児を行う職員の超過勤務の免除】

95. 育児を行う職員の超過勤務の免除とはどのようなものですか。

育児を行う職員の超過勤務の免除とは、3歳に満たない子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合には、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、超過勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。）をさせてはならないものをいいます。

「3歳に満たない」とは、満3歳の誕生日の前日までをいいます。3歳に満たない子のある職員であれば、職員の配偶者であってその子の親であるものの就業状況等にかかわらず、超過勤務の免除の請求をすることができます。

また、平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなりました。

- ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子
- ② 養子縁組里親に委託されている子
- ③ 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子

96. 育児を行う職員の超過勤務の免除の請求はどのようにすればよいのですか

育児を行う職員の超過勤務の請求は、超過勤務制限請求書により、人事院規則10-11第9条による旨と、1年又は1年未満の月単位の期間について、初日及び期間を明らかにして、制限開始の初日の前日までに請求してください。

なお、育児を行う職員の超過勤務の免除の請求期間と、育児を行う職員の超過勤務の制限の請求期間とが重複しないようにしてください。

97. 育児を行う職員が妊娠した場合には、超過勤務の免除を受けるためにこの請求をする必要がありますか。

人事院規則上は、妊娠中の職員本人から、超過勤務をしないことについての請求があった場合には、超過勤務を命ずることができないこととなっています。しかし、実務の取扱いとしては、職員本人からの請求を待たずに超過勤務を命じないこととされており、妊娠中の職員については、特に超過勤務の免除の請求をするまでの必要はないものと思われます。

なお、既に超過勤務の免除が認められている職員が妊娠した場合でも、既に認められている超過勤務の免除の請求を撤回する等の必要はありません。

【育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限】

98. 深夜勤務及び超過勤務の制限とはどのようなものですか。

深夜勤務の制限とは、午後10時から翌日の午前5時までの間の勤務(超過勤務及び宿直勤務を含む。)をさせてはならないものをいいます。

また、超過勤務の制限とは、1か月について24時間、1年について150時間を超えて超過勤務(ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務は除く。)をさせてはならないものをいいます。

99. 育児を行う職員とは、どのような職員ですか。

育児を行う職員とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員をいいます。超過勤務の制限については、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員であれば、職員の配偶者でその子の親であるものの就業状況等にかかわりなく、制限の請求をすることができます。

深夜勤務の制限については、職員の配偶者でその子の親であるものが、深夜において常態として、その子を養育することができる場合には、対象職員から除かれます。

また、平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなりました。

- ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子
- ② 養子縁組里親に委託されている子
- ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子

100. 配偶者(その子の親)が深夜において常態としてその子を養育することができる場合とは、具体的にどのような場合ですか。

配偶者(その子の親)が、①深夜において就業していない者(深夜における就業日数が、1か月について3日以下の者を含む。)であること、②負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請

求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと、③6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である者又は産後8週間を経過しない者でないこと、のいずれの事由にも該当する場合です。

101.1年に満たない期間について超過勤務の制限の請求をした場合、150時間の超過勤務制限はどうなりますか

上記の場合についても、150時間の超過勤務制限があります。

たとえば、8か月の期間について超過勤務の制限の請求をした場合、1か月について24時間の制限のほか、当該8か月間について150時間の超過勤務の制限がかかります。

102.深夜勤務又は超過勤務の制限の請求はどのようにすればよいのですか。

深夜勤務の請求は、深夜勤務制限請求書により、6か月以内の制限期間について、初日及び末日を明らかにして、制限開始の初日の1か月前までに請求してください。

超過勤務の制限の請求は、超過勤務制限請求書により、1年又は1年未満の月単位の期間について、初日及び期間を明らかにして、制限開始の初日の前日までに請求してください。

なお、育児を行う職員の超過勤務の制限の請求期間と、超過勤務の免除の請求期間とが重複しないようにしてください。

103.深夜勤務及び超過勤務の制限の請求をしない場合はどうなりますか。

男性を含めたすべての職員を対象に、年間360時間を目安として、これを超えて時間外勤務をさせないように努めるものとの人事院の指針が示されています。

104.女子保護規定が解消されましたが、深夜勤務や超過勤務の増加につながることになるのでしょうか

超過勤務を命ずるに当たっては、職員の健康、福祉ひいては公務能率向上の観点から、その必要性を十分検討することはいうまでもありませんが、特に、女性職員に超過勤務を命ずるに当たっては、母性保護や子供の養育等の負担が男性職員に比較して多いといった女性職員を取り巻く特有の事情にも十分配慮していかなければならないと考えています。

105.夫婦とも職員の場合、深夜勤務又は超過勤務の制限について同じ時期に請求することはできますか。

超過勤務の制限については、夫婦が同じ時期に制限を受けることができますが、深夜勤務の制限の場合、配偶者のうち、一方が請求し、その請求が認められれば、一方が深夜において終業しないこととなり、他方については請求要件を満たさないこととなるので、双方同時期に同日期間の請求を行うことはできません。

【育児を行う職員の休憩時間短縮の特例措置】

106. 育児を行う職員の休憩時間短縮の特例措置とはどのようなものですか。

当該職員の申出により、公務の運営に支障がないと認められるときは、休憩時間を45分から30分に短縮し、終業時刻を15分繰り上げができる特例措置です（具体的な勤務時間の割振りについては、別紙5ないし7記載のとおり。）。

なお、職員の健康及び福祉を考慮すれば、休憩時間を30分に短縮するという特例措置はあくまで例外的手段ですから、早出遅出勤務を利用することにより対応できる場合は、できる限り休憩時間を45分確保し、早出遅出勤務を利用するようしてください。

107. 育児を行う職員とは、どのような職員ですか

育児を行う職員とは、小学校就学の始期に達するまで（満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで）の子のある職員がその子を養育する場合及び小学校に就学している子のある職員がその子を送迎するため、その住居以外の場所に赴く場合をいいます。これらの要件に該当する職員であれば、職員の配偶者でその子の親であるものの就業状況等にかかわりなく、対象となります。

また、平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなりました。

- ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子
- ② 養子縁組里親に委託されている子
- ③ 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子

108. 育児を行う職員の休憩時間短縮の特例措置の取扱いで注意すべき点はありますか

職員の健康及び福祉を考慮すれば、特例措置はあくまで例外的手段であり、育児を行う職員が早出遅出勤務を利用することにより不都合が解消しない場合に、例外的に、休憩時間短縮の特例措置により休憩時間を30分に短縮することが認められます。

109. 小学校に就学している子を住居以外の場所へ送迎するためとは、放課後児童健全育成事業（いわゆる学童保育）を行う施設等に送迎するために赴く場合に限定されるのですか。

育児を行う職員の早出遅出勤務の要件は、放課後児童健全育成事業（いわゆる学童保育）を行う施設等に小学生の子を送迎するために赴く職員を対象としていますが、休憩時間短縮の特例措置においては、これよりも対象範囲が広く、例えば、小学校に就学している子を祖父母宅へ送迎する場合も対象とされています。

110. 休憩時間短縮の特例措置の申出はどのようにすればよいのですか。

休憩時間短縮申出書等により申出をしてください。申出が承認された場合には、その旨付記された申出書の写しが交付されます。

111. 休憩時間短縮の特例措置は、毎日ではなく、特定の曜日のみの申出でも認められますか。

業務の状況や育児等の実態に合わせて、特定の曜日について申出をすることも可能です。

112. 早出遅出勤務と休憩時間短縮の特例措置を併用することはできますか

早出遅出勤務を利用するのみでは、不都合が解消しない場合には、休憩時間短縮の特例措置を併用することもできます（具体的な勤務時間の割振りについては、別紙4記載のとおり。）。

(別紙1)

育児短時間勤務職員の勤務時間等表（育児休業法第12条第
1項第1号職員）

割振り区分	勤務時間	休憩時間
育短A 1班	午前9時15分から午後1時55分まで	午後零時15分から午後1時まで
育短A 2班	午前9時30分から午後2時10分まで	
育短A 3班	午前9時45分から午後2時25分まで	
育短A 4班	午前10時から午後2時40分まで	
育短A 5班	午前10時15分から午後2時55分まで	
育短A 6班	午前10時30分から午後3時10分まで	
育短A 7班	午前10時45分から午後3時25分まで	
育短A 8班	午前11時から午後3時40分まで	
育短A 9班	午前11時15分から午後3時55分まで	

(別紙2)

育児短時間勤務職員の勤務時間等表（育児休業法第12条第1項第2号職員）

割振り区分	勤務時間	休憩時間
育短B1班	午前8時30分から午後2時10分まで	午後零時15分から午後1時まで
育短B2班	午前8時45分から午後2時25分まで	
育短B3班	午前9時から午後2時40分まで	
育短B4班	午前9時15分から午後2時55分まで	
育短B5班	午前9時30分から午後3時10分まで	
育短B6班	午前9時45分から午後3時25分まで	
育短B7班	午前10時から午後3時40分まで	
育短B8班	午前10時15分から午後3時55分まで	
育短B9班	午前10時30分から午後4時10分まで	
育短B10班	午前10時45分から午後4時25分まで	
育短B11班	午前11時から午後4時40分まで	
育短B12班	午前11時15分から午後4時55分まで	

(別紙3)

育児のための早出遅出職員の勤務時間等表

割振り区分	勤務時間	休憩時間
早出3班	午前7時30分から午後4時まで	午後零時15分から 午後1時まで
早出4班	午前7時45分から午後4時15分まで	
早出5班	午前8時から午後4時30分まで	
早出6班	午前8時15分から午後4時45分まで	
2班	午前8時45分から午後5時15分まで	
3班	午前9時から午後5時30分まで	
4班	午前9時15分から午後5時45分まで	
遅出1班	午前9時30分から午後6時まで	
遅出2班	午前9時45分から午後6時15分まで	
遅出3班	午前10時から午後6時30分まで	

(別紙4)

休憩時間短縮における勤務時間等表（育児のための早出遅出職員）

割振り区分	勤務時間	休憩時間
早出4A班	午前7時45分から午後4時まで	午後零時15分から 午後零時45分まで
早出5A班	午前8時から午後4時15分まで	
早出6A班	午前8時15分から午後4時30分まで	
2A班	午前8時45分から午後5時まで	
3A班	午前9時から午後5時15分まで	
4A班	午前9時15分から午後5時30分まで	
遅出1A班	午前9時30分から午後5時45分まで	
遅出2A班	午前9時45分から午後6時まで	
遅出3A班	午前10時から午後6時15分まで	
早出4B班	午前7時45分から午後4時まで	午後零時30分から 午後1時まで
早出5B班	午前8時から午後4時15分まで	
早出6B班	午前8時15分から午後4時30分まで	
2B班	午前8時45分から午後5時まで	
3B班	午前9時から午後5時15分まで	
4B班	午前9時15分から午後5時30分まで	
遅出1B班	午前9時30分から午後5時45分まで	
遅出2B班	午前9時45分から午後6時まで	
遅出3B班	午前10時から午後6時15分まで	

(別紙5)

休憩時間短縮における勤務時間等表

割振り区分	勤務時間	休憩時間
A	午前8時30分から午後4時45分まで	午後零時15分から 午後零時45分まで
B	午前8時30分から午後4時45分まで	午後零時30分から 午後1時まで

(別紙 6)

休憩時間短縮における勤務時間等表（時差通勤4班体制実施
序）

割振り区分	勤務時間	休憩時間
1 A班	午前8時30分から午後4時45分まで	午後零時15分から 午後零時45分まで
2 A班	午前8時45分から午後5時まで	
3 A班	午前9時から午後5時15分まで	
4 A班	午前9時15分から午後5時30分まで	
1 B班	午前8時30分から午後4時45分まで	午後零時30分から 午後1時まで
2 B班	午前8時45分から午後5時まで	
3 B班	午前9時から午後5時15分まで	
4 B班	午前9時15分から午後5時30分まで	

(別紙 7)

休憩時間短縮における勤務時間等表（時差通勤 3 班体制実施
序）

割振り区分	勤務時間	休憩時間
1 A班	午前 8 時 30 分から午後 4 時 45 分まで	午後零時 15 分から 午後零時 45 分まで
2 A班	午前 8 時 45 分から午後 5 時まで	
3 A班	午前 9 時から午後 5 時 15 分まで	
1 B班	午前 8 時 30 分から午後 4 時 45 分まで	午後零時 30 分から 午後 1 時まで
2 B班	午前 8 時 45 分から午後 5 時まで	
3 B班	午前 9 時から午後 5 時 15 分まで	

(別紙8)

仕事と家庭生活の両立のための制度一覧

★は男性職員だけが取得できる制度

休 暇 等	期 間 等	留 意 事 項 等
育児休業 (★産後パパ 育休)	<p>(対象者) 3歳未満の子を養育する職員は、配偶者の就業の有無、育児休業等の取得の有無等の子の養育状況にかかわりなく、育児休業を取得することができる。ただし、任期付採用職員は、育児休業を取得することができない。</p> <p>(期間) 子が3歳に達する日（満3歳の誕生日の前日）までの職員が希望する期間。 男性職員については子の出生の日から育児休業を取得することができる。子の出生の日から57日間に育児休業（産後パパ育休）を取得した男性職員は、特別の事情がなくても、もう一度、育児休業を取得することができる。 女性職員については産後休暇終了日の翌日から育児休業を取得することができる。 育児休業期間は原則として1回、子が3歳に達する日まで延長することができる。</p> <p>(回数) 同一の子について、特別の事情がある場合を除き、育児休業は1回に限る。産後パパ育休を取得した男性職員は、特別の事情がなくても、もう一度、育児休業を取得することができる。</p>	<p>* 育児休業を始めようとする日の1か月前までに、育児休業承認請求書に必要事項を記入し、子の出生の証明書類等を添付の上（育児休業の期間延長は、子の出生を証明する書類の添付は必要な）。任命権者に提出して請求する。ただし、やむを得ない事情等により請求が遅れた場合等に、請求が認められないという趣旨ではない。</p> <p>* 再度の育児休業を予定している場合は、育児休業等計画書に必要事項を記入して育児休業承認請求書とともに任命権者に提出する。</p> <p>* 給与（俸給及び諸手当）は支給されないが、期末・勤勉手当については、基準日（6月1日、12月1日）に育児休業を取得していても、基準日以前6か月以内に職員の勤務した期間等に応じて、当該基準日に係る期末・勤勉手当が支給される。</p> <p>なお、共済組合に育児休業手当金請求書を提出することにより、その子が1歳（※1）に達する日までの育児休業期間について、育児休業手当金が支給される。その額は、育児休業日数1日につき標準報酬日額の100分の50（育児休業の開始から180日に達する日までの期間は、別途定めあり）に相当する金額（雇用保険給付相当額を超える場合は、その額）である。その子が1歳に達するまでのいずれかの日において、配偶者が育児休業を取得している場合は、その子が1歳2か月（※1）に達する日までの育児休業期間について育児休業手当金が支給される。ただし、この場合であっても、支給される額は1年分（※2）が限度となる。</p> <p>※1 その子が1歳に達した日後の期間について育児休業を取得することが必要と認められる場合に該当するときは1年6か月まで、更に、その子が1歳6か月に達した日後の期間について育児休業を取得することが必要と認められる場合に該当するときは2歳まで延長される。</p> <p>※2 その子が1歳に達した日後の期間について育児休業を取得することが</p>

		<p>必要と認められる場合に該当するときは1年6か月分、更に、その子が1歳6か月に達した日後の期間について育児休業を取得することが必要と認められる場合に該当するときは2年分となる。なお、これらの期間には、産前休暇（子の出生日のみ）及び産後休暇が含まれる。</p> <p>そのほかに、育児休業等掛金免除申出書を提出することにより、育児休業を開始した日の属する月から、育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間に係る掛金及び保険料が免除される。</p> <ul style="list-style-type: none"> * 平成29年1月施行の改正法により平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなった。 <ul style="list-style-type: none"> ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子 ② 養子縁組里親に委託されている子 ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子
育児時間	<p>(対象者)</p> <p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、配偶者の就業の有無、育児休業等の取得の有無等の子の養育状況にかかわりなく、育児時間を取得できる。ただし、育児短時間勤務職員等は、育児時間を取得できない。</p> <p>(取得形態)</p> <p>正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日に2時間を超えない範囲で30分単位で認められる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 小学校就学の始期に達するまでは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。 * 保育時間を承認されている職員の場合、保育時間と育児時間との合計が2時間を超えない範囲内で両方の取得が認められる。 * 夫婦がともに職員の場合、同時に同一日の異なる時間帯にも育児時間取得ができる。 * 育児時間承認請求書に必要事項を記入の上、子の出生の証明書類を添付して請求する。育児時間が必要な期間及び時間についてあらかじめ一括して請求する。 * 育児時間の前後に引き続いて年次休暇を取得する場合には、育児時間の承認は取り消される。 * 勤務しない1時間につき勤務1時間当たりの給与額を減額する。 * 早出遅出勤務、休憩時間短縮の特例措置との併用は可能。 * 平成29年1月施行の改正法により平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなった。 <ul style="list-style-type: none"> ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子 ② 養子縁組里親に委託されている子

		<p>③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子</p>
育児短時間勤務	<p>(対象者) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、配偶者の就業の有無、育児休業等の取得の有無等の子の養育状況にかかわりなく、育児短時間勤務をすることができる。ただし、任期付採用職員は、育児短時間勤務ができない。</p> <p>(勤務形態) 次のうちのいずれかの勤務形態から選択する。</p> <p>① 1日当たり3時間55分勤務（週19時間35分）</p> <p>② 1日当たり4時間55分勤務（週24時間35分）</p> <p>③ 週3日勤務（週23時間15分）</p> <p>④ 週2日と3時間55分勤務（週19時間25分）</p> <p>(期間) 1か月以上1年以下の期間 ただし、子が小学校就学の始期に達するまでの間、期間の延長をすることができる。</p> <p>(再度の請求) 直近の育児短時間勤務が終了した日の翌日から起算して1年を経過しない間は、特別の事情がある場合を除き、再度の請求はできない。</p>	<p>* 小学校就学の始期に達するまでとは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。</p> <p>* 育児短時間勤務を始めようとする日の1か月前までに、育児短時間勤務承認請求書に必要事項を記入し、子の出生の証明書類を添付して、任命権者に請求する。</p> <p>* 再度の育児短時間勤務の請求を予定している場合は、当初の育児短時間勤務の請求の際に、育児休業等計画書に必要事項を記入して育児短時間勤務承認請求書とともに任命権者に提出する。</p> <p>* 給与について 俸給等は勤務時間数に応じた額を支給。 扶養・住居・単身赴任手当はフルタイム勤務時と同額を支給。 通勤手当は原則としてフルタイム勤務時と同様に支給。 地域・広域異動手当は勤務時間数に応じて支給される俸給等に支給割合を乗じて得た額を支給。 期末手当は俸給等をフルタイム勤務時と同額に割り戻した上、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分の2分の1に相当する期間を在職期間から除算し、算出した額を支給。 勤勉手当は俸給等をフルタイム勤務時と同額に割り戻した上、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を勤務期間から除算し、算出した額を支給。</p> <p>* 年次休暇</p> <p>① 1日3時間55分勤務の場合、年間20日（3時間55分をもって1日と換算。1日又は1時間単位で取得）</p> <p>② 1日4時間55分勤務の場合、年間20日（4時間55分をもって1日と換算。1日又は1時間単位で取得）</p> <p>③ 週3日勤務の場合、年間12日（7時間45分をもって1日と換算。1日又は1時間単位で取得）</p> <p>④ 週2日と3時間55分勤務の場合、年間10日（7時間45分をもって1日と換算。1日又は1時間単位で取得）</p> <p>* 保育時間、通勤緩和との併用は可能。</p> <p>* 平成29年1月施行の改正法により平</p>

		<p>成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子 ② 養子縁組里親に委託されている子 ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子
保育時間	<p>(期間) 生後1年（満1歳の誕生日の前日まで）に達しない子を育てる職員から請求があつた場合、正規の勤務時間中に1日2回それぞれ30分以内の期間その勤務を離れて子の保育を行うことができる。</p> <p>(取得形態) 正規の勤務時間中のどの時間帯に保育時間を請求するかは、職員の選択に任されており、保育の実態が認められる限り承認する（例えは、勤務時間の始めと終わりに各30分ずつ、勤務時間の始め又は終わりにまとめて60分、休憩時間の前後に30分ずつ、のように取得することもできる。）。</p> <p>(男性職員の場合) 共働き夫婦の場合には、夫婦双方合計で最大1時間取得できる。したがつて、男性職員が取得できる保育時間は、1日2回それぞれ30分の保育時間から妻が取得している保育時間を差し引いた時間の範囲である。また、妻がいわゆる専業主婦の場合であつても、家族の看護、上の子の授業参観、冠婚葬祭、妻の病気等、妻が子を保育することができない事情が社会通念上やむを得ないと認められるときは、当該男性職員は保育時間取得することができる。ただし、妻と同一の時間帯に保育時間取得することはできない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 実子、養子を問わない。 * 授乳等とは、子への授乳に限らず、託児所への送迎など子のための一般的世話を含む。 * 保育時間の請求は、休暇を必要とする事情が生じた都度請求することもできるし、あらかじめ包括的に請求することもできる。 * 男性職員の保育時間については、一定の制約がある関係上、妻の保育時間等を確認する必要がある。一般的取扱いとしては、共働き夫婦の場合には妻の保育時間を、妻が専業主婦の場合には妻が子を保育できない事由を、それぞれ休暇簿の備考欄に記載してもらうことで足り、証明資料等の提出は原則として必要ないと考えられる。ただし、保育時間取得する期間が相当長期にわたる場合等には、必要に応じて、別途資料を提出してもらうこともある。 * 夫が育児休業中の妻（職員）は、母乳による授乳の必要がある限り、保育時間を取得することができる。 * 平成29年1月施行の改正法により平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなつた。 <ul style="list-style-type: none"> ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子 ② 養子縁組里親に委託されている子 ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子 * 平成29年1月施行の改正法により平成29年1月施行の改正法により、男性職員が配偶者と同時に取得する場合の調整規定に係る「親」の範囲の拡大が行われ、妻に加えて、特別養子縁組の成立前の監護期間中の子を監護している者等も含まれることとなつた。

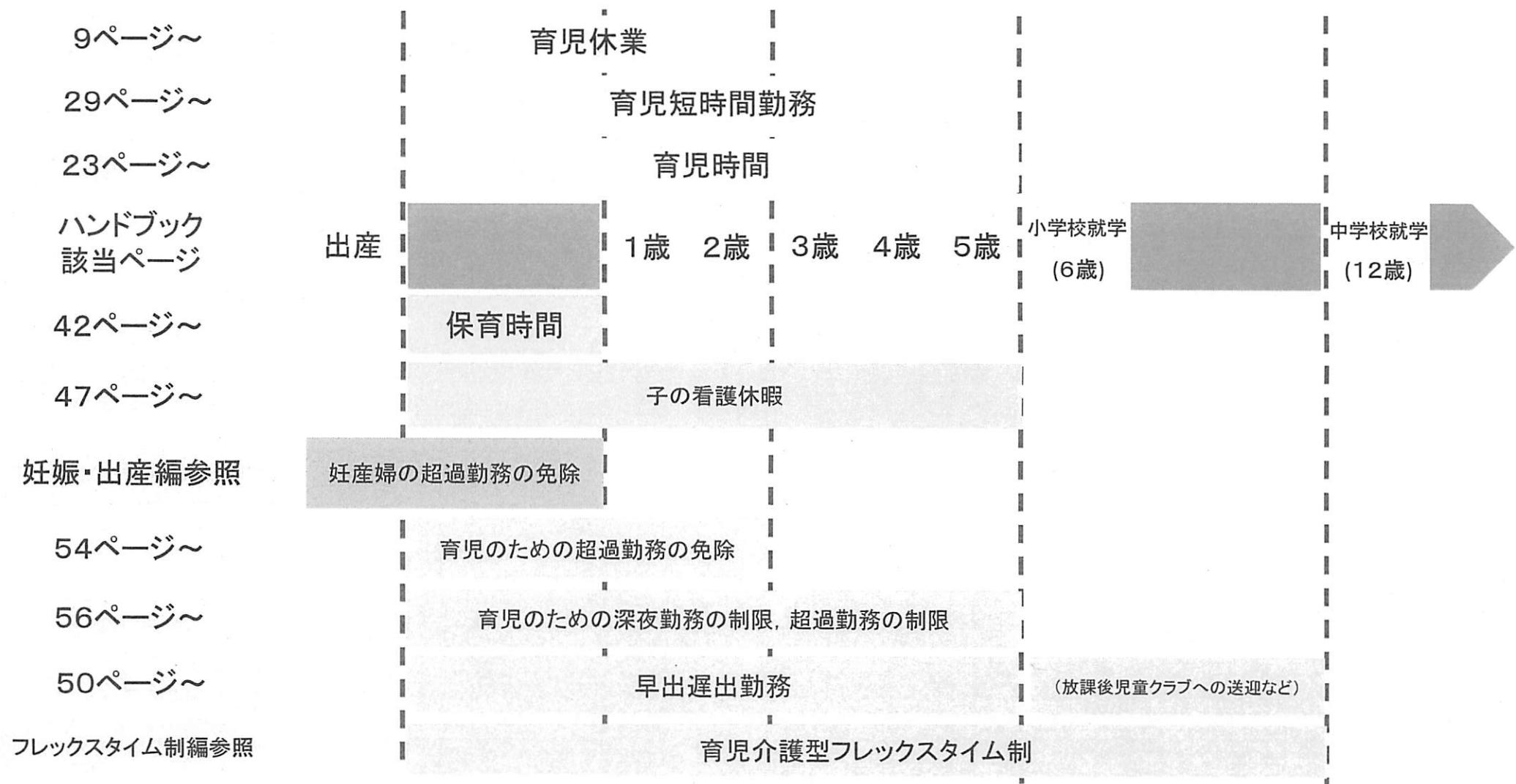
	<p>★男性職員の育児参加休暇（特定休暇）</p> <p>(期間) 職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間の期間内に、5日の範囲内の期間。</p> <p>(休暇の単位) 1日又は1時間。1時間単位で取得した場合は7時間45分をもって1日とする。分単位の端数を含む残日数のすべてを使用する場合に限り、分単位の使用が認められる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がこれらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められるとき。 * 職員の妻には、婚姻の届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。 * 出産とは、妊娠満12週以後の分娩をいう。 * 小学校就学の始期に達するまでとは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいい、子には、実子、養子のほか妻の子も含む。 * 平成29年1月施行の改正法により平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなった。 <ul style="list-style-type: none"> ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子 ② 養子縁組里親に委託されている子 ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子 * 子を養育するとは、その子と同居してこれらを監護することをいい、同居には通常は家族として同居しているものの業務の事情等により一時的に住居を異にしている場合も含む。単身赴任中であっても、取得可能。 * 他に養育可能な者がいる場合であっても、職員自身が子を養育するという実態があれば認められる。
<p>子の看護休暇（特定休暇）</p>	<p>(期間) 1年（1月1日から12月31日まで）に5日（対象となる子が2人以上の場合10日）の範囲内の期間。</p> <p>(休暇の単位) 1日又は1時間。1時間単位で取得した場合は7時間45分をもって1日とする。分単位の端数を含む残日数のすべてを使用する場合に限り、分単位の使用が認められる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため、勤務しないことが相当と認められる場合。 * 小学校就学の始期に達するまでとは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいい、子には、実子、養子のほか配偶者の子も含む。 * 子を養育するとは、その子と同居してこれらを監護することをいい、同居には通常は家族として同居しているものの業務の事情等により一時的に住居を異にしている場合も含む。単身赴任中であっても、取得可能。 * 看護とは、負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話の他、予防接種や健康診断を受けさせることをいう。 * 負傷、疾病は、特定の症状や程度に限るものではなく、風邪、発熱等を含めて

		<p>あらゆる負傷、疾病が含まれる。なお、機能回復訓練（リハビリ）は含まれない。</p> <ul style="list-style-type: none"> * 他に看護を行い得る者がいる場合であっても、子が負傷、疾病により看護の必要があり、職員が実際にその看護に従事する場合は認められる。 * 平成29年1月施行の改正法により平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなった。 <ul style="list-style-type: none"> ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子 ② 養子縁組里親に委託されている子 ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子
育児を行う職員の早出遅出勤務	育児を行う職員が、育児のためとして、各裁判所においてあらかじめ定められた早出遅出勤務の始業及び終業時刻で勤務することを請求した場合、各裁判所は、公務の運営に支障がある場合を除き、請求に係る始業及び終業時刻により勤務をさせる。	<ul style="list-style-type: none"> * 育児を行う職員とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員及び小学校に就学している子を養育する職員であって、児童福祉法第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業（いわゆる学童保育）を行う施設等にその子を送迎するために赴く職員をいう。これらに該当する職員であれば、職員の配偶者であってその子の親であるものの就業状況等にかかわりなく、早出遅出勤務をすることができる。 * 放課後児童健全育成事業（いわゆる学童保育）とは、地域によって名称が「学童保育」や「児童クラブ」など様々で、運営主体も市町村などの公共団体や民間の社会福祉法人、地域のPTAなど多岐にわたっているが、基本的には、保護者が仕事などにより昼間家庭にいない児童に対し、授業の終了後に児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与え、その健全な育成を図る事業とされており、上記と同旨の事業を行っているものについては、放課後児童健全育成事業に当たると取り扱って差し支えない。 * 送迎先の具体例としては、上記学童保育や放課後児童クラブのほか、放課後子ども教室、ファミリー・サポート・センター、放課後等デイサービス事業又は日中における一時的な見守り等の支援を行う施設などが挙げられます。 * 業務の状況、育児の実態に合わせて、特定の曜日のみ早出遅出勤務とすることや、日ごとに異なる早出遅出勤務することも可能。 * 事前に請求する必要があり、早出遅出

		<p>勤務希望日の当日や事後の請求は認められない。</p> <ul style="list-style-type: none"> * 公務運営の支障の有無の判断は、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うが、この制度がフルタイム勤務を維持するものであることを踏まえ、原則として公務運営に支障がないものとして取り扱う。 * 他の休暇及び休業制度の利用を妨げない。 * 平成29年1月施行の改正法により平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなった。 <ul style="list-style-type: none"> ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子 ② 養子縁組里親に委託されている子 ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子
育児を行う職員の超過勤務の免除	3歳に満たない子のある職員が子を養育するため請求した場合には、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除いて、超過勤務をさせてはならない。	<ul style="list-style-type: none"> * 3歳に満たないとは、満3歳の誕生日の前日までをいう。 * 超過勤務の免除の請求期間と、超過勤務の制限の請求期間とが重複しないようにしなければならない。 * 平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなった。 <ul style="list-style-type: none"> ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子 ② 養子縁組里親に委託されている子 ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子
育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限	<p>(深夜勤務の制限)</p> <p>育児を行う職員が、育児を行うために請求をした場合、業務の処理方法、業務分担又は人員配置等の変更等を行っても事務に著しい支障が生じる場合を除いて、午後10時から翌日の午前5時までの間、勤務をさせてはならない。</p> <p>(超過勤務の制限)</p> <p>育児を行う職員が、育児を行うため請求をした場合には、業務の処理方法、業務分担又は人員配置等の変更等を行っても事務に著しい支障が生じる場合を除いて、請求に係る日から1か月について24時間、1年につき150時間を超えて超過勤務をさせてはならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 深夜勤務の制限については、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員であつて、職員の配偶者でその子の親であるものが、深夜において常態としてその子を養育することができる場合(①から③までのいずれにも該当する場合)を除く。 <ul style="list-style-type: none"> ① 深夜において就業していない者(深夜における就業日数が月3日以下の者を含む。)であること ② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと ③ 6週間(多胎妊娠の場合にあっては

		<p>14週間)以内に出産する予定である者又は産後8週間を経過しない者でないこと</p> <ul style="list-style-type: none"> * 超過勤務の制限については、小学校就学の始期に達するまで(満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで)の子を養育する職員であれば、職員の配偶者でその子の親であるものの就業状況等にかかわりなく、超過勤務の制限の請求をすることができる。 (超過勤務の制限) * 特定の期間に過度に超過勤務が集中しないように留意しなくてはならない。 * 平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなった。 <ul style="list-style-type: none"> ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子 ② 養子縁組里親に委託されている子 ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子
育児を行う職員の休憩時間短縮の特例措置	<p>育児を行うために請求した場合、公務の運営に支障があると認められるときを除き、休憩時間を45分から30分に短縮し、終業時刻を15分繰り上げる。</p> <p>特例措置は例外的手段であり、早出遅出勤務により対応できる場合は、早出遅出勤務を利用する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 育児を行う職員とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員及び小学校に就学している子を住居以外の場所へ送迎する職員をいう。この2つに該当する職員であれば、職員の配偶者でその子の親であるものの就業状況等にかかわりなく、対象となる。 * 業務の状況や育児等の実態に合わせて、毎日ではなく、特定の曜日について申出をすることも可能。 * 休憩時間変更申出書により申出す。 * 短縮された休憩時間を置く時間帯は、職員の職務内容や所属する部署の実情等を考慮し、①12:15から12:45まで、②12:30から13:00までのいずれかに定める。 * * 育児時間、保育時間、時間単位の介護休暇、介護時間、早出遅出勤務等との併用は可能。 * 平成29年1月施行の改正法により、以下の者も「子」に含まれることとなった。 <ul style="list-style-type: none"> ① 特別養子縁組の成立前の監護期間中の子 ② 養子縁組里親に委託されている子 ③ 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つたため、養育里親としての職員に委託された子

主な仕事と育児の両立支援制度の利用可能期間



主な仕事と育児の両立支援制度フローチャート

