

仕事と家庭生活の両立のための制度一覧

休暇等	期 間 等	留 意 事 項 等
産前休暇	分娩予定日を含む6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から出産した日まで。出産が分娩予定日より遅れた場合、分娩予定日の翌日から出産した日まで申出の更新があったものとする。	<ul style="list-style-type: none"> * 休暇願により申し出る。 * 出産予定の女性裁判官から申出があれば休暇が成立するものであり、休暇の承認は必要ない。
産後休暇	産後8週間を経過しない女性裁判官を勤務させてはならない（就業禁止期間）。ただし、産後6週間を経過した後、当該裁判官が請求した場合において、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない。	<ul style="list-style-type: none"> * 産後とは、妊娠満12週以後の分娩後をいい、妊娠満12週以後の流産・早産でも適用される。 * 出産した女性裁判官は、休暇願によることなく、出産した旨を電話等適当な方法で届け出ればよい。 なお、出産という事由が存すれば休暇が成立するものであるから、承認自体は不要である。
配偶者 出産休暇	（期間） 裁判官の妻が出産するため病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過するまでの期間内に、2日の範囲内の期間。 （休暇の単位） 1日	<ul style="list-style-type: none"> * 裁判官の妻の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合。 * 裁判官の妻には、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。
育児参加 休暇	（期間） 裁判官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つては、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。 （休暇の単位） 1日	<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裁判官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。 * 裁判官の妻には、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。 * 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、裁判官自身が子を養育するという実態があれば認められる。

休暇等	期 間 等	留 意 事 項 等
子の看護 休暇	<p>(期間)</p> <p>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人以上の場合は10日)の範囲内の期間。</p> <p>(休暇の単位)</p> <p>1日</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裁判官が、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。 * 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、裁判官が実際にその看護に従事する場合は認められる。
短期介護 休暇	<p>(期間)</p> <p>1年(1月1日から12月31日まで)に5日(要介護者が2人以上の場合は10日)の範囲内の期間。</p> <p>(休暇の単位)</p> <p>1日</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 要介護者の介護を必要としている状態が2週間以上引き続いている場合において、要介護者の介護及び要介護者の必要な世話をするために認められる休暇。要介護者の必要な世話だけを行う場合にも認められる。 * 裁判官の他に要介護者の介護等を現に行っている裁判官がいる場合には、短期介護休暇は認められない。 * 休暇の請求のたびに「要介護者の状態等申出書」を提出する。
介護休暇	<p>(期間)</p> <p>要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごと(傷病の種類、数、年齢を問わず、要介護状態にある者が日常生活を営めないような状態が引き続いている間ごとという趣旨である。)に、通算6か月までの3回以下の期間(指定期間)内において必要と認められる期間</p> <p>(休暇の単位)</p> <p>1日</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 要介護者の介護を必要としている状態が2週間以上引き続いている場合において、裁判官以外に当該要介護者を介護する者がいない場合に介護休暇を取得することができる(1～2日程度で治る風邪等のようなごく短期間の看護のためには、介護休暇は利用できない。) * 休暇の請求は「あらかじめ」行う必要があり、事後の請求は認められない。 * 休暇の事由を確認するための証明書の提出が必要な事案はそれほど多くないものと考えられるから、証明書の提出を求めないのが原則的運用となろう。 * 勤務しない日につき、給与額を減額する。なお、介護休暇開始の日から3か月を超えない期間、共済組合に対して介護休業手当金請求書を提出することにより、介護休業手当金として標準報酬の日額の40%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。)が支給される。

休暇等	期 間 等	留 意 事 項 等
<p>育児休業</p>	<p>(対象者) 3歳未満の子を養育する裁判官は、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らず、育児休業を取得することができる。</p> <p>(期間) 子が3歳に達する日(満3歳の誕生日の前日)までの裁判官が希望する期間。男性裁判官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)を取得した男性裁判官は、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>女性裁判官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。</p> <p>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裁判官は、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い。)、所属庁の人事課(人事課のない庁においては総務課)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提出する。</p> <p>* 給与(報酬及び諸手当)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か月以内に裁判官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る。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(育児休業期間が180日に達するまでの期間については67%。雇用保険給付相当額を超える場合にはその額)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か月分となる。なお、これらの期間には産後休暇が含まれる。</p> <p>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る。</p>

【参考】出産、育児に関して裁判官が利用できる主な制度

