

育児休業 Q & A

平成 1 7 年 8 月

平成 2 0 年 5 月改訂

平成 2 2 年 6 月改訂

平成 2 6 年 4 月改訂

平成 2 8 年 3 月改訂

平成 2 9 年 3 月改訂

注：このQ&Aは、常勤職員の育児休業制度について解説しています。非常勤職員の方は、「非常勤職員の育児休業Q&A」をご覧ください。

目 次

1. 育児休業の基礎知識

育児休業の意義・目的	… 1
Q1 育児休業の目的は？	
Q2 育児休業を取得することによってどういう効果があるの？	
育児休業をすることができる職員	… 2
Q3 誰でも育児休業をすることができるの？	
Q4 育児休業中の身分はどうなるの？	
Q5 配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中でも、職員は育児休業を取得できるの？	
育児休業の期間	… 4
Q6 どのくらいの期間請求できるの？	
育児休業の取得回数	… 5
Q7 育児休業は何回も取得できるの？	
育児休業の対象となる子	… 7
Q8 育児休業の対象となる子は？	
その他	… 8
Q9 他の地方公共団体に派遣されている間も取得できるの？	
Q10 公益法人等に派遣されている間も取得できるの？	

2. 育児休業の手続きについて

育休前	
請求の手続き	… 9
Q11 育児休業はいつ、誰に請求するの？	
Q12 承認されない場合はあるの？	
育休中	… 11
請求内容の変更手続き	
Q13 育児休業の承認の効果が効力を失う場合はあるの？	
Q14 育児休業の承認が取り消される場合があるの？	
Q15 延長請求は何回でもできるの？	
Q16 男性職員の育児休業中に次子が誕生した場合どうなるの？	
Q17 育児休業中に長期病気入院した場合どうなるの？	

Q18 祖父母に養育してもらった場合、育児休業は取り消しになるの？	
職務復帰の請求手続き	… 16
Q19 期間が満了する場合の手続きは？	
Q20 期間の途中で復帰できるの？	
育休後	… 18
Q21 育児に関する休暇制度等にはどんなものがあるの？	
部分休業	… 21
Q22 部分休業と育児休業の違いは？	
Q23 部分休業はいつ、誰に請求するの？	
Q24 部分休業はだれでも取得できるの？	
Q25 部分休業をすることができる時間は？	
Q26 夫婦が共に職員の場合、それぞれが2時間部分休業が取得できるの？	

3. 育休中の経済的支援について

育休等の期間中の給与等について	… 25
Q27 育児休業期間中に給与は支給されるの？	
部分休業により勤務しない時間については？	
Q28 育児休業期間中に各種手当は支給されるの？	
共済組合関係補助について【参考】	… 26
Q29 育児休業期間中に何らかの経済的援助はないの？	
Q30 育児休業手当金とは何？	
Q31 育児休業期間中の共済掛金はどうなるの？	

【育児休業の意義・目的】

Q 1 : 育児休業の目的は？

A 1 : 育児休業は、子を養育する職員が出産、育児を契機に離職することなく勤務を継続することを促進し、もってそ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たものです。

- 地方公務員の育児休業に関しては、「地方公務員の育児休業等に関する法律」（以下、「育児休業法」という。）に基本的な事項等が規定されており、その第1条にはこの法律の目的を規定しています。

【参考】育児休業法

第1条 この法律は、育児休業等に関する制度を設けて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、地方公共団体の行政の円滑な運営に資することを目的とする。

Q 2 : 育児休業を取得することによってどのような効果があるの？

A 2 : 育児休業制度は、子を養育する職員が勤務を継続しながら育児を行うことを容易にし、職業生活と育児の調和を図ることで、職員の福祉を増進することになると考えられます。

- さらに、個々の職員が出産、育児を契機として離職することなく、勤務を継続することによりその能力を発揮することは、地方公共団体の行政全体としてみれば、公務の円滑化・効率化に貢献するものと考えられます。

【育児休業をすることができる職員】

Q 3 : 誰でも育児休業をすることができるの？

A 3 : 3歳に達しない子どもをもつ、一般職の男女の職員は、原則として、取得できます。

- 育児休業をすることができるのは、3歳に達しない子どもをもつ（地方公務員法第4条第1項に規定される）一般職の男女の職員で、以下に掲げる職員は対象外となっています（育児休業法第2条第1項及び職員の育児休業等に関する条例（以下、「育児休業条例」という。）第2条）。
- ① 育児休業法第18条第1項の規定により採用された短時間勤務職員
 - ② 臨時的任用職員
 - ③ 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員
 - ④ 職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員
 - ⑤ 一般職の任期付職員の採用に関する条例第4条第3項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員
 - ⑥ 次のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員
 - ア 引き続き在職した期間が1年以上であること
 - イ 子が1歳6か月になるまでの間に任用期間が満了し引き続き任用されないことが明らかでないこと

Q 4 : 育児休業中の身分はどうなるの？

A 4 : 職員としての身分は保有しますが、職務には従事しません。

- 育児休業法第4条第1項には「育児休業をしている職員は、育児休業を開始した時就いていた職又は育児休業の期間中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。」と規定されています。
- 育児休業とは、職員が任命権者の承認を得て、その3歳に満たない子を養育するため、職員としての身分を保有しつつ職務に従事しないことをいい、育児休業期間中は職務専念義務が免除されることとなります。

- したがって、法令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、政治的行為の制限、営利企業等従事制限など、職員としての身分を前提とした服務上の制約は受けます。

Q 5 : 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中でも、職員は育児休業を取得できるの？

A 5 : 取得できます。

- 配偶者が専業主婦（夫）である場合や産後休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業をしている場合であっても、職員は育児休業をすることができます。

【育児休業の期間】

Q 6 : どのくらいの期間請求できるの？

A 6 : 子が3歳に達する日まで育児休業が取得できます。

- 育児休業は、男性職員については子の出生の日から、女性職員については産後休暇終了日の翌日から、当該子が3歳に達する日まで取得することができます。
- 「3歳に達する日」とは、満3歳の誕生日の前日を指します。

【参考】育児休業法

第2条 職員（第十八条第一項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。）は、任命権者（地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が三歳に達する日（非常勤職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で条例で定める日）まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業（当該子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第三条第一項ただし書の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

【育児休業の取得回数】

Q 7 : 育児休業は何回も取得できるの？

A 7 : 原則として、1人の子について、1回に限られています。

ただし、子の出生の日から57日の期間内に最初の育児休業をした男性職員については、再び育児休業を取得することができます。

- 職員の育児休業の取得は、条例で定める特別な事情がある場合(※1)を除き、1人の子について1回に限られています。男性職員については、子の出生の日から57日の期間内に最初の育児休業を取得すれば、特別な事情がなくても、再度の育児休業の取得が可能です。(育児休業法第2条第1項ただし書：Q6参照)

※1 「条例で定める特別な事情がある場合」とは、育児休業条例第3条で次のとおり規定されています。

- ① 育児休業をしている職員が、産前の休業を始め、又は出産したことにより、当該育児休業の承認が効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。
- イ 死亡した場合
 - ロ 養子縁組等により職員と別居することとなった場合
- ② 育児休業をしている職員が第5条に規定する事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、同条に規定する承認に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。
- イ 前号イ又はロに掲げる場合
 - ロ 民法第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場合(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は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場合
- ③ 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。

- ④ 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る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当該育児休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。
- ⑤ 育児休業(この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、3月以上の期間を経過したこと(当該育児休業をした職員が、当該育児休業の承認の請求の際育児休業により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。)
- ⑥ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児休業の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

【育児休業の対象となる子】

Q 8 : 育児休業の対象となる子は？

A 8 : 対象となる「子」には、職員と法律上の親子関係がある子のほか、特別養子縁組の監護期間中の子等が含まれます。

- 対象となる子どもは、職員と法律上の親子関係のある子（実子及び養子のほか、次の関係にある子です）。
 - ① 特別養子縁組の監護期間中の子
 - ② 養子縁組里親に委託されている子
 - ③ 養子縁組里親委託に係る実親の同意が得られないために、（やむを得ず）養育里親に委託されている子

- 上記①～③の場合は、それぞれ次の書類を添付して育児休業の承認を申請してください。
 - ① 家庭裁判所等の発行する事件係属証明書
 - ② 委託措置決定通知書
 - ③ 児童相談所長が発行する証明書

【その他】

Q 9 : 他の地方公共団体に派遣されている間も取得できるの？

A 9 : 派遣先との協議により、取得は可能です。

地方自治法第252条の17の規定に基づき他の地方公共団体に派遣されている職員の育児休業については、原則として、派遣元である大分県の職員として取り扱うこととされますが、大分県と派遣先機関との協議により、取得は可能です。

Q10 : 公益法人等に派遣されている間も取得できるの？

A10 : 派遣先との協議により、取得は可能です。

○ 「公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」に基づき、公益法人等に派遣されている職員の育児休業については、派遣の形態により以下のとおり取得方法が異なります。

① 地方公務員としての身分を有している場合

育児休業法が適用される地方公務員としての身分に変動はないので、派遣前と同様に育児休業を取得することは可能です。

② 退職派遣の場合

地方公務員としての身分を失うので、民間の労働者を対象とした「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」の規定により、育児休業を取得することになります。

○ しかし、いずれの場合も長期にわたって職務から離れることになり、派遣の目的が達成されることが困難になると予想されますので、派遣先と協議する必要があります。

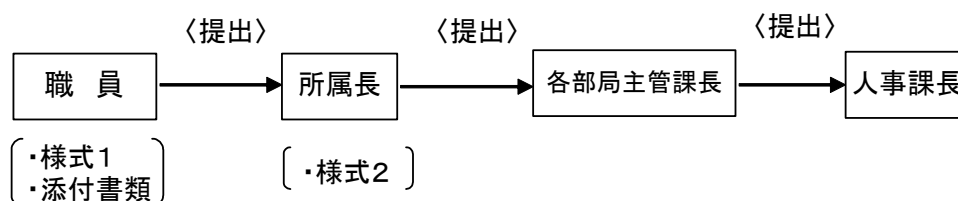
【育休前 — 請求の手続き】

Q11： 育児休業はいつ、誰に請求するの？

A11： 育児休業を始めようとする1月前までに、所定の様式に必要書類を添付のうえ、所属長に提出して下さい。

- 育児休業の承認を請求しようとする職員は、所定の様式に必要書類を添付のうえ、育児休業を始めようとする1月前までに所属長に提出して下さい。
- これは、育児休業は最長3年にわたる長期の休業であり、育児休業をする職員の業務を他の職員が代わって処理するため、育休代替職員の配置等の措置を講ずる必要があるからです。
- 仮に、休業開始を希望する日の直前に請求があった場合には、再度休業期間を改めて請求していただく可能性もありますので、留意して下さい。
- 「所定の様式」及び「必要書類」については、下記のとおりですが、併せて「職員の育児休業制度等に関する取扱要領」を参照して下さい。
 - ① 所定の様式
育児休業承認請求書（様式1）
 - ② 添付書類
母子健康手帳、戸籍謄本等当該請求に係る子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明するもの

《申請手続き》



Q12： 承認されない場合はあるの？

**A12： 職員の希望に沿った育児休業の承認ができるよう、
最大限の配慮がなされます。**

- 育児休業法第2条第3項には「任命権者は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした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（※1）を除き、これを承認しなければならない。」と規定されています。

※1 「著しく困難である場合」とは、育児休業の承認の請求のあった期間について、育児休業をしている職員の業務を代わって処理するための業務分担の見直し、育休代替職員の配置等あらゆる措置をとるべく相当の努力をしても、なお業務の処理が難しい場合をいいますが、このようなケースは希であり、職員の希望に沿った育児休業の承認ができるよう最大限の配慮がなされます。

【育休中 — 請求内容の変更手続き】

Q13： 育児休業の承認の効果が効力を失う場合はあるの？

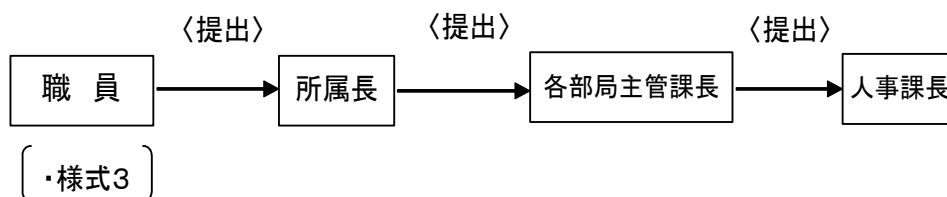
A13： 育児休業の承認を受けた後、子を養育しなくなった等の事情が生じた場合には、当該承認は効力を失うこととなります。

- 育児休業法第5条第1項には「育児休業の承認は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。」と規定されています。

- 職員が育児休業の承認を受けた後、以下のような事情が生じた場合には、当該承認は失効することとなります。
 - ① 育児休業をしている職員が産前の休業を始めた場合
 - ② 育児休業している職員が出産した場合
 - ③ 育児休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合
(休職・停職期間の終了後、育児休業に係る子が3歳に達していない場合は、再度育児休業の承認の請求をすることができます。)
 - ④ 育児休業に係る子が死亡した場合
 - ⑤ 育児休業に係る子と離縁した場合
 - ⑥ 育児休業に係る子との養子縁組が取り消された
 - ⑦ 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場合
 - ⑧ 育児休業に係る子についての民法第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場合
 - ⑨ 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場合

- 育児休業している職員は、以上に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、育児休業等満了・終了・失効届（様式3）を所属長に届け出てください。

《失効・終了手続き》



Q14： 育児休業の承認が取り消される場合があるの？

A14： 育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったこと等が認められる場合には、育児休業の承認が取り消されることとなります。

○ 育児休業法第5条第2項には「任命権者は、育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったこと（※1）その他条例で定める事由（※2）に該当すると認めるときは、当該育児休業の承認を取り消すものとする。」とあり、外形上明確な事由に基づく前述（Q13）の失効と異なり、任命権者による取り消し行為によってはじめて承認の効力がなくなります。

※1 「子を養育しなくなったこと」とは、以下に該当する場合などが考えられます。

- ① 職員と育児休業に係る子とが同居しないこととなった場合
- ② 職員が負傷、疾病又は精神若しくは身体上の障害により、育児休業の期間中、常態的に当該育児休業に係る子の日常生活上の世話をすることができない状態になった場合
- ③ その他職員が常態的に育児休業に係る子の日常生活上の世話を専念しないこととなった場合（例えば保育所に託児するなど）

※2 「その他条例で定める事由」は、育児休業条例で次のとおり規定されています。

第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするときとする。

- 育児休業している職員は、以上に掲げる場合には、遅滞なく、育児休業等満了・終了・失効届（様式3）を所属長に届け出てください。

Q15： 延長請求は何回でもできるの？

A15： 育児休業の期間の延長は、特別の事情がある場合を除き、1回に限られます。

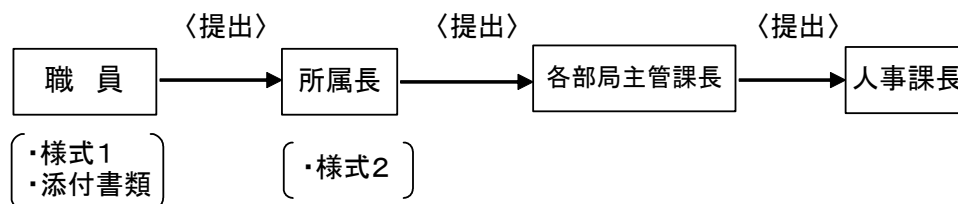
- 育児休業法第3条第2項には「育児休業の期間の延長は、条例で定める特別の事情がある場合（※1）を除き、1回に限るものとする。」とあり、延長の請求期間は一の請求につき1年を限度とし、1回目の延長については事情を問いません。

※1 「条例で定める特別の事情がある場合」とは、育児休業条例第4条で次のとおり規定しています。

第4条 育児休業法第3条第2項の条例で定める特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児休業の期間の延長の請求時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業の期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこととする。

- 1回目の延長承認を受けた後に、例えば配偶者の単身赴任が決定し別居することになったこと、若しくは希望した時期に保育所入所できなかったこと、等の事情により職務復帰が困難になったような場合には、再度（2回目）の延長ができます。
- また、当初の育児休業請求期間及び1回目の延長請求期間がともに1年である場合には、「特別の事情がある場合」に該当するものとみなし、（育児休業条例第4条に規定する特別の事情がなくても、）育児休業の再度（2回目）の延長ができることとしています。
- 育児休業の期間の延長について承認を受けようとする職員は、延長しようとする期間の初日及び末日を明らかにして、原則として延長の期間の初日の1ヶ月前までに、任命権者にその承認を請求して下さい。

《延長手続き》



Q16： 男性職員の育児休業中に次子が誕生した場合どうなるの？

A16： 男性職員が、次子の育児休業に係る承認の請求を行った場合は、現に承認されている育児休業は取り消され、次子の育児休業が承認されることとなります。

Q17： 育児休業中に長期病気入院した場合どうなるの？

A17： 長期間病気入院した場合には、育児休業が取り消されることとなります。

- 育児休業の期間中に、職員が長期の療養、安静等を要する疾病等にかかり、当該育児休業の全期間にわたって、子の養育をすることができないような状態となった場合には、育児休業が取り消され、病気休暇等に切り替わることとなります。
- ただし、職員の入院等が短期間であり、再び子の養育等が可能となるような場合には、その入院期間、回復後の育児休業の期間及び回復後に育児ができるか等を考慮して、育児休業が取り消されるか否かの判断がなされることとなります。
- なお、育児休業が取り消され病気休暇となった後に病気が治癒した場合で、育児ができる状態となった場合は、再度育児休業を取得するこ

とができます。

Q18： 祖父母に養育してもらおうようになった場合、育児休業は取り消しになるの？

A18： 祖父母が養育可能ということのみでは、取り消されることはありません。

- 職員の祖父母、兄弟等が育児休業に係る子を養育することが可能であっても、育児休業中の職員が常態として養育に当たらない場合等（Q14参照）でなければ、承認を取り消されることはありません。

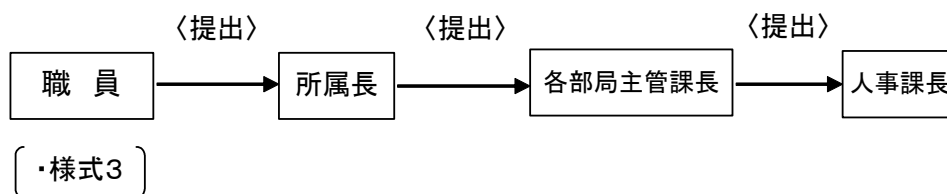
【育休中 — 職務復帰の請求手続き】

Q19： 期間が満了する場合の手続きは？

A19： 満了日の1月前までに、所定の様式により所属長に届け出て下さい。

- 期間満了に伴う職務復帰の意思確認をするためにも、少なくとも期間満了日の1月前までに、育児休業等満了・終了・失効届（様式3）により所属長に職務復帰を希望する旨を届け出て下さい。
- 育児休業の期間が満了したときには、職員は期間満了日の翌日からその保有している職に復帰します。

《満了手続き》



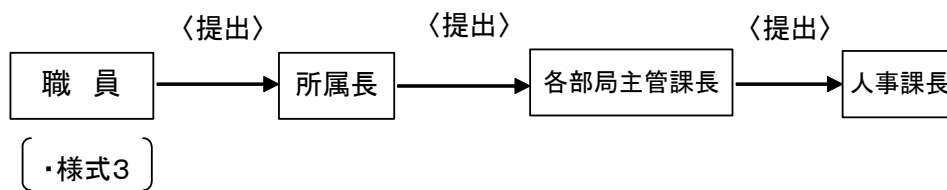
Q20： 期間の途中で復帰できるの？

A20： 早期復帰の意向を持った時点で速やかに所属長に内諾を得て、少なくとも1月前までに、所属長あてに必要書類を提出して下さい。

- 育児休業期間を繰り上げて職場復帰するには、任命権者が育児休業の承認を取り消すという方法がとられます。
- 具体的には、職員が「職員の育児休業制度等に関する取扱要領」にある「育児休業等満了・終了・失効届（様式3）」を任命権者に提出し、これを受けて任命権者が承認を取り消すこととなります。
- 育休代替職員の処遇等の関係もありますので、職員は、早期復帰の意

向を持った時点で速やかに所属長に内諾を得て、少なくとも復帰の1月前には所属長あてに様式3を提出して下さい。

《終了手続き》



【育休後】

Q21： 育児に関する休暇制度等にはどんなものがあるの？

A21： 育児休業のほか、さまざまな休暇制度があります。

- 育児休業法とは、子を養育する職員が勤務を継続しながら育児を行うことを容易にし、職業生活と育児の調和を図ることで、職員の福祉を増進することを目的につくられたものですが、このほかにも職員の職業生活と家庭生活の両立を支援する制度として、育児に関するさまざまな休暇制度等があります。
- 以下に掲げる出産補助・子育てのための休暇制度等について、全ての職員が理解を深め、積極的に活用することにより家庭生活のさらなる充実を図っていただきたいと思います。

1. 育児時間

職員が生後2年に達しない子を育てる場合（男性職員・女性職員ともに対象です。）

取得可能な日数等：生後2年まで 1日2回、1回60分
生後2年3か月まで 1日2回、1回45分

- (1) 1日1回120分（または90分）の使用も可能です。
- (2) 両親とも職員である場合、両者が利用する育児時間を合計して120分（または90分）の範囲内で、時間帯が重複しないように取得することができます。
- (3) 女性職員は、配偶者が育児休業取得中であっても取得可能です。

2. 配偶者の出産補助休暇（男性職員が対象です。）

取得可能な日数等：3日を越えない範囲でその都度必要と認める日又は時間（分割取得可）

※ 出産予定前4週間（その前に入院した場合は入院した日）から 出産日以後2週間まで取得可能です。

3. 子の看護休暇（男性職員・女性職員ともに対象です。）

中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行うことをいう。）、その子の母子保健法第12条若しくは第13条に規定する健康診査、学校保健安全法(昭和33年法律第56号)第1

1 条に規定する健康診断若しくは予防接種の付添い又は感染症の予防のための小学校等の臨時休業により自宅待機するその子(配偶者の子を含む。)の世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇です。

取得可能な日数等：一の年において5日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間(中学校就学の始期に達するまでの子を複数養育する職員は10日)

(1)「子」とは、職員が養育する実子、養子、里子、特別養子縁組の監護期間中の子及び配偶者の子をいいます。

(2)「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をいい、後遺障害の機能回復訓練(リハビリ)の介助は含みません。

(3)「負傷、疾病」には、負傷、疾病が治った後の社会復帰のための機能回復訓練は含みません。

(4)「母子保健法第12条若しくは第13条に規定する健康診査」とは、1歳6か月健康診査や3歳児健康診査をはじめ、市町村が実施する乳幼児健康診査をいいます。

(5)「学校保健安全法第11条に規定する健康診断」とは、就学時の健康診断をいいます。

(6)「予防接種」とは、予防接種法第2条第2項に規定する疾病に対する予防接種及びインフルエンザの予防接種をいいます。

(7)「小学校等」とは、小学校、幼稚園、特別支援学校の小学部及び幼稚部並びに保育所(個人または法人が経営する託児所等の認可外保育所を含む。)のことをいいます。

4. 男性職員の育児参加休暇(男性職員が対象です。)

配偶者が出産する場合であって、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(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇です。

取得可能な日数等：出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から出産日以後8週間を経過する日までの間において、5日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間

※ 配偶者の出産予定日前8週間に取得できるのは当該出産に係る子以外の子を養育する場合、出産日以降8週間に取得できるのは、当該

出産に係る子及び当該出産に係る子以外の子を養育する場合です。

5. 育児短時間勤務制度（男性職員・女性職員ともに対象です。）

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短時間勤務を行うことができる制度です。

※ 勤務形態：週19時間35分勤務等（1日3時間55分×週5日等）

※ 配偶者が専業主婦（夫）である場合や産後休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業をしている場合であっても、職員は育児短時間勤務を行うことができます。

なお、両親とも職員である場合、両者が同じ時間帯に育児短時間勤務を行うことができます。

【育休後 ー 部分休業】

Q22： 部分休業と育児休業の違いは？

A22： 一定の期間職務に従事しない育児休業とは異なり、部分休業は、1日の勤務時間の一部について育児のために勤務しないことを認める制度で、勤務しながらの育児が可能です。

- 子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉と公務の円滑な遂行を確保するための制度として、育児休業法では育児休業制度のほかに、部分休業制度を定めています。
- 部分休業制度とは、職員が小学校就学の始期に達するまでの子を育児休業を取得せず養育しつつ勤務する場合、公務に支障のない範囲で1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認めることにより、仕事と育児の両立、調和が図られるとの趣旨から設けられているものです。
- この制度のメリットとしては、職員は仕事をしながら育児ができるため一定の所得が得られること及び長期休業後の職場復帰への不安が少ないこと等があります。

Q23： 部分休業はいつ、誰に請求するの？

A23： 所定の様式に必要書類を添付のうえ、部分休業を始めようとする1月前までに所属長に提出して下さい。

- 部分休業は、育児時間と併せて取得されることが多いと思いますが、取得方法については1日単位、また朝夕に分割して行うこともできます。
- このため、育児休業の前後に、また、反復継続して部分休業を行うことができますが、所属の業務への影響等を考慮して、その承認の請求は、必要な期間及び時間を一括して行って下さい。
- なお、上記にあります「所定の様式」及び「必要書類」については、

下記のとおりですが、併せて「職員の育児休業制度等に関する取扱要領」を参照して下さい。

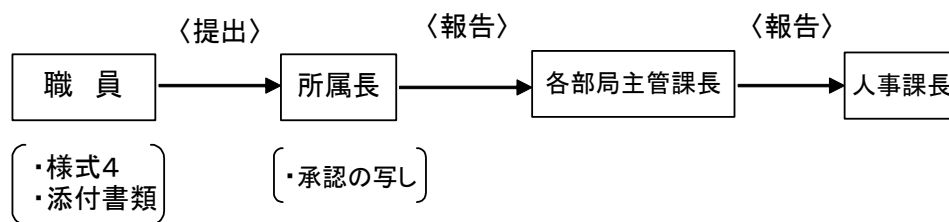
① 所定の様式

部分休業承認請求書（様式4）

② 添付書類

母子健康手帳、戸籍謄本等当該請求に係る子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明するもの

《申請手続き》



Q24： 部分休業はだれでも取得できるの？

A24： 原則、小学校就学の始期に達するまでの子どもをもつ一般職の男女の職員は、取得できます。

- 育児休業法第19条第1項には、「任命権者は、職員（育児短時間勤務職員その他その任用の状況がこれに類する職員として条例で定める職員を除く。）が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、条例の定めるところにより、当該職員がその小学校就学の始期（非常勤職員（地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）にあつては、3歳）に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことを承認できる。」と規定されています。

- 部分休業をすることができるのは、（地方公務員法第4条第1項に規定される）一般職の男女の職員であり、このうち以下に掲げる職員については対象外となっています。
 - ① 育児短時間勤務又は育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員
 - ② 任命権者が同じである職に引き続き在職した期間が1年未満である非常勤職員

Q25： 部分休業をすることができる時間は？

A25： 1日を通じて、2時間を超えない範囲内で取得可能です。

- 育児休業法第19条第1項には、「1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について部分休業を承認することができる」と規定されており、また、育児休業条例第25条には、「部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うもの」とし、「育児時間又は介護時間の承認を受けて勤務しない職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間又は介護時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。」と規定されています。

- 部分休業の請求は、正規の勤務時間の始め（８：３０～）又は終わり（～１７：１５）の時間帯において行う必要があります（時差通勤の対象者についても、取得要領は同じ。）。
- また、部分休業の承認は、１日を通じて２時間を超えない範囲内で、必要とされる時間について３０分を単位として行います。ただし、育児時間又は介護時間を既に承認されている職員については、２時間から当該育児時間又は介護時間を減じた時間について部分休業の承認がなされます。つまり、部分休業と育児時間と介護時間を併用する場合は、合計２時間までしか取得できません

Q26： 夫婦が共に職員の場合、それぞれが２時間部分休業が取得できるの？

A26： 取得できます。

- 夫婦が共に職員である場合、それぞれが２時間まで部分休業することができます。また、夫婦が同一日同一時間に、部分休業をすることができます。
- 配偶者が専業主婦（夫）である場合や産後休暇、育児休業、育児短時間勤務をしている場合であっても、職員は部分休業をすることができます。

【育休等の期間中の給与等について】

Q27： 育児休業期間中に給与は支給されるの？
部分休業により勤務しない時間については？

A27： 育休期間中は、原則無給です。
部分休業により勤務しない時間は、給与が減額されます。

- 育児休業法第4条第2項には、「育児休業をしている期間については、給与を支給しない。」とあり、育児休業をしている期間については、原則無給です。
- また、育児休業条例第26条には、「職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、職員の給与に関する条例第15条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、同条例第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。」とあり、部分休業により勤務しない時間については給与が減額されます。

Q28： 育児休業期間中に各種手当は支給されるの？

A28： 期末手当等が支給される場合があります。

- 育児休業法第7条には、「育児休業をしている職員については、育児休業法第4条第2項の規定にかかわらず、国家公務員の育児休業等に関する法律第8条に規定する育児休業をしている国家公務員の期末手当又は勤勉手当の支給に関する事項を基準として定める条例の定めるところにより、期末手当又は勤勉手当を支給することができる。」と規定されています。
- 職員が期末手当又は勤勉手当（以下、「期末手当等」という。）の支給基準日に育児休業をしている場合において、基準日以前6ヶ月以内の期間において勤務した期間があれば、期末手当等が支給されます。

【共済組合関係補助について（参考）】

Q29： 育児休業期間中に何らかの経済的援助はないの？

A29： 地方職員共済組合から、育児休業手当金の支給を受けられます。

- 組合員（地方公務員等共済組合法第144条の2第2項に規定する任意継続組合員を除く。）が育児休業をした場合には、地方公務員等共済組合法第70条の2により、育児休業手当金が支給されます。

Q30： 育児休業手当金とは何？

A30： 育児休業期間中の職員に対して、休業期間中の経済的援助を行うことを目的につくられた手当金です。

- 育児休業手当金とは、育児休業期間中の職員（組合員）が育児のために休業した場合に、その養育する子が1歳（事情によっては、1歳6ヶ月まで対象）に達する日までの間、経済的援助を行うことを目的としてつくられた手当金です。
なお、両親とも育児休業をする場合は子が1歳2月に達する日までの間が手当金の支給対象となりますが、支給期間は1年間で上限となります。
- 両親とも県職員の状態で、両親とも育児休業をする場合は、それぞれに手当金が支給されます。また、配偶者が県職員以外で育児休業中の場合や専業主婦（夫）の場合でも、職員が育児休業をする場合は、当該職員に対して手当金が支給されます。

① 支給期間の特例

育児休業法による育児休業の対象となっている子が1歳に達した日以後1歳6ヶ月までの間について、以下の事情が続く間は、育児休業手当金給付の対象となります。

- ・ 育児休業の申し出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、その子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- ・ 常態として育児休業の申し出に係る子の養育を行っている配偶者

であって、その子が1歳に達する日後の期間について、常態としてその子の養育を行う予定であった方が以下のいずれかに該当した場合

- 死亡したとき
- 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業の申し出に係る子を養育することが困難な状態になったとき
- 婚姻の解消その他の事情により、配偶者が育児休業の申し出に係る子と同居しないこととなったとき
- 6週間以内（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき

② 支給額（平成26年4月1日以降に育児休業を始めた職員（組合員）

育児休業期間中1日につき、

ア) 育児休業を開始してから180日に達するまでの間

「標準報酬の日額×67/100×日数」

イ) 残りの期間

「標準報酬の日額×50/100×日数」

Q31： 育児休業期間中の共済掛金はどうなるの？

A31： 育児休業期間中は、職員（組合員）の申し出により共済掛金が免除されます。

○ 育児休業を開始した職員の掛金免除期間については、育児休業を開始した日の属する月からその育児休業が終了する日（最長、その育児休業に係る子が3歳に達する日）の翌日の属する月の前月まで掛金が免除されます。

○ 育児休業手当金の取得申請及び共済掛金の免除申請の手続きについては、以下のとおりです。

① 育児休業手当金

所定の申請書に該当事由及びこれに係る期間を記載して申請を行うこととなります。

・ 育児休業手当金（毎月分）変更請求書

- ・ 辞令の写し
- ・ 育児休業実績に関する証明書（毎月提出）
 - なお、育児休業期間の変更があった場合には、遅滞なく育児休業手当金（毎月分）・変更請求書を提出して下さい。
 - また、Q30①に該当する場合には、該当事由及びこれにかかる記載内容が確認できる保育所の入所に関する市町村長の証明書等を添付して申請を行うことになります。
 - （注）保育所とは、児童福祉法第39条に規定する保育所をいい、いわゆる無認可保育施設はこれに含まれません。

② 共済掛金免除

- ・ 育児休業掛金免除（変更）届出書
- ・ 辞令の写し
 - なお、育児休業期間が延長された場合には、育児休業掛金免除変更届出書を提出して下さい。

- 以上のほか、各所属庶務担当者は子供が生まれる日等がわかった場合は、早めに「職員の育児休業（期間変更）・無給休職について」により共済事務局あてに連絡願います。