

## 育児短時間勤務に関するQ & A

平成20年3月

平成21年3月改正

平成22年6月改正 教育人事課

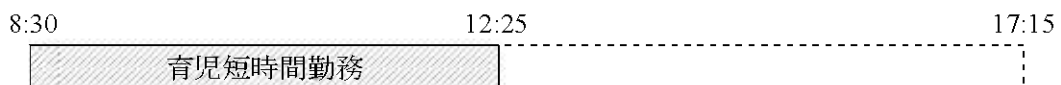
### Q1 育児短時間勤務とはどのような制度ですか？

A 育児短時間勤務とは、小学校就学の始期に達するまでの職員の子を養育するため、常勤職員のまま、通常の勤務時間より短い時間を割り振られて勤務することができる制度です。

### Q2 育児短時間勤務はどのような勤務の形態となるのですか？

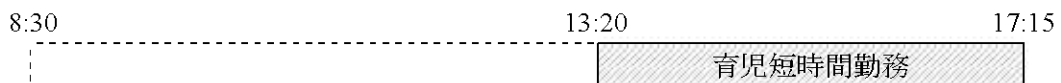
A 1週間当たりの勤務時間が19時間35分（1日3時間55分×週5日）のパターンの例を次に示します。

(1) 通常の勤務時間の始めから勤務する場合 → 8:30~12:25



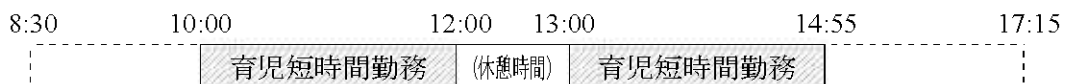
※育児・介護のための時差通勤(C勤務)を併せて申請した場合は、8:15～12:10となります。

(2) 通常の勤務時間の終わりまで勤務する場合 → 13:20~17:15



※育児・介護のための時差通勤(C勤務)を併せて申請した場合は、13:05～17:00となります。

(3) 通常の勤務時間の中途に勤務する場合 → 10:00~14:55



### Q3 どのような職員が育児短時間勤務を行うことができるのですか？

A 小学校就学の始期に達するまでの子を養育しようとする職員が育児短時間勤務を行うことができます。「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。

ただし、非常勤職員・臨時職員・育児休業に係る任期付職員・勤務延長職員は行うことができません。

### Q4 どのくらいの期間を請求できますか？

A 育児短時間勤務の請求は、一度につき1月以上1年以下の期間について行うことができます。したがって、小学校就学前までの期間が1年を超えている場合に一括して請求することはできませんが、小学校就学の始期に達するまでは期間の延長を請求することができます（Q10参照）。

### Q5 夫婦で育児短時間勤務をすることはできますか？

A 夫婦で同じ時間帯や異なる時間帯で同時期に育児短時間勤務をすることができます。

また、「職員→配偶者→職員」のように夫婦で時期をずらして交代で育児短時間勤務をすることも可能ですが、再度取得する場合にはあらためて手続きが必要となることや（Q11参照）、育時短時間勤務を行う職員の業務を処理するための補充措置を行う必要があることから、可能な限り早い時期に所属を通じて教育人事課まで相談してください。

## Q6 育児短時間勤務を行うためにはどのような手続きが必要ですか？

A 「育児短時間勤務承認請求書」に必要書類を添付して、1ヶ月前までに所属を通じて人事課まで請求をする必要があります。

ただし、育時短時間勤務を行う職員の業務を処理するための補充措置を行う必要がありますので、育児短時間勤務を行う予定の前年度の職員調書により、あらかじめ請求予定の申告をしておいてください。

## Q7 育児短時間勤務が認められない場合はありますか？

A 任命権者は、請求した職員の業務を処理するための措置（業務分担の変更、職員の配置換、臨時・非常勤職員の採用等）を講ずることが困難である場合を除いて、承認することとされています。

したがって、これらの措置を検討する必要がありますので、育児短時間勤務を行う予定の前年度の職員調書により、あらかじめ請求予定の申告をしておいてください。

## Q8 年度途中でも育児短時間勤務の請求はできますか？

A 任命権者は、請求した職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難である場合を除いて、承認することとされています（Q7参照）。

したがって、これらの措置を検討する必要がありますので、年度途中からの請求を予定している場合でも、前年度の職員調書により、あらかじめ請求予定の申告をしておいてください。

年度途中の事情の変更等により前年度の職員調書で申告できずにやむを得ず請求を行う場合には、事前に所属を通じて教育人事課までご相談ください。

### Q9 どのような場合に育児短時間勤務が終了するのですか？

**A** 育児短時間勤務の請求期間が満了した場合に終了するほか、育児短時間勤務の承認が失効したり、取り消された場合に終了します。

(1)承認の効力を失う事由

- ① 職員が産前の休業を始め、または出産した場合
- ② 休職または停職の処分を受けた場合
- ③ 子が死亡し、または職員の子でなくなった場合

(2)承認が取り消される事由

- ① 子を養育しなくなった場合
- ② 別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 内容の異なる育児短時間勤務を承認しようとする場合

なお、上記の失効や取消の事由に該当することとなったときは、遅滞なく「育児短時間勤務失効・終了届」により所属を通じて教育人事課まで届け出てください。

### Q10 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか？

**A** 養育する子が小学校就学の始期に達するまで育児短時間勤務の期間を延長することができます。

なお、請求できる延長の期間（1月以上1年以下の期間）をはじめ、請求の方法及び承認の基準は初回の場合と同様です。

## Q11 同じ子について何度も育児短時間勤務を行うことはできますか？

**A** 前回の育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過した場合には、再度、育児短時間勤務を行うことができます。再度の育児短時間勤務においても、初回と同様、あらためて請求を行う必要があります。

また、1年を経過していない場合でも、次の特別の理由がある場合には再度の育児短時間勤務を行うことができます。

- ① Q9のA(1)①または(2)③に該当して前回の承認が失効・取消しとなった後、(1)①もしくは(2)③に係る子が死亡し、また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 休職・停職の処分を受けて前回の承認が失効した後、休職・停職が終了した場合
- ③ 職員の負傷、疾病、身体・精神上的の障害により養育できない状況が相当期間継続することが見込まれて前回の承認が取り消された後、回復した場合
- ④ Q9のA(2)④に該当して前回の承認が取り消された場合
- ⑤ 前回の請求の際、両親が育児休業等計画書を任命権者に提出し、その計画に則って、職員が育児短時間勤務をした後に、配偶者が3月以上子を育児休業または育児短時間勤務により養育した場合（ただし、同一の子についてこれを適用できるのは1回まで）
- ⑥ 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

## Q12 育児短時間勤務の期間の途中で勤務する時間帯を変更することはできますか？

**A** 勤務する時間帯を変更することは、現に承認されている育児短時間勤務と内容の異なる勤務をすることとなりますので、現在承認されている育児短時間勤務の承認を取り消し、新たな育児短時間勤務を承認する必要があります。したがって、あらためて請求をすることとなります。

この場合、請求した職員の業務を処理するための補充措置を講じていることが考えられますので、可能な限り早い時期に所属を通じて教育人事課まで相談してください。

**Q13 育児短時間勤務職員の年次有給休暇はどうなるのですか？年の途中で育児短時間勤務を始めた場合の残日数はどうなるのですか？**

**A** 週5日勤務の場合は、年次有給休暇の日数は変わりません（20日）。ただし、1日3時間55分勤務の場合は、時間単位に直すと78時間20分となります。

残日数については、20日から育児短時間勤務の開始日までに既に取得した年休日数を差し引いた日数（1日未満の端数がある場合には四捨五入）となります。

（例1）年休の繰越日数が20日あって計40日取得可能な職員が、1/1～3/31の間に3日年休を取得した場合には、4/1から育児短時間勤務を行うにあたっての取得可能日数は、 $40 - 3 = 37$ 日（時間単位に直すと3時間55分 $\times$ 37日=144時間55分）

（例2）年休の繰越日数が20日あって計40日取得可能な職員が、1/1～3/31の間に25時間（=3.225日）年休を取得した場合には、4/1から育児短時間勤務を行うにあたっての取得可能日数は、 $40 - 3.225 = 36.775$ 日→1日未満の端数を四捨五入して37日（時間単位に直すと3時間55分 $\times$ 37日=144時間55分）

**Q14 育児短時間勤務職員が部分休業を取得することはできますか？**

**A** 部分休業については、育児短時間勤務制度と同様に、育児のために勤務時間を週38時間45分より短くするものであるため、同時には利用できません。

**Q15 育児短時間勤務職員が育児時間を取得することはできますか？**

**A** 育児時間については、利用できます。ただし、1日の勤務時間が4時間以下となるため取得回数は1日1回のみとなります。

## Q16 育児短時間勤務をしている職員の給与はどのようになるのですか？

A 育児短時間勤務をしている職員の給与は次のとおりです。

- ① 給料月額、1週間当たりの勤務時間数に応じて定める額となります。また、昇格や昇給については週38時間45分勤務職員と同様の基準が適用されます。
- ② 給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、特勤手当、農林漁業普及指導手当等は、給料月額と同様、勤務時間数に応じた額が支給されます。
- ③ 扶養手当、住居手当、単身赴任手当、特殊勤務手当等は、週38時間45分勤務時と同額が支給されます。
- ④ 通勤手当は、原則週38時間45分勤務時と同様に支給されます。ただし、交通用具に係る手当額は、平均1箇月当たりの通勤所要回数（往復回数）が10回未満の場合は半額となります。
- ⑤ 時間外勤務手当、休日勤務手当等については、週38時間45分勤務職員と同様、勤務実績に応じて支給されます。ただし、時間外勤務手当については、1日7時間45分までは支給割合が100分の100となります。

勤務の区分		正規の勤務時間が割り振られた日の勤務 (休日給の支給されることとなる日の勤務除く)		左記以外の場合(週休日・休日)
		正規の勤務時間と超過勤務時間が合計7時間45分に達しない場合	正規の勤務時間と超過勤務時間が合計7時間45分を超えた場合	
支給割合	5:00～22:00	100/100	125/100	135/100
	22:00～5:00	125/100	150/100	160/100

- ⑥ 期末手当の在職期間の算定は、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に相当する期間が在職期間から除算され、勤勉手当の勤務期間の算定は、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が勤務期間から除算されます。

## Q17 育児短時間勤務をしている職員の給与は具体的にはどのように計算するのですか？

A 育児短時間勤務をしている職員の給与モデルケースは以下のとおりです。

(モデルケース)

行政職 4級50号

給料月額 360,500円

調整額 調整数2 20,400円

扶養手当 配偶者及び子1名 19,500円

育児短時間勤務 21.4.1～21.9.30

＝毎月＝

給料月額 360,500円 × (19時間35分 / 38時間45分) = 182,188円

調整額 20,400円 × (19時間35分 / 38時間45分) = 10,309円

扶養手当 19,500円

＝6月期末・勤勉手当＝

期末手当 {360,500 + 20,400 + 19,500 + (380,900 × 10% 役職加算)}

× 80 / 100 (※1) × 140 / 100 = 491,108.8

≒ 491,108円

※1 4.1～6.1の非在職期間の除算 【非在職期間 2月と1日】

6月 - {2月と1日 - (2月と1日) × 19時間35分 / 38時間45分} / 2

= 6月 - {(2月と1日) × (2,325分 - 1,175分) / 2,325分} / 2

= 6月 - 15日 ※時間単位切捨 = 「5ヶ月以上6ヶ月未満」

勤勉手当 {360,500 + 20,400 + 19,500 + (380,900 × 10% 役職加算)}

× 90 / 100 (※2) × 75 / 100 = 295,980円

※2 4.1～6.1の非勤務期間の除算 【非勤務期間 2月と1日】

6月 - {2月と1日 - (2月と1日) × 19時間35分 / 38時間45分}

= 6月 - (2月と1日) × (2,325分 - 1,175分) / 2,325分

= 6月 - 1月 ※時間単位切捨 = 「5ヶ月以上5ヶ月15日未満」



## Q18 育児短時間勤務職員は週休日の振替はできますか？

A 1日の正規の勤務時間が3時間55分の場合には、全日の振替（3時間55分）のみ可能です。半日の振替はできません。

【事例】 週休日に5時間の勤務を命じられ、同一週を超えて振り替えた場合  
(当週)

	日	月	火	水	木	金	土
＜正規の勤務時間＞	0h	3h55m	3h55m	3h55m	3h55m	3h55m	5h
							↑
							5時間の勤務を命じた日

(翌週)

	日	月	火	水	木	金	土
＜正規の勤務時間＞	0h	3h55m	3h55m	3h55m	0h	3h55m	5h
					↑		
					振り替えた日		

(手当支給)

- ① 3時間55分を振り替えた場合の残りの1時間5分  
→ 時間外勤務手当支給（100/100）
- ② 振替先の木曜日に休めなかった場合  
→ 時間外勤務手当支給（135/100）

(解説)

- ① 木曜日の4時間を土曜日に振り替えたことにより、木曜日は正規の勤務時間が割り振られていない日、つまり週休日扱いとなり、土曜日が平日扱いとなることから、この日に端数の時間外勤務がある場合は、平日の時間外勤務となるため、正規の勤務時間（3時間55分）と時間外勤務の合計が7時間45分までは100/100の手当支給となる。
- ② 木曜日は週休日扱いとなるため、木曜日に休めなかった場合は、週休日の時間外勤務となり、135/100の手当を支給する。