

2 育児短時間勤務について

Q 1 育児短時間勤務とはどのような制度ですか？

A 1 育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、複数ある勤務形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度です。この制度は職員の育児を支援し、育児と仕事の両立を図るため、平成20年1月から新たに導入されました。

※ 育児短時間勤務は、子を養育するための制度であることから、職員はそれぞれの育児等の状況に応じて勤務日等を選択することとなります。

Q 2 育児短時間勤務をすることができない職員は？

A 2 次の職員は、育児短時間勤務をすることができません。

- ① 非常勤職員
- ② 臨時的に任用される職員
- ③ 育児休業職員の業務を処理するために採用された任期付職員
- ④ 定年に達して引き続き勤務している職員

A10 の育児短時間勤務の取消についてもご覧ください。

Q 3 「小学校就学の始期に達するまで」とは？

A 3 「満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで」です。

Q 4 どのような勤務形態を選択できるのですか？

A 4 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分となる次のような勤務形態から選択することができます。(下記の例において網掛部分は、子を養育するための時間となるので、当該時間に職員が養育しない場合は認められません。)

なお、勤務を希望する曜日、時間帯を任意に変更することはできません。(たとえば、下記(1)の例では、月曜日の午後に勤務することは原則としてできません。)選択した曜日、時間帯を変更する場合には、その都度請求し、承認を得る必要があるため、育児短時間勤務を請求する際は、あらかじめ育児の状況等を十分に検討する必要があります。(A9参照)

(1) 1日当たり3時間55分の勤務（日曜日及び土曜日を週休日とする。）

→ 週19時間35分勤務

(例)

日	月	火	水	木	金	土
週休日	3 h 55m	3 h 55m	3 h 55m			週休日
				3 h 55m	3 h 55m	

(2) 1日当たり4時間55分の勤務（日曜日及び土曜日を週休日とする。）

→ 週24時間35分勤務

(例)

日	月	火	水	木	金	土
週休日		4 h 55m	4 h 55m	4 h 55m		週休日
	4 h 55m				4 h 55m	

(3) 1日当たり7時間45分、週3日の勤務（日曜日及び土曜日を週休日とし、月曜日から金曜日までの5日のうち2日を週休日とする。）

→ 週23時間15分勤務

(例)

日	月	火	水	木	金	土
週休日	7 h 45m	週休日	7 h 45m	週休日	7 h 45m	週休日

(4) 1日当たり7時間45分の勤務が週2日、1日当たり3時間55分の勤務が週1日（日曜日及び土曜日を週休日とし、月曜日から金曜日までの5日のうち2日を週休日とする。）

→ 週19時間25分勤務

(例)

日	月	火	水	木	金	土
週休日	7 h 45m	週休日	3 h 55m	週休日	7 h 45m	週休日

Q 5 育児短時間勤務を請求する際の事務手続は？

A 5 育児短時間勤務を請求しようとする職員は、「育児短時間勤務承認請求書」（様式第4号）に必要事項を記入し、短時間勤務を始めようとする日の1月前までに所属長を經由して県教育委員会に提出することとなります。（県費負担教職員にあっては、市町村教育委員会を經由する。）

なお、育児短時間勤務を行う職員の業務を処理するための措置（分担の変更等）を検討する必要があるので、可能な限り早い時期に所属長に相談してください。

Q 6 育児短時間勤務の請求期間は？

A 6 育児短時間勤務の請求は、1月以上1年以下の期間で行います。

Q 7 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか？

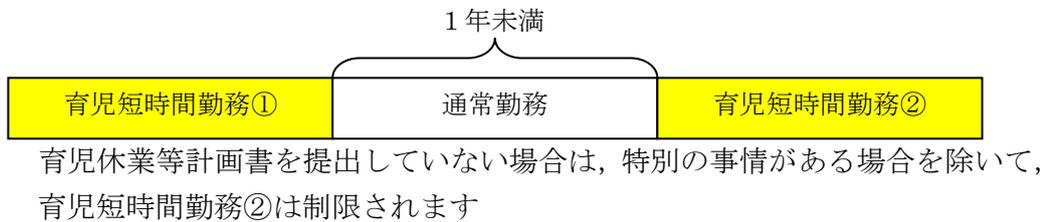
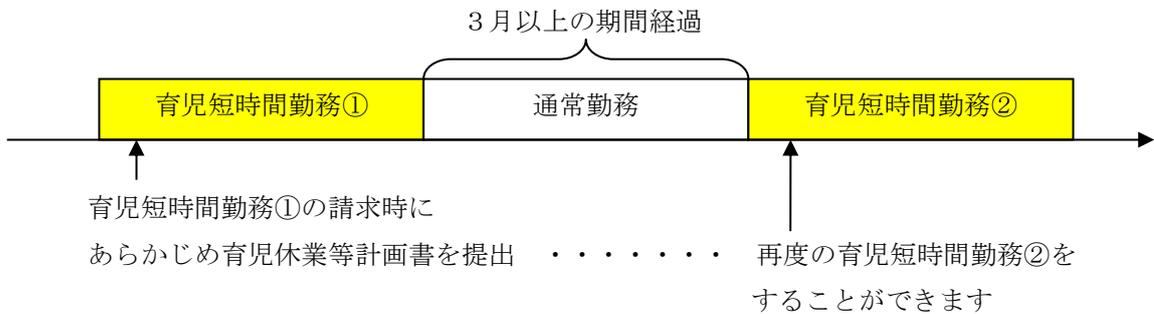
A 7 養育する子が小学校就学の始期に達するまで期間を延長することができます。しかし、請求期間は1月以上1年以下の期間のため、1年を超えて育児短時間勤務を行う場合は、一括して請求することはできず、その都度期間の延長を請求することとなります。（延長の回数に制限はありません。）

なお、延長する際も育児短時間勤務を始めようとする日の1月前までに請求する必要があります。可能な限り早い時期に所属長に相談してください。

Q 8 同一の子について育児短時間勤務を再度することはできますか？（再度の育児短時間勤務）

A 8 同一の子について育児短時間勤務を再度することは可能です。最初の育児短時間勤務をした後、3月以上経過した場合に再度取得する場合には、あらかじめ「育児短時間勤務計画書」（様式第5号）の提出が必要となります。

なお、特別の事情がある場合を除き、当初の育児短時間勤務の終了後、1年間は再度の育児短時間勤務をすることができないので注意が必要です。（育児短時間勤務を終了し、その後再び同一の子に係る育児短時間勤務を行う場合は、再度の育児短時間勤務となります。）



特別の事情とは…

- ① 産前休暇を届け出たことにより、当初の育児短時間勤務の承認が失効となった後、又は育児短時間勤務に係る子以外の子に係る短時間勤務が承認されたことにより短時間勤務の承認が取り消された後、当該産前の休暇に係る子が死亡した場合、又は当該短時間勤務に係る子が養子縁組などにより職員と別居することとなった場合等
- ② 休職等の処分を受け、育児短時間勤務の承認が効力を失った後、処分の期間が終了した場合
- 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的の障害により子を養育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として取り消された後、子を養育できる状態に回復した場合
- ④ 育児短時間勤務をしている職員が、当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務が承認されたことにより取り消された場合
- ⑤ 育児短時間勤務の終了後、3月以上の期間が経過した場合（育児短時間勤務の請求時に子を養育するための計画について「育児短時間勤務計画書」を提出した場合に限る。）
- ⑥ 育児短時間勤務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、再度の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ずることとなった場合（配偶者が負傷又は疾病により入院、配偶者と別居した場合、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合など）

Q 9 育児短時間勤務の期間中、勤務する時間帯等を変更することはできますか？

A 9 勤務する日及び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異なる内容の勤務をすることとなるので、承認されている育児短時間勤務を取

り消し、新たな育児短時間勤務の請求が必要となります（A10⑦参照）。

請求に係る手続は、初回の手続と同様です（A5参照）。できる限り早い時期に所属長に相談してください。

Q10 育児短時間勤務が取り消される場合は？

A10 次のような事由が生じた場合は、育児短時間勤務は取り消され（失効し）ます。

- ① 産前の休業を始めた場合
- ② 休職又は停職の処分を受けた場合
- ③ 育児短時間勤務に係る子が亡くなった場合
- ④ 離縁あるいは養子縁組が取り消されたことなどで職員の子でなくなった場合
- ⑤ 職員が子と別居、病気入院などで日常生活上の世話ができない状態となったときや託児するなどして養育しようとする時間において、子を養育しなくなった場合
- ⑥ 育児短時間勤務をしている職員が、当該短時間勤務に係る子以外の子に係る短時間勤務が承認された場合
- ⑦ 育児短時間勤務をしている職員が、当該短時間勤務の内容と異なる内容の短時間勤務を承認された場合

子の養育状況に変更が生じた場合は、「養育状況変更届」（様式第3号）の提出が必要となります。

Q11 育児短時間勤務に伴い、年次有給休暇はどのようになりますか？

A11 育児短時間勤務を始めた場合は、年次有給休暇の日数が変わります。これは常時勤務職員と短時間勤務職員の年次有給休暇の付与日数が異なるため、勤務形態の移行に伴い調整されます。

Q12 育児短時間勤務をした場合の給与はどのようになりますか？

A12 育児短時間勤務をする職員の給料の月額、当該職員の受ける適用給料表の級号俸に応じて決定される額、当該職員の1週間当たりの勤務時間数を1週間当たりの本来の勤務時間数で除して得た数を乗じて得た額となります。

同様に、給料の調整額及び次の手当等についても勤務時間に応じて支給されることとなります。

- ・管理職手当
- ・定時制通信教育手当
- ・地域手当
- ・産業教育手当

- ・義務教育等教員特別手当
- ・特地勤務手当（これに準ずる手当を含む）
- ・教職調整額
- ・へき地手当（これに準ずる手当を含む）

また、育児短時間勤務により通勤回数が少なくなる職員については、再任用短時間勤務職員の例を踏まえ、通勤手当の減額を行うこととなります。

Q13 育児短時間勤務をした場合の期末・勤勉手当はどのようになりますか？

A13 期末・勤勉手当の算出基礎額となる給料月額は、本来の勤務時間について勤務した場合の額に割戻します。

在職期間については、次のとおりです。

- ・ 期末手当
育児短時間勤務をした期間（育児短時間勤務により勤務しなかった時間数）の2分の1を、在職期間から除算します。
- ・ 勤勉手当
育児短時間勤務をした期間（育児短時間勤務により勤務しなかった時間数）を、在職期間から除算します。

Q14 育児短時間勤務をした場合、昇給に影響はありますか？

A14 育児短時間勤務職員は、「常勤の職」を占めたまま短時間勤務を行いますので、週38時間45分の職員の昇給と同様に取り扱われます。