

○育児短時間勤務

・概要

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、当該子の養育のため、1か月以上1年以下の期間（延長は可能）で、次のいずれかの形態により、職員が希望する日及び時間帯において勤務することができる。

	週休日	勤務日・時間
1	土日	月～金に3時間55分ずつ（計19時間35分）
2	土日	月～金に4時間55分ずつ（計24時間35分）
3	土日と月～金のうち2日	残り3日に7時間45分ずつ（計23時間15分）
4	土日と月～金のうち2日	残り3日のうち2日に7時間45分ずつ1日に3時間55分（計19時間25分）

(2) 対象職員

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が対象となるが、次に掲げる職員は休業することはできない。
- ア 非常勤職員、臨時的に任用されている職員等
 - イ 当該子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員
 - ウ 職員が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、当該子を職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

・関係法令等

- (1) 地方公務員の育児休業等に関する法律 第9～17条
- (2) 職員の育児休業等に関する条例 第7～17条
- (3) 職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第9条
- (4) 福島県教育庁等に勤務する職員の勤務時間等に関する規程 第12条
- (5) 福島県教育庁等に勤務する職員の休暇等に関する取扱要領 第2-7, 第14-14-(4)
- (6) 福島県教育庁等に勤務する職員の勤務時間等に関する取扱要領 第2-4
- (7) 育児休業等に係る承認申請手続き等の取扱要綱

・事務手続

事由	提出先	必要書類及び添付書類等(*は必要な添付書類)	備考
請求 (休業に入る1か月前) (再度の請求も同様)	本人→校長	(1) 育児短時間勤務承認請求書 *養育する子の戸籍抄本等(写) 子を養育するための計画に係る申出を行う場合 (2) 育児休業等計画書	4部作成 3部提出
	校長→地教委	(1) 育児短時間勤務承認請求書 *養育する子の戸籍抄本等(写) 子を養育するための計画に係る申出を行う場合 (2) 育児休業等計画書	
承認発令			◇履歴書に記入 ◇通達(知)簿に記入 ◇出勤簿摘要欄に発令期間を記入
延長 (1か月前まで)	本人→校長	(1) 育児短時間勤務休業承認請求書 *養育する子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類(写)	4部作成 3部提出
	校長→地教委	(1) 育児短時間勤務休業承認請求書 *養育する子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類(写)	
延長承認発令			◇履歴書に記入 ◇通達(知)簿に記入 ◇出勤簿摘要欄に発令期間を記入

事由	提出先	必要書類及び添付書類等(*は必要な添付書類)	備考
(子を養育するための計画の変更)	本人→校長	(1) 育児休業等計画書	4部作成 3部提出
	校長→地教委	(1) 育児休業等計画書	
(失効・途中終了)	本人→校長	(1) 養育状況変更届 *事実を証する書類 人事事務の手引 No. 91	4部作成 3部提出
	校長→地教委	(1) 養育状況変更についての意見書 (2) 養育状況変更届 *事実を証する書類	

※ 1週間の勤務時間が通常の勤務時間の1/2である育児短時間勤務において、補充教員等が任用される場合には、任用に係る書類の提出が必要となる。

・給与の取扱い

	取扱い
給与	<p>(1) 給料月額 その者の級・号に応じた額 × $\frac{\text{その者の1週間当たりの勤務時間}}{38時間45分}$</p> <p>(2) 1週間当たりの勤務時間に応じて支給する手当等 ① 教職調整額 ② 給料の調整額 ③ 給料の特別調整額(管理職手当) ④ 初任給調整手当 ⑤ 地域手当 ⑥ 特地勤務手当 ⑦ へき地勤務手当 ⑧ 義務教育等教員特別手当 ⑨ 定時制通信教育手当 ⑩ 産業教育手当</p> <p>(3) フルタイム勤務の職員と同様に支給する手当 ① 扶養手当 ② 住居手当 ③ 単身赴任手当 ④ 寒冷地手当</p> <p>(4) フルタイム勤務の職員同様、勤務実績に応じて支給される手当 ① 特殊勤務手当 ② 超過勤務手当 ③ 休日給 ④ 夜勤手当 ⑤ 宿日直手当 等</p> <p>(5) 通勤手当 1か月当たりの勤務日数に応じ、フルタイム勤務の職員に準じて決定 (ただし、交通用具使用者の手当額は、平均1か月当たりの勤務日数が10回未満となる場合は半額)</p>
期末・勤勉手当	<p>(1) 期末手当は、給料月額等をフルタイム勤務時の額に戻し、育児短時間勤務による勤務時間の短縮分の1/2を在職期間から除算して計算する</p> <p>(2) 勤勉手当は、給料月額等をフルタイム勤務時の額に戻し、育児短時間勤務の短縮分を在職期間から除算して計算する</p>
休暇等	<p>(1) 年次有給休暇</p> <p>① 1の年に付与される年次有給休暇の日数(以下「付与日数」)次のア及びイに掲げる日数(1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数)</p> <p>ア 斉一型勤務(1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である場合)の職員 20日に1週間の勤務日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数</p> <p>イ 不斉一型勤務(斉一型勤務以外の場合)の職員 155時間に1週当たりの勤務時間数を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間数を、平均勤務時間数(1週間当たりの勤務時間数を1週間当たりの勤務日数で除して得た時間数)を1日として換算して得た日数</p> <p>② 勤務形態が変更されるとき当該変更の日以後における年次有給休暇の日数(以下「調整後の付与日数」)次のア及びイに掲げる日数(ただし、算定した年次有給休暇の日数が当該変更の日の前日における年次有給休暇の日数を下回る場合は、当該変更日における年次有給休暇の日数)</p> <p>ア 当該年の初日に勤務形態が変更される場合 付与日数に当該年の前年から繰り越された年次有給休暇の日数(以下「繰越日数」)を加えて得た日数</p>

取 扱 い	
休暇等	<p>イ 当該年の初日後に勤務形態が変更される場合 付与日数に次の(ア)から(エ)までに掲げる率を乗じて得た日数（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。当該日数が20日を超えた場合は20日）</p> <p>※ 当該年において再度勤務形態が変更される場合は、「付与日数」を「調整後の付与日数」に読み替えて得た日数</p> <p>(ア) 斉一型勤務を始める場合、斉一型勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする斉一型勤務を始める場合又は斉一型勤務の職員が育児短時間勤務等を終える場合 当該変更後における1週間の勤務日数を当該変更前における2週間の勤務日数で除して得た率</p> <p>(イ) 不斉一型勤務を始める場合、不斉一型勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする不斉一型勤務を始める場合又は不斉一型勤務の職員が育児短時間勤務等を終える場合 当該変更後における1週間当たりの勤務時間数を当該変更前における2週間当たりの勤務時間数で除して得た率</p> <p>(ウ) 斉一型勤務をしている職員が引き続いて不斉一型勤務を始める場合 当該変更後における2週間当たりの勤務時間数を当該変更前の勤務日ごとの勤務時間数を7時間45分とみなした場合における2週間当たりの勤務時間数で除して得た率</p> <p>(エ) 不斉一型勤務をしている職員が引き続いて斉一型勤務を始める場合 当該変更後における勤務日ごとの勤務時間数を7時間45分とみなした場合の2週間当たりの勤務時間数を当該変更前における2週間当たりの勤務時間数で除して得た率</p> <p>③ 年次有給休暇の単位 斉一型勤務の職員にあっては1日又は1時間、不斉一型勤務の職員にあっては1時間、ただし、勤務を割り振られた時間のすべてに使用する場合で当該勤務時間に1時間未満の端数がある場合は分</p> <p>(2) 夏季休暇 夏季休暇の期間において1週間当たりの勤務日数を超えない日数で、かつ、時間に換算した場合において、1週間当たりの勤務時間を超えない時間数 ※ 日数の計算は暦年によるものとし、時間単位で付与した場合であっても1日として計算する</p>

・留意事項

- (1) 「子」とは、職員と法律上の親子関係がある子をいい、養子も含む。
- (2) 育児短時間勤務期間の延長は何度でもできる。
- (3) 育児短時間勤務の期間の途中において、勤務する日又は時間帯を変更することはできるが、この場合、現に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こととなる。
次項(4)－④の取扱い
- (4) 育児短時間勤務終了の日から起算して1年を経過した場合には、同一の子について再度の育児短時間勤務をすることができる。ただし、次に掲げる場合には1年を経過しないときにも再度の育児短時間勤務ができる。
 - ① 育児短時間勤務の承認が、産前の休暇の開始、出産、又は異なる子についての育児短時間勤務の承認により失効・取消になった後、これらの事由に係る子が死亡し、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・停職により失効した後、休職・停職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、身体上・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、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しようとする事により取り消された場合
 - ⑤ 育児短時間勤務（再度の育児短時間勤務を除く）の終了後、子の親である配偶者が3か月以上の期間にわたり子を育児休業・育児短時間勤務により養育した場合
※ 次項(5)の「育児休業等計画書」を提出した場合に限る。
 - 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、その他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務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場合
- (5) 前項(4)－⑤により、再度の育児短時間勤務をしようとする場合には、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」を届け出なければならない。なお、育児休業等計画書の記載内容に変更が生じた場合は、変更事項のみ記載し、遅延なく届け出なければならない。
- (6) 育児短時間勤務の承認の失効及び取り消しに関する取扱いは、育児休業における取扱いに準じる。
- (7) 育児休暇との併用はできるが、1日の勤務時間が4時間である日には、1回（45分）の育児休暇に限る。