

育児のための短時間勤務制度について

平成20年3月
経営管理部人事課
(平成22年9月改訂)

※以下の法令名称の文中略称表記について

- ・法 …地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）
- ・条例…職員の育児休業等に関する条例（平成4年栃木県条例第2号）
- ・勤務時間等条例…職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成7年栃木県条例第1号）
- ・服務規程…栃木県職員服務規程（昭和39年栃木県訓令第5号）

1 育児短時間勤務とは(法第10条第1項)

小学校に入学するまでの子を養育する職員に、希望する日及び時間帯において、常勤職員のまま育児のための短時間勤務を認める制度です。

※「小学校に入学するまでの子」

満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの子をいい、「子」とは、職員と法律上の親子関係がある子(養子を含む。)をいいます。

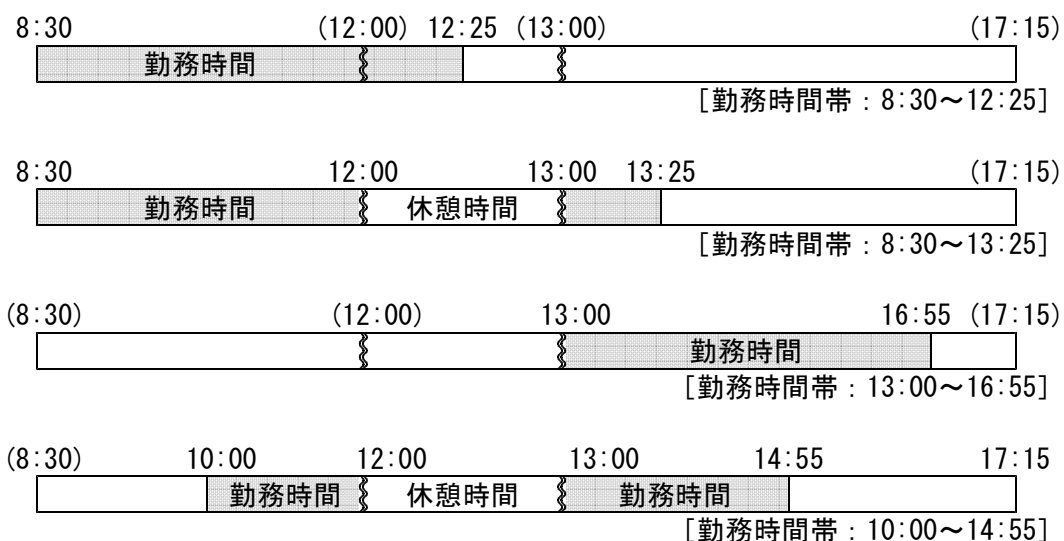
2 勤務形態のパターン(法第10条第1項、条例第12条)

(1) 交替制勤務職員以外の職員 (号番号は法第10条第1項各号を表す。以下同じ。)

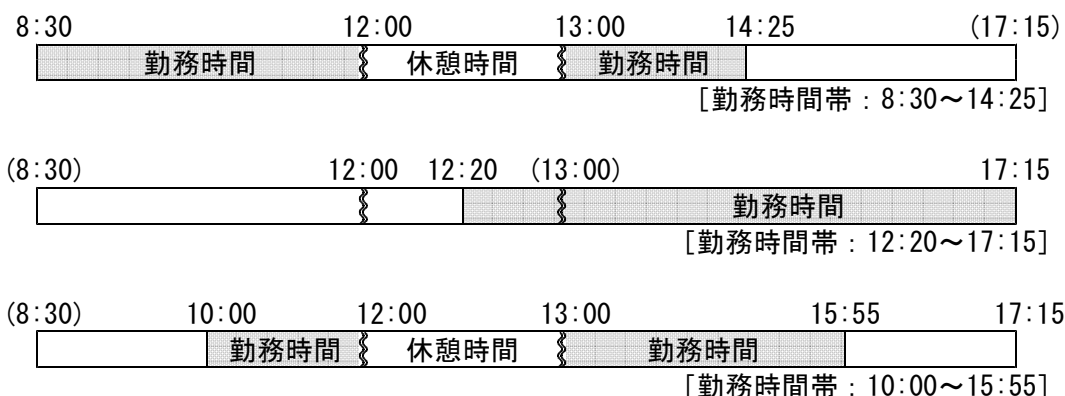
	週休日	勤務日・1日の勤務時間	1週間の勤務時間
第1号	土日	月～金に3時間55分 ずつ	週19時間35分 勤務
第2号	土日	月～金に4時間55分 ずつ	週24時間35分 勤務
第3号	土日と月～金のうち2日	残り3日に7時間45分 ずつ	週23時間15分 勤務
第4号	土日と月～金のうち2日	残り3日のうち2日に7 時間45分ずつ、1日に 3時間55分	週19時間25分 勤務

例えば、こんな勤務ができます！

【第1号 1日3時間55分勤務の場合の例】



【第2号 1日4時間55分勤務の場合の例】



【第3号 週3日勤務の場合の例】

日 休	月 出	火 出	水 出	木 休	金 休	土 休
日 休	月 休	火 休	水 出	木 出	金 出	土 休
日 休	月 出	火 休	水 出	木 休	金 出	土 休

【第4号 週2日半勤務の場合の例】（※半日勤務の日の時間帯の例は第1号の例による）

日 休	月 半日勤務	火 1日勤務	水 1日勤務	木 休	金 休	土 休
日 休	月 休	火 休	水 1日勤務	木 1日勤務	金 半日勤務	土 休
日 休	月 半日勤務	火 休	水 1日勤務	木 休	金 1日勤務	土 休

※休憩時間の取扱いについて

1日の勤務時間が3時間55分勤務又は4時間55分勤務の場合、所属ごとに定められた休憩時間帯において休憩を取る必要は必ずしもありませんので、勤務時間帯は上記例を参考に請求してください。

なお、休憩時間を取る場合で、養育等特別の事情がある場合には、フルタイム勤務職員と同様に休憩時間の短縮（1時間→45分）を申し出ることができますので、勤務時間帯は休憩時間の短縮を考慮した形で請求してください。（勤務時間等条例第6条第1項）

【例】週3日勤務の場合の休憩時間の短縮を考慮した勤務時間帯 → 8:30～17:00

(2) 交替制勤務職員（第5号。勤務日が連続12日以下、1回の勤務が16時間以下の場合に限る。）

	週休日	週休日	1週間の勤務時間
条例12条 第1号該当	4週間ごとの期間につき	8日以上	2(1)に示す各勤務時間
条例12条 第2号該当	4週間を超えない期間につき	1週間当たり1日以上の場合	2(1)に示す各勤務時間

※該当する職員

以下の所属に勤務している職員のうち、1週間の勤務時間又は週休日が「特別の形態によつて勤務する必要のある職員以外の職員」の場合と異なる職員。（服務規程別表（第11条関係））

- ・県民生活部：美術館、博物館、消防防災課、婦人相談所
- ・保健福祉部：岡本台病院、がんセンター、リハセンター、中央児童相談所、那須学園、
県北食肉衛生検査所、
- ・産業労働観光部：国際課
- ・農政部：畜産試験場、酪農試験場
- ・県土整備部：公園事務所

3 請求

(1) 請求できる期間（法第10条第2項、法第11条）

1回につき、1月以上1年以下の期間について育児短時間勤務を請求することができます。

なお、延長することにより、子が小学校に入学するまで、育児短時間勤務を請求することができます。

【育児短時間勤務の請求期間の例】

	約2月	1歳約2月	2歳約2月	3歳約2月	4歳約2月	5歳約2月	6歳約2月	小学校入学
～産後 休暇	育児短時間 勤務①	育児短時間 勤務②	育児短時間 勤務③	育児短時間 勤務④	育児短時間 勤務⑤	育児短時間 勤務⑥	育児短時間 勤務⑦	
		延長	延長	延長	延長	延長	延長	

	3歳	4歳	5歳	6歳	小学校入学
～育児休業	育児短時間 勤務①	育児短時間 勤務②	育児短時間 勤務③	育児短時間 勤務④	
		延長	延長	延長	

(2) 請求の手続き（服務規程第30条の3）

育児短時間勤務を希望する職員は、その勤務を始めようとする日の1月前までに、育児短時間勤務承認請求書を所属長を経て人事課長に提出してください。

別記様式第28号の5（第30条の3関係）

育 児 短 時 間 勤 務 承 認 請 求 書		年 月 日
栃木県知事 様		所属名 職氏名
次のとおり 育児短時間勤務の承認 育児短時間勤務の期間の延長 を請求します。		Ⓜ
1 請求に係る子	氏 名	
	続 柄	
	生 年 月 日	年 月 日生
2 請求の内容	<input type="checkbox"/> 育児短時間勤務の承認 <input type="checkbox"/> 育児短時間勤務の期間の延長	
	<input type="checkbox"/> 再度の育児短時間勤務の承認（再度の育児短時間勤務が必要な事情を記入） -----	
3 請求期間	年 月 日から 年 月 日まで	
4 勤務の形態	週 時間 分勤務 〈育児休業法第10条第1項 <input type="checkbox"/> 第1号 <input type="checkbox"/> 第2号 <input type="checkbox"/> 第3号 の勤務の形態〉 <input type="checkbox"/> 第4号 <input type="checkbox"/> 第5号	
	勤務の日 及び時間帯	月（ : ~ : ） 火（ : ~ : ） 水（ : ~ : ） 木（ : ~ : ） 金（ : ~ : ）
5 既に育児短 時間勤務を した期間	年 月 日から 年 月 日まで	
	----- 年 月 日から 年 月 日まで	
6 備 考		

- 注 1 この請求書には、請求に係る子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類を添付すること。（写しでも可）
- 2 「勤務の日及び時間帯」欄に掲げられていない日に勤務を希望する場合等については、「備考」欄に必要な事項を記入すること。
- 3 「備考」欄には、(ア)請求に係る子以外に小学校就学前の子を養育する場合においては、その氏名、請求者との続柄及び生年月日、(イ)請求に係る子が養子の場合においては、養子縁組の効力が生じた日、(ウ)請求に係る子以外の子について現に育児短時間勤務の承認を受けている場合においては、その旨並びに当該承認に係る子の氏名及び当該承認の請求に係る期間等について記入する。
- 4 該当する口には、レ印を記入すること。

(3) 育児短時間勤務をすることができない職員

(法第10条第1項、条例第10条)

- ① 非常勤職員
- ② 臨時的任用職員
- ③ 育休任期付職員
- ④ 定年延長職員
- ⑤ 育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過していない職員（特別な事情がある場合を除きます。（後述））

4 承認

(1) 承認の基準（法第12条第3項）

育児短時間勤務を希望する職員の処理できなくなる担当事務を処理するための措置（事務分担の変更や職員の採用等）をすることが困難ではない場合に、育児短時間勤務が承認されます。

※職員は…

所属において処理できなくなる担当事務を処理するための措置を検討する必要がありますので、可能な限り早い時期に所属長等へ相談するようにしてください。

※所属長等は…

育児短時間勤務を希望する職員が気兼ねなく当該勤務を希望できるような環境づくりに日頃から努めましょう。

(2) 失効する場合（法第12条）

- ① 職員が産前休暇を始め、又は出産した場合
- ② 職員が休職又は停職の処分を受けた場合
- ③ 子が死亡し、又は職員の子でなくなった場合

※失効の手続きについて

職員は、③の場合には、遅滞なく、その旨を養育状況変更届により任命権者に届け出なければなりません。（服務規程第30条の3第3項）

また、所属長は、①の場合には、遅滞なくその旨を任命権者に報告願います。

(3) 取消になる場合（法第12条、条例第14条）

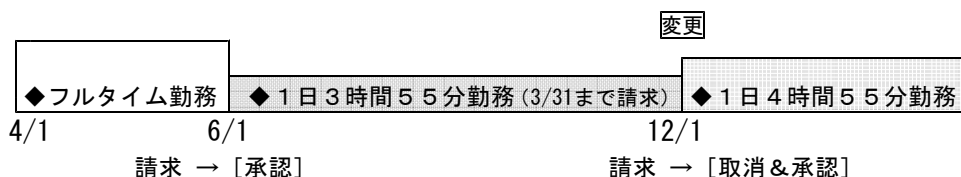
- ① 育児短時間勤務により養育している子以外の子について育児短時間勤務が承認されることとなった場合
- ② 承認されている育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務が承認されることとなった場合

5 再度の育児短時間勤務(法第10条第1項、条例第11条)

育児短時間勤務の期間が終了しても、子が小学校入学前であれば、次の場合において、再度の育児短時間勤務をすることができます。

- (1) 育児短時間勤務の期間が終了してから1年以上経過した場合
- (2) 育児短時間勤務の期間が終了してから1年未満の場合で、次のような特別な事情がある場合
 - ① 産前休暇の開始や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って失効・取消となった後で、失効・取消の理由となった子が死亡したり、養子縁組等によって職員と別居することとなった場合
 - ② 休職・停職によって失効した後、休職・停職が終了した場合
 - ③ 育児短時間勤務職員が負傷、疾病、身体上・精神上的の障害によって子を相当期間養育することができないとの判断によって取消となった後、職員の体調が回復した場合
 - ④ 育児短時間勤務の内容を変更しようとする場合

※育児短時間勤務の内容を変更する時の事務手続きイメージ



- ⑤ 育児短時間勤務が終了してから3月経過した場合（1度限り）

【夫婦交代で育児短時間勤務するイメージ】

妻	育児休業	育児短時間勤務	フルタイム勤務	育児短時間勤務
	フルタイム勤務		育児短時間勤務	フルタイム勤務

3月以上が条件

※手続きについて

当初の育児短時間勤務の請求の際に、育児休業等計画書による事前申し出が必要です。(服務規程第30条の3第1項)

- ⑥ 配偶者の入院や、配偶者との別居など、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出来事が発生して、育児短時間勤務をしなければ子を養育できない場合

6 育児短時間勤務職員の給与(条例第15条、人事委員会規則)

(1) 給料月額

$$\text{級・号給に応じた額} \times \underbrace{\frac{1 \text{週間当たりの勤務時間}}{38 \text{時間} 45 \text{分}}}_{\text{算出率}}$$

(2) 昇格昇給

フルタイム勤務職員と同様の基準を適用

(3) 給料の調整額、給料の特別調整額、初任給調整手当、地域手当、特殊勤務手当（月額支給のものに限る。）、特地勤務手当等、農林漁業普及指導手当

1週間当たりの勤務時間数に応じた額を支給

(4) 扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当

フルタイム勤務時と同額を支給

(5) 特殊勤務手当（月額支給のものを除く。）、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当

フルタイム勤務職員と同様、勤務実績に応じて支給

ただし、超過勤務手当については、勤務時間の合計が1日7時間45分までは支給割合を100分の100とする

(6) 通勤手当

原則として、フルタイム勤務時と同様に支給

ただし、交通用具に係る額は、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回未満となる場合には、半減

なお、公共交通機関を利用する場合は人事課と協議すること

(7) 期末手当、勤勉手当

① 期末手当基礎額及び勤勉手当基礎額の計算

給料月額等をフルタイム勤務時の給料月額等に割り戻す

② 期末手当の在職期間の算定

在職期間－（育児短時間勤務職員として在職した期間－育児短時間勤務職員として在職した期間×算出率）×1/2

③ 勤勉手当の勤務期間の算定

在職期間－（育児短時間勤務職員として在職した期間－育児短時間勤務職員として在職した期間×算出率）

7 育児短時間勤務職員の休暇(人事委員会規則)

(1) 年次休暇

① 年度初日に育児短時間勤務をしている場合

ア 齊一型^{せいいつ}短時間勤務職員（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の職員）（2(1)第1～3号が該当）

$$20日 \times \frac{1週間の勤務日数}{5日} \quad (1日未満の端数は四捨五入)$$

	勤務形態	付与日数	(参考)時間換算
①	週5日勤務 1日3時間55分勤務 (週19時間35分)	20日 (=20日× $\frac{5日}{5日}$)	78時間20分 (=20日×3時間55分)
②	週5日勤務 1日4時間55分勤務 (週24時間35分)	20日 (=20日× $\frac{5日}{5日}$)	98時間20分 (=20日×4時間55分)
③	週3日勤務 1日7時間45分勤務 (週23時間15分)	12日 (=20日× $\frac{3日}{5日}$)	93時間 (=12日×7時間45分)

イ 不齊一型^{ふせいいつ}短時間勤務職員（齊一型以外の職員）（2(1)第4号又は(2)が該当）

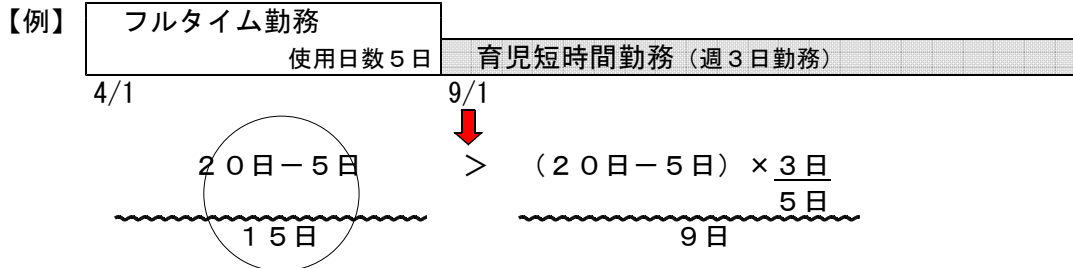
$$155時間 \times \frac{1週間の勤務時間}{38時間45分} \div 7時間45分 \quad (1日未満の端数は四捨五入)$$

	勤務形態	付与日数	(参考)時間換算
④	週2日半勤務 1日7時間45分勤務が2日と1日3時間55分勤務が1日 (週19時間25分勤務)	10日 (=155時間× $\frac{19時間25分}{38時間45分}$) ÷ 7時間45分	77時間30分 (=10日×7時間45分)

※ 1日を単位とする年次休暇は、1日7時間45分勤務の日のみ使用できます。1日3時間55分勤務の日の当該勤務時間のすべてを勤務しないときは、年次休暇を4時間使用することとなります。

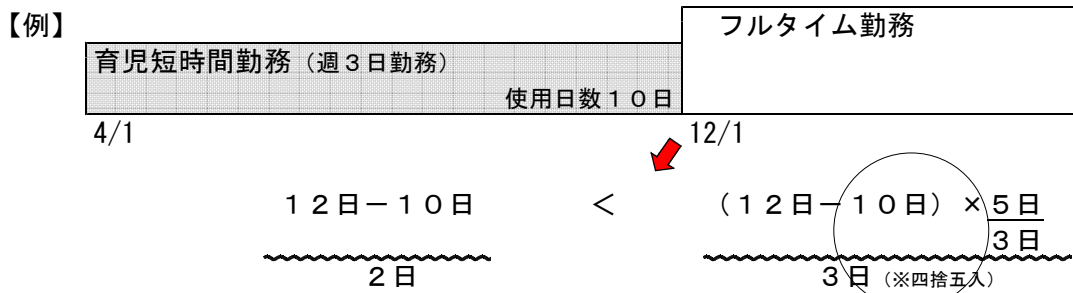
② 年度途中から育児短時間勤務を始める場合

$\left[\frac{\text{残日数} \times \text{1週間の勤務日数 (又は1週間の勤務時間数)}}{5 \text{日 (又は38時間45分)}} \right]$ か $[\text{残日数}]$ の多いほう



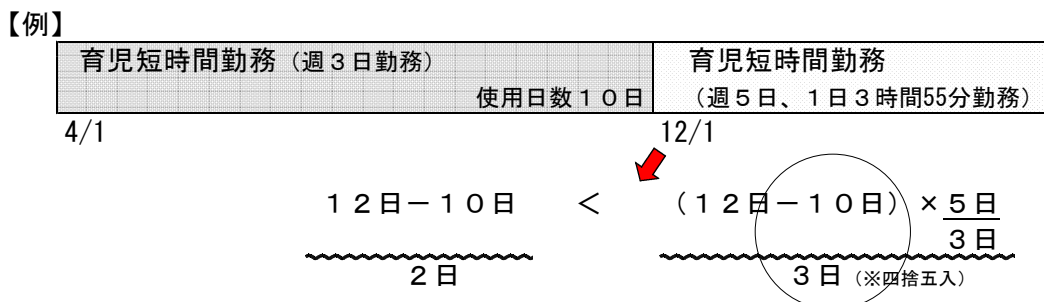
③ 年度途中で育児短時間勤務を終了する場合

$\left[\frac{\text{残日数} \times 5 \text{日 (又は38時間45分)}}{1 \text{週間の勤務日数 (又は1週間の勤務時間数)}} \right]$ か $[\text{残日数}]$ の多いほう



④ 承認されている育児短時間の勤務形態を年度途中で変更する場合
ア 齊一型から異なる齊一型の勤務形態へ変更する場合

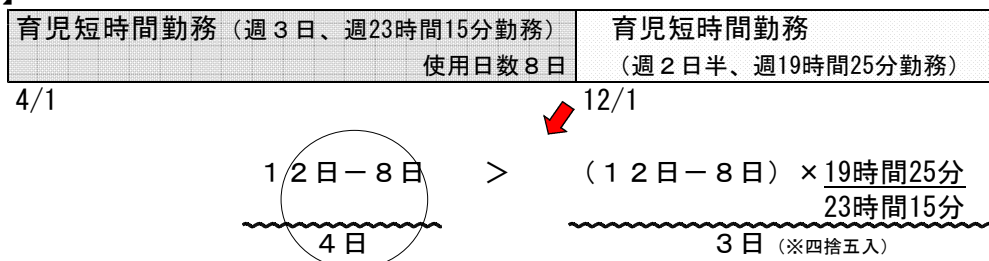
$\left[\frac{\text{残日数} \times \text{変更後の1週間の勤務日数}}{\text{変更前の1週間の勤務日数}} \right]$ か $[\text{残日数}]$ の多いほう



イ 齊一型から不齊一型の勤務形態へ変更する場合

$$\left[\text{残日数} \times \frac{\text{変更後の1週間の勤務時間数}}{\text{変更前の1週間の勤務日} \times 7 \text{時間}45 \text{分}} \right] \text{か} \left[\text{残日数} \right] \text{の多いほう}$$

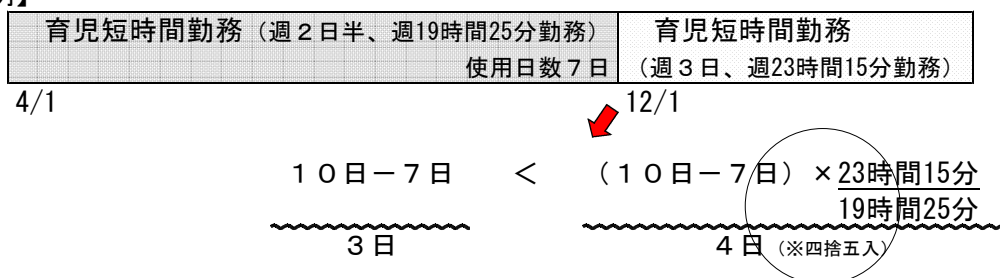
【例】



ウ 不齊一型から齊一型の勤務形態へ変更する場合

$$\left[\text{残日数} \times \frac{\text{変更後の1週間の勤務日} \times 7 \text{時間}45 \text{分}}{\text{変更前の1週間の勤務時間数}} \right] \text{か} \left[\text{残日数} \right] \text{の多いほう}$$

【例】



(2) 特別休暇

特別休暇の付与日数は、フルタイム職員と同様。ただし、妊娠障害休暇、妻の出産休暇及び妻の出産時の子の養育休暇においてそれぞれに規定する期間内又は子の看護休暇において一の年度の初日から末日までの期間内において勤務形態を変更した場合で、変更前までに使用した日数に端数（時間数）がある場合は、当該休暇の残日数を次のとおり日数調整をする

$$(\text{付与日数} - \text{使用日数} (\text{端数切り上げ})) + \frac{(\text{変更後の1日の勤務時間数} - \text{使用日数の端数})}{7 \text{時間}45 \text{分}}$$

（※零を下回る場合は零）

【例1】 フルタイム勤務から齊一型短時間勤務（1日3時間55分勤務）へ変更する場合で、子の看護休暇5日のうち、変更前までに1日と3時間使用した場合

- ① 日数調整 5日 - 2日 = 3日
- ② 端数調整 3時間55分 - 3時間 = 55分 → ① + ② = 3日55分

【例2】 フルタイム勤務から斉一型短時間勤務（1日3時間55分勤務）へ変更する場合で、子の看護休暇5日のうち、変更前までに1日と5時間使用した場合

- ① 日数調整 5日－2日＝3日
- ② 端数調整 3時間55分－5時間＝－1時間5分→0時間 → ①＋②＝3日

8 育児短時間勤務職員の退職手当(条例第19条)

- (1) 退職手当の基本額の計算に係る勤続期間の計算
在職期間から育児短時間勤務をした期間の3分の1の期間を除算（3分の2の期間を通算）
- (2) 退職手当の調整額の計算
(1)と同様に、育児短時間勤務をした期間の3分の1が退職手当の調整額の算定対象外
- (3) 退職手当の計算の基礎となる給料月額
フルタイム勤務をしていたと仮定した場合の給料月額

9 他の育児のための制度との関係

育児短時間勤務をしている職員におけるその他の育児のための制度の利用の可否は次のとおりです。

- (1) 育児時間休暇との関係（人事委員会規則）
育児時間休暇は、2歳に達するまでの子を養育するために、1日2回計90分までの範囲で取得できる特別休暇（有給）。
子への授乳を目的とする母性保護の観点から創設されたものであり、育児のために勤務時間を短縮する育児短時間勤務とは目的・性格が異なるため、育児短時間勤務職員が育児時間休暇を取得することはできません。
ただし、1日の勤務時間が3時間55分勤務の日は1日1回30分までの取得しか認められません。
- (2) 部分休業との関係（法第19条）
部分休業は、小学校に入学するまでの子を養育するために、勤務時間を1日2回計2時間までの範囲で短縮する休業制度（無給）。
育児のために勤務時間を短縮する育児短時間勤務と目的・性格が同じであるため、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せん。