

非常勤職員の 育児休業 Q & A

〔県立学校版〕

令和 4 年 1 0 月

令和 7 年 9 月改訂

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	… 5
Q6 どのくらいの期間請求できるの？	
育児休業の取得回数	… 8
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	… 10
Q8 育児休業の対象となる子は？	

2. 育児休業の手続きについて

育休前	
請求の手続き	… 11
Q9 育児休業はいつ、誰に請求するの？	
Q10 承認されない場合はあるの？	
育休中	
請求内容の変更手続き	… 13
Q11 育児休業の承認の効果が効力を失う場合はあるの？	
Q12 育児休業の承認が取り消される場合があるの？	
Q13 延長請求は何回でもできるの？	
Q14 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？	
Q15 育児休業中に長期病気入院した場合どうなるの？	
Q16 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	… 17
Q17 期間が満了する場合の手続きは？	
Q18 期間の途中で復帰できるの？	
育休後	… 18
Q19 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 … 20

- Q20 部分休業と育児休業の違いは？
- Q21 部分休業はいつ、誰に請求するの？
- Q22 部分休業はだれでも取得できるの？
- Q23 部分休業をすることができる時間は？
- Q24 配偶者が専業主婦（夫）等である場合も、部分休業が取得できるの？
- Q25 部分休業について、年度途中で取得パターンの変更はできるの？

3. 育休中の経済的支援について

育休等の期間中の報酬等について … 25

- Q26 育児休業期間中に報酬は支給されるの？
部分休業により勤務しない時間については？

社会保険関係補助について … 26

- Q27：育児休業期間中に何らかの経済的援助はないの？
- Q28：育児休業期間中（及び産前産後休暇中）の短期給付・厚生年金保険の掛金等はどうなるの？

【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ういう効果があるの？

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 : 一般職非常勤職員（以下、「職員」という。）のうち、次の要件を満たす男女の職員が取得できます。

- ・ 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採用されないことが明らかでないこと

※子の出生の日から57日までの期間内に育児休業をする場合は、子の出生の日から57日間と6月を経過するまでの間、子の1歳6か月から2歳到達日までの間育児休業をする場合は、子が2歳になるまでの間

○ 育児休業をすることができるのは、男女の一般職非常勤職員（以下「職員」という。）のうち、次のいずれにも該当する方です。（下図参照）

- ・ 子が1歳6か月に達する日まで（※）に、任用期間（任用期間が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了すること及び特定職に引き続き採用されないことが明らかでないこと（育児休業の請求があつた時点で判明している事実に基づき判断します。）。

※ 子の出生の日から57日までの期間内にする育児休業をする場合は、子の出生の日から57日間と6月を経過するまでの間、子の1歳6か月から2歳到達日までの間育児休業をする場合は、子が2歳になるまで

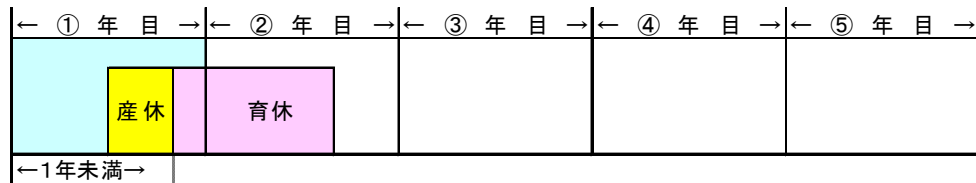
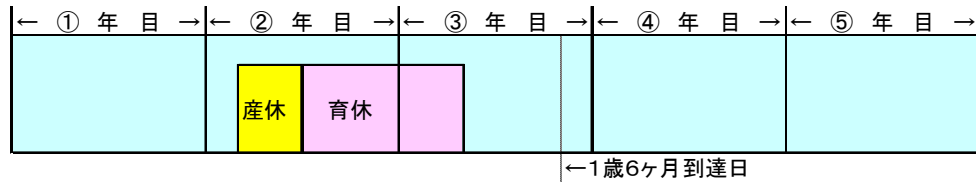
○ ただし、次のいずれかに該当する職員が引き続き育児休業を取得しようとする場合は、改めて上記の資格要件の確認を要しません。

イ 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育するため育児休業をしようとする職員が、当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として任命権者が定める場合に該当する場合

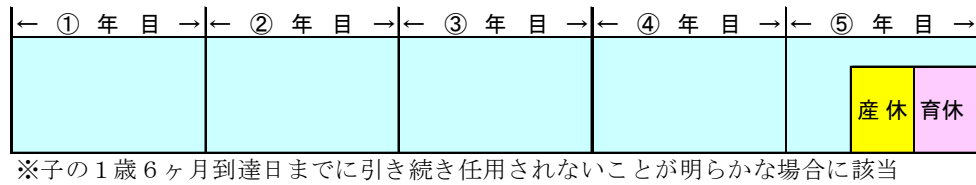
※「任命権者が定める場合」の内容はQ6を参照してください。

ロ 任期の末日まで育児休業をしている職員であつて、任期の更新又は採用に伴い、引き続き育児休業をしようとする者

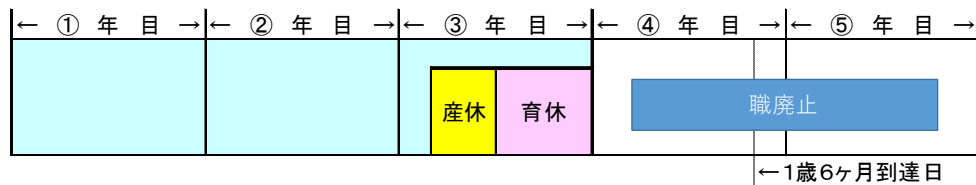
(非常勤職員が子の1歳到達日まで育児休業を取得できる／できないケース)



非該当



非該当



※育児休業を請求する時点で、4年目の任用希望がない場合又は4年目にポストが廃止される見込みである場合（子の1歳6ヶ月到達日までに引き続き任用されないことが明らかな場合に該当）

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になります。
- 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。

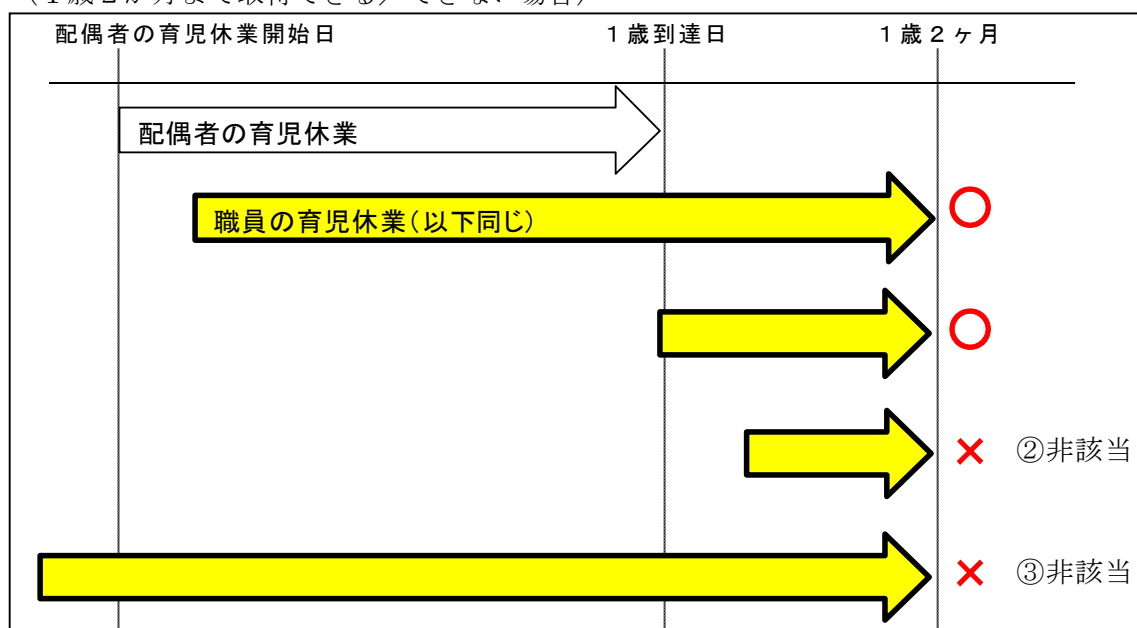
【育児休業の期間】

Q 6 : どのくらいの期間請求できるの？

A 6 : 原則として子が1歳に達する日まで育児休業を取得できます（一定の要件を満たす場合は、1歳2か月、1歳6か月又は2歳に達する日まで取得できます。）。

- 育児休業については、男性職員は子の出生の日から、女性職員は産後休暇終了日の翌日から取得できます。
 - 原則は、1歳到達日（満1歳の誕生日の前日）まで取得することができます。
 - 配偶者と職員それぞれが育児休業をしようとする場合（※1）は、1歳2か月に達する日まで取得できます（パパママ育休プラス）。この場合、職員の育児休業期間は最長1年間です。なお、既に育児休業や産前産後休暇を取得していた期間は1年間から差し引かれます。
- ※1 以下の要件を満たすことが必要です。（下図参照）
- ①配偶者が子の1歳到達日以前に育児休業をしていること
 - ②職員の育児休業の初日が子の1歳到達日の翌日後でないこと
 - ③職員の育児休業の初日が配偶者の育児休業期間の初日以降であること

（1歳2か月まで取得できる／できない場合）



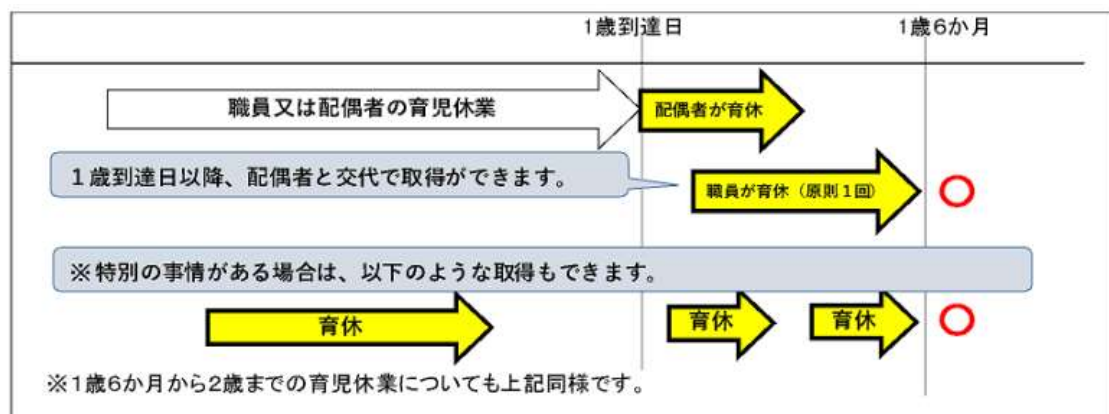
○ 次の要件のいずれも満たす場合は、1歳から1歳6か月に達する子について、育児休業をすることができます。

- 1 職員又は配偶者が子の1歳到達日（パパママ育休プラスの場合は、1歳2か月到達日）に育児休業をしていること
- 2 次の場合のいずれかに該当していること
 - （1）保育所における保育を希望し、申込みを行っているが、子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合
 - （2）常態として子を養育する予定であった配偶者が次に掲げる場合のいずれかに該当した場合
 - ① 死亡した場合
 - ② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態になった場合
 - ③ 当該子と同居しないこととなった場合
 - ④ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である場合又は産後8週間を経過しない場合
- 3 職員が子の1歳到達日の翌日（当該職員の配偶者が子の1歳到達日の翌日以降、地方等育児休業をする場合は、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合
- 4 職員がこの1歳到達日後の期間において、上記1～3の条件に該当して育児休業をしたことがない場合

さらに、任命権者が定める特別な事情がある場合※には、上記2の要件に該当すれば、子の1歳6か月到達日まで育児休業することができます。

※任命権者が定める特別な事情がある場合とは、条例第3条第1号から第4号までに掲げる事情です。

この場合は、上記1～4の例外的な取扱いとして、子の1歳到達日に育児休業をしていない場合の取得、子の1歳到達日の翌日以外からの取得、子が1歳以上1歳6か月未満の場合における複数回の取得ができます。



○ 次の要件のいずれも満たす場合は、1歳6か月から2歳に達する子について、育児休業をすることができます。

- 1 任命権者が同じである職（以下「特定職」という。）に引き続き在職した期間が1年以上であること
- 2 子が2歳になるまでに、任用期間（任用期間が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び特定職に引き続き採用されないことが明らかでないこと（育児休業の請求があった時点で判明している事実に基づき判断します。）。
- 3 職員又は配偶者が子の1歳6か月到達日に育児休業をしていること
- 4 次の場合のいずれかに該当していること
 - （1）保育所における保育を希望し、申込みを行っているが、子の1歳6か月到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合
 - （2）常態として子を養育する予定であった配偶者が次に掲げる場合のいずれかに該当した場合
 - ① 死亡した場合
 - ② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態になった場合
 - ③ 当該子と同居しないこととなった場合
 - ④ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である場合又は産後8週間を経過しない場合
- 5 職員が子の1歳6か月到達日の翌日（当該職員の配偶者が子の1歳6か月到達日の翌日以降、地方等育児休業をする場合は、当該地方等育児休業期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合
- 6 職員が子の1歳6か月到達日後の期間において、上記3～5の条件に該当して育児休業をしたことがない場合

さらに、任命権者が定める特別な事情がある場合※には、上記4の要件に該当すれば、子の2歳到達日まで育児休業することができます。

※任命権者が定める特別な事情がある場合とは、条例第3条第1号から第4号までに掲げる事情です。

この場合は、上記1～4の例外的な取扱いとして、子の1歳6か月到達日に育児休業をしていない場合の取得、子の1歳6か月到達日の翌日以外からの取得、子が1歳6か月以上2歳未満の期間における複数回の取得ができます。

【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、2回取得できます。
また、上記とは別に、子の出生の日から57日までの期間内にする育児休業も2回取得できます。

また、任期満了後に引き続き再度任用される場合で、引き続き育児休業をする必要がある場合には、再度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、条例で定める特別の事情がある場合(※)を除き、1人の子について2回まで取得できますが、この2回には、子の出生の日から57日までの範囲にする育児休業は含まれていません。
(育児休業法第2条第1項ただし書)

※ 「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的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 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っ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。
- ⑥ 条例第2条の3第3号に掲げる場合又は第2条の4※に該当すること。
※子の1歳到達日又は1歳6か月以降に育児休業することが**非常勤職員**の継続的な勤務のために特に必要と認められる場合（具体的には、保育所における保育が行われないなどの場合。Q6参照）
- ⑦ 任期を定めて採用された職員であって、当該任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしているものが、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き特定職に任用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする。

【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」とは、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者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

【育休前 ― 請求の手続き】

Q 9 : 育児休業はいつ、誰に請求するの？

A 9 : 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、校長に提出して下さい。
ただし、子の出生の日から 5 7 日までの期間内に育児休業をする場合は、提出期限を 2 週間とします。

○ 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（子の出生の日から 5 7 日までの期間内に育児休業をする場合は 2 週間）前までに校長に提出して下さい。ただし、育児休業をしている職員が、任期の満了後に引き続き任用されることに伴い、再度育児休業をしようとする場合にあっては、校長が定める期日までに提出してください。

また、子の出生前に請求する場合、請求期間は出産予定日以後の期間とし、請求に係る子の氏名等の記入及び証明書の添付は、出生後速やかに行ってください。

○ これは、育児休業は長期の休業であり、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「県立学校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。

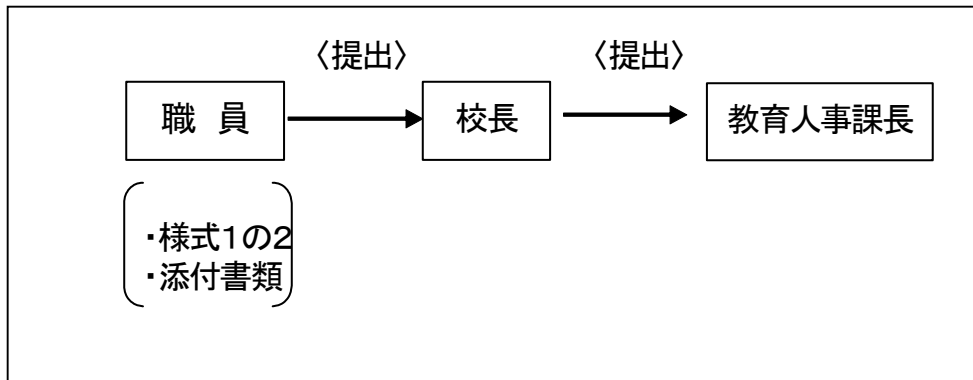
① 所定の様式

非常勤職員育児休業（期間延長）承認請求書（様式 1 の 2）

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・延長の手続き》



Q10： 承認されない場合はあるの？

A10： 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（※）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。

※ 「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。

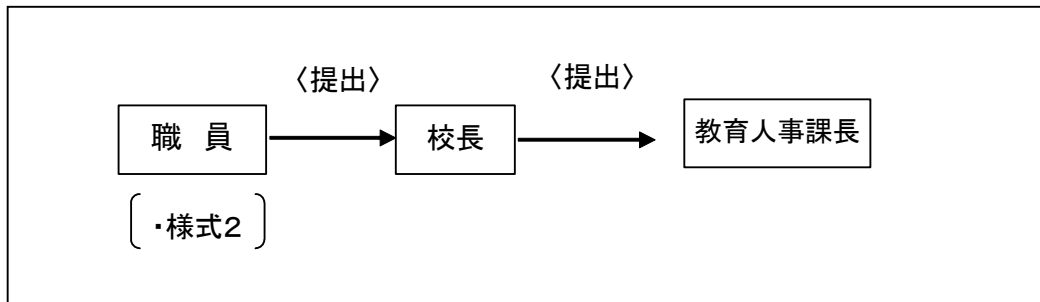
【育休中 ― 請求内容の変更手続き】

Q11： 育児休業の承認の効果が効力を失う場合はあるの？

A11： 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
 - 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場合
 - 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2）を校長に届け出てください。

《満了・終了・失効手続き》



Q12： 育児休業の承認が取り消される場合があるの？

A12： 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（Q11）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に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2）を校長に届け出てください。手続きの流れは、Q11の「請求内容の変更手続き」と同じです。

Q13： 延長請求は何回でもできるの？

A13： 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っ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。
- 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か月前までに、非常勤職員育児休業承認請求書（様式1の2）によりその承認を請求して下さい。手続きの流れは、Q9の「請求の手続き」と同じです。

Q14： 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？

A14： 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、現の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になります。

Q15： 育児休業中に長期病気入院した場合どうなるの？

A15： 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になります。

- 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になります。
- 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。

Q16： 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？

A16： 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（Q12参照）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】

Q17： 期間が満了する場合の手続きは？

A17： 満了日の1月前までに、所定の様式により校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2）により校長に職務復帰を希望する旨を届け出て下さい。
手続きの流れは、Q9の「請求の手続き」と同じです。

○ 育児休業期間の満了日と任期の末日が同じである場合は、届出は不要です。

Q18： 期間の途中で復帰できるの？

A18： 早期復帰の意向を持った時点で速やかに校長に内諾を得て、少なくとも1月前までに、校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「県立学校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2）」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になります。

○ 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校長に内諾を得て、少なくとも復帰の1月前には校長あてに様式2を提出して下さい。
手続きの流れは、Q11の「請求内容の変更手続き」と同じです。

【育休後】

Q19： 育児に関する休暇制度等にはどんなものがあるの？

A19： 育児休業のほか、さまざまな休暇制度があります。

一般職非常勤職員は、育児に関する以下の休暇を取得できます。（いずれも無給）

1. 育児時間（男性職員・女性職員ともに対象です。）

生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合

取得可能な日数等：1日2回、1回30分以内（1日1回60分も可）

(1) 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. 子の看護休暇（男性職員・女性職員ともに対象。ただし、任命権者が同じである職に引き続き在職した期間が6月以上の職員又は任期が6月以上の職員に限ります。）

9歳に達する日以降の最初の3月31日までの間にある子（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11条に規定する健康診断若しくは予防接種の付添い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。他に、学校等への出席停止若しくは学校等の臨時休業又はその子の入園、卒園又は入学の式典等に参加する場合にも取得できます。

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（9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を複数養育する職員は10日）

3. 配偶者の出産補助休暇（男性職員が対象です。）

取得可能日数等：2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（分割取得可）

※ 配偶者が入院した日から出産日以後2週間まで取得可能です。

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。

取得可能日数等：出産予定日の6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1年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6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1年に取得できるのは、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。

【育休後 ― 部分休業】

Q 20： 部分休業と育児休業の違いは？

A 20： 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又は全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又は全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。

Q 21： 部分休業はいつ、誰に請求するの？

A 21： 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月前までに校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。
- 「1日につき2時間以内」取得可能とする部分休業を「第1号部分休業」、「1年につき10日以内」取得可能とする部分休業を「第2号部分休業」としています。
- 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、学校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「県立学校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

部分休業等承認請求書（様式3）

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

Q22： 部分休業はだれでも取得できるの？

A22： 小学校就学の始期に達するまでの子を持つ一般職の男女の非常勤職員で、任命権者が同じである職に引き続き在職した期間が1年以上である方は、取得できます。

- 育児休業法第19条第1項には、「任命権者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。次項において同じ。）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、条例で定めるところにより、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため一日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないこと（以下この条において「部分休業」という。）を承認することができる。」と規定されています。

Q23： 部分休業をすることができる時間は？

A23： 当該非常勤職員の1日の所定の勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内となります。

- 育児休業法第19条第1項には、「1日の勤務時間の全部又は一部（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、30分を単位として行うもの」と規定されています。
- また、育児休業条例第25条第3項において、「当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内(当該非常勤職員が育児時間又は介護をするための時間の承認を受けて勤務しない場合にあっては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護をするための時間の承認を受けて勤務しない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。
- 部分休業と年次有給休暇等を併用して取得し、1日勤務しないこととすることも可能です。
- 部分休業の承認は、4月1日から翌年3月31日の間において、以下の2パターンのいずれかで行います。
 - ① 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分を単位として行う。（第1号部分休業）
 - ② 年間を通じて、1日当たりの勤務時間に10を乗じて得た時間を超えない範囲内で、必要とされる時間について1時間単位として行う。（第2号部分休業）

令和7年度においては、10月1日から翌年3月31日の間において、以下の2パターンのいずれかで行います。

- ① 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分を単位として行う。（第1号部分休業）
- ② 年間を通じて1日当たりの勤務時間に5を乗じて得た時間を超えない範囲内で、必要とされる時間について1時間単位として行う。（第2号部分休業）

- 第1号部分休業の承認は、その職員の1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた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、取得可能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第1号部分休業の承認がなされます。(第1号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)

例1：1日の所定の勤務時間が6時間45分の非常勤職員の第1号部分休業取得可能時間は…

$$6時間45分 - 5時間45分 = 1時間$$

例2：1日の所定の勤務時間が6時間45分の非常勤職員で、1日1回30分の育児時間を取得している職員の第1号部分休業取得可能時間は…

$$\begin{aligned} 6時間45分 - 5時間45分 &= 1時間の範囲内で、かつ \\ 2時間 - 30分 &= 1時間30分を超えない範囲内 \\ &= 1時間 \end{aligned}$$

- 第2号部分休業の承認は、その職員の1日につき定められた勤務時間に10を乗じて得た時間を超えない範囲内で、必要とされる時間について1時間を単位として行います。

ただし、以下の場合においては、例外的に以下に掲げる時間数を請求できるものとします。

ア 1回の勤務に割り振られている勤務時間に1時間未満の端数があり、職員がその勤務時間の全てについて承認を請求した場合…「割り振られた勤務時間数」

イ 第2号部分休業の残時間数に1時間未満の端数があり、職員がその残時間数の全てについて請求した場合…「残時間数」

例1：1日の所定の勤務時間が6時間45分の非常勤職員の第2号部分休業取得可能時間は…

$$6時間45分 \times 10 = 67時間30分$$

例2：1日の所定の勤務時間が6時間45分の非常勤職員が、1日の勤務時間の全てについて第2号部分休業を取得する場合…

取得時間数は6時間45分でカウント

**Q24： 配偶者が専業主婦（夫）等である場合も、部分休業
が取得できるの？**

A24： 取得できます。

- 夫婦が共に職員である場合、それぞれが1日の所定の勤務時間から5時間45分を減じた時間まで第1号部分休業をすることができます。また、夫婦が同一日同一時間に、第1号部分休業をすることができます。
- 第2号部分休業は、年間を通じて1日当たりの勤務時間に10を乗じて得た時間を超えない範囲内で、必要とされる時間について1時間単位として行うことができます。
- 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。

**Q25： 部分休業について、年度途中で取得パターンの変更
はできるの？**

A25： 原則は認められません。

- 職員が年度途中で請求パターンの申出の内容を変更することができる特別の事情は、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申出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、申出の変更を行わなければ子の養育に著しい支障が生じる場合としています。

【育休等の期間中の報酬等について】

Q 26 : 育児休業期間中に報酬は支給されるの？
部分休業により勤務しない時間については？

A 26 : 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、報酬が減額されます。

○ 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、部分休業により勤務しない時間については報酬が減額されます。

【社会保険関係補助について（参考）】

Q27： 育児休業期間中に何らかの経済的援助はないの？

A27： 雇用保険から、育児休業給付金の支給を受けられます。

- 一定の要件を満たす場合に、雇用保険から職員（被保険者）に対して育児休業給付金が支給されます。
- 育児休業給付金の支給額は、支給対象期間（1 か月）当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の 67%（育児休業の開始から 6 か月経過後は 50%）相当額となっています。
- 手続きは、まず校長（事業主）がハローワークに休業開始時賃金月額証明書等を提出します。その後、職員（被保険者）が 2 か月に 1 回、校長（事業主）を経由してハローワークに支給申請を行います。
※詳しくは、ハローワークにお尋ねください。

Q28： 育児休業期間中の短期給付・厚生年金保険の掛金等はどうなるの？

A28： 育児休業期間中は、共済掛金等が免除されます。

- 満 2 歳未満の子を養育するための育児休業期間について、共済組合短期給付（健康保険）の掛金・厚生年金保険の保険料は、事業主の申出により、被保険者・事業主の両方の負担につき免除されます。
- 月末時点で育児休業を取得している場合に、当月の掛金等が免除されます。（日割り計算はしません。）
なお令和 4 年 1 0 月 1 日以降に開始する育児休業については、以下の取扱いも適用されます。

- ① 同月内に14日以上の子育休を取得した場合、当月の掛金等を免除

12月	1月
免除	
子育休 12/2～12/15	

- ② 賞与等に係る掛金等については、子育休等の期間が1か月超の場合に限り、掛金等を免除

12月	1月
免除(月額のみ)	
	子育休 12/31～1/1

- ③ 連続した子育休等を取得している場合には、二つの子育休等を一つの子育休とみなして掛金等免除の規定を適用

12月	1月
免除	免除されない
子育休 12/10～1/10	子育休 1/11～1/24

- 手続きは、職員（被保険者）から子育休の取得の請求があった場合に、校長（事業主）が共済組合に「子育休掛金免除申出書」を年金事務所に「子育休等取得者申出書」を提出します。