

子育て支援パンフレット



平成27年4月

塩谷広域行政組合

出産育児に関する各種休暇制度一覧

親になることが判明

休暇制度

取得対象

制度内容

給料の支給

子どもが生まれる前

特別休暇	① 妊娠中の職員の通勤緩和	女性のみ	所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて1時間を超えない範囲内	有
	② 妊産婦の就業制限	女性のみ	妊娠中の女性職員や産後1年に満たない女性職員は、労働基準法の規定により請求すると、深夜勤務・超過勤務・休日勤務を免除されます。	
特別休暇	③ 妊娠中の職員の保健指導・健康診断	女性のみ	各々1回につき必要と認められる時間 妊娠満23週まで 4週間につき1回 妊娠24週～満35週まで 2週間につき1回 妊娠満36週～出産まで 1週間につき1回 出産後1年以内 1回 ※いずれも医師等の特別の指示があった場合はその回数	有
特別休暇	④ 産前休暇	女性のみ	・出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日	有

出産

子育て期間中

特別休暇	⑤ 産後休暇	女性のみ	・出産の日後8週間	有
特別休暇	⑥ 配偶者出産休暇	男性のみ	配偶者の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの日において2日	有
特別休暇	⑦ 育児時間休暇	男女共通	生後1歳に達するまでの子を養育する場合 1日2回それぞれ30分又は1日1回60分	有
特別休暇	⑧ 育児参加休暇	男性のみ	配偶者の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から当該出産の日後8週間の期間において5日	有
特別休暇	⑨ 子の看護休暇	男女共通	小学校就学の始期に達するまでの間にある子を養育する職員が、その子の看護を行う場合 単年度に5日以内（対象の子が2人以上の場合は10日以内）	有
	⑩ 早出遅出勤務	男女共通	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合や学童保育等に託児している小学生の子を学校等へ迎えに行く必要のある場合 勤務時間の前後60分の範囲内で時間をずらすことができる。	
	⑪ 育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限	男女共通	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申請により1月に24時間、1年について150時間を超える時間外勤務や深夜勤務が免除される。	
育児休業法関係	⑫ 育児休業	男女共通	生後3年未満の子供を養育する職員が、育児のため、請求により休養できる制度	無
	⑬ 部分休業	男女共通	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の養育のため、請求により始業時又は終業時において2時間以内で休業できる制度	無
	⑭ 育児短時間勤務	男女共通	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の養育のため、請求により育児のための短時間勤務を認める制度	無

◇制度詳細

①妊娠中の職員の通勤緩和

根拠条文	勤務条例第14条 別表第1の8項
対象者	妊娠中であり、かつ通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体及び胎児の健康保持に影響があると認められる職員
承認期間	母子健康手帳の交付後、産前休暇までの間で必要と認められる期間において、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる期間 ※本人の通勤実態、妊娠・健康の状態又は事務事業の都合等を考慮した場合に承認することがやむを得ず、実情に合致している場合は、勤務時間の始め又は終わりのいずれか一方にまとめて1時間以内で承認することができる。
母体及び胎児の健康保持に影響があると認められる場合	母子健康手帳に記載された指導事項及び通勤の状況に基づき、総合的に判断。 当該職員は、保健指導又は健康診査を受ける際に利用交通機関の混雑時における通勤が、母体及び胎児の健康保持に影響があるかどうかについての指導、診査を受け、その内容を母子健康手帳に記入してもらう必要がある。
給与等の取扱い	有給
手続き	休暇願（届）により請求 ・母子健康手帳の写し等が必要

②妊産婦の就業制限

根拠法令	労働基準法第66条
対象者	・妊娠中の女性職員 ・産後1年を経過しない女性職員
制度の内容	・職員から深夜勤務制限の請求があった場合は、使用者は深夜業をさせてはならない。 ・職員から時間外勤務制限の請求があった場合は、使用者は勤務日における時間外勤務を命令してはならない。 ・職員から休日勤務制限の請求があった場合は、使用者は休日勤務を命令してはならない。
手続き	所属長に申し出を行う。 ・妊娠の分かる書類もしくは出産したことが分かる書類の写しが必要

③妊娠中の職員の保健指導・健康診断

根拠条文	勤務条例第14条 別表第1の7項								
対象者	妊娠中又は出産後1年以内の職員母子健康法第10条に規定する保健指導又は第13条に規定する健康診査を受ける場合 母子健康法（参考） 第10条 市町村は、妊産婦若しくはその配偶者又は乳児若しくは幼児の保護者に対して、妊娠、出産又は育児に関し、必要な保健指導を行い、又は医師、歯科医師、助産師若しくは保健師について保健指導を受けることを勧奨しなければならない。 第13条 前条の健康診査のほか、市町村は、必要に応じ、妊産婦又は乳児若しくは幼児に対して、健康診査を行い、又は健康診査を受けることを勧奨しなければならない。								
承認期間	各々1回につき必要と認められる時間 <table border="0"> <tr> <td>妊娠満23週まで</td><td>4週間につき1回</td></tr> <tr> <td>妊娠24週～満35週まで</td><td>2週間につき1回</td></tr> <tr> <td>妊娠満36週～出産まで</td><td>1週間につき1回</td></tr> <tr> <td>出産後1年以内</td><td>1回</td></tr> </table> ※医師等の特別の指示があった場合は、その指示された回数（医師の特別の指示がある場合は、その都度、特別の指示があることを確認する必要がある。）	妊娠満23週まで	4週間につき1回	妊娠24週～満35週まで	2週間につき1回	妊娠満36週～出産まで	1週間につき1回	出産後1年以内	1回
妊娠満23週まで	4週間につき1回								
妊娠24週～満35週まで	2週間につき1回								
妊娠満36週～出産まで	1週間につき1回								
出産後1年以内	1回								
給与等の取扱い	有給								
手続き	休暇願（届）により請求 ・母子健康手帳の写し並びに必要な応じて医師の診断書等が必要								

④産前休暇

根拠条文	勤務条例第14条 別表第1の9項
対象者	6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の職員
期間・日数	申し出から出産の日までの期間
給与等の取扱い	有給
手続き	休暇願（届）により請求 ・母子健康手帳の写し等妊娠の事実確認ができる書類 ※多胎妊娠 多胎妊娠である旨を明記した医師等の証明書

⑤産後休暇

根拠条文	勤務条例第14条 別表第1の10項
対象者	出産した職員
期間・日数	出産の翌日から8週間を経過するまでの期間 ※死産、流産、早産についても同じ
給与等の取扱い	有給
手続き	休暇願（届）により請求 ・母子健康手帳の出生届出済証明欄の写し等出産の事実確認ができる書類

⑥配偶者出産休暇

根拠条文	勤務条例第14条 別表第1の12項
対象者	配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる職員
期間・日数	配偶者の出産に係る入院等（つわり又は妊娠に起因する体調の不良等のための入院は含まない。）の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの日において2日
取得単位	1日単位もしくは1時間単位
給与等の取扱い	有給
手続き	休暇願（届）により請求 ・出産予定日または出産日のわかる書類の写し等が必要

⑦育児時間休暇

根拠条文	勤務条例第14条 別表第1の11項
対象者	生後1年に達しない子（法律上養子縁組した子を含む。）を養育する職員
期間・日数	1日2回それぞれ30分以内又は1日1回60分以内の期間 （勤務時間の始め又は終わりでも可） ※夫婦（ともに本組合職員）がともに取得する場合は、2人の合計で、1日2回それぞれ30分以内又は1日1回60分以内の範囲内において認められる。（それぞれの育児時間及び部分休業との重複は不可）
取得単位	1分単位
給与等の取扱い	有給
手続き	休暇願（届）により請求

⑧育児参加休暇

根拠条文	勤務条例第14条 別表第1の13項
対象者	職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校入学前の子（妻の子を含む。）を養育する職員
期間・日数	産前産後の期間における14週間（多胎妊娠の場合は22週間）の期間において5日
取得単位	1日もしくは1時間単位
給与等の取扱い	有給
手続き	休暇願（届）により請求 ・出産予定日または出産日のわかる書類の写し等が必要

⑨子の看護休暇

根拠条文	勤務条例第14条 別表第1の14項
対象者	小学校就学前の子を養育する職員がその子の看護（負傷、疾病、風邪などを含めて職員以外に世話をを行う者がいない場合）をする場合 ※子の範囲は、職員と同居し養育する実子、養子及び配偶者の子 ※子に予防接種や健康診断（任意のものも含む）を受けさせるために付き添う場合においても取得可能。
期間・日数	4月1日から翌年3月31日までの間につき5日間（対象の子が2人以上の場合は10日）
取得単位	1日単位もしくは1時間単位
給与等の取扱い	有給
手続き	休暇願（届）により請求 ・日付の入った病院の領収書等子が負傷、疾病等により治療、療養中であることを証明する書類の写しが必要。また、通算して5日を越える子の看護休暇を取得しようとする場合は、対象となる子が2人以上いることがわかる資料（保険証等）の写しを添付。

⑩深夜勤務・時間外勤務の制限

根拠条文	勤務条例第8条の3
対象者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
制度の内容	職員から請求があり、その請求がやむを得ないと認められた場合は、課長等の時間外勤務を命じる立場にある職員は、深夜勤務や1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務を命令することはできない。
取得単位	1年間又は1年未満の1月単位
手続き	各々、「深夜勤務制限請求書」、「時間外勤務制限請求書」により請求。 ・必要に応じて書類の添付を求める場合がある。

⑪早出遅出勤務

根拠条文	勤務条例第8条の2
対象者	・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ・学童保育等に託児している小学生の子を学校等へ迎えにいく必要のある職員
制度の内容	職員から請求があり、公務運営に支障がある場合を除き、所属長は、始業及び終業の時刻を最大で当該職場の通常勤務時間の前後60分の範囲で、繰り上げ又は繰り下げて勤務させることを認めることができる。
取得単位	1日
手続き	早出遅出勤務請求書により請求。

⑫ 育児休業

根拠法令等	育児休業法第2条 育児規則第4条
制度の概要	生後3年未満の子供を養育する職員が、育児のため、請求により休業できる制度
対象者	3歳に満たない子を養育する職員 ※配偶者が専業主婦（夫）や、育休中であっても取得可能
承認期間	育児休業請求に係る子の出生から3歳の誕生日の前日までの間で必要な期間 ※産後休暇を取得している者は、産後休暇の終了後
給与等の取扱い	無給 ・休業中の昇給、昇格なし。復職時に調整となる。 ・賞与は勤務実績において支給 ・退職手当は、休業中の期間の1/2が在職期間となる。 ・共済組合より子が1歳（保育所に入所できない等の事情があれば1歳6か月）に達するまで育児休業手当金の支給あり。 育児休業した日数が180日まで 給料日額×67/100×1.25（特別職は1.0） 181日以降 給料日額×50/100×1.25（特別職は1.0）
手続き	原則として育児休業開始日の1ヶ月前までに「育児休業承認請求書」により請求 ・続柄のわかる住民票の写しが必要

⑬ 部分休業

根拠法令等	育児休業法第19条・育児条例第22条・育児規則第20条
制度の概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の養育のため、請求により始業時又は終業時において2時間以内で休業できる制度
対象者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
承認期間	1日を単位として、始業時又は終業時において2時間以内（30分単位）で必要とされる時間 ※育児時間は、部分休業2時間に含まれる。 ※夫婦で同一日、同一時間帯に取得することも可能
給与等の取扱い	・勤務しない時間は無給 ・賞与は実質減額なし ・退職手当の除算なし
手続き	部分休業開始日の1ヶ月前までに「部分休業承認請求書」により請求 ・続柄のわかる住民票の写しが必要

⑭ 育児短時間勤務

根拠法令等	育児休業法第10条・育児条例第12条・育児規則第14条
制度の概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の養育のため、請求により育児のための短時間勤務を認める制度
対象者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ※夫婦で同一日、同一時間帯に取得することも可能
勤務形態	① 1日3時間55分勤務 ② 1日4時間55分勤務 ③ 1週間のうち3日間について7時間45分勤務 ④ 1週間のうち3日間のうち、2日について7時間45分勤務、1日について3時間50分勤務 ⑤ 当該期間につき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分勤務
給与等の取扱い	勤務時間に応じて支給 ・退職手当は、休業中の期間の2/3が在職期間となる。
手続き	育児短時間勤務の開始日の1ヶ月前までに「育児短時間勤務承認請求書」により、勤務形態、勤務の日及び時間帯を明示して請求。 ・続柄のわかる住民票の写しが必要

注) 上記で使用されている法令等の名称は以下のとおりです。

勤務条例：塩谷広域行政組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例

勤務規則：塩谷広域行政組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則

育児休業法：地方公務員の育児休業等に関する法律

育児条例：塩谷広域行政組合職員の育児休業等に関する条例

育児規則：塩谷広域行政組合職員の育児休業等に関する規則

服務規程：塩谷広域行政組合職員服務規程

こんなときどうなるの ～Q&A～

1 育児休業が認められる場合

Q 職員の配偶者がいわゆる専業主婦(夫)である場合において、その配偶者が病気等のために子の世話ができないときには、職員は、育児休業をすることが認められるか、また、職員と同居している職員の父母が子の世話をできる場合はどうか。

A 職員以外の子の親が常態として当該子の養育をすることができる場合には、職員は育児休業をすることが認められず、配偶者がいわゆる専業主婦(夫)である場合は通常はこれに当たると考えられるが、当該配偶者が病気等によって子の世話が出来ないとき及び次子の出産予定日の6週間以内又は産後8週間以内であるときは、常態として子の養育ができないものとして、職員は育児休業をすることが認められる。

職員と同居している職員の父母が子の世話をできる場合であっても、育児休業制度は、子とその親との関係に着目するものであって、職員以外の当該子の親が常態として子の養育ができないときには、職員は育児休業をすることが認められる。

2 夫と妻が交互に育児休業を取得できるのか。

Q 夫婦で交互に子を養育する場合、再度の育児休業が取得できる要件は何か。

A 職員が当初の育児休業の承認請求を行う際に、育児休業計画書を提出し、職員の配偶者が職員の当初の育児休業の終了後引き続き3カ月以上常態として子を養育した場合、職員は再度の育児休業(1回に限る。)を取得することができる。

3 部分休業ができる場合

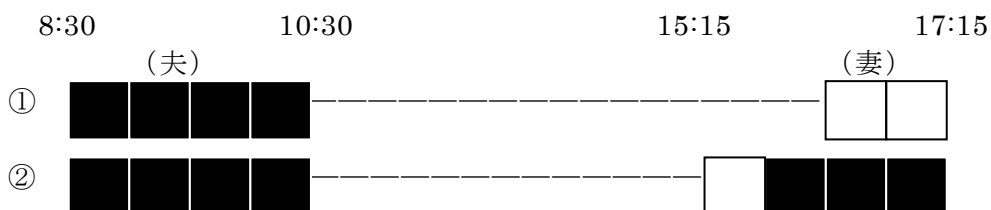
Q 夫婦がともに職員である場合に、交代で部分休業をすることが認められるか。

A 例えば、夫が出勤時、妻が退庁時というように、同一日であっても異なる時間帯であれば、交代で部分休業をすることが認められる。

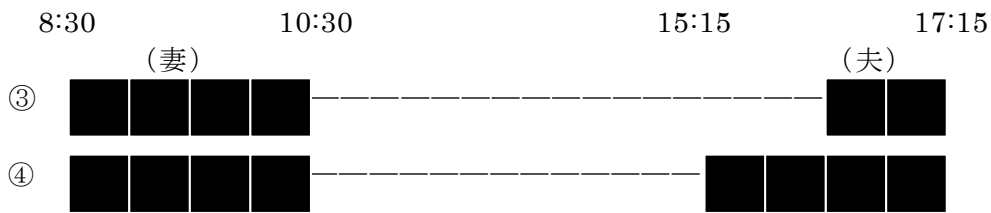
Q 朝夕の保育施設への送迎をともに職員である夫婦が交代で行う場合には、どのような分担方法があるのか。

A 正規の勤務時間の始め又は終りについてそれぞれが2時間の範囲内で分担することができる。具体的には、次のような分担方法が考えられる。

〈子が1歳に達するまで〉



〈子が1歳を超えた場合〉



(注) [■：部分休業、□：保育休暇、－：勤務] □■1個は30分単位

①②③④のケースで、夫、妻が逆のパターンもありうる。

4 部分休業と保育休暇の関係について

Q 保育休暇を取得する場合の部分休業との関係はどうなるのか。

A 保育休暇は特別休暇として子が1歳に達するまでの期間について認められており、部分休業は子が3歳に達するまでの期間について認められている。また、保育休暇は、勤務時間の途中においても取得が可能であるが、部分休業は、勤務時間の始め又は終りににおいて認められる。出勤時に両方を取得する場合には、出勤時については部分休業→保育休暇→勤務の順に、退勤時については、逆に、勤務→保育休暇→部分休業の順となる。保育休暇が認められている場合においては、部分休業は保育休暇と合わせて1日を通じて2時間の範囲内で認められる。

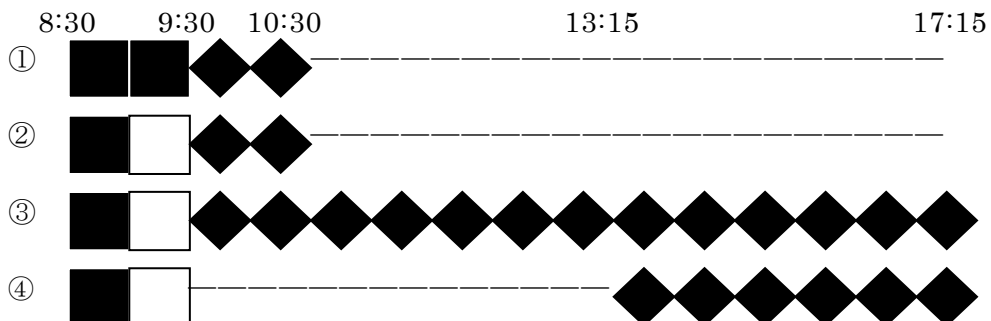
なお、部分休業は給与が減額されるが、保育休暇は特別休暇であり、減額されない。

5 部分休業と年次休暇の関係について

Q 部分休業の前後に引き続いて年次休暇を取得することが認められるか。

A 部分休業は、勤務を前提としており、部分休業の前後に引き続いて年次休暇を取得する場合には、部分休業の承認は取り消される。

具体的には、次のように取り扱われる。



(注) [■：部分休業、□：保育休暇、◆：年次休暇、－：勤務] □■1個は30分単位

①は、部分休業は取り消され、2時間の年次休暇の取得となる。

②は、部分休業、保育休暇は取り消され、2時間の年次休暇の取得となる。

③は、部分休業、保育休暇は取り消され、1日の年次休暇の取得となる。

④は、部分休業、保育休暇、年次休暇それぞれが認められる。

6 部分休業をした場合の給与について

Q 部分休業をした場合の給与はどうなるのか。

A 給料月額、1 カ月間の部分休業の総時間に応じて減額される。扶養手当、通勤手当、住居手当は減額されない。

また、期末手当は減額されないが、勤勉手当については、基準日以前の 6 カ月の期間に部分休業をした日数（時間の長短を問わず）が 90 日を超える場合は、その間の部分休業をした総時間が勤務しなかった期間として扱われ、日数に換算して在職期間から除算される。