

## 第8章 女性職員の特例と育児及び介護のための諸制度

### 1 母性保護

#### (1) 母性保護の考え方

憲法第14条第1項は、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」として、平等権保障の一般原則を規定している。この規定は、絶対的な平等を保障しようとするものではないが、合理的な理由に基づく差別を認めたくらんで、本質的平等を保障しようとしているものである。

一般的に、男女の身体的条件は異なっている。したがって男女の生理的諸機能の違いによる合理的理由に基づく母性の保護は、憲法第14条の保障する平等の原則の実体的保障をなすものである。

現在の女性労働者に対する保護の考え方は、女性特有の生理を背景とした母体保護を図ることによって、男女の実質的な対等関係を実現しようとするところにある。

憲法第14条第1項

#### (2) 労働基準法上の母性保護

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するためには、男女が同一の基盤で働くことができるようにすることが必要であるとの観点に立ち、労働基準法では、母体（女性）保護のための以下の規定を設けている。

##### ① 産前産後

母体と乳児の保護のため、産前6週間（双子などの多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間の休業期間を定めている。産前については本人の請求により与え、産後8週間については強行規定で就業させてはならないこととしている。

労基法第65条

また、妊産婦の請求により、休憩時間を除き1週間について40時間1日について8時間を超えて労働させてはならず、本人の請求により、時間外労働、休日労働、深夜業に従事させてはならないこととしている。

労基法第66条

##### ② 育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、通常の休憩時間のほかに実質的育児時間として、1日2回それぞれ30分の時間を請求することができることとしている。

労基法第67条

##### ③ 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

生理日の就業が著しく困難な女性が請求したとき、その者を生理日に就業させてはならないこととしている。

労基法第68条

#### (3) 母性保護を目的とした特別休暇等

##### ① 職員の生理休暇

職員の生理休暇は、生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求した場合における休暇であつて、女性に特有な生理現象が身体又は精神に与える影響を考慮して設けられたものである。

本休暇は、労働基準法の趣旨に鑑み、女性職員から請求があれば、承

勤務時間等条例  
第15条

認しなければならない。

本休暇の付与日数は、生理期間の長短及び難易が各人によって異なるので、一律に限定できず、連続する最初の2暦日以内でそのつど必要と認める期間とする。なお、2日を超える期間については、傷病休暇の規定による。

生理日の身体的・精神的苦痛は個人差が大きいこと、生理が本来、病気でないことなどから生理日の勤務が著しく困難かどうかについては、一応、事実を推断することができれば、医師の診断書のような証明を求めなくともよい。

◎ 特別休暇の基準

特別休暇の種類	期 間
職員の生理休暇	そのつど必要と認める期間。ただし、2日を超えるときは、その超える期間については第14条の規定による。

勤務時間等条例  
別表  
(第15条関係)

(事例研究)

◎ 労働省労働基準局長回答(昭和23年5月5日基発第682号)要旨

生理休暇は、生理日の就業が著しく困難な女性労働者が請求した場合に与えられるべきものであるが、その手続きを複雑にすると、この制度の趣旨が抹殺されることになるから、原則として特別の証明がなくても女性労働者の請求があった場合には、これを与えることにし、特に証明を求める必要が認められる場合であっても、右の趣旨にかんがみ、医師の診断書のような厳格な証明を求めることなく、一応事実を推断せしめるに足れば充分であるから、例えば同僚の証言程度の簡単な証明によらしめるように指導されたい。

(事例研究)

◎ 労働省労働基準局長回答(昭和61年3月20日基発第151号・婦発第69号)要旨

休暇の請求は、就業が著しく困難である事実に基づき行われるものであることから、必ずしも暦年単位で行わなければならないものではなく、半日又は時間単位で請求した場合には、使用者はその範囲内で就業させなければ足りる。

② 職員の分べん休暇

職員の分べん休暇(いわゆる産前・産後の休暇)は、8週間以内(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女性職員が申し出た場合における休暇及び女性職員が出産した場合における休暇であって、出産の前後における女性職員の就業を制限することによって、直接、母体と乳児の保護を図ろうとするものである。

産前の休暇は、出産予定日よりさかのぼって8週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)を本人の申し出によって付与する。

また、産後の休暇は、出産日の翌日から起算して8週間(=56日)を付与しなければならない。

出産当日は、行政解釈(昭和25年3月13日基収第4057号)により産前に含まれるとされているが、本県では産前・産後いずれの休業期間にも含めず、さらに1日の休暇を付与している。したがって、付与できる期

勤務時間等条例  
第15条

間は、産前・産後を通算して16週間（112日）＋1日＝113日（多胎妊娠の場合155日）である。

産前の休暇は、妊娠中の女性職員の請求があった場合に与えられるものであるのに対し、産後の休暇は、労働基準法上の強行規定であり、請求がないときでも必ず与えなければならないものである。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない。

「出産とは、妊娠4ヶ月以上（1ヶ月は28日として計算する）の分娩をいい生産のみならず死産をも含む。」（労働基準局通達(昭和23年12月23日基発第1885号)とされることから、妊娠4ヶ月以上というのは、1ヶ月を28日で計算することにより、3ヶ月（28日×3ヶ月）と1日、すなわち85日以上のことをいう。なお、出産予定日は、最終月経の初日から起算して280日目として計算するのであり、これは妊娠85日以上という場合と同様の計算であるが、単に日数の経過だけでなく、胎児の状態等から医師による総合的な判断が必要である。

なお、妊娠4ヶ月未満の分娩であって休暇を要する場合は、分べん休暇の取得ができないため、傷病休暇で対応することとなる。

◎ 特別休暇の基準

特別休暇の種類	期 間
職員の分べん休暇	その分べん予定日前8週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）に当たる日から分べんの日後8週間目に当たる日までの期間内

（事例研究）

◎ 労働省労働基準局長、婦人少年局長通牒(昭和26年4月2日婦発第113号)要旨

労働基準法第65条の「出産」の範囲は、妊娠4ヶ月以上（1ヶ月は28日として計算する。つまり、4ヶ月以上というのは85日以上のことである）の分娩である。

したがって、妊娠中絶であっても妊娠4ヶ月以後行った場合には、同条に規定する休業を請求することができる。妊娠中絶とは胎児が母体外において生存を続けることのできない時期に胎児及びその附属物を人工的に母体外に排出させることであり、産前6週間の休業の問題は発生しない。なお、産前6週間の期間計算は自然の分娩予定日を基準として計算するものであり、産後6週間は現実の出産日を基準として計算するものである。

（事例研究）

◎ 人事院月報相談室(昭和43年1月)要旨

退職中の職員に対しては、産前の特別休暇は与える余地がなく、また産後の就業を禁止する余地もない。

心身の故障のため退職中である女性職員に対しては、いわば公権力をもって公務関係から排除されている状態であるので、退職の事由となった心身の故障が存する限り、特別休暇又はいわゆる「産後期間」の取扱いをするために復職させることは適当でない。

③ 妊娠中又は出産後の職員の通院休暇

妊娠中又は出産後の職員の通院休暇は、妊娠中又は出産後1年以内の

勤務時間等条例  
別表  
(第15条関係)

勤務時間等条例  
第15条

女性職員が、母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法13条に規定する健康診査を受ける場合における休暇であって、休暇の期間は、勤務時間等条例の別表の附表の2に定める回数において必要と認められる時間とする。

※ 母子保健法第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。」

※ 母子保健法第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。」

◎ 特別休暇の基準

特別休暇の種類	期 間
妊娠中又は出産後の職員の通院休暇	この表の附表の2に定める回数において必要と認める時間

附表の2（通院回数表）

妊娠週数等	回 数
妊娠したと認められたときから妊娠満23週まで	4週間に1回
妊娠満24週から満35週まで	2週間に1回
妊娠満36週から分べんまで	1週間に1回
出産後1年まで	1回

備考 医師等の特別の指示があつた場合にあっては、その指示された回数とする。

④ 女性教員の妊娠時体育授業軽減

妊娠中のため体育の授業を行うことが困難な女性教員（職員の分娩休暇又は1日を単位とする傷病休暇を受けている者以外の者。）が妊娠判明時以降に、当該女性教員が妊娠教員として在職する期間について非常勤講師を任用することができる。

※ 詳細は「公立小・中学校女性教員の妊娠時体育軽減に係る代替非常勤講師任用の取扱いについて（通知）」（平成10年3月31日付け教義第3-101号）を参照すること。

※ 詳細は「県立学校女性教員の妊娠時体育軽減に係る代替非常勤講師任用の取扱いについて（通知）」（平成12年3月27日付け教高第3-116号）を参照すること。

2 育児及び介護のための諸制度

(1) 育児休業

① 育児休業制度の目的

「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」を目的として、『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）』が平成4年4月1日から施行されたことに伴い、本県においては「山梨県職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第1号）」が制定され、学校職員を含めた職員の育児休業等に関して必要な事項が規定されることとなった。

母子保健法第10条

母子保健法第13条

勤務時間等条例別表（第15条関係）

育休法第1条  
育休条例第1条

育児休業制度は、子を養育する職員が、離職することなく勤務を継続しながら育児を行うことを容易にし、職業生活と家庭生活との調和を可能にすることで職員の福祉を増進し、また個々の職員が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、効率化につながるものと考えられる。

## ② 育児休業の承認

職員（非常勤職員、臨時的に任用される職員その他の条例で定める職員を除く。）は、任命権者の承認を受けて、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで育児休業をすることができる。なお、「3歳に達する日」とは、3歳の誕生日の前日をいう。

育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、任命権者に対し、育児休業承認請求書により、育児休業を始めようとする日の1月前までに行うものとする。ただし、育休規則第3条第1項各号に当てはまる場合（子の出生後8週間以内の育児休業等）は、2週間前までに行うものとする。

なお、育児休業の承認は、県費負担教職員も含めて任命権者である県教育委員会が行う。

任命権者は、職員から育児休業の請求があったときは、業務分担の見直し、配置換え、臨時的任用等あらゆる措置を講じても、なお、当該職員の業務を処理することが著しく困難な場合を除き、これを承認しなければならないこととされる。

育児休業はその子につき原則2回に限り認められるものであるが、特別の事情がある場合には再度の育児休業を請求することができる。なお、職員が妻の出産の日から産後休暇の期間（57日間）内に育児休業を開始し、終了した場合には特別の事情がなくても当該子に対して2度まで育児休業を取得することができる。

また、職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず育児休業を取得できるため、「妻→夫→妻」といった交互の育児休業や夫婦同時に育児休業など、多様な育児休業取得が可能となる。

## ③ 育児休業の期間変更

育児休業をしている職員は、任命権者に対して育児休業期間の延長を請求することができる。延長の請求は、条例で定める特別の事情がある場合を除き1回に限られる。なお、平成30年4月1日より、子どもが保育所に入れない場合について、育児休業の再度の取得と育児休業の再度の延長が可能となった。

また、予定した育児休業期間の満了前に、職務復帰を希望する場合には、養育状況変更届を提出し、育児休業承認の撤回を求めることとなるが、育児休業のための臨時的任用等に関連することから、職務復帰の日をいつとするかについては、任命権者との協議が必要となる。

## ④ 育児休業の効果

育児休業期間中については、給与は支給されない。  
なお、共済組合員の資格は継続されるので、病気等で治療を受けたときは共済組合からの保険給付が受けられる。また、年金の算定に当たっては、育児休業期間も通算される。

育休法第2条第1項

育休法第2条第2項  
育休規則第3条第1項

育休法第2条第3項

育休法第2条第1項  
育休法第2条第1項第1号

育休法第3条第1項  
育休条例第3条第6項

育休規則第4条

育休法第4条第2項

※ 詳細は、福利給与課及び公立学校共済組合に確認すること。

#### ⑤ 育児休業の失効・取消

育児休業をしている職員が、①産前の休業を始めた場合、②出産した場合、③休職若しくは停職処分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育児休業に係る子が当該職員の子でなくなった場合には、当該育児休業は失効する。

※ ①に関連して、育児休業中の職員が妊娠し、産前の休暇を取得しようとする場合は、「職務復帰」の発令が必要となる。詳細は「第2教職員の任用 4 特殊な任用形態（参考）発令及び発令内申等提出書類」を参照すること。

また、育児休業をしている職員が、①当該育児休業に係る子を養育しなくなった場合、②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場合には、当該育児休業は取消となる。

#### ⑥ 育児休業に伴う臨時的任用

任命権者は、育児休業（延長を含む。）の請求があった場合において、職員の配置換えその他の方法によって当該職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該請求期間を任期の限度として、①任期を定めた採用、又は②臨時的任用（任用は当該請求期間について1年を超えて行うことができない。）を行うこととし、公務の適正な運営を確保するとともに、職員が育児休業を取得しやすい状況の確保を図っている。

本県においては、平成15年度から育児休業中の職員が定数外の扱いとなったことにより、承認を受けた育児休業の期間に応じて、任期付教職員又は、臨時的任用職員（育休代替職員）を任用している。

※ 詳細は「定数内臨時教職員（期間採用教職員）取扱要綱」「任期付教職員の任用等の取扱いについて」を参照すること。

#### ⑦ 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等

任命権者は、本人又は配偶者の妊娠、出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置を講じなければならない。また、研修や相談体制の整備等により、育児休業を取得しやすい勤務環境を整備しなければならない。

#### ⑧ その他

育児休業を終了した年の年次有給休暇の取扱いについては、年次有給休暇が職員であることにより発生する休暇であることから、休暇付与の基準日となる1月1日が育児休業の期間中であっても、職員としての身分を有しているため、年20日（前年からの繰越し分があればそれを加えた日数）の年次有給休暇が付与される。

### (2) 育児短時間勤務

#### ① 育児短時間勤務制度の目的

平成19年8月1日に改正施行された『地方公務員の育児休業等に関する法律』により、少子化に対応するための次世代育成支援対策の一環として、職員が職務を完全に離れることなく、公務においても長期間にわたる育児と仕事の両立が可能となるよう、育児のための短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）が認められることとなった。

育休法第5条第1項

育休法第5条第2項  
育休条例第5条

育休法第6条第1項

育休条例第23条、24条

育休法第10条第1項

本県においては、「山梨県職員の育児休業等に関する条例」の改正により、平成20年4月1日から育児短時間勤務制度が導入された。

## ② 育児短時間勤務の承認等

職員（非常勤職員、臨時的に任用される職員その他の条例で定める職員を除く。）は、任命権者の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が小学校就学の始期に達するまで、次のいずれかの勤務形態により、希望する日及び時間帯において勤務することができる。

※ 育児短時間勤務の法定勤務形態

ア 1日当たり3時間55分（週19時間35分）

イ 1日当たり4時間55分（週24時間35分）

ウ 週3日（週23時間15分）

エ 週2日半（週19時間25分）

オ 条例で定める勤務形態（週19時間25分、週19時間35分、週23時間15分、週24時間35分）

（オにあつては交替制勤務職員に限る。）

また、育児短時間勤務の請求期間は、育児休業の場合とは異なり、1年以上1年以下の期間に限られる。

このため、育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。いわゆる「本務者」を意味する。）で、引き続き当該育児短時間勤務をしようとする場合には、任命権者に対して期間の延長を請求することとなる。ただし、育児短時間勤務を終了した子に対しては、条例で定める特別の事情がある場合を除いて、その終了日から1年を経過しなければ、再度の育児短時間勤務の請求は認められない。なお、平成30年4月1日より、子どもが保育所に入れない場合について、1年以内の育児短時間勤務の再取得が可能となった。

これは、育児短時間勤務の承認に際しては、職員の配置換えや当該職員の業務を処理するための短時間勤務職員の採用等、あらゆる措置が求められ、人事管理上や公務の円滑な運営の観点からも適当ではないためである。また、自己都合による育児短時間勤務の撤回についても同様に認められない。

育児短時間勤務の承認又は期間延長の請求については、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに、育児短時間勤務承認請求書を任命権者に提出すること。

なお、夫婦2人が同時に育児短時間勤務を行う場合、夫婦で曜日又は時間帯をずらして交互に利用することは可能であるが、同じ子について同時に育児することまで認めるものではないため、夫婦が同一時間帯で短時間勤務を取得することはできない。

## ③ 育児短時間勤務職員等の給与等

育児短時間勤務職員等の給料月額、次式により算出される。

$$\text{給料月額} \times \frac{\text{その者の1週間当たりの勤務時間(19時間25分～24時間35分)}}{38 \text{ 時間 } 45 \text{ 分}}$$

育児短時間勤務職員の期末・勤勉手当の基礎額は、給料月額等をフルタイム勤務時の給料月額等に割り戻して計算し、期末手当の在職期間の算定は、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の2分の1に相当する期間を在職期間から除算する。

学休条例第11条第7項

学休法第10条第2項

学校職員給与条例第8条の2

勤勉手当の在職期間の算定は、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を在職期間から除算する。

※ 詳細は、福利給与課に確認すること。

#### ④ 育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用

任命権者は、育児短時間勤務の承認（延長の場合も含む。）の請求があった場合において、育児短時間勤務を請求した職員の業務を処理するため必要があると認めるときは、当該請求期間を任期の限度として、短時間勤務職員（地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員をいう。）を採用することができる。

本県においては、育児短時間勤務職員の業務を処理するため、育児のための任期付短時間勤務職員（いわゆる「後補充者」を意味する）を任用している。この場合、任期付短時間勤務職員の確保は困難となることが予想されるため、当該勤務の承認を受けようとする職員は、その意向を速やかに学校長に伝えるとともに、学校長は、関係人事担当課まで報告すること。

※ 詳細は「育児のための任期付短時間勤務職員の取扱いについて」を参照すること。

#### ⑤ 育児短時間勤務職員の並立任用

1人の育児短時間勤務職員（1週間当たりの勤務時間が育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の1週間当たりの通常の勤務時間に2分の1を乗じて得た時間である者に限る。）が占める職には、他の1人の育児短時間勤務職員を任用すること（以下「並立任用」という。）を妨げない。また、この場合、実数2人で定数1人と取り扱う。（平成19年6月21日付け19文科初第372号）

実務上は、同一校に週19時間25分勤務の育児短時間勤務を希望する同一職種の職員が2人いる場合であって、学校長が当該育児短時間勤務職員2人の後補充職員として1人の常勤職員の配置を希望する場合、並立任用の可否について義務教育課又は高校教育課人事担当まで協議すること。

#### ⑥ その他

育児短時間勤務職員の年次有給休暇は20日付与され、当該休暇の取得単位は1時間とする。

ただし、1週間（5日）当たりの1日の平均勤務時間を1日と換算して勤務形態に応じて年休日数の調整を行う。なお、換算時間は次のとおりとする。

ア	3時間55分×週5日勤務の職員（週19時間35分）	3時間55分
イ	4時間55分×週5日勤務の職員（週24時間35分）	4時間55分
ウ	7時間45分×週3日勤務の職員（週23時間15分）	7時間45分
エ	7時間45分×週2日+3時間55分×週1日（週19時間25分）	7時間45分
オ	交替制勤務職員（週19時間25分）	7時間45分
カ	交替制勤務職員（週19時間35分）	7時間45分
キ	交替制勤務職員（週23時間15分）	7時間45分
ク	交替制勤務職員（週24時間35分）	7時間45分

育児短時間勤務職員の特別休暇は、子の看護休暇（5日）などが認め

育休法第18条

育休法第13条

勤務時間等規則  
第9条

勤務時間等規則  
第11条

勤務時間等規則



られており、取得単位は1日又は1時間とする。また、1日を単位とする特別休暇を取得できるときは、1回の勤務に割り振られた勤務時間の全てを勤務しないとするとする。なお、1時間を単位として取得した休暇の日への換算は、年次有給休暇の換算時間とする。

その他、育児短時間勤務職員の特別休暇のうち、職員の育児休暇については、勤務日ごとの勤務時間が4時間以下の場合は1日1回30分、勤務日ごとの勤務時間が4時間を超える場合は1日2回各30分とする。

第22条の2

勤務時間等規則  
第22条

### (3) 部分休業

#### ① 部分休業制度の目的

部分休業とは、公務の運営に支障のない範囲で、子を養育するために1日の勤務時間の一部について勤務しないことを認めるものであり、育児仕事の両立を図りつつ勤務する職員の育児を容易にする制度である。

#### ② 部分休業の承認

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31年法律第162号）第37条第1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）は、職員（非常勤職員、育児短時間勤務職員又は法第17条の規定による短時間勤務職員を除く。）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、条例の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1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことを承認することができる。

また、部分休業の承認は、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2時間（特別休暇で有給ある職員の育児休暇を承認されている職員においては、2時間から当該時間を減じた時間）を超えない範囲内で職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について30分を単位として行うこととされる。

部分休業の承認の請求は、部分休業承認請求書により行うものとし、部分休業の対象となる子の年齢は、小学校就学の始期に達するまでとする。

なお、県費負担教職員の部分休業の承認は、育児休業の場合と異なり、服務監督権者である市町村教育委員会が行う。

これは、部分休業が職務専念義務の免除の一つであって、割り当てられた勤務時間の一部を勤務しないことによる公務の運営への影響を考慮する必要があることなどから任命権者ではなく、市町村教育委員会としたものである。

部分休業制度は、その前又は後に勤務をすることを前提としているため、部分休業を承認されている日に、年次有給休暇を1日取得しようとする場合は、まず、部分休業の承認を取り消したうえで、年次有給休暇の承認を求めることとなる。

#### ③ その他

部分休業を取得した職員の給与月額は、1ヶ月間の部分休業の総時間数に応じて減額される。なお、期末手当については減額されないが、勤勉手当については基準日（6月1日、12月1日）以前の6ヶ月に部分休業をした日が90日を超えた場合は、部分休業の総時間を勤務しなかった

育休法第19条第  
1項

育休規則第13条  
第1項

学校職員給与規  
則第4条

期間（月数等に換算）として勤務期間から除算する。

※ 詳細は、福利給与課に確認すること。

#### (4) 子育て時間

内容は(3)部分休業と同様であるが、対象となる子の年齢が子育て時間の場合、小学校に就学している子とする。なお、子育て時間の承認の請求は、子育て時間願簿により行うものとする。

勤務時間等条例  
第15条の2  
勤務時間等規則

#### (5) 介護休暇

職員が、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とし、介護を必要とする一の継続する状態ごとに介護休暇取得期間（6月）について、3つの期間に分割して取得できることとする。

勤務時間等条例  
第16条

（経過措置 学校職員勤務時間条例改正条例附則第3項）

※ 詳細は「第6章 勤務条件（参考）『山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の一部を改正する条例の施行等について（通知）』

（令和元年7月12日付け教義第2460号）」、「（平成29年4月1日付け教義第424号）」を参照すること。

#### (6) 介護時間

介護休暇とは別に、要介護者の介護のため、連続する3年の期間内において、介護のため1日につき2時間の範囲内で勤務しないことができる制度である。介護時間の承認は、正規の勤務時間の初め又は終わりにおいて1日を通じて2時間（育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該2時間から当該部分休業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30分単位で行なうこととされる。

勤務時間等条例  
第16条2項

#### (7) その他

##### ① 職員の育児休暇

職員の育児休暇は、生後満1年6月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における休暇とする。

休暇の期間は、1日2回それぞれ60分以内とする。（ただし、育児短時間勤務等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、1日の勤務時間が4時間以下の場合は1日1回30分以内、4時間を超える場合は1日2回それぞれ30分以内とする。）

勤務時間等条例  
第15条

なお、「子の保育のために必要と認められる授乳等」とは、子への哺乳に限らず、託児所への送り迎え等子を育てるための一般的な世話を含むものとする。

また、「1日2回それぞれ60分」とは、原則として、午前及び午後に各1回それぞれ60分認めようとするものであるが通勤事情等の関係からやむを得ないと認められる場合には、1日における2回分を連続して与えることができるものである。

職員の育児休暇は、勤務を前提に認めているものであるため、当該休暇を承認されている職員が年次有給休暇によって他の勤務時間のすべてを勤務しないときは、あらかじめ承認された休暇の期間を含めて年次有給休暇を届け出なければならない。

共働きの男性職員が子を託児所に送迎する必要があるというような場合や、配偶者が専業主婦でも社会通念上認められる事情（配偶者本人の病気、親の看護等）により保育が困難である場合に、男子職員が授乳等を行う必要があるときには認められる。

◎ 特別休暇の基準

特別休暇の種類	期 間
職員の育児休暇	生後満1年6月に達しない子を育てる場合 1日2回それぞれ60分

② 男性職員の育児参加休暇

職員の配偶者が出産する場合において、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ときにおける休暇とする。

職員の配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの間において、5日の範囲内の期間で1日又は1時間を単位とする。ただし、当該休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。この場合において、1時間を単位として使用した男性職員の育児参加休暇を日に換算する場合には規則第11条第2項の規定を準用する。

◎ 特別休暇の基準

特別休暇の種類	期 間
男性職員の育児参加休暇	5日以内

③ 配偶者出産休暇

職員の配偶者が出産する場合で、職員が配偶者の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるときにおける休暇とする。

職員の配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間において、3日の範囲内の期間で1日又は1時間を単位とする。ただし、当該休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。この場合において、1時間を単位として使用した配偶者出産休暇を日に換算する場合には規則第11条第2項の規定を準用する。

◎ 特別休暇の基準

特別休暇の種類	期 間
---------	-----

勤務時間等条例  
別表  
(第15条関係)

勤務時間等条例  
第15条

勤務時間等条例  
別表  
(第15条関係)  
勤務時間等条例  
第15条

配偶者出産休暇	3日以内
---------	------

④ 子の看護休暇

中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、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なその子の世話をを行うことをいう。）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おける休暇とする。

なお、この事由による休暇は、一の年における期間とされ、この「一の年」とは、1暦年をいい、1月1日から12月31日の1年間をさすものである。

子の看護休暇は、5日（中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日）の範囲内の期間で1日又は1時間を単位とする。ただし、当該休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。この場合において、1時間を単位として使用した子の看護休暇を日に換算する場合には規則第11条第2項の規定を準用する。

※ 詳細は「第6章 勤務条件（参考）『山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の一部を改正する条例の施行等について（通知）』（令和元年7月12日付け教義第2460号）」を参照すること。

◎ 特別休暇の基準

特別休暇の種類	期 間
子の看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子を看護する場合5日（中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日）以内

⑤ 短期の介護休暇

要介護者の介護又は要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の要介護者の必要な世話をを行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

要介護者とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会規則で定める者で負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者をいう。

なお、この事由による休暇は、一の年における期間とされ、この「一の年」とは、1暦年をいい、1月1日から12月31日の1年間をさすものである。

短期の介護休暇は、5日（要介護者が2人以上の場合は10日）の範囲内の期間で1日又は1時間を単位とする。ただし、当該休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。この場合において、1時間を単位として使用した短期の介護休暇を日に換算する場合には規則第11条第2項の規定を準用する。

※ 詳細は「第6章 勤務条件（参考）『山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の一部を改正する条例の施行等について（通知）』

勤務時間等条例  
別表

（第15条関係）

勤務時間等条例  
第15条

勤務時間等条例  
別表

（第15条関係）

勤務時間等条例  
第15条

(令和元年7月12日付け教義第2460号)」を参照すること。

◎ 特別休暇の基準

特別休暇の種類	期 間
短期の介護休暇	第16条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下この項において「要介護者」という。）の介護その他人事委員会規則で定める世話を行う場合5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）以内

勤務時間等条例  
別表  
(第15条関係)

⑥ 育児又は介護のための早出・遅出勤務

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合に、公務の運営に支障がある場合を除き、1日の勤務時間の長さを変えず、始業・終業の時刻を繰り上げ、又は繰り下げて勤務をすることを認める制度である。

早出・遅出勤務は日常生活を営むのに支障がある者を介護する学校職員について準用する。

※ 詳細は「第6章 勤務条件（参考）『山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の一部を改正する条例の施行等について（通知）』

(令和元年7月12日付け教義第2460号)」を参照すること。

勤務時間等条例  
第9条の2

⑦ 育児又は介護のための深夜勤務及び時間外勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子のある学校職員が、当該子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間）における勤務をさせてはならない。

3歳に満たない子のある学校職員が、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした学校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、時間外勤務をさせてはならない。

小学校就学の始期に達するまでの子のある学校職員が、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした学校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、1月について24時間、1年について150時間を超えて、正規の勤務時間以外の時間における勤務をさせてはならない。

これらの勤務の制限は、日常生活を営むのに支障がある者を介護する学校職員について準用する。

※ 本県の教育職員は、「山梨県義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例」の規定により、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として、時間外勤務を命じないものとしている。

勤務時間等条例  
第9条の2第2項

勤務時間等条例  
第9条の3第1項

勤務時間等条例  
第9条の3第2項

勤務時間等条例  
第9条の3第3項

勤務時間等条例  
第9条の3第4項

措置条例第6条

(参考)

## 育児のための諸制度

時期	休暇制度等	根拠	内 容	対象職員	期 間	給料の有無
妊娠期間中	つわり休暇	職務に専念する義務の特例に関する条例・規則	つわりのため勤務することが困難な場合	女性	その都度必要と認める期間(7日以内)	有給
	妊娠中の休息等		業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	女性	その都度必要と認める時間	有給
	妊娠中の通勤緩和		交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	女性	1日につき1時間を超えない範囲	有給
	就業制限	労働基準法	妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない	女性	妊娠中	
			妊産婦が請求した場合においては深夜勤務及び時間外勤務をさせてはならない			
	通院休暇	学校職員の勤務時間等に関する条例・規則	妊娠したと認められたときから妊娠満23週まで	女性	4週間に1回	有給
			妊娠満24週から満35週まで		2週間に1回	
			妊娠36週から分べんまで		1週間に1回	
出産時	分べん休暇		分べん予定日前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)から分べんの日後8週間まで	女性	産前産後それぞれ8週間	有給
	配偶者出産休暇		配偶者の出産に伴う入院の付き添いなど ※ 出生時の父親連続休暇 配偶者出産休暇と年次有給休暇等を合わせて、5日以上連続休暇	男性	入院等の日から出産の日後2週間までの間において1日又は1時間単位で3日以内	有給
育児期間中	通院休暇		出産後1年まで	女性	1回	有給
	職員の育児休暇		生後満1年6月に達しない子を育てる場合(哺乳、託児所への送り迎えなど)	女性 男性	1日2回それぞれ60分(2回分を連続して2時間を与えることも可能)	有給
	子育て時間		小学校就学の子を育児休業を取得せず養育しつつ勤務する場合。	女性 男性	勤務時間の始めと終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲(30分単位)で、子が中学校就学の始期に達する日まで。	無給
	育児休業	県職員の育児休業等に関する条例・規則	3歳に満たない子を養育するため承認を受けた場合。	女性 男性	その子が3歳に達する日まで	無給、ただし共済で手当金。復職時調整の換算率100/100以下
	部分休業		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。	女性 男性	勤務時間の始めと終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲(30分単位)で、子が小学校就学の始期に達する日まで。ただし、育児休業との調整あり	無給
	育児短時間勤務		小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、常時勤務を要する職を占めたまま1日当たり3時間55分勤務等の勤務形態により、希望する日及び勤務時間帯に勤務できる	女性 男性	1日当たり3時間55分×5日(週19時間35分) 1日当たり4時間55分×5日(週24時間35分) 7時間45分×週3日(週23時間15分) 7時間45分×週2日+3時間55分×週1日(週19時間25分)等	有給(退職手当における在職期間から当該期間に係る1/3を除外)
	男性職員の育児参加休暇	学校職員の勤務時間等に関する条例・規則	妻の出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合は14週間)前から当該出産の日後1年を経過する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就学前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	男性	妻の産前産後の期間内において1日又は1時間単位で5日以内	有給
	育児を行う職員の早出遅出勤務		小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	女性 男性	1日の勤務時間の長さを変えることなく、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務する(午前7時から午後10時までの間に設定)	(勤務時間数に変更なし)
	子の看護休暇		中学校就学前の子を看護する場合	女性 男性	子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、1日または1時間単位で5日以内(中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日)	有給

(参 考)

教 義 第 2 5 1 号  
平成 3 0 年 4 月 1 日

各市町村（組合）教育委員会教育長 殿

山梨県教育委員会教育長

### 育児休業条例の一部改正について（通知）

「山梨県職員の育児休業等に関する条例」の一部が改正され、平成 3 0 年 4 月 1 日から施行されました。

貴職におかれては、貴所管の各小中学校に周知するとともに今回の改正の趣旨に則り、下記事項に留意の上、その施行に遺漏のないよう格別の配慮を願います。

#### ○改正の概要

##### （１）保育所に入所できない場合における非常勤職員の育児休業期限の延長

原則 1 歳までである非常勤職員の育児休業について、6 ヶ月延長してもなお保育所に入所できない場合等に限り、更に 6 ヶ月（2 歳まで）の再延長を可能とする。

【第 2 条の 4】

##### （２）保育所に入所できない場合における育児休業等の再度取得等の制限撤廃

子どもが保育所に入所できない場合においては、

- ① 育児休業の再度の取得
- ② 育児休業の再度の延長
- ③ 育児短時間勤務の 1 年以内の再取得

を可能とする。【第 3 条、第 4 条、第 1 1 条】

義務教育課人事担当  
Tel 0 5 5 - 2 2 3 - 1 7 5 7

(参 考)

教 総 第 3 4 号  
平成30年4月1日

各課（所・館）長

殿

各 県 立 学 校 長

教 育 長

### 育児休業条例の一部改正について（通知）

「山梨県職員の育児休業等に関する条例」の一部が改正され、平成30年4月1日から施行されます。

貴職におかれては、今回の改正内容に留意し、職員に周知するとともに事務手続に遺漏のないようお願いします。

#### ○改正の概要

#### （3） 保育所に入所できない場合における非常勤職員の育児休業期限の延長

原則1歳までである非常勤職員の育児休業について、6ヵ月延長してもなお保育所に入所できない場合等に限り、更に6ヵ月（2歳まで）の再延長を可能とする。

【第2条の4】

#### （4） 保育所に入所できない場合における育児休業等の再度取得等の制限撤廃

子どもが保育所に入所できない場合においては、

④ 育児休業の再度の取得

⑤ 育児休業の再度の延長

⑥ 育児短時間勤務の1年以内の再取得

を可能とする。【第3条、第4条、第11条】

総務課行政管理担当  
055-223-1742（直通）  
内 8072（県庁内線）



教 義 第 4 2 4 号

平成29年4月1日

各市町村（組合）教育委員会委員長 殿

山梨県教育委員会教育長

育児休業等の取り扱いについて（通知）

「山梨県職員の育児休業等に関する条例」の一部が改正され、平成29年4月1日から施行されます。

貴職におかれては、今回の改正内容に留意し、貴所管の各小中学校に周知するとともに事務手続に遺漏のないようお願いします。

以下本文中、「法」は「地方公務員の育児休業等に関する法律」、「条例」は「山梨県職員の育児休業等に関する条例」、「規則」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則」、「規則運用通知」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則の運用について」を示すこととします。

○改正の内容

（1）育児休業等の対象となる「子」の範囲の拡大

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の対象となる子について、次の者も含むこととした。

ア 特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であって、職員が現に監護するもの

イ 養子縁組里親に委託されている者

ウ 実親の同意が得られないために養子縁組里親となれない職員に委託されている者

【法第2条第1項改正、条例第2条の2新設】

（2）一般職の非常勤職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）の育児休業取得要件の緩和

【条例第2条第4号改正】

再任用短時間勤務職員等の育児休業取得要件を次のとおり緩和した。

ア 1年以上継続して雇用されていること。

→継続

イ 養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き在職することが見込まれること。

→廃止

ウ 子が2歳に達する日までに引き続き任用されないことが明らかでないこと。

→子が1歳6か月に達する日までに引き続き任用されないことが明らかでないこと。

義務教育課人事担当

Tel055-223-1757

各課（所・館）長

殿

各 県 立 学 校 長

教 育 長

育児休業等の取り扱いについて（通知）

「山梨県職員の育児休業等に関する条例」の一部が改正され、平成29年4月1日から施行されます。

貴職におかれては、今回の改正内容に留意し、職員に周知するとともに事務手続に遺漏のないようお願いします。

以下本文中、「法」は「地方公務員の育児休業等に関する法律」、「条例」は「山梨県職員の育児休業等に関する条例」、「規則」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則」、「規則運用通知」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則の運用について」を示すこととします。

○改正の内容

（1）育児休業等の対象となる「子」の範囲の拡大

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の対象となる子について、次の者も含むこととした。

ア 特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であって、職員が現に監護するもの

イ 養子縁組里親に委託されている者

ウ 実親の同意が得られないために養子縁組里親となれない職員に委託されている者

【法第2条第1項改正、条例第2条の2新設】

（2）一般職の非常勤職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）の育児休業取得要件の緩和

【条例第2条第4号改正】

再任用短時間勤務職員等の育児休業取得要件を次のとおり緩和した。

ア 1年以上継続して雇用されていること。

→継続

イ 養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き在職することが見込まれること。

→廃止

ウ 子が2歳に達する日までに引き続き任用されないことが明らかでないこと。

→子が1歳6か月に達する日までに引き続き任用されないことが明らかでないこと。

各市町村（組合）教育委員会教育長 殿

山梨県教育委員会教育長  
(公 印 省 略)

育児休業等の取り扱いについて（通知）

このことについて、「地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 1 1 0 号）」の改正に鑑み、「山梨県職員の育児休業等に関する条例等の一部を改正する条例（平成 2 3 年山梨県条例第 3 1 号）」が平成 2 3 年 7 月 1 3 日付けで公布され、同日施行されました。

関連する人事委員会規則についても平成 2 3 年 7 月 1 3 日付け改正されましたので、貴管内の小中学校への周知を図るとともに、次の事項に留意の上、円滑な実施をお願いします。

以下本文中、「法」は「地方公務員の育児休業等に関する法律」、「条例」は「山梨県職員の育児休業等に関する条例」、「規則」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則」、「規則運用通知」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則の運用について」を示します。

なお、「育児休業等の取り扱いについて」（平成 2 2 年 6 月 2 2 日教義第 1 2 4 0 号）は廃止します。

○改正の内容

(1) 次の要件の全てを満たした一般職の非常勤職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）について、育児休業をすることができることとする。

- ① 任命権者を同じくする職に引き続き 1 年以上在職すること。
- ② 養育する子が一歳に達する日を超えて引き続き在職することが見込まれること。
- ③ 勤務日数が人事委員会規則で定める日数以上であること。

【法第 2 条第 1 項、条例第 2 条改正関係】

(2) 再任用短時間勤務職員等が育児休業をすることができる期間は、原則として子が 1 歳に達する日までの間とする。

※ 配偶者が育児休業をしている場合は、1 歳 2 か月に達する日まで可（最長 1 年間）。また、保育所に入所できない等の場合には、1 歳 6 か月に達する日まで可。

【法第 2 条第 1 項改正、条例第 2 条の 2 追加、条例第 3 条改正関係】

1 育児休業

育児休業は、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉を増進するとともに行政の円滑な運用に資することを目的とし、職員の養育する子が 3 歳に達する日（再任用短時間勤務職員等については、原則、養育する子が 1 歳に達する日、最長 1 歳 6 か月に達する日）までの職員の休業を承認するものであるが、次の点に留意すること。（法第 1 条、第 2 条）

(1) 育児休業の対象とならない職員（法第 2 条、条例第 2 条）

- ・ 臨時的に任用される職員
- ・ 育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員
- ・ 勤務延長職員
- ・ 次の要件を全て満たした再任用短時間勤務職員等以外の非常勤職員

- ① 任命権者を同じくする職に引き続き 1 年以上在職すること。
- ② 養育する子が一歳に達する日を超えて引き続き在職することが見込まれること。
- ③ 勤務日数が人事委員会規則で定める日数以上であること。

※ 人事委員会規則で定める日数 1 週間の勤務日が 3 日以上又は 1 年間の勤務日が

## 121日以上

### (2) 育児休業の請求（法第2条、条例第2条の2、条例第2条の3、条例第3条、規則第2条の2、規則第3条）

育児休業の請求を行う場合は、育児休業承認請求書（規則運用通知別紙第1）により、育児休業を始めようとする日の1月前（ただし、再任用短時間勤務職員等が、養育する子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日まで育児休業をしようとする場合にあっては、2週間前）までに請求すること。

また、原則として1回に限り認められるものであるが、次のような場合は再度の請求ができるものであること。

ア 次子の出産等により育児休業の失効若しくは取消があった場合において、次子の育児休業等の期間中に次子が死亡し、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

イ 休職又は停職により育児休業が失効した後に休職又は停職が終了した場合

ウ 負傷等により子を養育することができなくなった職員が育児休業の承認を取り消された後、当該負傷等から回復した場合

エ 育児休業をする場合で次の要件を満たした場合

- ・職員が育児休業の請求の際あらかじめ育児休業等計画書（規則運用通知別紙第2）を提出すること
- ・育児休業の終了後3月以上の期間を経過したこと

オ 育児休業終了時に予測不可能な事実が生じて、再度の育児休業をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

カ 再任用短時間勤務職員等が、子の1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの間で育児休業をしようとする場合であって、次の要件をいずれも満たした場合

- ・再任用短時間勤務職員等又は再任用短時間勤務職員等の配偶者が、子の1歳到達日に育児休業をしている場合
- ・保育所に入所できない場合、又は、子を養育している配偶者が負傷、疾病等により養育することが困難な状態になった場合

キ 任期の末日まで育児休業をしている再任用短時間勤務職員等が、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場合

なお、子の出生の日から57日の期間内で育児休業をした職員（労働基準法第65条第2項の規定により産後の期間を勤務しなかった職員を除く。）については、当該期間内に最初の育児休業を開始し、かつ、終了した場合に、特別の事情がなくても当該子に対する再度の育児休業を取得することができるものであること。

### (3) 育児休業の期間の延長（法第3条、条例第4条、規則第4条）

育児休業の期間の延長は、原則として1回に限り認められるものであるが、前回の請求時に予測不可能な事態が生じて、育児期間の延長をしなければ、子の養育に著しい支障が生じる場合においては再度の延長を認めることとする。

### (4) 承認の失効・取消（法第5条、条例第5条、規則5条）

育児休業の承認は、次の場合には効力を失う。

ア 育児休業をしている職員が産前休暇の開始若しくは出産した場合

イ 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

ウ 子の死亡若しくは子が職員の子でなくなった場合

また、次の場合、承認は取り消すものとする。

エ 育児休業をしている職員が子を養育しなくなった場合

オ 育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子以外の子の育児休業を承認される場合

このうち、ア、ウ及びエに係る事実が生じた場合は、養育状況変更届（規則運用通知別紙第3）により速やかに届け出るものであること。

(5) 育児休業期間の給与等の取扱い（条例第7条～第9条、規則第7条）

ア 休業期間中は給与（基準日以前6ヶ月以内の期間において勤務した期間がある職員の期末手当及び勤勉手当を除く。）は支給されないものであること。ただし、子が1歳（必要と認められる場合は1歳6ヶ月）に達するまでの期間については、再任用短時間勤務職員等を除く職員に対しては、共済組合から育児休業手当金が支給されるものであること。

イ 退職手当算定上の休業期間については、当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までは、3分の2、それを超えるものは2分の1が在職した期間として取り扱われるものであること。

ウ 職務復帰後における号給は、当該育児休業をした期間のうち、平成19年8月1日以降の全期間を原則として引き続き勤務したものとみなすこととし（平成19年7月31日以前は、2分の1を引き続き勤務したものと取り扱う）、規則運用通知2の定めるところにより調整をするものであること。

エ 育児休業期間については、期末手当の在職期間においては2分の1が在職期間として算定され、勤勉手当の勤務期間においてはすべてが除算されるものであること。

2 育児短時間勤務

育児短時間勤務は、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするための環境整備として、職員の養育する子が小学校就学の始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、職員が育児短時間勤務をすることを承認するものであるが、次の点に留意すること。（法第10条）

(1) 育児短時間勤務をすることができない職員（法第10条、条例第10条）

- ・非常勤職員
- ・臨時的に任用される職員
- ・育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員
- ・勤務延長職員

(2) 育児短時間勤務の請求（法第10条、第11条、条例第11条、第13条、規則第10条）

育児短時間勤務の承認及び期間の延長の請求を行う場合は、育児短時間勤務承認請求書（規則運用通知別紙第4）により、育児短時間勤務を始めようとする日又は既に承認を受けている期間の末日の翌日の1月前までに、育児短時間勤務をしようとする期間（1年以上1年以下の期間に限る。）、その勤務形態及び時間帯を明らかにして請求するものとする。

また、原則として育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年以内には同じ子について育児短時間勤務をすることができないものであるが、次のような場合は1年を経過しなくとも育児短時間勤務をすることができるものであること。

ア 次子の出産等により育児短時間の失効若しくは取消があった場合において、次子の育児休業等の期間中に次子が死亡し、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

イ 休職又は停職により育児短時間勤務が失効した後に休職又は停職が終了した場合

ウ 負傷等により子を養育することができなくなった職員が育児短時間勤務の承認を取り消された後、当該負傷等から回復した場合

エ 承認を受けた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場合

オ 育児短時間勤務をする場合で次の要件を満たした場合

- ・職員が育児短時間勤務の請求の際あらかじめ育児休業等計画書（規則運用通知別紙第2）を提出すること
- ・育児短時間勤務の終了後3月以上の期間を経過したこと

カ 育児短時間勤務終了時に予測不可能な事実が生じて、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じる場合

(3) 育児短時間勤務の形態（法第10条、条例第12条）

職員は、任命権者の承認を受けて、次に掲げるいずれかの勤務形態により、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ものであること。

- ア 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき3時間55分勤務
- イ 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務
- ウ 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を週休日とし、週休日以外の日のうち1日につき7時間45分勤務
- エ 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を週休日とし、週休日以外の日のうち2日については7時間45分、1日については3時間55分勤務
- オ ア～エの勤務形態のほか交替制職場等特別の勤務形態によって勤務する職員については、次の勤務形態により勤務することができることとする。ただし、勤務日が引き続き人事委員会規則で定める日数を超えず、かつ1回の勤務が人事委員会規則で定める時間を超えないものに限る。
  - ・4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分、又は24時間35分勤務
  - ・4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分、又は24時間35分勤務

(4) 育児短時間勤務の承認の失効及び取消（法第12条、条例第14条、規則第11条）

育児短時間勤務の承認は、次の場合には効力を失う。

- ア 育児短時間勤務をしている職員が産前休暇の開始若しくは出産した場合
  - イ 育児短時間勤務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
  - ウ 子の死亡若しくは子が職員の子でなくなった場合
- また、次の場合、承認は取り消すものとする。
- エ 育児短時間勤務をしている職員が子を養育しなくなった場合
  - オ 育児短時間勤務をしている職員が当該育児短時間勤務に係る子以外の子の育児短時間勤務が承認される場合
  - カ 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る場合
- このうち、ア、ウ及びエに係る事実が生じた場合は、養育状況変更届（規則運用通知別紙第3）により速やかに届け出るものであること。

(5) 育児短時間勤務の例による短時間勤務（法第17条、条例第15条）

育児短時間勤務の承認が2(4)により失効し又は取り消された場合において、次のやむを得ない事情があると認める時は、その事情が継続している期間、職員に引き続き育児短時間勤務をしていた同一の勤務の日及び時間帯において勤務をさせることができるものであること。

- ア 過員を生ずる場合
- イ 育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員を短時間勤務職員として引き続き任用しておくことができなくなる場合

(6) 育児短時間勤務職員の給与等の取扱い（法第14条、15条、条例第17条）

- ア 育児短時間勤務期間中の給料月額、育児短時間勤務の時間数に応じて割り落とした額を支給するものであること。
- イ 扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当及び災害派遣手当は、フルタイム勤務職員と同額を支給するものであること。
- ウ 給料の調整額、教職調整額、地域手当、管理職手当、へき地手当（これに準ずる手当を含む）、定時制通信教育手当、産業教育手当及び義務教育等教員特別手当等は、1週間当たりの勤務時間数に応じた額を支給するものであること。
- エ 特殊勤務手当は、実績に応じた額を支給するものであること。
- オ 通勤手当は、原則として、フルタイム職員と同額を支給するが、交通用具使用者は、1ヶ月の通勤回数に応じて段階的に減額した額を支給するものであること。
- カ 時間外勤務手当は、7時間45分に達するまでは、100/100の割合で手当を支給し、7時間

45分を超えるものは、フルタイム職員と同じ割合で手当を支給するものであること。

キ 期末・勤勉手当については、フルタイム勤務時の給料月額に割戻した額を基礎とするものであること。なお、期末手当の在職期間は、短縮された勤務時間の短縮分の2分の1に相当する期間を除算し、勤勉手当の勤務期間は、短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を除算するものであること。

ク 退職手当の計算の基礎とする給料月額は、フルタイム勤務をしていたと仮定した場合の給料月額（割戻した額）とし、在職期間は、育児短時間勤務をした期間の3分の2を在職したものとすること。

### 3 部分休業

部分休業は、育児と仕事の両立を図りつつ勤務する職員の育児を容易にするため、職員の養育する子が小学校就学の始期に達するまでの間、1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことを承認するものであるが、次の点に留意すること。（法第19条）

(1) 部分休業の対象とならない職員（法第19条、条例第19条）

- ・非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く）
- ・育児短時間勤務職員又は法第17条の規定による短時間勤務職員

(2) 部分休業の時間（法第19条、条例第20条）

ア 勤務時間の始め又は終わりにおいて30分を単位として行うこと。

イ 山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例（昭和28年4月1日山梨県条例第5号）に規定する「職員の育児休暇」の承認を受けている場合は、当該承認されている時間を含め2時間以内であること。

(3) 部分休業の請求及び承認（法第19条、規則13条）

部分休業の請求は、部分休業承認請求書（規則運用通知別紙第5）により行い、市町村（組合）教育委員会は業務に支障のない限りこれを承認するものであること。

なお、部分休業は育児と仕事の調和を図るため、勤務時間内に勤務しないことを認める措置であり、その前又は後に勤務することを前提に認めるものであることから、部分休業の時間の前後に勤務しない場合には当該部分休業は認められないこと。

(4) 部分休業の給与の取扱い（法第19条、条例第21条）

職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき勤務1時間当たりの給与額を減額する。

また、勤勉手当の勤務期間においては、部分休業により1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合に限り、その勤務しなかった合計時間数を日に換算した期間が除算されるものであること。換算は、7時間45分をもって1日とし、30日をもって1月とする。

(5) 部分休業の取消（条例第22条）

部分休業の取消は、育児休業の取消の規定を準用するものとする。

### 4 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の事務処理について

(1) 育児休業又は育児短時間勤務の請求及び取消手続

育児休業承認請求書、育児短時間勤務承認請求書又は養育状況変更届は、山梨県教育委員会あてとし、市町村（組合）教育委員会及び教育事務所を経由し、義務教育課長へ提出すること。

また、育児休業承認請求書又は育児短時間勤務承認請求書には、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（医師又は助産師が発行する出生（産）証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書などのいずれか）を添付すること。

（写しでも可）

なお、条例第3条第1項第4号及び第11条第1項第5号の規定により、請求の育児休業等の終了後に再度の育児休業等を請求しようとする場合は育児休業等計画書も添付すること。

(2) 部分休業の取消手続

職員は部分休業の取消事由に該当する場合、養育状況変更届により速やかに届け出るものであること。

また、養育状況変更届は市町村（組合）教育委員会に提出するものとする。

(3) 部分休業における給与の減額手続

職員の部分休業を承認した場合は、職員が部分休業において職務に従事しなかった時間に応じて給与を減額するものであるが、山梨県学校職員の給与に関する規則（昭和32年山梨県人事委員会規則第8号）第4条の規定を準用する。

また、各所属における事務処理は次のとおり行うこと。

ア 月ごとに時間数を合計し、人事給与システムの「給与業務」の中の「賃金カット情報」において、時間数及び事由を入力すること。

・入力時間数 月の合計時間数（30分以上切り上げ、30分未満切り捨て）

・事由 「部分休業」（子の年齢、生年月日を併せて入力）

イ 「賃金カット通知書」に「部分休業承認申請書の写し（裏面を含む。）」を添付し、別に定める日までに教育事務所を経由し、福利給与課長まで提出すること。

義務教育課人事担当

TEL055-223-1757



各市町村（組合）教育委員会教育長 殿

山梨県教育委員会教育長

（公 印 省 略）

地方公務員の育児休業等に関する法律及び山梨県職員の育児休業等に関する条例等の一部改正について（通知）

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）及び一般職の国家公務員の育児休業制度の改定に鑑み、山梨県職員の育児休業等に関する条例の一部が改正され、令和4年10月1日から施行されます。

また、これに併せて、山梨県職員の育児休業等に関する規則、山梨県学校職員の勤務時間等に関する規則の一部が改正されるとともに、関連する規則の運用通知についても一部が改正されます。

貴職におかれましては、次の事項について遺漏のないよう配慮されるとともに、管下の小中学校に対してもこの旨周知願います。

#### （制度改正の概要）

##### （1）育児休業の取得回数制限の緩和

- ・地方公務員の育児休業等に関する法律の改正により、育児休業を原則2回（現行：原則1回）まで取得可能となる。
- ・上記の取得可能回数とは別に、子の出生後8週間以内において2回（現行：1回）まで取得可能となる。

##### （2）非常勤職員の育児休業の取得要件の緩和

- ・子の出生後8週以内に取得する育児休業について、取得要件の1つである1歳6か月に達する日までに任期が満了することが明らかでないとの要件を出生後8週の末日から6月を経過する日までに任期が満了することが明らかでないとの要件とする。

##### （3）非常勤職員の子の1歳以降における育児休業の取得の柔軟化

- ・非常勤職員が子の1歳以降に育児休業を取得する際、既に配偶者が育児休業を取得している場合には、現行では原則、1歳到達日の翌日を育児休業の開始日と限定している。
- ・今回の改正により、1歳以降における配偶者の育児休業の終了日以前を任意に育児休業の開始日とすることができることとする。

※上記の改正については、1歳6ヶ月以降に育児休業を行う場合についても同様に改正。

#### (4) 男性職員の育児参加休暇に係る対象期間の拡大

- ・同休暇に係る対象期間を、出産の日以後1年を経過する日まで（現行：出産の日後8週間を経過する日まで）に拡大となる。

#### (条例改正の内容)

##### ○山梨県職員の育児休業等に関する条例

###### (1) 非常勤職員の育児休業の取得要件の緩和

- ・子の出生後8週間以内に取得する育児休業について、取得要件の1つである1歳6か月に達する日までに任期が満了することが明らかでないとの要件を出生後8週の末日から6月を経過する日までに任期が満了することが明らかでないとの要件とする。

###### (2) 非常勤職員の子の1歳以降における育児休業の取得の柔軟化

- ・1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育する非常勤職員が育児休業を取得する際、既に配偶者が育児休業を取得している場合には、現行では原則、1歳到達日の翌日を育児休業の開始日と限定しているところ、改正により1歳以降における配偶者の育児休業の終了日以前を任意に育児休業の開始日とすることができることとする。
- ・1歳6か月から2歳に達するまでの子を養育する非常勤職員が育児休業を取得する際、既に配偶者が育児休業を取得している場合には、現行では原則、1歳6か月到達日の翌日を育児休業の開始日と限定しているところ、改正により1歳6か月以降における配偶者の育児休業の終了日以前を任意に育児休業の開始日とすることができることとする。
- ・併せて、人事委員会が定める特別の事情がある場合についても育児休業を取得できるものとする。

###### (3) 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情の削除

- ・既に育児休業を取得した職員が条例に定める特別の事情として育児休業を取得できる場合として、育児休業の終了後、3月以上の期間を経過したこと（当初の育児休業の際に育児休業等計画書を任命権者に申し出た場合に限る。）との規定を削除する。

###### (4) 引用する条項や所要の改正を行う。

#### (規則改正の内容)

##### ○山梨県職員の育児休業等に関する規則

###### (1) 子の出生後8週間以内の育児休業に係る請求期間の短縮

- ・子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮。

###### (2) 非常勤職員が1歳以降における育児休業をすることが必要と認められる場合としての規定を追加

- ・非常勤職員の子が1歳以降も育児休業をする必要があると認められる場合として、人事委員会が定める特別の事情に該当した場合との規定を追加。

(3) 非常勤職員の育児休業の対象期間に係る規定の整備

- ・非常勤職員の育児休業の対象期間の算定に係る規定について、会計年度任用職員の分べん休暇の取得日数についても当該算定の対象に加える。

#### ○山梨県学校職員の勤務時間等に関する規則

(1) 男性職員の育児参加休暇に係る対象期間の拡大

- ・同休暇に係る対象期間を、出産の日以後1年を経過する日まで（現行：出産の日後8週間を経過する日まで）に拡大。

(規則の運用通知改正の内容)

#### ○山梨県職員の育児休業等に関する規則の運用について

- ・非常勤職員が子の1歳以降も育児休業をする必要があると認められる場合として、次子の妊娠による長子の育児休業終了後に死産等により当該終了事由が消滅した等の場合について、人事委員会が定める特別の事情を規定。
- ・育児休業承認請求書等に係る様式の改正

#### ○山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則及び山梨県学校職員の勤務時間等に関する規則の運用について

- ・男性会計年度任用職員の育児参加休暇に係る対象期間を、出産の日以後1年を経過する日まで（現行：出産の日後8週間を経過する日まで）に拡大。
- ・その他、規則改正等に伴う所要の改正。

添付資料

- 01 官報・新旧（育児休業法）
- 02 公報（育児休業条例関係、育児休業規則・勤務時間規則関係）
- 03 【新旧】育児休業条例
- 04 人事委員会通知（育休規則・勤務時間規則改正通知）
- 05 人事委員会通知（育児休業運用改正通知）
- 06 人事委員会通知（勤務時間運用改正通知）

義務教育課 人事担当  
TEL 055-223-1757

(参 考)

教 義 第 4 2 4 号  
平成 2 9 年 4 月 1 日

各市町村（組合）教育委員会教育長 殿

山梨県教育委員会教育長

山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例の一部改正について（通知）

「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例」（平成 2 6 年条例第 7 7 号）の一部を改正し、平成 2 9 年 4 月 1 日から施行されます。

つきましては、条例改正等の所要の措置について遺漏のないよう、人事担当部局等と協議のうえ対応していただけますようお願いします。

[改正の内容]

1 回に限り認められている配偶者同行休業の延長について、再度の延長ができる特別の事情を次のとおり定める。

- 配偶者同行休業の初回延長申請時において、配偶者の外国勤務の満了日が確定していなかった場合

[補足事項]

改正後の第 6 条第 2 項に規定する「その他これに準ずる事情として人事委員会規則で定めるもの」について、今回改正の施行日時点では、人事委員会規則において特段の定めは設けてないこと。

義務教育課人事担当  
Tel 0 5 5 - 2 2 3 - 1 7 5 7

(参 考)

教 総 第 2 8 号  
平成 2 9 年 4 月 1 日

各課（所・館）長

殿

各 県 立 学 校 長

教 育 長

山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例の一部改正について（通知）

「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例」（平成 2 6 年条例第 7 7 号）の一部を改正し、平成 2 9 年 4 月 1 日から施行されます。

貴職におかれては、今回の改正の趣旨に則り、下記事項に留意の上、その施行に遺漏のないよう格別の配慮を願います。

[改正の内容]

1 回に限り認められている配偶者同行休業の延長について、再度の延長ができる特別の事情を次のとおり定める。

- 配偶者同行休業の初回延長申請時において、配偶者の外国勤務の満了日が確定していなかった場合

[補足事項]

改正後の第 6 条第 2 項に規定する「その他これに準ずる事情として人事委員会規則で定めるもの」について、今回改正の施行日時点では、人事委員会規則において特段の定めは設けてないこと。

総務課行政管理担当  
055-223-1742（直通）  
内 8075（県庁内線）

各市町村（組合）教育委員会教育長 殿

山梨県教育委員会教育長

山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例の制定について（通知）

このことについて、地方公務員法の一部改正に鑑み、別添のとおり「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例（平成26年山梨県条例第77号）」が平成26年12月26日付けで公布され、平成27年4月1日から施行されることとなりましたので通知します。

つきましては、貴管内の各小中学校への周知をお願いします。

なお、関連する人事委員会規則等についても平成26年12月26日付けで併せて制定されましたので、配偶者同行休業の内容、事務処理手続について、職員に周知するとともに事務手続に遺漏のないようお願いいたします。

以下本文中、「法」は「地方公務員法」、「条例」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例」、「規則」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する規則」、「規則運用通知」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する規則の運用について」を示すこととします。

1 配偶者同行休業について

配偶者同行休業は、公務において活躍することが期待される有為な公務員が外国で勤務等をする配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）と外国において生活を共にすることを可能とするための休業で、任命権者は、公務に支障がない場合、職員の勤務成績等の事情を考慮した上で承認するものであるが、次の点に留意すること。（法第26条の6第1項）

(1) 配偶者同行休業の対象とならない職員

【法第26条の5第1項】

- ・ 臨時的に任用される職員
- ・ 再任用職員
- ・ 任期付職員
- ・ 勤務延長職員
- ・ 非常勤職員
- ・ 承認基準を満たせない職員

(2) 承認の基準

【法第26条の6第1項、条例第2条、運用通知第2の1～10】

公務への貢献が期待されると認められる職員から配偶者同行休業の承認の申請があった場合は、できる限り承認するものであるが、職員の勤務成績その他の事情を考慮するにあたっては、別紙1のとおり承認基準を定めたので申請する際は留意すること。

なお、職員が継続して勤務する意思があることの確認については、別紙2（継続勤務意思確認書）の提出を求めるものであること（延長の場合にも、継続勤務意思確認書を提出すること）。

(3) 配偶者同行休業の期間

【法第26条の6第1項、条例第3条】

配偶者同行休業の期間は3年以内であること。

(4) 配偶者同行休業の事由

【法第26条の6第1項、条例第4条】

配偶者同行休業は、職員の配偶者が次に掲げる事由（6月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る）に該当するときに承認できるものであること。

ア 外国での勤務

イ 事業を経営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの

ウ 学校教育法による大学に相当する外国の大学であつて外国に所在するものにおける修学

(5) 配偶者同行休業の申請

【法第26条の6第1項、条例第5条、規則第3条、規則運用通知第2の11～13】

配偶者同行休業の申請を行う場合は、配偶者同行休業承認申請書（規則運用通知別紙2）に、配偶者の滞在事由及び期間が確認できる書類及び別紙2（継続勤務意思確認書）を添付し、配偶者同行休業を始めようとする日の1月前までに申請すること。

(6) 配偶者同行休業の期間の延長

【法第26条の6第2項～第4項、条例第6条、規則第4条】

配偶者同行休業の期間の延長は、当該休業の始期から3年以内において、条例で定める特別の事情がある場合を除き、一回に限り認められるものであるが、現在のところ条例で定める特別の事情は特にないものであること。なお、延長の申請についても、別紙2（継続勤務意思確認書）を添付し、延長後の配偶者同行休業を始めようとする日の1月前までに申請すること。

(7) 承認の失効・取消

【法第26条の6第5項・第6項、条例第7条・第8条、規則5条、規則運用通知第2の14～16・第3の1～3】

配偶者同行休業の承認は、次の場合には効力を失う。

ア 当該配偶者同行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

イ 当該配偶者同行休業に係る配偶者が死亡し、若しくは当該職員の配偶者でなくなった場合

また、次の場合、承認は取り消すものとする。

ウ 配偶者と生活を共にしなくなった場合

エ 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が配偶者外国滞在事由に該当しないこととなった場合

オ 配偶者同行休業をしている職員が山梨県学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例に規定する職員の分べん休暇を取得することにより就業しなくなった場合

カ 配偶者同行休業をしている職員が地方公務員の育児休業等に関する法律の規定による育児休業が承認されることとなった場合

このうち、イ～オに係る事実が生じた場合及び規則運用通知第2の14に該当することとなった場合には、別紙3（配偶者同行休業状況変更届）により速やかに届け出るものであること。なお、休業期間完了前に復職を希望する職員についても別紙3（配偶者同行休業状況変更届）その他の欄にその旨記載し、届け出ること。

(8) 配偶者同行休業期間の給与等の取扱い

【条例第10条・第11条、規則第6条、規則運用通知第4】

ア 休業期間中は給与（基準日以前6ヶ月以内の期間において勤務した期間がある職員の期末手当及び勤勉手当を除く。）は支給されないものであること。

イ 退職手当算定上の休業期間については、当該配偶者同行休業の期間全ての期間が在職しない期間として取り扱われるものであること。

ウ 職務復帰後における号給は、当該配偶者同行休業の期間を100分の50以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、規則運用通知第4の定めるところにより調整をするものであること。

エ 配偶者同行休業期間については、期末手当の在職期間においては2分の1が在職期間として算定され、勤勉手当の勤務期間においてはすべてが除算されるものであること。

2 配偶者同行休業の事務処理について

配偶者同行休業承認申請書または状況変更届は、山梨県教育委員会あてとし、市町村（組合）教育委員会を経由し、義務教育課へ提出すること。

3 「育児休業等の取り扱いについて」（平成23年7月13日教義第1386号）の改正について

上記通知については、次のとおり改める。

- ・（1）育児休業の対象とならない職員中「育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員」を「配偶者同行休業または育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員」に改める。

義務教育課 人事担当  
055-223-1757（直通）

各課室（所・館）長 殿  
各 県 立 学 校 長 殿

教 育 長

山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例の制定について（通知）

このことについて、地方公務員法の一部改正に鑑み、別添のとおり「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例（平成26年山梨県条例第77号）」が平成26年12月26日付けで公布され、平成27年4月1日から施行されることとなりましたので通知します。

関連する人事委員会規則等についても平成26年12月26日付けで併せて制定されましたので、配偶者同行休業の内容、事務処理手続について、職員に周知するとともに事務手続に遺漏のないようお願いします。

以下本文中、「法」は「地方公務員法」、「条例」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例」、「規則」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する規則」、「規則運用通知」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する規則の運用について」を示すこととします。

1 配偶者同行休業について

配偶者同行休業は、公務において活躍することが期待される有為な公務員が外国で勤務等をする配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）と外国において生活を共にすることを可能とするための休業で、任命権者は、公務に支障がない場合、職員の勤務成績等の事情を考慮した上で承認するものであるが、次の点に留意すること。

(1) 配偶者同行休業の対象とならない職員

- ・ 臨時的に任用される職員
- ・ 再任用職員
- ・ 任期付職員
- ・ 勤務延長職員
- ・ 非常勤職員
- ・ 承認基準を満たせない職員

(2) 承認の基準

【法第26条の6第1項、条例第2条、運用通知第2の1～10】

公務への貢献が期待されると認められる職員から配偶者同行休業の承認の申請があった場合は、できる限り承認するものであるが、職員の勤務成績その他の事情を考慮するにあたっては、別紙1のとおり承認基準を定めたので申請する際は留意すること。

なお、職員が継続して勤務する意思があることの確認については、別紙2（継続勤務意思確認書）の提出を求めるものであること（延長の場合にも、継続勤務意思確認書を提出すること）。

(3) 配偶者同行休業の期間

【法第26条の6第1項、条例第3条】

配偶者同行休業の期間は3年以内であること。

(4) 配偶者同行休業の事由

【法第26条の6第1項、条例第4条】

配偶者同行休業は、職員の配偶者が次に掲げる事由（6月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る）に該当するときに承認できるものであること。

- ア 外国での勤務
- イ 事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの
- ウ 学校教育法による大学に相当する外国の大学であって外国に所在するものにおける修学

(5) 配偶者同行休業の申請

【法第26条の6第1項、条例第5条、規則第3条、規則運用通知第2の11～13】



配偶者同行休業の申請を行う場合は、配偶者同行休業承認申請書（規則運用通知別紙2）に、配偶者の滞在事由及び期間が確認できる書類及び別紙2（継続勤務意思確認書）を添付し、配偶者同行休業を始めようとする日の1月前までに申請すること。

(6) 配偶者同行休業の期間の延長

【法第26条の6第2項～第4項、条例第6条、規則第4条】

配偶者同行休業の期間の延長は、当該休業の始期から3年以内において、条例で定める特別の事情がある場合を除き、一回に限り認められるものであるが、現在のところ条例で定める特別の事情は特にないものであること。なお、延長の申請についても、別紙2（継続勤務意思確認書）を添付し、延長後の配偶者同行休業を始めようとする日の1月前までに申請すること。

(7) 承認の失効・取消

【法第26条の6第5項・第6項、条例第7条・第8条、規則5条、規則運用通知第2の14～16・第3の1～3】

配偶者同行休業の承認は、次の場合には効力を失う。

ア 当該配偶者同行休業をしている職員が退職若しくは停職の処分を受けた場合

イ 当該配偶者同行休業に係る配偶者が死亡し、若しくは当該職員の配偶者でなくなった場合

また、次の場合、承認は取り消すものとする。

ウ 配偶者と生活を共にしなくなった場合

エ 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が配偶者外国滞在事由に該当しないこととなった場合

オ 配偶者同行休業をしている職員が山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例に規定する職員の分べん休暇を取得することにより就業しなくなった場合

カ 配偶者同行休業をしている職員が地方公務員の育児休業等に関する法律の規定による育児休業が承認されることとなった場合

このうち、イ～オに係る事実が生じた場合及び規則運用通知第2の14に該当することとなった場合には、別紙3（配偶者同行休業状況変更届）により速やかに届け出るものであること。また、休業期間完了前に復職を希望する職員についても別紙3（配偶者同行休業状況変更届）その他の欄にその旨記載し、届け出ること。

なお、外国に滞在する事由に変更が生じた場合に届け出る際は、当該変更後の事由が、当該変更前の事由と同様、条例第4条各号に掲げる事由のいずれかに該当し、かつ、6月以上にわたり継続することが見込まれるものである必要があることに留意すること（変更後の事由が6月以上にわたり継続することが見込まれない場合には、配偶者外国滞在事由に該当しないこととなり休業が取り消されることに留意すること）。

(8) 配偶者同行休業期間の給与等の取扱い

【条例第10条・第11条、規則第6条、規則運用通知第4】

ア 休業期間中は給与（基準日以前6ヶ月以内の期間において勤務した期間がある職員の期末手当及び勤勉手当を除く。）は支給されないものであること。

イ 退職手当算定上の休業期間については、当該配偶者同行休業の期間全ての期間が在職しない期間として取り扱われるものであること。

ウ 職務復帰後における号給は、当該配偶者同行休業の期間を100分の50以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、規則運用通知第4の定めるところにより調整をするものであること。

エ 配偶者同行休業期間については、期末手当の在職期間においては2分の1が在職期間として算定され、勤勉手当の勤務期間においてはすべてが除算されるものであること。

2 配偶者同行休業の事務処理について

配偶者同行休業承認申請書または状況変更届は、教育委員会あてとし、所属長を経由し、教育職員については高校教育課長へ、その他の職員については総務課長へ提出すること。

3 「育児休業等の取り扱いについて」（平成23年7月13日人第1126号）の改正について

上記通知については、次のとおり改める。

- ・（1）育児休業の対象とならない職員中「育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員」を「配偶者同行休業または育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員」に改める。

教育庁総務課行政管理担当

（直）055-223-1742 （内）8072

教育庁高校教育課人事担当

（直）055-223-1758 （内）8317