育児にかかわる休業制度Q&A　～育児短時間勤務編～

●利用対象者を教えてください

小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員。

次の職員は対象となりません。

①再雇用職員･准職員･時間雇用職員･短期雇用職員･外国人研究員

②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、配偶者、配偶者以外の親（離婚した元配偶者等）が養育できる場合。

●男性の制度利用はできますか：男性も利用できます。

●利用可能期間はありますか

女性：産後休暇（８週間）終了後から小学校就学の始期に達するまで。

男性：妻の産後休暇終了後から小学校就学の始期に達するまで。

●准職員の制度利用はできますか：利用できません。

●制度利用時の勤務時間はどのようになりますか

育児短時間勤務は１週あたり２０時間～２５時間の範囲で勤務することとなり、具体の勤務時間は次に掲げる区分のいずれかになります。

なお、育児短時間勤務職員は裁量労働制の適用除外となります。

①日曜日及び土曜日を休日とし、それ以外の日に一日につき４時間勤務すること

（週２０時間勤務）※４時間×５日＝２０時間

②日曜日及び土曜日を休日とし、それ以外の日に一日につき５時間勤務すること

（週２５時間勤務）※５時間×５日＝２５時間

③日曜日及び土曜日を休日とし、それ以外の日のうち３日について１日につき８時間勤務すること

（週２４時間勤務）※８時間×３日＝２４時間

④日曜日及び土曜日を休日とし、それ以外の日のうち２日については１日につき８時間、もう１日については４時間勤務すること

（週２０時間勤務）※（８時間×２日）＋（４時間×１日）＝２０時間

⑤変形労働制を適用される職員は、１週当たり２０時間から２５時間の勤務になるよう別に定められます。

●生後一年に達しない子を保育するための特別休暇（※）は合算されますか（＝保育時間）

合算せずに切り離して取り扱います。

※職員が、授乳を行う場合、託児所への送り迎え等、その子のための一般的な世話を行うため、１日２回それぞれ３０分以内取得できる休暇のこと。

●育児短時間勤務の期間の延長はできますか

小学校就学の始期に達するまで何回でも延長できます。

延長を希望する場合は、延長しようとする日の１か月前までに、育児短時間勤務承認申請書を人事担当係に提出してください。

●制度利用に回数制限はありますか

回数に制限はありません。

●短時間勤務制度利用中の期間および時間の変更は可能ですか

可能です。変更希望が生じた場合は速やかに申し出て下さい。各部局の判断により、業務に支障のない場合には認められます。

●育児短時間勤務は同一の子について何回でもとれますか（＝回数制限はありますか）

小学校就学の始期に達するまで何回でも取得することができます。ただし、育児短時間勤務を一旦終了した（通常勤務に復帰した）場合は、特別の事情がある場合を除き、前回の育児短時間勤務終了の日の翌日から起算して１年経過後となります。

※特別な事情

・配偶者と交互に養育する場合（当初の育児短時間勤務申請時に育児休業等計画書を提出することと、職員の当初の育児短時間勤務が終了した後、引き続き配偶者が３月以上子を養育することが必要です。）

・次子の出産により育児短時間勤務が失効後、次子が死亡等した場合

・育児短時間勤務を次子の育児短時間勤務に切り替えた後、次子が死亡等した場合

・休職等の処分を受け育児短時間勤務が失効後、処分が終了した場合

・職員が病気等により育児短時間勤務が取り消された後、病気が回復した場合

・配偶者の入院、配偶者との別居等、育児短時間勤務終了時に予測できなかった事実が生じた場合

●申請手続きについて教えてください

育児短時間勤務を始めようとする日の一か月前までに、育児短時間勤務承認申請書に手証明書類（母子健康手帳出生届済証明書など）（写しで可）を添付し、人事担当係に提出してください。１回の申請で取得できる期間は１カ月以上１年以下です。

なお、配偶者と交互に子を養育するために、配偶者の育児短時間勤務の終了後に引き続き再度の育児短時間勤務をとる予定がある場合には、育児休業等計画書も併せて提出してください。

●支援要員制度やベビーシッター利用補助制度との重複はできますか

重複できます。

●育児休業にともなう任期の延長は可能ですか

可能です。

●制度利用時の給与はどうなりますか

勤務時間数に応じた額（本給月額×（週の勤務時間数／４０））となります。（一部の手当てを除く。）月の途中で育児短時間勤務をした場合又は育児短時間勤務から通常の勤務の形態となった場合は、それぞれの勤務形態により勤務した日について日割り計算によって給与が支給されます。

●退職手当の取り扱いはどうなりますか

退職手当の算定の基礎となる在職期間から、育児短時間勤務期間の三分の一に相当する期間を除算することになります。

以上