

20高教政第1760号
平成21年3月30日

各市町村（学校組合）教育長 様

高 知 県 教 育 長

職員の育児短時間勤務制度について

職員の育児短時間勤務を導入するため、職員の育児休業等に関する条例（平成4年高知県条例第1号以下「育児条例」という。）及び公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成6年高知県条例第46号）の一部が改正され、平成21年4月1日から施行されます。

また、条例の改正に合わせて、職員の育児休業等に関する規則（平成11年12月27日人事委員会規則第24号）等についても所要の改正が行われ、同日から施行されます。

制度の概要につきましては、平成21年3月4日付け20高教政第1557号でお知らせしたところですが、その詳細については、下記のとおりですので、管内の学校長及び職員に周知し、適正に運用してください。

記

第1 育児短時間勤務の承認の請求手続等

- 1 育児短時間勤務の承認（延長）の請求は、育児短時間勤務請求書（公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（平成6年人事委員会規則第48号以下「規則」という。）第4号様式）により学校長を経て市町村（学校組合）教育長に提出してください。なお、必要な添付書類は、育児休業に準じます。
- 2 育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないうちに、同じ子について再度、育児短時間勤務の承認を受けようとする場合は、育児短時間勤務承認請求書の「特別の事情」の欄に再度の育児短時間勤務が必要な事情を記入して請求してください。
また、再度の育児短時間勤務をすることを予定している職員のうち、育児条例第11条第5号に規定する特別の事情に該当する職員は、当該育児短時間勤務の請求の際、育児休業等計画書（規則第1号様式）を併せて提出してください。
なお、この場合は、1において添付が必要な請求に係る子の氏名等を証明する書類の添付は、要しません。
- 3 当該請求に係る子に養育状況の変化があった場合は、養育状況変更届（規則第3号様式）を遅滞なく速やかに提出してください。
- 4 育児短時間勤務の請求は、請求に係る子が小学校就学の始期に達する日までの期間を限度としていますが、この場合の小学校就学の始期に達するまでとは、請求に係る子が満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいいます。
- 5 育児短時間勤務の承認の失効及び取消しについては、育児休業の承認の失効及び取消しの規定を準用します。
- 6 育児短時間勤務の承認が失効し、又は取り消された場合において、過員を生ずるときは、その事情が継続している期間、引き続き育児短時間勤務と同一の勤務の日又は時間帯において当該職において勤務する場合があります。

第2 育児短時間勤務の時間帯、休憩時間等

- 1 1日の勤務時間を4時間又は5時間として申請する場合においても、原則として午前8時30分から午後5時30分までの範囲内で請求してください。
1週間のうち曜日によって始業時間を変えることはできますが、週ごとにを変えることはできません。
(例：月、火は8時30分から、水～金は10時から)
また、育児短時間勤務が承認された期間を通じて、始業時間は曜日により同じ時間となります。
- 2 休憩時間については、基本的には通常の勤務形態の職員と同じ時間帯（午後12時から13時）とします。
ただし、勤務時間が6時間以内の場合は休憩時間は与えなくてもよいことになっていますので、請求の際に職員が希望する場合には、休憩時間を与えないことができます。
- 3 育児短時間勤務の形態を変更する場合は、既に承認されている育児短時間勤務を一旦取消し、新たな育児短時間勤務を請求することになります。
その場合は、既に承認されている育児短時間勤務の承認の取消しの申請をするとともに、新たに変更後の勤務形態による請求を行ってください。
なお、請求は新たな育児短時間勤務を始めようとする日の1月前までに行ってください。

第3 育児短時間勤務の休暇の取扱い

1 年次有給休暇

(1) 付与日数

年次有給休暇については、勤務日ごとの勤務時間の時間数と1週間ごとの勤務日の日数が同一である場合（斉一型）及びそれ以外の場合（不斉一型）についてそれぞれ定めています。

・斉一型の場合は、 $20 \text{ 日} \times 1 \text{ 週間の勤務日の日数} / 5 \text{ 日}$ が付与されます。

(例)

- ① 1日4時間勤務5日 $20 \text{ 日} \times 5 / 5 = 20 \text{ 日}$
- ② 1日5時間勤務5日 $20 \text{ 日} \times 5 / 5 = 20 \text{ 日}$
- ③ 1日8時間勤務3日 $20 \text{ 日} \times 3 / 5 = 12 \text{ 日}$

・不斉一型の場合は、 $160 \text{ 時間} \times 1 \text{ 週間の勤務時間} / 40 \text{ 時間で得た時間数を1日当たりの平均勤務時間を1日に換算した日数（1日未満の端数は、四捨五入）}$ が付与されます。

(例)

1日8時間2日、4時間1日（週20時間）・1日当たりの平均勤務時間6.67時間

$160 \text{ 時間} \times 20 / 40 = 80 \text{ 時間}$

$80 \text{ 時間} / 6.67 \text{ 時間} = 11.994 \dots \text{ 日} = 12 \text{ 日}$

※付与される日数が労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定により付与されるべきとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされている日数とします。

(2) 取得単位及び日への換算

・斉一型勤務の場合

取得単位

1日又は1時間単位（1回の勤務に割り振られたすべてを勤務しないときは1日として取得します。）

日への換算

時間単位で取得した場合の日への換算は、勤務日ごとの勤務時間数で1日に換算します。

(例) 4時間5日勤務の場合

- ・時間単位（1時間、2時間など）で取得できます。
- ・4時間休む場合は1日として取得します。
- ・1時間、2時間で取得し、合計が6時間になった場合は、4時間で1日と換算するので、1日と2時間取得したことになります。

・不斉一型勤務の場合

取得単位

1時間単位（1回の勤務に割り振られた全てを勤務しないときは1日として取得します。）

日への換算

時間単位で取得した場合の日への換算は、1日当たりの平均勤務時間で1日に換算します。

(例) 8時間勤務2日、4時間勤務1日の場合

- ・時間単位で取得することができます。
- ・4時間休む場合や8時間休む場合も、1日ではなく、4時間、8時間と時間単位で取得します。
- ・時間単位で取得した合計が20時間になった場合は、6.67時間（6時40分）で1日に換算するので、3日（20時間÷6時間40分＝3日）取得したことになります。

(3) 年の途中で勤務形態が変更された場合の日数

- ・勤務形態を変更する前の年次有給休暇の日数（付与された日数）から、変更日の前日までの間に使用した日数（1日未満の端数を含む。）を減じて得た日数に、換算率を乗じて得た日数（1日未満の端数は、四捨五入）となります。
- ・換算率とは、職員の年次有給休暇の日数を変更後の勤務形態の休暇1日の価値に合わせて調整するためのものであり、具体的には、下表のとおりです。

(具体例) ※以下の例では、前年からの繰越しや労働基準法の日数との関係は、考慮していません。

① 斉一型勤務（8時間勤務3日）を終える場合で、それまでに4日使用している場合
(付与日数12日－使用日数4日) ×換算率5／3＝13.3日 13日

② 不斉一型勤務（8時間勤務2日、4時間勤務1日）を始める場合であって、それまでに5日使用している場合
(付与日数20日－使用日数5日) ×換算率3／5＝9日

③ 斉一型勤務（8時間勤務3日）から不斉一型勤務（8時間勤務2日、4時間勤務1日）に変更になる場合であって、それまでに4日使用している場合
(付与日数12日－使用日数4日) ×換算率3／3＝8日

④ 不斉一型勤務（8時間勤務2日、4時間勤務1日）から斉一型勤務（4時間勤務5日）に変更になる場合であって、それまでに5日使用している場合
(付与日数12日－使用日数5日) ×換算率5／3＝11.7日 12日

(表) 換算の際に乗ずる率 (換算率)

		勤務形態変更後				
		8時間5日	4時間5日	5時間5日	8時間3日	1日 8時間2日 1日 4時間1日
勤務形態変更前	8時間5日		5/5	5/5	3/5	3/5
	4時間5日	5/5		5/5	3/5	3/5
	5時間5日	5/5	5/5		3/5	3/5
	8時間3日	5/3	5/3	5/3		3/3
	8時間2日 4時間1日	5/3	5/3	5/3	3/3	

※ (3) による日数と労働基準法第 39 条の規定による日数とを勤務形態の変更のつど比較し、多い方の日数によります。

(4) 翌年への繰越し

- ・翌年の初日において勤務形態の変更のない育児短時間勤務職員は、その年に付与された日数を上限とする残日数を翌年に繰り越すことができます。
- ・ただし、当該年において勤務形態の変更があった育児短時間勤務職員は、その年に付与された日数を当該年の末日の勤務形態に応じて換算した日数を上限とする残日数を翌年に繰り越すことができます。
- ・翌年の初日において勤務形態の変更がある育児短時間勤務職員は、その年に付与された日数(当該年に勤務形態の変更があった場合は、その年に付与された日数であって当該年の末日の勤務形態に応じて換算した日数)を上限とする残日数に換算率を乗じて得た日数を翌年に繰り越すことができます。

2 特別休暇

(1) 取得日数及び取得単位

ア 日又は、時間単位で取得する休暇(妊娠障害休暇、男性職員の育児参加休暇、配偶者の出産休暇、看護休暇、ボランティア休暇)

- ・取得できる日数は一般職員と同じです。
- ・1日単位又は1時間単位で取得できます(一般職員と同じ。)が、1回の勤務に割り振られた勤務時間(4時間、5時間又は8時間)のすべてを勤務しないときは、1日取得したことになります。
- ・時間単位で取得した場合の日への換算は、斉一型勤務の場合は勤務日ごとの勤務時間数(8時間を超える場合は8時間。1時間未満の端数がある場合は、これを切り捨てた時間)を1日に換算し、不斉一型勤務の場合は1日当たりの平均勤務時間を1日に換算します。

(例) 5時間勤務5日の職員の場合

- ・時間単位で取得できます。
- ・5時間休む場合には、1日として取得します。
- ・時間単位で取得した合計が10時間となった場合は、5時間を1日に換算するので、2日取得したことになります。

(例) 8時間勤務2日、4時間勤務1日の職員の場合

- ・時間単位で取得できます。

- ・ 8時間勤務の日に8時間休む場合、4時間勤務の日に4時間休む場合は、それぞれ1日として取得します。
- ・ 時間単位で取得した合計が20時間となった場合は、6.67時間（6時間40分）で1日に換算するので3日取得したことになります。

イ 日単位で取得する休暇（夏期休暇5日、職員の結婚休暇7日）

- ・ 取得できる日数は、1週間当たりの勤務日の日数を5日で除した日数を通常の勤務形態の職員が取得できる日数に乗じて得た日数（1日未満は、四捨五入）となります。

（例）

※夏期休暇の例

4時間勤務5日、5時間勤務5日の場合・・・ $5日 \times 5 / 5 = \underline{5日}$

8時間勤務3日、8時間勤務2日4時間勤務1日の場合・・・ $5日 \times 3 / 5 = \underline{3日}$

※結婚休暇の例

4時間勤務5日、5時間勤務5日の場合・・・ $7日 \times 5 / 5 = \underline{7日}$

8時間勤務3日、8時間勤務2日4時間勤務1日の場合・・・ $7日 \times 3 / 5 = \underline{4日}$

- ・ 1日単位で取得できます。
- ・ ただし、夏期休暇については、8時間勤務の日の場合は、4時間単位（始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間）又は半日単位（休憩時間の前後の勤務時間の差が30分以内の職員に限る。）で取得することができます。

ウ 育児休暇

- ・ 1日の勤務時間が4時間以下の場合は、1日1回に限り取得できます。
- ・ 1日の勤務時間が4時間を超えて8時間未満の場合は、子が1歳に達する日の前日までの間は1日2回、子が1歳に達する日から1歳6月に達する日の前日までの間は1日1回とします。

（2） 年の途中で勤務形態が変更された場合の（1）のアの休暇のみ該当になります。）

ア 使用した日数に1日未満の端数がない場合

当該休暇の取得可能な日数から、勤務形態の変更の日の前日までに使用した日数を減じて得た日数が変更後の取得可能な日数となります。

（例）看護休暇 年間5日取得可能、勤務形態の変更の月の前日までに2日取得していた場合

$$5日 - 2日 = \underline{3日}$$

イ 使用した日数に1日未満の端数がある場合

当該休暇の取得可能な日数から勤務形態の変更の日の前日までに使用した日数（1日未満の時間数を切上げ）を減じて得た日数に、変更後の勤務形態における1日の換算時間数から1日未満の端数の時間数を減じて得た時間数（0を下回る場合は0）を加えて得た日数となります。

（例）

看護休暇 年間5日取得可能、4時間勤務5日に変更する育児短時間勤務職員が勤務形態の変更の日の前日までに2日と2時間取得していた場合

2日と2時間→3日（1日未満の時間数の切上げ）

$$5日 - 3日 = 2日$$

$$4時間 - 2時間 = 2時間$$

$$2日 + 2時間 = \underline{2日2時間}$$