

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育長

「期末手当及び勤勉手当の支給について」の一部改正について（通知）

「期末手当及び勤勉手当に関する規則」（昭和38年高知県人事委員会規則第31号）及び「期末手当及び勤勉手当の支給について」（昭和38年12月25日付け38人委第437号高知県人事委員会委員長通知）の一部改正に伴い、「期末手当及び勤勉手当の支給について」（平成11年6月24日付け11教職第174号高知県教育長通知）の一部を下記のとおり改正しましたので通知します。

貴職において、管内の教職員に周知していただきますようお願いいたします。

記

1 改正の内容

（1） 職員の育児休業等に関する条例の改正を踏まえた変更

（3） 「(参考) 休職者等及び休職期間等の取扱い」の表を次のように改める。

(参考) 休職者等及び休職期間等の取扱い

	基準日において休職者等である場合の取扱い(支給の有無等)	基準日において休職者等でない場合、及び左の期末手当の欄の2に該当する場合の休職期間等の取扱い(期間率への反映)
期 末 手 当	略	在職期間から次の期間が除算される。 <全期間が除算されるもの> 略 <1/2の期間が除算されるもの> 略 ・ <u>育児休業期間(1回の承認に係る期間の全部が子の出生後8週間以内における育児休業とそれ以外の育児休業のそれぞれの期間(基準日以前6箇月以内の期間のうちそれぞれの期間についてその一部又は全部が重複する育児休業の期間が2以上ある場合はそれぞれの育児休業の1回の承認に係る期間を合算した期間)が1月以下の期間を除く。)</u> <u>(R4.6.2～)</u> 略

	基準日において休職者等である場合の取扱い(支給の有無等)	基準日において休職者等でない場合の休職期間等の取扱い(期間率への反映)
勤勉手当	略	勤務期間から次の期間が除算される。 <全期間が除算されるもの> 略 ・<u>育児休業期間(1回の承認に係る期間の全部が子の出生後8週間以内における育児休業とそれ以外の育児休業のそれぞれの期間(基準日以前6箇月以内の期間のうちそれぞれの期間についてその一部又は全部が重複する育児休業の期間が2以上ある場合はそれぞれの育児休業の1回の承認に係る期間を合算した期間)が1月以下の期間を除く。)</u> <u>(R4.6.2～)</u> 略

(2) 令和3年人事委員会勧告に伴う期末手当の支給割合及び勤勉手当の成績率の変更

2 適用年月日

令和4年10月1日

(令和4年12月期の期末手当及び勤勉手当から適用されることとなり、承認に係る期間の一部又は全部が令和4年6月2日以降の期間に含まれる育児休業を対象とする)

ただし、1(2)については、令和4年4月1日から適用済

○期末手当及び勤勉手当の支給について

(平成11年6月24日 11教職第174号高知県教育長通知)

うえのことについて、公立学校職員の給与に関する条例(昭和29年高知県条例第37号)、期末手当及び勤勉手当に関する規則(昭和38年人事委員会規則第31号)及び人事委員長通知「期末手当及び勤勉手当の支給について」の一部が改正され、平成11年6月支給分から適用されることとなりました。改正後の取扱いの概要は下記のとおりです。

記

1 基準日及び支給日

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日

(支給日 59.4.1 改正、基準日・支給日 15.4.1 改正)

- (注) (1) 基準日前1か月以内に退職又は死亡した職員についても、基準日に在職する職員に準じて支給する。
- (2) 支給日が日曜日に当たるときは、その前々日の金曜日を支給日とする。
- (3) 支給日が土曜日に当たるときは、その前日の金曜日を支給日とする。

2 期末手当額の算定

$$\text{期末手当} = \text{①期末手当基礎額} \times \text{②在職期間割合(期間率)} \times \text{③支給割合}$$

$$\begin{aligned} \text{①期末手当基礎額} &= \text{給料の月額} + \text{扶養手当} \\ &\quad + (\text{給料の月額} + \text{扶養手当}) \times \text{地域手当の率} \\ &\quad + (\text{給料の月額} + \text{給料の月額} \times \text{地域手当の率}) \times \text{役職段階別加算割合} \\ &\quad + \text{給料月額} \times \text{管理職加算割合} \end{aligned}$$

(注)「給料の月額」は、教職調整額、給料の調整額を含む給料月額の意。

②在職期間割合

在職期間	割合
6か月	$\frac{100}{100}$
5か月以上 6か月未満	$\frac{80}{100}$
3か月以上 5か月未満	$\frac{60}{100}$
3か月未満	$\frac{30}{100}$

③支給割合

区 分	支給割合
再任用職員以外の職員	$\frac{125}{100}$
再任用職員	$\frac{67.5}{100}$

(注) 公立学校職員の給与に関する条例（第22条第2項及び第3項）が改正された場合には、改正後の支給割合に読み替える。

3 勤勉手当額の算定

勤勉手当＝①勤勉手当基礎額×②期間率×③成績率

①勤勉手当基礎額＝給料の月額

＋給料の月額×地域手当の率

＋(給料の月額＋給料の月額×地域手当の率)×役職段階別加算割合

＋給料月額×管理職加算割合

(注)「給料の月額」は、教職調整額、給料の調整額を含む給料月額の意。

②期間率

勤 務 期 間	割 合
6か月	100/100
5か月15日以上6か月 未満	95/100
5か月 以上5か月15日未満	90/100
4か月15日以上5か月 未満	80/100
4か月 以上4か月15日未満	70/100
3か月15日以上4か月 未満	60/100
3か月 以上3か月15日未満	50/100
2か月15日以上3か月 未満	40/100
2か月 以上2か月15日未満	30/100
1か月15日以上2か月 未満	20/100
1か月 以上1か月15日未満	15/100
15日以上1か月 未満	10/100
15日未満	5/100
零	零

③成績率

ア 再任用職員以外の職員

区分	成績率
勤務成績が 特に優秀な職員	$\frac{100.5}{100}$ 以上 $\frac{165}{100}$ 以下
勤務成績が 優秀な職員	$\frac{90}{100}$ 以上 $\frac{100.5}{100}$ 未満
勤務成績が 良好な職員	$\frac{79.5}{100}$
上記以外の職員	$\frac{72}{100}$ 以下

(注) 期末手当及び勤勉手当に関する規則（第13条）が改正された場合には、改正後の成績率に読み替える。

イ 再任用職員

区分	成績率	
	6月期	12月期
勤務成績が 優秀な職員	$\frac{43.2}{100}$ 以上	$\frac{43.3}{100}$ 以上
勤務成績が 良好な職員	$\frac{39.7}{100}$	$\frac{39.8}{100}$
上記以外の職員	$\frac{37.7}{100}$ 以下	$\frac{37.8}{100}$ 以下

(注) 期末手当及び勤勉手当に関する規則（第13条の2）が改正された場合には、改正後の成績率に読み替える。

(参考) 休職者等及び休職期間等の取扱い

	基準日において休職者等である場合の取扱い(支給の有無等)	基準日において休職者等でない場合、及び左の期末手当の欄の2に該当する場合の休職期間等の取扱い(期間率の反映)
期末手当	1. 基準日において、次に該当する者は不支給 ・無給休職者 ・刑事休職者 ・停職者 ・専従休職者 ・(外国派遣条例による)無給派遣職員 ・配偶者同行休業職員 (H26. 7. 8～) ・育児休業職員 (勤務した期間がある場合を除く) (H12. 1. 1～) ・看護欠勤職員 (勤務した期間がある場合を除く) (H12. 4. 1～) ・大学院修学休業職員 (H13. 4. 1～) 2. 基準日において、次に該当する者は支給 この場合、手当額は本通知の2により算定した額に、原則として各々次の割合を乗じた額となる。(条例第26条) ・有給病気休職者(公務傷病等によるもの) : 100/100 ・有給病気休職者(上記以外) : 80/100 ・研究休職者 : 70/100 ・(災害による)所在不明休職者(公務災害によるもの) : 100/100 ・(災害による)所在不明休職者(上記以外) : 70/100 なお、有給派遣職員は、全額支給される。	在職期間から次の期間が除算される。 <全期間が除算されるもの> ・停職期間 ・専従休職期間 <1/2の期間が除算されるもの> ・病気休職期間(公務傷病等によるものを除く。) ・刑事休職期間 ・研究休職期間 ・(災害による)所在不明休職期間 ・配偶者同行休業期間 (H26. 7. 8～) ・育児休業期間(1回の承認に係る期間の全部が子の出生後8週間以内における育児休業とそれ以外の育児休業のそれぞれの期間(基準日以前6箇月以内の期間のうちそれぞれの期間についてその一部又は全部が重複する育児休業の期間が2以上ある場合はそれぞれの育児休業の1回の承認に係る期間を合算した期間)が1月以下の期間を除く。)(R4. 6. 2～) ・看護欠勤期間 ・育児短時間勤務により短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間 (H21. 4. 1～)

	基準日において休職者等である場合の取扱い(支給の有無等)	基準日において休職者等でない場合、及び左の期末手当の欄の2に該当する場合の休職期間等の取扱い(期間率への反映)
勤 勉 手 当	1. 基準日において、次に該当する者は不支給 ・ 病気休職者(公務傷病等によるものを除く。) ・ 刑事休職者 ・ 研究休職者 ・ (災害による)所在不明休職期間 ・ 停職者 ・ 専従休職者 ・ 配偶者同行休業職員 (H26. 7. 8～) ・ (外国派遣条例による)派遣職員 ・ 育児休業職員 (勤務した期間がある場合を除く) (H12. 1. 1～) ・ 看護欠勤職員 (勤務した期間がある場合を除く) (H12. 4. 1～) ・ 大学院修学休業職員 (H13. 4. 1～)	勤務期間から次の期間が除算される。 ＜全期間が除算されるもの＞ ・ 病気休職期間(公務傷病等によるものを除く。) ・ 刑事休職期間 ・ 研究休職期間 ・ (災害による)所在不明休職期間 ・ 停職期間 ・ 専従休職期間 ・ 配偶者同行休業期間 (H26. 7. 8～) ・ 育児休業期間(1回の承認に係る期間の全部が子の出生後8週間以内における育児休業とそれ以外の育児休業のそれぞれの期間(基準日以前6箇月以内の期間のうちそれぞれの期間についてその一部又は全部が重複する育児休業の期間が2以上ある場合はそれぞれの育児休業の1回の承認に係る期間を合算した期間)が1月以下の期間を除く。)(R4. 6. 2～) ・ 看護欠勤期間 ・ 給与を減額された期間 (H18. 6. 2～) ・ 週休日等を除いた介護休暇が30日を超える場合の勤務しなかった全期間 ・ 介護時間が30日を超える場合の勤務しなかった全期間 ・ 部分休業が30日を超える場合の勤務しなかった全期間 ・ 週休日等を除いた病気休暇が30日を超える場合の勤務しなかった全期間 ・ 大学院修学休業期間 ・ 育児短時間勤務により短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間 (H21. 4. 1～)

4 高教福第728号
令和4年9月21日

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育委員会事務局
教職員・福利課長

期末手当及び勤勉手当に関する規則等の一部改正について（通知）

職員の育児休業等に関する条例の改正を踏まえ、期末手当及び勤勉手当における育児休業期間の除算の取扱いの見直しを行うこととし、「期末手当及び勤勉手当に関する規則」（昭和38年高知県人事委員会規則第31号）及び「期末手当及び勤勉手当の支給について」（昭和38年12月25日付け38人委第437号人事委員長通知）が下記のとおり一部改正されましたので、お知らせします。

貴職において、管内の教職員に周知していただきますようお願いいたします。

記

1 主な改正内容

期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たり、次に掲げる育児休業の承認に係る期間については、除算しない。

- （1）承認に係る全ての期間が子の出生後8週間以内にある育児休業（該当する育児休業が2以上あるときは、それぞれの期間を合算）であって、1月以下の育児休業の期間
- （2）（1）以外の育児休業（該当する育児休業が2以上あるときは、それぞれの期間を合算）であって、1月以下の育児休業の期間

2 新旧対照表

別紙1（規則）及び別紙2（通知）のとおり

3 施行期日

令和4年10月1日

（令和4年12月期の期末手当及び勤勉手当から適用されることとなり、承認に係る期間の一部又は全部が令和4年6月2日以降の期間に含まれる育児休業を対象とする）

新	旧	対	照	表	旧
---	---	---	---	---	---

期末手当及び勤勉手当に関する規則（抜粋）

（期末手当に係る在職期間）

第5条 職員の条例第21条第2項、公立学校職員の条例第22条第2項及び警察職員の条例第21条第2項に規定する在職期間は、職員の条例の適用を受ける職員にあっては職員の条例、公立学校職員の条例の適用を受ける職員にあっては公立学校職員の条例、警察職員の条例の適用を受ける職員にあっては警察職員の条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

（1） 略

（2） 第1条第6号及び第8号に掲げる職員並びに育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間

（3）～（5） 略

3 次に掲げる期間については、前項の規定にかかわらず、当該期間を除算しない。

期末手当及び勤勉手当に関する規則（抜粋）

（期末手当に係る在職期間）

第5条 職員の条例第21条第2項、公立学校職員の条例第22条第2項及び警察職員の条例第21条第2項に規定する在職期間は、職員の条例の適用を受ける職員にあっては職員の条例、公立学校職員の条例の適用を受ける職員にあっては公立学校職員の条例、警察職員の条例の適用を受ける職員にあっては警察職員の条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。ただし、第2号の育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしている職員のうち、当該育児休業の1回の承認に係る期間が1月以下である職員（人事委員会が別に定める職員を除く。）の当該職員として在職した期間については、当該期間を除算しない。

（1） 略

（2） 第1条第6号及び第8号に掲げる職員並びに育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間

（3）～（5） 略

3 公務傷病等による休職者（職員の条例第26条第1項、公立学校職員の条例第27条第1項若しくは警察職員の条例第26条第1項の規定の適用を受ける者又は教育公務員特例法第14条（公立の学校の事務職員の休職の特例に関する法律（昭和32年法律第117号）

(1) 前項第2号の育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしている職員のうち、次に掲げる育児休業をしている職員の当該職員として在職した期間

ア 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内にある育児休業であって、当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1月以下である育児休業

イ 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内にある育児休業以外の育児休業であって、当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1月以下である育児休業

(2) 公務傷病等による休職者（職員の条例第26条第1項、公立学校職員の条例第27条第1項若しくは警察職員の条例第26条第1項の規定の適用を受ける者又は教育公務員特例法第14条（公立の学校の事務職員の休職の特例に関する法律（昭和32年法律第117号）において準用する場合を含む。）の規定の適用を受ける者をいう。以下同じ。）であった期間

（勤勉手当に係る勤務期間）

第11条 前条に規定する勤務期間は、職員の条例の適用を受ける職員にあっては職員の条例、公立学校職員の条例の適用を受ける職

において準用する場合を含む。）の規定の適用を受ける者をいう。以下同じ。）であった期間については、前項本文の規定にかかわらず、当該期間を除算しない。

（勤勉手当に係る勤務期間）

第11条 前条に規定する勤務期間は、職員の条例の適用を受ける職員にあっては職員の条例、公立学校職員の条例の適用を受ける職

員にあっては公立学校職員の条例、警察職員の条例の適用を受ける職員にあっては警察職員の条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

- 2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。ただし、第2号の育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしている職員のうち、第5条第3項第1号ア又はイに掲げる育児休業をしている職員の当該職員として在職した期間にあっては、この限りでない。

(1)～(10) 略
(準用)

第12条 第6条第1項の規定は、前条に規定する職員の条例、公立学校職員の条例及び警察職員の条例の適用を受ける職員として在職した期間の算定について準用する。

- 2 前項の期間の算定については、前条第2項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。ただし、同項第2号の育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしている職員のうち、第5条第3項第1号ア又はイに掲げる育児休業をしている職員の当該職員として在職した期間にあっては、この限りでない。

員にあっては公立学校職員の条例、警察職員の条例の適用を受ける職員にあっては警察職員の条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

- 2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。ただし、第2号の育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしている職員のうち、当該育児休業の1回の承認に係る期間が1月以下である職員（人事委員会が別に定める職員を除く。次条第2項において同じ。）の当該職員として在職した期間にあっては、この限りでない。

(1)～(10) 略
(準用)

第12条 第6条第1項の規定は、前条に規定する職員の条例、公立学校職員の条例及び警察職員の条例の適用を受ける職員として在職した期間の算定について準用する。

- 2 前項の期間の算定については、前条第2項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。ただし、同項第2号の育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしている職員のうち、当該育児休業の1回の承認に係る期間が1月以下である職員の当該職員として在職した期間にあっては、この限りでない。

新

期末手当及び勤勉手当の支給について（通知）（抜粋）

15~22 略

5

期末手当及び勤勉手当の支給について（通知）（抜粋）

15 規則第5条第2項ただし書及び第11条第2項ただし書の「人事委員会が別に定める職員」は、基準日以前6箇月以内の期間とその一部又は全部が重複する育児休業をしている職員として在職した期間が2以上ある職員であって、それぞれの育児休業の1回の承認に係る期間を合算した期間が1月を超えるものとする。

16~23 略

職員の育児休業等に関する条例等の改正を踏まえた
期末手当及び勤勉手当の在職期間等の算定 Q & A

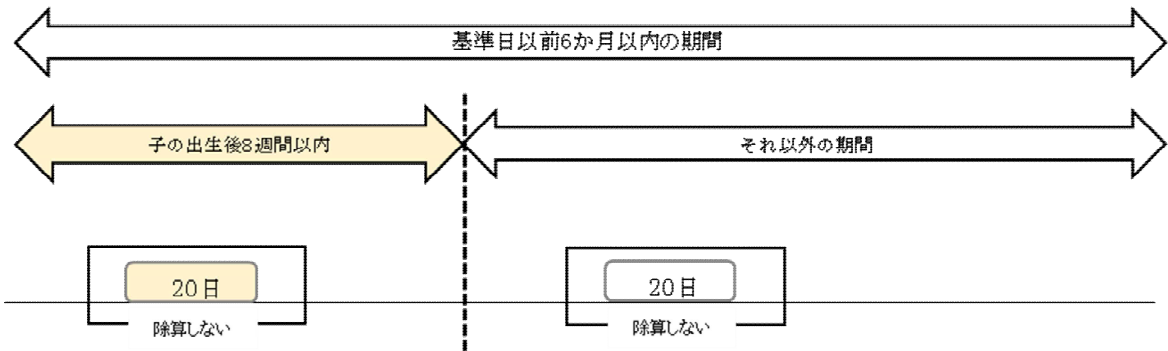
●総論

Q 今回の改正概要は？

A 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に行われた法改正や職員の育児休業等に関する条例を改正したことを踏まえ、期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定にあたっての除算の取扱いを改めるもの。

具体的には、

- (1)承認に係る期間の全部が子の出生後 8 週間以内にある育児休業で、1 月以下の育児休業
 - (2)それ以外の育児休業で、1 月以下の育児休業
- について、それぞれ除算しないこととするものです。



(改正前：1 回の承認に係る期間が 1 月以下の育児休業は除算しない。)

◎原則として、育児休業期間については、期末手当にあつては 1/2 の期間が、勤勉手当にあつては 全期間が在職期間等から除算することとしている例外的な取扱いです。

【参考】

期末手当及び勤勉手当は、基準日に在職する職員に対し、基準日以前 6 か月以内の期間における在職期間割合に応じて支給するものとされています。

	基準日	基準日以前 6 か月
6 月期	6 月 1 日	12 月 2 日～6 月 1 日
12 月期	12 月 1 日	6 月 2 日～12 月 1 日

◎期末手当＝①期末手当基礎額×②在職期間割合(期間率)×③支給割合

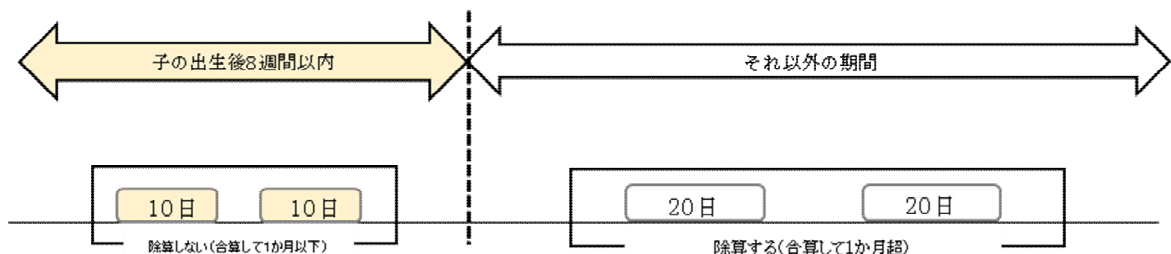
◎勤勉手当＝①勤勉手当基礎額×②期間率×③成績率

②在職期間等の割合（期間率）

在職期間等	支給割合	
	期末手当	勤勉手当
6 か月	$\frac{100}{100}$	$\frac{100}{100}$
5 か月以上 6 か月未満	$\frac{80}{100}$	$\frac{95}{100}$ or $\frac{90}{100}$
4 か月以上 5 か月未満	$\frac{60}{100}$	$\frac{80}{100}$ or $\frac{70}{100}$
3 か月以上 4 か月未満		$\frac{60}{100}$ or $\frac{50}{100}$
2 か月以上 3 か月未満	$\frac{30}{100}$	$\frac{40}{100}$ or $\frac{30}{100}$
1 か月以上 2 か月未満		$\frac{20}{100}$ or $\frac{15}{100}$
1 か月未満		$\frac{10}{100}$ or $\frac{5}{100}$
零	零	零

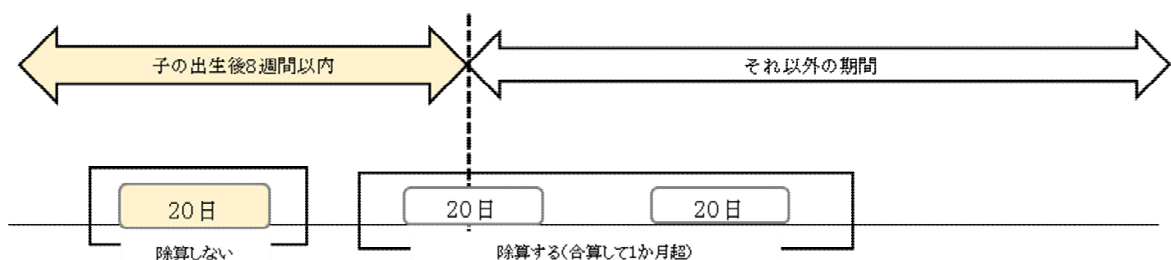
Q 子の出生後8週間以内の期間又はそれ以外の期間において、それぞれの期間に複数回取得する育児休業についての除算の取扱いは？

- A 複数回取得する場合には、それぞれの期間を合算します。
合算した期間が1月以下の育児休業については在職期間等から除算しません。
合算した期間が1月超の育児休業については在職期間等から除算します。



Q 子の出生後8週間以内の期間及びそれ以外の期間にかけて取得する育児休業についての在職期間等の除算の取扱いは？

- A 承認に係る期間の全部が子の出生後8週間以内の期間に含まれていないため、子の出生後8週間以内の期間以外における育児休業として取り扱います。その際、承認に係る期間が1月を超えている場合は、在職期間等から除算されます。



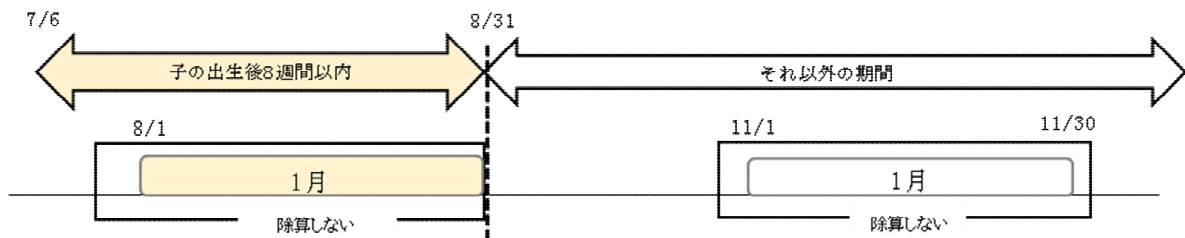
●施行日前に取得した育児休業について

Q 規則の施行は令和4年10月1日となっているが、それ以前に取得した育児休業については、令和4年12月期の期末手当及び勤勉手当の在職期間等の算定にあたりどのように扱われるのか？

A 令和4年12月期の期末手当及び勤勉手当の在職期間等については、令和4年6月2日から同年12月1日までの期間となります。承認に係る期間の一部又は全部が、同年6月2日以降の期間に含まれる育児休業については、今回の改正内容に基づいて在職期間等を算定することとなります。

Q 令和4年7月6日出生の子について、「①令和4年8月1日から同月31日まで」育児休業を取得し、「②令和4年11月1日から同月30日まで」育児休業を取得した場合、令和4年12月期の期末手当及び勤勉手当の在職期間等の算定における除算の取扱いはいは？

A ①承認に係る期間の全部が子の出生後8週間以内にある育児休業であり、1月の育児休業→除算しない
②子の出生後8週間以内の期間以外の育児休業であり、1月の育児休業→除算しない

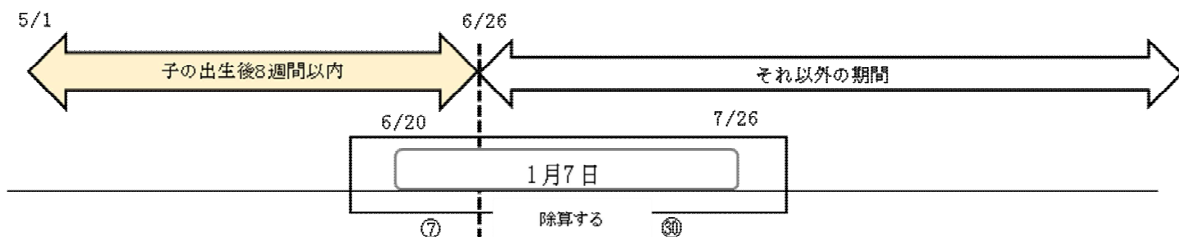


●子の出生後8週間以内の期間をまたぐ育児休業について

Q 令和4年5月1日出生の子について、同年6月20日から同年7月26日まで育児休業を取得した場合、子の出生後8週間以内の期間が7日、それ以外の期間が1月であるため、各期間1月以下の育児休業であることから除算されないと考えてよいのか？

A 承認に係る期間の全部が子の出生後8週間以内にある育児休業ではないため、当該育児休業期間は、子の出席後8週間以内の期間以外の育児休業となります。

そのため、本ケースの育児休業については1回の承認に係る期間が1月7日となるので、全期間（令和4年6月20日から同年7月26日まで）が除算されます。



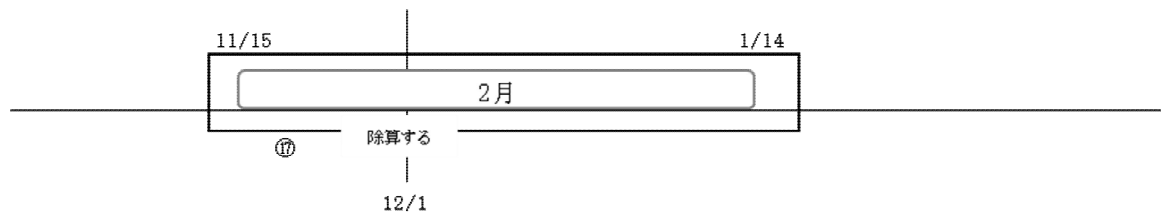
●基準日をまたぐ育児休業について

Q 令和4年11月15日から令和5年1月14日までの育児休業の取得を考えているが、令和4年12月期の期末手当及び勤勉手当に係る在職期間等の算定においては、令和4年11月15日から同年12月1日までの期間は1月以下であるため除算されないと考えてよいのか？

(A) 除算の考え方については、承認に係る期間が1月以下である場合、在職期間等から除算しないものとしています。

本問の場合、承認に係る期間が令和4年11月15日から令和5年1月14日までの2月であり、1月を超過する育児休業であるため、除算されます。

なお、令和4年12月期においては、令和4年11月15日から同年12月1日までの期間が除算され、令和5年6月期においては、令和4年12月2日から令和5年1月14日までの期間が除算されます。

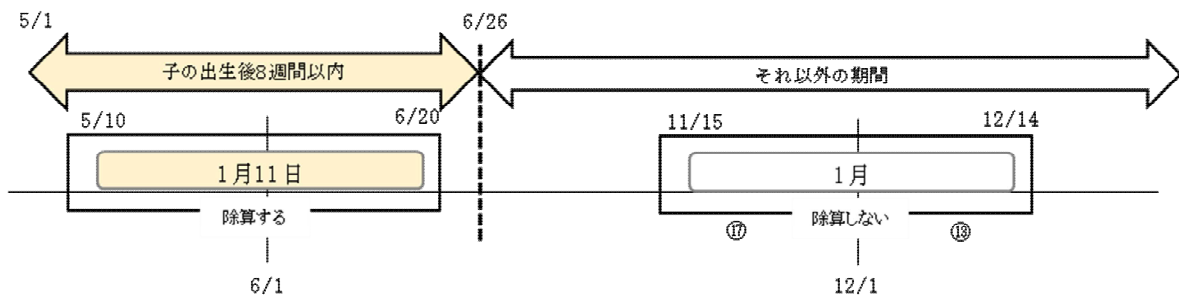


Q 令和4年5月1日出生の子について、「①令和4年5月10日から同年6月20日まで」育児休業を取得し、「②令和4年11月15日から同年12月14日まで」育児休業を取得した場合、期末手当及び勤勉手当の在職期間等の算定における除算の取扱いとは？

(A) ①承認に係る期間の全部が子の出生後8週間以内にある育児休業であり、1回の承認に係る期間が1月11日となる育児休業であるため、全期間（令和4年5月10日から同年6月20日まで）が除算されます。

なお、令和4年6月期においては、令和4年5月10日から同年6月1日までの期間が除算され、令和4年12月期においては、令和4年6月2日から同月20日までの期間が除算されます。

②①以外の育児休業であり、1月の育児休業であるため除算しません。



●複数の子の育児休業について

Q 令和3年1月1日に第一子が出生し、令和4年7月1日に第二子が出生した。

第一子に係る育児休業を「①令和4年6月20日から同年7月25日まで」取得し、第二子に係る育児休業を「②令和4年8月20日から同年8月26日まで」及び「③令和4年11月15日から同年12月20日まで」取得した場合、期末手当及び勤勉手当の在職期間等の算定における除算の取扱いは？

(A) ①1回の承認に係る期間が1月6日となる育児休業であるため、全期間（令和4年6月20日から同年7月25日まで）が令和4年12月期に除算されます。

②第二子出生後8週間以内にある育児休業であり、7日間の育児休業であるため除算しません。

③第二子出生後8週間以内の期間以外において、1回の承認に係る期間が1月6日となる育児休業であるため、全期間（令和4年11月15日から同年12月20日まで）が除算されます。

なお、令和4年12月期においては、令和4年11月15日から同年12月1日までの期間が除算され、令和5年6月期においては、令和4年12月2日から同月20日までの期間が除算されます。

