

件名	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
主管課	人事課
根拠法令等	地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律(平成19年5月16日公布、8月1日施行)

[ 制度改正の概要 ]

1 育児のための短時間勤務制度の導入【平成20年4月1日施行】

小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員が希望する場合、給料を減額して、1週間当たりの勤務時間を短縮することができる。

2 部分休業の対象範囲の拡大【公布日施行】

部分休業の対象となる子の年齢を現行の3歳未満から小学校就学始期に達するまでに拡大する。

3 育児休業をした職員の職務復帰後における給与の調整【公布日施行】

復職時調整における期間の換算率について、現行の2分の1を改め、育児休業していた全期間を引き続き勤務していたものとみなす。

[ 条例規定事項 ]

(1) 育児短時間勤務の対象除外職員

- ・非常勤職員、臨時職員、配偶者が育児休業をしている職員等

(2) 育児短時間勤務の終了後、1年以内に再度の育児短時間勤務が可能となる特別の事情

- ・配偶者が入院する等の事情で、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こととなったこと等

(3) 交替制勤務職員における育児短時間勤務の勤務形態

- ・1週間当たりの勤務時間を20時間、24時間又は25時間とする。

(4) 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続

- ・育児短時間勤務の開始等の1月前までに請求

(5) 育児短時間勤務の承認の取消事由

- ・承認を受けている職員以外の親が、当該職員が育児短時間勤務により子を養育している時間に当該子を養育することができることとなったとき等

(6) 育児短時間勤務の承認が失効した場合等に短時間勤務をさせることができるやむを得ない事情

- ・育児短時間勤務に伴い任用されている短時間勤務職員を、引き続き任用することができない場合等

(7) 育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い

- ・退職手当の算定の基礎となる勤務期間の計算については、育児短時間勤務をした期間の3分の1を在職期間から除算する。

(8) 育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任期の更新のための手続等

- ・あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(9) その他 請求手続・様式等は人事委員会規則に委任

[ 関連する条例の一部改正 ] 【平成20年4月1日施行(一部は公布日施行)】

育児短時間勤務職員の年次有給休暇及び勤務時間等に係る規定整備

- ・職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例
- ・教育職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例

育児短時間勤務職員の給料の算定に係る規定整備

- ・職員の給与に関する条例
- ・教育職員の給与に関する条例

技能労務職員等が育児部分休業をする場合の給与の減額措置等に係る規定整備

- ・技能労務職員の給与の種類及び基準を定める条例
- ・愛媛県企業職員の給与の種類及び基準に関する条例

任期付研究員等が育児短時間勤務をする場合の給与の特例及び勤務時間等に係る規定整備

- ・一般職の任期付研究員の採用等に関する条例
- ・一般職の任期付職員の採用等に関する条例

施行日	平成20年4月1日(一部は公布の日)
-----	--------------------

【その他参考事項】 育児短時間勤務制度の概要については別紙のとおり

## 育児のための短時間勤務制度の概要

### 1 対象職員

小学校就学始期に達するまでの子を養育する常勤職員

(非常勤職員、臨時職員、配偶者が育児休業をしている職員等は対象外)

### 2 勤務形態

4時間/日×週5日 (週20時間)

5時間/日×週5日 (週25時間)

8時間/日×週3日 (週24時間)

8時間/日×週2日+4時間/日×週1日 (週20時間)

### 3 期間

1月以上1年以下

・子が小学校就学始期に達するまで期間の延長を請求できる。

・期間満了後、原則として1年間は再取得不可。

### 4 給与

・給料、管理職手当等：勤務時間に応じた額を支給

・特殊勤務手当、時間外勤務手当等：全額支給

・期末手当、勤勉手当：勤務時間の短縮分の除算措置

・退職手当：育児短時間勤務をした期間の3分の1を在職期間から除外

### 5 並立任用

同一の職に、週20時間勤務である2人の育児短時間勤務職員を任用することができる。

### 6 任期付短時間勤務職員

育児短時間勤務職員が処理できなくなる業務に従事させるため、任期付短時間勤務職員(非常勤)を任用することができる。

地方公務員の育児休業等に関する法律の改正の趣旨

少子化対策が求められる中、公務においても、職員が職務を完全に離れることなく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制度等を導入するもの。