

育児休業等取扱要領の制定について

平成20年4月1日例規（警）第29号

警察本部長

〔沿革〕 平成21年8月例規（警）第34号
平成26年3月例規（警）第14号

平成22年6月例規（警）第28号

各部長・参事官・所属長

見出しの要領を別添のとおり制定したので、誤りのないようにされたい。

なお、育児休業等取扱要領の制定について（平成4年例規（警）第26号）は、廃止する。

別添

育児休業等取扱要領

第1 育児休業

1 対象職員

育児休業の対象となる職員は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年千葉県条例第1号。以下「条例」という。）第2条各号に定める者を除く全職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第57条に規定する単純な労務に雇用される者を含む。）である。

2 育児休業の意義

育児休業とは、前1に定める職員が、3歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。ただし、当該子について既に育児休業（当該子の出生の日から条例第2条の2の規定で定める期間内に、職員が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、条例第3条各号に定める特別の事情がある場合を除き、育児休業をすることができない。

3 育児休業の期間

育児休業の期間は、1日を単位とし、養育に係る子が生後満3歳に達するまでの期間のうち連続する一の期間である。

4 期間の延長

育児休業は、養育に係る子が生後満3歳に達する日までの期間を限度として、1回に限り延長することができる。ただし、条例第4条に定める事由に該当する場合は、再度期間の延長ができるものである。

5 育児休業の請求及び承認

（1） 育児休業の承認又は育児休業の期間の延長を請求しようとする職員は、育児休業承認請求書（別記第1号様式）に、出産の事実又は養子縁組の事実を証明する書類を添付（育児休業の期間の延長を請求する場合を除く。）して、育児休業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、所属長に提出しなければならない。

（2） 所属長は、職員から育児休業承認請求書の提出を受けたときは、次の事項を確認の上、副申書（別記第2号様式）により警務部警務課長（以下「警務課長」という。）を経由して本部長に副申するものとする。

ア 当該職員が育児休業をすることができない職員でないこと。

イ 請求期間が適正であること。

（3） 本部長は、副申のあった職員の育児休業承認請求について、適当と認めるときは、当該職員の育児休業を承認するものとする。

6 育児休業の取消し等

（1） 育児休業を承認された職員（以下「育児休業職員」という。）が、あらかじめ承認を受けていた期間が満了したとき、又は地方公務員の育児休業等に関する法律（平成13年号外法律第110号。以下「育児休業法」という。）第5条に定める事由に該当したときは、そのときをもって育児休業は終了する。

（2） 本部長は、育児休業職員が育児休業法第5条に定める事由に該当した場合は、当

該育児休業の承認を取り消すものとする。

7 履歴表の整理

所属長は、前記5(3)又は6(2)により当該職員の育児休業が承認され又は取り消されたときは、人事異動通知書記載事項により当該職員の履歴表を整理しなければならない。

8 子が死亡した場合等の届出

(1) 育児休業職員は、次の事由のいずれかに該当したときは、遅滞なくその旨を養育状況変更届出(別記第3号様式)により所属長に届け出るものとする。

ア 育児休業に係る子が死亡した場合

イ 育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合

ウ 育児休業に係る子を養育しなくなった場合

(2) 所属長は、育児休業職員から前(1)の届出を受けたときは、速やかに副申書(別記第4号様式)により警務課長を経由して本部長に副申するものとする。

(3) 本部長は、前(2)の副申があったときは、当該職員を職務に復帰させるものとする。

9 育児休業における給与等の取扱い

(1) 育児休業をしている期間は、給与を支給しない。

(2) 育児休業期間中は原則として昇給の対象とせず、育児休業期間は復職時調整の対象とする。復職時調整に当たっては、平成19年8月1日以降の育児休業期間は100分の100以下の換算率、同年7月31日以前の育児休業期間は2分の1の換算率でそれぞれ換算した期間を勤務したものとみなす。

(3) 前記(1)にかかわらず、期末手当及び勤勉手当の基準日に育児休業をしている職員については、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間及びこれに相当する期間がある場合には、期末手当を支給するとともに、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、勤勉手当を支給する。また、前記職員及び職務復帰した場合について、期末手当の算定においては、育児休業の2分の1(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の期間については3分の1)の期間を在職期間から除算する。

(4) 退職手当の算定においては、育児休業の2分の1(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の期間については3分の1)の期間を在職期間から除算する。

10 代替職員の配置

(1) 職員が育児休業を承認された場合は、配置換え等により正規職員を配置するよう努めるものとする。

(2) 配置換え等により正規職員を配置しがたい場合は、育休任期付職員又は臨時的任用職員、あるいは日々雇用職員の配置により対応するものとする。

なお、育休任期付職員及び臨時的任用職員の採用を行う場合の取扱いについては、別に定める。

11 運用上の留意事項

(1) 育児休業法にいう「子」とは、職員と法律上の関係にある子をいい、養子を含む。

(2) 育児休業法第2条第1項の「3歳に達する日」とは、満3歳の誕生日の前日をいう。

(3) 育児休業法第2条第1項ただし書の「当該子について、既に育児休業をしたことがあるとき」とは、当該子について育児休業法により育児休業をした場合をいう。

(4) 職員が双子など複数の3歳に満たない子を養育している場合において、そのうちの一人について育児休業の承認を受けたときは、当該育児休業の期間中、その他の子についても養育したものと取り扱う。

(5) 条例第3条第1号の「産前の休業」とは、職員の勤務時間、休暇等に関する規則

(平成7年千葉県人事委員会規則第2号。以下「勤務時間規則」という。)第9条第12号の規定による女子職員の出産のための特別休暇をいう。

(6) 条例第3条第5号及び条例第4条の「予測することができなかつた事実」とは、次のような場合をいう。

ア 職員に代わって子を養育した者が、子を養育できなくなった場合

イ 保育所等の託児施設に預けていた子が、負傷、疾病等で預かってもらえなくなった場合

(7) 育児休業法第5条第1項の「出産」とは、妊娠4月以上(85日以降をいう。)の出産(早産を含む。)及び死産(流産を含む。)をいう。

(8) 育児休業法第5条第1項の「職員の子でなくなった場合」とは、次のいずれかに該当する場合をいう。

ア 職員と育児休業に係る子とが離縁した場合

イ 職員と育児休業に係る子との養子縁組が取り消された場合

ウ 職員と育児休業に係る子との親族関係が民法(明治29年法律第89号)第817条の2に規定する特別養子縁組により終了した場合

(9) 育児休業法第5条第2項の「子を養育しなくなった」とは、次のいずれかに該当する場合をいう。

ア 職員と育児休業に係る子とが同居しないこととなった場合

イ 職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、育児休業の期間中、当該育児休業に係る子の日常生活上の世話をすることができない状態になった場合

ウ 職員が育児休業に係る子を託児するなどして常態的に当該子の日常生活上の世話に専念しないこととなった場合

第2 育児短時間勤務

1 対象職員

育児短時間勤務の対象となる職員は、条例第10条各号に定める職員を除く全職員(地方公務員法第57条に規定する単純な労務に雇用される者を含む。)である。

2 育児短時間勤務の意義

育児短時間勤務とは、前1に定める職員が、小学校就学の始期に達するまで(満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。)の子(職員と法律上の関係にある子をいい、養子を含む。)を養育するため5に掲げる勤務の形態により勤務することをいう。ただし、当該子について既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、条例第11条各号に定める特別の事情がある場合を除き、育児短時間勤務をすることができない。

3 育児短時間勤務の期間

育児短時間勤務の期間は、1日を単位とし、養育に係る子が小学校就学の始期に達するまでの期間のうち連続する一の期間で、職員が育児短時間勤務をしようとする1月以上1年以下の期間である。

4 育児短時間勤務の期間の延長

育児短時間勤務は、取得回数にかかわらず、1月以上1年以下の期間に限り、期間の延長を請求することができる。

5 育児短時間勤務の形態

育児短時間勤務の形態は、「千葉県警察職員の勤務時間等に関する訓令」に規定する職員の区分に応じ、次表に掲げるいずれかの勤務の形態により行うものとする。

(1) 通常勤務

	勤務時間	週休日
①	週19時間35分(月～金において週5日、1日3時間55分勤務)	土日
②	週24時間35分(月～金において週5日、1日4時間55分勤務)	土日

③ 週23時間15分（月～金において週3日、1日7時間45分勤務）	土日ほか2日
④ 週19時間25分（月～金において週3日、うち2日は1日7時間45分勤務、うち1日は1日3時間55分勤務）	土日ほか2日

(2) 毎日勤務及び交替制勤務

勤務時間	週休日	備考
4週間ごとの期間につき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	4週間ごとに期間につき8日以上	勤務日が引き続き12日を超えず、かつ、1回の勤務が15時間30分を超えないものに限る
4週間を超えない期間につき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	4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合	

6 育児短時間勤務の請求及び承認

(1) 育児短時間勤務の承認又は育児短時間勤務の期間の延長の請求をしようとする職員は、育児短時間勤務承認請求書（別記第5号様式）に出産の事実又は養子縁組の事実を証明する書類を添付して、育児短時間勤務をしようとする期間の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、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、所属長に提出しなければならない。

(2) 所属長は、職員から育児短時間勤務承認請求書の提出を受けたときは、次の事項を確認の上、副申書（別記第6号様式）により警務課長を経由して本部長に副申するものとする。

ア 当該職員が育児短時間勤務をすることができない職員でないこと。

イ 請求期間が適正であること。

ウ 当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難でないこと。

エ 育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過する前における再度の育児短時間勤務の承認については、条例第11条のいずれかの事情を有していること。

(3) 本部長は、副申のあった職員の育児短時間勤務承認請求について、適当と認めるときは、当該職員の育児短時間勤務を承認することとし、その承認については別記第7号様式により所属長に対し通知するものとする。

7 育児短時間勤務の承認の取消し等

(1) 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。）は、次のいずれかの事由に該当したときは、遅滞なくその旨を養育状況変更届出（別記第3号様式）により所属長に届け出るものとする。

ア あらかじめ承認を受けていた期間が満了するとき。

イ 育児休業法第5条に定める事由に該当したとき。

(2) 所属長は、育児短時間勤務職員から前(1)の届出を受けたときは、速やかに副申書（別記第4号様式）により警務課長を経由して本部長に副申するものとする。

(3) 本部長は、前(2)により副申のあったものについて内容を確認の上、その取消し等について別記第8号様式により所属長に対し通知するものとする。

8 育児短時間勤務の内容の変更

(1) 育児短時間勤務職員が育児短時間勤務期間中に次のいずれかに掲げる事由に該当するときには、変更後の育児短時間勤務をしようとする期間の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、変更後の育児短時間勤務を始めようとする日の1月前までに、前記6により請求するものとする。

ア 当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務の請求をしようとする

るとき。

イ 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の請求をしようとするとき。

- (2) 本部長は、前(1)により請求のあったものについて、適当と認めるときは、これを承認することとし、その承認については別記第7号様式により所属長に対し通知するものとする。

9 育児短時間勤務における給与等の取扱い

- (1) 育児短時間勤務を行うことによる昇給への影響はない。
- (2) 給料月額、給料の調整額及び管理職手当については、1週間当たりの勤務時間に応じた額とする。また、これらが他の手当(期末手当、勤勉手当及び退職手当を除く。)の基礎となるときは、1週間当たりの勤務時間に応じた額を基礎とする。
- (3) 扶養手当、住居手当及び単身赴任手当については、フルタイム勤務時と同額とする。
- (4) 期末手当及び勤勉手当については、フルタイム勤務時の給料月額等に割り戻した額を基礎とする。
- (5) 時間外勤務手当については、正規の勤務時間が割り振られた日において正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの勤務に対する支給割合は、100分の100とする。
- (6) 平均1か月当たりの通勤所要回数が10回未満となる職員の交通用具に係る通勤手当は、2分の1を減じた額とする。また、交通機関に係る通勤手当は、通勤所要回数に応じた額とする。

なお、育児短時間勤務を開始又は終了したとき及び育児短時間勤務の勤務形態等に変更があったときは、通勤経路等に変更がない場合であっても通勤届の提出を必要とする。

- (7) 退職手当の算定においては、育児短時間勤務をした期間の3分の1の期間を在職期間から除算する。

なお、育児短時間勤務中に退職する場合は、フルタイム勤務であった場合に受けるべき給料月額を基礎とする。

10 育児短時間勤務における休暇等の取扱い

- (1) 育児短時間勤務職員の年次休暇の日数は、育児短時間勤務の勤務形態等に応じて別に示すところにより調整されるものとする。
- (2) 育児短時間勤務職員の特別休暇の期間は、フルタイムの職員と同様とし、取得単位等の取扱いは別に示すものとする。
- (3) 勤務時間規則第9条第13号の規定による職員の生後満3年に達しない子の育児のための特別休暇(以下「育児休暇」という。)は、勤務時間が4時間以下の日については、1日1回60分(生後満1年6月から3年の期間については、30分)の範囲内に限り取得できるものとする。

11 代替職員の配置

- (1) 職員が育児短時間勤務を承認された場合は、育児休業法第18条の規定による短時間勤務職員(以下「育短任期付職員」という。)を配置することにより対応するものとし、育短任期付職員の勤務時間数は、育児短時間勤務職員が勤務しなくなる時間数を超えない範囲で必要な時間数とする。

なお、育短任期付職員の採用を行う場合の取扱いについては、別に定める。

- (2) 育短任期付職員を配置しがたい場合は、日々雇用職員を配置することにより対応するものとし、日々雇用職員の勤務時間数は、育児短時間勤務職員の勤務時間数が週19時間25分又は19時間35分の場合にあっては週24時間35分以内、週23時間15分又は24時間35分の場合にあっては週19時間35分以内で必要な時間数とするものとする。
- (3) 前記(1)及び(2)にかかわらず、同一所属で複数の職員が育児短時間勤務を行う

等、特別な事情がある場合で、本部長が業務の運営上特に必要と認めた場合には、正規職員又は臨時的職員の配置により対応するものとする。

12 育児短時間勤務の例による短時間勤務

(1) 育児短時間勤務職員が、前記7(1)イ又は8(1)の事由に該当し、当該育児短時間勤務の取消し等がなされた場合において、次に掲げるやむを得ない事情があると認められるときは、その事情が継続している期間、当該育児短時間勤務職員に引き続き当該育児短時間勤務と同一の勤務の日及び時間帯において勤務をさせるものとする。

ア 過員を生ずること。

イ 当該育児短時間勤務に伴い任用されている育短任期付職員をいずれの所属においても引き続き任用しておくことができないこと。

(2) 本部長は、前(1)の勤務(以下「育児短時間勤務の例による短時間勤務」という。)を職員にさせる場合は、その勤務については別記第9号様式により、終了については別記第10号様式により所属長に対し通知するものとする。

(3) 育児短時間勤務の例による短時間勤務を行う職員の給与、休暇等の取扱いは、育児短時間勤務職員の取扱いと同様とする。

第3 部分休業

1 対象職員

部分休業の対象となる職員は、条例第25条に定める職員を除く全職員(地方公務員法第57条に規定する単純な労務に雇用される者を含む。)である。

2 部分休業の意義

部分休業とは、前1に定める職員が、小学校就学の始期に達するまで(満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。)の子(職員と法律上の関係にある子をいい、養子を含む。)を養育するために1日の勤務時間の一部について休業することをいう。

3 部分休業の期間及び時間

(1) 正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、30分を単位として1日を通じて2時間を超えない範囲とする。

(2) 育児休暇を付与されている場合は、2時間から当該育児休暇時間を減じた時間を超えない範囲とする。

4 部分休業の請求及び承認

(1) 部分休業を請求しようとする職員は、部分休業承認請求書(別記第11号様式)に、出産の事実又は養子縁組の事実を証明する書類を添付して、部分休業をしようとする日の1月前までに、所属長に提出しなければならない。

(2) 所属長は、職員から部分休業承認請求書の提出を受けたときは、次の事項を確認の上、副申書(別記第12号様式)により警務課長を経由して本部長に副申するものとする。

ア 当該職員が部分休業をすることができない職員でないこと。

イ 請求期間が適正であること。

ウ 当該職員が部分休業を承認された場合においても、公務の運営に支障がないと認められること。

(3) 本部長は、副申のあった職員の部分休業承認請求について、公務の運営に支障がないと認めたときは、当該職員の部分休業を承認することとし、その承認については別記第13号様式により所属長に対し通知するものとする。

5 部分休業の承認の取消し等

(1) 部分休業をしている職員は、次のいずれかの事由に該当したときは、遅滞なくその旨を養育状況変更届出(別記第3号様式)により所属長に届け出るものとする。

ア あらかじめ承認を受けていた期間が満了するとき。

イ 育児休業法第5条に定める事由に該当したとき。

(2) 所属長は、部分休業職員から養育状況変更届出を受けたときは、速やかに副申書

(別記第4号様式)により警務課長を経由して本部長に副申するものとする。

(3) 本部長は、前(2)による副申のあったものについて内容を確認の上、その取消し等について別記第8号様式により所属長に対し通知するものとする。

6 部分休業中の給与等の取扱い

(1) 部分休業により勤務しない場合には、その勤務しない時間について、職員の給与に関する条例(昭和27年千葉県条例第50号。以下「給与条例」という。)第19条第1項の規定による勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(2) 部分休業を行うことによる昇給及び退職手当への影響はない。

(3) 期末手当の算定においては、部分休業の期間を在職期間から除算しない。勤勉手当の算定においては、勤務成績の判定期間(6月2日から12月1日又は12月2日から翌年6月1日)中の部分休業期間が90日を超える場合には、部分休業の時間数を日数に換算し、勤務期間から除算する。

7 運用上の留意事項

(1) 条例第26条の「正規の勤務時間」とは、職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年千葉県条例第1号)第2条から第5条までに規定する勤務時間をいう。

(2) 配偶者が部分休業その他短時間勤務の制度の適用を受けている職員については、部分休業が必要とされる時間と配偶者が勤務しないことを認められている時間とを合わせた時間が2時間を超えない範囲内で認められる。

(3) 部分休業を請求する場合は、部分休業が必要な時間について、あらかじめ包括的に請求する。

第4 勤務整理簿及び休暇等整理簿の整理

1 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業中の勤務整理簿の整理は、千葉県警察の処務に関する訓令(昭和60年本部訓令第5号。以下「処務訓令」という。)の規定にかかわらず、当分の間は、次により行うこと。

(1) 育児休業の場合

育児休業中の日付欄に「横線」を引き、その上部に「育休」と表示すること。

(2) 育児短時間勤務の場合

階級欄の左側余白に「育短」及び育児短時間勤務の形態を表示し、日付欄に勤務時間等を記入すること。

(3) 部分休業の場合

勤務整理簿の日付欄に「ブ」と表示するとともに、その右側に時間数を記入すること。

2 育児休業及び部分休業中の休暇等整理簿の整理は、処務訓令の規定にかかわらず、当分の間は欠勤欄に育児休業等の期間及び日数(部分休業については、時間数を含む。)を記入し、日数の右側に「育休」、「育短」又は「部分休」と表示すること。この場合、7時間45分をもって1日と算出し、当該日数及び時間数を記入すること。

以下別記省略