

教 県 第 8 7 3 号
平成 28 年 12 月 28 日

各市町村教育委員会教育長
各 県 立 学 校 長
各 教 育 事 務 所 長 } 様

埼玉県教育委員会教育長

育児休業等の取扱いについて（通知）

職員の育児休業等に関する条例（平成4年埼玉県条例第6号）の一部が改正されることに伴い、育児休業等の取扱いを別紙1及び別紙2のとおり改めましたので、適切に処理するようお願いします。

職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例（以下「改正条例」という。）は平成29年1月1日に施行されますが、改正条例の第2条については平成29年4月1日の施行となるため、平成29年1月1日施行に伴うものを別紙1として、平成29年4月1日施行に伴うものを別紙2として通知することとします。

については、平成29年1月1日から3月31日までは別紙1を適用することとし、平成29年4月1日以降は、別紙2を適用することとしますので、御留意ください。

なお、平成22年8月6日付け教県第587号「育児休業等の取扱いについて（通知）」は、平成28年12月31日限りで廃止します。

担当：県立学校人事課学事担当 鯨井
電話：048-830-6735

○育児休業等の取扱いについて（通知）

平成29年1月1日一部改正

第1 総則関係

- 1 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）にいう「子」とは、養子を含んだ法律上の親子関係がある子及び育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者をいうものであること。
- 2 職員の育児休業等に関する条例（平成4年埼玉県条例第6号。以下「条例」という。）及び職員の育児休業等に関する規則（平成20年埼玉県人事委員会規則18-6。以下「規則」という。）にいう「配偶者」とは、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含むものであること。
- 3 育児休業法第2条第2項の「育児休業をしようとする期間」又は育児休業法第10条第2項の「育児短時間勤務をしようとする期間」とは、連続する一の期間をいうものであること。
- 4 育児休業法第5条第1項（育児休業法第12条又は第19条第3項において準用する場合を含む。次項及び第6項において同じ。）の「産前の休業」とは、学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年埼玉県教育委員会規則第9号。以下「勤務時間規則」という。）第12条第1項第1号に規定する出産予定日前の特別休暇をいうものであること。
- 5 育児休業法第5条第1項の「出産」とは、妊娠満12週以後の分べんとし、死産を含むものであること。
- 6 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ものであること。
 - (1) 職員と育児休業に係る子とが離縁した場合
 - (2) 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
 - (3) 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
 - (4) 職員と育児休業に係る子についての民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）
 - (5) 職員と育児休業に係る子との養子縁組が成立しないまま児童福祉法

(昭和 22 年法律第 164 号) 第 27 条第 1 項第 3 号の規定による措置が解除された場合

- 7 育児休業法第 10 条第 1 項又は第 19 条第 1 項の「小学校就学の始期に達するまで」とは、満 6 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までをいうものであること。
- 8 条例第 2 条第 3 号イの「引き続き在職」するものであるかどうか又は同号ロ及び第 3 条第 7 号並びに規則第 2 条第 2 号の「引き続き採用」されるものであるかどうかの判断は、それぞれその雇用形態が社会通念上中断されていないと認められるかどうかにより行うものとする。
- 9 任命権者は、育児休業法第 6 条第 1 項の規定により職員を採用しようとする場合は、任期を定めて採用されること及びその任期について承諾した文書を職員となる者に提出させるものとする。
- 10 任命権者は、育児休業法第 18 条第 1 項の規定により職員を任用しようとする場合は、任期を定めて任用されること及びその任期について承諾した文書を職員となる者に提出させるものとする。
- 11 任命権者は、条例第 6 条（条例第 25 条において準用する場合を含む。）の規定により職員の同意を得る場合には、当該職員に任期を更新すること及びその更新する期間について承諾した文書を提出させるものとする。

第 2 育児休業の承認関係

- 1 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、「1 歳に達する日」とは、満 1 歳の誕生日の前日を、「1 歳 6 か月に達する日」とは、満 1 歳の誕生日から起算して 6 月を経過する日をいうものであること。
- 2 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（当該子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 109 号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第 3 条第 1 項ただし書の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 65 条第 2 項の規定により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をした」とは、当該子について育児休業法第 2 条の規定により育児休業（当該子の出生の日から 57 日間に、職員（当該期間内に勤務時間規則第 12 条第 1 項第 1 号に掲げる場合における特別休暇又は労働基準法第 65 条第 2 項に掲げる場合における休暇（以下、この項において「産後休暇」という。）により勤務しなかった職員を除く。）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（他の地方公

共団体において育児休業をした場合を除く。)をいい、他の法律により育児休業をした場合を含まないものであること。また、職員が双子等複数の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(当該一人の子の出生の日から57日間に、職員(当該期間内に産後休暇により勤務しなかった職員を除く。)が当該一人の子について最初の育児休業を除く。)の承認を受けて、当該育児休業の期間中、その他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても既に育児休業をしたものとして取り扱うものであること。

- 3 育児休業法第2条第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務分担の変更、職員の配置換、臨時の任用等の措置をいうものであること。
- 4 条例第2条第3号のいずれにも該当する非常勤職員に該当するかどうかの判断に当たっては、育児休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものであること。
- 5 条例第2条の3及び規則第4条にいう非常勤職員の配偶者がする「育児休業」とは、育児休業法その他の法律の規定による育児休業をいうものであること。
- 6 条例第2条の3第3号に掲げる場合に該当するかどうかの判断は、育児休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものとする。
- 7 条例第2条の3第3号の「前号に該当する場合にあっては、同号に定める日」について、非常勤職員が同条第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日と当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする育児休業法その他の法律の規定による育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日とすること。
- 8 条例第2条の3第3号の「1歳到達日の翌日」について、子の1歳到達日後の期間において同号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に引き続き採用されるものにあっては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日をいうものであること。
- 9 規則第5条の「産前産後の休暇」とは、労働基準法第65条第1項又は第2項の休暇(当該非常勤職員が再任用短時間勤務職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるものをいう。以下「再任用短時間勤務職員」という。)である場合にあっては、勤務時間規則第12条第1項第1号の休暇)をいうものであ

ること。

10 規則第6条第2号の「当該子の親」とは、当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護する者又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第1項に規定する里親であって養子縁組によって養親となることを希望している者若しくは児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第1項に規定する里親であって養子縁組によって養親となることを希望している者として当該児童を委託することができない者で同条第2項の規定による養育里親であるものを含むものであること。

第3 育児休業の承認の取消し関係

- 1 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ものであること。
 - (1) 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
 - (2) 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が相当期間にわたり継続することが見込まれる場合
 - (3) 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を専念しないこととなった場合
- 2 条例第5条の規定は、育児休業をしている職員が当該育児休業の期間中に当該育児休業に係る子以外の子を養育することとなった場合には、当該養育することとなった子にかかる育児休業の承認の請求をすることができるが、重ねて育児休業をすることはできないことから、任命権者がこれを承認しようとするときは、現に効力を有する育児休業の承認を取り消す必要があることを定めたものであること。

第4 育児休業をしている職員の期末手当等の支給関係

規則第7条に規定する「その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間」とは、法令の規定により勤務しないことが認められている期間をいうものであること。

第5 育児短時間勤務の承認関係

- 1 育児休業法第10条第1項ただし書の「当該子について、既に育児短時

間勤務をした」とは、当該子について育児休業法第10条の規定により育児短時間勤務をしたことをいい、他の法律により育児短時間勤務をした場合は含まないものであること。また、職員が双子等複数の小学校就学の始期に達するまでの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短時間勤務の承認を受けて、当該育児短時間勤務の期間中、その他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても既に育児短時間勤務をしたものとして取り扱うものであること。

- 2 育児休業法第10条第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務分担の変更、職員の採用、昇任、転任又は配置換、任期付短時間勤務職員の任用、非常勤職員の採用等の措置をいうものであること。

第6 育児短時間勤務の承認の取消し関係

- 1 育児休業法第12条において準用する育児休業法第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ものであること。
 - (1) 職員と育児短時間勤務に係る子とが同居しないこととなった場合
 - (2) 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、育児短時間勤務の期間中、当該育児短時間勤務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が相当期間にわたり継続することが見込まれる場合
 - (3) 職員が育児短時間勤務に係る子を託児するなどして当該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、当該子の日常生活上の世話を専念しないこととなった場合
- 2 条例第14条第2号の規定は、育児短時間勤務をしている職員が当該育児短時間勤務の期間中に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承認の請求をすることができますが、重ねて育児短時間勤務をすることはできないことから、任命権者がこれを承認しようとするときは現に効力を有する育児短時間勤務の承認を取り消す必要があることを定めたものであること。

第7 育児短時間勤務職員等の給料月額関係

条例第15条若しくは第26条の規定により読み替えられた職員の給与に関する条例（昭和27年埼玉県条例第19号）第4条第4項、第5項若しくは第7項、条例第16条若しくは第27条の規定により読み替えられた学校職員の給与に関する条例（昭和31年埼玉県条例第33号）第6条第3項、第4項若しくは第6項、条例第19条の規定により読み替えられ

た一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年埼玉県条例第5号）第5条第3項又は条例第20条の規定により読み替えられた一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年埼玉県条例第68号）第4条第2項に規定する「その者の受ける号給」とは、その者が現に受ける号給をいい、これらの規定により決定されたその者の号給について、条例に基づく調整が行われた場合には、当該調整が行われた後の号給を基礎として、これらの規定を適用することとなる。

第8 部分休業関係

- 1 育児休業法第19条第1項の「公務の運営」の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容及び業務量、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の難易等を総合して行うものであること。
- 2 育児休業法第19条第1項の「3歳に達するまで」とは満3歳の誕生日の前日までをいう。
- 3 条例第30条第2号に掲げる非常勤職員に該当するかどうかの判断に当たっては、部分休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものであること。
- 4 条例第31条第1項の「正規の勤務時間」とは、学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年埼玉県条例第28号）第3条に規定する勤務時間（非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く。）にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）をいうものであること。

「育児休業等の取扱いについて（通知）」新旧対照表

(傍線部は、改正部分)

別紙1関係（適用期間：平成29年1月1日から平成29年3月31日まで）

新	旧
第1 総則関係	第1 総則関係
1 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）にいう「子」とは、 <u>養子を含んだ法律上の親子関係がある子及び育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者をいうものであること。</u>	1 法律にいう「子」とは、 <u>職員と法律上の親子関係がある子をいい、養子を含むものであること。</u>
2 職員の育児休業等に関する条例（平成4年埼玉県条例第6号。以下「条例」という。）及び職員の育児休業等に関する規則（平成20年埼玉県人事委員会規則18-6。以下「規則」という。）にいう「配偶者」とは、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含むものであること。	(新設)
3 育児休業法第2条第2項の「育児休業をしようとする期間」又は育児休業法第10条第2項の「育児短時間勤務をしようとする期間」とは、連続する一の期間をいうものであること。	2 法律第2条第2項の「育児休業をしようとする期間」又は法律第10条第2項の「育児短時間勤務をしようとする期間」とは、連続する一の期間をいうものであること。
4 育児休業法第5条第1項（育児休業法第12条又は第19条第3項において準用する場合を含む。次項及び第6項において同じ。）の「産前の休業」とは、学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年埼玉県教育委員会規則第9号。以下「勤務時間規則」という。）第12条第1項第1号に規定する出産予定日前の特別休暇をいうものであること。	3 法律第5条第1項（法律第12条又は第19条第3項において準用する場合を含む。次項及び第6項において同じ。）の「産前の休業」とは、学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年埼玉県教育委員会規則第9号）第12条第1項第1号に規定する出産予定日前の特別休暇をいうものであること。
5 育児休業法第5条第1項の「出産」とは、妊娠満12週以後の分べんとし、死産を含むものであること。	4 法律第5条第1項の「出産」とは、妊娠満12週以後の分べんとし、死産を含むものであること。
6 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ものであること。	5 法律第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ものであること。
(1)・(2) (略)	(1)・(2) (略)
(3) 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	(3) 職員と育児休業に係る子との親族関係が民法第817条の2に規定する特別養子縁組により終了した場合
(4) 職員と育児休業に係る子についての民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）	(新設)
(5) 職員と育児休業に係る子との養子縁組が成	(新設)

<p><u>立しないまま児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合</u></p>	<p>6 法律第10条第1項又は第19条第1項の「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいうものであること。</p>
<p>7 育児休業法第10条第1項又は第19条第1項の「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいうものであること。</p> <p>8 条例第2条第3号イの「引き続き在職」するものであるかどうか又は同号ロ及び第3条第7号並びに規則第2条第2号の「引き続き採用」されるものであるかどうかの判断は、それぞれその雇用形態が社会通念上中断されていないと認められるかどうかにより行うものとする。</p>	<p>6 法律第10条第1項又は第19条第1項の「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいうものであること。 (新設)</p>
<p>9 任命権者は、育児休業法第6条第1項の規定により職員を採用しようとする場合は、任期を定めて採用されること及びその任期について承諾した文書を職員となる者に提出させるものとする。</p>	<p>7 任命権者は、法律第6条第1項の規定により職員を採用しようとする場合は、任期を定めて採用されること及びその任期について承諾した文書を職員となる者に提出させるものとする。</p>
<p>10 任命権者は、育児休業法第18条第1項の規定により職員を任用しようとする場合は、任期を定めて任用されること及びその任期について承諾した文書を職員となる者に提出させるものとする。</p>	<p>8 任命権者は、法律第18条第1項の規定により職員を任用しようとする場合は、任期を定めて任用されること及びその任期について承諾した文書を職員となる者に提出させるものとする。</p>
<p>11 (略)</p>	<p>9 (略)</p>
<p>第2 育児休業の承認関係</p>	<p>第2 育児休業の承認関係</p>
<p>1 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い、「1歳に達する日」とは、満1歳の誕生日の前日をいい、「1歳6か月に達する日」とは、満1歳の誕生日から起算して6月を経過する日をいうものであること。</p>	<p>1 法律第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ものであること。</p>
<p>2 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（当該子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第3条第1項ただし書の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第2項の規定により勤務しなかった職員を除く。）が当該子について最初の育児休業を除く。）をした」とは、当該子について育児休業法第2条の規定により育児休業（当該子の出生の日から57日間に、職員（当該期間内に勤</p>	<p>2 法律第2条第1項ただし書の「当該子について、既に育児休業（当該子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第3条第1項ただし書の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第2項の規定により勤務しなかった職員を除く。）が当該子について最初の育児休業を除く。）をした」とは、当該子について法律第2条の規定により育児休業（当該子の出生の日から57日間に、職員（当該期間内に学校職員の勤務時</p>

<p><u>務時間規則第12条第1項第1号に掲げる場合における特別休暇又は労働基準法第65条第2項に掲げる場合における休暇</u>（以下、この項において「産後休暇」という。）により勤務しなかった職員を除く。）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（他の地方公共団体において育児休業をした場合を除く。）をいい、他の法律により育児休業をした場合を含まないものであること。また、職員が双子等複数の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（当該一人の子の出生の日から57日間に、職員（当該期間内に<u>産後休暇</u>により勤務しなかった職員を除く。）が当該一人の子についてした最初の育児休業を除く。）の承認を受けて、当該育児休業の期間中、その他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても既に育児休業をしたものとして取り扱うものであること。</p>	<p><u>間、休暇等に関する規則（平成7年埼玉県教育委員会規則第9号）第12条第1項第1号に掲げる場合における特別休暇により勤務しなかった職員を除く。）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（他の地方公共団体において育児休業をした場合を除く。）をいい、他の法律により育児休業をした場合を含まないものであること。また、職員が双子等複数の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（当該一人の子の出生の日から57日間に、職員（当該期間内に<u>産後休暇</u>により勤務しなかった職員を除く。）が当該一人の子についてした最初の育児休業を除く。）の承認を受けて、当該育児休業の期間中、その他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても既に育児休業をしたものとして取り扱うものであること。</u></p>
<p>3 <u>育児休業法第2条第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務分担の変更、職員の配置換、臨時の任用等の措置をいうものであること。</u></p>	<p>3 <u>法律第2条第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務分担の変更、職員の配置換、臨時の任用等の措置をいうものであること。</u></p>
<p>4 <u>条例第2条第3号のいずれにも該当する非常勤職員に該当するかどうかの判断に当たっては、育児休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものであること。</u></p>	<p><u>（新設）</u></p>
<p>5 <u>条例第2条の3及び規則第4条にいう非常勤職員の配偶者がする「育児休業」とは、育児休業法その他の法律の規定による育児休業をいうものであること。</u></p>	<p><u>（新設）</u></p>
<p>6 <u>条例第2条の3第3号に掲げる場合に該当するかどうかの判断は、育児休業の承認の請求があつた時点において判明している事情に基づき行うものとする。</u></p>	<p><u>（新設）</u></p>
<p>7 <u>条例第2条の3第3号の「前号に該当する場合にあっては、同号に定める日」について、非常勤職員が同条第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日と当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする育児休業法その他の法律の規定による育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日とすること。</u></p>	<p><u>（新設）</u></p>
<p>8 <u>条例第2条の3第3号の「1歳到達日の翌日」</u></p>	<p><u>（新設）</u></p>

について、子の1歳到達日後の期間において同号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に引き続き採用されるものにあっては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日をいうものであること。

9 規則第5条の「産前産後の休暇」とは、労働基準法第65条第1項又は第2項の休暇（当該非常勤職員が再任用短時間勤務職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるものをいう。以下「再任用短時間勤務職員」という。）である場合にあっては、勤務時間規則第12条第1項第1号の休暇）をいうものであること。

10 規則第6条第2号の「当該子の親」とは、当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護する者又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第1項に規定する里親であって養子縁組によって養親となることを希望している者若しくは児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第1項に規定する里親であって養子縁組によって養親となることを希望している者として当該児童を委託することができない者で同条第2項の規定による養育里親であるものを含むものであること。

第3 育児休業の承認の取消し関係

- 1 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ものであること。
(1)～(3) (略)
- 2 (略)

第4 育児休業をしている職員の期末手当等の支給関係

規則第7条に規定する「その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間」とは、法令の規定により勤務しないことが認められている期間をいうものであること。

(新設)

(新設)

第3 育児休業の承認の取消し関係

- 1 法律第5条第2項の「子を養育しなくなつた」とは、次のいずれかに該当する場合をいうものであること。
(1)～(3) (略)
- 2 (略)

(新設)

第5 育児短時間勤務の承認関係

- 1 育児休業法第10条第1項ただし書の「当該子について、既に育児短時間勤務をした」とは、当該子について育児休業法第10条の規定により育児短時間勤務をしたことをいい、他の法律により育児短時間勤務をした場合は含まないものであること。また、職員が双子等複数の小学校就学の始期に達するまでの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短時間勤務の承認を受けて、当該育児短時間勤務の期間中、その他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても既に育児短時間勤務をしたものとして取り扱うものであること。
- 2 育児休業法第10条第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務分担の変更、職員の採用、昇任、転任又は配置換、任期付短時間勤務職員の任用、非常勤職員の採用等の措置をいうものであること。

第6 育児短時間勤務の承認の取消し関係

- 1 育児休業法第12条において準用する育児休業法第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ものであること。
(1)～(3) (略)
- 2 (略)

第7 育児短時間勤務職員等の給料月額関係

条例第15条若しくは第26条の規定により読み替えられた職員の給与に関する条例（昭和27年埼玉県条例第19号）第4条第4項、第5項若しくは第7項、条例第16条若しくは第27条の規定により読み替えられた学校職員の給与に関する条例（昭和31年埼玉県条例第33号）第6条第3項、第4項若しくは第6項、条例第19条の規定により読み替えられた一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年埼玉県条例第5号）第5条第3項又は条例第20条の規定により読み替えられた一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年埼玉県条例第68号）第4条第2項に規定する「その者の受ける号給」とは、その者が現に受ける号給をいい、これらの規定により決定されたその者の号給について、条例に基づく調整が行われた場合には、当該

第4 育児短時間勤務の承認関係

- 1 法律第10条第1項ただし書の「当該子について、既に育児短時間勤務をした」とは、当該子について法律第10条の規定により育児短時間勤務をしたことをいい、他の法律により育児短時間勤務をした場合は含まないものであること。また、職員が双子等複数の小学校就学の始期に達するまでの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短時間勤務の承認を受けて、当該育児短時間勤務の期間中、その他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても既に育児短時間勤務をしたものとして取り扱うものであること。
- 2 法律第10条第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務分担の変更、職員の採用、昇任、転任又は配置換、任期付短時間勤務職員の任用、非常勤職員の採用等の措置をいうものであること。

第5 育児短時間勤務の承認の取消し関係

- 1 法律第12条において準用する法律第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ものであること。
(1)～(3) (略)
- 2 (略)

(新設)

調整が行われた後の号給を基礎として、これらの規定を適用することとなる。

第8 部分休業関係

- 1 育児休業法第19条第1項の「公務の運営」の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容及び業務量、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の難易等を総合して行うものであること。
- 2 育児休業法第19条第1項の「3歳に達するまで」とは満3歳の誕生日の前日までをいう。
- 3 条例第30条第2号に掲げる非常勤職員に該当するかどうかの判断に当たっては、部分休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものであること。
- 4 条例第31条第1項の「正規の勤務時間」とは、学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年埼玉県条例第28号）第3条に規定する勤務時間（非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く。）にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）をいうものであること。

第6 部分休業関係

- 1 法律第19条第1項の「公務の運営」の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容及び業務量、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の難易等を総合して行うものであること。

(新設)

(新設)

- 2 条例第31条第1項の「正規の勤務時間」とは、学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年埼玉県条例第28号）第3条に規定する勤務時間をいうものであること。

○育児休業等の取扱いについて（通知）

平成29年4月1日一部改正

第1 総則関係

- 1 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）にいう「子」とは、養子を含んだ法律上の親子関係がある子及び育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者をいうものであること。
- 2 職員の育児休業等に関する条例（平成4年埼玉県条例第6号。以下「条例」という。）及び職員の育児休業等に関する規則（平成20年埼玉県人事委員会規則18-6。以下「規則」という。）にいう「配偶者」とは、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含むものであること。
- 3 育児休業法第2条第2項の「育児休業をしようとする期間」又は育児休業法第10条第2項の「育児短時間勤務をしようとする期間」とは、連続する一の期間をいうものであること。
- 4 育児休業法第5条第1項（育児休業法第12条又は第19条第3項において準用する場合を含む。次項及び第6項において同じ。）の「産前の休業」とは、学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年埼玉県教育委員会規則第9号。以下「勤務時間規則」という。）第12条第1項第1号に規定する出産予定日前の特別休暇をいうものであること。
- 5 育児休業法第5条第1項の「出産」とは、妊娠満12週以後の分べんとし、死産を含むものであること。
- 6 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ものであること。
 - (1) 職員と育児休業に係る子とが離縁した場合
 - (2) 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
 - (3) 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
 - (4) 職員と育児休業に係る子についての民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）
 - (5) 職員と育児休業に係る子との養子縁組が成立しないまま児童福祉法

(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合

- 7 育児休業法第10条第1項又は第19条第1項の「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいうものであること。
- 8 条例第2条第3号イの「引き続き在職」するものであるかどうか又は同号ロ及び第3条第7号並びに規則第2条第2号の「引き続き採用」されるものであるかどうかの判断は、それぞれその雇用形態が社会通念上中断されていないと認められるかどうかにより行うものとする。
- 9 任命権者は、育児休業法第6条第1項の規定により職員を採用しようとする場合は、任期を定めて採用されること及びその任期について承諾した文書を職員となる者に提出させるものとする。
- 10 任命権者は、育児休業法第18条第1項の規定により職員を任用しようとする場合は、任期を定めて任用されること及びその任期について承諾した文書を職員となる者に提出させるものとする。
- 11 任命権者は、条例第6条(条例第25条において準用する場合を含む。)の規定により職員の同意を得る場合には、当該職員に任期を更新すること及びその更新する期間について承諾した文書を提出させるものとする。

第2 育児休業の承認関係

- 1 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い、「1歳に達する日」とは、満1歳の誕生日の前日をいい、「1歳6か月に達する日」とは、満1歳の誕生日から起算して6月を経過する日をいうものであること。
- 2 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(当該子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号。以下「国家公務員育児休業法」という。)第3条第1項ただし書の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員(当該期間内に労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第2項の規定により勤務しなかった職員を除く。)が当該子についてした最初の育児休業を除く。)をした」とは、当該子について育児休業法第2条の規定により育児休業(当該子の出生の日から57日間に、職員(当該期間内に勤務時間規則第12条第1項第1号に掲げる場合における特別休暇又は労働基準法第65条第2項に掲げる場合における休暇(以下、この項において「産後休暇」という。)により勤務しなかった職員を除く。)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(他の地方公

共団体において育児休業をした場合を除く。)をいい、他の法律により育児休業をした場合を含まないものであること。また、職員が双子等複数の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(当該一人の子の出生の日から57日間に、職員(当該期間内に産後休暇により勤務しなかった職員を除く。)が当該一人の子について最初の育児休業を除く。)の承認を受けて、当該育児休業の期間中、その他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても既に育児休業をしたものとして取り扱うものであること。

- 3 育児休業法第2条第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務分担の変更、職員の配置換、臨時の任用等の措置をいうものであること。
- 4 条例第2条第3号のいずれにも該当する非常勤職員に該当するかどうかの判断に当たっては、育児休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものであること。
- 5 条例第2条の3及び規則第4条にいう非常勤職員の配偶者がする「育児休業」とは、育児休業法その他の法律の規定による育児休業をいうものであること。
- 6 条例第2条の3第3号に掲げる場合に該当するかどうかの判断は、育児休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものとする。
- 7 条例第2条の3第3号の「前号に該当する場合にあっては、同号に定める日」について、非常勤職員が同条第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日と当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする育児休業法その他の法律の規定による育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日とすること。
- 8 条例第2条の3第3号の「1歳到達日の翌日」について、子の1歳到達日後の期間において同号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に引き続き採用されるものにあっては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日をいうものであること。
- 9 規則第5条の「産前産後の休暇」とは、労働基準法第65条第1項又は第2項の休暇(当該非常勤職員が再任用短時間勤務職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるものをいう。以下「再任用短時間勤務職員」という。)である場合にあっては、勤務時間規則第12条第1項第1号の休暇)をいうものであ

ること。

- 10 規則第6条第2号の「当該子の親」とは、当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護する者又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親若しくは児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない者で同条第1号に規定する養育里親であるものを含むものであること。

第3 育児休業の承認の取消し関係

- 1 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ものであること。
 - (1) 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
 - (2) 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が相当期間にわたり継続することが見込まれる場合
 - (3) 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を専念しないこととなった場合
- 2 条例第5条の規定は、育児休業をしている職員が当該育児休業の期間中に当該育児休業に係る子以外の子を養育することとなった場合には、当該養育することとなった子にかかる育児休業の承認の請求をすることができるが、重ねて育児休業をすることはできないことから、任命権者がこれを承認しようとするときは、現に効力を有する育児休業の承認を取り消す必要があることを定めたものであること。

第4 育児休業をしている職員の期末手当等の支給関係

規則第7条に規定する「その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間」とは、法令の規定により勤務しないことが認められている期間をいうものであること。

第5 育児短時間勤務の承認関係

- 1 育児休業法第10条第1項ただし書の「当該子について、既に育児短時間勤務をした」とは、当該子について育児休業法第10条の規定により育児短時間勤務をしたことをいい、他の法律により育児短時間勤務をした場

合は含まないものであること。また、職員が双子等複数の小学校就学の始期に達するまでの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短時間勤務の承認を受けて、当該育児短時間勤務の期間中、他の子についても養育した事実が認められるときは、他の子についても既に育児短時間勤務をしたものとして取り扱うものであること。

- 2 育児休業法第10条第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務分担の変更、職員の採用、昇任、転任又は配置換、任期付短時間勤務職員の任用、非常勤職員の採用等の措置をいうものであること。

第6 育児短時間勤務の承認の取消し関係

- 1 育児休業法第12条において準用する育児休業法第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ものであること。
 - (1) 職員と育児短時間勤務に係る子とが同居しないこととなった場合
 - (2) 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、育児短時間勤務の期間中、当該育児短時間勤務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が相当期間にわたり継続することが見込まれる場合
 - (3) 職員が育児短時間勤務に係る子を託児するなどして当該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、当該子の日常生活上の世話を専念しないこととなった場合
- 2 条例第14条第2号の規定は、育児短時間勤務をしている職員が当該育児短時間勤務の期間中に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承認の請求をすることができるが、重ねて育児短時間勤務をすることはできないことから、任命権者がこれを承認しようとするときは現に効力を有する育児短時間勤務の承認を取り消す必要があることを定めたものであること。

第7 育児短時間勤務職員等の給料月額関係

条例第15条若しくは第26条の規定により読み替えられた職員の給与に関する条例（昭和27年埼玉県条例第19号）第4条第4項、第5項若しくは第7項、条例第16条若しくは第27条の規定により読み替えられた学校職員の給与に関する条例（昭和31年埼玉県条例第33号）第6条第3項、第4項若しくは第6項、条例第19条の規定により読み替えられた一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年埼玉県条例第5号）第5条第3項又は条例第20条の規定により読み替えられた一般職の任期付職員の

採用等に関する条例（平成14年埼玉県条例第68号）第4条第2項に規定する「その者の受ける号給」とは、その者が現に受ける号給をいい、これらの規定により決定されたその者の号給について、条例に基づく調整が行われた場合には、当該調整が行われた後の号給を基礎として、これらの規定を適用することとなる。

第8 部分休業関係

- 1 育児休業法第19条第1項の「公務の運営」の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容及び業務量、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の難易等を総合して行うものであること。
- 2 育児休業法第19条第1項の「3歳に達するまで」とは満3歳の誕生日の前日までをいう。
- 3 条例第30条第2号に掲げる非常勤職員に該当するかどうかの判断に当たっては、部分休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものであること。
- 4 条例第31条第1項の「正規の勤務時間」とは、学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年埼玉県条例第28号）第3条に規定する勤務時間（非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く。）にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）をいうものであること。

「育児休業等の取扱いについて（通知）」新旧対照表

(傍線部は、改正部分)

別紙2関係（適用期間：平成29年4月1日から適用）

新（別紙2）	旧（別紙1）
第1 (略)	第1 (略)
第2 育児休業の承認関係 1～9 (略) 10 規則第6条第2号の「当該子の親」とは、当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護する者又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている <u>同法第6条の4第2号</u> に規定する <u>養子縁組里親</u> 若しくは児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、 <u>同法第6条の4第2号</u> に規定する <u>養子縁組里親</u> として当該児童を委託することができない者で <u>同条第1号</u> に規定する <u>養育里親</u> であるものを含むものであること。	第2 育児休業の承認関係 1～9 (略) 10 規則第6条第2号の「当該子の親」とは、当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護する者又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている <u>同法第6条の4第1項</u> に規定する <u>里親</u> であって <u>養子縁組</u> によって <u>養親</u> となることを希望している者若しくは児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、 <u>同法第6条の4第1項</u> に規定する <u>里親</u> であって <u>養子縁組</u> によって <u>養親</u> となることを希望している者として当該児童を委託することができない者で <u>同条第2項</u> の規定による <u>養育里親</u> であるものを含むものであること。
第3～第8 (略)	第3～第8 (略)