

教 職 第 2022 号
平成 28 年 12 月 28 日

(令和 4 年 10 月 25 日 一部改正)

各 教 育 局 長
各 道 立 学 校 長 様
各市町村教育委員会教育長

北海道教育委員会教育長

学校職員の育児休業等について（通知）

このことについては、「学校職員の育児休業等について」の改正について（平成 20 年 2 月 28 日付け教職第 1556 号教育長通知）により運用いただいているところですが、平成 29 年 1 月 1 日付けで北海道職員等の育児休業等に関する条例（平成 4 年条例第 3 号。以下「育児休業条例」という。）が一部改正されたことなどに伴い、平成 29 年 1 月 1 日以降は次のとおり取り扱いますので、所属職員等に周知してください。

なお、「学校職員の育児休業等について」の改正について（平成 20 年 2 月 28 日付け教職第 1556 号教育長通知）は、平成 28 年 12 月 31 日をもって廃止します。

記

第 1 育児休業等に関する制度の趣旨及び内容

1 制度の趣旨

育児休業等に関する制度は、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もって職員の福祉を増進するとともに、地方公共団体の行政の円滑な推進に資することを目的としており、男子職員及び女子職員のいずれも対象となるものであること。

2 制度の内容

(1) 育児休業

ア 育児休業の承認

学校職員（育児短時間勤務に伴い採用された短時間勤務職員、臨時的に任用される職員及び育児休業条例第 2 条に規定する職員を除く。）は、北海道教育委員会の承認を受けて、当該学校職員の子を養育するため、当該子が 3 歳に達する日まで（非常勤職員については、当該子の養育の状況に応じ、1 歳に達する日から 1 歳 6 か月に達する日まで（特に必要と認められる場合は 2 歳に達する日まで）、育児休業することができる。

イ 育児休業の効果

育児休業をしている学校職員は、職を保有するが職務には従事せず、育児休業をしている期間については、給与は支給されない。

ただし、期末手当及び勤勉手当の基準日に育児休業をしている学校職員のうち、直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した期間（人事委員会規則で定めるこれに相当する期間を含む。）がある学校職員には、それぞれ期末手当又は勤勉手当が支給される。

ウ 育児休業の失効等

育児休業の承認は、当該育児休業をしている学校職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該学校職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該学校職員の子でなくなった場合には、効力を失う。

また、育児休業をしている学校職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったこと等の事由に該当すると認められるときは、その承認は取り消される。

エ 復職時調整

育児休業をした学校職員が職務に復帰した場合には、育児休業をした期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における昇給日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号俸を調整することができる。

オ 退職手当の勤続期間等

育児休業をした学校職員の退職手当の基本額及び調整額の計算の基礎となる勤続期間等については、育児休業をした期間の2分の1（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）に相当する期間を除算する。

カ 期末手当の在職期間

期末手当の額の算定の基礎となる在職期間の計算に関し、育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を除算する。

キ 勤勉手当の勤務期間

勤勉手当の額の算定の基礎となる勤務期間の計算に関し、育児休業をした期間の全期間を除算する。

ク 不利益取扱いの禁止

学校職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

(2) 育児短時間勤務

ア 育児短時間勤務の承認

学校職員（非常勤職員、臨時的に任用される職員及び育児休業条例第10条に規定する職員を除く。）は、北海道教育委員会の承認を受けて、当該学校職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、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。）第10条第1項に規定するいずれかの勤務の形態により、当該学校職員が希望する日及び時間帯において勤務することができる。

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、育児休業条例第11条に規定する特別の事情がある場合を除き、この限りではない。

イ 育児短時間勤務の失効等

育児短時間勤務の承認は、当該育児短時間勤務をしている学校職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該学校職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児短時間勤務に係る子が死亡し、若しくは当該学校職員の子でなくなった場合には、効力を失う。

また、育児短時間勤務をしている学校職員が当該育児短時間勤務に係る子を養育しなくなったこと等の事由に該当すると認められるときは、その承認は取り消される。ただし、育児短時間勤務の失効等により、過員が生じ、又は育児短時間勤務の代替のため採用した短時間勤務職員を引き続き任用しておくことができないときは、育児短時間勤務の失効等があった後も、育児短時間勤務をしていた学校職員は、引き続き育児短時間勤務と同一の勤務日及び時間帯において勤務する。

ウ 給料月額

給料月額は、その者の受ける号俸に応じた額に、勤務時間数に応じた算出率を乗じて得た額とする。

エ 退職手当の勤続期間等

育児短時間勤務をした学校職員の退職手当の基本額及び調整額の計算の基礎となる勤続期間等については、育児短時間勤務をした期間の3分の1に相当する期間を除算する。

オ 期末手当の基礎額等

期末手当の基礎額の計算については、上記ウの給料月額を算出率で除して得た額とし、在職期間については、育児短時間勤務により短縮された勤務時間の短縮分の期間の2分の1に相当する期間を除算する。

カ 勤勉手当の基礎額等

勤勉手当の基礎額の計算については、上記ウの給料月額を算出率で除して得た額とし、勤務期間については、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を除算する。

キ その他の手当

その他の手当については、扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当を除き、その手当額に算出率を乗じて得た額とする。

ク 不利益取扱いの禁止

学校職員は、育児短時間勤務を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

(3) 部分休業

ア 部分休業の承認

道立学校長及び市町村教育委員会は、学校職員（育児短時間勤務職員及び育児休業条例第24条に規定する職員を除く。）が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該学校職員がその小学校就学の始期に達するまでの子（非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く。）については、3歳に達するまでの子）を養育するため、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（介護時間（北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成10年北海道条例第21号）第16条の2第1項に規定する介護時間をいう。以下同じ。））又は育児の休暇を承認されている学校職員については、2時間から当該介護時間又は当該育児の休暇の時間を減じた時間）を超えない範囲内で、部分休業をすることを承認することができる。

部分休業の承認は、必要とされる時間について、30分を単位として行う。

なお、市町村教育委員会において、市町村立学校長が部分休業を承認することを定めることは差し支えない。

イ 部分休業の失効等

部分休業の承認は、当該部分休業をしている学校職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該学校職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該部分休業に係る子が死亡し、若しくは当該学校職員の子でなくなった場合には、効力を失う。

また、部分休業をしている学校職員が当該部分休業に係る子を養育しなくなったこと等の事由に該当すると認められるときは、その承認は取り消される。

ウ 部分休業の手続

部分休業の手続は、道立学校職員にあつては、学校職員の育児休業等の承認等及び補助教職員の臨時的任用に関する事務取扱要綱（平成4年4月1日教育長決定）第3、市町村立学校職員にあつては当該市町村教育委員会の定めによる。

エ 給与の減額

学校職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない時間

について、給与を減額する。

オ 昇給の取扱い

部分休業における勤務していない期間については、昇給におけるいわゆる4分の1計算の対象から除外する。

カ 勤勉手当の勤務期間

勤勉手当の額の算定の基礎となる勤務期間の計算に関し、部分休業をした日が90日を超える場合には、その勤務しなかった期間を除算する。

キ 不利益取扱いの禁止

学校職員は、部分休業を理由として、不利益な取扱いをうけることはない。

第2 育児休業等に関する制度の運用

1 総則関係

- (1) 育児休業法にいう「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) 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。
- (3) 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。(4)及び(5)の事項において同じ。）の「産前の休業」とは、北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（北海道人事委員会規則13-43。以下「勤務時間規則」という。）第11条第1項第9号の産前休暇を取得することをいうものであること。
- (4) 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（死産を含む。）をいうものであること。
- (5) 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。
 - ア 学校職員と育児休業に係る子とが離縁した場合
 - イ 学校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 学校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
 - エ 学校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。）
 - オ 学校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
- (6) 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。

2 育児休業関係

- (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い、「2歳に達する日」とは、満2歳の誕生日の前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「2回の育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）」については、他の法律の規定により育児休業をした場合を含まないものとし、また、学校職員が複数の子を養育している場合において、そのうち1人について育児休業（同項各号に掲げる育児休業を除く。以下この号において同じ。）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育児休業をしたものと

して取り扱うものとする。

- (3) 育児休業法第2条第1項第1号に掲げる育児休業については、同条の規定によりその養育する子の出生の日から57日間に学校職員（当該期間内に勤務時間規則第11条第1項第10号に規定する産後休暇又は任命権者の定める産後休暇により勤務しない学校職員を除く。以下この号において同じ。）が当該子についてする育児休業（育児休業法第2条第1項第2号に掲げる育児休業を除く。）のうち最初のもの及び2回目のをいい、他の法律の規定による育児休業は含まないものとし、また、学校職員が双子等複数の出生の日から57日を経過しない子を養育している場合において、そのうちの1人について育児休業法第2条第1項第1号に掲げる育児休業の承認を受けて、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同号に掲げる育児休業をしたものとして取り扱うものとする。
- (4) 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。
- ア 学校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 学校職員が負傷、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、常態的に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
 - ウ その他学校職員が常態的に育児休業に係る子の日常生活上の世話に専念しないこととなった場合
- (5) 育児休業条例第2条第4号、第2条の3第3号、第2条の4及び第3条第9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。
- (6) 育児休業条例第2条第4号アに掲げる非常勤職員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実に基づき行うものとする。
- (7) 育児休業条例第5条の規定は、育児休業をしている学校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係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、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旨を規定したものであること。
- (8) 育児休業条例第28条第1項の「妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実」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。
- ア 学校職員が民法第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、当該請求に係る3歳（非常勤職員にあっては、1歳。以下この号において同じ。）に満たない者を現に監護している場合又は同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することを予定しており、当該請求に係る3歳に満たない者を監護する意思を明示した場合。
 - イ 学校職員が児童福祉法第27条第1項第3号の規定により養子縁組里親として3歳に満たない児童を委託されている場合又は当該児童を受託する意思を明示した場合。
 - ウ 学校職員が、3歳に満たない児童の親その他の児童福祉法第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、養子縁組里親として当該児童を受託することができない場合において、同条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1号に規定する養育里親として当該児童を委託されている場合又は当該児童を受託する意思を明示した場合。

3 復職時調整関係

育児休業をした学校職員が職務に復帰した場合における号俸の調整については、「復職時等における号俸の調整の運用について」（平成18年3月31日付け人委第648号北海道人事委員会事務局長通知）に定めるところにより取り扱うものとする。

4 育児短時間勤務関係

- (1) 育児休業法第10条第1項ただし書きの「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（他の地方公共団体において育児短時間勤務をした場合を除く。）をいい、他の法律の規定により育児短時間勤務をした場合を含まないものであること。
- (2) 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。
 - ア 学校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
 - イ 学校職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、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
 - ウ 学校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に専念しないこととなった場合
- (3) 育児休業条例第14条第2号の規定は、育児短時間勤務をしている学校職員が、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の承認をすることはできないことから、これを承認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旨を規定したものであること。

5 部分休業関係

- (1) 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。
- (2) 道立学校長及び市町村教育委員会は、部分休業を承認する場合には、部分休業が必要な期間について、あらかじめ包括的に学校職員に請求させて承認するよう努めること。
- (3) 育児休業条例第24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とする。

6 その他制度の運用に当たって留意すべき事項

育児休業は、比較的長期にわたる休業になり得るものであることから、学校職員の育児休業後の円滑な職場復帰のために、道立学校長及び市町村教育委員会は、育児休業をしている学校職員に対し、適宜情報を提供するなど必要な措置を講ずるよう努めること。

（総務政策局総務課人事グループ）

（総務政策局教職員課服務制度グループ）