

## 1 育児休業について

### Q 1 育児休業とはどのような制度ですか？

A 1 子が満3歳に達する日まで、一定の要件を満たした職員が任命権者（宮城県教育委員会）の承認を受けて、その3歳に満たない子を養育するため、職務に従事しないことを可能とする制度です。

仕事と育児を両立させながら、継続的な勤務を促進し、職員の福祉を増進しようとするもので、男女を問わず育児休業をすることができます。

ただし、次のA 2に該当する職員は、育児休業をすることができません。

### Q 2 育児休業をすることができない職員は？

A 2 次の職員は対象となりません。

- ① 非常勤職員（一般職の非常勤職員を除く）
- ② 臨時的に任用される職員（六・六講師，産休・育休・病休代替の講師等）
- ③ 育児休業職員の業務を処理するために採用された任期付職員
- ④ 定年に達して引き続き勤務している職員

（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）第2条及び職員の育児休業等に関する条例（平成4年宮城県条例第12号）第2条参照）

※ 平成22年6月から職員の配偶者の育児休業の取得の有無や就業の有無にかかわらず、職員は育児休業を取得できるようになりました。

### Q 3 「子が3歳に達する日まで」とは？

A 3 「満3歳の誕生日の前日まで」です。

### Q 4 育児休業中の身分はどのようになりますか？

A 4 身分は地方公務員です。育児休業中の職員は、職務に従事しませんが、職員としての身分を保有するので、当然、育児休業中であっても公務員としての身分上の義務が課せられます。

**Q 5 育児休業を請求する際の事務手続は？**

A 5 育児休業を請求しようとする職員は、「育児休業承認請求書」(様式第1号)に子の氏名や請求する期間等を記入し、育児休業を始めようとする1月前までに、所属長を経由して県教育委員会に提出することとなります。(県費負担教職員にあっては、市町村教育委員会を経由する。)

その際、医師又は助産師が発行する出生(産)証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書などのいずれか(写し可)を添付します。また、育児休業期間の満了により職務に復帰する場合は、「養育状況変更届」(様式第3号)の提出が必要です。

なお、同一の子についての育児休業は、原則2回まで取得可能です。

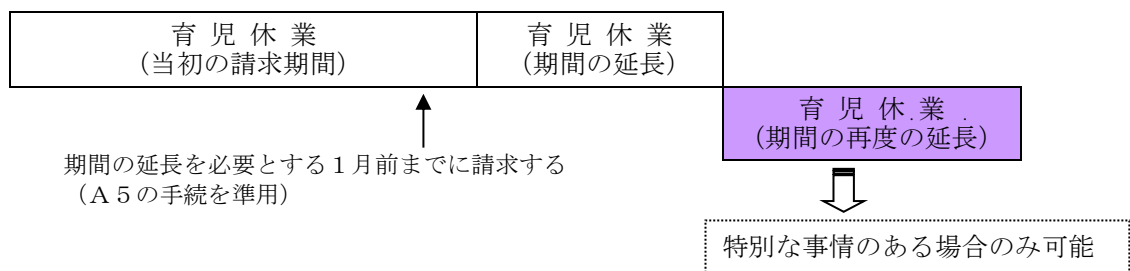
また、再度(3回目)の育児休業は、きわめて限定的な、特別の事情がある場合にのみ認められます。(A7参照)

**Q 6 育児休業期間の延長はできますか？**

A 6 子が3歳に達する日まで延長できます。

ただし、期間の延長は、特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとされています。

育児休業制度は、育児と仕事の調和を図ることを目的としており、代替職員の確保など、人事管理の運営と秩序を確保するために、期間の再度の延長は制限されます。



特別の事情がある場合とは(期間の再度の延長)...

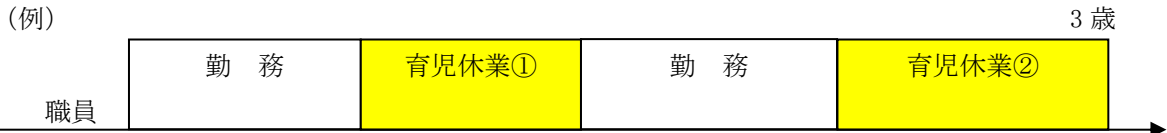
- ・ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと。
- ・ 配偶者と別居したこと。
- ・ 育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。
- ・ 期間の延長の請求時に予測することができなかった事実が生じたことにより、再度の延長をしなければ、子の養育に著しい支障が生じることとなったこと。  
(単に「見込みを誤った」などの事情では認められません。)

**Q 7 同一の子についての育児休業は、何回まで取得できますか？**

A 7 育児休業は、同一の子について原則 2 回まで取得可能です。

なお、特別の事情がある場合を除き、再度（3 回目）の育児休業をすることはできないので注意が必要です。

また、この他に、子の出生の日から 57 日の期間内に育児休業を開始し、かつ終了する場合の制度（出生時育児休業）があります。（A 9 参照）



再度（3 回目）の育児休業をすることができる特別の事情とは…

- ① 次子の産前休暇を届け出たことや次子についての育児休業が承認されたことにより、当初の育児休業の承認が失効となった後、次子が死亡又は養子縁組などにより職員と別居することとなった場合
- ② 休職等の処分を受け、育児休業の承認が効力を失った後、処分の期間が終了した場合
- ③ 育児休業の承認が、職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育できない状態が相当期間にわたり継続すると見込まれるとして取り消された後、養育することができる状態に回復した場合
- ④ 育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより、再度の育児休業をしなければ子の養育に著しい支障が生ずることとなった場合  
(配偶者が負傷又は疾病により入院、配偶者と別居した場合、育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合など)

**Q 8 育児休業の承認が取り消される場合は？**

A 8 次のような事由が生じた場合は、育児休業は取り消され（又は失効し）ます。

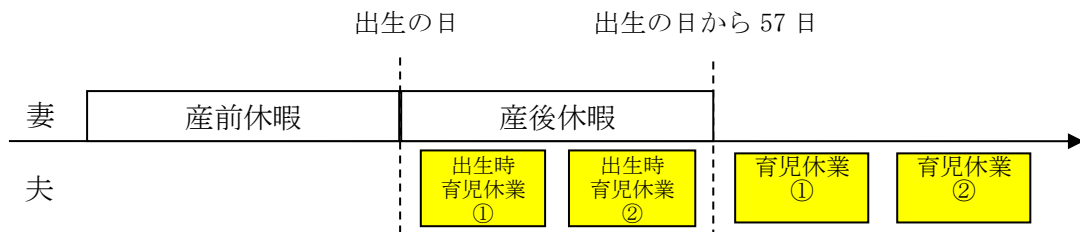
- ① 育児休業の承認を受けている職員が、産前の休業を始めた場合（A10 参照）
- ② 職員が休職又は停職の処分を受けた場合
- ③ 育児休業に係る子が亡くなった場合
- ④ 離縁あるいは養子縁組が取り消されたことなどで職員の子でなくなった場合
- ⑤ 職員が子と別居することとなったとき、病気入院などで日常生活上の世話ができない状態となったときや託児するなどして常態的に子を養育しなくなった場合

- ⑥ 承認されている育児休業に係る子以外の子に係る育児休業が承認された場合、子の養育状況に変更が生じた場合は、「養育状況変更届」（様式第3号）の提出が必要となります。

**Q 9 妻の産後休暇期間中に、夫が育児休業をすることはできますか？**

A 9 産前・産後の期間は、女性が母体の健康維持と出産後の母体の回復に専念するための休養の期間です。妻が第一子出産に係る産後休暇期間中の場合、夫はその子の育児のために育児休業等（育児短時間勤務及び部分休業を含む。）をすることができます。

また、子の出生の日から57日の期間内に育児休業を開始し、かつ終了する場合は、「出生時育児休業」という制度の対象となります。この出生時育児休業は、2回まで取得することができますが、A 7の育児休業の取得回数には含まれません。この出生時育児休業を請求する場合は、「育児休業承認請求書」（様式第1号）を、育児休業を始めようとする2週間前までに、所属長を経由して県教育委員会に提出することとなります。（県費負担教職員にあっては、市町村教育委員会を経由する。）

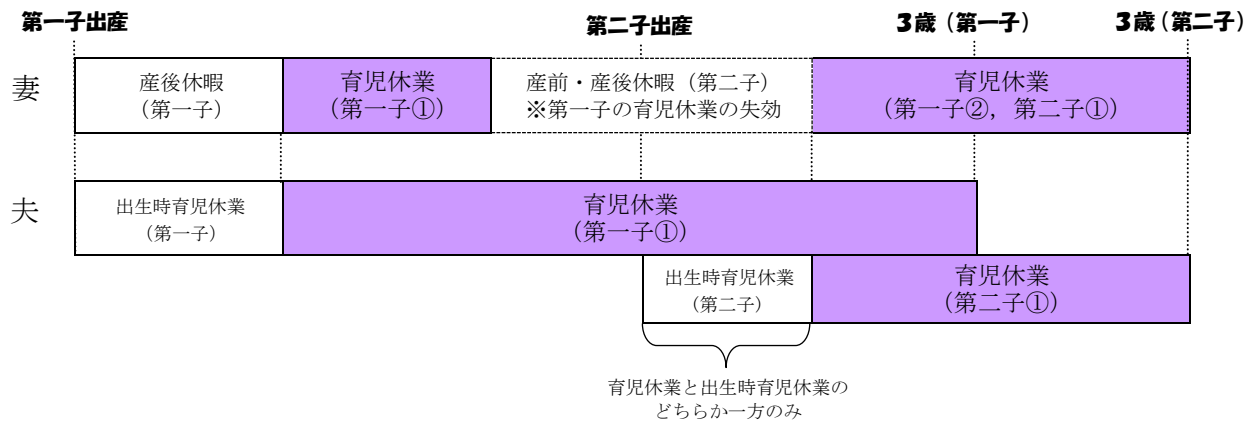


※ 第二子出産に係る妻の産前産後休暇期間中の場合も、夫は第一子に係る育児休業等を行うことができます。（A10 参照）

**Q10 第一子に係る育児休業中（妻）に第二子を妊娠しました。第一子の育児休業はどのようになりますか？**

A10 第二子に係る産前休暇（特別休暇）の届出により、第一子に係る育児休業は効力を失います。第二子の産後休暇終了後には新たに育児休業をすることができますが、同時に複数の子を養育する場合には、それぞれの子についての育児休業の取得回数としてカウントされます。

また、第二子出産に係る妻の産前産後休暇期間中に、夫は第一子に係る育児休業等を行うことができます。



※ 夫は第一子（3歳未満）の育児休業をすることができ、第二子の出生日以降は第二子に係る育児休業をすることができます。（A9参照）

**Q11 復帰後の年次有給休暇はどのようになりますか？**

A11 年次有給休暇は「職員としての身分」に着目して付与される休暇です。育児休業中の職員は、職務に従事しませんが、職員としての身分を保有するので、育児休業中であっても、1月1日に現年分として新たに「20日」の年次有給休暇が付与されます。（前年に行使しなかった年次有給休暇は、20日を限度として翌年に繰越すことができます。）

**Q12 育児休業中の給与はどのようになりますか？**

A12 給与について、育児休業中は無給となります。  
期末・勤勉手当については、次のとおりです。

- ・ 期末手当

基準日（6月1日、12月1日）以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある場合に支給されます（年休・特休（産前産後休暇を含む。）等により勤務しなかった期間は、勤務した期間とみなされます。）。

なお、その際に育児休業期間の2分の1は、在職期間から除算されます（ただし、育児休業の承認期間の全部が子の出生の日から57日間以内の期間に含まれる育児休業の期間とそれ以外の育児休業の期間のそれぞれについて、承認期間が1箇月以下である場合を除く。）。

- ・ 勤勉手当

基準日（6月1日、12月1日）以前6箇月以内の期間において実際に勤務した期間がある場合に支給されます（年休・特休（産前産後休暇を含む。）等により、

実際には当該6箇月以内の期間の全てを勤務しなかった場合には、支給されません。)

なお、支給される場合は、育児休業期間のすべてが勤務期間から除算されます。(ただし、育児休業の承認期間の全部が子の出生の日から57日間以内の期間に含まれる育児休業の期間とそれ以外の育児休業の期間それぞれについて、承認期間が1箇月以下である場合を除く。)

※ 公立学校共済組合関係

組合員が育児休業をしたときは、子が1歳に達する日までの期間(その時点で保育所に入れない等、特別の事情に該当する場合は2歳に達する日まで)「育児休業手当金」が支給されます。(「育児休業手当金(変更)請求書」を毎月提出する。)

詳しくは福利課のホームページ等をご覧ください。

**Q13 育児休業中の住民税はどうなりますか？**

A13 住民税は、前年の年間所得に基づいて課税されるので、前年に所得がある場合は課税されます。

**Q14 育児休業をした場合、昇給に影響はありますか？**

A14 昇給日(1月1日)の前1年間における育児休業期間等の状況によっては、昇給しない場合もありますが、その場合でも、育児休業から復帰後、育児休業期間を全て勤務したものとみなし、復帰の日に号俸数の調整が行われます。

**Q15 産前産後休暇中や育児休業中も、公立学校共済組合の掛金は納入するのでしょうか？**

A15 公立学校共済組合に申し出ることにより、免除されます。

なお、組合員期間は通算されるので、将来の年金額が減額されることはありません。

・ 産前産後休暇

産前産後休暇を開始した日の属する月から産前産後休暇が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間について免除されます。

出産予定日が分かったとき及び出産後に、共済組合に「産前産後休業掛金免除(変更)申出書」を提出する必要があります。

・ 育児休業

育児休業等を開始した日の属する月と育児休業等が終了する日の翌月が属する月が異なる場合は、育児休業等を開始した日の属する月から育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間について免除されます。

育児休業等を開始した日の属する月と育児休業等が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業等の日数が14日以上の場合は、その当該月について免除されます。

賞与（期末手当等）については、連続して1箇月を超える育児休業を取得している場合に限り免除されます。

育児休業を取得したとき及び育児休業期間が変更となったときに、共済組合に「育児休業等掛金等免除（変更）申出書」を提出する必要があります。

**Q16 育児休業中の教職員互助会の掛金の納入は？**

A16 育児休業により月の初日から末日まで勤務に服さない場合は、掛金が免除されます。

ただし、月の途中から育児休業をする場合、または月の途中から復帰する場合には当該月の掛金は免除されません。

**Q17 育児休業をすると退職手当に影響はありますか？**

A17 退職手当の算定の基礎となる勤続期間は、職員として引き続いた在職期間によることとされています。育児休業をした期間は、子が1歳に達した日の属する月までの月数については、その3分の1、それ以降については2分の1の月数が在職期間から除算されます。

**Q18 公立学校共済組合から貸付けを受けています。育児休業中の貸付金の償還はどのようにになりますか？また、新たに貸付けを申し込めますか？**

A18 育児休業中は無給のため、給与からの償還ができず、原則として本人は毎月の返済金を公立学校共済組合から送付される納入通知書により直接払い込むこととなります。

ただし、貸付制度では育児休業により給与が支給されないとき、その期間内で本人が申出をした期間について、償還を猶予することができます。（償還猶予）

償還を猶予された貸付金は、復帰後に猶予期間の償還額の合計を全部償還（一括返済と2回に分ける二括返済）するか、償還額に猶予期間の1回分ずつを上乗せして償還（倍返し）する方法があります。

また、育児休業中に新たに貸付けの申込みをすることができます。貸付日の翌月から償還が始まることとなりますが、翌月以降も育児休業期間である場合は、償還猶予の申出をすることにより償還の猶予が可能です。

**Q19 育児休業中の定期健康診断等はどうすれば良いですか？**

A19 育児休業中であっても定期健康診断を受けることができます。また、公立学校共済組合宮城支部で実施する生活習慣病健診等の申込みも可能です。各所属の衛生担当者にお問い合わせください。