

育児短時間勤務制度 を活用しましょう!

8月1日から国家公務員に「育児のための短時間勤務制度」が導入され、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する職員は、1か月前までに請求すれば、週20～25時間の短時間勤務を行うことができるようになりました。



この制度は、公務員連絡会が、ワーク・シェアリングやワーク・ライフ・バランスの観点から本格的な短時間勤務制度の要求を掲げ、当面の課題として育児と介護について短時間勤務の実現を求めてきた結果、2006年に人事院が修学等休業制度と合わせ「意見の申出」を行い、本年5月に国家公務員育児休業法が改正されたことで実現したものです。公務員連絡会は、これを手がかりに本格的な短時間勤務制度の実現に向けた取組みを強めることにしています。

2007年8月

公務員労働組合連絡会

育児短時間勤務の メリット



職場を完全に離れる育児休業と比べてみると、

- ①勤務時間に応じた収入
 - ②休業後の職場復帰への不安解消
 - ③夫婦が勤務時間をずらすことで同一期間に短時間勤務制度を利用できること
- などのメリットがあります。

また、同一職員の継続配置により、業務運営への支障も小さく抑えられます。

さらに、**並立任用**または**任期付短時間勤務職員**の任用が可能となり、業務の遂行や周囲の職員の負担などへの心配が緩和、解消されます。

問題は、男女ともに、育児休業、育児時間、保育時間などとあわせて育児支援の仕組みをどう活用していくかです。例えば、男性の育児休業取得は1%程度にとどまっています。その背景には将来の昇進への影響、職員の意識や要員不足などがあります。公務員連絡会は、引き続き制度の改善に努めていくこととしますが、それぞれの職場でもみんなで育児を支え合うよう意識改革を図り、後補充などの条件を整備して、これら制度の活用を促進していくことが大切です。

なお、地方公務員も、秋以降、条例が改正され導入される予定です。



用語の解説

並立任用

一つの官職、例えば〇〇主任、△△係長の仕事を、週20時間勤務の育児短時間勤務の職員二人で行う仕組みです。一定の範囲で異動を行うことがあります。

任期付短時間勤務職員

育児短時間勤務職員の勤務時間が短いことで処理しきれない仕事を処理するため、育児短時間勤務期間に限って非常勤職員を任用する仕組みで、役職（主任、係長など）に応じて行（一）2級とか3級という俸給表を適用することが特徴です。

これらの仕組みにより、育児短時間勤務を利用しやすいようになっています。

育児を支援する さまざまな仕組み



育児を支援する仕組みには、育児休業、育児時間（「部分休業」を名称変更）、保育時間、男性職員の育児参加休暇などがあり、今回の育児短時間勤務制度の導入により、選択の幅が広がりました。



育児休業

職場を完全に離れる
（3歳に達するまで）
無給（共済組合から給付金あり）

育児短時間勤務

（2007.8.1～）

1日4時間勤務
1日5時間勤務
週3日
週2日半 等から選択
（小学校就学前まで）
勤務に応じた給与支給

育児時間

（旧・部分休業）

1日2時間上限
（小学校就学前まで）
給与は育児時間分減額

保育時間

1回30分1日2回
（1歳に達するまで）

このほかに、次の仕組みなどがあります。

● 早出・遅出勤務制度

小学校就学の始期に達するまでの子の養育及び小学校就学中の子を学童保育等へ出迎えるため、請求により勤務時間をずらすことができます。

● 超過勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、請求により1月あたり24時間、1年あたり150時間を超える超過勤務を命じられない。

● 深夜勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、請求により深夜勤務（午後10時から翌朝5時まで）を命じられない。

● 男性職員の育児参加休暇

職員の妻が出産する場合に、当該出産に係る子または小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、子の養育のため5日間の範囲で休暇を取得できる。

● 子どもの看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、その子の看護のため、1年間に付き5日間の範囲で休暇を取得できる。

育児・家庭と仕事
の確保が大切です。
ワーク・ライフ・バランス



育児短時間勤務制度 の仕組み



取得できる人、請求時期、請求期間、承認

- ◆ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する常勤職員が1か月前までに、1月以上1年以下の期間について請求。
- ◆ 任命権者は、当該職員の業務を処理するための措置（並立任用、任期付短時間勤務職員の任用、業務の割当変更、配置換、代替要員の採用など）を講ずることが困難である場合を除き、承認しなければならない。

選択できる勤務形態

- ◆ 1日4時間（週20時間）、1日5時間（週25時間）、週3日（週24時間）、週2日半（週20時間）。なお、交替制勤務職員などはこれに準ずる。

期間の延長及び再度の短時間勤務

- ◆ 小学校就学の始期に達するまで延長可能。
- ◆ 短時間勤務終了後1年以内は特別の場合（配偶者の入院等）を除いて再度の請求はできない。

超過勤務等

- ◆ 公務の運営に著しい支障が生じる場合を除き、超過勤務等を命じることはできない。

給 与

- ◆ 俸給月額及び職務関連手当（俸給の調整額等）は勤務時間数に応じた額
- ◆ 生活関連手当（住居手当、扶養手当、寒冷地手当等）は全額
- ◆ 地域関連手当（地域手当、広域異動手当等）は勤務時間数に応じた額
- ◆ 通勤手当は交通用具使用者で月の平均通勤所要回数が10回未満の場合は半額。その他はフルタイム勤務の場合と同様
- ◆ 期末手当は基礎額をフルタイム勤務時の額に割り戻し、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分の1/2に相当する期間を在職期間から除算して得た額を支給
- ◆ 勤勉手当は基礎額をフルタイム勤務時の額に割り戻し、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を勤務期間から除算して得た額を支給



昇給

- ◆フルタイム勤務職員と同じ扱い（いわゆる6分の1計算において育児短時間勤務をしたことを理由とする期間の割落としは行わない〈昇給号俸数調整の対象としない〉）

昇格

- ◆フルタイム勤務職員と同じ扱い

年次休暇・特別休暇

- ◆年次休暇は勤務形態の変更前後の勤務時間等に比例して付与
- ◆特別休暇は原則としてフルタイム勤務時と同様

共済組合掛金

- ◆子が3歳に達するまで、給与が減額された場合は、育児短時間勤務又は育児時間開始後3月間の報酬に応じた標準報酬による掛金に減額される。
- ◆3歳に満たない子を養育する前の標準報酬と比べ、養育期間中の標準報酬が下がった場合、申出により、養育期間以前の標準報酬による掛金にできる。

退職手当

- ◆1/3の期間を在職期間から除算

並立任用

- ◆同一の官職に2人の週20時間勤務の育児短時間勤務職員を任用できる。

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い業務を行うため、週10～20時間勤務の範囲内で、任期付短時間勤務職員（非常勤）を任用できる。

育児休業・ 育児短時間勤務・ 育児時間制度の比較



	育児休業	育児短時間勤務	育児時間(旧部分休業)
対象となる子の年齢等	子が3歳に達するまで	小学校就学始期まで	小学校就学始期まで(2007.8.1~) 対象要件は「託児している子の送迎」から「子の養育」に変更
勤務のパターン		①4時間/日(20時間/週) ②5時間/日(25時間/週) ③3日/週(24時間/週) ④2日半/週(20時間/週) 等から選択	正規の勤務時間の始め又は終わりに1日2時間を上限(30分単位) ただし、保育時間とあわせて2時間まで
取得期間の単位	1日以上で子が3歳に達するまで	1月以上、1年以下	1日単位(朝夕分割取得も可) ただし、所属先の業務への影響を考慮し、必要な期間及び時間を一括して請求するのが適当
請求	1ヵ月前までに請求	1ヵ月前までに請求	一定期間の前までに請求(育児休業の場合より短くて良い)
承認	職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、承認しなければならない 配偶者が育児休業中、又は職員以外の子の親が常態として養育できる場合は承認されない	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ある場合を除き、承認しなければならない 配偶者が育児休業中、又は職員が育児短時間勤務することにより養育しようとする時間に職員以外の子の親が養育できる場合は承認されない	公務の運営に支障がない限り、承認しなければならない 配偶者が育児休業中、又は職員が育児時間により養育しようとする時間に、職員以外の子の親が養育できる場合は承認されない
延長	同一の子について原則1回の延長を請求できる ただし、特別な事情(配偶者の入院、配偶者との別居、その他予測できない事実の発生)がある場合等は、再度の延長を請求できる	同一の子について延長を請求できる	
再度の請求	同一の子について原則、再度の請求はできない ただし、特別な事情(配偶者の入院、配偶者との別居、その他予測できない事実の発生)がある場合等は、再度の請求ができる	同一の子について期間終了後1年経過後に再度の請求ができる ただし、特別な事情(育児休業と同じ)がある場合には1年以内であっても再度の請求ができる	
俸給月額(給料)	無給 ただし、育児休業手当金(40%もしくは50%)が支給される(後述)	勤務時間数に応じた額 俸給月額×(週の勤務時間数÷40時間)	育児時間の時間数について、俸給の月額(俸給月額及び調整額)及び俸給の月額に対する地域手当、広域異動手当、研究員調整手当を減額

	育児休業	育児短時間勤務	育児時間(旧部分休業)
職務関連手当 (調整額、特別調整額、研究員調整手当等)	支給しない	勤務時間数に応じた額 手当額×(週の勤務時間数÷40時間)	育児時間の時間数について、俸給の月額(俸給月額及び調整額)及び俸給の月額に対する地域手当、広域異動手当、研究員調整手当を減額
地域関連手当 (地域手当、広域異動手当、特勤勤務手当等)	支給しない	勤務時間数に応じた額 勤務時間数に応じて支給される俸給等×支給割合	
生活関連手当 (扶養手当、住居手当、寒冷地手当、単身赴任手当)	支給しない ただし、寒冷地手当支給後、育児休業した場合に調整は行われない	全額支給	全額支給
通勤手当	支給しない	公共交通：定期券又は勤務回数に応じた回数券等の額 自家用車：距離に応じた定額(ただし、月10回未満の場合、半額)	全額支給
時間外勤務手当等 (超過勤務手当、休日給等) 特殊勤務手当	支給しない	フルタイム勤務職員と同様、勤務実績に応じて支給 超過勤務手当は、1日8時間までは、支給割合100/100	フルタイム勤務職員と同様、勤務実績に応じて支給
期末手当	基準日以前に勤務した期間等がある職員に支給 育児休業期間は、1/2を在職期間から除算 全期間育児取得の場合は不支給	手当の基礎額は、フルタイム勤務時の額に割り戻す 在職期間の算定は、短縮された勤務時間の短縮分の1/2に相当する期間を除算する	減額しない
勤勉手当	基準日以前に勤務した期間がある職員に支給 育児休業期間は、全期間勤務期間から除算 全期間育児取得の場合は不支給	手当の基礎額は、フルタイム勤務時の額に割り戻す 勤務期間の算定は、短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を除算	育児時間を取得した日数(長短は問わない)が90日を超える場合は、育児時間の時間数を勤務期間から除算
退職手当	期間の2/3(1歳まで。以降は1/2)を勤務したものとみなす *2006年4月1日以降	期間の2/3を勤務したものとみなす	全期間算入
昇給	育児休業の期間についてはいわゆる6分の1計算の対象となる	フルタイム勤務職員と同様の扱い いわゆる6分の1計算において育児短時間勤務をしたことを理由とする期間の割落としては行わない	フルタイム勤務職員と同様の扱い いわゆる6分の1計算において育児時間を取得したことを理由とする期間の割落としては行わない
昇格		フルタイム勤務職員と同様の扱い	フルタイム勤務職員と同様の扱い
復職調整	育児休業期間を100/100以下で換算し、号俸調整 2007年8月1日人事院規則改正施行日を挟む育児休業の場合、同日前は1/2換算、同日以降は100/100以下換算		

	育児休業	育児短時間勤務	育児時間(旧部分休業)
育児休業手当金	<p>子が1歳(保育所待機など特に必要と認められる場合は、1歳6ヵ月)に達するまでの間、支給 俸給月額×1/22(日額)×1.25(標準報酬日額水準に換算するための率)×40/100(休業期間中30/100+職場復帰後6月経過後に10/100※)×休業日数 ※2007年10月1日～2010年3月は20/100(合計50/100)</p>		
共済組合掛金関係	<p>申出により、育児休業等期間に係る掛金を免除 育児休業等を終了した場合、申出により、子が3歳に達するまで、職場復帰後の3月間の報酬に応じた標準報酬による掛金にできる</p>	<p>育児短時間勤務又は育児時間により、給与が減額された場合は、育児短時間勤務又は育児時間開始後3月間の報酬に応じた標準報酬による掛金に減額される</p>	
	<p>3歳に満たない子を養育する前の標準報酬と比べ、養育期間中の標準報酬が下がった場合、申出により、養育期間以前の標準報酬による掛金にできる</p>		
週休日		フルタイム勤務時と同じ	フルタイム勤務時と同じ
年次休暇		勤務時間数に応じて付与	フルタイム勤務時と同じ
特別休暇		原則としてフルタイム勤務時と同じ	フルタイム勤務時と同じ
超過勤務の命令		<p>「公務のため臨時又は緊急の必要がある場合において、育児短時間勤務職員等に正規の勤務時間以外の時間における勤務を命じなければ公務の運営に著しい支障が生ずると認められるとき」を除き、命ずることはできない</p>	<p>「公務の運営に支障が生じるとき」を除き、命ずることはできない</p>

育児短時間勤務取得のモデル例

32歳 行(一) 3-17 252,600円
 扶養子1人6,500円 通勤手当10,000円(2007.1.1現在)
育児短時間勤務(20時間)取得: 2008.4.1～2009.3.31の場合

2008.1.1 昇給3-20 258,600円

2008.4.1～**育児短時間勤務開始**

月例給 (258,600×20/40) + 6,500+10,000= **145,800円**

6月期期末手当 [(258,600+6,500) + (258,600×0.05)]
 ×80/100(※1) ×140/100= **311,393円**

※1 4.1～6.1の非勤務期間の1/2 除算(在職期間「5ヶ月以上6ヶ月未満」)

6月期勤勉手当 (258,600×1.05)×80/100(※2)×0.71/100= **154,229円**

※2 4.1～6.1の非勤務期間の除算(勤務期間「4ヶ月15日以上5ヶ月未満」)

12月期期末手当 [(258,600+6,500) + (258,600×0.05)]
 ×60/100(※3) ×160/100= **266,908円**

※3 6.2～12.1の非勤務期間の1/2 除算(在職期間「3ヶ月以上5ヶ月未満」)

12月期勤勉手当 (258,600×1.05)×50/100(※4)×0.71/100= **96,393円**

※4 6.2～12.1の非勤務期間の除算(勤務期間「3ヶ月以上3ヶ月15日未満」)

2009.1.1 昇給3-23 264,300円

2009.3.31 **短時間勤務終了**

2009.4.1 月例給 264,300+6,500+10,000= **280,800円**