

## 富山県警察職員の育児休業等の運用について（例規通達）

この度、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「法」という。）、県職員及び県費負担教職員の育児休業等に関する条例（平成4年富山県条例第2号。以下「条例」という。）及び県職員及び県費負担教職員の育児休業等に関する規則（平成4年富山県人事委員会規則第48号。以下「規則」という。）が、育児休業制度等の周知及び制度の取得の意向確認について義務化されるなど、一部改正されたことから、富山県警察職員（以下「職員」という。）の育児休業等の運用に関して次のとおり制定し、令和4年4月1日から施行することとしたから、誤りのないようにされたい。

なお、「富山県警察職員の育児休業等の運用について」（平成20年1月17日付け富務第72号）は、令和4年3月31日をもって廃止する。

### 記

## 第1 育児休業

### 1 育児休業をすることができる職員

職員は、富山県警察本部長（以下「本部長」という。）の承認を受けて、当該職員の子（養子を含んだ法律上の親子関係がある子及び第1の2において子に含まれるものとされる者をいう。以下同じ。）を養育するため、当該子が3歳に達する日（満3歳の誕生日の前日をいう。非常勤職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、1歳に達する日（満1歳の誕生日の前日をいい、以下「1歳到達日」という。）から1歳6か月に達する日（満1歳の誕生日から起算して6月を経過する日をいい、以下「1歳6か月到達日」という。）までの間で第1の3の規定で定める日）まで育児休業をすることができる。ただし、次のいずれかに該当する職員は除かれる。

(1) 法第6条第1項又は県職員及び県費負担教職員の配偶者同行休業に関する条例（平成26年富山県条例第45号）第9条第1項の規定により任期を定めて採用された職員

(2) 県職員及び県費負担教職員の定年等に関する条例（昭和59年富山県条例第2号）第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員

(3) 富山県一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年富山県条例第2号）第4条第3項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員

(4) 非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員

ア 次のいずれにも該当する非常勤職員

(イ) その養育する子（法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）が1歳6か月到達日（当該子の出生の日から57日間以内に育児休業をしようとする場合にあっては当該期間の末日から6月を経過する日、第1の3(4)に該当する場合にあっては当該子が2歳に達する日（満2歳の誕生日の前日をいい、以下「2歳到達日」という。））までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に採用されないことが明らかでない非常勤職員

(イ) 1週間の勤務日が3日以上とされている又は週以外の期間によって勤務日が定められ、1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員

イ 次のいずれかに該当する非常勤職員

(ア) その養育する子が1歳到達日(当該子について当該非常勤職員が第1の3(2)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が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日。以下(ア)において同じ。)において育児休業をしている非常勤職員であって、第1の3(3)に掲げる場合に該当して当該子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

(イ) 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場合にあって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

2 育児休業に係る子の範囲には次に掲げる者を含むものとする。

(1) 民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する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、当該職員が現に監護するもの

(2) 児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している者

(3) 児童福祉法第6条の4第1号に規定する養育里親である職員(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職員に限る。)に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童

3 非常勤職員が育児休業をすることができる期間

非常勤職員が育児休業することができる期間は、次に掲げる場合の区分に応じ定める日までとする。

(1) 第1の3(2)から(4)に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の1歳到達日

(2) 非常勤職員の配偶者(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。以下同じ。)が当該非常勤職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために法その他の法律の規定による育児休業(以下この号及び次号において「育児休業法等育児休業」という。)をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合(当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該育児休業法等育

児休業の期間の初日前である場合を除く。) 当該子が1歳2か月に達する日(当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数(当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。)から育児休業等取得日数(当該子の出生の日以後当該非常勤職員が労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項又は第2項の規定により勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。)を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日)

(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育する非常勤職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合(当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であって第1の8(1)キに掲げる事情に該当するときはイ及びウに掲げる場合に該当する場合、人事委員会が定める特別の事情がある場合にあつてはウに掲げる場合に該当する場合) 当該子の1歳6か月到達日

ア 当該非常勤職員が当該子の1歳到達日(当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする育児休業法等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日(当該育児休業の期間の末日とされた日と当該育児休業法等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))の翌日(当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して育児休業法等育児休業をする場合にあつては、当該育児休業法等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日)を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

イ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日(当該非常勤職員が前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が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日)において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日(当該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等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日)において育児休業法等育児休業をしている場合

ウ 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として次に掲げる場合に該当する場合

(ア) 当該子について、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第39条第1項に規定する保育所若しくは就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成18年法律第77号)第2条第6項に規定する認定こども園における保育又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等による保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

(イ) 常態として当該子を養育している当該子の親(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。)であつて当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第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である者若しくは同条第1号に規定する養育里親である者(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に限る。)を含む。以下(イ)において同じ。)である配偶者であつて当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子を養育する予定であつたものが次のいずれかに該当した場合

a 死亡した場合

b 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により当該子を養育することが困難な状態になった場合

c 常態として当該子を養育している当該子の親である配偶者が当該子と同居しないこととなった場合

d 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定である場合又は産後8週間を経過しない場合

エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日(当該非常勤職員が前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が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日)後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

(4) 1歳6か月から2歳に達するまでの子を養育する非常勤職員が育児休業をしようとする場合で、前号アからエの規定中「1歳到達日」を「1歳6か月到達日」と読み替え、それぞれの規定に該当する場合(当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であつて第1の8(1)キに掲げる事情に該当するときは前号イ及びウに掲げる場合に該当する場合、人事委員会が定める特別の事情がある場合にあつては前号ウに掲げる場合に該当する場合) 当該子の2歳到達日

#### 4 育児休業の効果

##### (1) 官職

育児休業をしている職員は、職務に従事しないが、育児休業を開始したときに占めていた官職を保有する。ただし、育児休業の期間中に異動した場合は、その異動した官職を保有する。

##### (2) 給与

職員は、育児休業の期間については、給与は支給されない。

#### 5 育児休業の承認の請求

##### (1) 育児休業の請求

育児休業の承認を受けようとする職員(第1の8(1)キに掲げる事情に該当する場合を除く)は、本部長に対し、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明ら

かにして、当該育児休業をしようとする期間の初日の1月(第1の3(3)若しくは(4)に規定する場合又は当該請求に係る子の出生の日から57日間以内に育児休業をしようとする場合にあつては、2週間)前までに育児休業承認請求書(別記様式第1号)により請求するものとする。

なお、「育児休業をしようとする期間」とは、連続する一の期間をいう。

## (2) 育児休業の承認

本部長は、職員から育児休業の請求があつたときは、当該請求に係る期間について当該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、これを承認し、当該職員に対して人事異動通知書を交付するものとする。

なお、「業務を処理するための措置」とは、業務分担の変更、職員の配置替え、非常勤職員の採用、臨時的任用等の措置をいう。

## 6 育児休業の期間の延長の請求

### (1) 育児休業の期間の延長の請求

育児休業をしている職員は、本部長に対し、当該育児休業の期間の延長を1回に限り請求することができる。ただし、当該職員が次のいずれかの事由により当該育児休業に係る子について育児休業の期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとなった場合は、育児休業の期間の再度の延長を請求することができる。

ア 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと。

イ 配偶者と別居したこと。

ウ 育児休業に係る子について児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成18年法律第77号)第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等(以下「保育所等」という。)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。

エ アからウに掲げるもののほか、育児休業の期間の延長の請求時に予測することができなかつた事実が生じたこと。

### (2) 育児休業の期間の延長の手續

育児休業の期間の延長の請求は、育児休業承認請求書により行い、第1の8(1)キに規定する職員が任期を更新されることに伴い育児休業の期間の延長を請求する場合を除き、育児休業の期間の末日とされている日の翌日の1月(次に掲げる育児休業の期間を延長しようとする場合は、2週間)前までに行うものとする。

ア 第1の3(3)に掲げる場合に該当している育児休業

イ 第1の3(4)の規定に該当している育児休業

ウ 当該請求に係る子の出生の日から57日間以内に行っている育児休業(当該期間内に延長後の育児休業の期間の末日とされる日があることとなるものに限る。)

## 7 育児休業の終了

(1) 育児休業の承認の失効

ア 育児休業の承認は、次のいずれかに該当する場合はその効力を失う。

(ア) 職員が育児休業に係る子以外の子について県職員及び県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（昭和26年富山県人事委員会規則第7号。以下「勤務時間規則」という。）第13条第6号の規定による産前休暇（以下「産前休暇」という。）を始めた場合

(イ) 職員が育児休業に係る子以外の子を出産（妊娠12週以後の分べん（死産を含む。）をいう。以下同じ。）した場合

(ウ) 職員が休職又は停職の処分を受けた場合

(エ) 育児休業に係る子が死亡し、又は当該職員の子でなくなった場合

なお、「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。

a 職員と育児休業に係る子とが離縁した場合

b 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

c 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第1項に規定する特別養子縁組により終了した場合

d 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。）

e 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

イ 育児休業をしている職員は、ア(ア)から(エ)までのいずれかに該当することとなった場合は、速やかに養育状況変更届（別記様式第2号）により本部長に届け出なければならない。

(2) 育児休業の承認の取消し

ア 本部長は、育児休業をしている職員が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該育児休業の承認を取り消すものとする。

(ア) 職員が育児休業に係る子を養育しなくなったとき。

なお、「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。

a 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

b 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

c 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

(イ) 育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするとき。

イ 育児休業をしている職員は、ア(ア) a から c までのいずれかに該当することとなった場合は、速やかに養育状況変更届により本部長に届け出なければならない。

### (3) 職務復帰

ア 育児休業の期間が満了するとき、育児休業の承認が休職又は停職の処分を受けたこと以外の事由により効力を失ったとき又は育児休業の承認が取り消されたとき（前号ア(イ)に該当したことにより承認が取り消された場合を除く。）は、当該育児休業に係る職員は、復職届（別記様式第3号）により本部長に届け出て、職務に復帰するものとする。

イ 職員は、育児休業を請求した期間の終了前に職務に復帰しようとするときは、復職届により本部長に届け出て、職務に復帰するものとする。

ウ ア及びイの場合において、本部長は、当該職員に対して人事異動通知書を交付するものとする。

## 8 3回目以後の育児休業

(1) 職員は、既に2回の育児休業をしたことがあるときは、同一の子について育児休業をすることができない。ただし、次のいずれかの事情に該当する場合は、3回目以後の育児休業をすることができる。

ア 育児休業をしている職員が産前休暇を始め、又は出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該産前休暇又は出産に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。

(ア) 死亡した場合

(イ) 養子縁組等により職員と別居することとなった場合

イ 育児休業をしている職員が第1の7(2)ア(イ)に規定する事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、同項に規定する承認に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。

(ア) ア(ア)又は(イ)に掲げる場合

(イ) 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。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合

ウ 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。

エ 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育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ことにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。

オ 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その他の育児休業の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

カ 第1の3(3)又は(4)に掲げる場合に該当すること。

キ 任期を定めて採用された職員であつて、当該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ものが、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする。

(2) 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る育児休業は含まないものとし、また、職員が複数の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（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) 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日間に職員（当該期間内に勤務時間規則第13条第7号に掲げる場合における休暇により勤務しなかつた職員を除く。以下この項において同じ。）が当該子についてする育児休業（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。また、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。

## 9 不利益取扱いの禁止

職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けない。

## 第2 育児短時間勤務

### 1 育児短時間勤務をすることができる職員

職員は、本部長の承認を受けて、当該職員の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。以下同じ。）の子を養育するため、当該子と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、第2の2に掲げるいずれかの勤務形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。ただし、第1の1(1)及び(2)に掲げる職員は除かれる。

### 2 育児短時間勤務の形態

育児短時間勤務の形態は次のとおりとする。



(1) 県職員及び県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（昭和26年富山県条例第73号。以下「勤務時間条例」という。）第3条の規定の適用を受ける職員に係る勤務の形態

ア 日曜日及び土曜日を週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とし、週休日以外の日において1日につき3時間55分勤務すること。

イ 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務すること。

ウ 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること。

エ 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については3時間55分勤務すること。

(2) 勤務時間条例第4条第1項の規定の適用を受ける職員に係る勤務の形態（勤務日（正規の勤務時間が割り振られた日をいう。）が引き続き12日を超えず、かつ、1回の勤務に割り振られる勤務時間が15時間30分を超えないものに限る。）

ア 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。

イ 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。

### 3 育児短時間勤務の承認の請求

#### (1) 育児短時間勤務の請求

育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、本部長に対し、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、当該育児短時間勤務を始めようとする期間の初日の1月前までに育児短時間勤務承認請求書（別記様式第4号）により請求するものとする。

なお、「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（1年以上1年以下の期間に限る。）をいう。

#### (2) 育児短時間勤務の承認

本部長は、職員から育児短時間勤務の請求があったときは、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ある場合を除き、これを承認し、当該職員に対して人事異動通知書を交付するものとする。

なお、「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、転任又は配置替え、任期付短時間勤務職員（法第18条第1項の規定により採用された、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

務の職を占める職員をいう。以下同じ。)の採用、非常勤職員等の採用等の措置をいう。

#### 4 育児短時間勤務の期間の延長の請求手続

##### (1) 育児短時間勤務の期間の延長の請求

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、本部長に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を請求することができる。

##### (2) 育児短時間勤務の期間の延長の手続

第2の3の規定は、育児短時間勤務の延長について準用する。

#### 5 育児短時間勤務の終了

##### (1) 育児短時間勤務の承認の失効

第1の7(1)の規定は、育児短時間勤務の承認の失効について準用する。

##### (2) 育児短時間勤務の承認の取消し

ア 本部長は次のいずれかに該当する場合は、育児短時間勤務の承認を取り消すものとする。

(ア) 育児短時間勤務職員が、当該育児短時間勤務に係る子を養育しなくなったとき。

なお、「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。

a 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

b 職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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

c 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

(イ) 育児短時間勤務職員について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を承認しようとするとき。

(ウ) 育児短時間勤務職員について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を承認しようとするとき。

イ 第1の7(2)イの規定は、育児短時間勤務の承認の取消しについて準用する。

##### (3) 育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務

ア 本部長は、育児短時間勤務の承認が失効し、又は取り消された場合において、次のいずれかに該当するやむを得ない事情があると認めるときは、その事情が継続している期間、当該育児短時間勤務をしていた職員に、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常時勤務を要する職を占めたまま勤務(以下「育児短時間勤務の例による短時間勤務」という。)をさせることができる。

(ア) 過員を生ずること。

(イ) 任期付短時間勤務職員を短時間勤務職員として引き続き任用しておくことができないこと。

イ 本部長は、育児短時間勤務の例による短時間勤務をさせる場合又は当該勤務が終了した場合には、職員に対し、育児短時間勤務の例による短時間勤務開始（終了）通知書（別記様式第5号）により通知するものとする。

6 育児短時間勤務の終了後1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情

(1) 職員は、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、育児短時間勤務をすることができない。ただし、同項及び条例第11条の規定により、次のいずれかの事情に該当する場合は、再度の育児短時間勤務をすることができる。

ア 育児短時間勤務職員が産前休暇を始め、又は出産したことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該産前休暇又は出産に係る子が第1の8(1)ア(ア)又は(イ)に掲げる場合に該当することとなったこと。

イ 育児短時間勤務をしている職員が、第2の5(2)ア(イ)に掲げる事由に該当したことにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、同号に規定する承認に係る子が第1の8(1)イ(ア)又は(イ)に掲げる場合に該当することとなったこと。

ウ 育児短時間勤務職員が休職又は停職の処分を受けたことにより、当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。

エ 育児短時間勤務職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育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ことにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。

オ 育児短時間勤務の承認が、第2の5(2)ア(ウ)に該当したことにより取り消されたこと。

カ 育児短時間勤務（カに該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、3月以上の期間を経過したこと（当該育児短時間勤務をした職員が、当該育児短時間勤務の承認の請求の際育児短時間勤務により当該子を養育するための計画について育児短時間勤務計画書（別記様式第6号）により本部長に申し出た場合に限る。なお、育児短時間勤務計画書を提出した職員は、その提出後、育児短時間勤務計画書の記載事項について変更が生じた場合には、遅滞なく当該変更が生じた事項を届け出るものとする。）。

キ 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、育児短時間勤務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その他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子に

ついて育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

- (2) 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1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とする。

## 7 育児短時間勤務期間中の給与の取扱い

- (1) 育児短時間勤務職員について、富山県一般職の職員等の給与に関する条例（昭和32年富山県条例第34号。以下「給与条例」という。）の規定は次のとおり読み替えるものとする。

ア 給与条例第4条第1項中「決定する」とあるのは「決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、勤務時間条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする」と読み替えるものとする。この場合において、「勤務時間条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間」はその者が承認を受けた育児短時間勤務等の内容に従った1週間当たりの勤務時間（19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分）であり、「同条第1項に規定する勤務時間」は1週間当たり38時間45分である。

イ 給与条例第4条第2項、第4項及び第5項中「決定する」とあるのは「決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする」と読み替えるものとする。

ウ 給与条例第4条第9項中「とする」とあるのは「に、算出率を乗じて得た額とする」と読み替えるものとする。

エ 給与条例第10条の6第2項第2号中「再任用短時間勤務職員」とあるのは「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10条第1号に規定する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。）」と読み替えるものとする。この場合において、1月当たりの通勤所要回数（年間を通じて通勤に要することとなる回数を12で除して得た数とする。）が10回に満たない育児短時間勤務職員にあっては、通勤手当の額からその2分の1を減じた額を支給する。

オ 給与条例第16条第1項中「支給する」とあるのは「支給する。ただし、育児短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあっては、同項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額とする」と読み替えるものとする。

カ 給与条例第16条第4項中「第2項の」とあるのは「県職員及び県費負担教職員の育児休業等に関する条例（平成4年富山県条例第2号）第15条第1項の」と読み替えるものとする。

キ 給与条例第16条第5項第1号中「減じた割合」とあるのは「減じた割合（当該時間が県職員及び県費負担教職員の育児休業等に関する条例第15条第1項の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあつては、100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を減じた割合）」と読み替えるものとする。

ク 給与条例第22条第4項中「給料」とあるのは「給料の月額を算出率で除して得た額」と読み替えるものとする。

ケ 給与条例第22条第5項及び第23条第3項中「給料の月額」とあるのは「給料の月額を算出率で除して得た額」と読み替えるものとする。

コ 給与条例第22条第5項中「給料月額」とあるのは「給料月額を算出率で除して得た額」と読み替えるものとする。

サ 給与条例第22条第6項中「人事委員会規則」とあるのは「育児短時間勤務職員の勤務時間を考慮して人事委員会規則」と読み替えるものとする。

(2) 育児短時間勤務職員について、富山県一般職の職員等の特殊勤務手当等に関する条例（昭和48年富山県条例第1号。以下「特殊勤務手当条例」という。）の規定は次のとおり読み替えるものとする。

ア 特殊勤務手当条例第4条第3項中「地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員で同法第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（以下「再任用短時間勤務職員」という。）」とあるのは「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10条第1項に規定する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。）」と、「第2条第3項」とあるのは「第2条第2項」と、「勤務割合」とあるのは「算出率」と読み替えるものとする。

イ 特殊勤務手当条例第26条第3項及び第27条第3項中「再任用短時間勤務職員」とあるのは「育児短時間勤務職員」と、「勤務割合」とあるのは「算出率」と読み替えるものとする。

## 8 育児短時間勤務職員の並立任用

1人の育児短時間勤務職員（1週間当たりの勤務時間が20時間である者に限る。以下同じ。）が占める職には、他の1人の育児短時間勤務職員を任用することができる。ただし、2人の育児短時間勤務職員の勤務時間は重ならないようにしなければならない。

## 9 不利益取扱いの禁止

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ない。

#### 10 任期付短時間勤務職員（育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員）の任用

- (1) 本部長は第2の3(1)又は4(1)による請求があった場合において、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必要があると認めるときは、当該請求に係る期間を任期の限度として、その任期を明示して任期付短時間勤務職員を採用することができる。
- (2) 本部長は、前号により採用された任期付短時間勤務職員について、あらかじめ当該任期付短時間勤務職員の同意を得た上で、第2の3(1)による請求に係る期間又は当該期間の初日から第2の4(1)による請求に係る期間の末日までの期間の範囲内において、その任期を更新することができる。
- (3) 前2号の場合において、本部長は、当該任期付短時間勤務職員に対して人事異動通知書を交付するものとする。
- (4) 本部長は、前記(1)により採用された任期付短時間勤務職員を、任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、その任期中、他の職に任用することができる。
- (5) 前記(1)により採用された任期付短時間勤務職員は、地方公務員法第22条第1項に規定する条件附採用の規定の適用を受けるものとし、本部長が前記(1)又は前号により任期付短時間勤務職員を任用する場合には、地方公務員法第28条の5第3項の規定は適用しないものとする。

### 第3 部分休業

#### 1 部分休業をすることができる職員

職員は、本部長の承認を受けた場合は、当該職員の小学校就学の始期（非常勤職員（地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）にあつては、3歳）に達するまでの子を養育するために、1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）ができる。ただし、次のいずれかに該当する職員は、除かれる。

- (1) 育児短時間勤務をしている職員
- (2) 第2の5(3)の規定による勤務をしている職員
- (3) 次のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。）

ア 1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で、1年間の勤務日が121日以上であるもの

イ 1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるもの

#### 2 部分休業の承認の基準

部分休業は次により承認するものとする。

- (1) 正規の勤務時間（勤務時間条例第2条から第5条までに規定する勤務時間をいう。非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。以下この項において同じ。）にあつて

は、当該非常勤職員について定められた勤務時間)の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。

(2) 勤務時間規則第13条第1項第8号の規定による育児時間休暇(以下「育児時間休暇」という。)、勤務時間条例第15条の2第1項の規定による介護時間(以下「介護時間」という。)又は勤務時間条例第15条の3第1項の規定による子育て支援部分休暇(以下「子育て支援部分休暇」という。)の承認を受けて勤務しない職員(非常勤職員を除く。)に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間休暇、当該介護時間又は当該子育て支援部分休暇の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

(3) 非常勤職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内(当該非常勤職員が育児時間休暇、介護時間又は子育て支援部分休暇の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間休暇、当該介護時間又は当該子育て支援部分休暇の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内)で行うものとする。

### 3 部分休業の承認の請求

#### (1) 部分休業の請求

ア 部分休業の承認を受けようとする職員は、本部長に対し、部分休業承認請求書(別記様式第7号)により請求するものとする。

イ 部分休業の請求は、原則として、部分休業を始めようとする日の1月(第3の2(3)に規定する場合にあつては、2週間)前までに行うものとする。

#### (2) 部分休業の承認

ア 本部長は、職員から部分休業の請求があつた場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、これを承認し、当該職員に対し、部分休業承認通知書(別記様式第8号)により通知するものとする。

なお、「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考慮して行うものとする。

イ 部分休業の承認は、職員から部分休業が必要な期間についてあらかじめ包括的に請求させて行うものとする。

### 4 部分休業の承認の失効及び取消し

(1) 第1の7(1)の規定は部分休業の承認の失効について、第2の5(2)の規定は部分休業の取消しについて準用する。

(2) 部分休業の承認が、職員からの請求に基づき取り消された場合は、共通事務システムに入力するものとする。

### 5 部分休業中の給与の取扱い

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1時間につき、

給与条例第19条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して支給するものとする。

#### 6 不利益取扱いの禁止

職員は、部分休業を理由として不利益な取扱いを受けない。

### 第4 妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等

#### 1 制度の周知

所属長は、職員が当該所属長に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、面談や執務資料の手交等により次の事項を周知するものとする。

(1) 育児休業に関する制度

(2) 育児休業承認の請求先

(3) 地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）第70条の2第1項に規定する育児休業手当金その他これに相当する給付に関する必要な事項

(4) 職員が育児休業の期間について負担すべき社会保険料の取扱い

#### 2 取得意向の確認

所属長は制度の周知後、当該職員に制度の取得意向について、コミュニケーションシート（出産予定・育児用）（別記様式第9号）を活用した面談等により確認するものとする。

#### 3 不利益取扱いの禁止

職員は、育児休業等の取得を希望することを理由として、不利益な取扱いを受けない。

#### 4 勤務環境の整備

(1) 警務部警務課長は、育児休業の請求が円滑に行われるようにするため、育児休業の取得に関する事例紹介を含む研修会を実施し、育児休業の制度及び取得促進に関する方針について周知するものとする。

(2) 所属長は、短期はもとより長期の育児休業の取得を希望する職員が、希望するところの期間の育児休業を請求することができるように配慮するものとする。

※ 別記様式省略