

高教組権利リーフレット 2022 女性部版

(2022年4月現在)

どんな権利にも誕生日があります。1人の声が必要で、それを支える仲間たちの永年にわたる粘り強い運動によって、その権利が実現されました。権利獲得の歴史を学び、権利を行使し、未来につなぎ充実させましょう。育児・介護は男女共通の権利です。このリーフレットを活用し、改善すべき点は声をあげましょう。困ったことがあれば、遠慮なくご相談ください。

< 問い合わせ・相談先 >

① **高教組本部** ☎026-234-2216 ✉naganokokyoso@educas.jp
女性部専用アドレス ✉jyosei.nagano-h@educas.jp

② **県ハラスメント相談専用電話** ☎026-235-7453 (希望する性の相談員が対応)

③ 「イクボス・温かボス」(=各高校の校長、他、県内の全ての公務職場の全ての長)

国の「次世代育成推進法」(H27～R6までの時限立法)「女性活躍推進法」(H28～R7までの10年間の時限立法)に基づき、長野県教育委員会が「長野県職員いきいき活躍推進プラン～教職員編～」(R3年)により、所属長に年度当初の宣言を求めています。

④ **子育てに係る相談は、各高校の管理職へ**

「長野県職員いきいき活躍推進プラン」に基づく「長野県職員子育て応援ハンドブック」と県教委作成の「県立学校子育て支援相談員ハンドブック」(R4年改訂予定)では、管理職による子育て支援と子育てを応援する職場づくりが推進されます。その中で、今まで通り子育てに関する相談は**教頭**が務めます。(R3までの「子育て支援相談員」の表記が削除されました。)

目次

- P2・・・(1) 年次有給休暇 (2) リフレッシュ年休
- P3・・・(3) 療養休暇 (4) 生理休暇
- P4・・・(5) 不妊治療〈療休〉 (6) 不妊治療〈特休〉 *new!* (7) 長期の不妊治療休暇
- P5・・・(8) 妊娠障害休暇 (9) 妊婦の時差出勤 (10) 妊娠中、分娩後の通院休暇
(11) 妊娠中の休息・捕食 (12) 妊娠中の勤務軽減
- P6・・・(13) 妊娠中の深夜勤務及び時間外勤務の制限 (14) 産前産後休暇
(15) 産休・育休の引継期間
- P7・・・(16) 産後の深夜勤務及び時間外勤務の制限
(17) 3歳未満の子を養育する職員・介護を行う職員の時間外勤務免除
(18) 育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限 (19) 出産補助休暇
- P8・・・(20) 男性職員の育児のための特別休暇 (21) 育児休業
- P9・・・(22) 育児時間 (23) 部分休業
- P10・・・(24) 育児短時間勤務制度
- P11・・・(25) 子育て部分休暇 (26) 家族看護休暇
- P12・・・(27) 短期介護休暇 (28) 育児・介護のための時差勤務
- P13・・・(29) 介護休暇
- P14・・・(30) 介護時間 (31) 介護欠勤
- P15,16・・・(32) 配偶者同行休業〈特別休暇一覧〉

※育児・介護休業法が令和4年（2022）4月1日から3段階（R4.4/1～・10/1～・R5.4/1～）で施行されます。そのため、国の制度と現行制度との関係については県教委と確認中です。

（1）年次有給休暇（男・女）（内部事務総合システムにより入力）

・1年(暦年=1月1日～12月31日)につき、20日。翌年に繰り越し可能。（新採者は、採用月によって日数異なる。）

※常勤講師は、4月～12月まで15日、1月から3月まで5日。12月までで行使しなかった分は年度内で繰り越し可能。2017年4月より正規職員と同様に、20日を限度に繰り越しが可能になりました。

※非常勤講師については、以下の表のとおり。

1月当たりの 勤務日数	継続勤務月数					
	1月	2月	3月	4月	5月	6月以上
19日以上	1日	2日	3日	4日	5日	10日
17日以上18日以下 1月当たりの勤務時間が 125時間40分以上の場合	1日	2日	3日	4日	5日	10日
17日以上18日以下 1月当たりの勤務時間が 125時間40分未満の場合	1日	2日	2日	3日	4日	7日
15日以上16日以下	1日	2日	2日	3日	4日	7日
11日以上14日以下	1日	1日	2日	2日	3日	5日
7日以上10日以下	—	—	—	—	—	3日
4日以上6日以下	—	—	—	—	—	1日

※請求にあたり事由の記載は一切不要。 ※有給。

※採用月によって、また短時間勤務職員は、日数がかわってくるので要注意。

（2）リフレッシュ年休（男・女）（内部事務）

・勤続年数が10年、15年、20年、25年、30年、35年および40年に達した教職員は、当該年に達した日の翌日の属する年度内で、連続5日以上連続して取得できる。

※対象者は年度当初に学校長から通知あり。

※原則として1か月前までに入力し、承認を受ける。

(3) 療養休暇 (男・女) (短期の場合は、内部事務)

- ・負傷または疾病（予防接種による著しい発熱の場合を含む）については次の通り。
 - (1)公務上のもの又は通勤災害補償法によるもの
 - 3年を超えない範囲において最小限度必要と認める期間。ただし、人事委員会の承認を得てこの期間を延長することができる。（生命の危険をかえりみず職務を遂行し、そのために負傷し3年を超える長時間の療養を要する場合。）
 - (2) (1)以外のもの
 - 90日(結核性疾患、成人病等人事委員会が定める疾病にあつては180日)を超えない範囲内において最小限度必要と認める期間。ただし、人事委員会が定める場合にあつては、この期間を延長することができる。

※成人病等人事委員会が定める疾病とは、

脳卒中(脳出血・脳軟化・くも膜下出血・脳血栓・脳塞栓)、悪性新生物(がん・肉腫・白血病)、動脈硬化性心臓病(狭心症・心筋梗塞・その他)、動脈硬化性腎臓病(萎縮腎・その他)、糖尿病、動脈硬化性リウマチ、動脈硬化性肝硬変、精神障害及び妊娠に起因する疾患(悪阻、妊娠中毒症、頸管無力症、切迫流産、切迫早産、妊娠貧血、静脈瘤、腰痛)

※1日または1時間単位で取得できる。時間取得の場合は、7時間45分をもって1日と計算する。

※7日を超える場合、医師の診断書が必要。30日を超える場合は、別に申請が必要。

※休暇日数は休日も含めて数える。

※有給であり、給与、手当は支給されるが、勤勉手当は休暇期間によって減額される。(土日祝日を除いて30日を超える場合に6ヶ月の期間から期間率によって減額。)

※勤務日の6分の1を超える場合には昇給抑制される。(365日から土日祝を引いた日数の6分の1となり、およそ41日を超える場合。)

※1月以上になることが明らかになった時点で代替者が措置される。(正規職員)

※不妊治療(検査も含むすべての不妊治療)も療養休暇扱いとなる。(別項目で説明)

※「生理休暇」、「妊娠障害休暇」、「産前産後休暇」も療養休暇に区分される。なお、勤勉手当の休暇期間からは除かれ、在職期間とカウントされますので不利にはなりません。

※「**年休を取りきってから**」「**同一疾病はだめ**」などの要件はありません。

(4) 生理休暇 <療養休暇> (女性) (内部事務)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「生理休暇」

- ・生理日に勤務することが困難な場合、その都度必要と認める期間とることができる。
- ・生理日に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求した場合にも認められる。

※1日、1時間単位で取得できる。 ※医師の診断書等の提出は一切必要ない。

※勤勉手当の休暇期間にはカウントされません。

※旧労働基準法第67条では「使用者は生理日の就業が著しく困難な女子または生理に有害な業務に

従事する女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない。」となっていました。1986年の労基法改悪により波線部分が削除され第68条になりました。しかし、長野県では地公労のたたかいによって条例・規則の変更を許さず、今までどおり「生理休暇」として休むことができます。
※非常勤講師の場合は無給です。

(5) 不妊治療 <療養休暇> (男・女) (内部事務)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「療養休暇」

・医師の診断に基づく不妊治療を受ける場合に取得できる。

※1日、1時間単位で取得できる。療養休暇なので90日まで。

※医師の診断書等の提出は一切必要ない。ただし、「療養休暇」の一部ですので、7日を超える場合には診断書が必要となります。詳しくはP3(3)「療養休暇」を参照。

※男性も取得できます。

(6) 不妊治療 <特別休暇> 2022new! (男・女) (内部事務)

・医師の診断に基づく不妊治療を受ける場合に取得できる。

2021 地公労交渉で獲得

※常勤職員・非常勤職員の不妊治療のための休暇は、年10日(有給)取得可能(2022.1~)

2021年の人事院会勧告の報告では、原則5日(頻繁な通院を要する場合は5日加算)とされたが、長野県では地公労交渉で国を上回る年10日の取得となった。

(7) 長期の不妊治療休暇 <不妊治療休暇> (男・女)

・医師の診断に基づく不妊治療を受ける場合に取得できる。(2020年4月1日適用)

※常勤職員(人事委員会が定める者を除く)

※配偶者が不妊治療を受ける場合(治療の送迎・精神的サポート等を目的とし場合も可)

※休暇は1日単位で、1年を超えない範囲内、1年分を使わなかったときは、残りの日数を別途取得可

※連続で7日を超えて休暇を取得の場合は、診断書(厚労省の不妊治療連絡カードで可)を提出する。

(状況の変化がない限り、同年度内は複数回の提出は不要)

※給与は支給しない(その月に勤務日がある場合は日割計算)

※諸手当についても支給しない(その月の勤務がある場合は日割計算)

※期末手当、勤勉手当は、基準日以前6か月以内に勤務がない場合は支給しない。勤務がある場合、休暇の1/2の期間を在職年数から除算(期末手当)・休暇の全期間かを在職期間から除算(勤勉手当)ただし、単位期間ごとに休暇が30日以下であれば除算されない

※通勤手当は、その月に勤務日がない場合は支給しない。

※昇給については、前年度中に勤務日がない場合は、4月1日に昇給しない。休暇終了後、昇給しなかった分の号俸を回復

(8) 妊娠障害休暇 <療養休暇> (女性) (内部事務)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請、週休日の振替等」 「療養休暇 職員の妊娠障害」

- ・妊娠中、つわり・妊娠中毒症・切迫流産のおそれがある場合、妊娠期間中 14 日を超えない範囲で必要と認める期間取得できる。
- ・14 日を超える場合は、療養休暇として 180 日まで延長できる。
 - ※1 日、1 時間単位で取得できる。
 - ※連続して 7 日を超えて休む場合は診断書が必要。
 - ※14 日以内なら連続でも断続でもかまわない。
 - ※勤勉手当の休暇期間としてカウントされません。

(9) 妊婦の時差出勤 <特別休暇> (女性) (内部事務)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「妊娠中職員の通勤混雑緩和」

- ・妊娠中、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母胎の健康維持に支障がある場合、通勤時間の始めまたは終わりにおいて 1 日を通じて 1 時間以内で取得できる。
 - ※給料に影響しない。

(10) 妊娠中、分娩後の通院休暇 <特別休暇> (女性) (内部事務)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「特別休暇 妊産婦の健康診断等」

- ・妊婦が医師の保健指導、また診断を受ける場合、妊娠 23 週までは 4 週に 1 回 24 週から 35 週までは 2 週に 1 回、36 週から出産までは週 1 回、産後 1 年までは 1 回取得できる。
 - ※医師等の特別な指導があった場合は指示された回数取得可。
 - ※1 回の必要時間に制限はない。
 - ※給料に影響しない。

(11) 妊娠中の休息・補食<特別休暇> (女性) (内部事務)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「特別休暇 妊婦の休息・補食」

- ・妊娠中の職員の業務が母胎または胎児の健康保持に影響があると認められる場合、適宜休息、または補食のために必要な時間を取ることができる。
 - ※給料に影響しない。

(12) 妊娠中の勤務軽減 (女性)

- ・妊娠の全期間、遠足、登山、スキー教室等の引率が免除される。
- ・体育担当には、全期間実技代替教員が措置される。
- ・4 月～7 月までの期間において、養護教員が妊娠した場合は 80 時間以内で、非常勤教員が措置される。(2020 年 4 月 1 日適用)
 - ※校長に申し出る。

(13) 妊娠中の深夜勤務及び時間外勤務の制限 (女性)

・妊娠中の職員は、深夜勤務及び時間外勤務を免除される。

※校長に申し出る。

(14) 産前産後休暇 (女性) (内部事務入力もあり)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「産前産後休暇」

①妊娠4ヶ月未満(85日未満)の分娩の場合

・分娩の日から14日以内に必要な期間とれる。

②妊娠4か月以上(85日以上)の分娩(早産・死産・流産・中絶なども含む)の場合

・出産予定日前8週間、出産後8週間休むことができる。(出産日は含めない。)

・多胎妊娠の場合は、産前14週間・産後8週間休むことができる。

※妊娠がわかったところで産前産後休暇届に医師の診断書又は助産師の証明書を添えて請求。

※産前休暇が早産などで8週に達しない場合、必要があれば産後休暇に繰り越すこと(通算16週)ができる。反対に、出産が予定日より遅れても、産後8週間は保障されます。

※有給で、出勤率にもカウントされない。

※代替職員が措置される。

※なお、4か月未満の出産の場合、続けて7日を超えて休む時は医師等の診断書が必要。

※2014年4月より、公立学校共済組合掛け金免除。(ただし、産前は6週間42日から、産後は56日までが対象期間。申し出が必要。なお、2014年4月前からの取得者は、4月分以降のみ免除。)

※常勤講師の場合は、長期間の休暇に対して代替が付きません。

※非常勤講師の場合は、分娩予定日前6週間目(多胎妊娠14週間目)にあたる日から分娩後8週目に当たる日までの期間です。無給です。

※労働基準法65条に「使用者は6週間(多胎妊娠14週間)以内に出産する予定の女性が休業を申請した時にはそのものを就業させてはならない。使用者は産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。」とあり、産後休暇は請求に関係なく保障されています。

※会計年度任用職員の産前産後休暇の対象期間は正規と同じ「分べん予定日前8週目に当たる日から出産後8週間(出産日は含めない)」(2022.4.1～ 確認中)

(15) 産休・育休の引継期間 (女性)

・産前に入る前、産休(育休)明けに代替職員との引き継ぎ日を設ける。

※教員・司書に適用。

※行政職には賃金が支払われないため、代替職員に旅費規程を適用。

※引き継ぎ日は代替職員の任用期間に含める。

※校長に申し出る。

(16) 産後の深夜勤務及び時間外勤務の制限 (女性)

- ・産後1年を経過しない職員は、深夜勤務、休日勤務、時間外勤務を免除される。
※校長に申し出る。

(17) 3歳未満の子を養育する職員・介護を行う職員の時間外勤務免除 (男・女)

- ・3歳未満の子のある職員は、時間外勤務を免除される。(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務は除く)
- ・介護を行う職員は、時間外勤務を免除される。(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務は除く) (2017.1.1適用)。

(18) 育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限 (男・女)

- ・小学校就学前の子を養育する職員は、1月につき24時間、1年につき150時間を超える時間外勤務は免除される。(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務は除く)
- ・小学校就学前の子を養育する職員で、配偶者が深夜、その子を養育できないものは、公務の正常な運営を妨げると判断される場合を除き、深夜勤務を免除される。

※時間外勤務については、「時間外勤務制限申請書」(申請は1年以内、月単位)を校長に提出する。
繰り返し請求することができる。

※深夜勤務の制限については、「深夜勤務制限申請書」(6か月以内の期間で申請)を制限開始の日の
1月前までに校長に提出する。繰り返し請求することができる。

※要介護者とは、負傷、疾病、老齢により14日以上期間にわたり日常生活を営むのに支障がある
人。その範囲は、介護休暇と同じ。

(19) 出産補助休暇 <特別休暇> (男性) (内部事務)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「特別休暇 出産補助休暇(3日)」

- ・配偶者が妊娠4か月以上の分娩の場合の出産補助休暇で、分娩にかかる入院の日から、当該分娩の日後2週間目にあたる日までの間で、3日以内で取得できる。

※時間単位でも取得可。(7時間45分で1日とする。)

※給料に影響しない。

※婚姻の届出を行ってなくても、事実上の婚姻関係と同様であれば認められる。

※特別休暇であるため、給与等に影響はない。

※会計年度任用職員の「配偶者出産休暇」は「年3日」(2022.4.1～ 確認中)

(20) 男性職員の育児のための特別休暇<特別休暇> (内部事務)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「特別休暇 男性職員の育児休暇(5日)」

・配偶者の出産に係わる子または小学校就学以前の子の養育のため、配偶者の出産予定日以前6週目(多胎の場合は14週目)にあたる日から、子が8週目までの間に5日以内で取得できる。

※「配偶者の出産予定日の6週間前」は「8週間前」に「8週間目まで」は「子が1歳に達する日まで」に改定される予定です。

※時間単位でも取得可。(7時間45分で1日とする。)

※給料に影響しない。

※養育する子とは養子縁組の成立前の監護対象者を含みます。

※育児休業の取得回数は原則2回まで、また加えて、子の出生後8週間以内に2回まで取得可能(2022年10月～の予定)

(21) 育児休業 (男・女)

・産後休暇が終わった翌日から、子どもが3歳の誕生日を迎える前日までの連続した期間休むことができる。(期間は自由に選ぶことができる。)

★1975年に「育児休業法」が成立し、翌年4月から、教員・看護師・保母には1年間の育児休業が認められましたが、同じ学校で働いているにもかかわらず、行政職の女性職員には認められていませんでした。そして、その後地公労として大運動が繰り広げられ、13年後の1988年11月24日地公労交渉で岩のような当局が動き、1989年5月12日交渉が勝利の日となりました。

同年6月10日施行で6ヶ月の育休を獲得しましたが、期間が1年間になったのは、更に2年後の1991年でした。地公労全県学習交流集會も、1989年9月7日の勝利集會がきっかけとなり、現在も開催され続けています。

※男女ともに取得できる。夫婦重複してとることもできるし、配偶者が育休中でも、専業主婦(主夫)でも取得できる。

※期間の延長は1回限り認められる。ただし、期間延長請求時には予測できなかった事態が生じることによって子の養育に著しい支障が生じる場合には再延長が請求できる。

※職員が疾病等によって育児休業を取り消された後に養育できる状態に回復した場合は再取得できる。

※代替として任期付職員(3年を限度に採用される正規職員)が配置される。(代替が見つからず、高校教育課長が認める場合は60歳以上の方が配置される場合もある。)

★2018年度交渉により、育児休暇任期付から産休補助になる場合の講師の中断期間は解消されました。2019.1.1適用

※無給(月例給、教職調整額、諸手当はつかない)だが、子どもが1歳未満の期間については、毎月、公立学校共済組合より「育児休業手当金」(標準報酬月額 \times 1/22 \times 50%)が支給される。なお、総務省の定める場合に該当すれば、1歳6か月まで育児休業手当金が支給される。2017.10.1以降に1歳6ヶ月に達する子の場合、2歳まで延長されます。

※2014.4.1以降に育児休業を開始する人は、育児休業開始から180日に限って標準報酬日額の67%

が支給されます。ただし、施行日前からの取得者は4月以降も現行の50%のままです。

※育休に入る前に計画書を出すと、妻と夫が交替で育休が取れ、育児休業手当金の支給期間が延長される（男性は、子どもが1歳2か月になるまでの期間で最長1年育児休業手当金の支給を受けることができる）。

※夫が妻の産後休暇中に育児休業を取得した場合、1回にカウントされず、再度育児休業が取得できる。

※公立学校共済組合掛け金、互助組合掛け金は免除される。（高教組組合費も免除される。）

※期末・勤勉手当の基準日(6/1、12/1)に育児休業中でも、休業中の勤務期間に応じて期末・勤勉手当が支給される。

※2017.1.1～取得者は、昇給延伸の対象から外れ、不利益扱いがなくなりました。ただし、それ以前の取得者については育休復帰時に、休暇中に昇給延伸した給料が、休んでいなかった人と同じ給料に還元される。（昇給延伸の完全回復）また、2007年8月1日までの取得者は1/2（4号俸昇給のところ2号）が還元されないままとなっています。

※育休中に妊娠した場合は、妊娠した子の産休に入る。

※「育児休業承認請求書」に記入し、戸籍抄本または住民票を添えて、育児休業開始40日前までに申し出る。

※常勤講師の場合は取得できません。

※養育する子とは養子縁組の成立前の監護対象者を含みます。

(22) 育児時間 <特別休暇> (男・女) (内部事務)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「育児時間」

・満3歳に達しない子(養子でもよい)を育てる職員は、1日2回各30分間取得できる。

※1回にまとめて1時間とることもできる。

※勤務のどこでとってもかまわない。

※男女(父親と母親が)同時にとることはできない。

※子の看護休暇や時差出勤と併用することもできる。年休と続けてとることもできるが、合わせて1日になるような取得の仕方はできない。

※給料に影響しない。

※非常勤講師の場合は無給です。

※養育する子とは養子縁組の成立前の監護対象者を含みます。

(23) 部分休業 (男・女)

・小学校就学前の子を育てる職員は、30分を単位として1日2時間まで認められる。

※給料は減額される。有給の「育児時間」と間違えやすいので注意。

※育児時間取得者は、2時間から育児時間の取得時間を差し引いた時間取得できる。

※「部分休業承認請求書」に、子の氏名、生年月日、続柄を証明する書類を添付して提出。

※30日を超える場合は超えた期間が勤勉手当から除算される。

※養育する子とは養子縁組の成立前の監護対象者を含みます。

※夫婦同一日の取得可能

(24) 育児短時間勤務制度 (男・女) (内部事務もあり)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「育児休業・育児短時間」

- ・ 小学校就学前の子を養育する職員が、①1日3時間55分 ②1日4時間55分 ③週2日と3時間55分 ④週3日の中から選んで短時間勤務できる。

※給料は勤務時間に応じて支給される。

※通勤手当は、通勤回数を踏まえて支給される。

※特殊勤務手当、扶養手当、住居手当、寒冷地手当等はフルタイム職員同様に支給される。

※年休の日数は、勤務日数、勤務時間に応じて決められる。

※退職手当については、短時間勤務した期間の3分の1を在職期間から除算する。

※補充に「任期付短時間勤務職員」の任用ができる。条件が合えば、再任用対象者を「任期付短時間勤務職員」として任用することも可。

※①3時間55分勤務、③週2日と3時間55分勤務の場合、並立任用(2名の育児短時間勤務職員を併用)もありうる。

※育児短時間勤務を始めようとする日または、(延長の場合は)最初の育児短時間勤務期間の末日の翌日の30日前までに請求する。(補充者を探し、現場の受け入れ態勢を整えるために、できるだけ早めに管理職に申し出て、相談しておくことが重要です。分会や分会女性部にも連絡をとっておき、協力も得ておく大きなサポートになります。)

※「育児短時間勤務承認請求書」に、子の氏名、生年月日及び職員との続柄を証明する書類を添付して提出。

※養育する子とは養子縁組の成立前の監護対象者を含みます。

育児短時間勤務の補充者である「任期付短時間勤務職員」の問題点について

補充者の方については、賃金と労働条件が厳しいことが課題となっています。補充者がいなければ、子育て中の方が安心して権利を使うこともできません。交渉でも講師再任用部と協力してよりいっそう強く訴えましょう。

補充者は「公立共済組合」には加入できないため、国民年金保険と国民年金に加入します。「互助組合」にも加入できず、「雇用保険」もありません。「期末勤勉手当」は、勤務時間に応じて支給される給料等×支給割合×期間率です。また「通勤手当」は、交通機関の場合は通勤回数分です。自家用車の場合、月の通勤回数が10日に満たない場合は定額に100分の50を乗じて得た額を減じた額となっています。

	育児短時間勤務取得者の勤務形態	補充者の勤務時間	補充者の給料月額(含む調整額)2019年計算
①	1日3時間55分＝週19時間35分勤務	週19時間10分	106,018円
②	1日4時間55分＝週24時間35分勤務	週14時間10分	78,362円
③	週2日と3時間55分＝週19時間25分	週19時間20分	106,941円
④	週3日＝週23時間15分	週15時間30分	85,738円

※補充者の勤務時間については、「短時間勤務職員の勤務時間と重複しないことが基本となるが、業務の遂行等に支障がない場合は重複することも可能。補充者の勤務時間の割振りについては校長に相談を」ということです。(2018年講再部の交渉後に回答を得ました)。ぜひ、使いやすい制度にするために、校長に相談をしてください。

(25) 子育て部分休暇 2021 new! (男・女)

小学校1年から小学校3年生（満9歳に達する日以後の最初の3月31日）までの子を養育するための部分休暇

※30分を単位として1日始業時刻から連続（または終業まで連続）2時間まで認められる。

この制度は、2020年度の地公労交渉の成果により、新設された制度です。

※「部分休業」と「部分休暇」は同じようですが少し違いあり。

※複数の子を養育している場合に、小学校就学の時期に達するまでの子がいる場合は、子育て部分休暇でなく、その小学校就学の時期に達するまでの子についての部分休業を利用することとされています。

※休暇申請は、総務事務システムから入力をする事で請求します。

※特別休暇の「育児時間」取得者は、2時間から「育児時間」の取得時間分を差し引いた時間について取得可能です。

※夫婦同一日の取得可能

(26) 家族看護休暇 <特別休暇> (男・女) (内部事務)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「特別休暇 看護休暇」

- ・対象者は子、配偶者、父母、配偶者の父母
- ・取得期間は暦年（1月～12月で）5日
- ・満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が2人以上の時10日まで取得できる。

★2015.1.1～それまで中学生までに限られていましたが、高校生以上と家族まで拡大され実質的な家族看護休暇が実現しました。

★2018年4月の国家公務員の改善に伴い、年度途中で中学生以下の子の数が1人減った場合に、残日数の範囲内（残日数が5日を超える場合は5日）で取得できるようになりました。非常勤職員が取得する場合も同様。（2019.1.1適用）
 解説：従来は、1月～3月までの使用日数が4月以降の日数から差し引かれ、例えば1月～3月に7日使用すると4月以降はゼロになってしまう不合理な制度でした。改正によって、以下のように改善されました。

1月～3月に使った日数	4月～12月に取得できる日数	
	【改善前】	【改善後】
10日	10日－10日＝0日	0日
7日	5日－7日＝－2で0日	10日－7日＝3日取得可能！
6日	5日－6日＝－1で0日	10日－6日＝4日取得可能！
5日	5日－5日＝0日	5日取得可能！
4日	5日－4日＝1日	5日取得可能！
3日	5日－3日＝2日	5日取得可能！
2日	5日－2日＝3日	5日取得可能！
1日	5日－1日＝4日	5日取得可能！

※同居・別居を問いません。

※時間単位でも取得できる。(7時間45分で1日とする。)

※2人以上の場合、1人の子に5日を超えて使うことも可。

※連続して7日を超えて休む場合は医師の診断書が必要。

※負傷・疾病による治療、療養中の看護、法定または任意の予防接種、乳幼児健診等の場合に取得できる。

※給料に影響しない。

※非常勤講師の場合は無給です。

(27) 短期介護休暇 <特別休暇> (男・女) (内部事務)

「勤務時間に関する入力」→「休暇申請 週休日の振替え等」→「特別休暇 短期の介護休暇」

・負傷、疾病または老齢により14日以上にわたり日常生活を営むのに支障がある人の介護や世話(人事委員会が定める)を行う場合、暦年(1月～12月)で、要介護者1人の時5日、2人以上の時10日まで取得できる。

★2018年4月の国家公務員の改善に伴い、年度途中で要介護者の数が1人減った場合に、残日数の範囲内(残日数が5日を超える場合は5日)で取得できるようになりました。非常勤職員が取得する場合も同様。(2019.1.1適用) 解説:従来は、1月～3月までの使用日数が4月以降の日数から差し引かれ、例えば1月～3月に7日使用すると4月以降はゼロになってしまう不合理な制度でした。(P9 「家族看護休暇」を参照)

※時間単位でも取得できる。(7時間45分で1日とする。)

※要介護者の範囲は、介護休暇と同じ。

※2人以上要介護者を抱える場合、1人に5日を超えて使うことも可。ただし、連続して7日を超える場合は医師の診断書が必要。

※世話(人事委員会が定める)とは、要介護者の介護の他に、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスを受けるために必要な手続きの代行その他の要介護者の必要な世話をいう。

※給料に影響しない。

※非常勤講師の場合は無給です。

(28) 育児・介護のための時差勤務 (男・女)

・①小学校就学前の子を養育している職員②小学生の子を学童保育施設へ送り迎えする職員③介護をしている職員は、勤務開始時間を午前7時30分から9時30分までの間に設定することができる。

※勤務時間は、休憩時間を除き7時間45分。(休憩時間は、原則として時差勤務前と同じ時間帯とする。)

※育児時間との併用も可。

※介護をしている職員とは、2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（配偶者、父母、子、配偶者の父母、または、同居を条件に、祖父母、孫、兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子）を介護する職員。

※夫婦が県職員の場合は同時取得も可。

※あらかじめ「育児又は介護を行う職員の時差勤務申請書」を校長に提出。時差勤務を希望する期間についてまとめて申請することが必要。

※時差勤務は恒久的に実施（2020.6月～）さらに、勤務形態は11の勤務形態となり（2021.8.24～）早出・遅出が取得可能。職員の健康維持やワークライフバランスを実現する。
（交代制勤務職員及び他の時差勤務制度により勤務時間の割振りがされている職員は除く）

(29) 介護休暇（男・女）

・負傷、疾病、老齢により14日以上期間にわたり日常生活を営むのに支障がある人の介護をするため、要介護者1人につき3回を超えず、かつ通算して6ヶ月を超えない範囲で介護休暇を取得することができる。

★長年にわたる運動の結果1991年に「介護休業法」が成立し、長野県でも介護欠勤制度から介護休暇として1995年に制度化されました。

※要介護者の範囲は、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹、または、同居を条件に、配偶者の祖父母、配偶者の孫、配偶者の兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子。
（2017.1.1～祖父母、孫、兄弟姉妹については同居要件は撤廃されました。）

※1日または1時間単位の取得も可。時間単位の取得の場合は、1日を通じて4時間の範囲内で、始業時・終業時に続く時間でも、途中でも取得できる。

※病気がいったん治った後、同じ病気が再発した場合は、新たに介護休暇を取得できる。ただし、病気が治癒せず他の病気を併発した場合は新たな介護休暇は取得できない。

※休暇期間が1か月以上になる場合は、代替者が措置される。休暇中に対象者が死亡した場合にも特別休暇中もひき続き代替を配置。（正規職員）ただし、時間取得者については配置されない。

※無給。（時間取得の場合は、休暇時間数により減額される。）ただし、扶養手当、住居手当、単身赴任手当、期末手当、寒冷地手当は全額支給される。通勤手当は、月に1日でも勤務があれば全額支給される。勤勉手当は期間率で減額、地域手当は休暇時間数により減額。

※退職手当の勤続年数からは除算しない。

※66日間は、公立学校共済組合から、「介護休業手当金」（標準報酬月額×67%、上限あり）が支給される。

※休暇日数が昇給期間（昇給日前1年間）の勤務日の6分の1を超える場合には、昇給抑制。ただし復職後休暇期間の1/2は更正される。2017.1.1以降の取得者については昇給抑制の対象から外れました。育児・介護による不利益取扱が禁止されたからです。

※あらかじめ14日以上期間について一括請求する。

※「介護休暇願」に要介護者との続柄を証明する書類（住民票、戸籍謄本など）と要介護者についての医師の診断書または介護が必要なことを証明する書類を添えて提出

★「2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態」については、必ずしも医師の診断書である必要はありません。厚労省 HP「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」のただし書きには、「この基準に厳密にとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、労働者が仕事と介護を両立できるよう事業主は柔軟に運用することが望まれる」とあります。

※長野県教職員互助組合から介護見舞金が1か月 30,000 円支給される。(申請必要)

(30) 介護時間 (男・女) (内部事務)

・負傷、疾病または老齢により 14 日以上にわたり日常生活を営むのに支障がある人の介護や世話（人事委員会が定める）を行う場合、「介護時間」を取得できる。3年以内の期間において、1日につき始業または終業時に続く 2 時間以内。

(2017.1.1～)

※30分単位で取得できます。

※「育児時間」とは異なり、勤務しない時間は減給されます。

※代替者はありません。

★3年間という期間は積み上げではなく、一度スタートすると3年で切れてしまいます。この期間内に(29)「介護休暇」を取得することもできます。「介護休暇」「介護時間」「年休」を使いきったあとに「介護欠勤」に入るという流れになります。よって、取得する際には、権利をどう組み合わせるか、検討してから取ることをおすすめします。事務室や組合にご相談ください。

(31) 介護欠勤 (男・女)

・介護休暇と介護時間が終了しても、介護を必要とする状態が継続している場合は、介護休暇および介護時間終了の翌日から連続する 3 か月以内で取得できる。

※1日または1時間を単位として取得できる。時間取得の条件や期間の計算の仕方は介護休暇と同じ。

※代替についても介護休暇と同様。

※給与についても介護休暇と同様。

※定期昇給のための勤務成績の取り扱い、勤勉手当支給の基礎となる勤務期間の取り扱いについては、介護休暇の取り扱いに準ずる。

※公立学校共済組合から、「休業手当金」(標準報酬日額の 5 割) が支給される。ただし、被扶養者でない配偶者・父母・子の介護について支給期間は 14 日までとなります。(2017 年 4 月～)

※「欠勤届」に要介護者との続柄を証明する書類(住民票、戸籍謄本など)と要介護者の医師の診断書または介護を要することを証明する書類を添えて提出する。

※長野県教職員互助組合から「介護見舞金」が1か月 30,000 円支給される。(申請必要)

※介護時間の新設(2017年1月)によって、「介護欠勤」の廃止が検討されている都道府県もあります。介護離職を防ぐとりくみが重要です。

(32) 配偶者同行休業 (男・女)

- ・外国での勤務等により6月以上外国に滞在する配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）と生活を共にするため、3年以内で取得できる。（通算して3年以内であれば1回延長可）。（無給）

<特別休暇一覧>

※給料に影響のない（有給の）休暇。

	事由	期間
1	感染症予防法による交通遮断又は入院並びに家畜伝染病予防法による交通遮断	その都度必要と認める期間
2	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等による出勤困難	その都度必要と認める期間
3	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際する職員の出勤時の身の危険の回避	その都度必要と認める期間
4	地震、水害、火災その他の災害による ①職員の現住所の滅失、損壊による復旧作業、一時避難 ②職員、家族の水・食糧の不足の確保（職員以外確保にあたる人がいない場合）	その都度必要と認める期間
5	裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会又は官公署への出頭	その都度必要と認める期間
6	選挙権その他公民としての権利の行使	その都度必要と認める期間
7	(育児時間)	(20) 参照 非常勤は無給
8	父母、配偶者、及び子の祭日（法事）	慣習上最小限度必要と認める期間
9	忌 引	別表の日数の範囲内で必要と認める期間
10	職員の結婚	連続する7日（土・日、休日含まず）の範囲内において必要と認める期間
11	(妊娠中、分娩後の通院休暇)	(10) 参照
12	(妊婦の時差出勤)	(9) 参照
13	(妊娠中の休息・補食)	(11) 参照
14	(出産補助休暇)	(19) 参照
15	(男性職員の育児のための特別休暇)	(20) 参照
16	(家族看護休暇)	(26) 参照 非常勤は無給
17	(短期介護休暇)	(27) 参照 非常勤は無給
18	夏季における職員の保養及び家庭生活の充実（夏季特別休暇）	7月1日から9月30日までの間において5日を超えない範囲内で必要と認める期間

