

正規職員・会計年度任用職員ともに 育児休業等の制度が改善 実施は10月1日から



発行所
名古屋市職員労働組合
名古屋市中区三の丸三丁目1-1
Tel. 951-4681
内線 3451~3453
Fax 971-4326
発行人 津田康裕
編集責任者 戸田菜々
組合員の購読料は組合費の中に含まれています。

7月20日、市側は市労連に対して「育児休業等制度の変更を提案しました。この変更は地方公務員育児休業法が育児を原則2回（現行は1回）取得可能にし、さらにそれに加え配偶者の産後休暇にあたる期間（出生後57日以内）にする育児（産後パパ育休）を2回（現行1回）取得可能に改正されたことに伴うものです。今回の市側提案は国基準とその他の内容ですが、産後パパ育休とそれ以外の育児期間を分けて取得期間を計算することで、それぞれの期間が1月以下であれば一時金が減額されないようにしたり、育児参加職免を子が1歳まで（現行は出生後8週間まで）取得できるようにしたりと育児促進、子育て支援を目的にしたものです。そのため、市労連は必要な改善と判断して、その場で妥結しました。

また、7月22日には市職労に対して、市側は会計年度任用職員の育児休業制度について変更を提案しました。その内容は、先の市労連への提案に加え、会計年度任用職員独自の育児休業に関する取扱いを、国の示している基準どおり変更するもので、育児の取得要件を緩和するものでした。市職労は市労連への提案も含めて「必要な人員配置をして取得しやすい職場環境を整えること」を申し入れて、その場で妥結しました。

いずれも実施は今年の10月1日からです。

育児休業等制度について

2022年7月20日

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正等に伴い、育児休業等制度について、下記のとおり改正を行う。

市職労解説 地方公務員育児休業法の改正概要

- ① 育児を原則2回（現行：原則1回）まで取得可能にする。
- ② ①の原則2回までの育児に加え、子の出生後8週間（出生の日から57日）以内に育児（産後パパ育休）を2回（現行：原則1回）まで取得可能にする。



記

1 内容

(1) 再度の育児休業の取扱い

ア 育児休業計画書による再度の育児休業

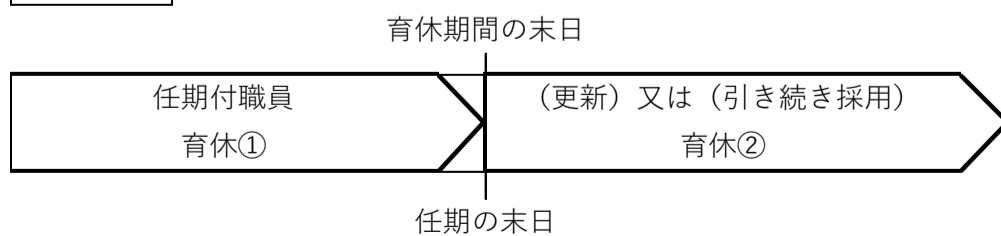
再度の育児休業取得に係る特別の事情から、育児休業計画書により申し出た場合を削除する。

市職労解説 現行の育児休業は原則1回で育児休業計画書により申し出た場合は例外として2回目が取得できましたが、法改正により原則2回となったため、削除します。

イ 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の再度の育児休業

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任期を定めて採用された職員は、その任期が更新される場合又は任命権者を同じくする職に引き続いて採用される場合に、更新前の任期の末日の翌日又は採用の日の初日から、再度の育児休業をすることができることとする。

市職労解説

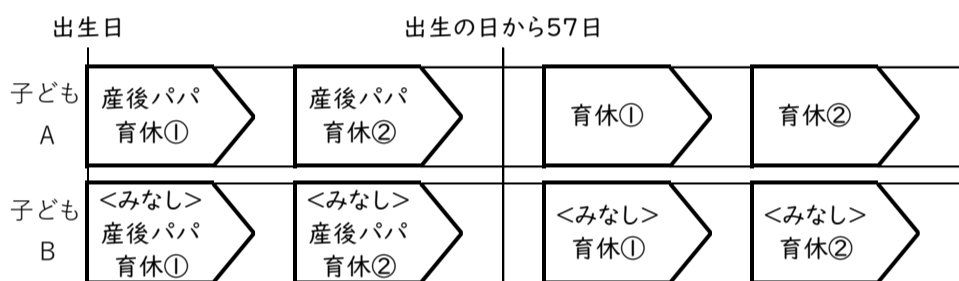


(2) 他の子についても養育した事実が認められる場合の取扱い

1人の子についての子の出生の日から57日以内の育児休業の期間中に、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子の出生の日から57日以内の育児休業をしたものとみなす。

市職労解説

子どもAと同時に子どもB(A、Bは双子等)も養育していた場合は、子どもAに対する産後パパ育休やそれ以外の育児を取得した場合、子どもBに対しても取得したものとみなします。下図の場合、子どもBのための産後パパ育休やそれ以外の育児をさらに取得することはできません。



(3) 子の出生の日から57日以内の育児休業の請求期限

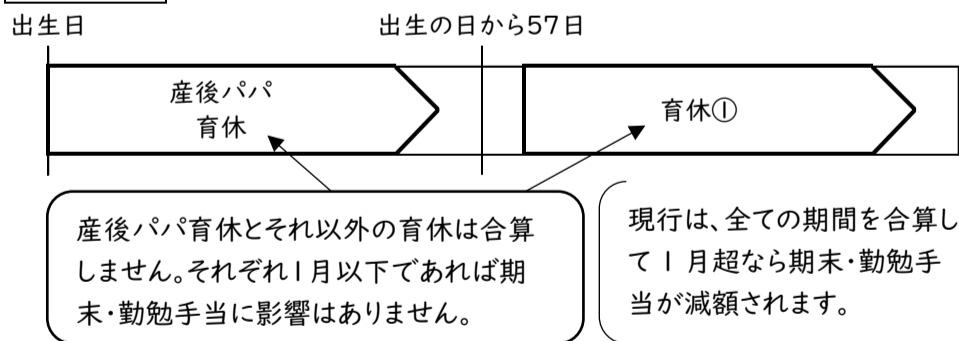
子の出生の日から57日以内の育児休業の承認を受けようとする職員は育児休業を始めようとする日の2週間前までに請求することとする。

市職労解説 現行の請求期限は1月前です。

(4) 期末手当及び勤勉手当における育児休業期間の除算の取扱い

期末手当に係る在職期間及び勤勉手当に係る期間の算定における育児休業期間の除算の取扱いについては、子の出生の日から57日以内の育児休業の期間とそれ以外の育児休業の期間を合算しないこととする。

市職労解説



(5) 配偶者が出産する場合の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育に係る職免の取扱い

配偶者が出産する場合の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育に係る職免については、配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から、子が1歳に達する日までの期間において、取得できるものとする。

市職労解説 現行は、出産後8週間を経過する日まで

※育児参加職免 免除期間は5日以内。免除単位は1日、半日、時間。

2 実施日 2022年10月1日

会計年度任用職員の育児休業制度について

2022年7月22日

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正等に伴い、会計年度任用職員の育児休業制度について、下記のとおり改正を行う。

記

1 内容

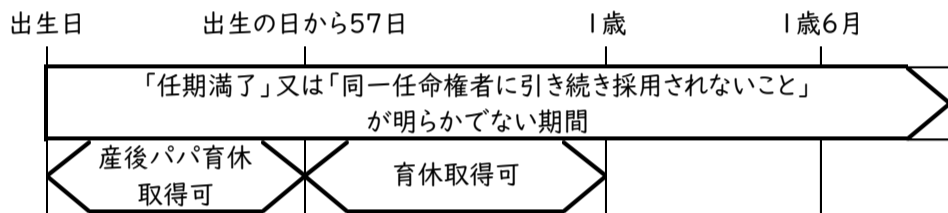
(1) 子の出生の日から57日以内の育児休業の取得要件

次のいずれにも該当する職員は、子の出生の日から57日以内の育児休業をすることができることとする。

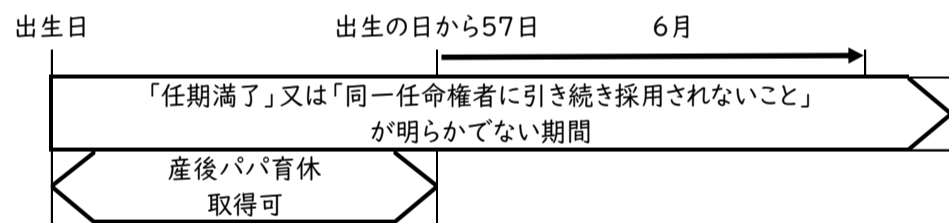
- ① 子の出生の日から57日間の期間の末日から6月を経過する日までに、その任期(任期が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了すること及び任命権者を同じくする職に引き続き採用されないことが明らかでない職員
② 週の勤務日数が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日数が121日以上である職員

市職労解説

現行の育休(産後パパ育休も含みます。)の取得要件は、『子が1歳6月に達する日までに「任期満了」又は「同一任命権者に引き続き採用されないこと」が明らかでないこと』になっています。



改正後、産後パパ育休については、『子の出生の日から57日間の期間の末日から6月を経過する日までに「任期満了」又は「同一任命権者に引き続き採用されないこと」に緩和します。それ以外の育休は引き続き「子が1歳6月に達する日まで」です。



※実質的な任期は5年(再度の任用を非公募にできる回数4回)です。その間は「同一任命権者に引き続き採用されないことが明らかでない」期間です。

(2) 子が1歳から1歳6月までの期間の育児休業の取扱い

- ① 配偶者が子の1歳到達日の翌日以降、育児休業をする場合において、当該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、子が1歳から1歳6月までの期間において1回に限りできることとする。

市職労解説

1歳から1歳6月までの期間に育休を取得するための要件は次のいずれにも該当することが必要です。

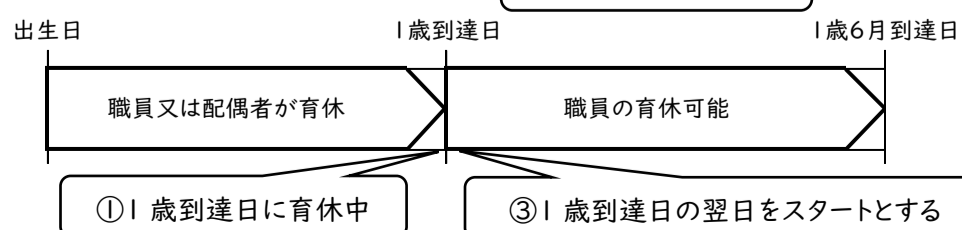
- ①職員 OR 配偶者が子の1歳到達日に育休を取得していること。
②保育所等の利用ができない場合等に該当すること。
③子の1歳到達日の翌日を育休期間の初日とする育休であること。

又は

配偶者が子の1歳以降も育休している場合は、配偶者の育休の末日の翌日以前の日を初日とする育休であること。

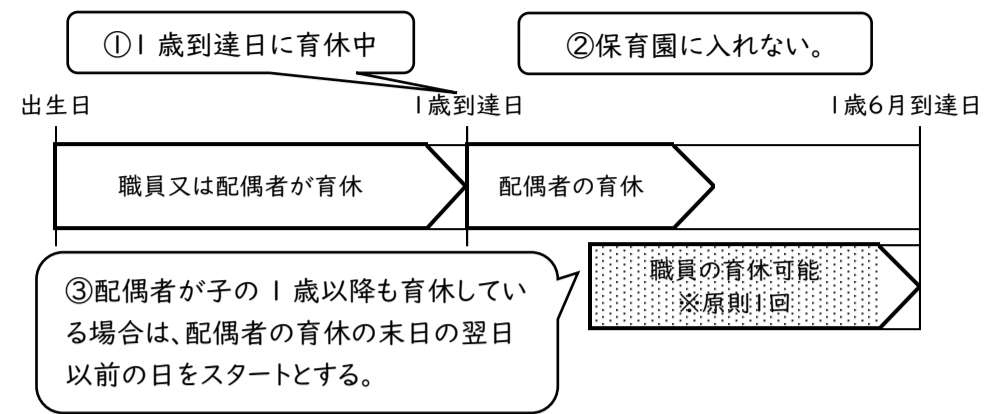
※下線部が改正した部分

<現行>



<改正後> 下線部の場合

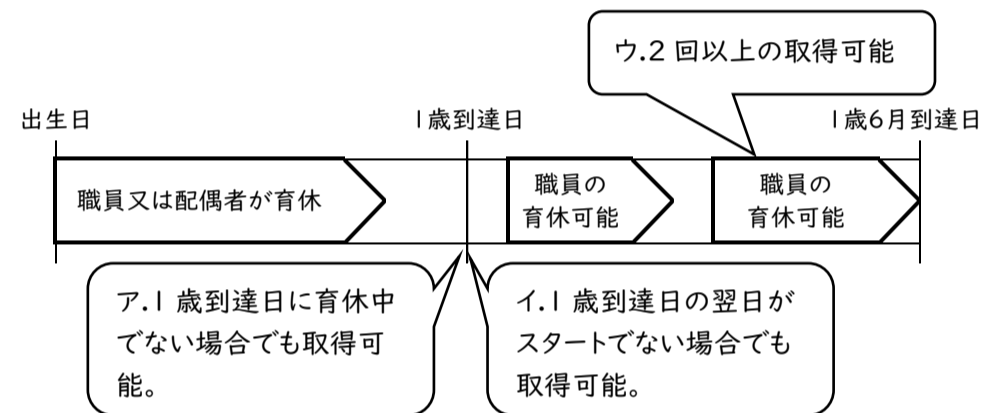
次の場合でも取得可能になります。



- ② 特別の事情がある場合は、子が1歳から1歳6月までの期間において、以下の育児休業をすることができることとする。
ア 職員又は配偶者が子の1歳到達日に育児休業をしていない場合の育児休業
イ 複数回の育児休業
ウ 子の1歳到達日の翌日以外からの育児休業

市職労解説

特別の事情がある場合(下記の労政係長コメント参照してください。)は次の特例が認められます。



(3) 子が1歳6月から2歳までの期間の育児休業の取扱い

- ① 配偶者が子の1歳6月到達日の翌日以降、育児休業をする場合において、当該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、子が1歳6月から2歳までの期間において1回に限りできることとする。
② 特別の事情がある場合は、子が1歳6月から2歳までの期間において、以下の育児休業をすることができることとする。
ア 職員又は配偶者が子の1歳6月到達日に育児休業をしていない場合の育児休業
イ 複数回の育児休業
ウ 子の1歳6月到達日の翌日以外からの育児休業

市職労解説

子が1歳6月から2歳までの期間も(2)の1歳から1歳6月までの期間と同じ取扱いをします。

2 実施日 2022年10月1日

労政係長コメント

子が1歳から1歳6月までの期間及び1歳6月から2歳までの期間の育児休業における特別の事情について

特別の事情とは、現行制度における再度の育児休業を取得する場合の特別の事情である、「育児休業をしている職員が産前の休暇を始め、又は出産したことにより当該育児休業の承認が失効した後、当該産前の休暇又は出産に係る子が死亡等した場合」等、職員の育児休業等に関する条例第3条第1号から第4号に掲げる事由と同様の事由とします。

市職労補足

号外表面の「育児休業等制度について」の1(5)の育児参加職免の取得期間の延長(出産後8週間まで→子が1歳に達する日まで)は会計年度任用職員も同様に延長になることを確認しています。