

子育て支援制度 Q & A

(平成 22 年 6 月 30 日現在)

この度、東北大学の子育て支援のための職員等の休暇制度、育児休業制度を、「Q & A 方式」でわかりやすく説明をしましたので、ご活用ください。

なお、不明な点等がありましたら遠慮なく、各部局の人事担当係又は総務部人事課にお問い合わせください。

(参 考)

関係規程

- ・ 国立大学法人東北大学職員育児休業等規程
- ・ 国立大学法人東北大学職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程
- ・ 国立大学法人東北大学准職員等の労働時間及び休暇等に関する規程

担当部署 休業関係 総務部人事課任用第二係
 休暇関係 総務部人事課職員第一係

〔目次〕

【休暇関係】

- Q 1 妊娠中、健康診査を受けるための休暇が取れるのですか？
- Q 2 出産予定日の何日前から休暇が取れるのですか？
- Q 3 出産後何日まで休暇が取れるのですか？
- Q 4 妻が出産するのですが休暇が取れるのですか？
- Q 5 妻が出産したのですが、その子の養育のため休暇が取れるのですか？
- Q 6 生後1年に達しない子を保育するためにどのような休暇が取れるのですか？
- Q 7 子供が病気なのですが休暇が取れるのですか？
- Q 8 対象となる子供の人数が2人なのですが、1人のために子の看護休暇を10日取得することができますか？
- Q 9 妻が第2子を出産するのですが、第1子の養育のため休暇が取れるのですか？また、取ることができる場合、期間はどのようになっていますか。

【休業関係】

- Q 10 どのような場合、育児休業することができますか？
- Q 11 育児休業するには、どのような手続が必要ですか？
- Q 12 育児休業の期間を延長することはできますか？手続も教えてください。
- Q 13 育児休業の満了前に育児休業が終了することはありますか？
- Q 14 一度育児休業しましたが、もう一度育児休業することができますか？
- Q 15 どのような場合、育児短時間勤務をとることができますか？
- Q 16 育児短時間勤務をとるにはどのような手続が必要ですか？また、勤務時間はどのようになりますか？
- Q 17 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか？手続も教えてください。
- Q 18 育児短時間勤務は同一の子について何回でもとれますか？
- Q 19 育児短時間勤務中に年次有給休暇を取得し、終日勤務をしない場合、どのように取得することになりますか？
- Q 20 どのような場合、育児部分休業をとることができますか？
- Q 21 育児部分休業はどのようなとり方ができますか？手続も教えてください。
- Q 22 育児部分休業中に年次有給休暇を取得する際の手続はどのようになりますか？
- Q 23 育児休業中の身分はどうなりますか？
- Q 24 育児休業・育児短時間勤務・育児部分休業取得時の給与はどうなりますか？
- Q 25 退職手当の取扱いはどうなりますか？
- Q 26 育児休業給付、社会保険などについて教えてください。
- Q 27 子を養育している職員の残業の取扱いはどうなりますか？
- Q 28 子を養育している職員の深夜勤務の取扱いはどうなりますか？

Q 1 妊娠中、健康診査を受けるための休暇が取れるのですか？

- A) 休暇ではありませんが、母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）に規定する健康診査又は保健指導を受けるため、下記のとおり勤務しないことの承認を受けることができます。

期 間	勤務しないことを承認できる時間等	備 考
妊娠満 23 週まで	4 週間に 1 回（1 回につきそれぞれ 1 日の所定の勤務時間等の範囲内で必要と認められる時間。以下同じ。）	医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその
妊娠満 24 週から 満 35 週まで	2 週間に 1 回	指示された回数とする。
妊娠満 36 週から 出産まで	1 週間に 1 回	
産後 1 年まで	その間に 1 回	

Q 2 出産予定日の何日前から休暇が取れるのですか？

- A) 出産予定日の 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）前から特別休暇を取ることができます。（准職員等は年次有給休暇以外の休暇を取ることができます。）

Q 3 出産後何日まで休暇が取れるのですか？

- A) 出産の日の翌日から 8 週間を経過する日まで特別休暇を取ることができます。（准職員等は年次有給休暇以外の休暇を取ることができます。）

Q 4 妻が出産するのですが休暇が取れるのですか？

- A) 妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日まで、2 日間特別休暇を取ることができます。（准職員等は取ることができません。）

Q 5 妻が出産したのですが、その子の養育のため休暇が取れるのですか？

- A) 出産日後 8 週間を経過する日までの間に、その子を養育するため 5 日間の特別休暇を取ることができます。（准職員等は取ることができません。）

Q 6 生後 1 年に達しない子を保育するためにどのような休暇が取れるのですか？

- A) 職員が、授乳を行う場合、託児所への送り迎え等、その子のための一般的な世話をを行うため、1 日 2 回それぞれ 30 分以内、特別休暇を取ることができます。
(准職員等は年次有給休暇以外の休暇を取ることができます。)

Q 7 子供が病気なのですが休暇が取れるのですか？

- A) 小学校就学前であればその子の看護のため、一年間（1 月～12 月）で 5 日間（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が 2 人以上の場合にあっては、10 日）の特別休暇を取ることができます。（准職員等は年次有給休暇以外の休暇を取ることができます。）

Q 8 対象となる子供の人数が 2 人なのですが、1 人のために子の看護休暇を 10 日取得することができますか？

- A) 対象となる子が 2 人以上の場合、同一の子の看護のために年 10 日の子の看護休暇を利用することも可能です。

Q 9 妻が第 2 子を出産するのですが、第 1 子の養育のため休暇が取れるのですか？また、取ることができる場合、期間はどのようになっていますか。

- A) 出産予定日の 6 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）前の日から出産日後 8 週間を経過する日まで、小学校就学前であればその子を養育するため 5 日間の特別休暇を取ることができます。（准職員等は取ることができません。）

Q 10 どのような場合、育児休業することができますか？

- A) 3 歳に満たない子を養育する職員であれば、最長でその子が 3 歳の誕生日の前日まで、その子につき原則として 1 回に限り育児休業をすることができます。
准職員等にあっては、①本学に採用後 1 年以上であり、②申請予定の育児休業の終了予定日を超えて継続雇用が見込まれ、③育児休業終了予定日から 1 年を経過す

る日までに雇用期間が満了し、更新されないことが明らかでなければ育児休業をすることができません。

Q 1 1 育児休業するには、どのような手続が必要ですか？

A) 育児休業を始めようとする日の1か月前までに、育児休業申請書に証明書類（母子健康手帳出生届出済証明書など）（写しで可）を添付し、人事担当係に提出してください。

なお、育児休業の終了後、3月以上の期間を経過した後に再度の育児休業を取得する予定がある場合には、育児休業等計画書も併せて提出してください。

Q 1 2 育児休業の期間を延長することはできますか？手続も教えてください。

A) 原則として1回に限り、延長できます。ただし、配偶者の入院、配偶者との別居等不測の事態が生じ、延長をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合には、再度の延長ができます。

延長を希望する場合は、育児休業申請書に必要事項を記入して、人事担当係に提出してください。

Q 1 3 育児休業の満了前に育児休業が終了することはありますか？

A) 次の事由が生じた場合は、育児休業が失効し、又は取り消されることとなります。
〈失効〉

- ・ 次子の産前休暇又は産後休暇が始まった場合
- ・ 休職又は停職の処分を受けた場合
- ・ 育児休業に係る子が死亡した場合
- ・ 育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合（離縁等）

〈取消〉

- ・ 育児休業に係る子を養育しなくなった場合
※ 養育しなくなった場合とは・・・
 - ・ 子と別居した場合
 - ・ 職員の負傷等により子の日常生活上の世話ができなくなった場合
- ・ 育児休業を次子についての休業に切り替える場合
- ・ 介護休業が始まった場合

※ 休業に係る子が死亡した場合、職員の子でなくなった場合又は子を養育しな

くなくなった場合には、養育状況変更届を人事担当係へ提出してください。また、育児休業中に次子を妊娠した場合には、早めに人事担当係までご連絡ください。

Q14 一度育児休業しましたが、もう一度育児休業することができますか？

A) 次のような場合に、もう一度育児休業できます。育児休業申請書に再度の育児休業を申請する理由等の必要事項を記入して、人事担当係へ提出してください。

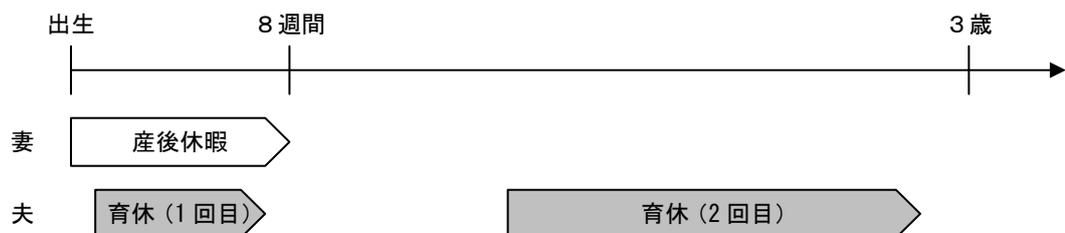
- ・ 配偶者が入院した場合
- ・ 配偶者との別居等、育児休業終了時に予測できなかった事実が生じた場合
- ・ 子が負傷、疾病、障害により2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ・ 保育所（いわゆる無認可保育施設は含まない）に入所を希望しているが、入所できない場合

※ 市町村に対して保育の申込みを行っており、市町村から、少なくとも、再度の育児休業に係る育児休業期間の初日において保育が行われない旨の通知がなされている場合をいいます。

- ・ 当初の育児休業申請時に育児休業計画書を提出し、職員の当初の育児休業が終了した後、3月以上の期間を経過した場合 【Q11の、なお書き参照】
- ・ 次子出産により育児休業が失効後、次子が死亡等した場合
- ・ 育児休業を次子の育児休業に切り替えた後、次子が死亡等した場合
- ・ 介護休業が始まったことにより育児休業が取り消された場合であって、介護休業に係る対象家族が死亡した場合又は対象家族との親族関係が消滅した場合
- ・ 退職等の処分を受けた後、処分が終了した場合

また、産後の休暇を取得していない職員が、子の出生の日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内に当該子について最初の育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。【下図参照】

【8週間以内に当該子について最初の育児休業を取得した場合とは】



※ 1回目の育児休業が産後8週間以内に終了していることが必要です。また、産後休暇を取得した職員は対象になりません。

Q 1 5 どのような場合、育児短時間勤務をとることができますか？

- A) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員であれば、最長でその子がその始期に達するまで取得できます。
ただし、再雇用職員・准職員・時間雇用職員・短期雇用職員は対象となりません。

Q 1 6 育児短時間勤務をとるにはどのような手続が必要ですか？また、勤務時間はどのようになりますか？

- A) 育児短時間勤務を始めようとする日の1か月前までに、育児短時間勤務申請書に証明書類（母子健康手帳出生届済証明書など）（写しで可）を添付し人事担当係に提出して下さい。
1回の申請で取得できる期間は1か月以上1年以下です。
なお、育児短時間勤務の終了後、3月以上の期間を経過した後に再度の育児短時間勤務をとる予定がある場合には、育児休業等計画書も併せて提出して下さい。

※ 勤務時間について

育児短時間勤務は1週あたり20時間～25時間の範囲で勤務することとなり、
具体の勤務時間は次に掲げる区分のいずれかになります。

なお、育児短時間勤務職員は裁量労働制の適用除外となります。

- ① 日曜日及び土曜日を休日とし、それ以外の日に1日につき4時間勤務すること（週20時間勤務）
- ② 日曜日及び土曜日を休日とし、それ以外の日に1日につき5時間勤務すること（週25時間勤務）
- ③ 日曜日及び土曜日を休日とし、それ以外の日のうち3日について1日につき7時間45分勤務すること（週23時間15分勤務）
- ④ 日曜日及び土曜日を休日とし、それ以外の日のうち2日については1日につき7時間45分、もう1日については4時間30分勤務すること（週20時間勤務）
- ⑤ 変形労働時間制を適用される職員は、1週当たり20時間から25時間の勤務になるよう別に定められます。

Q 1 7 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか？手続も教えてください。

- A) 小学校就学の始期に達するまで何回でも延長できます。
延長を希望する場合は、延長をしようとする日の1か月前までに、育児短時間勤務

務申請書を人事担当係に提出して下さい。

Q 1 8 育児短時間勤務は同一の子について何回でもとれますか？

A) 小学校就学の始期に達するまで何回でも取得することができます。ただし、2 回目以降の育児短時間勤務が取得可能となるのは、特別の事情がある場合を除き、前回の育児短時間勤務終了の日の翌日から起算して1年経過後となります。

※ 「特別の事情」とは・・・

- ・ 当初の育児短時間勤務申請時に育児休業等計画書を提出し、職員の当初の育児短時間勤務が終了した後、3月以上の期間を経過した場合 【Q16の、なお書き参照】
- ・ 次子の出産により育児短時間勤務が失効後、次子が死亡等した場合
- ・ 育児短時間勤務を次子の育児短時間勤務に切り替えた後、次子が死亡等した場合
- ・ 休職等の処分を受け育児短時間勤務が失効後、処分が終了した場合
- ・ 職員が病気等により育児短時間勤務が取り消された後、病気が回復した場合
- ・ 配偶者の入院、配偶者との別居等、育児短時間勤務終了時に予測できなかった事実が生じた場合
- ・ 子が負傷、疾病、障害により2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ・ 保育所（いわゆる無認可保育施設は含まない）に入所を希望しているが、入所できない場合
- ・ 介護休業が始まったことにより育児短時間勤務が取り消された場合であって、介護休業に係る対象家族が死亡した場合又は対象家族との親族関係が消滅した場合

Q 1 9 育児短時間勤務中に年次有給休暇を取得し、終日勤務をしない場合、どのように取得することになりますか？

A) 例えば、1日につき4時間勤務する（週20時間勤務）場合であっても、年次有給休暇を取得することにより終日勤務をしないこととなる場合には、時間単位ではなく、1日の年次有給休暇を取得することとなります。

Q 2 0 どのような場合、育児部分休業をとることができますか？

A) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員であれば、育児部分休業をすることができます。

准職員等にあつては、労使協定が締結されている場合、本学に採用後1年以上経過していなければ育児部分休業を取得することができません。

なお、育児短時間勤務をしている職員は対象とはなりません。

Q 2 1 育児部分休業はどのようなとり方ができますか？ 手続も教えてください。

A) 始業の時刻から連続し、又は、終業の時刻まで連続する時間帯において、1日を通じて2時間の範囲内で30分単位で取得することができます。

育児部分休業を始めようとする1か月前までに、育児部分休業申請書に証明書類（母子健康手帳出生届済証明書など）（写しで可）を添付し、人事担当係へ提出してください。

※ いわゆる「保育時間」（Q 6 参照）と育児部分休業とは別に取得することが可能です。

【取得例】

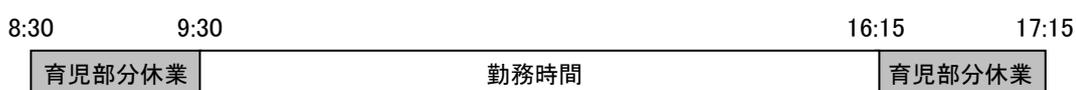


※ 事前に、育児部分休業申請書に必要事項を記入の上、人事担当係へ提出してください。育児部分休業の申請は、必要な期間及び時間についてあらかじめ一括して請求してください。

Q 2 2 育児部分休業中に年次有給休暇を取得する際の手続はどのようになりますか？

A) 育児部分休業中に休暇を取得することにより、育児部分休業と休暇の時間が重複する場合には、育児部分休業を取り消した上で、休暇を取得することとなります。

【取得例】



1日の年次有給休暇を取得する場合

→ 育児部分休業を取り消し、1日の年次有給休暇を取得します。

Q 2 3 育児休業中の身分はどうなりますか？

- A) 育児休業を申し出たときに占めていた職を保有します。育児休業等を申し出たこと、又は取得したことを理由として、不利益な取扱いを受けません。

Q 2 4 育児休業・育児短時間勤務・育児部分休業取得時の給与はどうなりますか？

- A) 育児休業中の給与は支給されません。月の途中で育児休業した場合又は育児休業から職務に復帰した場合は、勤務した日について日割り計算によって給与が支給されます。

育児短時間勤務時の給与は勤務時間数に応じた額（本給月額×（週の勤務時間数／38時間45分））となります。（一部の手当を除く。）月の途中で育児短時間勤務をした場合又は育児短時間勤務から通常の勤務の形態となった場合は、それぞれの勤務形態により勤務した日について日割り計算によって給与が支給されます。

育児部分休業中の給与は減額されます。育児部分休業により勤務しなかった1時間につき、勤務1時間当たりの給与額が減額されて支給されます。

Q 2 5 退職手当の取扱いはどうなりますか？

- A) 退職手当の算定の基礎となる在職期間から、育児休業期間の2分の1（ただし、育児休業期間のうち、当該育児休業に係る子が1歳になるまでの期間は、3分の1）、育児短時間勤務期間の3分の1に相当する期間を除算することになります。

Q 2 6 育児休業給付、社会保険などについて教えてください。

- A) 育児休業給付

（平成22年3月31日以前に育児休業が始まった場合）

育児休業給付には、育児休業期間中に支給される育児休業基本給付金と、育児休業が終了後引き続き6か月間雇用された場合に支給される育児休業者職場復帰給付金とがあります。支給額は、基本給付金が、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の30%相当額、職場復帰給付金が、休業開始時賃金日額×育児休業基本給付金が支給された支給日数の合計日数の20%相当額が雇用保険から支給されます。

（平成22年4月1日以降に育児休業が始まった場合）

育児休業者職場復帰給付金が廃止され、育児休業基本給付金が「育児休業給付金」として支給されます。原則として休業開始時賃金日額×支給日数の50%相当額が雇

用保険から支給されます。

※ 給付対象期間は原則として子が1歳に達するまでですが、1歳2か月又は1歳6か月に達するまで支給される場合があります。詳細につきましては以下のWebページをご参照ください。

(URL : http://www.hellowork.go.jp/html/info_1_h3d.html)

なお、この給付金を受給するには手続きが必要です。給与担当係に申し出てください。

国家公務員共済組合 共済事業

職員で国家公務員共済組合に加入している場合、育児休業期間中の共済掛金等は、申請により免除されます。手続きが必要です。給与担当係に申し出てください。(免除期間は、最長で子が3歳に達するまでです。)

社会保険 (健康保険、厚生年金保険)

准職員等で社会保険に加入している場合、育児休業期間中の社会保険料等は申請により免除されます。手続きが必要です。給与担当係に申し出てください。(免除期間は、最長で子が3歳に達するまでです。)

Q 2 7 子を養育している職員の残業の取扱いはどうなりますか？

- A) 3歳に満たない子を養育するために所定労働時間を越える勤務の免除を請求した場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、残業を命じることはありません。
- また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために所定労働時間を超える勤務の制限を請求した場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、月24時間・年150時間を超えて残業を命じることはありません。
- なお、所定労働時間を超える勤務の制限については、採用後1年以上の職員に限ります。

Q 2 8 子を養育している職員の深夜勤務の取扱いはどうなりますか？

- A) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために請求した場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの深夜勤務を命じることはありません。
- ただし、請求に係る子を保育することができる16歳以上の同居の家族がいない場合に限ります。
- ※ 「16歳以上の同居の家族」とは、以下のいずれにも該当する者をいいます。
- ・ 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1月について3

日以下の者を含む) であること

- ・ 請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと
- ・ 6 週間以内に出産する予定であるか又は産後 8 週間を経過しない者でないこと