

1月1日より「出生サポート休暇」新設！「子育て支援休暇」拡大！

会計年度任用職員の産前産後休暇等「有給化」施行！

昨年11月の賃金権利確定交渉で回答があった「不妊治療のための特別休暇」（出生サポート休暇）の新設や会計年度任用職員（非常勤）の産前産後休暇等の有給化、子育て支援休暇の拡充が2022年1月1日から施行されました。その内容と合わせて、他の特別休暇や勤勉手当の期間率等との関係についてまとめてみました。（裏面参照）

出生サポート休暇（不妊治療）の新設

対象；一般職の職員（斉一型週3日以上勤務、不斉一型年121日以上勤務の会計年度任用職員を含む）
 期間；年5日（体外受精・顕微授精関係は10日）
 正規；暦年で 会計年度；年度で
 単位；1日、半日又は1時間

子育て支援休暇の対象拡大

対象；自然学校と修学旅行説明会を対象に加える。

会計年度職員の子育て等に係る特別休暇の有給化

対象；配偶者の出産補助休暇
 男性の育児参加のための休暇
 産前休暇 産後休暇

特別休暇（下記休暇）は「勤勉手当の期間率」に影響はありません

～詳しくは兵庫教組「教職員ハンドブック」を参照してください～

○産休（産前・産後）

産前（出産予定日の前日から8週間）
 産後（出産の翌日から8週間）

○育児時間

生後1年6か月に達しない子を保育する場合〔1日2回計90分以内〕

○子育て支援休暇

義務教育終了前の子を養育する職員
 1暦年5日（子が2人以上の場合10日）
 中学校卒業までの子の看護、健康診断、授業参観、入学式、卒業式、音楽発表会、運動会等の学校行事、家庭訪問、個人懇談、説明会（入学、修学旅行、自然学校）など。
 感染病予防のための休校になった場合。

○配偶者の出産に係る特別休暇

入院・退院の付添い、出産時の付添いなど
 「3日の範囲内で1日、半日又は1時間単位」

○男性職員の育児参加のための休暇

妻の産前産後の期間に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場合

○生理休暇

1回に3日の範囲内 1日単位

○結婚のための特別休暇

5日の範囲内 1日単位

○妊産婦のための特別休暇

母子保健法に規定する保健指導や健康診査を受ける場合
 〔1回につき1日、半日、1時間単位〕

○妊娠中の通勤緩和のための休暇

妊娠中の通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体や胎児の健康保持に影響があるとき

○短期介護休暇

要介護者を介護する 1暦年において5日
 〔1日、半日又は1時間単位〕

○親族が死亡した場合の特別休暇

親族の死亡 1日単位で

○夏季休暇

6月～9月の期間に5日
 〔1日、半日、1時間単位〕

○ボランティアのための休暇

1暦年において5日 〔1日、1時間単位〕

○リフレッシュ休暇（長期勤続）

・勤続20年、勤続30年に達した職員
 連続する3日の範囲内で
 20年：永年勤続（20年）表彰から1年以内
 30年：永年勤続表彰から10年を経過する日の属する年の4月1日から1年以内

Q1: 「期末手当」と「勤勉手当」の違いは何ですか？

A1: 一時金(ボーナス)には、「期末手当」と「勤勉手当」があります。

- ・支給される対象は、基準日に在職する者(6月1日と12月1日)
- ・在職期間に応じて年2回支給されます。(6月30日、12月10日)

「期末手当」

- ・常勤職員、再任用職員、会計年度任用職員にも支給されます。
- ・期末手当の支給割合は、1.2月分。再任用職員は、0.675月分。

「勤勉手当」

- ・会計年度任用職員には支給されません。
- ・勤勉手当の支給割合は、平均0.95月分
 - ・良好(0.92) ・優秀(1.035)
 - ・特に優秀(1.15)
- 再任用職員は、平均0.45月分
 - ・良好(0.435) ・優秀(0.47)

「一時金」の支給月数(年間)

再任用以外

4.3月(期末手当2.4月、勤勉手当1.9月)

再任用職員

2.25月(期末手当1.35月、勤勉手当0.9月)

Q3: 新設される「出生サポート休暇(不妊治療のための休暇)」や「特別休暇」は勤勉手当の勤務期間から除算されますか？

A3: 特別休暇は、勤務期間から除算されません。

「不妊治療のための休暇」

不妊治療のための休暇は「特別休暇」です。

年5日(条件によって10日)取れます。

不妊治療には、これまでと同様に「病気休暇」も使えます。

Q5: 「勤勉手当の期間率」に関係ない休暇等は？

A5: 次のものです。

1. 年次有給休暇(年休)
2. 職務専免義務免除(専免)
研修、厚生(人間ドック、検診)
人事委員会が定めるものがあります。
3. 特別休暇

Q6: 「30日以内の育児部分休暇」と「1か月以内の育児休業」はどう違うのですか？

A6: 育児休業は期間で取得するため、異なる表現となっています。

例えば、2月1日から3月1日までの育休は29日間ですが1か月と1日、3月1日から3月31日までの育休は31日間ですが1か月となります。

「育児部分休暇」

- ・小学校3年生までの子を学童保育を行う施設に送迎する場合の休暇
- ・一日の勤務時間の始め又は終わりを休む
- ・勤務していない時間分だけ給与の減額がある。
- ・30日を超える場合は、全期間が除算されて勤勉手当が減額される。

「育児休業」

- ・3歳に達するまでの子を養育する場合の休業
- ・無給。男性が取ってもよい。1か月を超えると全期間が除算されて勤勉手当が減額される。

Q7: 「特別欠勤」とはどのような場合にとれますか？

A7: 次の場合に取得できます。

① 配偶者等の看護に従事する場合

配偶者、二親等以内の親族(父母、子、祖父母、孫、兄弟姉妹)

出産・病気・負傷等により、看護・介護・付添いを要する場合

② 妊娠嘔吐、妊娠に起因する生理的な症状の場合

期間: 1暦年について10日

取得単位: 1日、半日又は1時間

給与は減額されませんが、勤勉手当については減額されます。

期間率の改正によって「特別欠勤」が使えなくなっています。来年度の確定交渉では、「特別欠勤」を使っても勤勉手当が削減されなくなるように取り組みましょう！