

## 警察職員の育児休業等の取扱いについて（例規）

〔最終改正 令和5.3.20 例規務第10号  
京都府警察本部長から各部長、各所属長あて〕

この度、地方公務員の育児休業等に関する制度を定める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。）及び職員の育児休業等に関する条例（平成4年京都府条例第4号。以下「条例」という。）が制定されたことに伴い、当府警察職員（以下「職員」という。）の育児休業等に関し、必要な事項を下記のとおり定め、平成4年4月1日から実施することとしたから、誤りのないようにされたい。

### 記

#### 第1 育児休業の取扱い

##### 1 育児休業（法第2条第1項関係）

職員は、後記第1の2に規定する職員である場合を除き、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3歳に満たない子（職員と法律上の親子関係にある子をいい、職員が養育する子（養子及び配偶者の子を含む。）のほか、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親である職員に委託されている子及び養子縁組里親としての職員に委託しようとしたが、実親等の同意が得られなかったため、養育里親としての職員に委託された子を含む。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歳に達する日から1歳6箇月（養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合は2歳）に達する日までの間で後記第1の2の2で定める日）まで、育児休業をすることができる。

##### 2 育児休業をすることができない職員（法第2条第1項、条例第2条関係）

- (1) 法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員
- (2) 勤務延長職員（職員の定年等に関する条例（昭和59年京都府条例第57号）第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員をいう。以下同じ。）
- (3) 職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員
- (4) 一般職の任期付研究員及び任期付職員の採用に関する条例（平成14年京都府条例第45号）第3条第8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
- (5) 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

- (ア) その養育する子が1歳6箇月に達する日（当該子の出生の日から後記第1の3の2に規定する期間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、後記第1の2の2の(4)に掲げる場合に該当する場合にあっては当該子が2歳に達する日）までに、任期（任期が更新される場合は更新後のもの）が満了する者であって、引き続き任命権者（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第6条第1項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。）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もの
- (イ) 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あって1年間の勤務日が121日以上であるもの

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歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該子について当該非常勤職員が後記第1の2の2の(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、後記第1の2の2の(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非常勤職員であって、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もの

2の2 非常勤職員の育児休業の期間（法第2条第1項、条例第2条の3、第2条の4関係）

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

(1) 後記第1の2の2の(2)から(4)まで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（以下第1の2の2において「地方等育児休業」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地方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箇月に達する日（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箇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規定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、後記第1の3の(7)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、後記第1の3の(1)から(4)で定める特別の事情がある場合にあってはウに掲げる場合に該当する場合） 当該子が1歳6箇月に達する日

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記第1の2の2の(2)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前記第1の2の2の(2)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地方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っては、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地方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地方等育児休業をする場合にあつては、当該地方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記第1の2の2の(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(当該配偶者が前記第1の2の2の(2)に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする地方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)において地方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いずれかの場合に該当する場合

(ア) 当該子について条例第3条第6号に規定する保育所等(以下「保育所等」という。)の入所を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面入所できない場合

(イ) 常態として当該子を養育している当該子の親である配偶者(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。)であつて当該子が1歳に達する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 当該子と同居しないこととなった場合

d 8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記第1の2の2の(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つては、当該末日とされた日)後の期間においてこの規定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箇月から2歳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規定に該当して育児休業をしている場合であつて後記第1の3の(7)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、後記第1の3の(1)から(4)で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) 当該子が2歳に達する日

ア 当該非常勤職員が当該子の1歳6箇月到達日の翌日(当該非常勤職員の配偶者が第1の2の2の(4)に該当し、又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあつては、当該地方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 非常勤職員又はその配偶者が当該子の1歳6箇月到達日において育児休業をしている場合

ウ 当該子の1歳6箇月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であって、次に掲げる場合のいずれかに該当する場合  
(ア) 保育所等の入所を希望し、申込みを行っているが、当面入所できない場合

(イ) 1歳6箇月到達日後に子を養育する予定であった配偶者が、前記第1の2の2の(3)のウの(イ)のaからdまでの場合のいずれかに該当する場合

エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6箇月到達日後の期間においてこの規定に該当して育児休業をしたことがない場合

3 再度の育児休業をすることができる場合（法第2条第1項ただし書、条例第3条関係）

当該子について既に2回の育児休業（法第2条第1項各号に掲げる場合に該当してする育児休業を除く。）をしたことがあるとき（法に基づき育児休業をしたことをいい、他の法律に基づき育児休業をした場合は含まない。また、職員が双子等の複数の3歳に満た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、その子についても既に育児休業をしたものとして取り扱うものとする。）は、次に掲げる特別の事情がある場合に限り、再度の育児休業をすることができる。

(1) 育児休業をしている職員が産前の特別休暇を始め、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、当該産前の特別休暇若しくは出産に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなった場合

(2) 育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子以外の子を養育することにより、当該育児休業の承認が取り消された後、養育することとなった当該子が死亡し、養子縁組等により職員と別居することとなり、家庭裁判所の審判の結果、特別養子縁組の成立が認められず、又は養子縁組が成立しないまま里親委託が解除された場合

(3) 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、当該休職又は停職が終了した場合

(4) 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され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場合

(5) 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の入所を希望し、申込みを行っているが、当面入所でき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場合

(6) 前記第1の2の2の(3)又は(4)に掲げる場合に該当する場合

(7) 任期を定めて採用された職員であって、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場合

3の2 法第2条第1項第1号に規定する条例で定める期間（法第2条第1項ただし書き、条例第3条の2関係）

法第2条第1項第1号に規定する条例で定める期間は、57日間である。

#### 4 育児休業の承認の請求手続（法第2条第2項関係）

- (1) 育児休業の請求は、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、原則として育児休業を始めようとする1箇月前まで（法第2条第1項第1号に掲げる場合に該当してする育児休業の場合は2週間前まで）に育児休業承認請求書（別記様式第1）を所属長に提出して行うものとする。
- (2) 所属長は、育児休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができるものとする。
- (3) 所属長は、前記第1の4の(1)の育児休業承認請求書を受理したときは、育児休業承認申請書（別記様式第2）に育児休業承認請求書を添付して、本部長に申請（警務部警務課長経由。以下同じ。）するものとする。

#### 5 育児休業の承認（法第2条第3項関係）

育児休業の承認の申請があったときは、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（業務分担の変更、職員の配置換え、非常勤職員の採用、臨時的任用等の措置をいう。）を講じることが著しく困難である場合を除き、これを承認するものとする。

#### 6 育児休業の期間の延長（法第3条、条例第4条関係）

- (1) 育児休業をしている職員は、特別の事情がある場合を除き、1回に限り当該育児休業の期間の延長を請求することができる。
- (2) 育児休業の期間の再度の延長を請求できる特別の事情とは、次のいずれかに該当する場合をいう。
  - 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保育所等の入所を希望し、申込みを行っているが、当面入所できないことその他の育児休業の期間の延長の請求時に予測できなかっ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。

#### 7 育児休業の効果（法第4条関係）

- (1) 育児休業をしている職員は、育児休業の開始時に占めていた職又は育児休業の期間中に異動したときの職を保有するが、職務に従事しない。
- (2) 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。
- (3) 育児休業の期間の延長の請求手続については、前記第1の4に規定する育児休業の承認の請求手続を準用する。

#### 8 育児休業の承認の失効（法第5条第1項関係）

育児休業の承認は、次に掲げる場合にその効力を失う。

- (1) 当該育児休業をしている職員が産前の特別休暇を始め、又は出産（妊娠満12週以後の分娩（死産を含む。）をいう。）した場合
- (2) 当該職員が退職又は停職の処分を受けた場合
- (3) 当該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。この場合において、「職員の子でなくなった」とは、次のいずれかに該当する場合をいう。

- ア 職員と育児休業に係る子とが離縁した場合
  - イ 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
  - ウ 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 に規定する特別養子縁組により終了した場合
  - エ 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里親委託が解除された場合
- 9 育児休業の承認の取消し（法第 5 条第 2 項、条例第 5 条関係）
- 育児休業をしている職員が次に掲げる事由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。
- (1) 育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったこと。この場合において、「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。
    - ア 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
    - イ 職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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
    - ウ 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
  - (2) 育児休業をしている職員について当該育児休業の承認を取り消し、引き続き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。
- 10 子が死亡した場合等の届出
- (1) 育児休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を養育状況変更届（別記様式第 3）により、所属長に届け出るものとする。
    - ア 育児休業に係る子が死亡した場合
    - イ 育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合
    - ウ 育児休業に係る子を養育しなくなった場合
  - (2) 所属長は、前記第 1 の 10 の (1) に規定する養育状況変更届を受理したときは、養育状況変更報告書（別記様式第 4）に養育状況変更届を添付して本部長に速やかに報告するものとする。
- 11 職務復帰
- (1) 育児休業の期間が満了したとき、育児休業の承認が休職若しく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（前記第 1 の 9 の (2) に規定する場合を除く。）は、当該育児休業に係る職員は、職務に復帰するとともに、速やかに職務復帰届（別記様式第 5）を所属長に提出するものとする。
  - (2) 所属長は、前記第 1 の 11 の (1) に規定する職務復帰届を受理したときは、職務復帰報告書（別記様式第 6）に職務復帰届を添付して、本部長に報告するものとする。
  - (3) 所属長は、職員が円滑に職務復帰できるよう育児休業期間中における業務に関する情報の提供、復帰直後における職場教養に配慮するものとする。
- 第 2 育児短時間勤務の取扱い
- 1 育児短時間勤務（法第 10 条第 1 項関係）
- 職員は、後記第 2 の 2 に規定する職員である場合を除き、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の子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、

後記第2の4の(1)又は(2)に掲げるいずれかの勤務の形態により、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。

2 育児短時間勤務をすることができない職員（法第10条第1項、条例第7条関係）

(1) 法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員

(2) 勤務延長職員

(3) 職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員

3 育児短時間勤務終了後1年以内での育児短時間勤務の請求（法第10条第1項ただし書、条例第8条関係）

育児短時間勤務により養育しようとする子について、既に育児短時間勤務をしたことがあるとき（法に基づき育児短時間勤務をしたことをいい、他の法律に基づき育児短時間勤務をした場合は含まない。）は、次に掲げる場合を除き、当該子に係る育児短時間勤務の終了の翌日から1年以内は育児短時間勤務をすることができないものとする。この場合において、職員が双子等の複数の小学校就学の始期に達するまでの子を養育した事実が認められるときは、当該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。

(1) 育児短時間勤務をしている職員が産前の特別休暇を始め、若しくは出産（妊娠4箇月以上の分べん（死産を含む。）をいう。以下同じ。）をしたことにより当該育児短時間勤務の承認が失効した後、当該産前の特別休暇若しくは出産に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなった場合

(2) 育児短時間勤務をしている職員が当該申請に係る子以外の子を養育することになっ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、当該養育することとなった子が死亡し、養子縁組等により職員と別居することとなり、家庭裁判所の審判の結果、特別養子縁組の成立が認められず、又は養子縁組が成立しないまま里親委託が解除された場合

(3) 育児短時間勤務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短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は停職が終了した場合

(4) 育児短時間勤務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場合

(5) 承認された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するため、現に承認された育児短時間勤務の承認が取り消された場合

(6) 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を請求する際育児短時間勤務により当該育児短時間勤務に係る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の4）により所属長に申し出ている場合

(7) 配偶者の負傷又は疾病による入院、配偶者との別居、育児短時間勤務に係る子について保育所等の入所を希望し、申込みを行っているが、当面入所でき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発生したことにより、1年以内での育児短時間勤務をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

4 育児短時間勤務の勤務形態（法第10条第1項、条例第9条関係）

(1) 育児短時間勤務の勤務形態は次のいずれかとする。

- ア 日曜日及び土曜日を週休日とし、1日につき3時間55分の勤務とする勤務形態
  - イ 日曜日及び土曜日を週休日とし、1日につき4時間55分の勤務とする勤務形態
  - ウ 日曜日及び土曜日並びにこれらの日以外の2日を週休日とし、1日につき7時間45分の勤務とする勤務形態
  - エ 日曜日及び土曜日並びにこれらの日以外の2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日は1日につき7時間45分と、1日は1日につき3時間55分の勤務とする勤務形態
- (2) 前記第2の4の(1)の規定にかかわらず、職員の給与等に関する条例（昭和31年京都府条例第28号）第32条第1項の規定により、本部長が公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員と認めた場合は、次に掲げる勤務形態とする。
- ア 4週間ごとに8日以上を週休日とし、1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分の勤務とする勤務形態
  - イ 4週間につき1週間当たり1日以上を週休日とし、1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分の勤務とする勤務形態
- 5 育児短時間勤務の承認の請求手続等（法第10条第2項、条例第10条関係）
- (1) 育児短時間勤務の承認の請求は、育児短時間勤務をしようとする期間（1箇月以上1年以下の期間に限る。）の初日及び末日並びに勤務形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、当該初日の1箇月前までに育児短時間勤務承認請求書（別記様式第6の2）を所属長に提出して行うものとする。
  - (2) 所属長は、育児短時間勤務の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。
  - (3) 所属長は前記第2の5の(1)の育児短時間勤務承認請求書を受理したときは、育児短時間勤務承認申請書（別記様式第6の3）に育児短時間勤務承認請求書を添付して、本部長に申請するものとする。
- 6 育児短時間勤務の承認（法第10条第3項関係）
- 前記第1の5の規定は、育児短時間勤務の承認について準用する。
- 7 育児短時間勤務の期間の延長（法第11条、条例第10条関係）
- (1) 育児短時間勤務をしている職員は、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) 前記第1の5の規定は育児短時間勤務の期間の延長の承認について、前記第2の5の規定は育児短時間勤務の期間の延長の請求について準用する。
- 8 育児短時間勤務の承認の失効（法第12条関係）
- 前記第1の8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。
- 9 育児短時間勤務の承認の取消し（法第12条、条例第11条関係）
- 育児短時間勤務をしている職員が次に掲げる事由に該当すると認めるときは、当該育児短時間勤務の承認を取り消すものとする。
- (1) 育児短時間勤務をしている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。この場合において、「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。
    - ア 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
    - イ 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

ウ 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

(2) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の承認を取り消し、引き続き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

(3) 育児短時間勤務をしている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

#### 10 子が死亡した場合等の届出

前記第1の10の規定は、子が死亡した場合等の届出について準用する。

### 第3 部分休業の取扱い

#### 1 部分休業（法第19条第1項、条例第16条関係）

(1) 所属長は、後記第3の2に規定する職員である場合を除き、職員が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22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。以下第3の1において同じ。）にあつては、3歳）に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）を請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、部分休業を承認することができる。

(2) 部分休業の承認は、正規の勤務時間（非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員等を除く。）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、1日を通じて2時間（育児時間又は介護時間を承認されている職員（非常勤職員を除く。）については、1日につき2時間から当該育児時間又は介護時間を減じた時間）を超えない範囲内で、30分を単位として行うものとする。

(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又は介護時間を承認されている場合にあつては、当該育児時間又は介護時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は介護時間を承認されている時間を減じた時間を超えない範囲内）で行うものとする。

#### 2 部分休業をすることができない職員（法第19条第1項、条例第15条関係）

部分休業をすることができない職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 法第17条の規定による短時間勤務をしている職員

(2) 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日以上である非常勤職員であつて、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非常勤職員以外の非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員等を除く。）

#### 3 部分休業の承認の請求手続等

(1) 部分休業の承認の請求は、部分休業承認請求書（別記様式第7）を所属長に提出して行うものとする。

(2) 所属長は、部分休業の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、

当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(3) 所属長は、部分休業の請求があった場合には、速やかに承認するかどうかを決定し、当該職員に対して当該決定を通知するものとする。

(4) 所属長は、部分休業を承認する場合には、部分休業が必要な一定の期間（おおむね3箇月間）について、あらかじめ包括的に請求させて承認することができるものとする。

(5) 所属長は、前記第3の3の(3)の規定により承認の決定の通知をしたときは、当該通知に係る部分休業承認請求書の写しを速やかに警務部警務課長に送付するものとする。

4 部分休業等の承認の失効及び取消し並びに子が死亡した場合等の届出（法第19条第3項、条例第17条関係）

(1) 前記第1の8から同10までの規定は、部分休業の承認の失効及び取消し並びに子が死亡した場合等の届出について準用するものとする。この場合、前記第1の10の(2)に規定する所属長の本部長への報告は、これを要しない。

(2) 所属長は、前記第3の4の(1)の規定による届出を受理したときは、当該届出に係る養育状況変更報告書の写しを速やかに警務部警務課長に送付するものとする。

第4 育児休業を取得しやすい職場環境の整備に関する措置等（条例第18条、第19条関係）

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及び勤務環境の整備に関する措置については、別に定める。

（様式省略）