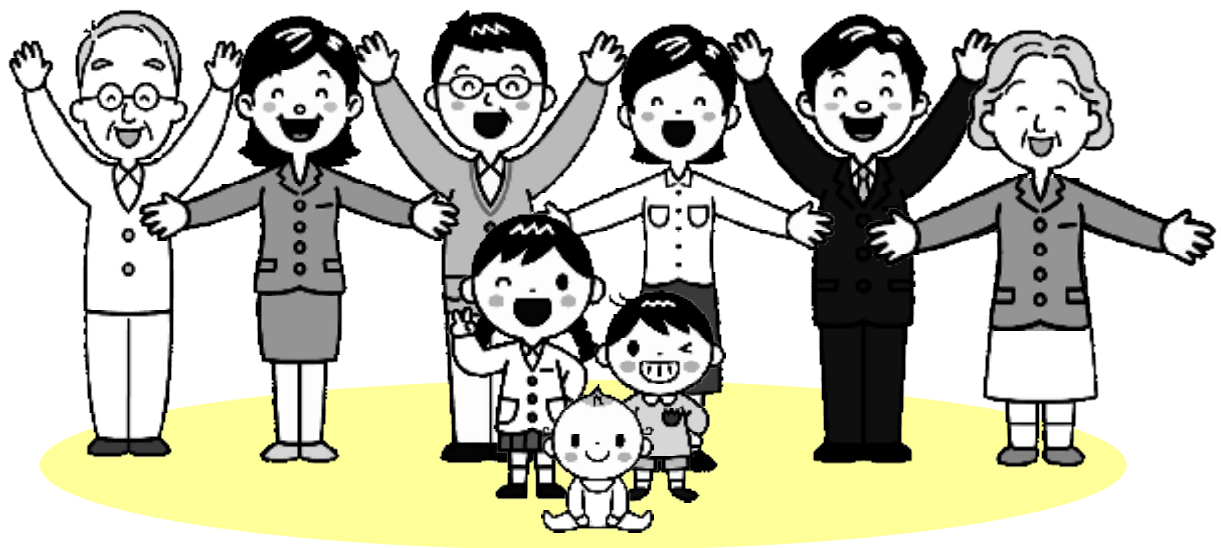


子育て応援 ハンドブック



京都市教育委員会

(府費負担教職員，高等学校・幼稚園教員，事務担当職員用)

目次

はじめに	1
第1章 制度の解説	2
第1節 妊娠から出産まで	
1 妊産婦健康診断休暇	2
2 妊婦の通勤緩和	3
3 妊娠障害特別休暇	
4 体育実技免除	
5 大規模校における妊娠中の養護教諭の業務軽減措置	4
6 総合支援学校、幼稚園及び小中学校の育成学級における妊娠中の教員に対する指導軽減措置	5
7 出産休暇	6
8 男性育児休暇	
9 配偶者の出産休暇	
参考1～「子どもの出生時における父親の5日間以上の連続休暇」の取得促進について～	
参考2～労働基準法における母性保護に関する規定について～	7
第2節 育児が始まったら	
1 育児休業	8
2 育児短時間勤務	17
3 部分休業	20
4 育児時間	21
5 子育て休暇	
6 育児を行う教職員の時間外勤務の制限	22
7 育児を行う教職員の深夜勤務の制限	
第2章 Q & A	24

付録1 育児スケジュール表

付録2 休務等の請求書類様式

平成19年3月 発行
平成20年10月 一部改正
平成20年11月 一部改正
平成21年8月 一部改正
平成22年7月 一部改正
平成23年9月 一部改正

はじめに

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法を受けて、京都市教育委員会では、平成17年11月、京都市立学校・幼稚園教職員のための特定事業主行動計画「仕事と子育て応援プラン」(以下「プラン」という。)を策定しました。このプランは、本市の教職員が男女共に子育てに積極的に参加しながら、その能力を十分に発揮し、いきいきと働ける職場づくりを目指すためのものです。

この「子育て応援ハンドブック」は、プランに基づき、子育てをする教職員向けに、本市の子育てに関する休暇等の各種制度について、その内容や活用法について詳しくまとめたものです。

これから、父親、母親になる教職員の皆さんは、この冊子で、本市の子育てに関する休暇等の各種制度について知っていただき、今後の子育てと仕事との両立に役立ててください。



第1章 制度の解説

妊娠，出産，育児の時系列に沿って，母性の保護や子育て支援の観点から設けられている各種休暇休務，休業及び指導軽減に関する制度について説明します。

第1節 妊娠から出産まで

妊娠及び出産を経験する女性教職員のため，母性保護の観点から，各種休暇休務及び指導軽減等の制度が設けられています。

また，男性教職員も，配偶者の出産の手助けをはじめ育児に積極的に関わられるよう，男性育児休暇や配偶者の出産休暇の制度が設けられています。

1 妊産婦健康診断休暇

妊娠中または出産後1年以内の女性教職員が申請した場合に，母子保健法第10条及び第13条の規定に基づく保健指導や健康診査を受けるために，以下に定められた回数において，1日以内で必要な時間休務が認められます。

女性教職員の状態	休務の回数
妊娠満24週まで	4週間ごとに1回
妊娠満25週から満36週まで	2週間ごとに1回
妊娠満37週から出産まで	1週間ごとに1回
出産後1年まで	その間に1回
医師等の特別の指示があった場合	指示された回数

なお，当該休務を取得する場合は，休暇等申請書（付録2様式1参照）に，妊娠又は出産の証明書と，医師等の特別の指示がある場合は，保健指導等が必要な理由と指示内容についての医師等による証明書を添付し，校長（又は園長。以下同じ。）に申請してください。ただし，既に妊娠又は出産の証明書を提出している場合は，添付の必要はありません。

～母子保健法～

第10条 市町村は，妊産婦若しくはその配偶者又は乳児若しくは幼児の保護者に対して，妊娠，出産又は育児に関し，必要な保健指導を行い，又は医師，歯科医師，助産師若しくは保健師について保健指導を受けることを勧奨しなければならない。

第13条 （略），市町村は，必要に応じ，妊産婦又は乳児若しくは幼児に対して，健康診査を行い，又は健康診査を受けることを勧奨しなければならない。

2 妊婦の通勤緩和

通勤に交通機関を利用する妊娠中の女性教職員が、交通機関の混雑を回避する必要がある場合に、その教職員の申請に基づき、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通して1時間以内で必要と認められる時間について取得できます。

なお、当該休務を取得する場合は、休暇等申請書（付録2様式1参照）に妊娠の証明書を添付し、校長に申請してください。ただし、既に妊娠の証明書を提出している場合は、添付の必要はありません。

3 妊娠障害特別休暇

妊娠中の女性教職員が妊娠に起因する障害のために勤務することが著しく困難な場合、産前の出産休暇が取得可能となる日の前日までの間において、1日を単位として3週間の範囲内で取得が認められます。

なお、当該休務を取得する場合は、休暇等申請書（付録2様式1参照）に診断書を添付し、校長に申請してください。

4 体育実技免除

(1) 制度の趣旨

妊娠中の教員にかわり体育の実技指導にあたる講師等をつけることにより、体育指導の充実を図るとともに、母体の安全を図るための制度です。

(2) 措置の内容

担当教員が行う授業の中で、その指示に従い実技の示範及び指導にあたるために、非常勤講師を措置します。

(3) 小学校教員の場合

ア 基準

1校に妊娠中の教員が2名以上ある場合、次の表の基準により体育の実技指導について、補助者（非常勤講師）を用いることができます。

	補助者（非常勤講師）時間数		備考
2人	1週	4時間	妊娠の期間（産前休暇の期間を除く）が1月以上重なる場合
3人	"	6時間	
4人	"	9時間	
5人	"	12時間	

育成学級を除いた普通学級で10学級以下の小規模校では、1人の場合でも1週3時間の補助者を用いることができます。

普通学級11学級以上の学校であっても、1学年が1学級で構成されている学級を担任している教員の妊娠が判明した場合、1人につき1週3時間の補助者を用いることができます。

イ 事務手続

該当者は、妊娠を証明する医師の証明書()を添付して、体育実技免除願(付録2様式6参照)を学校長に提出してください。

()... 出産休暇の申請等で既に当該証明書を提出している場合は、その写しを添付してください。

(4) 中学校及び高等学校教員の場合

ア 基準

体育担当教員で妊娠中の方がいる場合、出産休暇に入るまでの間、担当授業のうち、体育実技を免除します。体育実技の該当時間は非常勤講師をもって用いることができます。

イ 事務手続

該当者は、妊娠を証明する医師の診断書()を添付して、体育実技免除願(付録2様式7参照)を学校長に提出してください。体育実技免除を願い出る期間中に、実技担当時間数の変動がある場合は、その期間ごとに時間数を記載してください。

()... 出産休暇の申請等で既に当該証明書を提出している場合は、その写しを添付してください。

5 大規模校における妊娠中の養護教諭の業務軽減措置

(1) 制度の趣旨

妊娠中の養護教諭の業務を軽減するため、非常勤講師(週15時間)を対象期間の範囲内で必要な期間措置することにより、母体保護を図るための制度です。

(2) 措置の対象となる学校(ただし、養護教諭が複数配置されている学校を除く。)

ア 小学校及び中学校

児童生徒数(4月1日現在)が、500人以上の学校

イ 高等学校

生徒数(4月1日現在)が、900人以上の学校

総合支援学校については、別途、教職員人事課へ協議すること。

(3) 対象者及び対象となる期間

対象校の養護教諭が妊娠した場合で、妊娠期間が繁忙期(4月1日~7月19日)に重複する場合。ただし、講師が得られる場合に限る。

6 総合支援学校、幼稚園及び小中学校の育成学級における妊娠中の教員に対する指導軽減措置

(1) 制度の趣旨

総合支援学校及び幼稚園，小・中学校育成学級における妊娠中の教員（養護教諭を含む（総合支援学校のみ）。以下同じ）について，直接，園児・児童・生徒（以下，園児等）の指導にあたり相当な介助を必要とする場合，園児等に対する指導軽減のため補助者をつけることにより，指導の充実を図るとともに母体の安全を守るための制度です。

(2) 措置の内容

補助者の措置期間は産前休暇前までを対象とし，当該教員の申し出た期間に基づき決定します。

ただし，重度・重複学級（特に介助を要する園児等が相当数含まれている学級）担当教員で特に必要と認めた場合は，期間の延長をすることができます。

補助者の1週間当たりの勤務時間数は15時間とします。

(3) 事務手続

該当者は，妊娠を証明する医師の診断書（ ）を添付して，指導軽減願（付録2様式8，様式9参照）を学校長に提出してください。

（ ）... 出産休暇の申請等で既に当該証明書を提出している場合は，その写しを添付してください。

(4) 留意事項

ア この措置は，教員の協力体制のもとに実施するものであって，流産・早産の恐れのある期間について，おおむね2分の1相当時数を軽減することとしています。

イ 介助を要する園児等の数が比較的少ない学校については，学級担任である場合を除き，措置の対象とはなりません。

ウ 「特に介助を要する」の具体事例としては，
車いす等を使用している
歩行時に，助けを要する
多動で，目ばなしできない
発作をおこす恐れがある
食事，用便，衣服の着脱等自ら処理し得ない
等を想定しています。

7 出産休暇

(1) 産前のお産休暇

お産予定日から起算して8週間（多胎妊娠の場合は、14週間）前の日からお産日まで

(2) 産後のお産休暇

お産日の翌日から起算して8週間

お産休暇を取得する場合は、産前の場合は医師等によるお産予定証明書、産後の場合は医師等によるお産証明書を、校長に提出する必要があります。また、多胎妊娠の場合は、その旨の証明書の提出が必要です。

お産日がお産予定日より著しく遅れたときは、遅滞なくその旨を校長に届け出てください。

8 男性育児休暇

教職員の配偶者（内縁を含む。）がお産する場合、当該お産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（縁組をした養子及び配偶者の子を含む。）を養育する教職員の申請に基づき、お産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は、14週間）前日から、お産日以後8週間を経過する日までの期間で、5日間の範囲内で取得が認められます。当該休務は、1日、半日又は1時間単位で取得でき、連続取得も可能です。

男性育児休暇を取得する場合は、休暇等申請書（付録2様式1参照）に、配偶者の妊娠又はお産の証明書と、当該お産に係る子以外の子を養育する場合は、当該お産に係る子以外の子のあることを証明する書類（住民票の写し等）を添付し、校長に申請してください。ただし、既にこれらの証明書を提出している場合は、添付の必要はありません。

9 配偶者のお産休暇

教職員の配偶者（内縁を含む。）がお産する場合、教職員が配偶者のお産に係る入退院の際の付添い、お産の付添い、入院中の世話、出生の届出等をするために、お産予定日の2週間前日からお産日以後2週間を経過する日までの期間で、その教職員の申請に基づき、3日間の範囲内で取得が認められます。

当該休務は、1日、半日又は1時間単位で取得でき、連続取得も可能です。

配偶者のお産休暇を取得する場合は、休暇等申請書（付録2様式1参照）に、配偶者の妊娠又はお産の証明書を添付して、校長に申請してください。ただし、既にこれらの証明書を提出している場合は、添付の必要はありません。

参考1

～「子どもの出生時における父親の5日間以上の連続休暇」の取得促進について～

京都市立学校・幼稚園教職員のための特定事業主行動計画「仕事と子育て応援プラン」では、父親となる男性教職員が、積極的に子育てに参加できるように、子どもの出産直前から産後2ヶ月の間に、5日間以上の連続休暇を取得することをすすめています。

育児休業のような長期休業を取得することは難しいという人でも、男性育児休暇や配偶者の出産休暇を積極的に活用し、そこに年次休暇を組み合わせるなどして、少しでもまとまった休暇を取って、育児に参加する機会をつくりましょう。

参考2

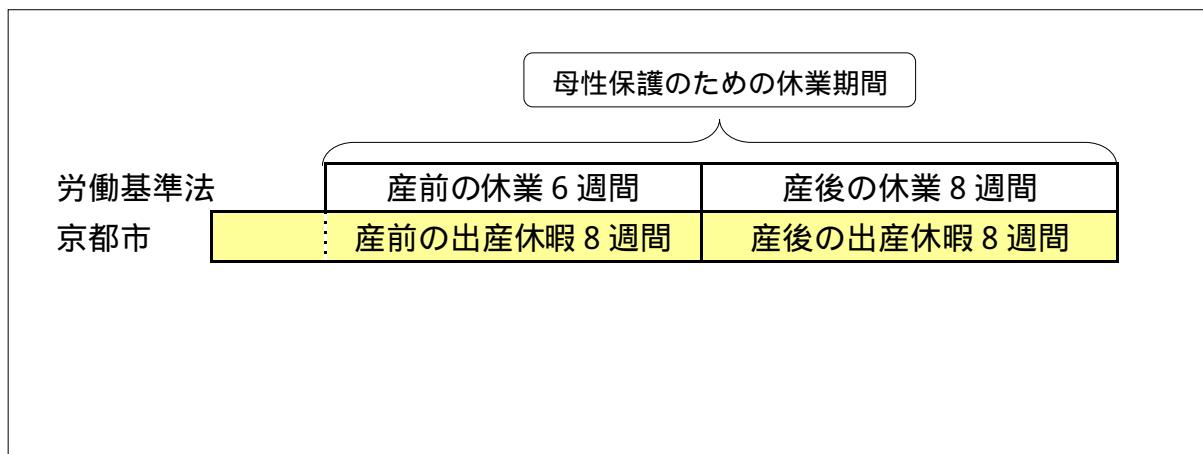
～労働基準法における母性保護に関する規定について～

産前産後の休業（労働基準法第65条）

産前産後の休業は、母性保護を図ることを目的として、妊娠中毒症や早産の危険性が高い出産前の一定期間と、出産を経験した母体が元の状態に回復するために要する出産後の一定期間について、就業の制限を設けたものです。

労働基準法第65条の規定では、産前の休業は出産予定日以前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後の休業は産後8週間と定められており、この期間が「母性保護のための休業期間」です。

労働基準法を受けて、京都市でも出産休暇制度を定めていますが、本市制度では、労働基準法よりも産前産後の出産休暇を2週間長く定めています。



その他、労働基準法には、以下のような母性保護に関する規定があり、本市教職員も当該規定の適用をうけます。

時間外勤務及び深夜勤務の制限（労働基準法第66条第2項、同条第3項）

妊産婦が請求した場合は、時間外勤務及び深夜勤務をさせてはなりません。

第2節 育児が始まったら

教職員が、子育てをしながら継続して勤務することができるよう、休務、休業及び勤務時間の制限といった各種制度が設けられています。

以下に説明する各種制度は、男女を問わず利用できる制度ですから、父親、母親となった教職員は、制度内容をよく理解して活用してください。

1 育児休業

(1) 対象となる教職員

3歳に満たない子を養育する教職員であれば、男女を問わず取得することができます。

ただし、次の教職員は取得することはできません。

ア 非常勤職員

イ 臨時的任用教職員

ウ 地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第1号の規定により任期を定めて採用された教職員

エ 勤務延長職員

(2) 対象となる「子」の範囲について

育児休業の対象となる「子」とは、教職員と法律上の親子関係がある子、つまり実子や養子をいいます。

教職員と法律上の親子関係にない、いわゆる里子の場合は、教職員が事実上養育していたとしても、ここでいう「子」には該当せず、育児休業の対象にはなりません。

また、教職員の配偶者（内縁を含む。）の連れ子についても、教職員と養子縁組をしない限り、法律上の子とはならないので対象外となります。

さらに、未婚の教職員の子の場合、女性教職員については分娩によって当然に親子関係が生じますが、男性教職員については認知しない限り親子関係が生じません。

(3) 取得期間及び取得回数

育児休業を取得できるのは、延長及び再度の取得も含めて、その子の3歳の誕生日の前日までです。

取得回数は、原則として、ひとりの子につき1回で、休業期間の延長も1回のみ認められます。

ただし、例外として、休業期間の再度の延長や、一旦職場復帰したのち同じ子について再度の育児休業の取得が認められる場合があります。（(5) 育児休業期間の延長請求、(6) 再度の育児休業の承認請求 で詳しく説明します。）

(4) 請求手続

育児休業の承認を受けようとする教職員は、まず、できるかぎり速やかに校長に申し出てください。

そして、職員の休暇等について（付録2様式2参照）に、育児休業の対象となる子の氏名、生年月日及び教職員本人との続柄を証明する書類（母子健康手帳の写し、出生届受理証明書の写し等）を添付して、校長を通じて、教職員人事課まで請求し

てください。

育児休業期間の延長を請求する場合及び同じ子について再度の育児休業の取得を請求する場合も同様の手続となりますが、再度の延長及び再度の取得の場合は、特別の事情を記載した書面を添付する必要があります。

請求された育児休業期間について承認されると辞令が交付されます。

育児休業の請求時期について

育児休業は最長3年弱に及ぶ長期休業であるため、校長は、必要に応じて業務分担の見直しや、臨時的任用教職員の採用など、育児休業をする教職員に代わってその業務を処理するための措置を講じなければなりません。

育児休業をしようと考えている教職員は、そういった所属の事情にも配慮して、できるだけ早めに、校長に申し出てください。

育児休業等計画書（付録2様式3参照）について

教職員が、最初の育児休業の承認請求の際に、育児休業等計画書を提出しておくこと、同じ子について再度の育児休業の取得が認められます。

教職員の育児休業（初回）	教職員の育児休業の延長 （1回のみ）	職場復帰	教職員の再度の育児休業
--------------	-----------------------	------	-------------

請求手続時に、職員の休暇等の申請についての書類等とともに、育児休業等計画書を提出しておく。

同じ子について再度の育児休業の取得が認められる。

平成23年1月1日から、再度の育児休業が認められるための、最初の育児休業終了後の3ヶ月以上経過要件がなくなりました。

（5）育児休業期間の延長請求

育児休業の期間は、原則として1回に限り延長することが認められます。

ただし、配偶者が負傷又は疾病のため入院したこと、別居したことなど、1回目の延長請求時に予測することができなかった事実が生じ、再度、育児休業の期間を延長しなければ、その子の養育に著しい支障が生じる特別な事情がある場合にのみ、再度の延長が認められます。

なお、再度の延長請求の場合は、特別な事情を記載した書面を添付する必要があります。

（6）再度の育児休業の承認請求

教職員が育児休業を取得できるのは、ひとりの子につき原則1回に限られていますが、次のような特別な事情がある場合には、同じ子について再度の育児休業を取得することが認められます。

ア 子の出生の日及び産後8週間の期間内（出生の日から57日間以内）に最初の育児休業を取得した教職員（夫）が次の育児休業を取得する場合

イ 上の子の育児休業の承認が、産前休暇の取得あるいは下の子の誕生により失

効し、又は上の子の育児休業から下の子の育児休業へ切り替えた後、下の子が死亡し、又は養子縁組等により教職員と別居することとなった場合
(上の子について再度の育児休業の取得が認められます。)

- ウ 育児休業中に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失効し、その後、当該休職又は停職の期間が終了した場合
- エ 育児休業中に負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、子の養育が困難な状況が相当期間継続することが見込まれるために、当該育児休業の承認が失効した後、子を養育できる状態に回復した場合
- オ 教職員が、育児休業の申請をした際に、育児休業等計画書を提出した場合
- カ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、別居したことなど、育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じ、再度の育児休業を取得しなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

なお、上記イウカの場合で、再度の育児休業を請求するときは、特別な事情を記載した書面を添付する必要があります。

(7) 養育状況変更届の届出

承認された育児休業の期間が終了する前に、次のような養育状況の変化が生じた場合は、当該育児休業の承認が失効又は取り消されることになるので、速やかに養育状況変更届(付録2様式4参照)を、校長を通じて教職員人事課まで届け出てください。

- ア 当該育児休業に係る子を養育しなくなった場合(保育所等に託児した、教職員が負傷又は疾病でその子を養育できなくなった等)
- イ 当該育児休業に係る子が死亡した場合
- ウ 当該育児休業に係る子と離縁した場合

なお、上記以外で、育児休業中に妊娠し、当該育児休業が終了する前に、産前の出産休暇を取得することになる場合も、養育状況変更届を提出してください。産前の出産休暇初日の前日で当該育児休業が終了になります。

(8) 育児休業の承認の失効又は取消し

次のアからオの場合、育児休業の承認は失効し、カの場合、その承認が取り消されます。

- ア 教職員が休職又は停職の処分を受けたとき。
- イ 教職員が産前の出産休暇を取得したとき。
- ウ 教職員が出産したとき。
- エ 当該育児休業に係る子が死亡したとき。
- オ 当該育児休業に係る子が教職員の子でなくなったとき。
- カ 当該育児休業に係る子以外の子について、教職員が育児休業を承認されたとき。

なお、失効とは、事実の発生により自動的に当該育児休業の承認の効力が失われることであり、取消しとは、当該育児休業の承認を取り消す決定行為があつて初めて効力がなくなることです。

(9) 育児休業中の給与等の取扱い

ア 給与

給料及び諸手当（期末手当及び勤勉手当を除く。）は、育児休業の期間中は支給されません。育児休業を開始する日又は育児休業から職務に復帰する日が月途中である場合は、勤務した日について日割計算によって給与が支給されます。

イ 期末手当，勤勉手当

期末手当及び勤勉手当は、基準日に育児休業中であっても、成績判定期間に勤務した期間があるときは、その期間に応じて支給されます（算出方法については12ページ参照）。

(1 0) 職務復帰後の給料の取扱い

育児休業により昇給が抑制された場合、及び昇給しなかった場合には、職務に復帰した際に当該育児休業の期間の2分の1（平成19年8月1日以降の期間については100分の100）に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、職務に復帰した日及びその日以後の昇給期に、給料の調整を行います。

(1 1) 退職手当の取扱い

退職手当計算の基礎となる勤続期間を算出するとき、育児休業期間がある場合は、その2分の1（当該育児休業に係る子が満1歳に達する日まではその3分の1）に相当する期間を当該勤続期間から除算します。

～ 育児休業と期末手当及び勤勉手当～

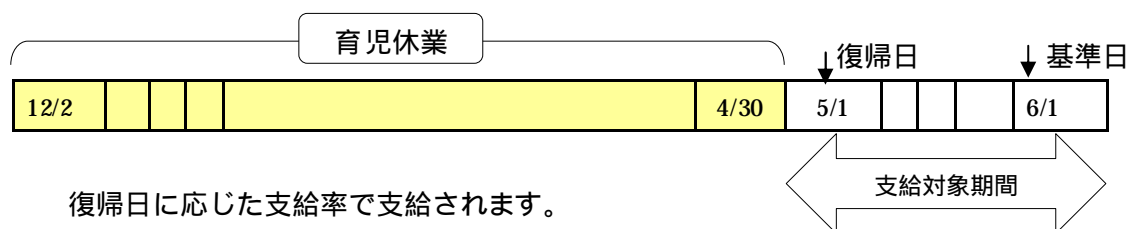
期末手当及び勤勉手当の支給額は、基準日以前一定期間の成績判定期間中の勤務実績に応じて算出されます。

表：期末勤勉手当の支給日等について

支給日	6月30日	12月10日
基準日	6月1日	12月1日
成績判定期間	基準日以前6ヶ月 (12/2～6/1)	基準日以前6ヶ月 (6/2～12/1)

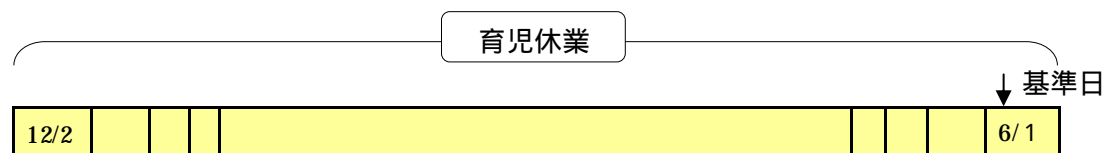
成績期間中に育児休業を取得した場合の期末勤勉手当の支給について、パターンに分けて説明します。

～パターン1：12月2日から育児休業取得かつ基準日前に復帰～



復帰日に応じた支給率で支給されます。

～パターン2：成績期間中ずっと育児休業～



期末勤勉手当は支給されません。京都府教職員互助組合（又は京都市教職員互助組合）から育児休業見舞金（詳しくは次ページ（12）育児休業に係る経済的支援 参照）の給付を受けます。

(12) 育児休業に係る経済的支援

育児休業期間は無給となっていますが、公立学校共済組合から育児休業手当金の給付及び掛金の免除といった経済的支援が受けられることになっています。

また、育児休業の取得により勤務しなかった期間は、京都府教職員互助組合（又は京都市教職員互助組合）から育児休業見舞金が受けられることになっています。

以下に概要を掲載しますが、詳しくは公立学校共済組合、京都府教職員互助組合、京都市教職員互助組合にお問い合わせください。

ア 育児休業手当金（公立学校共済組合）

・ 給付額

育児休業により勤務しなかった期間1日につき給料日額の100分の50に相当する金額(上限が定められています)に政令で定める数値1.25(特別職の者は1)を乗じて得た額に相当する金額が支給されます。

ただし、平成22年3月31日までに育児休業を開始された方は給料日額の100分の50に相当する金額のうち100分の20については育児休業手当金(休業中支給分)終了日の翌日から6ヶ月以上組合員であるときに支給されます。

	育児休業中の支給分	復職後支給分(6ヶ月経過後支給分)
平成22年3月31日までに育児休業を開始された方	給料日額 × 30% × 1.25 (特別職の者は1)	給料日額 × 20% × 1.25 (特別職の者は1) 但し、育児休業手当金(休業中支給分)支給終了日の翌日から6ヶ月以上組合員であること。 注) 下記参照
平成22年4月1日以降に育児休業を開始された方	給料日額 × 50% × 1.25 (特別職の者は1)	

注) 育児休業手当金支給終了日(休業中支給分)の翌日から6ヶ月以上組合員であることとは、地方公務員等共済組合法の適用対象となる組合員(任意継続組合員を除く)及び国の組合員であればよいということです。

支給期間は、子が1歳(保育所に入所できない等特別な事情のある場合には1歳6ヶ月)に達するときまでとなります。

また、平成22年6月30日から、父母ともに育児休業を取得する場合には、養育する子が1歳に達する日から1歳2ヶ月に達する日までとなります。ただし、当該育児休業の期間(子の出生の日及び産後の休業期間を含む。)が1年を超えるときの支給期間はこれまでどおりの1年となります。

給料日額の100分の50の支給は暫定措置です。

・ 給料等との調整

育児休業手当金（休業中支給分）の支給期間について，給料の全部または一部を受けるときの場合は，その受ける金額を基準として育児休業手当金が調整されます。

提出書類	添付書類
育児休業手当金（休業中支給分）請求書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業承認書の写し（休業開始時のもの） ・ 配偶者の当該子にかかる育児休業承認書の写し 注）下記参照 ・ 世帯全体について記載された住民票の写し等 <p>ただし，配偶者が公立学校共済組合員の場合は，不要。配偶者の所属所及び組合員証番号を明記したものを添付 注）下記参照</p>
育児休業手当金変更請求書 請求時当初と変更があった場合	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業承認書の写し（休業開始時のもの） ・ 育児休業承認書の写し（延長等承認時のもの）
育児休業手当金（6ヶ月後支給分）請求書 平成22年3月31日までに育児休業を開始された方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業承認書の写し（休業開始時以降のもの） ・ 出勤簿の写し（手当期間終了日の翌日以降6月間分）

注）父母ともに育児休業を取得し育児休業手当金を請求する場合のみ添付してください。

イ 共済掛金の免除（公立学校共済組合）

育児休業中の組合員は，掛金免除の申出をすれば，短期・長期・介護の掛金が免除されます（「育児休業掛金免除申出書」の提出が必要）。

ウ 育児休業見舞金（京都府教職員互助組合）

組合員が任命権者から育児休業の承認を受け休業したとき支給されます。

給付額	6月2日から12月1日の全期間休業したとき	20,000円
	12月2日から6月1日の全期間休業したとき	20,000円
提出書類	自動給付	

エ 貸付金及び立替金償還猶予（京都府教職員互助組合）

任命権者から育児休業の承認を受け休業により無給となったとき、京都府教職員互助組合から借受中の全ての貸付金及び物資購入資金立替の償還を無利息で猶予することができます（休職の期間中であっても収入があり控除可能な場合は償還猶予となりません。）

償還猶予中はあらたな貸付及び物資購入資金立替を受けることができません。

猶予の期間	休業等の承認を受け、無給となった期間の範囲内
手続き	「貸付金及び立替金償還猶予申請書」(第54号様式)に基づき、猶予を希望する月の前月の20日までに互助組合学校代表者を通じて、提出してください。
償還	償還猶予期間が終わった月の翌月より償還を開始し、貸付金及び物資購入資金立替金の最終償還予定月を猶予期間繰延した返済とします。

オ 普通掛金の免除（京都府教職員互助組合）

休職等に該当する組合員で、掛金算定の基礎となる給料等が無給となったとき、その期間、普通掛金は免除となります。

カ 育休資金立替（京都府教職員互助組合）

組合員が育児休業法の適用によって休職するときは、互助組合学校代表者を通じて、事前に立替申請をしてください。申請により月々互助組合控除明細書によって納入していた項目（生命保険料等）を休職期間分について立替をします。（期間中であっても、収入があり控除可能な場合は立替となりません。）

ただし、貸付金及び物資購入資金立替金については、上記のとおり償還猶予扱いとなりますので、適用を受ける場合は、別途「償還猶予申請書」を提出してください。

手続き	「育休資金立替申請書」(第51号様式)に基づき、学校代表者を通じて互助組合に提出してください。添付書類は不要です。
利息	なし
償還	復職した月の翌々月より、立替月数以内の償還回数又は、一括償還となります。

キ 育児休業見舞金（京都市教職員互助組合）

組合員が任命権者から育児休業の承認を受け休業したとき，育児休業見舞金を給付します。

給付額	6月1日において休業しているとき 6,000円 12月1日において休業しているとき 12,000円
給付方法	組合員の請求に基づき給付されますので，請求書に必要事項を記入，捺印のうえ，所属事務担当者ならびに所属長の証明を添え，京都市教職員互助組合へ提出してください。 なお，この請求は，給付期日がまたがる場合は合算して請求することができます。
請求書	育児休業見舞金請求兼領収書（様式第20号の2）
注意事項	休業見舞金の請求は，給付事由発生後に請求してください。 休業期間が長期に渡る場合は時効に注意してください。

ク 貸付金償還猶予（京都市教職員互助組合）

組合員が，任命権者から育児休業の承認を受け休業したとき，希望により京都市教職員互助組合の貸付金の償還が猶予されます。「貸付金償還猶予願」を京都市教職員互助組合へ提出してください。

ケ 掛金の免除（京都市教職員互助組合）

組合員が任命権者から育児休業の承認を受け休業したとき，その期間の掛金は免除となります。

2 育児短時間勤務

育児短時間勤務とは、職員が、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、常時勤務を要する職を占めたまま、定められた勤務形態（後述の4パターン）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ができる制度です。

（1）対象となる職員

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が対象となります。

ただし、次の職員は除きます。

ア 非常勤職員

イ 臨時的任用職員

ウ 地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第1号の規定により任期を定めて採用された教職員

エ 勤務延長職員

（2）対象となる「子」の範囲について

育児休業の場合と同様です。（8ページ（2）参照 文中の「育児休業」を「育児短時間勤務」に置き換えてください。）

（3）請求手続について

期間（1月以上1年以下）の初日の1ヶ月前までに、休暇等申請書（**付録2**様式2参照）により校長に請求してください。

なお、「備考（理由等）」欄には、希望する勤務形態について記入例（下記）を参考に記入してください。

このとき、請求に係る子の氏名、生年月日及び教職員本人との続柄を証明する書類（母子健康手帳の写し、出生届受理証明書の写し等）を添付する必要があります。

【「備考（理由等）」記入例】申請書中「備考（理由等）」欄のみ抜粋したもの

備考(理由等)	(週19時間35分)	
	月(8:30～12:25)	木(12:30～16:25)
	火(8:30～12:25)	金(12:30～16:25)
	水(12:30～16:25)	

(4) 勤務形態

育児短時間勤務の勤務形態は以下の4パターンあります。

勤務形態 ()は略した表現	週当たり勤務時間
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 (1日3時間55分で5日勤務)	19時間35分
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 (1日4時間55分で5日勤務)	24時間35分
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(1日7時間45分で3日勤務)	23時間15分
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、1日は1日 につき3時間55分の勤務 (1日7時間45分で2日勤務、1日3時間55分で1日勤務)	19時間25分

(5) 育児短時間勤務終了後1年以内での再度の請求

育児短時間勤務により養育しようとする子について、すでに育児短時間勤務をしたことがある場合は、その子についての育児短時間勤務が終了した翌日から1年間は再度の育児短時間勤務を請求することができません。

ただし、次のような特別な事情がある場合には、同じ子について再度の育児短時間勤務を請求することができます。

ア 上の子の育児短時間勤務の承認が、産前休暇の取得あるいは下の子の誕生により失効し、又は上の子の育児短時間勤務から下の子の育児短時間勤務へ切り替えた後、下の子が死亡し、又は養子縁組等により教職員と別居することとなった場合

(上の子について再度の育児短時間勤務の取得が認められます。)

イ 育児短時間勤務中に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失効し、その後、当該休職又は停職の期間が終了した場合

ウ 育児短時間勤務中に負傷、疾病又は身体上もしくは精神上的の障害により、子の養育が困難な状況が相当期間継続することが見込まれるために、当該育児短時間勤務の承認が失効した後、子を養育できる状態に回復した場合

エ 教職員が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する場合に、現に効力を有する育児短時間勤務の承認が取り消された場合

オ 教職員が、育児短時間勤務の申請をした際に、育児休業等計画書を提出した場合

カ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、別居したことなど、育児短時間勤務の終了時に予測することができなかった事実が生じ、再度の育児短時間勤務を取得しなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

なお、上記アイカの場合で、再度の育児短時間勤務を請求するときは、特別な事情を記載した書面を添付する必要があります。

(6) 育児短時間勤務の期間延長

育児短時間勤務をしている職員は、既に承認されている育児短時間勤務が終了する1ヶ月前までに育児短時間勤務の期間延長を請求することができます。期間延長の手続は、(3)と同様です。

なお、既に承認されている育児短時間勤務が終了する1ヶ月前までに育児短時間勤務の期間延長の請求をしない場合は、原則として期間終了日の翌日から1年以内は育児短時間勤務をすることができません。

(7) 養育状況変更届の届出

育児休業の場合と同様です。(10ページ(7)参照 文中の「育児休業」を「育児短時間勤務」に置き換えてください。)

(8) 育児短時間勤務の失効

育児休業と同様です。(10ページ(8)参照 文中の「育児休業」を「育児短時間勤務」に置き換えてください。)

(9) 育児短時間勤務の取消し

次のア～ウの場合、育児短時間勤務の承認が取り消されます。

ア 育児短時間勤務に係る子を養育しなくなったとき

イ 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の育児短時間勤務を承認しようとするとき

ウ 当該育児短時間勤務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) 育児短時間勤務中の給料等の取扱いについて

育児短時間勤務の勤務形態に基づいて勤務した時間数に応じ、給料及び手当が支給されます。

(11) 公立学校共済掛金について

育児短時間勤務の承認を受けた組合員のうち、3歳に満たない子を養育している者は、長期掛金について一部免除されます(「育児休業掛金免除申出書」の提出が必要)。

3 部分休業

育児休業は、育児に専念するため、連続した一定の期間、職場から離れることとなりますが、部分休業は、子育てをしながら勤務する教職員のため、子どもを託児施設等に送迎する時間など、子どもの世話に必要な時間を確保できるよう、認められる休業です。1日につき正規の勤務時間の始め又は終わりに30分単位で合計2時間まで認められます。ただし、次の(1)イに該当する非常勤職員が部分休業を取得する場合は、1日の勤務時間から5時間45分を差し引いた範囲内で認められます。

ただし、育児時間(21ページ参照)を認められている教職員(非常勤職員を含む)は、2時間からその育児時間の時間を差し引いた時間内で部分休業が認められることとなります。

(1) 対象となる職員

ア 小学校就学始期に達するまでの子を養育する教職員であれば、男女を問わず取得することができます。

ただし、次の教職員は取得することはできません。

非常勤職員

育児短時間勤務をしている職員

イ 3歳に満たない子を養育する非常勤職員で、次のいずれにも該当する者は、部分休業を取得することができます。

在職期間が1年以上継続している者(離職期間が1月未満であれば在職期間が継続しているものとする。)

週の勤務日数が3日以上(週以外で勤務日が定められている場合は、1年間の勤務日数が121日以上)の者

1日の勤務時間が6時間15分以上である勤務日がある者

(2) 対象となる「子」の範囲について

育児休業の場合と同様です。(8ページ(2)参照 文中の「育児休業」を「部分休業」に置き換えてください。)

(3) 請求手続

休暇等申請書(付録2様式1参照)(1週間以上の場合は職員の休暇等について(付録2様式2参照))により校長に請求してください。(育児休業とは異なり、教職員人事課の承認は必要なく辞令も交付されません。)

このとき、請求に係る子の氏名、生年月日及び教職員本人との続柄を証明する書類(母子健康手帳の写し、出生届受理証明書の写し等)を添付する必要があります。

(4) 部分休業の一部取消手続

既に部分休業を承認された期間のうち、部分休業の必要のない日又は時間が生じた場合は、事前に校長に申し出て、承認の取消を受けてください。(付録2様式5参照)この場合、取消された日又は時間以外の承認は有効ですので、再度部分休業の請求を行う必要はありません。

部分休業は、その日勤務することを前提に認められているので、年次休暇を取得する場合、その日の部分休業の承認は取り消されます。(前半休の場合は、午前中

の部分休業時間，後半休の場合は，午後の部分休業時間が取消されます。）

(5) 養育状況変更届の届出

育児休業の場合と同様です。(10ページ(7)参照 文中の「育児休業」を「部分休業」に置き換えてください。)

(6) 部分休業の承認の失効又は取消し

育児休業の場合と同様です。(10ページ(8)参照 文中の「育児休業」を「部分休業」に置き換えてください。)

(7) 部分休業中の給料等の取扱いについて

部分休業を取得した時間の正規の勤務時間に占める割合に応じて給料及び手当が減額されます。

(8) 公立学校共済掛金について

育児部分休業の承認を受けた組合員のうち，3歳に満たない子を養育している者は，長期掛金について一部免除されます。

4 育児時間

出産日(出産予定日前の出産の場合は，出産予定日)から起算して1年6ヶ月に達しない子(縁組をした養子を含む。)を育てる教職員が申請した場合，原則1日2回それぞれ45分で承認されます。やむを得ない場合は，1回30分以上で2回に分けての取得や，1回90分のまとめ取りも可能です。

職員の配偶者(内縁関係を含む。)が育児時間を取得している場合でも，当該配偶者と同じ時間帯において取得できますが，その場合，教職員とその配偶者の利用する時間を合計して，1日90分以内の取得となります。

育児休業や部分休業のように，給料の減額等の措置はありません。

当該休業を取得する場合には，休暇等申請書(付録2様式1参照)に出産の証明書等を添付して校長に申請してください。ただし，既に出産の証明書等を提出している場合は，添付の必要はありません。

5 子育て休暇

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(配偶者の子を含む。)を養育する教職員が次の行為を行う場合に，取得することが認められる休暇です。

ア 当該子の看護

イ 当該子が受ける予防接種，健康診断又は健康診査への付添い

ウ 当該子が在籍し，又は在籍することとなる学校等が実施する行事への出席

なお，上記ウの「学校等」とは，保育所，幼，小，中，中等教育学校(前期)特別支援学校，各種学校をいいます。

1暦年(1月1日から12月31日までの1年間)につき7日(当該子を2人以上養育する教職員にあっては，10日)以内でそのつど必要と認められる期間取得できます。取得は1日，半日又は1時間単位で可能です。

当該休業を取得する場合は，休暇等申請書(付録2様式1参照)に，当該子のあることを証明する書類(住民票等)，校長が必要と認める場合はその子が負傷し又

は疾病にかかっていることを証明する書類（診断書等）、学校等が実施する行事の案内通知等を添付して、校長に申請してください。ただし、既に当該子のあることを証明する書類を提出している場合は、添付の必要はありません。

6 育児を行う教職員の時間外勤務の制限

（1）対象となる教職員と時間外勤務制限の内容

ア 3歳に満たない子を養育する教職員

対象となる教職員が請求した場合には、正規の勤務時間以外の時間における勤務をさせてはなりません。

イ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員

対象となる教職員が請求した場合には、1年につき150時間、1月につき24時間を超えて時間外勤務をさせてはなりません。

（2）請求手続

時間外勤務の制限を請求する期間（1ヶ月単位で1年以内の期間に限る。）について、その初日（以下「制限開始日」という。）及び期間を明らかにして、制限開始日の前日までに、校長に請求してください。

請求日の翌日から起算して1週間が経過する前に制限開始日となる請求の場合は、校長は、公務の運営に支障のある場合、当該請求による制限開始日から1週間後までの間で、制限開始日を変更して承認することができます。

（3）その他

次のいずれかの事由が、請求日以降で制限開始日前日までに生じた場合は、当該請求はなかったものとみなされます。また、制限開始日以降で請求期間の終了日前に生じた場合は、当該事由が生じた日までの請求であったものとみなされます。以下の事由が生じたときは、速やかに校長に届け出てください。

ア 請求に係る子が死亡した場合

イ 請求に係る子と教職員との親族関係が消滅した場合

ウ 教職員が請求に係る子と同居しなくなった場合

7 育児を行う教職員の深夜勤務の制限

対象となる教職員が請求したとき、校長は、公務の運営に支障がある場合を除き、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）に勤務をさせてはいけません。

（1）対象となる教職員

小学校就学の始期に達するまでの子（縁組をした養子及び配偶者の子を含む。）を養育する教職員が対象となります。

ただし、教職員以外のその子の親（教職員の配偶者（内縁も含む。）が常態として深夜にその子の養育ができる教職員は対象外になります。

「常態として深夜にその子の養育ができる」とは、以下の条件をすべて満たす場合をいいます。

請求に係る期間中、深夜に就業していない。（深夜の就業日数が月平均3日以下の者を含む。）

負傷、疾病又は障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にない。

出産予定日前の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内又は産後8週間以内でない。

（2）請求手続

深夜勤務の制限を請求する期間（6ヶ月以内の期間に限る。）について、その初日（以下「制限開始日」という。）及び末日とする日を明らかにして、制限開始日の1ヶ月前までに、校長に請求してください。

（3）その他

次のいずれかの事由が、請求日以降で制限開始日前日までに生じた場合は、当該請求はなかったものとみなされます。また、制限開始日以降で請求期間の終了日前に生じた場合は、当該事由が生じた日までの請求であったものとみなされます。

ア 請求に係る子が死亡した場合

イ 請求に係る子との親族関係が消滅した場合

ウ 教職員が請求に係る子と同居しなくなった場合

エ 教職員以外のその子の親が、その子を深夜に常態として養育できることになった場合

上記の事由が生じたときは、速やかに校長に届け出てください。

第2章 Q & A

出産，育児に係る諸制度について，教職員の皆さんにより理解してもらうためにQ & A方式でまとめました。

Q 1 病院にいったところ，妊娠していることが分かりました。
職場にはどのように届けたらよいのでしょうか。

A 1 大切な命を育てるために，母性保護の観点から，各種休暇及び休務の制度が設けられています（詳しくは，第1章 制度解説 参照）。それらの制度を有効に活用するためにも，母親になることが分かり次第，校長に申し出てください。
その申出は，まずは口頭でもかまいませんが，妊娠通勤緩和休務等の休務を請求する場合は，決められた様式の申請書で校長に請求してください。

また，父親となる男性教職員についても，積極的に子育てに参加するため，また，配偶者の出産の準備等で，急な休暇やまとまった休暇が必要になることもありますから，担当業務の状況なども勘案して，できるだけ速やかに育児をするようになることを校長に申し出ておきましょう。

Q 2 妊娠中でお腹が大きくなるにつれ満員電車に乗ることがつらくなってきたのですが，時間をずらして出勤できるのでしょうか。

A 2 通常の勤務をする場合に利用する交通機関の混雑程度などが，妊娠中の母体の維持に支障があると認められる場合は，妊娠中の教職員が請求すれば，勤務時間の始め又は終わりに，1日につき1時間を超えない範囲内で，妊娠通勤緩和休務が認められます。

なお，1日につき1時間を超えない範囲内で認められるので，出勤時又は退勤時のどちらかに1時間としたり，出勤時に30分，退勤時に30分と分けて取得することもできます。

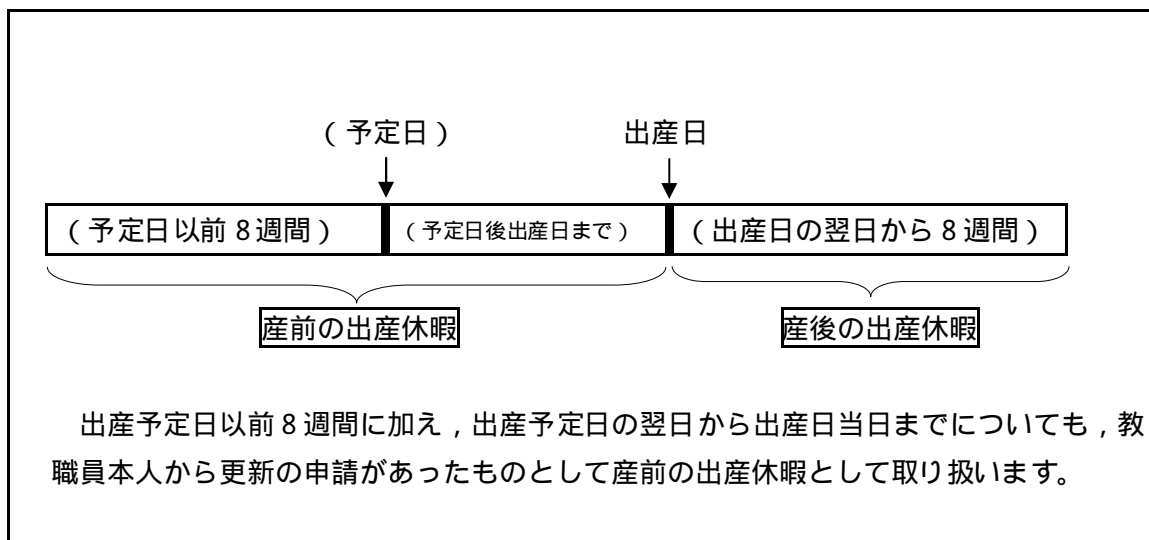
ただし，妊娠通勤緩和休務は，正規の勤務時間に勤務することが前提になっていますから，年次休暇等で休む場合は，妊娠通勤緩和休務は取得できません。

Q 3 双子を妊娠して，出産予定日は8月28日です。この場合，産前のお産休暇はいつから取得できますか。

A 3 多胎妊娠の場合は，出産予定日の14週間前から産前のお産休暇が取得できます。出産予定日は産前のお産休暇に含みますから，5月23日から8月28日までが産前のお産休暇の期間となります。

Q 4 出産日が、出産予定日とずれた場合、産前及び産後の出産休暇はどのように取り扱われるのですか。

A 4 出産日が、出産予定日より遅くなくても早まっても、出産日当日までが産前の出産休暇となり、出産日の翌日から 8 週間が産後の出産休暇となります。



Q 5 流産の場合、産後の出産休暇は取得できないのでしょうか。

A 5 妊娠満 12 週以降の出産であれば、流産でも産後の出産休暇を取得することができます。

出産休暇でいう「出産」とは、妊娠満 12 週以降の分娩を指し、生産、早産、流産、死産の事情は一切問いません。

妊娠満 12 週以降で、産前のお産休暇開始前に流産した場合は、出産日と産後の出産休暇のみ取得できます。

Q 6 男性教職員でも育児休業が取れるのですか。

A 6 教職員が 3 歳未満の子を養育する親であれば、男性でも女性でも取得することができます。

育児休業制度は、労働者が育児と仕事を両立し、継続して勤務することを可能にすることを目的とした休業制度です。

Q7 結婚した相手に1歳の子どもがおり、実子ではないその子について育児休業を取得することはできますか。

A7 育児休業の対象となる子は、教職員と法律上の親子関係がある子ですので、実子と養子がこれに当たります。したがって、配偶者の連れ子については、教職員と養子縁組をしている場合のみ認められます。

Q8 内縁関係の妻（又は夫）との間に生れた子について、育児休業は認められますか。

A8 親同士の間には法律上の婚姻関係がなくても、親（教職員）と子との間に法律上の親子関係があれば、その子は育児休業の対象になります。
女性なら出産の事実をもって、当然その子との親子関係が成立しますが、男性の場合は、認知の手続きをとらなければ法律上の親子関係は成立しないので注意が必要です。

Q9 祖母が同居して子を養育することが可能な場合は、育児休業は認められないのですか。

A9 育児休業制度は、子の養育の責任は第一次的には父母が負うものであり、それ以外の親族に責任を負わせることは適当でないとの考え方に基づいています。
したがって、祖父母や兄弟等が子を養育することが可能な状態であっても、親である教職員に育児休業が認められます。

Q10 共働きの夫婦はそれぞれ育児休業をすることができますか。

A10 夫婦が同時に育児休業を取得することはできません。平成22年6月30日改正により、教職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況に関わりなく、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業をすることが認められたためです。
したがって、配偶者が専業主婦（主夫）である教職員は、以前は育児休業を取得することができませんでしたが、これからは取得することができます。

Q11 産後の出産休暇の後に、仕事の引継ぎや整理のために5日間ほど出勤してから育児休業を取得したいのですが可能ですか。

A11 可能です。
育児休業の期間は、産後の休暇に引き続いている必要はありません。
ただし、一旦育児休業に入れば、承認されたその期間を中断して出勤すること

はできません。早めに復帰したいときは養育状況変更届を提出し、承認された日から職場復帰することになります。

Q12 育児休業の終了前に、子どもを保育園に預けて職場に復帰したいのですが、可能ですか。

A12 子どもを保育園に託児するなどして、承認された育児休業の終了前に職場に復帰することは可能です。ただし、あなたの育児休業期間中、代替要員を確保しているなど職場の都合もあるので、早期復帰の場合は、職場にはできるだけ早く連絡してください。

Q13 双子を生んだ場合、育児休業の請求はどのようにすればいいのですか。

A13 職員の休暇等について（付録2様式2参照）の「請求に係る子」欄に、2人の子の名前を並べて記入してください。

仮に、双子のうち1人の子についてしか育児休業の承認を受けていなかったとしても、当該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育児休業をしたものとして取り扱うこととなります。

Q14 育児休業や部分休業をしたら、昇給や昇格にどんな影響があるのですか。

A14 昇給については、成績判定期間中に取得した育児休業の日数及び部分休業総時間数を日数に換算した日数により、昇給しない又は昇給の号給数が抑制されることがあります。その場合育児休業から職務に復帰したら、当該育児休業期間の2分の1（平成19年8月1日以降の期間については100分の100）に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、職務に復帰した日及びその日以後の昇給期に、給料の調整を行います。

昇格については、原則として育児休業中は昇格しません。また、成績判定期間中に取得した育児休業の日数及び部分休業総時間数を育児休業に換算した日数が、一定の日数を超える場合は昇格できません。

Q15 出産や育児に関して、経済面での援助はどんなものがあるのですか。

A15 出産、子育てには何かと費用がかかりますので、以下のような経済的援助があります。

1 出産時

公立学校共済組合から

ア 組合員又は被扶養者が出産したとき，公立学校共済組合から出産費・出産費
 附加金（家族出産費・家族出産費附加金）が支給されます。

組合員の 出産	出産費	420,000円 ただし，22週未満の出産又は，産科医療補償制度未加入病院 での出産の場合は，390,000円
	出産費附加金	50,000円
被扶養者の 出産	家族出産費	420,000円 ただし，22週未満の出産又は，産科医療補償制度未加入病院 での出産の場合は，390,000円
	家族出産費附加金	50,000円
提出書類	<p>1 直接支払制度を利用した場合 医療機関等から共済組合に請求書が到着後，該当組合員あてに出産費等の額 及び請求の方法をお知らせしますので，次により請求してください。 出産費・家族出産費及び附加金請求書（お知らせと一緒に送付します。） 出産に係る医師の証明は不要です。 出産費用の内訳を記した明細（領収）書の写し</p> <p>2 直接支払制度を利用しない場合 （1）受取代理制度を利用する場合 出産費（出産育児一時金）等支給申請書（受取代理用） 組合員及び医療機関の記名，押印が必要です。 出産予定日の2ヶ月以内に申請することが必要です。</p> <p>（2）受取代理制度を利用しない場合 出産費・家族出産費及び附加金請求書 出産に係る医師の証明が必要です。 医療機関と出産者が交わした直接支払制度を利用しない旨の合意書の写し 出産費用の内訳を記した明細（領収）書の写し</p>	

退職後6月以内（1年以上組合員）に出産した場合は，出産費のみ給付され
 ます。

家族が退職後6月以内に出産した場合は，その家族が在職時に加入していた
 共済組合・健保組合等から出産費（分娩費）として給付が受けられます。

なお，その権利を放棄した場合は，当共済組合から家族出産費・家族出産費
 附加金が支給されます。

妊娠4ヶ月（85日）以上であれば，死産，流産などの異常分娩や人工妊娠
 中絶であっても，出産費，出産費附加金又は家族出産費・家族出産費附加金が
 支給されます。

双子児以上を出産した場合は、その産児ごとに1回の出産があったものとして支給されます。

イ 出産手当金（公立学校共済組合）

出産のため、休み、給料の全部又は一部が支給されなくなったとき、1日につき給料日額の3分の2に相当する額に政令で定める額（1.25）を乗じた金額が給付されます。

通常、産前・産後休暇期間については、給料が支給されるので給付されません。

給付対象期間

出産日（出産日が出産予定日後であるときは、出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産日後56日までの期間（出産日は出産日以前42日に含まれる。）です。

資格喪失後の給付

資格喪失後に支給事由が生じた場合は対象となりませんが、資格喪失日前に支給事由が生じた日が到来している場合は支給対象となります。

支給事由が生じた日とは、出産日（出産日が出産予定日後であるときは、出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）以内の場合をいいます。

提出書類	出産手当金請求書（医師の証明が必要です。）
------	-----------------------

任意継続組合員は対象外

ウ 出産貸付け（公立学校共済組合）

出産費又は家族出産費（以下、出産費等という。）の支給の対象となる出産に係る支払いのため資金が必要なとき、貸付けが受けられます。

ただし、直接支払制度又は受取代理制度の適用者は貸付けの対象外となります。

限度額	出産費等相当分（千円単位）
提出書類	「出産貸付申込書」 「高額医療・出産貸付借用証書」 「貸付資金・振込依頼書」 「給与支給明細書の写し」 「銀行預金通帳の写し（支店・口座番号・名義・フリガナが確認できる部分）」 「貸付事業における個人情報に関する同意書」
添付書類	「母子健康手帳の写し」（表紙部分） 「出産予定日の前2ヶ月（多胎妊娠の場合は前4ヶ月）以内であることを証明する書類」 「異常分娩又は母体保護法に基づく妊娠4ヶ月以上の胎児の人工中絶により医療機関等に一時的な支払が必要な時の貸付

	の場合は、妊娠4ヶ月以上であることを証明する書類及び医療機関等からの一時的な支払に要する費用の内訳のある請求書又は領収書の写し」
--	--

京都府教職員互助組合から

エ 出産祝金

組合員又はその被扶養者が出産したときに給付されます。

給付額	出生児一人につき10,000円
提出書類	自動給付（公立学校共済組合員以外は第10号様式で請求）

オ 出産資金貸付（京都府教職員互助組合）

組合員又は配偶者が出産にあたり資金を必要とするとき貸付を受けることができます。夫婦とも組合員の場合は双方とも貸付が受けられます。

対象範囲	組合員及び配偶者
貸付日	毎週水曜日締切・翌週水曜日貸付
貸付額	1子につき300,000円（10万円単位）
手続き	「貸付申込・金円借用証書」（第50号様式）出産資金を で囲み、他の項を記入して京都府教職員互助組合に提出してください。
添付書類	出産証明書の写し
利息	年2.3%
償還	貸付月の翌月から、元利均等月賦償還
注意事項	受付期間は出産した日から3ヶ月以内です。

カ 育児手当金（京都府教職員互助組合）

被扶養者が0歳から満5歳までの5年間給付されます。

給付額	被扶養者一人につき月額500円 （一年を経過した後、誕生月に年を単位とし年額6,000円）
提出書類	自動給付

京都市教職員互助組合から

キ 出産費（京都市教職員互助組合）

組合員又は配偶者が出産したとき、出産費を給付します。

給付額	1子につき20,000円
給付方法	組合員の請求に基づき給付されますので、請求書に必要事項を記入、捺印のうえ、所属事務担当者ならびに所属長の確認を経て、京都市教職員互助組合へ提出してください。
請求書	出産費請求兼領収書（様式第6号）
注意事項	子の出生が確認できる書類（出産証明書、母子健康手帳の写

	し、出生届受理証明書の写し等)を添付ください。 双生児等については、「摘要欄」にその旨記載してください。 夫婦とも組合員の場合は、出産者のみ給付します。
--	--

ク 出産資金貸付(京都市教職員互助組合)

組合員又は配偶者が出産にあたり資金を必要とするとき貸付を受けることができます。

貸付限度額	300,000円(1万円単位)
貸付日	毎週水曜日締め切り、翌週の水曜日に組合員の登録する金融機関口座に送金します。
手続き	貸付申込書・借用証書に必要事項を記載、捺印し、所定の額の収入印紙を貼付・割印のうえ、所属事務担当者ならびに所属長の確認印の押印をうけるとともに、次に掲げる書類のいずれかを添えて京都市教職員互助組合へ提出してください。 「出産証明書」 「入籍後の戸籍抄本(本籍地の抹消されたもの)又は所属長が発行する「確認書」(写し可)」
利息	年利2.1%
償還	1ヶ月据置きののち、貸付金額によって定められた所定の回数による分割で給与控除の方法により償還していただきます。

2 育児休業取得時

公立学校共済組合から

育児休業手当金	(12) 育児休業に係る経済的支援 13ページ参照
共済掛金の免除	

京都府教職員互助組合から

育児休業見舞金	(12) 育児休業に係る経済的支援 15ページ参照
貸付金及び立替金償還猶予	
普通掛金の免除	
育休資金立替	

京都市教職員互助組合から

育児休業見舞金	(12) 育児休業に係る経済的支援 16ページ参照
貸付金償還猶予	
掛金の免除	

付録1

育児スケジュール表（府費負担教職員，高等学校・幼稚園教員，事務担当職員）

出産予定日	年 月 日
-------	-------

利用する制度	取得予定（希望）期間	備 考
妊産婦通健康診断休暇 （特別休暇）	年 月 日から	
	年 月 日まで	
妊婦の通勤緩和 （特別休暇）	年 月 日から	
	年 月 日まで	
妊婦の休息時間 （職免）	年 月 日から	
	年 月 日まで	
妊娠障害休暇 （特別休暇）	年 月 日から	
	年 月 日まで	
出産休暇 （特別休暇）	年 月 日から	
	年 月 日まで	
男性育児休暇 （特別休暇）	年 月 日から	
	年 月 日まで	
配偶者の出産休暇 （特別休暇）	年 月 日から	
	年 月 日まで	
育児休業	年 月 日から	
	年 月 日まで	
育児短時間勤務	年 月 日から	
	年 月 日まで	
部分休業	年 月 日から	
	年 月 日まで	
育児時間 （特別休暇）	年 月 日から	
	年 月 日まで	
子育て休暇 （特別休暇）	年 月 日から	
	年 月 日まで	
時間外勤務の制限	年 月 日から	
	年 月 日まで	
深夜勤務の制限	年 月 日から	
	年 月 日まで	

(あて先)

休暇等申請書

申請 内容
届出

休暇等の種類	
休暇等の期間	
備考(理由等)	

(出産休暇の場合のみ)

出産予定日・出産日	
-----------	--

(育児休業，育児短時間勤務又は部分休業のみ)

請求に係る子	氏名		請求者以外の当該子の親	氏名	
	続柄			子との同居又は別居の別	同居 別居
	生年月日			就業の有無	有 無

(介護による場合のみ)

介護対象者	氏名		年齢		性別	
	続柄		同居又は別居の別		同居	別居

以上のとおり 申請し ます。 年 月 日
届け出

所 属
職・氏名

印

注1 該当する には，✓印を記入してください。

2 医師の診断書その他の必要な書類を添付してください。

3 介護により休暇等を申請する場合は，症状及び具体的な介護の内容を備考欄に記入してください。

(あて先)	年 月 日					
補職名 氏 名	印					
職員の休暇等について						
本校(職・氏名)の休暇等について、以下のとおり()。						
申請 内容 届出						
休暇等の種類						
休暇等の期間						
備考(理由等)						
(出産休暇の場合のみ)						
出産予定日・出産日						
(育児休業, 育児短時間勤務又は部分休業のみ)						
請求に係る子	氏 名		請求者以外の当該子の親	氏 名		
	続 柄			子との同居又は別居の別	同居 別居	
	生年月日			就業の有無	有 無	
(介護による場合のみ)						
介護対象者	氏 名		年 齢		性 別	
	続 柄		同居又は別居の別		同居 別居	
以上のとおり 申請し ます。			年 月 日			
届 出			所 属 職・氏名			
			印			

注1 表題下の()内は申請内容に応じて記入してください。

2 該当する には, ✓印を記入してください。

3 医師の診断書その他の必要な書類を添付してください。

4 介護により休暇等を申請する場合は, 症状及び具体的な介護の内容を備考欄に記入してください。

育 児 休 業 等 計 画 書

年 月 日

(あて先)京都市教育委員会教育長

所 属

職・氏名

印

次のとおり育児休業又は育児短時間勤務の承認の請求をする予定ですので、育児休業等の計画について下記のとおり提出します。

なお、記載事項に変更が生じた場合には遅滞なく届け出ます。

記

1 請求の別	育児休業		育児短時間勤務		
2 請求に係る子					
子の氏名		生年月日	年	月	日
3 請求者の計画					
請求期間	年	月	日から	年	月 日まで
再度の請求予定期間	年	月	日から	年	月 日まで
再度の請求予定期間()	年	月	日から	年	月 日まで
再度の請求予定期間()	年	月	日から	年	月 日まで
4 備 考					

- 注 1 育児休業等計画書は、服務規程第 2 号様式又は服務規程第 3 号様式と同時に提出すること。
- 2 「請求期間」欄には、服務規程第 2 号様式又は服務規程第 3 号様式に記載した請求期間を記入すること。
- 3 変更の届出の場合は変更する箇所のみ記入すること。
- 4 ()の欄については、該当する職員(事務員、養護職員、管理用務員及び給食調理員を除く)のみ使用すること。

養 育 状 況 変 更 届

年 月 日

(あて先) 京都市立 学校・幼稚園長

所 属
職・氏名

印

育児休業

下記のとおり 育児短時間勤務 部分休業 に係る子の養育の状況について変更が生じたので、お届けします。

記

1 届出の事由	育児休業等に係る子を保育所等に託児した。 負傷又は疾病により子を養育できなくなった。 育児休業等に係る子が死亡した。 育児休業等に係る子と離縁した(養子縁組の取消しを含む)。 育児休業等に係る子との親族関係が特別養子縁組により終了した。 その他()
2 事実が生じた日	年 月 日

体 育 実 技 免 除 願

平成 年 月 日

(あて先)
京都市立

学校長

京都市立
(職名)
(氏名)

学校

印

妊娠中につき、下記のとおり体育実技を免除していただきたいので承認くださるようお願いいたします。

記

1 期 間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

2 該当する授業
(具体的に記入すること)

3 備 考

{ 出産予定日 平成 年 月 日
産前休開始日 平成 年 月 日
その他、別途医師診断書のとおり

体 育 実 技 免 除 願

平成 年 月 日

(あて先)
京都市立

学校長

京都市立
(職名)
(氏名)

学校

印

妊娠中につき，下記のとおり体育実技を免除していただきたいので承認
くださるようお願いいたします。

記

1 期 間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

2 時 間 数 週 時間

3 該当する授業(曜日・時限・担当クラス)(具体的に記入すること)

年 月 日

京都市立 学校長様

京都市立 学校
職名
氏名 印

総合支援学校（育成学級）における児童（生徒）
の指導軽減願

私は、別途診断書（出産予定証明書）のとおり妊娠中につき、児童（生徒）の指導を軽減していただくようお願いします。

記

- 1 出産予定日 平成 年 月 日
- 2 措置希望期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日まで

年 月 日

京都市立

幼稚園長様

京都市立

幼稚園

職名

氏名

印

幼稚園における園児の指導軽減願

私は、別途診断書（出産予定証明書）のとおり妊娠中につき、園児の指導を軽減していただくようお願いします。

記

- 1 出産予定日 平成 年 月 日
- 2 措置希望期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日まで

発行

総務部教職員人事課

平成23年9月