

(5 年 保 存)
F N o . - 0 5 0 0 0 4 0 2
崎 務 (人) 第 4 1 3 号
平 成 2 2 年 6 月 2 5 日

各 所 属 長 殿

警 務 部 警 務 課 長

長崎県警察職員の育児休業制度等取扱要領について（通達）

長崎県警察職員の育児休業制度等の取扱いについては、長崎県警察職員の育児休業制度等取扱要領（平成21年3月28日付け崎務（人）第162号。以下「旧通達」という。）により実施しているところであるが、このたび、職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年長崎県人事委員会規則第1号）等が一部改正されたことに伴い、見出し取扱要領を新たに制定し、平成22年6月30日から施行することとしたので事務処理等に誤りのないようにされたい。

なお、旧通達は、平成22年6月29日限りで廃止する。

記

1 旧通達からの変更点

- (1) 配偶者が常態として子を養育できる場合（育児休業中、専業主婦等）であっても、育児休業等（育児休業、育児短時間勤務、部分休業）を行うことができることとした。
- (2) 子の出生の日から8週間以内に最初の育児休業をした職員について、再度の育児休業を行うことができることとした。

長崎県警察職員の育児休業制度等取扱要領

第1 育児休業制度

1 概要

職員が警察本部長（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がある子をいい、養子を含む。以下同じ。）を養育するため育児休業できる制度をいう。

2 対象職員（職員の育児休業等に関する条例（平成4年長崎県条例第3号。以下「条例」という。）第2条関係）

子を養育しようとする職員で、次に掲げる職員以外の職員を対象とするものとする。

(1) 非常勤職員

(2) 臨時的に任用される職員

(3) 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。）により任期を定めて採用された職員

3 対象期間（法第2条関係）

子が3歳に達する日まで（満3歳の誕生日の前日）の期間

4 承認（法第2条、条例第3条関係）

(1) 職員は、本部長の承認を受けて、育児休業をすることができる。

(2) 育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間（連続する一の期間であること。）の初日及び末日を明らかにして、本部長に対し、その承認を請求するものとする。

(3) 本部長は、(2)の請求に係る期間について、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、育児休業を承認するものとする。

5 期間の延長（法第3条、条例第4条関係）

育児休業をしている職員は、当該育児休業の期間の延長を請求することができるものとする。ただし、再度の延長については、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等1回目の期間延長の請求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、再度の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限りできるものとする。

6 効果（法第4条関係）

育児休業をしている職員は、職（身分）を保有するが、職務に従事しないものとする。

7 承認の失効・取消し（法第5条、条例第5条関係）

(1) 育児休業の承認は、次に掲げる場合には、その効力を失うものとする。

ア 育児休業をしている職員が産前休暇を始め、又は出産（妊娠85日以上の分娩（死産を含む。）をいう。）した場合

イ 当該職員が休職又は停職の処分を受けた場合

ウ 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

なお、「当該職員の子でなくなった場合」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

(2) 本部長は、育児休業をしている職員が、次のいずれか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。

ア 職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなった場合

なお、「子を養育しなくなった場合」とは、次のいずれかに該当する場合をいう。

(ア) 職員と当該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的の障害により、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) 職員が当該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

イ 育児休業をしている職員について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た場合

8 再度の育児休業（法第2条、条例第3条関係）

育児休業をしようとする子について、既に育児休業（当該子の出生の日から57日の間に当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、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ものとする。

(1) 育児休業をしている職員が産前休暇を始め、若しくは出産したことにより、当該育児休業の承認が効力を失い（第1-7-(1)-ア参照）、又は当該子以外の子に係る育児休業の承認を受けたことにより取り消された（第1-7-(2)-ウ参照）後、当該産前休暇若しくは出産に係る子若しくは別の子に係る育児休業の承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。

(2) 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（第1-7-(1)-イ参照）、当該休職又は停職の期間が終了したこと。

(3) 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的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す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（第1-7-(2)-ア-(イ)参照）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こと。

(4) 育児休業（この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、3月以上の期間を経過した

こと（当該職員が、当該育児休業の請求の際「育児休業等計画書」（別記様式第2号）により本部長に申し出た場合に限る。）。

(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その他の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たことにより当該育児休業に係る子について再度の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こと。

9 育児休業に伴う臨時的任用（法第6条関係）

本部長は、原則として、育児休業を承認した職員の業務を処理するため、当該承認に係る期間について臨時的任用を行うものとする。ただし、臨時的任用が困難な場合においては、業務分担の変更その他の方法によって当該業務を処理するものとする。

10 不利益取扱いの禁止（法第9条関係）

職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはないものとする。

11 職務復帰（職員の育児休業等に関する規則（平成4年長崎県人事委員会規則第4号。以下「育児休業規則」という。）第7条関係）

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（育児休業をしている職員について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たことにより前承認が取り消された場合を除く。）は、当該育児休業に係る職員は、職務に復帰するものとする。

12 育児休業職員の給与（法第4条第2項、第7条、第8条、条例第7条～9条、職員の給料等の支給に関する規則（昭和33年長崎県人事委員会規則第15号。以下「支給規則」という。）第5条、第21条、第28条関係）

(1) 育児休業職員に対しては、給与は支給しないものとする。ただし、期末手当又は勤勉手当の支給基準日（以下「基準日」という。）に育児休業をしている職員のうち、直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した期間がある職員については、在職期間等に応じて期末手当又は勤勉手当を支給するものとする。

(2) 職員が育児休業を始める場合又は育児休業職員が職務に復帰した場合における給与は、日割計算により支給するものとする。

(3) 育児休業の期間は、昇給については100分の100（ただし、平成19年8月1日以前の当該期間については2分の1）の換算率によって換算するものとする。

(4) 育児休業の期間は、その2分の1の期間が期末手当に係る在職期間から除算されるものとする。

(5) 育児休業の期間は、その全部の期間が勤勉手当に係る勤務期間から除算されるものとする。

(6) 育児休業の期間は、退職手当に係る勤続期間の計算については、その

2分の1（ただし、当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間については3分の1）の期間が除算されるものとする。

13 承認の請求手続等（育児休業規則第3条、第4条の2、第5条、第6条、第8条関係）

(1) 育児休業の承認又は期間の延長の承認の請求は、所属長から警務部警務課長（以下「警務課長」という。）を経由して本部長に対して、育児休業を始めようとする日（延長の場合は本来の期間の末日）の1月前までに、「育児休業承認請求書」（別記様式第1号）を提出して行うものとする。

なお、第1-8-(4)に掲げる再度の育児休業を受けようとする場合は、「育児休業等計画書」（別記様式第2号）を同時に提出しておかなければならない。

(2) 本部長は、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) 育児休業の承認を受けた職員のうち、育児休業に入る前に、その期間の初日又は末日に変更が生じたものは、遅滞なくその旨を「育児休業等期間の変更申出書」（別記様式第3号）により、所属長から警務課長を経由して本部長へ申し出るものとする。

(4) 育児休業をしている職員は、次のいずれかに該当する場合には、遅滞なくその旨を「養育状況変更届」（別記様式第4号）により、所属長から警務課長を経由して本部長へ報告するものとする。この場合において、当該事由を確認する必要があると認めるときは、(2)の規定を準用するものとする。

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

(5) 次に掲げる場合には、本部長は、その旨を記載した通知書を当該職員に交付するものとする。

ア 職員の育児休業を承認する場合

イ 職員の育児休業の期間の延長を承認する場合

ウ 育児休業をした職員が第1-7（承認の失効・取消し）に該当した場合

第2 育児短時間勤務制度

1 概要

職員が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、常時勤務を要する職を占めたまま、勤務の形態を選択して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をいう。

2 対象職員（条例第10条関係）

子を養育しようとする職員で、次に掲げる職員以外の職員を対象とする

ものとする。

- (1) 非常勤職員
- (2) 臨時的に任用される職員
- (3) 法により任期を定めて採用された職員

3 対象期間（法第10条関係）

子が小学校就学の始期に達する日まで（小学校就学年の3月31日）の期間

4 勤務の形態（法第10条、条例第12条関係）

育児短時間勤務職員の勤務制は通常勤務者とし、その形態は次に掲げるもののいずれかとする。

- (1) 日曜日及び土曜日を週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下この項において同じ。）とし、週休日以外の5日において1日につき3時間55分勤務する形態（別表1 短時間①のとおり。）
- (2) 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務する形態（別表1 短時間②のとおり。）
- (3) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき7時間45分勤務する形態（別表1 短時間③のとおり。）
- (4) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については3時間55分勤務する形態（別表1 短時間④のとおり。）

5 承認（法第10条、条例第11条関係）

- (1) 職員は、本部長の承認を受けて、育児短時間勤務をすることができる。
- (2) 育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、育児短時間勤務をしようとする期間（1年以上1年以下の期間に限る。）の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、本部長に対し、その承認を請求するものとする。
- (3) 本部長は、(2)の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を講ずることが困難である場合を除き、育児短時間勤務を承認するものとする。

6 期間の延長（法第11条関係）

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ものとする。ただし、1回に請求できる期間は、1年以上1年以下の期間とする。

7 承認の失効・取消し（法第12条、条例第14条関係）

- (1) 育児短時間勤務の承認は、次に掲げる場合には、その効力を失うものとする。

ア 育児短時間をしている職員が産前休暇を始め、又は出産（妊娠85日以上の分娩（死産を含む。）をいう。）した場合

イ 当該職員が休職又は停職の処分を受けた場合

ウ 育児短時間勤務に係る子が死亡し、又は当該職員の子でなくなった場合

なお、「当該職員の子でなくなった場合」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離縁した場合

(イ) 職員と育児短時間勤務に係る子との養子縁組が取り消された場合

(ウ) 職員と育児短時間勤務に係る子との親族関係が民法第817条の2に規定する特別養子縁組により終了した場合

(2) 本部長は、育児短時間勤務をしている職員が、次のいずれか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。

ア 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場合

なお、「子を養育しなくなった場合」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

イ 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に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認した場合

ウ 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た場合

8 再度の育児短時間勤務（法第10条、条例第11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は、次に掲げる特別の事情がある場合に限り、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときに再度の育児短時間勤務を行うことができる。

(1) 育児短時間勤務をしている職員が産前休暇を始め、若しくは出産したことにより、当該育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は当該子以外の子に係る育児短時間勤務の承認を受け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、当該産前休暇若しくは出産に係る子又は当該子以外の子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。

(2) 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、当該休職又は停職の期間が終了したこと。

- (3) 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こと。
- (4) 育児短時間勤務（この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、3月以上の期間を経過したこと（当該職員が、当該育児休業の請求の際「育児休業等計画書」（別記様式第2号）により本部長に申し出た場合に限る。）。
- (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った事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について、再度の育児短時間勤務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こと。

9 不利益取扱いの禁止（法第16条関係）

職員は、育児短時間勤務を理由として、不利益な取扱いを受けることはないものとする。

10 年次休暇の取扱い（法第14条、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年長崎県条例第6号。以下「勤務時間条例」という。）第11条、職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年長崎県人事委員会規則第1号。以下「勤務時間規則」という。）第7条関係）

(1) 年の開始時に与える年次休暇の日数は、次に掲げる職員の区分による。

ア 斉一型短時間勤務職員（1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。以下同じ。）

別表2 短時間①、短時間②、短時間③のとおり。

イ 不斉一型短時間勤務職員（斉一型短時間勤務職員以外のものをいう。以下同じ。）

別表2 短時間④のとおり。

(2) 年の初日後に育児短時間勤務を開始又は終了した場合の年次休暇の日数は、次のとおりとする。

ア 斉一型育児短時間勤務を始める場合又は斉一型育児短時間勤務を終える場合

別表3 短時間①、短時間②、短時間③のとおり。

イ 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする斉一型育児短時間勤務を始める場合

別表4 短時間①、短時間②、短時間③のとおり。

ウ 不斉一型育児短時間勤務を始める場合、不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする不斉一型育児短時間勤務を始める場合又は育児短時間勤務職員が不斉一型育児短時間勤務を終える場合

別表3 短時間④のとおり。

エ 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて不斉一型育児短時間勤務を始める場合

別表4 変更後の勤務形態・短時間④のとおり。

オ 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて斉一型育児短時間勤務を始める場合

別表4 変更後の勤務形態・短時間①、短時間②、短時間③のとおり。

(3) 年次休暇の繰越日数

ア 年の初日において前年の育児短時間勤務を継続する場合

別表5のとおり。

イ 当該年の翌年の初日に勤務形態が変更される場合

別表6のとおり。

11 特別休暇の取扱い（法第14条、勤務時間規則第13条関係）

(1) 勤務時間規則第13条第4号に定める休暇（ボランティア休暇）の付与日数については、別表7に掲げる日数とする。

(2) 勤務時間規則第13条第8号に定める休暇（育児休暇）については、育児短時間勤務職員は、生後1年に達しない子を育てる職員が1日2回各30分間（1日の勤務時間が3時間55分である者は、1日1回30分間）取得することができる。

(3) 勤務時間規則第13条第15号に定める休暇（夏季休暇）の付与日数については、育児短時間勤務職員は、1週間当たりの平均勤務日数に応じ、別表7に掲げる日数とする。

12 休暇の算定（法第14条、勤務時間規則第15条関係）

1時間を単位として与えた休暇を日に換算する場合には、育児短時間勤務の形態に応じ、次の区分による。

(1) 第2-4-(1) 3時間55分をもって1日とする。

(2) 第2-4-(2) 4時間55分をもって1日とする。

(3) 第2-4-(3)及び(4) 7時間45分をもって1日とする。

13 育児短時間勤務職員の給与（法第14条、条例第16条関係）

(1) 育児短時間勤務職員の給料月額、は、当該職員に適用される給料表において当該職員1週間当たりの勤務時間をフルタイムで勤務する職員の1週間当たりの勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする。

また、次に掲げる手当等についても勤務時間に応じて支給するものとする。

ア 管理職手当

イ 地域手当

ウ 特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）

エ 特殊勤務手当（月額支給のものに限る。）

(2) 次に掲げる手当については、フルタイムで勤務する職員と同様に支給

される。

なお、時間外勤務手当については、育児短時間勤務職員が正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの勤務にあつては、勤務1時間当たりの給与額に100分の100を乗じて得た額を支給するものとする。

ア 時間外勤務手当

イ 休日勤務手当

ウ 夜間勤務手当

エ 宿日直手当

オ 管理職員特別勤務手当

カ 扶養手当

キ 住居手当

ク 単身赴任手当

ケ 特殊勤務手当（日額支給のものに限る。）

- (3) 期末手当基礎額及び勤勉手当基礎額における給料月額は、上記(1)で述べた当該職員の給料月額をフルタイム勤務時の給料月額に割り戻した額とする。

期末手当の在職期間の算定については、育児短時間勤務職員として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間を除算するものとする。勤勉手当の勤務期間の算定については、育児短時間勤務職員として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間を除算するものとする。

- (4) 育児短時間勤務職員の通勤手当は、原則としてフルタイム勤務時と同様に支給する。ただし、交通用具に係る手当は、平均1月当たりの勤務日数が10日未満となるときは、半額とする。

14 退職手当の取扱い（法第15条、条例第19条関係）

育児短時間勤務をした職員の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、育児短時間勤務をした期間の3分の1を在職期間から除算する。また、退職手当の基礎となる給料月額については、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。

15 承認の請求手続等（育児休業規則第11条関係）

- (1) 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の承認の請求は、所属長から警務課長を経由して本部長に対して、育児短時間勤務を始めようとする日（延長の場合は本来の期間の末日）の1月前までに、「育児短時間勤務承認請求書」（別記様式第5号）を提出して行うものとする。

- (2) 本部長は、育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求について、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) 育児短時間勤務の承認を受けた職員のうち、育児短時間勤務に入る前に、その期間の初日又は末日に変更が生じたものは、遅滞なくその旨を「育児休業等期間の変更申出書」（別記様式第3号）により、所属長から警務課長を経由して本部長へ申し出るものとする。
- (4) 現に育児短時間勤務をしている職員が、現在の勤務形態とは別の育児短時間勤務に変更する場合は、新たに育児短時間勤務の承認請求を行うものとする。
- (5) 育児短時間勤務をしている職員は、次のいずれかに該当する場合には、遅滞なく、その旨を「養育状況変更届」（別記様式第4号）により、所属長から警務課長を経由して本部長に対して報告するものとする。この場合において、当該事由を確認する必要があると認めるときは、(2)の規定を準用するものとする。
 - ア 育児短時間勤務に係る子が死亡した場合
 - イ 育児短時間勤務に係る子が職員の子でなくなった場合
 - ウ 育児短時間勤務に係る子を養育しなくなった場合
- (6) 次に掲げる場合には、本部長は、その旨を記載した通知書を当該職員に交付するものとする。
 - ア 職員の育児短時間勤務を承認する場合
 - イ 職員の育児短時間勤務の期間の延長を承認する場合
 - ウ 育児短時間勤務をした職員が第2-7（承認の失効・取消し）に該当した場合

第3 部分休業制度

1 概要

職員が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の保育施設への送迎等のため、1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことができる制度をいう。

2 対象職員（条例第22条関係）

子を養育しようとする職員で、次に掲げる職員以外の職員を対象とするものとする。

(1) 非常勤職員

(2) 育児短時間勤務又は法第17条の規定による短時間勤務をしている職員

3 対象期間（法第19条関係）

子が小学校就学の始期に達する日まで（小学校就学年の3月31日）の期間

4 承認（法第19条、条例第23条関係）

(1) 本部長は、職員が部分休業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、当該職員の子の保育施設への送迎等のため、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として承認するものとする。

(2) 勤務時間規則第16条の規定に基づく特別休暇（育児休暇）を与えられている職員については、一日につき2時間から当該育児休暇の時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

5 承認の失効・取消し（法第19条、条例第22条関係）

(1) 部分休業の承認は、次に掲げる場合には、その効力を失うものとする。

ア 部分休業をしている職員が産前休暇を始め、又は出産（妊娠85日以上の分娩（死産を含む。）をいう。）した場合

イ 当該職員が休職又は停職の処分を受けた場合

ウ 部分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

なお、「当該職員の子でなくなった場合」とは、次のいずれかに該当する場合をいう。

(ア) 職員と部分休業に係る子とが離縁した場合

(イ) 職員と部分休業に係る子との養子縁組が取り消された場合

(ウ) 職員と部分休業に係る子との親族関係が民法第817条の2に規定する特別養子縁組により終了した場合

(2) 本部長は、部分休業をしている職員が、次のいずれかに該当すると認めるときは、当該部分休業の承認を取り消すものとする。

ア 職員が当該部分休業に係る子を養育しなくなった場合

なお、「子を養育しなくなった場合」とは、次のいずれかに該当する場合をいう。

(ア) 職員と当該部分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、疾病又は精神若しくは身体の障害により、部分休業の期間中、当該部分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) 職員が当該部分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

イ 部分休業をしている職員について当該部分休業に係る子以外の子に係る部分休業を承認した場合

6 不利益取扱いの禁止（法第19条関係）

職員は、部分休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはないものとする。

7 部分休業職員の給与（法第19条、条例第24条、支給規則第28条関係）

(1) 職員が部分休業をした場合には、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与を減額するものとする。

(2) 平成19年8月1日以降の部分休業により勤務しなかった期間についての昇給の取扱いについては、当該期間を勤務したものとみなして取り扱うものとする。

(3) 部分休業をした日が90日を超える場合、その勤務しなかった期間（部分休業をした時間の累計を日数換算して得られる期間）は、勤勉手当に係る勤務期間から除算されるものとする。

8 承認の請求手続等（法第19条、育児休業規則第15条関係）

- (1) 部分休業の承認の請求は、所属長から警務課長を経由して本部長に対して、部分休業を始めようとする日の1月前までに、「部分休業承認請求書」（別記様式第6号）を提出して行うものとする。
- (2) 本部長は、部分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) 部分休業をしている職員は、(1)の申請に基づき承認を受けた期間において、部分休業の事由がなくなることとなる日（時間）が生じる場合には、速やかに「部分休業変更請求書」（別記様式第7号）を本部長へ提出するものとする。
- (4) 部分休業をしている職員は、次のいずれかに該当する場合には、遅滞なく、その旨を「養育状況変更届」（別記様式第4号）により、所属長から警務課長を経由して、本部長に対して提出するものとする。この場合において、当該事由を確認する必要があると認めるときは、(2)の規定を準用するものとする。
 - ア 部分休業に係る子が死亡した場合
 - イ 部分休業に係る子が職員の子でなくなった場合
 - ウ 部分休業に係る子を養育しなくなった場合
- (5) 部分休業をしている職員は、部分休業の承認後に、期間の変更が生じた場合は、所属長から警務課長を経由して、育児休業等期間の変更申出書（別記様式第3号）により本部長へ報告するものとする。
- (6) 次に掲げる場合には、本部長は、その旨を記載した通知書を当該職員に交付するものとする。
 - ア 職員の部分休業を承認する場合
 - イ 職員の部分休業の期間の変更を承認する場合
 - ウ 部分休業をした職員が第3－5（承認の失効・取消し）に該当した場合