

Ⅲ 育児・介護に共通の制度

職員の育児・介護と仕事の
両立支援ハンドブック 分冊3

(最終改訂：令和8年3月)

《育児・介護に共通の制度》目次

- 問1 育児・介護を行う職員の早出遅出勤務について教えてください。…………… - 2 -
- 問2 深夜勤務及び時間外勤務の制限は、どのような制度ですか？…………… - 4 -

※ 目次の各項目をクリックすると、対応するページに移動できます。

問1 育児・介護を行う職員の早出遅出勤務について教えてください。

【対象】

（育児）

- ・ 小学校就学の始期に達するまで（＝満6歳に達する日以降の最初の3/31まで）の子又は小学校に就学している子を養育する職員であれば、男女を問わず利用することができます。

（介護）

- ・ 負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある父母等を介護する職員であれば、男女を問わず利用することができます。

【勤務時間】

- ・ 青森県立学校職員規程第10条第5項により、早出遅出勤務をする職員の勤務時間は校長が定めますので、それに従ってください。

【請求手続】

- ・ 「早出遅出勤務請求書」により請求（学校の事務担当者等に提出）の上、承認を受けます。
- ・ 早出遅出勤務の要件に該当しなくなった場合には、速やかに「育児又は介護の状況変更届」を提出してください。期間を延長することはできませんが、必要があれば何度でも請求できます。

Q 夫婦ともに早出遅出勤務制度を利用することはできますか。

A 夫婦ともに同制度を利用することができます（勤務時間は同じでも異なっても可）。朝夕の保育所への送迎や家族の介護などについて、お互いに分担しながら、ゆとりを持って行うことができます。

【参考】フレックスタイム制

育児・介護のため、フレックスタイム制を活用することもできます。

【制度の概要】

フレックスタイム制は、職員の申告に基づき、4週間を超えない範囲内の週を単位とした期間について、その期間内の勤務時間が1週間当たり38時間45分となるように、1日の勤務時間を増減させること、始業・終業時刻を柔軟に設定することや、勤務時間を割り振らない日を設けること（週休3日制）ができる制度です。ただし、公務の運営に支障がないこと、コアタイム（校長が定めた標準休憩時間（各学校において通常割り振られている休憩時間とする。）を除く4時間）やフレキシブルタイム（午前7時～午後10時）などの要件を満たすことが必要となります。

【対象となる職員】

- ① 育児を行う職員
中学校就学の始期に達するまでの子（小学校6年生までの子）を養育する職員
- ② 介護を行う職員
要介護者を介護する職員（介護休暇の対象となる職員と同一）

※ 対象外となる職員

- ① 定年前再任用短時間勤務職員等
※ 具体的には、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員等
- ② 育児短時間勤務職員等
- ③ 交替制勤務職員
※ 「交替制勤務職員」は、勤務時間条例第4条の規定の適用を受け、土日にも勤務時間が割り振られる職員や1日の勤務時間が7時間45分となっていない勤務時間が割り振られる職員が該当します。
- ④ 会計年度任用職員（フルタイム、パートタイムいずれも）

問2 深夜勤務及び時間外勤務の制限は、どのような制度ですか？

育児や介護を行うため、深夜勤務や時間外勤務の制限を受けることができます。

	時間外勤務の制限		深夜勤務の制限
	免除	上限	
対象	育児	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ※配偶者が深夜において常態として子を養育できる場合を除く。
	介護	負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある父母等を介護する職員	
内容	育児	正規の勤務時間外において勤務しないことができる。	深夜勤務（午後10時から翌日午前5時まで）をしないことができる。 ※公務の運営に支障がある場合を除く。
		1月24時間、1年150時間を超えて、時間外勤務をしないことができる。	
	※業務を処理するための措置を講じることが著しく困難な場合を除く。 ※災害その他避けることができない事由に基づく臨時的勤務や、一定の監視又は断続的勤務を除く。		
	介護	正規の勤務時間外において勤務しないことができる。	
1月24時間、1年150時間を超えて、時間外勤務をしないことができる。			
※公務の運営に支障がある場合を除く。 ※災害その他避けることができない事由に基づく臨時的勤務や、一定の監視又は断続的勤務を除く。			
単位	1年又は1年に満たない月		6月以内の期間 (できるだけ長い期間で一括請求)
請求	「時間外勤務制限請求書」により、開始日の前日までに請求		「深夜勤務制限請求書」により制限開始日の1月前までに請求
給与	影響しない		

※要件に該当しなくなった場合は、速やかに「育児又は介護の状況変更届」を提出すること。

※必要があれば、何度でも請求可能。

Q 職員の配偶者が深夜において常態として子を養育できる場合は、深夜勤務の制限を受けることができないとのことですが、具体的にはどうということですか。

A 例えば、配偶者が、深夜において就業していない、病気等の事情により子の養育をすることが困難な状態にない、出産予定日の8週間（多胎妊娠は14週間）以内又は産後8週間以内でない場合は、深夜において常態として子を養育できるものと考えられます。

Q 夫婦ともに深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限を受けることはできますか。

A 育児を理由とした深夜勤務の制限については、例えば、女性職員による請求が認められれば、女性職員は深夜に就業しない（＝深夜に子を養育できる）こととなりますので、男性職員は自らの請求要件を満たさなくなり、深夜勤務の制限を受けることはできません。

介護を理由とした深夜勤務の制限については、他に要介護者を介護することができる者がいる場合でも、制限を受けることができます。

時間外勤務の制限については、夫婦ともに受けることができます。