

非常勤職員の妊産疾病休暇について (人事院規則15-15第4条第2項第8号)

1. 休暇の内容について

(1) 制度の概要

妊産婦である非常勤職員が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るために勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、必要と認められる期間(無給の休暇)、休暇を措置する。

(2) 対象職員

全ての非常勤職員(現行の生理休暇と同様)

(3) 対象期間

妊娠中及び出産後1年以内

(4) 付与日数

必要と認められる期間(現行の生理休暇と同様)

(5) 給与

無給(現行の生理休暇・病気休暇と同様)

2. 制度の内容について

(1) 対象

保健指導又は健康診査に基づき医師等により休業等を指導された場合に限りです。

※妊娠に伴うつわり、腰痛等通常予想される身体的変化は一般に病気ではないと解されていますが、医師等が疾病と判断する事実があり、医師等により休業等を指導された場合は、承認することができます。

(2) 承認の方法

病気休暇に準じるものとし、医師等の証明書(診断書、母性健康管理指導事項連絡カード等)の提出が求められます。

(3) その他

年次休暇の「出勤した」日数の算定に当たっては、病気休暇等の期間を「出勤した日」として取り扱われます。

3. 無給の休暇とは

「無給の休暇」と「欠勤」は一見同じようですが、大きく異なる部分があります。例

例えば、子どもに予防接種を受けさせるために仕事を休まなければならない、というようなとき、「欠勤」か、「無給の休暇」（※人事院規則 15-15 第4条第2項第4号）かは意味が異なります。

「無給の休暇」には次のような特徴があります。

○「職務専念義務」が免除される点

無給の休暇は、職務専念義務が免除されますが、欠勤は、職務専念義務が免除されていません。よって、欠勤は「懲戒の事由」になります。

○「年次休暇付与の要件」で出勤した日数として扱われる点

無給の休暇は、年次休暇付与の要件上出勤したものとしてみなして取り扱われますが、欠勤はそのような扱いにはなりません。

○「退職手当の継続勤務期間」に算入される点

退職手当の算定基礎となる勤務期間及び共済組合の加入要件としての継続勤務期間のそれぞれの計算の際、無給の休暇は勤務したこととして取り扱われますが、欠勤は計算の対象から除外されます。

4. 各種規定

(1) 人事院規則（無給の休暇）

人事院規則 15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）

第4条

2 各省各庁の長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤職員（第四号から第六号まで及び第十号に掲げる場合にあっては、人事院の定める非常勤職員に限る。）に対して当該各号に定める期間の無給の休暇を与えるものとする。

ハ 女子の非常勤職員が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

3 前2項の休暇（前項第一号及び第二号の休暇を除く。）については、人事院の定めるところにより、各省各庁の長の承認を受けなければならない。

(2) 母子保健法

第6条

この法律において「妊産婦」とは、妊娠中又は出産後一年以内の女子をいう。

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

前条の健康診査のほか、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。

5. 保健指導又は健康診査を受けるための職務専念事務の免除（無給）

妊産婦である女子職員が請求した場合には、人事院の定めるところにより、母子保健法第 10 条に規定する保健指導又は第 13 条に規定する健康診査を受けるため勤務しないことを承認しなければならないとされています（無給）。

（2015年5月 公務労協・国公連合作成）