

## 育児短時間勤務職員の常勤換算の取扱いの変更

### 1 勤務形態の原則

勤務形態は、A：常勤専従、B：常勤兼務、C：非常勤専従、D：非常勤兼務 に区分されており、常勤職員とは、当該事業所の就業規則等に定められた勤務時間を従事する職員であり、その時間を下回る職員は非常勤職員となり、常勤の勤務時間を基準に常勤換算することになります。雇用形態は関係ありません。

### 2 育児短時間勤務職員制度

平成 22 年 6 月に育児・介護休業法が改正施行され、3 歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度を設けることが事業主の義務となりました。

育児短時間勤務職員制度は、働く人の立場を考慮して不利益な取扱いが禁じられています。

### 3 育児短時間勤務職員を常勤とする場合の要件

次の①②③のどちらも満たす場合は、例外的に常勤の従業者が勤務すべき時間数を 30 時間として取り扱うことを可能し、「常勤」とする。

①就業規則等に育児短時間勤務職員の勤務時間を明確に定めている。

②①に定められた育児短時間勤務職員の週当たり勤務時間が 30 時間以上である。

③利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている。

※平成27年4月1日より育児短時間勤務職員を常勤とする場合の要件が、32時間から30時間に変更されました。

### 4 加算の取扱い

3 の要件を満たせば、加算の「常勤」要件を満たすことになる。

### 5 常勤換算の取扱い（変更）

（週所定労働時間：通常勤務職員 40 時間、育児短時間勤務職員 30 時間の場合）

労働時間	週 40 時間	週 32 時間	週 30 時間	週 28 時間
通常勤務職員	1.0(常勤) 40H/40H	0.8(非常勤) 32H/40H	0.7(非常勤) 30H/40H	0.7(非常勤) 28H/40H
育児短時間 勤務職員		0.8(常勤) 32H/40H	0.7(常勤) 30H/40H	0.7(非常勤) 28H/40H

※小数点第 2 位以下切り捨て

※常勤換算では、従前どおり「当該事業所の従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（32 時間を下回る場合は 32 時間を基本とする）」で除して計算を行います。