

## 職員の育児休業等に関する条例

平成27年 2月20日 条例第22号

最終改正：令和2年 7月20日

### (目的)

第1条 この条例は、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「育児休業法」という。）の規定に基づき、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

### (育児休業をすることができない職員)

第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員
- (2) 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成27年条例第15号）第4条第3項の規定により任期を定めて採用された職員
- (3) 次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員

#### ア 次のいずれにも該当する非常勤職員

(ア) 任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員

(イ) その養育する子（育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）が1歳6箇月に達する日（以下「1歳6箇月到達日」という。）（第3条の2の規定に該当する場合にあっては、2歳に達する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び特定職に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員

(ウ) 勤務日の日数を考慮して組合規則で定める非常勤職員

イ 第3条第3号に掲げる場合に該当する非常勤職員（その養育する子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該子について当該

非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日)において育児休業をしている非常勤職員に限る。)

ウ その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

(育児休業法第2条第1項の条例で定める者)

第2条の2 育児休業法第2条第1項の条例で定める者は、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第6条の4第1号に規定する養育里親である職員(児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。)に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童とする。

(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)

第3条 育児休業法第2条第1項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。

- (1) 次号及び第3号に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の1歳到達日
- (2) 非常勤職員の配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)が当該非常勤職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業法その他の法律の規定による育児休業(以下「地方等育児休業」という。)をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合(当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。)

当該子が1歳2箇月に達する日（当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生の日以後当該非常勤職員が当該子の分べんのために勤務しなかった日数（組合規則で定める日数に限る。）と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日）

- (3) 1歳から1歳6箇月に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該子を養育する非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））の翌日（当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき 当該子の1歳6箇月到達日

ア 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において地方等育児休業をしている場合

イ 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として組合規則で定める場合に該当する場合

(育児休業法第2条第1項の条例で定める場合)

第3条の2 育児休業法第2条第1項の条例で定める場合は、1歳6箇月から2歳に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳6箇月到達日の翌日（当該子の1歳6箇月到達日後の期間においてこの条の規定に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて、次の各号のいずれにも該当するときとする。

- (1) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6箇月到達日において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳6箇月到達日において地方等育児休業をしている場合
- (2) 当該子の1歳6箇月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として組合規則で定める場合に該当する場合

(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間)

第4条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間は、57日間とする。

(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情)

第5条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 育児休業をしている職員が、産前の休業を始め、又は出産したことにより、当該育児休業の承認が効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと

- ア 死亡した場合
  - イ 養子縁組等により職員と別居することとなった場合
- (2) 育児休業をしている職員が第7条に規定する事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、同条に規定する承認に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと
- ア 前号ア又はイに掲げる場合
  - イ 民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合
- (3) 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、当該休職又は停職の期間が終了したこと
- (4) 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
- (5) 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（当該育児休業をした職員が、当該育児休業の承認の請求の際育児休業により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。）
- (6) 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、育児休業に係る子について児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法

第24条第2項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない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

(7) 第3条第3号に掲げる場合に該当すること又は第3条の2の規定に該当すること

(8) その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員が、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする事

(育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)

第6条 育児休業法第3条第2項の条例で定める特別の事情は、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、育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児休業の期間の延長の請求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育児休業の期間の再度の延長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とする。

(育児休業の承認の取消事由)

第7条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、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することとなったこととする。

(育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)

第8条 任命権者は、育児休業法第6条第3項の規定により任期を更新する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(育児休業の承認を受けた職員の給与)

第9条 育児休業の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間について、給与を支給しない。

- 2 職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例（平成27年条例第32号）第2条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前の管理者が定める期間において勤務した期間（これに相当する期間として管理者が定める期間を含む。）がある職員には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員（以下「会計年度任用職員」という。）にあっては、当該基準日に係る期末手当）を支給する。

(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整)

第10条 育児休業をした職員（会計年度任用職員を除く。）が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、組合規則で定める期間を引き続き勤務したものとみなして、組合規則で定めるところにより、その職務に復帰した日以後のその者の号給を調整することができる。

(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)

第11条 職員の退職手当に関する条例（平成27年条例第38号）第11条第2項及び第13条第4項の規定の適用については、育児休業をした期間は、同条例第11条第2項に規定する休職期間等に該当するものとする。

- 2 前項の場合において、育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日までの期間に限る。）についての職員の退職手当に関する条例第13条第4項の規定の適用については、同項中「2分の1」とあるのは「3分の1」とする。

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第12条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員とする。

(育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)

第13条 育児休業法第10条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 育児短時間勤務(育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。)をしている職員が、産前の休業を始め、又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った後、当該産前の休業又は出産に係る子が第5条第1号ア又はイに掲げる場合に該当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第16条第1号に掲げる事由に該当し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、同号に規定する承認に係る子が第5条第2号ア又はイに掲げる場合に該当することとなったこと
- (3) 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
- (4) 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的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
- (5) 育児短時間勤務の承認が、第16条第2号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと
- (6) 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(当該育児短時間勤務をした職員が、当該育児短時間勤務の承認の請求の際育児短時間勤務により当該子を養育するための計画につい



て育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。)

- (7) 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、育児短時間勤務に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない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つ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

(育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態)

第14条 育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員について、4週間ごとの期間につき8日以上を休日(勤務時間を割り振らない日をいう。)とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務することとする。

(育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続)

第15条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、所定の様式による請求書により、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに行うものとする。

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

第16条 育児休業法第12条において準用する同法第5条第2項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

- (1) 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することとなったこと

(育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情)

第17条 育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情は、過員を生ずることとする。

(育児短時間勤務の例による短時間勤務に係る職員への通知)

第18条 任命権者は、育児休業法第17条の規定による短時間勤務をさせる場合又は当該短時間勤務が終了した場合には、職員に対し、書面によりその旨を通知しなければならない。

(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)

第19条 職員の退職手当に関する条例第11条第2項及び第13条第4項の規定の適用については、育児短時間勤務(育児休業法第17条の規定による短時間勤務を含む。以下この条において同じ。)をした期間は、同条例第11条第2項に規定する休職期間等に該当するものとする。

2 育児短時間勤務をした期間についての職員の退職手当に関する条例第13条第4項の規定の適用については、同項中「2分の1」とあるのは「3分の1」とする。

3 育児短時間勤務の期間中の職員の退職手当に関する条例の規定による退職手当の計算の基礎となる給料月額は、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。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用に係る任期の更新)

第20条 第8条の規定は、育児休業法第18条第3項の規定により任期を更新する場合について準用する。

(部分休業をすることができない職員)

第21条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員
- (2) 次のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。))を除く。
  - ア 特定職に引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員
  - イ 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して組合規則で定める

## 非常勤職員

### (部分休業の承認)

第22条 部分休業の承認は、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。

2 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成27年条例第20号）第11条の規定による生後満1年6月に達しない子を育てるための特別休暇（これに準ずる休暇として組合規則で定めるものを含む。以下「育児時間」という。）又は同条例第12条の2第1項の規定による介護時間（これに準ずる休暇として組合規則で定めるものを含む。以下「介護時間」という。）を与えられている職員（非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く。次項において同じ。）を除く。）に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間又は当該介護時間を与えられて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員の所定の勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で（当該非常勤職員が育児時間又は介護時間に準ずる休暇として組合規則で定めるものを与えられている場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該休暇を与えられて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で）行うものとする。

### (部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第23条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、職員の給与に関する条例（平成27年条例第29号）第10条第1項、単純な労務に雇用される職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成27年条例第30号）第18条、一般職の非常勤職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年条例第2号）第8条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給料又は報酬の額を減額して支給する。

### (部分休業の承認の取消事由)

第24条 第16条の規定は、部分休業について準用する。

(施行の細目)

第25条 この条例の施行に関し必要な事項は、任命権者が定める。

附 則

この条例は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成29年7月28日条例第4号）

この条例は公布の日から施行し、改正後の職員の育児休業等に関する条例の規定は平成29年4月1日から適用する。

附 則（平成30年7月27日条例第11号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（令和元年7月23日条例第8号）

この条例は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和2年7月20日条例第6号）

この条例は、公布の日から施行し、この条例による改正後の職員の育児休業等に関する条例の規定は、令和2年4月1日から適用する。