

○福井県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例

〔平成19年4月1日〕
〔条例第17号〕

平成20年 4月 1日条例第 7号
平成22年 3月26日条例第12号
平成22年 6月30日条例第13号

（趣旨）

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。）第2条第1項、第3条第2項、第5条第2項、第7条、第8条、第10条第1項及び第2項、第14条及び第15条（これらの規定を同法第17条において準用する場合を含む。）第17条、第18条第3項並びに第19条第1項及び第2項の規定に基づき、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。

（平20条例8・一部改正）

（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、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。

（平20条例8・平22条例13・一部改正）

（育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間）

第2条の2 育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間は、57日間とする。

（平22条例13・追加）

（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3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、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、又は第5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、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同条に規定する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、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。
- (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計画書により任命権者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つ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。

（平20条例8・平22条例13・一部改正）

（育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情）

第4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つ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5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しようとするときとする。

（平20条例8・平22条例13・一部改正）

（育児休業に伴う任期付採用職員に係る任期の更新）

第6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。

（平20条例8・一部改正）

（育児休業をしている職員の期末手当等の支給）

第7条 福井県後期高齢者医療広域連合職員の給与の支給に関する条例（平成19年福井県後期高齢者医療広域連合条例第9号。以下「給与条例」という。）第16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6箇月以内の期間において勤務した期間（規則で定めるこれに相当する期間を含む。）がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

2 給与条例第19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6箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

（平20条例8・追加）

（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8条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、他の職員と均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として規則で定める日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

（平20条例8・追加）

（育児短時間勤務をすることができない職員）

第9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。

（平20条例8・追加、平22条例13・一部改正）

（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10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、又は第13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、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する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) 育児短時間勤務の承認が、第13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。
- (5) 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。

（平20条例8・追加、平22条例13・一部改正）

（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11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、福井県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成19年福井県後期高齢者医療広域連合条例第8号。以下「勤務時間条例」という。）第4条第1項の規定の適用を受ける職員で、次に掲げる勤務の形態（同項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態を除く。勤務日が引き続き12日を超えず、かつ、1回の勤務が16時間を超えないものに限る。）とする。

- (1) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が20時間、24時間又は25時間となるように勤務すること。
- (2) 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が20時間、24時間又は25時間となるように勤務すること。

（平20条例8・追加、平22条例12・一部改正）

（育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続）

第12条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、規則で定める育児短時間勤務承認請求書により、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。

（平20条例8・追加）

（育児短時間勤務の承認の取消事由）

第13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しようとするとき。
- (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しようとするとき。

（平20条例8・追加、平22条例13・一部改正）

（育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情）

第14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、次に掲げる事情とする。

- (1) 過員を生ずること。
- (2) 当該育児短時間勤務に伴い任用されている短時間勤務職員（育児休業法第18条第1項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員をいう。以下同じ。）を短時間勤務職員として

引き続き任用しておくことができないこと。

（平20条例8・追加）

（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15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。

（平20条例8・追加）

（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16条 第6条の規定は、短時間勤務職員の任期の更新について準用する。

（平20条例8・追加）

（部分休業をすることができない職員）

第17条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、育児短時間勤務又は育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員とする。

（平20条例8・一部改正・旧7条繰下、平22条例13・一部改正）

（部分休業の承認）

第18条 部分休業（育児休業法第19条第1項に規定する部分休業をいう。以下同じ。）の承認は、勤務時間条例第7条第1項に規定する正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて30分を単位として行うものとする。

2 労働基準法（昭和22年法律第49号）第67条の規定による育児休業を承認されている職員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を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

（平20条例8・一部改正・旧8条繰下、平22条例13・一部改正）

（部分休業をしている職員の給与の取扱い）

第19条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与条例第9条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与条例第15条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。

（平20条例8・追加、平22条例13・一部改正）

（部分休業の承認の取消事由）

第20条 第13条の規定は、部分休業について準用する。

（平20条例8・一部改正・旧9条繰下）

（委任）

第21条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

（平20条例8・旧10条繰下）

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成20年条例第7号）

この条例は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成22年条例第12号）抄

（施行期日）

1 この条例は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年条例第13号）

この条例は、平成22年6月30日から施行する。