

○共立蒲原総合病院組合職員の育児休業等に関する条例

〔平成4年3月26日〕
〔条例第1号〕

改正 平成7年3月16日条例第2号
平成13年3月26日条例第4号
平成14年12月24日条例第8号
平成21年3月19日条例第5号
平成22年9月24日条例第3号
平成29年3月30日条例第5号
令和元年11月27日条例第4号

平成11年12月27日条例第10号
平成14年3月25日条例第1号
平成20年3月24日条例第2号
平成21年11月20日条例第10号
平成22年11月26日条例第4号
平成30年3月27日条例第1号

(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。)第2条第1項、第3条第2項、第5条第2項(育児休業法第12条及び第19条第3項において準用する場合を含む。)、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(これらの規定を育児休業法第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、並びに育児休業法を実施するため、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。

(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) 共立蒲原総合病院組合職員の定年等に関する条例(昭和59年共立蒲原総合病院組合条例第3号。以下「定年条例」という。)第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員

(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3 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。

(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。

イ 死亡した場合

ロ 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、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。

イ 前号イ又はロに掲げる場合

ロ 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。

(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。

(育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)

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。

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第7条 共立蒲原総合病院組合職員の給与に関する条例(昭和32年共立蒲原総合病院組合条例第3号。以下「給与条例」という。)第18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(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(次条において「会計年度任用職員」という。)を除く。)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のある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

(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8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、部内の他の職員との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。

(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、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) 定年条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員

(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、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3条第1号イ又はロ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、同号に規定する承認に係る子が第3条第2号イ又はロ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。
- (5) 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。
- (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、共立蒲原総合病院組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年共立蒲原総合病院組合条例第3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

ける職員の次に掲げる勤務の形態(勤務日が引き続き規則で定める日数を超えず、かつ、1回の勤務が規則で定める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。

(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。

(育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求の手続)

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。

(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。

(育児短時間勤務職員についての給与条例の特例)

第14条 育児短時間勤務職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

給与条例第4条第1項	決定しなければならない	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、勤務時間条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数(以下「算出率」という。)を乗じて得た額としなければならない
給与条例第4条第2項	決定しなければならない	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
給与条例第4条第5項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
給与条例第4条の2第	とする	に、算出率を乗じて得た額とする

1 項		
給与条例第13条第1項	支給する	支給する。ただし、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）第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあっては、同項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合は、100分の125）を乗じて得た額とする
給与条例第13条第4項	第2項	育児休業条例第14条
給与条例第13条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第14条の規定により読み替えられた同項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第20条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を減じた割合を乗じて得た額とする
給与条例第18条第4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
給与条例第18条第5項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額
給与条例第18条第6項	規則	育児短時間勤務職員の勤務時間を考慮して規則
給与条例第19条第3項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額

（育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情）

第15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任期付短時間勤務職員（育児休業法第18条第1項の規定により採用された職員をいう。以下同じ。）を任期付短時間勤務職員として引き続き任用していくことができないこと。

（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16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。

(育児短時間勤務の例による短時間勤務に係る職員についての給与条例の特例)

第17条 第14条の規定は、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又はした職員について準用する。

(任期付短時間勤務職員の任用に係る任期の更新)

第18条 第6条の規定は、任期付短時間勤務職員の任期の更新について準用する。

(任期付短時間勤務職員についての給与条例の特例)

第19条 任期付短時間勤務職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

給与条例第4条第1項	決定しなければならない	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、勤務時間条例第2条第4項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額としなければならない
給与条例第4条第2項	決定しなければならない	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
給与条例第4条第5項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
給与条例第13条第1項	支給する	支給する。ただし、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）第18条第1項の規定により採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあっては、同項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合は、100分の125）を乗じて得た額とする
給与条例第13条第4項	第2項	育児休業条例第19条
給与条例第13条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第19条の規定により読み替えられた同項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第20条第2項に規定する

		勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を減じた割合を乗じて得た額とする
--	--	---

（部分休業をすることができない職員）

第20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条に規定による短時間勤務をしている職員とする。

（部分休業の承認）

第21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、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時間又は勤務時間条例第15条の2の規定による介護時間の承認を受けて勤務しない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又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を越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22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12条第1項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20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。

（部分休業の承認の取消事由）

第23条 第13条の規定は、部分休業について準用する。

（規則への委任）

第24条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

- 1 この条例は、平成4年4月1日から施行する。
- 2 育児休業に係る給与等に関する条例（昭和52年条例第3号）は、廃止する。ただし、義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭和50年法律第62号）に基づく育児休業の期間のうちこの条例の施行の日前の期間に係る給与及び退職手当に関する取扱いについては、なお従前の例による。

附 則（平成7年3月16日条例第2号）

この条例は、平成7年4月1日から施行する。

附 則（平成11年12月27日条例第10号）

この条例は、平成12年1月1日から施行する。

附 則（平成13年3月26日条例第4号）

この条例は、平成13年4月1日から施行する。

附 則（平成14年3月25日条例第1号）

（施行期日）

第1条 この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、次条の規定は、公布の日から施行する。

（経過措置）

第2条 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（平成13年法律第143号。以下この条において「改正法」という。）の施行の日前に改正法の規定による改正前の育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしたことのある職員（改正法の施行の際現に育児休業をしている職員を除く。）については、改正法の規定による改正後の育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情には、改正法附則第2条第2項に規定する直近の育児休業に係る子が死亡し、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を含むものとする。

2 前項の規定は、既に同項の規定により育児休業をしたことがある職員には適用しない。

附 則（平成14年12月24日条例第8号）抄

（施行期日）

1 この条例は、平成15年1月1日から施行する。ただし、第2条並びに附則第5項、第7項及び第8項の規定は、平成15年4月1日から施行する。

（共立蒲原総合病院組合職員の育児休業等に関する条例の一部改正等）

8 平成15年6月1日に育児休業をしている職員の同日に係る期末手当に関する前項の規定による改正後の共立蒲原総合病院組合職員の育児休業等に関する条例第5条の3第1項の規定の適用については、この規定中「6箇月以内」とあるのは、「3箇月以内」とする。

附 則（平成20年3月24日条例第2号）

（施行期日）

1 この条例は、平成20年4月1日から施行する。ただし、次項から附則第4項の規定は公布の日から施行し、附則第4項の規定は平成20年2月29日から適用する。

（共立蒲原総合病院組合職員の育児休業等に関する条例の一部改正に伴う経過措置）

2 この条例による改正後の共立蒲原総合病院組合職員の育児休業等に関する条例（以下「改正後の条例」という。）第8条の規定は、育児休業をした職員が平成19年8月1日以後に職務に復帰した場合における号給の調整について適用し、育児休業をした職員が同日前に職務に復帰した場合における号給の調整については、なお従前の例による。

3 平成19年8月1日に現に育児休業をしている職員が、同日以後に職務に復帰した場合における改正後の条例第8条の規定の適用については、同条中「100分の100以下」とあるのは、「100分の100以下（当該期間のうち平成19年8月1日前の期間については、2分の1）」とする。

（共立蒲原総合病院組合職員の育児休業等に関する条例の一部改正に伴う準備行為）

4 改正後の条例第12条の規定による承認の請求は、この条例の施行の日前においても、同条例の規定の例により行うことができる。

附 則（平成21年3月19日条例第5号）

この条例は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年11月20日条例第10号）

（施行期日）

1 この条例は、平成21年12月1日から施行する。ただし、第2条及び第3条並びに附則第4項の規定は、平成22年4月1日から施行する。

2～4 略

附 則（平成22年9月24日条例第3号）

1 この条例は、公布の日から施行する。

2 この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前に第1条の規定による改正前の共立蒲原総合病院組合職員の育児休業等に関する条例第3条第4号又は第10条第5号の規定により職員が申し出た計画は、施行日以後は、それぞれ改正後の共立蒲原総合病院組合職員の育児休業等に関する条例第3条第4号又は第10条第5号の規定により職員が申し出た計画とみなす。

3 略

附 則（平成22年11月26日条例第4号）抄

（施行期日）

1 この条例は、平成22年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月30日条例第5号）

この条例は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年3月27日条例第1号）抄
（施行期日等）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条並びに附則第5項及び第6項の規定は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（令和元年11月27日条例第4号）
この条例は、令和2年4月1日から施行する。