

広島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26年11月6日

条例第3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、第15条並びに第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、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6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) 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。

(5) 前各号に掲げるもののほか、規則で定める事情に該当することとなったこと。

（育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間）

第4条 育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間は、当該職員を派遣した区市町の育児休業等について定めた条例の例による。

（育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情）

第5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6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7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、あらかじめ当該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等の給与等の取扱い）

第8条 期末手当又は勤勉手当（以下「期末手当等」という。）の基準日に育児休業をしている職員の期末手当等並びに育児休業をした職員が職務に復帰した場合の給与及び退職した場合の退職手当の取扱いについては、当該職員を派遣した区市町の職員の育児休業等について定めた条例の例による。

(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、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12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12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短時間勤務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。

(7) 前各号に掲げるもののほか、規則で定める事情に該当す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については、当該職員を派遣した区市町の職員の育児休業等について定めた条例の例による。

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

第12条 育児休業法第12条において準用する育児休業法第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。

(育児短時間勤務をしている職員等の給与等及び退職手当の取扱い)

第13条 育児短時間勤務をしている職員の給与及び勤務時間並びに育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱いについては、当該職員を派遣した区市町の職員の育児休業等について定めた条例の例による。

(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14条 第7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。

(部分休業をすることができない職員)

第15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。

(部分休業の承認)

第16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、広島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年広島県後期高齢者医療広域連合条例第11号）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 広島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第14条の2第1項に規定する介護時間又は広島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施行規則（平成19年広島県後期高齢者医療広域連合規則第8号）第15条第1項の表第14号の規定による育児時間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時間から当該介護時間及び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。

(部分休業の承認の取消事由)

第17条 第12条の規定は、部分休業について準用する。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第18条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合の給与の取扱いについては、当該職員を派遣した区市町の職員の育児休業等について定めた条例の例による。

(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)

第19条 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

2 任命権者は、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第20条 任命権者は、育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- (2) 育児休業に関する相談体制の整備
- (3) その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

(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。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成29年2月7日条例第2号)

この条例は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 (平成29年10月20日条例第4号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (令和4年11月4日条例第2号)

この条例は、公布の日から施行する。