

埼玉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8月10日

条例第19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（これらの規定を育児休業法第17条において準用する場合を含む。）、第17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、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) 次のいずれかに該当する常時勤務することを要しない職員（以下「非常勤職員」という。）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) 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か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）

（第2条の4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引き続いて任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）

に採用されないことが明らかでない非常勤職員

(イ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員

イ 第2条の3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、この号及び同条において「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2条の3 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（以下この条及び次条において「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か月に達する日（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産前産後の休暇により勤務しなかった日数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か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か月到達日

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2条の4 育児休業法第2条第1項の条例で定める場合は、1歳6か月から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か月到達日の翌日（当該子の1歳6か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つて、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か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か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か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2条の5 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、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。

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再度の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2条の3第3号に掲げる場合に該当すること又は第2条の4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、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を請求した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。

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第6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（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を除く。）の期末手当等の支給については、当該職員を派遣した関係市町村の職員の育児休業等について定めた条例の例による。

(育児休業をした職員の職務復帰後における給与等の取扱い)

第7条 育児休業をした職員（地方公務員法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員を除く。）が職務に復帰した場合の当該育児休業をした期間、給与等の取扱いについては、当該職員を派遣した関係市町村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8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9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、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、同号に規定する承認に係る子が第3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。
- (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10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、次の各号に定める勤務の形態（同項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態を除く。）とする。

- (1) 日曜日及び土曜日を週休日（埼玉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年広域連合条例第6号。以下「勤務時間条例」という。））第3条第1項に規定する週休日をいう。以下この条において同じ。）とし、週休日以外の日において1日につき4時間となるように勤務すること。
- (2) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき4時間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手続)

第11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。

(育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情)

第13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14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。

(育児短時間勤務職員についての給与の取扱い)

第15条 育児短時間勤務の承認を受けた職員(育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。)の給与等の取扱いについては、当該職員を派遣した関係市町村の給与等について定めた条例の規定による。

(部分休業をすることができない職員)

第16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) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員

(部分休業の承認)

第17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（非常勤職員にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）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 埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成19年広域連合規則第5号）第23条第11号の規定による育児時間又は勤務時間条例第16条の2第1項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、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から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育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第61条第32項において読み替えて準用する同条第29項の規定による介護をするための時間（以下「介護をするための時間」という。）の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護をするための時間の承認を受け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等の取扱いについては、当該職員を派遣した関係市町村の育児休業について定めた条例の例による。

（部分休業の承認の取消事由）

第19条 第12条の規定は、部分休業について準用する。

（妊娠又は出産等についての申出があつた場合における措置等）

第20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21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22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20年2月20日条例第6号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成22年8月2日条例5号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成29年3月2日条例第2号)

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 (令和元年11月26日条例第3号)

この条例は、令和2年4月1日から施行する。

附 則 (令和4年2月22日条例第2号)

この条例は、令和4年4月1日から施行する。