

青森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

(平成十九年二月一日青森県後期高齢者医療広域連合条例第十二号)

改正 平成二〇年 二月二六日条例第四号

平成二一年一月二五日条例第六号

平成二二年 二月一七日条例第一号

平成二三年 六月二八日条例第五号

平成二九年 二月二八日条例第三号

平成二九年一月一三日条例第七号

(趣旨)

第一条 この条例は、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号。以下「法」という。）第二条第一項、

第三条第二項、第五条第二項（法第十二条及び第十九条第三項において準用する場合を含む。）、第七条、第八条、第十条第一項及び第二項（法第十一条第二項において準用する場合を含む。）、第十四条（法第十七条において準用する場合を含む。）、同条並びに第十九条第一項及び第二項の規定に基づき、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。

(育児休業をすることができない職員)

第二条 法第二条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 法第六条第一項の規定により任期を定めて採用された職員

二 青森県後期高齢者医療広域連合職員の定年等に関する条例（平成十九年青森県後期高齢者医療広域連合条例第五号）第

四条第一項又は第二項の規定により引き続き勤務している職員

(法第二条第一項の条例で定める者)

第二条の二 法第二条第一項の条例で定める者は、児童の親その他の児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第六条の四第二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同条第一号に規定する養育里親として同法第二十七条第一項第三号の規定により委託されている者とする。

（法第二条第一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）

第二条の三 法第二条第一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、五十七日間とする。

（法第二条第一項ただし書の条例で定める特別の事情）

第三条 法第二条第一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。

一 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。

二 育児休業をしている職員が第五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死亡し、若しくは養子縁組等により職員と別居することとなり、又は当該子について民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百十七条の二第一項の規定による請求に係る家事審判事件が終了し（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）、若しくは養子縁組が成立しなのまま児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定による措置が解除されたこと。

三 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。

四 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的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。

五 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、三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。）。

六 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三十九条第一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（平成十八年法律第七十七号）第二条第六項に規定する認定こども園又は児童福祉法第二十四条第二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ず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）

第四条 法第三条第二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ずることとなったこととする。

（育児休業の承認の取消事由）

第五条 法第五条第二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）

第六条 任命権者は、法第六条第三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）

第七条 青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（平成十九年青森県後期高齢者医療広域連合条例第十五号。

以下「給与条例」という。）第二十条第一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、基準日以前六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 給与条例第二十三条第一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、基準日以前六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。

(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整)

第八条 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百分の百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以後において規則の定めるところにより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)

第九条 法第十条第一項の条例で定める職員は、第二条各号に掲げる職員とする。

(育児短時間勤務の終了後一年以内に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)

第十条 法第十条第一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。

一 育児短時間勤務(法第十条第一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。

二 育児短時間勤務をしている職員が第十三条第一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死亡し、若しくは養子縁組等により職員と別居することとなり、又は当該子について民法第八百七条の二第一項の規定による請求に係る家事審判事件が終了し(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く)、若しくは養子縁組が成立しないまま児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定による措置が解除されたこと。

三 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。

四 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ている状態に回復したことを。

五 育児短時間勤務の承認が、第十三条第二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。

六 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、三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。）。

七 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っ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を生ずることとなったこと。

（法第十条第一項第五号の条例で定める勤務の形態）

第十一条 法第十条第一項第五号の条例で定める勤務の形態（同項第一号から第四号までに掲げる勤務の形態を除く。）は、青森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（平成十九年青森県後期高齢者医療広域連合条例第一号。以下「勤務時間条例」という。）第四条第一項の規定の適用を受ける職員については、次に掲げる勤務の形態（勤務日（勤務時間条例第五条に規定する勤務日をいう。）が引き続き規則で定める日数を超えず、かつ、一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。

一 四週間ごとの期間につき八日以上を週休日（勤務時間条例第三条第一項に規定する週休日をいう。以下同じ。）とし、当該期間につき一週間当たりの勤務時間が十九時間二十五分、十九時間三十五分、二十三時間十五分又は二十四時間三十分となるように勤務すること。

二 四週間を超えない期間につき一週間当たり一日以上の割合の日を週休日とし、当該期間につき一週間当たりの勤務時間が十九時間二十五分、十九時間三十五分、二十三時間十五分又は二十四時間三十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手続）

第十二条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、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

一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)

第十三条 法第十二条において準用する法第五条第二項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

- 一 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。
- 二 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。

(育児短時間勤務職員についての勤務時間条例の特例)

第十四条 育児短時間勤務をしている職員についての勤務時間条例の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる勤務時間条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第二条第一項	とする	
		とする。ただし、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第十条第三項の規定により同条第一項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の一週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、任命権者が定める

<p>第三条第一項ただし書、 第三条第二項ただし書、 第四条第二項及び第十 二条第一項第一号</p>	<p>再任用短時間勤務職員</p>	<p>育児短時間勤務職員</p>
	<p>第三条第一項ただし書</p>	<p>これらの日 これらができる</p>
<p>第三条第二項ただし書</p>	<p>範囲内で</p>	<p>範囲内で、当該育児短時間勤務の内容に従い、 範囲内で、当該育児短時間勤務の内容に従い、</p>
<p>第四条第二項</p>	<p>ところにより、四週間 ごとの期間につき八日 八日以上）の週休日 を設け</p>	<p>ところにより、四週間ごとの期間につき八日以上の週休日 （育児短時間勤務の内容に従っ た週休日）を設け</p>
	<p>割合で週休日</p>	<p>割合で週休日（育児短時間勤務職員にあつては、四週間を超えない期 間につき一週間当たり一日以上の割合で当該育児短時間勤務の内容に 従った週休日）</p>

（育児短時間勤務職員についての給与条例の特例）

第十五条 育児短時間勤務をしている職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

<p>第四条第二項、第三項及び第五項</p>	<p>決定する</p>	<p>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</p>
<p>第四条第十項</p>	<p>とする</p>	<p>に、算出率を乗じて得た額とする</p>
<p>第十二条第二項第二号</p>	<p>再任用短時間勤務職員</p>	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第十条第一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。）</p>
<p>第十五条第一項</p>	<p>支給する</p>	<p>支給する。ただし、育児短時間勤務職員が、第一号に掲げる勤務で正規の勤務時間外にしたものうち、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七時間四十五分に達するまでの間の勤務にあつては、同条に規定する勤務一時間当たりの給料額に百分の百（その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、百分の百二十五）を乗じて得た額とする</p>
<p>第十五条第三項</p>	<p>例 あらかじめ勤務時間条</p>	<p>あらかじめ育児休業条例第十四条の規定により読み替えられた勤務時間条例</p>
<p>第十五条第四項</p>	<p>第二項</p>	<p>育児休業条例第十五条</p>

第十五条第五項	要しない
<p>要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第十五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七時間四十五分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあつては、第十八条に規定する勤務一時間当たりの給与額に百分の百五十（その時間が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、百分の百七十五）から百分の百（その時間が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、百分の百二十五）を減じた割合を乗じて得た額とする</p>	

（法第十七条の条例で定めるやむを得ない事情）

第十六条 法第十七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）

第十七条 任命権者は、法第十七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、その旨を書面により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への準用）

第十八条 第十四条及び第十五条の規定は、法第十七条の規定による短時間勤務について準用する。

（部分休業をすることができない職員）

第十九条 法第十九条第一項の条例で定める職員は、育児短時間勤務又は法第十七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）

第二十条 部分休業（法第十九条第一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、三十分を単位として行うものとする。

2 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十七条第一項の育児時間又は勤務時間条例第十五条の二第一項の介護時

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、一日につき二時間から当該育児時間及び当該介護時間の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料の取扱い)

第二十一条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与条例第十四条の規定にかかわらず、その勤務しない一時間につき、給料月額に十二を乗じ、その額を一週間当たりの勤務時間に五十二を乗じたもので除して得た額を減額した給料を支給する。

(部分休業の承認の取消事由)

第二十二条 第十三条の規定は、部分休業について準用する。

(委任)

第二十三条 この条例の施行に関し必要な事項は、広域連合長が別に定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成二十年条例第四号)

(施行期日)

1 この条例は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第八条の改正規定及び第十条の改正規定(同条を第二十条とする部分を除く。)並びに次項及び附則第三項の規定は、公布の日から施行する。

(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整に関する経過措置)

2 この条例(第八条の改正規定に限る。)による改正後の青森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(以下「改正後の条例」という。)第八条の規定は、育児休業をした職員が平成十九年八月一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 平成十九年七月三十一日において現に育児休業をしている職員が職務に復帰した場合における改正後の条例第八条の規定

の適用については、同条中「百分の百以下」とあるのは、「百分の百以下（当該期間のうち平成十九年八月一日前の期間については、二分の一）」とする。

附 則（平成二十一年条例第六号）抄

（施行期日）

1 この条例は、平成二十一年十二月一日から施行する。ただし、第二条、第三条及び附則第四項の規定は、平成二十二年四月一日から施行する。

附 則（平成二十二年条例第一号）抄

（施行期日）

1 この条例は、平成二十二年四月一日から施行する。

附 則（平成二十二年条例第五号）

（施行期日）

1 この条例は、平成二十二年六月三十日から施行する。

（経過措置）

2 この条例の施行の日前に改正前の青森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第三条第四号又は第十条第五号の規定により職員が申し出た計画は、同日以後は、それぞれ改正後の青森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第三条第四号又は第十条第五号の規定により職員が申し出た計画とみなす。

附 則（平成二九年条例第三号）

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第二条の規定は、平成二十九年四月一日から施行する。

附 則（平成二九年条例第七号）

この条例は、公布の日から施行する。