

群馬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2月19日

条例第11号

改正 平成20年2月13日条例第4号

平成21年2月13日条例第5号

平成22年6月30日条例第4号

平成29年2月14日条例第2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。）に基づき、及び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) 定年に達したことにより退職すべきこととなる日の翌日以降引き続いて勤務している職員

(平20条例4・平22条例4・一部改正)

(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。

(平29条例2・追加)

(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3 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。

(平22条例4・追加、平29条例2・旧第2条の2繰下)

(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か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。

（平20条例4・平22条例4・平29条例2・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4・平22条例4・一部改正)

(任期付採用職員の任期の更新)

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。

(期末手当等の支給)

第7条 育児休業に係る期末手当及び勤勉手当の取扱いは、事務所の所在する市町村の例による。ただし、地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17の規定により群馬県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）に他の地方公共団体（以下「派遣元」という。）から派遣される職員にあっては、派遣元の例による。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第8条 職務復帰後における給与等の取扱いは、事務所の所在する市町村の例による。ただし、地方自治法第252条の17の規定により広域連合に派遣元から派遣される職員にあっては、派遣元の例による。

(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、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) 定年に達したことにより退職すべきこととなる日の翌日以降引き続いて勤務している職員

(平20条例4・追加・平22条例4・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、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号ア又はイ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。

（平20条例4・追加、平22条例4・平29条例2・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、群馬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10号）第4条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。

（平20条例4・追加、平21条例5・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、任命権者が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4・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 4 ・ 追加、平 22 条例 4 ・ 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、過員を生じることとする。

(平 20 条例 4 ・ 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 4 ・ 追加)

(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、育児短時間勤務又は育児休業法第17条の規程による短時間勤務をしている職員とする。

(平20条例4・一部改正・旧第9条繰下、平22条例4・一部改正)

(部分休業)

第17条 部分休業の取扱いは、事務所の所在する市町村の例による。ただし、地方自治法第252条の17の規定により広域連合に派遣元から派遣される職員にあつては、派遣元の例による。

(平20条例4・旧第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2月13日条例第4号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成21年2月13日条例第5号)

(施行期日)

1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

(群馬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の一部改正)

2 群馬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年広域連合条例第11号)の一部を次のように改正する。

第11条中「20時間、24時間又は25時間」を「19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分」に改める。

附 則 (平成22年6月30日条例第4号)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の前日に、改正前の群馬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、同日以後は、それぞれ改正後の群馬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。

附 則 (平成29年2月14日条例第2号)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の日から同年3月31日までの間は、改正後の第2条の2中「第6条の4第1号」とあるのは「第6条の4第2項」と、「第6条の4第2号に規定する養子縁組里親」とあるのは「第6条の4第1項に規定する里親であって養子縁組によって養親となることを希望している者」とする。