

鳥取県町村総合事務組合職員の育児休業等に関する条例

(平成4年3月31日 条例第3号)

改正 平成12年 2月29日条例第1号 平成14年 2月28日条例第4号
平成14年11月15日条例第7号 平成18年 3月31日条例第3号
平成20年 2月28日条例第4号 平成21年 2月26日条例第1号
平成29年 3月 1日条例第4号 平成29年 3月 1日条例第5号
平成30年 2月28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、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) 非常勤職員
- (2) 臨時的に任用される職員
- (3) 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
- (4) 鳥取県町村総合事務組合職員の定年等に関する条例（昭和59年鳥取県町村職員退職手当組合条例第2号）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
- (5) 育児休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員
- (6) 前号に掲げる職員のほか、職員が育児休業により養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員

(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。

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

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。

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。

(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、育児休業をした職員の配偶者(当該子の親であるものに限る。)が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の規則で定める方法により養育したこと(当該職員が、育児休業の請求の際両親

が当該方法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管理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。

（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。

（育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新）

第6条 管理者は、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 鳥取県町村総合事務組合職員の給与に関する条例（昭和42年鳥取県町村職員退職手当組合条例第26号。以下「給与条例」という。）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（別に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20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8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昇給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) 非常勤職員
- (2) 臨時的に任用される職員
- (3) 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
- (4) 職員の定年等に関する条例第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
- (5) 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。）をすることにより養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員
- (6) 前号に掲げる職員のほか、職員が育児短時間勤務をすることにより養育しようとする時間において、育児短時間勤務をすることにより養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員
(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14条第3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、当該育児短時間勤務をした職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の規則で定める方法により養育したこと（当該職員が、当該育児短時間勤務の請求の際両親が当該方法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管理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、鳥取県町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年鳥取県町村職員退職手当組合条例第2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について、次の各号のいずれかに定める勤務の形態（育児休業法第10条第1項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態に該当するものを除き、勤務日が引き続き12日を超えず、かつ、1回の勤務が7時間45分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、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、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同項に規定する短時間勤務職員をいう。以下同じ。）を短時間勤務職員として引き続き任用してお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15条 管理者は、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。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用に係る任期の更新)

第16条 第6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17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) 非常勤職員

(2) 育児短時間勤務又は育児休業法第17条の規定による育児短時間勤務をしている職員

(3) 部分休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員

(4) 前号に掲げる職員のほか、職員が部分休業により養育しようとする時間において、養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

(部分休業の承認)

第18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りにおいて、30分を単位として行うものとする。

2 勤務時間条例第14条に規定する特別休暇又は同条第15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時間から当該特別休暇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。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第19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16条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(部分休業の承認の取消事由)

第20条 第13条の規定は、部分休業について準用する。

(組合規則への委任)

第21条 この条例の施行に関し、必要な事項は組合規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成4年4月1日から施行する。

(育児休業給)

2 育児休業法附則第5条第2項に規定する育児休業給（以下「育児休業給」とい

う。)の月額、地方公務員等共済組合法(昭和37年法律第152号)第114条第3項の規定に基づき算定される掛金の合計額に相当する額とする。

3 前項に定めるもののほか、育児休業給の支給に関し必要な事項は、管理者が定める。

4 職員に育児休業給が支給される間、職員の給与に関する条例第2条第1項中「及び特殊勤務手当」とあるのは、「、特殊勤務手当及び育児休業給」とする。

附 則 (平成12年 条例第1号)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第1条中職員の給与に関する条例(以下「給与条例」という。)第19条第2項並びに別表第1の改正規定は、同年4月1日から施行する。

2 第2条職員の育児休業等に関する条例の改正規定は、平成12年1月1日から施行する。

(最高号給を超える給料月額の切り替え等)

3 平成12年4月1日(以下「切替日」という。)の前日において職務の級における最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の切替日における給料月額及びこれを受ける期間に通算されることとなる期間は、別に定める。

(切替日前の異動者の号給等の調整)

4 切替日前に職務の級を異にして異動した職員及び別に定めるこれに準ずる職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、別に定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(職員が受けていた号給等の基礎)

5 前2項の規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、第1条の規定による改正前の給与条例(以下「改正前の給与条例」という。)及びこれらに基づく任命権者が定める規定に従って定められたものでなければならない。

(期末手当の額の特例)

6 平成12年3月に支給する期末手当の額は、改正前の給与条例第19条の規定にかかわらず、第1号に掲げる額から第2号に掲げる額を減じた額とする。

(1) 改正前の給与条例第19条第2項中「100分の55」を「100分の50」と読み替えた場合の同条の規定に基づいて平成12年3月に支給されることとなる期末手当の額

(2) 平成11年12月に改正前の給与条例第19条の規定に基づいて支給された期末手当の額から、同条第2項中「100分の190」とあるのは「100分の165」と、「100分の170」とあるのは「100分の145」と読み替えた場合の同条の規定に基づいて同月に支給されることとなる期末手当の額を減じた額

(委任)

7 附則第2項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則 (平成14年 条例第4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 条例第7号)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が初日であるときは、その日）から施行する。ただし、第2条並びに附則第6項、第8項及び第9項の規定は、平成15年4月1日から施行する。

(職員の育児休業等に関する条例の一部改正等)

- 9 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、同項中「6箇月以内」とあるのは、「3箇月以内」とする。

附 則 (平成18年 条例第3号)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成18年4月1日から施行する。

(委任)

- 12 附則第2項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則 (平成20年 条例第4号)

この条例は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年 条例第1号)

この条例は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成29年 条例第4号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成29年 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 条例第3号)

この条例は、平成30年4月1日から施行する。