

○神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の育  
児休業等に関する条例

(平成23年4月1日)  
(条例第8号)

改正 平成29年2月24日条例第3号

改正 平成30年2月19日条例第1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（同法第12条において準用する場合を含む。）、第7条、第8条、第10条第1項及び第2項（同法第11条第2項において準用する場合を含む。）、第14条及び第15条（これらの規定を同法第17条において準用する場合を含む。）、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) 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) 神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の定年等に関する条例（平成23年神奈川県町村情報システム共同事業組合条例第11号。以下「定年条例」という。）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

(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、当該子（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歳に達する日とする。ただし、当該子の養育の事情により同日を超えて育児休業をすることが特に必要と認められる場合として規則で定める場合は、同日の翌日から1歳6か月に達する日までの間で規則で定める日とする。

(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3条** 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4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、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規則で定めるところ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8条** 神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の給与に関する条例(平成23年神奈川県町村情報システム共同事業組合条例第17号。以下「給与条例」という。)第21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(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24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9条** 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との権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、管理者の定めるところにより、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10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

(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11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4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14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4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14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

て規則で定めるところ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12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、次に掲げる勤務の形態(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) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日(神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成23年神奈川県町村情報システム共同事業組合条例第6号。以下「勤務時間条例」という。)第4条に規定する週休日をいう。次号において同じ。)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日以上の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13条** 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、規則の定めるところにより行うものとする。

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

**第14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15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16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。

(育児短時間勤務をしている職員についての給与特例)

**第17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、次の表の左欄に掲げる同条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

|                 |          |  |
|-----------------|----------|--|
| 第7条第1項、第2項及び第4項 | 決定する     | 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、その者の1週間当たりの勤務時間を勤務時間条例第2条に規定する勤務時間で除して得た数(以下「算出率」という。)を乗じて得た額とする  |
| 第7条第9項          | とする      | に、算出率を乗じて得た額とする  |
| 第9条第5項          | 第4条に規定する | 第26条に規定する管理者の定める   |
| 第17条第1項         | 支給する     | 支給する。ただし、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)第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員(以下「育児短時間勤務職員」という。)が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務した日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあつては、時間外勤務手当等基礎額に100分の100(その勤務が午後10時から翌日の |

|                  |          |  |
|------------------|----------|--|
|                  |          | 午前5時までの間である場合は、100分の125) を乗じて得た額とする  |
| 第17条第4項          | 第2項      | 神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の育児休業等に関する条例（平成23年神奈川県町村情報システム共同事業組合条例第8号。以下「育児条例」という。）第17条  |
| 第17条第5項          | 要しない     | 要しない。ただし、当該時間が育児条例第17条の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、時間外勤務手当等基礎額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を減じた割合を乗じて得た額とする |
| 第18条第1項          | 第6条に規定する | 第26条に規定する管理者の定める   |
| 第21条第4項          | 給料       | 給料の月額を算出率で除して得た額   |
| 第21条第5項及び第24条第3項 | 給料の月額    | 給料の月額を算出率で除して得た額   |
| 第21条第6項          | 規則       | 育児短時間勤務職員の勤務時間を考慮して規則  |

（育児短時間勤務の例による短時間勤務に係る職員についての特例）

**第18条** 前条の規定は、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について準用する。

（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19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。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員についての給与条例の特例)

**第20条** 短時間勤務職員についての給与条例第26条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

|       |  |
|-------|--|
| 再任用職員 | 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）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 |
|-------|--|

(部分休業をすることができない職員)

**第21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22条** 部分休業の承認は、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 勤務時間条例第12条に規定する育児休暇又は職員の勤務時間、休暇等に関する条例第21条の2第1項に規定す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時間から当該育児休暇又は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23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14条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、これらの規定に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給料及び地域手当を支給する。

(部分休業の承認の取消事由)

**第24条** 第14条の規定は、部分休業について準用する。

(委任)

**第25条** この条例に定めるもののほか、育児休業法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、平成23年4月1日から施行する。

#### 附 則（平成29年2月24日条例第3号）

この条例は、公布の日から施行する。

#### 附 則（平成30年2月19日条例第1号）

この条例は、公布の日から施行する。