

沖縄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3月5日
条例第15号

改正平成20年2月13日条例第5号
改正平成22年6月30日条例第4号
改正平成22年11月29日条例第7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「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、並びに同法を実施するため、沖縄県後期高齢者医療広域連合職員（以下「職員」という。）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 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) 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) 沖縄県後期高齢者医療広域連合職員の定年等に関する条例（沖縄県後期高齢者医療広域連合条例第8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

(法第2条第1項ただし書の条例で定める期間)

第2条の2 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。

(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 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若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は第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、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同条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。
- (3) 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。
- (4) 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沖縄県後期高齢者医療広域連合長（以下「広域連合長」という。）に申し出た場合に限る。）
- (5) 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。

(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 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 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6条 広域連合長は、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 沖縄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19年沖縄県後期高齢者医療広域連合条例第11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給する。

(育児休業をした職員の職務復帰後における号級の調整)

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、広域連合の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職員の昇給を行う日として規則で定める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級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 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) 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) 沖縄県後期高齢者医療広域連合職員の定年等に関する条例（沖縄県後期高齢者医療広域連合条例第8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
(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 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、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。
- (3) 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。

- (4) 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。
- (5) 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者により広域連合長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が生じることとなったこと。

（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 法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態は、沖縄県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成19年沖縄県後期高齢者医療広域連合条例第12号）第4条第3項の規定の適用を受ける職員につき、次の各号に定める勤務の形態（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を除く。勤務日が引き続き規則で定める日数を超えず、かつ、1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。

- (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20時間、24時間又は25時間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20時間、24時間又は25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12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 法第12条において準用する法第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。

（法第17条の条例で定めるやむを得ない事情）

第14条 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短時間勤務職員（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 広域連合長は、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 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18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 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、日につき2時間から当該育児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3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2条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。

(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。

(委任)

第21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、平成19年3月5日から施行する。

附 則 (平成20年2月13日条例第5号)

この条例は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年6月30日条例第4号)

この条例は、平成22年6月30日から施行する。

附 則 (平成22年11月29日条例第7号)

(委任)

この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

この条例は、公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から施行する。

1 育児短時間勤務をしている職員に対する給与条例附則第1項第2号及び第3号の規定の適用については、同項第2号中「受けるべき給料月額」とあるのは「受けるべき給料月額を沖縄県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第3条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数

(以下この項において「算出率」という。)で除して得た額」と、同項第3号中「受けるべき給料月額」とあるのは「受けるべき給料月額を算出率で除して得た額」とする。

2 法第17条の規定による勤務をしている職員のうち給与条例附則第1項に規定する特定職員に対する第1条の規定の適用については、同条中「、第17条」とあるのは、「、第17条(沖縄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附則第1項の規定を準用するも

のとする。) 」とする。

- 3 給与条例附則第1項に規定する特定職員に対する第19条の規定の適用については、同条中「第2条」とあるのは、「附則第3項」とする。