

北播磨総合医療センター企業団職員の育児休業等に関する条例

平成 25 年 2 月 18 日
条例 第 7 号

改正 平成 25 年 9 月 26 日 条例第 14 号
平成 28 年 2 月 19 日 条例第 3 号
平成 29 年 2 月 17 日 条例第 4 号
平成 30 年 2 月 16 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、第 10 条第 1 項及び第 2 項、第 17 条及び第 18 条第 3 項の規定に基づき、並びに同法を実施するため、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) 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 26 条の 6 第 7 項又は育児休業法第 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) 北播磨総合医療センター企業団職員の定年等に関する条例（平成 25 年北播磨総合医療センター企業団条例 1 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
- (3) 次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員
 - ア 次のいずれにも該当する非常勤職員
 - (ア) 引き続き在職した期間が 1 年以上である非常勤職員
 - (イ) その養育する子（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 6 か月に達する日（以下「1 歳 6 か月到達日」という。）（第 3 条の 2 の規定に該当する場合にあっては、2 歳に達する日）までに、その任用（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び引き続き任用されないことが明らかでない非常勤職員
 - (ウ) 勤務時間を考慮して企業管理規程で定める非常勤職員
- イ 第 3 条第 3 号に掲げる場合に該当する非常勤職員（その養育する子が

1歳に到達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該子について当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において育児休業をしている非常勤職員に限る。）

ウ その任用期間の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該育児休業に係る子について、当該任用期間から再任用され、又は当該任用期間の満了後に引き続き任用されることに伴い、当該任用期間の末日の翌日又は当該引き続き任用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

（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3条 育児休業法第2条第1項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。

- (1) 次号及び第3号に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の1歳到達日
- (2) 非常勤職員の配偶者（届出をしないが事実婚上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ）が当該非常勤職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業法その他の法律の規定による育児休業（以下この条及び次条において「地方等育児休業」という。）をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合（当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。） 当該子が1歳2か月に達する日（当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生の日以後当該非常勤職員が労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項又は第2項の規定に相当する休暇により勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日である

ときは、当該経過する日)

(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該子を養育する非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）の翌日（当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当してその任用期間の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任用期間から再任用され、又は当該任用期間の満了後に引き続き任用されるものにあっては、当該任用期間の末日の翌日又は当該引き続き任用される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であって、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき 当該子の1歳6か月到達日

ア 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において地方等育児休業をしている場合

イ 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として企業管理規程で定める場合に該当する場合

（育児休業法第2条第1項の条例で定める場合）

第3条の2 育児休業法第2条第1項の条例で定める場合は、1歳6か月から2歳に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日（当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当してその任用期間の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任用期間から再任用されるものにあっては、当該任用期間の末日の翌日又は当該引き続き任用される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であって、次の各号のいずれにも該当するときとする。

(1) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日におい

て育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳6か月到達日において地方等育児休業をしている場合

- (2) 当該子の1歳6か月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として企業管理規程で定める場合に該当する場合

(育児休業法第2条第1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4条 育児休業法第2条第1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、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5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7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。

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企業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、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じることとなったこと。
- (7) 第3条第3号に掲げる場合に該当すること又は第3条の2の規定に該当すること。
- (8) その任用期間の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員が、当該育児休業に係る子について、当該任用期間から再任用され、又は当該任用期間の満了後に引き続き任用されることに伴い、当該任用期間の末日の翌日又は当該引き続き任用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとすること。

（育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情）

第6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7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8条 企業長は、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) 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第26条の6第7項又は育児休業法育児休業法第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項及び第2項の規定により引き続いて勤務している職員
- (3) 非常勤職員（一般職に属する非常勤職員の任用等に関する規程（平成22年北播磨総合医療センター企業団企業管理規程第9号）の適用を受ける職員をいう。）

（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5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5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と除く。）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企業長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。

（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、北播磨総合医療センター企業団職員就業規程（平成25年北播磨総合医療センター企業団企業管理規程第 号。以下「就業規程」という。）第25条第1項の規定の適用を受ける職員については、次の各号に定める勤務の形態（勤務日が引き続き12日を超えることなく、かつ、1回の勤務が15時間30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週間あたりの勤務時間が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12条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、企業管理規程で定める育児短時間承認請求書により、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。

（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 企業長は、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8条の規定は、短時間勤務職員の任用の更新について準用する。

（委任）

第17条 この条例の施行に関し必要な事項は、企業管理規程で定める。

附 則

- 1 この条例は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 平成25年9月30日において三木市民病院又は小野市民病院に勤務していた職員で引き続きこの条例の適用を受けることとなったもののうち、職員の育児休業等に関する条例（平成4年三木市条例第3号）又は小野市職員の育児休業等に関する条例（平成4年小野市条例第3号）の規定により育児休業等の承認を受けた職員については、この条例の規定により育児休業等の承認を受けたものとみなす。

附 則（平成25年9月26日企業団条例第14号）

この条例は、平成25年10月1日から施行する。

附 則（平成28年2月19日企業団条例第3号）

（施行期日）

- 1 この条例は、平成28年4月1日から施行する。
（北播磨総合医療センター企業団職員の育児休業等に関する条例の一部改正）
- 2 北播磨総合医療センター企業団職員の育児休業等に関する条例（平成25年北播磨総合医療センター企業団条例第7号）の一部を次のように改正する。

第2条第1号中「育児休業法」を「地方公務員法（昭和25年法律第26

1号) 第26条の6第7項又は育児休業法」に改める。

第9条第1号中「育児休業法」を「地方公務員法第26条の6第7項又は育児休業法」に改める。

(北播磨総合医療センター企業団職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正)

- 3 北播磨総合医療センター企業団職員の給与の種類及び基準を定める条例
(平成25年北播磨総合医療センター企業団条例第8号) の一部を次のように改正する。

第23条の次に次の1条を加える。

(配偶者同行休業の承認を受けた職員の給与)

第23条の3 地方公務員法第26条の6第1項の規定による承認を受けた職員には、配偶者同行休業をしている期間については、いかなる給与も支給しない。

附 則(平成29年2月17日企業団条例第4号抄)

この条例は、公布の日から施行し、平成29年1月1日から適用する。

附 則(平成30年2月16日企業団条例第1号)

この条例は、公布の日から施行する。