

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
	令和4年2月10日	条例第1号
	令和4年9月2日	条例第2号
	令和5年2月27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。）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き勤務している職員
- (3) 定年条例第9条の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員
- (4) 非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員
ア 次のいずれにも該当する非常勤職員
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。）（当該子の出生の日から第5条の2に規定する期間内に育児休業をしようとする場合にあつては当該期間の末日から6月を経過

する日、第3条の2の規定に該当する場合にあっては当該子が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

(イ) 勤務日の日数を考慮して企業管理規程で定める非常勤職員

イ 次のいずれかに該当する非常勤職員

(ア) その養育する子が1歳に達する日(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第3条第2号に掲げる場合に該当して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。以下(ア)において同じ。)において育児休業をしている非常勤職員であって、同条第3号に掲げる場合に該当して当該子の1歳到達日の翌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

(イ) 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場合であって、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引き続き任用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該再任用前の任用期間の末日の翌日又は当該任用の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非常勤職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合（当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であって第5条第7号に掲げる事情に該当するときはイ及びウに掲げる場合に該当する場合、企業管理規程で定める特別の事情がある場合にあつてはウに掲げる場合に該当する場合） 当該子の1歳6か月到達日

ア 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つては、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（当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあつては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）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

イ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当して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つては、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（当該配偶者が同号に掲げる場合又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つては、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

ウ 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

- エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当して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）後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

（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非常勤職員が、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合（当該子についてこの条の規定に該当して育児休業をしている場合であって次条第7号に掲げる事情に該当するときは第2号及び第3号に掲げる場合に該当する場合、企業管理規程で定める特別の事情がある場合にあっては同号に掲げる場合に該当する場合）とする。

- (1) 当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者がこの条の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）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
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当して育児休業をしたことがない場合

第4条 削除

（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) 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。

(6) 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。

(7) 任用期間を定めて採用された職員であって、当該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ものが、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、当該育児休業に係る子について、当該再任用前の任用期間の末日の翌日又は当該任用の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。
（育児休業法第2条第1項第1号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5条の2 育児休業法第2条第1項第1号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) 定年条例第9条の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員
- (4) 非常勤職員

(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（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的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短時間勤務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8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日を超えず、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。

(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。

(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)

第17条 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当

該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

- 2 任命権者は、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第18条 任命権者は、育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- (2) 育児休業に関する相談体制の整備
- (3) その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

(委任)

第19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261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日条例第1号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(令和4年2月10日条例第1号)

この条例は、令和4年4月1日から施行する。

附 則(令和4年9月2日条例第2号)

(施行期日)

- 1 この条例は、令和4年10月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行日前に育児休業等計画書を提出した職員に対するこの条例による改正前の第5条(第5号に係る部分に限る。)及び第10条(第6号に係る部分に限る。)の規定の適用については、なお従前の例による。

附 則(令和5年2月27日条例第2号抄)

(施行期日)

- 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第2条中北播磨総合医療センター企業団の一般職の職員の退職手当に関する条例附則第6項の改正規定並びに附則第21項の規定 公布の日

(2) 第2条中北播磨総合医療センター企業団の一般職の職員の退職手当に関する条例第20条第4項の改正規定 令和4年7月1日

(3) 第2条中北播磨総合医療センター企業団の一般職の職員の退職手当に関する条例第20条第11項の改正規定 令和4年10月1日