

○伊豆市伊豆の国市廃棄物処理施設組合職員の育児休業等に関する条例

平成27年4月1日

条例第10号

改正 平成29年5月12日条例第1号 令和2年2月7日条例第3号  
令和4年8月16日条例第2号 令和7年10月1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（同法第12条及び第19条第6項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、第14条（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項から第3項まで及び第5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、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とする。

（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2号に規定する養子縁組里親である職員（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項ただし書の条例で定める特別の事情）

**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。

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) 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。

（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4条** 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

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。

(育児休業している職員の期末手当等の支給)

**第8条** 期末手当又は勤勉手当（以下「期末手当等」という。）の基準日に育児休業をしている職員の期末手当等の支給については、当該職員を派遣した関係市の職員の育児休業等について定めた条例の例による。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

**第9条** 育児休業をした職員が職務に復帰した場合の当該育児休業をした期間、給与等の取扱いについては、当該職員を派遣した関係市の職員の育児休業等について定めた条例の例による。

(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、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とする。

(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（以下「育児短時間勤務職員」という。）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) 育児短時間勤務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育児短時間勤務計画書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、伊豆市伊豆の国市廃棄物処理施設組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成27年伊豆市伊豆の国市廃棄物処理施設組合条例第9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の次に掲げる勤務の形態（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以外の形態であって、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、規則で定める請求書により、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。

（育児短時間勤務職員の給与の取扱い）

**第15条** 育児短時間勤務職員の給与の取扱いについては、当該職員を派遣した関係市の職員の育児休業等について定めた条例の例による。

（育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情）

**第16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任期付短時間勤務職員（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。）を任期付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17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。

（任期付短時間勤務職員の任用に係る任期の更新）

**第18条** 第7条の規定は、任期付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19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。

（第1号部分休業の承認）

**第20条** 育児休業法第19条第2項第1号に掲げる範囲内で請求する同条第1項に規定する部分休業（以下「第1号部分休業」という。）の承認は、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又は勤務時間  
条例第16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  
対する第1号部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間  
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。

（第2号部分休業の承認）

**第20条の2** 育児休業法第19条第2項第2号に掲げる範囲内で請求する同条第1項  
に規定する部分休業（以下「第2号部分休業」という。）の承認は、1時間を単  
位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、それぞ  
れ当該各号に定める時間数の第2号部分休業を承認することができる。

(1) 1回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であつ  
て、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき 当該勤務時間の時  
間数

(2) 第2号部分休業の残時間数に1時間未満の端数がある場合であつて、当該残  
時間数の全てについて承認の請求があったとき 当該残時間数

（育児休業法第19条第2項の条例で定める1年の期間）

**第20条の3** 育児休業法第19条第2項の条例で定める1年の期間は、毎年4月1日  
から翌年3月31日までとする。

（育児休業法第19条第2項第2号の人事院規則で定める時間を基準として条例  
で定める時間）

**第20条の4** 育児休業法第19条第2項第2号の人事院規則で定める時間を基準とし  
て条例で定める時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定め  
る時間とする。

(1) 非常勤職員以外の職員 77時間30分

(2) 非常勤職員 当該非常勤職員の勤務日1日当たりの勤務時間数に10を乗じて  
得た時間

（育児休業法第19条第3項の条例で定める特別の事情）

**第20条の5** 育児休業法第19条第3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同条第2項の規  
定による申出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同条第

3 項の規定による変更（以下「第 3 項変更」という。）をしなければ同項の職員の  
小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が  
認める事情とする。

（部分休業をしている職員の給料の取扱い）

**第21条** 職員が育児休業法第19条第 1 項に規定する部分休業の承認を受けて勤務し  
ない場合の給与等の取扱いについては、当該職員を派遣した関係市の職員の育  
児休業等について定めた条例の例による。

（部分休業の承認の取消事由）

**第22条** 育児休業法第19条第 6 項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、職員が第 3 項変更をしたときとする。

（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23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24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) 前 2 号に掲げるもののほか育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

（委任）

**第25条** この条例に定めるもののほか、育児休業等に関し必要な事項は、規則で定  
める。

## 附 則

この条例は、公布の日から施行する。

## 附 則（平成29年条例第 1 号）

この条例は、公布の日から施行する。

**附 則（令和 2 年条例第 3 号）**

この条例は、公布の日から施行する。

**附 則（令和 4 年条例第 2 号）**

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第 3 条の改正規定、第 4 条の改正規定及び同条を第 3 条とし同条の次に 1 条を加える改正規定並びに第 11 条の改正規定は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

**附 則（令和 7 年条例第 3 号）**

（施行期日）

- 1 この条例は、令和 7 年 10 月 1 日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

（経過措置）

- 2 育児休業法第 19 条第 2 項第 2 号に掲げる範囲内において、この条例の施行日から令和 8 年 3 月 31 日までの間における部分休業の承認の請求をする場合におけるこの条例による改正後の伊豆市伊豆の国市廃棄物処理施設組合職員の育児休業等に関する条例第 20 条の 4 の規定の適用については、同条第 1 号中「77 時間 30 分」とあるのは「38 時間 45 分」と、同条第 2 号中「10」とあるのは「5」とする。