

茨城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

令和2年2月21日

条例第5号

改正 令和4年8月30日 条例第7号

改正 令和6年2月19日 条例第2号

改正 令和7年2月21日 条例第5号

(目的)

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（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) 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) 茨城県後期高齢者医療広域連合職員の定年等に関する条例（令和5年条例第3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
- (3) 茨城県後期高齢者医療広域連合職員の定年等に関する条例第9条の規定により異動期間（同条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) 茨城県後期高齢者医療広域連合一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（令和7年条例第1号）第4条第1項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員
- (5) 会計年度任用職員（地方公務員法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員をいう。以下同じ。）であって、次のいずれかに該当するもの以外の会計年度任用職員
 - ア 次のいずれにも該当する会計年度任用職員
 - (ア) 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3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2条の4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、その任期(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採用されないことが明らかでない会計年度任用職員

(イ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める会計年度任用職員

イ 次のいずれかに該当する会計年度任用職員

(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会計年度任用職員が第2条の3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。以下この(ア)において同じ。)において育児休業をしている会計年度任用職員であって、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) その任期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、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き会計年度任用職員に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採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2条の3 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 会計年度任用職員の養育する子の1歳到達日

(2) 会計年度任用職員の配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)が当該会計年度任用職員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会計年度任用職員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会計年度任用職員が労働基準法(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会計年度任用職員が、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3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、規則で定める特別の事情がある場合にあっ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 当該会計年度任用職員が当該子の1歳到達日(当該会計年度任用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会計年度任用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

イ 当該子について、当該会計年度任用職員が当該子の1歳到達日(当該会計年度任用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)において育児休業をしている場合又は当該会計年度任用職員の配偶者が当該子の1歳到達日(当該配偶者が前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

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規則で定める場合に該当する場合

エ 当該子について、当該会計年度任用職員が当該子の1歳到達日（当該会計年度任用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2条の4 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会計年度任用職員が、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、規則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) 当該会計年度任用職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日（当該会計年度任用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、当該会計年度任用職員が当該子の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会計年度任用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規則で定める場合に該当する場合

(4) 当該子について、当該会計年度任用職員が当該子の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

（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

承認を取り消された後、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。

(6) 第 2 条の 3 第 3 号に掲げる場合に該当すること又は第 2 条の 4 の規定に該当すること。

(7) 任期を定めて採用された職員であつて、当該任期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、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き会計年度任用職員に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採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 3 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4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5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6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7条 茨城県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（令和7年条例第2号。以下「給与条例」という。）第25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26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。

3 期末手当及び勤勉手当（以下「期末手当等」という。）の基準日に育児休業をしている地方自治法（昭和22年法律第67号）第292条において準用する同法第252条の17の規定に基づき、地方公共団体から派遣された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地方公共団体の育児休業等について定めた条例等の規定による。

4 期末手当等の基準日に育児休業をしている会計年度任用職員のうち、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、当該基準日に係る期末手当等を支給する。

(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8条 育児休業をした職員（会計年度任用職員を除く。）が職務に復帰した場合において、広域連合内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給を調整することができる。ただし、派遣職員の給料号給の調整は、当該職員を派遣した地方公共団体の育児休業等について定めた条例等の規定による。

(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) 茨城県後期高齢者医療広域連合職員の定年等に関する条例第 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
- (3) 茨城県後期高齢者医療広域連合職員の定年等に関する条例第 9 条の規定により異動期間(同条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
(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 3 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 3 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、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 114~~2~~ 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、茨城県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 19 年条例第 8 号。以下「勤務時間条例」という。）第 5 条の規定の適用を受ける職員については、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、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 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 育児休業法第 19 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 17 条の規定による短時間勤務をしている職員

(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める会計年度任用職員以外の会計年度任用職員

(部分休業の承認)

第 18 条 部分休業（育児休業法第 19 条第 1 項に規定する部分休業をいう。以下同じ。）の承認は、勤務時間条例第 2 条第 1 項に規定する正規の勤務時間（会計年度任用職員にあつては、当該会計年度任用職員について定められた勤務時間）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 労働基準法第 67 条の規定による育児時間（以下「育児時間」という。）又は勤務時間条例第 15 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（会計年度任用職員を除く。）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。

- 3 会計年度任用職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該会計年度任用職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で（当該会計年度任用職員が育児時間又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第61条の2第20項の規定による介護をするための時間（以下「介護をするための時間」という。）の承認を受けて勤務しない場合にあっては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護をするための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19条 職員（会計年度任用職員を除く。）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17条の規定に基づき、その勤務しない1時間につき、給与条例第22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。

2 前項の規定にかかわらず、派遣職員が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地方公共団体の育児休業等について定めた条例等の規定による。

3 会計年度任用職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、茨城県後期高齢者医療広域連合会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和2年条例第2号）第16条の規定に基づき、その勤務しない1時間につき、同条例第15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。

4 前項の規定は、地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員（月額又は日額により報酬を定められている者に限る。）について準用する。この場合において、前項中「第16条」とあるのは「第26条」と、「第15条」とあるのは「第25条」と、「給与額」とあるのは「報酬額」と読み替えるものとする。

（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。

（妊娠又は出産等についての申し出があった場合における措置等）

第21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し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22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23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、令和2年4月1日から施行する。

附 則 (令和4年条例第7号)

(施行期日)

第1条 この条例は、令和4年10月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 この条例の施行日前に育児休業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3条(第5号に係る部分に限る。)及び第11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6年条例第2号)

この条例は、令和6年4月1日から施行する。

附 則 (令和7年条例第5号)

この条例は、令和7年4月1日から施行する。