第４章　人事（南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例）

○南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に

　関する条例

平成7年3月31日

条　例　第　４　号

改正　平成11年11月29日条例第3号　　平成14年11月19日条例第2号

　平成14年11月29日条例第4号　　平成18年03月22日条例第2号

　平成20年03月24日条例第1号　　平成21年03月31日条例第3号

平成22年06月11日条例第5号　　平成25年06月19日条例第4号

平成29年 2月27日条例第1号 平成29年07月07日条例第4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、第7条、第8条、第10条第1項及び第2項、第14条、第15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、南空知公衆衛生組合職員（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　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)　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)　南空知公衆衛生組合職員の定年等に関する条例（昭和60年条例第2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項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２条の３　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。

　　　　　　　　第４章　人事（南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例）

　（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（当該育児休業とした職員が、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任命権者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

第４章　人事（南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例）

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　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　南空知公衆衛生組合職員の給与に関する条例（昭和42年条例第6号。以下

「条例」という。）第16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、当該基準日に係る期末手当を支給する。

２　条例第16条の4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。

　（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が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要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。

　（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)　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

　　　　　　　　第４章　人事（南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例）

　(2)　南空知公衆衛生組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

　（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

のげる事情とする。

　(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休業等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

第４章　人事（南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例）

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、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める勤務の形態(同項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態を除く。)とする。

(1)　南空知公衆衛生組合職員の勤務時間及び休暇等に関する条例(平成7年条例第3号｡以下｢勤務時間条例｣という｡)第3条第3項の規定の適用を受ける職員　日曜日及び土曜日を週休日(同条第1項に規定する週休日をいう｡以下この条において同じ｡)とし､又は日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし､4週間ごとの期間(育児短時間勤務をしようとする期間の全てを4週間ごとに区分することができない場合にあっては､当該育児短時間勤務をしようとする期間を1週間､2週間､3週間又は4週間に区分した各期間)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､かつ､1日につき午前7時から午後10時までの間において規則で定める時間以上勤務すること｡

(2)　勤務時間条例第4条第1項の規定の適用を受ける職員　次に掲げる勤務の形態(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。)

ア　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。

イ　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、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。

　　　　　　　　第４章　人事（南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例）

　(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、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。

　（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6条第1項第1号に規定する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又は勤務時間条例第16条の2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。

　（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、条例第12条の規定にかかわらず、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。

　（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。

　　　附　則

第４章　人事（南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例）

　（施行期日）

１　この条例は、平成7年4月1日から施行する。

　（給与条例附則第2項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に関する読替え）

２　給与条例附則第2項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に対する第19条の規定の適用については、同条中「第15条」とあるのは「附則第4項」とする。

　（給与条例附則第6項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に関する読替え）

３　給与条例附則第6項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に対する第19条の規定の適用については、同条中「第15条」とあるのは「附則第8項」とする。

　　　附　則（平成11年11月29日条例第3号）

　この条例は、平成12年1月1日から施行する。

　　　附　則（平成14年11月19日条例第2号）

　（施行期日）

第１条　この条例は、公布の日から施行し、改正後の南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例の規定は、平成14年4月1日から適用する。

　（経過措置）

第２条　地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（平成13年法律第143号。以下この条において「改正法」という。）の施行の日前に改正法の規定による改正前の育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしたことのある職員（改正法の施行の際現に育児休業をしている職員を除く。）については、改正法の規定による改正後の育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情には、改正法附則第2条第2項に規定する直近の育児休業に係る子が死亡し、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を含むものとする。

２　前項の規定は、既に同項の規定により育児休業をしたことがある職員には適用しない。

　　　附　則（平成14年11月29日条例第4号）

　（施行期日）

１　この条例は、平成15年4月1日から施行する。

　（平成15年6月に支給する期末手当に関する経過措置）

２　平成15年6月1日に育児休業をしている職員の同日に係る期末手当に関する改

第４章　人事（南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例）

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　正後の職員の育児休業等に関する条例第5条の3第1項の適用については、規定中「6箇月以内」とあるのは「3箇月以内」とする。

　　　附　則（平成18年3月22日条例第2号）抄

　（施行期日）

１　この条例は、平成18年4月1日から施行する。

　　　附　則（平成20年3月24日条例第1号）

　この条例は、平成20年4月1日から施行する。

　　　附　則（平成21年3月31日条例第3号）抄

１　この条例は、平成21年4月1日から施行する。

　　　附　則（平成22年6月11日条例第5号）

　（施行期日）

１　この条例は、平成22年6月30日から施行する。

　（経過措置）

２　この条例の施行の日前に改正前の職員の育児休業等に関する条例第3条第4号又は第10条第5号の規定により職員が申し出た計画は、同日以後は、それぞれ改正後の職員の育児休業等に関する条例第3条第4号又は第10条第5号の規定により職員が申し出た計画とみなすものとする。

　　　附　則（平成25年6月19日条例第4号）抄

　（施行期日）

第１条　この条例は、平成25年7月1日から施行する。

附　則（平成29年度2月27日条例1号）

（施行期日）

１　この条例は、平成29年4月1日から施行する。

（経過措置）

２　改正前の南空知公衆衛生組合職員の勤務時間及び休暇等に関する条例第15条の規定により介護休暇の承認を受けた職員であって、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）において当該介護休暇の初日（以下この項において単に「初日」という。）から起算して6月を経過していないものの当該介護休暇に係る改正後の南空知公衆衛生組合職員の勤務時間及び休暇等に関する条例第15条第1項に規定する指定期間については、任命権者は、規則の定めるところにより、初日から当該職員の申出に基づく施行日以後の日（初日から起算して6月を経過する日までの日に限る。）までの期間を指定するものとする。

附　則（平成29年7月7日条例第2号）

第４章　人事（南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例）

　この条例は、公布の日から施行し、改正後の南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例の規定は、平成29年4月1日から適用する。

第４章　人事（南空知公衆衛生組合職員表彰規程）

○南空知公衆衛生組合職員表彰規程

平成24年4月1日

規　程　第　１　号

　（趣旨）

第１条　南空知公衆衛生組合職員（以下「職員」という。）で顕著な功績又は模範として推奨に値する業績若しくは善行のあった者に対して、この規程に定めるところにより表彰する。

　（表彰の事由）

第２条　表彰は、次の各号のいずれかに該当する者に対し行う。

　(1)　職務に関し有益な研究、考察、発明、発見をした者

　(2)　特に重要な組合の業務に関し、抜群の努力をし、成績顕著な者

　(3)　職務に関し、特に他の模範とするに足るべき行為のあった者

　(4)　職務の内外を問わず善行のあった者

　(5)　勤続10年以上（20年を超える者にあっては、10年を加えるごと）で勤務成績の優良な者

　（表彰の取消し）

第３条　前条各号のいずれかに該当する職員が懲戒処分を受け、若しくは刑事事件等により起訴された場合、又は職員としての品位を失する行為をしたときは、その表彰は行わない。ただし、その後の勤務成績が特に優秀な者については、この限りでない。

　（表彰の方法）

第４条　表彰は、表彰状及び金品を授与して行うものとする。

２　職員の表彰に際し授与する金品の額については、毎年度予算の範囲内とする。

　（表彰の時期）

第５条　表彰は、毎年11月1日現在の調査により同月23日に行うものとする。ただし、特別の事情があるときは、随時行うことができる。

　（補則）

第６条　この規程に定めるもののほか、必要な事項は、組合長が別に定める。

　　　附　則

　この規程は、公布の日から施行する。

（～５５０）