

○神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の育
児休業等に関する規則

(平成23年4月1日)
(規則第3号)

(趣旨)

第1条 この規則は、神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の育児休業等に関する条例（神奈川県町村情報システム共同事業組合条例第8号。以下「条例」という。）第25条の規定に基づき、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。

(育児休業の承認等の請求手続)

第2条 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2項の規定による育児休業の承認の請求は、育児休業承認請求書により、育児休業を始めようとする日の1月前までに行うものとする。

2 任命権者は、育児休業法第2条第2項の規定による育児休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

3 条例第4条第4号の規定により再度の育児休業をしようとする職員は、第1項の規定により育児休業の承認を請求する際に育児休業等計画書を任命権者に届け出るものとする。

(育児休業の期間の延長の請求手続)

第3条 前条第1項及び第2項の規定は、育児休業法第3条第1項の規定による育児休業の期間の延長の請求について準用する。

(育児休業に係る子が死亡した場合等の届出)

第4条 育児休業法第2条の規定により育児休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならない。

- (1) 育児休業に係る子が死亡した場合
- (2) 育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合
- (3) 育児休業に係る子を養育しなくなった場合

2 前項の届出は、養育状況変更届により行うものとする。

3 第2条第2項の規定は、第1項の届出について準用する。

(育児休業をした職員の職務復帰)

第5条 育児休業法第2条の規定による育児休業の期間（育児休業法第3条の規定による延長の期間を含む。）が満了したとき、育児休業法第5条第1項

の規定により育児休業の承認が効力を失ったとき（休職又は停職の処分を受けたことによる場合を除く。）又は同条第2項の規定により育児休業の承認が取り消されたとき（条例第6条に掲げる事由に該当したことにより承認が取り消された場合を除く。）は、当該育児休業に係る職員は、職務に復帰するものとする。

（育児休業に係る人事異動通知書の交付）

第6条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員にその旨を明示した人事異動通知書を交付しなければならない。

- (1) 育児休業法第2条第3項の規定により職員の育児休業を承認する場合
- (2) 育児休業法第3条第3項において準用する育児休業法第2条第3項の規定により職員の育児休業の期間の延長を承認する場合
- (3) 育児休業法第2条の規定により育児休業をした職員がその終了により職務に復帰した場合
- (4) 育児休業をしている職員について当該育児休業の承認を取り消し、引き続き当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認する場合

（育児休業に伴う任期付採用職員の採用等）

第7条 任命権者は、育児休業法第6条第1項第1号の規定により職員を採用しようとする場合は、任期を定めて採用されること及びその任期について承諾した文書を職員となる者に提出させるものとする。

2 任命権者は、条例第7条の規定により職員の同意を得る場合には、当該職員に任期を更新すること及びその更新する期間について承諾した文書を提出させるものとする。

（育児休業に伴う任期付採用に係る人事異動通知書の交付）

第8条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員にその旨を明示した人事異動通知書を交付しなければならない。ただし、第3号に掲げる場合において、人事異動通知書の交付によらないことを適当と認めるときは、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって人事異動通知書の交付に代えることができる。

- (1) 育児休業法第6条第1項第1号の規定により任期を定めて職員を採用する場合
- (2) 育児休業法第6条第1項第1号の規定により任期を定めて採用された職員（次号において「任期付採用職員」という。）の任期を更新する場合
- (3) 任期満了により任期付採用職員が当然に退職した場合

（育児休業をしている職員の期末手当等に係る勤務した期間に相当する期間）

第9条 条例第8条第1項の規則で定める期間は、休暇の期間その他勤務しな

いことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間とする。

- (1) 育児休業法第2条の規定により育児休業をしていた期間
- (2) 神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則（平成23年神奈川県町村情報システム共同事業組合規則第13号）第2条第1号から第5号までに掲げる職員（同条第4号に掲げる職員については、管理者が別に定める者を除く。）として在職した期間

（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場合の届出）

第10条 条例第11条第5号の規定により育児短時間勤務をしようとする職員は、次条第1項の規定により育児短時間勤務の承認を請求する際に育児休業等計画書を任命権者に届け出るものとする。

（育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続）

第11条 条例第13条の規定による育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、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の1月前まで又は現に承認されている期間の末日の翌日の1月前までに行うものとする。

2 第2条第2項の規定は、育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求について準用する。

（育児短時間勤務に係る子が死亡した場合等の届出）

第12条 第4条の規定は、育児短時間勤務について準用する。この場合において、同条第1項中「第2条」とあるのは「第10条」と、「育児休業を」とあるのは「育児短時間勤務を」と読み替えるものとする。

（育児短時間勤務等に係る人事異動通知書の交付）

第13条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員にその旨を明示した人事異動通知書を交付しなければならない。

- (1) 育児休業法第10条第3項の規定により職員の育児短時間勤務を承認する場合
- (2) 育児休業法第11条第2項において準用する育児休業法第10条第3項の規定により職員の育児短時間勤務の期間の延長を承認する場合
- (3) 育児短時間勤務をしている職員の育児短時間勤務の期間が満了し、又は育児休業法第12条において準用する育児休業法第5条の規定により育児短時間勤務の承認が効力を失い、若しくは育児短時間勤務の承認を取り消す場合
- (4) 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

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の採用等)

第14条 第7条第1項の規定は、育児休業法第18条第1項の規定により職員を採用しようとする場合について準用する。

2 第7条第2項の規定は、条例第19条において準用する条例第7条の規定により職員の同意を得る場合について準用する。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の採用に係る人事異動通知書の交付)

第15条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員にその旨を明示した人事異動通知書を交付しなければならない。ただし、第3号に掲げる場合において、人事異動通知書の交付によらないことを適当と認めるときは、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって人事異動通知書の交付に代えることができる。

(1) 育児休業法第18条第1項の規定により職員を採用する場合

(2) 育児休業法第18条第3項の規定により短時間勤務職員の任期を更新する場合

(3) 任期満了により短時間勤務職員が当然に退職した場合

(部分休業の承認の請求手続)

第16条 育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認の請求は、部分休業承認請求書により行うものとする。

2 任命権者は、育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(部分休業に係る子が死亡した場合等の届出)

第17条 育児休業法第19条第1項の規定により部分休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならない。

(1) 部分休業に係る子が死亡した場合

(2) 部分休業に係る子が職員の子でなくなった場合

(3) 部分休業に係る子を養育しなくなった場合

2 前項の届出は、養育状況変更届により行うものとする。

3 前条第2項の規定は、第1項の届出について準用する。

(実施細目)

第18条 この規則に定めるもののほか、職員の育児休業等に関し必要な事項は、管理者が別に定める。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。