

○江南丹羽環境管理組合職員の育児休業等に関する条例

〔 平成 4 年 4 月 20 日
条例 第 2 号 〕

改正	平成 12 年 2 月 24 日	条例第 2 号	平成 29 年 2 月 20 日	条例第 1 号
	平成 13 年 7 月 19 日	条例第 3 号	平成 29 年 8 月 1 日	条例第 2 号
	平成 14 年 2 月 22 日	条例第 1 号	平成 30 年 2 月 28 日	条例第 1 号
	平成 15 年 3 月 17 日	条例第 2 号	令和元年 11 月 1 日	条例第 3 号
	平成 18 年 8 月 1 日	条例第 2 号	令和 4 年 8 月 1 日	条例第 1 号
	平成 20 年 8 月 1 日	条例第 1 号	令和 4 年 11 月 7 日	条例第 2 号
	平成 21 年 7 月 17 日	条例第 1 号	令和 5 年 2 月 22 日	条例第 2 号
	平成 22 年 7 月 21 日	条例第 1 号	令和 6 年 7 月 30 日	条例第 1 号
	平成 23 年 7 月 19 日	条例第 1 号	令和 7 年 8 月 7 日	条例第 1 号
	平成 28 年 8 月 4 日	条例第 4 号		

目次

- 第 1 章 総則（第 1 条）
- 第 2 章 育児休業（第 2 条—第 9 条）
- 第 3 章 育児短時間勤務（第 10 条—第 20 条）
- 第 4 章 部分休業（第 21 条—第 24 条）
- 第 5 章 雜則（第 25 条—第 27 条）

附則

第 1 章 総則

（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（育児休業法第 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、同条第 2 項（育児休業法第 11 条第 2 項において準用する場合を含む。）、第 14 条及び第 15 条（これらの規定を育児休業法第 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 項並びに地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 24 条第 5 項の規定に基づき、並びに育児休業法を実施するため、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。

第 2 章 育児休業

（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。

- 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
- 江南丹羽環境管理組合の条例の準用に関する条例（昭和 50 年条例第 8 号。以下「準用条例」という。）本則第 10 号において準用する江南市職員の定年等に関する条例（昭和 59 年江南市条例第 1 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
- 準用条例本則第 10 号において準用する江南市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) 非常勤職員であつて、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

(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っ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いて任命権者と同じくする職(以下「特定職」という。)に採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管理者が規則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(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つて、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つて、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職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 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、管理者が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)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管理者が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 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、管理者が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)の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管理者が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

(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2条の3第3号に掲げる場合に該当すること又は前条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って、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いて特定職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 準用条例本則第7号において準用する江南市職員の給与に関する条例（昭和30年江南市条例第5号。以下「江南市給与条例」という。）第18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月以内の期間において勤務した期間（管理者が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 江南市給与条例第19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（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除く。）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（以下この項において「調整期間」という。）を引き続き勤務したものとみなして、管理者が規則で定めるところにより、その者の号給を調整することができる。

(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)

第9条 準用条例本則第9号において準用する江南市職員退職手当支給条例（昭和38年江南市条例第3号。以下「江南市退職手当条例」という。）第6条の4第1項及び第7条第4項の規定の適用については、育児休業をした期間は、江南市退職手当条例第6条の4第1項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとする。

2 育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）についての江南市退職手当条例第7条第4項の規定の適用については、同項中「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月数の3分の1に相当する月数」とする。

第3章 育児短時間勤務

(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、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) 準用条例本則第10号において準用する江南市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) 準用条例本則第10号において準用する江南市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つ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、次に掲げる勤務の形態(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) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)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、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15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16条 任命権者は、育児休業法第17条の規定による勤務をさせる場合又は当該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。

(育児短時間勤務職員等についての給与条例の特例)

第17条 育児短時間勤務の承認を受けた職員（育児休業法第17条の規定による勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）についての江南市給与条例の規定については、次の表の左欄に掲げる江南市給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第5条第1項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、準用する江南市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年江南市条例第2号）第2条第2項又は第5項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする
第5条第2項	ところによる	ところにより決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
第5条第4項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
第11条第2項 第2号	定年前再任用短時間勤務職員	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）第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員（同法第17条の規定による勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）

第14条第3項及び第4項ただし書	定年前再任用短時間勤務職員	育児短時間勤務職員等
第18条第4項及び第5項並びに第19条第3項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額
第18条第6項	管理者が規則	育児短時間勤務職員等の勤務時間を考慮して管理者が規則

(育児短時間勤務等をした職員の退職手当の取扱い)

第18条 江南市退職手当条例第6条の4第1項及び第7条第4項の規定の適用については、育児短時間勤務等（育児短時間勤務及び育児休業法第17条の規定による勤務をいう。以下同じ。）をした期間は、江南市退職手当条例第6条の4第1項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとみなす。

- 2 育児短時間勤務等をした期間についての江南市退職手当条例第7条第4項の規定の適用については、同項中「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月数の3分の1に相当する月数」とする。
- 3 育児短時間勤務等の期間中の江南市退職手当条例の規定による退職手当の計算の基礎となる給料月額は、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。

(短時間勤務職員の任用に係る任期の更新)

第19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。

(短時間勤務職員についての給与条例の特例)

第20条 短時間勤務職員についての江南市給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる江南市給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第5条第1項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、準用する江南市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年江南市条例第2号）第2条第2項又は第5項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする
第5条第2項	ところによる	ところにより決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
第5条第4項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
第11条第2項 第2号	定年前再任用短時間勤務職員	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）第18条第1項の規定により採用された職員（以下「短時間勤務職員」という。）
第14条第3項及び第4項ただし書	定年前再任用短時間勤務職員	短時間勤務職員
第21条の2	定年前再任用短時間勤務職員	短時間勤務職員

第4章 部分休業

(部分休業をすることができない職員)

第21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) 勤務日の日数を考慮して管理者が規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第 22 条の 4 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。次条において同じ。）

（第 1 号部分休業の承認）

第 22 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 準用条例本則第 6 号において準用する江南市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 7 年江南市条例第 2 号。以下「江南市勤務時間条例」という。）第 14 条の規定により管理者が規則で定める特別休暇（生後 1 年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に限る。）又は江南市勤務時間条例第 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 時間から当該特別休暇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 非常勤職員に対する第 1 号部分休業の承認については、1 日につき、当該非常勤職員について 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（当該非常勤職員が前項に規定する特別休暇に相当する休暇又は育児休業、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 時間から当該休暇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。

（第 2 号部分休業の承認）

第 22 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って、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って、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 22 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 22 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22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つ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与の取扱い）

第23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には、その勤務しない1時間につき、江南市給与条例第21条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額（非常勤職員にあっては、当該非常勤職員の勤務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24条 育児休業法第19条第6項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、職員が第3項変更をしたときとする。

第5章 雜則

（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25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26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

（規則への委任）

第27条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、管理者が規則で定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成12年2月24日条例第2号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成13年7月19日条例第3号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成14年2月22日条例第1号）

（施行期日）

- 1 この条例は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。ただし、次項及び附則第 3 項の規定は、公布の日から施行する。
(経過措置)
- 2 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「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）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地方公務員の育児休業等に関する法律第 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。
- 3 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 15 年 3 月 17 日条例第 2 号）

- 1 この条例は、平成 15 年 4 月 1 日から施行する。
- 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正後の江南丹羽環境管理組合職員の育児休業等に関する条例第 5 条の 3 第 1 項の規定の適用については、同項中「6 月以内」とあるのは、「3 月以内」とする。

附 則（平成 18 年 8 月 1 日条例第 2 号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成 20 年 8 月 1 日条例第 1 号）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。
- 2 この条例による改正後の江南丹羽環境管理組合職員の育児休業等に関する条例（以下「改正後の条例」という。）第 8 条の規定は、育児休業をした職員が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 19 年法律第 44 号）の施行の日（以下「改正法の施行日」という。）以後に職務に復帰した場合における号給の調整について適用し、育児休業をした職員が改正法の施行日前に職務に復帰した場合における号給の調整については、なお従前の例による。
- 3 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の施行の際現に育児休業をしている職員が改正法の施行日以後に職務に復帰した場合における改正後の条例第 8 条の規定の適用については、同条中「100 分の 100 以下」とあるのは、「100 分の 100 以下（当該期間のうち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 19 年法律第 44 号）の施行の日前の期間については、2 分の 1）」とする。

附 則（平成 21 年 7 月 17 日条例第 1 号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成 22 年 7 月 21 日条例第 1 号）

（施行期日）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。
(経過措置)
- 2 この条例の施行の日前に改正前の江南丹羽環境管理組合職員の育児休業等に関する条例第 3 条第 4 号又は第 11 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、それぞれ改正後の江南丹羽環境管理組合職員の育児休業等に関する条例第 3 条第 4 号又は第 11 条第

5号の規定により職員が申し出た計画とみなす。

附 則 (平成23年7月19日条例第1号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成28年8月4日条例第4号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成29年2月20日条例第1号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成29年8月1日条例第2号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成30年2月28日条例第1号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (令和元年11月1日条例第3号)

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8月1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11月7日条例第2号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (令和5年2月22日条例第2号)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(給与条例附則第3項の規定が適用される育児短時間勤務職員等に関する読み替え)

2 育児短時間勤務職員等に対する江南市給与条例附則第3項の規定の適用については、同項中「)とする」とあるのは、「)に、江南市勤務時間条例第2条第2項又は第5項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。この場合においては、江南丹羽環境管理組合職員の育児休業等に関する条例(平成4年条例第2号)第17条の表の第5条第1項の項から第7条第1項の項までの規定は、適用しない」とする。

附 則 (令和6年7月30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7年8月7日条例第1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。

(経過措置)

2 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)第19条第2項第2号に掲げる範囲内において、この条例の施行の日から令和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江南丹羽環境管理組合職員の育児休業等に関する条例第22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。