

目 次

条 例	ページ
9 新潟県市町村総合事務組合退職手当支給条例の一部を改正する条例	2
10 新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例	3
規 則	
6 新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則	9
7 新潟県市町村総合事務組合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則	12
8 新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則	13
9 新潟県市町村総合事務組合会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則	17

条 例

次に掲げる条例を別紙の原本のとおり公布する。

令和 4 年 9 月 30 日

新潟県市町村総合事務組合管理者 小 林 則 幸

- (1) 新潟県市町村総合事務組合退職手当支給条例の一部を改正する条例
(新潟県市町村総合事務組合条例第 9 号)
- (2) 新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例
(新潟県市町村総合事務組合条例第 10 号)

新潟県市町村総合事務組合条例第9号

新潟県市町村総合事務組合退職手当支給条例の一部を改正する条例

新潟県市町村総合事務組合退職手当支給条例（平成16年条例第22号）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>(退職手当を受ける者の範囲)</p> <p>第4条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員以外の者のうち、職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基づく規則により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。<u>第26条第2項において「勤務日数」という。</u>）が18日（1月間の日数（<u>組合市町村等の休日</u>を定める条例等に定める休日の日数は、算入しない。）が20日に満たない日数の場合にあつては、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数。<u>第26条第2項において「職員みなし日数」という。</u>）以上ある月が引き続いて12月を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、この条例（第6条中11年以上25年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は病気（以下「傷病」という。）による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分並びに第7条中公務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに25年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分を除く。）の規定を適用する。ただし、地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、<u>この限りでない。</u></p> <p>(失業者の退職手当)</p> <p>第26条 (略)</p> <p>2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となった日前に職員又は職員以外の者で勤務日数が職員みなし日数以下</p>	<p>(退職手当を受ける者の範囲)</p> <p>第4条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員以外の者のうち、職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基づく規則により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が18日以上ある月が引き続いて12月を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、この条例（第6条中11年以上25年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は病気（以下「傷病」という。）による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分並びに第7条中公務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに25年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分を除く。）の規定を適用する。ただし、地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、<u>この限りではない。</u></p> <p>(失業者の退職手当)</p> <p>第26条 (略)</p> <p>2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となった日前に職員又は職員以外の者で職員について定められている</p>

上ある月が1月以上あるもの（季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4か月以内の期間を定めて雇用されていた者にあつては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限る。）であった者（以下この項において「職員等」という。）であったことがあるものについては、当該職員等であった期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であった期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当する全ての期間を除く。

(1)・(2) (略)

3～17 (略)

勤務時間以上勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基づく規則により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が18日以上ある月が1月以上あるもの（季節的業務に4箇月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4箇月以内の期間を定めて雇用されていた者にあつては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限る。）であった者（以下この項において「職員等」という。）であったことがあるものについては、当該職員等であった期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であった期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当する全ての期間を除く。

(1)・(2) (略)

3～17 (略)

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

- 1 この条例は、令和4年10月1日から施行する。
- 2 改正後の新潟県市町村総合事務組合退職手当支給条例第4条第3項及び第26条第2項の規定は、令和4年10月1日以後の期間における退職手当の支給の基礎となる勤続期間の計算について適用し、同日前の当該期間の計算については、なお従前の例による。

新潟県市町村総合事務組合条例第10号

新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する条例（平成16年条例第43号）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) <u>非常勤職員であつて、次のいずれかに該当するもの</u>以外の非常勤職員</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(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</p>	<p>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) <u>次のいずれかに該当する非常勤職員</u>以外の非常勤職員</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(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</p>

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つては当該子が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つては、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非常勤職員

(イ) (略)

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つては、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

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。)(第2条の4の規定に該当する場合にあつては、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つては、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非常勤職員

(イ) (略)

イ 第2条の3第3号に掲げる場合に該当する非常勤職員(その養育する子が、1歳に達する日(以下、この号及び同条において「1歳到達日」という。)(当該子について当該非常勤職員が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つては、当該末日とされた日)において育児休業をしている非常勤職員に限る。)

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)・(2) (略)

(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つ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

ウ 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非常勤職員であつて、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される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)・(2) (略)

(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳到達日(当該子を養育する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つては、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(当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して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非常勤職員であつて、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日)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であつて、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき 当該子の1歳6か月到達日

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 （略）

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）

ア 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

イ （略）

（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か月到達日の翌日（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）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)・(3) (略)

(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)～(4) (略)

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ため、非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日（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非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日）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であつて、次の各号のいずれにも該当するときとする。

(1)・(2) (略)

（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5 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。

（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)～(4) (略)

(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

(5)・(6) (略)

(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)～(5) (略)

(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管理者に申し出た場合に限る。）。

(7) (略)

期間を経過したこと（当該育児休業をした職員が、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管理者に申し出た場合に限る。）。

(6)・(7) (略)

(8) 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非常勤職員が、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される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)～(5) (略)

(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管理者に申し出た場合に限る。）。

(7) (略)

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

この条例は、令和4年10月1日から施行する。

次に掲げる規則を別紙の原本のとおり公布する。

令和4年9月30日

新潟県市町村総合事務組合管理者 小林 則 幸

- (1) 新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則
(新潟県市町村総合事務組合規則第6号)
- (2) 新潟県市町村総合事務組合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則
(新潟県市町村総合事務組合規則第7号)
- (3) 新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則
(新潟県市町村総合事務組合規則第8号)
- (4) 新潟県市町村総合事務組合会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則
(新潟県市町村総合事務組合規則第9号)

新潟県市町村総合事務組合規則第6号

新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則
新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成16年規則第8号）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>（介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限）</p> <p>第10条 前3条（第8条第4項第3号から第5号まで、第8条の2第1項、第5項第3号から第5号まで及び前条第6項第3号から第5号までを除く。）の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、第8条第4項第1号、第8条の2第5項第1号及び前条第6項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、第8条第4項第2号、第8条の2第5項第2号及び前条第6項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同条第2項中「条例第9条第2項又は」とあるのは「それぞれ条例第9条第4項の規定により読み替えら</p>	<p>（介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限）</p> <p>第10条 前3条（第8条第4項第3号から第5号まで、第8条の2第1項、第5項第3号から第5号まで及び前条第6項第3号から第5号までを除く。）の規定は、<u>条例第16条第1項に規定する要介護者</u>（以下「<u>要介護者</u>」<u>という。</u>）を介護する職員について準用する。この場合において、第8条第4項第1号、第8条の2第5項第1号及び前条第6項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、第8条第4項第2号、第8条の2第5項第2号及び前条第6項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同条第2項中「<u>条例第9条第2項又は</u></p>

れた同条第2項に規定する公務の運営に支障があるかどうか又は同条」と、同条第3項中「時間外勤務の制限の」とあるのは「条例第9条第3項の規定による」と、「条例第9条第2項又は第3項」とあるのは「同項」と、同条第7項中「次の各号」とあるのは「前項第1号又は第2号」と読み替えるものとする。

(年次有給休暇の単位)

第14条 (略)

2 前項の規定にかかわらず、年次有給休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

3・4 (略)

(療養休暇)

第15条 (略)

2 前項ただし書、次項及び第4項の規定の適用については、連続する8日以上期間(当該期間における週休日等以外の日の日数が少ない場合として管理者が定める場合にあつては、その日数を考慮して管理者が定める期間)の特定療養休暇を使用した職員(この項の規定により特定療養休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。)が、除外日を除いて連続して使用した特定療養休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間(1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に育児休業法第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時間その他の管理者が定める時間(以下この項において「部分休業等」という。))がある場合にあつては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、部分休業等以外の勤務時間の全てを勤務した日の日数(第4項において「実勤務日数」という。)が20日に達する日までの間に、再度の特定療養休暇を使用したときは、当該再度の特定療

とあるのは「それぞれ条例第9条第4項の規定により読み替えられた同条第2項に規定する公務の運営に支障があるかどうか又は同条」と、同条第3項中「時間外勤務の制限の」とあるのは「条例第9条第3項の規定による」と、「条例第9条第2項又は第3項」とあるのは「同項」と、同条第7項中「次の各号」とあるのは「前項第1号又は第2号」と読み替えるものとする。

(年次有給休暇の単位)

第14条 (略)

2 前項の規定にかかわらず、年次有給休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。

3・4 (略)

(療養休暇)

第15条 (略)

2 前項ただし書、次項及び第4項の規定の適用については、連続する8日以上期間(当該期間における週休日等以外の日の日数が少ない場合として管理者が定める場合にあつては、その日数を考慮して管理者が定める期間)の特定療養休暇を使用した職員(この項の規定により特定療養休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。)が、除外日を除いて連続して使用した特定療養休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間(1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に育児休業法第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時間その他の管理者が定める時間(以下この項において「部分休業等」という。))がある場合にあつては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、部分休業等以外の勤務時間のすべてを勤務した日の日数(第4項において「実勤務日数」という。)が20日に達する日までの間に、再度の特定療養休暇を使用したときは、当該再度の特定療

養休暇の期間と直前の特定療養休暇の期間は連続しているものとみなす。

3～6 (略)

(特別休暇)

第16条 条例第15条の規則で定める場合は、次の各号に定める場合とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

(1)～(12) (略)

(13) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間

(14)～(21) (略)

(22) 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日(当該通院等が体外受精その他の管理者が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日)の範囲内の期間

2 (略)

3 第1項第12号から第15号まで及び第22号の休暇(以下この条において「特定休暇」という。)の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

4 1日を単位とする特定休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間の全てを勤務しないときに使用するものとする。

5 (略)

養休暇の期間と直前の特定療養休暇の期間は連続しているものとみなす。

3～6 (略)

(特別休暇)

第16条 条例第15条の規則で定める場合は、次の各号に定める場合とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

(1)～(12) (略)

(13) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から当該出産の日以後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間

(14)～(21) (略)

2 (略)

3 第1項第12号から第15号までの休暇(以下この条において「特定休暇」という。)の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。

4 1日を単位とする特定休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務しないときに使用するものとする。

5 (略)

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

新潟県市町村総合事務組合規則第7号

新潟県市町村総合事務組合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則

新潟県市町村総合事務組合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則（平成16年規則第15号）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>(期末手当に係る在職期間)</p> <p>第7条 (略)</p> <p>2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 育児休業法第2条の規定により育児休業(次に掲げる育児休業除く。)をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間</p> <p><u>ア 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内にある育児休業であって、当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1か月以下である育児休業</u></p> <p><u>イ 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内にある育児休業以外の育児休業であって、当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1か月以下である育児休業</u></p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>(勤勉手当に係る勤務期間)</p> <p>第18条 (略)</p> <p>2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 育児休業法第2条の規定により育児休業(第7条第2項第2号ア及びイに掲げる育児休業を除く。)をしている職員として在職した期間</p>	<p>(期末手当に係る在職期間)</p> <p>第7条 (略)</p> <p>2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 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(当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1箇月以下である職員を除く。)として在職した期間については、その2分の1の期間</p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>(勤勉手当に係る勤務期間)</p> <p>第18条 (略)</p> <p>2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 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(当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1箇月以下である職員を除く。)として在職した</p>

(3)～(10) (略)

期間
(3)～(10) (略)

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

この条例は、令和4年10月1日から施行する。

新潟県市町村総合事務組合規則第8号

新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則

新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する規則（平成16年規則第38号）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規則は、新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する条例（平成16年条例第43号。以下「育児休業条例」という。） 第2条、第2条の3、<u>第2条の4</u>、第3条、第7条第1項、第8条、第11条、第12条、<u>第20条及び第26条</u>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。</p> <p>（育児休業条例第2条第3号ア<u>(イ)</u>の規則で定める非常勤職員）</p> <p>第1条の2 育児休業条例第2条第3号ア<u>(イ)</u>の規則で定める非常勤職員は、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員とする。</p> <p>（<u>育児休業条例第2条の3第3号及び第2条の4の管理者が定める特別の事情</u>）</p> <p><u>第1条の3 育児休業条例第2条の3第3号及び第2条の4の管理者が定める特別の事情は、育児休業条例第3条第1号から第4号までに掲げる事情とする。</u></p> <p>（育児休業条例第2条の3第3号<u>ウ</u>の規則で定める場合に該当する場合）</p> <p><u>第1条の4</u> 育児休業条例第2条の3第3号<u>ウ</u>の規則で定める場合は、次に掲げる場合とし、</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規則は、新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する条例（平成16年条例第43号。以下「育児休業条例」という。） 第2条、第2条の3、第3条、第7条第1項、第8条、<u>第10条</u>、第11条、第12条及び<u>第24条</u>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。</p> <p>（育児休業条例第2条第3号ア<u>(ウ)</u>の規則で定める非常勤職員）</p> <p>第1条の2 育児休業条例第2条第3号ア<u>(ウ)</u>の規則で定める非常勤職員は、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員とする。</p> <p>（育児休業条例第2条の3第3号<u>イ</u>の規則で定める場合に該当する場合）</p> <p><u>第1条の3</u> 育児休業条例第2条の3第3号<u>イ</u>の規則で定める場合は、次に掲げる場合とし、</p>

同号ウに掲げる場合に該当するかどうかの判断は、育児休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものとする。

(1) 育児休業条例第2条の3第3号ウに規定する当該子について、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第39条第1項に規定する保育所若しくは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における保育又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等による保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

(2) 常態として育児休業条例第2条の3第3号ウに規定する当該子を養育している当該子の親（当該子について民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親（以下この項において「養子縁組里親」という。）である者若しくは同条第1号に規定する養育里親である者（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、養子縁組里親として委託することができない者に限る。）を含む。以下この号において同じ。）である配偶者（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。）であって当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子を養育する予定であったものが次のいずれかに該当した場合

ア～エ （略）

同号イに掲げる場合に該当するかどうかの判断は、育児休業の承認の請求があった時点において判明している事情に基づき行うものとする。

(1) 育児休業条例第2条の3第3号イに規定する当該子について、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第39条第1項に規定する保育所若しくは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における保育又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等による保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

(2) 常態として育児休業条例第2条の3第3号イに規定する当該子を養育している当該子の親（当該子について民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である者若しくは同条第1号に規定する養育里親である者（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委託することができない者に限る。）を含む。以下この号において同じ。）である配偶者（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。）であって当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子を養育する予定であったものが次のいずれかに該当した場合

ア～エ （略）

(3) 前条に規定する事情に該当した場合

(育児休業条例第2条の4第3号の規則で定める場合に該当する場合)

第1条の5 前条の規定は、育児休業条例第2条の4第3号の規則で定める場合について準用する。この場合において、前条中「1歳到達日」とあるのは、「1歳6か月到達日」と読み替えるものとする。

(育児休業の承認の請求手続)

第2条 育児休業の承認の請求は、育児休業承認請求書により行い、育児休業条例第3条第7号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求する場合を除き、育児休業を始めようとする日の1月(次に掲げる場合は、2週間)前までに行うものとする。

(1) 当該請求に係る子の出生の日から育児休業条例第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

(2) 育児休業条例第2条の3第3号に掲げる場合に該当する場合であって、当該請求をする日が当該請求に係る子の1歳到達日(当該請求をする非常勤職員が同条第2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請求に係る子の1歳到達日後である場合は、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)) 以前の日である場合

(3) 育児休業条例第2条の4の規定に該当する場合であって、当該請求をする日が当該請求に係る子の1歳6か月到達日以前の日である場合

2 管理者は、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

(育児休業条例第2条の4第2号の規則で定める場合に該当する場合)

第1条の4 前条の規定は、育児休業条例第2条の4第2号の規則で定める場合について準用する。この場合において、前条中「1歳到達日」とあるのは、「1歳6か月到達日」と読み替えるものとする。

(育児休業の承認の請求手続)

第2条 育児休業の承認の請求は、育児休業承認請求書により行い、育児休業条例第3条第8号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求する場合を除き、育児休業を始めようとする日の1月(育児休業条例第2条の3第3号に掲げる場合又は同条例第2条の4の規定に該当する場合にあっては、2週間)前までに行うものとする。

2 管理者は、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。ただし、任期を定めて採用された職員が育児休業条例第3条第7号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求した場合は、この限りでない。

(育児休業の期間の延長の請求手続)

第4条 育児休業の期間の延長の請求は、育児休業承認請求書により行い、育児休業条例第3条第7号に規定する職員が任期を更新されることに伴い育児休業の期間の延長を請求する場合を除き、育児休業の期間の末日とされている日の翌日の1月(次に掲げる育児休業の期間を延長しようとする場合は、2週間)前までに行うものとする。

(1) 当該請求に係る子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内にしている育児休業(当該期間内に延長後の育児休業の期間の末日とされる日があることとなるものに限る。)

(2) 育児休業条例第2条の3第3号に掲げる場合に該当している育児休業

(3) 育児休業条例第2条の4の規定に該当している育児休業

2 第2条第2項本文の規定は、育児休業の期間の延長の請求について準用する。

(育児休業条例第20条第2号の規則で定める非常勤職員)

第12条の2 育児休業条例第20条第2号の規則で定める非常勤職員は、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員であって、1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるものとする。

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。ただし、非常勤職員が育児休業条例第3条第8号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求した場合は、この限りでない。

(育児休業の期間の延長の請求手続)

第4条 第2条第1項及び第2項本文の規定は、育児休業の期間の延長の請求について準用する。

(育児休業条例第20条第2号イの規則で定める非常勤職員)

第12条の2 育児休業条例第20条第2号イの規則で定める非常勤職員は、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員であって、1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるものとする。

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

新潟県市町村総合事務組合規則第9号

新潟県市町村総合事務組合会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則

新潟県市町村総合事務組合会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則（令和2年規則第2号）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>(特別休暇)</p> <p>第12条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>別表第2の第9号、第12号及び第13号並びに別表第3の第2号及び第3号</u>の休暇（以下この条において「特定休暇」という。）の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>(介護休暇)</p> <p>第13条 パートタイム会計年度任用職員（条例第16条の規定の適用があるとしたならば同条第1項に規定する申出の時点において、1週間の勤務日が3日以上とされているパートタイム会計年度任用職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、当該申出において、勤務時間規則第17条第3項の規定により指定期間の指定を希望する期間の初日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その任期（任期が更新される場合にあつては、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ものに限る。）の介護休暇については、同条第1項及び第2項の規定の例による。この場合において、同条第1項中「6月」とあるのは「93日」と読み替えるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(介護時間)</p> <p>第14条 パートタイム会計年度任用職員（条例</p>	<p>(特別休暇)</p> <p>第12条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>第14条並びに別表第3の第4号及び第5号</u>の休暇（以下この条において「特定休暇」という。）の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>(介護休暇)</p> <p>第13条 パートタイム会計年度任用職員（条例第16条の規定の適用があるとしたならば同条第1項に規定する申出の時点において、1週間の勤務日が3日以上とされているパートタイム会計年度任用職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、<u>引き続き在職した期間が1年以上であり、かつ</u>、当該申出において、勤務時間規則第17条第3項の規定により指定期間の指定を希望する期間の初日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その任期（任期が更新される場合にあつては、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ものに限る。）の介護休暇については、同条第1項及び第2項の規定の例による。この場合において、同条第1項中「6月」とあるのは「93日」と読み替えるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(介護時間)</p> <p>第14条 パートタイム会計年度任用職員（条例</p>

第16条の2の規定の適用があるとしたならば初めて同条の休暇の承認を請求する時点において、1週間の勤務日が3日以上とされているパートタイム会計年度任用職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであつて、1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるものに限る。)の介護時間については、同条第1項及び第2項の規定の例による。この場合において、同条第2項中「2時間」とあるのは「2時間(当該パートタイム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分を減じた時間が2時間を下回る場合は、当該減じた時間)」と読み替えるものとする。

2 (略)

(休暇の承認)

第15条 特別休暇の承認及び休暇の請求等の手続については、常勤職員の例による。

別表第2 (第12条関係)

種類	事由	期間
(1)~(3) (略)		
(4) 出勤困難	パートタイム会計年度任用職員が地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合	(略)
(5)~(7) (略)		
(8) 夏季休暇	(略)	一の年度(4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。)の7月から9月の期間内における、原則として連続する3日の範囲内の期間
(9) 不妊治療	パートタイム会計年度任用職員(1週間の勤務日が	一の年度において5日(当該通院等が体外受

第16条の2の規定の適用があるとしたならば初めて同条の休暇の承認を請求する時点において、1週間の勤務日が3日以上とされているパートタイム会計年度任用職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであり、かつ、1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるものであつて、引き続き在職した期間が1年以上であるものに限る。)の介護時間については、同条第1項及び第2項の規定の例による。この場合において、同条第2項中「2時間」とあるのは「2時間(当該パートタイム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分を減じた時間が2時間を下回る場合は、当該減じた時間)」と読み替えるものとする。

2 (略)

(休暇の承認)

第15条 特別休暇(別表第3の第1号から第3号までを除く。)の承認及び休暇の請求等の手続については、常勤職員の例による。

別表第2 (第12条関係)

種類	事由	期間
(1)~(3) (略)		
(4) 出勤困難	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合	(略)
(5)~(7) (略)		
(8)	(略)	一の年の7月から9月の期間内における、原則として連続する3日の範囲内の期間

	<p>3日以上とされている者 又は週以外の期間によつて勤務日が定められている者で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているものに限る。)が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>精その他の管理者が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日)の範囲内の期間</p>
10 産前	<p>6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に 出産する予定である女性のパートタイム会計年度任用職員が申し出た場合</p>	<p>出産の日までの申し出た期間</p>
11 産後	<p>女性のパートタイム会計年度任用職員が出産した場合</p>	<p>出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女性のパートタイム会計年度任用職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)</p>
12 妻の出産	<p>パートタイム会計年度任用職員(1週間の勤務日が3日以上とされている者又は週以外の期間によつて勤務日が定められている者で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているものに限る。)が妻(届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同</p>	<p>パートタイム会計年度任用職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの間における2日の範囲内の期間</p>

じ。)の出産に伴い勤務し
ないことが相当であると
認められる場合

<p>13) 男性職員 の育児参加</p>	<p>パートタイム会計年度任 用職員(1週間の勤務日 が3日以上とされている 者又は週以外の期間によ って勤務日が定められて いる者で1年間の勤務日 が121日以上であるもの であって、6月以上の任 期が定められているもの 又は6月以上継続勤務し ているものに限る。)の妻 が出産する場合であって その出産予定日の6週間 (多胎妊娠の場合にあつ ては、14週間)前の日か ら当該出産の日以後1年 を経過する日までの期間 にある場合において、当 該出産に係る子(条例第 8条の3第1項において 子に含まれるものとされ る者を含む。以下同じ。) 又は小学校就学の始期に 達するまでの子(妻の 子を含む。)を養育する パートタイム会計年度任 用職員が、これらの子の 養育のため勤務しない ことが相当であると認 められるとき</p>	<p>当該期間内における5 日の範囲内の期間</p>
---------------------------	--	--------------------------------

別表第3 (第12条関係)

種 類	事 由	期 間

別表第3 (第12条関係)

種 類	事 由	期 間
(1) 産前	6週間(多胎妊娠の場合に あつては、14週間)以内に 出産する予定である女性 のパートタイム会計年度 任用職員が申し出た場合	出産の日までの申し出 た期間

(1) 育児時間	生後1年に達しない子を育てるパートタイム会計年度任用職員が、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	1日2回それぞれ30分以内の期間（男性のパートタイム会計年度任用職員にあっては、その子の当該職員以外の親（当該子について民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に <u>係属している場合に限る。</u> ）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親（以下「養子縁組里親」という。）である者若しくは同条第1号に規定する養育里親である者（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	(2) 産後	女性のパートタイム会計年度任用職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性のパートタイム会計年度任用職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
			(3) 保育時間	生後1年に達しない子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。））を育てるパートタイム会計年度任用職員が、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	1日2回それぞれ30分以内の期間（男性のパートタイム会計年度任用職員にあっては、その子の当該職員以外の親（当該子について民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に継続している場合に限る。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親（以下「養子縁組里親」という。）である者若しくは同条第1号に規定する養育里親である者（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

		<p>規定により、養子縁組里親として委託することができない者に限る。)を含む。)が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法(昭和22年法律第49号)第67条の規定により同日における<u>育児時間</u>を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)</p>			<p>規定により、養子縁組里親として委託することができない者に限る。)を含む。)が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法(昭和22年法律第49号)第67条の規定により同日における<u>保育時間</u>を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)</p>
<p>② 子の看護 (小学校就学前)</p>	<p>小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。以下この号において同じ。)を養育するパートタイム会計年度任用職員(1週間の勤務日が3日以上とされている者又は週以外の期間によって勤務日が定められている者で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているものに限る。)が、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして管理者が定めるその子の世話をを行うことをいう。)のため</p>	(略)	<p>④ 子の看護 (小学校就学前)</p>	<p>小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。以下この号において同じ。)を養育するパートタイム会計年度任用職員が、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして<u>管理者が定めるその子の世話を</u>行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	(略)

	め勤務しないことが相当であると認められる場合				
(3) 短期介護	要介護者(条例第16条第1項に規定する要介護者をいう。以下この号において同じ。)の介護その他の管理者が定める世話を行うパートタイム会計年度任用職員(1週間の勤務日が3日以上とされている者又は週以外の期間によって勤務日が定められている者で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているものに限る。)が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合	(略)	(5) 短期介護	要介護者の介護その他の管理者が定める世話を行う職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合	(略)
(4) 生理日の就業困難	女性のパートタイム会計年度任用職員が生理のため勤務が著しく困難である場合	(略)	(6) 生理日の就業困難	生理のため勤務が著しく困難である場合	(略)
(5) 妊娠疾病	女性のパートタイム会計年度任用職員が母子保健法(昭和40年法律第141号の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	(略)	(7) 妊娠疾病	女子のパートタイム会計年度任用職員が母子保健法(昭和40年法律第141号の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	(略)
(6) (略)			(8) (略)		
(7) 私傷病	パートタイム会計年度任用職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	(略)	(9) 私傷病	負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	(略)

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

この規則は、令和4年10月1日から施行する。