

人事院規則・条例・人事委員会規則 比較表（参考）

人事院規則（人事院規則 19-0）	条例（職員の育児休業等に関する条例）	人事委員会規則（職員の育児休業等に関する規則）	備考
		<p>（趣旨）</p> <p>第1条 この規則は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年岩手県条例第7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7条第1項、第8条、第12条、第13条、第19条、第20条第2項及び第3項並びに<u>第25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>● 規則第1条（趣旨）は委任事項が追加となることに伴う<u>所要の整備であること。</u></p>
<p>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>第三条 <u>育児休業法第三条第一項</u>の人事院規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二 [略]</p> <p>三 常時勤務することを要しない職員（以下「非常勤職員」という。）<u>であって、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員</u></p> <p>イ 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>（1） その養育する子（育児休業法第三条第一項に規定する子をいう。以下同じ。）が一歳六か月に達する日（以下「一歳六か月到達日」という。）（<u>当該子の出生の日から<u>第4条の三</u>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六月を経過する日、<u>第三条の四</u>の規定に該当する場合にあっては、当該子が二歳に達する日</u>）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を同じくする官職（以下「特定官職」という。）<u>に採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></p> <p>（2） [略]</p> <p>ロ <u>次のいずれかに該当する非常勤職員</u></p> <p>（1） <u>その養育する子が1歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）（当該子について当該非常勤職員が<u>第三条の三第二号</u>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一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（1）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って、同条第三号に掲げる場合に該当して当該子の一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</u></p> <p>（2） <u>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、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定官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</u></p>	<p>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>第2条 <u>育児休業法第2条第1項</u>の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>（1）～（4） [略]</p> <p>（5） 次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員</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。以下同じ。）が一歳六か月に達する日（第2条の3及び第2条の4において「一歳六か月到達日」という。）（<u>当該子の出生の日から<u>第3条の2</u>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、<u>第2条の4</u>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</u>）までに、その任期（任期を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を同じくする職（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</p> <p>（イ） [略]</p> <p>イ 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<u>第2条の3第2号</u>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。<u>以下このイにおいて同じ。）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</u></p> <p>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って、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後<u>引き続いて</u>特定職に採用されることに伴い、<u>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</u></p>	<p>（勤務日の日数を考慮して定める非常勤職員）</p> <p>第2条の2 育児休業条例第2条第5号ア（イ）の人事委員会規則で定める非常勤職員は、（以下、略）</p>	<p>● 人事院規則における育児休業法は国家公務員育児休業法を、条例における育児休業法は地方公務員育児休業法を指すこと。</p> <p>条例では非常勤職員以外のすることができない職員（勤務延長職員等）を第2号から第4号まで定めている。</p> <p>→ 人事院運用通知第2第6項相当 <u>[改正不要]</u></p>

人事院規則（人事院規則 19-0）	条例（職員の育児休業等に関する条例）	人事委員会規則（職員の育児休業等に関する規則）	備考
<p>（育児休業法第三条第一項の人事院規則で定める日）</p> <p>第三条の三 育児休業法第三条第一項の人事院規則で定める日は、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。</p> <p>一・二 〔略〕</p> <p>三 一歳から一歳六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四条第七号に掲げる事情に該当するときはロ及びハに掲げる場合に該当する場合、人事院が定める特別の事情がある場合にあってはハに掲げる場合に該当する場合）当該子の一歳六か月到達日</p> <p>イ <u>当該非常勤職員が当該子の一歳到達日（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国等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の一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国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国等育児休業をする場合にあっては、当該国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</u></p> <p>ロ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の一歳到達日（当該非常勤職員が<u>前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間</u>育児休業の期間の末日とされた日が当該子の一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一歳到達日（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国等育の一歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において国等育児休業をしている場合</p> <p>ハ （略）</p> <p>ニ <u>当該子について、当該非常勤職員が当該子の一歳到達日（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一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</u></p>	<p>（非常勤職員が育児休業をすることができる期間の末日）</p> <p>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。</p> <p>（1）・（2） 〔略〕</p> <p>（3） 一歳から一歳六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において第3条第7号に掲げる非常勤職員に該当するときにあってはイ及びウに掲げる場合に該当する場合、人事委員会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</p> <p>ア <u>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県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県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県等育児休業をする場合にあっては、当該県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</u></p> <p>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<u>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）</u>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県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）において県等育児休業をしている場合</p> <p>ウ 〔略〕</p> <p>エ <u>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</u></p>	<p>（育児休業等取得日数に合算することとされる日数）</p> <p>第2条の3 育児休業条例第2条の3第2号の人事委員会規則で定める日数は、（以下、略）</p> <p>（非常勤職員がその養育する子が1歳に達する日後の期間に育児休業をすることができる特別の事情）</p> <p>第2条の4 育児休業条例第2条の3第3号及び第2条の4の「人事委員会規則で定める特別の事情」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。</p> <p>（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）</p> <p>第2条の5 育児休業条例第2条の3第3号ウの人事委員会規則で定める場合は、次に掲げる場合とする。</p> <p>（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、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における保育の利用を</p>	<p>→ 規則第2条の3の規定は人事院規則第3条の3の第2号の規定を条例と分けて規定した（国には存在しない）ものであること。</p> <p>●今般の条例改正に伴い、条例第2条の3及び第2条の4の規定により委任された「人事委員会規則で定める特別の事情」を定める必要があることから、人事院運用通知の規定位置を踏まえ、規則第2条の4として規定する。</p> <p>【参考：人事院運用通知第2第7項】</p> <p>7 規則第3条の3第3号及び第3条の4の「人事院が定める特別の事情」は、規則第4条第1号から第4号までに掲げる事情とする。</p> <p>→ 条例の条項ズレに伴う改正（イ→ウ）</p> <p>【参考：人事院運用通知第2第8項】</p> <p>8 規則第3条の3第3号ハの「人事院が定める場合」は、次に掲げる場合とし、<u>同号ハ</u>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。</p> <p>（1） <u>規則第3条の3第3号ハ</u>に規定する当該子について、児童福祉法第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</p>

人事院規則（人事院規則 19-0）	条例（職員の育児休業等に関する条例）	人事委員会規則（職員の育児休業等に関する規則）	備考
		<p>希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合</p> <p>（2） 常態として<u>育児休業条例第2条の3第3号ウ</u>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。）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（以下この号において「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って養子縁組里親であるもの（同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同条第1項第3号の規定による委託をすることができないものに限る。）を含む。）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。）であって当該子が1歳に達する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</p> <p>ア 死亡した場合</p> <p>イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態になった場合</p> <p>ウ 当該子と同居しないこととなった場合</p> <p>エ 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場合又は産後8週間を経過しない場合</p> <p>(3) 前条に規定する事情に該当した場合</p>	<p>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</p> <p>（2） 常態として規則第3条の3第3号ハ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（以下この項及び第14の第2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。以下この項において同じ。）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</p> <p>ア 死亡した場合</p> <p>イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態になった場合</p> <p>ウ 常態として当該子を養育している当該子の親である配偶者が当該子と同居しないこととなった場合</p> <p>エ 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場合又は産後8週間を経過しない場合</p> <p><u>(3) 前項に規定する事情に該当した場合</u></p> <p>● 規則第2条の4に定める「特別の事情」に該当した場合も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含めるとした国の例に準じていること。（人事院運用と同様の規定。）</p>
<p>（育児休業法第三条第一項本文の人事院規則で定める場合）</p> <p>第三条の四 育児休業法第三条第一項本文の人事院規則で定める場合は、一歳六か月から二歳に達するまでの子を<u>養育するため、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七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、人事院が定める特別の事情がある場合にあつては同号に掲げる場合に該当する場合）</u>とする。</p>	<p>（非常勤職員がその養育する子が2歳に達する日まで育児休業をすることができる場合）</p> <p>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において次条第7号に掲げる非常勤職員に該当するときにあつては第2号及び第3号に掲げる場合に該当する場合、人事委員会規則で定める特別の事情がある場合にあつては同号に掲げる場合に該当する場合）とする。</p>		

人事院規則（人事院規則 19-0）	条例（職員の育児休業等に関する条例）	人事委員会規則（職員の育児休業等に関する規則）	備考
<p>一 当該非常勤職員が当該子の一歳六か月到達日の翌日（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国等育児休業をする場合にあっては、当該国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</p> <p>二 〔略〕</p> <p>三 〔略〕</p> <p>四 当該子について、当該非常勤職員が当該子の一歳六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</p>	<p>（1） 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県等育児休業をする場合にあっては、当該県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</p> <p>（2） 〔略〕</p> <p>（3） 〔略〕</p> <p>（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</p>	<p>第2条の6 前条の規定は、<u>育児休業条例第2条の4第3号</u>の人事委員会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歳に達する日」とあるのは、「1歳6か月に達する日」と読み替えるものとする。</p>	<p>（第1号追加に伴う）</p> <p>条項ズレに伴う改正 第2号→<u>第3号</u></p> <p>【参考：人事院運用通知第2第9項】</p> <p>9 前項の規定は、<u>規則第3条の4第3号</u>の「人事院が定める場合」について準用する。この場合において、同項中「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。</p> <p>●「特別の事情」を前条の準用で考慮したもの。（人事院運用と同様の規定。）</p>
<p>（育児休業法第三条第一項ただし書の人事院規則で定める特別の事情）</p> <p>第四条 <u>育児休業法第三条第一項ただし書</u>の人事院規則で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>一～四 〔略〕</p> <p>五・六 〔略〕</p> <p>七 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官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事。</p>	<p>（2回を超えて育児休業をすることができる特別の事情）</p> <p>第3条 <u>育児休業法第2条第1項ただし書</u>の条例で定める特別の事情は、次のとおりとする。</p> <p>（1）～（4） 〔略〕</p> <p>（5）・（6） 〔略〕</p> <p>（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事。</p>		
<p>（育児休業法第三条第一項第一号の人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期間）</p> <p>第四条の三 <u>育児休業法第三条第一項第一号</u>の人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期間は、五十七日間とする。</p>	<p>（2回の育児休業から除かれる育児休業に係る子の出生の日からの期間）</p> <p>第3条の2 <u>育児休業法第2条第1項第1号</u>の条例で定める期間は、57日間とする。</p>		
<p>（育児休業の承認の請求手続）</p> <p>第五条 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、<u>第四条第七号</u>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一月（次に掲げる場合は、二週間）前までに行うものとする。</p> <p>一 当該請求に係る子の出生の日から<u>前条</u>に規定する期間内に育児休業をしようとする場合</p> <p>二 <u>第三条の三第三号</u>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一歳到達日（当該請求をする非常勤職員が<u>同条第二号</u>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国等育児休業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（育児休業の期間の末日とされた日と当該国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</p>		<p>（育児休業の承認の請求手続）</p> <p>第3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、<u>育児休業条例第3条第7号</u>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。</p> <p>（1） 当該請求に係る子の出生の日から<u>育児休業条例第3条の2</u>に規定する期間内に育児休業をしようとする場合</p> <p>（2） <u>育児休業条例第2条の3第3号</u>に掲げる場合に該当して育児休業をしようとする場合であって、当該請求をする日が当該請求に係る子が一歳に達する日（当該請求をする非常勤職員が<u>同条第2号</u>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県等育児休業（同号に規定する県等育児休業をいう。以下同じ。）の期間の末日とされた日が当該請求に係る子が1歳に達する日後である場合にあっては、当該末日とされた日（育児休業の期間の末日</p>	

人事院規則（人事院規則 19-0）	条例（職員の育児休業等に関する条例）	人事委員会規則（職員の育児休業等に関する規則）	備考
<p>三 <u>第三条の四</u>の規定に該当する場合であつて、当該請求をする日が当該請求に係る子の一歳六か月到達日以前の日である場合</p> <p>2 任命権者は、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、<u>任期を定めて採用された職員が第四条第七号</u>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。</p>		<p><u>とされた日と当該県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)) 以前の日であるとき。</u></p> <p>(3) <u>育児休業条例第2条の4</u>の規定に該当して育児休業をしようとする場合であつて、当該請求をする日が当該請求に係る子が1歳6か月に達する日以前の日であるとき。</p> <p>2 任命権者は、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、<u>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</u>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。</p>	
<p>(育児休業の期間の延長の請求手続)</p> <p>第六条 <u>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、第四条第七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する場合は、2週間）前までに行うものとする。</u></p> <p>(1) <u>当該請求に係る子の出生の日から第四条の三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。）</u></p> <p>(2) <u>第三条の三第三号</u>に掲げる場合に該当してしている育児休業</p> <p>(3) <u>第三条の四</u>の規定に該当してしている育児休業</p> <p>2 <u>前条第二項本文</u>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。</p>		<p>(育児休業の期間の延長の請求手続)</p> <p>第5条 <u>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月の1月（次に掲げる育児休業の期間を延長する場合は、2週間）前までに行うものとする。</u></p> <p>(1) <u>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。）</u></p> <p>(2) <u>育児休業条例第2条の3第3号</u>に掲げる場合に該当してしている育児休業</p> <p>(3) <u>育児休業条例第2条の4</u>の規定に該当してしている育児休業</p> <p>2 <u>第3条第2項本文</u>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。</p>	
<p>(育児休業に係る人事異動通知書の交付)</p> <p>第十二条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員に対して、規則八一一二第五十八条の規定による人事異動通知書（以下「人事異動通知書」という。）を交付しなければならない。<u>ただし、次の各号に規定する育児休業（第四号については、引き続き承認する育児休業に限る。）が当該育児休業に係る子の出生の日から第四条の三に規定する期間内にあるものである場合にあっては、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替えることができる。</u></p> <p>一～三 [略]</p> <p>四 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、<u>引き続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する場合</u></p>		<p>(育児休業に係る辞令書の交付)</p> <p>第8条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員に対して、辞令書を交付しなければならない。<u>ただし、次の各号に規定する育児休業（第4号については、引き続いて承認する育児休業に限る。）が当該育児休業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あるものである場合にあっては、辞令書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって辞令書の交付に替えることができる。</u></p> <p>(1)～(3) [略]</p> <p>(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、<u>引き続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する場合</u></p>	

人事院規則（人事院規則 19-0）	条例（職員の育児休業等に関する条例）	人事委員会規則（職員の育児休業等に関する規則）	備考
<p>（育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一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）</p> <p>第十八条 育児休業法第十二条第一項ただし書の人事院規則で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>一～五　〔略〕</p> <p>六　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、三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。）。</p> <p>七　〔略〕</p>	<p>（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）</p> <p>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、次のとおりとする。</p> <p>（1）～（5）　〔略〕</p> <p>（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。）。</p> <p>（7）　〔略〕</p>		<p>● 条例改正により、「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」のうち、育児短時間勤務計画書により申し出た場合について、その手続きと様式についての規定がなくなることから、運用通知で規定する。</p> <p><u>人事委員会運用通知　第6　育児短時間勤務の承認関係</u></p> <p><u>3　育児休業条例第11条第6号の「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」とは、育児短時間勤務計画書により任命権者に申し出た場合をいう。</u></p> <p><u>4　前項の育児短時間勤務計画書の様式は、別紙第3のとおりとする。</u></p>