

各 部 課 長
各 教 育 局 長 様
各 所 管 機 関 の 長
各市町村（札幌市を除く。）教育委員会教育長

北海道教育委員会教育長 倉 本 博 史

北海道職員等の育児休業等に関する条例等の一部改正について（通知）
このことについて、別添のとおり改正されておりますので、お知らせします。
記

【主な改正内容】

改正内容	改正規程
<ul style="list-style-type: none">非常勤職員の子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件について、「子が1歳6か月に達する日まで」にその任期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に採用されないことが明らかでないとの要件を、「子の出生から57日と6月を経過する日まで」と約10か月、任期の期間要件を短縮したこと。現行、1歳又は1歳6か月の到達日の翌日のタイミングでのみ夫婦交替での育児休業の取得が可能であるところ、1歳から1歳6か月未満の期間又は1歳6か月から2歳未満の期間の途中でも夫婦交替での取得を可能としたこと。再度の育児休業を取得できる特別な事情について、あらかじめ育児休業等計画書により申し出ていた場合を特別な事情から削除したこと。任期の更新等に伴い再度の育児休業を取得することができる対象を非常勤職員から任期を定めて採用された職員に拡大したこと。	北海道職員等の育児休業等に関する条例
<ul style="list-style-type: none">非常勤職員の育児休業の対象期間の上限を子が1歳6か月又は2歳到達日とする要件について、柔軟な取得を可能とするための特別な事情として、条例第3条第1号から第4号までに掲げる事情を定めたこと。非常勤職員の育児休業の対象期間の上限を子が1歳6か月又は2歳到達日とする要件について、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上記特別な事情と同様の事情を定めたこと。	北海道職員等の育児休業等に関する規則

（総務政策局総務課人事係）
（教職員局教職員課服務制度係）

新旧対照表

○北海道職員等の育児休業等に関する条例

新	旧
<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) 地方公務員法(昭和25年法律第261号)第26条の6第7項又は育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(2) 北海道職員等の定年等に関する条例(昭和59年北海道条例第51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</p> <p>(3) 一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成14年北海道条例第67号)第4条第3項の規定により採用された職員</p> <p>(4) 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1歳6か月に達する日(第2条の3第3号及び第2条の4において「1歳6か月到達日」という。)<u>(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該当するときは当該期間の末日から6月を経過する日、第2条の4に規定する場合に該当するときは当該子が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任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></p> <p>(イ) 勤務日の日数を考慮して人事委員会規則で定める非常勤職員</p> <p>イ その養育する子が1歳に達する日(以下イ及び第2条の3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同条第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。以下イにおいて同じ。)<u>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</u></p> <p>(削る)</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) 地方公務員法(昭和25年法律第261号)第26条の6第7項又は育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(2) 北海道職員等の定年等に関する条例(昭和59年北海道条例第51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</p> <p>(3) 一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成14年北海道条例第67号)第4条第3項の規定により採用された職員</p> <p>(4) 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1歳6か月に達する日(ウ、第2条の3第3号及び第2条の4において「1歳6か月到達日」という。)<u>(第2条の4に規定する場合に該当するときは、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任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></p> <p>(イ) 勤務日の日数を考慮して人事委員会規則で定める非常勤職員</p> <p>イ <u>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(以下イ及び同条において「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。)</u></p> <p>ウ <u>第2条の4に規定する場合に該当する非常勤職員(その養育する子が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特定職に引き続き採用されないこ</u></p>

新	旧
<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、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き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> (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。</p> <p>(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</p> <p>(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、<u>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</u> (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任命権者の定める産前産後の休暇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)</p> <p>(3) <u>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8号に掲げる事情があるとき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ときはウに掲げる場合に該当する場合)</u> <u>当該子の1歳6か月到達日</u></p>	<p><u>とが明らかでない非常勤職員であって、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ものに限る。)</u></p> <p>エ 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、<u>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特定職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</u> (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。</p> <p>(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</p> <p>(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<u>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</u>(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任命権者の定める産前産後の休暇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)</p> <p>(3) <u>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</u></p>

新	旧
<p>ア <u>当該非常勤職員が当該子の1歳到達日</u> <u>(当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該</u> <u>当してする育児休業又は当該非常勤職員の</u> <u>配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに</u> <u>相当する場合に該当してする地方等育児休</u> <u>業の期間の末日とされた日が当該子の1歳</u> <u>到達日後である場合にあつては、当該末日</u> <u>とされた日(当該育児休業の期間の末日と</u> <u>された日と当該地方等育児休業の期間の末</u> <u>日とされた日が異なるときは、そのいづれ</u> <u>かの日)の翌日(当該配偶者がこの号に</u> <u>掲げる場合又はこれに相当する場合に該</u> <u>当して地方等育児休業をする場合にあつて</u> <u>は、当該地方等育児休業の期間の末日とさ</u> <u>れた日の翌日以前の日)を育児休業の期間</u> <u>の初日とする育児休業をしようとする場合</u></p> <p>イ <u>当該子について、当該非常勤職員が当該</u> <u>子の1歳到達日(当該非常勤職員が前号に</u> <u>掲げる場合に該当してする育児休業の期間</u> <u>の末日とされた日が当該子の1歳到達日後</u> <u>である場合にあつては、当該末日とされた</u> <u>日)において育児休業をしている場合又は</u> <u>当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到</u> <u>達日(当該配偶者が同号に掲げる場合又は</u> <u>これに相当する場合に該当してする地方等</u> <u>育児休業の期間の末日とされた日が当該子</u> <u>の1歳到達日後である場合にあつては、当</u> <u>該末日とされた日)において地方等育児休</u> <u>業をしている場合</u></p> <p>ロ <u>当該子の1歳到達日後の期間について育</u> <u>児休業をすることが継続的な勤務のために</u> <u>特に必要と認められる場合として人事委員</u> <u>会規則で定める場合に該当する場合</u></p> <p>エ <u>当該子について、当該非常勤職員が当該</u> <u>子の1歳到達日(当該非常勤職員が前号に</u> <u>掲げる場合に該当してする育児休業の期間</u> <u>の末日とされた日が当該子の1歳到達日後</u> <u>である場合にあつては、当該末日とされた</u> <u>日)後の期間においてこの号に掲げる場合</u> <u>に該当して育児休業をしたことがない場合</u> <u>(育児休業法第2条第1項の条例で定める場</u> <u>合)</u></p> <p>第2条の4 <u>育児休業法第2条第1項の条例で定</u> <u>める場合は、1歳6か月から2歳に達するまで</u></p>	<p><u>の任期の末日を育児休業の期間の末日とする</u> <u>育児休業をしている非常勤職員であつて、当</u> <u>該任期が更新され、又は当該任期の満了後に</u> <u>特定職に引き続き採用されるものにあつて</u> <u>は、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き</u> <u>採用される日)を育児休業の期間の初日とす</u> <u>る育児休業をしようとする場合であつて、次</u> <u>に掲げる場合のいずれにも該当するとき 当</u> <u>該子の1歳6か月到達日</u> <u>(新設)</u></p> <p>ア <u>当該子について、当該非常勤職員が当該</u> <u>子の1歳到達日(当該非常勤職員がする育</u> <u>児休業の期間の末日とされた日が当該子の</u> <u>1歳到達日後である場合にあつては、当該</u> <u>末日とされた日)において育児休業をして</u> <u>いる場合又は当該非常勤職員の配偶者が当</u> <u>該子の1歳到達日(当該配偶者がする地方</u> <u>等育児休業の期間の末日とされた日が当該</u> <u>子の1歳到達日後である場合にあつては、</u> <u>当該末日とされた日)において地方等育児</u> <u>休業をしている場合</u></p> <p>イ <u>当該子の1歳到達日後の期間について育</u> <u>児休業をすることが継続的な勤務のために</u> <u>特に必要と認められる場合として人事委員</u> <u>会規則で定める場合に該当する場合</u> <u>(新設)</u></p> <p><u>(育児休業法第2条第1項の条例で定める場</u> <u>合)</u></p> <p>第2条の4 <u>育児休業法第2条第1項の条例で定</u> <u>める場合は、1歳6か月から2歳に達するまで</u></p>

新	旧
<p><u>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に規定する場合に該当して育児休業をしている場合であって次条第8号に掲げる事情があるときは第2号及び第3号に掲げる場合に該当する場合、人事委員会規則で定める特別の事情があるときは同号に掲げる場合に該当する場合）とする。</u></p>	<p><u>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（当該非常勤職員の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6か月到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）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に規定す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って、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職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とする。</u></p>
<p>(1) <u>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に規定す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</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>(2) <u>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（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6か月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</u></p>	<p>(1) <u>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（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6か月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</u></p>
<p>(3) <u>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人事委員会規則で定める場合に該当する場合</u></p>	<p>(2) <u>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人事委員会規則で定める場合に該当する場合</u></p>
<p>(4) <u>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に規定す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>(新設)</p>
<p>(削る)</p>	<p><u>（育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間）</u></p>
<p>（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）</p>	<p><u>第2条の5 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間は、57日間とする。</u></p>
<p>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。</p>	<p>（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）</p>
<p>(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のいずれかに該当することとなったこと。</p>	<p>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。</p>
<p>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</p>	<p>(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のいずれかに該当することとなったこと。</p>
<p>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</p>	<p>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</p>

新	旧
<p>なった場合</p> <p>(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のいずれかに該当することとなったこと。</p> <p>ア 前号ア又はイに掲げる場合</p> <p>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（同項に規定する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</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(削る)</p> <p><u>(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（第4条及び第11条第7号において「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。</u></p> <p><u>(6) 第2条の3第3号に掲げる場合に該当すること。</u></p> <p><u>(7) 第2条の4に規定する場合に該当すること。</u></p>	<p>なった場合</p> <p>(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のいずれかに該当することとなったこと。</p> <p>ア 前号ア又はイに掲げる場合</p> <p>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（同項に規定する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</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p><u>(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任命権者に申し出た場合に限る。）。</u></p> <p><u>(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（次条及び第11条第7号において「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。</u></p> <p><u>(7) 第2条の3第3号に掲げる場合に該当すること。</u></p> <p><u>(8) 第2条の4に規定する場合に該当すること。</u></p>

新	旧
<p>(8) <u>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に特定職に引き続き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。</u> <u>(育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間)</u></p>	<p>(9) <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特定職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。</u> (新設)</p>
<p><u>第3条の2 育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間は、57日間とする。</u></p>	
<p>(育児短時間勤務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>(育児短時間勤務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、次に掲げる事情とする。</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、次に掲げる事情とする。</p>
<p>(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。</p>	<p>(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。</p>
<p>(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。</p>	<p>(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。</p>
<p>(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。</p>	<p>(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。</p>
<p>(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。</p>	<p>(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。</p>
<p>(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。</p>	<p>(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。</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<u>育児短時間勤務計画書</u>により任命権者に申し出た場合に限</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<u>育児休業等計画書</u>により任命権者に申し出た場合に限</p>

新	旧
<p>る。)。</p> <p>(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こと。</p>	<p>る。)。</p> <p>(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こと。</p>

新旧対照表

○北海道職員等の育児休業等に関する規則

新	旧
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規則は、北海道職員等の育児休業等に関する条例（平成4年北海道条例第3号。以下「条例」という。）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。 （条例第2条第4号ア(イ)の人事委員会規則で定める非常勤職員）</p> <p>第2条 条例第2条第4号ア(イ)の人事委員会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。 <u>（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）</u></p> <p>第3条 <u>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、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> （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）</p> <p>第4条 <u>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、次に掲げる場合とし、同号ウに掲げる場合に該当するかの判断は、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。</u> （1）<u>条例第2条の3第3号ウ</u>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<u>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</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規則は、北海道職員等の育児休業等に関する条例（平成4年北海道条例第3号。以下「条例」という。）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。 （条例第2条第4号ア(イ)の人事委員会規則で定める非常勤職員）</p> <p>第2条 条例第2条第4号ア(イ)の人事委員会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。 <u>（新設）</u></p> <p>（<u>条例第2条の3第3号イ</u>の人事委員会規則で定める場合）</p> <p>第3条 <u>条例第2条の3第3号イ</u>の人事委員会規則で定める場合は、次に掲げる場合とし、<u>同号イ</u>に掲げる場合に該当するかの判断は、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）<u>条例第2条の3第3号イ</u>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<u>条例第2条の3第3号イ</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</p>

新	旧
<p>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者に限る。)を含む。ウにおいて同じ。)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的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>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者に限る。)を含む。ウにおいて同じ。)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的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>(3) <u>前条に規定する事情に該当した場合</u> (<u>条例第2条の4第3号の人事委員会規則</u>で定める場合)</p>	<p>(新設) (<u>条例第2条の4第2号の人事委員会規則</u>で定める場合)</p>
<p><u>第5条</u> 前条の規定は、<u>条例第2条の4第3号の人事委員会規則</u>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。 (勤務した期間に相当する期間)</p>	<p><u>第3条の2</u> 前条の規定は、<u>条例第2条の4第2号の人事委員会規則</u>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。 (勤務した期間に相当する期間)</p>
<p><u>第6条</u> <u>条例第7条第1項の人事委員会規則</u>で定める期間は、次に掲げる期間とする。</p> <p>(1) 休暇の期間その他勤務しないことにつき任命権者の承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間</p> <p>ア 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条の規定により育児休業(公益的法人等への北海道職員等の派遣等に関する条例(平成13年北海道条例第54号。以下「公益的法人等派遣条例」という。)第3条第1号に規定する派遣職員(以下「公益的法人等派遣職員」という。)にあつては、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。以下「育児介護休業法」という。)第2条第1号に規定する育児休業)をしていた期間</p> <p>イ 教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第26条第1項に規定する大学院修学休業をしていた期間</p> <p>ウ 地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業をしていた期間</p> <p>エ 法第26条の6第1項に規定する配偶者同行休業をしていた期間</p>	<p><u>第4条</u> <u>条例第7条第1項の人事委員会規則</u>で定める期間は、次に掲げる期間とする。</p> <p>(1) 休暇の期間その他勤務しないことにつき任命権者の承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間</p> <p>ア 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条の規定により育児休業(公益的法人等への北海道職員等の派遣等に関する条例(平成13年北海道条例第54号。以下「公益的法人等派遣条例」という。)第3条第1号に規定する派遣職員(以下「公益的法人等派遣職員」という。)にあつては、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。以下「育児介護休業法」という。)第2条第1号に規定する育児休業)をしていた期間</p> <p>イ 教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第26条第1項に規定する大学院修学休業をしていた期間</p> <p>ウ 地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業をしていた期間</p> <p>エ 法第26条の6第1項に規定する配偶者同行休業をしていた期間</p>

新	旧
<p>オ 法第29条第1項の規定による停職の期間 カ 法第28条第2項第1号の規定による休職の期間（給与の支給を受けない期間に限る。）及び同項第2号又は北海道職員等の分限に関する条例（昭和27年北海道条例第60号）第1条の2の規定による休職の期間（人事委員会の定める法人において、その職員の職務に密接な関連があると認められる学術研究その他の業務に従事することによる休職の期間のうち人事委員会の定める期間を除く。）</p> <p>(2) 公益的法人等派遣条例第12条第1号に規定する退職派遣者（以下「退職派遣者」という。）又は民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律（平成11年法律第117号。以下「民間資金法」という。）第79条第1項に規定する地方派遣職員（以下「地方派遣職員」という。）であった期間（育児介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の期間を除く。）</p> <p>2 条例第7条第2項の人事委員会規則で定める期間は、次に掲げる期間とする。</p> <p>(1) 公務上の負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(2) 地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤による負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(3) 外国の地方公共団体の機関等に派遣される北海道職員等の処遇等に関する条例（昭和63年北海道条例第1号）第2条第1項の規定により派遣された職員（以下「外国派遣職員」という。）の派遣先の業務上の負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(4) 外国派遣職員の通勤による負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(5) 公益的法人等派遣職員の公益的法人等派遣条例第2条第3項第1号に規定する派遣先団体（以下「派遣先団体」という。）の業務上の負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(6) 公益的法人等派遣職員の労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項及び第3項に規定する通勤による負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(7) 公益的法人等派遣職員であった期間のうち派遣先団体に勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき承認を受けた期間を含む。）</p> <p>(8) 退職派遣者の公益的法人等への北海道職員等の派遣等に関する規則（北海道人事委員会規則16—1）第5条に規定する特定法人（以下「特定法人」という。）の業務上の負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p>	<p>オ 法第29条第1項の規定による停職の期間 カ 法第28条第2項第1号の規定による休職の期間（給与の支給を受けない期間に限る。）及び同項第2号又は北海道職員等の分限に関する条例（昭和27年北海道条例第60号）第1条の2の規定による休職の期間（人事委員会の定める法人において、その職員の職務に密接な関連があると認められる学術研究その他の業務に従事することによる休職の期間のうち人事委員会の定める期間を除く。）</p> <p>(2) 公益的法人等派遣条例第12条第1号に規定する退職派遣者（以下「退職派遣者」という。）又は民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律（平成11年法律第117号。以下「民間資金法」という。）第79条第1項に規定する地方派遣職員（以下「地方派遣職員」という。）であった期間（育児介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の期間を除く。）</p> <p>2 条例第7条第2項の人事委員会規則で定める期間は、次に掲げる期間とする。</p> <p>(1) 公務上の負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(2) 地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤による負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(3) 外国の地方公共団体の機関等に派遣される北海道職員等の処遇等に関する条例（昭和63年北海道条例第1号）第2条第1項の規定により派遣された職員（以下「外国派遣職員」という。）の派遣先の業務上の負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(4) 外国派遣職員の通勤による負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(5) 公益的法人等派遣職員の公益的法人等派遣条例第2条第3項第1号に規定する派遣先団体（以下「派遣先団体」という。）の業務上の負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(6) 公益的法人等派遣職員の労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項及び第3項に規定する通勤による負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(7) 公益的法人等派遣職員であった期間のうち派遣先団体に勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき承認を受けた期間を含む。）</p> <p>(8) 退職派遣者の公益的法人等への北海道職員等の派遣等に関する規則（北海道人事委員会規則16—1）第5条に規定する特定法人（以下「特定法人」という。）の業務上の負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p>

新	旧
<p>(9) 退職派遣者の労働者災害補償保険法第7条第2項及び第3項に規定する通勤による負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(10) 退職派遣者であった期間のうち特定法人に勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき承認を受けた期間を含む。）</p> <p>(11) 地方派遣職員の民間資金法第9条第4号に規定する公共施設等運営権者（以下「公共施設等運営権者」という。）の業務上の負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(12) 地方派遣職員の労働者災害補償保険法第7条第2項及び第3項に規定する通勤による負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(13) 地方派遣職員であった期間のうち公共施設等運営権者に勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき承認を受けた期間を含む。）</p> <p>（育児休業をした職員の職務復帰後における号俸の調整）</p>	<p>(9) 退職派遣者の労働者災害補償保険法第7条第2項及び第3項に規定する通勤による負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(10) 退職派遣者であった期間のうち特定法人に勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき承認を受けた期間を含む。）</p> <p>(11) 地方派遣職員の民間資金法第9条第4号に規定する公共施設等運営権者（以下「公共施設等運営権者」という。）の業務上の負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(12) 地方派遣職員の労働者災害補償保険法第7条第2項及び第3項に規定する通勤による負傷又は疾病により勤務しなかった期間</p> <p>(13) 地方派遣職員であった期間のうち公共施設等運営権者に勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき承認を受けた期間を含む。）</p> <p>（育児休業をした職員の職務復帰後における号俸の調整）</p>
<p>第7条 条例第8条第1項の人事委員会規則で定める日は、初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（北海道人事委員会規則7—405。以下「初任給等規則」という。）第32条第1項に規定する昇給日とする。</p> <p>（育児短時間勤務ができる勤務の形態）</p>	<p>第5条 条例第8条第1項の人事委員会規則で定める日は、初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（北海道人事委員会規則7—405。以下「初任給等規則」という。）第32条第1項に規定する昇給日とする。</p> <p>（育児短時間勤務ができる勤務の形態）</p>
<p>第8条 条例第12条の人事委員会規則で定める日数は、12日とする。</p> <p>2 条例第12条の人事委員会規則で定める時間は、16時間とする。</p> <p>（条例第24条第2号の人事委員会規則で定める非常勤職員）</p>	<p>第6条 条例第12条の人事委員会規則で定める日数は、12日とする。</p> <p>2 条例第12条の人事委員会規則で定める時間は、16時間とする。</p> <p>（条例第24条第2号の人事委員会規則で定める非常勤職員）</p>
<p>第9条 条例第24条第2号の人事委員会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。</p>	<p>第7条 条例第24条第2号の人事委員会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。</p>