

第七条 この条例に定めるもののほか、高齢者部分休業に関し必要な事項は、任命権者が定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成二十年四月一日から施行する。

(一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正)

2 一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成十四年秋田県条例第六十九号)の一部を次のように改正する。

第四条第三項中第二号を削り、第三号を第二号とし、同号の次に次の二号を加える。

三 職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成七年秋田県条例第三号。以下「勤務時間条例」という。)第十六条の規定による介護休暇の承認

四 職員の高齢者部分休業に関する条例(平成十九年秋田県条例第六十七号)第二条第一項の規定による承認

秋田県条例第六十八号

職員の自己啓発等休業に関する条例

(趣旨)

第一条 この条例は、地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。)第二十六条の五第一項、第五項及び第六項の規定に基づき、職員(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和三十一年法律第六十二号)第三十七条第一項に規定する県費負担教職員を含む。以下同じ。)の自己啓発等休業に関し必要な事項を定めるものとする。

(自己啓発等休業の承認等)

第二条 任命権者は、職員が自己啓発等休業をすることを承認することができる。

2 自己啓発等休業をすることができる職員は、次の各号に掲げる要件のいずれにも該当する者とする。

一 職員としての在職期間が三年以上あること。

二 職員として良好な成績で勤務していること。

3 法第二十六条の五第一項の条例で定める期間は、三年とする。

4 法第二十六条の五第一項の条例で定める教育施設は、次に掲げる教育施設とする。

一 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第八十三条に規定する大学(当該大学に置かれる同法第九十一条第二項に規定する専攻科及び同法第九十七条に規定する大学院を含む。)

二 学校教育法第一条に規定する学校以外の教育施設で学校教育に類する教育を行うものうち、当該教育を行うにつき他の法律に特別の規定があるものであって同法第四百四条第四項第二号の規定により大学又は大学院に相当する教育を行うと認められる課程（以下「大学等相当課程」という。）を置くもの

三 前二号に掲げる教育施設に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）

四 前三号に掲げる教育施設に類する教育施設として任命権者が認めるもの

5 自己啓発等休業をする職員が前項第二号に掲げる教育施設において履修する課程は、大学等相当課程に限るものとする。

6 法第二十六条の五第一項の条例で定める奉仕活動は、次に掲げる奉仕活動とする。

一 独立行政法人国際協力機構が独立行政法人国際協力機構法（平成十四年法律第百三十六号）第十三条第一項第三号の規定により行う業務（同号ハに掲げるものを除く。）の目的となる開発途上地域における奉仕活動（当該奉仕活動を行うために必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。）

二 前号に掲げる奉仕活動に準ずる奉仕活動として任命権者が認めるもの

（期間の延長）

第三条 自己啓発等休業をしている職員は、任命権者に対し、当該自己啓発等休業を開始した日から引き続き三年を超えない範囲内において、当該自己啓発等休業の期間の延長を申請することができる。

2 自己啓発等休業の期間の延長は、任命権者が認める特別な事情がある場合を除き、一回に限るものとする。

（承認の取消事由）

第四条 法第二十六条の五第五項の条例で定める事由は、自己啓発等休業をしている職員が履修している課程を休学し、又は停学の処分を受けたこと、参加している奉仕活動を行っていないことその他の事情により当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じる事由とする。

（報告）

第五条 自己啓発等休業をしている職員は、任命権者から求められた場合のほか、次に掲げる場合には、当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動の状況について任命権者に報告しなければならない。

一 当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめた場合

二 当該職員が履修している課程を休学し、若しくは停学の処分を受けた場合又は参加している奉仕活動を行っていない場合

三 当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じている場合

（職務復帰後における号給の調整）

第六条 自己啓発等休業をした職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、人事委員会規則又は教育委員会規則で定めるところにより、その自己啓発等休業の期間を百分の百以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、号給を調整することができる。

(退職手当の取扱い)

第七条 職員が自己啓発等休業の承認を受けて勤務しなかった場合における職員の退職手当に関する条例(昭和二十八年秋田県条例第八十号)第六条の四第一項及び第七条第四項の規定の適用については、自己啓発等休業をした期間は、同条例第六条の四第一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 自己啓発等休業をした期間についての職員の退職手当に関する条例第七条第四項の規定の適用については、同項中「その月数の二分の一に相当する月数(地方公務員法第五十五条の二第一項ただし書に規定する事由により現実に職務に従事することを要しなかった期間については、その月数)」とあるのは、「その月数(地方公務員法第二十六条の五第一項に規定する自己啓発等休業の期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容が公務の能率的な運営に特に貢献したものと認められることその他任命権者が定める要件に該当する場合については、その月数の二分の一に相当する月数)」とする。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成二十年四月一日から施行する。

(職員の大学院派遣研修費用の償還に関する条例の一部改正)

2 職員の大学院派遣研修費用の償還に関する条例(平成十九年秋田県条例第五号)の一部を次のように改正する。

第三条第三項に次の二号を加える。

五 教育公務員特例法(昭和二十四年法律第一号)第二十六条の規定による大学院修学休業をした期間

六 職員の自己啓発等休業に関する条例(平成十九年秋田県条例第六十八号)第二条第一項の規定による自己啓発等休業をした期間

秋田県条例第六十九号

職員の育児休業等に関する条例等の一部を改正する条例

(職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

第一条 職員の育児休業等に関する条例(平成四年秋田県条例第六号)の一部を次のように改正する。

第一条中「育児休業法」を「法」に改め、「第二条第一項、第三条第二項、第五条第二項、第六条の二、第七条及び第九条」を削る。

第二条中「育児休業法」を「法」に改め、同条第四号中「地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十八条の三の規定に基づく条例で定めるところ」を「職員の定年等に関する条例（昭和五十九年秋田県条例第一号）第四条第一項又は第二項の規定」に改め、同条第六号中「ほか、」の下に「職員が」を、「子を」の下に「当該」を加える。

第三条中「育児休業法」を「法」に改め、同条第一号中「又は出産したことにより、」を「若しくは出産したことにより」に改め、「該当したことにより」の下に「当該育児休業の承認が」を加え、「若しくは同号」を「又は同号」に改め、「等により」の下に「当該」を加え、同条第三号を次のように改める。

三 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。

第三条中第四号を第五号とし、第三号の次に次の一号を加える。

四 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、当該育児休業をした職員の配偶者（当該子の親に限る。以下この号において同じ。）が三月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の任命権者が定める方法により養育したこと（当該職員が当該育児休業の請求の際当該職員及びその配偶者が当該方法により当該子を養育するための計画を任命権者に提出した場合に限る。）。

第四条中「育児休業法」を「法」に改める。

第五条中「育児休業法」を「法」に改め、同条第一号中「育児休業に係る子を」を「職員が育児休業により養育している子を当該」に改める。

第九条の前の見出しを削る。

第十一条に見出しとして「（部分休業の承認の取消事由）」を付し、同条中「第五条」を「第十四条」に改め、同条を第二十七条とする。

第十条に見出しとして「（部分休業をしている職員の給与の取扱い）」を付し、同条第一項中「一般職の職員の給与に関する条例」及び「同条例」を「給与条例」に、「市町村立学校職員の給与等に関する条例」を「市町村立学校職員給与条例」に改め、同条を第二十六条とする。

第九条に見出しとして「（部分休業の承認等）」を付し、同条中「一日を通じて二時間（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十七条の規定による育児時間を承認されている職員については、二時間から当該育児時間を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、」を削り、同条に次の一項を加え、同条を第二十五条とする。

2 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十七条の規定による育児時間を承認されている職員に対する部分休業の承認については、一日に

つき二時間から当該育児時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

第八条中「育児休業法第九条第一項」を「法第十九条第一項」に改め、同条第三号中「部分休業をしよう」を「職員が部分休業により養育しよう」に改め、「部分休業により」を削り、「子を」の下に「当該」を加え、同号を同条第四号とし、同条第二号中「育児休業法」を「法」に改め、同号を同条第三号とし、同条第一号の次に次の一号を加え、同条を第二十四条とする。

二 育児短時間勤務又は法第十七条の規定による短時間勤務をしている職員
第六条の前の見出しを削る。

第七条に見出しとして「(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)」を付し、同条を第九条とし、同条の次に次の十四条を加える。

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第十条 法第十条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- 一 非常勤職員
- 二 臨時的に任用される職員
- 三 任期付採用職員
- 四 職員の定年等に関する条例第四条第一項又は第二項の規定により引き続いて勤務している職員
- 五 育児短時間勤務により養育しようとする子について、配偶者が法その他の法律により育児休業をしている職員
- 六 前号に掲げる職員のほか、職員が育児短時間勤務により養育しようとする時間において、育児短時間勤務により養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

(育児短時間勤務終了から一年以内に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)

第十一条 法第十条第一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。

- 一 育児短時間勤務をしている職員が産前の休業を始め、若しく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い、又は第十四条第二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、当該産前の休業若しくは出産に係る子又は同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により当該職員と別居することとなったこと。
- 二 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処分の期間が終了したこと。

- 三 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。

四 育児短時間勤務の承認が第十四条第三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。

五 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、当該育児短時間勤務をした職員の配偶者（当該子の親に限る。以下この号において同じ。）が三月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の任命権者が定める方法により養育したこと（当該職員が当該育児短時間勤務の請求の際当該職員及びその配偶者が当該方法により当該子を養育するための計画を任命権者に提出した場合に限る。）。

六 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。

（育児短時間勤務職員の勤務の形態）

第十二条 法第十条第一項第五号の条例で定める勤務の形態は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める勤務の形態とする。

一 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成七年秋田県条例第三号。以下「勤務時間条例」という。）第三条第三項の規定の適用を受ける職員
日曜日及び土曜日を週休日（同条第一項に規定する週休日をいう。以下この条において同じ。）とし、又は日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの五日間のうちの二日を週休日とし、四週間ごとの期間につき一週間当たりの勤務時間が二十時間、二十四時間又は二十五時間となるように、かつ、一日につき午前七時から午後十時までの間において人事委員会規則で定める時間以上勤務すること。

二 勤務時間条例第四条第一項の規定の適用を受ける職員（三）に掲げる勤務の形態にあつては、船舶に乗り組む職員に限る。） 次に掲げる勤務の形態（連続する勤務日が人事委員会規則で定める日数を超えず、かつ、一回の勤務が人事委員会規則で定める時間を超えないものに限る。）

（一） 四週間ごとの期間につき八日以上を週休日とし、当該期間につき一週間当たりの勤務時間が二十時間、二十四時間又は二十五時間となるように勤務すること。

（二） 四週間を超えない期間につき一週間当たり一日以上の割合で週休日を設けることとし、当該期間につき一週間当たりの勤務時間が二十時間、二十四時間又は二十五時間となるように勤務すること。

（三） 五十二週間を超えない期間につき一週間当たり一日以上の割合で週休日を設けることとし、週休日が四週間につき四日以上となるようにし、及び当該期間につき一週間当たりの勤務時間が二十時間、二十四時間又は二十五時間となるように、かつ、四週間につき一週間当たりの勤務時間間が四十二時間を超えない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期限）

第十三条 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一月前までに行うものと