

○ 愛知県都市職員共済組合職員の育児休業等に関する規則

(平成 22 年 10 月 1 日)
(平成 22 年規則第 9 号)

改正 平成 22 年 11 月 30 日規則第 11 号

平成 28 年 12 月 8 日 規則第 7 号

平成 29 年 2 月 28 日 規則第 4 号

平成 29 年 6 月 29 日 規則第 8 号

愛知県都市職員共済組合職員の育児休業等に関する規則（平成 10 年愛知県都市職員共済組合規則第 8 号）の全部を改正する。

（趣旨）

第 1 条 この規則は、愛知県都市職員共済組合（以下「組合」という。）の職員の育児休業等に関し、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「育児休業法」という。）に規定するもののほか必要な事項を定めるものとする。

（育児休業の承認）

第 2 条 職員（非常勤職員、臨時的に雇用される職員その他これらに類する職員として次条で定める職員を除く。）は、理事長の承認を受けて、当該職員の 3 歳に満たない子（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。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 27 条第 1 項第 3 号の規定により同法第 6 条の 4 第 2 号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として規程で定める者を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が 3 歳に達する日まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して 8 週間を経過する日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、職員（当該期間内に愛知県都市職員共済組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則施行規程（平成 10 年愛知県都市職員共済組合規程第 3 号）第 15 条第 1 項第 7 号の規定による休暇により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、次の各号に定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

- (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7条第2項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、同項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的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) 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理事長に申し出た場合に限る。）。

- (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項に規定する認定子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。

2 育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業の承認を受けようとする日の1月前の日までに、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、理事長に対し、その承認を請求するものとする。

3 理事長は、前項の規定による請求があったときは、これを承認しなければならない。

（平28規則7、平29規則4、平29規則8・一部改正）

（育児休業をすることができない職員）

第3条 育児休業をすることができない職員は、次の各号に掲げる職員とする。

- (1) 第8条第1項の規定により期間を定めて採用された職員
- (2) 育児休業法第6条第1項ただし書に規定する職員

(3) 愛知県都市職員共済組合職員就業規則（平成10年愛知県都市職員共済組合規則第6号。以下「就業規則」という。）第34条の2の規定により期間を定めて採用された職員

（育児休業の期間の延長）

第4条 育児休業をしている職員は、理事長に対し、当該育児休業の期間の延長を請求することができる。

2 育児休業の期間の延長は、次条で定める特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。

3 第2条第2項及び第3項の規定は、育児休業の期間の延長について準用する。

（育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情）

第5条 育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情は、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。

（平29規則8・一部改正）

（育児休業の効果）

第6条 育児休業をしている職員は、育児休業を開始した時就いていた職又は育児休業の期間中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。

2 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

（育児休業の承認の失効等）

第7条 育児休業の承認は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。

2 理事長は、育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったとき、又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は、当該育児休業の承認を取り消すものとする。

（育児休業に伴う臨時的雇用）

第8条 理事長は、第2条第2項及び第4条第1項の規定による請求があった場合において、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法によって当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、当該期間を雇用の期間の限度として、臨時的雇用を行うものとする。

2 理事長は、前項の規定により雇用期間を定めて職員を採用する場合には、当該職員にその雇用期間を明示しなければならない。

3 理事長は、第1項の規定により雇用期間を定めて採用された職員の雇用期間が第2条第2項又は第4条第1項規定による請求に係る期間に満たない場合にあつては、当該期間の範囲内において、その雇用期間を更新することができる。

- 4 理事長は、前項の規定により雇用期間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。
- 5 第2項の規定は、第3項の規定により雇用期間を更新する場合について準用する。
- 6 理事長は、第1項の規定により雇用期間を定めて採用された職員を、雇用期間を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、その雇用期間中、他の職に雇用することができる。

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第9条 愛知県都市職員共済組合の給与に関する規則(平成10年愛知県都市職員共済組合規則第9号。以下「給与規則」という。)第23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か月以内の期間において勤務した期間(規程で定めるこれに相当する期間を含む。)がある職員には、第6条第2項の規定にかかわらず、当該基準日にかかる期末手当を支給する。

- 2 給与規則第26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か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日にかか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給与等の取扱い)

第10条 育児休業をした職員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を引き続き勤務したものとみなして、理事長の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。

- 2 育児休業をした職員が職務に復帰したときは、前項の規定により引き続き勤務したものとみなされる期間を考慮して、その職務に復帰した日、同日後における最初の昇給日(愛知県都市職員共済組合職員の給与に関する規則施行規程(平成10年愛知県都市職員共済組合規程第5号)第31条に規定する昇給日をいう。以下この項において同じ。)又はその次の昇給日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(平29規則4・全部改正)

(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)

第11条 愛知県都市職員共済組合職員の退職手当に関する規則(平成10年愛知県都市職員共済組合規則第10号。以下「退職手当規則」という。)第7条の4第1項及び第10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、退職手当規則第10条第4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。)についての退職手当規則第10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。

(育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止)

第12条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

(育児短時間勤務の承認)

第13条 職員(非常勤職員、臨時的に雇用される職員その他これらに類する職員として次条で定める職員を除く。)は、理事長の承認を受けて、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子とその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること(以下「育児短時間勤務」という。)ができる。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、第15条で規定する特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

- (1) 日曜日及び土曜日を週休日(勤務を割振らない日をいう。以下この項において同じ。)とし、週休日以外の日において1日につき10分の1勤務時間(当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間(以下この項において「週間勤務時間」という。)に10分の1を乗じて得た時間に端数処理(5分を最小の単位とし、これに満たない端数を切り上げることをいう。以下この項において同じ。)を行って得た時間をいう。以下この項及び第19条において同じ。)勤務すること。
- (2) 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき8分の1勤務時間(週間勤務時間に8分の1を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。以下この項において同じ。)勤務すること。
- (3) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき5分の1勤務時間(週間勤務時間に5分の1を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。以下この項及び第19条において同じ。)勤務すること。
- (4) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき5分の1勤務時間、1日については1日につき10分の1勤務時間勤務すること。
- (5) 前各号に掲げるもののほか、1週間当たりの勤務時間が5分の1勤務時間に2を乗じて得た時間に10分の1勤務時間を加えた時間から8分の1勤務時間に5を乗じて得た時間までの範囲内の時間となるように第16条で定める勤務の形態

2 育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、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、育児短時間勤務をしようとする期間(1月以上1年以下の期間に限る。)の初日及び末日並びにその勤務形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、理事長に対し、その承認を請求するものとする。

3 理事長は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第14条 育児短時間勤務をすることができない職員は、次の各号に掲げる職員とする。

- (1) 第8条第1項の規定により期間を定めて採用された職員
- (2) 育児休業法第6条第1項ただし書に規定する職員
- (3) 就業規則第34条の2の規定により期間を定めて採用された職員
(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15条 第13条第1項ただし書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2条第1項第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18条において準用する第7条第2項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、同項に規定する承認に係る子が第2条第1項第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18条において準用する第7条第2項に掲げる事由により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ている職員が、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理事長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。

(平成29規則4、平29規則8・一部改正)

(第13条第1項第5号に定める勤務の形態)

第16条 第13条第1項第5号に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。

（育児短時間勤務の期間の延長）

第17条 育児短時間勤務をしている職員は、理事長に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を請求することができる。

2 第13条第2項及び第3項の規定は、育児短時間勤務の期間の延長について準用する。

（育児短時間勤務の承認の失効等）

第18条 第7条の規定は、育児短時間勤務の承認の失効及び取消しについて準用する。

（育児短時間勤務の並立雇用）

第19条 1人の育児短時間勤務職員（1週間当たりの勤務時間が5分の1勤務時間に2を乗じて得た時間に、10分の1勤務時間を加えた時間から10分の1勤務時間に5を乗じて得た時間までの範囲内の時間である者に限る。）以下この条において同じ。）が占める職には、他の1人の育児短時間勤務職員を雇用することを妨げない。

（育児短時間勤務職員等についての給与規則の特例）

第20条 育児短時間勤務の承認を受けた職員（第23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。）についての給与規則の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与規則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7条の2	勤務時間等規則	愛知県都市職員共済組合職員の育児休業等に関する規則（平成10年愛知県都市職員共済組合規則第8号。以下「育児休業等規則」という。）第20条により読み替えられた勤務時間等規則
第8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、勤務時間等規則第8条第2項又は第4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8条第2項及び第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19条第3項	再雇用短時間勤務職員	育児休業等規則第13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23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 19 条第 4 項 ただし書	再雇用短時間勤務職員	育児短時間勤務職員等
第 23 条第 4 項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第 23 条第 5 項 及び第 26 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 23 項第 6 項	規程	育児短時間勤務職員等の勤務時間を考慮して規程

(育児短時間勤務等をした職員の退職手当の取扱い)

第21条 退職手当規則第7条の4第1項及び第10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第23条の規定による勤務をいう。以下同じ。）をした期間は、退職手当規則第7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 育児短時間勤務をした期間についての退職手当規則第10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退職手当規則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。

(育児短時間勤務を理由とする不利益取扱いの禁止)

第22条 職員は、育児短時間勤務を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

(育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務)

第23条 理事長は、第18条において準用する第7条の規定により育児短時間勤務の承認が失効し、又は取り消された場合において、過員を生ずることその他規程で定めるやむを得ない事情があると認めるときは、その事情が継続している期間、当該育児短時間勤務をしていた職員に、引き続き当該育児短時間勤務と同一の勤務の日及び時間帯において常時勤務を要する職を占めたまま勤務をさせることができる。この場合において、第19条から前条までの規定を準用する。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の雇用)

第24条 理事長は、第13条第2項又は第17条第1項の規定による請求があった場合において、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するために必要があると認めるときは、当該請求に係る期間を雇用の限度として、短時間勤務職員（愛知県都市職員共済組合職員就業規則第34条の3第1項に規定する短時間勤務をする職員をいう。以下同じ。）を採用することができる。

2 理事長は、前項の規定により期間を定めて短時間勤務職員を採用する場合には、当該短時間勤務職員にその雇用期間を明示しなければならない。

3 理事長は、第1項の規定により期間を定めて採用された短期間勤務職員について、規程で定めるところにより当該育児短時間勤務の第13条第2項の規定による請求

に係る期間又は当該期間の初日から第 17 条第 1 項の規定による請求に係る期間の末日までの期間の範囲内において、その雇用期間を更新することができる。

4 第 2 項の規定は、前項の規定により雇用期間を更新する場合について準用する。

5 理事長は、第 1 項の規定により雇用期間を定めて採用された短時間勤務職員を、雇用期間を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、その雇用期間中、他の職に雇用することができる。

(短時間勤務職員の雇用に係る雇用期間の更新)

第 25 条 第 8 条第 4 項の規定は、短時間勤務職員の雇用期間の更新について準用する。

(部分休業)

第 26 条 理事長は、職員（非常勤職員及び次条で定める職員を除く。）が請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため 1 日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）を承認することができる。

2 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1 日を通じて 2 時間（愛知県都市職員共済組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則施行規程（平成 10 年愛知県都市職員共済組合規程第 3 号）第 15 条第 8 号に規定する特別休暇又は愛知県都市職員共済組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成 10 年愛知県都市職員共済組合規則第 7 号）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ついては、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、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、30 分を単位として行うものとする。

3 第 7 条及び第 22 条の規定は、部分休業について準用する。

(平成 29 規則 4・一部改正)

(部分休業をすることができない職員)

第 27 条 部分休業をすることができない職員は、育児短時間勤務又は第 23 条による短時間勤務をしている職員とする。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第 28 条 職員が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、給与規則第 30 条第 1 項に規定する勤務 1 時間当たりの給与を減額して支給する。

(規程への委任)

第 29 条 この規則の施行に関し必要な事項は、規程で定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、公告の日から施行する。

(平成 22 規則 11・一部改正)

(給与規則附則第 3 項の規定により給与が減ぜられて支給される育児短時間勤務職員等に関する読替え)

2 育児短時間勤務職員に対する給与規則附則第 3 項第 1 号、第 3 号及び第 4 号の規

定の適用については、同項第1号中「号給の給料月額（）」とあるのは「号給の給料月額に愛知県都市職員共済組合職員の育児休業等に関する規則（平成22年愛知県都市職員共済組合規則第9号）第20条の規定により読み替えられた給与規則第8条第1項に規定する算出率（以下この項において「算出率」という。）を乗じて得た額（）」と、「同項の」とあるのは「第30条第2項の」と、「当該最低の号給の給料月額」とあるのは「当該額」と、「を減じた額（）」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額（）」と、同項第3号及び第4号中「受けるべき給料月額及び」とあるのは「受けるべき給料月額を算出率で除して得た額及び」と、「給料月額減額基礎額」とあるのは「給料月額減額基礎額を算出率で除して得た額」とする。

（平成22規則11・追加）

- 3 育児休業規則第23条の規定による勤務をしている職員が給与規則附則第3項の規定により給与が減ぜられて支給される場合においては、前項の規定を準用する。

（平成22規則11・追加）

- 4 短時間勤務職員に対する給与規則附則第3項第1号の規定の適用については、同号中「号給の給料月額（）」とあるのは「号給の給料月額に愛知県都市職員共済組合職員の育児休業等に関する規則（平成22年愛知県都市職員共済組合規則第9号）第20条の規定により読み替えられた給与規則第8条第1項に規定する算出率（以下この号において「算出率」という。）を乗じて得た額（）」と、「同項の」とあるのは「第30条第2項の」と、「当該最低の号給の給料月額」とあるのは「当該額」と、「を減じた額（）」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額（）」とする。

（平成22規則11・追加）

- 5 育児休業規則第26条の規定による勤務をしている職員が給与規則附則第3項の規定により給与が減ぜられて支給される場合においては、給与規則第29条第2項の規定にかかわらず、その勤務しない一時間につき、給与規則附則第5項に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

（平成22規則11・追加）

附 則（平成22年11月30日規則第11号）抄

（施行期日）

第1条 この規則は、平成22年12月1日から施行する。〔後略〕

附 則（平成28年12月8日規則第7号）

この規則は、平成29年1月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、公告の日から施行し、平成29年1月1日から適用する。ただし、第2条の規定は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、公告の日から施行し、平成29年4月1日から適用する。