

第 122 回丹波市議会定例会

自 令和 4 年 2 月 25 日

至 令和 4 年 3 月 29 日

議案審議資料

(No. 2)

【目次】

①議案第39号（丹波市職員の育児休業等に関する条例改正）・・・1～3

議案第39号

丹波市職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例の制定について

1 提案の趣旨

人事院規則及び人事院運用通知の改正により、令和4年4月1日から非常勤職員に係る育児休業・介護休暇等の取得要件の緩和等の措置が実施されることに伴い、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の趣旨に沿って所要の措置を講じるため提案するものである。

2 改正の概要

非常勤職員の育児休業・介護休暇等の取得要件を緩和する。

- (1) 育児休業、介護休暇、部分休業及び介護時間の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上」との要件の廃止
- (2) 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等

3 施行日

令和4年4月1日

4 新旧対照表

別紙のとおり

丹波市職員の育児休業等に関する条例（平成16年丹波市条例第35号）新旧対照表

現行	改正後（案）
<p>○丹波市職員の育児休業等に関する条例 平成16年11月1日 条例第35号 最終改正 令和2年3月10日条例第8号 （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) 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) 丹波市職員の定年等に関する条例（平成16年丹波市条例第29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) 丹波市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成28年丹波市条例第27号）第4条第3項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員</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 ア 次のいずれにも該当する非常勤職員 <u>(ア) 引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員</u> <u>(イ) 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（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っては、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っては、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</u> <u>(ウ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</u></p> <p>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非常勤職員に限る。）</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 （部分休業をすることができない職員）</p>	<p>○丹波市職員の育児休業等に関する条例 平成16年11月1日 条例第35号 最終改正 令和2年3月10日条例第8号 （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) 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) 丹波市職員の定年等に関する条例（平成16年丹波市条例第29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) 丹波市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成28年丹波市条例第27号）第4条第3項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員</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 ア 次のいずれにも該当する非常勤職員 <u>(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（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っては、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っては、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</u> <u>(イ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</u></p> <p>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非常勤職員に限る。）</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 （部分休業をすることができない職員）</p>

第18条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員

(2) 次のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く。）

ア 引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員

イ 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員

(その他)

第21条 この条例の実施に関し必要な事項は、規則で定める。

第18条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員

(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）を除く。）

（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）

第21条 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

2 任命権者は、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

（勤務環境の整備に関する措置）

第22条 任命権者は、育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施

(2) 育児休業に関する相談体制の整備

(3) その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

(その他)

第23条 この条例の実施に関し必要な事項は、規則で定める。