

議案第 6 号

育児休業条例の一部を改正する条例

令和 4 年 3 月 2 日提出

熊取町長 藤原敏司

提案理由

人事院規則の改正により、国家公務員の育児休業制度が改正されたことに伴い、職員の育児休業制度の改正を行う必要が生じたため、この条例案を提出するものです。

## 育児休業条例の一部を改正する条例

育児休業条例（平成4年条例第8号）の一部を次のように改正する。

第2条第1項第3号ア（ア）を削り、同号ア（イ）中「特定職に引き続き」を「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」に改め、同号ア（イ）を同号ア（ア）とし、同号ア（ウ）を同号ア（イ）とする。

第10条中「次のいずれにも該当する」を「勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して町長が別に定める」に改め、同条各号を削る。

第14条を第16条とし、第13条の次に次の2条を加える。

（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14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15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

附 則

この条例は、令和4年4月1日から施行する。

育児休業条例（平成4年条例第8号）の一部を改正する条例新旧対照表

| 改正案  | 現行   |
|--|--|
| <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)・(2) (略)</p> <p>(3) 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><u>(ア)</u> 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任命権者を同じくする職（以下「<u>特定職</u>」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><u>(イ)</u> (略)</p> <p>イ・ウ (略)</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)・(2) (略)</p> <p>(3) 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><u>(ア)</u> 任命権者を同じくする職（以下「<u>特定職</u>」という。）に引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員</p> <p><u>(イ)</u> 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<u>特定職に引き続き</u><br/>採用されないことが明らかでない非常勤職員</p> <p><u>(ウ)</u> (略)</p> <p>イ・ウ (略)</p> |

(部分休業をすることができない職員)

第10条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して町長が別に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等」という。）を除く。）とする。

(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14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15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

(部分休業をすることができない職員)

第10条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次のいずれにも該当する 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等」という。）を除く。）とする。

(1) 特定職に引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員

(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して町長が別に定める非常勤職員

(委任)

第16条 (略)

(委任)

第14条 (略)