

改 正 案	現 行
(目的) 第1条 この条例は、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。以下「育児休業法」という。）第2条第1項、第3条第2項、第5条第2項、第7条、第8条、第10条第1項及び第2項、第14条及び第15条（これらの規定を育児休業法第17条において準用する場合を含む。）、第17条、第18条第3項並びに第19条第1項から第3項まで及び第5項の規定に基づき、並びに育児休業法を実施するため、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。 (部分休業をすることができない職員) 第19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_____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22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。次条において同じ。） (第1号部分休業の承認) 第20条 育児休業法第19条第2項第1号に掲げる範囲内で請求する同条第1項に規定する部分休業（以下「第1号部分休業」という。）の承認は、勤務時間条例第8条第1項に規定する正規の勤務時間（非常勤職員_____にあつては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）の始め又は終わりにおいて、30分を単位と	(目的) 第1条 この条例は、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。以下「育児休業法」という。）第2条第1項、第3条第2項、第5条第2項、第7条、第8条、第10条第1項及び第2項、第14条及び第15条（これらの規定を育児休業法第17条において準用する場合を含む。）、第17条、第18条第3項並びに第19条第1項及び第2項_____の規定に基づき、並びに育児休業法を実施するため、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。 (部分休業をすることができない職員) 第19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22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。） (部分休業_____の承認) 第20条 部分休業（育児休業法第19条第1項に規定する部分休業をいう。以下同じ。）_____の承認は、_____正規の勤務時間（非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員等を除く。以下この条において同じ。））にあつては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）の始め又は終わりにおいて、30分を単位と

改 正 案	現 行
して行うものとする。 2 労働基準法第67条の規定による育児時間（以下「育児時間」という。）又は勤務時間条例第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（非常勤職員を除く。）に対する<u>第1号部分休業の承認</u>については、1日につき2時間から当該育児時間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行うものとする。 3 非常勤職員に対する<u>第1号部分休業の承認</u>については、1日につき、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で（当該非常勤職員が育児時間又は育児休業、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）第61条の2第20項の規定による介護をするための時間（以下「介護をするための時間」という。）の承認を受けて勤務しない場合にあっては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護をするための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）行うものとする。 <u>（第2号部分休業の承認）</u> <u>第21条 育児休業法第19条第2項第2号に掲げる範囲内で請求する同条第1項に規定する部分休業（以下「第2号部分休業」という。）の承認は、1時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、それぞれ当該各号に定める時間数の第2号部分休業を承認することができる。</u> <u>（1） 1回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき 当該勤務時間の時間数</u> <u>（2） 第2号部分休業の残時間数に1時間未満の端数がある場</u>	して行うものとする。 2 労働基準法第67条の規定による育児時間（以下「育児時間」という。）又は勤務時間条例第17条第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（非常勤職員を除く。）に対する<u>部分休業_____の承認</u>については、1日につき2時間から当該育児時間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行うものとする。 3 非常勤職員に対する<u>部分休業_____の承認</u>については、1日につき、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で（当該非常勤職員が育児時間又は育児休業、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）第61条の2第20項の規定による介護をするための時間（以下「介護をするための時間」という。）の承認を受けて勤務しない場合にあっては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護をするための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）行うものとする。

改 正 案	現 行
<u>合であって、当該残時間数の全てについて承認の請求があったとき 当該残時間数</u> <u>(育児休業法第19条第2項の条例で定める1年の期間)</u> 第22条 <u>育児休業法第19条第2項の条例で定める1年の期間は、毎年4月1日から翌年3月31日までとする。</u> <u>(育児休業法第19条第2項第2号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間)</u> 第23条 <u>育児休業法第19条第2項第2号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間とする。</u> (1) <u>非常勤職員以外の職員 77時間30分</u> (2) <u>非常勤職員 当該非常勤職員の勤務日1日当たりの勤務時間数に10を乗じて得た時間</u> <u>(育児休業法第19条第3項の条例で定める特別の事情)</u> 第24条 <u>育児休業法第19条第3項の条例で定める特別の事情は、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その他の同条第2項の規定による申出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同条第3項の規定による変更(以下「第3項変更」という。)をしなければ同項の職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情とする。</u> (部分休業をしている職員の給与の取扱い) 第25条 <u>職員が育児休業法第19条第1項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与条例第9条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与条例第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。</u>	(部分休業をしている職員の給与の取扱い) 第21条 職員が _____ 部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与条例第9条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与条例第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。

改 正 案	現 行
<u>(部分休業の承認の取消事由)</u> <u>第26条</u> 育児休業法第19条第6項において準用する育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、職員が第3項変更をしたときとする。 (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) <u>第27条</u> 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) <u>第28条</u> 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) <u>第29条</u> この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。	<u>(部分休業の承認の取消事由)</u> <u>第22条</u> 第14条の規定は、部分休業について準用する。 (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) <u>第23条</u> 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) <u>第24条</u> 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) <u>第25条</u> この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。