

議案第 3 号

大口町職員の育児休業等に関する条例の一部改正について

大口町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例を別紙のように定めるものとする。

令和 4 年 3 月 2 日提出

大口町長 鈴木 雅 博

(提案理由)

この案を提出するのは、国家公務員の育児休業等に関する法律に準じた改定を実施することに伴い、この条例の一部を改正するため必要があるからである。

## 大口町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

大口町職員の育児休業等に関する条例（平成4年大口町条例第1号）の一部を次のように改正する。

目次中「第4章 部分休業（第19条—第22条）」を  
「第4章 部分休業（第19条—第22条）に改める。

第5章 育児休業に関する措置等（第23条—第24条）」

第2条第4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19条第2号中「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規則で定める」に改め、同号ア及びイを削る。

本則に次の1章を加える。

### 第5章 育児休業に関する措置等

（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23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24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。

大口町職員の育児休業等に関する条例の一部改正新旧対照表

新	旧
<p>目次</p> <p>第1章 総則（第1条）</p> <p>第2章 育児休業（第2条—第8条）</p> <p>第3章 育児短時間勤務（第9条—第18条）</p> <p><u>第4章 部分休業（第19条—第22条）</u></p> <p><u>第5章 育児休業に関する措置等（第23条—第24条）</u></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)～(3) 略</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</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p><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任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></p> <p><u>(イ) 略</u></p> <p>イ・ウ 略</p> <p>（部分休業をすることができない職員）</p> <p>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。</p>	<p>目次</p> <p>第1章 総則（第1条）</p> <p>第2章 育児休業（第2条—第8条）</p> <p>第3章 育児短時間勤務（第9条—第18条）</p> <p><u>第4章 部分休業（第19条—第22条）</u></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)～(3) 略</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</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p><u>(イ) 任命権者を同じくする職（以下「特定職」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</u></p> <p><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特定職に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></p> <p><u>(ウ) 略</u></p> <p>イ・ウ 略</p> <p>（部分休業をすることができない職員）</p> <p>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。</p>

新	旧
<p>(1) 略</p> <p>(2) <u>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等」という。）を除く。）</u></p> <p style="text-align: center;"><u>第5章 育児休業に関する措置等</u> <u>（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></p> <p><u>第23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。</u></p> <p><u>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。</u> <u>（勤務環境の整備に関する措置）</u></p> <p><u>第24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。</u></p> <p>(1) <u>職員に対する育児休業に係る研修の実施</u>  (2) <u>育児休業に関する相談体制の整備</u>  (3) <u>その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置</u></p>	<p>(1) 略</p> <p>(2) <u>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。）</u></p> <p style="padding-left: 2em;"><u>ア 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</u></p> <p style="padding-left: 2em;"><u>イ 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規則で定める非常勤職員</u></p>

## 改正要旨

### 1 改正の趣旨

国家公務員の育児休業等に関する法律に準じた改定を実施するものです。

### 2 改正の概要

#### (1) 非常勤職員の育児休業の取得要件の緩和

「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止

#### (2) 非常勤職員の部分休業の取得要件の緩和

「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止

#### (3) 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の町長への義務付け

○本人又は配偶者の妊娠、出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置

##### ・ 育児休業制度等の周知の例

① 育児休業に関する制度

② 育児休業の承認の請求先

③ 育児休業手当金その他これに相当する給付に関する必要な事項

④ 育児休業の期間について負担すべき社会保険料の取扱い

##### ・ 育児休業の取得意向の確認の例

① 面談

② 書面の交付

③ 電子メール

○ 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置

(例) 研修、相談体制の整備、育児休業取得の事例提供

### 3 施行期日

令和4年4月1日から施行します。