

議案第40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。

平成22年6月3日提出

大口町長 森 進

(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の一部を改正する法律(平成21年法律第93号)が平成22年6月30日に施行されることに伴い、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。

第2条中第1号及び第2号を削り、第3号を第1号とし、第4号を第2号とし、第5号及び第6号を削り、同条の次に次の1条を加える。

（育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間）

第2条の2 育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間は、57日間とする。

第3条の見出しを「（育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情）」に改め、同条第1号中「第5条第2号に掲げる」を「第5条に規定する」に、「同号」を「同条」に改め、同条第4号中「当該育児休業をした職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の町長が規則で定める方法により養育したこと（当該職員」を「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」に、「請求の際両親が当該方法」を「承認の請求の際育児休業」に改め、同条第5号中「再度の」を削る。

第5条中「次に掲げる事由」を「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」に改め、同条各号を削る。

第9条中第1号及び第2号を削り、第3号を第1号とし、第4号を第2号とし、第5号及び第6号を削る。

第10条第1号中「育児短時間勤務を」を「育児短時間勤務（育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。）を」に、「第13条第2号」を「第13条第1号」に改め、同条第4号中「第13条第3号」を「第13条第2号」に改め、同条第5号中「当該育児短時間勤務をした職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の町長が規則で定める方法により養育したこと（当該職員」を「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た職員」に、「請求の際両親が当該方法」を「承認の請求の際育児短時間勤務」に改める。

第13条中第1号を削り、第2号を第1号とし、第3号を第2号とする。

第19条中「次に掲げる」を「育児短時間勤務又は育児休業法第17条による短時間勤務をしている」に改め、同条各号を削る。

第20条第1項中「部分休業」の次に「(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。)」を加える。

#### 附 則

- 1 この条例は、平成22年6月30日から施行する。
- 2 この条例の施行の日前に改正前の大口町職員の育児休業等に関する条例第3条第4号又は第10条第5号の規定により職員が申し出た計画は、同日以後は、それぞれ改正後の大口町職員の育児休業等に関する条例第3条第4号又は第10条第5号の規定により職員が申し出た計画とみなす。

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>(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) 大口町職員の定年等に関する条例(昭和58年大口町条例第3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><u>(育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間)</u></p> <p>第2条の2 <u>育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間は、57日間とする。</u></p> <p><u>(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情)</u></p> <p>第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1) 育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は第5条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、当該産前の休業若しくは出産に係る子又は同条に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。</p> <p>(2) 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。</p> <p>(3) 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</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) <u>非常勤職員</u></p> <p>(2) <u>臨時的に任用される職員</u></p> <p>(3) 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>(4) 大口町職員の定年等に関する条例(昭和58年大口町条例第3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>(5) <u>育児休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員</u></p> <p>(6) <u>前号に掲げる職員のほか、職員が育児休業により養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員</u></p> <p><u>(再度の育児休業をすることができる特別の事情)</u></p> <p>第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1) 育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は第5条第2号に掲げ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、当該産前の休業若しくは出産に係る子又は同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。</p> <p>(2) 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。</p> <p>(3) 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</p>

新	旧
<p>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。</p> <p>(4) 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、<u>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任命権者に申し出た場合に限る。)</u>。</p> <p>(5) 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育児休業の終了時に予測することができなかつ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。 (育児休業の承認の取消事由)</p> <p>第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、<u>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とする。</u></p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第9条 育児休業法第10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) 大口町職員の定年等に関する条例(昭和58年大口町条例第3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>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。</p> <p>(4) 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、<u>当該育児休業をした職員の配偶者(当該子の親であるものに限る。)</u>が<u>3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の町長が規則で定める方法により養育したこと(当該職員が、当該育児休業の請求の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について任命権者に申し出た場合に限る。)</u>。</p> <p>(5) 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育児休業の終了時に予測することができなかつ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<u>再度の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。</u> (育児休業の承認の取消事由)</p> <p>第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、<u>次に掲げる事由とする。</u></p> <p>(1) <u>職員が育児休業により養育している子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。</u></p> <p>(2) <u>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。</u></p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第9条 育児休業法第10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) <u>非常勤職員</u></p> <p>(2) <u>臨時的に任用される職員</u></p> <p>(3) 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>(4) 大口町職員の定年等に関する条例(昭和58年大口町条例第3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>(5) <u>育児短時間勤務(育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。)をすることにより養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育</u></p>

新	旧
<p>(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)</p> <p>第10条 育児休業法第10条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1) <u>育児短時間勤務(育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。)</u>をしている職員が産前の休業を始め、若しく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い、又は<u>第13条第1号</u>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、当該産前の休業若しくは出産に係る子又は同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。</p> <p>(2) 育児短時間勤務をしている職員が退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、当該退職又は停職の期間が終了したこと。</p> <p>(3) 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的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。</p> <p>(4) 育児短時間勤務の承認が、<u>第13条第2号</u>に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。</p> <p>(5) 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、<u>3月以上の期間を経過したこと(当該育児短時間勤務を</u></p>	<p><u>児休業をしている職員</u></p> <p>(6) <u>前号に掲げる職員のほか、職員が育児短時間勤務をすることにより養育しようとする時間において、育児短時間勤務をすることにより養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員</u></p> <p>(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)</p> <p>第10条 育児休業法第10条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1) <u>育児短時間勤務をしている職員が産前の休業を始め、若しく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い、又は第13条第2号</u>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、当該産前の休業若しくは出産に係る子又は同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。</p> <p>(2) 育児短時間勤務をしている職員が退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、当該退職又は停職の期間が終了したこと。</p> <p>(3) 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的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。</p> <p>(4) 育児短時間勤務の承認が、<u>第13条第3号</u>に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。</p> <p>(5) 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、<u>当該育児短時間勤務をした職員の配偶者(当該子の親</u></p>

新	旧
<p><u>した職員が、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任命権者に申し出た場合に限る。。</u></p> <p>(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。</p> <p>(育児短時間勤務の承認の取消事由)</p> <p>第13条 育児休業法第12条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、次に掲げる事由とする。</p> <p>(1) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするとき。</p> <p>(2) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとするとき。</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、<u>育児短時間勤務又は育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</u>とする。</p> <p>(部分休業の承認)</p>	<p><u>であるものに限る。)</u>が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の町長が規則で定める方法により養育したこと(当該職員が、当該育児短時間勤務の請求の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について任命権者に申し出た場合に限る。)</p> <p>(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。</p> <p>(育児短時間勤務の承認の取消事由)</p> <p>第13条 育児休業法第12条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、次に掲げる事由とする。</p> <p>(1) <u>職員が育児短時間勤務により養育している子を、当該育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、当該職員以外の当該子の親が養育することができることとなったとき。</u></p> <p>(2) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするとき。</p> <p>(3) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとするとき。</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、<u>次に掲げる職員</u>とする。</p> <p>(1) <u>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を除く。)</u></p> <p>(2) <u>育児短時間勤務職員等</u></p> <p>(3) <u>部分休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員</u></p> <p>(4) <u>前号に掲げる職員のほか、職員が部分休業により養育しようとする時間において、養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員</u></p> <p>(部分休業の承認)</p>

新	旧
<p>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(大口町職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年大口町条例第1号。以下「勤務時間条例」という。)第2条から第5条までに規定する勤務時間をいう。)の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。</p> <p>2 勤務時間条例第14条の規定により町長が規則で定める特別休暇(生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の養育のために必要と認められる授乳等を行う場合に限る。)を承認されている職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該特別休暇の時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p>	<p>第20条 部分休業の承認は、正規の勤務時間(大口町職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年大口町条例第1号。以下「勤務時間条例」という。)第2条から第5条までに規定する勤務時間をいう。)の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。</p> <p>2 勤務時間条例第14条の規定により町長が規則で定める特別休暇(生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の養育のために必要と認められる授乳等を行う場合に限る。)を承認されている職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該特別休暇の時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p>

## 改正要旨

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）等の改正を踏まえ、急速な少子化に対応し、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図れる勤務環境を整備するため、本条例の一部改正を行う。

### 【概要】

#### 1 育児休業等を取得することができない職員の範囲の見直し

育児休業は、男性職員については子の出生の日から、女性職員については産後休暇（8週間）の終了日の翌日から、子が3歳に達する日まで取得することができる。

従来、配偶者が、常態として子を養育できる場合は、育児休業、育児短時間勤務、部分休業を取得することができなかった。改正後は、配偶者の養育状況にかかわらず、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得が可能となる。

#### 2 育児休業の再度の取得

従来、育児休業の取得は、配偶者の疾病等により子を養育することができないなどの特別の事情がある場合を除いて1回に限られていたが、育児休業等計画書を提出することにより、特別の事情がなくても、複数回の育児休業の取得が可能となる。

### 第2条（育児休業をすることができない職員）

- ・職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、職員は育児休業をすることができることとする改正
- ・地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）の関係規定の改正により、非常勤職員及び臨時的に任用される職員が育児休業等を行うことができないことが同法に直接規定されたことによる整理

第2条の2（育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間）

- ・出生の日から57日間以内に最初の育児休業をした職員（夫）は、特別の事情がなくても、再び育児休業をすることができることを規定

第3条（育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情）

- ・第5条の改正に伴う規定の整理（第1号）
- ・夫婦が交互に育児休業等をしたかどうかにかかわらず、職員が育児休業等計画書を提出して最初の育児休業をした後3月以上経過した場合に、再度の育児休業をすることができることとする改正（第4号）
- ・第2条の2を規定したことに伴う字句の整理（第5号）

第5条（育児休業の承認の取消事由）

- ・職員以外の子の親が、常態としてその子を養育することができることとなった場合でも、育児休業の取消事由には当たらないこととする改正

第9条（育児短時間勤務をすることができない職員）

- ・職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、職員は育児短時間勤務をすることができることとする改正
- ・非常勤職員及び臨時的に任用される職員に関する規定の整理

第10条（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13条の改正に伴う規定の整理（第1号及び第4号）
- ・夫婦が交互に育児休業等をしたかどうかにかかわらず、職員が育児休業等計画書を提出して最初の育児短時間勤務をした後3月以上経過した場合に、前回の育児短時間勤務の終了から1年以内であっても育児短時間勤務をすることができることとする改正（第5号）

第13条（育児短時間勤務の承認の取消事由）

- ・職員が育児短時間勤務により子を養育している時間に、職員以外の子の親がその子を養育することができることとなった場合でも、育児短時間勤務の取消事由には当たらないこととする改正

第19条（部分休業をすることができない職員）

- ・職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、職員は部分休業をすることができることとする改正

附則

- ・改正条例の施行日前に育児休業等計画書により申し出た再度の育児休業又は育児短時間勤務の請求の計画は、施行日以後は、改正後のそれぞれの規定により申し出た計画とみなすことを規定