

議案第 3 2 号

亀山市職員の育児休業等に関する条例の一部改正について

亀山市職員の育児休業等に関する条例の一部を別紙のとおり改正する。

令和 4 年 6 月 2 日 提出

亀山市長 櫻 井 義 之

別 紙

亀山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

提案理由

条例の改正について、地方自治法第 9 6 条第 1 項第 1 号の規定により議会の議決を求める。

亀山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

亀山市職員の育児休業等に関する条例（平成17年亀山市条例第32号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前欄に掲げる規定の下線を付した部分（以下「改正部分」という。）及び同表の改正後欄に掲げる規定の下線を付した部分（以下「改正後部分」という。）については、次のとおりとする。

- (1) 改正部分及びこれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正部分に対応する改正後部分が存在しないときは、当該改正部分を削る。
- (3) 改正後部分に対応する改正部分が存在しないときは、当該改正後部分を加える。

| 改正後  | 改正前   |
|--|---|
| <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) 及び (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>[ (ア) を削る。 ]</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</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) 及び (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) 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)</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</p> |

う。以下同じ。)が1歳6箇月に達する日(以下「1歳6箇月到達日」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いて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

(イ) [略]

[イ及びウ 略]

(育児休業法第2条第1項第1号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5 育児休業法第2条第1項第1号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。

(部分休業をすることができない職員)

第21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) 略 ]

(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

う。以下同じ。)が1歳6箇月に達する日(以下「1歳6箇月到達日」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

(ウ) [略]

[イ及びウ 略]

(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5 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。

(部分休業をすることができない職員)

第21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) 略 ]

(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(地方公務員法(第28条の5第1項に規定する短

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。）

[ア及びイを削る。]

（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25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26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

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。）

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

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

[条を加える。]

[条を加える。]

|  |                  |
|--|------------------|
| <u>の実施</u><br>(2) <u>育児休業に関する相談体制の整備</u><br>(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><br>(委任)<br>第27条 [略] | (委任)<br>第25条 [略] |
| 備考 表中の [ ] の記載は注記である。  |                  |

附 則

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条の5（見出しを含む。）の改正規定は、地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律（令和4年法律第35号）附則第1項に掲げる規定の施行の日又はこの条例の公布の日のいずれか遅い日から施行する。