

前橋市職員の育児休業等に関する条例新旧対照表(第1条関係)

改 正 案	現 行
(趣旨) 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条及び第19条(第4項を除く。)の規定に基づき、並びに同法を実施するため、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、勤務日の日数を考慮して市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。次条及び第12条において同じ。)とする。 (第1号部分休業の承認) 第11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、30分を単位と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。))又は前橋市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年前橋市条例第4号)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。)に対する第1号部分休業の承認については、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第1号部分休業の承認については、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(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。 (第2号部分休業の承認)	(趣旨) 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条並びに第19条第1項及び第2項の規定に基づき、並びに同法を実施するため、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市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。)とする。 (部分休業の承認) 第11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。以下この条及び次条において同じ。))にあっては、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。))又は前橋市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年前橋市条例第4号)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。)に対する部分休業の承認については、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部分休業の承認については、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(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。

第11条の2 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。

(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

(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

(育児休業法第19条第2項の条例で定める1年の期間)

第11条の3 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。

(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)

第11条の4 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。

(1) 非常勤職員以外の職員 77時間30分

(2) 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

(育児休業法第19条第3項の条例で定める特別の事情)

第11条の5 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。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第12条 職員(非常勤職員を除く。)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11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14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。

2 前項の規定は、同項に規定する部分休業をしている非常勤職員の給与又は報酬の取扱いについて準用する。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第12条 職員(非常勤職員を除く。)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11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14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。

2 前項の規定は、部分休業をしている非常勤職員の給与又は報酬の取扱いについて準用する。

(部分休業の承認の取消事由) <u>第13条 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。</u>	(部分休業の承認の取消事由) <u>第13条 第5条の規定は、部分休業について準用する。</u>
--	--

前橋市職員の勤務時間、休暇等に関する条例新旧対照表(第2条関係)

改 正 案	現 行
(介護休暇) 第15条 介護休暇は、職員が要介護者(配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。)、父母、子、配偶者の父母その他市規則で定める者(第18条の3第1項において「配偶者等」という。)で負傷、疾病又は老齢により市規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。)の介護をするため、任命権者が、市規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6か月を超えない範囲内で指定する期間(以下「指定期間」という。)内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。 2～3 省略	(介護休暇) 第15条 介護休暇は、職員が要介護者(配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。)、父母、子、配偶者の父母その他市規則で定める者(第17条の2第1項において「配偶者等」という。)で負傷、疾病又は老齢により市規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。)の介護をするため、任命権者が、市規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6か月を超えない範囲内で指定する期間(以下「指定期間」という。)内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。 2～3 省略 (配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等) 第17条の2 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は措置(以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。)その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の申告、請求又は申出(次条において「請求等」という。)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、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度(4月1日から翌年の3月31日までをいう。)において、前項に規定する事項を知らせなければならない。 3 任命権者は、職員が第1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17条の3 任命権者は、介護両立支援制度等の利用に係る請求等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) 職員に対する介護両立支援制度等に係る

(市規則への委任)

第18条 省略

(妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意思確認等)

第18条の2 任命権者は、前橋市職員の育児休業等に関する条例(平成4年前橋市条例第5号)第14条第1項の措置を講ずるに当たっては、同項の規定による申出をした職員(以下この項において「申出職員」という。)に対して、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置(次号において「出生時両立支援制度等」という。)その他の事項を知らせるための措置

(2) 出生時両立支援制度等の請求、申告又は申出(以下「請求等」という。)に係る申出職員の意向を確認するための措置

(3) 前橋市職員の育児休業等に関する条例第14条第1項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する申出職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る申出職員の意向を確認するための措置

2 任命権者は、3歳に満たない子を養育する職員(以下この項において「対象職員」という。)に対して、市規則で定める期間内に、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 対象職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置(次号において「育児期両立支援制度等」という。)その他の事項を知らせるための措置

(2) 育児期両立支援制度等の請求等に係る対象職員の意向を確認するための措置

(3) 対象職員の3歳に満たない子の心身の状況又は育児に関する対象職員の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活の両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る対象職員の意向を確認するための措置

3 任命権者は、第1項第3号又は前項第3号の規定により意向を確認した事項の取扱いに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。
(配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等)

研修の実施

(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) その他介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

(市規則への委任)

第18条 省略

第18条の3 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は措置(以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。)その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の請求等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、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度(4月1日から翌年の3月31日までをいう。)において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

3 任命権者は、職員が第1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18条の4 任命権者は、介護両立支援制度等の利用に係る請求等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) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) その他介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置