

議案第2号

港区職員の育児休業等に関する条例の一部改正について

1 目 的

「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」の一部改正等を踏まえ、非常勤職員の育児休業の取得を推進し、仕事と育児の両立を図るほか、全ての職員が育児休業を取得しやすい勤務環境を整備するため、港区職員の育児休業等に関する条例（以下「育休条例」といいます。）の一部を改正します。

2 改正内容

(1) 育児休業の取得要件の緩和

育休条例第2条第3号に定める非常勤職員<sup>※1</sup>の育児休業の取得要件を、次のとおり緩和します。

※1 非常勤職員：再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員

改正案	現 行
<p>【非常勤職員の育児休業の取得要件】                      次のいずれの要件にも該当する者  <b>削除</b></p> <p>(1) 子が1歳6か月（育児休業をすることが継続勤務のために必要と認められる場合は2歳）までに、その任期が満了すること及び任命権者を同じくする職に引き続き採用されないことが明らかでないこと。</p> <p>(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して区規則で定める要件<sup>※2</sup></p>	<p>【非常勤職員の育児休業の取得要件】                      次のいずれの要件にも該当する者                      (1) <u>引き続き在職した期間が1年以上であること。</u></p> <p>(2) 子が1歳6か月（育児休業をすることが継続勤務のために必要と認められる場合は2歳）までに、その任期が満了すること及び任命権者を同じくする職に引き続き採用されないことが明らかでないこと。</p> <p>(3) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して区規則で定める要件<sup>※2</sup></p>

※2 区規則で定める要件：1週間の勤務日数が3日以上又は1年間の勤務日数が121日以上であること。

(2) 部分休業の取得要件の緩和

育休条例第14条第2号に定める非常勤職員の部分休業についても、育児休業の取得要件と同様に、「引き続き在職した期間が1年以上であること。」の規定を削除し、取得要件を緩和します。

(3) 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備等の措置

- ア 妊娠・出産等を申し出た職員に対する制度等の周知及び意向確認のための面談等の実施
- イ 育児休業を申し出た職員に対する不利益な取扱いの禁止
- ウ 勤務環境の整備
  - (ア) 職員に対する育児休業に係る研修の実施
  - (イ) 育児休業に関する相談体制の整備
  - (ウ) その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置（育児休業の取得事例の職員への提供等）

3 施行期日

令和4年4月1日

港区職員の育児休業等に関する条例新旧対照表

改正案	現行
<p>(前略)</p> <p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第二条 育児休業法第二条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 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>イ 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(1) その養育する子(育児休業法第二条第一項に規定する子をいう。以下同じ。)が一歳六箇月に達する日(以下「一歳六箇月到達日」という。)(第二条の四の規定に該当する場合にあつては、二歳に達する日)までに、その任期(任期が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了すること及び任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)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</p> <p>(2) (略)</p>	<p>(前略)</p> <p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第二条 育児休業法第二条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 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>イ 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(1) 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一年以上である非常勤職員</p> <p>(2) その養育する子(育児休業法第二条第一項に規定する子をいう。以下同じ。)が一歳六箇月に達する日(以下「一歳六箇月到達日」という。)(第二条の四の規定に該当する場合にあつては、二歳に達する日)までに、その任期(任期が更新される場合にあつては、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</p> <p>(3) (略)</p>

ロ・ハ (略)

(中略)

(部分休業をすることができない職員)

第十四条 育児休業法第十九条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 (略)

二 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して区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（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）

(部分休業の承認)

第十五条 部分休業の承認は、正規の勤務時間（前条第二号の勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して区規則で定める非常勤職員のうち地方公務員法第二十二条の二第一項に規定する会計年度任用職員にあつては、当該会計年度任用職員について割り振られた勤務時間）の始め又は終わりにおいて、三十分を単位として行うものとする。

ロ・ハ (略)

(中略)

(部分休業をすることができない職員)

第十四条 育児休業法第十九条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 (略)

二 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（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）

イ 特定職に引き続き在職した期間が一年以上である非常勤職員

ロ 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して区規則で定める非常勤職員

(部分休業の承認)

第十五条 部分休業の承認は、正規の勤務時間（前条第二号イ及びロのいずれにも該当する非常勤職員のうち地方公務員法第二十二条の二第一項に規定する会計年度任用職員にあつては当該会計年度任用職員について割り振られた勤務時間）の始め又は終わりにおいて、三十分を単位として行うものとする。

2・3 (略)

(中略)

(部分休業の承認の取消事由)

第十七条 (略)

(妊娠又は出産等についての申出があつた場合における措置等)

第十八条 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ものとして区規則で定め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区規則で定める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区規則で定める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)

第十九条 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。

- 一 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- 二 育児休業に関する相談体制の整備
- 三 前二号に掲げる措置のほか、区規則で定める育児休業に係る勤

2・3 (略)

(中略)

(部分休業の承認の取消事由)

第十七条 (略)

務環境の整備に関する措置

(委任)

第二十条 (略)

(後略)

付則

1 | この条例は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

2 | この条例による改正後の港区職員の育児休業等に関する条例第二  
条第三号イに掲げる非常勤職員からの育児休業の承認の請求及び改  
正後の同条例第十四条第二号の勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務  
時間を考慮して区規則で定める非常勤職員からの部分休業の承認の  
請求は、この条例の施行の日前においても行うことができる。

(委任)

第十八条 (略)

(後略)