

議案第8号

港区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部改正について

1 目 的

仕事と生活の調和を図りながら業務の状況に応じた効率的な働き方の実現と、民間労働者に適用される育児休業、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）の一部改正を踏まえた仕事と育児又は介護の両立を図るための勤務条件を整備するとともに、子が小学校に就学した後も柔軟な働き方を選択できるようにするため、港区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正します。

2 改正内容

（1）職員の申告に基づく4週間以内の変形労働時間制の導入

職員（管理職員及び任命権者が別に定める職員）の申告に基づき、4週間を1つの単位期間として柔軟に正規の勤務時間を割り振ることや、4週間につき2日以内に週休日を追加できる変形労働時間制を導入します。

（2）育児を行う職員の超過勤務の制限に係る対象となる子の範囲の拡大

育児を行う職員の超過勤務の制限について、対象となる子の範囲を「3歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に拡大します。

（3）子の看護休暇の名称変更

子の看護休暇の請求要件に、①学校の休業②教育又は保育に係る行事への参加を追加することに伴い、休暇の名称を「子の看護等休暇」に変更します。

（4）子育て部分休暇の導入

小学校就学後の子を養育する職員の仕事と子育ての両立を支援するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める子育て部分休暇を導入します。

ア 対象者

満6歳に達する日の翌日以後の最初の4月1日から満12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育する職員

イ 承認時間

1日につき2時間を超えない範囲内（勤務しない時間につき給与減額）

（5）介護の申出があった場合の意向確認等及び勤務環境の整備に関する措置

ア 介護の申出があった場合の意向確認等

- ①介護の申出があった職員に対する介護両立支援制度等の周知及び意向確認の面談実施
- ②職員が満40歳に達した年度における介護両立支援制度等の周知
- ③介護の申出を理由とした不利益取扱いの禁止を任命権者に義務付けます。

イ 勤務環境の整備に関する措置

介護休暇の承認の請求が円滑に行われるようにするため、①研修の実施②相談体制の整備③その他勤務環境の整備に関する措置（介護休暇の取得事例の提供等）を任命権者に義務付けます。

3 施行期日等

（１）施行期日

令和７年４月１日。ただし、（３）については公布の日

（２）適用

暫定再任用短時間勤務職員については、定年前再任用短時間勤務職員とみなして改正規定（２（１）の申告対象外）を適用します。

（３）施行前の準備

２（１）の申告、２（２）及び（４）の請求は、令和７年４月１日前においても行うことができるものとします。

港区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例新旧対照表		
改正案	現行	
(前略) (一週間の正規の勤務時間) 第二条 (略) 2ゝ4 (略) 5 任命権者は、始業及び終業の時刻について職員（港区職員の給与に関する条例（昭和二十六年港区条例第十三号）第九条の二の規定による管理職手当の支給を受ける職員及び職員の配置、職務その他の事情を考慮して任命権者が別に定める職員に限り、育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員その他人事委員会の承認を得て区規則で定める職員を除く。以下この項において同じ。）の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める職員（以下「勤務時間申告職員」という。）については、休憩時間を除き、四週間を超えない期間につき一週間当たり三十八時間四十五分とする正規の勤務時間を、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。 (正規の勤務時間の割振り) 第三条 (略)	(前略) (一週間の正規の勤務時間) 第二条 (略) 2ゝ4 (略) (正規の勤務時間の割振り) 第三条 (略)	

2 任命権者は、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要がある職員又は勤務時間申告職員については、前項の規定にかかわらず、正規の勤務時間の割振りを別に定めることができる。この場合において、勤務時間申告職員については、当該勤務時間申告職員の申告により、暦日を単位として月曜日から金曜日までの五日間において、正規の勤務時間を割り振るものとする。

3 (略)

(週休日)

第四条 日曜日及び土曜日は、週休日（正規の勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの五日間において週休日を設けるものとし、定年前再任用短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの五日間において週休日を設けることができるものとし、勤務時間申告職員については、四週間を超えない期間につき二日に限り、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの五日間において週休日を一日設けることができるものとする。

2 (略)

(週休日の振替等)

第五条 (略)

2 半日勤務時間の割振り変更の規定は、育児短時間勤務職員等及び

2 任命権者は、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要がある職員については、前項の規定にかかわらず、正規の勤務時間の割振りを別に定めることができる。

3 (略)

(週休日)

第四条 日曜日及び土曜日は、週休日（正規の勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの五日間において週休日を設けるものとし、定年前再任用短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの五日間において週休日を設けることができる。

2 (略)

(週休日の振替等)

第五条 (略)

2 半日勤務時間の割振り変更の規定は、育児短時間勤務職員等及び

定年前再任用短時間勤務職員（第三条第一項の規定により、一日につき七時間四十五分の正規の勤務時間が割り振られている場合を除く。）並びに勤務時間申告職員（同条第二項の規定により、一日につき七時間四十五分の正規の勤務時間が割り振られている場合を除く。）については、適用しない。

（中略）

（育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限）

第九条の二 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七十七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として区規則で定める者を含む。以下この項、次条第一項及び第三項、第九条の四第一項及び第三項並びに第十六条の三第一項において同じ。）のある職員（職員の配偶者（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。以下同じ。）又はパートナーシップ関係（双方又はいずれか一方が性的マイノリティであり、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常生活の

定年前再任用短時間勤務職員（第三条第一項の規定により、一日につき七時間四十五分の正規の勤務時間が割り振られている場合を除く。）については、適用しない。

（中略）

（育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限）

第九条の二 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七十七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として区規則で定める者を含む。以下この項、次条第一項及び第三項並びに第九条の四第一項及び第三項において同じ。）のある職員（職員の配偶者（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。）又はパートナーシップ関係（双方又はいずれか一方が性的マイノリティであり、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常生活において継続的に協力し合うこと

において継続的に協力し合うことを約した二者間の関係その他の婚姻関係に相当すると任命権者が認める二者間の関係をいう。の相手方（以下「パートナースhip関係の相手方」という。）が、深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。以下同じ。）において常態として当該子を養育することができるとして区規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育するために請求した場合には、職務に支障がある場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 前項の規定は、配偶者若しくはパートナースhip関係の相手方又は二親等以内の親族（届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者又はパートナースhip関係の相手方の親族を含む。）第十六条の四第一項において同じ。）で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障がある者（以下「要介護者」という。）を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として区規則で定める者を含む。以下この項、次条第一項及び第三項、第九条の四第一

を約した二者間の関係その他の婚姻関係に相当すると任命権者が認める二者間の関係をいう。の相手方（以下「パートナースhip関係の相手方」という。）が、深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。以下同じ。）において常態として当該子を養育することができるとして区規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育するために請求した場合には、職務に支障がある場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 前項の規定は、配偶者若しくはパートナースhip関係の相手方又は二親等以内の親族（届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者又はパートナースhip関係の相手方の親族を含む。）で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障がある者（以下「要介護者」という。）を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として区規則で定める者を含む。以下この項、次条第一項及び第三項並びに第九条の四第一項及び第三項において同じ。）のあ

項及び第三項並びに第十六条の三第一項において同じ。）のある職員（職員の配偶者（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。以下同じ。）又はパートナーシップ関係（双方又はいずれか一方が性的マイノリティであり、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常の生活において継続的に協力し合うことを約した二者間の関係その他の婚姻関係に相当すると任命権者が認める二者間の関係をいう。）の相手方（以下「パートナーシップ関係の相手方」という。）が、深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。以下同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして区規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 (略)

（小学校就学の始期に達するまでの子の育児又は要介護者の介護を行う職員の超過勤務の制限）

第九条の三 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、職務に支障がある場合を除き、超過勤務をさせてはならない。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務の必要がある場合は、この限りでない。

2 前項の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が当該要

る職員（職員の配偶者（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。）又はパートナーシップ関係（双方又はいずれか一方が性的マイノリティであり、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常の生活において継続的に協力し合うことを約した二者間の関係その他の婚姻関係に相当すると任命権者が認める二者間の関係をいう。）の相手方（以下「パートナーシップ関係の相手方」という。）が、深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。以下同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして区規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 (略)

（三歳に満たない子の育児又は要介護者の介護を行う職員の超過勤務の制限）

第九条の三 任命権者は、三歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、職務に支障がある場合を除き、超過勤務をさせてはならない。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務の必要がある場合は、この限りでない。

2 前項の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「三歳に満たない子のある職員が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と

介護者を介護」と読み替えるものとする。 3 前二項に規定するもののほか、<u>小学校就学の始期に達するまでの子の育児又は要介護者の介護を行う職員</u>の超過勤務の制限に関し必要な事項は、人事委員会の承認を得て、区規則で定める。	読み替えるものとする。 3 前二項に規定するもののほか、<u>三歳に満たない子の育児又は要介護者の介護を行う職員</u>の超過勤務の制限に関し必要な事項は、人事委員会の承認を得て、区規則で定める。
第九条の四 (略)	(小学校就学の始期に達するまでの子の育児又は要介護者の介護を行う職員)の超過勤務の制限) 第九条の四 (略)
(中略) 第十一条 前条各号に掲げる日が週休日に当たるときは、同条の規定にかかわらず、その日は、休日としない。この場合（年末年始の休日である場合を除く。）において、<u>第三条第二項の規定により正規の勤務時間の割振り</u>を定められた職員（勤務時間申告職員を除く。）については、その日に振り替えて、区規則で定めるところにより前条各号に掲げる日以外の日を休日とする。 2 (略) (中略) (特別休暇) 第十五条 任命権者は、職員が選挙権の行使、結婚、出産その他の特	(中略) 第十一条 前条各号に掲げる日が週休日に当たるときは、同条の規定にかかわらず、その日は、休日としない。この場合（年末年始の休日である場合を除く。）において、<u>第三条第二項の規定により正規の勤務時間の割振り</u>を定められた職員については、その日に振り替えて、区規則で定めるところにより前条各号に掲げる日以外の日を休日とする。 2 (略) (中略) (特別休暇) 第十五条 任命権者は、職員が選挙権の行使、結婚、出産その他の特

別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇（以下「特別休暇」という。）として、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める休暇を承認するものとする。

一 次号に掲げる職員以外の職員 公民権行使等休暇、不妊治療休暇、妊娠出産休暇、妊娠症状対応休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、育児参加休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇

二 常勤の臨時的任用職員 公民権行使等休暇、不妊治療休暇、妊娠出産休暇、妊娠症状対応休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、育児参加休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇

2 (略)

(中略)

(介護時間)

第十六条の二 (略)

(子育て部分休暇)

第十六条の三 任命権者は、職員（育児短時間勤務職員等を除く。）

が満六歳に達する日の翌日以後の最初の四月一日から満十二歳に達

別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇（以下「特別休暇」という。）として、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める休暇を承認するものとする。

一 次号に掲げる職員以外の職員 公民権行使等休暇、不妊治療休暇、妊娠出産休暇、妊娠症状対応休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、育児参加休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇

二 常勤の臨時的任用職員 公民権行使等休暇、不妊治療休暇、妊娠出産休暇、妊娠症状対応休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、育児参加休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇

2 (略)

(中略)

(介護時間)

第十六条の二 (略)

する日以後の最初の三月三十一日までの間にある当該職員の子を養育するため、一日の勤務時間の一部につき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して、子育て部分休暇を承認するものとする。

- 2| 子育て部分休暇に関しその期間その他の必要な事項は、人事委員会の承認を得て、区規則で定める。

(介護についての申出があった場合における意向確認等)

第十六条の四 任命権者は、職員が配偶者若しくはパートナースhip関係の相手方又は二親等以内の親族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ものとして区規則で定める制度又は措置（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。）その他の区規則で定める事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の請求、申告又は申請（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、職員に対して、当該職員が満四十歳に達した日の属する年度において、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、職員が第一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)

第十六条の五 任命権者は、介護両立支援制度等の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。

- 一 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- 二 介護両立支援制度等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

(後略)

付 則

(施行期日)

- 1 この条例は、令和七年四月一日から施行する。ただし、付則第三項の規定は、公布の日から施行する。

(適用)

- 2 地方公務員法の一部を改正する法律（令和三年法律第六十三号）附則第六条第一項若しくは第二項又は第七条第一項若しくは第三項の規定により採用された職員は、港区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第二条第三項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、この条例による改正後の港区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（以下「改正後の条例」という。）第二条第五項の規定を適用する。

(施行前の準備)

(後略)

3| 改正後の条例第二条第五項の規定による勤務時間の割振りに係る
申告、改正後の条例第九条の三の規定に新たに該当することとなる
者からの超過勤務の制限に係る請求及び改正後の条例第十六条の三
第一項の規定による子育て部分休暇に係る請求は、この条例の施行
の日前においても行うことができる。