

甲賀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案要綱

1 改正の理由

働きながら育児がしやすい環境整備をさらに進めるため、地方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が令和4年10月1日に施行され、職員が同一の子について育児休業をすることができる回数を、現行原則1回から原則2回まで取得可能とする等、取得回数の制限が緩和されます。この法改正に伴い、「条例で定める」こととされている育児休業の取得要件等について、所要の措置を講じるため改正するものです。

2 改正の概要

(1) 産後8週以内に育児休業を取得する非常勤職員の要件を緩和します。

【第2条関係】

(2) 1歳6月までの子を養育する非常勤職員の育児休業の要件を緩和します。

【第2条の3関係】

(3) 1歳6月から2歳までの子を養育する非常勤職員の育児休業の要件を緩和します。

【第2条の4関係】

(4) 育児休業を取得できる回数の制限が緩和されたことにより、育児休業等計画書が不要となったことから、該当条文を削ります。また、再度の育児休業の取得について、任期付職員も非常勤職員と同様の取扱いとすることを規定します。

【第3条関係】

(5) 育児休業等計画書を育児短時間勤務計画書に改めます。

【第10条関係】

(6) この条例は、令和4年10月1日から施行することとします。

【付則関係】

改正の概要

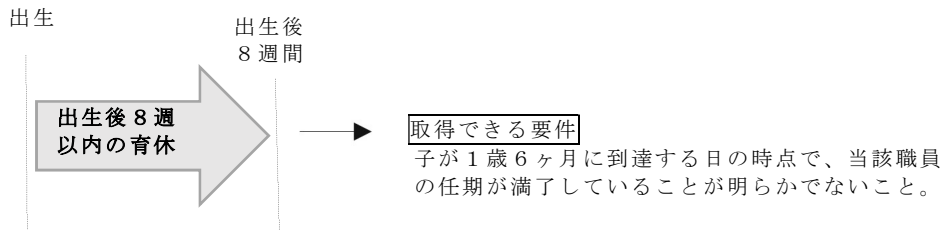
(1) 産後8週以内に育児休業を取得する非常勤職員の要件を緩和します。

【第2条関係】

【現行】子が1歳6ヶ月に到達する日の時点で、当該職員の任期が満了していることが明らかでない

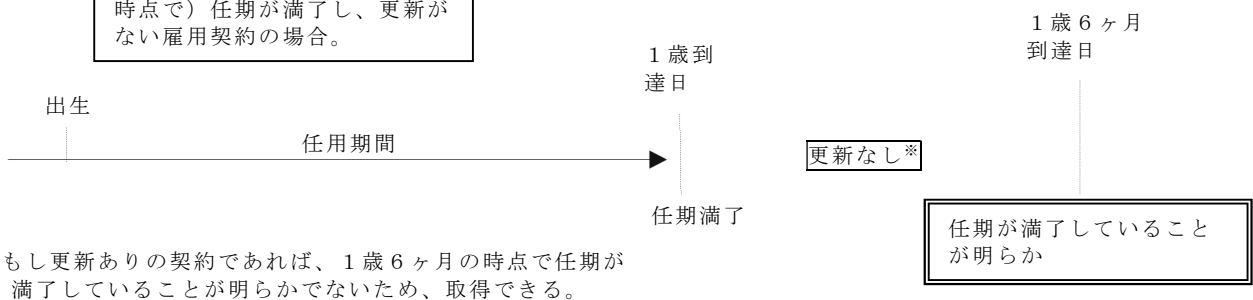
【改正後】出生後8週以内の育休の末日から6ヶ月を経過する日までに当該職員の任期が満了していることが明らかでない

現行



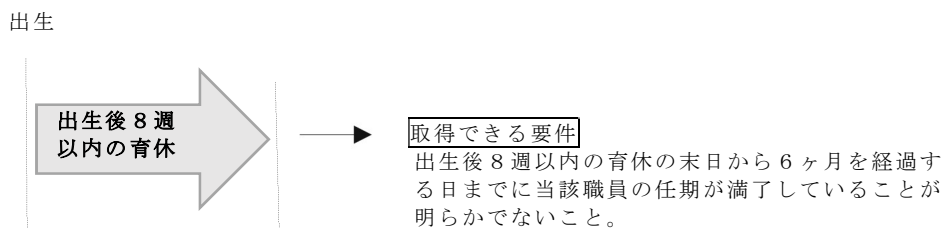
例

子が1歳6ヶ月に到達する日までに（ここでは例として1歳の時点で）任期が満了し、更新がない雇用契約の場合。



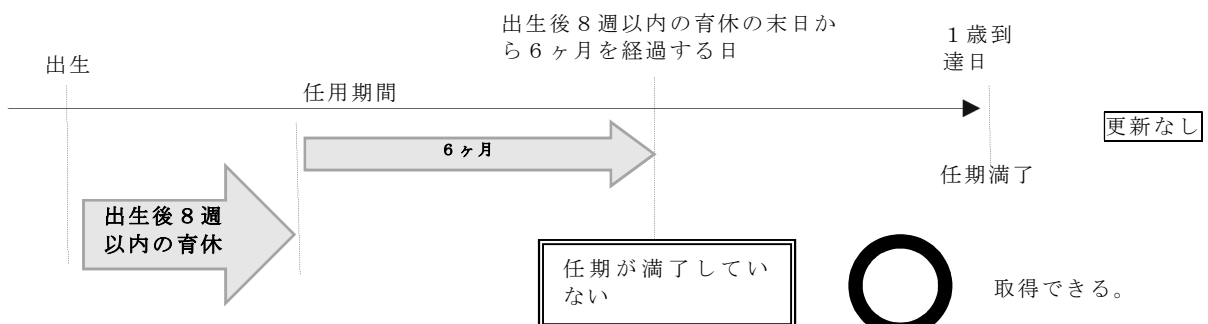
※もし更新ありの契約であれば、1歳6ヶ月の時点で任期が満了していることが明らかでないため、取得できる。

改正後



例

改正前の例と同様、1歳の時点で任期が満了し、更新がない雇用契約の場合。



(2) 1歳6カ月までの子を養育する非常勤職員の育児休業の要件を緩和します。
【第2条の3関係】

【現行】

非常勤職員の育児休業は原則、子が1歳に到達する日までです。ただし、次の1～3のいずれにも該当する場合、1歳6ヶ月に到達する日まで延長が認められます。

1. 非常勤職員又はその配偶者が子の1歳到達日において育児休業等をしている場合。
2. 子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として規則で定める場合に該当する場合。
(保育所等に預けることが出来ない等の事情がある場合)
3. 子の1歳到達日の翌日を初日とする育児休業を取得しようとする場合。

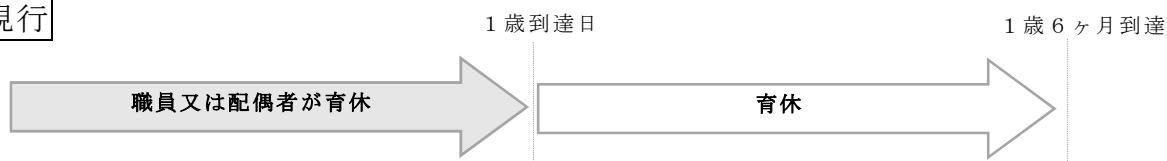
【改正後】

① 育休を延長した後、途中で夫婦が育児休業の交代をすることが可能になります。ただし、1歳以降に職員が育休をとれる回数は1回までとします。

② 規則で定める特別の事情*がある場合は、上記2. (保育所に預けられない等)の事情さえあれば、1歳6ヶ月まで自由な取得ができるようになります。(1歳到達日に育児休業をしていなくても可。1歳到達日の翌日を初日とする育児休業でなくても可。1歳以降、複数回の取得が可。)

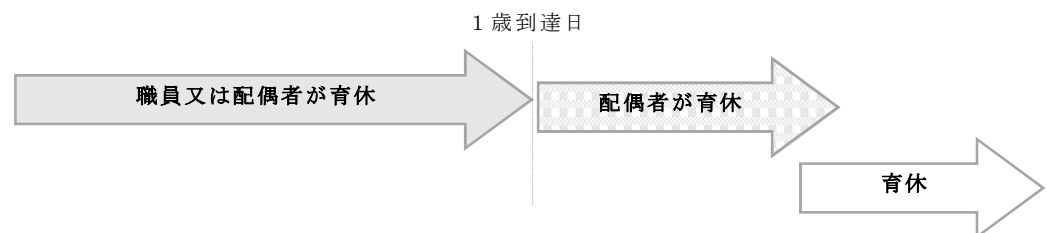
*「規則で定める特別の事情」については、産前産後休暇が始まったことにより育児休業期間が終了した後、産前産後の子が死亡した場合などが想定されます。内容の詳細は国の人事院規則で規定される予定の内容に倣い、規則で定めます。

現行



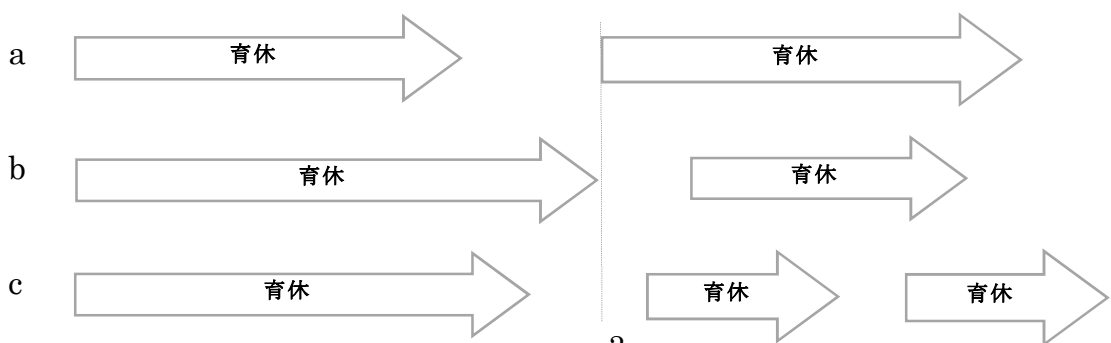
改正後

①配偶者と交代取得が可能に



②規則で定める特別の事情がある場合

- a 1歳到達日に育休をしていなくても取得が可能
- b 1歳到達日の翌日以外からの取得が可能
- c 1歳以降でも複数回の育休取得が可能



- (3) 1歳6か月から2歳までの子を養育する非常勤職員の育児休業の要件を緩和します。【第2条の4関係】

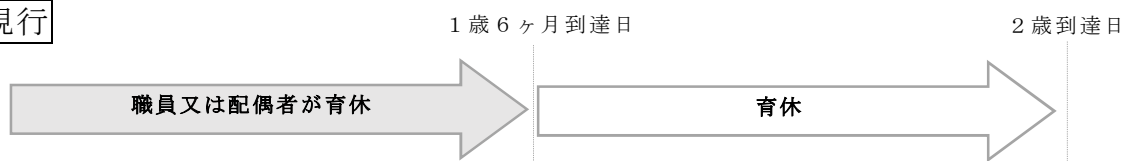
【現行】 次の1～3のいずれにも該当する場合、非常勤職員の育児休業の対象期間は子が2歳に達する日まで認められます。

1. 非常勤職員又はその配偶者が子の1歳6ヶ月到達日において育児休業等を取得している場合。
2. 子の1歳6ヶ月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として規則で定める場合に該当する場合。（保育所等に預けることが出来ない等の事情がある場合）
3. 子の1歳6ヶ月到達日の翌日を初日とする育児休業を取得しようとする場合。

【改正後】

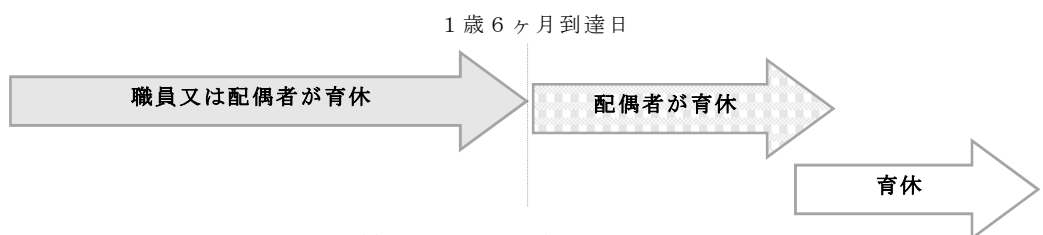
- ① 育休を延長した後、途中で夫婦が育児休業の交代をすることが可能になります。ただし、1歳6ヶ月以降に職員が育休をとれる回数は1回までとします。
- ② 規則で定める特別の事情*がある場合は、上記2.（保育所に預けられない等）の事情さえあれば、2歳まで自由な取得ができるようになります。（1歳6ヶ月到達日に育児休業をしていなくても可。1歳6ヶ月到達日の翌日を初日とする育児休業でなくても可。1歳6ヶ月以降、複数回の取得が可。）

現行



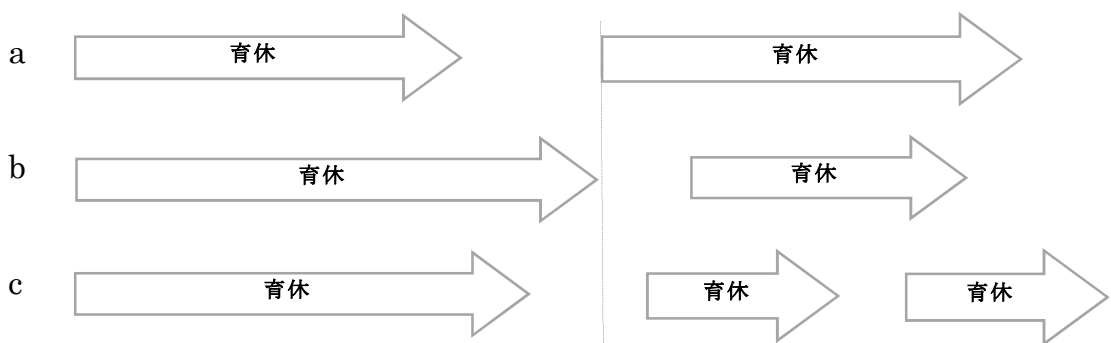
改正後

- ① 配偶者と交代取得が可能に



- ② 規則で定める特別の事情がある場合

- a 1歳6ヶ月到達日に育休をしていなくても取得が可能
- b 1歳6ヶ月到達日の翌日以外からの取得が可能
- c 1歳6ヶ月以降でも複数回の育休取得が可能



(4) 条例で定める特別の事情がある場合、育児休業等計画書の提出により育児休業の再取得が認められていましたが、育児休業を取得できる回数の制限が緩和されたため、育児休業等計画書が不要となり、該当条文を削ります。また、再度の育児休業の取得について、任期付職員も非常勤職員と同様の取扱いとすることを規定します。【第3条関係】

(5) 育児休業等計画書を育児短時間勤務計画書に改めます。【第10条関係】

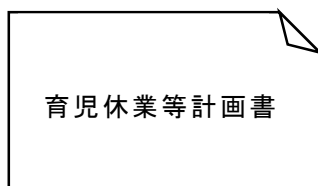
【現行】

- ・同一の子に対する育児休業の取得は原則1回のみ。
- ・特別の事情がある場合、育児休業等計画書を提出した場合のみ、再度の育児休業の取得が可能。

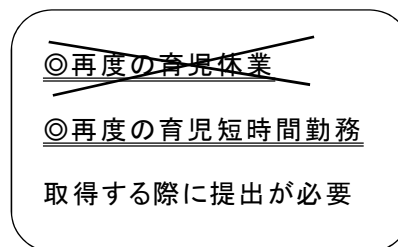
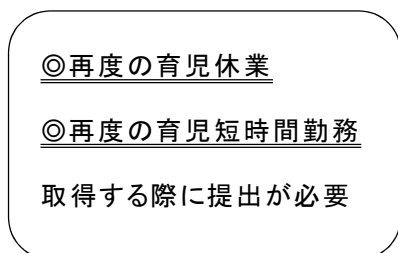
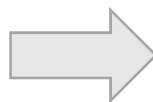
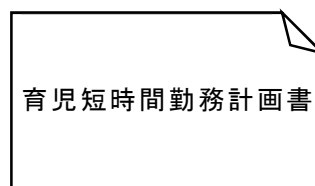
【改正後】

- ・国の法改正により、同一の子に対する育児休業の取得は原則2回まで。
→『育児休業等計画書』の提出が不要に。ただし、再度の育児短時間勤務を取得する場合は今まで通り計画書の提出が必要になることから、『育児休業等計画書』を『育児短時間勤務計画書』に改める。

現行



改正後



⇒再度の育児休業は計画書の提出不要に