

令和7年第1回衣浦東部広域連合議会臨時会

## 議案説明書

(令和7年5月30日提出分)



## 目 次

議案番号	件 名	頁
議案第 9 号	衣浦東部広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例の制定について	1
議案第 1 0 号	衣浦東部広域連合職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例の制定について	7



## 議案第9号

衣浦東部広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例の制定について

### 1 改正の理由

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に鑑み、条例の一部改正を行う必要があるため。

### 2 改正の概要

妊娠又は出産等の旨を申し出た職員及び3歳に達するまでの子を養育する職員に対する仕事と育児の両立しやすい勤務環境を整備するための任命権者が講ずべき措置等を定めるもの

### 3 施行期日

令和7年10月1日



新旧対照表

○衣浦東部広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成15年4月1日衣浦東部広域連合条例第11号）

新	旧
<p>(介護休暇)</p> <p>第16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規則で定める者（<u>第17条の3第1項</u>において「配偶者等」という。）で負傷、疾病又は老齢により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、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。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等)</p> <p><u>第17条の2 任命権者は、衣浦東部広域連合職員の育児休業等に関する条例（平成15年衣浦東部広域連合条例第12号）第25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。</u></p> <p>(1) <u>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</u></p> <p>(2) <u>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</u></p> <p>(3) <u>衣浦東部広域連合職員の育児休業等に関する条例第25条第1</u></p>	<p>(介護休暇)</p> <p>第16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規則で定める者（<u>第17条の2第1項</u>において「配偶者等」という。）で負傷、疾病又は老齢により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、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。</p> <p>2・3 (略)</p>

新	旧
<p>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<del>の</del>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</p> <p>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、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。</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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<del>の</del>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と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</p> <p>3 任命権者は、第1項第3号又は前項第3号に掲げる措置を講じたこと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。</p> <p>（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）</p> <p>第17条の3 任命権者は、職員が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。</p>	<p>（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）</p> <p>第17条の2 任命権者は、職員が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。</p>

新	旧
2 (略) (勤務環境の整備に関する措置) <u>第17条の4</u> (略)	2 (略) (勤務環境の整備に関する措置) <u>第17条の3</u> (略)



## 議案第10号

衣浦東部広域連合職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例の制定について

### 1 改正の理由

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴い、改正を行う必要があるため。

### 2 改正の概要

- (1) 1年につき条例で定める時間を超えない範囲内で1日の勤務時間の全部又は一部について勤務しない形態の部分休業の導入に当たり必要な事項を定めるもの
  - ア 承認の単位は1時間又は1日とするもの
  - イ 1年の期間を毎年4月1日から翌年3月31日とするもの
  - ウ 条例で定める時間を1日の勤務時間数に10を乗じて得た時間とするもの
- (2) 1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しない形態の部分休業に係る時間について、勤務時間の始め又は終わりの時間に限らないこととするもの

### 3 施行期日

令和7年10月1日



新旧対照表

○衣浦東部広域連合職員の育児休業等に関する条例（平成15年4月1日衣浦東部広域連合条例第12号）

新	旧
<p>(趣旨)</p> <p>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30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（育児休業法第12条及び第19条第6項において準用する場合を含む。）、第7条、第8条、第10条第1項、同条第2項（育児休業法第11条第2項において準用する場合を含む。）、第14条及び第15条（これらの規定を育児休業法第17条において準用する場合を含む。）、第17条、第18条第3項並びに第19条第1項から第3項まで及び第5項並びに地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第5項の規定に基づき、並びに育児休業法を実施するため、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。</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>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。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 勤務日の日数を考慮して広域連合長が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を除く。次条において同じ。）</p> <p>(第1号部分休業の承認)</p> <p>第22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。</p>	<p>(趣旨)</p> <p>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30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（育児休業法第12条及び第19条第3項において準用する場合を含む。）、第7条、第8条、第10条第1項、同条第2項（育児休業法第11条第2項において準用する場合を含む。）、第14条及び第15条（これらの規定を育児休業法第17条において準用する場合を含む。）、第17条、第18条第3項並びに第19条第1項及び第2項並びに地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第5項の規定に基づき、並びに育児休業法を実施するため、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。</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>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。</p> <p>(1) (略)</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広域連合長が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。）</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第22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（衣浦東部広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成15年衣浦東部広域連合条例第11号。以下「勤務時間条例」という。）第2条から第</p>

新	旧
<p>2 勤務時間条例第15条の規定により衣浦東部広域連合長が規則で定める特別休暇（生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に限る。）又は勤務時間条例第16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に対する<u>第1号部分休業</u>の承認については、1日につき2時間から当該特別休暇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。</p> <p>3 非常勤職員に対する<u>第1号部分休業</u>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で（当該非常勤職員が前項に規定する特別休暇に相当する休暇又は育児休業、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時間から当該休暇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。</p> <p><u>（第2号部分休業の承認）</u></p> <p><u>第22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。</u></p> <p><u>(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</u></p>	<p><u>5条までに規定する勤務時間（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）をいう。）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。</u></p> <p>2 勤務時間条例第15条の規定により衣浦東部広域連合長が規則で定める特別休暇（生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に限る。）又は勤務時間条例第16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に対する<u>部分休業</u>の承認については、1日につき2時間から当該特別休暇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。</p> <p>3 非常勤職員に対する<u>部分休業</u>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で（当該非常勤職員が前項に規定する特別休暇に相当する休暇又は育児休業、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時間から当該休暇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。</p>

新	旧
<p>とき 当該勤務時間の時間数</p> <p>(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</p> <p>(育児休業法第19条第2項の条例で定める1年の期間)</p> <p>第22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。</p> <p>(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)</p> <p>第22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。</p> <p>(1) 非常勤職員以外の職員 77時間30分</p> <p>(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</p> <p>(育児休業法第19条第3項の条例で定める特別の事情)</p> <p>第22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。</p> <p>(部分休業をしている職員の給与の取扱い)</p> <p>第23条 職員が育児休業法第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、その勤務しない1時間につき、給与条例第27条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額（非常勤職員にあっては、当該非常勤職員の勤務1時間当たりの報酬額）を減額して支給する。</p>	<p>(部分休業をしている職員の給与の取扱い)</p> <p>第23条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、給与条例第27条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額（非常勤職員にあっては、当該非常勤職員の勤務1時間当たりの報酬額）を減額して支給する。</p>

新	旧
<p>(部分休業の承認の取消事由)</p> <p>第24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。</p>	<p>(部分休業の承認の取消事由)</p> <p>第24条 第14条の規定は、部分休業について準用する。</p>

