

令和4年第1回衣浦東部広域連合議会臨時会

## 議案説明書

(令和4年5月30日提出分)

## 目 次

議案番号	件 名	頁
議案第 6 号	衣浦東部広域連合職員の給与に関する条例及び衣浦東部広域連合第 1 号会計年度任用職員の報酬、期末手当及び費用弁償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 7 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	5

## 議案第6号

衣浦東部広域連合職員の給与に関する条例及び衣浦東部広域連合第1号会計年度任用職員の報酬、期末手当及び費用弁償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

令和3年8月10日の人事院勧告に鑑み、条例の一部を改正する必要があるため。

### 2 改正の概要

#### (1) 期末手当の支給率の改正（第1条及び第2条関係）

令和4年度以降の期末手当の支給率を次のとおり改める。

職員区分	改正後	改正前
一般職員及び 会計年度任用職員	100分の120	100分の127.5
再任用職員	100分の67.5	100分の72.5

#### (2) 令和4年6月に支給する期末手当の額から、令和3年12月に支給された期末手当の額に同月1日における次の職員区分に応じ、次の割合を乗じて得た額を減ずるもの

職員区分	割合
一般職員及び 会計年度任用職員	127.5分の15
再任用職員	72.5分の10

### 3 施行期日

公布の日から施行する。



新旧対照表

○衣浦東部広域連合職員の給与に関する条例(平成15年4月1日衣浦東部広域連合条例第16号) (第1条関係)

新	旧
<p>(期末手当)</p> <p>第22条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に<u>100分の120</u>を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「<u>100分の120</u>」とあるのは、「<u>100分の67.5</u>」とする。</p> <p>4～6 (略)</p>	<p>(期末手当)</p> <p>第22条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に<u>100分の127.5</u>を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「<u>100分の127.5</u>」とあるのは、「<u>100分の72.5</u>」とする。</p> <p>4～6 (略)</p>

新旧対照表

○衣浦東部広域連合第1号会計年度任用職員の報酬、期末手当及び費用弁償に関する条例（令和元年12月26日衣浦東部広域連合条例第6号）

(第2条関係)

新	旧
<p>(期末手当)</p> <p>第8条 第1号会計年度任用職員（規則で定める者を除く。）には、次に定めるところにより、期末手当を支給する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 期末手当の額は、報酬の月額（日額又は時間額によって報酬を支給する場合には、規則で定める方法により月額に換算した額）に<u>100分の120</u>を乗じて得た額に、基準日以前の期間におけるその者の在職期間の次の表に掲げる区分に応じ、当該区分に定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、同一の任命権者に再度任用された者は、引き続きその職にあったものとみなす。</p> <p>表 (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>2 (略)</p>	<p>(期末手当)</p> <p>第8条 第1号会計年度任用職員（規則で定める者を除く。）には、次に定めるところにより、期末手当を支給する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 期末手当の額は、報酬の月額（日額又は時間額によって報酬を支給する場合には、規則で定める方法により月額に換算した額）に<u>100分の127.5</u>を乗じて得た額に、基準日以前の期間におけるその者の在職期間の次の表に掲げる区分に応じ、当該区分に定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、同一の任命権者に再度任用された者は、引き続きその職にあったものとみなす。</p> <p>表 (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>2 (略)</p>

## 議案第7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

人事院規則（職員の育児休業等）の一部改正に伴い、条例の一部を改正する必要があるため。

### 2 改正の概要

- (1) 非常勤職員の育児休業及び部分休業の取得に係る要件のうち、在職期間が1年以上との要件を廃止するもの
- (2) 育児休業を取得しやすい勤務環境を整備するために任命権者が講ずべき措置等を定めるもの

### 3 施行期日

公布の日から施行する。





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>目次</p> <p>第1章 総則（第1条）</p> <p>第2章 育児休業（第2条～第9条）</p> <p>第3章 育児短時間勤務（第10条～第20条）</p> <p>第4章 <u>部分休業（第21条～第24条）</u></p> <p>第5章 <u>雑則（第25条・第26条）</u></p> <p>附則</p> <p>（育児休業法第2条第1項の条例で定める職員）</p> <p>第2条 育児休業法第2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)・(2) (略)</p> <p>(3) 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>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(ア) その養育する子（育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）（第2条の4の規定に該当する場合にあっては、2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っては、更新後のもの）が満了すること及び<u>引き続いて任命権者を同じくする職</u>（以</p>	<p>目次</p> <p>第1章 総則（第1条）</p> <p>第2章 育児休業（第2条～第9条）</p> <p>第3章 育児短時間勤務（第10条～第20条）</p> <p>第4章 <u>部分休業（第21条～第24条）</u></p> <p>附則</p> <p>（育児休業法第2条第1項の条例で定める職員）</p> <p>第2条 育児休業法第2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)・(2) (略)</p> <p>(3) 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>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(ア) <u>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1年以上である非常勤職員</u></p> <p>(イ) その養育する子（育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）（第2条の4の規定に該当する場合にあっては、2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っては、更新後のもの）が満了すること及び<u>特定職に引き続き採用されないことが明</u></p>

新	旧
<p><u>下「特定職」という。）に採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></p> <p>員</p> <p>(イ) (略)</p> <p>イ・ウ (略)</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p>	<p>らかでない非常勤職員</p> <p>(ウ) (略)</p> <p>イ・ウ (略)</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) <u>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28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）</u></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) <u>次のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）</u></p> <p>ア <u>特定職に引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員</u></p> <p>イ <u>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</u></p>
<p><u>第5章 雑則</u></p> <p><u>(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)</u></p> <p>第25条 <u>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措置を講じなければならない。</u></p> <p>2 <u>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</u></p>	

新	旧
<p><u>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。</u>  <u>(勤務環境の整備に関する措置)</u></p> <p>第26条 <u>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。</u></p> <p>(1) <u>職員に対する育児休業に係る研修の実施</u></p> <p>(2) <u>育児休業に関する相談体制の整備</u></p> <p>(3) <u>その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置</u></p>	

