

議案第105号

さいたま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の制定について

さいたま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を次のように定める。

平成22年6月2日提出

さいたま市長 清水 勇 人

さいたま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

さいたま市職員の育児休業等に関する条例（平成13年さいたま市条例第30号）の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太線の表示部分（以下、改正前の欄にあっては「改正部分」と、改正後の欄にあっては「改正後部分」という。）については、次のとおりとする。

- (1) 改正部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正部分のみ存在するときは、当該改正部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>（育児休業をすることができない職員）</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) [略]</p> <p>(2) [略]</p> <p>（<u>育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間</u>）</p> <p>第2条の2 <u>育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間は、57日間とする。</u></p>	<p>（育児休業をすることができない職員）</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) <u>非常勤職員</u></p> <p>(2) <u>臨時的に任用された職員</u></p> <p>(3) [略]</p> <p>(4) [略]</p> <p>(5) <u>育児休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員</u></p> <p>(6) <u>前号に掲げる職員のほか、職員が育児休業により養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員</u></p>

(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情)

第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(1) 育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は第5条に規定する事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同条に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。

(2)・(3) [略]

(4) 育児休業(この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、3月以上の期間を経過したこと(当該育児休業をした職員が、当該育児休業の承認の請求の際育児休業により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。)。

(5) 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育児休業の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

(育児休業の承認の取消事由)

第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするときとする。

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第10条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) [略]

(2) [略]

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(1) 育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は第5条第2号に掲げる事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。

(2)・(3) [略]

(4) 育児休業(この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、当該育児休業をした職員の配偶者(当該子の親であるものに限る。)が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の規則で定める方法により養育したこと(当該職員が、当該育児休業の請求の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。)。

(5) 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育児休業の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について再度の育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

(育児休業の承認の取消事由)

第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

(1) 職員が育児休業により養育している子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。

(2) 育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするとき。

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第10条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 非常勤職員

(2) 臨時的に任用された職員

(3) [略]

(4) [略]

(育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)

第11条 育児休業法第10条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(1) 育児短時間勤務(育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。)をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は第14条第1号に掲げる事由に該当したことにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することになったこと。

(2)・(3) [略]

(4) 育児短時間勤務の承認が、第14条第2号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。

(5) 育児短時間勤務(この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、3月以上の期間を経過したこと(当該育児短時間勤務をした職員が、当該育児短時間勤務の承認の請求の際育児短時間勤務により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。)。

(6) [略]

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

第14条 育児休業法第12条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、次に掲げる事由とする。

(5) 育児短時間勤務(育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。)をすることにより養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員

(6) 前号に掲げる職員のほか、職員が育児短時間勤務をすることにより養育しようとする時間において、育児短時間勤務をすることにより養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

(育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)

第11条 育児休業法第10条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(1) 育児短時間勤務をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は第14条第2号に掲げる事由に該当したことにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することになったこと。

(2)・(3) [略]

(4) 育児短時間勤務の承認が、第14条第3号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。

(5) 育児短時間勤務(この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、当該育児短時間勤務をした職員の配偶者(当該子の親であるものに限る。)が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の規則で定める方法により養育したこと(当該職員が、当該育児短時間勤務の請求の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。)。

(6) [略]

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

第14条 育児休業法第12条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、次に掲げる事由とする。

(1) 職員が育児短時間勤務により養育している子を、当該育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、当該職員以外の当該子の親が

<p>(1) [略]</p> <p>(2) [略]</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第18条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、<u>育児短時間勤務又は育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員とする。</u></p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第19条 部分休業(<u>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。</u>)の承認は、<u>正規の勤務時間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 [略]</p>	<p><u>養育することができることとなったとき。</u></p> <p>(2) [略]</p> <p>(3) [略]</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第18条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、<u>次に掲げる職員とする。</u></p> <p>(1) <u>非常勤職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)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を除く。)</u></p> <p>(2) <u>育児短時間勤務又は育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</u></p> <p>(3) <u>部分休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員</u></p> <p>(4) <u>前号に掲げる職員のほか、職員が部分休業により養育しようとする時間において、部分休業により養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員</u></p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第19条 部分休業の承認は、<u>正規の勤務時間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 [略]</p>
---	--

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成22年6月30日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の日前に改正前のさいたま市職員の育児休業等に関する条例第3条第4号又は第11条第5号の規定により職員が申し出た計画は、同日以後は、それぞれ改正後のさいたま市職員の育児休業等に関する条例第3条第4号又は第11条第5号の規定により職員が申し出た計画とみなす。