

議 案 第 74 号

松戸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

松戸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別紙のように定める。

令和4年2月24日提出

松戸市長 本郷谷 健 次

提 案 理 由

育児・介護休業法の改正等を踏まえ、非常勤職員の育児休業等の取得要件を緩和するとともに、育児休業を取得しやすい勤務環境を整備するため。

松戸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

松戸市職員の育児休業等に関する条例（平成4年松戸市条例第19号）の一部を次のように改正する。  
次の表中下線の表示部分（以下改正前欄にあつては「改正前部分」と、改正後欄にあつては「改正後部分」という。）については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分の文言を削る。
- (3) 改正後欄に「（削除）」と存在するときは、それに対応する改正前部分の目次、章、条、項、号等の全てを削る。
- (4) 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 前	改 正 後
<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)～(3) (略)</p> <p>(4) 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><u>(ア) 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><u>(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つては、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つては、更新後のもの）が満了すること及び特定職に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></p> <p><u>(ウ) (略)</u></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17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>（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)～(3) (略)</p> <p>(4) 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><u>(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つては、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つては、更新後のもの）が満了すること及び引き続き任命権者を同じくする職（以下「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><u>(イ) (略)</u></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17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>

(2) 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。）

ア 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

イ 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員

第20条（略）

第21条（略）

(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して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。）

（削除）

（削除）

第20条（略）

（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）

第21条 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。

2 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22条 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。

- (1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- (2) 育児休業に関する相談体制の整備
- (3) その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

第23条（略）

附 則

この条例は、令和4年4月1日から施行する。