

総務委員会資料

平成29年第1回定例会提出予定議案の説明

議案第9号

川崎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

資料 新旧対照表

平成29年2月8日
総務企画局

川崎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新旧対照表

改正後	改正前
<p>○川崎市職員の育児休業等に関する条例 平成4年3月30日条例第2号 (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) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(2) 川崎市職員の定年等に関する条例(昭和59年川崎市条例第38号)第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員</p> <p>(3) 川崎市任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成16年川崎市条例第57号)第4条第3項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員</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>(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</p> <p>(イ) <u>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箇月に達する日(第2条の3第3号において「1歳6箇月到達日」という。)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>(ウ) 勤務日の日数を考慮して市長が定める非常勤職員</p> <p>イ <u>第2条の3第3号</u>に掲げる場合に該当する非常勤職員(その養育する子が1歳に達する日(以下この号及び同条において「1歳到達日」という。)(当該子について当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日)において育児休業をしている非常勤職員に限る。)</p>	<p>○川崎市職員の育児休業等に関する条例 平成4年3月30日条例第2号 (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) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(2) 川崎市職員の定年等に関する条例(昭和59年川崎市条例第38号)第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員</p> <p>(3) 川崎市任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成16年川崎市条例第57号)第4条第3項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員</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>(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</p> <p>(イ) <u>その養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)を超えて特定職に引き続き在職することが見込まれる非常勤職員(当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その任期が満了し、かつ、当該任期が更新されない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ある非常勤職員を除く。)</u></p> <p>(ウ) 勤務日の日数を考慮して市長が定める非常勤職員</p> <p>イ <u>次条第3号</u>に掲げる場合に該当する非常勤職員(その養育する子の1歳到達日 _____(当該子について当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日)において育児休業をしている非常勤職員に限る。)</p>

改正後	改正前
<p>ウ その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</p>	<p>ウ その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</p>
<p><u>(育児休業法第2条第1項の条例で定める者)</u></p>	<p><u><新設></u></p>
<p><u>第2条の2 育児休業法第2条第1項の条例で定める者は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の4第1号に規定する養育里親である職員（児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。）に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童とする。</u></p>	
<p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)</p>	<p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)</p>
<p><u>第2条の3</u> 育児休業法第2条第1項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。</p>	<p><u>第2条の2</u> 育児休業法第2条第1項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。</p>
<p>(1) 次号及び第3号に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の1歳到達日</p> <p>(2) 非常勤職員の配偶者（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。以下同じ。）が当該非常勤職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業法その他の法律の規定による育児休業（以下この条において「地方等育児休業」という。）をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合（当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。） 当該子が<u>1歳2箇月</u>に達する日（当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生の日以後当該非常勤職員が出産</p>	<p>(1) 次号及び第3号に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の1歳到達日</p> <p>(2) 非常勤職員の配偶者（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。以下同じ。）が当該非常勤職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業法その他の法律の規定による育児休業（以下この条において「地方等育児休業」という。）をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合（当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。） 当該子が<u>1歳2か月</u>に達する日（当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生の日以後当該非常勤職員が出産</p>

改正後	改正前
<p>したことを事由として川崎市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（昭和34年川崎市条例第30号。以下「勤務時間条例」という。）第12条の規定による特別休暇を受けて勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日）</p> <p>(3) 1歳から<u>1歳6箇月</u>に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該子を養育する非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）の翌日（当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき <u>当該子の1歳6箇月到達日</u></p> <p>ア 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において地方等育児休業をしている場合</p> <p>イ 当該子の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市長が定める場合に</p>	<p>したことを事由として川崎市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（昭和34年川崎市条例第30号。以下「勤務時間条例」という。）第12条の規定による特別休暇を受けて勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日）</p> <p>(3) 1歳から<u>1歳6か月</u>に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該子を養育する非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）の翌日（当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であつて、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき <u>当該子が1歳6か月に達する日</u></p> <p>ア 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において地方等育児休業をしている場合</p> <p>イ 当該子の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市長が定める場合に</p>

改正後	改正前
<p>該当する場合 (育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間)</p> <p><u>第2条の4</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。</p> <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)</p> <p>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。</p> <p>(1) <u>育児休業をしている職員が、産前の休業を始め、又は出産したことにより、当該育児休業の承認が効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。</u></p> <p><u>ア 死亡した場合</u> <u>イ 養子縁組等により職員と別居することとなった場合</u></p> <p>(2) <u>育児休業をしている職員が第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、同条に規定する承認に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。</u></p> <p><u>ア 前号ア又はイに掲げる場合</u> <u>イ 民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)</u>又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合</p> <p>(3) 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。</p> <p>(4) 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児</p>	<p>該当する場合 (育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間)</p> <p><u>第2条の3</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。</p> <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)</p> <p>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。</p> <p>(1) <u>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、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効力を失い、又は取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子又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。</u></p> <p><新設></p> <p>(2) 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。</p> <p>(3) 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児</p>

改正後	改正前
<p>休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。</p> <p><u>(5)</u> 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。）。</p> <p><u>(6)</u> 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。</p> <p><u>(7)</u> <u>第2条の3第3号</u>に掲げる場合に該当すること。</p> <p><u>(8)</u> その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員が、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする事。</p> <p>（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）</p>	<p>休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。</p> <p><u>(4)</u> 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。）。</p> <p><u>(5)</u> 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。</p> <p><u>(6)</u> <u>第2条の2第3号</u>に掲げる場合に該当すること。</p> <p><u>(7)</u> その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員が、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする事。</p> <p>（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）</p>
<p>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。</p> <p><u>(1)</u> <u>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。）</u>をしている職員が、<u>産前の休業を始め、又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った後、当該産前の休業又は出産に係る子が第3条第1号ア又はイに掲げる場合に該当することとなったこと。</u></p> <p><u>(2)</u> <u>育児短時間勤務をしている職員が、第14条第1号に掲げる事由に該</u></p>	<p>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。</p> <p><u>(1)</u> <u>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。）</u>をしている職員が、<u>産前の休業を始め若しくは出産したことにより、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効力を失い、又は取り消された後、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。</u></p> <p><新設></p>

改正後	改正前
<p><u>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、同号に規定する承認に係る子が第3条第2号ア又はイに掲げる場合に該当することとなったこと。</u></p> <p>(3) 育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。</p> <p>(4) 育児短時間勤務をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれる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、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。</p> <p>(5) 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。</p> <p>(6) 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。）。</p> <p>(7) 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短時間勤務の終了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当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務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。</p> <p>（部分休業の承認）</p>	<p>(2) 育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。</p> <p>(3) 育児短時間勤務をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれる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、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。</p> <p>(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。</p> <p>(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。）。</p> <p>(6) 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短時間勤務の終了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当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務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。</p> <p>（部分休業の承認）</p>
<p>第23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（勤務時間条例第2条から第4条の3までの規定による勤務時間をいう。）（非常勤職員（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。））にあつては、当該非常勤職員</p>	<p>第23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（勤務時間条例第2条から第4条の3までの規定による勤務時間をいう。）（非常勤職員（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。））にあつては、当該非常勤職員</p>

改正後	改正前
<p>について定められた勤務時間)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。</p> <p>2 勤務時間条例第12条の規定による育児を事由とする特別休暇(市長が定めるものを除く。以下「育児時間」という。) <u>又は勤務時間条例第12条の3第1項の規定による介護時間(以下「介護時間」という。)の承認を受けて勤務しない</u>職員(非常勤職員を除く。)に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間 <u>又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間</u>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部分休業の承認については、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(当該非常勤職員が育児時間 <u>又は介護時間の承認を受けて勤務しない</u>場合にあつては、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ず、かつ、2時間から当該育児時間 <u>又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない</u>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>について定められた勤務時間)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。</p> <p>2 勤務時間条例第12条の規定による育児を事由とする特別休暇(市長が定めるものを除く。以下「育児時間」という。) <u>を承認されている</u> <u>職員(非常勤職員を除く。)</u>に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児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部分休業の承認については、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(当該非常勤職員が育児時間 <u>を承認されている</u> <u>場合にあつては、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ず、かつ、2時間から当該育児時間</u> <u>を承認さ</u> <u>れている</u>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>