

議案第121号

さいたま市職員定数条例等の一部を改正する条例の制定について
さいたま市職員定数条例等の一部を改正する条例を次のように定める。

令和元年9月4日提出

さいたま市長 清水 勇 人

さいたま市職員定数条例等の一部を改正する条例

(さいたま市職員定数条例の一部改正)

第1条 さいたま市職員定数条例（平成13年さいたま市条例第23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、改正前の欄にあつては「改正部分」と、改正後の欄にあつては「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
(趣旨) 第1条 この条例は、市長、議会、選挙管理委員会、人事委員会、監査委員、農業委員会、教育委員会、消防及び水道事業管理者の各機関に勤務する一般職の職員（臨時又は非常勤の職に任用された職員及びさいたま市教職員定数条例（平成29年さいたま市条例第16号）第2条に規定する教職員を除く。以下同じ。）の定数について定めるものとする。	(趣旨) 第1条 この条例は、市長、議会、選挙管理委員会、人事委員会、監査委員、農業委員会、教育委員会、消防及び水道事業管理者の各機関に勤務する一般職の職員（臨時又は非常勤の職員及びさいたま市教職員定数条例（平成29年さいたま市条例第16号）第2条に規定する教職員を除く。以下同じ。）の定数について定めるものとする。

(公益的法人等へのさいたま市職員の派遣等に関する条例の一部改正)

第2条 公益的法人等へのさいたま市職員の派遣等に関する条例（平成13年さいたま市条例第303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、改正前の欄にあつては「改正部分」と、改正後の欄にあつては「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>(職員の派遣)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 法第2条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) 地方公務員法第22条に規定する条件付採用になっている職員（人事委員会規則で定める職員を除く。）</p> <p>(4)・(5) [略]</p> <p>3 [略]</p> <p>(法第10条第1項の条例で定める職員)</p> <p>第11条 法第10条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) 地方公務員法第22条に規定する条件付採用になっている職員（人事委員会規則で定める職員を除く。）</p> <p>(4)・(5) [略]</p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 法第2条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) 地方公務員法第22条第1項に規定する条件付採用になっている職員（人事委員会規則で定める職員を除く。）</p> <p>(4)・(5) [略]</p> <p>3 [略]</p> <p>(法第10条第1項の条例で定める職員)</p> <p>第11条 法第10条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) 地方公務員法第22条第1項に規定する条件付採用になっている職員（人事委員会規則で定める職員を除く。）</p> <p>(4)・(5) [略]</p>

(外国の地方公共団体の機関等に派遣されるさいたま市職員の処遇等に関する条例の一部改正)

第3条 外国の地方公共団体の機関等に派遣されるさいたま市職員の処遇等に関する条例（平成13年さいたま市条例第304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>(職員の派遣)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p>

(3) 地方公務員法第22条に規定する条件付採用になっている職員（人事委員会規則で定める職員を除く。） (4)・(5) [略]	(3) 地方公務員法第22条第1項に規定する条件付採用になっている職員（人事委員会規則で定める職員を除く。） (4)・(5) [略]
--	---

（さいたま市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部改正）

第4条 さいたま市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年さいたま市条例第12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、改正前の欄にあつては「改正部分」と、改正後の欄にあつては「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>(報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（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<u>及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員</u>を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1) [略]</p> <p><u>(2) 職員の人事評価の状況</u></p> <p><u>(3) [略]</u></p> <p><u>(4) [略]</u></p> <p><u>(5) [略]</u></p> <p><u>(6) [略]</u></p> <p><u>(7) [略]</u></p> <p><u>(8) 職員の退職管理の状況</u></p> <p><u>(9) 職員の研修の状況</u></p> <p><u>(10) [略]</u></p> <p><u>(11) [略]</u></p>	<p>(報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（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を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1) [略]</p> <p><u>(2) [略]</u></p> <p><u>(3) [略]</u></p> <p><u>(4) [略]</u></p> <p><u>(5) [略]</u></p> <p><u>(6) [略]</u></p> <p><u>(7) 職員の研修及び勤務成績の評定の状況</u></p> <p><u>(8) [略]</u></p> <p><u>(9) [略]</u></p>

（さいたま市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例の一部改正）

第5条 さいたま市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（平成13年さいたま市条例第24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、改正前の欄にあつては「改正部分」と、

改正後の欄にあつては「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>(休職の効果)</p> <p>第3条 [略]</p> <p>2・3 [略]</p> <p><u>4 法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員に対する第1項の規定の適用については、同項中「3年を超えない範囲内」とあるのは、「法第22条の2第2項の規定に基づき任命権者が定める任期の範囲内」とする。</u></p>	<p>(休職の効果)</p> <p>第3条 [略]</p> <p>2・3 [略]</p>

(さいたま市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例の一部改正)

第6条 さいたま市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例（平成13年さいたま市条例第26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、改正前の欄にあつては「改正部分」と、改正後の欄にあつては「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>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の期間、給料の月額（<u>地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、さいたま市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年さいたま市条例第 号）第3条第2項に規定する時間額（地域手当に相当する額を除く。）の10分の1以下に相当する額を給与から減じるものとする。</u></p>	<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の期間、給料の月額の10分の1以下に相当する額を給与から減ずるものとする。</p>

(さいたま市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部改正)

第7条 さいたま市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成13年さいた

ま市条例第29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、改正前の欄にあつては「改正部分」と、改正後の欄にあつては「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>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。<u>以下「法」という。</u>)第24条第5項の規定に基づき、職員(さいたま市教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成29年さいたま市条例第17号)第2条第2項に規定する教職員を除く。以下同じ。)の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 <u>法</u>第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員で<u>法</u>第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 [略]</p> <p>(年次有給休暇)</p> <p>第13条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。<u>ただし、臨時的任用に係る職員の年次有給休暇の日数については、当該職員の任用期間を考慮し、規則で定める。</u></p> <p>(1)~(3) [略]</p> <p>2・3 [略]</p> <p>(会計年度任用職員の勤務時間等)</p> <p>第19条 <u>法</u>第22条の2第1項第2号に掲げる職</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、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、職員(さいたま市教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成29年さいたま市条例第17号)第2条第2項に規定する教職員を除く。以下同じ。)の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 <u>地方公務員法</u>第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員で<u>同法</u>第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 [略]</p> <p>(年次有給休暇)</p> <p>第13条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p> <p>(1)~(3) [略]</p> <p>2・3 [略]</p> <p>(非常勤職員の勤務時間等)</p> <p>第19条 <u>非常勤職員</u>(再任用短時間勤務職員等を</p>

員の休暇については、第12条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、規則で定める。

除く。)の勤務時間等については、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、規則の定める基準に従い、任命権者が定める。

2 法第22条の2第1項第1号に掲げる職員の勤務時間等については、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、規則で定める。

(さいたま市職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

第8条 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、改正前の欄にあつては「改正部分」と、改正後の欄にあつては「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)・(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>① [略]</p> <p>② 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。)(<u>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</u>)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</p> <p>③ [略]</p> <p>イ・ウ [略]</p> <p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)</p> <p>第2条の3 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</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)・(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>① [略]</p> <p>② 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</p> <p>③ [略]</p> <p>イ・ウ [略]</p> <p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)</p> <p>第2条の3 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</p>

該各号に定める日とする。

(1) [略]

(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（以下この条及び次条において「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1歳2か月に達する日（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労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項及び第2項の規定により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）

(3) 1歳から1歳6か月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 当該子の1歳6か月到達日

ア・イ [略]

（育児休業法第2条第1項の条例で定める場合）

第2条の4 育児休業法第2条第1項の条例で定める場合は、1歳6か月から2歳に達するまでの子

該各号に定める日とする。

(1) [略]

(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1歳2か月に達する日（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労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項及び第2項の規定により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）

(3) 1歳から1歳6か月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 当該子が1歳6か月に達する日

ア・イ [略]

を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日（当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの条の規定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、次の各号のいずれにも該当するときとする。

(1) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達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6か月到達日において地方等育児休業をしている場合

(2) 当該子の1歳6か月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規則で定める場合に該当する場合

第2条の5 [略]

（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)～(5) [略]

(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、育児休業に係る子について児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない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。

(7) 第2条の3第3号に掲げる場合に該当すること又は第2条の4の規定に該当すること。

(8) [略]

（育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情）

第4条 育児休業法第3条第2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

第2条の4 [略]

（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)～(5) [略]

(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。

(7) 第2条の3第3号に掲げる場合に該当すること。

(8) [略]

（育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情）

第4条 育児休業法第3条第2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、育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児休業の期間の延長の請求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の期間の再度の延長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とする。

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第7条 [略]

2 職員給与条例第30条第1項(教職員給与条例第26条において準用する場合を含む。)に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員を除く。)のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整)

第8条 育児休業をした職員(地方公務員法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員を除く。)が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として人事委員会規則で定める日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(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)～(6) [略]

(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、育児短時間勤務に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない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つ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。

たこと、配偶者と別居したことその他の育児休業の期間の延長の請求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の期間の再度の延長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とする。

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第7条 [略]

2 職員給与条例第30条第1項(教職員給与条例第26条において準用する場合を含む。)に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整)

第8条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として人事委員会規則で定める日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(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)～(6) [略]

(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つ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。

(部分休業をすることができない職員)

第18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。

(1) [略]

(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・イ [略]

(部分休業の承認)

第19条 [略]

2 [略]

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で（当該非常勤職員が規則で定める育児を事由とする特別休暇又は育児休業、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条第32項において読み替えて準用する同条第29項の規定による介護をするための時間の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該範囲内で、かつ、2時間から当該特別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。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第20条 職員（職員給与条例又は教職員給与条例の適用を受ける職員に限る。）が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、職員給与条例第18条（教職員給与条例第19条において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、職員給与条例第23条（教職員給与条例第23条において準用する場合を含む。）に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(部分休業をすることができない職員)

第18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。

(1) [略]

(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（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（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）

ア・イ [略]

(部分休業の承認)

第19条 [略]

2 [略]

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で（当該非常勤職員が職員勤務時間条例第15条若しくは教職員勤務時間条例第17条に規定する特別休暇又は育児休業、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条第32項において読み替えて準用する同条第29項の規定による介護をするための時間の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該範囲内で、かつ、2時間から当該特別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。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第20条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、職員給与条例第18条（教職員給与条例第19条において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、職員給与条例第23条（教職員給与条例第23条において準用する場合を含む。）に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

附 則

この条例は、令和2年4月1日から施行する。