

## 議案第 48 号

### 飯能市職員の育児休業等に関する条例等の一部を改正する条例（案）

#### （飯能市職員の育児休業等に関する条例の一部改正）

第 1 条 飯能市職員の育児休業等に関する条例（平成 4 年条例第 6 号）の一部を次のように改正する。

第 19 条第 2 号中「及び勤務日ごとの勤務時間」及び「（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）」を削り、「除く。」の次に「次条において同じ。」を加える。

第 20 条の見出し中「部分休業」を「第 1 号部分休業」に改め、同条第 1 項を次のように改める。

育児休業法第 19 条第 2 項第 1 号に掲げる範囲内で請求する同条第 1 項に規定する部分休業（以下「第 1 号部分休業」という。）の承認は、30 分を単位として行うものとする。

第 20 条第 2 項及び第 3 項中「部分休業」を「第 1 号部分休業」に改め、同条の次に次の 4 条を加える。

#### （第 2 号部分休業の承認）

第 20 条の 2 育児休業法第 19 条第 2 項第 2 号に掲げる範囲内で請求する同条第 1 項に規定する部分休業（以下「第 2 号部分休業」という。）の承認は、1 時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、それぞれ当該各号に定める時間数の第 2 号部分休業を承認することができる。

- (1) 1 回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき 当該勤務時間の時間数
- (2) 第 2 号部分休業の残時間数に 1 時間未満の端数がある場合であって、当該残時間数の全てについて承認の請求があったとき 当該残時間数  
（育児休業法第 19 条第 2 項の条例で定める 1 年の期間）

第 20 条の 3 育児休業法第 19 条第 2 項の条例で定める 1 年の期間は、毎

年4月1日から翌年3月31日までとする。

(育児休業法第19条第2項第2号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間)

第20条の4 育児休業法第19条第2項第2号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間とする。

- (1) 非常勤職員以外の職員 77時間30分
- (2) 非常勤職員 当該非常勤職員の勤務日1日当たりの勤務時間数に10を乗じて得た時間

(育児休業法第19条第3項の条例で定める特別の事情)

第20条の5 育児休業法第19条第3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その他の同条第2項の規定による申出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同条第3項の規定による変更(以下「第3項変更」という。)をしなければ同項の職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情とする。

第21条中「部分休業」を「育児休業法第19条第1項に規定する部分休業」に改める。

第22条を次のように改める。

(部分休業の承認の取消事由)

第22条 育児休業法第19条第6項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、職員が第3項変更をしたときとする。

(飯能市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部改正)

第2条 飯能市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成7年条例第4号)の一部を次のように改正する。

第8条の2第4項中「第18条第1項」を「第19条第1項」に改める。

第21条を第22条とし、第20条を第21条とし、第19条を第20条とする。

第18条第1項中「申告、請求又は申出(次条において「請求等」という。)」を「請求等」に改め、同条を第19条とする。

第17条の次に次の1条を加える。

(妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等)

第18条 任命権者は、飯能市職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第6号）第23条の措置を講ずるに当たっては、同条の規定による申出をした職員（以下この項において「申出職員」という。）に対して、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「出生時両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置

(2) 出生時両立支援制度等の請求、申告又は申出（以下「請求等」という。）に係る申出職員の意向を確認するための措置

(3) 飯能市職員の育児休業等に関する条例第23条の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する申出職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る申出職員の意向を確認するための措置

2 任命権者は、3歳に満たない子を養育する職員（以下この項において「対象職員」という。）に対して、市長が定める期間内に、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 対象職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「育児期両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置

(2) 育児期両立支援制度等の請求等に係る対象職員の意向を確認するための措置

(3) 対象職員の3歳に満たない子の心身の状況又は育児に関する対象職員の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る対象職員の意向を確認するための措置

3 任命権者は、第1項第3号又は前項第3号の規定により意向を確認した事項の取扱いに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、令和7年10月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第19条第2項第2号に掲げる範囲内において、この条例の施行の日から令和8年3月31日までの間における部分休業の承認の請求をする場合における第1条の規定による改正後の飯能市職員の育児休業等に関する条例第20条の4の規定の適用については、同条第1号中「77時間30分」とあるのは「38時間45分」と、同条第2号中「10」とあるのは「5」とする。

令和7年9月5日提出

飯能市長 新 井 重 治

飯能市職員の育児休業等に関する条例新旧対照表（第1条関係）

| 改正後                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 改正前                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>（部分休業をすることができない職員）</p> <p>第19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) 省略</p> <p>(2) 勤務日の日数を考慮して市長が定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第22条の4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>次条において同じ。</u>）</p> <p>（第1号部分休業の承認）</p> <p>第20条 <u>育児休業法第19条第2項第1号に掲げる範囲内で請求する同条第1項に規定する部分休業（以下「第1号部分休業」という。）の承認は、30分を単位として行うものとする。</u></p> <p>2 勤務時間条例第14条第2項第6号の規定による特別休暇又は勤務時間条例第15条の2第1項の規定による介護時間の承認を受けて勤務しない職員（非常勤職員を除く。）に対する<u>第1号部分休業</u>の承認については、1日につき</p> | <p>（部分休業をすることができない職員）</p> <p>第19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) 省略</p> <p>(2) <u>勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間</u>を考慮して市長が定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員等</u>」<u>という。</u>）を除く。）</p> <p>（部分休業の承認）</p> <p>第20条 <u>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（非常勤職員（定年前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。</u></p> <p>2 勤務時間条例第14条第2項第6号の規定による特別休暇又は勤務時間条例第15条の2第1項の規定による介護時間の承認を受けて勤務しない職員（非常勤職員を除く。）に対する<u>部分休業</u>の承認については、1日につき2時間</p> |

2 時間から当該特別休暇又は当該介護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。

- 3 非常勤職員に対する第1号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(当該非常勤職員が市長が定める場合において勤務をしないときは、当該勤務をしない時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該勤務を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。

(第2号部分休業の承認)

第20条の2 育児休業法第19条第2

項第2号に掲げる範囲内で請求する同条第1項に規定する部分休業(以下「第2号部分休業」という。)の承認は、1時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、それぞれ当該各号に定める時間数の第2号部分休業を承認することができる。

(1) 1回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき 当該勤務時間の時間数

(2) 第2号部分休業の残時間数に1時間未満の端数がある場合であって、当該残時間数の全てについて承認の請求があったとき 当該残時間数

から当該特別休暇又は当該介護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。

- 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(当該非常勤職員が市長が定める場合において勤務をしないときは、当該勤務をしない時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該勤務を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。

(育児休業法第19条第2項の条例で定める1年の期間)

第20条の3 育児休業法第19条第2項の条例で定める1年の期間は、毎年4月1日から翌年3月31日までとする。

(育児休業法第19条第2項第2号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間)

第20条の4 育児休業法第19条第2項第2号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間とする。

(1) 非常勤職員以外の職員 77時間30分

(2) 非常勤職員 当該非常勤職員の勤務日1日当たりの勤務時間数に10を乗じて得た時間

(育児休業法第19条第3項の条例で定める特別の事情)

第20条の5 育児休業法第19条第3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その他の同条第2項の規定による申出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同条第3項の規定による変更（以下「第3項変更」という。）をしなければ同項の職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情とする。

(部分休業をしている職員の給与の取

部分休業をしている職員の給与の取

|                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>扱い)</p> <p>第21条 職員が<u>育児休業法第19条第1項に規定する部分休業の承認</u>を受けて勤務しない場合には、給与条例第12条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与条例第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。</p> <p><u>(部分休業の承認の取消事由)</u></p> <p>第22条 <u>育児休業法第19条第6項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、職員が第3項変更をしたときとする。</u></p> | <p>扱い)</p> <p>第21条 職員が<u>部分休業の承認</u>を受けて勤務しない場合には、給与条例第12条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与条例第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。</p> <p><u>(部分休業の承認の取消事由)</u></p> <p>第22条 <u>第13条の規定は、部分休業について準用する。</u></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

飯能市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例新旧対照表（第2条関係）

| 改正後                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 改正前                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）</p> <p>第8条の2 省略</p> <p>2～3 省略</p> <p>4 前3項の規定は、要介護者（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。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他市長が定める者（<u>第19条第1項</u>において「配偶者等」という。））で負傷、疾病又は老齢により市長が定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。））であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号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である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として市長が定める者を</p> | <p>（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）</p> <p>第8条の2 省略</p> <p>2～3 省略</p> <p>4 前3項の規定は、要介護者（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。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他市長が定める者（<u>第18条第1項</u>において「配偶者等」という。））で負傷、疾病又は老齢により市長が定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。））であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号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である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として市長が定める者を</p> |

含む。以下第4項を除き同じ。)のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。)において常態として当該子を養育することができるものとして市長が定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、市長が定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第4項に規定する要介護者(以下この項から第3項までにおいて「要介護者」という。)のある職員が、市長が定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「深夜における」とあるのは「深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。)における」と、第2項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、市長が定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が、市長が定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と、前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、市長が定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が、市長が定めるところにより、当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

5 省略

(妊娠、出産等についての申出をした職

含む。以下第4項を除き同じ。)のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。)において常態として当該子を養育することができるものとして市長が定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、市長が定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第4項に規定する要介護者(以下この項から第3項までにおいて「要介護者」という。)のある職員が、市長が定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「深夜における」とあるのは「深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。)における」と、第2項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、市長が定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が、市長が定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と、前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、市長が定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が、市長が定めるところにより、当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

5 省略

員等に対する意向確認等)

第18条 任命権者は、飯能市職員の育児休業等に関する条例(平成4年条例第6号)第23条の措置を講ずるに当たっては、同条の規定による申出をした職員(以下この項において「申出職員」という。)に対して、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置(次号において「出生時両立支援制度等」という。)

その他の事項を知らせるための措置

(2) 出生時両立支援制度等の請求、申告又は申出(以下「請求等」という。)に係る申出職員の意向を確認するための措置

(3) 飯能市職員の育児休業等に関する条例第23条の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する申出職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る申出職員の意向を確認するための措置

2 任命権者は、3歳に満たない子を養育する職員(以下この項において「対象職員」という。)に対して、市長が定める期間内に、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 対象職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置(次号において

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>「育児期両立支援制度等」という。）</u><br/> <u>その他の事項を知らせるための措置</u><br/> (2) <u>育児期両立支援制度等の請求等に</u><br/> <u>係る対象職員の意向を確認するた</u><br/> <u>めの措置</u><br/> (3) <u>対象職員の３歳に満たない子の心</u><br/> <u>身の状況又は育児に関する対象職員</u><br/> <u>の家庭の状況に起因して発生し、又は</u><br/> <u>発生することが予想される職業生活</u><br/> <u>と家庭生活との両立の支障となる事</u><br/> <u>情の改善に資する事項に係る対象職</u><br/> <u>員の意向を確認するための措置</u><br/> 3 <u>任命権者は、第１項第３号又は前項第</u><br/> <u>３号の規定により意向を確認した事項</u><br/> <u>の取扱いに当たっては、当該意向に配慮</u><br/> <u>しなければならない。</u><br/> （配偶者等が介護を必要とする状況に<br/> 至った職員に対する意向確認等）<br/> 第１９条 任命権者は、職員が配偶者等が<br/> 当該職員の介護を必要とする状況に<br/> 至ったことを申し出たときは、当該職員<br/> に対して、仕事と介護との両立に資する<br/> 制度又は措置（以下この条及び次条にお<br/> いて「介護両立支援制度等」という。）<br/> その他の事項を知らせるとともに、介護<br/> 両立支援制度等の請求等に係る当該職員<br/> の意向を確認するための面談その他<br/> の措置を講じなければならない。<br/> 2 省略<br/> （勤務環境の整備に関する措置）</p> | <p><u>（配偶者等が介護を必要とする状況に</u><br/> <u>至った職員に対する意向確認等）</u><br/> 第１８条 任命権者は、職員が配偶者等が<br/> 当該職員の介護を必要とする状況に<br/> 至ったことを申し出たときは、当該職員<br/> に対して、仕事と介護との両立に資する<br/> 制度又は措置（以下この条及び次条にお<br/> いて「介護両立支援制度等」という。）<br/> その他の事項を知らせるとともに、介護<br/> 両立支援制度等の申告、請求又は申出<br/> （次条において「請求等」という。）に<br/> 係る当該職員の意向を確認するための<br/> 面談その他の措置を講じなければなら<br/> ない。<br/> 2 省略<br/> （勤務環境の整備に関する措置）</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                          |                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>第20条</u> 省略</p> <p>(非常勤職員の勤務時間、休日及び休暇)</p> <p><u>第21条</u> 省略</p> <p>(委任)</p> <p><u>第22条</u> 省略</p> | <p><u>第19条</u> 省略</p> <p>(非常勤職員の勤務時間、休日及び休暇)</p> <p><u>第20条</u> 省略</p> <p>(委任)</p> <p><u>第21条</u> 省略</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|