

## 議案第 3 号

### 職員の育児休業等に関する規則の一部改正について

令和 4 年 9 月 7 日提出      岩手県人事委員会   委員長      渡辺   正和

---

#### 第 1    趣旨

職員の育児休業等に関する条例（平成 4 年岩手県条例第 7 号）の一部改正に伴い、所要の改正をしようとするものである。

#### 第 2    規則案の内容

- （１） 非常勤職員が養育する子の 1 歳以降の育児休業の取得を柔軟化するための特別の事情を定めること。（第 2 条の 4 関係）
- （２） 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、（１）の特別の事情を追加すること。（第 2 条の 5 関係）
- （３） 子の出生の日から 57 日間以内の育児休業等に係る承認及び期間の延長の請求期限を育児休業を始めようとする日の 2 週間前に短縮すること。（第 3 条関係、第 5 条関係）
- （４） 子の出生の日から 57 日間以内の育児休業等に係る辞令書の交付について、辞令書に代わる文書の交付等をもって辞令書の交付に替えることを可とすること。（第 8 条関係）
- （５） その他、所要の整備をすること。（第 1 条関係、第 2 条の 5 関係、第 2 条の 6 関係、第 3 条関係、第 8 条関係）

#### 第 3    施行期日（附則関係）

令和 4 年 10 月 1 日から施行すること。（ただし、第 1 条の改正事項の一部については公布の日から施行すること。）

職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

令和4年 月 日

岩手県人事委員会

委員長 渡 辺 正 和

岩手県人事委員会規則第 号

職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則

職員の育児休業等に関する規則（平成4年岩手県人事委員会規則第15号）の一部を次のように改正する。

	改正前	改正後
1	<p>（趣旨）</p> <p>第1条 この規則は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年岩手県条例第7号。以下「育児休業条例」という。）</p> <p>第2条、第2条の3、第7条第1項、第8条、第12条、第13条、第19条、第20条第2項及び第3項並びに第23条の規定に基づき、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p>	<p>（趣旨）</p> <p>第1条 この規則は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年岩手県条例第7号。以下「育児休業条例」という。）</p> <p>第2条、第2条の3、第7条第1項、第8条、第12条、第13条、第19条、第20条第2項及び第3項並びに第25条の規定に基づき、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p>
2	<p>（趣旨）</p> <p>第1条 この規則は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年岩手県条例第7号。以下「育児休業条例」という。）</p> <p>第2条、第2条の3、第7条第1項、第8条、第12条、第13条、第19条、第20条第2項及び第3項並びに第25条の規定に基づき、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（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）</p> <p>第2条の4 育児休業条例第2条の3第3号イの人事委員会規則で定める場合は、次に掲げる場合とする。</p> <p>（1） 育児休業条例第2条の3第3号イに規定する当該子について、児童福祉法（昭和22年法律第164号）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における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合</p> <p>（2） 常態として育児休業条例第2条の3第3号イに規定</p>	<p>（趣旨）</p> <p>第1条 この規則は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年岩手県条例第7号。以下「育児休業条例」という。）</p> <p>第2条、第2条の3、<u>第2条の4</u>、第7条第1項、第8条、第12条、第13条、第19条、第20条第2項及び第3項並びに第25条の規定に基づき、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p><u>（非常勤職員がその養育する子が1歳に達する日後の期間に育児休業をすることができる特別の事情）</u></p> <p><u>第2条の4 育児休業条例第2条の3第3号及び第2条の4の人事委員会規則で定める特別の事情は、育児休業条例第3条第1号から第4号までに掲げる事情とする。</u></p> <p>（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）</p> <p>第2条の5 育児休業条例第2条の3第3号ウの人事委員会規則で定める場合は、次に掲げる場合とする。</p> <p>（1） 育児休業条例第2条の3第3号ウに規定する当該子について、児童福祉法（昭和22年法律第164号）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における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合</p> <p>（2） 常態として育児休業条例第2条の3第3号ウに規定</p>

する当該子を養育している当該子の親（当該子について民法（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。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親（以下この号において「養子縁組里親」という。）である者若しくは同条第1号に規定する養育里親であって養子縁組里親であるもの（同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同条第1項第3号の規定による委託をすることができないものに限る。）を含む。）である配偶者（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。）であって当該子が1歳に達する日後の期間について常態として当該子を養育する予定であったものが次のいずれかに該当した場合

ア～エ 〔略〕

第2条の5 前条の規定は、育児休業条例第2条の4第2号

の人事委員会規則で定める場合について準用する。この場合において、前条中「1歳に達する日」とあるのは、「1歳6か月に達する日」と読み替えるものとする。

（育児休業の承認の請求手続）

第3条 育児休業の承認の請求は、育児休業承認請求書により行い、育児休業条例第3条第8号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求する場合を除き、育児休業をしようとする日の1月（育児休業条例第2条の3第3号に掲げる場合又は育児休業条例第2条の4の規定に該当する場合にあつては、2週間）前までに行うものとする。

する当該子を養育している当該子の親（当該子について民法（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。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親（以下この号において「養子縁組里親」という。）である者若しくは同条第1号に規定する養育里親であって養子縁組里親であるもの（同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同条第1項第3号の規定による委託をすることができないものに限る。）を含む。）である配偶者（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。）であって当該子が1歳に達する日後の期間について常態として当該子を養育する予定であったものが次のいずれかに該当した場合

ア～エ 〔略〕

（3）前条に規定する事情に該当した場合

第2条の6 前条の規定は、育児休業条例第2条の4第3号

の人事委員会規則で定める場合について準用する。この場合において、前条中「1歳に達する日」とあるのは、「1歳6か月に達する日」と読み替えるものとする。

（育児休業の承認の請求手続）

第3条 育児休業の承認の請求は、育児休業承認請求書により行い、育児休業条例第3条第7号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求する場合を除き、育児休業をしようとする日の1月（次に掲げる場合にあつては、2週間）前までに行うものとする。

（1）当該請求に係る子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内に育児休業をしようとする場合

（2）育児休業条例第2条の3第3号に掲げる場合に該当して育児休業をしようとする場合であつて、当該請求をする日が当該請求に係る子が1歳に達する日（当該請求をする非常勤職員が同条第2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県等育児休業（同号に規定する県等育児休業をいう。以下同じ。）の期間の末日とされた日が当該請求に係る子が1歳に達する日後である場合にあつては、当該末日とされ

- 2 任命権者は、育児休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。ただし、非常勤職員が育児休業条例第3条第8号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求した場合は、この限りでない。

(育児休業の期間の延長の請求手続)

第5条 第3条第1項及び第2項本文の規定は、育児休業の期間の延長の請求について準用する。

(育児休業に係る辞令書の交付)

- 第8条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員に対して、辞令書を交付しなければならない。

(1)～(3) [略]

(4) 育児休業をしている職員について当該育児休業の承

た日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該県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））以前の日であるとき。

- (3) 育児休業条例第2条の4の規定に該当して育児休業をしようとする場合であつて、当該請求をする日が当該請求に係る子が1歳6か月に達する日以前の日であるとき。

- 2 任命権者は、育児休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。ただし、任期を定めて採用された職員が育児休業条例第3条第7号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求した場合は、この限りでない。

(育児休業の期間の延長の請求手続)

第5条 育児休業の期間の延長の請求は、育児休業承認請求書により行い、育児休業条例第3条第7号に規定する職員が任期を更新されることに伴い育児休業の期間の延長を請求する場合を除き、育児休業の期間の末日とされている日の翌日の1月（次に掲げる育児休業の期間を延長しようとする場合にあつては、2週間）前までに行うものとする。

- (1) 当該請求に係る子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内にしている育児休業（当該期間内に延長後の育児休業の期間の末日とされる日があることとなるものに限る。）

- (2) 育児休業条例第2条の3第3号に掲げる場合に該当してしている育児休業

- (3) 育児休業条例第2条の4の規定に該当してしている育児休業

2 第3条第2項本文の規定は、育児休業の期間の延長の請求について準用する。

(育児休業に係る辞令書の交付)

- 第8条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員に対して、辞令書を交付しなければならない。ただし、次の各号に規定する育児休業（第4号に規定する育児休業にあつては、引き続いて承認する育児休業に限る。）が当該育児休業に係る子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内にするものである場合にあつては、辞令書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって辞令書の交付に代えることができる。

(1)～(3) [略]

(4) 育児休業をしている職員について当該育児休業の承

	認を取り消し、 <u>引き続き</u> 当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認する場合	認を取り消し、 <u>引き続いて</u> 当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認する場合
備考	改正部分は、下線の部分である。	

附 則

この規則は、令和4年10月1日から施行する。ただし、表1の項の改正部分は、公布の日から施行する。

職員の育児休業等に関する規則の一部改正について

R 4. 9 人事委員会事務局職員課

1 趣旨

職員の育児休業等に関する条例（以下「育休条例」という。）の一部改正に伴い、国の例に準じて、所要の改正をしようとするもの。

2 育休条例の一部改正の背景等

令和3年6月に民間の育児・介護休業等について定めた育児休業、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（以下「民間育児・介護休業法」という。）の一部が改正され、令和4年4月1日施行分に加え、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業の分割取得の規定が整備された（令和4年10月1日施行）。

これを踏まえ、本県においても、妊娠、出産育児等と仕事の両立の支援を図っていくため、育児・介護休業法の一部改正のうち、令和4年10月1日に施行されることとなる事項について、必要な条例改正が行われたもの。

なお、国においても、人事院規則において、本県と同様の改正が行われているもの。

3 規則改正が必要となる事項

今般の育休条例及び人事院規則の改正に伴い、国の例に準じて、育休規則の一部改正が必要となる事項は以下のとおりであること。（育休条例改正に伴う所要の整備（引用条項ズレ等）は除く。）

人事院規則改正概要	改正後条例	規則改正要否
○ 非常勤職員の子の1歳以降の育児休業の取得の柔軟化（子の1歳6か月到達日及び2歳到達日までを対象期間とする育児休業の取得要件を改める）	国の例に準じて規定を整備（第2条の3及び第2条の4）→ <u>規則委任事項有</u>	<u>要</u> （第2条の4） （第2条の5）
○ 子の出生の日から57日間以内の育児休業等に係る請求期限を2週間前までに短縮（延長の請求も同様）	— （規則事項）	<u>要</u> （第3条） （第5条）
○ 子の出生の日から57日間以内の育児休業等について、人事異動通知書（本県では辞令書）に代わる文書の交付その他適当な方法によることを可とする整備	— （規則事項）	<u>要</u> （第8条）

4 規則改正案

（1） 育休条例及び人事院規則の改正に伴い、国の例に準じて改正が必要となる次の箇所について、所要の改正を行うこと。

○ 規則第2条の4

育休条例の改正により、規則に委任された事項（人事委員会規則で定める特別の事情）を以下のとおり（育休条例第3条第1号から第4号までに掲げる事情）とすること。

- ① 育児休業の承認が、産前の休業を始め又は出産したことにより効力を失った後、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

a 死亡した場合

b 養子縁組等により職員と別居することとなった場合

② 育児休業の承認が、当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認されたことにより取り消された後、当該子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。

- a ① a 又は b に掲げる場合
- b 養子縁組の成立の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。）又は養子縁組が成立しないまま児童を里親に委託する措置が解除された場合
- ③ 育児休業の承認が休職又は停職の処分を受けたことにより効力を失った後、当該休職又は停職が終了したこと
- ④ 育児休業の承認が、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取り消された後、当該子を養育することができる状態に回復したこと

国は、民間法制において、子が1歳以降の有期雇用労働者の育児休業を柔軟に取得することができる「厚生労働省令で定める特別の事情」が定められていることを踏まえて、「人事院が定める特別の事情」を定めており、**人事委員会規則で定める事情もそれらと同様の内容としていること。**

○ 規則第2条の5

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、規則第2条の4に規定する「人事委員会規則で定める特別の事情」を追加する。

上記の改正により、「人事委員会規則で定める特別の事情」に該当する場合は、同時に「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人事委員会規則で定める場合」にも該当することとなり、1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育する非常勤職員については、当該子の1歳6か月到達日を期間の末日とする育児休業を、1歳6か月から2歳に達するまでの子を養育する非常勤職員については、当該子の2歳到達日を期間の末日とする育児休業をすることが可能となる。

○ 規則第3条

子の出生の日から57日間以内の育児休業等に係る請求期限を育児休業開始の2週間前までとする。

○ 規則第5条

子の出生の日から57日間以内の育児休業等の期間の延長に係る請求期限を育児休業の期間の末日とされている日の翌日の2週間前までとする。

○ 規則第8条

子の出生の日から57日間以内の育児休業等に係る辞令書の交付について、辞令書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって辞令書の交付に替えることができることとする。

(2) 育児休業条例の改正に伴い、引用条項のズレ等が生じる次の箇所について、所要の整備を行うこと。

- 規則第1条、規則第2条の5、規則第2条の6、規則第3条及び規則第8条

## 4 施行期日等

令和4年10月1日から施行すること。（附則関係）

ただし、第1条における改正事項の一部については、公布日施行とすること。

(参考)

非常勤職員が1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育するための育児休業の取得要件及び非常勤職員が1歳6か月から2歳に達するまでの子を養育するための育児休業の取得要件等（条例改正後）

【規則第2条の4、規則第2条の5及び第2条の6関係】

非常勤職員の育児休業の対象期間は子の1歳到達日までであるところ、次に掲げる場合のいずれにも該当するときは、この期間が子の1歳6か月到達日までとする。

- ① 非常勤職員が子の1歳到達日の翌日（非常勤職員の配偶者が子の1歳到達日の翌日以降、県等育児休業（育児休業法その他の法律の規定による育児休業）をする場合にあっては、当該県等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の初日とする育児休業をしようとする場合
- ② 非常勤職員又はその配偶者が子の1歳到達日において育児休業等をしている場合
- ③ 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人事委員会が定める場合に該当する場合（保育所等の利用ができない場合等）
- ④ 非常勤職員が子の1歳到達日後の期間において、①、②、③の条件に該当して育児休業をしたことがない場合

さらに、子が1歳以降の育児休業の取得を柔軟化するため、人事委員会が定める特別の事情（※）がある場合には、上記③の「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人事委員会が定める場合」に該当すれば子の1歳6か月到達日まで育児休業をできるようにする。また、当該「人事委員会が定める場合」として、現行の規則で定められている事項に加えて「人事委員会が定める特別の事情」として定める事項を追加する。

非常勤職員の育児休業の対象期間を子が2歳に達する日までとする要件についても、1歳から1歳6か月に達する日までの子と同様とする。

※人事委員会が定める特別の事情は、次のとおりとされる。

- ① 育児休業の承認が、産前の休業を始め又は出産したことにより効力を失った後、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
  - a 死亡した場合
  - b 養子縁組等により職員と別居することとなった場合
- ② 育児休業の承認が、当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認されたことにより取り消された後、当該子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。
  - a ①a 又はbに掲げる場合
  - b 養子縁組の成立の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。）又は養子縁組が成立しないまま児童を里親に委託する措置が解除された場合
- ③ 育児休業の承認が休職又は停職の処分を受けたことにより効力を失った後、当該休職又は停職が終了したこと
- ④ 育児休業の承認が、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取り消された後、当該子を養育することができる状態に回復したこと

（職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例 法規案逐条説明書（条例権者作成）における関係箇所を抜粋し作成。）