

職員の自己啓発等休業に関する条例の新設について

1 条例の新設理由

地方公務員法の一部が改正され、地方公務員の大学等における課程の履修又は国際貢献活動のための休業の制度を設けることができるようになったことにかんがみ、自己啓発等休業制度を導入するため必要な事項を定める。

2 条例の概要

自己啓発等休業制度を導入するため、必要な事項を次のとおり定める。

(1) 趣旨	この条例は、地方公務員法の規定に基づき、職員の自己啓発等休業に関し必要な事項を定めるものとする。
(2) 自己啓発等休業の承認	任命権者は、職員としての在職期間が2年以上である職員が申請した場合において、公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、当該職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、大学等における課程（以下「大学等課程」という。）の履修又は国際貢献活動のための休業を承認することができる。
(3) 自己啓発等休業の期間	条例で定める期間は、3年以内とする。
(4) 大学等教育施設	条例で定める教育施設は、次のとおりとする。 ア 大学（専攻科及び大学院を含む。） イ 学校教育法に規定する学校以外の教育施設で学校教育に類する教育を行うもののうち、他の法律に特別の規定があるものであって大学又は大学院に相当する教育を行うと認められる課程を置く教育施設 ウ ア又はイに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。） エ 短期大学 オ 専修学校 カ その他特に公務に関する能力の向上に資する課程を置く教育施設として人事委員会規則で定める教育施設
(5) 奉仕活動	国際貢献活動の対象となる条例で定める奉仕活動は、次のとおりとする。 ア 独立行政法人国際協力機構が自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動（必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。） イ 特定非営利活動法人が行う国際協力の促進に資する外国における奉仕活動（必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。） ウ 職員として参加することが適当であると任命権者が認める奉仕活動
(6) 自己啓発等休業の承認の申請	承認の申請は、自己啓発等休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容を明らかにして、自己啓発等休業を始めようとする日の1月前までに行わなければならない。
(7) 自己啓発等休業の期間の延長	ア 自己啓発等休業をしている職員は、(3)の休業の期間を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日及び当該期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容を明らかにして、当該期間の初日の1月前までに、任命権者に対し、自己啓発等休業の期間の延長を申請することができる。 イ 期間の延長は、人事委員会規則で定める特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。 ウ (2)は、自己啓発等休業の期間の延長について準用する。
(8) 自己啓発等休業の承認の取消事由	条例で定める承認の取消事由は、次のとおりとする。

<p>認の取消事由</p>	<p>ア 自己啓発等休業をしている職員が、正当な理由なく、大学等課程を休業し、若しくは授業を頻繁に欠席していること又は国際貢献活動の全部若しくは一部を行っていないこと。</p> <p>イ 自己啓発等休業をしている職員が、大学等課程を休学し、停学にされ、又は授業に欠席していること、国際貢献活動の全部又は一部を行っていないことその他の事情により、大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じていること。</p>
<p>(9) 職務復帰</p>	<p>自己啓発等休業の期間が終了したとき又は自己啓発等休業の承認が取り消されたときは、当該自己啓発等休業をしていた職員は、職務に復帰するものとする。</p>
<p>(10) 報告等</p>	<p>ア 自己啓発等休業をしている職員は、任命権者から求められた場合のほか、次の場合には大学等課程の履修又は国際貢献活動の状況について任命権者に報告しなければならない。</p> <p>(ア) 大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめた場合</p> <p>(イ) 大学等課程を休学し、停学にされ、若しくは授業を欠席している場合又は奉仕活動の全部若しくは一部を行っていない場合</p> <p>(ウ) 大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じている場合</p> <p>イ 任命権者は、自己啓発等休業をしている職員と定期的に連絡を取ることに、十分な意思疎通を図るものとする。</p>
<p>(11) 職務復帰後における号給の調整</p>	<p>自己啓発等休業から職務に復帰した場合におけるその者の号給について、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、当該自己啓発等休業の期間のうち特に職務に有用と認められるものについては100分の100以下、それ以外のもは100分の50以下の換算率により得た期間を引き続き勤務したものとみなして、人事委員会規則の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。</p>
<p>(12) 退職手当の取扱い</p>	<p>職員の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、自己啓発等休業をした期間（大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容が公務の能率的な運営に特に資するものと認められる場合等については、その期間の2分の1）を在職期間から除算する。</p>
<p>(13) 施行期日等</p>	<p>ア 施行期日は、公布日とするイを除き、平成20年4月1日とする。</p> <p>イ 自己啓発等休業の申請及び承認並びにこれらに関し必要な手続その他の行為は、この条例の施行日前においても行うことができる。</p> <p>ウ 次に掲げる条例について、職員定数（定員）の外に置くことができる職員に、自己啓発等休業をしている職員を加える。</p> <p>(ア) 鳥取県職員定数条例</p> <p>(イ) 鳥取県病院局企業職員定数条例</p> <p>(ウ) 鳥取県警察職員定員条例</p> <p>エ 次に掲げる条例について、職員の自己啓発等休業をしている期間については給与を支給しないこととする規定を加える。</p> <p>(ア) 現業職員の給与の種類及び基準に関する条例</p> <p>(イ) 企業局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例</p> <p>(ウ) 病院局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例</p>

職員の給与に関する条例等の一部改正について

1 条例の改正理由

人事委員会の職員の給与に関する報告及び勧告並びに人事管理に関する報告を踏まえ、職員の給与の改定を行う。

2 条例の概要

(1) 職員の給与に関する条例の一部改正

ア 給与の改定

(ア) 扶養手当の見直し

- a 配偶者に係る扶養手当を月額10,500円（現行 12,000円）に引き下げる。
- b 子等に係る扶養手当を月額6,500円（現行 6,000円）に引き上げる。

(イ) 期末手当の引下げ

期末手当の支給割合を年0.2月分（再任用職員にあつては、0.1月分）引き下げる。

イ 査定昇給の実施に伴う50歳を超える職員の昇給号給数の引下げ

50歳を超える職員について標準となる昇給号給数を2号給（現行 4号給）に、55歳を超える職員について標準となる昇給号給数を1号給（現行 2号給）に、それぞれ引き下げる。

(2) 関係条例の一部改正

ア 期末手当の引下げ

次の条例について、(1)のアの(イ)の改正事項に準じた改正を行う。

(ア) 任期付研究員の採用等に関する条例

(イ) 任期付職員の採用等に関する条例

イ 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例について、所要の規定の整備を行う。

(3) 施行期日等

ア 施行期日は、次のとおりとする。

(ア) (1)のア及び(2)のア

公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日のときは、その日）

(イ) (1)のイ及び(3)のイ

平成20年4月1日

(ウ) (2)のイ

公布日

イ 所要の経過措置を講ずる。

職員の育児休業等に関する条例等の一部改正について

1 条例の改正理由

地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）の一部が改正され、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするための環境整備として、地方公務員について、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための育児短時間勤務の制度を設けることができるようになったこと等にかんがみ、育児短時間勤務制度を導入するため必要な事項等を定める。

2 条例の概要

(1) 育児短時間勤務制度を導入するため、必要な事項を次のとおり定める。

ア 育児短時間勤務をすることができない職員	育児短時間勤務をすることができない職員は、次のとおりとする。 (ア) 非常勤職員 (イ) 臨時的任用職員 (ウ) 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 (エ) 職員の定年等に関する条例の規定により引き続いて勤務している職員 (オ) 育児短時間勤務をすることにより養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員 (カ) 育児短時間勤務により養育している時間に、職員以外の子の親が養育
-----------------------	--

	できる場合における当該職員
イ 育児短時間勤務の終了の日から1年を経過せず育児短時間勤務をすることができる特別の事情	<p>育児短時間勤務の終了の日から1年を経過せず育児短時間勤務をすることができる特別の事情を次のとおり定める。</p> <p>(ア) 産前休暇若しくは出産により育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするために現在の承認が取り消された後、当該子が死亡し、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。</p> <p>(イ) 休職又は停職の処分により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>(ウ) 育児短時間勤務職員の負傷等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、養育することができる状態に回復したこと。</p> <p>(エ) 異なる内容の育児短時間勤務に変更するため、育児短時間勤務の承認が取り消されたこと。</p> <p>(オ) 育児短時間勤務の終了後、当該育児短時間勤務をした職員の配偶者が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業等により養育したこと。</p> <p>(カ) 配偶者の入院等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の養育に著しい支障が生じることとなったこと。</p>
ウ 条例で定める勤務の形態	<p>育児休業法に定められた育児短時間勤務の形態に加えて、条例で定めることとされた交代制勤務職員等が育児短時間勤務をする場合の勤務の形態を次のとおり定める（(ウ)は船員に限る。）。</p> <p>(ア) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が20時間、24時間又は25時間となる勤務</p> <p>(イ) 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が20時間、24時間又は25時間となる勤務</p> <p>(ウ) 52週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合の日を週休日とし、週休日毎が毎4週間につき4日以上となるようにし、及び当該期間につき1週間当たりの勤務時間が20時間、24時間又は25時間となるように、かつ、毎4週間につき1週間当たりの勤務時間が42時間を超えない勤務</p>
エ 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続	<p>育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、承認の請求にあつては育児短時間勤務を始めようとする日、期間の延長の請求にあつてはその期間の末日の翌日のそれぞれ1月前までに行うものとする。</p>
オ 育児短時間勤務の承認の取消事由	<p>育児短時間勤務の承認の取消事由は、次のとおりとする。</p> <p>(ア) 育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、職員以外の子の親が養育することができることとなったとき。</p> <p>(イ) 育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするとき。</p> <p>(ウ) 内容の異なる育児短時間勤務を承認しようとするとき。</p>
カ 育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い	<p>(ア) 育児短時間勤務をした職員の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、育児短時間勤務をした期間の3分の1を在職期間から除算する。</p> <p>(イ) 退職手当の計算の基礎となる給料月額は、育児短時間勤務をしなかつ</p>

	たと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。
キ 育児短時間勤務の形態を継続させることができるやむを得ない事情等	育児短時間勤務の承認が失効した場合等に、次に掲げるやむを得ない事情がある場合には、当該育児短時間勤務をしていた職員に当該勤務の形態を継続させることができることとし、この場合における必要な手続等を定める。 (ア) 過員を生ずること。 (イ) 当該育児短時間勤務に伴い任用されている短時間勤務職員を短時間勤務職員として引き続き任用しておくことができないこと。
ク 育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用に係る任期の更新	育児短時間勤務に伴い任用する短時間勤務職員について、育児短時間勤務職員の育児短時間勤務の承認の請求に係る期間等の範囲内において、当該短時間勤務職員の任期を更新することができることとし、この場合における必要な手続等を定める。

- (2) 再度の育児休業をすることができる特別の事情に、「育児休業をしている職員が、当該職員の負傷等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」を加える。
- (3) 育児のための部分休業をすることができない職員に育児短時間勤務職員等を加える。
- (4) 育児のための部分休業の承認要件から職員の託児の態様、通勤の状況等を削除する。
- (5) 育児短時間勤務制度の導入に伴い、育児短時間勤務をしている職員の給与、勤務時間等に関する事項を定めるため、次の条例について、所要の改正を行う。
- ア 職員の給与に関する条例
 - イ 現業職員の給与の種類及び基準に関する条例
 - ウ 企業局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例
 - エ 職員の勤務時間、休暇等に関する条例
 - オ 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例
 - カ 病院局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例
 - キ 任期付研究員の採用等に関する条例
 - ク 任期付職員の採用等に関する条例
- (6) その他所要の規定の整備を行う。
- (7) 施行期日等
- ア 施行期日は、公布日とするイを除き、平成20年4月1日とする。
 - イ 育児短時間勤務の承認の請求及び当該請求に対する承認並びにこれらに関し必要な手続その他の行為は、この条例の施行日前においても行うことができる。