

# 議案参考資料

(議案第1号～議案第6号)

【平成20年第1回埼玉県後期高齢者医療広域連合議会定例会】



# 平成20年第1回埼玉県後期高齢者医療広域連合議会定例会 議案参考資料

議案第1号	埼玉県後期高齢者医療広域連合後期高齢者医療制度臨時特例基金条例の制定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
議案第2号	埼玉県後期高齢者医療広域連合保険給付費支払基金条例の制定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
議案第3号	埼玉県後期高齢者医療広域連合情報公開条例の一部を改正する条例の制定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5
議案第4号	埼玉県後期高齢者医療広域連合個人情報保護条例の一部を改正する条例の制定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
議案第5号	埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例の制定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・	19
議案第6号	埼玉県後期高齢者医療広域連合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・・・・・・・・・・・・・・・・・・	25



議案第1号参考資料

件名	埼玉県後期高齢者医療広域連合後期高齢者医療制度臨時特例基金条例の制定について
根拠法令等	地方自治法第241条
<p><b>【趣旨】</b></p> <p>被用者保険の被扶養者であった被保険者について、平成20年度の激変緩和措置に係る保険料減額分を国が全額措置することとなっており、その受入れにあたり、国の指導のもとに基金を設置するもので、地方自治法第241条の規定に基づき、基金の設置に関し必要な事項を定めたものである。</p> <p><b>【内容】</b></p> <p>(1) 基金の額 埼玉県後期高齢者医療広域連合が国から交付を受ける高齢者医療制度円滑導入臨時特例交付金の額とする。</p> <p>(2) 処分 基金は次に掲げる場合に限り、これを処分することができる。  <ul style="list-style-type: none"> <li>・被用者保険の被扶養者であった被保険者について、平成20年度の激変緩和措置に係る保険料の減額の財源に充てる場合</li> <li>・上記に規定する保険料の減額に関する広報啓発に要する費用その他法の円滑な施行のための準備経費等の財源に充てる場合</li> </ul> </p> <p>(3) この条例の失効 この条例は、平成22年3月31日限り、その効力を失う。この場合において、基金に残額があるときは、当該残額を国庫に納付する。</p>	
施行日	公布の日
<p><b>【その他参考事項】</b></p>	



議案第2号参考資料

件名	埼玉県後期高齢者医療広域連合保険給付費支払基金条例の制定について
根拠法令等	地方自治法第241条
<p><b>【趣旨】</b></p> <p>保険料額は、2か年における保険給付費等の必要額を基に算定し、全体額を見込んでいるもので、単年度ごとにおける保険給付費等とその年に徴収される保険料額を比べたときに、2年度目における保険給付費等に要する費用に不足が見込まれることから、このための財源に対応するために基金を設置するもので、地方自治法第241条の規定に基づき、基金の設置に関し必要な事項を定めたものである。</p> <p><b>【内容】</b></p> <p>(1) 積立額 基金として積み立てる額は、毎年度の後期高齢者医療事業特別会計歳入歳出予算の定めるところによる。</p> <p>(2) 処分 基金は、保険給付等に要する費用の不足額をうめるための財源に充てる場合に限り、これを処分することができる。</p>	
施行日	平成20年4月1日
<p><b>【その他参考事項】</b></p>	





議案第3号参考資料

件名	埼玉県後期高齢者医療広域連合情報公開条例の一部を改正する条例の制定について
根拠法令等	郵政民営化法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成17年法律第102号）等
<p><b>【趣旨】</b></p> <p>郵政民営化法等の施行等に伴い、必要な規定を整備するため、条例の一部を改正するもの。</p> <p><b>【内容】</b></p> <p>(1) 平成19年10月1日施行の郵政公社の民営化に伴い、日本郵政公社の役員及び職員を第7条第2号ウ中に規定された「公務員等」の定義規定から削除</p> <p>(2) その他、用字の整理</p>	
施行日	公布の日
<p><b>【その他参考事項】</b></p>	



埼玉県後期高齢者医療広域連合情報公開条例新旧対照表

改正前	改正後
<p>(利用者の責務)</p> <p>第4条 この条例の規定により公文書の開示を請求しようとするものは、この条例の目的に即し、権利の濫用にわたらぬよう、信義に従い、誠実かつ適正な<u>公開</u>の請求をしなければならない。</p> <p>2 (略)</p> <p>(公文書の開示義務)</p> <p>第7条 実施機関は、開示請求があったときは、開示請求に係る公文書に次の各号に掲げる情報（以下「不開示情報」という。）のいずれかが記録されている場合を除き、開示請求者に対し、当該公文書を開示しなければならない。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）で特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）又は特定の個人</p>	<p>(利用者の責務)</p> <p>第4条 この条例の規定により公文書の開示を請求しようとするものは、この条例の目的に即し、権利の濫用にわたらぬよう、信義に従い、誠実かつ適正な<u>開示</u>の請求をしなければならない。</p> <p>2 (略)</p> <p>(公文書の開示義務)</p> <p>第7条 実施機関は、開示請求があったときは、開示請求に係る公文書に次の各号に掲げる情報（以下「不開示情報」という。）のいずれかが記録されている場合を除き、開示請求者に対し、当該公文書を開示しなければならない。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）で特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）又は特定の個人</p>

<p>を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの。ただし、次に掲げる情報を除く。</p> <p>ア (略)</p> <p>イ (略)</p> <p>ウ 当該個人が公務員等（国家公務員法（昭和22年法律第120号）第2条第1項に規定する国家公務員（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人及び日本郵政公社法（平成14年法律第97号）第1条に規定する日本郵政公社の役員及び職員を除く。）、独立行政法人等（独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成13年法律第140号）第3条第1項に規定する独立行政法人等（平成13年法律第140号）第2条第1項に規定する独立行政法人等（昭和三十五年法律第261号）の役員及び職員、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第2条に規定する地方公務員並びに地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第1項に規定する地方独立行政法人をいう。以下同じ。）の役員及び職員）の役員及び職員）において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び当該職</p>	<p>を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの。ただし、次に掲げる情報を除く。</p> <p>ア (略)</p> <p>イ (略)</p> <p>ウ 当該個人が公務員等（国家公務員法（昭和22年法律第120号）第2条第1項に規定する国家公務員（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人の役員及び職員を除く。）、独立行政法人等（独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成13年法律第140号）第2条第1項に規定する独立行政法人等をいう。以下同じ。）の役員及び職員、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第2条に規定する地方公務員並びに地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第1項に規定する地方独立行政法人をいう。以下同じ。）の役員及び職員をいう。以下同じ。）の役員及び職員）において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び当該職</p>
---	---

<p>遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職及び当該職務の遂行の内容に係る部分</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>(開示請求に対する決定等)</p> <p>第11条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 実施機関は、前2項の規定により開示請求に係る公文書の全部又は一部を開示しない旨の通知をすときは、当該書面にその理由を示さなければならぬ。この場合において、実施機関は、当該公文書の公開を拒む理由がなくなる期日をおらかじめ明示することができるときは、その期日を明らかにしなければならぬ。</p> <p>(実施状況の公表)</p> <p>第33条 広域連合長は、毎年1回各実施機関の公文書の開示等についての実施状況を取りまとめ、これを公表しなければならぬ。</p>	<p>務の遂行の内容に係る部分</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>(開示請求に対する決定等)</p> <p>第11条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 実施機関は、前2項の規定により開示請求に係る公文書の全部又は一部を開示しない旨の通知をすときは、当該書面にその理由を示さなければならぬ。この場合において、実施機関は、当該公文書の開示を拒む理由がなくなる期日をおらかじめ明示することができるときは、その期日を明らかにしなければならぬ。</p> <p>(実施状況の公表)</p> <p>第33条 広域連合長は、毎年度1回、各実施機関の公文書の開示等についての実施状況を取りまとめ、これを公表しなければならぬ。</p>
---	--



議案第4号参考資料

件名	埼玉県後期高齢者医療広域連合個人情報保護条例の一部を改正する条例の制定について
根拠法令等	郵政民営化法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成17年法律第102号）等
<p>【趣旨】</p> <p>郵政民営化法等の施行等に伴い、必要な規定を整備するため、条例の一部を改正するもの。</p> <p>【内容】</p> <p>(1) 平成19年10月1日施行の郵政公社の民営化に伴い、日本郵政公社の役員及び職員を第19条第3号ウ中に規定された「公務員等」の定義規定から削除</p> <p>(2) 第39条第1号中の「第3項」は、個人情報の収集に関する規定であるが、もともと保有できない情報であり、規定の必要がないことから、「及び第3項」を削除</p> <p>(3) その他、用字の整理</p>	
施行日	公布の日
【その他参考事項】	





埼玉県後期高齢者医療広域連合個人情報保護条例新旧対照表

改正前	改正後
<p>(保有個人情報の開示義務)</p> <p>第19条 実施機関は、開示請求があつたときは、開示請求に係る保有個人情報に次の各号に掲げる情報（以下「不開示情報」という。）のいずれかが含まれている場合を除き、開示請求者に対し、当該保有個人情報を開示しなければならない。</p> <p>い。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 開示請求者以外の個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により開示請求者以外の特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、開示請求者以外の特定の個人を識別することができるものを含む。）又は開示請求者以外の特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお開示請求者以外の個人の権利利益を</p>	<p>(保有個人情報の開示義務)</p> <p>第19条 実施機関は、開示請求があつたときは、開示請求に係る保有個人情報に次の各号に掲げる情報（以下「不開示情報」という。）のいずれかが含まれている場合を除き、開示請求者に対し、当該保有個人情報を開示しなければならない。</p> <p>い。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 開示請求者以外の個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により開示請求者以外の特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、開示請求者以外の特定の個人を識別することができるものを含む。）又は開示請求者以外の特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお開示請求者以外の個人の権利利益を</p>

<p>害するおそれがあるもの。ただし、次に掲げる情報を除く。</p> <p>ア (略)</p> <p>イ (略)</p> <p>ウ 当該個人が公務員等（国家公務員法（昭和22年法律第120号）第2条第1項に規定する国家公務員（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人及び日本郵政公社の役員及び職員を除く。））、独立行政法人等の役員及び職員、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第2条に規定する地方公務員並びに地方独立行政法人の役員及び職員をいう。）である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職務の遂行に係る情報及び当該職務遂行の内容に係る部分</p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>(7) (略)</p> <p>(利用停止請求権)</p>	<p>害するおそれがあるもの。ただし、次に掲げる情報を除く。</p> <p>ア (略)</p> <p>イ (略)</p> <p>ウ 当該個人が公務員等（国家公務員法（昭和22年法律第120号）第2条第1項に規定する国家公務員（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人の役員及び職員を除く。））、独立行政法人等の役員及び職員、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第2条に規定する地方公務員並びに地方独立行政法人の役員及び職員をいう。）である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報のうち、当該公務員等の職務の遂行に係る情報及び当該職務遂行の内容に係る部分</p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>(7) (略)</p> <p>(利用停止請求権)</p>
--	--

<p>第39条 何人も、自己を本人とする保有個人情報がある各号のいずれかに該当するときは、この条例の定めるところにより、当該保有個人情報を保有する実施機関に対し、当該各号に定める措置を請求することができる。ただし、当該保有個人情報の利用の停止、消去又は提供の停止（以下「利用停止」という。）に関して法令又は他の条例の規定により特別の手續が定められているときは、この限りでない。</p> <p>(1) 当該保有個人情報を保有する実施機関により適法に取得されたものでないとき、第7条第2項及び第3項の規定に違反して保有されているとき、又は第13条第1項及び第2項の規定に違反して利用されているとき 当該保有個人情報の利用の停止又は消去</p> <p>(2) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>(審査会)</p>	<p>第39条 何人も、自己を本人とする保有個人情報が次の各号のいずれかに該当するときは、この条例の定めるところにより、当該保有個人情報を保有する実施機関に対し、当該各号に定める措置を請求することができる。ただし、当該保有個人情報の利用の停止、消去又は提供の停止（以下「利用停止」という。）に関して法令又は他の条例の規定により特別の手續が定められているときは、この限りでない。</p> <p>(1) 当該保有個人情報を保有する実施機関により適法に取得されたものでないとき、第7条第2項及び第3項の規定に違反して保有されているとき、又は第13条第1項及び第2項の規定に違反して利用されているとき 当該保有個人情報の停止又は消去</p> <p>(2) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>(審査会)</p>
<p>第48条 個人情報保護制度の適正かつ円滑な運営を図るため、埼玉県後期高齢者医療広域連合個人情報保護審査会（以</p>	<p>第48条 個人情報保護制度の適正かつ円滑な運営を図るため、埼玉県後期高齢者医療広域連合個人情報保護審査会（以</p>

<p>下「審査会」という。)を置く。</p> <p>2 審査会は、次に掲げる事項を所掌する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 第7条第3項第2号に掲げる事由により個人情報情報を収集しようとするとき、又は<u>同条第4項第9号</u>に掲げる事由により本人以外のものから個人情報情報を収集しようとするときは、その適正等を確認するため、実施機関の求めに応じ、意見を提出すること。</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>4 (略)</p> <p>5 (略)</p> <p>6 (略)</p> <p>7 (略)</p> <p>8 (略)</p> <p>9 (略)</p>	<p>下「審査会」という。)を置く。</p> <p>2 審査会は、次に掲げる事項を所掌する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 第7条第3項第2号に掲げる事由により個人情報情報を収集しようとするとき、又は<u>第同条第4項第9号</u>に掲げる事由により本人以外のものから個人情報情報を収集しようとするときは、その適正等を確認するため、実施機関の求めに応じ、意見を提出すること。</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>4 (略)</p> <p>5 (略)</p> <p>6 (略)</p> <p>7 (略)</p> <p>8 (略)</p> <p>9 (略)</p>	<p>下「審査会」という。)を置く。</p> <p>2 審査会は、次に掲げる事項を所掌する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 第7条第3項第2号に掲げる事由により個人情報情報を収集しようとするとき、又は<u>同条第4項第9号</u>に掲げる事由により本人以外のものから個人情報情報を収集しようとするときは、その適正等を確認するため、実施機関の求めに応じ、意見を提出すること。</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>4 (略)</p> <p>5 (略)</p> <p>6 (略)</p> <p>7 (略)</p> <p>8 (略)</p> <p>9 (略)</p>	<p>下「審査会」という。)を置く。</p> <p>2 審査会は、次に掲げる事項を所掌する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 第7条第3項第2号に掲げる事由により個人情報情報を収集しようとするとき、又は<u>第同条第4項第9号</u>に掲げる事由により本人以外のものから個人情報情報を収集しようとするときは、その適正等を確認するため、実施機関の求めに応じ、意見を提出すること。</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>4 (略)</p> <p>5 (略)</p> <p>6 (略)</p> <p>7 (略)</p> <p>8 (略)</p> <p>9 (略)</p>
--	---	--	---

10 (略)	10 (略)
11 (略)	11 (略)
12 (略)	12 (略)
13 (略)	13 (略)



議案第5号参考資料

件名	埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例の制定について
根拠法令等	地方公務員の育児休業等に関する法律
<p><b>【趣旨】</b></p> <p>地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正により、育児短時間勤務制度が導入されたこと等に伴い、必要な事項を定めるため、条例の一部を改正するもの。</p> <p><b>【内容】</b></p> <p>職員が職務を完全に離れることなく育児を可能とする、育児のための短時間勤務を認める育児短時間勤務制度の導入に伴い、次の規定を追加するものである。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 育児短時間勤務職員等の1週間当たりの勤務時間の規定</li> <li>(2) 育児短時間勤務職員等の週休日及び勤務時間の割振りの規定</li> <li>(3) 特別の形態によって勤務する育児短時間勤務職員等の週休日の規定</li> <li>(4) 育児短時間勤務職員等の正規の勤務時間以外の時間における勤務の規定</li> <li>(5) 育児短時間勤務職員等の年次有給休暇の付与日数の規定</li> </ol>	
施行日	公布の日
<p><b>【その他参考事項】</b></p> <p>育児短時間勤務制度：職員が職務を完全に離れることなく育児を可能とする、育児のための短時間勤務を認める制度</p>	





埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例 新旧対照表

改正前	改正後
<p>(1 週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、広域連合長の承認を得て、別に定めることができる。 (週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日)をいう。以下同じ。)</p>	<p>(1 週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成30年法律第110号)第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。)の承認を受けた職員(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)の1週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容(同法第17条の規定によりすることとなった短時間勤務にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。)に従い、任命権者が定める。</p> <p>3 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前2項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、広域連合長の承認を得て、別に定めることができる。 (週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日)をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。</p>

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。

第4条 (略)

2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等)を設けることが困難である職員については、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日(育児短時間勤務職員等)を設ける場合には、この限りでない。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第8条 任命権者は、広域連合長(労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業にあつては労働基準監督署長)の許可を受けて、第2条から第5条までに規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができ

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第4条 (略)

2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等)にあっては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日(育児短時間勤務職員等)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要(育児短時間勤務職員等)にあっては、当該育児短時間勤務等の内容により、4週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等にあっては、8日以上)の週休日(育児短時間勤務職員等)を設けることが困難である職員については、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上(育児短時間勤務職員等)にあっては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日(育児短時間勤務職員等)を設ける場合には、この限りでない。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第8条 任命権者は、広域連合長(労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業にあつては労働基準監督署長)の許可を受けて、第2条から第5条までに規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができ

る。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合と

して規則で定める場合に限り、当該断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合には、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

(年次有給休暇)

第14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、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等にあつては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数)

2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

(年次有給休暇)

第14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、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日



議案第6号参考資料

件名	埼玉県後期高齢者医療広域連合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
根拠法令等	地方公務員の育児休業等に関する法律
<p><b>【趣旨】</b></p> <p>地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正により、育児短時間勤務制度が導入されたこと等に伴い、必要な事項を定めるため、条例の一部を改正するもの。</p> <p><b>【内容】</b></p> <p>(1) 再度の育児休業をすることができる特別の事情の追加 再度の育児休業をすることができる特別の事情として、負傷等により子を養育することができなくなった職員が育児休業の承認を取り消された後、当該負傷等から回復した場合等を規定</p> <p>(2) 育児短時間勤務制度の導入に係る規定の追加</p> <p>①育児短時間勤務をすることができない職員 非常勤職員、臨時的に任用される職員、配偶者が育児休業をしている職員、職員以外の子の親が養育することができる状態にある当該職員</p> <p>②育児短時間勤務職員についての勤務の形態</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・週休日以外の日において1日当たり4時間(週20時間)</li> <li>・週休日以外の日において週2日半(週19時間30分)</li> </ul> <p>③育児短時間勤務職員についての給与の取扱い 当該職員を派遣した関係市町村の給与等について定めた条例の規定による。</p> <p>(3) 部分休業の承認要件の緩和</p>	
施行日	公布の日
<p><b>【その他参考事項】</b></p> <p>育児短時間勤務制度：職員が職務を完全に離れることなく育児を可能とする、育児のための短時間勤務を認める制度</p>	



埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例新旧対照表

改正前	改正後
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、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。以下「育児休業法」という。)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) 非常勤職員</p> <p>(2) 臨時的に任用される職員</p> <p>(3) <u>育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採</u></p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、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。以下「育児休業法」という。)第2条第1項、第3条第2項、第5条第2項、第7条、第8条、第10条第1項及び第2項、第14条及び第15条(これらの規定を同法第17条において準用する場合を含む)、第17条並びに第19条第1項及び第2項の規定に基づき、並びに同法を実施するため、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) 非常勤職員</p> <p>(2) 臨時的に任用される職員</p>

用された職員

(4) 育児休業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  
(5) 前号に掲げる職員のほか、育児休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

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) 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当該職員と別居することとなったこと。

(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

(3) 育児休業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  
(4) 前号に掲げる職員のほか、職員が育児休業により養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

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) 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当該育児休業の承認が効力を失い、又は第5条第2号に掲げ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、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当該職員と別居することとなったこと。

(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を。

休職又は停職の期間が終了したことを。

(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。

(3) 育児休業の請求の際両親が育児休業計画書により子を養育する  
ための計画について育児休業計画書により任命権者に申し出た職員が当該請求に係る育児休業をし、当該育児休業の終了後、当該職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が3月以上の期間にわたり当該子を常態として養育したことを（この号の規定に該当したことにより当該子について既に育児休業をしたことがある場合を除く。）。

(4) 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、当該育児休業をした職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の規則で定める方法により養育したことを（当該職員が、当該育児休業の請求の際両親が当該方法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。）。

(4) 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を終了した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休業に係る子について再度の育児休業をしなければその養育に著しい

(5) 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っ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再度の育児休業をしなければその養育に著しい

<p>しい支障が生じることとなったこと。</p> <p>(育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)</p> <p>第4条 略</p> <p>(育児休業の承認の取消事由)</p> <p>第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。</p> <p>(1) <u>育児休業に係る子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。</u></p> <p>(2) 育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするとき。</p> <p><u>(任期付採用職員の任期の更新)</u></p> <p>第6条 <u>任命権者は、育児休業法第6条第3項の規定により任期を更新する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならぬ。</u></p>	<p>支障が生じることとなったこと。</p> <p>(育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)</p> <p>第4条 略</p> <p>(育児休業の承認の取消事由)</p> <p>第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。</p> <p>(1) <u>職員が育児休業により養育している子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。</u></p> <p>(2) 育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするとき。</p>
---	--

<p><u>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</u></p> <p><u>第6条</u> 期末手当又は勤勉手当（以下「期末手当等」という。）の基準日に育児休業をしている職員の期末手当等の支給については、当該職員を派遣した関係市町村の職員の育児休業等について定めた条例の例による。</p>	<p><u>(期末手当等の支給)</u></p> <p><u>第7条</u> 期末手当又は勤勉手当（以下「期末手当等」という。）の基準日に育児休業をしている職員の期末手当等の支給については、当該職員を派遣した関係市町村の職員の育児休業等について定めた条例の例による。</p>
<p><u>(育児休業をした職員の職務復帰後ににおける給与等の取扱</u> <u>い)</u></p> <p><u>第7条</u> 育児休業をした職員が職務に復帰した場合の当該育児休業をした期間、給与等の取扱いについては、当該職員を派遣した関係市町村の職員の育児休業等について定めた条例の例による。</p>	<p><u>(職務復帰後ににおける給与等の取扱い)</u></p> <p><u>第8条</u> 育児休業をした職員が職務に復帰した場合の当該育児休業をした期間、給与等の取扱いについては、当該職員を派遣した関係市町村の職員の育児休業等について定めた条例の例による。</p>
<p><u>(育児短時間勤務をすることができない職員)</u></p> <p><u>第8条</u> 育児休業法第10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) 非常勤職員</p> <p>(2) 臨時的に任用される職員</p> <p>(3) 育児短時間勤務（育児休業法第10条第1項に規定す</p>	

る育児短時間勤務をいう。以下同じ。）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

(4) 前号に掲げる職員のほか、職員が育児短時間勤務をす  
ることにより養育しようとする時間において、育児短時間  
勤務をすることにより養育しようとする子を当該職員以外  
の当該子の親が養育することができる場合における当該職

員

(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とする特別の事  
情)

第9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) 育児短時間勤務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当該育児短時間勤務の承認が  
効力を失い、又は第12条第2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。

(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。

(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の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。

(4) 育児短時間勤務の承認が、第12条第3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。

(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、当該育児短時間勤務をした職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の規則で定める方法により養育したこと（当該職員が、当該育児短時間勤務の請求の際

両親が当該方法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。)

(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。

(育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態)

第10条 育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態は、次の各号に定める勤務の形態(同項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態を除く。)とする。

(1) 日曜日及び土曜日を週休日(埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例(平成19年広域連合条例第6号)第3条第1項に規定する週休日をいう。以下この条において同じ。)とし、週休日以外の日において1日につき4時間となるように勤務するこ

と。

(2) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき4時間となるように勤務すること。

(育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続)

第11条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、規則で定める育児短時間勤務承認請求書により、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに行うものとする。

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

第12条 育児休業法第12条において準用する同法第5条第2項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

(1) 職員が育児短時間勤務により養育している子を、当該育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、当該職員以外の当該子の親が養育することができることとなつたとき。

(2) 育児短時間勤務をしている職員について当該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。

(3) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとするとき。

(育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情)  
第13条 育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情は、過員を生ずることとする。

(育児短時間勤務の例による短時間勤務に係る職員への通知)  
第14条 任命権者は、育児休業法第17条の規定による短時間勤務をさせる場合又は当該短時間勤務が終了した場合に、職員に対し、書面によりその旨を通知しなければならぬ。



<p><u>(育児短時間勤務職員についての給与の取扱い)</u></p> <p><u>第15条 育児短時間勤務の承認を受けた職員(育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。)の給与等の取扱いについては、当該職員を派遣した関係市町村の給与等について定めた条例の規定による。</u></p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p><u>第16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。</u></p> <p>(1) 非常勤職員</p>	<p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p><u>第9条 育児休業法第9条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</u></p> <p>(1) 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を除く。)</p> <p>(2) 部分休業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</p> <p>(3) 前号に掲げる職員のほか、<u>部分休業をしようとする時間において、部分休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該</u></p>
<p>(2) <u>育児短時間勤務又は育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</u></p> <p>(3) 部分休業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</p> <p>(4) 前号に掲げる職員のほか、<u>職員が部分休業により養育しようとする時間において、養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における</u></p>	<p>(2) 部分休業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</p> <p>(3) 前号に掲げる職員のほか、<u>部分休業をしようとする時間において、部分休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該</u></p>

職員	当該職員
<p><u>(部分休業)</u></p> <p><u>第10条</u> 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成19年広域連合条例第6号）第18条の規定その他これに相当する条例等の規定による育児休暇を承認されている職員については、2時間から当該職員の育児休暇に係る時間を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行うものとする。</p> <p><u>第11条</u> 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。</p> <p><u>第12条</u> 第5条の規定は、部分休業について準用する。</p>	<p><u>(部分休業の承認)</u></p> <p><u>第17条</u> 部分休業の承認は、正規の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 <u>埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成19年広域連合規則第5号）第33条の規定による育児休暇を承認されている職員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。</u></p> <p><u>(部分休業をしている職員の給与の取扱い)</u></p> <p><u>第18条</u> 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合の給与等の取扱いについては、当該職員を派遣した関係市町村の育児休業について定めた条例の例による。</p> <p><u>(部分休業の承認の取消事由)</u></p> <p><u>第19条</u> 第12条の規定は、部分休業について準用する。</p>

<p>(委任) 第13条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。</p> <p>附 則 この条例は、公布の日から施行する。</p>	<p>(委任) 第20条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。</p> <p>附 則 この条例は公布の日から施行する。</p>
--	---

