

令和元年第1回定例会

議案参考資料

令和元年11月12日

## 議案参考資料目次

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 議案第10号 | 埼玉県後期高齢者医療広域連合会計年度任用職員のサービスの宣誓に関する条例の制定について……………   | 1  |
| 議案第11号 | 埼玉県後期高齢者医療広域連合会計年度任用職員の報酬等に関する条例の制定について……………       | 2  |
| 議案第12号 | 会計年度任用職員制度の導入に伴う関係条例の整理に関する条例の制定について……………          | 4  |
| 議案第13号 | 埼玉県後期高齢者医療広域連合職員等の旅費に関する条例の一部を改正する条例の制定について……………   | 14 |
| 議案第14号 | 令和元年度埼玉県後期高齢者医療広域連合一般会計補正予算（第1号）……………              | 別冊 |
| 議案第15号 | 令和元年度埼玉県後期高齢者医療広域連合後期高齢者医療事業特別会計補正予算（第1号）……………     | 別冊 |
| 議案第16号 | 平成30年度埼玉県後期高齢者医療広域連合一般会計歳入歳出決算認定について……………          | 別冊 |
| 議案第17号 | 平成30年度埼玉県後期高齢者医療広域連合後期高齢者医療事業特別会計歳入歳出決算認定について…………… | 別冊 |

議案第10号参考資料

|  |   |
|--|---|
| 件名   | 埼玉県後期高齢者医療広域連合会計年度任用職員のサービスの宣誓に関する条例の制定について   |
| 根拠法令等  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項</li> <li>・ 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第31条</li> </ul> |
| <p><b>【趣旨】</b></p> <p>地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行により、会計年度任用職員制度が導入されることに伴い、地方公務員法第31条の規定に基づく、会計年度任用職員のサービスの宣誓に関し必要な事項を定めるため、埼玉県後期高齢者医療広域連合会計年度任用職員のサービスの宣誓に関する条例を制定する必要があることから、この案を提出するものである。</p> <p><b>【内容】</b></p> <p><b>サービスの宣誓に関する事項の規定</b></p> <p>宣誓書様式等、サービスの宣誓に関する必要事項を規定する。</p> |   |
| 施行日  | 令和2年4月1日から施行する。   |
| <p><b>【その他参考事項】</b></p>  |   |

議案第 1 1 号参考資料

|   |   |
|---|---|
| 件 名   | 埼玉県後期高齢者医療広域連合会計年度任用職員の報酬等に関する条例の制定について   |
| 根拠法令等   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方公務員法（昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号）第 2 2 条の 2 第 1 項</li> <li>・ 地方自治法（昭和 2 2 年法律第 6 7 号）第 2 0 3 条の 2</li> </ul> |
| <p><b>【趣 旨】</b></p> <p>地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行により、会計年度任用職員制度が導入されることに伴い、会計年度任用職員に対する報酬、費用弁償及び期末手当に関し必要な事項を定めるため、埼玉県後期高齢者医療広域連合会計年度任用職員の報酬等に関する条例を制定する必要があるため、この案を提出するものである。</p> <p><b>【内 容】</b></p> <p>条例の制定内容は、次のとおりである。</p> <p>(1) 報酬に関する事項（第 2 条～第 5 条、第 7 条、第 1 0 条、附則）</p> <p>広域連合が任用するパートタイム会計年度任用職員に対しては報酬が支給されるため、報酬額（基本額、地域手当相当額、時間外勤務、休日勤務）の決定に関する基本事項、計算期間、及び減額について規定する。なお、報酬額の決定に関しては、埼玉県の会計年度任用職員の報酬等基準額表に基づき決定する。</p> <p>また、会計年度任用職員制度への移行における経過措置として、現在任用している嘱託員が会計年度任用職員へ移行する場合の報酬額は、現給保障とする。</p> <p>(2) 費用弁償に関する事項（第 8 条、第 9 条）</p> <p>通勤に係る費用及び公務のための旅行に係る費用として費用弁償が支給されるため、支給要件や支給額に関し規定する。なお、通勤に係る費用及び公務のための旅行に係る費用弁償額は、現行の嘱託員に対する支給内容と同基準にて支給する。</p> <p>(3) 期末手当に関する事項（第 6 条）</p> <p>期末手当の支給要件や、支給額の決定にあたっての基礎額、支給割合及び在職期間割合の取扱いについて規定する。なお、支給割合については、埼玉県の常勤職員や埼玉県の会計年度任用職員と同様の支給割合（現行は年度 2 . 6 ヶ月）とする。</p> |   |
| 施 行 日   | 令和 2 年 4 月 1 日から施行する。   |
| <b>【その他参考事項】</b>  |   |

# 会計年度任用職員制度について

## 1 制度導入の理由と改正内容

地方公共団体における行政需要の多様化に対応するため、臨時・非常勤職員が年々増加しているが、臨時・非常勤職員の適正な任用、勤務条件を確保することが求められている。

- ・特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保
- ・一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化
- ・会計年度任用職員に対する給付の規定の整備

地方公務員法及び地方自治法の一部改正が行われ、令和2年4月1日より施行

## 2 会計年度任用職員

勤務時間に応じて次のとおり区分される。

- (1) パートタイム会計年度任用職員  
週の勤務時間が常勤職員と異なる職員  
(週の勤務時間が38時間45分よりも短い職員)
- (2) フルタイム会計年度任用職員  
週の勤務時間が常勤職員と同一の職員  
(週の勤務時間が38時間45分の職員)

## 3 広域連合の移行イメージ



現在、広域連合で雇用している嘱託職員(非常勤の特別職)の勤務時間は、9時から17時までとなっているため、パートタイム会計年度任用職員に移行する予定です。

## 4 現行制度との主な変更点

|       | 非常勤の特別職員   |
|-------|--|
| 任用期間  | 採用の日から会計年度の末日までの期間の範囲内   |
| 勤務時間  | 必要な時間 (9時～17時)<br>報酬額：職に応じて設定<br>(職務+通勤手当相当)<br>期末手当：なし<br>※ 報酬額は広域連合嘱託員の身分取扱いに関する規程に基づき決定 |
| 給付    | 報酬額：職に応じて設定<br>(現給保障)<br>費用弁償：通勤手当相当<br>期末手当： <b>常勤職員と同様(2.6ヶ月分)</b>                       |
| 休暇・休業 | 年次休暇・特別休暇等<br>年齢上限なし   |
| 採用    | 年齢上限なし<br>・地方公務員法上の服務規定適用なし<br>・兼業可  |

## 会計年度任用職員

|                        |   |
|------------------------|---|
| 採用の日から会計年度の末日までの期間の範囲内 | パートタイム：必要な時間 (9時～17時)<br>報酬額：職に応じて設定<br>(現給保障)<br>費用弁償：通勤手当相当<br>期末手当： <b>常勤職員と同様(2.6ヶ月分)</b><br>※ 報酬・期末手当は埼玉県<br>の会計年度任用職員報酬<br>条例・規則の規定に基づき決定 |
| 年次休暇・特別休暇等             | 年齢上限なし  |
| 採用                     | 年齢上限なし<br>・地方公務員法上の服務規定適用あり<br>・パートタイムは兼業可  |

議案第 12 号参考資料

|   |   |
|---|---|
| 件名  | 会計年度任用職員制度の導入に伴う関係条例の整理に関する条例の制定について  |
| 根拠法令等   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 22 条の 2 第 1 項</li> <li>・ 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 26 条の 4 第 1 項及び第 2 項</li> <li>・ 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 28 条第 3 項</li> <li>・ 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 29 条第 4 項</li> <li>・ 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 2 条第 1 項</li> <li>・ 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 1 項</li> <li>・ 地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）第 69 条第 1 項</li> </ul> |
| <p><b>【趣旨】</b></p> <p>地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行により、会計年度任用職員制度が導入されることに伴い、会計年度任用職員に対する公務災害補償、分限、懲戒、及び育児休業等に関し必要な事項を定める必要があることから、この案を提出するものである。</p> <p><b>【内容】</b></p> <p>① <b>公務災害補償</b></p> <p>埼玉県後期高齢者医療広域連合議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例において、補償の対象となる職員の定義に会計年度任用職員を加える。</p> <p>② <b>分限</b></p> <p>埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の分限に関する手続及び効果に関する条例において、会計年度任用職員の休職期間は、1 会計年度で任用されるため、「任期の範囲内で」と規定する。</p> <p>③ <b>懲戒</b></p> <p>埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の懲戒に関する手続及び効果に関する条例において、会計年度任用職員の報酬の減給について規定する。</p> <p>④ <b>育児休業等</b></p> <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において、会計年度任用職員の育児休業及び部分休業について規定する。</p> |   |
| 施行日   | 令和 2 年 4 月 1 日から施行する。   |
| <p><b>【その他参考事項】</b></p>   |   |

会計年度任用職員制度の導入に伴う関係条例の整理に関する条例新旧対照表

第1条 埼玉県後期高齢者医療広域連合議会の議員その他非常勤の議員の公務災害補償等に関する条例の一部改正

| 新  | 旧  |
|--|--|
| <p>(職員)</p> <p>第2条 この条例において「職員」とは、議会の議員、広域連合長、副広域連合長、委員会の非常勤の委員、非常勤の監査委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、非常勤の調査員、<u>会計年度任用職員</u>その他の非常勤の職員（地方公務員災害補償法施行令（昭和42年政令第274号）第1条に規定する職員を除く。）で<u>労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の適用を受ける者以外の者</u>をいう。</p> <p>(介護補償)</p> <p>第15条 傷病補償年金又は障害補償年金を受ける者が、当該傷病補償年金又は障害補償年金を支給すべき事由となった障害であつて規則で定める程度のものにより、常時又は随時介護を要する状態にあり、かつ、常時又は随時介護を受けている場合においては、介護補償として、当該介護を受けている期間、常時又は随時介護を受ける場合に通常要する費用を考慮して広域連合長が定める金額を支給する。ただし、次に掲げる場合には、その入院し、又は入所している期間については、介護補償は、行わない。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第5条第11項に規定する障害者支援施設（次号において「障害者支援施設」という。）に入所している場合（<u>同条第7</u></p> | <p>(職員)</p> <p>第2条 この条例において「職員」とは、議会の議員、広域連合長、副広域連合長、委員会の非常勤の委員、非常勤の監査委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、非常勤の調査員及び<u>嘱託員</u>その他の非常勤の職員（地方公務員災害補償法施行令（昭和42年政令第274号）第1条に規定する職員を除く。）で次に掲げる者以外の者をいう。</p> <p>(1) <u>労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の適用を受ける者</u></p> <p>査</p> <p>(介護補償)</p> <p>第15条 傷病補償年金又は障害補償年金を受ける権利を有する者が、当該傷病補償年金又は障害補償年金を支給すべき事由となった障害であつて規則で定める程度のものにより、常時又は随時介護を要する状態にあり、かつ、常時又は随時介護を受けている場合においては、介護補償として、当該介護を受けている期間、常時又は随時介護を受ける場合に通常要する費用を考慮して広域連合長が定める金額を支給する。ただし、次に掲げる場合には、その入院し、又は入所している期間については、介護補償は、行わない。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第5条第11項に規定する障害者支援施設（次号において「障害者支援施設」という。）に入所している場合（<u>同条第6項</u></p> |

|   |   |
|---|---|
| 項に規定する生活介護（次号において「生活介護」という。）を受けている場合に限る。） | 規定する生活介護（次号において「生活介護」という。）を受けている場合に限る。） |
| (3) (略)                                   | (3) (略)                                 |
| 2 (略)                                     | 2 (略)                                   |

第2条 埼玉県後期高齢者医療広域連合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

| 新   | 旧  |
|---|--|
| (休職の効果)<br>第3条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ個々の場合について任命権者が定める。<br>2～5 (略)            | (休職の効果)<br>第3条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ個々の場合について任命権者が定める。<br>2～5 (略) |
| 6 法第22条の2第1項第1号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「 <u>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</u> 」とする。 |  |

第3条 埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の懲戒に関する手続及び効果に関する条例の一部改正

| 新   | 旧  |
|---|--|
| (減給の効果)<br>第3条 減給は、6月以下の期間、給料（ <u>地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる会計年度任用職員については、報酬の額（埼玉県後期高齢者医療広域連合会計年度任用職員の報酬等に関する条例（令和元年条例第号）第2条第3項又は第4項の報酬の基本額に限る。）</u> ）の月額の10分の1以下に相当する額を減ずるものとする。 | (減給の効果)<br>第3条 減給は、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。 |

第4条 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改正

| 新   | 旧   |
|---|---|
| <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) 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</p> <p>(2) 次のいずれかに該当する常時勤務することを要しない職員（以下「非常勤職員」という。）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>(ア) 任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員</p> <p>(イ) 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。）（第2条の4の規定に該当する場合には、2歳に達する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、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>(ウ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</p> <p>イ 第2条の3第3号に掲げる場合に該当する非常勤職員（その養育する子が1歳に達する日（以下、この号及び同条において「1歳到達日」という。）（当該子について当該非常勤職員がする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）において育児休業をしている非常勤職員に限る。）</p> <p>ウ 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、当該育児休業に係る子について、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ことに伴い、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</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、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とする。</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</p> <p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める者)</p> <p>第2条の2 (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 <u>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、当該各号に定める日とする。</u></p> <p>(1) <u>次号及び第3号に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の1歳到達日</u></p> <p>(2) <u>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。)</u> 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産前産後の休暇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)</p> <p>(3) <u>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</u></p> | <p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める者)</p> <p>第2条の2 (略)</p> <p>(新設)</p> |
|---|---|

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ない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は、当該子の1歳6か月到達日

ア 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員がする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）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歳到達日（当該配偶者が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）において地方等育児休業をしている場合

イ 当該子の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規則で定める場合に該当する場合

（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

（新設）

|  |   |
|--|---|
| <p>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は、</p> <p>(1) <u>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</u></p> <p>(2) <u>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</u></p> <p>(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間)</p> <p><u>第2条の5</u> (略)</p> <p>(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)</p> <p>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。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(6) <u>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支障が生じること</u></p> | <p>(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間)</p> <p><u>第2条の3</u> (略)</p> <p>(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)</p> <p>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。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(6) <u>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つたこと。</u></p> |
|--|---|

|  |   |
|--|---|
| <p>となつたこと。</p> <p>(7) <u>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。</u></p> <p>(8) <u>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が、当該育児休業に係る子について、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ことに伴い、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こと。</u></p>                                  | <p>(新設)</p> <p>(新設)</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 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、<u>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</u>その他の育児休業の期間の延長を請求した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の養育に著しい支障が生じたこととする。</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 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その他の育児休業の期間の延長を請求した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の養育に著しい支障が生じたこととする。</p>  |
| <p>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第6条 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（<u>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。</u>）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>(育児休業をした職員の職務復帰後における給与等の取扱い)</p> <p>第7条 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</p> | <p>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第6条 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>(育児休業をした職員の職務復帰後における給与等の取扱い)</p> <p>第7条 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</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>第7条 <u>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</u>の育児休業等について定めた条例の例による。</p> <p>（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）</p> <p>第9条 <u>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。</u></p> <p>（1）～（6）（略）</p> <p>（7）<u>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。</u></p> <p>（<u>部分休業をすることができない職員</u>）</p> <p>第16条 <u>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）<u>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>（2）<u>次のいづれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員</u></p> <p>ア <u>特定職に引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員</u></p> <p>イ <u>勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員</u></p> <p>（<u>部分休業の承認</u>）</p> <p>第17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</u></p> | <p>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>（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）</p> <p>第9条 <u>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。</u></p> <p>（1）～（6）（略）</p> <p>（7）<u>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。</u></p> <p>（<u>部分休業をすることができない職員</u>）</p> <p>第16条 <u>育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、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とする</u></p> <p>。</p> <p>（<u>部分休業の承認</u>）</p> <p>第17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</u></p> |
|--|---|

|   |   |
|---|---|
| <p>第17条 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（非常勤職員にあっては、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。</p> <p>2 (略)</p> <p>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（当該非常勤職員が労働基準法（昭和22年法律第49号）第67条の規定による育児時間又は育児休業、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30年法律第76号）第61条第3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（以下「介護をするための時間」という。）の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間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。</p> | <p>。以下同じ。）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 (略)</p> <p>(新設)</p> |
|---|---|

議案第13号参考資料

|   |  |
|---|--|
| 件名  | 埼玉県後期高齢者医療広域連合職員等の旅費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   | 成年被後見人等の権利の制限に係る措置の適正化等を図るための関係法律の整備に関する法律(令和元年法律第37号) |
| <p><b>【趣旨】</b></p> <p>成年被後見人等の権利の制限に係る措置の適正化等を図るための関係法律の整備に関する法律(令和元年法律第37号)により地方公務員法(昭和25年法律第261号)が改正されたことに伴い、所要の規定を整備するため、埼玉県後期高齢者医療広域連合職員等の旅費に関する条例(平成19年条例第9号。以下「旅費に関する条例」という。)の一部を改正するもの。</p> <p><b>【内容】</b></p> <p>改正内容は次の通りである。</p> <p><b>地方公務員法の号ズレに伴う改正について(第3条第3項の改正)</b></p> <p>地方公務員法第16条(欠格条項)は、職員となり、又は競争試験等を受けることができない者を規定しており、このうち第1号「成年被後見人又は被保佐人」が削除され、他の号が1号ずつ繰り上がったことにより、引用していた「地方公務員法第16条第2号から第5号まで」を「第16条第1号から第4号まで」に改める。</p> |  |
| 施行日   | 令和元年12月14日から施行する。                                      |
| <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職員等の旅費に関する条例新旧対照表

| 新  | 旧  |
|--|--|
| <p>(旅費の支給)</p> <p>第3条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員が、前項第1号又は第4号の規定に該当する場合に<br/>         おいて、<u>地方公務員法 第16条第1号から第4号まで</u> 若し<br/>         くは第29条第1項各号に掲げる自由により退職等となっ<br/>         た場合には、前項の規定にかかわらず、同行の規定による<br/>         旅費は、支給しない。</p> | <p>(旅費の支給)</p> <p>第3条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員が、前項第1号又は第4号の規定に該当する場合に<br/>         おいて、<u>地方公務員法 第16条第2号から第5号まで</u> 若し<br/>         くは第29条第1項各号に掲げる自由により退職等となっ<br/>         た場合には、前項の規定にかかわらず、同行の規定による<br/>         旅費は、支給しない。</p> |