

という。)等により、国の非常勤職員に係る人事院規則に基づく取扱いを踏まえた対応を行うよう助言してきたところです。

今般の改正において、育児・介護休業法が介護休業等に関する最低基準を保障するものであることにかんがみ、同法に基づき民間における有期雇用に適用される最低基準との均衡を踏まえ、非常勤職員についても、育児・介護休業法第61条において、上記2から4まで、時間外労働の制限及び深夜業の制限に係る規定を適用するものとする規定が設けられました。

(2) なお、育児・介護休業法の趣旨が労働者性のある者についての最低基準を設けるものであることにかんがみ、労働基準法が適用される非常勤職員であれば、上記(1)の対応が図られるべきであることに留意する必要があります。

6 施行期日

公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日

各都道府県知事
各指定都市市長
各都道府県議会議長
各指定都市議会議長
各人事委員会委員長

} 殿

総務副大臣

鈴木克昌

国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律における地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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の一部改正等の施行について（通知）

国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律（平成22年法律第61号。以下「改正国家育休法」という。）が本日公布され、同法の中で、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「地方育休法」という。）、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3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）等について一部改正が行われました。

貴職におかれては、地域の実情を踏まえつつ、下記事項に留意の上、これらの施行に遺漏のないよう格別の御配慮をお願いいたします。

なお、地方育休法の一部改正に係る条例参考例等については、別途通知する予定ですので、これらも参考の上、適切に対処されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村等に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 改正の趣旨

改正国家育休法は、本年8月10日の人事院からの意見の申出を踏まえ、一定の

常時勤務することを要しない職員について、仕事と生活の両立を図る観点から、育児休業等を行うことができるものとする等との改正を行っている。

地方育休法及び育児・介護休業法の改正は、一般職の非常勤職員について、国家公務員についての改正を踏まえ、国家公務員との権衡を考慮して行ったものであること。

第2 地方育休法の一部改正（第2条）

- 一 一定の非常勤職員について、子の養育の事情に応じ、1歳に達する日から1歳6か月に達する日までの間で条例で定める日まで育児休業をすることができるようにすること。（第2条第1項関係）
- 二 一定の非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。）について、3歳に達するまでの子を養育するため、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないことができるようにすること。（第19条第1項関係）

第3 育児・介護休業法の一部改正（第3条）

- 一 非常勤職員（再任用短時間勤務職員等以外の非常勤職員にあつては、第11条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当するものに限る。）について、介護休業をすることができるようにすること。（第61条第7項関係）
- 二 一の介護休業の請求を受けた任命権者又はその委任を受けた者は、当該請求に係る期間のうち公務の運営に支障があると認められる日又は時間を除き、これを承認しなければならないこととすること。
ただし、休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があった場合は、この限りでないこととすること。（第61条第7項関係）

第4 施行期日（附則第1条）

平成23年4月1日から施行すること。

事務連絡
平成22年12月15日

各都道府県総務部 (人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)	} 御中
各指定都市総務局 (人事担当課扱い)	
各人事委員会事務局	

総務省自治行政局公務員部公務員課

国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律における地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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の一部改正等の施行について

平成22年12月3日に公布された国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律（平成22年法律第61号）において、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「地方育休法」という。）及び育児休業、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3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の一部改正が行われ、平成23年4月1日から施行されることとなりました。

各地方公共団体におかれては、先に通知した総務副大臣通知（総行公第113号）のほか、下記事項も留意の上、その施行に当たり適切に対処されるようお願いいたします。

なお、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知願います。

記

1 職員の育児休業等に関する条例（例）について

地方育休法の改正に係る職員の育児休業等に関する条例（例）（平成4年2月13日付け自治能第20号。以下「条例参考例」という。）については、関連する人事院規則等の公布（平成23年2月予定）後、当課においてその改正状況等を踏まえ作成しますが、地方育休法の施行まで間がないことから、今般、人事院から各府省に提示された「育児休業法改正等に伴う人事院規則等の主な改正事項について（素案）」を別添のとおり送付しますので、条例改正に係る現段階の情報としてご活用ください。

なお、育児休業をすることができない職員（条例参考例第2条）については、人事院規則の改正状況等を踏まえつつ、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第5条第3項各号の短時間勤務職員についても規定する予定です。

2 育児・介護休業法の一部改正について

今般の育児・介護休業法の一部改正により、既に介護休暇が認められている職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）（平成6年8月5日付け自治能第65号）第2条第3項の再任用短時間勤務職員及び同条第4項の任期付短時間勤務職員以外の非常勤職員についても介護休暇をすることができるようになったことから、その施行に当たっては、今後予定される人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の改正状況等を踏まえ、関係人事委員会規則等の改正が必要となります。

3 特別職非常勤職員に係る育児休業及び介護休暇の取扱いについて

特別職の非常勤職員は、地方育休法の対象ではないところ、今般の同法の改正が民間との均衡を踏まえたものであり、育児・介護休業法の趣旨が労働者性のある者についての最低基準を設けるものであることにかんがみ、労働基準法が適用される者であれば、各地方公共団体において今般の法改正を踏まえた対応が図られるべきであることに留意する必要があります。なお、対応の検討に当たっては、「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」（平成21年4月24日総行公第26号）別紙I 1（1）②アに留意する必要があります。

問い合わせ先

公務員課公務員第四係 須田、石崎

電話 03-5253-5544（直通）

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴う条例参考例
の送付について（通知）

国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律（平成22年法律第61号）による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。）の一部改正が、本年4月1日から施行されるところです。

つきましては、育児休業法一部改正の施行に伴い改正する必要がある職員の育児休業等に関する条例（案）（平成4年2月13日自治能第20号。以下「育児休業条例（案）」という。）は別添のとおりとなりますので、参考までに送付します。

条例等の改正に際しては、下記事項のほか、平成22年12月3日付け総務副大臣通知、同年12月15日付け事務連絡及び別途送付済みの人事院規則等の改正内容を踏まえ、適切に対処されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知願います。

なお、本通知は地方公務員法第59条（技術的助言）に基づくものです。

記

育児休業条例(案)の改正内容について

(第2条：育児休業をすることができない職員)

- ・ 育児休業をすることができない職員として、①一般職の任期付職員の採用に関する条例(例)(平成14年6月14日付け総行公第47号)第4条第3項に相当する規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員(第3号)及び②一定の要件を満たす非常勤職員以外の非常勤職員(第4号)を追加
(注1) 本条に追加された職員は、今般の育児休業法改正前においては法律で育児休業をすることができない職員として規定されていた「非常勤職員」に含まれていたが、今回の法改正で「非常勤職員」に育児休業を認めることとしたことを受け、任用の状況に照らして育児休業をすることができない職員として条例に定めることとしたもの。

(注2) 非常勤職員に対する育児休業等の適用関係については、別紙「非常勤職員に対する育児休業、部分休業及び介護休暇の適用関係」を参照のこと。

(第2条の2：育児休業法第2条第1項の条例で定める日)(新設)

- ・ 非常勤職員が育児休業をすることができる期間の末日について、該当する事由に応じて①子の1歳到達日(第1号)、②子が1歳2か月に達する日(育児休業の期間は最長1年間)(第2号)又は③子が1歳6か月に達する日(第3号)と規定

(第2条の3：育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間)

- ・ 第2条の2の新設に伴う繰下げ

(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)

- ・ 再度の育児休業をすることができる特別の事情として、①第2条の2第3号に該当する場合に該当すること(第6号)及び②任期の末日まで育児休業をしている非常勤職員が、任期の更新又は採用に伴い、引き続き育児休業をしようとする(第7号)を追加

(第19条：部分休業をすることができない職員)

- ・ 2号の追加に伴う規定の整理（1号）
- ・ 部分休業をすることができない職員として、一定の要件を満たす非常勤職員以外の非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。）（2号）を追加

(注) 2号に追加された職員は、今般の育児休業法改正前においては法律で部分休業をすることができない職員として規定されていた「非常勤職員」に含まれていたが、今回の法改正で「非常勤職員」に部分休業を認めることとしたことを受け、任用の状況に照らして部分休業をすることができない職員として条例に定めることとしたもの。

(第20条：部分休業の承認)

- ・ 非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。）について部分休業をすることができることとしたことに伴う規定の整理（1項）
- ・ 3項に非常勤職員の部分休業の承認に関する規定を新設したことに伴う字句の整理等（2項）
- ・ 非常勤職員の部分休業の承認は、1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間の範囲内（最長2時間）で行うものとし、育児時間を取得している場合には、当該範囲内で、2時間から育児時間を減じた時間を超えない範囲内とすることを規定（3項）

非常勤職員に対する育児休業、部分休業及び介護休暇の適用関係

職員の種別	任用根拠		地公法 § 28の5 ①該当	任期付職 員条例 § 4③該当	育児休業		部分休業		介護休暇	
					改正前	改正後	改正前	改正後	改正前	改正後
一般職非常勤職員	地公法	17条			X (法律2条)	○	X (法律19条)	○	X	○
再任用短時間勤務職員		28条の5	○		X (法律2条)	○				○
育児短時間勤務の代替職員	育休法	18条	○		X (法律2条)	○				○
一定期間内に終了することが見込まれる業務への従事等		1項	○		X (法律2条)	○				○
		2項	○		X (法律2条)	○				○
修学部分休業・高齢者部分 休業代替	任期付 職員法 (5条)	3項1号	○	○	X (法律2条)	△ (条例2条1項3号)				○
		3項2号	○	○	X (法律2条)	△ (条例2条1項3号)				○
		3項3号	○	○	X (法律2条)	△ (条例2条1項3号)				○
介護休業代替										○
育休法部分休業代替										○

注1) 「任用根拠」欄中、「地公法」は地方公務員法(昭和25年法律第261号)、「育休法」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)、「任期付職員法」は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(平成14年法律第48号)を示す。

- 2) 「地公法 § 28の5①該当」欄は、地方公務員法第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に該当する者に、「任期付職員条例 § 4③該当」欄は、一般職の任期付職員の採用に関する条例(例)(平成14年総行公47号)第4条第3項により任期を定めて採用された短時間勤務職員に該当する者に「○」を付したものである。
- 3) それぞれの適用関係は、「在職期間1年以上」等の要件を満たす必要のある非常勤職員においては、当該要件を満たすと仮定したものである。
- 4) 「育児休業」欄及び「部分休業」欄中「×」の下に記載する条項は、適用除外とする根拠条項である。なお、根拠条項が条例にあるものについては網掛けを行っている。

改正後	現行
<p>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>第二条 育児休業法第二条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一 （略）</p> <p>二 職員の定年等に関する条例第〇条第〇項又は第〇項〔注1〕の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>三 一般職の任期付職員の採用に関する条例第〇条第〇項〔注2〕の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員</p> <p>四 次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員</p> <p>イ 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(1) 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一年以上である非常勤職員</p> <p>(2) その養育する子が一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）を超えて特定職に引き続き在職することが見込まれる非常勤職員（当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その任期が満了し、かつ、当該任期が更新されない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ある非常勤職員を除く。）</p> <p>(3) 勤務日の日数を考慮して人事委員会規則で定める非常勤職員</p> <p>ロ 次条第三号に掲げる場合に該当する非常勤職員（その養育する子の一歳到達日（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）が当該子の一歳到達日後である場合にあつては、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>ハ 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つて、当該育児休業に係る子について</p>	<p>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>第二条 育児休業法第二条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一 （略）</p> <p>二 職員の定年等に関する条例第〇条第〇項又は第〇項〔注〕の規定により引き続き勤務している職員</p>

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もの

〔注1〕 (略)

〔注2〕 一般職の任期付職員採用に関する条例(例)(平成十四年六月十四日付け総行公第四十七号)第四条第三項に相当する規定

(育児休業法第二条第一項の条例で定める日)

第二条の二 育児休業法第二条第一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。

一 次号及び第三号に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の一歳到達日

二 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一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一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である場合を除く。) 当該子が一歳二か月に達する日(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一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労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項又は第二項の規定により勤務しなかつ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)

三 一歳から一歳六か月に達するまでの子を養育するため、非常

〔注〕

(略)

勤職員が当該子の一歳到達日（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一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（当該子の一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る非常勤職員であつて、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 当該子が一歳六か月に達する日

イ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の一歳到達日（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一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一歳到達日（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一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

ロ 当該子の一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規則で定める場合に該当する場合

（育児休業法第二条第一項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間）

第二条の三 （略）

（育児休業法第二条第一項ただし書の条例で定める特別の事情）

（育児休業法第二条第一項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間）

第二条の二 （略）

（育児休業法第二条第一項ただし書の条例で定める特別の事情）

第三条 育児休業法第二条第一項の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

一 五 (略)

六 第二条の二第三号に掲げる場合に該当すること。

七 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。

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第十条 (略)

〔注〕職員の定年等に関する条例(案) 第四条第一項に相当する規定又は第二項に相当する規定

(部分休業をすることができない職員)

第十九条 育児休業法第十九条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 育児休業法第十七条の規定による短時間勤務をしている職員

二 次のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員等」という。))を除く。

イ 特定職に引き続き在職した期間が一年以上である非常勤職員

ロ 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して人事委員会規則で定める非常勤職員

(部分休業の承認)

第二十条 部分休業(育児休業法第十九条第一項に規定する部分休

第三条 育児休業法第二条第一項の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

一 五 (略)

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第十条 (略)

〔注〕職員の定年等に関する条例(案) (昭和五十七年十月八日 付け自治公一第四十六号) 第四条第一項に相当する規定又は第二項に相当する規定

(部分休業をすることができない職員)

第十九条 育児休業法第十九条第一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十七条の規定による短時間勤務をしている職員とする。

(部分休業の承認)

第二十条 部分休業(育児休業法第十九条第一項に規定する部分休

業をいう。以下同じ。)の承認は、勤務時間条例第〇条第〇項〔注〕に規定する正規の勤務時間(非常勤職員(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、三十分を単位として行うものとする。

2 労働基準法第六十七条の規定による育児時間(以下「育児時間」という。)を承認されている職員(非常勤職員を除く。)に対する部分休業の承認については、一日につき二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。

3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、一日につき、当該非常勤職員について一日につき定められた勤務時間から五時間四十五分を減じた時間を超えない範囲内(当該非常勤職員が育児時間を承認されている場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、二時間から当該育児時間を承認されている時間を減じた時間を超えない範囲内)で行うものとする。

〔注〕 勤務時間条例(案)第十条第一項に相当する規定

業をいう。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、三十分を単位として行うものとする。

2 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十七条の規定による育児時間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、一日につき二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。

附 則

この条例は、平成二十三年四月一日から施行する。

「地方消費者行政の充実・強化のための指針」策定に当たって

消費者行政の「現場」を支える全国の皆様の御尽力と御努力に改めて深く感謝申し上げます。

消費者行政の推進にあたって、地方消費者行政の充実・強化は最も重要な課題であり、消費者にとって身近な相談窓口の充実が不可欠であると考えています。

消費者庁は、平成21年度からの3年間で地方消費者行政の「集中育成・強化期間」と位置付け、「地方消費者行政の充実・強化のためのプラン」を策定し、「地方消費者行政活性化交付金」などを通じて、地方自治体の取組を支援してきました。

この3年間で、地方消費者行政の充実・強化は着実に進展しましたが、一方で、小規模な地方自治体を中心として、依然として自主財源の確保が困難な状況にあります。このため国は、新たな財政支援措置を講じ、地方消費者行政に積極的に取り組む地方自治体を引き続き支援することが重要であると認識しています。今後、必要な財源の確保に向け、最大限の努力をしてまいります。

消費生活相談員のいわゆる「雇止め」も重要な課題です。

消費生活相談には、消費者問題に関する専門的な知識と、実務経験の積み重ねによって得られる事業者との交渉力などの技能が必要です。しかし、こうした専門性の向上への配慮や、職務の実態に見合った任用が必ずしもされていない状況にあり、相談員の方々の経験という貴重な財産が活かされないといった状況もみられます。

実態として非常勤職員の行う業務の中にも恒常的な業務があること、及び、任期ごとに客観的な能力実証を行った結果としての同一者の再度任用は排除されないことについて、総務省と認識を共有しています。

各自治体におかれましても、再度任用の回数について一律に制限を設けることなく、専門性に配慮した任用と処遇をぜひともお願いいたします。

この「指針」では、地方自治体における先導的な事例を取り上げながら、「集中育成・強化期間」後の地方消費者行政の充実・強化に向けて、「消費者庁の取組」と「自治体への期待（提言）」をまとめています。

地方消費者行政の充実・強化は、消費者の安全・安心の確保と、公正な市場の実現による経済の活性化に繋がるものです。首長の皆様にはより一層、消費者行政の体制整備と効果的な取組を推進していただけるよう期待しております。同時に、国と地方が相互に支えあい、車の両輪となって、消費者行政に共に取り組んでいきたいと考えます。自治体の皆様との連携をさらに強化しながら、地域の取組をしっかりと支援してまいりますので、今後とも、御協力を御願い申し上げます。

平成24年7月

地方消費者行政推進本部

本部長（内閣府特命担当大臣）

松原仁