

○ 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）【国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和六年法律第七十九号）による改正後】（抄）	1
○ 地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）（抄）	2
○ 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（抄）	3
○ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）（抄）	3
○ 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（平成三年法律第七十六号）【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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和六年法律第四十二号）第二条による改正後】（抄）	4
○ 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）【国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和六年法律第七十九号）による改正前】（抄）	4
○ 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）【国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和六年法律第七十九号）による改正後】（抄）	5

○ 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百十号）【国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和六年法律第七十九号）による改正後】（抄）

（目的）

第一条 この法律は、育児休業等に関する制度を設けて子を養育する職員（地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第四条第一項に規定する職員をいう。以下同じ。）の継続的な勤務を促進し、もって職員の福祉を増進するとともに、地方公共団体の行政の円滑な運営に資することを目的とする。

（育児休業の承認の失効等）

第五条 育児休業の承認は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。

2 任命権者は、育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったことその他条例で定める事由に該当すると認めるときは、当該育児休業の承認を取り消すものとする。

（育児短時間勤務を理由とする不利益取扱いの禁止）

第十六条 職員は、育児短時間勤務を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

（部分休業）

第十九条 任命権者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員に ついては、市町村の教育委員会）は、職員（育児短時間勤務職員その他その任用の状況がこれに類する職員として条例で定める職員を除く。）が 請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、条例の定めるところにより、当該職員がその小学校就学の始期（非常勤職員（地方公務員法第二十二條の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）にあつては、三歳）に達するまでの子を養育するため一 日の勤務時間の一部（二時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないこと（以下この条において「部分休業」という。）を承認す ることができる。

2 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、国家公務員育児休業法第二十六条第五項に規定する育児時間の承認を受けて勤務しない場 合の国家公務員の給与の支給に関する事項を基準として定める条例の定めるところにより、減額して給与を支給するものとする。

3 第五条及び第十六条の規定は、部分休業について準用する。

○ 地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）（抄）

（定義）

第二条（略）

2・3（略）

4 この法律で「平均給与額」とは、負傷若しくは死亡の原因である事故の発生日又は診断によつて疾病の発生が確定した日（第七項において「災害発生日」という。）の属する月の前月の末日から起算して過去三月間（その期間内に職員となつた者については、その職員となつた日までの間）にその職員に対して支払われた給与の総額を、その期間の総日数で除して得た金額をいう。ただし、その金額は、次の各号に掲げるいずれかの方法によつて計算した額を下らないものとする。

一 給与の全部が、勤務した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制によつて定められた場合には、その期間中に支払われた給与の総額をその勤務した日数で除して得た金額の百分の六十

二 給与の一部が、勤務した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制によつて定められた場合には、その部分の給与の総額について前号に掲げる方法により計算した金額と、その他の部分の給与の総額をその期間の総日数で除して得た金額との合算額

5 前項の給与は、給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、在宅勤務等手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、農林漁業普及指導手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当及び総務省令で定める手当（第一項第一号の政令で定める者にあつてはこれらの給与に相当する給与、地方独立行政法人（地方独立行政法人法第二条第一項に規定する地方独立行政法人をいう。以下同じ。）の職員にあつては総務省令で定める給与）とする。

6 第四項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する日がある場合には、その日数及びその間の給与は、同項の期間及び給与の総額から控除して計算する。ただし、控除しないで計算した平均給与額が控除して計算した平均給与額より多い場合は、この限りでない。

一 負傷し、又は疾病にかかり、療養のために勤務することができなかった日

二 産前産後の職員が、出産の予定日の六週間（多胎妊娠の場合には、十四週間）前から出産後八週間以内において勤務しなかった日

三 育児休業の承認を受けて勤務しなかった日、承認を受けて育児短時間勤務をした日及び部分休業の承認を受けて育児のため一日の勤務時間の一部について勤務しなかった日

四 介護のために承認を受けて勤務しなかった日及び一日の勤務時間の一部について勤務しなかった日

五 地方公共団体（職員が当該地方公共団体が設立した地方独立行政法人に在職していた期間にあつては、当該地方独立行政法人）の責めに帰すべき事由によつて勤務することができなかった日

六 職員団体の業務に専ら従事するための許可を受けて勤務しなかった日

7 14 (略)

○ 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（抄）

（この法律の適用を受ける地方公務員）

第四条 この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員（以下「職員」という。）に適用する。

2 (略)

（任命権者）

第六条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視総監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。

2 (略)

（定年前再任用短時間勤務職員の任用）

第二十二條の四 任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体の条例年齢以上退職者（条例で定める年齢に達した日以後に退職（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。）をした者をいう。以下同じ。）を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職（当該職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下同じ。）に採用することができる。ただし、条例年齢以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における第二十八條の六第一項に規定する定年退職日をいう。第三項及び第四項において同じ。）を経過した者であるときは、この限りでない。

2 6 (略)

○ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）（抄）

(任命権者)

第三十七条 市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第三十五号）第一条及び第二条に規定する職員（以下「県費負担教職員」という。）の任命権は、都道府県委員会に属する。

2 (略)

(服務の監督)

第四十三条 市町村委員会は、県費負担教職員の服務を監督する。

2 3 4 (略)

○ 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（平成三年法律第七十六号）【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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和六年法律第四十二号）第二条による改正後】（抄）

（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第二十三条の三 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならない。

一 始業時刻変更等の措置であつて厚生労働省令で定めるもの

二 在宅勤務等の措置

三 育児のための所定労働時間の短縮措置

四 労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇（子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を与えるための措置

五 前各号に掲げるもののほか、労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定により事業主が同項第四号に掲げる措置を講じたときは、同号に規定する休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

3 3 7 (略)

○ 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九十九号）【国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和六年法律第七十九号）による改正前】（抄）

第二十六条 各省各庁の長は、職員（任期付短時間勤務職員その他その任用の状況がこれに類する職員として人事院規則で定める職員を除く。）が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、人事院規則で定めるところにより、当該職員がその小学校就学の始期（常時勤務することを要しない職員（国家公務員法第六十条の二第二項に規定する定年前再任用短時間勤務職員を除く。）にあつては、三歳）に達するまでの子を養育するため一日につき二時間を超えない範囲内で勤務しないこと（以下この条において「育児時間」という。）を承認することができる。

2 職員が育児時間の承認を受けて勤務しない場合には、給与法第十五条の規定にかかわらず、その勤務しない一時間につき、給与法第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

3 第六条及び第二十一条の規定は、育児時間について準用する。

○ 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）【国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和六年法律第七十九号）による改正後】（抄）

第二十六条 各省各庁の長は、職員（任期付短時間勤務職員その他その任用の状況がこれに類する職員として人事院規則で定める職員を除く。）が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、人事院規則で定めるところにより、当該職員が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一日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないこと（以下この条において「育児時間」という。）を承認することができる。

2 前項の規定による育児時間の請求をしようとする職員は、人事院規則で定める一年の期間ごとに、あらかじめ、次の各号に掲げる範囲のうちいずれの範囲内で当該期間における育児時間を請求するかを各省各庁の長に申し出るものとする。

一 一日につき二時間を超えない範囲内

二 一年につき人事院規則で定める時間を超えない範囲内

3 前項の規定による申出をした職員は、人事院規則で定める特別の事情がある場合に限り、当該申出の内容を変更することができる。

4 第二項の規定による申出をした職員は、当該申出をした範囲内（前項の規定による変更をした場合にあつては、その変更後のもの）において、第一項の規定による育児時間の請求をすることができる。

5 職員が育児時間の承認を受けて勤務しない場合には、給与法第十五条の規定にかかわらず、その勤務しない一時間につき、給与法第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

6 第六条及び第二十一条の規定は、育児時間について準用する。