○職員の育児休業等に関する条例

平成５年３月２９日

条例第１号

改正 平成7年3月28日　 条例第1号

平成11年12月27日 条例第2号

平成14年3月26日　条例第2号

平成17年1月28日　条例第1号

平成17年3月30日　条例第4号

平成18年2月22日　条例第6号

平成19年12月25日 条例第11号

平成21年4月1日　 条例第2号

平成21年12月1日　条例第5号

平成22年3月29日　条例第2号

平成22年6月1日　 条例第4号

平成23年3月30日　条例第1号

平成29年3月29日　条例第4号

平成29年12月26日 条例第13号

令和元年12月24日　条例第5号

（目的）

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（育児休業法第１２条及び第１９条第３項において準用する場合を含む。）、第７条、第８条、第１０条第１項、同条第２項（育児休業法第１１条第２項において準用する場合を含む。）、第１４条及び第１５条（これらの規定を育児休業法第１７条において準用する場合を含む。）、第１７条、第１８条第３項並びに第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。

（育児休業をすることができない職員）

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。

（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

（２）　職員の定年等に関する条例（昭和５９年条例第２４号）第４条第１項又は第２項の規定により引き続いて勤務している職員

（３）　次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員

ア　次のいずれにも該当する非常勤職員

（ア）　引き続き在職した期間が１年以上である非常勤職員

（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あっては、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引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員

（ウ）　勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員

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歳に到達する日（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）において育児休業をしている非常勤職員に限る。）

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

（育児休業法第２条第１項の条例で定める者）

第２条の２　育児休業法第２条第１項の条例で定める者は、児童福祉法（昭和２２年法律第１６４号）第６条の４第２項に規定する養育里親である職員（児童の親その他の同法第２７条第４項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第６条の４第１項に規定する里親であって養子縁組によって養親となることを希望している者として当該児童を委託することができない職員に限る。）に同法第２７条第１項第３号の規定により委託されている当該児童とする。

（育児休業法第２条第１項の条例で定める日）

第２条の３　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。

（１）　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

（２）　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。）　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労働基準法（昭和２２年法律第４９号）第６５条第１項又は第２項の規定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）

（３）　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場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方育児休業の期間の末日とされた日が当該子の１歳到達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引き続き採用されるものにあっては、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って、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき　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引き続き採用されるものにあっては、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って、次の各号のいずれにも該当するときとする。

(１)　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

(２)　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

（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５　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は、５７日間とする。

（育児休業法第２条第１項の条例で定める特別の事情）

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効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。

ア　死亡した場合

イ　養子縁組等により職員と別居することとなった場合

（２）　育児休業をしている職員が第５条に規定す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、同条に規定する承認に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。

ア　前号ア又はイに掲げる場合

イ　民法（明治２９年法律第８９号）第８１７条の２第１項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第２７条第１項第３号の規定による措置が解除された場合

（３）　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。

（４）　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。

（５）　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、３月以上の期間を経過したこと（当該育児休業をした職員が、当該育児休業の承認の請求の際育児休業により当該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組合長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ったこと。

（７）　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。

（８）　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。

（育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情）

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の請求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の期間の再度の延長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とする。

（育児休業の承認の取消事由）

第５条　育児休業法第５条第２項の条例で定める事由は、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とする。

（育児休業に伴う任期付採用職員に係る任期の更新）

第６条　組合長は、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ない。

（育児休業をしている職員の期末手当等の支給）

第７条　一般職の職員の給与に関する条例（昭和４３年条例第１８号。以下「給与条例」という。）第１７条第１項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前６箇月以内の期間において勤務した期間（規則で定めるこれに相当する期間を含む。）がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

２　給与条例第１８条第１項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員（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（以下「会計年度任用職員」という。）を除く。）のうち、基準日以前６箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

（育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整）

第８条　育児休業をした職員（会計年度任用職員を除く。次項において同じ。）が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間の１００分の１００以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の昇給日（職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（平成１９年規則第８号）第２３条に規定する昇給日をいう。）又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

２　育児休業をした職員が職務に復帰した場合における号給の調整について、前項の規定による場合には部内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、同項の規定にかかわらず、その者の号給を調整することができる。

（育児短時間勤務をすることができない職員）

第９条　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。

（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

（２）　職員の定年等に関する条例第４条第１項又は第２項の規定により引き続いて勤務している職員

（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特別の事情）

第１０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（育児休業法第１０条第１項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。）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、当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が第３条第１号ア又はイに掲げる場合に該当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、第１３条第１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、同号に規定する承認に係る子が第３条第２号ア又はイに掲げる場合に該当することとなったこと。

（３）　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。

（４）　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。

（５）　育児短時間勤務の承認が、第１３条第２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。

（６）　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、３月以上の期間を経過したこと（当該育児短時間勤務をした職員が、当該育児短時間勤務の承認の請求の際育児短時間勤務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組合長に申し出た場合に限る。）

（７）　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。

（特別の勤務の形態）

第１１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、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成１７年条例第３号。以下「勤務時間条例」という。）第５条第１項の規定の適用を受ける職員について次に掲げる勤務の形態（育児休業法第１０条第１項第１号から第４号までに掲げる勤務の形態を除き、勤務日が引き続き規則で定める日数を超えず、かつ、１回の勤務が規則で定める時間を超えないものに限る。）とする。

（１）　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１９時間２５分、１９時間３５分、２３時間１５分又は２４時間３５分となるように勤務すること。

（２）　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１９時間２５分、１９時間３５分、２３時間１５分又は２４時間３５分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１２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、それぞれ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１３条　育児休業法第１２条において準用する育児休業法第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。

（１）　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。

（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。

（育児短時間勤務の例による短時間勤務をさせることができるやむを得ない事情）

第１４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、次に掲げる事情とする。

（１）　過員を生ずること。

（２）　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（育児休業法第１８条第１項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員をいう。以下同じ。）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。

（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１５条　組合長は、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は、職員に対し、書面によりその旨を通知しなければならない。

（育児短時間勤務職員等についての給与条例の特例）

第１６条　育児短時間勤務をしている職員（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を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 読み替える規定 | 読み替えられる字句 | 読替える字句 |
| 給与条例第５条第１項 | 決定する | 決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、勤務時間条例第３条第２項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第１項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする |
| 給与条例第５条第２項及び第４項 | 決定する | 決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする |
| 給与条例第５条第９項 | とする | に、算出率を乗じて得た額とする |
| 給与条例第１１条第２項第２号 | 再任用短時間勤務職員 | 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１０条第１項に規定する育児短時間勤務をしている職員（同法第１７条の規定による短時間勤務をしている職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。） |
| 給与条例第１３条第１項 | 支給する | 支給する。ただし、育児短時間勤務職員等が、第１号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が７時間４５分に達するまでの間の勤務にあっては、第１５条に規定する勤務１時間当たりの給与額に１００分の１００（その勤務が午後１０時から翌日の午前５時までの間である場合は、１００分の１２５）を乗じて得た額とする |
| 給与条例第１３条第４項 | 前項 | 職員の育児休業等に関する条例（平成５年条例第１号）第１６条 |
| 給与条例第１３条第５項 | 要しない。 | 要しない。ただし、当該時間が職員の育児休業等に関する条例第１６条の規定により読み替えられた同項ただし書に規定する７時間４５分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第１５条に規定する勤務１時間当たりの給与額に１００分の１５０（その時間が午後１０時から翌日の午前５時までの間である場合は、１００分の１７５）から１００分の１００（その時間が午後１０時から翌日の午前５時までの間である場合は、１００分の１２５）を減じた割合を乗じて得た額とする。 |
| 給与条例第１７条第４項 | 給料 | 給料の月額を算出率で除して得た額 |
| 給与条例第１７条第５項及び第１８条第３項 | 給料の月額 | 給料の月額を算出率で除して得た額 |
| 給与条例第１７条第６項 | 規則 | 育児短時間勤務職員等の勤務時間を考慮して規則 |

（短時間勤務職員についての給与条例の特例）

第１７条　短時間勤務職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 読み替える規定 | 読み替えられる字句 | 読替える字句 |
| 給与条例第５条第１項 | 決定する | 決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、勤務時間条例第３条第２項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第１項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする |
| 給与条例第５条第２項及び第４項 | 決定する | 決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする |
| 給与条例第１１条第２項第２号 | 再任用短時間勤務職員 | 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１８条第１項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。） |
| 給与条例第１３条第３項 | 再任用短時間勤務職員 | 短時間勤務職員 |
| 給与条例第１９条の２第２項 | 再任用職員 | 短時間勤務職員 |

（育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用に関する任期の更新）

第１８条　第６条の規定は、短時間勤務職員の任期の更新について準用する。

（部分休業をすることができない職員）

第１９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。

（１）　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

（２）　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（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（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）

ア　引き続き在職した期間が１年以上である非常勤職員

　　イ　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

（部分休業の承認）

第２０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、勤務時間条例第９条第１項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）の始め又は終りにおいて、３０分を単位として行うものとする。

２　勤務時間条例第１６条の規定に基づき規則で定める育児に関する特別休暇（以下「育児時間」という。）又は勤務時間条例第１７条の２第１項の規定による介護時間の承認を受けて勤務しない職員（非常勤職員を除く。）に対する部分休業の承認については、１日につき２時間から当該育児時間又は当該介護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。

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３年法律第７６号）第６１条第３２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っては、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。

（部分休業をしている職員の給与の取扱い）

第２１条　職員（会計年度任用職員を除く。）が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与条例第１２条の規定にかかわらず、その勤務しない１時間につき、同条例第１５条に規定する勤務１時間当たりの給与額を減額して支給する。

２　会計年度任用職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、香南香美老人ホーム組合会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年条例第　号。以下この項において「会計年度任用職員給与条例」という。）第１５条及び第２３条の規定にかかわらず、その勤務しない１時間につき、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める報酬又は給与の額を減額して支給する。

（１）　地方公務員法第２２条の２第１項第１号に掲げる職員　会計年度任用職員給与条例第２２条に規定する勤務１時間当たりの報酬額

（２）　地方公務員法第２２条の２第１項第２号に掲げる職員　会計年度任用職員給与条例第１５条に規定する勤務１時間当たりの給与額

（部分休業の承認の取消事由）

第２２条　第１３条の規定は、部分休業について準用する。

（委任）

第２３条　この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附　則

１　この条例は、平成５年4月１日から施行する。

附　則（平成７年３月２８日条例第１号）

この条例は、平成７年４月１日から施行する。

附　則（平成１１年１２月２７日条例第２号抄）

（施行期日等）

１　この条例は、公布の日から施行する。（後略）

（期末手当の額の特例）

８　平成１２年３月の期末手当の額は、改正後の給与条例第１７条中「１００分の５５」とあるのを「１００分の５０」と読み替えて適用し、その者に支給されることとなる額（以下「支給されるべき額」という。）とする。ただし、改正前の給与条例の適用を受けて平成１１年１２月の期末手当を支給された職員に対して支給する額は、支給されるべき額から平成１１年１２月に改正前の給与条例第１７条の規定に基づきその者が支給された期末手当の額と同月に改正後の給与条例第１７条中「１００分の１９０」とあるのを「１００分の１６５」と読み替えて適用した場合に得られるその者の期末手当の額との差額に相当する額（その額が支給されるべき額を超えるときは、当該支給されるべき額に相当する額）を控除して得た額とする。

９　前項に定める職員以外の職員で組合長の定めるものに対して支給する平成１２年３月の期末手当の額は、同項の例により組合長の定めるところによる。

（規則への委任）

１１　附則第３項から前項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附　則（平成１４年３月２６日条例第２号）

１　この条例は、平成１４年４月１日から施行する。ただし、次項及び第３項の規定は、公布の日から施行する。

（経過措置）

２　地方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（平成１３年法律第１４３号。以下この項において「改正法」という。）の施行の日前に改正法の規定による改正前の育児休業法第２条第１項の規定により育児休業をしたことのある職員（改正法の施行の際現に育児休業をしている職員を除く。）については、改正法の規定による改正後の育児休業法第２条第１項ただし書の条例で定める特別の事情には、改正法附則第２条第２項に規定する直近の育児休業に係る子が死亡し、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を含むものとする。

３　前項の規定は、既に同項の規定により育児休業をしたことがある職員には適用しない。

附　則（平成１７年１月２８日条例第１号）

この条例は、公布の日から施行する。

附　則（平成１７年３月３０日条例第４号）

この条例は、公布の日から施行する。

附　則（平成１８年２月２２日条例第６号）

この条例は、平成１８年４月１日から施行する。

附　則（平成１９年１２月２５日条例第１１号）

（施行期日）

１　この条例は、公布の日から施行する。

（育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整に関する経過措置）

２　この条例による改正後の職員の育児休業等に関する条例（以下「改正後の条例」という。）第８条の規定は、育児休業をした職員が地方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（平成１９年法律第４４号）の施行の日（平成１９年８月１日。以下「改正法の施行日」という。）以後に職務に復帰した場合における号給の調整について適用し、育児休業をした職員が改正法の施行日前に職務に復帰した場合における号給の調整については、なお従前の例による。

３　地方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の施行の際現に育児休業をしている職員が改正法の施行日以後に職務に復帰した場合における改正後の条例第８条の規定の適用については、同条中「１００分の１００以下」とあるのは、「１００分の１００以下（当該期間のうち平成１９年８月１日前の期間については、２分の１）」とする。

附　則（平成２１年４月１日条例第２号）

（施行期日）

１　この条例は、平成２１年４月１日から施行する。

（一般職の職員の給与に関する条例の一部改正）

２　一般職の職員の給与に関する条例（昭和４３年条例第１８号）の一部を次のように改正する。

第５条第９項中「、第２８条の５第１項」を「若しくは第２８条の５第１項」に改め、同条の次に次の１条を加える。

第５条の２　再任用職員で、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（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条第９項の規定にかかわらず、これらの規定による給料月額に、勤務時間条例第３条第３項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第１項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

附　則（平成２１年１２月１日条例第５号抄）

１　この条例は、公布の日から施行する。ただし、第３条、第４条及び附則第２項の規定は、平成２２年４月１日から施行する。

附　則（平成２２年３月２９日条例第２号）

この条例は、平成２２年４月１日から施行する。

附　則（平成２２年６月１日条例第４号）

（施行期日）

１　この条例は、平成２２年６月３０日から施行する。（後略）

（経過措置）

２　この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前に第１条の規定による改正前の職員の育児休業等に関する条例第３条第４号又は第１０条第５号の規定により職員が申し出た計画は、施行日以後は、それぞれ第１条の規定による改正後の職員の育児休業等に関する条例第３条第４号又は第１０条第５号の規定により職員が申し出た計画とみなす。

附　則（平成２３年３月３０日条例第１号）

この条例は、平成２３年４月１日から施行する。

附　則（平成２９年３月２９日条例第４号）

この条例は、平成２９年４月１日から施行する。

附　則（平成２９年１２月２６日条例第１３号）

この条例は、公布の日から施行する。

附　則（令和元年１２月２４日条例第５号）

（施行期日）

１　この条例は、令和２年４月１日から施行する。