

第4編 人事(大月都留広域事務組合職員の育児休業等に関する条例)

○大月都留広域事務組合職員の育児休業等に関する条例

(平成4年4月1日条例第1号)

改正 平成6年12月22日条例第5号 平成7年9月11日条例第2号
平成11年12月24日条例第6号 平成13年3月9日条例第2号
平成14年2月28日条例第4号 平成14年12月26日条例第8号
平成18年3月31日条例第1号 平成20年4月1日条例第2号
平成22年7月26日条例第2号 平成22年11月29日条例第4号
平成29年3月24日条例第1号 平成30年3月30日条例第2号
令和元年11月29日条例第5号

(趣旨)

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。
(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) 大月都留広域事務組合職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第1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) 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

(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箇月に達する日(第2条の3第3号及び第2条の4において「1歳6箇月到達日」という。)(同条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

(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歳に達する日(以下「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。)

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1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2項に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。)(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、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)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第1号において「配偶者育児休業」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配偶者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箇月に達する日(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項の規定による産前の休業措置又は同条第2項の規定による産後の就業禁止措置として与えられる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)
- (3) 1歳から1歳6箇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配偶者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配偶者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 当該子の1歳6箇月到達日
 - 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(当該配偶者がする配偶者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)において配偶者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箇月から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箇月到達日の翌日(当該子の1歳6箇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箇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箇月到達日において配偶者育児休業をしている場合
- (2) 当該子の1歳6箇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項ただし書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的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、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(次条及び第11条第7号において「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を終了した時に予測する事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事。

(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、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に係る任期の更新)

第6条 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 大月都留広域事務組合職員給与条例(昭和42年条例第6号)第37条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 大月都留広域事務組合職員給与条例第39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(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において、部内の他の職員との権衡上必要があると認められるときは、当該育児休業をした期間を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して、規則の定めるところにより、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) 大月都留広域事務組合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き勤務している職員

(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項ただし書き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任命権者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、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ず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 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、次の各号に掲げる区分に応じ、当該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) 大月都留広域事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成 6 年条例第 5 号。以下「勤務時間条例」という。)第 3 条第 3 項の規定の適用を受ける職員 日曜日及び土曜日を週休日(同条第 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、又は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、4 週間ごとの期間につき 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、かつ、1 日につき午前 7 時から午後 10 時までの間において規則で定める時間以上勤務すること。

- (2) 勤務時間条例第 4 条第 1 項の規定の適用を受ける職員 次に掲げる勤務の形態(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。

ア 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。

イ 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、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。

(育児休業法第 17 条の条例で定め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 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。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用に係る任期の更新)

第 16 条 第 6 条の規定は、短時間勤務職員の任用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 17 条 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。

(部分休業の承認)

第 18 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。

2 勤務時間条例第 14 条の規定により職員の育児休暇又は介護時間の承認を受けて勤務しない職員に対する部分休業の承認については、1 日につき 2 時間から当該職員の育児休暇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。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第 19 条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合は、大月都留広域事務組合職員給与条例第 5 条の規定にかかわらず、その勤務しない 1 時間につき、大月都留広域事務組合職員給与条例第 36 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。

(部分休業の承認の取消事由)

第 20 条 第 13 条の規定は、部分休業について準用する。

(委任)

第 21 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

(施行期日)

1 この条例は、平成 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 6 年 12 月 22 日条例第 5 号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成 7 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 7 年 9 月 11 日条例第 2 号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(平成 11 年 12 月 24 日条例第 6 号)

この条例は、平成 12 年 1 月 1 日から施行する。

附 則(平成 13 年 3 月 9 日条例第 2 号)

(施行期日)

1 この条例は、平成 13 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 14 年 2 月 28 日条例第 4 号)

(施行期日)

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(平成 3 年法律第 110 号)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 項ただし書き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 14 年 12 月 26 日条例第 8 号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成 15 年 1 月 1 日から施行する。

9 平成 15 年 6 月 1 日に育児休業をしている職員の同日に係る期末手当に関する前項の規定による改正後の大月都留広域事務組合職員の育児休業等に関する条例第 5 条の 3 第 1 項の規定の適用については、同項中「6 箇月以内」とあるのは、「3 箇月以内」とする。

附 則(平成 18 年 3 月 31 日条例第 1 号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 20 年 4 月 1 日条例第 2 号)

(施行期日)

1 この条例は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 1 条、次項及び附則第 3 項の規定は、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 第 1 条の規定による改正後の大月都留広域事務組合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 6 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 6 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 22 年 7 月 26 日条例第 2 号)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の前日に改正前の大月都留広域事務組合職員の育児休業等に関する条例第 3 条第 4 号又は第 11 条第 5 号の規定により職員が申し出た計画は、同日以後は、それぞれ改正後の大月都留広域事務組合職員の育児休業等に関する条例第 3 条第 4 号又は第 11 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 22 年 11 月 29 日条例第 4 号)

(施行期日)

1 この条例は、平成 23 年 1 月 1 日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の日(以下「施行日」という。)以後において地方公務員の育児休業に関する法律(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(次項において「育児短時間勤務」という。)をするため、同条第 3 項の規定による承認又は同法第 11 条第 2 項において準用する同法第 10 条第 3 項の規定による承認を受けようとする職員は、施行日前においても、同法第 10 条第 1 項各号(第 5 号を除く。)に規定する通常の勤務時間に第 1 条の規定による改正後の大月都留広域事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第 3 条第 2 項に規定する勤務時間を適用した場合の勤務の形態又は第 3 条の規定による改正後の大月都留広域事務組合職員

の育児休業等に関する条例(次項及び第4項において「新育児休業条例」という。)第12条各号に掲げる勤務の形態の例により、当該承認を請求することができる。

- 3 この条例の施行の際、現に育児短時間勤務をしている職員に係る当該育児短時間勤務の承認は、施行日の前日を限り、その効力を失うものとし、施行日に、施行日から当該育児短時間勤務の期間の末日までの間において地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項各号(第5号を除く。)又は新育児休業条例第12条各号の規定に適合するように任命権者が定めた内容の育児短時間勤務をすることの承認があったものとみなす。
- 4 この条例の施行の際、現に地方公務員の育児休業等に関する法律第17条の規定による短時間勤務をしている職員及び施行日において同条の規定による短時間勤務をすることとなった職員の施行日以後における勤務の日及び時間帯は、同法第10条第1項各号(第5号を除く。)又は新育児休業条例第12条各号の規定に適合するように任命権者が定めるものとする。

附 則(平成29年3月24日条例第1号)抄
(施行期日)

- 1 この条例は、平成29年4月1日から施行する。

附 則(平成30年3月30日条例第2号)

この条例は、平成30年4月1日から施行する。

附 則(令和元年11月29日条例第5号)

この条例は、令和2年4月1日から施行する。