

議案第34号

三朝町職員の育児休業等に関する条例等の一部改正について

次のとおり三朝町職員の育児休業等に関する条例等の一部を改正することについて、地方自治法(昭和22年法律第67号)第96条第1項の規定により、本議会の議決を求める。

平成20年3月10日

三朝町長 吉田秀光

三朝町条例第 号

三朝町職員の育児休業等に関する条例等の一部を改正する条例

(三朝町職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

第1条 三朝町職員の育児休業等に関する条例(平成4年三朝町条例第9号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中条、項及び号の表示に下線が引かれた条、項及び号(以下この条において「移動条項等」という。)に対応する同表の改正後の欄中条、項及び号の表示に下線が引かれた条、項及び号(以下この条において「移動後条項等」という。)が存在する場合には、当該移動条項等を当該移動後条項等とし、移動後条項等に対応する移動条項等が存在しない場合には、当該移動後条項等(以下この条において「追加条項等」という。)を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(条及び号の表示を除く。以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(条及び号の表示並びに追加条項等を除く。以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正部分に対応する改正後部分が存在しない場合には、当該改正部分を削り、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>(趣旨)</p> <p>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、第 7 条、第 8 条、<u>第 10 条第 1 項及び第 2 項及び第 14 条</u> (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、並びに育児休業法を実施するため、職員の育児休業等に関し必要な事項を定</p>	<p>(趣旨)</p> <p>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、第 7 条、第 8 条並びに第 19 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき、並びに育児休業法を実施するため、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。</p>

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)～(5) 略

(6) 前号に掲げる職員のほか、職員が育児休業により養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

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三朝町職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年三朝町条例第14号。以下「勤務時間条例」という。)第14条に規定する特別休暇(以下「特別休暇」という。)のうち別に定めるものを与えられ、若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は第5条第2号に掲げる事由に該当したことにより当該承認が取り消された後、当該特別休暇若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、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。

(2) 略

(3) 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。

(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)～(5) 略

(6) 前号に掲げる職員のほか、育児休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

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三朝町職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年三朝町条例第14号)第14条の規定による特別休暇(以下「特別休暇」という。)のうち別に定めるものを与えられ、若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は第5条第2号に掲げる事由に該当したことにより当該承認が取り消された後、当該特別休暇若しくは出産に係る子又は同号に規定する承認に係る子が死亡し、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。

(2) 略

(4) 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、当該育児休業をした職員の配偶者(当該子の親であるものに限る。)が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他別に定める方法により養育したこと(当該職員が、当該育児休業の請求の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について任命権者に申し出た場合に限る。)。

(5) 略

(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、次に掲げる事由とする。

(1) 職員が育児休業により養育している子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。

(2) 略

(育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)

第6条 略

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第7条 略

(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 略

(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。

(3) 育児休業の請求の際両親が育児休業等により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任命権者に申し出た職員が当該請求に係る育児休業をし、当該育児休業の終了後、当該職員の配偶者(当該子の親であるものに限る。)が3月以上の期間にわたり当該子を常態として養育したこと(この号の規定に該当したことにより当該子について既に育児休業をしたことがある場合を除く。)

(4) 略

(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、次に掲げる事由とする。

(1) 育児休業に係る子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。

(2) 略

(任期付採用職員の任期の更新)

第5条の2 略

(期末手当等の支給)

第5条の3 略

(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6条 略

- (1) 非常勤職員
- (2) 臨時的に任用される職員
- (3) 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
- (4) 三朝町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
- (5) 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。)をすることにより養育しようと
する子について、配偶者が育児休業法その
他の法律により育児休業をしている職員
- (6) 前号に掲げる職員のほか、職員が育児
短時間勤務をすることにより養育しよう
とする時間において、育児短時間勤務をす
ることにより養育しようとする子を当該
職員以外の当該子の親が養育することが
できる場合における当該職員

(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) 育児短時間勤務をしている職員(以下
「育児短時間勤務職員」という。)が、特
別休暇のうち別に定めるものを得、若しく
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い、又は第 13 条第 2
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、当該特別休暇若しくは出産に係る子若
しくは同号に規定する承認に係る子が死
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。
- (2) 育児短時間勤務職員が、退職又は停職
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。

(3) 育児短時間勤務職員が、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。

(4) 育児短時間勤務の承認が、第13条第3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。

(5) 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、当該育児短時間勤務をした職員の配偶者(当該子の親であるものに限る。)が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他別に定める方法により養育したこと(当該職員が、当該育児短時間勤務の請求の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について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。

(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、勤務時間条例第4条第1項の規定の適用を受ける職員に係る勤務の形態のうち、次に掲げるもの(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、勤務日が引き続き別に定める日数を超えず、かつ、1回の勤務が別に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20時間、24時間又は25時間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20時間、24時間又は25時間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、承認の請求にあつては育児短時間勤務を始めようとする日、期間の延長の請求にあつてはその期間の末日の翌日のそれぞれ1月前までに行うものとする。

(育児短時間勤務の承認と取消事由)

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) 職員が育児短時間勤務により養育している子を、当該育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、当該職員以外の当該子の親が養育することができることとなったとき。

(2) 育児短時間勤務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。

(3) 育児短時間勤務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。

(育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務)

第 15 条 任命権者は、育児短時間勤務の承認が失効し、又は取り消された場合において、前条各号に掲げるやむを得ない事情があると認めるときは、その事情が継続している期間、当該育児短時間勤務をしていた職員に、引き続き当該育児短時間勤務と同一の勤務の日及び時間帯において常時勤務を要する職を占めたまま勤務をさせることができる。

2 任命権者は、前項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、当該短時間勤務に係る職員に対し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 任命権者は、育児休業法第 18 条第 1 項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員について、当該育児短時間勤務職員の育児短時間勤務の承認の請求に係る期間又は当該期間の初日から育児短時間勤務の期間の延長の請求に係る期間の末日までの期間の範囲内において、その任期を更新

することができる。

- 2 任命権者は、前項の規定により短時間勤務職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該短時間勤務職員の同意を得なければならない。

(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、次に掲げる職員とする。

(1) 略

(2) 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

(3) 略

(4) 前号に掲げる職員のほか、職員が部分休業により養育しようとする時間において、養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

(部分休業の承認)

第 18 条 部分休業の承認は、正規の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 特別休暇のうち別に定めるもの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、1 日につき 2 時間から当該特別休暇の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

(部分休業をすることができない職員)

第 7 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) 略

(2) 略

(3) 前号に掲げる職員のほか、部分休業をしようとする時間において、部分休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

(部分休業)

第 8 条 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1 日を通じて 2 時間(特別休暇のうち別に定めるものを与えられている職員については、2 時間から当該特別休暇の時間を減じた時間)を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30 分を単位として行うものとする。

第 9 条 職員が部分休業の承認を受けて勤務

しない場合には、三朝町職員の給与に関する条例第 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 16 条第 1 項に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(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 略

しない場合には、三朝町職員の給与に関する条例第 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 16 条第 1 項に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

第 10 条 第 5 条の規定は、部分休業について準用する。

(委任)

第 11 条 略

(三朝町職員の給与に関する条例の一部改正)

第 2 条 三朝町職員の給与に関する条例(昭和 28 年三朝町条例第 25 号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正後の欄中項の表示に下線が引かれた項(以下この条において「追加項」という。)を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(追加項を除く。以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>第 4 条の 2 <u>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 3 項の規定により同条第 1 項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員(同法第 17 条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「<u>育児短時間勤務職員等</u>」という。)</u>の給料月額は、前条第 2 項から第 4 項まで、第 6 項、第 7 項及び第 11 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 2 条第 2 項の規定により定められたその者の勤務時間を勤務時間条例第 2 条第 1 項に規定する勤務時間で除して得た数(以下「<u>算出率</u>」という。)を乗じて得た額とする。</p>	<p>第 4 条の 2 <u>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(以下「<u>短時間勤務職員</u>」という。)</u>の給料月額は、前条第 10 項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、勤務時間条例第 2 条第 2 項の規定により定められたその者の勤務時間を勤務時間条例第 2 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。</p>

2 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(以下「短時間勤務職員」という。)の給料月額は、前条第 2 項から第 4 項まで及び第 11 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 2 条第 3 項の規定により定められたその者の勤務時間を勤務時間条例第 2 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。

(通勤手当)

第 11 条 略

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 略

(2) 前項第 2 号に掲げる職員、次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあっては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額)

ア～ス 略

(3) 略

3～6 略

(時間外勤務手当)

第 13 条 略

2 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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 8 時間に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ 100 分の 125 から 100 分の 150 までの範囲

(通勤手当)

第 11 条 略

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 略

(2) 前項第 2 号に掲げる職員、次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあっては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額)

ア～ス 略

(3) 略

3～6 略

(時間外勤務手当)

第 13 条 略

2 短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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 8 時間に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ 100 分の 125 から 100 分の 150 までの範囲内で規則で定める割合」とあ

内で規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 略

(期末手当)

第19条 略

2及び3 略

4 前2項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在)において職員が受けるべき給料の月額(育児短時間勤務職員等)にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額)及び扶養手当の月額の合計額とする。

5 職員でその職務の級が3級以上であるもの(ただし、その職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して規則で定めるものに限る。)については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額(育児短時間勤務職員等にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額)に職の職制上の段階、職務の級等を考慮した規則で定める職員の区分に応じて100分の15を超えない範囲で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項及び第3項の期末手当基礎額とする。

6 略

(勤勉手当)

第20条 略

2 略

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額(育児短時間勤務職員等にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額)とする。

4及び5 略

るのは、「100分の100」とする。

3 略

(期末手当)

第19条 略

2及び3 略

4 前2項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在)において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額の合計額とする。

5 職員でその職務の級が3級以上であるもの(ただし、その職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して規則で定めるものに限る。)については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額に職の職制上の段階、職務の級等を考慮した規則で定める職員の区分に応じて100分の15を超えない範囲で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項及び第3項の期末手当基礎額とする。

6 略

(勤勉手当)

第20条 略

2 略

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額とする。

4及び5 略

<p>(再任用職員についての適用除外)</p> <p>第 25 条の 3 第 9 条、第 10 条、第 10 条の 2 及び第 11 条の 2 の規定は、<u>地方公務員の育児休業等に関する法律第 18 条第 1 項の規定により採用された職員又は再任用職員には適用しない。</u></p>	<p>(再任用職員についての適用除外)</p> <p>第 25 条の 3 第 9 条、第 10 条、第 10 条の 2、第 11 条の 2 及び第 21 条の規定は、再任用職員には適用しない。</p>
--	--

(三朝町企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正)

第3条 三朝町企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和45年三朝町条例第27号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正部分」という。)を当該改正部分に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分に改める。

改正後	改正前
<p>(給与の減額)</p> <p>第 18 条 略</p> <p>2 職員が部分休業(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<u>1 日の勤務時間の一部(2 時間を超えない範囲内の時間に限る。)</u>について勤務をしないことが相当であると認められる場合における休業として別に定めるものをいう。)又は介護休暇(当該職員が配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として別に定めるものをいう。)の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。</p> <p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)</p> <p>第 19 条の 3 <u>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</u></p>	<p>(給与の減額)</p> <p>第 18 条 略</p> <p>2 職員が部分休業(<u>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。)</u>第 9 条に規定する部分休業をいう。)又は介護休暇(当該職員が配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として別に定めるものをいう。)の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。</p> <p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)</p> <p>第 19 条の 3 <u>育児休業法第 2 条第 1 項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間</u></p>

<p>項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間については、給与を支給しない。</p>	<p>については、給与を支給しない。</p>
--	------------------------

(三朝町職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正)

第4条 三朝町職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年三朝町条例第14号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中項の表示に下線が引かれた項(以下この条において「移動項」という。)に対応する同表の改正後の欄中項の表示に下線が引かれた項(以下この条において「移動後項」という。)が存在する場合には、当該移動項を当該移動後項とし、移動後項に対応する移動項が存在しない場合には、当該移動後項(以下この条において「追加項」という。)を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(項の表示を除く。以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(項の表示及び追加項を除く。以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>(1 週間の勤務時間)</p> <p>第 2 条 略</p> <p>2 <u>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3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。)の承認を受けた職員(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)の1週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。)に従い、任命権者が定める。</u></p> <p>3 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(以下「短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、<u>第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり16時間から32時間までの範囲で、任命権者が定める。</u></p>	<p>(1 週間の勤務時間)</p> <p>第 2 条 略</p> <p>2 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(以下「短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、<u>前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり16時間から32時間までの範囲で、任命権者が定める。</u></p>

4 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前 3 項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、別に定めることができる。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第 3 条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの 5 日間において週休日を設けるものとし、短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて、月曜日から金曜日までの 5 日間において週休日を設けることができる。

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの 5 日間において、1 日につき 8 時間の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1 週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い 1 日につき 8 時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、短時間勤務職員については、1 週間ごとの期間について、1 日につき 8 時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第 4 条 略

2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、別に定めるところにより、4 週間ごとの期間につき 8 日の週休日(育児短時間職員等にあつては 8 日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、短時間勤務職員にあつては、8 日以上の週休日)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要(育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容)により、4

3 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前 2 項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、別に定めることができる。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第 3 条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、短時間勤務職員については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの 5 日間において週休日を設けることができる。

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの 5 日間において、1 日につき 8 時間の勤務時間を割り振るものとする。ただし、短時間勤務職員については、1 週間ごとの期間について、1 日につき 8 時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第 4 条 略

2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、別に定めるところにより、4 週間ごとの期間につき 8 日(短時間勤務職員にあつては、8 日以上)の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により、4 週間ごとの期間につき 8 日(短時間勤務職員にあつては、8 日以上)の週休日を設けることが困難である職員について、別に定めるところにより、4 週間を超えない期間

週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員にあっては、8日以上)の週休日を設けることが困難である職員について、別に定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合で週休日(育児短時間勤務職員等にあっては、4週間を超えない期間につき、1週間当たり1日以上割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日)を設ける場合には、この限りでない。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第8条 任命権者は、町長(労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業にあっては労働基準監督署長)の許可を受けて、第2条から第5条までに規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の別に定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として別に定める場合に限り、当該断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として別に定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

(年次有給休暇)

につき1週間当たり1日以上割合で週休日を設ける場合には、この限りでない。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第8条 任命権者は、町長(労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業にあっては労働基準監督署長)の許可を受けて、第2条から第5条までに規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の別に定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

(年次有給休暇)

第 12 条 年次有給休暇は、1 の年ごとにおける休暇とし、その日数は、1 の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第 3 号に掲げる職員以外の職員 20 日(育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し 20 日を超えない範囲内で別に定める日数)

(2) 及び(3) 略

2 及び 3 略

第 12 条 年次有給休暇は、1 の年ごとにおける休暇とし、その日数は、1 の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第 3 号に掲げる職員以外の職員 20 日(短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し 20 日を超えない範囲内で別に定める日数)

(2) 及び(3) 略

2 及び 3 略

附 則

(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、次項の規定は、公布の日から施行する。

(準備行為)

2 第 1 条の規定による改正後の三朝町職員の育児休業等に関する条例第 12 条の規定による育児短時間勤務の承認の請求及び当該請求に対する承認並びにこれらに関し必要な手続その他の行為は、この条例の施行の日前においても行うことができる。