

○津軽広域連合職員の育児休業等に関する条例

(平成12年12月26日条例第12号)

改正	平成14年 3 月26日条例第 1 号
	平成14年12月25日条例第 5 号
	平成20年 2 月28日条例第 4 号
	平成22年11月25日条例第 4 号
	平成23年 3 月31日条例第 1 号
	平成26年11月19日条例第 3 号
	平成29年 2 月22日条例第 2 号
	令和元年11月22日条例第 2 号
	令和 4 年11月22日条例第 1 号
	令和 6 年 2 月20日条例第 1 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。）第 2 条第 1 項、第 3 条第 2 項、第 5 条第 2 項、第 6 条第 3 項、第 7 条、第 8 条、第10条第 1 項及び第 2 項、第14条、第17条並びに第19条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき、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) 津軽広域連合職員の定年等に関する条例（平成12年津軽広域連合条例第 7 号。以下「定年等条例」という。）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) 非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員

ア 次のいずれにも該当する非常勤職員

(ア) 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。）（当該子の出生の日から第 3 条の 2 に規定する期間内に育児休業をしようとする場合にあっては当該期間の末日から 6 月を経過する日、第 2 条の 4 の規定に該当する場合にあっては、当該子が 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こと。

(イ) 勤務日の日数が規則で定められた日数以上であること。

イ 次のいずれかに該当する非常勤職員

(ア) 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第 2 条の 3 第 2 号に掲げる場合に該当して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。以下(ア)において同じ。）において育児休業をしている非常勤職員であって、同条第 3 号に掲げる場合に該当して当該子の 1 歳到達日の翌日を育児休

業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

(イ) 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、当該任期を更新され、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、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の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、児童の親その他の児童福祉法(昭和22年法律第164号)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号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同条第1号に規定する養育里親として同法第27条第1項第3号の規定により委託されている者とする。

(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非常勤職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合(当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であって第3条第7号に掲げる事情に該当するときはイ及びウに掲げる場合に該当する場合、規則で定める特別な事情がある場合にあってはウに掲げる場合に該当する場合) 当該子の1歳6か月到達日
 - ア 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(当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する

場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）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

イ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当して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（当該配偶者が同号に掲げる場合又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

ウ 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

エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当して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）後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

（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非常勤職員が、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合（当該子についてこの条の規定に該当して育児休業をしている場合であって次条第7号に掲げる事情に該当するときは第2号及び第3号に掲げる場合に該当する場合、規則で定める特別の事情がある場合にあっては同号に掲げる場合に該当する場合）とする。

（1） 当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者がこの条の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）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

（2） 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

（3） 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

（4） 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当して育児休業をしたことがない場合

（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、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同条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死亡し、若しくは養子縁組等により職員と別居することとなり、又は当該子について民法（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（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）、若しく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こと。
- (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) 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つ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。
- (6) 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。
- (7) 任期を定めて採用された職員であつて、当該任期の末日とする育児休業をしているものが、当該任期を更新され、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、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の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。

（育児休業法第2条第1項第1号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3条の2 育児休業法第2条第1項第1号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つ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。

（任期付採用職員の任期の更新）

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 津軽広域連合の職員の給与に関する条例施行規則（平成10年津軽広域連合規則第8号。以下「給与規則」という。）第12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か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 給与規則第12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か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（昭和25年法律第261号）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。）が職務に復帰した場合において、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職員の昇給を行う日として規則で定める日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。

(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) 定年等条例第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死亡し、若しくは養子縁組等により職員と別居することとなり、又は当該子について民法第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（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）、若しく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か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短期間勤務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、津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成12年津軽広域連合条例第11号。以下「勤務時間条例」という。）第4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く。）とする。ただし、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。

(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、規則で定めるところにより、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1か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、過員を生ずることとする。

（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。

(部分休業をすることができない職員)

第16条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、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又は勤務日の日数が規則で定められた日数未満の非常勤職員とする。

(部分休業の承認)

第17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 労働基準法（昭和22年法律第49号）第67条の規定による育児時間又は勤務時間条例第17条の2第1項の介護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、1日につき2時間から当該育児時間及び当該介護時間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18条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、津軽広域連合の職員の給与に関する条例（平成26年津軽広域連合条例第3号。以下この条において「給与条例」という。）第8条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与条例第12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支給する。

(部分休業の承認の取消事由)

第19条 第13条の規定は、部分休業について準用する。

(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)

第20条 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

2 任命権者は、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第21条 任命権者は、育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- (2) 育児休業に関する相談体制の整備
- (3) その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

(委任)

第22条 別に定めるもののほか、この条例の施行に関して必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成14年3月26日条例第1号）

(施行期日)

第1条 この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、次条の規定は、公布の日から施行する。

(経過措置)

第2条 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。以下この条において「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。

2 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25日条例第5号抄)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から施行する。ただし、附則第2項を削り、附則第1項の項番号を削る改正規定及び附則第6項の改正規定は、平成15年4月1日から施行する。

(津軽広域連合職員の育児休業等に関する条例の一部改正等)

6 津軽広域連合職員の育児休業等に関する条例(平成12年津軽広域連合条例第12号)第6条第1項中「3箇月以内(基準日が12月1日であるときは、6箇月以内)」を「6箇月以内」に改める。

附 則 (平成20年2月28日条例第4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。

(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津軽広域連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 育児休業をした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。

(津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正)

4 津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成12年津軽広域連合条例第11号)の一部を次のように改正する。

第2条第2項中「前項」を「前2項」に改め、同項を同条第3項とし、同条第1項の次に次の1項を加える。

2 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（育児休業法第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（育児休業法第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。

第3条第1項に次のただし書を加える。

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設けるものとする。

第3条第2項に次のただし書を加える。

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する。

第4条第2項本文中「8日の週休日」の次に「(育児短時間勤務職員等にあっては、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)」を加え、同項ただし書中「必要」の次に「(育児短時間勤務職員等にあっては、当該育児短時間勤務等の内容)」を、「8日」の次に「(育児短時間勤務職員等にあっては、8日以上)」を、「割合で週休日」の次に「(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日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日)」を加える。

第8条第1項に次のただし書を加える。

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規則で定める場合に限り、当該断続的な勤務をすることを命ずることができる。

第8条第2項に次のただし書を加える。

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規則で定める場合に限り、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。

第9条第2項中「1月」を「1か月」に改め、同条第3項中「ものに該当する」を「者に該当する」に改める。

第10条中「12月29日から翌年の1月3日」を「1月1日から1月3日まで及び12月29日から12月31日」に改める。

第13条第1項第1号中「20日」の次に「(育児短時間勤務職員等にあっては、その者の勤務時間等を考慮して20日を超えない範囲内で規則で定める日数)」を加え、同項第3号中「地方公営企業労働関係法適用職員等」を「地公労法適用職員等」に改める。

第20条の見出しを「(委任)」に改める。

第21条中「については」の次に「、第2条から前条までの規定にかかわらず」を加える。

(津軽広域連合の職員の給与に関する条例の一部改正)

- 5 津軽広域連合の職員の給与に関する条例（平成10年津軽広域連合条例第12号）の一部を次のように改正する。

第7条の次に次の1条を加える。

第7条の2 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（育児休業法第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。）の給料月額、第5条の規定による給料表の給料月額に、勤務時間等条例第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。

第9条第1項中「を超えて勤務を」を「外に勤務することを」に、「を超えて勤務した」を「外に勤務した」に、「を超えてした」を「外にした」に改め、同項第1号中「除く」の次に「。次項において同じ」を加え、同条第2項中「前項」を「前2項」に改め、同項を同条第3項とし、第1項の次に次の1項を加える。

- 2 育児短時間勤務職員等が、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」とあるのは「100分の100」とする。

附 則（平成22年11月25日条例第4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 この条例の施行の日前に改正前の第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、同日以後は、それぞれ改正後の第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31日条例第1号）

この条例は、平成23年6月1日から施行する。

附 則（平成26年11月19日条例第3号抄）

（施行期日）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成29年2月22日条例第2号）

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は平成29年4月1日から施行する。

附 則（令和元年11月22日条例第2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。ただし、第4条中津軽広域連合職員の懲戒の手續及び効果に関する条例第4条の改正規定（「6月」を「6か月」に改める部分

に限る。)及び第5条第1項の改正規定、第5条中津軽広域連合職員の育児休業等に関する条例第2条の2、第17条及び第18条の改正規定、第7条中津軽広域連合の職員の給与に関する条例第8条、第9条第1項及び第3項から第5項まで、第10条並びに第12条の改正規定並びに同条に1項を加える改正規定並びに附則第3項の規定は、公布の日から施行する。

(準備行為)

- 2 会計年度任用職員の選任等のために必要な行為は、この条例の施行の日（前項ただし書の規定による施行の日を除く。）前においても行うことができる。

(津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正)

- 3 津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成12年津軽広域連合条例第11号）の一部を次のように改正する。

第8条に次の1項を加える。

- 3 前2項に規定するもののほか、正規の勤務時間以外の時間における勤務に関し必要な事項は、規則で定める。

第17条第3項中「第12条」を「第12条第1項」に改める。

第17条の2第3項中「給料月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間あたりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額」を「給与条例第12条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額」に改める。

附 則（令和4年11月22日条例第1号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（令和6年2月20日条例第1号）

この条例は令和6年4月1日から施行する。