

## 東近江行政組合職員の育児休業等に関する条例

平成4年3月31日  
滋賀中部地域行政事務組合条例第4号

|    |             |        |
|----|-------------|--------|
| 改正 | 平成6年12月27日  | 条例第5号  |
|    | 平成10年3月12日  | 条例第1号  |
|    | 平成11年12月24日 | 条例第7号  |
|    | 平成13年3月19日  | 条例第3号  |
|    | 平成14年3月11日  | 条例第5号  |
|    | 平成18年3月16日  | 条例第2号  |
|    | 平成18年3月16日  | 条例第3号  |
|    | 平成20年3月10日  | 条例第3号  |
|    | 平成21年3月16日  | 条例第3号  |
|    | 平成22年3月10日  | 条例第3号  |
|    | 平成22年10月1日  | 条例第7号  |
|    | 平成22年11月30日 | 条例第11号 |
|    | 平成29年3月14日  | 条例第2号  |
|    | 平成29年12月28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。）第2条第1項、第3条第2項、第5条第2項、第7条、第8条、第10条第1項及び第2項、第14条及び第15条（これらの規定を同法第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。

(平20条例3・一部改正)

(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。

(平22条例7・一部改正)

- (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) 東近江行政組合職員の定年等に関する条例（昭和58年中部地域消防組合条例第6号。以下「定年等に関する条例」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

(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号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3** 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。

(平22条例7・追加)(平29条例2・1条線下)

(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

(平22条例7・平29条例2・一部改正)

(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

(平29条例2・1号追加)

(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等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。）。

(平22条例7・一部改正)

- (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（以下「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。

(平20条例3・平22条例7・平29条例5・一部改正)

(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。

(平29条例5・一部改正)

(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。

(平22条例7・一部改正)

(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。

(平20条例3・一部改正、1条線下)

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

**第7条** 東近江行政組合職員の給与に関する条例(昭和47年中部地域消防組合条例第19号。以下「給与条例」という。)第24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25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がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

(平20条例3・一部改正、2条線下)

(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、規則の定めるところにより、その者の号給を調整することができる。

(平18条例2・一部改正、平20年条例3・一部改正、2条線下)

(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)

**第9条** 東近江行政組合職員の退職手当に関する条例(昭和58年中部地域消防組合条例第5号。以下「退職手当条例」という。)第7条の4第1項及び第8条第4項の規定の適用については、育児休業をした期間は、同条例第7条の4第1項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとする。

2 育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)についての退職手当条例第8条第4項の規定の適用については、同項中「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月数の3分の1に相当する月数」とする。

(平18条例3・一部改正、平20条例3・一部改正、2条線下)

(育児短時間勤務をすることができない職員)

**第10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。

(平22条例7・一部改正)

- (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

(平20条例3・追加)

(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11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。

(平22条例7・平29条例2・一部改正)

- (2) 育児短時間勤務をしている職員が、第14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。

(平29条例2・1号追加)

- (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14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。

(平22条例7・一部改正)

- (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。）。

(平22条例7・一部改正)

- (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。

(平20条例3・追加、平29条例5・一部改正)

(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12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、東近江行政組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成6年滋賀中部地域行政事務組合条例第5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で、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。ただし、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。

(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。

(平20条例3・追加、平21条例3・一部改正)

(育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続)

**第13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。

(平20条例3・追加)

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

**第14条** 育児休業法第12条において準用する同法第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。

(平22条例7・一部改正)

(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。

(平20条例3・追加)



(育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情)

**第15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。

(平20条例3・追加)

(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16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。

(平20条例3・追加)

(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についての給与条例の特例)

**第17条** 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給与条例の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。

|                 |      |                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第6条第1項、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、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                                                                                                                   |
| 第6条第9項          | とする  | に、算出率を乗じて得た額とする                                                                                                                                                                                                                   |
| 第19条第1項         | 支給する | 支給する。ただし、育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務又は同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員が、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つては、第28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時までの間にある場合は、100分の125）を乗じて得た額とする |
| 第19条第4項         | 前項   | 東近江行政組合職員の育児休業等に関する条例（以下「育児休業条例」という。）第17条                                                                                                                                                                                         |

|                  |       |                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第19条第5項          | 係る時間  | 係る時間（以下「代休対象勤務時間」という。）                                                                                                                                                                                                    |
|                  | 得た額   | 得た額。ただし、代休対象勤務時間が育児休業条例第17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28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 |
| 第24条第4項          | 給料    | 給料の月額を算出率で除して得た額                                                                                                                                                                                                          |
| 第24条第5項及び第25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                                                                                                                                                                                                          |
| 第24条第6項          | 規則    | 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の勤務時間を考慮して規則                                                                                                                                                                          |

(平20条例3・追加、平21条例3・平22条例3・一部改正)

(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)

**第18条** 退職手当条例第7条の4第1項及び第8条第4項の規定の適用については、育児短時間勤務（育児休業法第17条の規定による短時間勤務を含む。以下この条において同じ。）をした期間は、同条例第7条の4第1項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとみなす。

2 育児短時間勤務をした期間についての退職手当条例第8条第4項の規定の適用については、同項中「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月数の3分の1に相当する月数」とする。

3 育児短時間勤務の期間中の退職手当条例の規定による退職手当の計算の基礎となる給料月額は、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。

(平20条例3・追加)

(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19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。

(平20条例3・追加)



(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員についての給与条例の特例)

**第20条** 育児短時間勤務に伴う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給与条例の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。

|                 |      |                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第6条第1項、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                                                                                                                                                                          |
| 第19条第1項         | 支給する | 支給する。ただし、育児休業法第18条第1項に規定する短時間勤務職員が、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28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時までの間にある場合は、100分の125)を乗じて得た額とする                   |
| 第19条第4項         | 前項   | 東近江行政組合職員の育児休業等に関する条例(以下「育児休業条例」という。)第20条                                                                                                                                                                                 |
| 第19条第5項         | 係る時間 | 係る時間(以下「代休対象勤務時間」という。)                                                                                                                                                                                                    |
|                 | 得た額  | 得た額。ただし、代休対象勤務時間が育児休業条例第20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28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 |

(平20条例3・追加、平21条例3・平22条例3・一部改正)

(部分休業をすることができない職員)

**第21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。

(平22条例7・一部改正)

(部分休業の承認)

**第22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。

(平22条例7・一部改正)

- 2 勤務時間条例第14条の規定による特別休暇（東近江行政組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成6年滋賀中部地域行政事務組合規則第8号）第12条第1項第8号の特別休暇に限る。）又は勤務時間条例第15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。

(平20条例3・全改、13条繰下) (平29条例2・一部改正)

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

**第23条** 職員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29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28条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(平20条例3・一部改正、13条繰下)

(部分休業の承認の取消事由)

**第24条** 第14条の規定は、部分休業について準用する。

(平20条例3・一部改正、13条繰下)

(その他)

**第25条** この条例に定めるもののほか、育児休業の実施に必要な事項は、規則で定める。

(平20条例3・13条繰下)

## 付 則

- 1 この条例は、平成4年4月1日から施行する。

(東近江行政組合職員の給与に関する条例付則第9項の規定により給与が減ぜられて支給される育児短時間勤務職員等に関する読替え)

- 2 (削除)

(平22条例11付則8項・追加、平29条例5・削除)

- 3 (削除)

(平22条例11付則8項・追加、平29条例5・削除)

付 則 (平成6年12月27日条例第5号抄)

(施行期日)

第1条 この条例は、平成7年1月1日から施行する。

付 則 (平成10年3月12日条例第1号)

この条例は、平成10年4月1日から施行する。

付 則 (平成11年12月24日条例第7号抄)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第3条の規定 平成12年1月1日

(2) 第2条の規定 平成12年4月1日

(規則への委任)

10 付則第3項から前項まで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。

付 則 (平成13年3月19日条例第3号)

この条例は、平成13年4月1日から施行する。

付 則 (平成14年3月11日条例第5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、次項及び付則第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。

付 則 (平成14年12月27日条例第7号抄)

(施行期日)

- 1 この条例は、(中略)平成15年4月1日から施行する。

(東近江行政組合職員の育児休業等に関する条例の一部改正等)

- 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東近江行政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。

付 則 (平成18年3月16日条例第2号抄)

この条例は、(中略)平成18年4月1日から施行する。

付 則 (平成18年3月16日条例第3号抄)

この条例は、(中略)平成18年4月1日から施行する。

付 則 (平成20年3月10日条例第3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東近江行政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。

付 則 (平成21年3月16日条例第3号)

この条例は、平成21年4月1日から施行する。

付 則 (平成22年3月10日条例第3号)

この条例は、平成22年4月1日から施行する。

**付 則** (平成22年10月1日条例第7号)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(東近江行政組合職員の育児休業等に関する条例の一部改正に伴う経過措置)

2 この条例の施行の日前に改正前の東近江行政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、それぞれ改正後の東近江行政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。

**付 則** (平成22年11月30日条例第11号)

(施行期日)

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。

**附 則** (平成29年3月14日条例第2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28日条例第5号)

この条例は、公布の日から施行する。ただし、付則第2項及び第3項の改正規定は平成30年4月1日から施行する。