

春日部市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

(春日部市職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

第1条 春日部市職員の育児休業等に関する条例（平成17年条例第40号）の一部を次のように改正する。

- (1) 次の表中、改正前の欄の条又は号の表示及びそれに対応する改正後の欄の条又は号の表示に下線が引かれた場合にあつては、当該改正前の欄の条又は号を当該改正後の欄の条又は号とする。
- (2) 次の表中、改正前の欄の条に対応する改正後の欄の条が存在しない場合にあつては、当該改正前の欄の条を削る。
- (3) 次の表中、改正後の欄の条、項又は号に対応する改正前の欄の条、項又は号が存在しない場合にあつては、当該改正後の欄の条、項又は号を加える。
- (4) 次の表中、改正前の欄の下線が引かれた字句をそれに対応する改正後の欄の下線が引かれた字句に改める。ただし、第1号に掲げる場合を除く。

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、<u>第8条、第10条第1項及び第2項、第14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。）及び第17条</u>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。</p> <p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条</p> <p>(6) 前号に掲げる職員のほか、<u>職員が育児休業</u>により養育しようとする子を<u>当該職員</u>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</p> <p>(再度の育児休業をすることができる特別の事情)</p> <p>第3条</p> <p>(1) 育児休業をしている職員が産前の休業を始め、<u>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育児休業の承認が</u>取り消された後、当該産前の休</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、<u>第8条</u>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。</p> <p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条</p> <p>(6) 前号に掲げる職員のほか、<u>育児休業</u>により養育しようとする子を<u>職員</u>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</p> <p>(再度の育児休業をすることができる特別の事情)</p> <p>第3条</p> <p>(1) 育児休業をしている職員が産前の休業を始め、<u>又は出産したことにより、</u>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取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子</p>

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。

(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。

(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の規則で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。）。

(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。

(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 春日部市職員の給与に関する条例（平成17年条例第52号。次項及び第16条において「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か月以内の期間において勤務した期間（市長が別に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。

(育児休業をした職員の職務復帰後における等級の調整)

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、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

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。

(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理由)

第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める理由は、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。

(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 春日部市職員の給与に関する条例

（平成17年条例第52号。次項において「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か月以内の期間において勤務した期間（市長が別に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。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第6条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合には、当該育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなし

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) 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) 春日部市職員の定年等に関する条例第4条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が産前の休業を始め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。

て、その職務に復帰した日又はその日から1年以内の昇給の時期に、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。

第7条 市町村職員退職手当条例(昭和38年埼玉県市町村総合事務組合条例第1号)第11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。

(3) 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。

(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の規則で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、春日部市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成17年条例第39号。以下「勤務時間条例」という。）第4条の規定の適用を受ける職員の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、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。

- (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。

- (3) 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、過員を生じることとする。

(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。

(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。)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。

<p>第4条第3項、 第4項及び第 7項</p>	<p>決定する</p>	<p>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</p>
<p>第4条第12項</p>	<p>とする</p>	<p>に、算出率を乗じ て得た額とする</p>
<p>第10条第2項 第2号</p>	<p>再任用短 時間勤務 職員</p>	<p>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。)</p>
<p>第12条第1項</p>	<p>支給する</p>	<p>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</p>

		計が8時間に達するまでの間の勤務にあっては、同条に規定する勤務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
第17条第4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
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
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

(部分休業をすることができない職員)

第17条

(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条第2項第6号の規定による特別休暇を承認されている職員に対する部分

(部分休業をすることができない職員)

第8条

(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

(部分休業の承認)

第9条 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間(春日部市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成17年条例第39号)第14条第2項第6号の規定による特別休暇を承認さ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。

<p>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を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>(部分休業を<u>している職員の給与の取扱い</u>)</p> <p>第19条 (略)</p> <p>(部分休業の承認の取消<u>事由</u>)</p> <p>第20条 第13条の規定は、部分休業について準用する。</p>	<p>(部分休業を<u>する職員の給与</u>)</p> <p>第10条 (略)</p> <p>(部分休業の承認の取消<u>理由</u>)</p> <p>第11条 第5条の規定は、部分休業について準用する。</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(春日部市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部改正)

第2条 春日部市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成17年条例第39号)の一部を次のように改正する。

- (1) 次の表中、改正前の欄の項(以下「改正前の項」という。)の表示及びそれに対応する改正後の欄の項(以下「改正後の項」という。)の表示に下線が引かれた場合にあっては、当該改正前の項を当該改正後の項とする。
- (2) 次の表中、改正後の項に対応する改正前の項が存在しない場合にあっては、当該改正後の項を加える。
- (3) 次の表中、改正前の欄の下線が引かれた字句をそれに対応する改正後の欄の下線が引かれた字句に改める。ただし、第1号に掲げる場合を除く。

改正後	改正前
<p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条</p> <p>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)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。</p> <p>3 <u>地方公務員法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は同法第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員で同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの</u>(以下「再任用短時間勤務職員」とい</p>	<p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条</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「再任用短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、<u>前項</u>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32時間を超え</p>

う。)の勤務時間は、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32時間を超えない範囲内で、任命権者が定める。

4 任命権者は、職務の特殊性又は勤務公署の特殊の必要により、前3項に規定する規則で定める勤務時間により難しいものがあると認めるときは、当該勤務時間を変更することができる。

(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、再任用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、規則の定めるところにより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日につき規則で定めるところによる勤務時間の割振りを超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、再任用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日につき規則で定めるところによる勤務時間の割振り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

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ときは、規則の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(育児短時間勤務職員等にあつては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、再任用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、職務の特殊性又は勤務公署の特殊の必要(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週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等及び再任用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、規則の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日以上の割合で週休日(育

ない範囲内で、任命権者が定める。

3 任命権者は、職務の特殊性又は勤務公署の特殊の必要により、前2項に規定する規則で定める勤務時間により難しいものがあると認めるときは、当該勤務時間を変更することができる。

(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、再任用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、規則の定めるところにより勤務時間を割り振るものとする。ただし、再任用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日につき規則で定めるところによる勤務時間の割振り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

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ときは、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日(再任用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、職務の特殊性又は勤務公署の特殊の必要により、4週間ごとの期間につき8日(再任用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、規則の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日以上の割合で週休日を設けるときは、この限りでない。

児短時間勤務職員等にあつては、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)

を設けるときは、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、市長(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号まで及び同表第13号から第15号までに掲げる事業にあつ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規則で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。

2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要があるときは、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。

(年次有給休暇)

第12条

(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再任用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規則で定める日数)

(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、市長(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号まで及び同表第13号から第15号までに掲げる事業にあつ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規則で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ときは、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命ずることができる。

(年次有給休暇)

第12条

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員20日(再任用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規則で定める日数)

(春日部市技能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 春日部市技能職員の給与の種類及び基準に関する条例(平成17年条例第53号)の一部を次のように改正する。

(1) 次の表中、改正前の欄の下線が引かれた字句をそれに対応する改正後の欄の下線が引かれた字句に改める。

改正後	改正前
<p style="text-align: center;">(給与の減額)</p> <p>第14条</p> <p>2 職員が部分休業（当該職員がその<u>小学校就学の始期に達するまでの子</u>を養育するため1日の勤務時間の<u>一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）</u>を勤務しないことをいう。）又は介護休暇（当該職員が配偶者（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。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他市長が指定する者で負傷、疾病又は老齢により市長が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、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 style="text-align: center;">(再任用職員についての適用除外)</p> <p>第17条 第5条及び第5条の3の規定は、地方公務員法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は<u>同法第28条の6</u>第1項若しくは第2項の規定により採用された職員には適用しない。</p>	<p style="text-align: center;">(給与の減額)</p> <p>第14条</p> <p>2 職員が部分休業（当該職員がその<u>3歳に満たない子</u>を養育するため1日の勤務時間の<u>一部</u>を勤務しないことをいう。）又は介護休暇（当該職員が配偶者（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。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他市長が指定する者で負傷、疾病又は老齢により市長が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、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 style="text-align: center;">(再任用職員についての適用除外)</p> <p>第17条 第5条及び第5条の3の規定は、地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は<u>第28条の6</u>第1項若しくは第2項の規定により採用された職員には適用しない。</p>

(春日部市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4条 春日部市企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成17年条例第198号）の一部を次のように改正する。

(1) 次の表中、改正前の欄の下線が引かれた字句をそれに対応する改正後の欄の下線が引かれた字句に改める。

改正後	改正前
<p style="text-align: center;">(給与の減額)</p> <p>第15条</p> <p>2 職員が部分休業（当該職員がその<u>小学校就学の始期に達するまでの子</u>を養育するため1日の勤務時間の<u>一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）</u>を勤務しないことをいう。）又は介護休暇（当該職員が配偶者（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。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他管理者が指定するもので負傷、疾病又は老齢により管理者が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護を</p>	<p style="text-align: center;">(給与の減額)</p> <p>第15条</p> <p>2 職員が部分休業（当該職員がその<u>3歳に満たない子</u>を養育するため1日の勤務時間の<u>一部</u>を勤務しないことをいう。）又は介護休暇（当該職員が配偶者（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。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他管理者が指定するもので負傷、疾病又は老齢により管理者が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合にお</p>

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。

(再任用職員についての適用除外)

第18条 第5条、第6条及び第6条の3の規定は、地方公務員法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は同法第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員には適用しない。

ける休暇をいう。)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。

(再任用職員についての適用除外)

第18条 第5条、第6条及び第6条の3の規定は、地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員には適用しない。

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、第3条及び第4条の部分は、公布の日から施行する。

(経過措置)

- 2 第1条の部分による改正後の春日部市職員の育児休業等に関する条例(次項において「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級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級の調整については、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。