

# 群馬県市町村会館管理組合職員の育児休業等に関する条例

平成5年4月1日

条例第2号

改正 平成 5年 6月 8日条例第1号  
平成 7年 3月31日条例第4号  
平成12年 2月15日条例第1号  
平成12年11月10日条例第2号  
平成14年 2月19日条例第1号  
平成15年 2月18日条例第1号  
平成16年 2月27日条例第1号  
平成18年 2月21日条例第2号  
平成20年 2月22日条例第3号  
平成21年 2月19日条例第2号  
平成22年 6月 4日条例第2号  
平成22年 2月21日条例第1号  
平成22年11月25日条例第4号  
平成22年12月17日条例第6号  
平成23年 3月29日条例第1号  
平成25年 8月19日条例第3号  
平成27年 2月16日条例第1号  
平成28年12月26日条例第10号  
平成29年10月 1日条例第3号  
平成29年12月13日条例第4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（育児休業法第12条において準用する場合を含む。）、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) 群馬県市町村会館管理組合職員の定年等に関する条例（昭和六十年群馬県市町村会館管理組合条例第一号）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

イ 次のいずれにも該当する非常勤職員

(1) 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

(2) 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。）（第2条の4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

(3) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員

ロ 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、この号及び同条において「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。）

ハ 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。

（育児休業法第二条第一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ヶ月に達する日（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ヶ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ヶ月到達日

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

ロ 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か月から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か月到達日の翌日（当該子の1歳6か月到達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、次の各号にいずれ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
- (2) 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

**（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5** 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。

**（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。
  - イ 死亡した場合
  - ロ 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。
  - イ 前号イ又はロに掲げる場合
  - ロ 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) 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ヶ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群馬県市町村会館管理組合管理者（以下「管理者」という。）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（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再度の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の請求時に予測することができなかった事実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** 管理者は、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** 群馬県市町村会館管理組合職員の給与に関する条例（平成16年群馬県市町村会館管理組合条例第1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（非常勤職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）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等」という。）を除く。）を除く。

以下この条において同じ。)」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27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。

(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、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。

- 2 前項の規定により給料月額を調整された者のうちその調整に際して余剰の期間を生ずるものについては、当該余剰の期間に相当する期間の範囲内で、その者の同項の規定による調整後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。

(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) 群馬県市町村会館管理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(以下「育児短時間勤務職員」という。)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号イ又はロ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号イ又はロ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ヶ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管理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。

#### (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、群馬県市町村会館管理組合職の勤務時間、休暇等に関する条例（平成16年群馬県市町村会館管理組合条例第3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は、次に定める勤務の形態（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勤務の形態に限るものとする。

- (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ヶ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** 管理者は、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についての給与条例の特例)

**第16条** 育児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6条第9項	とする	に、算出率を乗じて得た額とする
第16条第2項第2号	再任用短時間勤務職員	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条第一項に規定する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。）
第18条第2項	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員が、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、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18条第4項	第2項	群馬県市町村会館管理組合職員の育児休業等に関する条例（平成5年群馬県市町村会館管理組合条例第2号。以下「育児休業条例」という。）第16条
第18条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第16条の規定により読み替えられた第一項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間に勤務に係る時間である場合にあっては、第20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とする。
第20条、第24条第5項及び第27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4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額

（育児短時間勤務の例による短時間勤務に係る職員についての給与の特例）

第17条 前条の規定は、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短時間勤務をした職員について準用する。

（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18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。

（短時間勤務職員についての給与条例の特例）

第19条 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16条第2項第2号	再任用短時間勤務職員	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18条第1項の規定により採用された短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）
第18条第1項	支給する	支給する。ただし、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、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18条第4項	第2項	群馬県市町村会館管理組合職員の育児休業等に関する条例（平成5年群馬県市町村会館管理組合条例第2号。以下「育児休業条例」という。）第19条
第18条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第19条の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間に勤務に係る時間である場合にあっては、第20条に規定する勤務1時間あたりの給与額に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とする。
第20条	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額
第23条第2項	第14条及び第15条	第14条、第15条及び第17条
	再任用職員	短時間勤務職員

（部分休業をすることができない職員）

第20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) 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
- (2) 次のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。）
  - イ 特定職に引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員
  - ロ 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員

（部分休業の承認）

第21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、勤務時間条例第八条第一項に規定する正規の勤務時間（非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。以下この条及び次条において同じ。）にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）



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（以下「育児時間」という。）又は勤務時間条例第16条の2第1項の規定による介護時間（以下「介護時間」という。）の承認を受けて勤務しない職員（非常勤職員を除く。）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。

3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で（当該非常勤職員が育児時間又は育児休業、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）第61条第32項において読み替えて準用する同条第29項の規定による介護をするための時間（以下「介護をするための時間」という。）の承認を受けて勤務しない場合にあっては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護をするための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22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12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20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。

2 部分休業をしている非常勤職員の給与の取扱いについては、任命権者が定める。

#### （部分休業の承認の取消事由）

第23条 第13条の規定は、部分休業について準用する。

#### 附 則

この条例は、公布の日から施行する。

#### 附 則（平成5年6月8日条例第1号）

この条例は、平成5年6月8日から施行する。

#### 附 則（平成7年3月31日条例第4号）

この条例は、平成7年4月1日から施行する。

#### 附 則（平成12年2月15日条例第1号）

この条例は、公布の日から施行し、平成12年1月1日から適用する。

#### 附 則（平成12年11月10日条例第2号抄）

#### （施行期日）

第1条 この条例は、平成13年4月1日から施行する。

#### 附 則（平成12年11月10日条例第2号抄）

#### （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地方公務員の育児休業等に関する法律第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地方公務員の育

児休業等に関する法律第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15年2月18日条例第1号）

（施行期日）

1 この条例は、平成15年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 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、これら規定中「6箇月」とあるのは、「3箇月以内」とする。

附 則（平成16年2月27日条例第1号抄）

（施行期日）

この条例は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成18年2月21日条例第2号抄）

（施行期日）

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2月22日条例第3号）

1 この条例は、平成20年3月1日から施行する。

2 この条例による改正後の群馬県市町村会館管理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 改正法の施行日において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。

附 則（平成21年2月19日条例第2号）

この条例は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成22年2月21日条例第1号抄）

この条例は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日）（平成22年6月4日条例第2号）

1 この条例は、平成22年6月30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、同日以降は、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22年11月25日条例第4号抄）

この条例は、平成22年11月25日から施行する。

附 則（平成22年12月17日条例第6号抄）

（施行期日）

- 1 この条例は、平成二十三年一月一日から施行し、第一条の規定による改正後の群馬県 市町村会館管理組合職員の給与に関する条例附則第十一項の規定は、同項に規定する病気休暇又は疾病に係る就業禁止の措置（以下「病気休暇等」という。）の開始の日がこの条例の施行の日以後の日である病気休暇等について適用する。

附 則（平成23年3月29日条例第1号）

この条例は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成25年8月19日条例第3号抄）

（施行期日）

- 第1条 この条例は、平成26年1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。

附 則（平成27年2月16日条例第1号抄）

この条例は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年12月26日条例第10号）

（施行期日）

- 1 この条例は、平成29年1月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 平成29年1月1日から同年3月31日までの間は、改正後の第2条の2中「第6条の4第1号」とあるのは「第6条の4第2項」と、「第6条の4第2号に規定する養子縁組里親とあるのは「第6条の4第1項に規定する里親であって養子縁組によって養親となることを希望している者」とする。

附 則（平成29年10月1日条例第3号）

この条例は、平成29年10月1日から施行する。

附 則（平成29年12月13日条例第4号抄）

この条例は、平成30年4月1日から施行する。