

瑞穂町職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 新旧対照表

新	旧
第1条から第9条 略 (育児又は介護を行う職員の超過勤務の免除) 第10条 任命権者は、<u>小学校就学の始期に達するまでの子</u>を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、公務運営に支障がある場合を除き、第8条に規定する勤務(以下「超過勤務」という。)をさせてはならない。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務の必要がある場合は、この限りでない。 2 前項の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「<u>小学校就学の始期に達するまでの子</u>を養育する職員が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。 3 略 第11条から第17条 略 (特別休暇) 第18条 任命権者は、職員が選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇(以下「特別休暇」という。)として、公民権行使等休暇、出頭休暇、出生サポート休暇、妊娠出産休暇、妊娠症状対応休暇、早期流産休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、育児参加休暇、<u>子どもの看護等休暇</u>、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、事故休暇、夏季休暇、長期勤続休暇、骨髄液提供休暇、ボランティア休暇及び短期の介護休暇を承認するものとする。	第1条から第9条 略 (育児又は介護を行う職員の超過勤務の免除) 第10条 任命権者は、<u>3歳に満たない子</u>を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、公務運営に支障がある場合を除き、第8条に規定する勤務(以下「超過勤務」という。)をさせてはならない。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務の必要がある場合は、この限りでない。 2 前項の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「<u>3歳に満たない子</u>を養育する職員が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。 3 略 第11条から第17条 略 (特別休暇) 第18条 任命権者は、職員が選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇(以下「特別休暇」という。)として、公民権行使等休暇、出頭休暇、出生サポート休暇、妊娠出産休暇、妊娠症状対応休暇、早期流産休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、育児参加休暇、<u>子どもの看護休暇</u>、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、事故休暇、夏季休暇、長期勤続休暇、骨髄液提供休暇、ボランティア休暇及び短期の介護休暇を承認するものとする。

2 略 第19条及び第19条の2 略 <u>(子育て部分休暇)</u> 第20条 任命権者は、職員(育児短時間勤務職員等を除く。)が申請した場合において、当該職員の子であつて満6歳に達する日以後の最初の4月1日から満9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあるものを養育するため、勤務しないことが相当であると認められるときは、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと(次項において「子育て部分休暇」という。)を承認するものとする。 2 <u>子育て部分休暇に関しその期間その他の必要な事項は、規則で定める。</u> 第21条 略 第22条 略 <u>附 則</u> <u>(施行期日)</u> 1 <u>この条例は、令和7年4月1日から施行する。</u> <u>(準備行為)</u> 2 <u>この条例による改正後の第10条、第18条及び第20条の規定に基づく手続は、この条例の施行の日前においても行うことができる。</u>	2 略 第19条及び第19条の2 略 第20条 略 第21条 略
--	--