

四万十町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>○四万十町職員の育児休業等に関する条例 平成18年3月20日条例第30号</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、第8条、<u>第10条第1項、同条第2項（育児休業法第11条第2項において準用する場合を含む。）、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</u>、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 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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(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</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(ア) 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</p> <p>(イ) 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（<u>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は、2歳に達する日</u>）までに、その任期（任期が更新される場合にあつては、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</p> <p>(ウ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</p> <p>イ・ウ (略)</p>	<p>○四万十町職員の育児休業等に関する条例 平成18年3月20日条例第30号</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、第8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。</p> <p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(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</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(ア) 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</p> <p>(イ) 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（<u>第2条の3第3号において「1歳6か月到達日」という。）</u>までに、その任期（任期が更新される場合にあつては、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</p> <p>(ウ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</p> <p>イ・ウ (略)</p>

改正後	改正前
<p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める者)</p> <p>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）<u>第6条の4第1号</u>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<u>第6条の4第2号</u>に規定する里親であって<u>養子縁組里親</u>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。</p>	<p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める者)</p> <p>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）<u>第6条の4第2項</u>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<u>第6条の4第1項</u>に規定する里親であって<u>養子縁組によって養親となることを希望している者</u>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。</p>
<p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)</p> <p>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。</p> <p>(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</p> <p>(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）</p>	<p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)</p> <p>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。</p> <p>(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</p> <p>(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）</p>

改正後	改正前
<p>(3) (略)</p> <p><u>(育児休業法第2条第1項の条例で定める場合)</u></p> <p><u>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か月到達日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、次の各号のいずれにも該当するときとする。</u></p> <p><u>(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</u></p> <p><u>(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</u></p> <p><u>(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)</u></p>	<p>(3) (略)</p> <p>(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間)</p>
<p><u>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</u>条例で定める期間は、57日間とする。</p> <p>(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)</p> <p>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。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(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、<u>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項に規定する認定子ども園又は児</u></p>	<p><u>第2条の4 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める期間は、57日間とする。</u></p> <p>(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)</p> <p>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。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(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。</p>

改正後	改正前
<p><u>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</u>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。</p> <p>(7) 第2条の3第3号に掲げる場合に該当すること <u>又は第2条の4の規定に該当すること。</u></p> <p>(8) (略)</p> <p>(育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)</p> <p>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、<u>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</u>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。</p> <p>第5条・第6条 (略)</p> <p>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第7条 四万十町一般職の職員の給与に関する条例（平成18年四万十町条例第41号。<u>以下「給与条例」という。</u>）第31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（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。</p> <p>2 <u>給与条例</u>第34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がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。</p> <p>第8条 (略)</p>	<p>(7) 第2条の3第3号に掲げる場合に該当すること。</p> <p>(8) (略)</p> <p>(育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)</p> <p>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。</p> <p>第5条・第6条 (略)</p> <p>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第7条 四万十町一般職の職員の給与に関する条例（平成18年四万十町条例第41号）第31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（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。</p> <p>2 <u>四万十町一般職の職員の給与に関する条例</u>第34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がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。</p> <p>第8条 (略)</p>

改正後	改正前
<p>第9条 削除</p> <p><u>(育児短時間勤務をすることができない職員)</u></p> <p>第10条 <u>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。</u></p> <p><u>(1) 非常勤職員</u></p> <p><u>(2) 臨時的に任用される職員</u></p> <p><u>(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</u></p> <p><u>(4) 四万十町職員の定年等に関する条例第4条第1項の規定により引き続いて勤務している職員</u></p> <p><u>(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している職員</u></p> <p><u>(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</u></p> <p><u>(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)</u></p> <p>第11条 <u>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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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</u></p>	<p>第9条 削除</p>

改正後	改正前
<p><u>ることとなったこと。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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的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。</u></p> <p><u>(5) 育児短時間勤務の承認が、第14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。</u></p> <p><u>(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、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。）。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>（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）</u></p> <p><u>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、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める勤務の形態（同項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態を除く。）とする。</u></p>	

改正後	改正前
<p><u>(1) 四万十町職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成18年条例29号。以下「勤務時間条例」という。）第5条第1項の規定の適用を受ける職員 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。）</u></p> <p><u>ア 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。</u></p> <p><u>イ 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。</u></p> <p><u>（育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続）</u></p> <p><u>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、それぞれ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。</u></p> <p><u>（育児短時間勤務の承認の取消事由）</u></p> <p><u>第14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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>（育児短時間勤務の例による短時間勤務をさせることができるやむを得ない事情）</u></p> <p><u>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。</u></p>	

改正後

改正前

- (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。

(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。

(育児短時間勤務職員等についての給与条例の特例)

第17条 育児短時間勤務をしている職員（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。

<u>読み替える規定</u>	<u>読み替えられる字句</u>	<u>読み替える字句</u>
<u>給与条例第7条第1項</u>	<u>決定する</u>	<u>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3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</u>
<u>給与条例第7条第2項及び第4項</u>	<u>決定する</u>	<u>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</u>
<u>給与条例第7条第9項</u>	<u>とする</u>	<u>に、算出率を乗じて得た額とする</u>

改正後			改正前
<u>給与条例第 16 条第 2 項第 2 号</u>	<u>再任用短時間勤務職員</u>	<u>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をしている職員（同法第 17 条の規定による短時間勤務をしている職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）</u>	
<u>給与条例第 24 条第 1 項</u>	<u>支給する</u>	<u>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 時までの間である場合は、100 分の 125）を乗じて得た額とする</u>	
<u>給与条例第 31 条第 4 項</u>	<u>給料</u>	<u>給料の月額を算出率で除して得た額</u>	
<u>給与条例第 31 条第 5 項及び第 34 条第 3 項</u>	<u>給料の月額</u>	<u>給料の月額を算出率で除して得た額</u>	
<u>給与条例第 31 条第 6 項</u>	<u>規則</u>	<u>育児短時間勤務職員等の勤務時間を考慮して規則</u>	
<u>（短時間勤務職員についての給与条例の特例）</u>			
<u>第 18 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。</u>			

改正後			改正前
<u>読み替える規定</u>	<u>読み替えられる字句</u>	<u>読み替える字句</u>	
<u>給与条例第7条第1項</u>	<u>決定する</u>	<u>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3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</u>	
<u>給与条例第7条第2項及び第4項</u>	<u>決定する</u>	<u>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</u>	
<u>給与条例第16条第2項第2号</u>	<u>再任用短時間勤務職員</u>	<u>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同項に規定する短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）</u>	
<u>給与条例第24条第3項</u>	<u>再任用短時間勤務職員</u>	<u>短時間勤務職員</u>	
<u>給与条例第36条第2項</u>	<u>再任用職員</u>	<u>短時間勤務職員</u>	
<u>給与条例第38条</u>	<u>再任用短時間勤務職員</u>	<u>短時間勤務職員</u>	
<p><u>（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）</u>  <u>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。</u></p> <p><u>（部分休業をすることができない職員）</u>  <u>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。</u></p>			

改正後	改正前
<p>(1) <u>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を除く。）</u></p> <p>(2) <u>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</u></p> <p>(3) <u>部分休業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</u></p> <p>(4) <u>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</u></p> <p>（部分休業の承認）</p> <p><u>第21条</u> （略）</p> <p>（部分休業をしている職員の給与の取扱い）</p> <p><u>第22条</u> 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、<u>給与条例</u>第23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た給与を支給する。</p> <p>（部分休業の承認の取消事由）</p> <p><u>第23条</u> 第5条の規定は、部分休業について準用する。</p> <p>（委任）</p> <p><u>第24条</u> この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。</p>	<p>（部分休業の承認）</p> <p><u>第10条</u> （略）</p> <p>（部分休業をしている職員の給与の取扱い）</p> <p><u>第11条</u> 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、<u>四万十町一般職の職員の給与に関する条例</u>第23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た給与を支給する。</p> <p>（部分休業の承認の取消事由）</p> <p><u>第12条</u> 第5条の規定は、部分休業について準用する。</p> <p>（委任）</p> <p><u>第13条</u> この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。</p>