



# 愛媛県報

発行 愛媛県

平成19年12月21日金曜日 第1924号外1

### ◇ 目 次 ◇

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..... 1
職員の自己啓発等休業に関する条例.....16

職員の大学院等派遣研修費用の償還に関する条例.....19
愛媛県「三浦保」愛基金条例.....20
愛媛県林業技術センター使用料条例の一部を改正する条例.....21
教育職員の特殊勤務手当に関する条例等の一部を改正する条例.....21

## 条 例

### ○愛媛県条例第58号

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を次のように公布する。

平成19年12月21日

愛媛県知事 加戸守行

#### 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

（職員の育児休業等に関する条例の一部改正）

第1条 職員の育児休業等に関する条例（平成4年愛媛県条例第2号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>（趣旨）</p> <p><b>第1条</b> 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、<u>第7条、第8条並びに第19条第1項及び第2項</u>の規定に基づき、並びに育児休業法を実施するため、職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員を含む。以下同じ。）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><b>第2条</b> 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)～(5) 省略</p> <p>(6) 前号に掲げる職員のほか、<u>職員</u>が育児休業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><b>第3条</b> 育児休業法第2条第1項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) 育児休業をしている職員が産前の休暇を与えられ、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取り消された後、当該産前の休暇若しくは出産に係る子又は同号に規定する承認に係る子が死亡したこと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。</p> <p>(2) 省略</p> <p>(3) <u>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</u></p>	<p>（趣旨）</p> <p><b>第1条</b> 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、<u>第6条の2、第7条並びに第9条第1項及び第2項</u>の規定に基づき、並びに育児休業法を実施するため、職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員を含む。以下同じ。）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><b>第2条</b> 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)～(5) 省略</p> <p>(6) 前号に掲げる職員のほか、<u>      </u>育児休業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><b>第3条</b> 育児休業法第2条第1項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) 育児休業をしている職員が産前の休暇を与えられ、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<u>育児休業</u>の承認が取り消された後、当該産前の休暇若しくは出産に係る子又は同号に規定する承認に係る子が死亡したこと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。</p> <p>(2) 省略</p>



改 正 後

改 正 前

(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、第15条、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（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員を含む。以下同じ。）の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

第3条 育児休業法第2条第1項の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(1)～(3) 省略

(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人事委員会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) 省略

(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)・(2) 省略

(育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)

第6条 省略

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第7条 省略

(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（地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第3条第4号の職員（以下「企業職員」という。）及び技能労務職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和27年愛媛県条例第50号）第1条の技能労務職員（以下「技能労務職員」という。）を除く。第20条から第22条までにおいて同じ。）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昇給日（職員の給与に関する条例第4条第5項又は教育職員の給与に関する条例第7条第1項に規定する人事委員会規則で定める日をいう。）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。

(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)

第9条 省略

(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。

(1) 非常勤職員

(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 \_\_\_\_\_

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（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員を含む。以下同じ。）の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

第3条 育児休業法第2条第1項の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(1)～(3) 省略

(4) 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。）。

(5) 省略

(育児休業等の承認の取消事由)

第5条 育児休業法第5条第2項（育児休業法第19条第3項において準用する場合を含む。）の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

(1)・(2) 省略

(任期付採用職員の \_\_\_\_\_ 任期の更新)

第5条の2 省略

( \_\_\_\_\_ 期末手当等の支給)

第5条の3 省略

(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（地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第3条第4号の職員 \_\_\_\_\_

及び技能労務職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和27年愛媛県条例第50号）第1条の技能労務職員 \_\_\_\_\_

を除く。第8条から第10条までにおいて同じ。）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昇給日（職員の給与に関する条例第4条第5項又は教育職員の給与に関する条例第7条第1項に規定する人事委員会規則で定める日をいう。）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。

第7条 省略

- (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) 職員の定年等に関する条例第3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
- (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) 育児短時間勤務をしている職員が産前の休暇を与えられ、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14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、当該産前の休暇若しくは出産に係る子又は同号に規定する承認に係る子が死亡したこと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。
- (2) 育児短時間勤務をしている職員が退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、当該退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。
- (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人事委員会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、職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例（昭和26年愛媛県条例第56号。以下「職員勤務時間等条例」という。）第11条第3項ただし書又は教育職員の休日、休暇並びに勤務時間等に

関する条例（昭和27年愛媛県条例第31号。以下「教育職員勤務時間等条例」という。）第11条第2項ただし書の規定の適用を受ける職員については、職員勤務時間等条例第11条第3項ただし書又は教育職員勤務時間等条例第11条第2項ただし書の人事委員会規則で定める期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日（職員勤務時間等条例第2条第1項又は教育職員勤務時間等条例第3条第1項に規定する週休日をいう。）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き、勤務日（職員勤務時間等条例第11条第4項又は教育職員勤務時間等条例第11条第3項に規定する勤務日をいう。）が引き続き人事委員会規則で定める日数を超えず、かつ、1回の勤務が人事委員会規則で定める時間を超えないものに限る。）とする。

（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、人事委員会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。

- (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。

（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。

（育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い）

**第17条** 愛媛県職員退職手当条例第6条の4第1項及び第7条第4項の規定の適用については、育児短時間勤務をした期間は、同条例第6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愛媛県職員退職手当条例第7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愛媛県職員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。

4 前3項の規定は、育児休業法第17条の規定による短時間勤務について準用する。

(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。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の職員の給与に関する条例等の適用除外)

第19条 職員の給与に関する条例第4条第5項から第8項までの規定及び教育職員の給与に関する条例第7条の規定は、短時間勤務職員(企業職員及び技能労務職員を除く。)には、適用しない。

(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) 省略
- (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) 省略
- (4) 省略

(部分休業の承認)

第21条 省略

2 子の保育のために職員勤務時間等条例

第3条第2項の規定又は教育職員勤務時間等条例

第4条第2項の規定による有給休暇の許可を与えられている職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該有給休暇として与えられている時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

第22条 省略

(部分休業の承認の取消事由)

第23条 第14条の規定は、部分休業について準用する。

第24条 省略

(部分休業をすることができない職員)

第8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) 省略
- (2) 省略
- (3) 省略

(部分休業の承認)

第9条 省略

2 子の保育のために職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する

条例(昭和26年愛媛県条例第56号)第3条第2項の規定又は教育職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例(昭和27年愛媛県条例第31号)第4条第2項の規定による有給休暇の許可を与えられている職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該有給休暇として与えられている時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

第10条 省略

第11条 省略

(職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例の一部改正)

第3条 職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例(昭和26年愛媛県条例第56号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>(年次有給休暇)</p> <p>第5条 職員には、1年を通じて20日(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及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなつた職員(以下「育児短時間勤務職員等」という。)、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(以下「再任用短時間勤務職員」という。))並びに育児休業法第18条第1項又は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(平成14年法律第48号)第5条の規定により採用された職員(以下「任期付短時間勤務職</p>	<p>(年次有給休暇)</p> <p>第5条 職員には、1年を通じて20日(地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定により採用された職員</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____ (以下「再任用短時間勤務職員」という。))及び _____ 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(平成14年法律第48号)第5条の規定により採用された職員(以下「任期付短時間勤務職</p>

員」という。) (以下「短時間勤務職員」と総称する。) 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人事委員会規則で定める日数) 以内の年次有給休暇を与える。

2 省略

(勤務時間)

**第11条** 職員の勤務時間は、1週間について40時間(育児短時間勤務職員等にあつては承認を受けた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(以下「育児短時間勤務等」という。)の内容に従い任命権者が定める時間、再任用短時間勤務職員にあつては16時から32時間までの範囲内で任命権者が定める時間、任期付短時間勤務職員にあつては32時間までの範囲内で任命権者が定める時間。以下この項において同じ。)とする。ただし、特別の勤務に従事する職員の勤務時間は、1週間当たり40時間とする。

2 省略

3 日曜日及び土曜日(育児短時間勤務職員等にあつては必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従い、これらの日に加え、月曜日から金曜日までの5日間において職員ごとに任命権者が定める日、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては日曜日及び土曜日に加え、月曜日から金曜日までの5日間において職員ごとに任命権者が定める日)は、週休日とし、前2項の勤務時間は、人事委員会規則の定めるところにより、月曜日から金曜日までの5日間(短時間勤務職員にあつては、1週間ごとの期間)において、任命権者がその割振りを行うものとする。ただし、任命権者は、特別の勤務に従事する職員については、人事委員会規則で定める期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日(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従つた週休日)を設ける場合に限り、人事委員会規則の定めるところにより、週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることができる。

4 省略

(非常勤職員の勤務時間)

**第16条** 非常勤職員(再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。)の勤務時間は、人事委員会の定める基準に従い任命権者が定める。

員」という。) (以下「短時間勤務職員」と総称する。) 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人事委員会規則で定める日数) 以内の年次有給休暇を与える。

2 省略

(勤務時間)

**第11条** 職員の勤務時間は、1週間について40時間( \_\_\_\_\_ 再任用短時間勤務職員にあつては16時から32時間まで \_\_\_\_\_、任期付短時間勤務職員にあつては32時間までの範囲内で任命権者が定める時間。以下この項において同じ。)とする。ただし、特別の勤務に従事する職員の勤務時間は、1週間当たり40時間とする。

2 省略

3 日曜日及び土曜日(短時間勤務職員 \_\_\_\_\_ にあつては、これらの日 \_\_\_\_\_ に加え、月曜日から金曜日までの5日間において職員ごとに任命権者が定める日)は、週休日とし、前2項の勤務時間は、人事委員会規則の定めるところにより、月曜日から金曜日までの5日間(短時間勤務職員にあつては、1週間ごとの期間)において、任命権者がその割振りを行うものとする。ただし、任命権者は、特別の勤務に従事する職員については、人事委員会規則で定める期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日 \_\_\_\_\_ を設ける場合に限り、人事委員会規則の定めるところにより、週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることができる。

4 省略

(非常勤職員の勤務時間)

**第16条** 非常勤職員(短時間勤務職員 \_\_\_\_\_ を除く。)の勤務時間は、人事委員会の定める基準に従い任命権者が定める。

(職員の給与に関する条例の一部改正)

**第4条** 職員の給与に関する条例(昭和26年愛媛県条例第57号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>(給料表)</p> <p><b>第4条</b> 省略</p> <p>2~11 省略</p> <p>12 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の承認を受けた職員及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなつた職員(以下「育児短時間勤務職員等」という。)の給料月額は、第3項、第4項、第6項及び前項の規定にかかわらず、その者の受ける号給に応じた額又はその者の属する職務の級に応じた額に、職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例(昭和26年愛媛県条例第56号。以下「職員勤務時間等条例」という。)第11条第1項の規</p>	<p>(給料表)</p> <p><b>第4条</b> 省略</p> <p>2~11 省略</p>

定により定められたその者の勤務時間を同項に規定する育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員の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4条の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「短時間勤務職員」という。）の給料月額、前条の規定にかかわらず、同条の規定による給料月額に、職員勤務時間等条例

第11条第

1項の規定により定められたその者の勤務時間を同項に規定する育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員の勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

（通勤手当）

**第10条** 省略

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 省略

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して人事委員会規則で定める職員にあつては、その額から、その額に人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額）

ア～ト 省略

(3) 省略

3～6 省略

（超過勤務手当）

**第14条** 省略

2 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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（人事委員会規則で定める勤務を除く。）に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で人事委員会規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 省略

（期末手当）

**第19条** 省略

2・3 省略

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料の月額（育児短時間勤務職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額）及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表につき人事委員会規則で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額（育児短時間勤務職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得

**第4条の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「短時間勤務職員」という。）の給料月額、前条の規定にかかわらず、同条の規定による給料月額に、職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例（昭和26年愛媛県条例第56号。以下「職員勤務時間等条例」という。）第11条第

1項の規定により定められたその者の勤務時間を同項に規定する

再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員の勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

（通勤手当）

**第10条** 省略

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 省略

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して人事委員会規則で定める職員にあつては、その額から、その額に人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額）

ア～ト 省略

(3) 省略

3～6 省略

（超過勤務手当）

**第14条** 省略

2 短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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（人事委員会規則で定める勤務を除く。）に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で人事委員会規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 省略

（期末手当）

**第19条** 省略

2・3 省略

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料の月額（及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表につき人事委員会規則で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額



た額)及びこれに対する地域手当の月額合計額に職の職制上の段階、職務の級等を考慮して人事委員会規則で定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額(人事委員会規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に給料月額(育児短時間勤務職員等にあつては、給料月額を算出率で除して得た額)に100分の25を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

6 省略

(勤勉手当)

第19条の4 省略

2 省略

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額(育児短時間勤務職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額)及びこれに対する地域手当の月額合計額とする。

4・5 省略

(特定の職員)についての適用除外)

第19条の5 第8条、第9条、第9条の3、第9条の5、第10条の2、第11条の2、第11条の3及び第18条の4の規定は、育児休業法第18条第1項の規定により任期を定めて採用された職員、再任用職員及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成15年愛媛県条例第1号)第4条の規定により任期を定めて採用された職員には、適用しない。

\_\_\_\_\_及びこれに対する地域手当の月額合計額に職の職制上の段階、職務の級等を考慮して人事委員会規則で定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額(人事委員会規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に給料月額\_\_\_\_\_に100分の25を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

6 省略

(勤勉手当)

第19条の4 省略

2 省略

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額\_\_\_\_\_及びこれに対する地域手当の月額合計額とする。

4・5 省略

(再任用職員等)についての適用除外)

第19条の5 第8条、第9条、第9条の3、第9条の5、第10条の2、第11条の2、第11条の3及び第18条の4の規定は\_\_\_\_\_、再任用職員及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成15年愛媛県条例第1号)第4条の規定により任期を定めて採用された職員には、適用しない。

(教育職員の給与に関する条例の一部改正)

第5条 教育職員の給与に関する条例(昭和27年愛媛県条例第30号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>(再任用教育職員等の給料月額)</p> <p>第7条の2 省略</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教育職員(以下「短時間勤務教育職員」という。)の給料月額は、第5条から前条まで及び前項の規定にかかわらず、これらの規定による給料月額に、教育職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例(昭和27年愛媛県条例第31号。以下「教育職員勤務時間等条例」という。)第11条第1項の規定により定められたその者の勤務時間を同項に規定する育児短時間勤務教育職員等、再任用短時間勤務教育職員及び任期付短時間勤務教育職員以外の教育職員の勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</p> <p>(育児短時間勤務教育職員等の給料月額の算出方法)</p> <p>第8条 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の承認を受けた教育職員及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなつた教育職員(以下「育児短時間勤務教育職員等」という。)の給料月額は、第5条から前条(第2項を除く。)までの規定にかかわらず、その者の受ける号給に応じた額又はその者の属する職務の級に応じた額に、教育職員勤務時間等条例第11条第1項の規定により定められたその者の勤務時間を同項に規定する育児短時間勤務教育職員等、再任用短時間勤務教育職員及び任期付短時間勤務教育職員以外の教育職員の勤務時間で除して得た数(以下「算出率」</p>	<p>(再任用教育職員等の給料月額)</p> <p>第7条の2 省略</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教育職員(以下「短時間勤務教育職員」という。)の給料月額は、第5条から前条まで及び前項の規定にかかわらず、これらの規定による給料月額に、教育職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例(昭和27年愛媛県条例第31号。以下「教育職員勤務時間等条例」という。)第11条第1項の規定により定められたその者の勤務時間を同項に規定する_____再任用短時間勤務教育職員及び任期付短時間勤務教育職員以外の教育職員の勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</p> <p>第8条 削除</p>

という。)を乗じて得た額とする。

( 期末手当 )

第19条 省略

2・3 省略

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した教育職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在)において教育職員が受けるべき給料の月額(育児短時間勤務教育職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額)及び扶養手当の月額の合計額とする。

5 職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して人事委員会規則で定める教育職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額(育児短時間勤務教育職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額)に職の職制上の段階、職務の級等を考慮して人事委員会規則で定める教育職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

6 省略

( 勤勉手当 )

第19条の4 省略

2 省略

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において教育職員が受けるべき給料の月額(育児短時間勤務教育職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額)とする。

4・5 省略

( 特定の教育職員 ) についての適用除外)

第19条の5 第12条の2、第12条の3及び第17条の5の規定は、育児休業法第18条第1項の規定により任期を定めて採用された教育職員、再任用教育職員及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成15年愛媛県条例第1号)第4条の規定により任期を定めて採用された教育職員には、適用しない。

( 期末手当 )

第19条 省略

2・3 省略

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した教育職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在)において教育職員が受けるべき給料 \_\_\_\_\_ 及び扶養手当の月額の合計額とする。

5 職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して人事委員会規則で定める教育職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額 \_\_\_\_\_ に職の職制上の段階、職務の級等を考慮して人事委員会規則で定める教育職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

6 省略

( 勤勉手当 )

第19条の4 省略

2 省略

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において教育職員が受けるべき給料の月額 \_\_\_\_\_ とする。

4・5 省略

( 再任用教育職員等 ) についての適用除外)

第19条の5 第12条の2、第12条の3及び第17条の5の規定は \_\_\_\_\_、再任用教育職員及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成15年愛媛県条例第1号)第4条の規定により任期を定めて採用された教育職員には、適用しない。

( 教育職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例の一部改正 )

第6条 教育職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例(昭和27年愛媛県条例第31号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>( 定義 )</p> <p>第2条 この条例で「教育職員」とは、公立学校の校長、教頭、教諭、助教諭、講師(大学に勤務する者以外の者で常時勤務のもの並びに第6条第1項に規定する再任用短時間勤務教育職員及び任期付短時間勤務教育職員であるものに限る。)、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。</p> <p>( 年次有給休暇 )</p> <p>第6条 教育職員には、1年を通じて20日(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。))の承認を受けた教育職員及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなつた教育職員(以下「育児短時間勤務教育職員等」という。))、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教育職員で同法</p>	<p>( 定義 )</p> <p>第2条 この条例で「教育職員」とは、公立学校の校長、教頭、教諭、助教諭、講師(大学に勤務する者以外の者で常時勤務のもの及び第6条第1項に規定する短時間勤務教育職員 _____ であるものに限る。)、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。</p> <p>( 年次有給休暇 )</p> <p>第6条 教育職員には、1年を通じて20日(地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定により採用された教育職員 _____</p>

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（以下「再任用短時間勤務教育職員」という。）並びに育児休業法第18条第1項又は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第5条の規定により採用された教育職員（以下「任期付短時間勤務教育職員」という。）（以下「短時間勤務教育職員」と総称する。）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人事委員会規則で定める日数）以内の年次有給休暇を与える。

2 省略

（勤務時間）

**第11条** 教育職員の勤務時間は、1週間について40時間（育児短時間勤務教育職員等にあつては承認を受けた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（以下「育児短時間勤務等」という。）の内容に従い任命権者が定める時間、再任用短時間勤務教育職員にあつては16時間から32時間までの範囲内で任命権者が定める時間、任期付短時間勤務教育職員にあつては32時間までの範囲内で任命権者が定める時間。以下この項において同じ。）とする。ただし、特別の勤務に従事する教育職員の勤務時間は、1週間当たり40時間とする。

2 日曜日及び土曜日（育児短時間勤務教育職員等にあつては必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従い、これらの日に加え、月曜日から金曜日までの5日間において教育職員ごとに任命権者が定める日、再任用短時間勤務教育職員及び任期付短時間勤務教育職員にあつては日曜日及び土曜日に加え、月曜日から金曜日までの5日間において教育職員ごとに任命権者が定める日）は、週休日とし、前項の勤務時間は、人事委員会規則の定めるところにより、月曜日から金曜日までの5日間（短時間勤務教育職員にあつては、1週間ごとの期間）において、任命権者がその割振りを行うものとする。ただし、任命権者は、特別の勤務に従事する教育職員については、人事委員会規則で定める期間につき1週間当たり1日以上割合で週休日（育児短時間勤務教育職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容に従つた週休日）を設ける場合に限り、人事委員会規則の定めるところにより、週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることができる。

3 省略

（以下「再任用短時間勤務教育職員」という。）及び \_\_\_\_\_ 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第5条の規定により採用された教育職員（以下「任期付短時間勤務教育職員」という。）（以下「短時間勤務教育職員」と総称する。）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人事委員会規則で定める日数）以内の年次有給休暇を与える。

2 省略

（勤務時間）

**第11条** 教育職員の勤務時間は、1週間について40時間（ \_\_\_\_\_ 再任用短時間勤務教育職員にあつては16時間から32時間まで \_\_\_\_\_、任期付短時間勤務教育職員にあつては32時間までの範囲内で任命権者が定める時間。以下この項において同じ。）とする。ただし、特別の勤務に従事する教育職員の勤務時間は、1週間当たり40時間とする。

2 日曜日及び土曜日（短時間勤務教育職員 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_）にあつては、これらの日 \_\_\_\_\_ に加え、月曜日から金曜日までの5日間において教育職員ごとに任命権者が定める日）は、週休日とし、前項の勤務時間は、人事委員会規則の定めるところにより、月曜日から金曜日までの5日間（短時間勤務教育職員にあつては、1週間ごとの期間）において、任命権者がその割振りを行うものとする。ただし、任命権者は、特別の勤務に従事する教育職員については、人事委員会規則で定める期間につき1週間当たり1日以上割合で週休日 \_\_\_\_\_ を設ける場合に限り、人事委員会規則の定めるところにより、週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることができる。

3 省略

（技能労務職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正）

**第7条** 技能労務職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和27年愛媛県条例第50号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>（給与の減額）</p> <p><b>第7条</b> 省略</p> <p>2 職員が育児部分休業（当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部（<u>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。）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時間当たりの給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を減額した給与を支給する。</p> <p>3 省略</p> <p>（超過勤務手当）</p> <p><b>第8条</b> 省略</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、週休日（勤務時間を割り振らない日</p>	<p>（給与の減額）</p> <p><b>第7条</b> 省略</p> <p>2 職員が育児部分休業（当該職員がその<u>3歳に満たない</u> _____ 子を養育するため1日の勤務時間の一部 _____ を勤務しないことをいう。）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時間当たりの給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を減額した給与を支給する。</p> <p>3 省略</p> <p>（超過勤務手当）</p> <p><b>第8条</b> 省略</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、週休日（勤務時間を割り振らない日</p>

をいう。)の振替え又は半日勤務時間(常時勤務を要する職員(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。以下「育児休業法」という。)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の承認を受けた職員及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなつた職員を除く。))について勤務時間が割り振られた日のその職員の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間をいう。)の割振り変更により、あらかじめ割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間(知事が定める時間を除く。)に対して、超過勤務手当を支給する。

(特定の職員)についての適用除外)

**第14条の2** 第4条、第4条の3、第5条の2、第6条の2及び前条の規定は、育児休業法第18条第1項の規定により任期を定めて採用された職員、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及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成15年愛媛県条例第1号)第4条の規定により任期を定めて採用された職員には、適用しない。

(育児休業の承認を受けた職員の給与)

**第15条の2** 育児休業法

第2条第1項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

2・3 省略

をいう。)の振替え又は半日勤務時間(常時勤務を要する職員

について勤務時間が割り振られた日のその職員の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間をいう。)の割振り変更により、あらかじめ割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間(知事が定める時間を除く。)に対して、超過勤務手当を支給する。

(再任用職員等)についての適用除外)

**第14条の2** 第4条、第4条の3、第5条の2、第6条の2及び前条の規定は

、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及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成15年愛媛県条例第1号)第4条の規定により任期を定めて採用された職員には、適用しない。

(育児休業の承認を受けた職員の給与)

**第15条の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2条第1項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

2・3 省略

(愛媛県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8条** 愛媛県企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和41年愛媛県条例第38号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>(時間外勤務手当)</p> <p><b>第10条</b> 省略</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)の振替え又は半日勤務時間(常時勤務を要する職員(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。以下「育児休業法」という。)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の承認を受けた職員及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなつた職員を除く。))について勤務時間が割り振られた日のその職員の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間をいう。)の割振り変更により、あらかじめ割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間(管理者が定める時間を除く。)に対して、時間外勤務手当を支給する。</p> <p>(給与の減額)</p> <p><b>第17条</b> 省略</p> <p>2 職員が育児部分休業(当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部(2時間を超えない範囲内の時間に限る。))を勤務しないことをいう。)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</p>	<p>(時間外勤務手当)</p> <p><b>第10条</b> 省略</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)の振替え又は半日勤務時間(常時勤務を要する職員</p> <p>について勤務時間が割り振られた日のその職員の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間をいう。)の割振り変更により、あらかじめ割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間(管理者が定める時間を除く。)に対して、時間外勤務手当を支給する。</p> <p>(給与の減額)</p> <p><b>第17条</b> 省略</p> <p>2 職員が育児部分休業(当該職員がその3歳に満たない子を養育するため1日の勤務時間の一部</p> <p>を勤務しないことをいう。)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</p>

与を支給する。

3 職員が修学部分休業（当該職員が大学その他の教育施設における修学のため1週間の勤務時間の一部を勤務しないことをいう。）又は高齢者部分休業（当該職員が当該職員に係る定年退職日（職員の定年等に関する条例（昭和59年愛媛県条例第1号）第2条第1項に規定する定年退職日をいう。）から5年さかのぼつた日後の日で当該職員が申請において示した日からその定年退職日までの期間中、1週間の勤務時間の一部を勤務しないことをいう。）の承認を受けて勤務しない場合には、第1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時間当たりの給料の月額並びにこれに対する地域手当並びに管理職手当及び初任給調整手当並びに管理者が定める手当の月額の合計額を減額した給与を支給する。

（育児休業の承認を受けた職員の給与）

第19条の2 育児休業法

第2条第1項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間については、給与を支給しない。ただし、期末手当及び勤勉手当については、この限りでない。

（特定の職員 についての適用除外）

第21条 第5条、第6条、第6条の2（医師に係る部分に限る。）、第6条の3、第7条の2、第9条及び第16条の規定は、育児休業法第18条第1項の規定により任期を定めて採用された職員、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及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年愛媛県条例第1号）第4条の規定により任期を定めて採用された職員には、適用しない。

与を支給する。

3 職員が修学部分休業（当該職員が大学その他の教育施設における修学のため1週間の勤務時間の一部を勤務しないことをいう。）又は高齢者部分休業（当該職員が当該職員に係る定年退職日（職員の定年等に関する条例（昭和59年愛媛県条例第1号）第2条第1項に規定する定年退職日をいう。）から5年さかのぼつた日後の日で当該職員が申請において示した日からその定年退職日までの期間中、1週間の勤務時間の一部を勤務しないことをいう。）の承認を受けて勤務しない場合には、第1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時間当たりの給料の月額並びにこれに対する地域手当及び管理職手当並びに初任給調整手当並びに管理者が定める手当の月額の合計額を減額した給与を支給する。

（育児休業の承認を受けた職員の給与）

第19条の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2条第1項の承認を受けた職員には、育児休業をして

いる期間については、給与を支給しない。ただし、期末手当及び勤勉手当については、この限りでない。

（再任用職員等についての適用除外）

第21条 第5条、第6条、第6条の2（医師に係る部分に限る。）、第6条の3、第7条の2、第9条及び第16条の規定は、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及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年愛媛県条例第1号）第4条の規定により任期を定めて採用された職員には、適用しない。

（一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の一部改正）

第9条 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年愛媛県条例第46号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>（給与に関する特例）</p> <p>第5条 省略</p> <p>2～4 省略</p> <p>5 <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。以下「育児休業法」という。）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。）の承認を受けた第1号任期付研究員及び第2号任期付研究員並びに育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった第1号任期付研究員及び第2号任期付研究員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）の給料月額は、前各項の規定にかかわらず、その者の受ける号給に応じた額又は前項の規定による額に、職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例（昭和26年愛媛県条例第56号。以下「職員勤務時間等条例」という。）第11条第1項の規定により定められたその者の勤務時間を同項に規定する育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員の勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</u></p> <p>6 省略</p> <p>7 省略</p> <p>（第1号任期付研究員の裁量による勤務）</p> <p>第7条 任命権者は、第1号任期付研究員の職務につき、その職務</p>	<p>（給与に関する特例）</p> <p>第5条 省略</p> <p>2～4 省略</p> <p>5 省略</p> <p>6 省略</p> <p>（第1号任期付研究員の裁量による勤務）</p> <p>第7条 任命権者は、第1号任期付研究員の職務につき、その職務</p>

の性質上時間配分の決定その他の職務遂行の方法を大幅に当該第1号任期付研究員の裁量にゆだねることが当該第1号任期付研究員に係る研究業務の能率的な遂行のため必要であると認める場合には、当該第1号任期付研究員を、人事委員会規則の定めるところにより、職員勤務時間等条例

の規定による勤務時間の割振りを行わず、職務遂行の方法等に關し具体的な指示をしないこととして、その職務に従事させることができる。この場合において、当該第1号任期付研究員は、人事委員会規則の定めるところにより、その勤務の状況について任命権者に報告しなければならない。

2 前項の場合における第1号任期付研究員の勤務時間の算定については、月曜日から金曜日までの5日間（当該第1号任期付研究員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、承認を受けた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（以下この項において「育児短時間勤務等」という。）の内容に従った週休日（職員勤務時間等条例第2条第1項に規定する週休日をいう。）以外の日）において、人事委員会規則で定める時間帯について職員勤務時間等条例第11条第3項本文及び同項本文の人事委員会規則の定めるところにより勤務時間（育児短時間勤務職員等にあっては、当該育児短時間勤務等の内容に従った勤務時間）を割り振られたものとみなし、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日その他の人事委員会規則で定める日を除き、当該割り振られたものとみなされる勤務時間を勤務したものとみなす。

3～5 省略

の性質上時間配分の決定その他の職務遂行の方法を大幅に当該第1号任期付研究員の裁量にゆだねることが当該第1号任期付研究員に係る研究業務の能率的な遂行のため必要であると認める場合には、当該第1号任期付研究員を、人事委員会規則の定めるところにより、職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例（昭和26年愛媛県条例第56号。以下「職員勤務時間等条例」という。）

の規定による勤務時間の割振りを行わず、職務遂行の方法等に關し具体的な指示をしないこととして、その職務に従事させることができる。この場合において、当該第1号任期付研究員は、人事委員会規則の定めるところにより、その勤務の状況について任命権者に報告しなければならない。

2 前項の場合における第1号任期付研究員の勤務時間の算定については、月曜日から金曜日までの5日間 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_において、人事委員会規則で定める時間帯について職員勤務時間等条例第11条第3項本文及び同項本文の人事委員会規則の定めるところにより勤務時間 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_を割り振られたものとみなし、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日その他の人事委員会規則で定める日を除き、当該割り振られたものとみなされる勤務時間を勤務したものとみなす。

3～5 省略

（一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正）

**第10条** 一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年愛媛県条例第1号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>（短時間勤務職員の任期を定めた採用）</p> <p><b>第4条</b> 省略</p> <p>2 省略</p> <p>3 任命権者は、前2項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認又は許可を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。</p> <p>(1) 省略</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。以下「育児休業法」という。）第19条第1項の規定による承認</p> <p>(3) 職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例（昭和26年愛媛県条例第56号。以下「職員勤務時間等条例」という。）第3条第3項の規定による許可</p> <p>(4) 教育職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例（昭和27年愛媛県条例第31号。以下「教育職員勤務時間等条例」という。）第4条第3項の規定による許可</p> <p>（特定任期付職員の給与に関する特例）</p> <p><b>第7条</b> 省略</p> <p>2・3 省略</p>	<p>（短時間勤務職員の任期を定めた採用）</p> <p><b>第4条</b> 省略</p> <p>2 省略</p> <p>3 任命権者は、前2項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認又は許可を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。</p> <p>(1) 省略</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9条第1項の規定による承認</p> <p>(3) 職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例（昭和26年愛媛県条例第56号 _____）第3条第3項の規定による許可</p> <p>(4) 教育職員の休日、休暇並びに勤務時間等に関する条例（昭和27年愛媛県条例第31号 _____）第4条第3項の規定による許可</p> <p>（特定任期付職員の給与に関する特例）</p> <p><b>第7条</b> 省略</p> <p>2・3 省略</p>

4 育児休業法第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の承認を受けた特定任期付職員及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった特定任期付職員の給料月額、前3項の規定にかかわらず、その者の受ける号給に応じた額又は前項の規定による額に、次の各号に掲げる特定任期付職員の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める数を乗じて得た額とする。

(1) 職員勤務時間等条例の適用を受ける特定任期付職員 職員勤務時間等条例第11条第1項の規定により定められたその者の勤務時間を同項に規定する育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員の勤務時間で除して得た数

(2) 教育職員勤務時間等条例の適用を受ける特定任期付職員 教育職員勤務時間等条例第11条第1項の規定により定められたその者の勤務時間を同項に規定する育児短時間勤務教育職員等、再任用短時間勤務教育職員及び任期付短時間勤務教育職員以外の教育職員の勤務時間で除して得た数

5 省略

6 省略

4 省略

5 省略

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1条の規定、第7条中技能労務職員の給与の種類及び基準を定める条例第7条第2項の改正規定、第8条中愛媛県企業職員の給与の種類及び基準に関する条例第17条第2項の改正規定、第10条中一般職の任期付職員の採用等に関する条例第4条第3項第2号の改正規定(「第9条第1項」を「第19条第1項」に改める部分に限る。)並びに附則第2項及び第3項の規定は、公布の日から施行する。

( 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 第1条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6条の規定は、育児休業をした職員が平成19年8月1日(以下「基準日」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基準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 基準日に現に育児休業をしている職員が基準日からこの条例の施行の日の前日までの間に職務に復帰した場合における第1条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6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。

4 基準日に現に育児休業をしている職員がこの条例の施行の日以後に職務に復帰した場合における第2条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。

( 職員の修学部分休業に関する条例の一部改正 )

5 職員の修学部分休業に関する条例(平成17年愛媛県条例第2号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>( 修学部分休業の承認を受けた職員の給与 )</p> <p><b>第3条 省略</b></p> <p>2 修学部分休業をしている職員に対する職員給与条例第10条第2項第2号の規定の適用については、同号中「<u>育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員</u>」とあるのは、「<u>修学部分休業(職員の修学部分休業に関する条例(平成17年愛媛県条例第2号)第2条第1項に規定する修学部分休業をいう。)</u>をしている職員」とする。</p>	<p>( 修学部分休業の承認を受けた職員の給与 )</p> <p><b>第3条 省略</b></p> <p>2 修学部分休業をしている職員に対する職員給与条例第10条第2項第2号の規定の適用については、同号中「<u>_____短時間勤務職員</u>」とあるのは、「<u>修学部分休業(職員の修学部分休業に関する条例(平成17年愛媛県条例第2号)第2条第1項に規定する修学部分休業をいう。)</u>をしている職員」とする。</p>

( 職員の高齢者部分休業に関する条例の一部改正 )

6 職員の高齢者部分休業に関する条例(平成17年愛媛県条例第3号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p style="text-align: center;">( 高齢者部分休業の承認を受けた職員の給与 )</p> <p><b>第 3 条 省略</b></p> <p>2 高齢者部分休業をしている職員に対する職員給与条例第10条第2項第2号の規定の適用については、同号中「<u>育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員</u>」とあるのは、「<u>高齢者部分休業（職員の高齢者部分休業に関する条例（平成17年愛媛県条例第3号）第2条第1項に規定する高齢者部分休業をいう。）</u>をしている職員」とする。</p>	<p style="text-align: center;">( 高齢者部分休業の承認を受けた職員の給与 )</p> <p><b>第 3 条 省略</b></p> <p>2 高齢者部分休業をしている職員に対する職員給与条例第10条第2項第2号の規定の適用については、同号中「<u>短時間勤務職員</u>」とあるのは、「<u>高齢者部分休業（職員の高齢者部分休業に関する条例（平成17年愛媛県条例第3号）第2条第1項に規定する高齢者部分休業をいう。）</u>をしている職員」とする。</p>

### ○愛媛県条例第59号

職員の自己啓発等休業に関する条例を次のように公布する。

平成19年12月21日

愛媛県知事 加 戸 守 行

#### 職員の自己啓発等休業に関する条例

( 趣旨 )

**第 1 条** この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第26条の5第1項、第5項及び第6項の規定に基づき、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除き、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員を含む。以下同じ。）の自己啓発等休業に関し必要な事項を定めるものとする。

( 自己啓発等休業の承認 )

**第 2 条** 任命権者は、職員としての在職期間が2年以上である職員が申請した場合において、公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、大学等課程の履修（法第26条の5第1項に規定する大学等課程の履修をいう。以下同じ。）又は国際貢献活動（同項に規定する国際貢献活動をいう。以下同じ。）のための休業（以下「自己啓発等休業」という。）をすることを承認することができる。

( 自己啓発等休業の期間 )

**第 3 条** 法第26条の5第1項の条例で定める期間は、大学等課程の履修のための休業にあつては2年（大学等課程の履修の成果をあげるために特に必要な場合として人事委員会規則で定める場合は、3年）を、国際貢献活動のための休業にあつては3年を超えない範囲内の期間とする。

( 大学等教育施設 )

**第 4 条** 法第26条の5第1項の条例で定める教育施設は、次に掲げる教育施設とする。

- (1) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第83条に規定する大学（当該大学に置かれる同法第91条に規定する専攻科及び同法第97条に規定する大学院を含む。）
- (2) 学校教育法第1条に規定する学校以外の教育施設で学校教育に類する教育を行うもののうち、当該教育を行うにつき他の法律に特別の規定があるものであって同法第104条第4項第2号の規定により大学又は大学院の課程に相当する教育を行うと認められた課程を置く教育施設（自己啓発等休業をしようとする職員が当該課程を履修する場合に限る。）
- (3) 前2号に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）
- (4) 前3号に掲げるもののほか、これらに類する教育施設で任命権者が適当と認めるもの

( 奉仕活動 )

**第 5 条** 法第26条の5第1項の条例で定める奉仕活動は、次に掲げる奉仕活動とする。

- (1) 独立行政法人国際協力機構が独立行政法人国際協力機構法（平成14年法律第136号）第13条第1項第3号の規定に基づき自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動（当該奉仕活動を行うために必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。）
- (2) 前号に掲げるもののほか、外国の都市等において行われる当該都市等との国際交流の促進に資する奉仕活動のうち職員として参加することが適当であると認められるものとして人事委員会規則で定めるもの

( 自己啓発等休業の承認の申請 )

**第 6 条** 自己啓発等休業の承認の申請は、自己啓発等休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容を明らかにしてしなければならない。

( 自己啓発等休業の期間の延長 )

**第 7 条** 自己啓発等休業をしている職員は、当該自己啓発等休業を開始した日から引き続き自己啓発等休業をしようとする期間が第3条に規定する休業の期間を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、任命権者に対し、自己啓発等休業の期間の延長を申請することができる。



- 2 自己啓発等休業の期間の延長は、人事委員会規則で定める特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。
- 3 第2条の規定は、自己啓発等休業の期間の延長の承認について準用する。  
(自己啓発等休業の承認の取消事由)

**第8条** 法第26条の5第5項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

- (1) 自己啓発等休業をしている職員が、正当な理由なく、その者が在学している課程を休学し、若しくはその授業を頻繁に欠席していること又はその者が参加している奉仕活動の全部若しくは一部を行っていないこと。
- (2) 自己啓発等休業をしている職員が、その者が在学している課程を休学し、停学にされ、又はその授業を欠席していること、その者が参加している奉仕活動の全部又は一部を行っていないことその他の事情により、当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生ずること。  
(報告等)

**第9条** 自己啓発等休業をしている職員は、任命権者から求められた場合のほか、次に掲げる場合には、当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動の状況について任命権者に報告しなければならない。

- (1) 当該職員が、その申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめた場合
- (2) 当該職員が、その在学している課程を休学し、停学にされ、若しくはその授業を欠席している場合又はその参加している奉仕活動の全部若しくは一部を行っていない場合
- (3) 当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じている場合

- 2 任命権者は、自己啓発等休業をしている職員から前項の報告を求めるほか、当該職員と定期的に連絡を取ることににより、十分な意思疎通を図るものとする。  
(職務復帰後における号給の調整)

**第10条** 自己啓発等休業をした職員(地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)第3条第4号の職員及び技能労務職員の給与の種類及び基準を定める条例(昭和27年愛媛県条例第50号)第1条の技能労務職員を除く。)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、当該自己啓発等休業の期間を大学等課程の履修又は国際貢献活動のためのもののうち、職員としての職務に特に有用であると認められるものにあつては100分の100以下、それ以外のものにあつては100分の50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昇給日(職員の給与に関する条例(昭和26年愛媛県条例第57号)第4条第5項又は教育職員の給与に関する条例(昭和27年愛媛県条例第30号)第7条第1項に規定する人事委員会規則で定める日をいう。)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。  
(退職手当の取扱い)

**第11条** 愛媛県職員退職手当条例(昭和29年愛媛県条例第3号)第6条の4第1項及び第7条第4項の規定の適用については、自己啓発等休業をした期間は、同条例第6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 自己啓発等休業をした期間についての愛媛県職員退職手当条例第7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(法第55条の2第1項ただし書に規定する事由又はこれに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しなかつた期間については、その月数)」とあるのは、「その月数(職員の自己啓発等休業に関する条例(平成19年愛媛県条例第59号)第2条に規定する自己啓発等休業の期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容が公務の能率的な運営に特に資するものと認められることその他の人事委員会規則で定める要件に該当する場合については、その月数の2分の1に相当する月数)」とする。  
(人事委員会規則への委任)

**第12条** この条例に定めるもののほか、職員の自己啓発等休業に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

**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。  
(技能労務職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正)
- 2 技能労務職員の給与の種類及び基準を定める条例(昭和27年愛媛県条例第50号)の一部を次のように改正する。  
次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p><b>第15条</b> 省略 (自己啓発等休業の承認を受けた職員の給与)</p> <p><b>第15条の2</b> 地方公務員法第26条の5第1項の承認を受けた職員には、同項の自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。</p> <p><b>第15条の3</b> 省略</p> <p><b>第15条の4</b> 省略</p>	<p><b>第15条</b> 省略</p> <p><b>第15条の2</b> 省略</p> <p><b>第15条の3</b> 省略</p>

(愛媛県職員定数条例の一部改正)

- 3 愛媛県職員定数条例(昭和30年愛媛県条例第32号)の一部を次のように改正する。  
次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>(定数外職員)</p> <p><b>第4条</b> 次に掲げる職員は、定数の外に置く。</p> <p>(1) <u>地方公務員法(昭和25年法律第261号)第26条の5第1項の規定により同項の自己啓発等休業をしている職員</u></p> <p>(2) 省略</p> <p>(3) 省略</p> <p>2 前項各号に掲げる職員が職務に復帰した場合において、同項第1号及び第2号に掲げる職員にあつては第2条各号の職員の員数が当該各号に掲げる職員の定数を、<u>同項第3号に掲げる職員にあつては同条第1号ア及び第7号の職員の員数が同条第1号ア及び第7号に掲げる職員の定数を</u>超えるときは、その定数を超える員数の職員は、1年を超えない期間に限り、定数の外に置く。</p>	<p>(定数外職員)</p> <p><b>第4条</b> 次に掲げる職員は、定数の外に置く。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 省略</p> <p>2 前項各号に掲げる職員が職務に復帰した場合において、同項第1号 _____ に掲げる職員にあつては第2条各号の職員の員数が当該各号に掲げる職員の定数を、<u>同項第2号に掲げる職員にあつては同条第1号ア及び第7号の職員の員数が同条第1号ア及び第7号に掲げる職員の定数を</u>超えるときは、その定数を超える員数の職員は、1年を超えない期間に限り、定数の外に置く。</p>

(愛媛県学校職員定数条例の一部改正)

- 4 愛媛県学校職員定数条例(昭和32年愛媛県条例第15号)の一部を次のように改正する。  
次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>(定数外学校職員)</p> <p><b>第4条</b> 次に掲げる学校職員は、定数の外に置く。</p> <p>(1) <u>地方公務員法(昭和25年法律第261号)第26条の5第1項の規定により同項の自己啓発等休業をしている学校職員</u></p> <p>(2) 省略</p> <p>(3) 省略</p> <p>2 省略</p>	<p>(定数外学校職員)</p> <p><b>第4条</b> 次に掲げる学校職員は、定数の外に置く。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 省略</p> <p>2 省略</p>

(愛媛県警察職員定数条例の一部改正)

- 5 愛媛県警察職員定数条例(昭和33年愛媛県条例第39号)の一部を次のように改正する。  
次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>(定数外職員)</p> <p><b>第3条</b> <u>地方公務員法(昭和25年法律第261号)第26条の5第1項の規定により同項の自己啓発等休業をしている職員は、前条に定める定数の外に置く。</u></p> <p>2 _____ 省略</p> <p>3 省略</p> <p>4 <u>前3項の職員が職務に復帰した場合において、前条第1項に掲げる職員の員数が同条に定める定数を超えるときは、その定数を超える員数の職員は、1年を超えない期間に限り、同条に定める定数の外に置く。</u></p> <p>5 <u>地方公務員法 _____ 第28条第2項第1号の規定により警察官を退職したときは、予算で定める人員の範囲内で、これを前条に定める定数の外に置くことができる。</u></p>	<p>(定数外職員)</p> <p><b>第3条</b> 省略</p> <p>2 省略</p> <p>3 <u>前2項の職員が職務に復帰した場合において、前条第1項に掲げる職員の員数が同条に定める定数を超えるときは、その定数を超える員数の職員は、1年を超えない期間に限り、同条に定める定数の外に置く。</u></p> <p>4 <u>地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条第2項第1号の規定により警察官を退職したときは、予算で定める人員の範囲内で、これを前条に定める定数の外に置くことができる。</u></p>

(愛媛県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)

- 6 愛媛県企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和41年愛媛県条例第38号)の一部を次のように改正する。  
次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p><b>第19条</b> 省略 (自己啓発等休業の承認を受けた職員の給与)</p> <p><b>第19条の2</b> 地方公務員法第26条の5第1項の承認を受けた職員には、同項の自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。</p> <p><b>第19条の3</b> 省略</p> <p><b>第19条の4</b> 省略</p>	<p><b>第19条</b> 省略</p> <p><b>第19条の2</b> 省略</p> <p><b>第19条の3</b> 省略</p>

○愛媛県条例第60号

職員の大学院等派遣研修費用の償還に関する条例を次のように公布する。

平成19年12月21日

愛媛県知事 加 戸 守 行

**職員の大学院等派遣研修費用の償還に関する条例**

(趣旨)

**第1条** この条例は、国家公務員の留学費用の償還に関する法律(平成18年法律第70号)第12条第2項の規定に基づき、職員の大学院等派遣研修費用の償還に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

**第2条** この条例において「職員」とは、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第3条第2項に規定する一般職に属する職員並びに市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条及び第2条に規定する職員をいう。

2 この条例において「大学院等派遣研修」とは、学校教育法(昭和22年法律第26号)に基づく大学の大学院の課程(同法第104条第4項第2号の規定により大学院の課程に相当する教育を行うものとして認められたものを含む。)又はこれに相当する外国の大学(これに準ずる教育施設を含む。)の課程に在学してその課程を履修する研修であって、地方公務員法第39条の規定に基づき、職員の同意を得て、県が実施するもののうち、その内容及び実施形態を考慮して人事委員会規則で定めるものをいう。

3 この条例において「大学院等派遣研修費用」とは、旅費その他の大学院等派遣研修に必要な費用として人事委員会規則で定めるものをいう。

4 この条例において「特別職地方公務員等」とは、地方公務員法第3条第3項に規定する特別職に属する地方公務員、他の地方公共団体の職員、国家公務員又はその業務が県若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち人事委員会規則で定めるものを使用される者をいう。

(大学院等派遣研修費用の償還)

**第3条** 大学院等派遣研修を命ぜられた職員が次の各号に掲げるいずれかの期間内に離職した場合には、その者は、それぞれ当該各号に定める金額を県に償還しなければならない。

- (1) 当該大学院等派遣研修の期間 当該大学院等派遣研修のために県が支出した大学院等派遣研修費用の総額に相当する金額
- (2) 当該大学院等派遣研修の期間の末日の翌日から起算した職員としての在職期間が5年に達するまでの期間 当該大学院等派遣研修のために県が支出した大学院等派遣研修費用の総額に相当する金額に、同日から起算した職員としての在職期間が遡増する程度に応じて100分の100から一定の割合で遞減するように人事委員会規則で定める率を乗じて得た金額

2 前項の離職した場合には、死亡により職員でなくなった場合を含まないものとする。

3 第1項第2号の職員としての在職期間には、次に掲げる期間を含まないものとする。

- (1) 地方公務員法第26条の5第1項の規定による自己啓発等休業の期間
- (2) 地方公務員法第28条第2項の規定による休職の期間(公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤(地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下同じ。)により負傷し、若しくは疾病にかかり、地方公務員法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされた場合における当該休職の期間その他の人事委員会規則で定める休職の期間を除く。)
- (3) 地方公務員法第29条の規定による停職の期間
- (4) 地方公務員法第55条の2第1項ただし書の規定により職員団体の業務に専ら従事した期間又は地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)第6条第1項ただし書の規定により労働組合の業務に専ら従事した期間
- (5) 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2条第1項の規定による育児休業をした期間

(適用除外)

**第4条** 前条の規定は、大学院等派遣研修を命ぜられた職員が次の各号に掲げる場合のいずれかに該当して離職した場合には、適用しない。

- (1) 公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくは通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、地方公務員法第28条第1項第2号に掲げる事由に該当して免職された場合又は同項第4号に掲げる事由に該当して免職された場合

- (2) 地方公務員法第28条の2第1項の規定により退職した場合（同法第28条の3第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した場合を含む。）
- (3) 任期を定めて採用された職員が、当該任期が満了したことにより退職した場合
- (4) 前3号に掲げる場合に準ずる場合として人事委員会規則で定める場合
- (5) 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者及びその委任を受けた者の要請に応じ特別職地方公務員等となるため退職した場合
- (6) 前号に掲げる場合のほか、特別職地方公務員等となるため離職した場合であって、人事委員会規則で定める場合（特別職地方公務員等となった者に関する特例）

**第5条** 大学院等派遣研修を命ぜられた職員のうち、前条第5号又は第6号に掲げる場合に該当して離職し、引き続き特別職地方公務員等として在職した後、引き続いて職員として採用された者（一の特別職地方公務員等として在職した後、引き続き一以上の特別職地方公務員等として在職し、引き続いて職員として採用された者を含む。）が離職した場合には、同条第5号又は第6号に掲げる場合に該当して離職した後における特別職地方公務員等としての在職を職員としての在職とみなして、第3条の規定を適用する。この場合において、同条第3項中「次に掲げる期間」とあるのは、「次に掲げる期間及び第5条第1項の規定により特別職地方公務員等としての在職が職員としての在職とみなされる場合における次に掲げる期間に相当する期間として人事委員会規則で定める期間」とする。

2 大学院等派遣研修を命ぜられた職員のうち、前条第5号又は第6号に掲げる場合に該当して離職し、引き続き特別職地方公務員等として在職する者（一の特別職地方公務員等として在職した後、引き続き一以上の特別職地方公務員等として在職する者を含む。）が、当該特別職地方公務員等でなくなった場合（引き続いて職員として採用される場合又は引き続き当該特別職地方公務員等以外の特別職地方公務員等として在職する場合を除く。）には、当該特別職地方公務員等でなくなったことを離職したと、同条第5号又は第6号に掲げる場合に該当して離職した後における特別職地方公務員等としての在職を職員としての在職とそれぞれみなして、前2条の規定を適用する。この場合において、第3条第3項中「次に掲げる期間」とあるのは「次に掲げる期間及び第5条第2項の規定により特別職地方公務員等としての在職が職員としての在職とみなされる場合における次に掲げる期間に相当する期間として人事委員会規則で定める期間」と、前条中「次の各号に掲げる場合」とあるのは「特別職地方公務員等につき次の各号に掲げる場合に相当する場合として人事委員会規則で定める場合」とする。

（人事委員会規則への委任）

**第6条** この条例に定めるもののほか、職員の大学院等派遣研修費用の償還に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

#### 附 則

（施行期日）

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第3条第3項第1号の規定は、平成20年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 第3条の規定は、この条例の施行後に大学院等派遣研修を命ぜられた職員について適用する。

3 学校教育法等の一部を改正する法律（平成19年法律第96号）の施行の日がこの条例の施行の日後となる場合には、同法の施行の日の前日までの間における第2条第2項の規定の適用については、同項中「第104条第4項第2号」とあるのは、「第68条の2第4項第2号」とする。

#### ○愛媛県条例第61号

愛媛県「三浦保」愛基金条例を次のように公布する。

平成19年12月21日

愛媛県知事 加 戸 守 行

#### 愛媛県「三浦保」愛基金条例

（設置）

**第1条** 三浦保氏の遺志を受け継ぐ株式会社ミウラからの寄附を原資として、県民生活の向上に寄与する施策を推進するため、「三浦保」愛基金（以下「基金」という。）を設置する。

（財産の種類）

**第2条** 基金に属する財産は、次のとおりとする。

(1) 三浦工業株式会社の株式100万株及び増資等により取得した株式

(2) 基金の運用から生ずる収益金

（管理）

**第3条** 基金に属する現金は、金融機関への預金その他最も確実かつ有利な方法により保管しなければならない。

（運用益金の処理）

**第4条** 基金の運用から生ずる収益は、一般会計歳入歳出予算に計上して、基金に編入する。

（処分）

**第5条** 基金に属する現金は、第1条の目的を達成するための次に掲げる事業に要する経費及び基金の管理に要する経費に充てるため、その全部又は一部を処分することができる。

(1) 環境保全又は自然保護の推進に関する事業

- (2) 社会福祉の向上に関する事業
  - (3) その他知事が必要と認める事業
- 2 基金に属する株式を処分する場合は、当該株式の寄附者の同意を得るものとする。  
(委任)

第6条 この条例に定めるもののほか、基金の管理に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

○愛媛県条例第62号

愛媛県林業技術センター使用料条例の一部を改正する条例を次のように公布する。

平成19年12月21日

愛媛県知事 加 戸 守 行

愛媛県林業技術センター使用料条例の一部を改正する条例

愛媛県林業技術センター使用料条例（平成2年愛媛県条例第24号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前																					
<p><b>別表（第2条関係）</b></p> <p>1 試験等に係る使用料</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">種 別</th> <th style="width: 33%;">単 位</th> <th style="width: 33%;">金 額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>省略</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>土壌養分分析</td> <td>省略</td> <td></td> </tr> <tr> <td>造林用苗木の品種分析</td> <td>1件につき</td> <td style="text-align: right;">3,060円</td> </tr> </tbody> </table> <p>2 省略</p>	種 別	単 位	金 額	省略			土壌養分分析	省略		造林用苗木の品種分析	1件につき	3,060円	<p><b>別表（第2条関係）</b></p> <p>1 試験等に係る使用料</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">種 別</th> <th style="width: 33%;">単 位</th> <th style="width: 33%;">金 額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>省略</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>土壌養分分析</td> <td>省略</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>2 省略</p>	種 別	単 位	金 額	省略			土壌養分分析	省略	
種 別	単 位	金 額																				
省略																						
土壌養分分析	省略																					
造林用苗木の品種分析	1件につき	3,060円																				
種 別	単 位	金 額																				
省略																						
土壌養分分析	省略																					

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

○愛媛県条例第63号

教育職員の特殊勤務手当に関する条例等の一部を改正する条例を次のように公布する。

平成19年12月21日

愛媛県知事 加 戸 守 行

教育職員の特殊勤務手当に関する条例等の一部を改正する条例

（教育職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正）

第1条 教育職員の特殊勤務手当に関する条例（昭和27年愛媛県条例第32号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>（特別支援教育手当）</p> <p><b>第10条の2</b> 特別支援教育手当は、次に掲げる教育職員が障害のある幼児、児童又は生徒に対する授業又は指導に直接従事した場合に支給する。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 小学校又は中学校に勤務する教育職員で、学校教育法（昭和22年法律第26号）<u>第81条第2項</u>に規定する特別支援学級を担当するもの</p> <p>(3) 省略</p>	<p>（特別支援教育手当）</p> <p><b>第10条の2</b> 特別支援教育手当は、次に掲げる教育職員が障害のある幼児、児童又は生徒に対する授業又は指導に直接従事した場合に支給する。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 小学校又は中学校に勤務する教育職員で、学校教育法（昭和22年法律第26号）<u>第75条第2項</u>に規定する特別支援学級を担当するもの</p> <p>(3) 省略</p>

（市としての要件に関する条例の一部改正）

第2条 市としての要件に関する条例（昭和29年愛媛県条例第7号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>市となるべき普通地方公共団体は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第8条第1項第1号から第3号までに定めるもののほか、次に掲げる要件を備えていなければならない。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第6章に規定する高等学校又は同法第9章に規定する大学が1以上設けられていること。</p> <p>(3)～(9) 省略</p>	<p>市となるべき普通地方公共団体は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第8条第1項第1号から第3号までに定めるもののほか、次に掲げる要件を備えていなければならない。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第4章に規定する高等学校又は同法第5章に規定する大学が1以上設けられていること。</p> <p>(3)～(9) 省略</p>

（職員の修学部分休業に関する条例の一部改正）

**第3条** 職員の修学部分休業に関する条例（平成17年愛媛県条例第2号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>（修学部分休業の承認）</p> <p><b>第2条</b> 任命権者は、職員が申請した場合において、公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、当該職員が、次に掲げる教育施設における修学のため、2年を超えない期間に限り、1週間の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「修学部分休業」という。）を承認することができる。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 学校教育法第124条の規定による専修学校</p> <p>(3) 学校教育法第134条の規定による各種学校</p> <p>(4) 省略</p> <p>2 省略</p>	<p>（修学部分休業の承認）</p> <p><b>第2条</b> 任命権者は、職員が申請した場合において、公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、当該職員が、次に掲げる教育施設における修学のため、2年を超えない期間に限り、1週間の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「修学部分休業」という。）を承認することができる。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 学校教育法第82条の2の規定による専修学校</p> <p>(3) 学校教育法第83条の規定による各種学校</p> <p>(4) 省略</p> <p>2 省略</p>

（愛媛県へき地医療医師確保奨学基金条例の一部改正）

**第4条** 愛媛県へき地医療医師確保奨学基金条例（平成18年愛媛県条例第15号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>（奨学金の貸与）</p> <p><b>第3条</b> 基金は、将来県内のへき地の医療機関等（知事が指定するものに限る。以下「指定医療機関等」という。）において医師としての業務に従事しようとする学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する大学（同法第97条に規定する大学院を除く。）の医学を履修する課程に在学する者及び医師法（昭和23年法律第201号）第16条の2第1項の規定による臨床研修を受けている者であって規則で定めるものに対し、へき地医療医師確保奨学金（以下「奨学金」という。）を貸与するものとする。</p>	<p>（奨学金の貸与）</p> <p><b>第3条</b> 基金は、将来県内のへき地の医療機関等（知事が指定するものに限る。以下「指定医療機関等」という。）において医師としての業務に従事しようとする学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する大学（同法第62条に規定する大学院を除く。）の医学を履修する課程に在学する者及び医師法（昭和23年法律第201号）第16条の2第1項の規定による臨床研修を受けている者であって規則で定めるものに対し、へき地医療医師確保奨学金（以下「奨学金」という。）を貸与するものとする。</p>

（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施行条例の一部改正）

**第5条** 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施行条例（平成18年愛媛県条例第54号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>（定義）</p> <p><b>第2条</b> この条例で使用する用語の意義は、法で使用する用語の例によるほか、次の各号に定めるところによる。</p>	<p>（定義）</p> <p><b>第2条</b> この条例で使用する用語の意義は、法で使用する用語の例によるほか、次の各号に定めるところによる。</p>

(1) 幼保連携型認定こども園 幼稚園及び保育所のそれぞれの用に供される建物及びその附属設備が一体的に設置されている施設であって、次のいずれかに該当するものをいう。

ア 当該施設を構成する保育所において、満3歳以上の子どもに対し学校教育法（昭和22年法律第26号）第23条各号に掲げる目標が達成されるよう保育を行い、かつ、当該保育を実施するに当たり当該施設を構成する幼稚園との緊密な連携協力体制が確保されていること。

イ 省略

(2) 幼稚園型認定こども園 次のいずれかに該当する施設をいう。

ア 省略

イ 幼稚園及び認可外保育施設（児童福祉法第59条第1項に規定する施設のうち同法第39条第1項に規定する業務を目的とするものをいう。以下同じ。）のそれぞれの用に供される建物及びその附属設備が一体的に設置されている施設であって、次のいずれかに該当するもの

(ア) 当該施設を構成する認可外保育施設において、満3歳以上の子どもに対し学校教育法第23条各号に掲げる目標が達成されるよう保育を行い、かつ、当該保育を実施するに当たり当該施設を構成する幼稚園との緊密な連携協力体制が確保されていること。

(イ) 省略

(3) 保育所型認定こども園 児童福祉法第39条第1項に規定する幼児に対する保育を行うほか、当該幼児以外の満3歳以上の子どもを保育し、かつ、満3歳以上の子どもに対し学校教育法第23条各号に掲げる目標が達成されるよう保育を行う保育所をいう。

(4) 地方裁量型認定こども園 児童福祉法第39条第1項に規定する幼児に対する保育を行うほか、当該幼児以外の満3歳以上の子どもを保育し、かつ、満3歳以上の子どもに対し学校教育法第23条各号に掲げる目標が達成されるよう保育を行う認可外保育施設をいう。

(1) 幼保連携型認定こども園 幼稚園及び保育所のそれぞれの用に供される建物及びその附属設備が一体的に設置されている施設であって、次のいずれかに該当するものをいう。

ア 当該施設を構成する保育所において、満3歳以上の子どもに対し学校教育法（昭和22年法律第26号）第78条各号に掲げる目標が達成されるよう保育を行い、かつ、当該保育を実施するに当たり当該施設を構成する幼稚園との緊密な連携協力体制が確保されていること。

イ 省略

(2) 幼稚園型認定こども園 次のいずれかに該当する施設をいう。

ア 省略

イ 幼稚園及び認可外保育施設（児童福祉法第59条第1項に規定する施設のうち同法第39条第1項に規定する業務を目的とするものをいう。以下同じ。）のそれぞれの用に供される建物及びその附属設備が一体的に設置されている施設であって、次のいずれかに該当するもの

(ア) 当該施設を構成する認可外保育施設において、満3歳以上の子どもに対し学校教育法第78条各号に掲げる目標が達成されるよう保育を行い、かつ、当該保育を実施するに当たり当該施設を構成する幼稚園との緊密な連携協力体制が確保されていること。

(イ) 省略

(3) 保育所型認定こども園 児童福祉法第39条第1項に規定する幼児に対する保育を行うほか、当該幼児以外の満3歳以上の子どもを保育し、かつ、満3歳以上の子どもに対し学校教育法第78条各号に掲げる目標が達成されるよう保育を行う保育所をいう。

(4) 地方裁量型認定こども園 児童福祉法第39条第1項に規定する幼児に対する保育を行うほか、当該幼児以外の満3歳以上の子どもを保育し、かつ、満3歳以上の子どもに対し学校教育法第78条各号に掲げる目標が達成されるよう保育を行う認可外保育施設をいう。

## 附 則

この条例は、公布の日（同日において、学校教育法等の一部を改正する法律（平成19年法律第96号）が施行されていない場合）にあっては、同法施行の日）から施行する。