

○印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の育児休業等に関する条例

平成14年3月4日

条 例 第 3 号

改正	平成15年2月14日	条例第2号	平成22年12月1日	条例第5号
	平成20年12月1日	条例第3号	平成23年3月15日	条例第2号
	平成21年3月30日	条例第3号	平成28年12月28日	条例第5号
	平成22年6月28日	条例第2号	平成29年3月22日	条例第2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、第7条、第10条第1項及び第2項、第17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。

(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) 印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の定年等に関する条例(平成14年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第1号)第4条第1項の規定により引き続いて勤務されることとされ、又は同条第2項の規定により期限を延長されている職員
- (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

ア 次のいずれにも該当する非常勤職員

- (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
- (イ) その養育する子が1歳6か月に達する日までに、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)が満了することが明らかでない非常勤職員
- (ウ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員

イ 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「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つては、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。)

ウ 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項本文の条例で定める者)

第2条の2 育児休業法第2条第1項本文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2条第1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箇月に達する日(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つ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箇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つては、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、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき 当該子が1歳6箇月に達する日

ア 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つては、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つては、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

イ 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4 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標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(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。)が次に掲げる場合に該当することとなったこと。

ア 死亡した場合

イ 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。

ア 前号ア又はイに掲げる場合

イ 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管理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。

(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。

(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 一般職職員の給与に関する条例 (平成 14 年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第 4 号。以下「給与条例」という。) 第 26 条第 1 項に規定するそれぞれの基準日に育児休業している職員のうち、基準日以前 6 ヶ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 29 条第 1 項に規定するそれぞれ基準日に育児休業している職員のうち、基準日以前 6 ヶ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。

(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) 印旛郡市広域市町村圏事務組合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させることとされ、又は同条第 2 項の規定により期限を延長することとされている職員

(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。

- (2) 育児短時間勤務をしている職員が、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号ア又はイ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。
- (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、次に掲げる勤務の形態(同項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態を除き、勤務日及び1回の勤務が印旛都市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成14年印旛都市広域市町村圏事務組合条例第2号。以下「勤務時間条例」という。))第4条第2項本文の規定による規則の定めるところによるものに限る。)とする。

- (1) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日(勤務時間条例第3条第1項に規定する週休日をいう。以下同じ。)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、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。
- (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 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等についての給与条例の特例)

第 16 条 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。) をしている職員 (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。

第 4 条第 3 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、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
第 4 条第 4 項及び第 6 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 5 条第 1 項及び第 2 項	とする	に、算出率を乗じて得た額とする
第 17 条第 1 項各号列記以外の部分	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員等 (印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の育児休業等に関する条例 (平成 14 年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第 3 号。以下「育児休業条例」という。) 第 16 条に規定する育児短時間勤務職員等をいう。

		以下同じ。)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つては、同項に規定する勤務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	第2項	育児休業条例第16条
第17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1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第22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26条第4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第26条第5項及び第29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26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

(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17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についての給与条例の特例)

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4条第3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、勤務時間条例第2条第4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
第4条第4項及び第6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24条の3第	第11条から	第11条、第12条、第13条

2 項	第13条まで	
	再任用職員	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同項に規定する短時間勤務職員に限る。）

（部分休業をすることができない職員）

第 19 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（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等」という。）を除く。）

ア 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

イ 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 20 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 8 条第 1 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。以下この条において同じ。）にあつては、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 労働基準法第 67 条の規定による育児時間（以下「育児時間」という。）を承認されている職員（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を承認されている場合にあつては、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を承認さ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。

（部分休業をしている職員の給与の取扱い）

第 21 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 16 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 22 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額して支給する。

（部分休業の承認の取消事由）

第 22 条 第 13 条の規定は、部分休業の承認の取消しについて準用する。

（委任）

第 23 条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

（印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の育児休業等に関する条例の廃止）

2 印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の育児休業等に関する条例(平成4年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第5号)は、廃止する。

(経過措置)

3 この条例の施行日前において、施行日以後に生ずる育児休業等の請求及び承認については、この条例の相当規定により行われたものとみなす。

(給与条例附則第5項の規定により給与が減ぜられて支給される育児短時間勤務職員等に関する給与条例の特例)

4 育児短時間勤務職員に対する給与条例附則第5項第1号、第3号及び第4号の規定の適用については、同項第1号中「号給の給料月額に」とあるのは「号給の給料月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(以下この項において「算出率」という。)を乗じて得た額に」と、「を減じた額」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額」と、同項第3号及び第4号中「給料月額及び」とあるのは「給料月額を算出率で除して得た額及び」と、「給料月額減額基礎額」とあるのは「給料月額減額基礎額を算出率で除して得た額」とする。

5 第15条の通知を受けて育児休業法第17条の規定による勤務をしている職員が給与条例附則第5項の規定により給与が減ぜられて支給される場合においては、前項の規定を準用する。

6 短時間勤務職員に対する給与条例附則第5項第1号の規定の適用については、同項第1号中「号給の給料月額に」とあるのは「号給の給料月額に勤務時間条例第2条第3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(以下この号において「算出率」という。)を乗じて得た額に」と、「を減じた額」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額」とする。

7 第20条の承認を得て育児休業法第19条の規定による勤務をしている職員が給与条例附則第5項の規定により給与が減ぜられて支給される場合においては、給与条例第16条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与条例附則第6項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

附 則 (平成15年2月14日条例第2号抄)

(施行期日)

1 この条例は、(中略)平成15年4月1日から施行する。

(印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の育児休業等に関する条例の一部改正等)

10 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印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の育児休業等に関する条例第5条の3第1項の適用については、同項中「6ヶ月以内」とあるのは、「3ヶ月以内」とする。

附 則 (平成20年12月1日条例第3号)

この条例は、平成21年1月1日から施行する。

附 則 (平成20年12月1日条例第3号)

(施行期日)

1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

(委任)

- 2 この条例の施行に関し必要な事項は、管理者が別に定めるところによる。

附 則 (平成 22 年 6 月 28 日条例第 2 号)

(施行期日)

- 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印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の育児休業等に関する条例第 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、同日以後は、それぞれ改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の育児休業等に関する条例第 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 12 月 1 日条例第 5 号抄)

この条例は、平成 22 年 12 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 23 年 3 月 15 日条例第 2 号)

この条例は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 28 年 12 月 28 日条例第 5 号)

この条例は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 29 年 3 月 22 日条例第 2 号)

この条例は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。