



# 鳥取県公報

平成 19 年 12 月 25 日(火)  
号外第 176 号

毎週火・金曜日発行

## 目 次

◇ 条 例	職員の自己啓発等休業に関する条例 (89) (職員課) . . . . . 7
	職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例 (90) (〃) . . . . . 12
	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 (91) (〃) . . . . . 18

==== 公布された条例のあらまし ====

職員の自己啓発等休業に関する条例の新設について

1 条例の新設理由

地方公務員法の一部が改正され、地方公務員の大学等における課程の履修又は国際貢献活動のための休業の制度を設けることができるようになったことにかんがみ、自己啓発等休業制度を導入するため必要な事項を定める。

2 条例の概要

自己啓発等休業制度を導入するため、必要な事項を次のとおり定める。

(1) 趣旨	この条例は、地方公務員法の規定に基づき、職員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。
(2) 自己啓発等休業の承認	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、当該職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、大学等における課程（以下「大学等課程」という。）の履修又は国際貢献活動のための休業を承認することができる。
(3) 自己啓発等休業の期間	条例で定める期間は、3年以内とする。
(4) 大学等教育施設	条例で定める教育施設は、次のとおりとする。 ア 大学（専攻科及び大学院を含む。） イ 学校教育法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、他の法律に特別の規定があるものであって大学又は大学院に相当する教育を行うと認められる課程を置く教育施設 ウ ア又はイに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。） エ 短期大学 オ 専修学校 カ その他特に公務に関する能力の向上に資する課程を置く教育施設として人事委員会規則で定める教育施設
(5) 奉仕活動	国際貢献活動の対象となる条例で定める奉仕活動は、次のとおりとする。 ア 独立行政法人国際協力機構が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（必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。） イ 特定非営利活動法人が行う国際協力の促進に資する外国における奉仕活動（必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。） ウ 職員として参加することが適当であると任命権者が認める奉仕活動
(6) 自己啓発等休業の承認の申請	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、自己啓発等休業を始めようとする日の1月前までに行わなければならない。
(7) 自己啓発等休業の期間の延長	ア 自己啓発等休業をしている職員は、(3)の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及び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、当該期間の初日の1月前までに、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。 イ 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。 ウ (2)は、自己啓発等休業の期間の延長について準用する。
(8) 自己啓発等休業の承認の取消事由	条例で定める承認の取消事由は、次のとおりとする。

認の取消事由	<p>ア 自己啓発等休業をしている職員が、正当な理由なく、大学等課程を休業し、若しくは授業を頻繁に欠席していること又は国際貢献活動の全部若しくは一部を行っていないこと。</p> <p>イ 自己啓発等休業をしている職員が、大学等課程を休学し、停学にされ、又は授業に欠席していること、国際貢献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、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こと。</p>
(9) 職務復帰	自己啓発等休業の期間が終了したとき又は自己啓発等休業の承認が取り消されたときは、当該自己啓発等休業をしていた職員は、職務に復帰するものとする。
(10) 報告等	<p>ア 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、次の場合には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。</p> <p>(ア) 大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめた場合</p> <p>(イ) 大学等課程を休学し、停学にされ、若しくは授業を欠席している場合又は奉仕活動の全部若しくは一部を行っていない場合</p> <p>(ウ) 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</p> <p>イ 任命権者は、自己啓発等休業をしている職員と定期的に連絡を取ることに、十分な意思疎通を図るものとする。</p>
(11) 職務復帰後における号給の調整	自己啓発等休業から職務に復帰した場合におけるその者の号給について、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のうち特に職務に有用と認められるものについては100分の100以下、それ以外のものは100分の50以下の換算率により得た期間を引き続き勤務したものとみなして、人事委員会規則の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。
(12) 退職手当の取扱い	職員の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、自己啓発等休業をした期間（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場合等については、その期間の2分の1）を在職期間から除算する。
(13) 施行期日等	<p>ア 施行期日は、公布日とするイを除き、平成20年4月1日とする。</p> <p>イ 自己啓発等休業の申請及び承認並びにこれらに関し必要な手続その他の行為は、この条例の施行日前においても行うことができる。</p> <p>ウ 次に掲げる条例について、職員定数（定員）の外に置くことができる職員に、自己啓発等休業をしている職員を加える。</p> <p>(ア) 鳥取県職員定数条例</p> <p>(イ) 鳥取県病院局企業職員定数条例</p> <p>(ウ) 鳥取県警察職員定員条例</p> <p>エ 次に掲げる条例について、職員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こととする規定を加える。</p> <p>(ア) 現業職員の給与の種類及び基準に関する条例</p> <p>(イ) 企業局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例</p> <p>(ウ) 病院局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例</p>

## 職員の給与に関する条例等の一部改正について

## 1 条例の改正理由

人事委員会の職員の給与に関する報告及び勧告並びに人事管理に関する報告を踏まえ、職員の給与の改定を行う。

2 条例の概要

(1) 職員の給与に関する条例の一部改正

ア 給与の改定

(ア) 扶養手当の見直し

- a 配偶者に係る扶養手当を月額10,500円（現行 12,000円）に引き下げる。
- b 子等に係る扶養手当を月額6,500円（現行 6,000円）に引き上げる。

(イ) 期末手当の引下げ

期末手当の支給割合を年0.2月分（再任用職員にあつては、0.1月分）引き下げる。

イ 査定昇給の実施に伴う50歳を超える職員の昇給号給数の引下げ

50歳を超える職員について標準となる昇給号給数を2号給（現行 4号給）に、55歳を超える職員について標準となる昇給号給数を1号給（現行 2号給）に、それぞれ引き下げる。

(2) 関係条例の一部改正

ア 期末手当の引下げ

次の条例について、(1)のアの(イ)の改正事項に準じた改正を行う。

(ア) 任期付研究員の採用等に関する条例

(イ) 任期付職員の採用等に関する条例

イ 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例について、所要の規定の整備を行う。

(3) 施行期日等

ア 施行期日は、次のとおりとする。

(ア) (1)のア及び(2)のア

公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日のときは、その日）

(イ) (1)のイ及び(3)のイ

平成20年4月1日

(ウ) (2)のイ

公布日

イ 所要の経過措置を講ずる。

職員の育児休業等に関する条例等の一部改正について

1 条例の改正理由

地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）の一部が改正され、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするための環境整備として、地方公務員について、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の育児短時間勤務の制度を設けることができるようになったこと等にかんがみ、育児短時間勤務制度を導入するため必要な事項等を定める。

2 条例の概要

(1) 育児短時間勤務制度を導入するため、必要な事項を次のとおり定める。

<p>ア 育児短時間勤務をすることができない職員</p>	<p>育児短時間勤務をすることができない職員は、次のとおりとする。</p> <p>(ア) 非常勤職員</p> <p>(イ) 臨時的任用職員</p> <p>(ウ) 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</p> <p>(エ) 職員の定年等に関する条例の規定により引き続いて勤務している職員</p> <p>(オ) 育児短時間勤務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</p> <p>(カ) 育児短時間勤務により養育している時間に、職員以外の子の親が養育</p>
------------------------------	---

	できる場合における当該職員
イ 育児短時間勤務の終了の日から1年を経過せず育児短時間勤務をすることができる特別の事情	<p>育児短時間勤務の終了の日から1年を経過せず育児短時間勤務をすることができる特別の事情を次のとおり定める。</p> <p>(ア) 産前休暇若しくは出産により育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は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ために現在の承認が取り消された後、当該子が死亡し、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。</p> <p>(イ) 休職又は停職の処分により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。</p> <p>(ウ) 育児短時間勤務職員の負傷等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、養育することができる状態に回復したこと。</p> <p>(エ) 異なる内容の育児短時間勤務に変更するため、育児短時間勤務の承認が取り消されたこと。</p> <p>(オ) 育児短時間勤務の終了後、当該育児短時間勤務をした職員の配偶者が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業等により養育したこと。</p> <p>(カ) 配偶者の入院等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の養育に著しい支障が生じることとなったこと。</p>
ウ 条例で定める勤務の形態	<p>育児休業法に定められた育児短時間勤務の形態に加えて、条例で定めることとされた交代制勤務職員等が育児短時間勤務をする場合の勤務の形態を次のとおり定める((ウ)は船員に限る。)</p> <p>(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時間となる勤務</p> <p>(イ) 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の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時間となる勤務</p> <p>(ウ) 52週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合の日を週休日とし、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、及び当該期間につき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、かつ、毎4週間につき1週間当たりの勤務時間が42時間を超えない勤務</p>
エ 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続	<p>育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、承認の請求にあつては育児短時間勤務を始めようとする日、期間の延長の請求にあつてはその期間の末日の翌日のそれぞれ1月前までに行うものとする。</p>
オ 育児短時間勤務の承認の取消事由	<p>育児短時間勤務の承認の取消事由は、次のとおりとする。</p> <p>(ア) 育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、職員以外の子の親が養育することができることとなったとき。</p> <p>(イ) 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。</p> <p>(ウ) 内容の異なる育児短時間勤務を承認しようとするとき。</p>
カ 育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い	<p>(ア) 育児短時間勤務をした職員の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、育児短時間勤務をした期間の3分の1を在職期間から除算する。</p> <p>(イ) 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つ</p>

	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。
キ 育児短時間勤務の形態を継続させることができるやむを得ない事情等	育児短時間勤務の承認が失効した場合等に、次に掲げるやむを得ない事情がある場合には、当該育児短時間勤務をしていた職員に当該勤務の形態を継続させることができることとし、この場合における必要な手続等を定める。 (ア) 過員を生ずること。 (イ) 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。
ク 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	育児短時間勤務に伴い任用する短時間勤務職員について、育児短時間勤務職員の育児短時間勤務の承認の請求に係る期間等の範囲内において、当該短時間勤務職員の任期を更新することができることとし、この場合における必要な手続等を定める。

- (2) 再度の育児休業をすることができる特別の事情に、「育児休業をしている職員が、当該職員の負傷等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」を加える。
- (3) 育児のための部分休業をすることができない職員に育児短時間勤務職員等を加える。
- (4) 育児のための部分休業の承認要件から職員の託児の態様、通勤の状況等を削除する。
- (5) 育児短時間勤務制度の導入に伴い、育児短時間勤務をしている職員の給与、勤務時間等に関する事項を定めるため、次の条例について、所要の改正を行う。
- ア 職員の給与に関する条例
- イ 現業職員の給与の種類及び基準に関する条例
- ウ 企業局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例
- エ 職員の勤務時間、休暇等に関する条例
- オ 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例
- カ 病院局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例
- キ 任期付研究員の採用等に関する条例
- ク 任期付職員の採用等に関する条例
- (6) その他所要の規定の整備を行う。
- (7) 施行期日等
- ア 施行期日は、公布日とするイを除き、平成20年4月1日とする。
- イ 育児短時間勤務の承認の請求及び当該請求に対する承認並びにこれらに関し必要な手続その他の行為は、この条例の施行日前においても行うことができる。

# 条 例

職員の自己啓発等休業に関する条例をここに公布する。

平成19年12月25日

鳥取県知事 平 井 伸 治

## 鳥取県条例第89号

### 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、職員の自己啓発等休業(同条第1項に規定する自己啓発等休業をいう。以下同じ。)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(法第26条の5第1項に規定する職員をいう。以下同じ。)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(同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、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に相当する教育を行うと認められる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号に掲げる教育施設に相当する外国の大学(これに準ずる教育施設を含む。)
- (4) 学校教育法第108条第2項に規定する短期大学
- (5) 学校教育法第124条に規定する専修学校
- (6) 前各号に掲げるもののほか、特に公務に関する能力の向上に資する課程を置く教育施設として人事委員会規則で定める教育施設

(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) 特定非営利活動促進法(平成10年法律第7号)第2条第2項の規定により設立された特定非営利活動法人が不特定かつ多数のもの利益の増進に寄与することを目的として行う国際協力の促進に資する外国における奉仕活動(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。)
- (3) 国際協力の促進に資する外国における奉仕活動であって、前2号に掲げる奉仕活動に準ずるもの又は外

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もののうち、職員として参加することが適当であると任命権者が認める奉仕活動

(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、自己啓発等休業を始めようとする日の1月前までに行わなければならない。

(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3年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及び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、当該期間の初日の1月前までに、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、当該自己啓発等休業の承認に係る教育施設の課程を休学し、若しくはその授業を頻繁に欠席していること又は当該自己啓発等休業の承認に係る国際貢献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、当該自己啓発等休業の承認に係る教育施設の課程を休学し、停学にされ、又はその授業を欠席していること、当該自己啓発等休業の承認に係る国際貢献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、当該自己啓発等休業の承認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こと。

(職務復帰)

第9条 自己啓発等休業の期間が満了したとき又は自己啓発等休業の承認が取り消されたときは、当該自己啓発等休業をしていた職員は、職務に復帰するものとする。

(報告等)

第10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、当該自己啓発等休業の承認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) 自己啓発等休業をしている職員が、当該自己啓発等休業の承認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) 自己啓発等休業をしている職員が、当該自己啓発等休業の承認に係る教育施設の課程を休学し、停学にされ、若しくはその授業を欠席している場合又は当該自己啓発等休業の承認に係る国際貢献活動の全部若しくは一部を行っていない場合

(3) 前2号に掲げる場合のほか、当該自己啓発等休業の承認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11条 自己啓発等休業をした職員が職務に復帰した場合におけるその者の号給について、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ついては100分の100以下、それ以外のものについては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、人事委員会規則の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。



(退職手当の取扱い)

第12条 職員の退職手当に関する条例(昭和37年鳥取県条例第51号)第8条の2第1項及び第9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8条の2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職員の退職手当に関する条例第9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(地方公務員法第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った期間については、その月数)」とあるのは、「その月数(地方公務員法第26条の5第1項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13条 この条例(前条を除く。)の施行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。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

(準備行為)

2 第2条の規定による自己啓発等休業の承認の申請及び自己啓発等休業の承認並びにこれらに関し必要な手続その他の行為は、この条例の施行の前日においても行うことができる。

(鳥取県職員定数条例の一部改正)

3 鳥取県職員定数条例(平成6年鳥取県条例第4号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中号の表示に下線が引かれた号(以下この項において「移動号」という。)に対応する同表の改正後の欄中号の表示に下線が引かれた号(以下この項において「移動後号」という。)が存在する場合には、当該移動号を当該移動後号とし、移動後号に対応する移動号が存在しない場合には、当該移動後号を加える。

改 正 後	改 正 前
(定数) 第2条 略 2 次の職員については、知事の承認を得て、前項各号に定める定数の外に置くことができる。 (1)~(6) 略 <u>(7) 自己啓発等休業をしている職員</u> <u>(8)</u> 略 <u>(9)</u> 略 <u>(10)</u> 略	(定数) 第2条 略 2 次の職員については、知事の承認を得て、前項各号に定める定数の外に置くことができる。 (1)~(6) 略 (7) 略 (8) 略 (9) 略

(鳥取県病院局企業職員定数条例の一部改正)

4 鳥取県病院局企業職員定数条例(平成18年鳥取県条例第13号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中号の表示に下線が引かれた号(以下この項において「移動号」という。)に対応する同表の改正後の欄中号の表示に下線が引かれた号(以下この項において「移動後号」という。)が存在する場合には、当該移動号を当該移動後号とし、移動後号に対応する移動号が存在しない場合には、当該移動後号を加える。

改 正 後	改 正 前
(定数) 第2条 略 2 次の職員については、前項に定める定数の外に置くことができる。 (1)~(5) 略 <u>(6) 自己啓発等休業をしている職員</u> <u>(7) 略</u>	(定数) 第2条 略 2 次の職員については、前項に定める定数の外に置くことができる。 (1)~(5) 略 (6) 略

(鳥取県警察職員定員条例の一部改正)

- 5 鳥取県警察職員定員条例(昭和32年鳥取県条例第14号)の一部を次のように改正する。  
 次の表の改正後の欄中下線が引かれた部分を加える。

改 正 後	改 正 前
(定員) 第2条 略 2 <u>職員で休職中の者、自己啓発等休業をしている者、育児休業をしている者、警察本部長が定める長期にわたる研修に派遣している者及び公益法人等への職員の派遣等に関する条例(平成14年鳥取県条例第3号)第3条第1号に規定する派遣職員である者については、前項の規定にかかわらず、同項に定める定員の外に置くことができる。</u> 3 略	(定員) 第2条 略 2 職員で休職中の者、育児休業をしている者、警察本部長が定める長期にわたる研修に派遣している者及び公益法人等への職員の派遣等に関する条例(平成14年鳥取県条例第3号)第3条第1号に規定する派遣職員である者については、前項の規定にかかわらず、同項に定める定員の外に置くことができる。 3 略

(現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 現業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和32年鳥取県条例第37号)の一部を次のように改正する。  
 次の表の改正前の欄中条の表示に下線が引かれた条(以下この項において「移動条」という。)に対応する同表の改正後の欄中条の表示に下線が引かれた条(以下この項において「移動後条」という。)が存在する場合には、当該移動条を当該移動後条とし、移動後条に対応する移動条が存在しない場合には、当該移動後条を加える。

改 正 後	改 正 前
<u>(自己啓発等休業の承認を受けた職員の給与)</u> 第16条 <u>地方公務員法第26条の5第1項の規定による承認を受けた職員には、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。</u> (育児休業の承認を受けた職員の給与) 第16条の2 略	(育児休業の承認を受けた職員の給与) 第16条 略

(企業局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)

7 企業局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和41年鳥取県条例第39号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中条の表示に下線が引かれた条(以下この項において「移動条」という。)に対応する同表の改正後の欄中条の表示に下線が引かれた条(以下この項において「移動後条」という。)が存在する場合には、当該移動条を当該移動後条とし、移動後条に対応する移動条が存在しない場合には、当該移動後条を加える。

改正後	改正前
<p>(自己啓発等休業の承認を受けた職員の給与)  <u>第18条の2 地方公務員法第26条の5第1項の規定による承認を受けた職員には、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。</u></p> <p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)            第18条の3 略</p> <p>(再任用職員についての適用除外)            第18条の4 略</p> <p>(任期付職員についての適用除外)            第18条の5 略</p>	<p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)            第18条の2 略</p> <p>(再任用職員についての適用除外)            第18条の3 略</p> <p>(任期付職員についての適用除外)            第18条の4 略</p>

(病院局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)

8 病院局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(平成7年鳥取県条例第3号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中条の表示に下線が引かれた条(以下この項において「移動条」という。)に対応する同表の改正後の欄中条の表示に下線が引かれた条(以下この項において「移動後条」という。)が存在する場合には、当該移動条を当該移動後条とし、移動後条に対応する移動条が存在しない場合には、当該移動後条を加える。

改正後	改正前
<p>(自己啓発等休業の承認を受けた職員の給与)  <u>第24条 地方公務員法第26条の5第1項の規定による承認を受けた職員には、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。</u></p> <p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)            第24条の2 略</p>	<p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)            第24条 略</p>

職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例をここに公布する。

平成19年12月25日

鳥取県知事 平 井 伸 治

### 鳥取県条例第90号

#### 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例

(職員の給与に関する条例の一部改正)

第1条 職員の給与に関する条例(昭和26年鳥取県条例第3号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正部分に対応する改正後部分が存在しない場合には、当該改正部分を削る。

改 正 後	改 正 前
<p>(扶養手当)</p> <p>第8条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 扶養手当の月額、前項第1号に掲げる扶養親族については1万500円、同項第2号から第5号までに掲げる扶養親族(次条において「扶養親族たる子、父母等」という。)については1人につき6,500円(職員に配偶者が<u>ない場合</u>にあつては、そのうち1人については1万1,000円)とする。</p> <p>4 略</p> <p>第9条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 扶養手当は、これを受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合、扶養手当を受けている職員について同項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月(これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月)からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生</p>	<p>(扶養手当)</p> <p>第8条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 扶養手当の月額、前項第1号に掲げる扶養親族については1万2,000円、同項第2号から第5号までに掲げる扶養親族(次条において「扶養親族たる子、父母等」という。)については1人につき6,000円(職員に扶養親族でない配偶者が<u>ある場合</u>にあつてはそのうち1人については6,500円、職員に配偶者が<u>ない場合</u>にあつてはそのうち1人については1万1,000円)とする。</p> <p>4 略</p> <p>第9条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 扶養手当は、これを受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合、扶養手当を受けている職員について同項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月(これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月)からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員にさらに第1項第1号に掲げる事実が</p>

じた場合における扶養手当の支給額の改定（扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

（期末手当）

第16条の4 略

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、6月に支給する場合においては100分の120、12月に支給する場合においては100分の140を乗じて得た額（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7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その職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、人事委員会規則で定める職員を除く。次項及び第16条の7第2項において「特定幹部職員」という。）にあっては、6月に支給する場合においては100分の100、12月に支給する場合においては100分の120を乗じて得た額）に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて、次の表に定める割合を乗じて得た額とする。

略

3 前項の規定にかかわらず、再任用職員に対する期末手当の額は、期末手当基礎額に、6月に支給する場合においては100分の65、12月に支給する場合においては100分の75を乗じて得た額（特定幹部職員にあっては、6月に支給する場合においては100分の55、12月に支給する場合においては100分の65を乗じて得た額）に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて、前項の表に定める割合を乗じて得た額とする。

4～6 略

生じた場合における扶養手当の支給額の改定（扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で扶養親族たる配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員について当該職員の配偶者が扶養親族たる要件を欠くに至った場合又は同項第3号に掲げる事実が生じた場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

（期末手当）

第16条の4 略

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、6月に支給する場合においては100分の130、12月に支給する場合においては100分の150を乗じて得た額（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7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その職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、人事委員会規則で定める職員を除く。次項及び第16条の7第2項において「特定幹部職員」という。）にあっては、6月に支給する場合においては100分の110、12月に支給する場合においては100分の130を乗じて得た額）に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて、次の表に定める割合を乗じて得た額とする。

略

3 前項の規定にかかわらず、再任用職員に対する期末手当の額は、期末手当基礎額に、6月に支給する場合においては100分の70、12月に支給する場合においては100分の80を乗じて得た額（特定幹部職員にあっては、6月に支給する場合においては100分の60、12月に支給する場合においては100分の70を乗じて得た額）に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて、前項の表に定める割合を乗じて得た額とする。

4～6 略

第2条 職員の給与に関する条例の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分（以下この条において「改正部分」という。）に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分（以下この条において「改正後部分」という。）が存在する場合には、当該

改正部分を当該改正後部分に改め、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改 正 後	改 正 前
<p>(昇給等の基準)</p> <p>第4条 略</p> <p>2～6 略</p> <p>7 第5項の規定により<u>50歳</u>を超える職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、当該職員が同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した場合における昇給の号給数を2号給(<u>55歳</u>を超える職員にあっては、1号給)とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>8～11 略</p>	<p>(昇給等の基準)</p> <p>第4条 略</p> <p>2～6 略</p> <p>7 第5項の規定により<u>55歳</u>を超える職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、当該職員が同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した場合における昇給の号給数を2号給とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>8～11 略</p>

(任期付研究員の採用等に関する条例の一部改正)

第3条 任期付研究員の採用等に関する条例(平成13年鳥取県条例第4号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正部分」という。)を当該改正部分に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分に改める。

改 正 後	改 正 前
<p>(給与条例の適用除外等)</p> <p>第7条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 第1号任期付研究員及び第2号任期付研究員に対する給与条例第3条の2、第16条の3及び第16条の4の規定の適用については、給与条例第3条の2中「この条例」とあるのは「この条例及び任期付研究員の採用等に関する条例(平成13年鳥取県条例第4号。以下「任期付研究員条例」という。)第6条の規定」と、給与条例第16条の3第1項中「第7条の2第1項の規定に基づく人事委員会規則で指定する職を占める職員のうち管理又は監督の複雑、困難及び責任の度が高い職員として人事委員会規則で定める職員」とあるのは「任期付研究員条例第4条の規定により任期を定めて採用された職員(同条第1号に掲げる場合に係るものに限る。)」と、給与条例第16条の4第2項中「<u>100分の120</u>」とあるのは「<u>100分の145</u>」と、「<u>100分の140</u>」とあるのは「<u>100分の160</u>」とする。</p>	<p>(給与条例の適用除外等)</p> <p>第7条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 第1号任期付研究員及び第2号任期付研究員に対する給与条例第3条の2、第16条の3及び第16条の4の規定の適用については、給与条例第3条の2中「この条例」とあるのは「この条例及び任期付研究員の採用等に関する条例(平成13年鳥取県条例第4号。以下「任期付研究員条例」という。)第6条の規定」と、給与条例第16条の3第1項中「第7条の2第1項の規定に基づく人事委員会規則で指定する職を占める職員のうち管理又は監督の複雑、困難及び責任の度が高い職員として人事委員会規則で定める職員」とあるのは「任期付研究員条例第4条の規定により任期を定めて採用された職員(同条第1号に掲げる場合に係るものに限る。)」と、給与条例第16条の4第2項中「<u>100分の130</u>」とあるのは「<u>100分の150</u>」と、「<u>100分の150</u>」とあるのは「<u>100分の170</u>」とする。</p>

(任期付職員の採用等に関する条例の一部改正)

第4条 任期付職員の採用等に関する条例(平成14年鳥取県条例第67号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正部分」という。)を当該改正部分に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分に改める。

改 正 後	改 正 前
<p>(給与条例の適用除外等)</p> <p>第8条 略</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第3条の2、第16条の3第1項及び第16条の4第2項の規定の適用については、給与条例第3条の2中「この条例」とあるのは「この条例及び任期付職員の採用等に関する条例(平成14年鳥取県条例第67号。以下「任期付職員条例」という。)第4条の規定」と、給与条例第16条の3第1項中「第7条の2第1項の規定に基づく人事委員会規則で指定する職を占める職員のうち管理又は監督の複雑、困難及び責任の度が高い職員として人事委員会規則で定める職員」とあるのは「任期付職員条例第4条第1項に規定する特定任期付職員」と、給与条例第16条の4第2項中「<u>100分の120</u>」とあるのは「<u>100分の145</u>」と、「<u>100分の140</u>」とあるのは「<u>100分の160</u>」とする。</p>	<p>(給与条例の適用除外等)</p> <p>第8条 略</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第3条の2、第16条の3第1項及び第16条の4第2項の規定の適用については、給与条例第3条の2中「この条例」とあるのは「この条例及び任期付職員の採用等に関する条例(平成14年鳥取県条例第67号。以下「任期付職員条例」という。)第4条の規定」と、給与条例第16条の3第1項中「第7条の2第1項の規定に基づく人事委員会規則で指定する職を占める職員のうち管理又は監督の複雑、困難及び責任の度が高い職員として人事委員会規則で定める職員」とあるのは「任期付職員条例第4条第1項に規定する特定任期付職員」と、給与条例第16条の4第2項中「<u>100分の130</u>」とあるのは「<u>100分の150</u>」と、「<u>100分の150</u>」とあるのは「<u>100分の170</u>」とする。</p>

(職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例の一部改正)

第5条 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成17年鳥取県条例第109号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正部分」という。)を当該改正部分に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分に改める。

改 正 後	改 正 前
<p>附 則</p> <p>1～13 略</p> <p>(主任等の切替えに伴う経過措置)</p> <p>14 附則第12項又は前項の規定の適用を受ける職員(第2切替日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受けるものに限る。)で、これらの規定により定められる第2切替日における給料月額(以下この項において「新給料月額」という。)が第2切替日の前日に受けていた給料の月額(以下この項において「旧給料月額」という。)に達しないこととなるものの給料月額は、平成23年3月31日までの間、新給</p>	<p>附 則</p> <p>1～13 略</p> <p>(主任等の切替えに伴う経過措置)</p> <p>14 附則第12項又は前項の規定の適用を受ける職員(第2切替日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受けるものに限る。)で、これらの規定により定められる第2切替日における給料月額(以下この項において「新給料月額」という。)が第2切替日の前日に受けていた給料月額(以下この項において「旧給料月額」という。)に達しないこととなるものの給料月額は、平成23年3月31日までの間、新給</p>

給料月額に旧給料月額から新給料月額を差し引いた額に附則別表第6の左欄に掲げる期間の区分に応じそれぞれ同表の右欄に定める割合を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）を加えた額（以下この項から附則第16項までにおいて「経過措置額」という。）とする。ただし、新給与条例第3条及び第4条の規定により算出した場合における給料月額が経過措置額に達することとなる場合には、その達した日以後の給料月額については、この限りでない。

15～17 略

（休職者等の特例）

18 附則第9項又は第10項に規定する職員のうち、移行期間中引き続いて休職、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、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第35号）第17条第1項第2号若しくは県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第36号）第15条第1項第2号に掲げる海外随伴休暇又は教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第26条第1項の規定による大学院修学休業（以下「休職等」という。）を命ぜられ、又は承認されているものが、第2切替日以降に復職し、又は職務に復帰した場合（復職し、又は職務に復帰した日（以下「復職等の日」という。）が平成23年3月31日以前であるものに限る。）には、附則第9項又は第10項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる復職等の日の区分に応じ当該各号に定める日（当該日以前の異動により、当該異動の日における新給与条例第3条第2項及び第4条第2項の規定を適用した場合における職務の級（人事委員会が定めるものを除く。）が第2切替日の前日における職務の級以上の級となる者にとっては、当該異動の日の前日）までの期間（以下「特例延長期間」という。）、その者の職務の級は、移行開始日の前日における職務の級とする。

（1）及び（2） 略

19 略

20 前項の規定により準用される附則第12項又は第13項の規定の適用を受ける職員（附則第18項第2号に係るもの以外で特例延長期間の末日から引き続き同一の給料表の適用を受けるものに限る。）で、これらの規定により定められる特例延長期間の末日の翌日における給料月額（以下この項において「新給料月額」という。）が特例延長期間の末日に受けてい

料月額に旧給料月額から新給料月額を差し引いた額に附則別表第6の左欄に掲げる期間の区分に応じそれぞれ同表の右欄に定める割合を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）を加えた額（以下この項から附則第16項までにおいて「経過措置額」という。）とする。ただし、新給与条例第3条及び第4条の規定により算出した場合における給料月額が経過措置額に達することとなる場合には、その達した日以後の給料月額については、この限りでない。

15～17 略

（休職者等の特例）

18 附則第9項又は第10項に規定する職員のうち、移行期間中引き続いて休職、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、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第35号）第17条第1項第2号若しくは県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第36号）第15条第1項第2号に掲げる海外随伴休暇又は教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第26条第1項の規定による大学院修学休業（以下「休職等」という。）を命ぜられ、又は承認されているものが、第2切替日以降に復職し、又は職務に復帰した場合（復職し、又は職務に復帰した日（以下「復職等の日」という。）が平成23年3月31日以前であるものに限る。）には、附則第9項又は第10項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる復職等の日の区分に応じ当該各号に定める日（当該日以前の異動により、当該異動の日における新給与条例第3条第2項及び第4条第2項の規定を適用した場合における職務の級（人事委員会が定めるものを除く。）が移行開始日の前日における職務の級以上の級となる者にとっては、当該異動の日の前日）までの期間（以下「特例延長期間」という。）、その者の職務の級は、移行開始日の前日における職務の級とする。

（1）及び（2） 略

19 略

20 前項の規定により準用される附則第12項又は第13項の規定の適用を受ける職員（附則第18項第2号に係るもの以外で特例延長期間の末日から引き続き同一の給料表の適用を受けるものに限る。）で、これらの規定により定められる特例延長期間の末日の翌日における給料月額（以下この項において「新給料月額」という。）が特例延長期間の末日に受けてい



<p>た給料の月額（以下この項において「旧給料月額」という。）に達しないこととなるものの給料月額は、平成23年3月31日までの間、新給料月額に旧給料月額から新給料月額を差し引いた額に100分の50を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）を加えた額（以下「経過措置額」という。）とする。ただし、新給与条例第3条及び第4条の規定により算出した場合における給料月額が経過措置額に達することとなる場合には、その達した日以後の給料月額については、この限りでない。</p> <p>21～24 略</p>	<p>た給料月額（以下この項において「旧給料月額」という。）に達しないこととなるものの給料月額は、平成23年3月31日までの間、新給料月額に旧給料月額から新給料月額を差し引いた額に100分の50を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）を加えた額（以下「経過措置額」という。）とする。ただし、新給与条例第3条及び第4条の規定により算出した場合における給料月額が経過措置額に達することとなる場合には、その達した日以後の給料月額については、この限りでない。</p> <p>21～24 略</p>
---	--

## 附 則

## （施行期日）

1 この条例は、公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から施行する。ただし、第2条及び次項の規定は平成20年4月1日から、第5条の規定は公布の日から施行する。

## （平成20年4月1日における昇給の特例）

2 平成20年4月1日における職員の昇給に係る第2条の規定による改正後の職員の給与に関する条例第4条第7項の規定の適用については、同項中「50歳」とあるのは「55歳」と、「2号給（55歳を超える職員にあっては、1号給）」とあるのは「2号給」とする。

## （この条例の施行に関し必要な事項）

3 前項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

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ここに公布する。

平成19年12月25日

鳥取県知事 平 井 伸 治

**鳥取県条例第91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

(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年鳥取県条例第6号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中条、項及び号の表示に下線が引かれた条、項及び号(以下この条において「移動条項等」という。)に対応する同表の改正後の欄中条、項及び号の表示に下線が引かれた条、項及び号(以下この条において「移動後条項等」という。)が存在する場合には、当該移動条項等を当該移動後条項等とし、移動後条項等に対応する移動条項等が存在しない場合には、当該移動後条項等(以下この条において「追加条項等」という。)を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(条及び号の表示を除く。以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(条及び号の表示並びに追加条項等を除く。以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正部分に対応する改正後部分が存在しない場合には、当該改正部分を削り、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改 正 後	改 正 前
<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。)</u>、<u>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。</u></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)~(5) 略</p> <p>(6) 前号に掲げる職員のほか、<u>職員が育児休業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</u></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>(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、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。</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)~(5) 略</p> <p>(6) 前号に掲げる職員のほか、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>

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、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第35号。以下「勤務時間条例」という。）第16条第1項又は県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第36号。以下「県費負担教職員勤務時間条例」という。）第14条第1項に規定する特別休暇（以下単に「特別休暇」という。）のうち人事委員会規則で定めるものを得、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承認が取り消された後、当該特別休暇若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、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。

(2) 略

(3) 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。

(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) 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。

（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

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、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第35号）第16条第1項又は県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第36号）第14条第1項に規定する特別休暇（以下単に「特別休暇」という。）のうち人事委員会規則で定めるものを得、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承認が取り消された後、当該特別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、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) 略

(3) 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。）。

(4) 配偶者が負傷又は病気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。

（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、配偶者が負傷又は病気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、次に掲げる事由とする。

(1) 職員が育児休業により養育している子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。

(2) 略

(育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)

第6条 略

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第7条 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 略

(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)

第9条 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

(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

(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

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、次に掲げる事由とする。

(1) 育児休業に係る子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。

(2) 略

(任期付採用職員の任期の更新)

第5条の2 略

(期末手当等の支給)

第5条の3 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6条 略

(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)

第7条 略

（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（以下「育児短時間勤務職員」という。）が、特別休暇のうち人事委員会規則で定めるものを得、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、当該特別休暇若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、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。

（2） 育児短時間勤務職員が、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、勤務時間条例第4条第1項又は県費負担教職員勤務時間条例第4条第1項の規定の適用を受ける職員(第3号に掲げる勤務の形態は勤務時間条例第4条第1項の規定の適用を受ける職員のうち船舶に乗り組む職員に限る。)に係る勤務の形態のうち、次に掲げるもの(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。

(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20時間、24時間又は25時間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日以上の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。

(3) 52週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合の日を週休日とし、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、及び当該期間につき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、かつ、毎4週間につき1週間当たりの勤務時間が42時間を超えない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、承認の請求にあつては育児短時間勤務を始めようとする日、期間の延長の請求にあつてはその期間の末日の翌日のそれぞれ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。

(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)

第15条 職員の退職手当に関する条例第8条の2第1  
項及び第9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8条の2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職員の退職  
手当に関する条例第9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職員の退職手当に関す  
る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、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。

(育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情)

第16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。

(育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育  
児短時間勤務の例による短時間勤務)

第17条 任命権者は、育児短時間勤務の承認が失効し、  
又は取り消された場合において、前条各号に掲げる  
やむを得ない事情があると認めるときは、その事情  
が継続している期間、当該育児短時間勤務をしてい  
た職員に、引き続き当該育児短時間勤務と同一の勤  
務の日及び時間帯において常時勤務を要する職を占  
めたまま勤務をさせることができる。この場合にお

いて、第15条の規定を準用する。

2 任命権者は、前項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、当該短時間勤務に係る職員に対しその旨を通知しなければならない。

(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 任命権者は、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短時間勤務職員について、当該育児短時間勤務職員の育児短時間勤務の承認の請求に係る期間又は当該期間の初日から育児短時間勤務の期間の延長の請求に係る期間の末日までの期間の範囲内において、その任期を更新することができる。

2 任命権者は、前項の規定により短時間勤務職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該短時間勤務職員の同意を得なければならない。

(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) 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) 略

(4) 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

(部分休業の承認)

第20条 部分休業の承認は、正規の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 特別休暇のうち人事委員会規則で定めるものを承認さ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時間から当該特別休暇の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)

(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) 略

(2) 略

(3) 前号に掲げる職員のほか、部分休業をしようとする時間において、部分休業により養育しようとする子を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

(部分休業)

第9条 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間(特別休暇のうち人事委員会規則で定めるものを承認されている職員については、2時間から当該特別休暇の時間を減じた時間)を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行うものとする。



<p>第21条 略</p> <p>(部分休業の承認の取消事由)</p> <p>第22条 第14条の規定は、部分休業について準用する。</p> <p>(人事委員会規則への委任)</p> <p>第23条 略</p>	<p>第10条 略</p> <p>第11条 第5条の規定は、部分休業について準用する。</p> <p>(人事委員会規則への委任)</p> <p>第12条 略</p>
---	--

(職員の給与に関する条例の一部改正)

第2条 職員の給与に関する条例(昭和26年鳥取県条例第3号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中条の表示に下線が引かれた条(以下この条において「削除条」という。)を削り、同表の改正後の欄中条の表示に下線が引かれた条(以下この条において「追加条」という。)を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(削除条を除く。以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(追加条を除く。以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改 正 後	改 正 前
<p>(昇給等の基準)</p> <p>第4条 略</p> <p>2～4 略</p> <p>5 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6条第1項若しくは第18条第1項又は任期付職員の採用等に関する条例(平成14年鳥取県条例第67号)第3条若しくは第4条の規定により任期を定めて採用された職員を除く。次項から第10項までにおいて同じ。)の昇給は、毎年4月1日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。ただし、人事委員会規則で定める場合にあっては、人事委員会規則で定める日に昇給させることができる。</p> <p>6～11 略</p>	<p>(昇給等の基準)</p> <p>第4条 略</p> <p>2～4 略</p> <p>5 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6条第1項又は任期付職員の採用等に関する条例(平成14年鳥取県条例第67号)第3条若しくは第4条の規定により任期を定めて採用された職員を除く。次項から第10項までにおいて同じ。)の昇給は、毎年4月1日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。ただし、人事委員会規則で定める場合にあっては、人事委員会規則で定める日に昇給させることができる。</p> <p>6～11 略</p> <p>第4条の2 <u>短時間勤務職員の給料月額は、前条第2項から第4項まで及び第11項の規定にかかわらず、これらの規定による給料月額に、職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成6年鳥取県条例第35号。以下「勤務時間条例」という。)第2条第2項若しくは第3項又は県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成6年鳥取県条例第36号。以下「県費負担教職員勤務時間条例」という。)第2条第2項若しくは第3項の規定により定められたその</u></p>

者の勤務時間を勤務時間条例第2条第1項又は県費負担教職員勤務時間条例第2条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

第4条の2 地方公務員の育児休業等に関する法律第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（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の給料月額は、前条第2項から第4項まで、第6項、第7項及び第11項の規定にかかわらず、これらの規定による給料月額に、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第35号。以下「勤務時間条例」という。）第2条第2項又は県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第36号。以下「県費負担教職員勤務時間条例」という。）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勤務時間条例第2条第1項又は県費負担教職員勤務時間条例第2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。

2 短時間勤務職員の給料月額は、前条第2項から第4項まで及び第11項の規定にかかわらず、これらの規定による給料月額に、勤務時間条例第2条第3項若しくは第4項又は県費負担教職員勤務時間条例第2条第3項若しくは第4項の規定により定められたその者の勤務時間を勤務時間条例第2条第1項又は県費負担教職員勤務時間条例第2条第1項に規定する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 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) 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っては、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～ソ 略

(3) 略

3～5 略

（通勤手当）

第10条 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) 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っては、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～ソ 略

(3) 略

3～5 略

6 第1項第2号又は第3号に掲げる職員（育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員のうち第2項第2号の人事委員会規則で定める職員を除く。）のうち、通勤のため自動車等（原動機を用いるものに限る。以下この項において同じ。）を使用することを常例とする区間の全部又は一部において、任命権者が特に必要と認める日（以下この項において「特定日」という。）に、通勤のため交通機関等を利用して運賃等を負担するものの自動車等に係る通勤手当の額は、第2項の規定にかかわらず、同項に定める額に第1号に掲げる額を加えた額（当該額が0円を下回るときは、当該額の絶対値に相当する額を差し引いた額）に第2号に掲げる額を加え、第3号に掲げる額を減じた額とする。

(1)～(3) 略

7～9 略

（時間外勤務手当）

第13条 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 略

（勤務1時間当たりの給与額の算出）

第16条 略

2 前3条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、職員の勤務が特殊勤務手当のうち人事委員会規則で定めるものの支給の対象とならない勤務であるときは、給料の月額、これに対する地域手当の月額、初任給調整手当の月額、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）の月額、定時制通信教育手当の月額及び特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから8時間に18を乗じたもの（育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員にあっては、人事委員会規則で定める時間数）を減じたもので除して得た額（以下この項において「月額給与の時間額」という。）とし、職員の勤務が特殊勤

6 第1項第2号又は第3号に掲げる職員（短時間勤務職員のうち第2項第2号の人事委員会規則で定める職員を除く。）のうち、通勤のため自動車等（原動機を用いるものに限る。以下この項において同じ。）を使用することを常例とする区間の全部又は一部において、任命権者が特に必要と認める日（以下この項において「特定日」という。）に、通勤のため交通機関等を利用して運賃等を負担するものの自動車等に係る通勤手当の額は、第2項の規定にかかわらず、同項に定める額に第1号に掲げる額を加えた額（当該額が0円を下回るときは、当該額の絶対値に相当する額を差し引いた額）に第2号に掲げる額を加え、第3号に掲げる額を減じて得た額とする。

(1)～(3) 略

7～9 略

（時間外勤務手当）

第13条 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 略

（勤務1時間当たりの給与額の算出）

第16条 略

2 前3条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、職員の勤務が特殊勤務手当のうち人事委員会規則で定めるものの支給の対象とならない勤務であるときは、給料の月額、これに対する地域手当の月額、初任給調整手当の月額、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）の月額、定時制通信教育手当の月額及び特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから8時間に18を乗じたもの（短時間勤務職員にあっては、人事委員会規則で定める時間数）を減じたもので除して得た額（以下この項において「月額給与の時間額」という。）とし、職員の勤務が特殊勤務手当のうち人事委員会規

務手当のうち人事委員会規則で定めるものの支給の対象となる勤務であるときは、月額給与の時間額に人事委員会規則で定める額を加算した額とする。

( 期末手当 )

第16条の4 略

2 及び 3 略

4 前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、又は死亡した職員にあっては、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)にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額)、扶養手当の月額及び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)にあっては、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の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っては、その額に給料月額(育児短時間勤務職員等)にあっては、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)を第2項及び第3項の期末手当基礎額とする。

6 略

( 勤勉手当 )

第16条の7 略

2 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)にあっては、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の合計額とする。

4 及び 5 略

則で定めるものの支給の対象となる勤務であるときは、月額給与の時間額に人事委員会規則で定める額を加算した額とする。

( 期末手当 )

第16条の4 略

2 及び 3 略

4 前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、又は死亡した職員にあっては、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、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の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っては、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)を第2項及び第3項の期末手当基礎額とする。

6 略

( 勤勉手当 )

第16条の7 略

2 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の合計額とする。

4 及び 5 略

<p>(再任用職員等についての適用除外)</p> <p>第16条の11 第7条の3から第9条まで、第9条の3、第9条の5、第10条の2、第11条の4、第11条の5、第11条の8、第11条の9及び第16条の9の規定は、再任用職員及び<u>地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項又は任期付職員の採用等に関する条例第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。</u></p>	<p>(再任用職員等についての適用除外)</p> <p>第16条の11 第7条の3から第9条まで、第9条の3、第9条の5、第10条の2、第11条の4、第11条の5、第11条の8、第11条の9及び第16条の9の規定は、再任用職員及び任期付職員の採用等に関する条例第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。</p>
--	---

(現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3条 現業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和32年鳥取県条例第37号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改 正 後	改 正 前
<p>(給与の減額等)</p> <p>第15条 略</p> <p>2 職員が部分休業(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。))について勤務しないことをいう。)又は介護休暇(当該職員が配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として知事が定めるものをいう。)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与を支給する。</p> <p>3 略</p> <p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)</p> <p>第16条の2 <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。)</u>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。</p> <p>(再任用職員等についての適用除外)</p>	<p>(給与の減額等)</p> <p>第15条 略</p> <p>2 職員が部分休業(<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。)</u>第19条に規定する部分休業をいう。)又は介護休暇(当該職員が配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として知事が定めるものをいう。)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与を支給する。</p> <p>3 略</p> <p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)</p> <p>第16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。</p> <p>(再任用職員等についての適用除外)</p>

<p>第17条 第4条、第4条の4、第4条の6、第5条の2及び第13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<u>育児休業法第18条第1項又は任期付職員の採用等に関する条例（平成14年鳥取県条例第67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。</u></p>	<p>第17条 第4条、第4条の4、第4条の6、第5条の2及び第13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<u>任期付職員の採用等に関する条例（平成14年鳥取県条例第67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。</u></p>
---	---

（企業局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4条 企業局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和41年鳥取県条例第39号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分（以下この条において「改正部分」という。）に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分（以下この条において「改正後部分」という。）が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改 正 後	改 正 前
<p>（給与の減額等） 第17条 略</p> <p>2 職員が部分休業（<u>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。）について勤務しないことが相当であると認められる場合における休業として企業管理規程で定めるものをいう。</u>）又は介護休暇（当該職員が配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として企業管理規程で定めるものをいう。）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与を支給する。</p> <p>3 略</p> <p>（育児休業の承認を受けた職員の給与） 第18条の3 <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。</u></p>	<p>（給与の減額等） 第17条 略</p> <p>2 職員が部分休業（<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19条に規定する部分休業をいう。</u>）又は介護休暇（当該職員が配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として企業管理規程で定めるものをいう。）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与を支給する。</p> <p>3 略</p> <p>（育児休業の承認を受けた職員の給与） 第18条の3 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。</p>

<p>(任期付職員についての適用除外) 第18条の4 略 2 第4条、第4条の3、第5条、第6条の2、第7条の2及び第16条の規定は、<u>育児休業法第18条第1項又は任期付職員の採用等に関する条例第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。</u></p>	<p>(任期付職員についての適用除外) 第18条の4 略 2 第4条、第4条の3、第5条、第6条の2、第7条の2及び第16条の規定は、任期付職員の採用等に関する条例第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。</p>
---	--

(職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正)

第5条 職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成6年鳥取県条例第35号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中項の表示に下線が引かれた項(以下この条において「移動項」という。)に対応する同表の改正後の欄中項の表示に下線が引かれた項(以下この条において「移動後項」という。)が存在する場合には、当該移動項を当該移動後項とし、移動後項に対応する移動項が存在しない場合には、当該移動後項(以下この条において「追加項」という。)を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(項の表示を除く。以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(項の表示及び追加項を除く。以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正部分に対応する改正後部分が存在しない場合には、当該改正部分を削り、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改 正 後	改 正 前
<p>(1週間の勤務時間) 第2条 略 2 <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(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)の1週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。)に従い、任命権者が定める。</u> 3 <u>地方公務員法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は同法第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。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり16時間から32時間までの範囲内で任命権者が定める。</u></p>	<p>(1週間の勤務時間) 第2条 略 2 地方公務員法第28条の5第1項又は同法第28条の6第2項の規定により採用された職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、<u>前項</u>の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり16時間から32時間までの範囲内で任命権者が定める。</p>

4 地方公務員の育児休業等に関する法律第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員」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり32時間までの範囲内で、任命権者が定める。

5 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前各項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。

（週休日及び勤務時間の割振り）

第3条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、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て月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき8時間の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき8時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき8時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第4条 略

2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、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8日以上の週休日）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（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）により、4週間ごとの期間につき8日（育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職

3 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員」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり32時間までの範囲内で、任命権者が定める。

4 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前3項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。

（週休日及び勤務時間の割振り）

第3条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき8時間の勤務時間を割り振るものとする。ただし、短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき8時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第4条 略

2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日（短時間勤務職員にあつては、8日以上。以下この項において同じ。）の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により、4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けることが困難である職員について、人事委員会と協議して、人事委員会規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日を設ける場合には、この限りで



員及び任期付短時間勤務職員にあっては、8日以上)の週休日を設けることが困難である職員について、人事委員会と協議して、人事委員会規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき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)にあっては、4週間を超えない期間につき、1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日)を設ける場合には、この限りでない。

(船員の勤務時間等の特例)

第7条 任命権者は、第2条の規定にかかわらず、船舶に乗り組む職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、52週間を超えない期間につき1週間当たり40時間(育児短時間勤務職員等にあっては第2条第2項の規定により定める時間、再任用短時間勤務職員にあっては同条第3項の規定により定める時間、任期付短時間勤務職員にあっては同条第4項の規定により定める時間とする。)とすることができる。

2及び3 略

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第9条 任命権者は、人事委員会(労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業にあっては労働基準監督署長)の許可を受けて、第2条から第5条まで、第7条第1項及び前条に規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の人事委員会規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事委員会規則で定める場合に限り、当該断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事委員会規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務をすること

ない。

(船員の勤務時間等の特例)

第7条 任命権者は、第2条の規定にかかわらず、船舶に乗り組む職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、52週間を超えない期間につき1週間当たり40時間(再任用短時間勤務職員にあっては第2条第2項の規定により定める時間とし、任期付短時間勤務職員にあっては同条第3項の規定により定める時間とする。)とすることができる。

2及び3 略

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第9条 任命権者は、人事委員会(労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業にあっては労働基準監督署長)の許可を受けて、第2条から第5条まで、第7条第1項及び前条に規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の人事委員会規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

<p><u>を命ずることができる。</u></p> <p>(年次有給休暇)</p> <p>第14条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p> <p>(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日 (<u>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</u>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)</p> <p>(2)及び(3) 略</p> <p>2及び3 略</p> <p>(非常勤職員の勤務時間、休日及び休暇)</p> <p>第20条 非常勤職員 (<u>再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員</u>を除く。)の勤務時間、休日及び休暇については、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、人事委員会規則で定める基準に従い、任命権者が定める。</p>	<p>(年次有給休暇)</p> <p>第14条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p> <p>(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日 (<u>短時間勤務職員</u>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)</p> <p>(2)及び(3) 略</p> <p>2及び3 略</p> <p>(非常勤職員の勤務時間、休日及び休暇)</p> <p>第20条 非常勤職員 (<u>短時間勤務職員</u>を除く。)の勤務時間、休日及び休暇については、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、人事委員会規則で定める基準に従い、任命権者が定める。</p>
---	--

(県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正)

第6条 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成6年鳥取県条例第36号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中項の表示に下線が引かれた項(以下この条において「移動項」という。)に対応する同表の改正後の欄中項の表示に下線が引かれた項(以下この条において「移動後項」という。)が存在する場合には、当該移動項を当該移動後項とし、移動後項に対応する移動項が存在しない場合には、当該移動後項(以下この条において「追加項」という。)を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(項の表示を除く。以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(項の表示及び追加項を除く。以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正部分に対応する改正後部分が存在しない場合には、当該改正部分を削り、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改 正 後	改 正 前
<p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 略</p> <p><u>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(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含</u></p>	<p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 略</p>

む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)の1週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。)に従い、教育委員会が定める。

3 地方公務員法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は同法第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。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり16時間から32時間までの範囲内で教育委員会が定める。

4 地方公務員の育児休業等に関する法律第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員」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり32時間までの範囲内で、任命権者が定める。

5 教育委員会は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前各項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、教育委員会は、育児短時間勤務職員等については、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て月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

2 市町村又は法第2条の市町村の組合に置かれる教育委員会(以下「市町村教育委員会」という。)は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき8時間の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に

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「再任用短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり16時間から32時間までの範囲内で教育委員会が定める。

3 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員」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり32時間までの範囲内で、任命権者が定める。

4 教育委員会は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前3項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、教育委員会は、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員(以下「短時間勤務職員」という。)については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けることができる。

2 市町村又は法第2条の市町村の組合に置かれる教育委員会(以下「市町村教育委員会」という。)は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき8時間の勤務時間を割り振るものとする。ただし、短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき8時間を超えない範囲内で

従い1日につき8時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき8時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

#### 第4条 略

2 市町村教育委員会は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、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8日以上の週休日）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（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）により、4週間ごとの期間につき8日（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にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、人事委員会と協議して、人事委員会規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき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、4週間を超えない期間につき、1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。

（正規の勤務時間以外の時間における勤務）

第7条 市町村教育委員会は、当該市町村の人事委員会（人事委員会を置かない市町村にあつては、当該市町村の長）の許可を受けて、第2条から第5条までに規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の人事委員会規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあつては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事委員会規則で定める場合に限り、当該断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 市町村教育委員会は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児

勤務時間を割り振るものとする。

#### 第4条 略

2 市町村教育委員会は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日（短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により、4週間ごとの期間につき8日（短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、人事委員会と協議して、人事委員会規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日を設ける場合には、この限りでない。

（正規の勤務時間以外の時間における勤務）

第7条 市町村教育委員会は、当該市町村の人事委員会（人事委員会を置かない市町村にあつては、当該市町村の長）の許可を受けて、第2条から第5条までに規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の人事委員会規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 市町村教育委員会は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

<p><u>短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事委員会規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。</u></p> <p>(年次有給休暇)</p> <p>第12条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p> <p>(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日( <u>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にあっては、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</u> )</p> <p>(2)及び(3) 略</p> <p>2及び3 略</p>	<p>(年次有給休暇)</p> <p>第12条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p> <p>(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(短時間勤務職員にあっては、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)</p> <p>(2)及び(3) 略</p> <p>2及び3 略</p>
--	---

(病院局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7条 病院局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(平成7年鳥取県条例第3号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>(給与の減額等)</p> <p>第22条 略</p> <p>2 職員が部分休業( <u>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。)</u> <u>について勤務しないことが相当であると認められる場合における休業として企業管理規程で定めるものをいう。</u> )又は介護休暇(当該職員が配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として企業管理規程で定めるものをいう。)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与を支給する。</p>	<p>(給与の減額等)</p> <p>第22条 略</p> <p>2 職員が部分休業( <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。)</u> 第19条に規定する部分休業をいう。)又は介護休暇(当該職員が配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として企業管理規程で定めるものをいう。)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与を支給する。</p>

<p>3 略</p> <p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)</p> <p>第24条の2 <u>地方公務員の育児休業等に関する法律</u> (平成3年法律第110号。以下「<u>育児休業法</u>」という。)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。</p> <p>(任期付職員についての適用除外)</p> <p>第25条の2 略</p> <p>2 第6条から第9条まで、第11条及び第21条の規定は、<u>育児休業法第18条第1項又は任期付職員の採用等に関する条例第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。</u></p>	<p>3 略</p> <p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)</p> <p>第24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。</p> <p>(任期付職員についての適用除外)</p> <p>第25条の2 略</p> <p>2 第6条から第9条まで、第11条及び第21条の規定は、<u>任期付職員の採用等に関する条例第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。</u></p>
--	--

(任期付研究員の採用等に関する条例の一部改正)

第8条 任期付研究員の採用等に関する条例(平成13年鳥取県条例第4号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中項の表示に下線が引かれた項(以下この条において「移動項」という。)に対応する同表の改正後の欄中項の表示に下線が引かれた項(以下この条において「移動後項」という。)が存在する場合には、当該移動項を当該移動後項とし、移動後項に対応する移動項が存在しない場合には、当該移動後項(以下この条において「追加項」という。)を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(項の表示を除く。以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(項の表示及び追加項を除く。以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正部分に対応する改正後部分が存在しない場合には、当該改正部分を削り、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改 正 後	改 正 前
<p>(給与に関する特例)</p> <p>第6条 略</p> <p>2及び3 略</p> <p><u>4 前3項の規定にかかわらず、第1号任期付研究員及び第2号任期付研究員が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(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「<u>育児短時間勤務職員等</u>」という。)である場合にあっては、当該第1号任期付研究員及び第2号任期付研究員の受ける給料月額、前3項の規定による給料月額に、職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平</u></p>	<p>(給与に関する特例)</p> <p>第6条 略</p> <p>2及び3 略</p>

成6年鳥取県条例第35号。以下「勤務時間条例」という。)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(次項において「算出率」という。)を乗じて得た額とする。

5 任命権者は、第1号任期付研究員について、特別の事情により第1項の給料表に掲げる号給により難しいときは、同項、第3項及び前項の規定にかかわらず、人事委員会の承認を得て、その給料月額を同表に掲げる6号給の給料月額にその額と同表に掲げる5号給の給料月額との差額に整数を乗じて得られる額を加えた額のいずれかに相当する額(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、当該額に算出率を乗じて得た額)とすることができる。

6 略

7 第3項の規定による号給の決定、第4項及び第5項の規定による給料月額の決定並びに前項の規定による任期付研究員業績手当の支給は、予算の範囲内で行わなければならない。

(第1号任期付研究員の裁量による勤務)

第8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、人事委員会規則の定めるところにより、当該第1号任期付研究員を、勤務時間条例の規定による勤務時間の割振りを行わず、かつ、職務遂行の方法等に関し具体的な指示を行わないこととして、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、地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第3項の規定により承認を受けた育児短時間勤務の内容(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内

4 任命権者は、第1号任期付研究員について、特別の事情により第1項の給料表に掲げる号給により難しいときは、同項及び前項の規定にかかわらず、人事委員会の承認を得て、その給料月額を同表に掲げる6号給の給料月額にその額と同表に掲げる5号給の給料月額との差額に整数を乗じて得られる額を加えた額のいずれかに相当する額とすることができる。

5 略

6 第3項の規定による号給の決定、第4項の規定による給料月額の決定及び前項の規定による任期付研究員業績手当の支給は、予算の範囲内で行わなければならない。

(第1号任期付研究員の裁量による勤務)

第8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、人事委員会規則の定めるところにより、当該第1号任期付研究員を、職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成6年鳥取県条例第35号。以下「勤務時間条例」という。)の規定による勤務時間の割振りを行わず、かつ、職務遂行の方法等に関し具体的な指示を行わないこととして、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勤務時間条例第3条第2項の規定により1日につき8時間の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、当該勤務時間を勤務したものとみなす。

<p>容。<u>以下この項において「育児短時間勤務等の内容」という。</u>）に従った週休日（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勤務時間条例第3条第2項の規定により1日につき8時間の勤務時間（<u>育児短時間勤務職員等については、当該育児短時間勤務等の内容に従った勤務時間</u>）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の定める日を除き、当該勤務時間を勤務したものとみなす。</p> <p>3～5 略</p>	<p>3～5 略</p>
--	--------------

（任期付職員の採用等に関する条例の一部改正）

第9条 任期付職員の採用等に関する条例（平成14年鳥取県条例第67号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中項の表示に下線が引かれた項（以下この条において「移動項」という。）に対応する同表の改正後の欄中項の表示に下線が引かれた項（以下この条において「移動後項」という。）が存在する場合には、当該移動項を当該移動後項とし、移動後項に対応する移動項が存在しない場合には、当該移動後項（以下この条において「追加項」という。）を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分（項の表示を除く。以下この条において「改正部分」という。）に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分（項の表示及び追加項を除く。以下この条において「改正後部分」という。）が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

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>第4条 略</p> <p>2 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に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) 略</p> <p>(2) 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第35号。<u>以下「勤務時間条例」という。</u>）第18条の規定による介護休暇の承認</p> <p>(3) 略</p>	<p>（短時間勤務職員の任期を定めた採用）</p> <p>第4条 略</p> <p>2 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に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) 略</p> <p>(2) 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第35号）第18条の規定による介護休暇の承認</p> <p>(3) 略</p>
<p>（給与に関する特例）</p> <p>第7条 略</p> <p>2 略</p>	<p>（給与に関する特例）</p> <p>第7条 略</p> <p>2 略</p>



<p>3 前2項の規定にかかわらず、<u>特定任期付職員が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（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）である場合にあっては、当該特定任期付職員の受ける給料月額、前2項の規定による給料月額に、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（次項において「算出率」という。）を乗じて得た額とする。</u></p>	
<p>4 任命権者は、<u>特定任期付職員について、特別の事情により第1項の給料表に掲げる号給により難いときは、前3項の規定にかかわらず、人事委員会の承認を得て、その給料月額を同表に掲げる7号給の給料月額にその額と同表に掲げる6号給の給料月額との差額に整数を乗じて得られる額を加えた額のいずれかに相当する額（当該特定任期付職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、当該額に算出率を乗じて得た額）とすることができる。</u></p>	<p>3 任命権者は、<u>特定任期付職員について、特別の事情により第1項の給料表に掲げる号給により難いときは、前2項の規定にかかわらず、人事委員会の承認を得て、その給料月額を同表に掲げる7号給の給料月額にその額と同表に掲げる6号給の給料月額との差額に整数を乗じて得られる額を加えた額のいずれかに相当する額とすることができる。</u></p>
<p>5 略</p>	<p>4 略</p>
<p>6 第2項の規定による号給の決定、<u>第3項及び第4項の規定による給料月額の決定並びに前項の規定による特定任期付職員業績手当の支給は、予算の範囲内で行わなければならない。</u></p>	<p>5 第2項の規定による号給の決定、<u>第3項の規定による給料月額の決定及び前項の規定による特定任期付職員業績手当の支給は、予算の範囲内で行わなければならない。</u></p>

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、次項の規定は、公布の日から施行する。

（準備行為）

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13条の規定による育児短時間勤務の承認の請求及び当該請求に対する承認並びにこれらに関し必要な手続その他の行為は、この条例の施行の日前においても行うことができる。