

# ○こうち人づくり広域連合職員の育児休業等に関する条例

平成20年 2月18日

条 例 第 1 号

改正 平成23年 2月21日 条例第1号  
改正 平成29年 2月28日 条例第2号  
改正 令和 2年 2月21日 条例第10号  
改正 令和 4年 2月25日 条例第2号  
改正 令和 4年10月26日 条例第3号

こうち人づくり広域連合職員の育児休業等に関する条例（平成14年こうち人づくり広域連合条例第12号）の全部を改正する。

（目的）

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（育児休業法第19条第3項において準用する場合を含む。）、第7条、第8条並びに第19条第1項及び第2項の規定に基づき、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。

（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) こうち人づくり広域連合職員の定年等に関する条例（平成14年こうち人づくり広域連合条例第8号）第4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
- (3) 次のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員

ア その養育する子（育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）が1歳6箇月に達する日（以下「1歳6箇月到達日」という。）（当該子の出生の日から第3条の2に規定する期間内に育児休業をしようとする場合にあっては当該期間の末日から6月を経過する日、第2条の4の規定に該当する場合にあっては当該子が2歳に達する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員

イ 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員

2 前項第3号の規定にかかわらず、同号に掲げる非常勤職員は、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、育児休業法第2条第1項の条例で定める職員に含まれないものとする。

- (1) 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。）（当該非常勤職員が第2条の3第2号に掲げる場合に該当して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っては、当該末日とされた日。以下この号において同じ。）において育児休業をしている場合であって、当該子について、同条第3号に掲げる場合に該当して、当該子の1歳到達日の翌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とき。

- (2) 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場合であって、当該任期を更新され、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、当該育児休業に係る子について、当該更新前の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とき。

(育児休業法第2条第1項の条例で定める者)

第2条の2 育児休業法第2条第1項の条例で定める者は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）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、それぞれ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「法定育児休業」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法定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項及び第2項の規定により勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数と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、非常勤職員が育児休業をしようとする場合であって、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき（当該非常勤職員が当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であって第2条第2項第2号に掲げる場合に該当するときにあってはア及びイに掲げる場合のいずれにも該当するとき、規則で定める特別の事情がある場合にあってはイに掲げる場合に該当するとき） 当該子の1歳6箇月到達日

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（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当して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っては、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（当該配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする法定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っては、当該末日とされた日）において法定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である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

ウ 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法定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っては、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法定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（当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して法定育児休業をする場合にあっては、当該法定育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）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

エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当して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っては、当該末日とされた日）後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

（育児休業法第2条第1項の条例で定める場合）

第2条の4 育児休業法第2条第1項の条例で定める場合は、1歳6箇月から2歳に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が育児休業をしようとする場合であって、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当するとき（当該非常勤職員が当該子についてこの条の規定に該当して育児休業をしている場合であって第2条第2項第2号に掲げる場合に該当するときにあつては第1号及び第2号に掲げる場合のいずれにも該当するとき、規則で定める特別の事情がある場合にあっては第2号に掲げる場合に該当するとき）とする。

(1) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6箇月到達日において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳6箇月到達日において法定育児休業をしている場合

(2) 当該子の1歳6箇月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要である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

(3) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6箇月到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者がこの条の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して法定育児休業をする場合にあっては、当該法定育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）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

(4) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6箇月到達日後の期間においてこの条の規定に該当して育児休業をしたことがない場合

（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事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的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) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと育児休業に係る子について児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。
- (6) 第2条の3第3号に掲げる場合に該当すること又は第2条の4の規定に該当すること。
- (7) 任期を定めて採用された職員であって、当該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ものが、当該任期を更新され、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、当該育児休業に係る子について、当該更新前の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。

（育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間）

第3条の2 育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間は、育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間とする。

（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、育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと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 任命権者は、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 職員の給与に関する条例(昭和29年高知県条例第34号。以下「県給与条例」という。)第21条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇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 県給与条例第22条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の2第1項各号に掲げる職員(以下「会計年度任用職員」という。)を除く。)のうち、基準日以前6箇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(会計年度任用職員を除く。)が職場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、規則の定めるところにより号給を調整することができる。

2 育児休業をした職員が職務に復帰した場合における号給の調整について、前項の規定による場合には部内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、同項の規定にかかわらず、あらかじめ広域連合長と協議して、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 職員の退職手当に関する条例(昭和28年高知県条例第59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、育児休業をした期間は、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 育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)についての職員の退職手当に関する条例第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。

(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) 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) こうち人づくり広域連合職員の定年等に関する条例（平成14年条例第8号）第4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  
（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（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14条第1号に掲げる事由に該当したことにより、当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、同号に規定する承認に係る子が第3条第2号ア又はイに掲げる場合に該当す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14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短時間勤務計画書により任命権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、育児短時間勤務に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

（特別の勤務の形態）

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、次の各号に定める勤務の形態（同項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態を除く。また、勤務日が続く規則で定める日数を超えず、かつ、1回の勤務が規則で定める時間を超えないものに限る）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日以上の割合の日を週休日とし、当該機関につき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13条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、規則で定めるところにより、それぞれ育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに行うものとする。

(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) 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。

(育児短時間勤務の例による短時間勤務をさせることができるやむを得ない事情)

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任期付短時間勤務職員（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。）を任期付短時間勤務職員として引き続き任用しておくことができないこと。

(育児短時間勤務の例による短時間勤務に係る職員への通知)

第16条 任命権者は、育児休業法第17条の規定による短時間勤務をさせる場合又は当該短時間勤務が終了した場合には、職員に対し、書面によりその旨を通知しなければならない。

(育児短時間勤務職員等についての条例等の特例)

第17条 育児短時間勤務をしている職員（育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）についてのこうち人づくり広域連合職員の給与に関する条例（平成14年条例第16号）の規定の適用については、職員の育児休業等に関する条例（平成4年高知県条例第1号）第17条から第22条の規定に準ずる。

(部分休業をすることができない職員)

第18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) 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（次条第1項において「再任用短時間勤務職員」という。）を除く。）

(部分休業の承認)

第19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、正規の勤務時間（こうち人づくり広域連合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成14年条例第11号）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を除く。以下この条において同じ。)にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間)をいう。)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 育児を原因とする特別休暇又はこうち人づくり広域連合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成14年条例第11号)第17条の2第1項の規定による介護時間の承認を受けて勤務しない職員(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時間から当該特別休暇に係る時間又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない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(当該非常勤職員が労働基準法第67条の規定による育児時間(以下この項において「育児時間」という。)又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第61条第32項において読み替えて準用する同条第29項の規定による介護をするための時間(以下この項において「介護をするための時間」という。)の承認を受けて勤務しない場合)にあっては、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又は当該介護をするための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20条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、県給与条例第14条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、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を乗じたものから規則で定める時間を減じたもので除して得た額を減額して給与を支給する。

- 2 地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、県給与条例第25条の4の規定にかかわらず、常勤の職員(会計年度任用職員以外の職員をいう。)の例により減額して報酬を支給する。

(部分休業の承認の取消事由)

第21条 第14条の規定は、部分休業について準用する。

(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)

第22条 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

- 2 任命権者は、職員が前項の申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置)

第23条 任命権者は、育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- (2) 育児休業に関する相談体制の整備
- (3) 前2号に掲げるもののほか、育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

(規則への委任)

第24条 この条例に定めるもののほか、職員の育児休業等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、公布の日から施行し、改正後のこうち人づくり広域連合職員の育児休業等に関する条例（以下「改正後の条例」という。）の規定は、平成19年8月1日から適用する。

(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 改正後の条例第8条の規定は、育児休業をした職員がこの条例の適用の日（以下「適用日」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適用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 この条例の適用の際現に育児休業をしている職員が適用日以後に職務に復帰した場合における改正後の条例第8条第1項の規定の適用については、同項中「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。

附 則(平成23年2月21日条例第1号)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成23年4月1日から施行する。(後略)

(経過措置)

- 2 この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前に第1条の規定による改正前のこうち人づくり広域連合職員の育児休業等に関する条例第3条第4号の規定により職員が申し出た計画は、施行日以後は、それぞれ第1条の規定による改正後のこうち人づくり広域連合職員の育児休業等に関する条例第3条第4号の規定により職員が申し出た計画とみなす。

附 則(平成29年2月28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(令和2年2月21日条例第10号)

(施行期日)

この条例は、令和2年4月1日から施行する。

附 則(令和4年2月25日条例第2号)

(施行期日)

この条例は、令和4年4月1日から施行する。

附 則(令和4年10月26日条例第3号)

(施行期日)

この条例は、公布の日から施行し、令和4年10月1日から適用する。