

○津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例

(平成12年12月26日津軽広域連合条例第11号)

改正	平成14年3月26日条例第2号
	平成18年11月27日条例第4号
	平成20年2月28日条例第4号
	平成22年2月17日条例第2号
	平成22年11月25日条例第3号
	平成23年3月31日条例第1号
	平成26年11月19日条例第3号
	平成28年2月25日条例第2号
	平成29年2月22日条例第1号
	令和元年11月22日条例第2号
	令和7年2月18日条例第2号
	令和7年11月26日条例第4号

(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)第24条第5項の規定に基づき、別に条例で定めるものを除き、職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。

(1週間の勤務時間)

第2条 職員の勤務時間は、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38時間45分とする。

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(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(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。

3 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2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、広域連合長の承認を得て、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する。

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7時間45分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7時間45分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 任命権者は、公務の運営上の事情により前条の規定によることが困難である職員の週休日及び勤務時間の割振りについては、別に定めることができる。

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、規則で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（育児短時間勤務職員等にあっては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）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っては、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、規則で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。

（週休日の振替等）

第5条 任命権者は、職員に第3条第1項又は前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、規則で定めるところにより、第3条第2項又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この条において「勤務日」という。）のうち規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

（休憩時間）

第6条 任命権者は、1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては45分、7時間45分を超える場合においては1時間の休憩時間をそれぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

2 前項の休憩時間は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合において、任命権者の定めるところにより、一斉に与えないことができる。

第7条 削除

（正規の勤務時間以外の時間における勤務）

第8条 任命権者は、広域連合長（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収受を目的とする勤務その他の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。

3 前2項に規定するもののほか、正規の勤務時間以外の時間における勤務に関し必要な事項は、規則で定める。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第9条 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）

第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号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である職員に委託されている児童及び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同法第6条の4第1号に規定する養育里親として同法第27条第1項第3号の規定により委託されている者を含む。以下この条において同じ。）のある職員（職員の配偶者で当該子の親（当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者及び児童福祉法第27条第1項第3号の規定により委託されている同法第6条の4に規定する里親を含む。）であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、前条第2項に規定する勤務（災害その他避けることのできない理由に基づく臨時の勤務を除く。次項において同じ。）をさせてはならない。

3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて、前条第2項に規定する勤務をさせてはならない。

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同法第6条の4第1号に規定する養育里親として同法第27条第1項第3号の規定により委託されている者を含む。以下この条において同じ。)のある職員(職員の配偶者で当該子の親(当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者及び児童福祉法第27条第1項第3号の規定により委託されている同法第6条の4に規定する里親を含む。)であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。)において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合において当該職員を除く。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員(規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「深夜における」とあるのは「深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。)における」と、第2項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「第17条第1項に規定する要介護者を介護する職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護するために請求した場合には、公務の運営に支障がある」と、前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

5 前各項に規定するもののほか、勤務の制限に関する手続その他の勤務の制限に関し必要な事項は、規則で定める。

(時間外勤務代休時間)

第9条の2 任命権者は、津軽広域連合の職員の給与に関する条例(平成26年津軽広域連合条例第3号。以下「給与条例」という。)第9条第4項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間(以下「時間外勤務代休時間」という。)として、規則で定める期間内にある第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日等」という。)(第11条第1項に規定する休日及び代休日を除く。)に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休日)

第10条 職員は、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(第3条第1項又は第4条の規定に基づき毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員にあっては、当該休日が週休日に当たるときは、規則で定める日。以下「祝日法による休日」という。)には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。1月1日から1月3日まで及び12月29日から12月31日までの日(祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。)についても、同様

とする。

(休日の代休日)

第11条 任命権者は、職員に勤務日等のうち祝日法による休日又は年末年始の休日（以下この項において「休日」と総称する。）である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部（次項において「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、規則で定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（次項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（第9条の2第1項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。）を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休暇の種類)

第12条 職員の休暇は、年次有給休暇、療養休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間及び組合休暇とする。

(年次有給休暇)

第13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。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日（育児短時間勤務職員等にあっては、その者の勤務時間等を考慮して20日を超えない範囲内で規則で定める日数）
(2) 次号に掲げる職員以外の職員であって当該年の中途において新たに職員となるもののその年の在職期間を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数
(3) 当該年の前年において地方公営企業労働関係法（昭和27年法律第289号）の適用を受ける職員、特別職に属する地方公務員、津軽広域連合以外の地方公共団体の職員、国家公務員又は公有地の拡大の推進に関する法律（昭和47年法律第66号）に規定する土地開発公社その他その業務が国又は地方公共団体の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち規則で定めるものに使用される者（以下この号において「地公労法適用職員等」という。）であった者であって引き続き当該年に新たに職員となったもののその他規則で定める職員 地公労法適用職員等としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、20日に次項の規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で規則で定める日数

2 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、規則で定める日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

3 任命権者は、年次有給休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

(療養休暇)

第14条 療養休暇は、職員が公務による負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。

(病気休暇)

第15条 病気休暇は、職員が公務によらない負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。

(特別休暇)

第16条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の理由により職員が勤務しないことが相当である場合として規則で定める場合における休暇とし、その期間は規則で定める。

(介護休暇)

第17条 介護休暇は、職員が配偶者（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。以下この項において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者（第21条において「配偶者等」という。）で負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下「要介護者」という。）の介護をするため、任命権者が、規則で定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えて、かつ、通算して6か月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内にお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暇とする。

- 2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認められる期間とする。
- 3 介護休暇については、給与条例第8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12条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

(介護時間)

第17条の2 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において1日の勤務時間の一部につき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する。

- 2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。
- 3 介護時間については、給与条例第8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12条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

(組合休暇)

第18条 組合休暇は、職員が登録された職員団体の規約に定める機関で広域連合長が定めるものの構成員として当該機関の業務に従事する場合及び登録された職員団体の加入する上部団体のこれらの機関に相当する機関の業務で当該職員団体の業務と認められるものに従事する場合における休暇とする。

- 2 組合休暇の期間は、職員が任命権者の許可を得て、登録された職員団体の業務又は活動に従事する期間とする。
- 3 組合休暇は、1暦年につき30日を超えて与えることはできない。
- 4 組合休暇については、前条第3項の規定を準用する。

(療養休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間及び組合休暇の承認)

第19条 療養休暇、病気休暇、特別休暇（規則で定めるものを除く。）、介護休暇、介護時間及び組合休暇については、規則で定めるところにより、任命権者の承認を受けなけれ

ばならない。

(妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等)

第20条 任命権者は、津軽広域連合職員の育児休業等に関する条例（平成12年津軽広域連合条例第12号。以下「育児休業等条例」という。）第24条の措置を講ずるに当たっては、同条の規定による申出をした職員（以下この項において「申出職員」という。）に対して、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「出生時両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置
 - (2) 出生時両立支援制度等の請求、申告又は申出（以下「請求等」という。）に係る申出職員の意向を確認するための措置
 - (3) 育児休業等条例第24条の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する申出職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る申出職員の意向を確認するための措置
- 2 任命権者は、3歳に満たない子を養育する職員（以下この項において「対象職員」という。）に対して、広域連合長が定める期間内に、次に掲げる措置を講じなければならない。
- (1) 対象職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「育児期両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置
 - (2) 育児期両立支援制度等の請求等に係る対象職員の意向を確認するための措置
 - (3) 対象職員の3歳に満たない子の心身の状況又は育児に関する対象職員の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活の両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る対象職員の意向を確認するための措置
- 3 任命権者は、第1項第3号又は前項第3号の規定により意向を確認した事項の取扱いに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

(配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等)

第21条 任命権者は、職員が配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は措置（以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の請求等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、職員に対して、当該職員が広域連合長が定める年齢に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第22条 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等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) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- (2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) その他介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置
(委任)

第23条 第13条から前条までに規定するもののほか、休暇に関する手続その他の休暇に関し必要な事項は、規則で定める。

(非常勤職員の勤務時間、休暇等)

第24条 非常勤職員の勤務時間、休暇等については、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、規則で定める基準に従い、任命権者が定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この条例は、公布の日から施行する。

(経過措置)

第2条 この条例の施行の際現に改正前の津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第2条の規定により準用される弘前市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年弘前市条例第3号。以下「弘前市職員勤務時間等条例」という。）第3条第2項の規定に基づき月曜日から金曜日までの5日間において1日につき8時間の勤務時間が割り振られている職員（以下「官執勤務職員」という。）について弘前市職員勤務時間等条例第5条の規定に基づき定められている週休日又は勤務時間の割振りは、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）においてそれぞれ改正後の津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（以下「新条例」という。）第5条の規定に基づき任命権者が定めた週休日又は勤務時間の割振りとみなす。

- 2 この条例の施行の際現に請求されている弘前市職員勤務時間等条例第8条の2第1項の規定に基づく育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求及び同条第2項の規定に基づく育児を行う職員の時間外勤務の制限の請求並びに同条第3項の規定に基づく介護を行う職員の深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限の請求については、それぞれ新条例第9条第1項、第2項又は第3項の規定に基づき請求したものとみなす。
- 3 この条例の施行の際現に弘前市職員勤務時間等条例第10条第1項の規定に基づき指定されている休日の代休日については、新条例第11条第1項の規定に基づき任命権者が指定したものとみなす。
- 4 施行日前から引き続き在職する職員の施行日以後の平成12年における年次有給休暇の日数については、新条例第13条第1項の規定にかかわらず、弘前市職員勤務時間等条例第12条に規定する年次有給休暇の残日数とする。
- 5 この条例の施行の際現に弘前市職員勤務時間等条例第12条第3項の規定に基づき職員が請求している年次有給休暇の時季については、新条例第13条第3項の規定に基づき請求したものとみなす。
- 6 この条例の施行の際現に弘前市職員勤務時間等条例第18条の規定に基づき任命権者の承認を受けている休暇については、新条例第19条の規定に基づき任命権者が承認したものとみなす。
- 7 前各項に規定するもののほか、この条例（次条の規定を除く。）の施行に伴い必要な経過措置は、規則で定める。

(津軽広域連合の職員の給与に関する条例の一部改正)

第3条 津軽広域連合の職員の給与に関する条例(平成10年津軽広域連合条例第12号)の一部を次のように改正する。

第4条中「正規の勤務時間」を「津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成12年津軽広域連合条例第11号。以下「勤務時間等条例」という。)第8条第1項に規定する正規の勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)」に改める。

第6条第5項中「津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成10年津軽広域連合条例第13号)第2条の規定により準用される弘前市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年弘前市条例第3号。以下「弘前市職員勤務時間等条例」という。)」を「勤務時間等条例」に改める。

第8条中「弘前市職員勤務時間等条例第9条」を「勤務時間等条例第10条」に、「弘前市職員勤務時間等条例第10条第1項」を「勤務時間等条例第11条第1項」に改める。

第9条第2項中「弘前市職員勤務時間等条例」を「勤務時間等条例」に、「同条例」を「勤務時間等条例」に改める。

附 則 (平成14年3月26日条例第2号)

(施行期日)

第1条 この条例は、平成14年4月1日から施行する。

(深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る経過措置)

第2条 改正後の津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(以下「新条例」という。)第9条第2項(同条第3項の規定により読み替えて準用する場合を含む。)の規定は、この条例の施行の日(以下「施行日」という。)以後にする請求から適用し、同日前にした請求による時間外勤務の制限については、なお従前の例による。

(介護休暇に係る経過措置)

第3条 新条例第17条の規定は、改正前の津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(以下「旧条例」という。)第19条の規定により介護休暇の承認を受けた職員で施行において当該承認に係る介護を必要とする一の継続する状態についての介護休暇の初日から起算して3月を経過しているもの(当該介護休暇の初日から起算して6月を経過する日までの間にある職員に限る。)についても適用する。この場合において、新条例第17条第2項中「連続する6月の期間内」とあるのは、「平成14年4月1日から、当該状態についての介護休暇の初日から起算して6月を経過する日までの間」とする。

2 旧条例第19条の規定により介護休暇の承認を受け、施行において当該承認に係る介護を必要とする一の継続する状態についての介護休暇の初日から起算して3月を経過していない職員の介護休暇の期間については、新条例第17条第2項中「連続する6月の期間内」とあるのは、「当該状態についての介護休暇の初日から起算して6月を経過する日までの間」とする。

附 則 (平成18年11月27日条例第4号)

この条例は、平成18年12月1日から施行する。

附 則 (平成20年2月28日条例第4号抄)

(施行期日)

1 この条例は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年2月17日条例第2号)

この条例は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年11月25日条例第3号)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の日（以下「施行日」という。）以後の日を時間外勤務の制限の開始の日とする改正後の第9条第2項又は第3項の規定による請求は、施行日前においても、規則の定めるところにより、行うことができる。

附 則 (平成23年3月31日条例第1号)

この条例は、平成23年6月1日から施行する。

附 則 (平成26年11月19日条例第3号抄)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成28年2月25日条例第2号)

この条例は、平成28年4月1日から施行する。

附 則 (平成29年2月22日条例第1号)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は平成29年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第1条の規定による改正前の津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第17条の規定により介護休暇の承認を受けた職員であって、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）において当該介護休暇の初日（以下「初日」という。）から起算して6か月を経過していないものの当該介護休暇に係る第1条の規定による改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する条例第17条第1項に規定する指定期間については、任命権者は、規則で定めるところにより、初日から当該職員の申出に基づく施行日以後の日（初日から起算して6か月を経過する日までの日に限る。）までの期間を指定するものとする。

(規則への委任)

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、規則で定める。

附 則 (令和元年11月22日条例第2号)

(施行期日)

1 この条例は、令和2年4月1日から施行する。ただし、第4条中津軽広域連合職員の懲戒の手続及び効果に関する条例第4条の改正規定（「6月」を「6か月」に改める部分に限る。）及び第5条第1項の改正規定、第5条中津軽広域連合職員の育児休業等に関する条例第2条の2、第17条及び第18条の改正規定、第7条中津軽広域連合の職員の給与に関する条例第8条、第9条第1項及び第3項から第5項まで、第10条並びに第12

条の改正規定並びに同条に1項を加える改正規定並びに附則第3項の規定は、公布の日から施行する。

(準備行為)

2 会計年度任用職員の選任等のために必要な行為は、この条例の施行の日（前項ただし書の規定による施行の日を除く。）前においても行うことができる。

(津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正)

3 津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成12年津軽広域連合条例第11号）の一部を次のように改正する。

第8条に次の1項を加える。

3 前2項に規定するもののほか、正規の勤務時間以外の時間における勤務に関し必要な事項は、規則で定める。

第17条第3項中「第12条」を「第12条第1項」に改める。

第17条の2第3項中「給料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週間あたりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額」を「給与条例第12条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額」に改める。

附 則（令和7年2月18日条例第2号）

この条例は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7年11月26日条例第4号）

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 任命権者は、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前においても、第1条の規定による改正後の津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第20条第2項の規定の例により、同項各号に掲げる措置を講ずることができる。この場合において、その講じられた措置は、施行日以後は、同項の規定により講じられたものとみなす。