

○河北郡市広域事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則

制定	平成16年3月1日	規則第4号
改正	平成18年10月1日	規則第10号
	平成20年4月1日	規則第2号
	平成22年10月7日	規則第1号
	平成23年4月1日	規則第3号
	平成29年3月31日	規則第1号
	平成29年6月1日	規則第2号
	平成31年4月1日	規則第1号
	令和3年12月23日	規則第1号
	令和5年4月1日	規則第3号

(趣旨)

第1条 この規則は、河北郡市広域事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成16年河北郡市広域事務組合条例第11号。以下「条例」という。）の規定に基づき、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。

（特別の形態によって勤務する必要のある職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準）

第2条 任命権者は、条例第4条第2項本文の定めるところに従い週休日（条例第3条第1項に規定する週休日をいう。以下同じ。）及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日（条例第5条に規定する勤務日をいう。次項、次条及び第10条において同じ。）が引き続き12日を超えないようにし、かつ、1回の勤務に割り振られる勤務時間が15時間30分を超えないようにしなければならない。

2 任命権者は、条例第4条第2項ただし書の定めるところに従い週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、次に掲げる基準に適合するように行わなければならない。

(1) 週休日が毎4週間につき4日以上となること。

(2) 勤務日が引き続き12日を超えないこと。

(3) 1回の勤務に割り振られる勤務時間が15時間30分を超えないこと。

3 任命権者は、条例第4条第2項ただし書の定めるところに従い週休日及び勤務時間の割振りを定める場合において、前項各号の基準に適合し、かつ、週休日を当該期間につき1週間当たり2日の割合で設けるときは、同条第2項ただし書の規定による理事会との協議を要しないものとする。

（週休日の振替等）

第3条 条例第5条の規則で定める期間は、同条の勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする8週間後の日までの期間とする。

2 任命権者は、週休日の振替（条例第5条の規定に基づき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同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この項において同じ。）又は4時間の勤務時間の割振り変更（同条の規定に基づき勤務日（4時間の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。）のうち4時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を条例第5条の勤務すること

を命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。)を行う場合には、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更(以下「週休日の振替等」という。)を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等(条例第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をいう。第9条第1項において同じ。)が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

- 3 任命権者は、4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて行わなければならない。

(休憩時間の短縮)

第3条の2 任命権者は、条例第6条第2項の規定に基づき、次に掲げる場合に該当する職員から休憩時間変更事由申出書(様式第1号)により申出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められるときは、休憩時間を45分以上1時間未満とすることができる。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(その配偶者で当該子の親であるものが、次のアからウまでに掲げる場合のいずれにも該当する者である職員を除く。次号において同じ。)が当該子を養育する場合

ア 就業していない場合(就業日数が1月について3日以下の場合を含む。)

イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態にない場合

ウ 6週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)以内に出産する予定がなく、又は産後8週間を経過している場合

- (2) 小学校に就学している子のある職員が当該子を送迎するため、その住居以外の場所に赴く場合

- (3) 条例第15条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下「要介護者」という。)を介護する職員が要介護者を介護する場合

- (4) 交通機関を利用して通勤した場合に、出勤について職員の住居を出発した時刻から始業の時刻までの時間と退勤について終業の時刻から職員の住居に到着するまでの時間を合計した時間(交通機関を利用する時間に限る。)が、始業の時間を遅らせ、又は終業の時刻を早めることにより30分以上短縮されると認められるとき(始業及び終業の時刻を変更することにより、当該合計した時間を30分以上短縮できる場合を除く。)

- (5) 妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が当該女子職員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合

- 2 前項の場合によるもののほか、職務の特殊性又は当該公署の特性の必要により、当該公署の長から、施設等休憩時間変更事由申出書により申出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められるときは、当該公署に勤務する職員について、休憩時間を45分以上1時間未満にすることができるものとする。

- 3 任命権者は、前2項の申出について確認する必要があると認められるときは、当該申出をした職員又は当該公署の長に照会するなどその内容について確認するものとする。

(休憩時間の特例)

第3条の3 条例第6条第3項の規定により休憩時間を一斉に与えないことができるのは、次の各号のいずれかに該当する場合とする。

- (1) 交替制によって勤務させることを必要とする場合
- (2) 前号に掲げるもののほか、休憩時間の自由利用が妨げられず、かつ、勤務を過重なものとしないと認められる場合
(休息时间)

第4条 任命権者は、条例第4条第1項に規定する公務の運営上の事情により特別な形態によって勤務する必要がある職員について、できる限り、始業の時刻からその直後の休憩時間の始まる時刻まで、休憩時間の終わる時刻からその直後の休憩時間の始まる時刻まで若しくは終業の時刻の直前の休憩時間の終わる時刻から終業の時刻までの間における正規の勤務時間がそれぞれおおむね4時間である場合又は始業の時刻から終業の時刻まで連続する正規の勤務時間がおおむね4時間である場合には、これらの正規の勤務時間に15分の休息時間を置かなければならない。ただし、1回の勤務における休息時間は、当該勤務に割り振られた勤務時間を考慮して2回以内において理事会が定める回数とする。

2 休息時間は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続して置いてはならない。

3 休息時間は、正規の勤務時間に含まれるものとし、これを与えられなかった場合においても、繰り越されることはない。

(週休日及び勤務時間の割振り等の明示)

第5条 任命権者は、条例第3条第1項ただし書の規定により週休日を設け、第2項の規定により勤務時間を割り振り、条例第4条の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定め、条例第6条の規定により休憩時間を置いた場合には、適当な方法により速やかにその内容を明示するものとする。

2 任命権者は、週休日の振替等を行った場合には、理事会の定めるところにより、職員に対して速やかにその内容を通知するものとする。

(育児短時間勤務職員等についての適用除外等)

第5条の2 第2条第1項及び第2項の規定は、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になった職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）には適用しない。

(宿日直勤務)

第6条 条例第8条第1項の規定で定める断続的な勤務は、次に掲げる勤務とする。

(1) 本来の勤務に従事しないで行う庁舎、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び庁内の監視を目的とする勤務（次号に掲げる勤務を除く。）

(2) 前号に規定する業務を目的とする勤務のうち、庁舎に附属する居室において私生活を営みつつ常時行う勤務

2 任命権者は、条例第9条に規定する祝日法による休日又は年末年始の休日（以下「休日」という。）その他国の行事の行われる日で理事会が指定する日の正規の勤務時間において職員に前項各号に掲げる勤務と同様の勤務を命ずることができる。

第7条 任命権者は、職員に前条に規定する勤務を命ずる場合には、当該勤務が過度にならないように留意しなければならない。

(育児短時間勤務職員等に正規の勤務時間以外の時間における勤務を命ずること

ができる場合)

第7条の2 条例第8条第2項ただし書の規則で定める場合は、公務のために臨時又は緊急の必要がある場合において、育児短時間勤務職員等に同項に規定する勤務を命じなければ公務の運営に著しい支障が生ずると認められるときとする。

(時間外勤務を命ずる際の考慮)

第8条 任命権者は、職員に時間外勤務(条例第8条第2項の規定に基づき命ぜられて行う勤務をいう。以下同じ。)を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。

2 任命権者は、定年前再任用短時間勤務職員等(条例第2条第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員及び同条第4項に規定する任期付短時間勤務職員という。以下同じ。)に時間外勤務を命ずる場合には、定年前再任用短時間勤務職員等の正規の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の正規の勤務時間より短く定められている趣旨に十分留意しなければならない。

(時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限)

第8条の2 任命権者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める時間及び月数の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。

(1) 次号に規定する部署以外の部署に勤務する職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める時間及び月数(アにあっては、時間)

ア イに掲げる職員以外の職員 次の(ア)及び(イ)に定める時間

(ア) 1月において時間外勤務を命ずる時間について45時間

(イ) 1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間

イ 1年において勤務する部署が次号に規定する部署からこの号に規定する部署となった職員 次の(ア)及び(イ)に定める時間及び月数

(ア) 1年において時間外勤務を命ずる時間について720時間

(イ) ア及び次号(イを除く。)に規定する時間及び月数並びに職員の健康及び福祉を考慮して、理事会が定める期間において理事会が定める時間及び月数

(2) 他律的業務(業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。)の比重が高い部署として任命権者が指定するものに勤務する職員 次のアからエまでに定める時間及び月数

ア 1月において時間外勤務を命ずる時間について100時間未満

イ 1年において時間外勤務を命ずる時間について720時間

ウ 1月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1月、2月、3月、4月及び5月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外勤務を命ずる時間の1月当たりの平均時間について80時間

エ 1年のうち1月において45時間を超えて時間外勤務を命ずる月数について6月

2 任命権者が、特例業務(大規模災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと任命権者が認めるものをいう。以下この項において同じ。)に従事する職員に対し、前項各号に規定する時間又は月数を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合については、同項(当該超えることとなる時間又は月数に係る部分に限る。)の規定は、適用しない。理事会が定める期間において特例業務に従事していた職員に対し、同項各号に規定する時間又は月数

を超過して時間外勤務を命ずる必要がある場合として理事会が定める場合も、同様とする。

- 3 任命権者は、前項の規定により、第1項各号に規定する時間又は月数を超過して職員に時間外勤務を命ずる場合には、当該超過部分の時間外勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該時間外勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6月以内に、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。
- 4 前3項に定めるもののほか、職員に時間外勤務を命ずる場合における時間及び月数の上限に関し必要な事項は、理事会が別に定める。
(育児を行う職員の早出遅出勤務の請求手続等)

第8条の2の2 条例第8条の3第1項の規則で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- (1) 就業していない者（就業日数が1月について3日以下の者を含む。）であること。
 - (2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
 - (3) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である者又は産後8週間を経過しない者でないこと。
- 2 条例第8条の2第1項第2号の規則で定めるものは、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の2第3項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設にその子（当該放課後児童健全育成事業により育成されるものに限る。）を出迎えるために赴く職員とする。

第8条の3 条例第8条の2第1項の規定による請求は、始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割り振りによる勤務（以下「早出遅出勤務」という。）を請求する一の期間（以下「早出遅出勤務期間」という。）について、その初日（以下「早出遅出勤務開始日」という。）及び末日（以下「早出遅出勤務終了日」という。）とする日を明らかにした早出遅出勤務請求書（様式第2号）により、あらかじめ行うものとする。

- 2 条例第8条の2第1項の規定による請求があった場合においては、任命権者は、公務の運営の支障の有無について、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。当該通知後において、公務の運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対しその旨を通知しなければならない。
- 3 任命権者は、条例第8条の2第1項の請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

第8条の4 条例第8条の2第1項の規定による請求がされた後早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

- (1) 当該請求に係る子が死亡した場合
- (2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合

(3) 前2号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第8条の2に規定する職員に該当しなくなった場合

(4) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

2 早出遅出勤務開始日以後早出遅出勤務終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、条例第8条の2第1項の規定による請求は、当該事由が生じた日を早出遅出勤務期間の末日とする請求であったものとみなす。

3 前2項の場合において、職員は、遅滞なく育児又は介護の状況変更届（様式第3号）により、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

4 前条第3項の規定は、前項の届出について準用する。

（育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等）

第8条の5 条例第8条の3第1項の深夜（同項に規定する深夜をいう。以下同じ。）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は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

(1) 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む。）であること。

(2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

(3) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である者又は産後8週間を経過しない者でないこと。

第8条の6 条例第8条の3第1項の規定による請求は、深夜における勤務（以下「深夜勤務」という。）の制限を請求する一の期間（6月以内の期間に限る。以下「深夜勤務制限期間」という。）について、その初日（以下「深夜勤務制限開始日」という。）及び末日（以下「深夜勤務制限終了日」という。）とする日を明らかにした深夜勤務制限請求書（様式第2号）により、深夜勤務制限開始日の1月前までに行うものとする。

2 条例第8条の3第1項の規定による請求があった場合においては、任命権者は、公務の運営の支障の有無について、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。当該通知後において、公務の運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対しその旨を通知しなければならない。

3 第8条の3第3項の規定は、条例第8条の3第1項の規定による請求について準用する。

第8条の7 条例第8条の3第1項の規定による請求がされた後深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1) 当該請求に係る子が死亡した場合

(2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合

(3) 前2号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第8条の2に規定する職員に該当しなくなった場合

(4) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

2 深夜勤務制限開始日以後深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに、前項各

号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、条例第8条の3第1項の規定による請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限期間の末日とする請求があったものとみなす。

3 前2項の場合において、職員は、遅滞なく育児又は介護の状況変更届により、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

4 第8条の3第3項の規定は、前項の届出について準用する。

(育児を行う職員の時間外勤務の制限の請求手続等)

第8条の8 条例第8条の4第2項又は第3項の規定による請求は、条例第8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事由に基づく臨時の勤務を除く。以下「時間外勤務」という。）の制限を請求する一の期間について、その初日（以下「時間外勤務制限開始日」という。）及び期間（1年又は1年に満たない月を単位とする期間に限る。）を明らかにした時間外勤務制限請求書（様式第2号）により、時間外勤務制限開始日の前日までに行わなければならない。この場合において、条例第8条の4第2項の規定による請求に係る期間と条例第8条の4第3項の規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない。

2 条例第8条の4第2項又は第3項の規定による請求があった場合においては、任命権者は、これらの項に規定する措置を講ずることが著しく困難であるかどうかについて、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。

3 任命権者は、条例第8条の4第2項又は第3項の規定による請求が、当該請求があった翌日から起算して1週間を経過する日（以下「1週間経過日」という。）前の日を時間外勤務制限開始日とする請求であった場合で、これらの項に規定する措置を講ずるために必要があると認めるときは、当該時間外勤務制限開始日から1週間経過日までの間のいずれかの日に時間外勤務制限開始日を変更することができる。

4 任命権者は、前項の規定により時間外勤務制限開始日を変更した場合においては、当該時間外勤務制限開始日を当該変更前の時間外勤務制限開始日の前日までに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。

5 第8条の3第3項の規定は、条例第8条の4第2項及び第3項の規定による請求について準用する。

第8条の9 条例第8条の4第2項又は第3項の規定による請求がされた後時間外勤務制限開始日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1) 当該請求に係る子が死亡した場合

(2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合

(3) 前2号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第8条の2に規定する職員に該当しなくなった場合

(4) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

2 時間外勤務制限開始日から起算して条例第8条の4第2項又は第3項の規定による請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、これらの項の規定による請求は、時間外勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であったものとみなす。

(1) 前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合

(2) 当該請求に係る子が、条例第8条の4第2項の規定による請求にあつては3歳に、同条第3項の規定による請求にあつては小学校就学の始期に達した場合

3 前2項の場合において、職員は、遅滞なく育児又は介護の状況変更届により、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

4 第8条の3第3項の規定は、前項の届出について準用する。

(介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第8条の10 第8条の3から前条まで(第8条の4第1項第3号及び第4号、第8条の7第1項第3号及び第4号並びに前条第1項第3号及び第4号並びに第2項各号を除く。)の規定は、条例第15条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員について準用する。この場合において、第8条の4第1項第1号、第8条の7第1項第1号及び前条第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、第8条の4第1項第2号、第8条の7第1項第2号及び前条第1項第2号中「子が離縁または養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは、「要介護者の当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、第8条の8第1項から第3項まで及び第5項中「条例第8条の4第2項又は第3項」とあるのは「条例第8条の4第3項」と、同条第1項中「ならない。この場合において、条例第8条の4第2項の規定による請求に係る期間と条例第8条の4第3項の規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない」とあるのは「ならない」と、同条第2項及び第3項中「これらの項」とあるのは「同項」と、前条第1項及び第2項中「条例第8条の4第2項又は第3項」とあるのは「条例第8条の4第3項」と、同項中「次の各号」とあるのは「前項第1号又は第2号」、「これらの項」とあるのは「同項」と読み替えるものとする。

(時間外勤務代休時間の指定)

第8条の11 条例第8条の2第1項の規則で定める期間は、河北郡市広事務組合一般職の職員の給与に関する条例(平成16年河北郡市広域事務組合条例第17号)第2条の規定により準用する津幡町一般職の職員の給与に関する条例(昭和32年津幡町条例第27号。以下「津幡町給与条例」という。)第14条第2項に規定する60時間を超えて勤務した全時間に係る月(次項において「60時間超過月」という。)の末日の翌日から同日を起算日とする2月後の日までの期間とする。

2 任命権者は、条例第8条の2第1項の規定に基づき時間外勤務代休時間(同項に規定する時間外勤務代休時間をいう。以下同じ。)を指定する場合には、前項に規定する期間内にある勤務日等(休日及び代休日(条例第10条第1項に規定する代休日をいう。以下同じ。))を除く。第4項において同じ。)に割り振られた勤務時間のうち、時間外勤務代休時間の指定に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る60時間超過月における津幡町給与条例第14条第2項の規定の適用を受ける時間(以下この項及び第6項において「60時間超過時間」という。)の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を指定するものとする。

(1) 津幡町給与条例第14条第1項第1号に掲げる勤務に係る時間(次号に掲げる時間を除く。) 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

(2) 河北郡市広事務組合職員の育児休業等に関する条例(平成20年河北郡市広域事務組合条例第2号)第2条の規定により準用する津幡町職員の育児休業等に関する条例(平成4年津幡町条例第3号)第16条又は第19条の規定により読み

替えられた津幡町給与条例第14条第1項ただし書又は第2項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の50を乗じて得た時間数

(3) 津幡町給与条例第14条第1項第2号に掲げる勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数

3 前項の場合において、その指定は、4時間又は7時間45分（年次有給休暇の時間に連続して時間外勤務代休時間を指定する場合にあっては、当該年次有給休暇の時間の時間数と当該時間外勤務代休時間の時間数を合計した時間数が4時間又は7時間45分となる時間）を単位として行うものとする。

4 任命権者は、条例第8条の2第1項の規定に基づき1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について時間外勤務代休時間を指定する場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日等の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。ただし、任命権者が、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りでない。

5 任命権者は、職員があらかじめ時間外勤務代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合には、時間外勤務代休時間を指定しないものとする。

6 任命権者は、条例第8条の2第1項に規定する措置が60時間超過時間の勤務をした職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであることにかんがみ、前項に規定する場合を除き、当該職員に対して時間外勤務代休時間を指定するよう努めるものとする。

7 時間外勤務代休時間の指定の手続に関し必要な事項は、理事会が定める。
(代休日の指定)

第9条 条例第10条第1項の規定に基づく代休日（同項に規定する代休日をいう。以下同じ。）の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等（休日を除く。）について行わなければならない。

2 任命権者は、職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨申し出た場合には、代休日を指定しないものとする。

3 代休日の指定の手続に関し必要な事項は、理事会が定める。
(年次有給休暇の日数)

第10条 条例第12条第1項第1号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とする。ただし、その日数が労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされている日数とする。

(1) 斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤務職員等のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。以下同じ。） 20日に斉一型短時間勤務職員の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数

(2) 不斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤務職員等のうち、斉一型短時間勤務職員以外のものをいう。以下同じ。） 155時間に条例第2条第2項、第3項又は第4項の規定に基づき定められた不斉一型短時間勤務職員の勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間数

を、7時間45分を1日として日に換算して得た日数

- 2 前項の規定にかかわらず、労働基準法第39条第1項又は第2項に規定する継続勤務年数の計算に当たり地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定による採用後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる者の当該採用された年における年次有給休暇の日数は、当該採用後の勤務と退職以前の勤務とが継続するものとみなした場合における日数とする。

第10条の2 条例第12条第1項第2号の規定で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

- (1) 当該年の中途において、新たに職員となるもの（次号に掲げる職員を除く。）その者の当該年における在職期間に応じ、別表第1の日数欄に掲げる日数（育児短時間勤務職員等及び定年前再任用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、理事会が別に定める日数）（以下この条において「基本日数」という。）
- (2) 当該年において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）適用職員等（条例第12条第1項第3号に規定する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等をいう。以下この条において同じ。）となった者で、引き続き新たに職員となったもの 地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となった日において新たに職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた別表第1の日数欄に掲げる日数から、新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数（この号に掲げる職員が定年前再任用短時間勤務職員等である場合においては、その者の勤務時間等を考慮し、理事会が別に定める日数）（当該日数が基本日数に満たない場合においては、基本日数）

2 条例第12条第1項第3号の規則で定める法人は、次に掲げる法人とする。

- (1) 国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人
- (2) 前号に掲げる法人のほか、理事会がこれらに準ずる法人であると認めるもの

3 条例第12条第1項第3号の規則で定める職員は、当該年の前年において職員であった者であって引き続き当該年に地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等になり引き続き再び職員となったものとする。

4 条例第12条第1項第3号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数（その日数が基本日数に満たない場合においては、基本日数）とする。

- (1) 次号に掲げる職員以外の職員 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数
 - ア 当該年の初日に職員となった場合 20日（当該年の中途において任期が満了することにより退職することとなる場合においては、当該年における在職期間に応じ、別表第1の日数欄に掲げる日数）に当該年の前年における年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数（当該残日数20日を超える場合においては、20日）を加えて得た日数
 - イ 当該年の初日後に職員となった場合 この号アの日数から職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数を減じて得た日数
- (2) 定年前再任用短時間勤務職員等 その者の勤務時間等を考慮し、理事会が別に定める日数

5 第1項第2号に掲げる職員及び前項の規定の適用を受ける職員のうちその者の使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数が明らかでないものの年次有給休暇の日数については、これらの規定にかかわらず、理事会が別に定める日数とする。

第10条の3 次の各号に掲げる場合において、1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次休暇の日数は、当該年の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合にあっては条例第12条第1項第1号又は第2号に掲げる日数に同条第2項の規定により当該年の前年から繰り越された年次休暇の日数を加えて得た日数とし、当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合において、同日以前に当該変更前の勤務形態を始めたときにあっては当該日数から当該年において当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数を減じて得た日数に、次の各号に掲げる場合に依り、次の各号に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とし、当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたときにあっては当該勤務形態を始めた日においてこの条の規定により得られる日数から同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数を減じて得た日数に、次の各号に掲げる場合に依り、次の各号に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とする。

- (1) 育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤務職員等以外の職員が1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である育児短時間勤務（以下この条において「斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする斉一型育児短時間勤務を始める場合又は育児短時間勤務職員等が斉一型育児短時間勤務若しくは斉一型短時間勤務（育児休業法第17条の規定による短時間勤務のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。次号において同じ。）を終える場合 勤務形態の変更後における1週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務日の日数で除して得た率
- (2) 育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤務職員等以外の職員が斉一型育児短時間勤務以外の育児短時間勤務（以下この条において「不斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする不斉一型育児短時間勤務を始める場合又は育児短時間勤務職員等が不斉一型育児短時間勤務若しくは育児休業法第17条の規定による短時間勤務のうち斉一型短時間勤務以外のものを終える場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
- (3) 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて不斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
- (4) 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

(年次有給休暇の繰越し)

第11条 条例第12条第2項の規則で定める日数は、一の年における年次有給休暇の20日(第10条各号に掲げる職員にあっては、同条の規定による日数)を超えない範囲内の残日数(当該年の翌年の初日に勤務形態が変更される場合にあっては、当該残日数に前条各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める率を乗じて得た日数とし、1日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数とする。)とする。

(年次有給休暇の単位)

第12条 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間を単位とすることができる。

2 1時間を単位として使用した年次有給休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。

(1) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 7時間45分

(2) 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の育児短時間勤務職員等 次に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に定める時間数

ア 育児休業法第10条第1項第1号 3時間55分

イ 育児休業法第10条第1項第2号 4時間55分

ウ 育児休業法第10条第1項第3号又は第4号 7時間45分

(3) 斉一型短時間勤務職員(前号に掲げる職員のうち、斉一型短時間勤務職員を除く。) 勤務日ごとの勤務時間の時間数(1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間)

(4) 不斉一型短時間勤務職員(第2号に掲げる職員のうち、不斉一型短時間勤務職員を除く。) 7時間45分

(病気休暇)

第13条 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇(以下この条において「特定病気休暇」という。)の期間は、次条第1項第9号に掲げる場合における特別休暇(以下「生理休暇」という。)を使用した日、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日及び当該生理休暇又は当該病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、休日、代休日、年次有給休暇又は特別休暇を使用した日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日(1日の勤務時間の一部を勤務しない日を含む。)(以下この条においてこれらの日を「除外日」という。)を除いて連続して90日を超えることはできない。

(1) 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項に規定する通勤をいう。)により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

(2) 健康に異常又は異常を生ずるおそれがあると認められることを理由として、病気休暇(日単位のものを除く。)の方法により勤務を軽減する措置を受けた場合

2 前項ただし書、次項及び第4項の規定の適用については、連続する8日以上(当該期間における週休日、勤務時間等条例第8条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日以外の日(以下この項及び第7項において「要勤務日」という。))の日数が3日以下である場合にあっては、当該期間における要勤務日の日

数が4日以上である期間。第7項第1号において同じ。)の特定病気休暇を使用した職員(この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。)が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間(1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に次に掲げる時間(以下この項及び第5項において「部分休業等」という。))がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、部分休業等以外の勤務時間)の全てを勤務した日の日数(第4項において「実勤務日数」という。)が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。

- (1) 育児休業法第19条第1項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない時間
- (2) 生理休暇により勤務しない時間
- (3) 次条第1項第8号又は第10号から第12号までに掲げる場合における特別休暇により勤務しない時間
- (4) 介護休暇により勤務しない時間

- 3 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病(当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日(以下この項において「特定負傷等の日」という。)の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。)のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 4 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要があるが生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 5 療養期間中の週休日、休日、代休日、年次有給休暇又は生理休暇以外の特別休暇を使用した日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日(1日の勤務時間の一部を勤務しない日(当該勤務時間の一部に部分休業等がある日であって、当該勤務時間のうち、当該部分休業等以外の勤務時間の全てを勤務した日を除く。))を含む。)は、第1項ただし書及び第2項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。
- 6 病気休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。ただし、特定病気休暇の期間の計算については、1日以外を単位とする特定病気休暇を使用した日は、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日として取り扱うものとする。
- 7 任命権者は、次に掲げる特定病気休暇を承認するに当たっては、医師の証明書

その他勤務しない事由を十分に明らかにする証明書類の提出を求めるものとする。この場合において、証明書類が提出されないとき、提出された証明書類の内容によっては勤務しないことがやむを得ないと判断できないときその他特に必要があると認めるときは、任命権者が指定する医師の診断を求めるものとする。

(1) 連続する8日以上の間の特定期間

(2) 請求に係る特定期間の初日前1月間における特定期間を使用した日（要勤務日に特定期間を使用した日に限る。）の日数が通算して5日以上である場合における当該請求に係る特定期間

8 第1項ただし書、第2項から第5項まで及び第6項ただし書の規定は、条件附採用期間中の職員及び臨時的に任用された職員（以下「条件附採用職員等」という。）には適用しない。

9 条件附採用職員等に対する第7項の規定の適用については、同項中「次に掲げる特定期間」とあるのは、「次に掲げる特定期間（次項に規定する条件附採用職員等にあつては、1週間を超える特定期間）」とする。

（特別休暇）

第14条 条例第14条の規定で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

(1) 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

(2) 職員が証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

(3) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

(4) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき 一の年において5日の範囲内の期間

ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動

イ 身体障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であつて理事会が定めるものにおける活動

ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動

エ その他国、地方公共団体又は公共的団体等が行う地域における活動で、特に理事会が社会に貢献すると認めるもの

(5) 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 結婚の日の5日

前日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間内における連続する5日の範囲内の期間

- (5)の2 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（当該通院等が対外受精その他の理事会が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- (6) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (7) 女子職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
- (8) 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男子職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これらに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
- (9) 生理日における就業が著しく困難である女子職員が申し出た場合 必要と認められる期間
- (10) 妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合 妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）について、それぞれ、1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる期間
- (11) 妊娠中の女子職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合で、当該職員が適宜休息し、又は補食する必要があると認められるとき 正規の勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は当該職員が他の規定により勤務しないことを承認されている時間に連続する時間以外の時間で必要と認められる期間
- (12) 妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 正規の勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認められる期間
- (13) 職員が妻（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。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における2日の範囲内の期間
- (14) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間

- (15) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして理事会が定めるその子の世話を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の時間又は期間
 - (15)の2 条例第15条第1項に規定する要介護者（以下この号において「要介護者」という。）の介護その他の理事会が定める世話を行う職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の時間又は期間
 - (16) 職員の親族（別表第2の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
 - (17) 職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1日の範囲内の期間
 - (18) 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年の7月から9月までの期間内（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は、理事会が別に定める期間内）における週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
 - (19) 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 7日の範囲内の期間
 - (20) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間
 - (21) 地震、水害、火災その他の災害時において、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- 2 前項第5号の2及び第13号から第15号までの休暇（以下「特定休暇」という。）の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。
 - 3 1日を単位とする特定休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務しないときに使用するものとする。
 - 4 1時間を単位として使用した特定休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。
 - (1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 7時間45分
 - (2) 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数（7時間45分を超える場合にあっては、7時間45分とし、1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間）
 - (3) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分

5 特別休暇のうち、その日数が期間をもって定められているもの（第1項第18号の休暇を除く。）については、当該期間に、週休日、休日及び代休日を含むものとする。

（介護休暇）

第15条 条例第15条第1項の規定で定める者は、次に掲げる者（第2号に掲げる者にあつては、職員と同居している者に限る。）とする。

(1) 祖父母、孫及び兄弟姉妹

(2) 職員又は配偶者（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。別表第2において同じ。）との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で理事会が定めるもの

2 条例第15条第2項の規定で定める期間は、2週間以上の期間とする。

3 条例第15条第1項に規定する職員の申出は、同項に規定する指定期間（以下「指定期間」という。）の指定を希望する期間の初日及び末日を休暇簿に記入して、任命権者に対し行わなければならない。

4 任命権者は、前項の規定による指定期間の指定の申出があつた場合には、当該申出による期間の初日から末日までの期間（第7項において「申出の期間」という。）の指定期間を指定するものとする。

5 職員は、第3項の申出に基づき前項若しくは第7項の規定により指定された指定期間を延長して指定すること又は当該指定期間若しくはこの項の申出（短縮の指定の申出に限る。）に基づき次項若しくは第7項の規定により指定された指定期間を短縮して指定することを申し出ることができる。この場合において、改めて指定期間として指定することを希望する期間の末日を休暇簿に記入して、任命権者に対し申し出なければならない。

6 任命権者は、職員から前項の規定による指定期間の延長又は短縮の指定の申出があつた場合には、第4項、この項又は次項の規定により指定された指定期間の初日から当該申出に係る末日までの期間の指定期間を指定するものとする。

7 第4項又は前項の規定にかかわらず、任命権者は、それぞれ、申出の期間又は第3項の申出に基づき第4項若しくはこの項の規定により指定された指定期間の末日の翌日から第5項の規定による指定期間の延長の指定の申出があつた場合の当該申出に係る末日までの期間（以下この項において「延長申出の期間」という。）の全期間にわたり第18条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかである場合は当該期間を指定期間として指定しないものとし、申出の期間又は延長申出の期間中の一部の日が同条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日である場合はこれらの期間から当該日を除いた期間について指定期間を指定するものとする。

8 指定期間の通算は、暦に従って計算し、1月に満たない期間は、30日をもって1月とする。

第15条の2 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

2 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間（当該介護休暇と要介護者を異にする介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該4時間から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）を超えない範囲内の時間とする。

（介護時間）

第15条の3 介護時間の単位は、30分とする。

2 介護時間は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間（育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該2時間から当該部分休業の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲内の時間とする。

（病気休暇及び特別休暇の承認）

第16条 条例第16条の規定で定める特別休暇は、第14条第1項第6号及び第7号の休暇とする。

第17条 任命権者は、病気休暇又は特別休暇（前条に規定するものを除く。第19条第2項において同じ。）の請求について、条例第13条に定める場合又は第12条第2項各号に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、公務の運営に支障があり、他の時季においても当該休暇の目的を達することができると思われる場合は、この限りでない。

（介護休暇及び介護時間の承認）

第18条 任命権者は、介護休暇又は介護時間の請求について、条例第15条第1項又は第15条の2第1項に定める場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、当該請求に係る期間のうち公務の運営に支障がある日又は時間については、この限りでない。

（年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇の請求等）

第19条 年次有給休暇を請求しようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入して任命権者に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において届け出るものとする。

2 病気休暇又は特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入して任命権者に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

3 第14条第1項第6号の申出は、あらかじめ休暇簿に記入して任命権者に対し行わなければならない。

4 第14条第1項第7号に掲げる場合に該当することとなった女子職員は、その旨を速やかに任命権者に届け出るものとする。

（介護休暇及び介護時間の請求）

第20条 介護休暇又は介護時間の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入して任命権者に請求しなければならない。

2 前項の介護休暇の承認を受けようとする場合において、1回の指定期間について初めて介護休暇の承認を受けようとするときは、2週間以上の期間（当該指定期間が2週間未満である場合その他の任命権者が定める場合には、任命権者が定める期間）について一括して請求しなければならない。

（休暇の承認の決定等）

第21条 第19条第2項又は前条第1項の請求があった場合においては、任命権者は速やかに承認するかどうかを決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。ただし、同項の規定により介護休暇の請求があった場合において、当該請求に係る期間のうち当該請求があった日から起算して1週間を経過する日（以下この項において「1週間経過日」という。）後の期間が含まれ

ているときにおける当該期間については、1週間経過日までに承認するかどうかを決定することができる。

- 2 任命権者は、病気休暇、特別休暇、介護休暇又は介護時間について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。
(休暇簿)

第22条 休暇簿に関し必要な事項は、理事会が定める。
(雑則)

第23条 この規則に定めるもののほか、職員の休暇に関し必要な事項は、理事会が定める。

附 則

この規則は、平成16年3月1日から施行する。

附 則 (平成18年10月1日規則第10号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成20年4月1日規則第2号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成22年10月7日規則第1号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成23年4月1日規則第3号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成29年3月31日規則第1号)

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 (平成29年6月1日規則第2号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成31年4月1日規則第1号)

(施行期日)

- 1 この規則は、平成31年4月1日から施行する。
(経過措置)

- 2 平成31年8月31日までの間におけるこの規則による改正後の第8条の2第1項第2号(ウに係る部分に限る。)の規定の適用については、同号ウ中「5月の期間」とあるのは、「5月の期間(平成31年4月以後の期間に限る。)」とする。

附 則 (令和3年12月23日規則第1号)

この規則は、令和4年1月1日から施行する。

附 則 (令和5年4月1日規則第3号)

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

別表第1（第10条関係）

在 職 期 間	日 数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年未満の期間	20日

別表第2（第14条関係）

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日

様式第1号（第3条の2関係）

（表面）

休憩時間変更事由申出書

(任命権者) 様	請求年月日 年 月 日 請求者 所属(課) _____ 氏名 _____ 印
(該当する□にレ印に付する。) <input type="checkbox"/> 次に該当する事由が発生したので申し出ます。 <input type="checkbox"/> 次に該当する事由が消滅したので申し出ます。	
申出の事由 <input type="checkbox"/> 1 小学校就学の始期に達するまでの子の養育 <input type="checkbox"/> 2 小学校に就学している子の送迎 <input type="checkbox"/> 3 要介護者の介護 <input type="checkbox"/> 4 通勤時間の短縮 <input type="checkbox"/> 5 妊娠中の女子職員の通勤	
申出の事由の事実発生日又は消滅日 年 月 日	
(以下、事実発生の場合のみ記入)	
申出に係る休憩時間	<input type="checkbox"/> 45分 <input type="checkbox"/> (分) <input type="checkbox"/> (12:15~13:00) <input type="checkbox"/> (: ~ :)
申出に係る期間(予定)	年 月 日 ~ 年 月 日
特例を適用する日	<input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> 特定の日(毎週の特定の曜日等) (内容: _____)
申出の事由1に該当する場合の記入欄	
子の氏名	配偶者で当該子の親である者の状況
子の生年月日又は出産予定日 年 月 日	<input type="checkbox"/> 就業している <input type="checkbox"/> 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害 <input type="checkbox"/> 産前6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)又は産後8週間以内
申出の事由2に該当する場合の記入欄	
子の氏名	配偶者で当該子の親である者の状況
子の生年月日又は出産予定日 年 月 日	<input type="checkbox"/> 就業している <input type="checkbox"/> 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害 <input type="checkbox"/> 産前6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)又は産後8週間以内
出迎えが必要な理由	_____

(裏面)

申出の事由3に該当する場合の記入欄

要介護者の氏名	職員との続柄	要介護者の状態及び具体的な介護の内容

申出の事由4に該当する場合の記入欄

変更前後の 通勤経路及 び通勤時間	変更前	
	変更後	

- 注1 本申出書は、休憩時間を変更しようとする日の1週間前までに提出すること。
2 「申出の事由1に該当する場合の記入欄」の「就職している」とは、就業日数が1月に3日を超えることをいう。
3 「申出の事由4に該当する場合の記入欄」の「変更前」欄及び「変更後」欄の記入方法は、次の記入例を参照すること。

記入例

変更前後の 通勤経路及 び通勤時間	変更前	10分 職場 — 徒歩 — △△駅 — J R — ○○停留所 — バス — 自宅 17:30 終業 18:00 発 19:25 発 20:00 着
	変更後	10分 職場 — 徒歩 — △△駅 — J R — ○○停留所 — バス — 自宅 17:15 終業 17:30 発 18:25 発 19:00 着

様式第2号（第8条の3、第8条の6及び第8条の8関係）

早出遅出勤務請求書 深夜勤務制限請求書 時間外勤務制限請求書

(任命権者) 様		請求年月日 年 月 日	
		請求者 所属(課) _____ 氏名 _____ 印 _____	
下記のとおり（ <input type="checkbox"/> 養育 <input type="checkbox"/> 介護）のため（ <input type="checkbox"/> 早出遅出勤務 <input type="checkbox"/> 深夜勤務の制限 <input type="checkbox"/> 時間外勤務の制限（職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の3 <input type="checkbox"/> 第2項 <input type="checkbox"/> 第3項））を請求します。			
1 請求に係る子の又は要介護者	氏名	(要介護者の続柄: _____)	
	子の生年月日	年 月 日生 (<input type="checkbox"/> 出産予定日)	
	養子縁組の効力が生じた日	年 月 日	
2 職員の配偶者で当該子の親である者の有無及び状況	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 深夜において就業している。 <input type="checkbox"/> 負傷、疾病、又は身体上若しくは精神上の障害により養育が困難である。 <input type="checkbox"/> 産前6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間前）又は産後8週間以内である		<input type="checkbox"/> 無
3 要介護者の状態及び具体的な介護の状況			
4 請求に係る期間	早出遅出勤務	年 月 日から	<input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> 毎週 曜日 <input type="checkbox"/> その他 (_____)
	深夜勤務の制限	年 月 日まで	
	時間外勤務の制限	年 月 日から <input type="checkbox"/> 1年 <input type="checkbox"/> 月 (12月に満たないものに限る。)	
5 請求に係る早出遅出勤務の始業及び終業の時刻並びに当該時刻とする理由	時 分 始業 時 分 終業	【理由】	

注 1について

「子の生年月日」欄及び「養子縁組の効力が生じた日」欄は、子を養育するために請求する場合において記入する。なお、請求に係る子が請求の際に出生していない場合には、「子の生年月日」欄に「出産予定日」を記入し、「出産予定日」の□にレ印を記入する。

2について

- (1) この欄は、子を養育するために深夜勤務の制限を請求する場合において記入する。
- (2) 「深夜において就業している」とは、深夜における就業日数が1月に3日を超えることをいう。

3について

この欄は、要介護者を介護するために請求する場合において記入する。

4について

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために早出遅出勤務又は深夜勤務の制限を請求する場合には、当該請求に係る子が満6歳に達する日以後の最初の3月31日以前の日に早出遅出勤務終了日又は深夜勤務制限終了日として請求する。

5について

この欄の始業及び終業の時刻は、あらかじめ定められた早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻のうち、請求するものを記入する。

様式第3号（第8条の4、第8条の7及び第8条の9関係）

育児又は介護の状況変更届

年 月 日届出

(任命権者)

様

請求者

所属（課）

氏名

印

次のとおり（早出遅出勤務 深夜勤務の制限 時間外勤務の制限）に係る（子の養育 要介護者の介護）の状況について変更が生じたので届け出ます。

1 届出の事由

(1) 養育の状況の変更

子が死亡した。

職員の子でなくなった。

（ 離縁 養子縁組の取消し）

同居しなくなった。

職員の配偶者で子の親であるものが深夜において常態として当該子養育できる者に該当することとなった。

(2) 介護の状況の変更

要介護者が死亡した。

要介護者と職員との親族関係が消滅した。

（消滅の理由： _____ ）

2 届出の事実が発生した日

年 月 日

注 該当する□にはレ印を記入すること。