

草津栗東行政事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則

令和4年10月1日

規則第10号

目次

第1章 総則（第1条—第2条）

第2章 正規の勤務時間等（第3条—第7条）

第3章 宿日直勤務および時間外勤務ならびに時間外勤務代休時間（第8条—第23条）

第4章 休日の代休日（第24条）

第5章 休暇（第25条—第46条）

第6章 雑則（第47条—第48条）

付則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規則は、草津栗東行政事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（令和4年草津栗東行政事務組合条例第19号。以下「条例」という。）に基づき、職員の勤務時間、休日および休暇に関し必要な事項を定めるものとする。

（用語の定義）

第2条 この規則において次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号の定めるところによる。

- (1) 正規の勤務時間を超過した勤務 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（条例第4条第1項、第5条および第6条の規定に基づく週休日における勤務のうち規則で定めるものを除く。）
- (2) 正規の勤務時間が割り振られた日における勤務 正規の勤務時間が割り振られた日（条例第11条に規定する祝日法による休日（条例第12条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。）（条例第4条第1項または第5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、条例第11条に規定する祝日法による休日が条例第5条および第6条の規定に基づく週休日に当たるときは、規則で定める日）および条例第11条に規定する年末年始の休日（条例第12条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。））において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。）における勤務

第2章 正規の勤務時間等

（特別の形態によって勤務する必要がある職員の週休日および勤務時間の割振りの基準）

第3条 任命権者は、条例第5条第2項本文の定めるところに従い週休日（条例第4条第1項に

規定する週休日をいう。以下同じ。) および勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日(条例第6条に規定する勤務日をいう。以下同じ。)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16時間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5条第2項ただし書の定めるところに従い週休日およ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日以上となるようにし、かつ、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が44時間を超えないこと。

(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16時間を超えないこと。

(週休日の振替等)

第4条 条例第6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6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。)または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時間の勤務日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6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、週休日の振替または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、条例第4条第2項、条例第5条および条例第6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。)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、また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)

第5条 条例第7条第2項の規定により、休憩を一斉に与えない公署は、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第31条に規定する事業以外の事業場のうち、労働基準法(昭和22年法律第49号)第34条第2項の規定に基づき定めるものとする。

(週休日および勤務時間の割振り等の明示)

第6条 任命権者は、条例第4条第1項ただし書の規定により週休日を設け、同条第2項の規定により勤務時間を割り振り、条例第5条の規定により週休日および勤務時間の割振りを定め、条例第7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。

(育児短時間勤務職員等についての適用除外等)

第7条 第3条の規定は、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。）をしている職員および同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）には適用しない。

第3章 宿日直勤務および時間外勤務ならびに時間外勤務代休時間

(宿日直勤務)

第8条 条例第8条第1項の規則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、文書の收受および庁舎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、休日（条例第11条に規定する祝日法による休日および年末年始の休日（以下「休日」と総称する。））または国の行事の行われる日で管理者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9条 任命権者は、前条第1項第2号に掲げる勤務を命ずる場合には、当該勤務が必要やむを得ないものであり、かつ、職員の心身に係る負担の程度が軽易であることについて、管理者の承認を得なければならない。

第10条 任命権者は、職員に第8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11条 条例第8条第1項ただし書の規則で定める場合は、第8条に掲げる勤務を命じようとする時間帯に、当該勤務に従事する職員のうち育児短時間勤務職員等以外の職員に当該勤務を命ずることができない場合とする。

2 条例第8条第2項ただし書の規則で定める場合は、公務のため臨時また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12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、職員の健康および福祉を害しないように考慮しなければならない。

第13条 任命権者は、定年前再任用短時間勤務職員等（地方公務員法（昭和25年法律第26

1号)第22条の4第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)その他の同条第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員をいう。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および月数の上限)

第14条 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およ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および月数(アにあっては、時間)

ア イに掲げる職員以外の職員 次の(ア)および(イ)に定める時間

(ア) 1箇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)および(イ)に定める時間および月数

(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) アおよび次号(イを除く。)に規定する時間および月数ならびに職員の健康および福祉を考慮して、管理者が定める期間において管理者が定める時間および月数

(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および月数

ア 1箇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箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月および5箇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箇月当たりの平均時間について80時間

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

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また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または月数に係る部分に限る。)の規定は、適用しない。管理者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または月数を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合として管理者が定める場合

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または月数を超えて職員に時間外勤務を命ずる場合には、当該超えた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または月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析およ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および月数の上限に関し必要な事項は、管理者が定める。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第15条 条例第9条第1項の規則で定める者は、次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、疾病または身体上も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) 8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または産後8週間を経過しない者でないこと。

第16条 職員は、深夜勤務・時間外勤務制限請求書（別記様式第1号）により、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1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。）および末日（以下「深夜勤務制限終了日」という。）とする日を明らかにして、制限開始日の1月前までに条例第9条第1項の規定による請求（以下「深夜勤務制限請求」という。）を行うものとする。

- 2 深夜勤務制限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、深夜勤務制限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17条 深夜勤務制限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（条例第9条第1項において子に含まれるものとされる者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。以下この章、第32条第1項第3号、第9号、第11号および第12号ならびに別表第2において同じ。）が死亡した場合
- (2) 当該請求に係る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

った場合

(3) 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

(4) 当該請求に係る子が民法（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こと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）または養子縁組が成立しないまま児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合

(5) 第1号、第2号または前号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第9条第1項に規定する職員に該当しなくなった場合

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、深夜勤務制限請求は、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、育児または介護の状況変更届（別記様式第2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。

（介護を行う職員の深夜勤務の制限）

第18条 前2条（前条第1項第3号から第5号までを除く。）の規定は、条例第17条第1項に規定する要介護者（以下「要介護者」という。）を介護する職員について準用する。この場合において、前条第1項第1号中「子（条例第9条第1項において子に含まれるものとされる者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。以下この章、第32条第1項第3号、第9号、第11号および第12号ならびに別表第2において同じ。）」とあるのは「要介護者」と、同項第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「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と読み替えるものとする。

（育児を行う職員の時間外勤務の制限）

第19条 条例第9条第2項の規則で定める者は、次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、疾病または身体上もしくは精神上的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) 8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または産後8週間を経過しない者でないこと。

第20条 職員は、深夜勤務・時間外勤務制限請求書により、時間外勤務の制限を請求する1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。）および期間（1年または1年に満たない月を単位とする期間に限る。）を明らかにして、時間外勤務制限開始日の前日

までに条例第9条第2項または第3項の規定による請求（以下「時間外勤務制限請求」という。）を行わなければならない。この場合において、条例第9条第2項の規定による請求に係る期間と同条第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 時間外勤務制限請求があった場合においては、任命権者は、条例第9条第2項または第3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、時間外勤務制限請求が、当該請求があった日の翌日から起算して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、条例第9条第2項または第3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 任命権者は、前条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21条 時間外勤務制限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場合
 - (3) 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
 - (4) 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法第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こと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）また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ことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合
 - (5) 第1号、第2号または前号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員がそれぞれ条例第9条第2項または第3項に規定する職員に該当しなくなった場合
- 2 時間外勤務制限開始日から起算して時間外勤務制限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、当該請求は、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9条第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、育児また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 前条第5項の規定は、前項の届出について準用する。

(介護を行う職員の時間外勤務の制限)

第22条 前2条(前条第1項第3号から第5号までを除く。)の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、前条第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第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「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同条第2項中「次の各号」とあるのは「前項第1号または第2号」と読み替えるものとする。

(時間外勤務代休時間の指定)

第23条 条例第10条第1項の規則で定める期間は、正規の勤務時間を超過した勤務の時間が1か月について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10条第1項の規定に基づく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(休日および代休日(条例第12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正規の勤務時間を超過した勤務時間で60時間を超えて勤務した全時間(以下この項および第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) 正規の勤務時間が割り振られた日における勤務に係る時間(次号に掲げる時間を除く。)または条例第6条の規定により、あらかじめ条例第4条第2項または第5条の規定により割り振られた1週間の勤務時間を超過した勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

(2) 育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務または同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超過したもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分または育児休業法第18条第1項に規定する短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超過したもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間 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) 正規の勤務時間が割り振られた日における勤務に係る時間以外の勤務に係る時間 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時間または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時間または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10条第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、また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、業務の運営ならびに職員の健康および福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りではない。
- 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10条第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およ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續に関し必要な事項は、管理者が定める。

第4章 休日の代休日

（代休日の指定）

- 第24条 条例第12条第1項の規定に基づく代休日の指定は、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（条例第10条第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および休日を除く。）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 代休日の指定の手續に関し必要な事項は、管理者が定める。

第5章 休暇

（年次有給休暇の日数）

- 第25条 条例第14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) 齊一型短時間勤務職員（定年前再任用短時間勤務職員等および育児短時間勤務職員等のうち、1週間ごとの勤務日の日数およ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日に齊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（定年前再任用短時間勤務職員等および育児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3条第2項から第4項まで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

第26条 前条の規定にかかわらず、労働基準法第39条第1項または第2項に規定する継続勤務年数の計算にあたり定年前再任用短時間勤務職員としての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27条 条例第14条第1項第2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とする。

(1) 当該年の中途において、新たに職員となる者（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（定年前再任用短時間勤務職員等および育児短時間勤務職員等にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日数。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適用職員等（条例第14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者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または短時間勤務職員（育児休業法第18条第1項に規定する短時間勤務職員をいう。以下同じ。）である場合にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数）

2 条例第14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、管理者がこれに準ずる法人であると認めるもの

3 条例第14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つた者であつ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14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あつては、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あっては、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有給休暇に相当する休暇または年次有給休暇の残日数（当該残日数が20日を超える場合にあっては、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有給休暇に相当する休暇または年次有給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および短時間勤務職員 その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日数

5 第1項第2号に掲げる職員および前項の規定の適用を受ける職員のうちそ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、管理者が別に定める日数とする。

第28条 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また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有給休暇の日数は、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14条第1項第1号または第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有給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有給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応じ、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項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有給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応じ、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) 定年前再任用短時間勤務職員等および育児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およ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または育児短時間勤務職員等が斉一型育児短時間勤務も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およ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) 定年前再任用短時間勤務職員等および育児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または育児短時間勤務職員等が不斉一型育児短時間勤務も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
- 2 第25条ただし書の規定の適用を受けた職員の勤務形態が、当該年の初日後に変更される場合の当該変更の日以後における当該職員の年次有給休暇の日数は、同条ただし書の規定の適用がなかったものとして前項の規定を適用した場合に得られる日数とする。この場合において、同項中「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有給休暇の日数」とあるのは「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有給休暇の日数（第25条ただし書の規定の適用がなかったものとした場合の当該年の初日における年次有給休暇の日数を超える場合にあつては、当該日数）」とし、「同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数」とあるのは「同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数（この項の規定により得られる日数を超える場合にあつては、当該日数）」とする。
- 3 職員の勤務形態が当該年の初日後に変更される場合であつて、前2項の規定による年次有給休暇の日数が、当該変更の日の前日における年次有給休暇の日数を下回るときは、前2項の規定にかかわらず、当該年次有給休暇の日数を当該変更の日以後における年次有給休暇の日数とする。この場合において、第1項中「同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数」とあるのは「同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数（この項の規定による得られる日数を超える場合にあつては、当該日数）」とする。
- （年次有給休暇の繰越し）

第29条 条例第14条第2項の規則で定める日数は、1の年における年次有給休暇の20日（第25条各号に掲げる職員にあつては、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つては、当該残日数に前条各号に掲げ

る場合に应じ、当該各号に定める率を乗じて得た日数（当該残日数を下回る場合にあっては、当該残日数）とする。

（年次有給休暇の単位）

第30条 年次有給休暇の単位は、1日または1時間とする。ただし、年次有給休暇の残日数のすべ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、当該残日数のすべてを使用することができる。

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、次に掲げる時間数

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号または第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31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、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日その他の管理者が定める日（以下この条において「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、もしくは疾病にかかり、または通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項および第3項に規定する通勤をいう。）により負傷し、もしくは疾病にかかった場合

(2) 健康診断または面接指導を行った医師が健康に異常または異常を生ずるおそれがあると認められた職員について、任命権者が当該職員の勤務に制限を加えるために休暇（日単位の休暇を除く。）の方法により勤務を軽減した場合

2 前項ただし書、次項および第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等以外の日の日数が少ない場合として管理者が定める場合にあっては、その日数を考慮して管理者が定める期間）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その他の管理者が定める時間（以下この項において「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）のすべ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。

- 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または疾病（当該負傷または疾病の症状等が、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、また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また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日に達した場合において、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または疾病の症状等と明らかに異なる負傷また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、当該負傷また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、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第1項ただし書および第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 第1項ただし書および第2項から前項までの規定は、条件付採用期間中の職員には適用しない。

（特別休暇）

第32条 条例第16条の規則で定める場合は、次に掲げる場合とし、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) 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官

公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もしくは末梢^{しよう}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、または配偶者、父母、子および兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄も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、当該申出また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 1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また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 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上もしくは精神上の障害がある者または負傷し、も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って管理者が定めるものにおける活動
 - ウ アおよびイに掲げる活動のほか、身体上もしくは精神上の障害、負傷また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
- (5) 職員が結婚する場合で、結婚式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 管理者が定める期間内における連続する7日の範囲内の期間
- (6) 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（当該通院等が体外受精その他の管理者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
- (7) 8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性職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (8) 女性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
- (9) 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（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親（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（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。）であって当該子を現に監護するものまたは児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第1項に規定する里親であって、養子縁組によって養親となることを希望している者である者もしくは同条第2項に規定する養育里親である者（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、養子縁組によって養親となることを希望している者として当該子を委託することができない者に限る。)を含む。)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人事院規則15—14(職員の勤務時間、休日及び休暇)第22条第8号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、または労働基準法第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分から当該承認また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)

- (10) 職員の妻(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。以下この号および次号において同じ。)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 職員が妻の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週間を経過するまでの間における2日の範囲内の期間
- (11) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子また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
- (12) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、もしくは疾病にかかったその子の世話または疾病の予防を図るために必要なものとして管理者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とき 1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)の範囲内の期間
- (13) 要介護者の介護その他の管理者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とき 1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)の範囲内の期間
- (14) 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
- (15) 職員が父母の追悼のための特別な行事(父母の死亡後管理者の定める年数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
- (16) 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持および増進また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 1の年の7月から9月までの期間内における、週休日、条例第10条第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、休日および代休日を除いて原則として連続する6日の範囲内の期間

- (17) 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 必要と認められる期間
- ア 職員の現住居が滅失し、または損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、または一時的に避難しているとき。
- イ 職員および当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。
- (18) 地震、水害、火災その他の災害また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
- (19) 地震、水害、火災その他の災害または交通機関の事故等に際して、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
- (20) 生理に有害な職務に従事する場合および生理日において勤務することが困難である場合 2日以内でその都度必要と認められる期間
- (21) 妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体または胎児の健康保持に影響を与える場合 1日を通じて1時間を超えない範囲
- (22) 妊娠中または出産後1年以内の職員が、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または同法第13条に規定する健康診査を受ける場合 必要と認められる期間
- (23) 妊娠中の職員が、妊娠に起因する障害（つわりに限る。）のため勤務することが著しく困難である場合 7日以内で必要と認める期間
- (24) 長年にわたって勤務した者が、心身の活力を維持し、および増進するため勤務しないことが相当と認められる場合 30年勤続の場合は5日、20年勤続の場合は2日の範囲内の期間
- (25) 職員の子（妻の子を含む。以下この号において同じ。）の在籍する学校等が実施する行事であって、当該子に係るものに出席する場合 1の年度において職員の子1人につき2日
- 2 1日を単位とする前項第6号、第10号から第13号までおよび第25号の休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間の全てを勤務しないときに使用するものとする。
- 3 1時間を単位として使用した第1項第6号、第10号から第13号までおよび第25号の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、当該各号に掲げる時間数をもって1日とする。
- (1) 次号および第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

(介護休暇)

第33条 条例第17条第1項の規則で定める者は、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ものに限る。）とする。

(1) 祖父母、孫および兄弟姉妹

(2) 職員または配偶者（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。）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およ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次に掲げるもの

ア 父母の配偶者

イ 配偶者の父母の配偶者

ウ 子の配偶者

エ 配偶者の子

2 条例第17条第1項の規則で定める期間は、2週間以上の期間とする。

3 条例第17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およ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もしくは第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または当該指定期間もしくはこの項の申出（短縮の指定の申出に限る。）に基づき次項もしくは第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。この場合においては、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または短縮の指定の申出があつた場合には、第4項、この項また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項または前項の規定にかかわらず、任命権者は、それぞれ、申出の期間または第3項の申出に基づき第4項も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39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、申出の期間また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34条 介護休暇の単位は、1日または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、また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35条 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、また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。

（組合休暇）

第36条 条例第19条第1項の規則で定めるものは、執行機関、監査機関、議決機関（代議制をとる場合に限る。）、投票管理機関および特定の事項について調査研究を行い、かつ、当該登録された職員団体の諮問に応ずるための機関とする。

2 組合休暇の単位は、1日または1時間とする。ただし、1暦年について30日を超えることができない。

（病気休暇および特別休暇の承認）

第37条 条例第20条第1項の規則で定める特別休暇は、第32条第7号および第8号の休暇とする。

第38条 任命権者は、病気休暇または特別休暇（前条に規定するものを除く。第41条第1項において同じ。）の請求について、条例第15条に定める場合または第32条第1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、他の時期においても当該休暇の目的を達成することができると認められる場合は、この限りでない。

（介護休暇および介護時間の承認）

第39条 任命権者は、介護休暇または介護時間の請求について、条例第17条第1項または第18条第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または時間については、この限りでない。

（組合休暇の許可）

第40条 任命権者は、組合休暇の請求について、条例第19条第1項に定める場合に該当する

と認めるときは、公務の運営に支障がないと認める場合に限り、これを許可することができる。

(年次有給休暇、病気休暇および特別休暇の請求等)

第41条 年次有給休暇、病気休暇また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理由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その理由を付して事後において承認を求めることができる。

2 第32条第7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。

3 第32条第8号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに任命権者に届け出るものとする。

(介護休暇および介護時間の請求)

第42条 介護休暇または介護時間の承認を受けようとする職員は、当該休暇の承認を受けようとする期間の始まる日の前日から起算して1週間前の日までに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管理者が定める場合には、管理者が定める期間)について一括して請求しなければならない。

(組合休暇の申請)

第43条 組合休暇の許可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。この場合においては、職員団体の代表者の証明書を添付しなければならない。

(休暇の承認等の決定等)

第44条 第41条第1項、第42条第1項または前条の請求または申請があった場合においては、任命権者は、速やかに承認または許可するかどうかを決定し、当該請求または申請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、第42条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に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、介護休暇または介護時間について、その理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45条 休暇簿に関し必要な事項は、管理者が定める。

(その他の事項)

第46条 この章に規定するもののほか、休暇に関し必要な事項は、管理者が定める。

第6章 雑則

(第2章から第4章までの規定についての別段の定め)

第47条 任命権者は、業務もしくは勤務条件の特殊性または地域的もしくは季節的事情により、第3条、第4条、第23条第1項および第3項ならびに第24条第1項の規定によると能率を甚だしく阻害し、または職員の健康もしくは完全に有害な影響を及ぼす場合には、管理者の承認を得て、週休日、勤務時間の割振り、週休日の振替等、休息时间、超勤代休時間の指定または代休日の指定について別段の定めをすることができる。

(報告)

第48条 管理者は、必要があると認めるときは、任命権者に対し、勤務時間、休日および休暇に関する事務の実施状況について報告を求めることができる。

付 則

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 (令和5年3月13日規則第5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27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32条第1項第14号関係)

死亡した者	日数
-------	----

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）		10日
血族	1 親等の直系尊属（父母）	7日
	1 親等の直系卑属（子）	5日
	2 親等の直系尊属（祖父母）	3日
	2 親等の直系卑属（孫）	1日
	2 親等の傍系親族（兄弟姉妹）	3日
	3 親等の傍系尊属（伯叔父母）	1日
姻族	1 親等の直系尊属（父母の配偶者、配偶者の父母）	3日
	1 親等の直系卑属（子の配偶者、配偶者の子）	1日
	2 親等の直系尊属（祖父母の配偶者、配偶者の祖父母）	1日
	2 親等の傍系親族（兄弟姉妹の配偶者、配偶者の兄弟姉妹）	1日
	3 親等の傍系尊属（伯叔父母の配偶者に限る。）	1日

備考

- 1 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
- 2 いわゆる世襲相続の場合において、祭具等の継承を受けた者は、1親等の直系血族（父母および子）に準ずる。
- 3 葬祭のため遠隔の地に赴く必要がある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる。

様式第1号（第16条第1項関係）

深夜勤務・時間外勤務制限請求書

年 月 日									
任命権者	宛								
次のとおり	<input type="checkbox"/> 養育 <input type="checkbox"/> 介護								
	<input type="checkbox"/> 深夜勤務 <input type="checkbox"/> 時間外勤務								
の制限を請求します。									
請求者 所属氏名									
1 請求に係る子または要介護者	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">氏名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>続柄</td> <td></td> </tr> <tr> <td>生年月日</td> <td>年 月 日生（<input type="checkbox"/> 出産予定日）</td> </tr> <tr> <td>養子縁組の効力が生じた日</td> <td>年 月 日</td> </tr> </table>	氏名		続柄		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
氏名									
続柄									
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および状況	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/> 有</td> <td style="width: 85%; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> 深夜において就業している （深夜勤務の制限を請求する場合で、該当する場合のみ記入） <input type="checkbox"/> 就業している （時間外勤務の制限を請求する場合で、該当する場合のみ記入） <input type="checkbox"/> 負傷、疾病、身体上または精神上的の障害により養育が困難である <input type="checkbox"/> 産前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）または産後8週間である。 <input type="checkbox"/> 上記のいずれにも該当しない（養育ができる） </td> <td style="width: 10%; text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/> 無</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 深夜において就業している （深夜勤務の制限を請求する場合で、該当する場合のみ記入） <input type="checkbox"/> 就業している （時間外勤務の制限を請求する場合で、該当する場合のみ記入） <input type="checkbox"/> 負傷、疾病、身体上または精神上的の障害により養育が困難である <input type="checkbox"/> 産前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）または産後8週間である。 <input type="checkbox"/> 上記のいずれにも該当しない（養育ができる）	<input type="checkbox"/> 無					
<input type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 深夜において就業している （深夜勤務の制限を請求する場合で、該当する場合のみ記入） <input type="checkbox"/> 就業している （時間外勤務の制限を請求する場合で、該当する場合のみ記入） <input type="checkbox"/> 負傷、疾病、身体上または精神上的の障害により養育が困難である <input type="checkbox"/> 産前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）または産後8週間である。 <input type="checkbox"/> 上記のいずれにも該当しない（養育ができる）	<input type="checkbox"/> 無							
3 要介護者の状態および具体的な介護の内容									
4 請求に係る期間	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">深夜勤務の制限</td> <td style="width: 20%;">年 月 日から</td> <td style="width: 20%;">年 月 日から</td> <td style="width: 40%;"> <input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> その他（ ） </td> </tr> <tr> <td>時間外勤務の制限</td> <td>年 月 日から</td> <td colspan="2"> <input type="checkbox"/> 1年 <input type="checkbox"/> 1年に満たない期間（ 月） </td> </tr> </table>	深夜勤務の制限	年 月 日から	年 月 日から	<input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> その他（ ）	時間外勤務の制限	年 月 日から	<input type="checkbox"/> 1年 <input type="checkbox"/> 1年に満たない期間（ 月）	
深夜勤務の制限	年 月 日から	年 月 日から	<input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> その他（ ）						
時間外勤務の制限	年 月 日から	<input type="checkbox"/> 1年 <input type="checkbox"/> 1年に満たない期間（ 月）							
注)									
1 について									
①「生年月日」欄は、子を養育するための請求の場合のみ記入すること。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、「生年月日」欄に「出産予定日」を記入し、 <input type="checkbox"/> 出産予定日にレ印を記入すること。									
②「養子縁組の効力が生じた日」欄は、子を養育するための請求の場合のみ記入すること。									
2 について									
①この欄は、子を養育するための請求の場合のみ記入すること。									
②「就業している」とは、就業日数が1月に3日を超えることをいう。									
3 について									
この欄は、要介護者を介護するための請求の場合のみ記入すること。									
4 について									
子を養育するために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日以前の日を制限終了日として請求すること。									

様式第2号（第17条第3項関係）

育児または介護の状況変更届

年 月 日

任命権者

様

所 属
氏 名

次のとおり
状況

<input type="checkbox"/> 深夜勤務
<input type="checkbox"/> 時間外勤務

の制限に係る子の養育または要介護者の介護の

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)
- 同居しなくなった
- 職員の配偶者で子の親であるものが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：)
- 同居しなくなった

2 届出の事実が発生した日

年 月 日