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の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、文書の収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、庁舎に附属する居住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で、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項または第３項の規定による請求にあっ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。

⑴　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えて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

⑵　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えてしたもののうち、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えてしたもののうち、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

⑶　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続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　代休日の指定の手続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)　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、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（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っては、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。）である場合にあっては、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っては、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っては、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。）が変更されるときの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っては、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っては、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って、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っては、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（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。

⑴　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

⑵　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

⑶　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）

⑷　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。

⑴　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

⑵　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日以上の期間（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り、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)　９歳に達する日以後の最初の３月３１日までの間にある子（配偶者の子を含む。以下この号において「小学校第３学年終了前の子」という。）を養育する職員が、当該小学校第３学年終了前の子の看護等（負傷し、もしくは疾病にかかった当該小学校第３学年終了前の子の世話、疾病の予防を図るために必要な当該小学校第３学年終了前の子の世話もしくは学校保健安全法（昭和３３年法律第５６号）第２０条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして当該小学校第３学年終了前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第３学年終了前の子が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

（当該期間が業務の繁忙期であることその他の業務の事情により当該期間内にこの号の休暇の全部または一部を使用することが困難であると認められる職員にあっては、１の年の６月から１０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

（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号に掲げる者にあっては、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った場合には、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った場合には、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っ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、休息時間、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。

付　則（令和６年５月１日規則第３号）

この規則は、公布の日から施行する。

付　則（令和７年３月１７日規則第２号）

この規則は、令和７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［□養育／□介護］のため［□深夜勤務／□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	氏　　名	
	続　　柄	
	生年月日	年　　月　　日生　（□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	□有	□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） □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） □負傷、疾病、身体上または精神上の障害により養育が困難である □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。 □上記のいずれにも該当しない（養育ができる） □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	深夜勤務の制限	年　　月　　日から　　□毎日 年　　月　　日から　　□その他（　　　　　　）
	時間外勤務の制限	年　　月　　日から □１年　　□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、□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［ □深夜勤務　□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　）

□　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