

秋田県町村電算システム共同事業組合職員の
勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

平成25年4月1日
規則第4号

(趣旨)

第1条 この規則は、秋田県町村電算システム共同事業組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成25年秋田県町村電算システム共同事業組合条例第8号。以下「条例」という。）の規定に基づき、職員の勤務時間、休日、休暇等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16時間を超えないこと。

(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。）又は半日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、週休日の振替又は半日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10条に規定する勤務日等をいう。第12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、半日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。

（週休日及び勤務時間の割振り等の明示）

第4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、同条第2項の規定により勤務時間を割振り、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、別に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。

（休憩時間の一斉付与の例外）

第5条 任命権者は、条例第6条第2項の規定に基づき休憩時間を一斉に与えないこととする場合には、職員の健康及び福祉を害しないよう、一斉に休憩時間を与えない職員の範囲及び当該職員に対する休憩時

間の与え方について、あらかじめ定めなければならない。

第6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。

(時間外勤務を命ずる際の考慮)

第7条 任命権者は、条例第7条第2項の規定に基づき正規の勤務時間以外の時間において職員に勤務することを命ずる場合には、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。

第7条の2 任命権者は、条例第7条の第2項の規定に基づき正規の勤務時間以外の時間において再任用短時間勤務職員に勤務することを命ずる場合には、再任用短時間勤務職員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。

(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務)

第7条の3 任命権者は、条例第7条の2第1項の規定に基づき、職員に早出遅出勤務をさせようとする場合には、早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻、休憩時間をあらかじめ定めるものとする。この場合において、始業の時刻は午前7時30分以後に、終業の時刻は午後7時以前に設定するものとする。

(早出遅出勤務の請求手続等)

第7条の4 条例第8条の2第1項の規定の規定による請求は、早出遅出勤務・深夜勤務制限・時間外勤務制限請求書により、早出遅出勤務を請求する1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。)を明らかにして、あらかじめ行うものとする。

2 前項の請求があった場合においては、任命権者は、公務の運営に支障がある場合が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。当該通知をした後において、公務の運営に支障があることとな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、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7条の5 前条第1項の請求がされた日から早出遅出勤務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こと。
- (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こと。
- (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こと。

- 2 前項（第3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（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、前項第1号中「子」とあるのは「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（以下「要介護者」という。）」と、同項第2号中「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」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。

- 3 早出遅出勤務開始日から早出遅出勤務終了日の前日までの間において、第1項各号（前項において読み替えて準用する場合を含む。）に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、前条第1項の請求は、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。

- 4 第1項（第2項において準用する場合を含む。）又は前項に規定する場合においては、職員は、遅滞なく、その旨を育児又は介護の状況変更届により任命権者に届出なければならない。

- 5 前条第3項の規定は、前項の届出について準用する。

（早出遅出勤務に関し必要な事項）

第7条の6 前3条に規定するもののほか、早出遅出勤務に関し必要な事項は別に定める。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第7条の7 条例第7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) 深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）において就業していない者（深夜における就業回数が1月につき3回以下の者を含む。）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) 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の者又は出産後8週間を経過しない者でないこと。

第7条の8 条例第7条の3第1項の規定による請求は、早出遅出勤務・深夜勤務制限・時間外勤務制限請求書により、深夜における勤務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。）を明らかにして、深夜勤務制限開始日の1か月前までに行うものとする。

2 前項の請求があった場合においては、任命権者は、公務の正常な運営を妨げる場合が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。当該通知後において、公務の正常な運営を妨げることとな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、第1項の請求に係る理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られることができる。

第7条の9 前条第1項の請求がされた日から深夜勤務制限開始日の前日までの間において、次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こと。
- (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こと。
- (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こと。
- (4) 当該請求をした職員の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、深夜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第7条の7に規定する者に該当することとなったこと。

2 深夜勤務制限開始日から深夜勤務制限終了日の前日までにおいて、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、前条第1項の請求は、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項に規定する場合において、職員は遅滞なく、その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。

(育児を行う職員の時間外勤務の制限)

第7条の10 条例第8条の3第2項又は第3項の規定による請求は、早出遅出勤務・深夜勤務制限・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。）を明らかにして、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7条の3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 前項の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、第1項の請求が、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、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 任命権者は、第1項の請求に係る理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7条の11 前条第1項の請求がされた日から時間外勤務制限開始日の前日までの間において、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こと。
 - (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こと。
 - (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こと。
- 2 時間外勤務開始日から起算して前条第1項の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、同項の請求は、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こと。
 - (2) 当該請求に係る子が、条例第7条の3第2項の規定による請求にあつては3歳に、条例第7条の3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こと。
 - 3 前2項に規定する場合においては、職員は遅滞なく、その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。
(介護を行う職員への準用)

第7条の12 第7条の8、第7条の9（第1項第3号及び第4号を除く。）第7条の10及び前条（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、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、第7条の9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7条の9第1項第2号及び前条第1項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消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号又は第2号」と読み替えるものとする。

（勤務の制限に関し必要な事項）

第7条の13 第7条の7から前条までに規定するもののほか、勤務の制限に関し必要な事項は、別に定める。

（代休日の指定）

第8条 条例第9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、別に定める。

（年次有給休暇の日数）

第9条 条例第11条第1項第1号の規則で定める日数は、20日に再任用短時間勤務職員の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（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が同一でない職員にあつては、155時間に条例第2条第2項の規定に基づき定められた再任用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、8時間を1日として日に換算して得た日数（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。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。

- 2 前項の規定にかかわらず、当該年の中途において新たに職員となった再任用短時間勤務職員の年次有給休暇の日数は、その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日数とする。

第 9 条の 2 前条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第 28 条の 5 第 1 項又は第 28 条の 6 第 2 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が継続するものとみなした場合における日数とする。

第 9 条の 3 条例第 11 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、当該各号に掲げる日数とする。

- (1) 当該年の中途において、新たに職員となった者（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（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労働関係法適用職員等（条例第 11 条第 1 項第 3 号に規定する地方公営企業労働関係法適用職員等をいう。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者 地方公営企業労働関係法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（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 11 条第 1 項第 3 号の規則で定める法人は、国家公務員退職手当法施行令（昭和 28 年政令第 215 号）第 6 条に定める法人とする。

- 3 条例第 11 条第 1 項第 3 号の規則で定める職員は、当該年の前年に

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労働関係法適用職員等になり引き続き再び職員となった者とする。

4 条例第11条第1項第3号の規則で定める日数は、20日に当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の残日数（当該日数が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又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数（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）とする。

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、任命権者が別に定める日数とする。

（年次有給休暇の繰越し）

第10条 条例第11条第2項の規則で定める日数は、20日を超えない範囲内の残日数（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。

（年次有給休暇の単位）

第11条 年次有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。

2 前項の規定にかかわらず、第10条に規定する1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間が同一でない職員の年次有給休暇の単位は、1時間とする。

（療養休暇）

第12条 条例第12条第2項の規則で定める期間は、2年を超えない範囲内において医師が必要と認めた期間とする。

（病気休暇）

第13条 病気休暇の期間は、職員が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、医師の証明に基づき最小限度必要と認める期間とする。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日を越えることはできない。

- (1) 生理日の就業が著しく困難な場合
 - (2) 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 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つては、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。）がある場合にあつては、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。
- 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、当該特定負傷等にかか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 第1項ただし書及び第2項から前項までの規定は、臨時的任用職員及び条件付採用期間中の職員には適用しない。

(特別休暇)

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

- (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、参考人等として国会、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 1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 身体障害者療護施設、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って任命権者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

(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日前の日から当該結婚の日以後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

(6) 生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 2日以内の期間

(7) 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

(8) 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ないと認めた業務に就く期間を除く。）

(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（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労働基準法（昭和22年法律第49号）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）

(10) 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 職員が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

(11) 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）前の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

(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。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場合 1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) 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（以下この号において「要介護者」という。）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場合 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。以下同じ。)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
- (16) 職員が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 当該年度の期間内における、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
- (17) 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
- (18) 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とき 必要と認められる期間
- (19) 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
- (20) 妊産婦である女子職員が健康審査を受けるときは、妊娠23週(第6月末)までは4週間に1回、妊娠24週(第7月)から35週(第9月末)までは2週間に1回、妊娠36週(第10月)以後出産までは1週間に1回とし、当該職員が請求した期間とする。ただし、その期間は、1回につき、1日を超えることができない。

2 前項第10号から第13号までの休暇の単位は、1日又は1時間とする。

(介護休暇)

第15条 条例第15条第1項の規則で定める者は、次に掲げる者であつて職員と同居している者とする。

(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任命権者が別に定めるもの

2 条例第15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 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

4 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時間の範囲内とする。

(療養休暇、組合休暇、病気休暇及び特別休暇の承認)

第16条 条例第16条の規則で定める特別休暇は、第14条第1項第7号及び第8号の休暇とする。

第17条 任命権者は、療養休暇、組合休暇、病気休暇及び特別休暇（前条に規定するものを除く。第19条第1項において同じ。）の請求について、条例第12条及び条例第13条に定める場合又は第14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。

(介護休暇の承認)

第18条 任命権者は、介護休暇の請求について、条例第15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

又は時間については、この限りでない。

(療養休暇等の請求等)

第19条 療養休暇、組合休暇、病気休暇及び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14条第1項第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14条第1項第8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。

(介護休暇の請求)

第20条 介護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。

2 前項の場合において、条例第15条第2項に規定する介護を必要とする一の継続する状態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)

第21条 第19条第1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、療養休暇、組合休暇、病気休暇、特別休暇又は介護休暇について、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。

(年次有給休暇の申出)

第 2 2 条 年次有給休暇を請求しようとする職員は、あらかじめ任命権者に申し出なければならない。

2 任命権者は、前項の規定により職員から申出があった場合において、公務の正常な運営を妨げると認めるときは、他の時季にこれを変更することができる。

(休暇簿)

第 2 3 条 休暇簿に関し必要な事項は、任命権者が定める。

(その他の事項)

第 2 4 条 第 9 条から前条までに規定するもののほか、休暇に関し必要な事項は、任命権者が定める。

(週休日等の特例)

第 2 5 条 任命権者は、業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、第 2 条、第 3 条及び第 8 条第 1 項の規定によると、能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼす場合には、週休日、勤務時間の割振り、週休日の振替又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。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成 2 5 年 4 月 1 日から施行する。

別表第1（第8条の3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12月に達するまでの期間	20日

別表第2（第14条、第15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、7日）

	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
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	っては、3日)
おじ又はおばの配偶者	1日