

神奈川県後期高齢者医療広域連合一般職職員の勤務時間、  
休暇等に関する規則

平成29年3月30日  
規則第5号

神奈川県後期高齢者医療広域連合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成19年神奈川県後期高齢者医療広域連合規則第3号）の全部を改正する。

（趣旨）

第1条 この規則は、神奈川県後期高齢者医療広域連合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成29年神奈川県後期高齢者医療広域連合条例第3号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

（勤務時間の割振り）

第2条 条例第3条第2項の勤務時間の割振りは、午前8時30分から午後5時15分までの間で定めるものとする。

2 前項の規定にかかわらず、任命権者は、特に必要と認めた場合は、職員の2分の1の範囲内で、その者の勤務時間の割振りを午前9時から午後5時45分までの間で定めることができる。

3 業務の都合により特に必要がある場合、かつ前2項の規定によることができない場合、職員の勤務時間の割振りを、任命権者は別に定めることができる。

（条例第3条第3項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りの基準等）

第3条 条例第3条第3項の規則で定める期間（次項において「単位期間」という。）は、1週間、2週間、3週間又は4週間のうち職員が選択する期間とする。

2 条例第3条第3項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りは、次に掲げる基準に適合するものでなければならない。

（1）条例第3条第1項の規定による週休日に加えて設ける週休日は、

単位期間をその初日から1週間ごとに区分した各期間（単位期間が1週間である場合にあっては、単位期間。次号において「区分期間」という。）ごとにつき1日を限度とすること。

(2) 勤務時間は1日につき4時間以上とすること。ただし、休日等については、7時間45分とするものとし、区分期間（前号の規定による週休日を含む区分期間を除く。）ごとにつき1日（次号において「特例対象日」という。）については、4時間未満とすることができるものとする。

(3) 任命権者は月曜日から金曜日までの午前9時から午後4時までの時間帯において、休憩時間を除き、1日につき2時間以上4時間30分以下の範囲内であらかじめ連続する勤務時間を定める。

(4) 始業の時刻は午前7時以後に、終業の時刻は午後10時以前に設定すること。

3 条例第3条第3項の職員の申告は、前条に定める基準に適合するものでなければならない。

4 任命権者は、前項の規定による申告（以下この条において単に「申告」という。）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、当該申告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。

5 任命権者は、申告を考慮して第2項第1号の基準による週休日を確保、及び勤務時間を割り振るものとする。この場合において、任命権者は、できる限り、当該週休日及び勤務時間の割振りが申告どおりとなるように努めるものとし、当該申告どおりに週休日を設け、及び勤務時間を割り振ると公務の運営に支障が生ずると認める場合には、別に週休日を設け、及び勤務時間を割り振ることができるものとする。

6 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、前項の規定による週休日及び勤務時間の割振り又はこの項の規定により変更された後の週休日及び勤務時間の割振りを変更することができる。

(1) 職員からあらかじめ前項の規定により設けられた週休日及び割り振られた勤務時間の始業若しくは終業の時刻又はこの項の規定により変更された後の週休日及び勤務時間の始業若しくは終業の時刻に

ついて変更の申告があった場合において、当該申告どおりに変更するとき。

(2) 前項の規定により週休日を設け、及び勤務時間の割振りを行い、又はこの項の規定により週休日及び勤務時間の割振りの変更を行った後に生じた事由により、前項の規定による週休日及び勤務時間の割振り又はこの項の規定による変更の後の週休日及び勤務時間の割振りによると公務の運営に支障が生ずると認める場合において、変更するとき。

7 申告並びに第5項の規定による週休日の設定及び勤務時間の割振り並びに前項の規定による週休日及び勤務時間の割振りの変更は、それぞれ申告・割振り簿（第1号様式）により行うものとし、申告・割振り簿に関し必要な事項は、任命権者が定める。

8 条例第3条第3項第1号のその他これらに準ずる者として規則で定める者は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の4第1号に規定する養育里親である職員（児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員として当該児童を委託することができないものに限る。）に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童とする。

9 条例第3条第3項第1号のその他規則で定める者は、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。）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父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者又は配偶者の子

10 条例第3条第3項第1号の規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子（条例第3条第3項第1号に

において子に含まれるものとされる者を含む。以下同じ。)又は小学校、義務教育学校の前期課程若しくは特別支援学校の小学部に就学している子を養育する職員

(2) 条例第3条第3項第1号に規定する配偶者等であつて、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものを介護する職員

1 1 第5項の規定により週休日を設け、及び勤務時間を割り振られた職員は、前項各号に掲げる職員に該当しないこととなつた場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならない。

1 2 前項の届出は、状況変更届(第2号様式)により行うものとし、状況変更届に関し必要な事項は、任命権者が定める。

1 3 第4項の規定は、第11項の届出について準用する。

1 4 第5項の規定により週休日を設け、及び勤務時間を割り振られた職員が、単位期間の中途において第10項各号に掲げる職員に該当しないこととなつた場合における当該単位期間の末日までの間の週休日及び勤務時間の割振りについては、引き続き、その該当しないこととなつた直前に当該単位期間について設けられた週休日及び割り振られた勤務時間によることができるものとする。

(特別の形態によつて勤務する必要がある職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準等)

第4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。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42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5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 条例第5条の規則で定める勤務時間は、3時間30分を下回らず4時間15分を超えない時間（条例第4条第1項の規定により勤務時間が割り振られている職員にあっては、3時間30分を下回らず4時間30分を超えない時間。以下「半日勤務時間」という。）とする。

3 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（半日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。）のうち半日勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間を条例第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12条第1項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

4 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。

5 任命権者は、週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更を行った場合には、職員に対して速やかにその旨を通知しなければならない。

(休憩時間)

第6条 任命権者は、おおむね毎4時間の連続する正規の勤務時間（条例第7条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）の後

に条例第6条に規定する休憩時間を置かなければならない。

- 2 任命権者は、職員に休憩時間を自由に利用させなければならない。
- 3 職員の休憩時間は、正午から午後1時までとする。ただし、条例第4条第1項の規定により勤務時間の割振りを別に定められている職員その他特別の勤務に従事する職員の休憩時間は、任命権者が別に定める。
- 4 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の形態によって勤務する必要のある職員の休憩時間は、まず第1項の休憩時間（以下この項において「基本休憩時間」という。）（当該基本休憩時間の始まる時刻までの連続する正規の勤務時間がおおむね4時間であるものに限る。）を置き、次いで当該基本休憩時間の前に15分の休憩時間を置くこと及びまず基本休憩時間（当該基本休憩時間の終わる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時間であるものに限る。）を置き、次いで当該基本休憩時間の後に15分の休憩時間を置くものとする。
- 5 任命権者は、業務の都合により特に必要があると認めるときは、第3項本文に規定する休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることができる。この場合において、任命権者は、変更の内容を速やかに当該関係職員に明示しなければならない。
- 6 第3項の規定にかかわらず、第2条第2項の規定により勤務時間を割り振られた職員の休憩時間は、午後0時30分から午後1時30分までとする。
- 7 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、第3項本文に規定する休憩時間を45分に短縮することができる。
  - (1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育する場合
  - (2) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部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) 要介護者（条例第17条第1項に規定する要介護者をいう。以下同じ。）を介護する職員が要介護者を介護する場合
  - (4) 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が当該女性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
  - (5) 前4号に掲げるもののほか、任命権者が特に考慮すべき事情があると認める場合
- 8 任命権者は、前項の規定により休憩時間を短縮した場合、当該職員の勤務時間の割振り及び休憩時間を、第2条第1項の規定及び第3項の規定にかかわらず、勤務時間の割振りを午前8時30分から午後5時まで、休憩時間を正午から午後0時45分まで、又は勤務時間の割振りを午前8時45分から午後5時15分まで、休憩時間を午後0時15分から午後1時までとすることができる。
- 9 第7項の申出は、これを開始する日の前日までに休憩時間変更承認等申出書（第3号様式）により行うものとし、休憩時間変更期間が終了する場合においてもこれを終了する日の前日までに同申出書により行うものとする。
- 10 任命権者は、第7項の申出について確認する必要があると認めるときは、当該申出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。
- 11 条例第6条第3項の規則で定める場合は、次に掲げる場合とする。
- (1) 交替制によって勤務させる場合
  - (2) 計器監視その他危害防止上、休憩を一斉に与えることが困難な場合
  - (3) 同一公署内でも勤務時間を異にする場合で、業務の運営上、休憩を一斉に与えることが困難な場合
  - (4) 前3号に掲げるもののほか、任命権者が定める場合  
（宿日直勤務）
- 第7条 条例第7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、文書の收受及び庁内の監視を目的とする勤務

(2) 緊急又は非常の事態に備えて待機する勤務

(3) 前2号に掲げる勤務に準ずるものとして任命権者が定める勤務

2 任命権者は、前項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。

3 条例第7条第1項ただし書の規則で定める場合は、第1項第2号及び第3号に掲げる勤務（第3号に掲げる勤務にあつては、第1号に掲げる勤務に準ずるものとして任命権者が定める勤務を除く。）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地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員（育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）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。

（正規の勤務時間以外の時間における勤務）

第8条 任命権者は、職員に条例第7条第2項の規定に基づく正規の勤務時間以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）を命ずる場合には、時間外勤務命令簿（第4号様式）により、あらかじめ勤務することを命じ、かつ、事後に勤務の状況を確認しなければならない。

2 任命権者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、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。

3 条例第7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時間外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場合とする。

4 任命権者は、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2項の規定により採用された職員（派遣元の市町村において、地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採用され、広域連合に派遣された職員を含む。）で同法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める



職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）及び育児休業法第18条第1項又は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第5条の規定により採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）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及び任期付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。

（時間外勤務を命ずる時間の上限）

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、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、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）次号に規定する場合以外の場合 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

（2）通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて時間外勤務等を命ずる必要がある場合 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時間を超えて超過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に係る部分に限る。）の規定は、適用しない。任命権者が定め

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又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任命権者が定める場合も、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又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の上限に関し必要な事項は、任命権者が定める。

(時間外勤務代休時間の指定)

第9条 任命権者は、条例第8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。)の指定について、職員を派遣した地方公共団体の勤務時間、休暇等について定めた条例等に時間外勤務代休時間の規定がないときは、時間外代休時間を指定しないものとする。

2 条例第8条第1項の規則で定める期間は、職員を派遣した地方公共団体の給与について定めた条例等(以下「給与条例等」という。)の規定する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。

3 任命権者は、条例第8条第1項の規定に基づき時間外勤務代休時間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12条第1項に規定する代休日をいう。以下同じ。))を除く。第5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、勤務1時間につき1時間当たりの給与額に100分の150又は100分の175を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給するとする給与条例等の規定の適用を受ける

時間（以下この項及び第7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（休日を除く。次項において同じ。）における勤務に係る時間（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) 育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、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) 前2号に掲げる勤務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
- 4 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つては、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。
- 5 任命権者は、条例第8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2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。
- 6 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。
- 7 任命権者は、条例第8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。

- 8 時間外勤務代休時間の指定の手續に関し必要な事項は、任命権者が定める。

(育児を行う職員の早出遅出勤務)

第10条 条例第9条第1項第2号の規則で定めるものは、児童福祉法第6条の2の2第4項に規定する放課後等デイサービスを行う事業若しくは同法第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設、同条第14項に規定する子育て援助活動支援事業における同項各号に掲げる援助を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第77条に規定する地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所にその子（条例第3条第3項第1号において子に含まれるものとされる者を含む。）（各事業を利用するものに限る。）を出迎えるため赴き、又は見送るため赴く職員とする。

(育児を行う職員の早出遅出勤務の請求手續等)

第11条 職員は、早出遅出勤務請求書（第5号様式）により、早出遅出勤務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て、早出遅出勤務開始日の前日までに任命権者に対し、条例第9条第1項の規定による請求（以下「早出遅出勤務の請求」という。）を行うものとする。

- 2 早出遅出勤務の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つては、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、早出遅出勤務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12条 早出遅出勤務の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) 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（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。）又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号又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 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、早出遅出勤務の請求は、当該事由が生じた日を早出遅出勤務終了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、当該早出遅出勤務の請求に係る職員は、速やかに育児又は介護の状況変更届（第6号様式）を任命権者に提出しなければならない。

4 前条第3項の規定は、前項の届出について準用する。

（育児を行う職員の早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻等）

第13条 任命権者は、育児を行う職員を早出遅出勤務とする措置の実施に当たっては、早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻、休憩時間並びに休息時間をあらかじめ定めて職員に周知するものとする。この

場合において、当該始業及び終業の時刻は、それぞれ午前7時以後及び午後10以前に設定するものとする。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第14条 条例第10条第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) 8週間(多胎妊娠の場合にあつては、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。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等)

第15条 職員は、深夜勤務・時間外勤務等制限請求書(第7号様式)により、深夜勤務の制限を請求する一の期間(6月以内の期限に限る。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て、深夜勤務制限開始日の1月前までに任命権者に対し、条例第10条第1項の規定による請求(以下「深夜勤務制限の請求」という。)を行うものとする。

2 深夜勤務制限の請求があつた場合においては、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つた場合にあつては、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11条第3項の規定は、深夜勤務制限の請求について準用する。

第16条 深夜勤務制限の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) 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。）又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 号又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 10 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、当該深夜勤務制限の請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限終了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、当該深夜勤務制限の請求に係る職員は、速やかに育児又は介護の状況変更届（第 6 号様式）を任命権者に提出しなければならない。
- 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の請求手続等）
- 第 17 条 職員は、深夜勤務・時間外勤務等制限請求書（第 7 号様式）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、任命権者に対し、条例第 10 条第 2 項又は第 3 項の規定による請求（以下「時間外勤務制限の請求」という。）を行うものとする。この場合において、条例第 10 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 時間外勤務制限の請求があった場合においては、任命権者は、当該

請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難であるかどうかについて、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、条例第10条第2項又は第3項に規定する措置を講じ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11条第3項の規定は、時間外勤務制限の請求について準用する。  
第18条 時間外勤務制限の請求がされた後 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) 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。）又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号又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10条第2項又は第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、当該時間外勤務制限の請求は、当該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10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、速やかに育児又は介護の状況変更届(第6号様式)を任命権者に提出しなければならない。

4 前条第5項の規定は、前項の届出について準用する。

(介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第19条 第11条から前条まで(第12条第1項第3号から第5号まで、第16条第1項第3号から第5号まで及び前条第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を介護する職員について準用する。この場合において、第12条第1項第1号、第16条第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12条第1項第2号、第16条第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、第11条第1項中「条例第9条第1項」とあるのは「条例第9条第2項において準用する同条第1項」と、第13条中「育児」とあるのは「介護」と、第14条第1項中「条例第10条第1項」とあるのは「条例第10条第4項において準用する同条第1項」と、第15条第1項中「条例第10条第1項」とあるのは「条例第10条第4項において準用する同条第1項」と、第17条第1項及び第3項中「条例第10条第2項又は第3項」とあるのは「条例第10条第4項において準用する同条第2項又は第3項」と、前条第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。

(休日及び週休日)

第20条 休日が週休日に当たるときは、その日は週休日とする。

(代休日の指定)

第21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4週間前の日から当該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8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及び休日を除く。)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、任命権者が定める。

(年次有給休暇)

第22条 条例第14条第1項の規定による年次有給休暇は、職員を派遣した地方公共団体の勤務時間、休暇等について定めた条例等に暦年ごとの休暇とする規定がある場合は、暦年ごとにおける休暇とすることができる。

(年次有給休暇の日数)

第23条 条例第14条第1項第1号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める日数(その日数に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、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員のうち、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、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員のうち、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24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て、当該各号に定める日数とする。

(1) 当該年度の中途において、新たに職員となる者（次号に掲げる職員を除く。） その者の当該年度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、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付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、任命権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) 当該年度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再任用職員（地方公務員法第28条の4第1項又は第28条の5第1項の規定により採用された職員をいう。第4項第2号において同じ。）又は任期付短時間勤務職員である場合にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、任命権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) 国家公務員退職手当法施行令第9条の4各号に掲げる法人（沖縄振興開発金融公庫及び前号に掲げる法人を除く。）
  - (3) 前2号に掲げる法人のほか、任命権者がこれら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、当該年度の前年度において職員であった者であって引き続き当該年度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、20日に当該年度の前年度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（同号に掲げる職員が再任用職員である場合にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、任命権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）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。

第25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有給休暇の日数は、当該年度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度の前年度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、当該年度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度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、当該年度の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたときにあつ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) 育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員が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、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員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26条 条例第14条第2項の規則で定める日数は、1の年度における年次有給休暇の20日（第23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（当該年度の翌年度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依り、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27条 年次有給休暇の単位は、1日又は半日（育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては1日）とする。ただし、任命権者が業務に支障がないと認める場合は、1時間を単位とすることができる。

- 2 半日を単位とする年次有給休暇は、正規の勤務時間を割り振られた日の勤務時間の始まる時刻から連続し、又は勤務時間の終わる時刻まで連続する半日勤務時間相当時間を休むときに請求できるものとする。
- 3 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

4 この条の規定のほか、年次有給休暇の単位及び請求手続に関し必要な事項は、任命権者が定める。

（病気休暇）

第28条 条例第15条による病気休暇の期間は、医師の証明等に基づき、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の期間とする。ただし、連続して90日を超えることはできない。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合は、当該各号に定める期間を病気休暇の期間とする。

(1) 公務上の負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病の場合 療養に必要と認められる期間

(2) 結核性疾患の場合 180日の範囲内において療養に必要と認められる期間

3 第1項、次項及び第5項の規定の適用については、連続する8日以上

の期間（条例第3条及び第4条により勤務時間を割り振られた日（条例第8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、休日及び代休日を除く。）が4日以上含まれている場合に限る。）の病気休暇を使用した職員（この項の規定により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、その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、条例第

17条第1項に規定する介護休暇及び条例第18条第1項に規定する介護時間（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5項において「実勤務日数」という。）が20日に達するまでの間に、再度の病気休暇を使用したときは、当該再度の病気休暇の期間と直前の病気休暇の期間は連続しているものとみなす。

- 4 使用した病気休暇の期間が連続して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、当初の負傷又は疾病（以下「負傷等」という。）とは明らかに異なる負傷等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、当該明らかに異なる負傷等に係る病気休暇を承認することができる。この場合において、当該明らかに異なる負傷等にかかった日以後における病気休暇の期間は、連続して90日を超えることはできない。
- 5 使用した病気休暇の期間が連続して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日に達するまでの間に、当初の負傷等とは明らかに異なる負傷等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項の規定にかかわらず、当該明らかに異なる負傷等に係る病気休暇を承認することができる。この場合において、当該病気休暇の期間は、連続して90日を超えることはできない。
- 6 病気休暇の計算期間において、連続する病気休暇中の週休日、休日その他の病気休暇以外で勤務しない日（別表第2第14号に規定する休暇を除く。）は、病気休暇を使用した日とみなして計算する。
- 7 病気休暇は、1日又は1時間を単位として与える。ただし、前項における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病気休暇を使用した日は、1日を単位とする病気休暇を使用した日として取り扱うものとする。

（特別休暇）



第29条 条例第16条の規則で定める場合は、別表第2に掲げる場合とし、その期間は当該別表に定めるとおりとする。

(介護休暇)

第30条 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。

- 2 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及び末日を介護休暇簿（第8号様式）に記入して、任命権者に対し行わなければならない。
- 3 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。
- 4 職員は、第2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介護休暇簿（第8号様式）に記入して、任命権者に対し申し出なければならない。
- 5 前項の指定期間の延長の指定の申出は、できる限り、指定期間の末日から起算して1週間前の日までに行うものとし、同項の規定による指定期間の短縮の指定の申出は、できる限り、当該申出に係る末日から起算して1週間前の日までに行うものとする。
- 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った場合には、第3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3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2項の申出に基づき第3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4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35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 任命権者は、前項の規定により指定期間を指定する場合において、第35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として申出の期間又は延長申出の期間から除く日に週休日が続くときは、当該週休日を除いた期間の指定期間を指定するものとする。

7 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31条 介護休暇の単位は、1日、半日又は1時間とする。

2 半日又は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半日勤務時間（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、当該半日勤務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32条 条例第18条第1項の「連続する3年の期間」は、同項に規定する一の継続する状態について初めて介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日を起算日として、民法第143条の例により計算するものとする。

2 介護時間の単位は、30分とする。

3 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33条 条例第19条の規則で定める特別休暇は、別表第2第12号の休暇とする。

第34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36条第1項及び第2項において同じ。）の請求について、条例第15条に定める場合又は別表第2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35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17条第1項又は第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36条 年次有給休暇又は特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ年次休暇等申請簿（第9号様式）に記入して任命権者に請求しなければならない。

- 2 病気休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ病気休暇申請簿（第10号様式）に記入して任命権者に請求しなければならない。
- 3 第1項及び前項の規定にかかわらず、職員は、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、電話等により連絡をとるとともに、勤務できなかった日から 週休日及び休日を除き3日以内に、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。

（介護休暇及び介護時間の請求）

第37条 介護休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ介護休暇簿（第8号様式）に記入して任命権者に請求しなければならない。

- 2 介護時間の承認を受けようとする職員は、あらかじめ介護時間簿（第11号様式）に記入して任命権者に請求しなければならない。
- 3 第1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次の各号に掲げる場合には、各号に定める期間）について一括して請求しなければならない。

- (1) 1回の指定期間の初日から末日までの期間が2週間未満である場合 当該指定期間内において初めて介護休暇の承認を受けようとする日（以下この項において「初日請求日」という。）から当該末日までの期間
- (2) 1回の指定期間の初日から末日までの期間が2週間以上である場合であって、初日請求日から2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）が当該指定期間の末日より後の日である場合 初日請求日から当該末日までの期間
- (3) 1回の指定期間の初日から末日までの期間が2週間以上である場合であって、2週間経過日が第30条第7項の規定により指定期間として指定する期間から除かれた日である場合 初日請求日から2週間経過日前の直近の指定期間として指定された日までの期間  
(休暇の承認の決定等)

第38条 第36条第1項又は第2項並びに前条第1項又は第2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、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39条 年次休暇等申請簿、病気休暇申請簿、介護休暇簿及び介護時間簿に関し必要な事項は、任命権者が定める。

(様式)

第40条 この規則の規定により使用する書類の様式は、任命権者が別に定める。

(報告)

第41条 広域連合長は、必要があると認めるときは、任命権者に対し、勤務時間、休日及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。

(雑則)

第42条 この規則に規定するもののほか、職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項は、広域連合長が定める。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 (平成31年3月20日規則第5号)

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (令和3年12月28日規則第6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3月29日規則第5号)

(施行期日)

第1条 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。

以下「改正法」という。）附則第4条第1項若しくは第2項又は第6条第1項若しくは第2項の規定により採用された職員は定年前再任用短時間勤務職員とみなして、この規則による改正後の神奈川県後期高齢者医療広域連合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成29年後期高齢者医療広域連合規則第5号）第8条第4項、第9条第3項、第23条から第25条及び第27条の規定を適用する。この場合において、第8号第4項中「法第22条の4第1項」とあるのは、「地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第4条第1項若しくは第2項又は第6条第1項若しくは第2項」とする。

附 則（令和 5 年 1 2 月 2 2 日附則第 1 0 号）

この規則は、令和 6 年 1 月 1 日から施行する。

別表第 1 (第 2 4 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	1 0 日
6 月を超え 7 月に達するまでの期間	1 2 日
7 月を超え 8 月に達するまでの期間	1 3 日
8 月を超え 9 月に達するまでの期間	1 5 日
9 月を超え 1 0 月に達するまでの期間	1 7 日
1 0 月を超え 1 1 月に達するまでの期間	1 8 日
1 1 月を超え 1 年未満の期間	2 0 日

別表第 2 (第 2 9 条関係)

	事由	期間
1	選挙権その他公民としての権利の行使	必要と認める期間
2	裁判員、証人、鑑定	必要と認める期間

	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の官公庁へ出頭	
3	地震、水害、火災その他非常災害による交通遮断	必要と認める期間
4	地震、水害、火災その他非常災害による職員の住居滅失、破壊	15日の範囲内で必要と認める期間
5	交通機関の事故等の不可抗力の事故	必要と認める期間
6	感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）による入院又は交通の遮断	必要と認める期間
7	職員の婚姻	5日と当該職員の派遣元公共団体における関係規定の日数とを比較して多い日数の範囲内で必要と認める期間
8	不妊治療に係る通院等	1の年度につき5日（当該通院等が体外受精又は顕微授精に係るものである場合は、10日）の範囲内で必要と認める期間
9	妊娠中の女性職員が母	妊娠23週までは4週



	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	間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回及び妊娠36週から出産までは1週間に1回必要と認める期間
10	妊娠中の女性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維持に支障を与える程度に及ぶものであると認められる場合	正規の勤務時間の初め又は終わりにおいて1日につき1時間の範囲内で必要と認める時間
11	妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害のため、勤務しないことが相当であると認められる場合	7日の範囲内で必要と認める期間
12	女性職員の出産	出産予定日以前8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）目に当たる日から出産の日後8週間（多胎妊娠の場合にあつては、10週間）目に当たる日までの期間（以下「産前産後期間」という。）
13	職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と	3日の範囲内で必要と認める期間

	同様の事情にある者を含む。以下同じ。)の出産	
1 4	女性職員の生理	2日の範囲内で必要と認める期間
1 5	職員が生後満1年6月に達しない子を育てる場合	1日2回、1回30分の範囲内で必要と認める時間
1 6	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場合	5日の範囲内で必要と認める期間
1 7	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。）を養育する職員が当該子の看	1の年度につき5日（当該子が2人以上の場合は、10日）の範囲内で必要と認める期間

	護（負傷、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世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合	
18	職員の親族の死亡	別表第3に定める範囲内で必要と認める期間
19	配偶者、父母又は子の祭日	1日、ただし遠隔の地に赴く必要がある場合は、往復に要する日数を加算できる。
20	夏季における健康維持	6月1日から10月31日までの間に5日と当該職員の派遣元公共団体における関係規定の日数とを比較して多い日数の範囲内
21	骨髄移植のための骨髄液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、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、当該申出又は提供に伴う必要な検査、入院等	必要と認める期間

2 2	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる場合を除く。）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場合	1の年度につき5日の範囲内で必要と認める期間
2 3	負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者で、別表第4に定める者の介護その他の世話をを行う場合	1の年度につき5日（要介護者が2人以上の場合は、10日）の範囲内で必要と認める期間

備考

- 1 この表中期間欄に定める期間（第7号を除く。）は、週休日等を含む。ただし、第7号において、派遣元公共団体における関係規定の例によった場合の期間は、当該規定の例によるものとする。
- 2 第8号の通院等とは、不妊治療を受けるための通院、通院する医療機関が実施する不妊治療に関する説明会の出席（当該通院、説明会への出席等のための移動を含む。）等をいう。
- 3 第12号の休暇を受けようとする女性職員は、産前にあつては医師又は助産師の分娩予定日を証明する書類を、産後にあつては医師又は助産師の出産日を証明する書類を提出しなければならない。
- 4 第14号の休暇は、生理日の就業が著しく困難な女性職員に与える。
- 5 第17号の疾病の予防を図るために必要な世話とは、子に予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。
- 6 第22号の休暇は、次の活動を行う場合に与えるものとする。  
 (1) 地震、暴風雨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

(2) 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

7 第23号の休暇を受けようとする職員は、要介護に関する事項及び要介護者の状態を明らかにする書類を提出しなければならない。

別表第3 (別表第2 関係)

死亡した者		日 数
配偶者		10日
血 族	父母	7日
	子	7日
	祖父母、兄弟姉妹	3日
	孫、伯叔父母	1日
姻 族	配偶者の父母、父母の配偶者	3日
	配偶者の子、配偶者の祖父母、配偶者の兄弟姉妹、配偶者の伯叔父母、子の配偶者、祖父母の配偶者、兄弟姉妹の配偶者、伯叔父母の配偶者	1日

備考

- 1 この表に定める日数には、週休日等を含むものとする。
- 2 配偶者には、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ものとする。
- 3 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
- 4 代襲相続の場合において祭具等を継承する者は、血族である父母に

準ずる。

別表第4（別表第2関係）

同居・別居を問わない者	同居を条件とする者
配偶者（内縁関係にある者を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹	職員や配偶者との間において事実上父母や子と同様の関係と認められる者（父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者又は配偶者の子）

備考

「同居」については、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含むものとする。