

## 第4編 人事(大月都留広域事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則)

### ○大月都留広域事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則

(平成7年9月11日規則第1号)

改正	平成9年3月5日規則第1号	平成10年3月6日規則第1号
	平成11年3月25日規則第1号	平成14年7月25日規則第1号
	平成19年3月30日規則第4号	平成28年3月24日規則第1号
	令和3年3月25日規則第1号	令和3年6月4日規則第2号
	令和4年9月29日規則第4号	令和6年5月29日規則第2号
	令和7年3月24日規則第2号	

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則(昭和42年規則第2号)の全部を次のように改正する。

(趣旨)

**第1条** この規則は、大月都留広域事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成6年条例第5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。

(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日以上となるようにすること。

(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4時間の勤務時間の割振り変更(同条の規定に基づき勤務日(4時間の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。)のうち4時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を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。以下この条において同じ。)を行う場合には、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更(第6条第2項において「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条第1項に規定する勤務日等をいう。第10条第1項において同じ。)が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

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

(休憩時間)

**第3条の2** 任命権者は、条例第6条第2項の規定に基づき、次に掲げる場合に該当する職員から申出があった場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、同条第1項の休憩時間を45分とすることができる。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員がその子を養育する場合

(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、児童福祉法(昭和22年法律第164号)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にその子(当該放課後児童健全育成事業により育成される者に限る。)を送迎するため赴く場合

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

2 労働基準法(昭和22年法律第49号)第34条第2項本文の規定の適用を受ける職員のうち条例第6条第4項の規定により任命権者が休憩時間を一斉に与えないことができる職員は、組合長が別に定める機関に勤務する職員とする。

3 任命権者は、条例第6条第4項の規定により休憩時間を一斉に与えないこととする場合には、あらかじめ、休憩時間を一斉に与えないこととする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定めなければならない。

#### 第4条 削除

(週休日及び勤務時間の割振り等の明示)

**第5条** 任命権者は、条例第3条第1項ただし書の規定により週休日を設け、同条第2項により勤務時間を割り振り、条例第4条の規定により週休日及び勤務時間の割り振りを定め、条例第6条第1項の規定により休憩時間を置き、又は同条第3項の規定により休憩時間につき別段の定めをした場合には、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、職員に対して速やかに週休日の振替簿(様式第1号)により、その内容を通知するものとする。

(育児短期時間勤務職員等についての適用除外)

**第5条の2** 第2条の規定は、育児短時間勤務職員等(条例第2条第2項に規定する育児短期時間勤務職員等をいう。以下同じ。)には適用しない。

(宿日直勤務)

**第6条** 条例第8条第1項の規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(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、休日又は国の行事の行われる日で組合長が指定する日の正規の勤務時間(条例第8条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。)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。

3 条例第8条第1項ただし書の規則で定める場合は、第1項第3号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対し、老健基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第23条の許可に適合するように当該勤務を命ずることができない場合とする。

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

(時間外勤務を命ずる際の考慮)

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

2 任命権者は、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員に時間外勤務を命ずる場合には、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。

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

（時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限）

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

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

ア イに掲げる職員以外の職員 次の（ア）及び（イ）に定める時間

（ア）1 月において時間外勤務を命ずる時間について 45 時間

（イ）1 年において時間外勤務を命ずる時間について 360 時間

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

（ア）1 年において超過勤務を命ずる時間について 720 時間

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

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

ア 1 月において時間外勤務を命ずる時間について 100 時間未満

イ 1 年において時間外勤務を命ずる時間について 720 時間

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

エ 1 年のうち 1 月において 45 時間を超えて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又は月数に係る部分に限る。）の規定は、適用しない。組合長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、同行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組合長が定める場合も、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及び月数の上限に関し必要な事項は、組合長が定める。

（育児を行う場合の早出遅出勤務の制限）

**第 8 条の 3** 条例第 8 条の 2 第 1 項第 2 号の規則で定めるものは、第 3 条の 2 第 1 項第 2 号も定める場合に該当する者である職員とする。

(育児を行う職員の早出遅出勤務の請求等)

**第 8 条の 4** 条例第 8 条の 2 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。)は、任命権者が定める早出遅出勤務請求書により、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。)とする日を明らかにして、任命権者に対し、早出遅出勤務開始日の前日までにしなければならない。

2 任命権者は、早出遅出勤務の実施に当たり、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しなければならない。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 時以前に設定しなければならない。

3 任命権者は、早出遅出勤務の請求があったときは、公務の正常な運営を妨げ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。

4 任命権者は、前項の規定による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、当該日の前日までに、当該早出遅出勤務の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。

5 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、当該請求に係る事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

**第 8 条の 5** 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) 前 2 号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第 8 条の 2 第 1 項に規定する職員に該当しなくなったこと。

(4) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなったこと。

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、職員は遅滞なく、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、前項の規定による届出について準用する。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

**第 8 条の 6** 条例第 8 条の 3 第 1 項の規則で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

(1) 条例第 8 条の 3 第 1 項の深夜(以下「深夜」という。)において就業していない者(深夜における就業日数が 1 月について 3 日以下の者を含む。)であること。

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

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

(育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求等)

**第 8 条の 7** 条例第 8 条の 3 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。)は、任命権者が定める深夜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 1 の期間(6

月以内の期限に限る。以下「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、任命権者に対し、深夜勤務制限開始日の1月前までにしなければならない。

- 2 任命権者は、深夜勤務制限の請求があったときは、公務の正常な運営を妨げ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、前項の規定による通知後において公務の正常な運営を妨げる日があることが明らかとなった場合にあっては、当該日の前日までに、当該深夜勤務の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。
- 4 任命権者は、深夜勤務制限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、当該請求に係る事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

**第8条の8** 深夜勤務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理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) 前2号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第8条の3第1項に規定する職員に該当しなくなったこと。
  - (4) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなったこと。
- 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理由が生じた場合には、深夜勤務制限の請求は、当該理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、職員は遅滞なく第1項各号に掲げる理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4項の規定は、前項の規定による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等)

**第8条の9** 条例第8条の3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。)は、任命権者が定める時間外勤務制限請求書により、時間外勤務(条例第8条第2項に規定する勤務(災害その他さけることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。))をいう。以下同じ。)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。)及び期間を明らかにして、任命権者に対し、時間外勤務制限開始日の前日までにしなければならない。この場合において、条例第8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 任命権者は、時間外勤務制限の請求があったときは、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、当該請求の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、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、時間外勤務制限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、当該請求に係る事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

**第8条の10** 時間外勤務制限の請求がなされた後時間外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理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理由が生じた場合には、時間外勤務制限の請求は、超時間外勤務制限開始日から当該理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8条の3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こと。
- 3 前2項の場合(前項第2号に掲げる場合を除く。)において、職員は遅滞なく、第1項各号に掲げる理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、前項の規定による届出について準用する。

**第8条の11** 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ものとする。

- (1) 祖父母、兄弟姉妹及び孫
  - (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。第22条及び第22条の2において同じ。)との間において事実上父母と同等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等の関係にあると認められる者で組合長が定めるもの
- 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。

(介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限)

**第8条の12** 第8条の3から第8条の9までの規定(第8条の4第1項第3号及び第4号、第8条の5、第8条の7第1項第3号及び第4号並びに第8条の9第1項第3号を除く。)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8条の3第1項中「条例第8条の2第1項」とあるのは「条例第8条の2第2項において準用する同条第1項」と、第8条の4第1項第1号、第8条の7第1項第1号及び第8条の9第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、第8条の4第1項第2号、第8条の7第1項第2号及び第8条の9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8条の6第1項中「条例第8条の3第1項」とあるのは「条例第8条の3第4項において準用する同条第1項」と、第8条の8第1項中「条例第8条の3第2項又は第3項」とあるのは「条例第8条の3第4項において準用する同条第3項」と、同項中「ならない。この場合において、条例第8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」とあるのは「ならない」と、第8条の9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。

(時間外勤務代休時間の指定)

**第8条の13** 条例第8条の4第1項の規則で定める期間は、大月都留広域事務組合職員給与条例(昭和46年条例第6号。以下「職員給与条例」という。)第30条第5項に規定する60時間

を超えて勤務した前次官に係る月（次項において「60 時間超過月」という。）の末日の翌日から同日を起算日とする 2 月後の日までの期間とする。

- 2 任命権者は条例第 8 条の 4 第 1 項の規定に基づき時間外勤務代休時間（同行に規定する時間外勤務代休時間をいう。以下同じ。）を指定する場合には、前項に規定する期間内にある勤務日等（休日及び代休日（条例第 10 条第 1 項に規定する代休日をいう。以下同じ。）を除く。第 4 項において同じ。）に割り振られた勤務時間のうち、時間外勤務代休時間の指定に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る 60 時間超過月における職員条例第 30 条第 5 項の規定の適用を受ける時間（以下この項及び第 6 項において「60 時間超過時間」という。）の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を時間外勤務代休時間指定簿（様式第 2 号）により、指定するものとする。

(1) 職員給与条例第 30 条第 1 項第 1 号又は第 2 項に掲げる勤務に係る時間（次号に掲げる時間を除く。）当該時間に該当する 60 時間超過時間の時間数に 100 分の 25 を乗じて得た時間数

(2) 職員給与条例第 30 条第 3 項に規定する 8 時間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) 職員給与条例第 30 条第 1 項第 2 号に掲げる勤務に係る時間 当該時間に該当する 60 時間超過時間の時間数に 100 分の 15 を乗じて得た時間数

- 3 前項の場合において、その指定は、4 時間又は 8 時間（年次有給休暇の時間に連続して時間外勤務代休時間を指定する場合にあっては、当該年次有給休暇の時間の時間数と当該時間外勤務代休時間の時間数を合計した時間数が 4 時間又は 8 時間となる時間）を単位として行うものとする。

- 4 任命権者は、条例第 8 条の 4 第 1 項の規定に基づき 1 回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について時間外勤務代休時間を指定する場合には、第 1 項に規定する期間内にある勤務日等の始業の時刻から連続し、又は就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 8 条の 4 第 1 項に規定する措置が 60 時間超過時間の勤務をした職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであることにかんがみ、前項に規定する場合を除き、当該職員に対して時間外勤務代休時間を指定するよう努めるものとする。

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

（代休日の指定）

- 第 9 条** 条例第 10 条第 1 項の規定に基づく代休日の指定は、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 8 条の 4 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。）について代休日指定簿（様式第 3 号）により、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、任命権者が定める。

（年次有給休暇の日数）

- 第 10 条** 条例第 12 条第 1 項第 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) 斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員等、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。） 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、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（1 日未満の端数があつたときは、これを四捨五入して得た日数）

2 前項第 2 号に規定する年次有給休暇の日数が労働基準法第 39 条の規定による付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定による付与すべきものとされている日数とする。

3 前 2 項の規定にかかわらず、労働基準法第 39 条第 1 項又は第 2 項に規定する継続勤務年数の計算に当たり再任用短時間勤務職員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ている者の当該採用された都市における年次有給休暇の日数は、当該採用後の勤務と退職以前の勤務とが継続するものとみなした場合における日数とする。

第 10 条の 2 条例第 12 条第 1 項第 2 号の規則で定める日数は、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) 当該年の途中において、新たな職員となった者（次号に掲げる職員を除く。） その者の当年における在職期間に応じ、別表の日数欄に掲げる日数（再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、組合長が別に定める日数。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 12 条第 1 項第 3 号に規定する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等をいう。以下この条について同じ。）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（この号に再任用職員（地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）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。）再任用短時間勤務職員及び任期付き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、組合長が別に定める日数。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 12 条第 1 項第 3 号の規則で定める法人は、次に掲げる法人とする。

(1) 国家公務員退職手当法施行例（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、組合長がこれらに準ずる法人であると認めるもの

3 条例第 12 条第 1 項第 3 号の規則で定める職員は、次に掲げるとする。

(1) 当該年の前年において公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成 12 年法律第 50 号。以下「公益的法人等派遣法」という。）第 3 条第 2 項に規定する派遣諸君であつた者であつて引き続き当該年に職務に復帰したもの

(2) 当該年の前年において公益的法人等派遣法第 10 条第 1 項の規定により特定法人に在職していた者であつて引き続き当該年に同項の規定により職員として採用されたもの

(3) 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となり引き続き再び職員となったもの

(4) 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公益的法人等派遣法第 3 条第 2 項に規定する派遣職員となり引き続き再び職務に復帰したもの

(5) 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公益的法人等派遣法第 10 条第 2 項に規定する退職派遣者となり引き続き当該年に同条第 1 項の規定により再び職員として採用されたもの

4 条例第 12 条第 1 項第 3 号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数（その日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又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数

(2) 再任用職員 その者の勤務時間等を考慮し、組合長が別に定める日数

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

第 10 条の 3 次の各号に掲げる場合において、1 週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数(以下「勤務形態」という。)が変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次有給休暇の日数は、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 12 条第 1 項第 1 号又は第 2 号に掲げる日数(以下この項において「付与日数」という。)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(以下この項において「繰越日数」という。)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付与日数に、次の各号に掲げる場合に応じ、当該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、当該日数が 20 日を超える場合は、20 日とする。以下この項において「調整後の付与日数」という。)に繰越日数を加えて得た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とし、当該年の初日後に当該変更前の気温む携帯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調整後の付与日数に、次の各号に掲げる場合に応じ、当該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、当該日数が 20 日を超える場合は、20 日とする。)に繰越日数を加えて得た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とする。

(1) 育児短時間勤務職員等、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(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 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、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「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育児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 前項の規定により年次有給休暇の日数を算定した場合において、直近の勤務形態の変更の日における年次有給休暇の日数が当該勤務形態の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には、同項の規定にかかわらず、当該変更の日の前日における年次有給休暇の日数とする。

(年次有給休暇の繰越し)

- 第 11 条** 条例第 12 条第 2 項の規則で定める日数は、1 の年における年次有給休暇の残日数が 20 日を超えない職員にあっては当該残日数(1 日未満の端数があるときはこれを 1 日の年次有給休暇の残日数とした日数)、20 日を超える職員にあっては 20 日とする。

(年次有給休暇の単位)

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

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

(1) 次号から第 4 号までに掲げる職員以外の職員 7 時間 45 分

(2) 育児休業法第 10 条第 1 項第 1 号から第 4 号までに掲げる勤務の形態の育児短時間勤務職員等 次に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に掲げる時間数

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

- 3 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。

(傷病休暇)

- 第 13 条** 傷病休暇の期間は、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傷病休暇（以下この条において「特定傷病休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における特別休暇又は傷病休暇を使用した日その他組合長が定める日（以下の条において「除外日」という。）を除いて連続して 90 日（組合長が特に認める疾病にあっては 1 年）を超えることができない。

(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組合長が定める場合）にあっては、その日数を考慮して組合長が定める期間）の特定傷病休暇を使用した職員（この項の規定により特定傷病休暇の期間が連絡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傷病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組合長が定める時間（以下この項において「部分休業等」という。）ある場合にあっては、1 回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、部分休業等以外の勤務時間）の全てを勤務した日の日数（第 4 項において「実勤務日数」という。）が 20 日に達する日まで

の間に、再度の特定傷病休暇を使用したときは、当該再度の特定傷病休暇の期間と直前の特定傷病休暇の期間は連続しているとみなす。

- 3 使用した特定傷病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、当該使用した特定傷病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傷病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降の日においても、当該特定負傷等に係る特定傷病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傷病休暇の期間は、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 使用した特定傷病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傷病休暇の期間における特定傷病休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要がある、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傷病休暇を承認することができる。この場合において、当該特定傷病休暇の期間は、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、代休日その他の傷病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、特定傷病休暇を使用した日とみなす。
- 6 傷病休暇は、1 日又は 1 時間を単位とする。ただし、特定傷病休暇の期間の計算については、1 日以外を単位とする特定傷病休暇を使用した日は、1 日を単位とする特定傷病休暇を使用した日として取り扱うものとする。
- 7 第 1 項ただし書、第 2 項から第 5 項まで及び前項ただし書の規定は、条件付採用期間中の職員には適用しない。

（公民権行使休暇）

- 第 14 条** 公民権行使休暇は、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における休暇とする。

（官公署出頭休暇）

- 第 15 条** 官公署出頭休暇は、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における休暇とする。

（骨髄提供休暇）

- 第 16 条** 骨髄提供休暇は、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における休暇とする。

- 2 骨髄提供休暇は、1 日又は 1 時間を単位とする。

（ボランティア休暇）

- 第 17 条** ボランティア休暇は、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における休暇とする。

- (1) 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

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

(3) 前 2 号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

2 ボランティア休暇の期間は、一の年における期間とする。

(婚姻休暇)

**第 18 条** 婚姻休暇は、職員が婚姻する場合で、結婚式、旅行その他婚姻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における休暇とする。

2 婚姻休暇の期間は、婚姻の日の 5 日前の日から当該婚姻の日後 6 月(任命権者が組合長の承認を得て別に期間を定める場合は、その期間)を経過する日までの間において連続する期間とする。

**第 18 条の 2** 不妊治療休暇は、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における休暇とする。

2 不妊治療休暇の期間は、一の年における期間とする。

3 不妊治療休暇は、1 日又は 1 時間を単位とする。ただし、当該休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に 1 時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

4 1 時間を単位として使用した不妊治療休暇を日に換算する場合には、第 12 条第 2 項の規定を準用する。

(妊娠中又は出産後通院休暇)

**第 19 条** 妊娠中又は出産後通院休暇は、妊娠中又は出産後 1 年以内の女性職員が、母子保健法(昭和 40 年法律第 141 号)第 10 条に規定する保健指導又は同法第 13 条に規定する健康診査を受ける場合における休暇とする。

(分べん休暇)

**第 20 条** 分べん休暇は、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性職員が申し出た場合における休暇(第 38 条第 2 項において「産前休暇」という。)及び多胎妊娠以外の場合において、当該女性職員の母体の保護を図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における休暇(第 34 条において「承認による産前休暇」という。)並びに女性職員が出産した場合における休暇とする。

(育児休暇)

**第 21 条** 育児休暇は、生後満 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における休暇とする。

2 育児休暇の期間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1) 次号に掲げる職員以外の職員 1 日 2 回それぞれ 60 分以内の期間

(2) 育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員 1 日の勤務時間が 4 時間以下の場合は 1 日 1 回 30 分以内の期間、4 時間を超える場合は 1 日 2 回それぞれ 30 分以内の期間

3 前項の規定にかかわらず、当該職員以外の親が当該職員以外の親が当該職員前項の休暇を使用しようとする日における同項の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法第 67 条の規定により同日における育児時間を請求した倍は、1 日 2 回それぞれ 60 分(前項第 2 号に掲げる職員にあっては同号に定める期間)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とする。

(配偶者出産休暇)

**第 22 条** 配偶者出産休暇は、職員が配偶者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ときにおける休暇とする。

2 配偶者出産休暇は、職員の配偶者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間において 1 日又は 1 時間を単位とする。ただし、当該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。

3 1 時間を単位として使用した配偶者出産休暇を日に換算する場合には、第 12 条第 2 項の規定を準用する。

(男性職員の育児参加休暇)

**第 22 条の 2** 男性職員の育児参加休暇は、職員の配偶者が出産する場合において、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(配偶者の子を含む。次条において同じ。)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における休暇とする。

2 男性職員の育児参加休暇は、職員の配偶者の出産予定日の 6 週間(多胎妊娠の場合にあつては、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間において、1 日又は 1 時間を単位とする。ただし、当該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。

3 1 時間を単位として使用した男性職員の育児参加休暇を日に換算する場合には、第 12 条第 2 項の規定を準用する。

(子の看護等休暇)

**第 23 条** 子の看護等休暇は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、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、疾病の予防を図るために必要なものとして組合長が別に定めるその子の世話若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組合長が定める事由に伴うその子の世話をを行うこと又はその子の教育若しくは保育に係る行事のうち組合長が定めるものへの参加をすることをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 子の看護休暇の期間は、一の年における期間とする。

3 子の看護休暇は、1 日又は 1 時間を単位とする。ただし、当該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。

4 1 時間を単位として使用した子の看護休暇を日に換算する場合には、第 12 条第 2 項の規定を準用する。

(短期の介護休暇)

**第 23 条の 2** 短期の介護休暇は、要介護者の介護又は世話(要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護の必要な世話をいう。)を行う職員が、当該介護又は当該世話のため、きんむしないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 短期の介護休暇の期間、1 の年における期間とする。

3 短期の介護休暇は、1 日又は 1 時間を単位とする。ただし、当該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。

4 1 時間を単位として使用した短期の介護休暇を日に換算する場合には、第 12 条第 2 項の規定を準用する。

(忌引)

**第 24 条** 忌引は、職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他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における休暇とする。

2 忌引の期間は、死亡した親族に応じ条例別表第 3 の日数欄に掲げる連続する日数の範囲内の期間とする。

(父母の祭日休暇)

**第 25 条** 父母の祭日休暇は、職員が父母の追悼のための特別な行事のため勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

(夏季休暇)

**第 26 条** 夏季休暇は、職員が夏季における心身の健康の維持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における休暇とする。

2 夏季休暇の期間は、1 の年の 6 月から 10 月までの間において連続する期間とする。ただし、特に必要があると認められる場合には、1 日単位で分割することができる。

(感染症のまん延防止休暇)

**第 27 条** 感染症まん延防止休暇は、職員が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）の規定による交通を制限又は遮断、入院勧告等により、その出勤することが著しく困難であると認められるときにおける休暇とする。

(住居滅失・損壊休暇)

**第 28 条** 住居滅失・損壊休暇は、地震、水害、火災その他の天災地変により職員の現住居が滅失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における休暇とする。

(非常災害交通遮断休暇)

**第 29 条** 非常災害交通遮断休暇は、職員が地震、水害、火災その他の非常災害により交通を遮断された場合で、その出勤することが著しく困難であると認められるときにおける休暇とする。

(交通機関の事故等による不可抗力休暇)

**第 30 条** 交通機関の事故等による不可抗力休暇は、職員の責によらない交通機関の事故等の不可抗力によって、職員が他の便宜の方法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における休暇とする。

(生理休暇)

**第 31 条** 生理休暇は、生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求した場合における休暇とする。

(介護休暇)

**第 32 条** 介護休暇は、1 日又は 1 時間を単位とする。

2 1 時間を単位とする介護休暇は、1 日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した 4 時間の範囲内とする。

第 32 条の 2 無給休暇は、1 日を単位とする。

(休暇の日数及び期間の計算)

**第 33 条** 条例第 11 条に規定する休暇の日数及び期間の計算は、次の基準による。

(1) 年次有給休暇は、暦年による。

(2) 年次有給休暇の日数には、週休日、休日及び代休日を含まない。

(3) 傷病休暇、特別休暇(夏季休暇を除く。)及び介護休暇の期間には、週休日、休日及び代休日を含むものとする。

(傷病休暇及び特別休暇の承認)

**第 34 条** 条例第 16 条の規定で定める特別休暇は、分べん休暇(承認による産前休暇を除く。)とする。

**第 35 条** 任命権者は、傷病休暇又は特別休暇(前条に規定するものを除く。第 38 条第 1 項において同じ。)の請求について、条例第 13 条に定める場合又は第 14 条から第 31 条まで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、公務の運営に支障があり、他の時季においても当該休暇の目的を達することができると認められる場合は、この限りでない。

(介護休暇の承認)

**第 36 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。

(無給休暇の承認)

**第 36 条の 2** 任命権者は、無給休暇の請求について、条例第 15 条の 2 第 1 項に定める場合に該当すると認められるときは、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。

(年次有給休暇の届出)

**第 37 条** 年次有給休暇の付与を受けようとする職員は、あらかじめ休暇願簿（様式第 4 号）を任命権者に届け出なければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ届け出ることができない場合には、その事由がやんだ後、速やかに届け出なければならない。

(傷病休暇の請求等)

**第 38 条** 傷病休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇願簿に医師の診断書を添付して、任命権者に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その理由を付して事後において承認を求めることができる。

(特別休暇の請求等)

**第 38 条の 2** 特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇願簿により任命権者に請求しなければならない。

2 産前休暇を受けようとする女性職員は、あらかじめ休暇願簿に医師の証明書を添付して、任命権者に申し出なければならない。

3 女性職委員が出産したときは、当該女性職員は、その旨を速やかに任命権者に届け出るものとする。

(介護休暇の請求)

**第 39 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願簿（様式第 5 号）により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 1 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。

(無給休暇の請求)

**第 39 条の 2** 無給休暇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 週間前の日までに無給休暇承認申請書（様式第 6 号）により任命権者に請求しなければならない。

(休暇願簿の保管)

**第 39 条の 3** 第 37 条から第 38 条の 2 までの規定による休暇願簿は、所属長において保管しなければならない。

(休暇の承認の決定等)

**第 40 条** 第 38 条第 1 項、第 39 条第 1 項又は第 39 条の 2 の請求があつた場合においては、任命権者は速やかに承認するかどうかを決定するものとする。ただし、同項の請求があつた場合において、当該請求に係る期間のうちに当該請求があつた日から起算して 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、第 38 条の 2 第 2 項の規定による場合のほか、特別休暇、介護休暇又は無給休暇について、その理由を確認する必要があると認めるときは、医師の診断書その他証明書類の提出を求めることができる。

(報告)

**第 41 条** 組合長は、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。

(補則)

**第 42 条** この規則の実施に関し必要な事項は、組合長が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。
- 2 この規則による改正後の大月都留広域事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の規定は、平成 7 年 4 月 1 日から適用する。

附 則(平成 9 年 3 月 5 日規則第 1 号)

この規則は、平成 9 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 10 年 3 月 6 日規則第 1 号)

この規則は、平成 10 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 11 年 3 月 25 日規則第 1 号)

この規則は、平成 11 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 14 年 7 月 25 日規則第 1 号)

この規則は、平成 14 年 8 月 1 日から施行する。

附 則(平成 19 年 3 月 30 日規則第 4 号)

この規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 28 年 3 月 24 日規則第 1 号)

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

この規則は、公布の日から施行し、平成 23 年 4 月 1 日から適用する。

附 則(令和 3 年 6 月 4 日規則第 2 号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (令和 4 年 3 月 25 日規則第 1 号)

この規則は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (令和 4 年 9 月 29 日規則第 4 号)

この規則は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附 則 (令和 6 年 5 月 29 日規則第 2 号)

この規則は、令和 6 年 6 月 1 日から施行する。

附 則 (令和 7 年 3 月 24 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 10 条の 2 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