

川島桶川資源循環組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則

令和7年4月1日

規則第13号

(趣旨)

第1条 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する事項については、別に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

(勤務時間)

第2条 職員の勤務時間は、午前8時30分から午後5時15分までとする。ただし、正午から午後1時までは休憩時間とする。

2 任命権者は、次に掲げる職員がその子を養育するために請求をした場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を職員が育児又は介護を行うためのものとして、あらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。以下同じ。）をさせるものとする。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

(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であって、児童福祉法（昭和22年法律第164条）第6条の2の2第3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条第1項に規定する地域生活支援事業のうち日中一時支援事業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（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

3 前項の規定は、配偶者、父母、子又は配偶者の父母で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるもの（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、同項中「次に掲げる職員がその子を養育する」とあるのは「要介護者のある職員が、当該要介護者を介護する」と、「育児又は介護」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

4 管理者は、第2項（前項の規定により読み替えて準用する場合を含む。）の規定により育児又は介護を行う職員を早出遅出勤務をさせる場合にあっては、早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻並びに休憩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時以前に設定するものとする。

（特別の形態によっ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）

第3条 任命権者は、川島桶川資源循環組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（令和7年川島桶川資源循環組合条例第13号。以下「条例」という。）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、週休日が毎4週間につき8日となるようにし、かつ、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、管理者の承認を得て、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日が引き続き12日を超えないようにしなければならない。

（育児短時間勤務職員等についての適用除外等）

第4条 前条の規定は、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。)をしている職員及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員(以下これらを「育児短時間勤務職員等」という。)には適用しない。

(週休日の振替等)

第5条 条例第5条の組合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条の組合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分を超えない範囲内で任命権者が定める時間(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。以下この条において同じ。)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。)のうち半日の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(以下この条において「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11条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

い。

5 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その旨を通知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6条 条例第7条第2項ただし書の組合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7条 任命権者は、職員に時間外勤務(条例第7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、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か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年において時間外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、管理者が定める期間において管理者が定める時間及び月数

(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及び月数

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

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

- 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つ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。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か月以内に、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、管理者が定める。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限等)

第8条 条例第8条第1項のその他これらに準ずる者として組合規則で定める者は、児童福祉法第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として当該児童を委託することができない職員で同条第1号に規定する養育里親であるものに同法第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。

2 条例第8条第1項の組合規則で定める者は、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である者又は産後8週間を経過しない者でないこと。

第9条 職員は、深夜勤務制限請求書により、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。）とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の1月前までに条例第8条第1項の規定による請求を行うものとする。

2 条例第8条第1項の規定による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に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、条例第8条第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10条 条例第8条第1項の規定による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8条第2項に規定する者に該当することとなった場合

- (5) 当該請求に係る子について、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場合（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、条例第8条第1項の規定による請求は、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、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等)

第11条 前2条(前条第1項第4号及び第5号を除く。)の規定は、条例第16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、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、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」と読み替えるものとする。

第12条 職員は、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条例第8条第2項又は第3項の規定による請求を行わなければならない。この場合において、条例第8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 条例第8条第2項又は第3項の規定による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、条例第8条第2項又は第3項の規定による請求が、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、条例第8条第2項又は第3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13条 条例第8条第2項又は第3項の規定による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) 当該請求に係る子について、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場合（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場合

- 2 時間外勤務制限開始日から起算して条例第8条第2項又は第3項の規定による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、これらの項の規定による請求は、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場合

(2) 当該請求に係る子が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、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等）

第14条 前2条（前条第1項第4号及び第2項第1号並びに第2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12条第1項から第3項まで及び第5項並びに前条第1項及び第2項中「条例第8条第2項又は第3項」とあるのは「条例第8条第3項」と、第12条第1項中「ならない。この場合において、条例第8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」とあるのは「ならない」と、同条第2項及び第3項中「これらの項」とあるのは「同項」と、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、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」と、同条第2項中「次の各号」とあるのは「前項各号」と、「これらの項」とあるのは「条例第8条第3項」と読み替えるものとする。

（その他の事項）

第15条 第8条から前条までに規定するもののほか、深夜勤務制限請求書及び時間外勤務制限請求書の様式その他育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関し必要な事項は、管理者が定める。

（宿日直勤務）

第16条 条例第7条第1項の組合規則で定める断続的な勤務は、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とする。

2 任命権者は、休日（条例第10条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日をいう。以下同じ。）の正規の勤務時間において職員に前項に掲げる勤務と同様の勤務を命ずることができる。

（時間外勤務代休時間の指定）

第17条 条例第9条第1項の組合規則で定める期間は、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9条第1項の規定に基づき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（休日及び代休日（条例第11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60時間を超えて勤務した時間（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、それぞれ当該各号に定める時間数の時間を指定するものとする。

(1) 正規の勤務時間が割り振られた日における勤務で、正規の勤務時間外にした勤務に係る時間及び条例第5条の規定により、あらかじめ条例第3条第2項又は第4条の規定により割り振られた1週間の勤務時間（以下この条において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員が、割振り変更前の正規の勤務時間外にした勤務に係る時間（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、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の4第1項又は第22条の5第2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。）及び育児休業法第18条第1項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。）が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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) 正規の勤務時間が割り振られた日におけ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

3 前項の場合において、その指定は、午前にあつては 3 時間 30 分、午後にあつては 4 時間 15 分、1 日にあつては 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 3 時間 30 分、4 時間 15 分又は 7 時間 45 分となる時間）を単位として行うものとする。

4 任命権者は、条例第 9 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、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。

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 9 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。

7 時間外勤務代休時間の指定の手續に関し必要な事項は、管理者が定める。

（代休日の指定）

第 18 条 条例第 11 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9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、管理者が定める。

（年次有給休暇の日数）

第19条 条例第13条第1項第1号の組合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（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（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（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）並びに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（定年前再任用短時間勤務職員等及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

2 前項の規定にかかわらず、当該年度（4月1日から翌年の3月31日

までの期間をいう。以下同じ。) の中途において新たに職員となった定年前再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等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20条 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法第22条の4第1項又は第22条の5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度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21条 条例第13条第1項第2号の組合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、別表の日数欄に掲げる日数（定年前再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日数）（以下この条において「基本日数」という。）

(2) 当該年度において地方公営企業労働関係法適用職員等（条例第13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もの 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（この号に掲げる職員が定年前再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員である場合にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日数）（当該日数が基本日数に満たない場合にあ

っては、基本日数)

2 条例第13条第1項第3号の組合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ものとする。

3 条例第13条第1項第3号の組合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（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 当該年度の初日に職員となった場合 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 当該年度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) 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 その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日数

第22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13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依り、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依り、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。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) 定年前再任用短時間勤務職員等及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) 定年前再任用短時間勤務職員等及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23条 条例第13条第2項の組合規則で定める日数は、一の年度における年次有給休暇の残日数が20日（第19条第1項各号に掲げる職員にあっては、同条の規定による日数）を超えない職員にあっては当該残日数（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、当該各号に掲げ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。）、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24条 週休日、休日及び休日の代休日をはさんで年次有給休暇を受けた場合は、週休日、休日及び休日の代休日は、年次有給休暇として取り扱わない。

2 年次有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特に必要と認められるときは、15分を単位とすることができる。

3 前項の規定にかかわらず、不斉一型短時間勤務職員の年次有給休暇の単位は、1時間とする。ただし、特に必要と認められるときは、15分を単位とすることができる。

4 1時間を単位とする年次有給休暇を日に換算する場合は、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時間未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間）

(4) 不斉一型短時間勤務職員（第2号に掲げる職員のうち、不斉一型短時間勤務職員を除く。） 7時間45分

（病気休暇）

第25条 条例第14条第2項の組合規則で定める日は、第3項第1号及び第3号に掲げる場合における病気休暇を使用した日及び当該病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、条例第9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（以下この条において「時間外勤務代休時間全指定日」という。）、職員の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日（以下この条において「除外日」という。）とする。

2 条例第14条第2項本文並びに次項第4号及び第5号の規定の適用については、連続する8日以上の間（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任命権者が別に定める場合にあっては、その日数を考慮して任命権者が別に定める期間)の特定病気休暇(次項第1号から第3号までに掲げる場合以外の場合における病気休暇をいう。以下この条において同じ。)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任命権者が定める時間(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)の全てを勤務した日の日数(次項第5号において「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 条例第14条第2項ただし書の組合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定める期間とする。ただし、第1号及び第3号から第5号までの規定は、第2号に掲げる職員には適用しない。

- (1) 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 その療養に必要な期間
- (2) 臨時的任用に係る職員及び条件付採用期間中の職員が負傷し、又は疾病にかかった場合 その療養に必要な期間
- (3) 定期的に通院加療を行うことが医学的にみて明らかに必要と判断された場合で、任命権者が当該通院加療のため病気休暇を使用すること

が必要と認められる場合 その療養に必要な期間

(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（以下この号において「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。以下この号において「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場合 当該90日に当該特定負傷等に係る特定病気休暇としてその療養に必要な期間を加えた期間（特定負傷等の日以後、除外日を除いて連続して90日までの期間内に限る。）

(5) 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場合 当該90日及び当該明らかに異なる負傷又は疾病に係る特定病気休暇として除外日を除いて連続して90日までの期間内においてその療養に必要な期間

4 条例第14条第2項本文並びに第2項、前項第4号及び第5号の規定の適用については、療養期間中の週休日、時間外勤務代休時間全指定日、職員の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、特定病気休暇を使用した日とみなす。

5 特定病気休暇以外の病気休暇の期間の計算については、その期間中に週休日、時間外勤務代休時間全指定日、職員の休日及び代休日を含めるものとする。

6 病気休暇は、必要に応じて1日又は1時間を単位とすることができる。ただし、特定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特定病気休暇を使用した日は、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日として取り扱うものとする。

(特別休暇の単位)

第26条 特別休暇は、任命権者の定めるところにより、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、条例第15条第2項第22号に規定する特別休暇については、必要に応じて1日又は半日(1日の勤務時間が7時間45分に満たない育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤務職員等(斉一型短時間勤務職員のうち1日の勤務時間が7時間45分であるものを除く。))にあつては、1日を単位として取り扱うものとする。

3 特別休暇の期間の計算については、その期間中週休日、休日及び休日の代休日を含むものとする。ただし、条例第15条第2項第22号に規定する特別休暇は除く。

(子の看護等休暇)

第27条 条例第15条第2項第16号の組合規則で定める当該子の世話は、次に掲げるものとする。

(1) 予防接種(任意によるものを含む。)を受けさせること。

(2) 健康診断(任意によるものを含む。)を受けさせること。

2 条例第15条第2項第16号の学校の休業に準ずるものとして組合規則で定める事由は、感染症に伴う学級閉鎖等とする。

3 条例第15条第2項第16号の子の教育若しくは保育に係る行事のうち組合規則で定めるものは、入園(入学)式又は卒園(卒業)式とする。

(短期介護休暇)

第28条 条例第15条第2項第17号のその他の組合規則で定める世話

は、次に掲げるものとする。

- (1) 要介護者の通院等の付添い
- (2) 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
- (3) その他管理者が必要と認める世話  
(ボランティア休暇)

第29条 条例第15条第2項第21号イの組合規則で定めるものは、次に掲げる施設とする。

- (1) 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第5条第11項に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第1項に規定する障害福祉サービスを行う施設（第4号及び第8号に掲げる施設を除く。）、同条第27項に規定する地域活動支援センター並びに同条第28項に規定する福祉ホーム
- (2) 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附則第41条第1項の規定によりなお従前の例により運営をすることができることとされた同項に規定する身体障害者更生援護施設、同法附則第58条第1項の規定によりなお従前の例により運営をすることができることとされた同項に規定する知的障害者援護施設及び同法附則第48条の規定によりなお従前の例により運営をすることができることとされた同条に規定する精神障害者社会復帰施設
- (3) 身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第5条第1項に規定する身体障害者福祉センター、補装具製作施設、盲導犬訓練施設及び視聴覚障害者情報提供施設
- (4) 児童福祉法第7条第1項に規定する障害児入所施設、児童発達支援センター及び情緒障害児短期治療施設
- (5) 老人福祉法（昭和38年法律第133号）第5条の3に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム及び特別養護老人ホーム

- (6) 生活保護法（昭和25年法律第144号）第38条第1項に規定する救護施設、更生施設及び医療保護施設
- (7) 介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第28項に規定する介護老人保健施設及び同条第29項に規定する介護医療院
- (8) 医療法（昭和23年法律第205号）第1条の5第1項に規定する病院
- (9) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する特別支援学校
- (10) 前各号に掲げる施設のほか、これらに準ずる施設であつて管理者が定めるもの  
(介護休暇)

第30条 条例第16条第1項の組合規則で定める者は、次に掲げる者（第6号から第13号までは、職員と同居している者に限る。）とする。

- (1) 父母
- (2) 子
- (3) 配偶者の父母
- (4) 祖父母及び兄弟姉妹
- (5) 孫（その父母のいずれもが死亡している者に限る。）
- (6) 父母の配偶者（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。以下同じ。）
- (7) 配偶者の父母の配偶者
- (8) 子の配偶者
- (9) 配偶者の子
- (10) 配偶者の祖父母
- (11) 兄弟姉妹の配偶者
- (12) 配偶者の兄弟姉妹
- (13) 孫の配偶者（孫の父母及び孫の配偶者の父母のいずれもが死亡して

いる者に限る。)

- 2 条例第16条第1項の組合規則で定める期間は、2週間以上の期間とする。
- 3 条例第16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（以下この条及び第37条第2項において「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承認請求書に記入して、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承認請求書に記入して、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又は短縮の指定の申出があった場合には、第4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4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3項の申出に基づき第4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 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。

9 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

10 介護休暇の期間の計算については、その期間中週休日、休日及び休日の代休日を含むものとする。

11 1時間を単位とする介護休暇は、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31条 介護時間の単位は、30分とする。

2 育児休業法第19条第1項の規定による同条第2項第1号に掲げる範囲内で請求する部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日の介護時間については、1日につき2時間から当該育児短時間勤務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。

（組合休暇の単位）

第32条 組合休暇の単位は、1日又は1時間とする。

2 週休日、休日及び休日の代休日をはさんで組合休暇を受けた場合は、週休日、休日及び休日の代休日は、組合休暇として取り扱わない。

（病気休暇及び特別休暇の承認）

第33条 条例第19条の組合規則で定める特別休暇は、条例第15条第2項第3号及び第7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項において同じ。)の請求について、条例第14条第2項又は条例第15条第2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思われる場合は、この限りでない。

(介護休暇、介護時間及び組合休暇の承認)

第35条 任命権者は、介護休暇、介護時間又は組合休暇の請求について、条例第16条第1項、第17条第1項又は条例第18条第2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、特別休暇及び組合休暇の請求等)

第36条 年次有給休暇、病気休暇、特別休暇(条例第15条第2項第21号に規定する特別休暇を除く。)又は組合休暇を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿等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事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、事後において速やかに当該手続をとらなければならない。

2 条例第15条第2項第3号及び第7号に掲げる場合に該当することとなる女子職員は、あらかじめ休暇簿等に記入してその旨を任命権者に申し出なければならない。

3 条例第15条第2項第21号の特別休暇を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入のうえ、活動期間、活動の種類、活動場所、活動内容等活動の計画を明らかにする書類を添えて任命権者に請求しなければならない。

(介護休暇の請求)

第37条 介護休暇又は介護時間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 前項の介護休暇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任命権者が定める場合には、任命権者が定める期間）について一括して請求しなければならない。

（休暇の承認の決定等）

第38条 第36条第1項、第3項又は前条第1項の請求（年次有給休暇の請求を除く。）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、介護時間又は組合休暇について、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。

（休暇簿等）

第39条 休暇簿等に関し必要な事項は、管理者が定める。

（その他の事項）

第40条 第19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、管理者が定める。

（報告）

第41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。

（条例第20条第2項の規則で定める期間）

第42条 条例第20条第2項の規則で定める期間は、同項に規定する対象職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日までの1年間とする。

(その他)

第43条 この規則の施行に関し必要な事項は、管理者が別に定める。

附 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

附 則 (令和8年2月3日規則第1号)

この規則は、令和8年4月1日から施行する。

別表 (第21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