

秋田県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

平成19年2月1日

規則第11号

(趣旨)

第1条 この規則は、秋田県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成19年秋田県後期高齢者医療広域連合条例第7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り振りの基準)

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。）及び勤務時間の割り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15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り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12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条の規定により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り振り変更（同条の規定により勤務日（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り振り変更（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11条第1項に規定する勤務日等をいう。第14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り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。

4 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。

(週休日、勤務時間の割り振り等の明示)

第4条 任命権者は、条例第2条第4項の規定により職員の勤務時間について別の定めを

し、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、又は条例第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。

(休憩時間)

第5条 任命権者は、次の各号のいずれにも該当する場合には、条例第6条第2項の規定により休憩時間を一斉に与えないことができる。

(1) 休憩時間の自由な利用が妨げられないと認められる場合

(2) 職員の負担が加重にならないと認められる場合

(宿日直勤務)

第6条 条例第7条第1項の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、条例第7条第1項に規定する許可を受けた場合においては、条例第11条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日（以下「休日」と総称する。）の正規の勤務時間において、職員に前項の勤務と同様の勤務を命ずることができる。

(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項の規定により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。

2 任命権者は、条例第7条第2項の規定により正規の勤務時間以外の時間において条例第2条第2項に規定する再任用短時間勤務職員及び同条第3項に規定する任期付短時間勤務職員（以下これらを「短時間勤務職員」という。）に勤務することを命じる場合には、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。

(育児を行う職員の早出遅出勤務に係る要件)

第8条 条例8条第1項第2号の規則で定めるものは、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の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、児童福祉法施行規則（昭和23年厚生省令第11号）第19条第3号に規定する事業における相互援助活動を行う場所、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（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続等)

第9条 条例第8条第1項の規定による請求は、早出遅出勤務請求書により行うものとする。

2 前項の請求は、早出遅出勤務（条例第8条第1項に規定する早出遅出勤務をいう。以

下同じ。)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、あらかじめ行うものとする。

3 第1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て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。

4 任命権者は、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。

5 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。

6 第1項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) 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条第1項に規定する職員に該当しなくなった場合

(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場合

7 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、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。

8 前2項の場合において、職員は遅滞なく、第6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。

9 前項の規定による届出は、育児又は介護の状況変更届により行うものとする。

10 第5項の規定は、第8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に係る者の要件)

第10条 条例第9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(条例第9条第1項に規定する深夜をいう。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か月において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) 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11条 条例第9条第2項の規定による請求は、深夜勤務制限請求書により行うものとする。

- 2 前項の請求は、深夜における勤務（以下「深夜勤務」という。）の制限を請求する一の期間（6か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か月前までに行うものとする。
- 3 第1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て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てその旨を通知しなければならない。
- 4 第9条第5項の規定は、第1項の規定による請求について準用する。
- 5 第1項の請求がされた後、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) 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9条第1項に規定する職員に該当しなくなった場合
 - (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場合
- 6 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、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。
- 7 前2項の場合において、職員は遅滞なく第5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。
- 8 前項の規定による届出は、育児又は介護の状況変更届により行うものとする。
- 9 第9条第5項の規定は、第7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手続等)

第12条 条例第9条第2項又は第3項の規定による請求は、時間外勤務制限請求書により行うものとする。

- 2 前項の請求は、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うものとする。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。
- 3 第1項の請求があった場合においては、任命権者は、公務の運営の支障の有無について、条例第9条第2項又は第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、第1項の請求が、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（以下この項において「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。

5 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当該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。

6 第9条第5項の規定は、第1項の規定による請求について準用する。

7 第1項の請求がされた後、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

8 時間外勤務制限開始日から起算して条例第9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請求が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

9 前2項の場合において、職員は遅滞なく第7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。

10 前項の規定による届出は、育児又は介護の状況変更届により行うものとする。

11 第9条第5項の規定は、第9項の規定による届出について準用する。

(介護を行う職員の請求手続等)

第13条 第9条から前条までの規定(第9条第6項第3号及び第4号、第11条第5項第3号及び第4号並びに前条第7項第3号を除く。)は、条例第9条第4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9条第6項第1号、第11条第5項第1号及び前条第7項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、第9条第6項第2号、第11条第5項第2号及び前条第7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、前条第8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。

(代休日の指定)

第14条 条例第11条第1項の規定による代休日(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12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を申し出た場合には、代休日を指定しないものとする。

3 前2項に規定するもののほか、代休日の指定の手続に関し必要な事項は、広域連合長

が定める。

(年次有給休暇の日数)

第15条 条例第13条第1項第1号の規則で定める日数は、20日に短時間勤務職員の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っては、155時間に条例第2条第2項の規定により定められた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、その者の勤務日の1日当たりの平均勤務時間数を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。

第16条 条例第13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、新たに職員となったもの（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の日数の欄に掲げる日数（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広域連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) 当該年において特別職職員等（条例第13条第1項第3号に規定する特別職職員等をいう。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 特別職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の日数の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（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員をいう。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広域連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13条第1項第3号の規則で定めるものは、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、広域連合長がこれらに準じる法人であると認めるもの

3 条例第13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特別職職員等になり、引き続き再び職員となったものとする。

4 条例第13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（年次有給休暇に相当する休暇を含む。以下この項及び次項において同じ。）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広域連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)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、広域連合長が別に定める日数とする。

6 任命権者は、前各項及び次条の規定により難い事情があると認めるときは、あらかじめ広域連合長の承認を得て、別に定めることができる。

第17条 前2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再任用職員の当該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。

(年次有給休暇の繰越し)

第18条 条例第13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、広域連合長が別に定める基準による。次項において同じ。)とする。

2 前項の規定にかかわらず、条例第13条第1項第1号及び第2号に掲げる職員については、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を超えない範囲内の残日数とする。

(1) 条例第13条第1項第1号に掲げる職員 別表第2に掲げる勤務年数(1月1日現在の年数とし、1年未満の期間は切り捨てる。)に応じた日数

(2) 条例第13条第1項第2号に掲げる職員 10日

3 前2項の規定により繰り越した年次有給休暇がある場合においては、当該繰り越した年次有給休暇から先に受けるものとする。

(年次有給休暇の単位)

第19条 年次有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。

(特別休暇)

第20条 条例第15条の規則で定める場合は、別表第3各号に掲げる場合とし、その期間は、それぞれ当該各号に掲げる期間とする。

2 別表第3の特別休暇の期間の欄中、特に定めるものを除くほか、時間数、日数、週数、月数及び年数中には、休憩時間、週休日、休日及び代休日を含むものとする。

(介護休暇)

第21条 条例第16条第1項の規則で定める者は、次に掲げる者とする。

(1) 祖父母及び兄弟姉妹で職員と同居しているもの

(2) 職員又は配偶者(届出をしてい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3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広域連合長が定めるもの

2 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

3 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。

(病気休暇及び特別休暇の承認)

第22条 条例第17条の規則で定める特別休暇は、別表第3第8号、第9号及び第18号に規定する休暇とする。

2 任命権者は、病気休暇又は特別休暇（前項に規定するものを除く。第24条第1項及び第25条第1項において同じ。）の請求について、条例第14条に定める場合又は別表第3各号に掲げる事由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思われる場合は、この限りでない。

（介護休暇の承認）

第23条 任命権者は、介護休暇の請求について、条例第16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、特別休暇及び介護休暇の請求等）

第24条 年次有給休暇を取得し、又は病気休暇、特別休暇及び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。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、その事由を付して事後において年次有給休暇にあっては届出をし、病気休暇及び特別休暇にあっては承認を求めることができる。

2 別表第3第8号、第9号及び第18号の規定する休暇の請求は、あらかじめ休暇票に記入して任命権者に対し行わなければならない。ただし、出産したときは、その旨を速やかに任命権者に届け出るものとする。

（休暇の承認の決定等）

第25条 前条の規定による請求があった場合においては、任命権者は、年次有給休暇に係るものにあつてはその請求に係る時季を変更するかどうか、病気休暇、特別休暇及び介護休暇に係るものにあつてはこれを承認するかどうかを速やかに決定するものとする。

2 任命権者は、病気休暇、特別休暇及び介護休暇について、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。

（報告）

第26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。

（補足）

第27条 この規則に定めるもののほか、職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

（施行期日）

1 この規則は、公布の日から施行する。

（東日本大震災に対処するためのボランティア休暇の特例）

2 秋田県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則の一部を改正する規則（平成23年秋田県後期高齢者医療広域連合規則第1号）の施行の日から平成24年12月31日までの間、第22条第2項及び別表第3第17号の規定の適用については、同項中「別表第3各号」とあるのは「別表第3各号（東日本大震災に対

処するためのボランティア休暇の特別規定による読み替えて適用する場合を含む。）」、同号中「活動を行う場合」とあるのは「活動を行う場合又は東日本大震災の被災地若しくはその周辺の地域若しくは東日本大震災の被災者を受け入れている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を行う場合」と、「5日」とあるのは「5日（東日本大震災に際し災害救助法（昭和22年法律第118号）が適用された市町村（東京都を除く。）の区域内における活動を行う場合にあつては、7日）」と読み替えて適用する。

附 則（平成21年5月13日規則第1号）

この規則は、平成21年5月21日から施行する。

附 則（平成21年6月9日規則第2号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成22年2月18日規則第1号）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年8月30日規則第4号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成23年5月25日規則第1号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成23年10月18日規則第4号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成23年12月27日規則第5号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成24年4月13日規則第2号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成24年8月2日規則第4号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成25年7月26日規則第2号）

この規則は、公布の日から施行し、改正後の第8条の規定は、平成25年4月1日から適用する。

別表第1（第16条関係）

在職期間	日数
1か月に達するまでの期間	2日
1か月を超え2か月に達するまでの期間	3日
2か月を超え3か月に達するまでの期間	5日
3か月を超え4か月に達するまでの期間	7日
4か月を超え5か月に達するまでの期間	8日
5か月を超え6か月に達するまでの期間	10日
6か月を超え7か月に達するまでの期間	12日
7か月を超え8か月に達するまでの期間	13日
8か月を超え9か月に達するまでの期間	15日
9か月を超え10か月に達するまでの期間	17日
10か月を超え11か月に達するまでの期間	18日
11か月を超え1年未満の期間	20日

別表第2（第18条関係）

勤務年数	日数
1年	11日
2年	12日
3年	14日
4年	16日
5年	18日
6年以上	20日

別表第3（第20条、第21条、第22条及び第24条関係）

特別休暇を受けることができる事由	特別休暇の期間
(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。	必要と認める期間
(3) 検疫法（昭和26年法律第201号）第16条第2項に規定する停留の対象となった場合、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）第18条、第33条又は第44条の3第2項の規定による就業制限、交通制限若しくは遮断又は感染を防止するための協力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	必要と認める期間
(4) 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。	必要と認める期間
(5) 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場合	必要と認める期間
(6) 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。	<p>死亡を知った日又はその翌日から起算して（エに該当する場合にあっては、これらの日から葬儀の日までの間において）次に掲げる期間内で必要と認める期間</p> <ul style="list-style-type: none"> ①配偶者、父母・・・7日 ②子・・・5日 ③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） ④孫・・・1日 ⑤兄弟姉妹・・・3日 ⑥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）

	<p>⑦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つては7日)</p> <p>⑧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つては5日)</p> <p>⑨祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母、兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹・・・1日(職員と生計を一にしていた場合にあつては3日)</p> <p>⑩おじ又はおばの配偶者・・・1日</p>
(7) 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他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。	5日(週休日、休日及び代休日を除く。)以内で必要と認める期間
(8) 女子職員が出産する場合	出産予定日前6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)及び出産した日の翌日から8週間。ただし、出産予定日前の休暇に残日数があるときは、2週間を超えない範囲内において、出産した日後の休暇に通算することができる。
(9) 妊娠中の女子職員が母子保健法(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	妊娠満23週(第6月末)までは4週間に1回、妊娠満24週(第7月末)から満35週(第9月末)までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、出産の日後1年まではその間に1回(医師等の特別の指示があつた場合には、いずれについてもその指示された回数)とし、その都度必要と認められる時間
(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。)が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い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。	出産予定日の前日から出産の日以後2週間を経過する日までの期間内において2日
(11) 生理日において勤務することが著しく困難である女子職員の生理の場合	2日を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間
(12) 生後1年に達しない子を育てる女子職員が、その子の保育のため必要と認められる授乳等を行う場合	毎日午前及び午後においてそれぞれ1回30分以内又は1日1回60分以内で必要と認める時間

<p>(13) 職員が、疾病又は負傷を療養する場合（労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第68条の規定により就業を禁止されて療養する場合を含み、再任用職員が私傷病により療養する場合を除く。）</p>	<p>医師の診断書に基づき最少限度必要と認める期間。ただし、私傷病の場合には7日以上90日以下とする。</p>
<p>(14) 私傷病により療養中の勤務2年以上で勤務成績の優秀な職員（再任用職員を除く。）が、前号に規定する特別休暇を与えられ90日を経過して、なお継続して療養する場合</p>	<p>ア 勤務5年未満 1か月以内 イ 勤務5年以上10年未満 3か月以内 ウ 勤務10年以上15年未満 5か月以内 エ 勤務15年以上20年未満 7か月以内 オ 勤務20年以上 9か月以内</p>
<p>(15) 職員が夏季における盆等の諸行事、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</p>	<p>1年の7か月から9か月までの期間内における原則として連続する5日（短時間勤務職員にあっては、3日に、当該年におけるその者の年次有給休暇の日数（条例第14条第2項の規定により繰り越されたものを除く。以下「年次有給休暇日数」という。）を20日で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げて得た日数）とする。週休日、休日及び代休日を除く。）の範囲内の期間</p>
<p>(16) 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。</p>	<p>必要と認める期間</p>
<p>(17) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで、住民、地域社会のための活動など公益の実現につながる活動を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき。</p>	<p>1年において5日（短時間勤務職員にあっては、5日に、年次有給休暇日数を20日で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げて得た日数）とする。）の範囲内の期間</p>
<p>(18) 妊娠中の女子職員が請求した場合において、当該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保持に影響が</p>	<p>正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間</p>

あると認められる場合	
(19) 小学校第3学年修了前までの子（配偶者の子を含む。）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広域連合長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（短時間勤務職員にあっては、5日に、年次有給休暇日数を20日で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げて得た日数）とする。）、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
(20) 条例第16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。）の介護その他の広域連合長が定める世話を行う職員が、当該世話を行うために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（短時間勤務職員にあっては、5日に、年次有給休暇日数を20日で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げて得た日数）とする。）、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
(21) 前各号に掲げる場合のほか、広域連合長が特別休暇とすることを適当と認める場合	必要と認める期間