

茨城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 1 月 24 日

規則第 4 号

改正 平成22年 2 月 25 日 規則第 1 号

改正 平成27年 3 月 27 日 規則第 1 号

改正 平成29年 3 月 9 日 規則第 2 号

改正 平成31年 3 月 29 日 規則第 2 号

改正 令和 2 年 2 月 21 日 規則第 4 号

改正 令和 5 年 3 月 24 日 規則第 4 号

改正 令和 5 年 12 月 25 日 規則第 6 号

改正 令和 7 年 3 月 27 日 規則第 8 号

改正 令和 8 年 3 月 17 日 規則第 1 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、茨城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 年条例第 8 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。

(勤務時間の割振り等)

第 2 条 任命権者は、条例第 3 条第 2 項の規定による 1 日につき 7 時間 45 分の勤務時間の割振りについて、午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分までに割り振るものとする。

2 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、職員の勤務時間の割振りについて別に定めることができる。

(1) 業務の都合により前項に規定する時間に勤務時間を割り振ることのできない場合

(2) 職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合

(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、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。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4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4時間の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条第1項に規定する勤務日等をいう。以下において同じ。）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。

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。

2 任命権者は、条例第5条の規定により週休日の振替等を行った場合には、その職員に対し、遅滞なく、広域連合長の定める方法により、その内容を通知するものとする。

(休憩時間)

第6条 休憩時間は、正規の勤務時間以外の時間であって、これに対して給与を支給しない。

2 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

3 第2条第1項に規定する勤務時間を割り振られた職員の休憩時間は、正午から午後1時までとする。

4 任命権者は、業務の都合により前項の規定によることができない職員の休憩時間については、別に定めるものとする。

5 任命権者は、第2条第2項の規定により職員の勤務時間の割振りについて別に定めた場合の職員の休憩時間については、別に定めるものとする。

6 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項から前項までの規定により定められた休憩時間を変更し、又は一斉に与えないことができる。

(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、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（勤務時間条例第9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規定する勤務と同様の勤務を命ずることができる。

3 任命権者は、職員に前2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。

(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8条 条例第7条第1項ただし書の規則で定める場合は、同項に規定する勤務を命じようとする時間帯に、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。

2 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際の考慮)

第9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、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9条の2 任命権者は、条例第2条第3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。）及び勤務時間条例第2条第4項に規定する任期付短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）に時間外勤務を命じる場合には、定年前再任用短時間勤務職員等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及び月数の上限）

第10条 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) 次号に規定する業務以外の業務に従事する職員 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（アにあつては、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年において従事する業務が次号に規定する業務からこの号に規定する業務となった職員 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、広域連合長が定める期間において広域連合長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。）の比重が高い業務として任命権者が指定するものに従事する職員 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箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇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時間を超えて時間外勤務を命ずる月数について6箇月
- 2 任命権者が、特例業務（大規模災害への対処、重要な政策に関する条例の立案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。広域連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広域連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箇月以内に、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、広域連合長が定める。

（時間外勤務代休時間の指定）

第10条の2 条例第8条第1項の規則で定める期間は、茨城県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（令和7年条例第2号。以下「給与条例」という。）第18条第4項に規定する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。

- 2 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（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給与条例第18条第3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指定するものとする。

(1) 給与条例第18条第1項第1号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) 給与条例第18条第2項に規定する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) 給与条例第 18 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 7 時間 45 分（年次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、当該年次休暇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。

4 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 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 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。

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、広域連合長が定める。

（育児を行う職員の早出遅出勤務）

第 11 条 条例第 8 条の 2 第 1 項の規則で定める者は、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として当該児童を委託することができない職員に限る。）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。

（育児を行う職員の早出遅出勤務の請求手續等）

第 12 条 職員は、早出遅出勤務請求書により、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、あらかじめ条例第 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。）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対し通知しなければならない。この場合において、当該通知後に、公務の運営に支障が生じた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、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条の2 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、次の各号の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（条例第8条の2第1項において子に含まれるものとされる者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。以下同じ。）が死亡したとき。
 - (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とき。
 - (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とき。
 - (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とき。
 - (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8条の2第1項に規定する職員に該当しなくなったとき。
- 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、前項各号の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。

（育児を行う職員の深夜勤務の制限）

第13条 条例第8条の3第1項の規則で定める者は、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手続等）

第14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条の3第1項の規定による請求（以下「深夜勤務の制限の請求」という。）を行うものとする。

2 深夜勤務の制限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通知しなければならない。当該通知後に、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 第12条第3項の規定は、深夜勤務の制限の請求について準用する。

第14条の2 深夜勤務の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、次の各号の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とき。
- (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とき。
- (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とき。
- (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とき。
- (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8条の3第1項に規定する職員に該当しなくなったとき。

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、前項各号のいずれ

かの事由が生じた場合には、深夜勤務の制限の請求は、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 第12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15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「時間外勤務の制限の請求」という。)を行うものとする。この場合において、同条第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 時間外勤務の制限の請求があった場合においては、任命権者は、条例第8条の3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、時間外勤務の制限の請求が、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8条の3第2項又は第3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 第12条第3項の規定は、時間外勤務の制限の請求について準用する。

第15条の2 時間外勤務の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、次の各号の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とき。

(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とき。

(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とき。

(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とき。

(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それぞれ条例第 8 条の 3 第 2 項又は第 3 項に規定する職員に該当しなくなったとき。

2 時間外勤務制限開始日から起算して時間外勤務の制限の請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、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) 前項各号の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 8 条の 3 第 2 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、同条第 3 項の規定による請求にあつては 9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日が終了した場合

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 第 12 条第 3 項の規定は、前項の届出について準用する。

（介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限）

第 16 条 第 12 条及び第 12 条の 2、第 14 条及び第 14 条の 2 並びに第 15 条及び第 15 条の 2（第 12 条の 2 第 1 項第 3 号及び第 4 号、第 14 条の 2 第 1 項第 3 号及び第 4 号並びに第 15 条の 2 第 1 項第 3 号及び第 4 号並びに同条第 2 項各号を除く。）の規定は、条例第 15 条第 1 項に規定する要介護者（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、第 12 条の 2 第 1 項第 1 号、第 14 条の 2 第 1 項第 1 号及び第 15 条の 2 第 1 項第 1 号中「子」とあるのは「要介護者」と、第 12 条の 2 第 1 項第 2 号、第 14 条の 2 第 1 項第 2 号及び第 15 条の 2 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 15 条第 2 項中「、条例第 8 条の 3 第 2 項」とあるのは「、それぞれ条例第 8 条の 3 第 2 項に規定する支障の有無」と、同条第 3 項中「時間外勤務の制限の請求」とあるのは「条例第 8 条の 3 第 3 項の規定による請求」と、「条例第 8 条の 3 第 2 項又は第 3 項に」とあるのは「同項に」と、第 15 条の 2 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。

第 17 条 前 9 条に定めるもののほか、育児又は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の実施に関し必要な事項は、広域連合長が定める。

(代休日の指定)

第 18 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（特別の形態によって勤務する必要のある職員にあつては、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（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、代休日の指定の手續に関し必要な事項は、広域連合長が定める。

(年次休暇の日数)

第 19 条 条例第 12 条第 1 項第 1 号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数（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。

(1) 斉一型短時間勤務職員（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 週間ごとの勤務日の日数を 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及び定年前再任用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

第 19 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) 当該年度の中途において、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（以下この条において「基本日数」という。）。ただし、育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤

務職員等にあつては、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とする。

(2) 当該年度において地方公営企業等労働関係法適用職員等（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 地方公営企業等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つては、基本日数）。ただし、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、広域連合長が別に定める日数とする。

2 条例第 12 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つて引き続き当該年度に地方公営企業等労働関係法適用職員等となり引き続き再び職員となったものとする。

3 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（当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、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休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数（当該残日数が 20 日を超える場合にあつては、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休暇に相当する休暇又は年次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、広域連合長が別に定める日数

4 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休暇に相当する休暇の日数が明らかでないものの年次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。

第 19 条の 3 前 2 条の規定にかかわらず、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）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（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 1 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 19 条の 4 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 12 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、当該各号に定め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っ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、当該各号に定め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) 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（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) 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

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

(年次休暇の繰越し)

第20条 条例第12条第2項の規則で定める日数は、一の年度における年次休暇の20日（第19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応じ、当該各号に定める率を乗じて得た日数）とする。

2 前項の規定により繰り越された年次休暇がある職員から年次休暇の請求があった場合は、繰り越された年次休暇から先に請求されたものとして取り扱うものとする。

(年次休暇の単位)

第21条 年次休暇の単位は、1日とする。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 8時間

(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 4時間

イ 育児休業法第10条第1項第2号 5時間

ウ 育児休業法第10条第1項第3号又は第4号 8時間

(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。)

8時間

(療養休暇)

第22条 勤務時間条例第13条第2項に規定する規則で定める期間は、次に掲げる期間を超えない範囲内において必要と認める期間とする。

(1) 職員が公務による負傷又は疾病のため療養する場合 1年

(2) 職員が私事による負傷又は疾病のため療養する場合 90日(結核性疾患にあつては、1年)

(3) 前2号に掲げる療養休暇の期間後又は病気休職(法第28条第2項(第1号に係る部分に限る。)の規定による休職をいう。以下同じ。)の期間後において、同一の負傷又は疾病のため、職員を病気休職にしようとする場合であつて、茨城県後期高齢者医療広域連合職員の分限に関する手続及び効果に関する条例(令和2年条例第3号)第3条第1項に規定する医師の診断に期間を要するとき 10日

2 療養休暇の期間の末日の翌日から起算して6月を経過する日までの間に療養休暇を使用したときは、これらの療養休暇の期間を通算する。ただし、それぞれの療養休暇が明らかに異なる負傷又は疾病のために使用されたものであるときは、この限りでない。

3 前項本文の規定にかかわらず、人工透析、抗がん剤治療、放射線治療、不妊治療その他の長期間にわたる定期的な治療等を行うことが医学的に見て明らかに必要と認められる疾病の治療等のために使用した療養休暇の期間については、それぞれの療養休暇の期間を通算しない。

4 療養休暇の単位は、1日又は1時間とする。

(特別休暇)

第23条 条例第14条に規定する規則で定める場合及びその期間は、別表第2に掲げるとおりとする。

2 特別休暇の単位は、次項その他別に定める場合を除き1日又は1時間とする。

3 前項本文の規定にかかわらず、別表第2の14の項に掲げる場合の特別休暇の単位は、30分とする。

(介護休暇)

第24条 条例第15条第1項の規則で定める者は、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者に限る。)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。別表第2の23の項及び附表において同じ。）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 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 条例第15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願に記入して、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願に記入して、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31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。

第24条の2 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

2 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ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25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。

（休暇の計算）

第26条 1時間を単位として与えられた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) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 8時間

(2) 斉一型短時間勤務職員 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）

(3) 不斉一型短時間勤務職員 8時間

第26条の2 第19条及び第20条において、日数に1日未満の端数があるときは、当該端数は時間を単位として取り扱うものとする。

2 週休日又は休日若しくは代休日をはさんで年次休暇をとった場合は、週休日又は休日若しくは代休日は、年次休暇として取り扱わないものとする。

3 療養休暇又は特別休暇の日数、月数及び年数中には、週休日並びに休日及び代休日を含むものとする。

（年次休暇、療養休暇及び特別休暇の請求等）

第27条 職員が年次休暇、療養休暇、特別休暇（第30条に規定するものを除く。）を受けようとするときは、あらかじめ休暇簿（勤休管理システム（電子計算機を利用して休暇の請求、承認等を行うシステムをいう。以下同じ。）が整備されている組織に勤務する職員にあっては、勤休管理システム）により、任命権者に請求しなければならない。ただし、休暇を受ける事由が任命権者の命令等によるときは、書面又は勤休管理システムによらないことができる。

2 職員が、病気、災害その他やむを得ない事由により、前項の規定によることができなかつたときは、その勤務しなかつた日から週休日又は休日若しくは代休日を除き、遅くとも3日

以内にその理由を付して、任命権者に休暇の承認を求めなければならない。ただし、任命権者は、この期間中に承認を求めることができない正当な理由があったと認めるときは、その期限後において提出された承認の請求を受理することができる。

3 別表第2の12の項の申出は、あらかじめ休暇願に記入し、又は勤休管理システムにより任命権者に対して行わなければならない。

4 別表第2の13の項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。

(介護休暇及び介護時間の請求)

第28条 介護休暇又は介護時間の承認を受けようとする職員は、あらかじめ介護休暇願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広域連合長が定める場合には、広域連合長が定める期間）について一括して請求しなければならない。

(証明書等の提出)

第29条 職員が引き続き1日を超える療養休暇又は引き続き1週間を超える特別休暇（別表第2の29の項に掲げる場合の特別休暇に限る。）の承認を求めるに当たっては、第27条第1項ただし書の規定により休暇を受けるときのほか、医師の証明書その他勤務しない事由を明らかにする文書を提出しなければならない。

2 職員が引き続き1週間を超える特別休暇（別表第2の29の項に掲げる場合の特別休暇を除く。）、介護休暇の承認を求めるに当たっては、第27条第1項ただし書の規定により休暇を受けるときのほか、勤務しない事由を明らかにする文書を提出しなければならない。

(療養休暇及び特別休暇の承認)

第30条 条例第16条の規則で定める特別休暇は、別表第2の12の項及び13の項の休暇とする。

第30条の2 任命権者は、療養休暇又は特別休暇（前条に規定するものを除く。）の請求について、条例第13条に定める場合又は別表第2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、他の時季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 31 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 15 条第 1 項又は第 15 条の 2 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。

(夏季休暇)

第 32 条 条例第 17 条ただし書において規定する夏季休暇は、一つの年の 7 月から 9 月までの期間（当該期間が業務の繁忙期であることその他の業務の事情により当該期間内に当該休暇の全部又は一部を使用することが困難であると認められる職員にあっては、一つの年の 6 月から 10 月までの期間）内における、週休日、休日及び代休日を除いて 5 日を超えない範囲内の期間とする。

2 夏季休暇の単位は、1 日とする。

(夏季休暇の請求)

第 33 条 職員が夏季休暇を受けようとするときは、あらかじめ休暇簿（勤休管理システム（電子計算機を利用して休暇の請求、承認等を行うシステムをいう。以下同じ。）が整備されている組織に勤務する職員にあっては、勤休管理システム）により、任命権者の承認を受けなければならない。

(夏季休暇の承認)

第 34 条 任命権者は、夏季休暇の請求について、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場合と認められる場合は、この限りでない。

(休暇の承認の決定等)

第 35 条 第 27 条第 1 項、第 28 条第 1 項又は第 33 条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、休暇（年次休暇を除く。）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。

3 任命権者は、夏季休暇の請求について、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。

(休暇簿)

第36条 休暇簿について必要な事項は、広域連合長が別に定める。

(第3条、第4条、第6条及び第18条についての別段の定め)

第37条 任命権者は、業務又は勤務条件の特殊性により、第3条、第4条、第6条第1項及び第18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、広域連合長の承認を得て、週休日、勤務時間の割振り、週休日の振替等、休憩時間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。

(条例第16条の2第2項の規則で定める期間)

第38条 条例第16条の2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か月に達する日の翌日までの1年間とする。

(報告)

第39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。

(補則)

第40条 この規則に規定するもののほか、この規則の施行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19年1月24日から施行する。

附 則 (平成22年規則第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27年規則第1号)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成29年規則第2号)

(施行期日)

1 この規則は、公布の日から施行し、平成29年1月1日から適用する。

(経過措置)

2 平成29年1月1日から同年3月31日までの間は、第7条中「第6条の4第2号に規定する養子縁組里親」とあるのは、「第6条の4第1項に規定する里親であって養子縁組によっ

て養親となることを希望している者」とする。

附 則（平成 31 年規則第 2 号）

この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年規則第 4 号）

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 5 年規則第 4 号）

この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 5 年規則第 6 号）

この規則は、令和 6 年 1 月 1 日から施行する。

附 則（令和 7 年規則第 8 号）

この規則は、令和 7 年 1 月 1 日から施行する。

附 則（令和 8 年規則第 1 号）

この規則は、令和 8 年 4 月 1 日から施行する。

別表第1（第19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

別表第2（第23条、第27条、第29条、第30条、第30条の2関係）

事由	承認を与える期間
1 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）により入院し、又は交通を制限され、若しくは遮断された場合	必要と認める期間
2 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	同上
3 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
4 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等の際して、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
5 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。	同上
6 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。	同上
7 地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第51条第1項又は第2項の規定により、公務災害補償に関する決定についての不服申立人として出頭する場合	同上
8 法第46条の規定により、勤務条件に関する措置の要求者として出頭する場合	同上
9 法第49条の2第1項の規定により、不利益処分についての不服申立人として出頭する場合	同上
10 法第55条第11項の規定により、当局に対し不満を表明し、又は意見を申し出る場合	同上

11 本広域連合の事務又は事業の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止の場合	同上
12 出産する予定である職員が申し出た場合	出産の予定前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までの申し出た期間
13 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週間を経過した職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
14 職員が生後満1年に達しない子を育てる場合	その都度必要と認められる時間。ただし、1日2回まで30分を単位として合計2時間を超えない範囲内の時間（男子職員にあつては、その子の当該職員以外の親（当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である者若しくは同条第1号

	<p>に規定する養育里親である者 （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として委託することができない者に限る。）を含む。）が当該職員がこの項の休暇を使用しようとする日におけるこの項の休暇 （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場合は、2 時間から当該承認又は請求に係る時間を差し引いた時間を超えない範囲内の時間）</p>
15 生理のため勤務することが著しく困難である女子職員の生理日の場合	必要と認められる期間。ただし、2 日を超えることができない。
16 妊娠中の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影響があると認める場合	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
17 妊娠中又は出産後 1 年以内の職員が母子保健法（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 週までは 4 週間に 1 回、妊娠満 24 週から満 35 週までは 2 週間に 1 回、妊娠満 36 週から分べんまでは 1 週間に 1 回、産後 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、いずれの期間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
18 父母の祭日の場合	1日(遠隔の地に赴く必要がある場合は、実際に要した往復日数を加算することができる。)
19 忌引の場合	附表に定める期間内において必要と認められる期間
20 職員が結婚する場合	7日を超えない範囲内で必要と認められる期間。ただし、分割はできない。
20の2 職員がパートナーシップ(職員が当該職員と性別が同一である者と、婚姻関係と異なる程度の実質を備える社会生活を営む関係として、広域連合長が認める関係という。以下同じ。)を形成する場合	同上
20の3 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	一の年度において5日(当該通院等が体外受精その他の広域連合長が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日)の範囲内の期間
21 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。以下この項及び次項において同じ。)又は職員がパートナーシップを形成している者が出産する場合	職員の妻又は職員がパートナーシップを形成している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3週間を経過する日までの期間における2日の範囲内の期間
22 職員の妻又は職員がパートナーシップを形成している者が出産する場合であってその出産予定日の8週間(多胎	当該期間内における5日の範囲内の期間

<p>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 (妻又は職員がパートナーシップを形成している者の子を含む。) 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。</p>	
<p>23 職員が配偶者、パートナーシップを形成している者、養育する子 (配偶者又は職員がパートナーシップを形成している者の子を含む。以下この項において同じ。)、父母、配偶者若しくは職員がパートナーシップを形成している者の父母、孫、祖父母又は配偶者若しくは職員がパートナーシップを形成している者の祖父母の看護 (負傷し、又は疾病にかかったそれらの者の世話をを行うことをいう。以下この項において同じ。) 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>	<p>一の年度において 5 日 (その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が 2 人以上の場合にあつては、当該子 1 人につき 5 日) の範囲内の期間。ただし、一の年度において 5 日を超える期間で承認を与える場合においては、当該子以外の者の看護を事由とする承認は、5 日を超えることができない。</p>
<p>24 要介護者の介護その他の広域連合長が定める世話をを行う職員が、当該世話を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</p>	<p>一の年度において 5 日 (要介護者が 2 人以上の場合にあつては、10 日) の範囲内の期間</p>
<p>25 国民スポーツ大会若しくはこれに準ずる国若しくは地方公共団体若しくは公共的団体の主催するスポーツ大会等に役員若しくは演技者として参加する場合又は職域代表として体育大会に参加する場合で任命権者が特に必要と認めるとき。</p>	<p>必要と認められる期間</p>
<p>26 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とき。</p>	<p>一の年度の 7 月から 9 月までの期間 (特別な事情があると認めるときは、広域連合長が別に定める期間) 内において広域連合長が承認した期間</p>

<p>27 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢^{しょう}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>必要と認められる期間</p>
<p>28 職員が人間ドックを利用する場合</p>	<p>一の年度において1日</p>
<p>29 心身の故障のため、引き続き6月以上の療養休暇中又は病気休職中であった職員が、健康を回復し職場に復帰又は復職することとなった場合</p>	<p>職場に復帰又は復職することとなった日から1月において1日を通じて4時間を超えない範囲で必要と認められる時間</p>
<p>30 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。</p> <p>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</p> <p>イ 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広域連合長が定めるものにおける活動</p> <p>ウ 児童養護施設における活動</p> <p>エ アからウまで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又は保護者のない児童、虐待されている児童その他環境</p>	<p>一の年度において5日の範囲内の期間</p>

上養護を要する児童の自立を支援する活動	
31 前各項のほかにあらかじめ広域連合長の承認を得て任命権者が定める場合	当該事項について広域連合長が承認した期間

附表

忌引日数表

死亡した者		日数
配偶者		10 日
血族	一親等の直系尊属（父母）	7 日
	一親等の直系卑属（子）	5 日
	二親等の直系尊属（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）
	二親等の直系卑属（孫）	1 日
	二親等の傍系者（兄弟姉妹）	3 日
	三親等の傍系尊属（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）
	姻族	一親等の直系尊属（父母の配偶者又は配偶者の父母）
	一親等の直系卑属（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、5 日）
	二親等の直系尊属（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っては、3 日）
	二親等の傍系者（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っては、3 日）
	三親等の傍系尊属（おじ又はおばの配偶者若しくは配偶者のおじ又はおば）	1 日

備考

- 1 葬祭のため遠隔の地に赴く必要のある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる。
- 2 忌引日数は、引き続く日数とする。