

職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

平成11年7月1日

規則第8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、この規則に定めるところによる。

(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、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成11年条例第7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、勤務日（条例第5条に規定する勤務日をいう。次項及び次条において同じ。）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。以下この条において同じ。）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。以下この条及び第11条第3項第1号において同じ。）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3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り

振られた日をいう。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。

- 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。

(週休日及び勤務時間の割振り等の明示)

第4条 任命権者は、条例第3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、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、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内容を通知するものとする。

第4条の2 任命権者は、職員に時間外勤務(条例第6条の2第1項の規定に基づく勤務をいう。以下同じ。)を命ずる場合には、必要最小限の勤務を命ずるものとし、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、短時間勤務職員(条例第2条第2項から第4項までに規定する職員をいう。)に時間外勤務を命ずる場合には、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。

(時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限)

第4条の3 任命権者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、1箇月(月の初日から末日までをいう。以下この条において同じ。)について45時間及び1年(4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下この条において同じ。)について360時間(次項において「限度時間」という。)を超えて勤務をさせてはならない。

- 2 前項の規定にかかわらず、任命権者は、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又は緊急に限度時間を超えて職員に時間外勤務を命ずる必要がある場合には、次に掲げる時間及び月数の範囲内で、時間外勤務を命ずることができる。

- (1) 1箇月において100時間未満

- (2) 1年において720時間

- (3) 1箇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箇月当たりの平均時間について80時間

- (4) 1年のうち1箇月において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

- 3 任命権者は、大規模災害への対応その他公務の運営上真にやむを得ない事由によって臨時の必要がある場合には、前2項に規定する時間又は月数を超えて職員に時間外

勤務を命ずることができる。

- 4 任命権者は、前項の規定に基づき職員に時間外勤務を命じた場合には、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、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。
- 5 条例第6条の2第1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であって、当該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時間勤務職員等をいう。以下同じ。）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。

（時間外勤務代休時間の指定）

第4条の4 条例第7条の2第1項の規則で定める期間は、職員の給与に関する条例（平成11年彩の国さいたま人づくり広域連合条例第5号。以下「給与条例」という。）においてその例によることとされている職員の給与に関する条例（昭和27年埼玉県条例第19号。以下「県条例」という。）第14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7条の2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（職員の休日（条例第8条第1項に規定する職員の休日をいう。以下同じ。）及び代休日（条例第9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給与条例においてその例によることとされている県条例第14条第4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) 給与条例においてその例によることとされている県条例第14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。）又は第3項に規定する1週間の正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数
- (2) 職員の育児休業等に関する条例（平成11年彩の国さいたま人づくり広域連合条例第5号）においてその例によることとされている職員の育児休業等に関する条例（平成4年埼玉県条例第6号）第15条（同条例第24条において準用する場合を含む。）又は第26条の規定により読み替えられた給与条例第14条第1項ただし書又は第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) 給与条例においてその例によることとされている県条例第14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7条の2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7条の2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、任命権者が別に定める。

（職員の休日の代休日の指定）

第5条 条例第9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職員の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、当該職員の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7条の2第1項の規定により時間外代休時間が指定された勤務日等及び職員の休日を除く。）について行われなければならない。

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 任命権者は、代休日を指定することが公務の運営に支障があると認める場合には、代休日を指定しないことができる。

4 代休日の指定の手續きに関し必要な事項は、任命権者が定める。

（育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限）

第6条 条例第7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) 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が一月について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。

2 任命権者は、条例第7条第1項（同条第3項において準用する場合を含む。）の規定による請求があった場合においては、公務の正常な運営の妨げの有無について、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。

3 任命権者は、条例第7条第1項（同条第3項において準用する場合を含む。）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。

（育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限）

第7条 任命権者は、条例第7条第2項（同条第3項において準用する場合を含む。）又は第4項（同条第5項において準用する場合を含む。）の規定による請求があった場合においては、同条第2項又は第4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、職員に対し通知しなければならない。

2 任命権者は、条例第7条第2項（同条第3項において準用する場合を含む。）又は第4項（同条第5項において準用する場合を含む。）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。

（育児短時間勤務職員等についての適用除外等）

第8条 第2条の規定は、育児短時間勤務職員等には適用しない。

（年次休暇の日数）

第9条 条例第11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。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、再任用短時間勤務職員（条例第2条3項に規定する再任用短時間勤務職員をいう。以下同じ。）及び任期付短時間勤務職員（条例第2条第4項に規定する任期付短時間勤務職員をいう。以下同じ。）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、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

第9条の2 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9条の3 条例第11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) 当該年の中途において新たに職員となる職員（次号に掲げる職員を除く。）その者の当該年における在籍月数に応じて、別表第1の日数欄に掲げる日数（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にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、任命権者が定める日数）（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11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の年次休暇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（この号に掲げる職員が地方公務員法第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（以下「再任用職員」という。）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11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) 地方住宅供給公社法（昭和40年法律第124号）に規定する地方住宅供給公社
- (2) 地方道路公社法（昭和45年法律第82号）に規定する地方道路公社
- (3) 公有地の拡大の推進に関する法律（昭和47年法律第66号）に規定する土地開発公社
- (4) 沖縄振興開発金融公庫

(5) 前4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11条第1項第3号の規則で定める職員は、次に掲げるものとする。

- (1) 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
- (2) 当該年の前年において学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年埼玉県条例第28号）の適用を受ける職員であった者であって引き続き当該年に新たに職員となったもの
- (3) 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）第10条第2号に規定する退職派遣者であった者であって引き続き当該年に新たに職員となったもの

4 条例第11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（その日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数。ただし、前項第2号に規定する職員に係るものを除く。）とする。

(1) 次号に掲げる職員以外の職員 次のア及びイに掲げる場合に応じ、当該ア及びイに定める日数

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) 再任用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、任命権者が定める日数

5 条例第11条第1項ただし書の規則で定めるものは、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6条第1項第1号の規定により1年を超えない任期を定めて採用される常勤職員とし、規則で定める年次休暇の日数は、別表第2のとおりとする。

第9条の4 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、その者の勤務時間等を考慮し、任命権者が別に定めるものとする。

（年次休暇の繰越し）

第10条 条例第11条第2項の規則で定める日数は、一の年における年次休暇の20日（第9条各号に掲げる職員にあっては、当該年に付与された年次休暇の日数）を超えない範囲内の残日数とする。

(年次休暇の単位)

第11条 週休日、条例第7条の2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「時間外勤務代休時間全指定日という。）、職員の休日又は代休日をはさんで年次休暇を受けた場合は、当該週休日、時間外勤務代休時間全指定日、職員の休日及び代休日は年次休暇として取り扱わない。

2 年次休暇の単位は、1日又は半日（育児短時間勤務職員等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、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。

3 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合は、当該各号に定める時間数又は日数を単位とする。

(1) 不斉一型短時間勤務職員が、1回の勤務に割り振られた勤務時間（4時間の勤務時間の割振り変更が行われた場合にあっては、当該4時間の勤務時間の割振り変更が行われた後の勤務時間。以下この号において同じ。）に1時間未満の端数がある場合において、当該勤務時間のすべてを勤務しないとき（当該勤務時間が1日を単位として年次休暇が与えられる時間である場合を除く。） 当該勤務時間の時間数（1時間未満の端数を含む。）

(2) 年次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 当該残日数（1時間未満の端数を含む。）

4 半日を単位とする年次休暇は、次のいずれかの時に使用できるものとする。

(1) 1回の勤務に割り振られた勤務時間が4時間とされている場合において、当該勤務時間の全てを勤務しないとき。

(2) 1回の勤務に割り振られた勤務時間が7時間45分とされている場合において、休憩時間をはさんだ前後の勤務時間の差が45分以内であって当該勤務時間の前後のいずれか一方の勤務時間の全てを勤務しないとき。

5 1時間及び第3項第1号で規定する時間数を単位として使用した年次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 次のアからウまでに掲げる勤務の形態の区分に応じ、当該アからウまでに定める時間数

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
(病気休暇)

第12条 条例第12条の規則で定める日は、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、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（以下この条において「除外日」という。）とする。

2 条例第12条本文並びに次項第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（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定める場合にあつては、その日数を考慮して任命権者が定める期間）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委員会と協議して定める時間（以下この項において「部分休業等」という。）がある場合にあつては、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（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12条ただし書の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附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12条本文並びに第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、代休日を含むものとする。

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）

第13条 条例第13条の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。

- (1) 職員の出産の場合 出産予定日6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から産後8週間を経過するまでの期間。ただし、職員から請求があつた場合において、任命権者が特に必要と認めるときは、出産予定日前の期間及び産後の期間を併せて2週間の範囲内の期間を加算した期間

- (2) 妊娠中又は出産後1年以内の職員が妊娠又は出産に関し母子保健法（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週から出産までは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った場合には、いずれの期間についても、その指示された回数）とし、1回につき1日の範囲内でその都度必要と認められる時間
- (3) 妊娠中の職員がその母体の健康維持に重大な支障を与えると認められる程度に混雑する交通機関を利用して通勤する場合 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それぞれ必要と認められる時間
- (4) 妊娠中の職員が妊娠に起因するつわり等の障害のため勤務することが著しく困難な場合 14日（斉一型短時間勤務職員にあっては14日にその者の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とし、不斉一型短時間勤務職員にあっては、14日にその者の1週間当たりの勤務日の日数を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）の範囲内において必要と認められる期間
- (5) 職員が子の育児のために必要と認められる場合 次のア及びイに掲げる職員の区分に応じ、当該ア及びイに定める期間
- ア 次に掲げる職員以外の職員が生後1年6月に達しない子を育てる場合（生後2年に達しない子を育てるため職員から請求があった場合において、任命権者が特に必要と認めるときは、生後2年に達する日を限度とする期間において子を育てる場合） 1日2回とし、1日を通じて90分を超えない範囲内の時間
- イ 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が生後1年に達しない子を育てる場合 1日2回とし、1日を通じて60分を超えない範囲内の時間（1日の勤務時間が4時間以下の勤務日にあっては、1日1回とし、30分を超えない範囲内の時間）
- (6) 義務教育終了前の子（配偶者の子を含む。以下この号及び第15条第7項において同じ。）を養育する職員が、次に掲げる場合において、勤務しないことが相当であると認められるとき 一の年において7日の範囲内の期間（その養育する義務教育終了前の子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- ア その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその者の世話をを行うことをいう。次号において同じ。）を行う場合
- イ その子に後遺障害の機能回復訓練を受けさせる際の介助を行う場合
- ウ その子に健康診査、健康診断若しくは予防接種を受けさせる際の付き添いを行

う場合

エ その子が在籍する学校等が実施する行事に出席する場合

オ 地震、水害、火災その他その子の安全を確保する緊急の必要により、その子が在籍する学校等から保護者へその子の引渡しが要請されている場合

(6)の2 職員が次に掲げる者の看護をするため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において3日の範囲の期間

ア 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。以下この号において同じ。）

イ 父母

ウ 子（義務教育終了前までの子を除く。）

エ 配偶者の父母

オ 祖父母、孫及び兄弟姉妹

カ 次に掲げる者であって職員と同居しているもの

（一）父母の配偶者

（二）配偶者の父母の配偶者

（三）子の配偶者

（四）配偶者の子（義務教育終了前の子にあつては、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者の子に限る。）

(6)の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（以下この号において「要介護者」という。）の介護その他の任命権者が定める世話を行う職員が、当該世話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 一の年において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

(7) 生理のため勤務が著しく困難な場合 3日の範囲内においてその都度必要とする期間

(8) 職員の親族（別表第3の親族欄に掲げる親族に限る。以下この号において同じ。）が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の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 親族の区分に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀等のため遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する実日数を加えた日数）の範囲内の期間

(9) 職員が配偶者、父母及び子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 それぞれ1日（遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する実日数を加えた日数）

(10) 職員が夏季において、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 一の年の6月から9月までの期間内に

おける、原則として連続する5日（斉一型短時間勤務職員にあっては5日にその者の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とし、不斉一型短時間勤務職員にあっては5日にその者の1週間当たりの勤務日の日数を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）の範囲内の期間

- (11) 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）による交通の制限若しくは遮断又は健康診断の場合 その都度必要と認められる期間
- (12) 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 その都度必要と認められる期間
- (13) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、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 その都度必要と認められる期間
- (14) 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これに準ずる場合で職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 7日の範囲内においてその都度必要と認められる期間
 - ア 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
 - イ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。
- (15) 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の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 任命権者が定める期間内における連続する7日の範囲内の期間
- (15)の2 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 一の年において5日（当該通院等が体外受精その他の任命権者が定める不妊治療に係るものである場合にあつては、10日）の範囲内の期間
- (16) 職員が妻（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。次号において同じ。）妻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場合 任命権者が定める期間内における3日の範囲内においてその都度必要と認められる期間
- (17) 職員の妻が出産する場合であつてその出産予定日の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後8週間を経過する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

と認められるとき 当該期間内における5日の範囲内においてその都度必要と認められる期間

(18) 職員が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骨髄液を提供する場合で、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 その都度必要と認められる期間

(19) 職員が日本赤十字社が行う血液事業に協力する場合で、献血をするため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき その都度必要と認められる時間

(20) 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 一の年において5日（任命権者が定めるときは、10日）（斉一型短時間勤務職員にあつては5日（任命権者が定めるときは、10日）にその者の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とし、不斉一型短時間勤務職員にあつては5日（任命権者が定めるときは、10日）にその者の1週間当たりの勤務日の日数を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）の範囲内の期間

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

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つて任命権者が定めるものにおける活動

ウ 生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）第7条第2項第2号に掲げる事業に関連する活動

エ 資源の循環及び生活困窮者への支援を目的とする次の活動

(1) 個人又は法人その他の団体から提供可能な食料その他物資を集める活動

(2) (1)の規定により集めた食料その他物資を生活困窮者や社会福祉施設等に配布する活動を行う団体が行う当該活動

(3) 生活困窮家庭等の子供に食事を提供する活動を行う団体（任命権者が定める団体に限る。）が提供を受けた食料を活用して子供に食事を提供する活動

オ アからエ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

2 1日を単位とする第1項第6号から第6号の3まで、第15号の2、第16号及び第17号の休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務しないときに

使用するものとする。

3 1時間を単位として使用した第1項第6号、第6号の3、第15号の2、第16号及び第17号の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) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 7時間45分

(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（7時間45分を超える場合にあっては、7時間45分とし、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 7時間45分
（組合休暇）

第14条 条例第14条第2項の規定により規則で定める機関は、議決機関（代議員制をとるものに限る。）、執行機関、監査機関、投票管理機関（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第53条第3項に規定する規約の作成又は変更、役員の選挙その他これらに準ずる重要な行為のための投票を管理するものに限る。）及び諮問機関（特定の事項について調査研究を行い、かつ、当該職員団体の諮問に応ずるためのものに限る。）とする。

2 週休日、時間外勤務代休時間全指定日、職員の休日又は代休日をはさんで組合休暇を受けた場合は、当該週休日、時間外勤務代休時間全指定日、職員の休日及び代休日は組合休暇として取り扱わない。

3 任命権者を異にして異動した職員の異動後における組合休暇の日数は、条例第14条第3項に規定する日数から異動前において受けた組合休暇の日数を差し引いた日数とする。

4 組合休暇の単位は、1日又は1時間とする。

5 1時間を単位とする組合休暇を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。

（介護休暇）

第15条 条例第15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、孫及び兄弟姉妹

(2) 次に掲げる者であって職員と同居しているもの

ア 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。

以下この号において同じ。）

イ 配偶者の父母の配偶者

ウ 子の配偶者

エ 配偶者の子

- 2 条例第15条第1項の規則で定める期間は、一週間以上の期間とする。
- 3 条例第15条第2項で定める期間は、任命権者が、職員の申出に基づき、3の期間を限度とする通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（次項及び第5項において「指定期間」という。）内において必要と認められる期間とする。
- 4 任命権者は、職員から指定期間の延長又は短縮の申出があった場合には、当該申出に基づき、延長又は短縮した指定期間を指定するものとする。この場合において、指定期間の延長は、3の期間のそれぞれにつき1回に限るものとする。
- 5 前2項の規定にかかわらず、任命権者は、第3項の申出に係る期間（以下この項において「申出の期間」という。）又は前項の指定期間の延長の申出があった合の延長に係る期間（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18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。
- 6 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。
- 7 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）の範囲内とする。

（病気休暇、特別休暇及び組合休暇の承認）

第16条 条例第16条の規則で定める特別休暇は、第13条第1項第1号本文に規定する場合の休暇とする。

第17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19条第1項において同じ。）の請求について、条例第12条に定める場合又は第13条第1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。

- 2 任命権者は、組合休暇の請求について、条例第14条に定める場合に該当すると認めるときは、これを承認することができる。

（介護休暇の承認）

第18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。

（介護時間の承認）

第18条の2 前条の規定は、介護時間の承認について準用する。この場合において、

同条中「介護休暇」とあるのは「介護時間」と、「第15条第1項」とあるのは「第15条の2第1項」と、同条ただし書中「日又は時間」とあるのは「時間」と読み替えるものとする。

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項に規定す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）を超えない範囲の時間とする。

（休暇の承認の決定等）

第19条 病気休暇、特別休暇、組合休暇、介護休暇及び介護時間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一週間を経過する日（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、組合休暇、介護休暇及び介護時間について、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。

（特別休暇及び介護休暇の期間の計算）

第20条 特別休暇（第13条第1項第4号、第10号及び第15号（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にあつては、第10号）に規定するものを除く。）及び介護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むものとする。

（非常勤の職員の勤務時間）

第21条 非常勤の職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。以下同じ。）の勤務時間は、常勤の職員の1週間当たりの勤務時間の範囲内において、任命権者の定めるところによる。

（非常勤の職員の休暇等）

第21条の2 非常勤の職員の休暇は、年次休暇、特別休暇及び組合休暇とする。

2 年次休暇は有給の休暇とし、特別休暇は有給又は無給の休暇とし、組合休暇は無給の休暇とする。

第21条の3 非常勤の職員の年次休暇は、一の年度（常勤の職員が退職後引き続き非常勤の職員として任用された場合には、暦年による1年）ごとの休暇とし、その日数は、1週間の勤務時間が29時間以上の非常勤の職員にあつては勤続年数に応じて、1週間の勤務時間が29時間未満の非常勤の職員にあつては勤続年数及び週所定勤務

日数（週以外の期間によって所定勤務日数が定められている非常勤の職員にあっては一の年度の所定勤務日数）に応じて、20日の範囲内で任命権者が定める日数とする。

2 有給の特別休暇は、次の各号に掲げる休暇とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

- (1) 非常勤の職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例（平成11年彩の国さいたま人づくり広域連合条例第14号）においてその例によることとされている議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例（昭和42年埼玉県条例第51号）の適用を受ける者）にあっては同条例第2条の2第1項に規定する通勤、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の適用を受ける者）にあっては同法第7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の休暇
その療養に必要な期間
- (2) 第13条第1項第1号に掲げる場合の休暇 出産予定日6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から産後8週間を経過するまでの期間。ただし、非常勤の職員から請求があった場合において、任命権者が特に必要と認めるときは、出産予定日前の期間及び産後の期間を併せて2週間の範囲内の期間を加算した期間
- (3) 第13条第1項第2号に掲げる場合の休暇 同号に定める範囲内で必要と認められる期間
- (4) 第13条第1項第3号に掲げる場合の休暇 同号に定める範囲内で必要と認められる期間
- (5) 第13条第1項第8号に掲げる場合の休暇 別表第3の日数欄に掲げる日数の範囲内の期間
- (6) 第13条第1項第10号に掲げる場合の休暇 1週間の勤務時間が29時間以上の非常勤の職員にあっては4日（ただし、当該期間における勤務日数が4日に満たない非常勤の職員にあってはその勤務する日数）の範囲内で、1週間の勤務時間が29時間未満の非常勤の職員にあっては週所定勤務日数（週以外の期間によって所定勤務日数が定められている非常勤の職員にあっては一の年度の所定勤務日数）に応じて3日の範囲内で任命権者が定める期間
- (7) 第13条第1項第12号に掲げる場合の休暇 その都度必要と認められる期間
- (8) 第13条第1項第13号に掲げる場合の休暇 その都度必要と認められる期間
- (9) 第13条第1項第14号に掲げる場合の休暇 7日の範囲内においてその都度必要と認められる期間
- (10) 第13条第1項第15号に掲げる場合の休暇 連続する7日の範囲内の期間
- (11) 第13条第1項第15号の2に掲げる場合の休暇 一の年度において5日（当該通院等が体外受精その他の任命権者が委員会と協議して定める不妊治療に係るも

のである場合にあつては、10日)の範囲内の期間

(12) 第13条第1項第16号に掲げる場合の休暇 任命権者が定める期間内における2日の範囲内においてその都度必要と認められる期間

(13) 第13条第1項第17号に掲げる場合の休暇 同号に定める期間内における5日の範囲内においてその都度必要と認められる期間

3 無給の特別休暇は、次の各号に掲げる休暇とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

(1) 公務上又は通勤による負傷若しくは疾病以外の負傷若しくは疾病の療養のための休暇 一の年度において連続して90日を超えない期間

(2) 妊娠中の非常勤の職員が母子保健法に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守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の休暇 必要と認められる期間

(3) 第13条第1項第4号に掲げる場合の休暇 1週間の勤務時間が29時間以上の非常勤の職員にあつては14日の範囲内の期間とし、1週間の勤務時間が29時間未満の非常勤の職員にあつては週所定勤務日数(週以外の期間によって所定勤務日数が定められている非常勤の職員にあつては一の年度の所定勤務日数)に応じて14日の範囲内で任命権者が定める期間

(4) 労働基準法第67条に規定する生後満1年に達しない子を育てる場合の育児時間 1日2回各々30分

(5) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。以下この号において同じ。)を養育する非常勤の職員が、当該子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇 一の年度において5日(小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間

(6) 要介護家族(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。)、父母、子、配偶者の父母及び第15条第1項各号に掲げる者であつて負傷、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者をいう。以下同じ。)の介護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の休暇 一の年度において5日(要介護家族が2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間

(7) 要介護家族の介護をするため、要介護家族ごとに、3回を超えず、かつ、通算して93日を超えない範囲内で指定する期間(以下「指定期間」という。)内において勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇 指定期間内において必要と認められる期間

(8) 要介護家族の介護をするため、要介護家族ごとに、連続する3年の期間(当該要介護家族に係る指定期間と重複する期間を除く。)内において1日の勤務時間の1

部につき勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇 当該連続する3年の期間内において1日につき2時間（当該非常勤の職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間が2時間を下回る場合にあっては、当該減じた残りの時間）を超えない範囲内で必要と認められる期間

(9) 生理のため勤務が著しく困難な場合の休暇 必要と認められる期間

(10) 第13条第1項第18号に掲げる場合の休暇 必要と認められる期間

4 組合休暇は、任命権者の承認を得て登録された職員団体の業務に従事する場合

（登録された職員団体の規約に定める機関で第14条第1項で定める機関の構成員として当該機関の業務に従事する場合に限る。）の休暇とし、一の年度について30日の範囲内とする。

5 第2項第5号の休暇は、6月から9月までの期間内における原則として連続する休暇とし、任用期間が継続して6月以上、かつ、6月1日から9月30日までの期間のいずれかの日に勤務する非常勤の職員に限り、取得することができる。

6 第2項第11号、第12号及び第13号並びに第3項第5号及び第6号の休暇は、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤の職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤の職員で一の年度の所定勤務日数が121日以上であるものであって、6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているものに限り、取得することができる。

7 第3項第7号の休暇は、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤の職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤の職員で一の年度の所定勤務日数が121日以上であるものであって、当該休暇の期間の初日から93日を経過する日（以下この項において「93日経過日」という。）を超えて引き続き在職することが見込まれる場合に取得することができる（93日経過日から6月を経過するまでの間に、任期が満了し、かつ、引き続き採用されないことが明らかである場合を除く。）。

8 第3項第8号の休暇は、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤の職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤の職員で一の年度の所定勤務日数が121日以上であるものであって、1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるものに限り、取得することができる。

11 第14条第2項から第5項までの規定は、第4項の休暇について準用する。この場合において、第14条第5項中「7時間45分」とあるのは、「勤務日ごとの勤務時間の時間数すべて」と読み替えるものとする。

12 第12条第2項、第3項第4号及び第5号、第4項、第5項並びに第6項ただし書の規定は、第3項第1号の休暇について準用する。ただし、第12条第3項第4号

及び第5号の規定は、次項に規定する場合にあっては、準用しない。

13 条件付採用期間中の非常勤職員が第3項第1号の休暇を使用する場合の同号の規定の適用については、同号中「一の年度において連続して90日を超えない期間」とあるのは、「その療養に必要な期間」とする。

14 非常勤の職員が定期的に通院加療を行うことが医学的に見て明らかに必要とされた場合で、任命権者が当該通院加療のため第3項第1号の休暇を使用することが必要と認められる場合の同号の規定の適用については、同号中「一の年度において連続して90日を超えない期間」とあるのは、「その療養に必要な期間」とする。

(特別の事情を有する場合の特例)

第21条の4 任命権者は、職務の特殊性等により、第21条から前条までの規定により難しい場合における非常勤の職員の勤務時間及び休暇について、別に定めることができる。

(補則)

第22条 この規則に定めるもののほか、この規則の実施に関する細部の事項については、任命権者が定める。

附 則

この規則は、平成11年7月1日から施行する。

附 則 (平成13年4月1日規則第1号)

この規則は、平成13年4月1日から施行する。

附 則 (平成14年4月1日規則第1号)

この規則は、平成14年4月1日から施行する。

附 則 (平成14年9月1日規則第3号)

この規則は、平成14年9月1日から施行する。

附 則 (平成15年4月1日規則第3号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成16年4月1日規則第3号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成17年4月1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18年4月1日規則第1号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平成20年4月15日規則第1号)

この規則は、公布の日から施行する。ただし、第9条の改正規定は、平成20年12月1日から施行する。

附 則 (平成21年3月31日規則第2号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年12月28日規則第7号）

この規則は、平成22年1月1日から施行する。

附 則（平成22年3月29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4月27日規則第3号）

この規則は、平成22年5月1日から施行する。

附 則（平成23年5月6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24年3月19日規則第1号）

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年3月30日規則第5号）

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成25年3月22日規則第4号）

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成27年3月27日規則第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2月9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31年3月27日規則第1号）

1 この規則は、平成31年4月1日から施行する。

2 この規則による改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第4条の3第2項（第3号に係る部分に限る。）の規定の適用については、平成31年8月31日までの間、同号中「5箇月の期間」とあるのは、「5箇月の期間（平成31年4月以降の期間に限る。）」と読み替えるものとする。

附 則（令和2年3月24日規則第1号）

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年12月28日規則第3号）

この規則は、令和4年1月1日から施行する。

附 則（令和4年3月31日規則第2号）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

別表第1（第9条の3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9条の3関係）

任 用 期 間	日 数	任 用 期 間	日 数
1月以内の場合	2日	7月以内の場合	12日
2 〃	3日	8 〃	13日
3 〃	5日	9 〃	15日
4 〃	7日	10 〃	17日
5 〃	8日	11 〃	18日
6 〃	10日	12 〃	20日

別表 第3 (第13条関係)

親 族	日 数	
配 偶 者	10 日	
	血 族	姻 族
一親等の直系尊属 (父母)	7 日	3 日
同 卑属 (子)	7 日	1 日
二親等の直系尊属 (祖父母)	3 日	1 日
同 卑属 (孫)	1 日	—
二親等の傍系者 (兄弟姉妹)	3 日	1 日
三親等の傍系尊属 (伯叔父母)	1 日	—

備 考

- 1 配偶者は、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。
- 2 死亡した者が、職員と生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
- 3 職員が代襲相続し、かつ、祭具等を承継する場合は、血族である父母に準ずる。
- 4 伯叔父母の配偶者は、当該伯叔父母に準ずる。