

勤務時間・休暇 制度概説

令和8年4月

新潟県人事委員会

凡 例

1 本書に使用した関係法令の略称は次のとおりである。

- 地公法 …………… 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）
- 労基法 …………… 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
- 労基則 …………… 労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）
- 祝日法 …………… 国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）
- 育児休業法 …………… 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）
- 育児休業条例 …………… 職員の育児休業等に関する条例（平成 4 年条例第 4 号）
- 育児休業規則 …………… 職員の育児休業等に関する規則（平成 4 年人委規則第 14-1 号）
- 育児休業運用 …………… 育児休業等の運用について（平成 4 年 3 月 30 日新人委第 752 号）
- 修学部分休業条例 …………… 職員の修学部分休業に関する条例（平成 17 年条例第 8 号）
- 給特法 …………… 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法
（昭和 46 年法律第 77 号）
- 給特条例 …………… 義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例
（昭和 46 年条例第 50 号）
- 教特法 …………… 教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号）
- 地公災法 …………… 地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）
- 一般職員勤務時間条例 …………… 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例
（平成 7 年条例第 4 号）
- 学校職員勤務時間条例 …………… 市町村立学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例
（平成 7 年条例第 5 号）
- 勤務時間規則 …………… 職員の勤務時間及び休暇等に関する規則
（平成 7 年人委規則第 8-55 号）
- 勤務時間等運用 …………… 職員の勤務時間、休暇等の運用について
（平成 7 年 3 月 31 日新人委第 829 号）
- 職専免条例 …………… 職務に専念する義務の特例に関する条例（昭和 26 年条例第 19 号）
- 職専免規則 …………… 職務に専念する義務の特例に関する規則
（昭和 44 年人委規則第 8-15 号）
- 控除規則 …………… 給料等を控除しない場合の取扱に関する規則
（昭和 30 年人委規則第 6-2 号）
- 休日勤務者の勤務免除規則 …… 休日勤務に替えて他の日の勤務を免除する場合における職務に専念
する義務の特例に関する規則（昭和 55 年人委規則第 8-27 号）
- 一般職員給与条例 …………… 一般職の職員の給与に関する条例（昭和 30 年条例第 59 号）
- 学校職員給与条例 …………… 市町村立学校職員の給与に関する条例（昭和 30 年条例第 61 号）
- 分限条例 …………… 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例
（昭和 26 年条例第 41 号）

- 服務の取扱い …………… 職員の服務の取扱いについて
(昭和 36 年 7 月 1 日人第 328 号)
- 自己啓発等休業条例 …………… 職員の自己啓発等休業に関する条例 (平成 23 年条例第 22 号)
- 自己啓発等休業規則 …………… 職員の自己啓発等休業に関する規則
(平成 23 年人委規則第 19-1 号)
- 配偶者同行休業条例 …………… 職員の配偶者同行休業に関する条例 (平成 26 年条例第 67 号)
- 配偶者同行休業規則 …………… 職員の配偶者同行休業に関する規則
(平成 29 年人委規則第 21-1 号)
- 高齢者部分休業条例 …………… 職員の高齢者部分休業に関する条例 (令和 4 年条例第 30 号)
- 退職手当条例 …………… 職員の退職手当に関する条例 (昭和 37 年条例第 49 号)

2 本書に使用した労働基準法関係の行政実例の略称は次のとおりである。

- 発 基 …………… 労働省労働基準局関係の労働事務次官通達
- 基 発 …………… 労働省労働基準局長名の通達
- 基 収 …………… 労働省労働基準局長が疑義に応じて発する通達

目 次

I 総 則

1 はじめに	1
2 労基法と地方公務員	1
(1) 労基法と条例、規則	1
(2) 労基法の適用について	1
(3) 船員について	4

II 勤務時間等

1 勤務時間と週休日	5
(1) 1週間の勤務時間	5
(2) 週休日及び勤務時間の割振り	5
(3) 標準的な勤務時間の割振り	7
(4) 異動者等の割振り	8
2 週休日の振替と半日勤務時間の割振り変更	9
(1) 週休日の振替	9
(2) 半日勤務時間の割振り変更	10
(3) 時間外勤務手当との関係	12
(4) 異動との関係	12
3 休憩時間	12
(1) 休憩時間の長さ	13
(2) 休憩時間の与え方	13
4 宿日直勤務	14
5 時間外勤務	15
(1) 時間外勤務の態様	15
(2) 法内超勤	16
(3) 法内超勤以外の時間外勤務	17
(4) 時間外勤務命令の上限	19
(5) 時間外勤務代休時間	20
6 休 日	21
(1) 休日となる日	21
(2) 休日勤務者の勤務免除	22
7 休日代休制度	24
(1) 代休日の指定	24
(2) 代休日の指定範囲	24
(3) 勤務を命じる休日の勤務時間帯	24
(4) 代休日の勤務時間帯	24
(5) 代休日の指定通知	24

(6) 代休日の指定と週休日の振替等	25
8 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	25
(1) 深夜勤務の制限	25
(2) 時間外勤務の制限	27
9 妊産婦の勤務制限	29
10 労基法別表第1の号別区分による勤務時間等の取扱い	29

III 休 暇

1 概説	31
(1) 休暇と職専免	31
(2) 休暇及び職専免の種類	31
(3) 休暇及び職専免の手続	37
(4) 休暇の期間計算	38
2 休暇の内容	39
(1) 年次有給休暇	39
(2) 公務疾病休暇	48
(3) 結核性疾病休暇	49
(4) 私傷病休暇	49
(5) 療後休暇	50
(6) 公民権の行使	51
(7) 証人等としての出頭	51
(8) 骨髄等ドナー休暇	52
(9) ボランティア休暇	53
(10) 結婚休暇	55
(11) 産前産後休暇	56
(12) 育児休暇	57
(13) 妻の出産	58
(14) 男性職員の育児参加	58
(15) 家族看護・子育て休暇	59
(16) 忌引休暇	60
(17) 父母、配偶者又は子の法要等	62
(18) 夏季休暇	63
(19) 災害による現住居の滅失等	63
(20) 災害又は交通機関の事故等による出勤困難	64
(21) 所轄庁の事務又は事業の停止	65
(22) 生理休暇	65
(23) 出生サポート休暇	66
(24) 妊産婦の健康診断	66
(25) 妊婦の通勤緩和	67

(26) 妊婦の妊娠障害	67
(27) リフレッシュ休暇	68
(28) 短期介護休暇	68
(29) 介護休暇	70
(30) 介護時間	70
(31) 組合休暇	71
3 職専免の内容	72
(1) 研修計画	72
(2) 厚生計画参加	73
(3) 兼職	73
(4) 分割面接授業参加	73
(5) 措置要求・審査請求	73
(6) 公務災害補償に関する審査請求	74
(7) 妊婦の休息又は補食	74
(8) 適法な交渉	74
(9) 消防団員活動従事	74
(10) その他	75

IV 休業

1 休業の種類	76
2 育児休業	76
(1) 概要	76
(2) 対象職員の範囲	76
(3) 承認事由及び回数	76
(4) 休業の期間	77
(5) 休業期間の延長	77
(6) 休業の効果	78
(7) 承認の失効	78
(8) 承認の取消し	78
(9) 請求手続	78
(10) 失効事由等の届出	79
3 部分休業	79
(1) 概要	79
(2) 対象職員の範囲	79
(3) 部分休業の承認	79
(4) 部分休業の効果	80
(5) 承認の失効及び取消し	80
(6) 請求手続	80
(7) 失効事由等の届出	80

4 育児短時間勤務	80
(1) 概要	80
(2) 対象職員の範囲	81
(3) 承認事由及び回数	81
(4) 請求手続	82
(5) 承認の失効及び取消し	82
(6) 失効事由等の届出	83
(7) 給与等の取扱い	83
5 修学部分休業	83
(1) 概要	83
(2) 対象職員の範囲	83
(3) 休業時間	83
(4) 教育施設の範囲	83
(5) 承認の取消し	84
6 高齢者部分休業	84
(1) 概要	84
(2) 対象職員の範囲	84
(3) 休業時間	84
(4) 退職手当の取扱い	84
(5) 承認の取消し又は休業時間の短縮	84
(6) 休業時間の延長	84
7 自己啓発等休業	85
(1) 概要	85
(2) 対象職員の範囲	85
(3) 休業期間	85
(4) 申請	85
(5) 休業期間の延長	85
(6) 承認の取消し	85
(7) 報告事項	85
(8) 職務復帰後における号給の調整	86
(9) 退職手当の取扱い	86
8 配偶者同行休業	86
(1) 概要	86
(2) 対象職員の範囲	86
(3) 休業期間	86
(4) 休業の対象となる配偶者が外国に滞在する事由	86
(5) 申請	86
(6) 休業期間の延長	87
(7) 承認の取消し	87

(8) 届出	87
(9) 職場復帰後における号給の調整	87
(10) 退職手当の取扱い	87
9 出生サポート休業	87
(1) 概要	87
(2) 対象職員の範囲	88
(3) 休業期間	88
(4) 請求手続	88
(5) 休業期間の延長	88
(6) 承認の失効及び取消し	88
(7) 失効事由等の届出	88
(8) 退職手当の取扱い	89

勤務時間、休暇関係例規集

(目次)

○一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	90
○職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	90
○職員の勤務時間、休暇等の運用について	90
○地方公務員の育児休業等に関する法律	126
○職員の育児休業等に関する条例	126
○職員の育児休業等に関する規則	126
○育児休業等の運用について	126

I 総 則

1 はじめに

この冊子は、主として一般職員勤務時間条例の適用を受ける県職員及び学校職員勤務時間条例の適用を受ける県費負担教職員の勤務時間、休暇、休業について記述するものである。

2 労基法と地方公務員

地方公務員に対しては、労基法の勤務時間、休暇等の規定がほぼ全面的に適用される。

労基法 112 条

労基法は勤務条件の最低基準を定めるものであるから、職員の勤務条件を定める場合及び制度を運用する場合において労基法の基準を下回ることはできない。

地公法 58 条 3 項

(1) 労基法と条例、規則

職員の勤務条件を定めた条例、規則には労基法の基準を上回る規定がある一方、労基法に規定されている基準について何も規定がない場合もある。

労基法と条例、規則との関係は、次のとおりである。

ア 条例、規則に労基法の基準を上回る規定がある場合は、条例、規則の規定が適用される。

イ 条例、規則に労基法に規定されている基準について何も規定がない場合は、労基法が直接適用される。

労基法が直接適用される例として代表的なものは、次に掲げるとおりである。

① 休憩時間の与え方（自由利用の原則）に関する規定（14 頁 II 3 (2)イ参照）

労基法 34 条 3 項

② 災害等の場合の時間外勤務、36 協定に基づく時間外勤務に関する規定（17 頁 II 5 (3)参照）

労基法 33 条 1 項、
36 条

ウ 条例、規則の運用に当たっては、労基法の基本的考え方を踏まえ、これに反しないように留意しなければならない。

(2) 労基法の適用について

ア 労基法別表第 1 の号別区分

労基法の適用に当たっては、その事業所が労基法別表第 1 第何号事業所であるかにより適用条項に差異がある。

労基法別表第 1

なお、人事委員会では、県の事業所の労基法の適用単位（労基法上 1 つの事業所とみなす単位）及び個々の事業所が労基法別表第 1 第何号該当事業所であるかを告示しており、その内容は次の表のとおりである。

(注) 以下この冊子において「別表第 1」とは、労基法別表第 1 のことをいい、「第〇号事業所」とは、労基法別表第 1 の号別区分による事業所の種類を指すものとする。

表 1 県の事業所の労基法別表第 1 の号別区分と労働基準監督機関

(令和 7 年 10 月 31 日新潟県人事委員会告示第 2 号)

任命権者	号別	業務	事業所名		労働基準監督機関	
知	7 号	畜産水産	環境局	佐渡トキ保護センター	労基署	
			農林水産部	妙法育成牧場		
	12 号	教育研究	防災局	消防学校（自治研修所を含む。） 放射線監視センター		人事委員会 〔単純労務職員 に関しては 労基署〕
			福祉保健部	保健環境科学研究所		
			産業労働部	工業技術総合研究所 同各技術支援センター 醸造試験場 各テクノスクール		
			観光文化スポーツ部	近代美術館 同万代島美術館 歴史博物館		
	13 号	保健衛生	福祉保健部	生活衛生課動物愛護センター 精神保健福祉センター はまぐみ小児療育センター 新潟学園		労基署
			地域振興局	各健康福祉環境部 各健康福祉部		
	事	別表第 1 の各号に該当しない官公署	知事部局本庁（交通事故相談所、鳥獣被害対策支援センター及び労働相談所を含む。）			人事委員会 〔単純労務職員 に関しては 労基署〕
			知事政策局	国際課パスポートセンター 東京事務所		
総務部			消費生活センター			
福祉保健部			中央福祉相談センター（中央児童相談所、女性相談支援センター及びあかしや寮を含む。） 各食肉衛生検査センター			
産業労働部			計量検定所 大阪事務所			

(次頁へ続く)

任命権者	号別	業務	事業所名	労働基準監督機関
知事	別表第1の各号に該当しない官公署	農林水産部	病虫害防除所 各家畜保健衛生所 中央家畜保健衛生所 佐渡支所	人事委員会 〔単純労務職員 に関しては 労基署〕
		土木部	流域下水道事務所	
知事	別表第1の各号に該当しない官公署	地域振興局	各地域振興局（他に定めるものを除く。） 各児童・障害者相談センター 各地域整備部維持管理事務所 新発田地域振興局県税部村上収税課 新潟地域振興局県税部（新津収税課、三条収税課及び佐渡収税課を除く。） 同 県税部三条収税課 同 県税部佐渡収税課 同 地域整備部 同 巻農業振興部 同 津川地区振興事務所 同 新潟港湾事務所 同 新潟港湾事務所東港分所 長岡地域振興局県税部柏崎収税課 南魚沼地域振興局県税部十日町収税課 上越地域振興局県税部糸魚川収税課 同 農林振興部上越東農林事務所 同 妙高砂防事務所 同 直江津港湾事務所 佐渡地域振興局農林水産振興部（農政庁舎） 同 農林水産振興部（農地庁舎） 同 農林水産振興部（水産庁舎） 同 地域整備部（港湾空港庁舎）	人事委員会 〔単純労務職員 に関しては 労基署〕
			1号	
教育委員会	12号	教育研究	教育センター 図書館 生涯学習推進センター 文書館 柏崎高等学校附属中学校 各県立高等学校 各県立中等教育学校 新潟よつば学園（給食場及び寄宿舎を除く。） 長岡聾学校（給食場及び寄宿舎を除く。） 各県立特別支援学校（給食場及び寄宿舎を除く。）	人事委員会 〔単純労務職員 に関しては 労基署〕
	13号	保健衛生	新潟よつば学園寄宿舎 長岡聾学校寄宿舎 各県立特別支援学校寄宿舎	労基署
知事	別表第1の各号に該当しない官公署		教育庁本庁 各教育事務所	人事委員会 〔単純労務職員 に関しては 労基署〕

(次頁へ続く)

任命権者	号別	業務	事業所名	労働基準監督機関
警察本部長	12号	教育研究	警察学校	人事委員会 (単純労務職員) に関しては (労基署)
	別表第1の各号に該当しない官公署		警察本部(各隊及び運転免許センターを除く。) 同各隊 同運転免許センター 各警察署	
議長等	別表第1の各号に該当しない官公署		議会事務局 選挙管理委員会事務局 人事委員会事務局 監査委員事務局 労働委員会事務局 各海区漁業調整委員会事務局	

(注1) 表中「各」を冠してあるものは、個々の事務所ごとに1つの事業所として取り扱う。

(注2) 支所、分所等の下部組織で表に掲げられているものはそれぞれ独立の適用単位とされるが、掲げられていないもの(分校等)は上部組織と一体のものとして取り扱う。

(注3) この表に掲げられている事業所を個々の職員の業務により更に分割して取り扱うことはしない。(ただし、法律が警察官など特定の者に別の基準を定めている場合は除く。)

イ 労働基準監督機関

労基法を適用する場合における労働基準監督機関の職権は、第12号(教育研究)及び別表第1の各号に該当しない官公署の一般職の職員については人事委員会(県費負担教職員については各市町村長)が、それ以外の事業所の一般職の職員については労働基準監督署等(この冊子において「労基署」という。)が行使する。

したがって、労基法の規定に基づく許可申請、届出等は、事業所の号別区分に応じて、人事委員会又は労基署に対して行うことになる。

なお、企業職員、単純な労務に雇用される職員及び特別職の職員については、事業所の号別区分に関係なく労基署が労働基準監督機関の職権を行使する。

(3) 船員について

船員については、労基法は総則及び罰則部分しか適用されず、勤務時間、休暇等についての最低基準は船員法に定められている。

しかし、一定の船舶の場合、船員法の勤務時間、休暇に関する規定が適用されず、当該船舶に乗り組む船員については、勤務時間及び休暇の法定基準がないことになる。

県職員である船員の勤務時間、休暇については、他の一般職の職員と不均衡を生じないように、航海が長期にわたる一部船舶を除き、条例及び規則上特別扱いをせず、同一の基準を適用している。

地公法 58条 5項
労基法 97条
地方公営企業法 39条

地方公営企業等の労働関係に関する法律
附則 5項

船員法 1条
労基法 116条
船員法 6条
船員法 71、79条
船員法 60～69条、
74～78条
勤務時間等運用 2-2

Ⅱ 勤務時間等

1 勤務時間と週休日

(1) 1週間の勤務時間

ア 原則

原則として、職員の勤務時間は4週間を超えない期間につき、1週間当たり38時間45分（育児短時間勤務職員等は短時間勤務の内容に従って任命権者が定める時間、定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用短時間勤務職員を含む。以下同じ。）は15時間30分から31時間まで、任期付短時間勤務職員は31時間までの範囲で任命権者が定める時間）である。

イ 特例

任命権者又は市町村教育委員会（以下「任命権者等」という。）は、職務の特殊性又はその事業所の特殊の必要により4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。

（注1）この特例承認は、4週間以内の期間では1週間当たりの勤務時間を38時間45分とすることができない場合に必要なものである。

（注2）労基法では、4週間以内の期間で1週間当たりの勤務時間が40時間を超えてはならないと規定されており、40時間を超える特例承認を申請することができるのは、1週間の勤務時間について特例措置の適用がある事業所に限られる。（16頁5(2)イ(ア)（注1）参照）

(2) 週休日及び勤務時間の割振り

週休日とは、勤務時間が割り振られていない日をいい、勤務時間の割振りとは、職員が具体的に勤務日の、どの時間帯に勤務すべきかを定めることをいう。

条例、規則等に定める週休日及び勤務時間の割振りの基準は次のとおりである。

ア 原則

週休日は、日曜日及び土曜日である。（これらの日に加えて、育児短時間勤務職員等については、短時間勤務等の内容に従い月曜日から金曜日までの5日間に週休日を設けることができ、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。）については、月曜日から金曜日までの5日間に週休日を設けることができる。）

勤務時間は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分割り振るものとする。（育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、定年前再任用短時間勤務職員等については1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振る。）

勤務時間帯については任命権者等に委ねられている。（7頁表2参照）

一般職員勤務時間条例
3条

学校職員勤務時間条例
2条

労基法32条、32条の2
勤務時間等運用1-1
労規則25条の2

一般職員勤務時間条例
4条
学校職員勤務時間条例
3条

イ 特例

任命権者等は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員についてアの原則によりがたい場合は、週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることができる。

(ア) 4週8休型

4週間ごとの期間につき8日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で短時間勤務等の内容に従った日数、定年前再任用短時間勤務職員等にあつては、8日以上）の週休日を設け、かつ、次の基準をすべて満たす場合、週休日及び勤務時間の割振りについては任命権者等に委ねられている。

① 勤務日が引き続き12日を超えないこと

② 1回の勤務が16時間を超えないこと

（注1）「4週間ごとの期間」とは、任命権者等が起算日と定めた日から4週間ごとの期間をいい、どの4週間についてもということではないが、この4週間ごとの期間中には必ず8日以上 of 週休日を設けなければならない。

（注2）勤務日は、4週間ごとの期間に関係なく、常に引き続いて12日を超えてはならない。（イ）において同じ。）

(イ) 特殊勤務型

職務の特殊性又はその事業所の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により4週間ごとの期間につき8日（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、8日以上）の週休日を設けることが困難な職員については、任命権者等は、次の基準をすべて満たす内容で人事委員会と協議して、週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることができる。

① 週休日が4週間ごとの期間につき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回の勤務が16時間を超えないこと

（注1）「4週間ごとの期間」とは、任命権者等が起算日と定めた日から4週間ごとの期間をいい、どの4週間についてもということではないが、この4週間ごとの期間中には必ず4日以上 of 週休日を設けなければならない。これは労基法にも規定されている基準である。

（注2）4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上 of 割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上 of 割合で短時間勤務等の内容に従った週休日）を設けることが困難である職員として海洋高等学校漁業実習船海洋丸に乗り組む職員が指定されているが、この職員についても、52週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上 of 割合で週休日を設けなければならない。

一般職員勤務時間条例

5条1項

学校職員勤務時間条例

4条1項

一般職員勤務時間条例

5条2項

学校職員勤務時間条例

4条2項

勤務時間規則2条1項

一般職員勤務時間条例

5条2項ただし書

学校職員勤務時間条例

4条2項ただし書

勤務時間規則2条2項

労基法35条

勤務時間等運用2-2

(3) 標準的な勤務時間の割振り

実際に任命権者等が定めた勤務時間の割振りの標準的なものは、次の表のとおりである。

表 2 勤務時間の標準的な割振り

任命権者	対象職員	勤務時間の割振り	根拠規定
知事	一般職員勤務時間条例第4条適用職員	勤務日 月曜日～金曜日 勤務時間 8：30～12：00 13：00～17：15 休憩時間 12：00～13：00	新潟県職員服務規程（昭和35年新潟県訓令第6号）第5条
教育委員会	本庁及び教育機関（学校を除く。）の一般職員勤務時間条例第4条適用職員	勤務日 月曜日～金曜日 勤務時間 8：30～12：00 13：00～17：15 休憩時間 12：00～13：00	新潟県教育委員会職員服務規程（昭和36年新潟県教育長訓令第1号）第5条
	県立学校の事務職員	勤務日 月曜日～金曜日 勤務時間 8：30～12：15 13：00～17：00 休憩時間 12：15～13：00 ※ 上記を標準として校長が学校の服務規程において具体的に定める。	新潟県立学校に勤務する職員の週休日及び勤務時間の割振り等に関する規程（平成4年新潟県教育長訓令第11号）第10条
教育委員会	県立学校の教育職員	勤務日 月曜日～金曜日 昼間に授業を行う学校 勤務時間 8：30～12：45 13：30～17：00 休憩時間 12：45～13：30 夜間に授業を行う学校 勤務時間 13：15～16：45 17：30～21：45 休憩時間 16：45～17：30 ※ 上記を標準として校長が学校の服務規程において具体的に定める。 寄宿舎指導員については、教育長の承認を得て、別の定めをすることができる。	新潟県立学校に勤務する職員の週休日及び勤務時間の割振り等に関する規程（平成4年新潟県教育長訓令第11号）第5条第1号 同第5条第2号 同第7条
		市町村立学校の教職員	勤務日 月曜日～金曜日 勤務時間 1日7時間45分 7：30～18：30の間 割振単位期間につき1週間当たり38時間45分 ※ 上記は県教育委員会の示した基準の内容であり、これをもとに市町村教育委員会等が具体的に定める。

（次頁に続く）

任命権者	対象職員	勤務時間の割振り	根拠規定
警察本部 長	本庁勤務 (通常勤務制)の職員	勤務日 月曜日～金曜日 勤務時間 8:30～12:00 13:00～17:15 休憩時間 12:00～13:00	警察職員の勤務制度に関する訓令(平成4年本部訓令第15号)第2条～第6条
	毎日勤務制の職員	勤務日 原則月曜日～金曜日であるが必要に応じて土曜日、日曜日も勤務日とする。 勤務時間 1日7時間45分 5:00～翌2:00の間	
	交替勤務制の職員	勤務日 12週間につき、24日の週休日を設ける。 勤務時間 毎4週間につき、勤務時間が155時間となるよう、当番勤務(8:30～翌8:30の間若しくは9:00～翌9:00の間に15時間30分割り振る。)又は日勤勤務(5:00～翌2:00の間に7時間45分割り振る。)を割り振る。	

(4) 異動者等の割振り

割振り基準を異にする異動等

割振り基準を異にして異動した職員、新規採用者等の勤務時間の割振りの取扱いについては、制度として特別の基準は設けられていない。

これは制度として一律の基準を定めることが困難であるという理由によるものであり、割振り基準を異にする異動等の場合において全く無原則に勤務時間の割振りを行ってよいということではない。

当該異動者等の勤務時間の割振りを行う際には、可能な限り勤務時間の割振り制度の趣旨を尊重し、かつ、他の職員との均衡を考慮した上で調整すべきである。

2 週休日の振替と半日勤務時間の割振り変更

(1) 週休日の振替

週休日の振替とは、公務運営上の必要から週休日に特に勤務することを命ずる必要があるときに、その週休日と一定の期間内にある勤務日とを取り替えることをいう。

したがって、週休日に割り振る勤務時間数は、取り替える勤務日の勤務時間数と同じでなければならない。

[例] 日曜日（週休日）と木曜日（7時間45分勤務日）の振替

	振 替 前							振 替 後						
勤務時間	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
	×	○	○	○	○	○	×	○	○	○	○	×	○	×

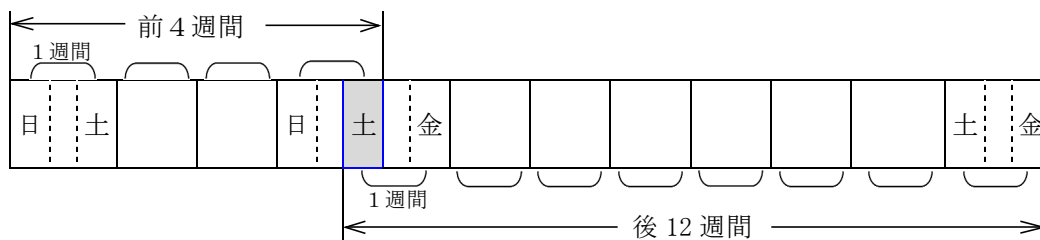
振替ができるのは、当初の割振りによる週休日に限られ、振替によって週休日とされた日について再度振替を行うことはできない。

なお、条例上の休日は正規の勤務時間を割り振られているものであるが(21頁6参照)、この勤務時間を振替により週休日にもってきて、休日を改めて週休日とすることは、休日と週休日とが重なる場合に特段の措置（一般職員勤務時間条例第10条及び勤務時間規則第9条参照）が講じられていない職員にとっては、ただ「休み」を減らすだけの結果となるので、できる限り行わないこと。

ア 振替の対象となる日

振替の対象となる勤務日の範囲は、下図に示すとおり勤務を命ずる必要がある週休日を起算日とする4週間前の日から12週間後の日までである。

[例] 土曜日の振替の対象となる日の範囲



イ 振替を行った後の週休日等の基準

振替を行った後には、次の基準をすべて満たすようにしなければならない。

- 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24日を超えないこと

なお、ある振替を行う必要がある場合に、その振替が上記の基準を満たすようにするためだけの理由でもう1つ別の振替を行うということは「特に勤務することを命ずる必要がある場合」という振替の要件に該当しないので、このような振替を行うことはできない。

ウ 振替により勤務することを命ずる日の勤務時間帯

振替により勤務することを命ずる日の勤務時間は、週休日に変更される勤務日の

一般職員勤務時間条例

6条

学校職員勤務時間条例

5条

勤務時間等運用3-4

勤務時間規則3条1項

勤務時間規則3条3項

勤務時間等運用3-2

始業時刻から終業時刻までの間に割り振るのが原則である。ただし、業務の都合上特に必要な場合にはこれと異なる時間帯に割り振ることができる。この場合においても、週休日の振替という制度の性質上、日をまたがる割振りを行うことはできない。

エ 振替により勤務することを命ずる日の休憩時間

振替により勤務することを命ずる日は、通常の勤務日と同じく正規の勤務時間が割り振られた日となるため、所要の休憩時間を置く必要がある。

オ 振替の通知等

振替を行う場合には、勤務することを命ずる日及びその日に替わり週休日に変更する日を事前（同時）に決定しなければならない。

また、振替を行ったときは、速やかに次の内容を職員に通知しなければならない。ただし、振替により勤務を命ずる日の勤務時間帯等の基準をあらかじめ定めて職員に周知している場合には、その事項については省略することができる。

- ① 新たに勤務することを命ずることとなった日並びにその日の正規の勤務時間及び休憩時間
- ② 新たに勤務することを命ずることとなった日の勤務の内容
- ③ 週休日に変更した日

(2) 半日勤務時間の割振り変更

半日勤務時間の割振り変更とは、公務運営上の必要から週休日に半日勤務時間（3時間30分から4時間15分までの間の時間をいう。以下同じ。）以上の勤務を命ずる必要があるときに、一定期間内にある勤務日の勤務時間のうちから半日勤務時間を割り振ることをやめて、当該勤務を命ずる必要がある週休日に割り振ることをいう。

したがって、週休日に割り振る勤務時間数は、割り振ることをやめた勤務時間数と同じでなければならない。

なお、条例上の休日に割り振られている勤務時間のうちから、半日勤務時間を割振り変更によりもってきて、週休日に割り振ることは、「休み」を減らす結果となるので、できる限り行わないこと。

（注1）半日勤務時間を超える勤務を命じて、半日勤務時間の割振り変更を行う場合には、半日勤務時間を超える部分の時間は時間外勤務となる。

（注2）振替と半日勤務時間の割振り変更の両方を行うことができる場合には、週休日の確保の観点から、できるだけ振替を行うこととされている。

[例] 日曜日（週休日）と木曜日（7時間45分勤務日）の半日勤務時間（3時間30分）の割振り変更

	振 替 前						振 替 後							
	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
勤務時間	×	○	○	○	○	○	×	3.5	○	○	○	4.25	○	×

勤務時間規則3条5項
勤務時間等運用3-6

一般職員勤務時間条例
6条
学校職員勤務時間条例
5条
勤務時間規則3条2項

勤務時間等運用3-4

勤務時間等運用3-1

ア 半日勤務時間の割振り変更の対象となる日等

半日勤務時間の割振り変更の対象となる勤務日の範囲、割振り変更を行った後に満たすべき基準、割振り変更により勤務することを命ずる日の休憩時間については週休日の振替と同様である。（9頁(1)ア、イ、エ参照）

半日勤務時間の割振り変更を2回行う必要がある場合（半日勤務を命ずる必要がある週休日が2回ある場合）の割振り変更の対象となる日は、それぞれ別の日である必要はなく、同じ日の午前と午後と割振り変更し、その日を結果的に週休日となるようにすることも可能であるが、逆に週休日に2回の勤務日の半日勤務時間を割り振って8時間勤務を命ずることはできない。

イ 半日勤務時間

半日勤務時間の割振り変更の対象となる勤務日からとり上げる半日勤務時間は、始業の時刻から連続しているか、又は終業の時刻まで連続していなければならない。

これはその勤務日に残される勤務時間の時間帯を分断しないためである。

この「連続」には、休憩時間をはさんで引き続く場合も含まれる。

なお、半日勤務時間を3時間30分から4時間15分までの間の時間としたのは、大半の職員において午前の勤務時間が3時間30分、午後の勤務時間が4時間15分であるため、割振り変更対象の勤務日から午前半日の又は午後半日の勤務時間を取り上げる形で活用されることを想定したものであり、3時間30分から4時間15分までの間の時間を一律4時間とみなして同一時間として取り扱うという趣旨ではない。したがって、次の〔例2〕のような半日勤務時間の割振り変更は誤りである。

〔例1〕正しい半日勤務時間の割振り変更

変更前		変更後	
日曜日 (週休日)	月曜日 (勤務日)	日曜日 (週休日)	月曜日 (勤務日)
午前	3時間30分	午前	3時間30分
午後	4時間15分	午後	4時間15分

〔例2〕誤った半日勤務時間の割振り変更

変更前		変更後	
日曜日 (週休日)	月曜日 (勤務日)	日曜日 (週休日)	月曜日 (勤務日)
午前	3時間30分	午前	3時間30分 (A)
午後	4時間15分	午後	4時間15分 (B)

(注) (A)は、割り振ることをやめた時間

勤務時間規則3条
1項、3項

勤務時間規則3条4項

勤務時間等運用3-5

勤務を命ずる必要のある週休日に割り振る勤務時間の時間帯は、その勤務時間が元の勤務日にあったときの時間帯と一致しなくてもよい（ウ参照）。したがって、〔例2〕においては(A)と(B)の勤務時間が一致していない点が誤りなのであり、例えば(B)のうち45分を時間外勤務として取り扱えば誤りでなくなる。

ウ 半日勤務時間の割振り変更により勤務することを命ずる日の勤務時間帯

半日勤務時間の割振り変更により勤務することを命ずる日の勤務時間帯は、その半日勤務時間が元の勤務日にあったときの勤務時間帯と同一の時間帯とする必要はないが、割振り変更が行われる職員の通常の始業の時刻から終業の時刻までの間の時間帯に割振るのが原則である。ただし、業務の都合上特に必要な場合にはこれと異なる時間帯に割振ることができる。

エ 半日勤務時間の割振り変更の通知等

半日勤務時間の割振り変更を行う場合には、勤務することを命ずる日及び半日勤務時間を割り振ることをやめる日を事前（同時）に決定しなければならない。

また、半日勤務時間の割振り変更を行ったときは、速やかに次の内容を職員に通知しなければならない。ただし、割振り変更により勤務を命ずる日の勤務時間帯等の基準をあらかじめ定めて職員に周知している場合には、その事項については省略することができる。

- ① 新たに勤務することを命ずることとなった日並びにその日の正規の勤務時間及び休憩時間
- ② 新たに勤務することを命ずることとなった日の勤務の内容
- ③ 半日勤務時間を割り振ることをやめることとなった日並びにその日の半日勤務時間を割り振ることをやめた後の勤務時間

(3) 時間外勤務手当との関係

振替等によって週休日に勤務することとなった場合、1週間の勤務時間が38時間45分（交替制等勤務職員にあつては、あらかじめ割り振られた勤務時間と38時間45分のいずれか大きい方の時間）を超えるときには、その超える時間に対して25%の時間外勤務手当が支給される。

この場合、当該1週間の勤務時間に休日給が支給される時間が含まれているときには、その時間は25%支給対象時間から除かれることに留意する必要がある。

(4) 異動との関係

振替により勤務することとなった週休日とそのかわりに週休日とされた日又は半日勤務時間の割振り変更により半日勤務することとなった週休日とそのかわりに半日休むこととなった勤務日との間に異動があった場合（異動前に週休日に勤務しており、未だかわりの休みが到来していない場合や、その逆の場合）における基本的な考え方は、異動者の勤務時間の割振りと同様であるが、職員間に不均衡を生じさせる可能性があるため、そのような振替等はできるだけ行わないようにすべきである。

3 休憩時間

休憩時間は、勤務による疲労を回復するために勤務時間の途中に置かれる、勤務義務

勤務時間等運用3-3

勤務時間規則3条5項

勤務時間等運用3-6

一般職員給与条例

21条3項

学校職員給与条例

30条の2第3項

時間外勤務手当等

に関する規則4条

のない時間である。したがって、休憩時間は勤務時間に含まれず、給与も支給されていない。

(1) 休憩時間の長さ

任命権者等は、1日の勤務時間が、6時間を超えるときは少なくとも45分、8時間を超えるときは少なくとも1時間の休憩時間を、勤務時間の途中に置かなければならない。1日の勤務時間が7時間45分勤務で休憩時間が45分である場合、15分を超える時間外勤務を命ずるときは、少なくとも15分の休憩時間を与えなければならない。

(2) 休憩時間の与え方

休憩時間の与え方については、労基法上次のような規定がある。

- ① 一斉に与えなければならない（一斉休憩の原則）
- ② 自由に利用させなければならない（自由利用の原則）

ただし、この規定は、次の表のとおり、号別区分により適用される事業所と適用されない事業所がある。

表3 休憩時間の与え方

事業所区分等		一斉休憩	自由利用	労働基準監督機関
号別	業務			
1号	製造加工	必要 (条例に特別の定めがある場合は不要)	必要	労基署
7号	畜産水産	不要	不要	労基署
12号	教育研究	必要 (条例に特別の定めがある場合は不要)	必要	人事委員会又は市町村長
	警察官	必要 (条例に特別の定めがある場合は不要)	不要	人事委員会
13号	保健衛生	不要	必要	労基署
	児童自立支援施設で児童と起居をともにする者	不要	不要	労基署
	養護施設等で児童と起居をともにする者	不要	必要 (許可を得れば不要)	労基署
別表第1の各号に該当しない官公署		不要	必要	人事委員会
	警察官	不要	不要	人事委員会

(注) 休憩時間の一斉付与が義務付けられている事業にあつては、従来、休憩時間を一斉に与えない場合には行政官庁の許可が必要であったが、平成10年の労基法及び地公法の改正により「条例に特別の定めがある場合」と要件が改められたことに伴い、一般職員勤務時間条例及び学校職員勤務時間条例を改正し、「職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合」には、一斉に与えないことができることとなった。(アa参照)

ア 一斉休憩の原則

労基法 34条1項
 一般職員勤務時間条例
 7条1項
 学校職員勤務時間条例
 6条1項

 労基法 34条2項、
 3項

<p>休憩時間は、一斉に与えなければならない。</p> <p>ただし、次の場合についてはこの限りではない。</p> <p>a 職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合</p> <p> b 又は c に該当しない職員について、任命権者等は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合に休憩時間を一斉に与えないことができる。</p> <p> なお、その場合には、次の点に留意する必要がある。</p> <p> ① 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。</p> <p> ② 一斉に与えない職員の範囲及び当該職員に対する休憩の与え方を明示しなければならない。</p> <p>b 一斉休憩の適用除外</p> <p> 次に掲げる者については、一斉休憩の必要はない。（本県関係）</p> <p> ① 第7号事業所（畜産水産）の職員</p> <p> ② 第13号 〃（保健衛生）の職員</p> <p> ③ 別表第1の各号に該当しない官公署の職員</p> <p> ④ 管理監督職員等（17頁5(2)イ(エ)②参照）</p> <p>c 一斉休憩の除外許可</p> <p> 改正前の労基法第34条第2項ただし書の規定により一斉休憩除外の許可を受けている場合、従前の例による旨の経過措置が設けられており、従前どおり休憩時間を一斉に与えないことができる。</p> <p>イ 自由利用の原則</p> <p> 休憩時間は、職員に自由に利用させなければならない。</p> <p> （注1）休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加えることは休憩の目的をそこなわない限り差支えない。（昭22.9.13発基第17号）</p> <p> （注2）休憩時間中の外出について所属長の許可を受けさせることは、事業場内において自由に休憩しうる場合には必ずしも違法にならない。（昭23.10.30基発第1575号）</p> <p> ただし、次に掲げる者については、自由利用に制限を加えること、例えば指定の場所で休憩させることも可能である。（本県関係）</p> <p> ① 第7号事業所（畜産水産）の職員</p> <p> ② 警察官</p> <p> ③ 児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者</p> <p> ④ 児童養護施設、知的障害児施設、盲ろうあ児施設及び肢体不自由児施設に勤務し児童と起居をともにする者で労基署の許可を受けた者</p> <p> ⑤ 管理監督職員等</p>	<p>労基法 34 条 2 項</p> <p>地公法 58 条 4 項</p> <p>一般職員勤務時間条例</p> <p>7 条 2 項</p> <p>学校職員勤務時間条例</p> <p>6 条 2 項</p> <p>勤務時間規則 3 条 の 2</p> <p>勤務時間等運用 3 の 2</p> <p>労基法 41 条</p> <p>労基則 31 条</p> <p>平成 10 年改正労基法</p> <p>附則 4 条 2 項</p> <p>労基法 34 条 3 項</p> <p>労基法 41 条</p> <p>労基法 40 条</p> <p>労基則 33 条</p> <p>労基法 41 条</p>
--	---

4 宿日直勤務

- (1) 宿日直勤務とは、正規の勤務時間以外の時間、休日等において行う庁舎保全、外部との連絡、文書の收受等のための勤務であり、比較的勤務密度の薄いわゆる断続的勤務をいう。

宿日直勤務を命ずるには、労働基準監督機関(2頁表1参照)の許可が必要である。
なお、宿日直勤務は勤務密度の薄い断続的勤務であることから、労基法の労働時間、休憩時間及び休日に関する規定の適用がない。したがって、労働基準監督機関の許可を受けた場合には、法定の1週間の勤務時間の外に、また、法定休日に相当する週休日において、宿日直勤務を命ずることができ、宿日直勤務の途中で休憩時間を付与する必要はない。

しかし、宿日直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。また、妊産婦が請求した場合には、使用者はこの者に宿日直勤務をさせてはならない。

育児短時間勤務職員等に宿日直勤務を命ずることができるのは、当該職員以外の職員に労働基準監督機関の許可条件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に限られる。

(2) 宿日直の許可基準は、おおむね次のとおりである。

ア 原則として通常の労働の継続は許可せず、定時的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可される。(昭22.9.13 発基第17号)

(宿日直の対象となる勤務)

- ① 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
- ② 地域振興局地域整備部等におけるダムの管理等のための当直勤務
- ③ 小学校、中学校、高等学校その他の教育又は研修の機関における児童等の生活指導等のための当直勤務
- ④ 障害者支援施設、児童福祉施設又は児童相談所における入所者等の生活介助のための当直勤務
- ⑤ 児童福祉施設における入院患者の病状の急変等に対処するための医師の当直勤務
- ⑥ 警察本部及び警察署における警備又は事件の捜査、処理等のための当直勤務
- ⑦ 警察署における管理又は監督のための当直勤務

イ 宿日直とも相当の手当の支給、宿直については相当の睡眠設備を条件として許可される。(昭22.9.13 発基第17号)

ウ 宿日直の回数(頻度)については、原則として宿直については週1回が、日直については月1回が基準とされる。(昭22.9.13 発基第17号、昭63.3.14 基発第150号)

5 時間外勤務

時間外勤務とは、正規の勤務時間以外の勤務であって、宿日直勤務以外のものをいう。

(1) 時間外勤務の態様

時間外勤務は、次の4つのいずれかに該当する場合に限り命ずることができる。

- ① 法内超勤
- ② 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合において、労働基準監督機関(2頁表1参照)の許可を受けている場合又は事後に届出を

一般職員勤務時間条例

9条1項

学校職員勤務時間条例

8条1項

勤務時間規則6条

労基法41条3号

労基則23条

勤務時間規則7条、

6条3項

労基法66条3項

勤務時間規則6条1項

労基法33条1項

行う場合

③ 公務のために臨時の必要がある場合（別表第1の各号に該当しない官公署及び教育職員に限る。）

労基法 33 条 3 項

④ 36 協定を締結している場合

労基法 36 条

なお、時間外勤務を命ずる場合には、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。

勤務時間規則 8 条 1 項

また、定年前再任用短時間勤務職員等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勤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。

勤務時間規則 8 条 8 項

育児短時間勤務職員等に時間外勤務を命ずることができるのは、当該職員に時間外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場合に限られる。

勤務時間規則 8 条 9 項

(2) 法内超勤

ア 法内超勤

法内超勤とは、正規の勤務時間以外の勤務ではあるが、法定労働時間を超えることとならず、かつ、法定休日をなくすることとならない勤務をいう。

イ 法定労働時間及び法定休日

(ア) 1 週 40 時間、1 日 8 時間労働の原則

使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間、1 日について 8 時間を超えて労働させてはならない。

労基法 32 条

(注 1) 常時 9 人以下の労働者を使用する第 13 号事業所については、労基法第 40 条の規定に基づく特例措置として、1 週 44 時間とされている。

労基法 40 条

労基則 25 条の 2

(注 2) 1 週間とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいう。（昭 63. 1. 1 基発第 1 号）

(注 3) 1 日とは原則として午前 0 時から午後 12 時までのいわゆる暦日をいうが、継続勤務が 2 暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも 1 勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の「1 日」の労働とする。（昭 63. 1. 1 基発第 1 号）

(注 4) 「労働」とは、一般的に使用者の指揮監督のもとにあることをいい、必ずしも現実に精神又は肉体を活動させることを要しないとされ、いわゆる手待時間も労働時間である。（昭 33. 10. 11 基収第 6286 号）

(イ) 1 箇月単位の変形労働時間制

使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1 箇月以内の一定期間を平均した 1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えない定めをしたときは、その定めにより特定された週に 40 時間を超え又は特定された日に 8 時間を超えて労働させることができる。

労基法 32 条の 2
第 1 項

(ウ) 法定休日

使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない。ただし、4 週間を通じて 4 日以上の日を与える場合はこの限りでない。

労基法 35 条

(エ) 労基法の労働時間規定の適用除外（本県関係）

次に掲げる職員には労基法の労働時間に関する規定は適用されない。

労基法 41 条

① 事業の特殊性によるもの

第 7 号事業所（畜産水産）の職員

② 管理監督職員等

事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者（以下「管理監督職員」という。）又は機密の事務を取り扱う職員

これらの者は、事業経営の管理的立場にある者又はこれらと一体をなす者であり、労働時間、休憩及び休日に関する規定の規制を超えて活動しなければならない企業経営上の必要から労働時間等の規定の適用が除外されているものである。

③ 監視又は断続的労働職員

監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が労働基準監督機関（2 頁表 1 参照）の許可を受けた職員

この監視又は断続的労働に従事する者については

- 〔本来の勤務がこれに該当する者（労基則第 34 条）
- 〔宿日直勤務でこれに該当する者（労基則第 23 条）とに分けられる。

いずれも労働密度が比較的薄いことから、労働基準監督機関の許可を条件として労働時間、休憩、休日に関する規定の適用を除外されているものである。

(3) 法内超勤以外の時間外勤務

法内超勤以外の時間外勤務は、(1)の②～④に該当する場合でなければ命令できない。法定休日に相当する週休日における勤務も同様である。（以下法内超勤以外の時間外勤務と、法定休日に相当する週休日における勤務をあわせて「時間外勤務」という。）

ア 災害等の場合

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、労働基準監督機関の許可を受けて、その必要の限度において時間外勤務を命ずることができる。事態急迫のために労働基準監督機関の許可を受ける暇がない場合においては事後に遅滞なく届け出なければならない。

労基法 33 条 1 項

(注 1) 許可される基準は次のとおり災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合である。（昭 22.9.13 発基第 17 号）

- ① 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めない。
- ② 急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護する必要は認める。
- ③ 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械の故障の修理は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な手入は認めない。
- ④ 電圧低下により保安等の必要がある場合は認める。

(注 2) 災害その他避けることのできない事由には、災害発生が客観的に予見される場合も含む。（昭 33.2.13 基発第 90 号）

(注 3) 労働基準監督機関は事後の届出を受けて不相当と認める場合にはその後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを命ずることができる。

労基法 33 条 2 項

イ 公務上臨時の必要がある場合

別表第 1 の各号に該当しない官公署の職員及び教育職員に限り、公務のため臨時

の必要がある場合には時間外勤務を命ずることができる。

(ア) 別表第1の各号に該当しない官公署の職員

別表第1の各号に該当しない官公署の職員については、公務のため臨時の必要がある場合においては、法定労働時間を超えて、又は法定休日に相当する週休日に勤務させることができる。

労基法 33 条 3 項

(イ) 教育職員

教育職員（給特法第2条第2項）については、給特法第5条の規定により、職員の健康及び福祉を害さないように考慮しなければならないという条件付きで、別表第1の各号に該当しない官公署の職員と同様に、公務のため臨時の必要がある場合においては、法定労働時間を超えて、又は法定休日に相当する週休日に、勤務させることができるものとされている。

給特法 2 条 2 項、
5 条

しかし、給特法第6条の規定に基づく給特条例の規定により、原則として正規の勤務時間を超える一切の勤務（法内超勤及び時間外勤務）は命じないものとされており、それを命ずることができるのは、次に掲げる業務に従事する場合で臨時又は緊急の必要があるときに限定されている。

給特条例 7 条

- ① 生徒の実習に関する業務
- ② 学校行事に関する業務
- ③ 教職員会議に関する業務
- ④ 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務

ウ 労基法第36条に基づく場合

別表第1の各号に該当しない官公署の職員及び教育職員以外の職員について、法内超勤以外の時間外勤務を命ずるためには、いわゆる36協定の締結と労働基準監督機関（2頁表1参照）への届出が必要である。

労基法 36 条 1 項

(ア) 36協定が必要となる場合

本県関係では、別表第1第1号、第12号、第13号の事業所において締結が必要となる。

(注1) 第7号（畜産水産）事業所の職員及び管理監督職員等については、労基法の労働時間規定は適用されないため36協定は不要である。（16頁(2)イ(エ)参照）

(注2) 第12号事業所（教育研究）の職員のうち教育職員については36協定は必要としない。（18頁イ(イ)参照）

(イ) 36協定の当事者

「使用者」と「当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」とが36協定における当事者である。

労基法 36 条 1 項

(注1) 「労働者の過半数」の「労働者」は、管理監督職員等の時間外勤務を命じる余地のない者を含めた全労働者をいう。（昭46.1.18 45基収第6206号）

(注2) 労働組合について、地公法の職員団体の規定の適用がある者については職員団体がこれに該当する。（昭26.2.7基発第92号）

<p>(ウ) 協定事項</p> <p>協定は書面によって行わなければならないとともに、その内容は、次の事項を定めなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 時間外勤務を必要とする具体的事由 ② 業務の種類 ③ 労働者数 ④ 1日及び1日を超える一定の期間についての延長することのできる時間数又は労働させることができる法定休日に当たる週休日 ⑤ 有効期間 	<p>労基法 36 条 2 項 労基則 17 条</p>
<p>(エ) 協定の届出、効力</p> <p>36 協定は、それぞれの事業所ごとに書面により締結し、これを労働基準監督機関（2 頁表 1 参照）に届け出なければならない。</p> <p>有効に成立した協定は、その協定に関与しなかった他の職員団体の構成員及び構成員でない者に対しても効果が及ぶものである。（昭 23. 3. 17 基発第 461 号）</p>	<p>労基則 16 条</p>
<p>(4) 時間外勤務命令の上限</p>	
<p>長時間労働の是正等を目的として、平成 31 年 4 月の労基法改正により、時間外労働の上限が法律で規定された。</p>	<p>労基法 36 条</p>
<p>本県においても一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例が改正され、その改正条例の委任を受けた職員の勤務時間及び休暇等に関する規則により、時間外勤務命令の上限等に係る規定が設けられた。</p>	<p>一般職員勤務時間条例 9 条第 3 項</p>
<p>ア 職員の勤務時間及び休暇等に関する規則による時間外勤務命令の上限（限度時間）</p>	
<p>(ア) 原則</p>	<p>勤務時間規則 8 条 3 項</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 月 45 時間以内、年 360 時間以内 	
<p>(イ) 臨時的な特別な事情があって人事委員会が別に定める場合</p>	<p>勤務時間規則 8 条 4 項</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 月 100 時間未満、年 720 時間以内 ・ 2～6 月平均 80 時間以内 ・ 月 45 時間を超える月数は 6 月以内 	
<p>(注) 「人事委員会が別に定める場合」とは</p>	<p>勤務時間等運用 5-3</p>
<ol style="list-style-type: none"> ① 災害への対応のために必要な業務に臨時的に従事させる場合 ② 重大な事件又は事故の処理のために必要な業務に臨時的に従事させる場合 ③ 感染症並びに虐待又はいじめその他の県民の生命、身体又は財産を脅かす事態に対応するために必要な業務に臨時的に従事させる場合 ④ 公共の安全と秩序の維持のために必要な警察の業務に臨時的に従事させる場合 ⑤ 他律的要因等で一時的に業務量が増大する業務として任命権者が認めるものに臨時的に従事させる場合 	
<p>(ウ) 大規模な災害への対応等公務の運営上真にやむを得ない場合</p>	<p>勤務時間規則 8 条 5 項</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 上記(ア)又は(イ)の限度時間を超えて勤務を命ずることが可能 	
<p>(注) 「公務の運営上真にやむを得ない場合」とは</p>	<p>勤務時間等運用 5-4</p>

県民の生命、身体又は財産の安全を守るため必要がある場合等の緊急かつ避けることのできない事由がある場合をいい、たとえ、避けることのできない事由による場合であっても、それが恒常的なものである場合は該当しない。

イ 有害業務

労基則第18条で定める健康上特に有害な業務については、労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

労基法 36条6項
労基則 18条

(5) 時間外勤務代休時間

ア 制度

特に長い時間外勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、任命権者等は1か月について60時間を超える時間外勤務（週休日の振替により1週間当たりの正規の勤務時間を超えた勤務も含む。）を行った職員に対して、時間外勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて、時間外勤務代休時間を指定できる。

一般職員勤務時間条例
9条の3
学校職員勤務時間条例
8条の3

時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

イ 算定方法

時間外勤務代休時間を取得することができる時間数の算定は、1か月について60時間を超えて時間外勤務した時間数（週休日の振替により1週間当たりの正規の勤務時間を超えた時間も含む。）に、100分の150等と当該時間外勤務代休時間を取得する場合の支給割合との差に相当する率を乗じて行うものとする。

勤務時間規則8条の6
第2項

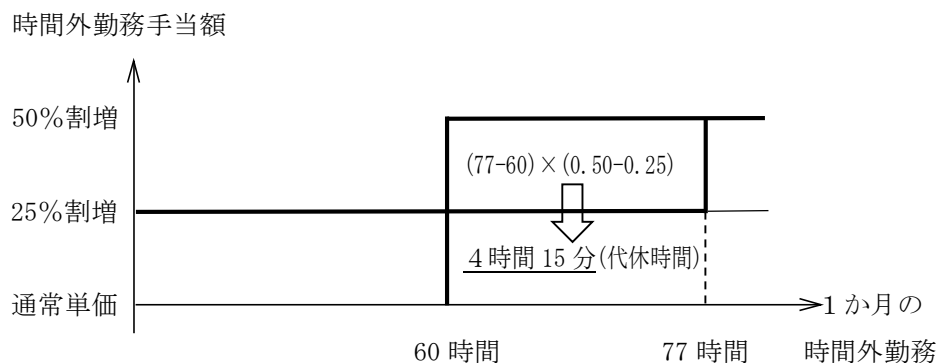
【計算式】

$$\text{代休時間の時間数} = (1 \text{ か月の時間外勤務時間数} - 60 \text{ 時間}) \times \text{換算率} (\ast)$$

$$\text{換算率} (\ast) = \begin{matrix} \text{代休時間を取得しなかった} \\ \text{場合に支払う割増賃金率} \end{matrix} - \begin{matrix} \text{代休時間を取得した場合} \\ \text{に支払う割増賃金率} \end{matrix}$$

(0.25、0.15、0.50)

【イメージ】



ウ 時間外勤務代休時間の単位

1日(7時間45分)又は半日(3時間30分から4時間15分の間の時間)とする。

ただし、1日又は半日単位に満たない時間外勤務代休時間は、年次有給休暇と合わせて1日又は半日単位として取得することができるものとする。

勤務時間規則8条の6
第3項

エ 時間外勤務代休時間を指定する時間帯

半日の時間外勤務代休時間を指定する場合には、始業の時刻から、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。連続する勤務時間には、休憩時間をはさんで引き続き勤務時間が含まれる。ただし、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。

勤務時間規則8条の6
第4項
勤務時間等運用
5の3-1

オ 指定可能期間

時間外勤務代休時間を指定できる期間は、時間外勤務が60時間を超えた当該月の末日の翌日から起算して2か月以内の期間とする。

なお、前々月と前月の時間外勤務代休時間に相当する時間外勤務を合わせ一日又は半日として取得することも可能である。

勤務時間規則8条の6
第1項

【例】

	前々月	前月	当月
時間外勤務実績	76時間	75時間	0時間
代休時間数	4時間	3.75時間	
累積代休時間数	└──────────┬──────────┘		7.75時間

カ 指定に当たっての考慮事項

任命権者等は、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。指定を希望しない申出は、時間外勤務代休時間の指定前に行うものとする。

勤務時間規則8条の6
第5項
勤務時間等運用
5の3-2

6 休 日

条例上の休日とは、正規の勤務時間が割り振られている日であるが、特に勤務を命じられた職員以外の者には勤務が免除される日である。

一般職員勤務時間条例
10条

したがって、条例上の休日と週休日が重なることとなった場合は、勤務時間が割り振られないため、休日となり得ず、週休日となる。

学校職員勤務時間条例
9条

条例上の休日において正規の勤務時間に勤務させることについては労基法上制限はない。

(注) 教育職員に対しては、原則として正規の勤務時間を超える一切の勤務(法内超勤及び時間外勤務)を命じないこととされているため、条例上の休日の正規の勤務時間において勤務させることは、一定の場合以外できない。(18頁5(3)イ(イ)参照)

給特条例7条

(1) 休日となる日

条例上休日となる日は、次に掲げるとおりである。

一般職員勤務時間条例
10条

① 祝日法による休日

- ・ 「国民の祝日」
- ・ 「国民の祝日」が日曜日に当たるときは、その日後において最も近い「国民の祝日」でない日
- ・ その前日及び翌日が「国民の祝日である日」（日曜日及び前行にあたる日を除く。）

② 12月29日から翌年の1月3日まで（①の休日を除く。以下「年末年始」という。）

（注）毎日日曜日が週休日に定められている職員以外の職員にあつては、祝日法による休日が週休日に当たるときは、その直後の正規の勤務日を休日とし、更にその日が①の休日又は②の休日に当たるときは、当該休日の直後の正規の勤務日を休日とする。ただし、職員の勤務時間の割振りの事情により任命権者が他の日とすることについて人事委員会の承認を得たときは、その日とする。

学校職員勤務時間条例
9条
祝日法3条

一般職員勤務時間条例
10条

学校職員勤務時間条例
9条
勤務時間規則9条

(2) 休日勤務者の勤務免除

任命権者は、他の職員との均衡上必要と認めて指定する職員については、休日勤務に替えて他の日の勤務を免除することができる。

この勤務の免除は、当該休日後7日以内（業務上支障がある場合にあっては、30日以内）において任命権者が指定する日について行う。

（注1）この休日勤務者の勤務免除は、休日そのものを変更する効果を生じる休日代休制度とは別の概念で、休日勤務に替えて他の日の職務専念義務を免除するものである。

なお、この措置がとられた場合は、休日に勤務しても休日給は支給されない。

（注2）「休日勤務者の勤務免除の取扱いについて」（昭和55年4月11日人第126号、昭和55年6月24日教総第411号）参照

休日勤務者の勤務免除
規則2、3条

控除規則2条1項8号
職員の給与に関する条
例の運用方針について

（昭和34年7月8日新
人委第496号）第22条
関係1ただし書

〔参考〕国民の祝日に関する法律（昭和23年7月20日法律第178号）

第2条 「国民の祝日」を次のように定める。

元日	1月1日	年のはじめを祝う。
成人の日	1月の第2月曜日	おとなになったことを自覚し、みずから生き抜こうとする青年を祝いはげます。
建国記念の日	政令で定める日	建国をしのび、国を愛する心を養う。
天皇誕生日	2月23日	天皇の誕生日を祝う。
春分の日	春分日	自然をたたえ、生物をいつくしむ。
昭和の日	4月29日	激動の日々を経て、復興を遂げた昭和の時代を顧み、国の将来に思いをいたす。
憲法記念日	5月3日	日本国憲法の施行を記念し、国の成長を期する。
みどりの日	5月4日	自然に親しむとともにその恩恵に感謝し、豊かな心をはぐくむ。
こどもの日	5月5日	こどもの人格を重んじ、こどもの幸福をはかるとともに、母に感謝する。
海の日	7月の第3月曜日	海の恩恵に感謝するとともに、海洋国日本の繁栄を願う。
山の日	8月11日	山に親しむ機会を得て、山の恩恵に感謝する。
敬老の日	9月の第3月曜日	多年にわたり社会につくしてきた老人を敬愛し、長寿を祝う。
秋分の日	秋分日	祖先をうやまい、なくなった人々をしのぶ。
スポーツの日	10月の第2月曜日	スポーツを楽しみ、他者を尊重する精神を培うとともに、健康で活力ある社会の

文化の日	11月3日	実現を願う。 自由と平和を愛し、文化をすすめる。
勤労感謝の日	11月23日	勤労をたっとび、生産を祝い、国民たがいに感謝しあう。

7 休日代休制度

休日代休制度は、総実勤務時間の短縮、休日数の確保、職員の健康及び福祉への配慮の観点から、祝日や年末年始の休日に勤務を命じたときに「代休日」を付与するものである。

(1) 代休日の指定

任命権者等は、職員に休日（21 頁 6 (1)参照）に割り振られた正規の勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、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を、その休日にかわる代休日として指定することができる。

ただし、職員があらかじめ（代休日の指定前）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こととされている。週休日の振替等と異なり職員の意向が反映されるのは、休日に割り振られた正規の勤務時間における勤務が法定労働時間内の勤務だからである。

代休日を指定された職員は、命じられたとおり休日に勤務した場合、その代休日には、特に勤務を命じられた場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。つまり、代休制度は、休日実際に勤務したことを要件とする職務専念義務免除の制度なのである。

(2) 代休日の指定範囲

代休日の指定範囲は、勤務を命じる休日を起算日とする 12 週間後の日までである。

週休日の振替等と異なり起算日の前に指定できる期間がないのは、休日前に代休日を休み、その後当該休日勤務の必要性が消滅した場合の取扱が問題となること等によるものである。

(3) 勤務を命じる休日の勤務時間帯

勤務を命じる休日の勤務時間帯は、従事する業務から必然的に決まってくる場合もあるが、代休日を指定できるのは、当該休日に当初から割り振られていた正規の勤務時間帯において、全部の時間を勤務した場合に限られる。

したがって、休日に午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分の勤務時間を割り振られている職員が、休日に午前 10 時 30 分から午後 7 時 15 分まで 7 時間 45 分勤務したとしても、代休日の指定はできない。

同じ職員が、休日に午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分の勤務時間を包含する時間帯で 7 時間 45 分以上勤務する場合は、代休日を指定でき、その外の時間帯を時間外勤務として処理すればよい。

(4) 代休日の勤務時間帯

交代勤務制の職員の代休日として指定する日については、当該休日に割り振られている勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られている日（休日を除く。）であればよく、時間帯は当該休日に割り振られている勤務時間帯と一致しなくてもよい。

(5) 代休日の指定通知

代休日の指定は、できる限り、休日における勤務を命じると同時に行うこととされ

一般職員勤務時間条例

11 条

学校職員勤務時間条例

10 条

勤務時間規則 10 条 2 項

勤務時間等運用 6-1

勤務時間規則 10 条 1 項

一般職員勤務時間条例

11 条

学校職員勤務時間条例

10 条

勤務時間規則 10 条 1 項

勤務時間等運用 6-2

ている。それが無理な場合にあって、少なくとも勤務を命じる休日が到来する前に
行ふ必要がある。代休日の指定を行ったときは、速やかに次の事項を職員に通知しな
なければならない。

- ① 勤務を命じた休日及び当該休日の全勤務時間
- ② 代休日及び当該代休日の正規の勤務時間

(6) 代休日の指定と週休日の振替等

休日とは、祝日法による休日又は年末年始であり、かつ、正規の勤務時間が割り振
られている日であって、条例の規定により特に勤務を命じられた者を除き勤務するこ
とを要しないとされている日である。

したがって、祝日法による休日又は年末年始と週休日が重なっている日は、そもそ
も正規の勤務時間が割り振られていないので、単に週休日である。（毎日曜日が週休
日と定められている職員以外の職員については特例がある。22頁6(1)(注)参照。）

しかし、そのような日について、週休日の振替等により勤務を命じると、その日は
週休日でなくなり正規の勤務時間が割り振られたことになるので、その日の勤務は休
日において特に命じられた勤務となる。その結果、その休日勤務に対しては代休日を
指定することもできることとなる。つまり、祝日法による休日又は年末年始と週休日
が重なっている日に勤務を命じる場合、次の3通りの方法があることになる。

- ① その日の勤務に対して週休日における時間外勤務手当を支給する。
- ② 週休日を振替え、その日の勤務に対して休日給を支給する。
- ③ 週休日を振替え、その日の勤務に対して代休日を指定する。

上記3通りのうちどの方法をとるかは、公務運営上の都合を考慮して任命権者等が
その裁量により決定する。

8 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

職員が、子の養育又は家族の介護を行うために請求した場合に、深夜（午後10時か
ら翌日の午前5時までをいう。以下同じ。）における勤務並びに1月について24時間
及び1年について150時間を超えて時間外勤務をさせることを制限し、又は時間外勤務
をさせることを免除するものである。

この制度は、職員が勤務を継続しながら家族の一員としての責務を果たすことができ
るよう、関係法令及び国の制度に基づき、規定したものである。

(注) 子には、次の①～③の者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」とい
う。）が含まれる。

- ① 特別養子縁組監護期間中の者
- ② いわゆる養子縁組里親に委託されている者
- ③ いわゆる養子縁組里親としての職員に委託しようとしたが、実親等の同意が得
られなかったため、養育里親としての職員に委託された者

(1) 深夜勤務の制限

ア 対象職員（制限の請求ができる職員）の範囲

一般職員勤務時間条例

11条

勤務時間規則10条3項

勤務時間等運用6-3

一般職員勤務時間条例

11条2項

学校職員勤務時間条例

10条2項

一般職員勤務時間条例

9条の2

学校職員勤務時間条例

8条の2

一般職員勤務時間条例

9条の2第1項

学校職員勤務時間条例

8条の2第1項

勤務時間規則8条の2

第1項

一般職員勤務時間条例

(ア) 育児を行う職員	9条の2第1項
小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが深夜において常態として当該子を保育することができるものを除く。）	学校職員勤務時間条例
(注1) 「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。	8条の2第1項
(注2) 保育することができる者とは、次のいずれにも該当する者であること。	勤務時間等運用
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。	5の2-1
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保育することが困難な状態にある者でないこと。	勤務時間規則8条の2
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2項
(イ) 家族の介護を行う職員	一般職員勤務時間条例
日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員	9条の2第4項
(注) 要介護者の要件は、介護休暇の場合と同様である。（70頁Ⅲ2(29)参照）	学校職員勤務時間条例
イ 制限の内容	8条の2第4項
任命権者等は、職員から請求があった場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。	勤務時間等運用
具体的には、深夜において、①勤務時間を割り振ること、②当直勤務等を命令すること、③時間外勤務を命令することが制限される。	5の2-2
(注) 公務の正常な運営の支障の有無については、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して判断する。	勤務時間等運用
ウ 請求手続	勤務時間規則8条の2
(ア) 請求時期 深夜勤務の制限を請求する期間の初日の1か月前まで	第3項
(イ) 請求期間 6月以内の期間（制限が必要な期間についてできるだけ長い期間一括して請求する。）	勤務時間等運用
(ウ) 請求方法 任命権者等の定める手続による	5の2-3
エ 請求に対する通知	勤務時間規則8条の5
(ア) 深夜勤務の制限の請求があった場合には、任命権者等は、公務の正常な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。	勤務時間規則8条の2
(イ) 任命権者等は、(ア)の通知後において、公務の正常な運営に支障を生じる日があることが明らかとなった場合には、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。	第4項
(ウ) (ア)及び(イ)の通知は文書により行うものとし、公務の正常な運営に支障がある場合は、当該支障のある日及び時間帯等を記載して通知しなければならない。	勤務時間等運用
オ 請求後の状況の変更	5の2-4
(ア) 深夜勤務の制限の請求がされた後、深夜勤務の制限を開始する日の前日までに、次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。	勤務時間規則8条の2
	第5項

① 当該請求に係る子（要介護者）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により当該請求をした職員の子でなくなった（要介護者が離婚、婚姻の取消、離縁等により当該請求をした職員の親族でなくなった）場合	勤務時間等運用 5の2-15
③ 当該請求をした職員が当該請求に係る子（要介護者）と制限が必要な期間を通じて同居しない状態が続くことが見込まれることとなった場合	勤務時間等運用 5の2-6
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保育することができることとなった場合（26頁ア(ア)（注2）参照）	
⑤ 特別養子縁組の不成立等により、特別養子縁組の成立前の監護対象者等に該当しなくなった場合	
⑥ 上記①、②及び⑤のほか、(1)アの対象職員に該当しなくなった場合	
(イ) 深夜勤務の制限期間中に(ア)のいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務の制限期間の末日とする請求であったものとみなす。	勤務時間規則8条の2 第6項
(ウ) (ア)又は(イ)の事由が生じた場合には、職員は遅滞なく任命権者等に届け出なければならない。	勤務時間規則8条の2 第7項
カ 子が出生する前の請求 育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求は、子が出生する前においてもすることができる。この場合において、職員は、子が出生した後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を任命権者等に届け出なければならない。	勤務時間等運用 5の2-14
(2) 時間外勤務の制限	
ア 対象職員（制限の請求ができる職員）の範囲	一般職員勤務時間条例
(ア) 育児を行う職員 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（配偶者が常態として子を養育できる場合を含む。） （注）「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。	9条の2第2項 学校職員勤務時間条例 8条の2第2項
(イ) 家族の介護を行う職員 日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員 （注）要介護者の要件は、介護休暇の場合と同様である。（70頁Ⅲ2(29)参照）	勤務時間等運用 5の2-1
イ 制限の内容	
(ア) 任命権者等は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員から請求があった場合には、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場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。以下(イ)～(エ)において同じ。）をさせてはならない。	一般職員勤務時間条例 9条の2第2項 学校職員勤務時間条例 8条の2第2項
(イ) 任命権者等は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員から請求があった場合には、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	一般職員勤務時間条例 9条の2第3項 学校職員勤務時間条例

<p>しく困難である場合を除き、時間外勤務をさせてはならない。</p>	<p>8条の2第3項</p>
<p>(ウ) 任命権者等は、要介護者のある職員が、当該要介護者を介護するために請求した場合には、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場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない。</p>	<p>一般職員勤務時間条例 9条の2第4項 学校職員勤務時間条例</p>
<p>(エ) 任命権者等は、要介護者のある職員が、当該要介護者を介護するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外勤務をさせてはならない。</p>	<p>8条の2第4項</p>
<p>(注1) 「業務を処理するための措置」とは、業務の処理方法、業務分担又は人員配置を変更する等の措置をいう。</p>	<p>勤務時間等運用 5の2-7</p>
<p>(注2) 「災害その他避けることのできない事由」とは、地震による災害等通常予見し得る事由の範囲を超え、客観的にみて避けられないことが明らかなものをいう。</p>	<p>勤務時間等運用 5の2-8</p>
<p>(注3) 公務の正常な運営の支障の有無については、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して判断する。</p>	<p>勤務時間等運用 5の2-5</p>
<p>(オ) 任命権者等は、時間外勤務の制限が、育児又は介護を行う職員の職業生活と家庭生活の二重の負担が大きいことに着目した措置であることを考慮し、時間外勤務が制限される職員に時間外勤務をさせる場合には、特定の期間に過度に集中しないように留意しなければならない。</p>	<p>勤務時間等運用 5の2-9</p>
<p>ウ 請求手続</p>	
<p>(ア) 請求時期 時間外勤務の制限を請求する期間の初日の前日まで</p>	<p>勤務時間規則8条の3</p>
<p>(イ) 請求期間 1年以内の範囲（制限が必要な期間について一括して請求する。）</p>	<p>第1項</p>
<p>(ウ) 任命権者等の定める手続による</p>	<p>勤務時間等運用 5の2-10</p>
<p>エ 請求に対する通知</p>	
<p>時間外勤務の制限の請求があった場合においては、任命権者等は、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、当該請求をした職員に対し、文書により通知しなければならない。</p>	<p>勤務時間規則8条の3 第2項、8条の5</p>
<p>オ 制限を開始する日の変更</p>	
<p>任命権者等は、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週間を経過する日より前の日を時間外勤務の制限を開始する日とする請求であった場合で、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、請求に係る制限開始日から1週間を経過する日までの間のいずれかの日に時間外勤務の制限を開始する日を変更することができる。</p>	<p>勤務時間規則8条の3 第3項</p>
<p>この場合、変更前の時間外勤務の制限を開始する日の前日までに、変更後の時間外勤務の制限を開始する日を、当該請求をした職員に対し、文書により通知しなければならない。</p>	<p>勤務時間規則8条の3 第4項 勤務時間等運用</p>
<p>カ 請求後の状況の変更</p>	<p>5の2-13</p>
<p>(ア) 時間外勤務の制限の請求がされた後、時間外勤務の制限を開始する日の前日までに、次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</p>	<p>勤務時間規則8条の3 第5項</p>

なす。

- ① 当該請求に係る子（要介護者）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により当該請求をした職員の子でなくなった（要介護者が離婚、婚姻の取消、離縁等により当該請求をした職員の親族でなくなった）場合
- ③ 当該請求をした職員が当該請求に係る子（要介護者）と制限が必要な期間を通じて同居しない状態が続くことが見込まれることとなった場合
- ④ 特別養子縁組の不成立等により、特別養子縁組の成立前の監護対象者等に該当しなくなった場合
- ⑤ 上記①、②及び④のほか、(2)アの対象職員に該当しなくなった場合

(イ) 時間外勤務の制限期間中に(ア)のいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、当該事由が生じた日を時間外勤務の制限期間の末日とする請求であったものとみなす。

(ウ) (ア)又は(イ)の事由が生じた場合には、職員は遅滞なく任命権者等に届け出なければならない。

キ 子が出生する前の請求

深夜勤務の制限の場合と同様である。（27頁(1)カ参照）

勤務時間等運用

5の2-6

勤務時間規則8条の3

第6項

勤務時間規則8条の3

第7項

勤務時間等運用

5の2-14

9 妊産婦の勤務制限

使用者は、妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性をいう。）が請求した場合には、災害等の場合、公務上臨時の必要がある場合、36協定が締結されている場合であっても時間外勤務、休日勤務を命じてはならず、また、深夜業をさせてはならない。

（注）妊産婦であっても、労基法第41条に掲げる者（16頁5(2)イ(エ)参照）は労働時間等の規定が適用されないため時間外勤務の制限はないが、深夜業については、請求があった場合は命じてはならない。（昭61.3.20基発第151号、婦発第69号）

労基法66条2、3項

10 労基法別表第1の号別区分による勤務時間等の取扱い

職員の勤務時間等の労基法上の取扱いが別表第1の号別区分によって異なっていることは以上述べてきたとおりであるが、これをまとめると次の表ようになる。

なお、管理監督職員等及び監視又は断続的労働職員（17頁5(2)イ(エ)②、③参照）については、号別に関係なく、この表に記載されている（妊産婦及び育児又は介護を行う職員の請求による深夜業禁止以外の）すべての規制の適用が除外される。

表5 労基法別表第1の号別区分による労働時間、時間外勤務、休憩等（本県関係）

号別	業務	細区分	法定労働時間		変形労働時間制	時間外勤務 (法内超勤除く)(注1)(注2)			深夜業	休憩			労働基準監督機関
			1週	1日		労基法第33条第1項による場合	労基法第33条第3項による場合	労基法第36条による場合		付与時間	一斉休憩	自由利用	
1号	製造加工		40	8	1箇月単位の変形労働時間制が可能	事前許可又は事後届出がなければならない	できない	できる(注5)(注6)		6時間を超える場合45分以上、8時間を超える場合1時間以上必要	必要(注7)	必要	労基署
7号	畜産水産		規制なし			規制なし			できる	規制なし			
12号	教育研究	下記以外 学校の教育職員	40	8	1箇月単位の変形労働時間制が可能	事前許可又は事後届出がなければならない	できない	できる(注5)(注6)	(注2) (注3)	6時間を超える場合45分以上、8時間を超える場合1時間以上必要	必要(注7)	必要(注9)	人事委員会又は市町村長
13号	保健衛生	40(注4)	できる(注8)				36協定不要	できない					
別表第1の各号に該当しない官公署		40	できる				36協定不要	不要					人事委員会

(注1) 妊産婦が請求した場合には、労基法第41条に掲げる者(16頁5(2)イ(エ)参照)を除き、時間外勤務(法内超勤を除く。)を命ずることはできない。(29頁9参照)

(注2) 育児又は介護を行う職員が請求したときは、制限される。(25頁8参照)

(注3) 妊産婦が請求した場合には、深夜業を命ずることはできない。(29頁9参照)

(注4) 特例措置がある。(16頁5(2)イ(7)(注1)参照)

(注5) 36協定は厚生労働大臣の定める指針に適合するようにならなければならない。

(注6) 育児又は介護を行う職員が申し出た場合、時間外労働の限度について通常の労働者よりも短い基準が適用される。(25頁8参照)

(注7) 職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合に一斉に与えないことができる。(13頁3(2)ア参照)

(注8) 給特条例上の制限がある。(18頁5(3)イ(イ)参照)

(注9) 警察官及び児童自立支援施設で児童と起居をともにする職員並びに養護施設等で児童と起居をともにする職員で労働基準監督機関の許可を受けた者については、休憩時間を自由に利用させなくともよい。

Ⅲ 休 暇

1 概説

(1) 休暇と職専免

休暇とは、職員の私生活上又は社会生活上の事由により勤務しないことが、社会慣習上やむを得ないと認められる場合に、任命権者等に申請して、又は承認を得て勤務しないことが認められる勤務条件上の制度をいう。

職務専念義務の免除（以下「職専免」という。）とは、公務優先の原則に照らして合理的な理由がある場合に限定的に、任命権者等の承認を得て勤務しないことが認められる場合をいう。

このほか、休暇と職専免には次のような違いがある。

① 直接の法的根拠が異なる。すなわち、休暇は、地公法第 24 条第 5 項の規定に基づき勤務条件を定める勤務時間条例中に勤務条件として規定されているものであり、この勤務時間条例が地公法第 35 条に規定する「職務に専念する義務の特例を定める条例」の役割をも果たしているのであるが、職専免は、地公法第 35 条を直接の法的根拠として、休暇以外に認められる職務に専念する義務の特例として職専免条例で規定されているものである。

地公法 24 条 5 項
地公法 35 条
一般職員勤務時間条例
13 条 3 項
学校職員勤務時間条例
12 条 3 項

② 休暇は公務の運営に支障がない限り原則として付与又は承認することが条例、規則で任命権者等に義務付けられているが、職専免にはそのような規定はない。

勤務時間規則 19～21 条

（注）産前産後休暇は承認を必要としない。

勤務時間規則 18 条

なお、休暇（介護休暇及び組合休暇を除く。）と職専免はともに有給であるが、その根拠は同じ給与条例にある。

一般職員給与条例 4 条
学校職員給与条例 16 条の 2

給与条例上勤務しなくても給料等を控除しない場合として、休暇は明記され、職専免は「その他人事委員会規則で定める場合」を定める控除規則に具体的に規定されているのである。

一般職員勤務時間条例
16 条 3 項、17 条 2 項
学校職員勤務時間条例

(2) 休暇及び職専免の種類

休暇は、勤務時間条例において、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間及び組合休暇と規定されており、職専免は、職専免条例において、研修計画、厚生計画参加及びその他人事委員会が定める場合と規定されている。

15 条 3 項、16 条 2 項
一般職員勤務時間条例
12 条
学校職員勤務時間条例

（注）特別休暇に係る子は、特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。（25 頁 8 参照）

11 条
勤務時間規則 8 条の 2
第 2 項

表6 休暇及び職専免一覧表

種類 (呼称)	事由	期間	根拠規定	
(1) 年次有給休暇		<ul style="list-style-type: none"> ・ 1 暦年に 20 日 ・ 年の途中において採用された職員は在職期間等に応じて定められている日数 	一般職員勤務時間条例第 13 条 学校職員勤務時間条例第 12 条 勤務時間規則第 11 条	
病 気 休 暇	(2) 公務疾病休暇	公務上の負傷又は疾病及び通勤による負傷又は疾病の場合	2 年の範囲内でその療養に必要と認められる時間又は期間	一般職員勤務時間条例第 14 条 学校職員勤務時間条例第 13 条 勤務時間規則第 14 条第 1 号 サービスの取扱い第 8 - 2
	(3) 結核性疾患休暇	結核性疾患の場合	1 年の範囲内でその療養に必要と認められる時間又は期間	一般職員勤務時間条例第 14 条 学校職員勤務時間条例第 13 条 勤務時間規則第 14 条第 2 号
	(4) 私傷病休暇	公務上若しくは通勤による負傷若しくは疾病又は結核性疾患以外の負傷又は疾病の場合	6 月の範囲内でその療養に必要と認められる時間又は期間	一般職員勤務時間条例第 14 条 学校職員勤務時間条例第 13 条 勤務時間規則第 14 条第 3 号
	(5) 療後休暇	療養後出勤又は退職後復職する場合で、健康管理上その勤務の制限を必要とする場合	1 月の範囲内で健康管理上その勤務を制限することが必要と認められる期間とし、1 日について 4 時間以内	一般職員勤務時間条例第 14 条 学校職員勤務時間条例第 13 条 勤務時間規則第 14 条第 4 号 サービスの取扱い第 8 - 2
	特 別 休 暇	(6) 公民権の行使	法令の規定に基づく公の選挙又は投票において、選挙権又は投票権を行使する場合	そのつど必要と認められる時間
(7) 証人等としての出頭		裁判員 (H21.5.21 から)、証人、鑑定人、参考人等として官公署へ出頭する場合	そのつど必要と認められる時間	一般職員勤務時間条例第 15 条 学校職員勤務時間条例第 14 条 勤務時間規則第 15 条第 1 項第 2 号
(8) 骨髄等ドナー休暇		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登録を申し出ること又は配偶者、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を提供することに伴い必要となる検査等を受け、又は入院する場合	そのつど必要と認められる時間又は期間	一般職員勤務時間条例第 15 条 学校職員勤務時間条例第 14 条 勤務時間規則第 15 条第 1 項第 3 号

種類 (呼称)	事由	期間	根拠規定	
特 別 休 暇	(9) ボランティア 休暇	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 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における活動 ウ ア及びイ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 エ 国、地方公共団体又は公共的団体等が行う地域づくり又は地域の安全対策に係る活動	1 暦年に5日の範囲内で必要と認められる時間又は期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第4号
	(10) 結婚休暇	職員が結婚する場合	8日(分割する場合は6日)を超えない範囲内で必要と認められる期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第5号
	(11) 産前産後 休暇	出産の場合	出産予定日以前6週間(多胎妊娠の場合にあつては14週間)に当たる日から産後8週間を経過するまでの期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第6号
	(12) 育児休暇	職員(配偶者が育児休業中等で当該生児を育てることができる状況にある職員を除く)が生後満1年6月に達しない生児を育てる場合	1日2回、計90分(90分から配偶者が取得する育児休暇等を減じた時間を超えない範囲内で、30分を下回らない時間を単位として1日に1回又は2回) ※生後満1歳に達しない生児を育てる場合は女性が取得する育児休暇が優先	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第7号 労基法第67条

種類 (呼称)	事由	期間	根拠規定	
特	(13)妻の出産	職員の配偶者(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	3日以内で必要と認められる時間又は期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第8号
	(14)男性職員の育児参加	職員の配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)の出産にあたり、出産予定日以前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)に当たる日から出産の日以後1年を経過するまでの期間に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。)を養育する場合	5日を超えない範囲内で必要と認められる時間又は期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第9号
別 休 暇	(15)家族看護・子育て休暇	職員が次に掲げる看護、介助又は養育を行う場合 ア 負傷し、又は疾病にかかった家族の看護(看病、通院等の世話)を行う場合で他に看護を行う者がいない場合 イ 満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が疾病の予防を図るために必要なものとしてその子の介助を行う場合で、他に介助を行う者がいない場合 ウ 満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が在籍する学校等の全部若しくは一部の休業が行われた場合(他に養育を行う者がいないとき)又は当該学校等が実施する行事へ参加する場合	1暦年に8日(満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が2人以上の場合にあつては、12日)を超えない範囲内で必要と認められる時間又は期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第10号
	(16)忌引休暇	忌引の場合	勤務時間規則別表第2に定める期間内において必要と認められる期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第11号

種類 (呼称)	事由	期間	根拠規定	
特 別	(17) 父母、配偶者又は子の法要等	父母、配偶者又は子の法要等を営む場合	慣習上最小限度必要と認められる期間（1日）	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第12号
	(18) 夏季休暇	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、帰省、休養、旅行等を行う場合	5日を超えない範囲内で必要と認められる期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第13号
	(19) 災害による現住居の滅失等	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 ア 職員の現住居が滅失又は損壊し、当該職員が復旧作業等を行い、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、当該職員以外にはそれらを確保できないとき ウ その他これらに準ずる場合	そのつど1週間を超えない範囲内で必要と認められる期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第14号
	(20) 災害又は交通機関の事故等による出勤困難	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場合	そのつど必要と認められる時間又は期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第15号
休 暇	(21) 所轄庁の事務又は事業の停止	所轄庁の事務又は事業の全部又は一部停止の場合（事故発生等の防止を含む）	そのつど必要と認められる時間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第16号
	(22) 生理休暇	生理のため勤務が著しく困難である場合	1回について2日以内で必要と認められる期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第17号
	(23) 出生サポート休暇	職員が不妊治療を受ける場合	1暦年に6日（体外受精等の委員会が定める不妊治療を受ける場合にあっては、12日）を超えない範囲内で必要と認められる時間又は期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第18号
	(24) 妊産婦の健康診断	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法第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	そのつど必要と認められる時間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第19号

種類 (呼称)	事由	期間	根拠規定	
特別 休暇	(25) 妊婦の通勤緩和	妊娠中の女性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あると認められる場合	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	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第20号
	(26) 妊婦の妊娠障害	妊娠に起因して出現するつわり、浮腫、蛋白尿、高血圧、静脈瘤その他これに準ずる症状を呈し勤務が著しく困難な場合	一の妊娠期間中に14日を超えない範囲内でそのつど必要と認められる時間又は期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第21号
	(27) リフレッシュ休暇	勤続期間が20年及び30年に達した職員が心身のリフレッシュを図る場合	3日を超えない範囲内で必要と認められる期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第22号
	(28) 短期介護休暇	負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある親族の介護その他必要な世話をする場合	1暦年に5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の時間又は期間	一般職員勤務時間条例第15条 学校職員勤務時間条例第14条 勤務時間規則第15条第1項第23号
(29) 介護休暇	負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある親族の介護をする場合	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間	一般職員勤務時間条例第16条 学校職員勤務時間条例第15条 勤務時間規則第16条	
(30) 介護時間	負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある親族の介護をする場合	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、1日につき2時間の範囲内で必要と認められる時間	一般職員勤務時間条例第16条の2 学校職員勤務時間条例第15条の2 勤務時間規則第16条の2	
(31) 組合休暇	職員団体等において、一定の業務又は活動に従事する場合	1暦年に30日以内	一般職員勤務時間条例第17条 学校職員勤務時間条例第16条 勤務時間規則第17条	
職 専 免	(1) 研修計画	地公法第39条及び教特法第22条第3項の規定により実施される研修を受け、又は教特法第22条第2項の規定により研修を行う場合	そのつど所属長が必要と認める時間又は期間	職専免条例第2条第1号 控除規則第2条第1項第1号
	(2) 厚生計画参加	地公法第42条の規定により実施される厚生計画に参加する場合	そのつど所属長が必要と認める時間	職専免条例第2条第2号 控除規則第2条第1項第2号

種類 (呼称)	事由	期間	根拠規定	
職	(3) 兼職	行政の運営上その地位を兼ねることが特に必要と認められる団体等の地位を兼ね、その地位に属する事務を行う場合	そのつど所属長が必要と認める時間	職専免規則第2条第1号 控除規則第2条第1項第3号
	(4) 分割面接授業参加	文部科学大臣の認める各種大学通信教育部において実施する分割面接授業に参加する場合	1年につき42日を超えない範囲内で所属長が必要と認める期間	職専免規則第2条第2号 控除規則第2条第1項第4号
	(5) 措置要求・審査請求	地公法第46条の規定により勤務条件の措置要求をし、若しくは同法第49条の2第1項の規定により審査請求をする場合又はこれらの審理に当事者として出頭する場合	そのつど所属長が必要と認める時間	職専免規則第2条第3号 控除規則第2条第1項第5号
	(6) 公務災害補償に関する審査請求	公務災害補償の決定について審査請求する場合又は審査請求人が審査に出頭する場合	そのつど所属長が必要と認める時間	職専免規則第2条第4号 控除規則第2条第1項第6号
専	(7) 妊婦の休息又は補食	妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるため、当該職員が適宜休息し、又は補食することが必要であると認められる場合	そのつど所属長が必要と認める時間	職専免規則第2条第5号 控除規則第2条第1項第7号
	免	(8) 適法な交渉	地公法第55条第8項等の規定により適法な交渉・協議を行う場合	適法な交渉・協議に必要な時間及びその往復に要する時間
(9) 消防団員活動従事		消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律第10条第1項の規定により非常勤の消防団員と兼職することを認められた職員が、消防団員としての活動に従事する場合	そのつど所属長が必要と認める時間又は期間	職専免規則第2条第8号 控除規則第2条第9号
(10) その他		あらかじめ人事委員会の承認を得て任命権者が定める場合	そのつど所属長が必要と認める時間又は期間	職専免規則第2条第9号 控除規則第2条第10号

(3) 休暇及び職専免の手続

休暇の手続については、介護休暇等に係る次の2点以外は、任命権者等の定める手続によることとなっている。

ア 介護休暇又は介護時間は、あらかじめ任命権者等に請求しなければならない。

勤務時間規則 22 条

イ 介護休暇に係る各指定期間内の初回請求時は、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などは、任命権者等が定める期間）について一括して請求しなければならない。（70頁2(29)オ参照）

職専免の手続については任命権者等の定めるところによる。

(4) 休暇の期間計算

ア 年次有給休暇

1時間を単位として使用した年次有給休暇は、次の時間数をもって1日に換算する。

勤務時間規則23条1項

a bからdまでに掲げる職員以外の職員 7時間45分

b 育児短時間勤務職員等で次の勤務形態の職員

(a) 育児休業法第10条第1項第1号 3時間55分

(b) " 第2号 4時間55分

(c) " 第3号、第4号 7時間45分

c 斉一型短時間勤務職員（bの職員のうち、斉一型短時間勤務職員を除く。）その者の勤務日の1日当たりの勤務時間数（1分未満切り捨て）

d 不斉一型短時間勤務職員（bの職員のうち、不斉一型短時間勤務職員を除く。）7時間45分

(注) 斉一型短時間勤務職員とは、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、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い、不斉一型短時間勤務職員とは、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。

勤務時間規則11条1項

イ 特別休暇、組合休暇

1時間を単位として与えられたボランティア休暇、妻の出産、男性職員の育児参加、家族看護・子育て休暇、出生サポート休暇、妊婦の妊娠障害、短期介護休暇及び組合休暇は、次の時間数をもって1日に換算する。

勤務時間規則23条4項

a b及びcに掲げる職員以外の職員 7時間45分

b 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間数（7時間45分を超える場合にあっては、7時間45分とし、1分未満切り捨て）

c 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分

ウ 年次有給休暇及び組合休暇の日数には、その期間中の週休日及び休日（代休日を指定された職員にあっては、代休日。以下「休日等」という。）を算入しない。

勤務時間規則23条2項

エ 1日を超えて引き続きとることができる特別休暇（家族看護・子育て休暇、夏季休暇、出生サポート休暇、リフレッシュ休暇及び短期介護休暇を除く。）の日数には、その期間中の週休日及び休日等を算入する。

勤務時間規則23条5項

オ ボランティア休暇、妻の出産、男性職員の育児参加、家族看護・子育て休暇、出生サポート休暇、妊婦の妊娠障害及び短期介護休暇においては、残日数に1時間未満の端数がある場合で、当該残日数のすべてを使用するときには、当該残日数のすべてを使用することができる。

勤務時間規則15条5項

2 休暇の内容

(1) 年次有給休暇

ア 年次有給休暇の趣旨

週休日のほかに毎年一定日数の「勤務から解放される日」を与え、職員の心身の疲労回復、ひいては公務能率の維持増進を図ることを本来の趣旨とするものである。

イ 年次有給休暇の使用目的

年次有給休暇の使用目的は職員の自由であり、使用者の干渉を許さないのが原則である。しかし、これはあくまで正常な労働関係にあることを前提としている。

したがって、争議行為を目的とする年次有給休暇の請求は有効なものとは言えない。また、病気休暇の承認を受けて出勤していない職員の年次有給休暇の請求への対応については慎重な検討が必要である。

ウ 年次有給休暇の日数（短時間勤務職員を除く。）

(ア) (イ)及び(ウ)に掲げる職員以外の職員

1 暦年に 20 日である。

また、使い残した日数は翌年に限って繰り越すことが認められている。

繰越しは、20 日を超えない範囲で、1 日未満の端数は切り捨てられる。

この繰越しによって年次有給休暇には前年のものと当該年のものが混在することになるが、その使用については、前年のものから使用したものとして取り扱うこととされている。つまり、時効により消滅するまでの期間の長いものを残していく趣旨である。

(イ) 年の中途において新たに職員になるもの

a 新採用職員

1 暦年に、次の年における在職期間に応じて定められた日数（以下「基本日数」という。）

表 7 年次有給休暇の日数

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

一般職員勤務時間条例

13 条 1 項 1 号、2 項

学校職員勤務時間条例

12 条 1 項 1 号、2 項

勤務時間規則 12 条

勤務時間等運用

7-1, 7-13

労基法 115 条

一般職員勤務時間条例

13 条 1 項 2 号

勤務時間規則 11 条の 2

第 1 項 1 号、別表第 1

b 当該年において企業、特別職、他の地方公共団体、国、公社又は公庫等の職員（以下「企業職員等」という。）となり、引き続き職員となったもの

1 暦年に、その年における在職期間に企業職員等であった期間を加算して得られる期間に応じた表 7 に掲げる日数から、企業職員等であった間に使用した日数を減じた日数。（その日数が基本日数に満たない場合は、基本日数。）

〔例〕 4 月 企業職員として採用 10 月 知事部局に異動
企業職員であった期間 6 か月 その年における在職期間 3 か月
年次有給休暇 11 日使用

9 か月に応じた表 7 に掲げる日数・・・15 日

15 日－使用日数 11 日＝4 日

基本日数（3 か月に応じた表 7 に掲げる日数）・・・5 日

4 日＜5 日

∴この者の年次有給休暇は 5 日

(ウ) 当該年の前年において企業職員等であって、当該年に職員となった場合の付与日数（基本日数に満たない場合は、基本日数。）

a 当該年の初日に職員となった場合

20 日（当該年の中途に任期満了により退職する場合は、当該年の在職期間に応じ、表 7 に掲げる日数）に前年における年次有給休暇に相当する休暇等の残日数（20 日を超える場合は 20 日。1 日未満の端数は切り捨て。）を加えて得た日数

b 当該年の初日後に職員となった場合

a 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等の日数を減じて得た日数

〔例〕 前年 企業職員 当該年 4 月 知事部局に異動
残日数 20 日 在職期間 9 か月
その年 1 月～3 月 26 日使用

20 日＋20 日－26 日＝14 日

基本日数（9 か月に応じた表 7 に掲げる日数）・・・15 日

14 日＜15 日

∴この者の年次有給休暇は 15 日

(エ) (イ) b 及び(ウ) に掲げる職員で、前年における残日数又は職員となった日の前日までに使用した日数が明らかでないもの

1 暦年に、前年における残日数を 10 日とみなし、職員となった前日までに使用した日数を、不明である期間に応じた表 7 に掲げる日数とみなして、(イ) b 又は(ウ) により計算して得られた日数。

〔例〕 前年 某市特別職 当該年 4 月 知事部局に採用

勤務時間規則 11 条の 2
第 1 項 2 号、2 項

一般職員勤務時間条例

13 条 1 項 3 号

学校職員勤務時間条例

12 条 1 項 3 号

勤務時間規則 11 条の 2

第 3 項、4 項

勤務時間規則 11 条の 2

第 5 項

勤務時間等運用 7-10

残日数不明 在職期間 9 か月
その年 1 月～ 3 月 使用日数不明

残日数を 10 日とする
使用日数を 3 か月に応じた表 7 に掲げる日数とする・・・ 5 日

20 日 + 10 日 - 5 日 = 25 日
基本日数 (9 か月に応じた表 7 に掲げる日数)・・・ 15 日
25 日 > 15 日
∴ この者の年次有給休暇は 25 日

エ 年次有給休暇の単位等

(ア) 年次有給休暇の単位は、1 日又は 1 時間である。ただし、最後に残った 1 時間未満も最後に限り取得できる。 [勤務時間規則 13 条](#)

(イ) 1 日単位の年次有給休暇
1 日を単位とする年次有給休暇は、1 勤務が 7 時間を超え 7 時間 45 分を超えない時間である者がその 1 勤務を休むときに使用できる。したがって、1 勤務が 7 時間以下の時間である者又は 7 時間 45 分を超える時間である者がその 1 勤務を休むときは、1 時間を単位に休暇を取得する必要がある。 [勤務時間等運用 7-14](#)

(ウ) 1 時間単位の年次有給休暇
年次有給休暇の最小単位は 1 時間であるから、例えば 1 時間 45 分休もうとするときは、2 時間の年次有給休暇を取得する必要がある。

(エ) 1 時間単位の年次有給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。 [勤務時間規則 23 条 1 項 1 号、2 項](#)

(オ) 週休日及び休日等をはさんで年次有給休暇をとった場合は、週休日及び休日等は年次有給休暇の日数に算入しない。

オ 年次有給休暇の繰越し

年次有給休暇は、20 日を限度として翌年に繰越すことができる。 [勤務時間規則 12 条](#)

カ 年次有給休暇の付与时季

年次有給休暇は、職員が請求した時季に与えなければならない。ただし、公務の正常な運営を妨げる場合においては、任命権者等は、他の時季にこれを与えることができる。これを使用者の時季変更権というが、どのような場合にその行使が認められるかについては、個別的、具体的、客観的に判断されるべきものであるとともに、事由消滅後はなるべく速やかに休暇を与えなければならない。(昭 23.7.27 基収第 2622 号) [一般職員勤務時間条例 13 条 3 項](#)
[学校職員勤務時間条例 12 条 3 項](#)

キ 労基法との比較

労基法の規定によれば年次有給休暇は 6 か月継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対しては 10 日間、1 年 6 か月以上勤務した労働者に対しては 6 か月を超える継続勤務 1 年につき 1 日ずつ加算した日数を与え、2 年 6 か月を超えてからは継続勤務 1 年につき 2 日ずつ加算した日数 (6 年 6 か月を超える場合の最大 10 [労基法 39 条 1 項、2 項](#)

日まで) を与えなければならない。

したがって本県の場合は、6か月継続勤務や8割以上出勤を要件とせずに職員となった日に一定の日数を与える点、2年目以降の者について8割以上出勤を要件とせずに一律に20日を与える点で労基法の定める基準より職員に有利となっている。

ク 育児短時間勤務職員等及び特定再任用職員等の年次有給休暇

育児短時間勤務職員等及び特定再任用職員等（定年前再任用短時間勤務職員、旧法再任用職員、暫定再任用職員、暫定再任用短時間勤務職員又は任期付職員をいう。以下同じ。）の年次有給休暇は次のとおりである。

(ア) 年次有給休暇の日数

次の区分に応じた日数（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）。ただし、その日数が労基法第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、同条の規定による日数とする。

a フルタイム勤務職員 20日

b 斉一型短時間勤務職員（38頁1(4)ア（注）参照）

$$20日 \times \frac{1週間の勤務日数}{5日}$$

c 不斉一型短時間勤務職員（ 〃 ）

$$155時間 \times \frac{1週間の勤務時間}{38時間45分} \div 7時間45分$$

(イ) 年次有給休暇の単位等

a 年次有給休暇の単位は1日又は1時間。ただし、最後に残った1時間未満も最後に限り取得できる。

b 1日単位の年次有給休暇は、1日の勤務時間すべてを勤務しないときに使用できる。

c 週休日及び休日等をはさんで年次有給休暇をとった場合は、週休日及び休日等は年次有給休暇の日数に算入しない。

(ウ) 1時間単位の年次有給休暇は次の時間数をもって1日に換算する。

a フルタイム勤務職員 7時間45分

b 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

・ 育児休業法第10条第1項第1号 3時間55分

・ 育児休業法第10条第1項第2号 4時間55分

・ 育児休業法第10条第1項第3号又は第4号 7時間45分

c 斉一型短時間勤務職員（bの職員のうち、斉一型短時間勤務職員を除く。）その者の勤務日の1日当たりの勤務時間数（1分未満切り捨て）

d 不斉一型短時間勤務職員（bの職員のうち、不斉一型短時間勤務職員を除く。）7時間45分

(エ) 年次有給休暇の繰越し

a フルタイム勤務職員 20日

一般職員勤務時間条例

13条1項1号

学校職員勤務時間条例

12条1項1号

勤務時間規則11条

勤務時間等運用

7-2

勤務時間規則13条

勤務時間等運用7-14

勤務時間規則23条2項

勤務時間規則23条

1項

勤務時間規則12条

b 短時間勤務職員

(ア)の規定による日数を超えない範囲内の残日数(翌年の初日に勤務形態が変更される場合は、残日数にケ(ア)②bの率を乗じた日数(1日未満切り捨て))

(オ)年の中途中で採用の場合の付与日数(特定再任用職員等は定年退職後相当期間経過後の場合)

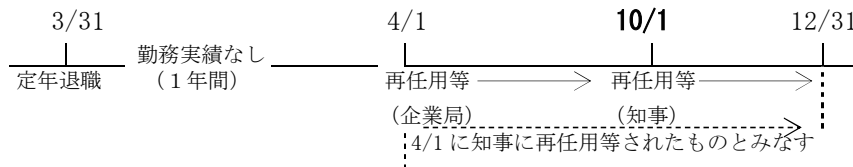
a フルタイム勤務職員 在職期間に応じて表7による基本日数

b 短時間勤務職員 (ア)の規定による日数に応じ、勤務時間等運用別表第3の在職期間ごとに定める日数

(カ)当該年に特定再任用職員等に相当する企業職員等を経て特定再任用職員等となった場合の付与日数

a フルタイム勤務職員

企業職員等になった日に特定再任用職員等となったとみなして在職期間に応じて(ア)、(オ)により算定した日数(以下「基本日数」という。)から、企業職員等のときに使用した日数(1日未満切り上げ)を減じて得た日数



b 短時間勤務職員

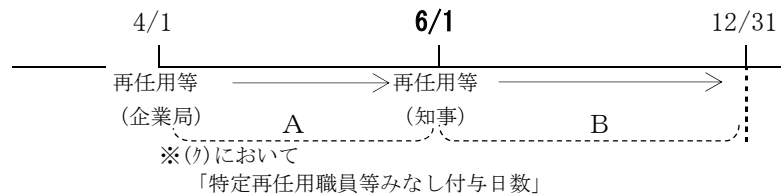
① 勤務日数等が増えない職員

企業職員等になった日に、相当する特定再任用職員等となったとみなした基本日数から使用した日数(1日未満切り上げ)を減じて得た日数

② 勤務日数等が増える職員

(a) 当該年に企業職員等から引き続き特定再任用職員等となった場合

特定再任用職員等になった日における基本日数に、企業職員等になった日に相当する特定再任用職員等になり、特定再任用職員等となった日の前日に退職したとみなした基本日数((ク)において「特定再任用職員等みなし付与日数」という。)から、企業職員等のときに使用した日数(1日未満切り上げ)を減じた日数を加えて得た日数



6/1時点の付与日数

$$= B \text{の基本日数} + (A \text{の基本日数} - A \text{の間の使用日数})$$

(b) 当該年に新たに特定再任用職員等から引き続き企業職員等となり、さらに

勤務時間規則 11 条の2
第1項1号

勤務時間等運用7-5

勤務時間規則 11 条の2
第1項2号

勤務時間等運用
7-7(1)、16-3(1)

勤務時間等運用

7-7(2)ア、
16-3(2)ア

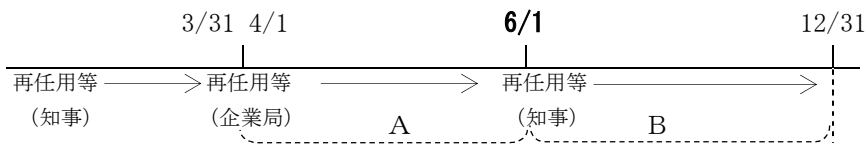
勤務時間等運用

7-7(2)イ(7)、
16-3(2)イ(7)

勤務時間等運用

引き続き特定再任用職員等となった場合

(a) の日数に企業職員等となった日の前日における残日数（1日未満切り捨て）を加えて得た日数



6/1 時点の付与日数

$$= B \text{の基本日数} + (A \text{の基本日数} - A \text{の間の使用日数}) + 3/31 \text{ 時点の残日数}$$

(キ) 前年に特定再任用職員等に相当する企業職員等であった者で、引き続き当該年に特定再任用職員等となった場合の付与日数

① 勤務日数等が増えない職員

当該年の初日において企業職員等が相当する特定再任用職員等となったものとみなした基本日数に、前年の残日数（1日未満切り捨て。前年に特定再任用職員等として在籍したものとする基本日数を超える場合は当該日数）を加えて得た日数から新たに特定再任用職員等になった日の前日までに使用した日数（1日未満切り上げ）を減じて得た日数

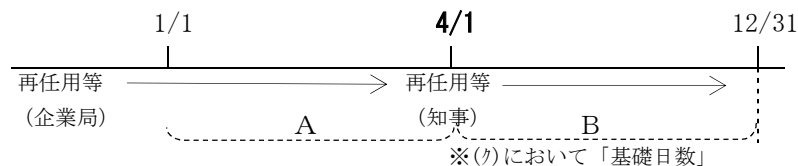
② 勤務日数等が増える職員

(a) 当該年の初日に特定再任用職員等となった場合

特定再任用職員等になった日における基本日数に、前年の残日数（1日未満切り捨て）を加えて得た日数

(b) 当該年の初日後に特定再任用職員等となった場合

特定再任用職員等になった日における基本日数（(ク)において「基礎日数」という。）に、当該年の初日に特定再任用職員等となり、かつ、当該年において特定再任用職員等となった日の前日に退職したとみなした基本日数と前年の残日数（1日未満切り捨て）を合計した日数から、同日までに使用した日数（1日未満切り上げ）を減じて得た日数



4/1 時点の付与日数

$$= B \text{の基本日数} + A \text{の基本日数} + \text{前年の残日数} - A \text{の間の使用日数}$$

(ク) 前年に特定再任用職員等であった者で、引き続き当該年に特定再任用職員等に相当する企業職員等となり、引き続き当該年に特定再任用職員等となった場合の

7-7 (2)イ(4)、
16-3 (2)イ(4)

一般職員勤務時間条例
13条1項3号

学校職員勤務時間条例
12条1項3号

勤務時間規則11条の2
第4項2号

勤務時間等運用

7-9 (1)ア、
16-4 (1)ア

勤務時間等運用

7-9 (1)イ(7)、
16-4 (1)イ(7)

勤務時間等運用

7-9 (1)イ(4)
16-4 (1)イ(4)

付与日数

① ②の職員以外の職員

勤務時間等運用

当該年の初日に新たに特定再任用職員等であったものとみなした基本日数に、前年の残日数（1日未満切り捨て）を加えた日数から、当該年に再び特定再任用職員となった日の前日までに使用した日数（1日未満切り上げ）を減じて得た日数

7-9(2)ア、
16-4(2)ア

② 企業職員等となった日又は再び特定再任用職員等となった日において、企業職員等になる前に特定再任用職員等であったときの勤務日数等を上回る職員

(a) 当該年の初日に企業職員等となった場合

勤務時間等運用

「基礎日数」に、当該年の初日に特定再任用職員等となり、かつ、当該年において特定再任用職員等となった日の前日に退職したとみなした基本日数と前年の残日数（1日未満切り捨て）とを合計した日数から、同日までに使用した日数（1日未満切り上げ）を減じた日数を加えて得た日数

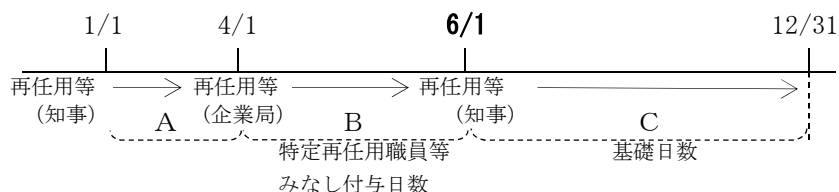
7-9(2)イ(7)、
16-4(2)イ(7)

(b) 当該年の初日後に企業職員等となり、引き続き特定再任用職員等となった場合

勤務時間等運用

「基礎日数」に、当該年の初日に特定再任用職員等となり、かつ、当該年において企業職員等となった日の前日に退職したとみなした基本日数、「特定再任用職員等みなし付与日数」及び前年の残日数（1日未満切り捨て）を加えた日数から当該年に同日までに使用した日数（1日未満切り上げ）を減じて得た日数

7-9(2)イ(4)、
16-4(2)イ(4)



6/1時点の付与日数

$$= Cの基礎日数 + Aの基本日数 + Bの特定再任用職員等みなし付与日数 + 前年の残日数 - (A+Bの間の使用日数)$$

ケ 勤務形態が変更される場合の年次有給休暇

(ア) 育児短時間勤務等に関し、1週間ごとの勤務日数又は勤務日ごとの勤務時間数（以下「勤務形態」という。）が変更される場合の年次有給休暇の日数

勤務時間規則11条の3
勤務時間規則12条

① 当該年の初日に変更後の勤務形態を始めた場合

当該年の初日における基本日数に前年から繰り越された日数（残日数にケ(ア)②bの率を乗じた日数（1日未満切り捨て））を加えて得た日数

② 当該年の初日後に変更後の勤務形態を始めた場合

a 変更前の勤務日数等（当該年の変更前の勤務形態を始める前に当該変更前の勤務日数等を上回る勤務形態であった場合は当該上回る勤務日数等）を上

回らない場合

(a) 当該年の初日以前に変更前の勤務形態を始めた場合

当該年の初日における基本日数に前年の残日数（1日未満切り捨て）を加えた日数から当該年において勤務形態の変更の日の前日までに使用した日数を減じて得た日数

(b) 当該年の初日後に変更前の勤務形態を始めた場合

変更前の勤務形態を始めた日における基本日数から、当該変更の日の前日までに使用した日数を減じて得た日数

b aの職員以外の職員（変更後の勤務日数等が増える職員）

(a) 当該年の初日以前に変更前の勤務形態を始めた場合

当該年の初日における基本日数に前年から繰り越された日数（1日未満切り捨て）を加えた日数から、当該年において勤務形態の変更の日の前日までに使用した日数を減じた日数（※）に、次に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満を四捨五入した日数とし、40日を超える場合は40日）

※前日までに使用した日数に1日未満の端数がある場合の「変更の日の前日までに使用した日数を減じて得た日数」は、当該端数を切り上げた日数を減じた日数に当該変更の日の前日においてク(ウ)の時間数から当該端数の時間数を減じた時間数を当該得られる時間数で除して得た日数に相当する日数を加えた日数とする。（以下②において同じ。）

勤務時間等運用

7-11

i

- 短時間勤務職員等以外の職員が1週間ごとの勤務日数等が同一である育児短時間勤務（以下「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
- 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条による短時間勤務のうち、1週間ごとの勤務日数等が同一であるもの。iiにおいて同じ。）を終える場合

勤務時間規則11条の3
第1号

上記の場合の当該率

$$= \text{変更後の1週間の勤務日数} \div \text{変更前の1週間の勤務日数}$$

ii

- 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「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
- 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条の規定の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

勤務時間規則11条の3
第2号

上記の場合の当該率

$$= \text{変更後の1週間当たりの勤務時間数} \div \text{変更前の1週間当たりの}$$

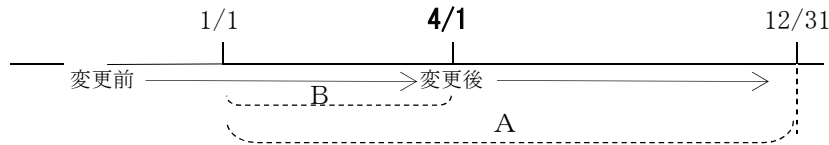
勤務時間数

iii 斉一型育児短時間勤務をしている職員が不斉一型育児短時間勤務を始める場合の当該率

$$= \text{変更後の1週間当たりの勤務時間数} \div \text{変更前の勤務日ごとの勤務時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間数}$$

iv 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が斉一型育児短時間勤務を始める場合の当該率

$$= \text{変更後の勤務日ごとの勤務時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間数} \div \text{変更前の1週間当たりの勤務時間数}$$

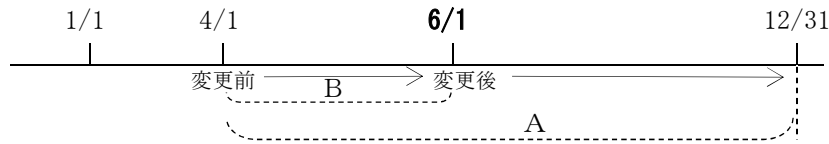


4/1時点の付与日数

$$= (\text{Aの基本日数} + \text{前年の残日数} - \text{Bの間の使用日数}) \times (\text{i から iv に応じた率})$$

(b) 当該年の初日後に変更前の勤務形態を始めた場合

変更前の勤務形態を始めた日において得られる日数から、当該変更の日の前日までに使用した日数を減じて得た日数に、i から iv の率を乗じて得た日数（1日未満四捨五入、40日を超える場合は40日）



6/1時点の付与日数

$$= (\text{4/1時点に得られる日数} - \text{Bの間の使用日数}) \times (\text{i から iv に応じた率})$$

(イ) 定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員（暫定再任用職員を含む。以下(イ)において同じ。）が次のように勤務時間を変更等（以下「勤務時間の変更等」という。）をした場合の年次有給休暇の日数

- ・ 1週間当たりの勤務時間を異にする定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった場合
- ・ 斉一型短時間勤務職員から1週間当たりの勤務時間が同じ不斉一型短時間職員となった場合
- ・ 不斉一型短時間勤務職員から1週間当たりの勤務時間が同じ斉一型短時間勤務職員となった場合
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員が1週間当たりの勤務時間が同じ任期付短時間勤務職員となった場合
- ・ 任期付短時間勤務職員が1週間当たりの勤務時間が同じ定年前再任用短時間

勤務時間規則11条の3
第3号

勤務時間規則11条の3
第4号

勤務時間等運用
7-12、16-5

勤務職員となった場合

- a 1週間当たりの勤務時間を異にする定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった場合において、変更後の勤務日数等が変更前の勤務日数等（当該年において当該変更前の勤務日数等を上回る勤務日数等であった場合は当該上回る勤務日数等）を上回らない場合

勤務時間の変更等があった日の前日における残日数（1日未満切り捨て）

- b aの職員以外の職員

- (a) 当該年の初日に勤務時間の変更等があった場合

同日に変更後の定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となったものとみなした基本日数に、前年の残日数（1日未満切り捨て）を加えて得た日数

- (b) 当該年の初日後に勤務時間の変更等があった場合

変更等があった日の前日に退職するとみなした基本日数に、変更等があった日に定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となったとみなした基本日数と前年の残日数（1日未満切り捨て）を加えた日数から当該年において前日までの間に使用した日数（1日未満四捨五入）を減じて得た日数（零を下回る場合は零）



4/1時点の付与日数

$$= B \text{の基本日数} + A \text{の基本日数} + \text{前年の残日数} \\ - B \text{の間の使用日数}$$

(2) 公務疾病休暇

（公務上の負傷又は疾病及び通勤による負傷又は疾病の場合） その療養に必要と認められる時間又は期間

ア 「公務上の負傷又は疾病」とは、地公災法の取扱い上の「公務上の災害」と同一の基準で判断されるものであるが、補償請求を必ず伴わなければならないものではない。

イ 「負傷又は疾病」とは、いわば、身体的に不健康に陥っている状態、心身に故障のある状態をいう。また、予防注射又は予防接種による著しい発熱等の場合を含む。

ウ 「通勤」とは、職員が勤務のため住居と勤務場所との間を合理的な経路及び方法により往復することをいい、公務の性質を有するものを除く。

エ 「療養」には、負傷又は疾病が治った後の社会復帰のためのリハビリテーション及び人工透析を含む。

オ 公務疾病休暇の単位は、1日又は1時間である。なお、時間を単位として認めら

勤務時間等運用

7-12(1)

勤務時間等運用

7-12(2)

一般職員勤務時間条例

14条

学校職員勤務時間条例

13条

勤務時間規則14条1項

勤務時間等運用8

地公災法2条2項

サービスの取扱い第8

の1、2(1)、(3)、

れるのは概ね4時間以内を目安に、次のいずれかに該当する場合である。

(8)

(ア) 人工透析、予後観察、リハビリ等、負傷又は疾病の軽快後も勤務時間の一部の時間帯において、定期的に通院を継続する必要がある場合

(イ) 眼科治療、外科治療等、勤務時間の一部の時間帯において定期的に通院を継続する必要がある場合

(ウ) 発熱等の突発的な疾病又は負傷により、勤務時間の一部の時間帯において、受診し、又は休養する必要がある場合

カ 休暇の期間（時間単位の休暇を除く。週休日及び休日等を算入する。）が2年を経過し、なお療養を要すると認められる者については、3年を超えない範囲内において休職を命ずることとなる。

分限条例3条1項

キ 療養後出勤又は休職後復帰した後3月以内において同一の疾病により勤務に服することができなくなった場合は、従前の休暇又は休職の期間は通算される。（時間単位の休暇は通算の対象としない。）

サービスの取扱い第8の2(6)、(8)

(3) 結核性疾病休暇

（結核性疾患の場合） 1年の範囲内でその療養に必要と認められる時間又は期間

勤務時間規則14条2号

ア 結核性疾病休暇の単位は、1日又は1時間であり、時間を単位として認められる場合は(2)オと同様である。

サービスの取扱い第8の1、2(1)、(3)、(8)

イ 休暇の期間（時間単位の休暇を除く。週休日及び休日等を算入する。）が1年を経過し、なお、療養を要すると認められる者については、3年を超えない範囲内において休職を命ずることとなる。

分限条例3条1項

ウ 療養後出勤又は休職後復帰した後6月以内に再発した場合は、従前の休暇又は休職の期間は通算される。（時間単位の休暇は通算の対象としない。）

サービスの取扱い第8の2(6)、(8)

エ 私傷病休暇中に結核にかかった場合、結核に罹患した日から結核性疾病休暇となるが、結核性疾病休暇として認められる期間は私傷病休暇の承認があった日から1年に至るまでとなる。

(4) 私傷病休暇

（公務上若しくは通勤による負傷若しくは疾病又は結核性疾患以外の負傷又は疾病の場合） 6月の範囲内でその療養に必要と認められる時間又は期間

勤務時間規則14条3号

ア 「負傷又は疾病」については、(2)イと同様である。

サービスの取扱い第8の

通常の風邪、腹痛、頭痛等はもちろん、2日を超えて生理のため勤務が困難である場合も該当する。

1、2(1)、(3)、(8)

イ 「療養」については、(2)エと同様である。

ウ 私傷病休暇の単位は、1日又は1時間であり、時間を単位として認められる場合は(2)オと同様である。

エ 休暇の期間（時間単位の休暇を除く。週休日及び休日等を算入する。）が6月を経過し、なお療養を要すると認められる者については、3年を超えない範囲内にお

分限条例3条1項

いて休職を命ずることとなる。

オ 療養後出勤又は休職後復帰した後、次の期間内において同一の疾病により勤務に服することができなくなった場合は、従前の休暇又は休職の期間は通算される。(時間単位の休暇は通算の対象としない。)

(ア) 精神疾患(精神及び行動の障害、自立神経系の障害) 6月以内

(イ) 精神疾患以外 3月以内

カ 地公法第42条の規定により実施される厚生計画(職専免)以外の健康診断や人間ドックの受診を私傷病休暇として認めることはできない。

キ 私傷病休暇は6月の範囲内で取得できるが、病気療養中に別の負傷を負い、又は別の疾病にかかった場合は、療養が引き続いている限り当初の病気休暇の継続として取り扱われ、新たに6月の休暇を取得することはできない。

(5) 療養後休暇

(療養後出勤又は休職後復職する場合) 1月の期間内で健康管理上その勤務の制限に必要と認められる時間

ア 対象者は、公務疾病休暇、結核性疾病休暇又は私傷病休暇(時間単位の休暇を除く。)の期間が連続して1月以上(事前の年次有給休暇の期間を含む。)経過した後出勤を承認された者又は療養のための休職後復職を許可された者である。

イ 休暇の期間は、出勤承認後又は休職から復職後1月の範囲内で、医師の診断書により必要と認められる1日4時間以内の時間である。

ウ この休暇は、あくまで勤務することを前提として特に認められるものであることから、例えば、年次有給休暇を取得して1日休もうとする場合には、1日の年次有給休暇をとる必要がある。

サービスの取扱い第8の2

(6)、(8)

勤務時間規則14条4号

サービスの取扱い第8

の2(9)

(6) 公民権の行使

(法令の規定に基づく公の選挙又は投票において選挙権又は投票権を行使する場合)

そのつど必要と認められる時間

ア 「公の選挙」の範囲は、公職選挙法が適用される衆議院議員、参議院議員、地方公共団体の議会の議員、地方公共団体の長の選挙の場合はもちろん、農業委員会等に関する法律による農業委員の選挙、漁業法による海区漁業調整委員の選挙の場合も含まれる。

イ 勤務時間外にその権利を行使することが困難であり、かつ、勤務時間内に行わなければ権利の行使に支障を生じる場合に限り与えられる。

例えば、出張期間が投票日を含む1週間とされているような場合には、出張前不在者投票をしない限り選挙権を行使することができないから、不在者投票に要する時間につきこの休暇を承認することとなる。

ウ 公民権の行使は、労基法上も保障されている。

公民権とは、国民として国家又は地方公共団体の公務に参画する権利をいうものとされ、具体的には次のようなものがあげられる。

- ① 選挙権
- ② 最高裁判所裁判官の国民審査権
- ③ 憲法改正の国民投票権
- ④ 地方公共団体の議員、長の解職の投票権及び議会の解散の投票権
- ⑤ 一地方公共団体のみに適用される特別法についての同意を求める住民投票の権利

(7) 証人等としての出頭

(裁判員、証人、鑑定人、参考人等として官公署へ出頭する場合) そのつど必要と認められる時間

ア 「裁判員、証人、鑑定人、参考人等」の範囲はこれらの名称の有無だけでなく出頭要請の強制力あるいは出頭の公益性からも判断する必要があり、具体的には次のようなものがあげられる。

① 裁判員の場合

裁判員の参加する刑事裁判に関する法律（平成16年法律第63号）第29条、第52条又は第97条の規定により裁判所へ出頭する場合がある。

② 証人の場合

民事訴訟法（平成8年法律第109号）第190条若しくは刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第143条の規定により裁判所へ出頭する場合又は不利益処分についての審査請求に関する規則（昭和21年人委規則第11-13号）第38条の規定により人事委員会に出頭する場合等がある。

③ 鑑定人の場合

民事訴訟法第212条又は刑事訴訟法第165条の規定による場合等がある。

④ 参考人の場合

一般職員勤務時間条例
15条

学校職員勤務時間条例
14条
勤務時間規則 15条
1項1号

労基法7条

勤務時間規則 15条
1項2号

刑事訴訟法第 223 条の規定による被疑者以外の者としての検察若しくは司法警察当局への出頭の場合又は土地収用法第 65 条第 1 項第 1 号の規定による収用委員会への出頭の場合等がある。

⑤ 証人、鑑定人、参考人以外の場合

検察審査会の審査員及び補充員の職に職員が選任されて必要のつど審査会に出頭する場合等がある。

イ 「必要と認められる時間」の判断にあたっては、週休日の出頭、代理人の出頭は許されないのか、又出頭の要請が職員本人の行為に起因していないかというような点を確認する必要がある。

ウ 官公署が遠隔の地にあるような場合には、往復に要する時間も原則として含まれる。

エ 証人等としての出頭は、労基法上も保障されている。

労基法第 7 条

(8) 骨髄等ドナー休暇

(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登録を申し出ること又は配偶者、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を提供することに伴い必要となる検査等を受け、又は入院する場合) そのつど必要と認められる時間又は期間

勤務時間規則 15 条
1 項 3 号

ア この休暇は、職員が近親者以外の人々に対する骨髄又は末梢血幹細胞（以下「骨髄等」という。）提供者となることを希望する場合において必要な手続等を行いやすい環境を整備する趣旨で設けられたものであるが、職員がこの休暇を請求した場合には、プライバシー保護の観点から適切な配慮を行う必要がある。

イ 骨髄等提供は、通常、財団法人骨髄移植推進財団が実施する骨髄バンク事業を介して行われるものであるが、それ以外で行われる場合にあっても承認される。

ウ 「検査等を受け」とは、骨髄バンクが骨髄等提供希望者に対して実施する骨髄等の提供に関する一連の手続及び処置に応ずることをいう。

エ 「必要と認める時間又は期間」には、検査等を受け、又は入院する医療機関等への往復に要する時間又は期間が含まれる。なお、骨髄等の提供を原因として他の疾病を発症した場合は、その時点から病気休暇として取り扱うこととなる。

オ 骨髄バンクに登録した職員が、具体的な骨髄等の提供に至る前の段階で辞退したとしても、それ以前の行為は休暇の対象となる。

カ 配偶者、父母、子及び兄弟姉妹に対して骨髄等を提供する場合は、この休暇を承認することはできないが、骨髄等の提供に伴う入院期間について病気休暇の対象とすることができる。

(注) 子は、特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。(25 頁 8 参照)

(9) ボランティア休暇

(職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで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）一の年において5日の範囲内で必要と認められる時間又は期間

勤務時間規則 15 条
1 項 4 号

ア この休暇の対象は、職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで行う社会に貢献する活動のうち、次の①から③に掲げる活動を行う場合である。

なお、「報酬を得ないで」とは、交通費等の実費弁償以外に活動の対価として金品を得るような場合はもちろんのこと、いわゆるボランティア切符のような将来的な見返りを期待するような場合もこの休暇の対象とはならないという趣旨である。

- 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における活動
- ③ 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
- ④ 国、地方公共団体又は公共的団体等が行う地域づくり又は地域の安全対策に係る活動

イ アの①中次に掲げる事項については、それぞれに定めるところによる。

勤務時間等運用9-②

(ア) 「相当規模の災害」とは、災害救助法による救助の行われる程度の規模の災害をいい、本県における災害の場合、新潟県災害救助条例（昭和39年条例第77号）による救助の行われる規模の災害も含まれる。

(イ) 「被災地又はその周辺の地域」とは、被害が発生した市町村（特別区を含む。）又はその属する都道府県若しくはこれに隣接する都道府県等をいう。

(ウ) 「その他の被災者を支援する活動」とは、居宅の損壊、水道、電気、ガスの遮断等により日常生活を営むのに支障が生じている者に対して行う炊出し、避難場所での世話、がれきの撤去その他必要な援助をいう。

ウ アの②の施設での活動は、次に掲げる施設におけるものをいう。

勤務時間等運用9-③

- 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（③及び⑦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 身体障害者福祉法第5条第1項に規定する身体障害者福祉センター、補装具制作施設、盲導犬訓練施設及び視聴覚障害者情報提供施設
- ③ 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並びに児童発達支援センター以外の同法第6条の2の2第2項及び第4項に規定する施設
- ④ 老人福祉法第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

- ⑤ 生活保護法第 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
- ⑥ 介護保険法第 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
- ⑦ 医療法第 1 条の 5 第 1 項に規定する病院
- ⑧ 学校教育法第 1 条に規定する特別支援学校
- ⑨ 身体上又は精神上の障害がある者の職業訓練等を目的として設置されている共同作業所等の施設のうち、利用定員が 5 人以上であり、かつ、利用者の作業指導等のため当該施設において常時勤務する者が置かれている施設
- ⑩ ①から⑨に掲げる施設のほか、これらに準ずる施設

エ アの②の施設における活動は、各施設によってボランティアの位置付けが区々であるが、当該施設においてボランティアが行うものとして位置付けられているものであればこの休暇の対象となる。

また、対象となる活動からは「専ら親族に対する支援となる活動」は除外されているが、親族が入所又は通所している施設における活動にあっても、その活動が当該施設においてボランティアが行うものとして位置づけられているものであり、職員がボランティアとして参加するものであれば、この休暇の対象となる。

オ アの③の「その他の日常生活を支援する活動」とは、身体上の障害等により常態として日常生活を営むのに支障がある者に対して行う調理、衣類の洗濯及び補修、慰問その他直接的な援助をいい、屋根の雪下ろしも含まれる。

勤務時間等運用9-4

また、「常態として日常生活を営むのに支障のある者」とは、その者にとっての普通の状態が日常生活を営むのに支障を生じているということであり、短期間で治癒するような負傷、疾病などにより支障の生じているものに対する看護等については、この休暇の対象とならない。

カ アの④の「地域づくりに係る活動」とは、地域社会の維持・活性化に貢献する活動をいい、具体的には、地域行事の運営、観光ガイド、地域の景観保全や清掃などを想定している。

地域の祭りや文化行事など、地域の融和や親睦等を目的として実施される行事における活動については、以下のとおり扱われる。

- (ア) 運営事務局の役員等として企画・運営の役割を担う場合のみ対象とし、これらの役割を担わずに単に参加する場合（例：神輿担ぎ、踊り、演奏等）は対象外
- (イ) 勤務時間外での従事を原則とし、やむを得ず勤務時間内に従事する必要のある場合が対象

なお、以下のような活動は、一般的に地域社会に貢献する活動とは言えないため、「専ら親族に対する支援となる活動」とみなされ、対象外となる。

- ・ 休暇を取得しようとする職員の子が通う学校での行事（児童又は生徒、保護者、教員を主たる対象として行われる学校のみで完結する行事）における活動
- ・ 休暇を取得しようとする職員の子が所属するスポーツ少年団等における指導等の活動

キ アの④の「地域の安全対策に係る活動」とは、地域住民が安全に安心して生活で

きるよう、地域ぐるみで犯罪等の防止に取り組む活動をいい、具体的には、防犯パトロール活動、防犯広報活動、子どもの登下校時の見守り活動、高齢者世帯への個別訪問、高齢者世帯等の除雪などを想定している。

ク アの④の「公共的団体等」には、地方自治法上の「公共的団体等」及び「地縁による団体」並びに特定非営利活動法人（NPO）及びPTAが含まれる。

ケ 「一の年」とは1暦年をいう。

コ この休暇は、1日又は1時間を単位として取得することができるが、残日数のすべてを使用する場合、1時間未満の端数を使用できる。1日を単位とする休暇は、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。

サ 時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合は、次の時間数をもって1日とする。

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員 7時間45分

(イ) 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間数（7時間45分を超える場合は7時間45分とし、1分未満切り捨て）

(ウ) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分

シ ボランティア活動のため遠隔の地に赴く場合にあっては、活動期間と往復に要する期間が連続する場合でこれらを合わせた日数が5日の範囲内であれば、当該往復に要する期間についても休暇の対象となる。

また、例えば、子どもの登校時の見守り活動を7時～8時に実施し、活動終了後の移動では勤務開始時刻に間に合わない場合、この移動時間は休暇の対象となる（移動時間がボランティア活動に連続する場合のみ）。

ス ボランティア活動のため事前講習等に参加する場合については、1日の全部が講習等であり実際に活動を伴わない場合には、その日について休暇の対象とならないが、実際に活動を行う日の一部の時間が講習等に当てられている場合には、その時間についても休暇の対象となる。

(10) 結婚休暇

（職員が結婚する場合） 8日（分割する場合は6日）を超えない範囲内で必要とする期間

ア 結婚休暇の単位は、1日である。

イ 二つの期間に分割して取得することができる。分割する場合の休暇期間は6日である。

ウ 休暇期間には、週休日及び休日等を算入する。二つの期間に分割した場合も、それぞれの期間中の週休日及び休日等は休暇期間に算入する。

エ 職員が婚姻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情となるものを含む。）生活に入るため通常必要と認められる諸行事等、例えば挙式、旅行、婚姻届の提出等を行うための休暇であるから、婚姻生活に入る日を基準として社会通念上合理的な期間内に与えるべきである。

勤務時間等運用9-1(1)

勤務時間規則23条
3項、15条5項

勤務時間規則23条4項

勤務時間規則15条
1項5号

勤務時間等運用9-5

勤務時間規則23条5項

オ 挙式の有無、挙式の前後を問わないが、職員が婚姻生活に入ることが確実であることが必要である。

カ 「事実上婚姻関係と同様の事情」には、新潟県パートナーシップ制度要綱の規定する有効な「新潟県パートナーシップ届出受領証明書」（他の自治体の類似制度によるものを含む。）の交付を受けている場合を含む。以下の休暇も同様の取扱いとする。

※ 妻の出産、男性職員の育児参加、家族看護・子育て休暇、忌引休暇、短期介護休暇、介護休暇、介護時間

サービスの取扱い第8の1

(11) 産前産後休暇

(出産の場合) 出産予定日以前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）に当たる日から産後8週間を経過するまでの期間

勤務時間規則 15 条

ただし、県立学校職員及び県費負担教職員にあつては産前又は産後の休暇をあわせて2週間を超えない範囲内において延長することができ、それ以外の職員にあつては産前の休暇のみ2週間を超えない範囲内において延長することができる。

1 項 6 号、2 項～

4 項

また、県立学校の教員及び県費負担教職員のうちの教育職員にあつては、出産前に定める休暇をとらなかった場合はこれを出産後の休暇に繰り越すことができる。

ア 「出産予定日以前6週間に当たる日」とは、出産予定日から数えて6週間さかのぼった日であるから、その日の曜日は出産予定日の曜日の次の曜日になる。

イ 「出産予定日以前6週間に当たる日」はあくまでも産前休暇の始期となる日であつて、産前休暇の期間は6週間に限定されるものではない。すなわち、実際の出産が予定日より早まった場合は産前休暇は短くなり、逆に実際の出産が予定日より遅れた場合は産前休暇は長くなる。

ウ 出産当日は産前休暇に含まれる。

エ 出産とは、妊娠4か月以上（妊娠85日以上）の分娩をいい、死産を含む。（昭23.12.23 基発第1885号）

オ 産後とは「出産後」の意味であり、妊娠85日以上の出産であれば、死産、流産、早産、人工妊娠中絶であっても該当する。

カ 休暇期間には、週休日及び休日等を算入する。

勤務時間規則 23 条 5 項

キ 異常妊娠等のため、妊娠85日以降、当初の出産予定日前に出産することになり、医師の証明により出産日が特定できる場合は、その日を出産予定日と解して産前休暇を与えることができる。例えば、胎児が胎内で死亡したため妊娠85日以降の日に人工的に摘出する場合などがこれに該当する。ただし、この場合の産前休暇の始期は妊娠85日以降でなければならない。

ク 職員が心身の故障のため私傷病による休職中に産前6週間に至った場合には、原則として休職の要因となった事由が消滅するか又は休職期間が満了するまでの間は復職しえず、いわば公権力をもって公務関係から排除されている状態にあるので、この職員に対しては、職務に従事していることを前提とした母性保護のための就労制限である産前休暇を認めることは妥当ではない。

ケ 労基法上、産前6週間は本人が請求した場合就業させてはならない期間、産後8週間は就業させてはならない期間とされている。特に産後6週間は絶対に就業させてはならないとされている。(産後6週間経過後は、本人が請求した場合において、医師が支障ないと認める業務にはつかせることができる。)

労基法65条1項、2項

(12) 育児休暇

(職員(委員会が定める職員を除く。))が生後満1年6月に達しない生児を育てる場合) 1日2回計90分(配偶者が育児休暇又は労基法第67条の規定による育児時間を取得する職員(生後満1年に達しない生児を育てる場合は男性職員)は委員会が別に定める時間)以内

勤務時間規則15条
1項7号

(注) 生児は、特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。(25頁8参照)

(注) 配偶者は、特別養子縁組の成立前の監護対象者等を監護している者を含む。

ア 1回につき30分を下回らない時間を単位とする。

勤務時間等運用9-(6)

イ 1日8時間勤務を想定して1日2回としているので、1日の勤務時間が4時間以内である場合については1回45分の付与で足りる。

ウ 午前と午後に各1回与えることはもちろん、2回分を連続して与えてもよい。

サービスの取扱い第8
の5

また、始業時刻に連続して、又は終業時刻に連続して与えてもよい。

エ この休暇は、あくまで勤務することを前提として特に認められるものであることから、例えば、年次有給休暇を取得して1日休もうとする場合には、1日の年次有給休暇を取る必要がある。

オ 生後満1年に達しない生児を育てる場合には、労基法上保障されていることから女性が取得する育児休暇を優先する。

労基法第67条

カ 次のいずれかに該当する職員(生後満1年に達しない生児を育てる場合は男性職員)は育児休暇を取得することができない。

勤務時間等運用9-(7)

① 配偶者(内縁関係の配偶者も含まれる。②、③において同じ。)が就業しておらず、かつ、当該生児を育てることができる状況にある者

② 配偶者が育児休業中で、かつ、当該生児を育てることができる状況にある者

③ 配偶者が産前産後の休業中であり、かつ、当該生児を育てることができる状況にある者

職員(生後満1年に達しない生児を育てる場合は男性職員)は、配偶者が未就業である、又は育児休業中、産前産後休業中であることのみをもって育児休暇を取得できなくなるのではなく、配偶者が未就業であっても、負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害その他なんらかの事情により育児が困難な状況にある場合にはこの休暇を取得することができる。

キ 職員(生後満1年に達しない生児を育てる場合は男性職員)の取得できる育児休暇の時間は、1日に90分から配偶者が取得する育児休暇等(民間企業に勤務している場合も、職員から聞き取り、調整を行う。)を減じた時間を超えない範囲内で30分を下回らない時間を単位として1回又は2回である。ただし、介護時間及び第1号部分休業と合計して240分(介護時間又は第1号部分休業の承認を受けている

勤務時間等運用9-(8)

者が、職員又は配偶者のいずれか一方である場合は120分) を超えてはならないので注意する必要がある。

〔例〕 育児休暇取得時間例

	育児休暇	第1号部分休業	介護時間	合計
職員	30分	30分	60分	120分
配偶者	60分	30分	30分	120分
合計	90分	60分	90分	240分

90分以内

240分以内

ク 育児休暇を夫婦で同じ時間帯に取得することはできない。

勤務時間等運用9-⑨

(13) 妻の出産

(職員の配偶者(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)が出産する場合) 3日以内で必要と認められる時間又は期間

勤務時間規則 15条
1項 8号

ア 出産とは、妊娠4か月以上(妊娠85日以上)の分娩をいい、死産を含む。(昭23.12.23基発第1885号)

イ この休暇は、1日又は1時間を単位として取得することができるが、残日数のすべてを使用する場合、1時間未満の端数を使用できる。1日を単位とする休暇は、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。

勤務時間規則 23条
3項、15条 5項

ウ 時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合は、次の時間数をもって1日とする。

勤務時間規則 23条 4項

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員 7時間 45分

(イ) 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間数(7時間45分を超える場合は7時間45分とし、1分未満切り捨て)

(ウ) 不斉一型短時間勤務職員 7時間 45分

エ 分散して取得することができる。

オ 取得可能期間は、出産予定日の1週間前の日から出産後2週間を経過する日までの期間である。

勤務の取扱い 第8の6

(14) 男性職員の育児参加

(職員の配偶者(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)の出産にあたり、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。)を養育するために勤務しないことが相当である場合) 5日を超えない範囲内で必要と認められる時間又は期間

勤務時間規則 15条
1項 9号

(注1) 子は、特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。(25頁8参照)

(注2) 「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。

- ア 養育するとは、それらの子（出産に係る子又は上の子）と同居して監護することをいう。出産に係る上の子を養育している場合は、産前期間中から取得できる。
- イ この休暇は、1日又は1時間を単位として取得することができるが、残日数のすべてを使用する場合、1時間未満の端数を使用できる。1日を単位とする休暇は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。
- ウ 時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合は、次の時間数をもって1日とする。
- (ア) (イ)及び(ウ)以外の職員 7時間45分
- (イ) 斉一型短時間勤務職員勤務日ごとの勤務時間数（7時間45分を超える場合は7時間45分とし、1分未満切り捨て）
- (ウ) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分
- エ 取得可能期間は、出産予定日以前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）に当たる日から出産の日以後1年を経過するまでの期間である。

(15) 家族看護・子育て休暇

（職員が家族の看護、介助又は養育を行う場合） 一の年において8日（満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が2人以上の場合にあっては、12日）を超えない範囲内の時間又は期間

- ア 負傷し、又は疾病にかかった次の者の看護（看病、通院等の世話）を行う場合で、他に看護を行う者がいない場合の当該看護
- ・ 配偶者（届出をしないが事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）
 - ・ 子及びその他の1親等の親族
 - ・ 届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者の父母又は子
 - ・ 2親等の親族
 - ・ 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。）の父母の配偶者で職員と同居しているもの

（注1）子は、特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。（25頁8参照）

（注2）「同居」には、職員が看護を必要とする者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。

- ① 「負傷し、又は疾病」とは、治療に要する日数や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含むあらゆる負傷、疾病が含まれる。
- ② 看護の内容は治療、療養中の者の看病及び通院等の世話をいい、負傷又は疾病が治った後のリハビリテーションを受ける場合の介添え等は看護に該当しない。
- イ 満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（配偶者の子及び届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者の子を含む。）が疾病の予防を図るために必要なものとして、その子に予防接種又は健康診断を受けさせる際に介助を行う場合で、他に介助を行う者がいないときにおける当該介助。予防接種又は健康診断は、法に定めるもの以外のものも含まれる。
- ウ 満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（配偶者の子及び届

出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者の子を含む。)が在籍する学校等の全部若しくは一部の休業が行われた場合(他に養育を行う者がいないときに限る。)又は当該学校等が実施する行事へ参加する場合における養育

① 「学校等が実施する行事」とは、入学式、卒業式、文化祭、運動会、授業参観等をいう。 勤務時間等運用9-1(16)

② 「学校等の全部若しくは一部の休業」とは、感染症の予防のため若しくは気象警報等により、在籍する学校等が臨時に休業となった場合又は週休日等に「学校等が実施する行事」(職員が参加する行事に限る。)が実施され、職員の勤務日に学校等が休業となった場合をいう。

エ 「一之年」とは1暦年をいう。 勤務時間等運用9-1(13)

オ この休暇は、1日又は1時間を単位として取得することができるが、残日数のすべてを使用する場合、1時間未満の端数を使用できる。1日を単位とする休暇は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。 勤務時間規則 23 条
3 項、15 条 5 項

カ 取得日数について、年の途中で満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の人数に変更があった場合は、その休暇取得の際の子の人数で取得日数を判断することになる。

【例】1/1時点で第1子(15歳)と第2子(6歳)がおり、3/31に第1子が「満15歳に達する日以後の最初の3月31日」となった場合

- ・ 1/1~3/31の取得可能日数は12日、4/1以降の取得可能日数は4/1時点における休暇の残日数(残日数が8日を超えるときは、8日)となる。
- ・ 1/1~3/31において10日間使用(3/31時点の残日数2日)した場合、4/1以降の取得可能日数は2日となる。

キ 時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合は、次の時間数をもって1日とする。 勤務時間規則 23 条 4 項

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員 7時間45分

(イ) 斉一型短時間勤務職員勤務日ごとの勤務時間数(7時間45分を超える場合は7時間45分とし、1分未満切り捨て)

(ウ) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分

ク 休暇期間には、週休日及び休日等を算入しない。 勤務時間規則 23 条 5 項

(16) 忌引休暇

(忌引の場合)表8に定める期間内において必要と認められる期間

勤務時間規則 15 条

ア 忌引休暇の単位は1日である。1日のうち1時間だけ取得した日についても1日として計算する。 1 項 11 号

イ 分割して取得することはできない。

ウ 休暇期間には、週休日及び休日等を算入する。 勤務時間規則 23 条 5 項

エ 配偶者には、事実上婚姻関係と同様の事情にある者も含まれる。ただし、法律上の配偶者がいる者については事実上婚姻関係と同様の事情にある者を配偶者として認めることはできない。

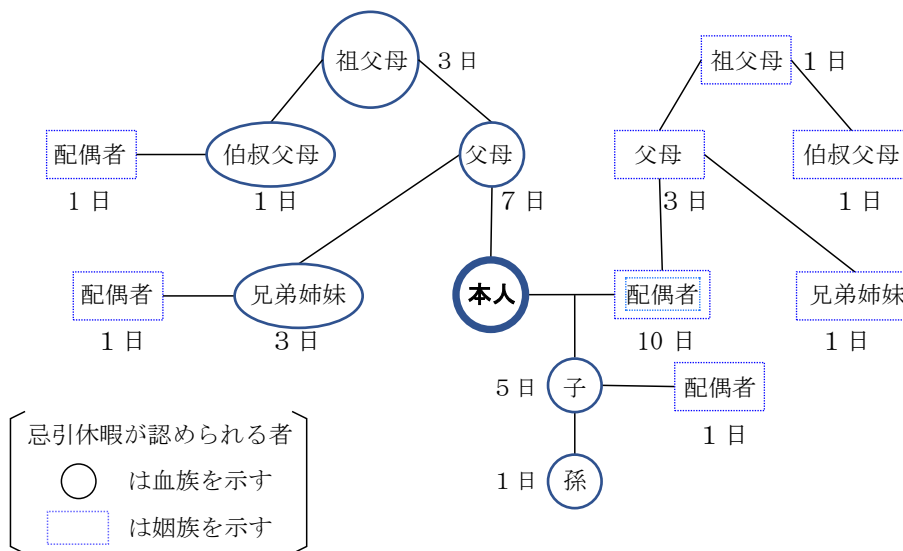
- オ 父母は、実父母に限らず養父母も含まれる。
- カ 死産の場合、妊娠 85 日以上であれば、1 親等直系卑属に当たるが、女性職員については産後休暇と競合することとなるので、承認する余地はない。
- キ 職員が養子縁組をしている場合には、自然血族の関係のほか、養先との間に法定血族の関係が成立するので、その職員については、実の親族が死亡した場合及び養先における親族が死亡した場合のいずれについても認められる。
- ク 「父母の配偶者」、「配偶者の子」、「祖父母の配偶者」については、それぞれ「父母の後づれ」、「配偶者の連れ子」「祖父母の後づれ」を意味し、職員本人とそれらの者との間に法定血族関係（養子縁組等）が生じていない場合があてはまる。
- ケ 姻族には、本人が姻族関係終了の意思表示（民法（明治 29 年法律第 89 号）第 728 条第 2 項）をしない限り、死亡した配偶者に係る者等も含まれる。なお、この場合、姻族関係の終了（戸籍上の届出を伴う）は、復氏とは別に行われるので注意を要する。
- コ 休暇期間を必ず親族の死亡の日から起算する必要はなく、原則として職員の請求に基づいて取り扱ってよいが、死亡の日から相当離れた時期に請求された場合においては、付与日数に留意する必要がある。

表 8 忌引休暇の日数

死亡した者		日数
配偶者		10 日
血族	1 親等の直系尊属（父母）	7 日
	1 親等の直系卑属（子）	5 日
	2 親等の直系尊属（祖父母）	3 日
	2 親等の直系卑属（孫）	1 日
	2 親等の傍系者（兄弟姉妹）	3 日
	3 親等の傍系尊属（伯叔父母）	1 日
姻族	1 親等の直系尊属（配偶者の父母、父母の配偶者）	3 日
	1 親等の直系卑属（配偶者の子、子の配偶者）	1 日
	2 親等の直系尊属（配偶者の祖父母、祖父母の配偶者）	1 日
	2 親等の傍系者（配偶者の兄弟姉妹、兄弟姉妹の配偶者）	1 日
	3 親等の傍系尊属（配偶者の伯叔父母、伯叔父母の配偶者）	1 日

勤務時間規則別表
第 2

- 〔備考〕 1 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
- 2 子は、特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。
- 3 いわゆる代襲相続の場合における祭具等の継承を受けた者は、1 親等の直系血族（父母及び子）に準ずる。
- 4 葬祭のため遠隔の地に赴く必要がある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる。



(注1) 「生計を一にする」とは、同居、別居の別を問わず、例えば、仕送りをしている場合も含まれる。

(注2) 「代襲相続」とは、相続人たる直系卑属が相続の開始前に死亡等により相続権を失った場合に、その者の直系卑属が相続権を失った相続人の地位に立って相続をすることをいう。

Aの父が祖父より先に死亡した場合において、Aが父の地位に立って祖父から相続する場合などをいう。

(注3) 葬祭が遠隔の地でとり行われ、それに参列するために往復日数を要するような場合には、実際に要した日数(時間)に限って忌引日数に加算できる。したがって、例えば、台風等の事故によって列車が延着した場合には、その延着分の日数(時間)を含めた日数となる。しかし、本来の忌引の期間の前後に年次有給休暇を利用して帰省するような場合には、その年次有給休暇の前後に忌引として往復日数を加算することはできない。

(17) 父母、配偶者又は子の法要等

(父母、配偶者又は子の法要等を営む場合) 慣習上最小限度必要と認められる期間 勤務時間規則 15 条

ア 「父母」は、実父母又は養父母に限られる。したがって、養子縁組をしていない 1 項 12 号
 配偶者の父母(養父母)や父母の後づれ(継父母)はこれにあたらぬ。

イ 「配偶者」は、法律上の配偶者に限られる。したがって、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者及び離婚後死亡した元配偶者は認められない。

ウ 「子」は、実子(養子に出した子及び離婚した場合の子を含む。)、養子及び特別養子縁組の成立前の監護対象者等をいう。

エ 「法要等」とは、神道にあつては年祭、仏教にあつては回忌等における祭事、法事等をいうものである。

オ 「法要等」に該当するかどうかの判断は、社会一般の慣習に従って特別な行事が行われるかどうかによって認定される。したがって、例えば、仏教慣習に従った祭

礼慰霊等が行われるいわゆる彼岸等は、特別な行事が行われないのでこれに該当せず、また、父母等の命日に該当するというような場合も、慣習に従って特別な行事が行われない限り「法要等」とは認められない。

カ 法要等の行事が必ずしも父母等の命日に営まれないこともあるが、その行事が命日に営まれないことのみをもって不承認とすることはできない。

キ 「慣習上最小限度必要と認められる期間」は、1日に限るものである。職員が父母等の法要等を事由として3日間にわたって申請してきたような場合には、その3日間のうち父母等の法要等として特別の行事が行われる日1日に限ってこれを承認できる。

ク 父母等の命日等に行われる特別な行事が、遠隔の地で行われ、それに参加するために往復日数を要するというような場合であっても、その往復に要する日数をこの1日に加算することはできない。

(18) 夏季休暇

(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帰省、休養、旅行等を行う場合) 5日を超えない範囲内で必要と認められる期間

ア 夏季休暇の単位は1日とし、日数は原則として連続する5日の範囲内である。

(週休日及び休日等の中にはさむ場合も、連続する5日として取り扱う。)ただし、計画的な取得がなされるよう、特に必要があると認められる場合には、業務による事由に限らず分割することができる。

イ 休暇期間には、週休日及び休日等を算入しない。

ウ 取得期間は、7月1日から9月30日までの間である。なお、この期間以外の時期における取得及び未取得の場合の翌年への繰越しは認められない。

エ 短時間勤務職員の夏季休暇については、5日にその者の1週間当たりの平均勤務日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数(1日未満四捨五入)を超えない範囲内で必要と認められる期間である。

(19) 災害による現住居の滅失等

(地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失又は損壊等した場合) そのつど1週間を超えない範囲内で必要と認められる期間

ア この休暇の対象は、地震、水害、火災その他の災害により、次の①から③のいずれかに該当する場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるときである。

① 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

② 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

③ その他これらに準ずる場合

イ 「火災」には自家出火の場合は該当しない。

勤務時間規則 15 条
1 項 13 号

勤務時間規則 23 条 5 項
勤務の取扱い 第 8 の 9

勤務時間規則 15 条
1 項 14 号

「その他の災害」には風害、豪雪による災害、落雷による災害、津波・火山活動等による災害が該当する。

ウ 「職員の現住居」は、職員が現に居住する住居に限られ、単身赴任している場合における別居中の家族が居住する住居、家財等を納める舎屋は、ここでいう現住居には該当しない。

エ 「滅失又は損壊」には、住居の物理的な意味での損壊のみならず、その全部又は大部分が事実上使用不能の状態に陥った場合も含まれる。

したがって、洪水による床上浸水や消火作業により水をかぶったために住居が十分その用をなしえない状態になった場合等もこれに該当する。

しかし、住居の一部が物理的に損壊しても、居住者の日常生活に特に不自由を与えない程度のものであれば該当しない。

オ 「これらに準ずる場合」とは、例えば、地震、水害、火災その他の災害により単身赴任手当の支給に係る配偶者等の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該単身赴任手当の支給を受けている職員がその復旧作業等を行うときや災害（災害対策基本法（昭和36年法律第223号）第24条第1項に規定する非常災害対策本部が設置された非常災害若しくは同法第28条の2第1項に規定する緊急災害対策本部が設置された著しく異常かつ激甚な非常災害又はこれらの本部の設置が見込まれるものに限る。）により職員の現住居以外の住居又は親族の住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行うとき等をいう。

カ この休暇の単位は、1日である。1日のうち1時間だけ取得した日についても1日として計算する。

キ 「1週間」とは原則として連続する7日間であり、1週間を超える期間において分割して取得することはできない。

(20) 災害又は交通機関の事故等による出勤困難

（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場合） そのつど必要と認められる時間又は期間

ア 「火災」、「その他の災害」は、(19)と同様である。

イ 「交通機関の事故」とは、通常の通勤に利用する電車、船、バス等の交通機関の正常でない運行をいうものであり、停電、ブレーキ故障、人身事故その他の原因による電車の運休、遅延はもちろん、ストライキその他争議行為による正常ダイヤによらない運転も含まれ、また、バスの満員通過もこれに該当する。台風による船の欠航もこれに該当する。

ウ 自家用車、自転車等による通勤の場合にも、交通機関の事故に準じて認められるが、不可抗力の原因でなければならないので、本人の責により事故（衝突事故等）を生じたときや慢性的な交通渋滞による遅延のときは承認されない。

エ 洪水等による危害防止のために警察から避難を命ぜられ、出勤できない場合も認められる。

オ 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

勤務時間等運用9-17

勤務時間規則 15条
1項 15号

号) 第 33 条の規定により交通の制限又は遮断措置がとられた場合も認められる。ただし、これらの措置は地方公共団体によってとられるものであるから、職員個人の判断によって出勤しないほうがいいだろうとか、地域住民の申し合せ等によって外出しないこととするような場合は認められない。

カ 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による消毒、掃除、検便等の場合、又は職員自身が感染症(疑似症を含む。)にかかり入院した場合(私傷病休暇としては認められる。)は認められない。

キ 「必要と認められる時間又は期間」とは、社会通念上勤務させることが不合理であると判断される時間又は期間をいい、「出勤することが著しく困難である」状況が数時間であるような場合は、職員はその状況の復旧後直ちに出勤する義務があり、この休暇は、現に出勤することが著しく困難な状況であった時間と復旧後出勤を要する時間を加えた時間となる。ただし、復旧後出勤してもその日の終業時刻までに到着できないことが明らかな場合は、1日の休暇を認めてもさしつかえない。

ク 感染症に係る「必要と認められる時間又は期間」とは、現に地方公共団体の強制措置によって交通の制限又は遮断の措置がとられている全期間となる。

(21) 所轄庁の事務又は事業の停止

(所轄庁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(台風の来襲等による事故発生の防止のための措置を含むものとする)) そのつど必要と認められる時間 勤務時間規則 15 条
1 項 16 号

ア この事由による場合は、役所の都合(職員の責に帰し難い事由)により役所の業務を停止した場合にはもはや職員に勤務義務を課しておくことが無意味であるので、その間職員を正当に勤務から解放しようとするものである。

あくまでも事務又は事業の全部又は一部が停止された場合に限って認められるものである。

イ 「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」とは、所轄庁の担当する事務又は事業が、資材、電源、天候等の事情により正常な運営ができないために停止せざるを得ない場合をいう。

ウ 「台風の来襲等による事故発生の防止のための措置」とは、庁舎の破壊、滅失による職員への危害又は通勤途上における危険を避けるためにとられる措置をいう。

エ 「必要と認められる時間」とは、「事務又は事業の全部又は一部の停止」の措置がとられた後の勤務時間に相当する時間である。

(22) 生理休暇

(生理のため勤務が著しく困難である場合) 1回について2日以内で必要と認められる期間 勤務時間規則 15 条
1 項 17 号

ア 「生理のため勤務が著しく困難」とは、生理日において、腹痛、腰痛、頭痛、不快等のため、勤務に従事することが著しく困難である場合をいう。

勤務に従事することが著しく困難であるかどうかの判断は、これらの苦痛は主観

的なものであり医学的調査は不可能と認められるので、本人の訴えによることとなる。

イ 「2日」とは連続する2日間であり、2日を超える期間において分割して取得することはできない。したがって、連続する2日を超えてなお生理により勤務が著しく困難である場合については、年次有給休暇又は私傷病休暇によることとなる。

(注) 生理休暇の日数を就業規則その他により限定することは許されない。ただし、有給の日数を定めておくことはそれ以上休暇を与えることが明らかにされていれば差し支えない。(昭23.5.5基発第682号)

ウ 生理休暇の単位は、1日である。1日のうち、1時間だけ取得した日についても1日として計算する。

エ 休暇期間には、週休日及び休日等を算入する。

オ 生理休暇は、労基法上も保障されている。

勤務時間規則23条5項

労基法68条

(23) 出生サポート休暇

(職員が不妊治療を受ける場合) 一の年において6日(体外受精等の委員会が定める不妊治療を受ける場合にあっては、12日)を超えない範囲内で必要と認められる時間又は期間

勤務時間規則15条

1項18号

ア 「不妊治療」とは、医師が行う妊娠のために必要な治療行為等(原因特定のための検査を含む。)をいう。

勤務時間等運用9-(18)

イ 「一の年」とは、1暦年をいう。

ウ 「委員会が定める不妊治療」は、体外受精及び顕微授精とする。

エ この休暇は、1日又は1時間を単位として取得することができるが、残日数のすべてを使用する場合、1時間未満の端数を使用できる。1日を単位とする休暇は、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。

勤務時間規則23条

3項、15条5項

オ 時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合は、次の時間数をもって1日とする。

勤務時間規則23条4項

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員 7時間45分

(イ) 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間数(7時間45分を超える場合は7時間45分とし、1分未満切り捨て)

(ウ) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分

カ 休暇期間には、週休日及び休日等を算入しない。

勤務時間規則23条5項

(24) 妊産婦の健康診断

(妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法第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) そのつど必要と認められる時間

勤務時間規則15条

1項19号

「必要と認められる時間」は、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週から分娩までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回とし、1回につき1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認めら

勤務時間等運用9-(19)

れる時間とする。ただし、医師等の特別の指示があった場合にはその指示された回数による。

なお、「1回」とは、健康診査とそれに基づく保健指導をあわせたものをいい、健康診査に基づく保健指導が別の日に実施される場合にあつてはそれぞれ必要な時間認められるものとする。

(25) 妊婦の通勤緩和

(妊娠中の女性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あると認められる場合) 正規の勤務時間の始め又は終わりにつき、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

ア 「交通機関の混雑の程度」とは、職員が通常の勤務をする場合の登庁又は退庁の時間帯における当該職員が常例として利用する交通機関の混雑の程度をいい、「交通機関」には、電車、バス等の公共交通機関のほか、妊娠中の女性職員が運転する自動車も含まれるものとし、「混雑」とは、公共交通機関の場合は乗降場及び車内における混雑をいい、自動車の場合は道路における混雑をいう。

イ 母体又は胎児の健康保持への影響については、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に基づく指導事項により判断するものとする。この場合、当該指導事項の確認に当たっては、職員のプライバシーの保護に十分留意することとする。

勤務時間規則 15条
1項 20号

勤務時間等運用9-20

勤務時間等運用9-21

(26) 妊婦の妊娠障害

(妊娠に起因して出現するつわり、浮腫、蛋白尿、高血圧、静脈瘤その他これに準ずる症状を呈し勤務が著しく困難な場合) 一の妊娠期間中に14日を超えない範囲内でそのつど必要と認められる時間又は期間

ア この休暇は、1日又は1時間を単位として取得することができるが、残日数のすべてを使用する場合、1時間未満の端数を使用できる。1日を単位とする休暇は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。

イ 時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合は、次の時間数をもって1日とする。

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員 7時間 45分

(イ) 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間数（7時間45分を超える場合は7時間45分とし、1分未満切り捨て）

(ウ) 不斉一型短時間勤務職員 7時間 45分

ウ 分割して取得することができる。また、休暇期間には週休日及び休日等を算入するが、障害の性格から本人しか知り得ないものでもあり、週休日及び休日等をはさんだ申請があつた場合には週休日及び休日等を含めて休暇期間とするかどうか慎重に扱う必要がある。

勤務時間規則 15条
1項 21号

勤務時間規則 23条
1項 3号、15条 5項

勤務時間規則 23条
1項 4号

勤務時間規則 23条
1項 5号

(27) リフレッシュ休暇

勤務時間規則 15 条

(職員としての勤続期間を考慮して人事委員会が定める職員が、心身のリフレッシュを図る場合) 3 日を超えない範囲内で必要と認められる期間

1 項 22 号

勤務時間等運用

ア 人事委員会が定める職員は、勤続期間が 20 年及び 30 年に達した職員とする。ただし、この休暇の使用時において定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員又は任期付職員である者及び当該勤続期間に達した後、他の団体等への派遣等の期間中にリフレッシュ休暇に相当する休暇を使用した職員は除くものとする。

9 - (22)、16 - 1

イ リフレッシュ休暇の単位は 1 日とし、日数は、原則として連続する 3 日の範囲内である。(週休日及び休日等の中にはさむ場合も、連続する 3 日として取り扱う。)

ただし、特に必要があると認められる場合には分割することができる。

特に必要があると認められる場合とは、交替制等勤務職員で勤務の割振りの関係上連続休暇とすることが困難な場合、突発的な業務の発生により既に承認されていた休暇の一部について勤務しなければならない場合等連続休暇とすることが業務の運営上困難な場合をいうものであり、個人的な事情により分割することは認められない。

勤務時間規則 23 条 5 項

勤務時間等運用 9 - (23)

ウ 休暇期間には、週休日及び休日等を算入しない。

エ この休暇を使用できるのは、勤続期間がアに定める年数に達する日の属する年度の翌年度内とする。ただし、業務の都合により休暇を使用しなかった場合は、引き続く 1 年の期間内に使用することができる。

勤務時間等運用 9 - (24)

オ この休暇を使用できる期間において、他の団体等への派遣等の期間が 6 月以上ある場合は、休暇を使用できる期間は、派遣等の期間を除いて計算する。

(28) 短期介護休暇

勤務時間規則 15 条

(負傷、疾病又は老齢により 2 週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある親族の介護を行う場合) 一の年において 5 日 (要介護者が 2 人以上の場合にあっては、10 日) の範囲内の時間又は期間

1 項 23 号

ア 介護を受ける親族の範囲

- ・ 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。)
- ・ 1 親等の親族
- ・ 2 親等の親族
- ・ 届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者の父母又は子
- ・ 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。) の父母の配偶者で職員と同居しているもの

(注 1) 「同居」には、職員が要介護者の住宅に泊まり込む場合等を含む。

(注 2) 当該休暇に係る「子」は、特別養子縁組の成立前の監護対象者等は含まない。

勤務時間等運用 9 - (27)

イ 「委員会が定める世話」とは、①要介護者の介護、②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者の必要な世話をいう。

ウ 「一の年」とは1暦年をいう。

エ この休暇は、1日又は1時間を単位として取得することができるが、残日数のすべてを使用する場合、1時間未満の端数を使用できる。1日を単位とする休暇は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。

オ 取得日数について、年の途中で要介護者の人数に変更があった場合は、その休暇取得の際の要介護者の人数で判断することになる。

【例】3/1時点で父親が要介護状態（全治6か月の疾病）、5/1時点で配偶者も要介護状態（全治1か月の負傷）、6/1時点で配偶者が治癒（父親は要介護状態）の場合

- ・ 取得可能日数は、3/1～4/30が5日、5/1～5/31が10日、6/1以降は6/1時点における休暇の残日数（残日数が5日を超えるときは、5日）となる。
- ・ 5/1～5/31において2日間使用（5/31時点の残日数8日）した場合、6/1以降の取得可能日数は5日となる。

カ 時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合は、次の時間数をもって1日とする。

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員 7時間45分

(イ) 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間数（7時間45分を超える場合は7時間45分とし、1分未満切り捨て）

(ウ) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分

キ 休暇期間には、週休日及び休日等を算入しない。

勤務時間規則 23 条
3 項、15 条 5 項

勤務時間規則 23 条 4 項

勤務時間規則 23 条 5 項

(29) 介護休暇

(負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある親族の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合) 介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において必要と認められる期間

ア 介護を受ける親族の範囲

- ・ 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。）
- ・ 1親等の親族
- ・ 2親等の親族
- ・ 届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者の父母又は子
- ・ 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。）の父母の配偶者で職員と同居しているもの

（注1）「同居」には、職員が要介護者の住宅に泊まり込む場合等を含む。

（注2）当該休暇に係る「子」は、特別養子縁組の成立前の監護対象者等は含まない。

イ 「介護を必要とする一の継続する状態」とは、介護を必要とする状態が生じてから消滅するまでのことをいう。したがって、介護を必要とする状態が一旦終息し、正常な日常生活が営めるようになった後に同じ病気が再発したという場合は新たに介護休暇を取得することが可能となるが、介護を必要とする状態が継続する中で、他の病気を併発したという場合には新たな介護休暇は認められない。

ウ 職員は、指定期間の指定を希望する期間の初日と末日を明らかにして任命権者等に申し出なければならない。

エ 介護休暇の単位は、1日又は1時間である。必要に応じ1日単位と1時間単位を組合せて取得することもできる。1時間を単位とする場合は、1日を通じて4時間の範囲内とする。（ただし、介護休暇と要介護者を異にする介護時間を同日に取得する場合、その合計時間を合わせて4時間までとする。）

オ 介護休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ、できるだけ長い期間を一括して任命権者に請求しなければならない。（任命権者は、公務の運営に支障がある日又は時間を除き、速やかに承認しなければならないが、請求があった日から起算して1週間を経過する日後の期間については1週間経過日までに承認することができる。）

特に、各指定期間内の初回請求時は、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などは、任命権者等が定める期間）について一括して請求しなければならない。

カ 介護休暇は無給である。

(30) 介護時間

(負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある親族の介護をするため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことが相当であると認めら

一般職員勤務時間条例

16条1、2項

学校職員勤務時間条例

15条1、2項

勤務時間規則 16条

1、2項

勤務時間等運用10-3

勤務時間規則 16条

3、4、5項

勤務時間等運用10-4

勤務時間規則 20条、

22条2、3項

一般職員勤務時間条例

16条3項

学校職員勤務時間条例

15条3項

一般職員勤務時間条例

16条の2

れる場合) 介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、1日につき2時間の範囲内で必要と認められる時間

学校職員勤務時間条例
15条の2

ア 介護を受ける親族の範囲は、介護休暇の場合と同様である。

勤務時間規則 16条の2

イ 「介護を必要とする一の継続する状態」は、介護休暇の場合と同様である。

勤務時間等運用

ウ 介護時間の単位は、30分である。

10の2-4

エ 介護時間と第1号部分休業を同日に取得する場合、その合計時間を合わせて2時間までとする。

勤務時間規則 16条の2
第2項

オ 介護時間の承認を受けようとする職員は、あらかじめ、できるだけ長い期間を一括して任命権者に請求しなければならない。(任命権者は、公務の運営に支障がある時間を除き、速やかに承認しなければならない。)

勤務時間規則 20条、
22条2項

カ 介護時間は無給である。

一般職員勤務時間条例
16条の2第3項
学校職員勤務時間条例
15条の2第3項

(31) 組合休暇

ア 組合休暇制度の趣旨

一般職員勤務時間条例

職員は原則として職務に専念する業務を負っているものであり、法律又は条例に特別の定めがある場合を除くほか、職員団体の業務又は活動のためにその職務を離れてはならないものである。

17条

しかし、職員団体は地公法で認められた団体であるところから、区域が広く各種機関が散在している場合、相当数の組合員がいるにもかかわらず専従職員が置かれていない場合等、特にやむを得ない場合において、例外的に事由を限定して、職員が職員団体のための業務に従事するための短期の休暇が組合休暇として条例で設けられている。

学校職員勤務時間条例
16条
地公法 35条

イ 組合休暇の認められる事由

一般職員勤務時間条例

(ア) 登録職員団体の規約に定める執行機関、監査機関、議決機関(代議員制をとる場合に限る)、投票管理機関、諮問機関、連絡調整機関の構成員として、当該機関の業務に従事する場合

17条1項1号

(注) 「執行機関」 執行委員会等職員団体において執行権限をもつ機関

学校職員勤務時間条例

「監査機関」 監査委員等職員団体において監査権限をもつ機関

16条1項1号

「議決機関」 大会、中央委員会等職員団体としての意思の決定を行う機関

勤務時間規則 17条1項

「投票管理機関」 選挙管理委員会等職員団体の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機関

勤務時間等運用

「諮問機関」 ○○専門委員会等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機関

11-6~11

「連絡調整機関」 支部長会、分会長会等職員団体の活動に関する重要事項

について各支部又は各分会間の連絡を行い、かつ、意見を調整する機関

(イ) 登録された職員団体の加入する上部団体の(ア)の機関に相当する機関の業務で当該職員団体の業務又は活動と認められるものに従事する場合

(注)「上部団体」とは、地公法第 53 条に規定する登録職員団体又は労働組合法第 2 条に規定する労働組合であることは必要でないが、登録職員団体又は労働組合が加入する連合体でなければならないものであり、単なる共闘組織や友誼団体は除かれるものである。

ウ 休暇の日数

(ア) 一の年（1 暦年）に 30 日以内である。

(イ) 組合休暇の単位は 1 日又は 1 時間とし、任命権者等がその有効期限を定めて承認する。

エ 時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合は、次の時間数をもって 1 日とする。

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員 7 時間 45 分

(イ) 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間数（7 時間 45 分を超える場合は 7 時間 45 分とし、1 分未満切り捨て）

(ウ) 不斉一型短時間勤務職員 7 時間 45 分

オ 組合休暇の日数には、その期間中の週休日及び休日等を算入しない。

カ 組合休暇の承認を受けた職員は、承認期間中職務に従事することができない。

キ 組合休暇は無給である。

3 職専免の内容

(1) 研修計画

（地公法第 39 条及び教特法第 22 条第 3 項の規定により実施される研修を受け、又は教特法第 22 条第 2 項の規定により研修を行う場合） そのつど所属長が必要と認める時間又は期間

ア 研修を勤務そのものとして職務命令により行わせる場合は、通常の勤務となら変わらないものであり、勤務場所を離れて研修することとなる場合は、出張命令により処理される。

イ 教員の場合、教特法第 22 条第 2 項の研修を夏季休業日等の長期休業期間中に「自宅研修」の名のもとに利用しているが、本来の勤務時間を割き、かつ有給であることからしても、研修内容は職務と密接な関連をもつべきものであるため、研修の成果が今後の職務遂行に役立つものであるかどうかをあらかじめ提出させる研修計画をもとに吟味しなければならず、研修後には報告書を提出しなければならない。

ウ 「必要と認める時間又は期間」は研修に参加するために必要と認められている時間又は期間であり、研修が公署から離れた場所で行われる場合等における必要な往復時間についても認められる。

一般職員勤務時間条例
17 条 1 項 2 号

学校職員勤務時間条例
16 条 1 項 2 号
勤務時間等運用 11-2

一般職員勤務時間条例
17 条 1 項

学校職員勤務時間条例
16 条 1 項

勤務時間等運用 11-1
勤務時間規則 17 条 2 項、
21 条、23 条 4 項

勤務時間規則 23 条 2 項

勤務時間等運用 11-4

職専免条例 2 条 1 号
控除規則 2 条 1 項 1 号

教特法 22 条 2 項

(2) 厚生計画参加

(地公法第 42 条の規定により実施される厚生計画に参加する場合) そのつど所属長が必要と認める時間

職専免条例 2 条 2 号
控除規則 2 条 1 項 2 号

「厚生計画」とは、地公法第 42 条に基づき樹立された福利厚生事業に関する計画であり、レクリエーション行事、健康診断等が該当する。したがって、人間ドックの場合、計画対象人員から漏れたため個人的に受けるような場合にはこの職専免によることはできない。

(3) 兼職

(行政の運営上その地位を兼ねることが特に必要と認められる団体等の地位を兼ね、その地位に属する事務を行う場合) そのつど所属長が必要と認める時間

職専免規則 2 条 1 号
控除規則 2 条 1 項 3 号
サービスの取扱い第 9 の 18

ア 対象となる団体としては、おおむね次のようなものが考えられる。

(ア) 法令等の定めるところにより、職員に従事させることを条件、容認又は期待している団体

(イ) 県の事務又は事業を積極的に推進するため組織された団体で適当な指導、監督等の専任職員がいないため、特にこれらの事務を推進する者を必要とする団体

(ウ) 県の出資団体又は補助団体であり、特に業務の指導、監督を必要とする団体

イ 「必要と認める時間」は、その事務に従事する時間のみ承認されるものである。

(4) 分割面接授業参加

(文部科学大臣の認める各種大学通信教育部において実施する分割面接授業に参加する場合) 1 年につき 42 日を超えない範囲内で所属長が必要と認める期間

職専免規則 2 条 2 号
控除規則 2 条 1 項 4 号

ア 大学通信教育は職員の勤務能率の発揮及び増進のため行う研修として認められるので、これに伴う面接授業に参加する場合を保障しようとするものであり、本来の業務に関連があると認められる学科について認められるものである。

イ 1 年を通じて 42 日以内に限り認められるものであり、42 日を超えて参加する場合は、年次有給休暇を利用することとなる。

ウ 42 日の期間には、その期間中の週休日及び休日等を含む。

控除規則 2 条 2 項

(5) 措置要求・審査請求

(地公法第 46 条の規定により勤務条件に関する措置の要求をし、若しくは同法第 49 条の 2 第 1 項の規定により不利益処分について審査請求をする場合又はこれらの審理に当事者として出頭する場合) そのつど所属長が必要と認める時間

職専免規則 2 条 3 号
控除規則 2 条 1 項 5 号

ア 勤務条件に関する措置要求、不利益処分の審査請求をする場合、又は人事委員会が行う口頭審理に当事者として出席する場合に承認される。

イ 本人の代理人、傍聴人等として出席する場合には、これは、もっぱらその職員の発意によるものであり承認されない。

ウ 処分者又は処分者の受任者・代理人として出席する場合は、職専免によるもので

はなく職務命令によるものである。

(6) 公務災害補償に関する審査請求

(地方公務員災害補償法第 51 条第 1 項若しくは第 2 項の規定により補償に関する決定について審査請求若しくは再審査請求する場合又はこれらの審査に当事者として出頭する場合) そのつど所属長が必要と認める時間

職専免規則 2 条 4 号
控除規則 2 条 1 項 6 号

ア 地公災法第 51 条の規定によれば、公務災害補償の決定に不服がある場合は、地方公務員災害補償基金審査会に対して審査請求をすることができることとされている。

イ 地公災法第 60 条の規定によれば、審査会は審査のため必要があると認めるときは、出頭を命じることができることとされている。

(7) 妊婦の休息又は補食

(妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるため、当該職員が適宜休息し、又は補食することが必要であると認められる場合) そのつど所属長が必要と認める時間

職専免規則 2 条 5 号
控除規則 2 条 1 項 7 号

ア 業務の負担が母体又は胎児の健康保持に影響を及ぼすとして、医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨妊娠中の女性職員から申出があった場合等が承認の対象となる。

イ 妊娠中の女性職員の症状等の確認に当たっては、プライバシーの保護に十分留意しなければならない。

(8) 適法な交渉

(地方公務員法第 55 条第 8 項により適法な交渉を行う場合・労働組合法第 7 条第 3 号ただし書により協議又は交渉を行う場合) 当該時間

地公法 55 条の 2 第 6 項
職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例 2 条 1 号
職専免規則 第 2 条 6 号、
7 号

地公法第 55 条第 8 項の規定に基づき適法な交渉を行う場合又は労働組合法第 7 条第 3 号ただし書の規定により協議又は交渉を行う場合は、職務を離れ、給与を受けながら職員団体又は労働組合のためその業務を行い、又は活動することができる。

適法な交渉の範囲は次のとおりであるが、交渉に係る移動時間及び打合わせ時間については、交渉に付随する行為として認められるものに限り、適法な交渉に含まれるものとして取り扱われる。

ア 当局及び職員団体から指名された担当者間の交渉

イ 交渉に当たって、議題、時間、場所等の必要事項をあらかじめ取り決めるための予備交渉

(9) 消防団員活動従事

(消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律第 10 条第 1 項の規定により非常勤の消防団員と兼職することを認められた職員が、消防団員としての活動に従事する場合) そのつど所属長が必要と認める時間又は期間

職専免規則 2 条 8 号
控除規則 2 条 1 項 9 号

ア 消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律(平成 25 年法律第 110

号)第10条第1項の規定により、任命権者は、職員から非常勤の消防団員と兼職することを認めるよう求められた場合、職務の遂行に著しい支障があるときを除き、これを認めなければならないとされている。

イ 非常勤の消防団員と兼職することを認められた職員が、消防団員としての活動に従事する場合、承認の対象となる。

(10) その他

(あらかじめ人事委員会の承認を得て任命権者が定める場合) そのつど所属長が必要と認める時間又は期間

職専免規則2条9号
控除規則2条1項10号

条例、規則に定めるもののほか、一般的に規定できず又は規定することが適当でない場合に人事委員会の承認を得て個々に定めることができることとされている。

※ 全職員を対象にした特例承認の例

- ・ 職員の勤務する庁舎内等において献血する場合及び日本赤十字社から緊急の協力要請があり、職員が勤務する庁舎の近隣の同社施設（原則として同一市町村内に所在するものに限る。）において献血する場合に要する時間
- ・ 国民体育大会、北信越国民体育大会及び全国障害者スポーツ大会に新潟県選手団の一員として参加する場合に要する期間

IV 休 業

1 休業の種類

休業には、育児休業法に基づく育児休業及び部分休業などのほか、地公法第 26 条の 2 に基づく大学等で修学するための部分休業、地公法第 26 条の 3 に基づく高齢者部分休業、地公法第 26 条の 5 に基づく自己啓発等休業、地公法第 26 条の 6 に基づく配偶者同行休業、一般職員勤務時間条例第 20 条及び学校職員勤務時間条例第 19 条に基づく出生サポート休業がある。

2 育児休業

(1) 概要

3 歳未満の子を養育する職員がその身分を保有しつつ職務に専念する義務を免除される制度を設けることにより、職員の継続的勤務を促進し、職員の福祉及び公務の円滑な運営に資することを目的としている。

(注) 「子」とは、養子を含んだ法律上の親子関係がある子及び次のア～ウの者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）をいう。

ア 特別養子縁組監護期間中の者

イ いわゆる養子縁組里親に委託されている者

ウ いわゆる養子縁組里親としての職員に委託しようとしたが、実親等の同意が得られなかったため、養育里親としての職員に委託された者

(2) 対象職員の範囲

職員（配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中の職員を含む。）。ただし、次の職員は育児休業をすることができない。

ア 配偶者同行休業職員、修学部分休業職員又は介護休暇職員の業務を処理するための任期付職員

イ 育児休業職員の業務を処理するための任期付職員

ウ 勤務延長職員

エ 特例任用職員

(3) 承認事由及び回数

対象職員は、その 3 歳に満たない子を養育するため、原則として同一の子について 2 回まで育児休業（他の法律による育児休業は含まない。）をすることができる。

ただし、特別の事情がある場合には、既に 2 回の育児休業を取得していても、再度、育児休業をすることができる。

また、これに加えて、男性職員は妻の産後期間中（子の出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日まで）に 2 回まで育児休業（(9) において「出生時育児休業」という。）をすることができる。（これにより、男性職員は、原則として 4 回ま

育児休業法 1 条

育児休業運用 1-1

育児休業法 2 条 1 項

育児休業条例 2 条の 2

育児休業法 2 条 1 項

育児休業条例 2 条

育児休業法 2 条 1 項

育児休業条例 3 条の 2

で育児休業をすることができる。)

また、双子等複数の子を養育している場合、そのうちの1人についての育児休業の承認期間中に他の子を養育した事実が認められるときは、他の子についても育児休業をしたものとして取り扱う。

再度の育児休業をすることができる「特別の事情」とは、次のとおりである。

ア 産前の休業を始め、又は出産したことにより育児休業が失効した後、当該産前の休業又は出産に係る子が次の場合に該当することとなったこと。

(ア) 死亡した場合

(イ) 養子縁組等により職員と別居することとなった場合

イ 育児休業に係る子以外の子に係る育児休業の承認を受けたことに伴い、先の育児休業が取り消された後、当該育児休業に係る子が次の場合に該当することとなったこと。

(ア) 死亡した場合

(イ) 養子縁組等により職員と別居することとなった場合

(ウ) 特別養子縁組が成立しなかった場合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

ウ 休職又は停職により育児休業が失効した後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。

エ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により養育することができない状態が相当期間継続することが見込まれることにより承認が取り消された後、養育することができる状態に回復したこと。

オ 配偶者（事実婚を含む。）の負傷・疾病による入院、配偶者との別居、子が保育所等に入所できないこと等、育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことで、子の養育に著しい支障が生じることとなったこと。

カ 任期の末日まで育児休業をしている任期付職員が、任期の更新又は引き続いての採用に伴い、更新前の任期の末日の翌日又は引き続いての採用の日を期間の初日とする育児休業をしようとする事

(4) 休業の期間

子が3歳に達する日までの間で、当該職員の請求に係る期間（連続する一の期間とする。）とするものとする。

「3歳に達する日」とは、満3歳の誕生日の前日をいう。

(5) 休業期間の延長

特別の事情がある場合を除き、1回に限り育児休業の期間の延長を請求することができる。

「特別の事情」とは、配偶者の負傷・疾病による入院、配偶者との別居、子が保育所等に入所できないこと等、育児休業期間の延長の請求時に予測することができなかった事実が生じたために子の養育に著しい支障が生じることとなったことである。

育児休業運用2-2、
2-3

育児休業条例3条

育児休業法2条1項
育児休業運用1-2
育児休業運用2-1

育児休業法3条

育児休業条例4条

(6) 休業の効果

育児休業職員は、育児休業を開始した時就いていた職又は育児休業期間中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。

育児休業法4条、7条

育児休業期間中は、原則として給与は支給されないが、一定の要件を満たした場合には期末手当及び勤勉手当が支給される。

育児休業条例7条

(7) 承認の失効

育児休業の承認は、次の場合にその効力を失う。

育児休業法5条1項

ア 育児休業職員が産前の休業を始め、若しくは出産（妊娠満12週以後の分娩をい
い死産を含む。）した場合

育児休業運用1-3

イ 当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合

ウ 当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合

（注）「職員の子でなくなった場合」とは、次のいずれかに該当する場合をいう。

育児休業運用1-4

（ア）職員と当該子が離縁した場合

（イ）職員と当該子との養子縁組が取り消された場合

（ウ）職員と当該子との親族関係が民法第817条の2に規定する特別養子縁組により
終了した場合

（エ）職員と当該子との特別養子縁組が成立しなかった場合

（オ）職員と当該子との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

(8) 承認の取消し

育児休業の承認は、次の事由に該当したときは取り消される。

育児休業法5条2項

ア 育児休業職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったこと

「養育しなくなったこと」とは、次のいずれかに該当する場合をいう。

育児休業運用3-1

（ア）職員と当該子とが同居しないこととなった場合

（イ）職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、育児休業の期間
中、当該子の日常生活上の世話をすることができない状態が相当期間継続するこ
とが見込まれる場合

（ウ）職員が当該子を託児するなどして常態的に当該子の日常生活上の世話に専念し
ないこととなった場合

イ 育児休業職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しよ
うとするとき。

育児休業条例5条

育児休業運用3-2

(9) 請求手続

ア 育児休業の承認請求及び期間延長の請求は、育児休業承認請求書により行う。

育児休業規則2条1項、

イ 請求期限は、任期付職員の任期更新等に伴う再度の育児休業の承認請求（77頁

3条1項

（3）カ参照）を除いて、育児休業を始めようとする日の1月（出生時育児休業は、

2週間)前とし、期間延長の請求の場合も同様とする。

ただし、出生時育児休業については、業務の円滑な引継ぎ等のために、上記の請求期限にかかわらず早めの請求が効果的であることに留意する。

ウ 任命権者は、任期付職員の任期更新等に伴う再度の育児休業の承認請求(77頁(3)カ参照)を除いて、必要が認められるときは、当該職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

育児休業運用2-5

育児休業規則2条2項、
3条2項

(10) 失効事由等の届出

育児休業職員は、育児休業に係る子が死亡した場合、当該休業に係る子が職員の子でなくなった場合及び(8)ア及びイの取消事由に該当した場合には、遅滞なく、養育状況変更届により、その旨を任命権者に届け出なければならない。

任命権者は、必要が認められるときは、当該職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

育児休業規則4条

3 部分休業

(1) 概要

部分休業は、公務の運営に支障がないと認められる場合において、職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないことを認めるものであり、次のいずれかの範囲で取得することができる。

育児休業法19条1項

ア 第1号部分休業

1日を通じて2時間(育児時間等又は介護時間を承認されている職員についてはそれを減じた時間)を超えない範囲で、30分単位として承認することができる。(57頁Ⅲ2(12)キ参照)

育児休業法19条2項

1号

育児休業条例26条

イ 第2号部分休業

1年を通じて10日相当を超えない範囲で、1時間単位として承認することができる。

育児休業法19条2項

2号

育児休業条例26条の

(注)「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。

2

育児休業運用1-5

(2) 対象職員の範囲

職員(配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中の職員を含む。)。ただし、育児短時間勤務職員等は部分休業をすることができない。

育児休業条例25条

(3) 部分休業の承認

ア 部分休業を承認する場合には、部分休業が必要な期間についてあらかじめ包括的に請求させて承認するものとする。

育児休業運用8-4

イ 部分休業は、共働き夫婦の場合、第1号部分休業については、夫婦あわせて、1日の勤務につき4時間(育児時間等又は介護時間が承認されている場合は、それを減じた時間)の範囲内で承認されるものである。(57頁Ⅲ2(12)キ参照)また、育

育児休業条例26条2項

勤務時間等運用9-(9)

児時間等と部分休業を取得する時間帯については、夫婦間の調整を行う必要がある。

ウ 承認を得た当該期間中の一部の日又は時間について部分休業しない場合には、事前に職員からの申請により、当該日又は時間についての承認を取り消すものとする。

(4) 部分休業の効果

部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給料及びこれに対する地域手当の額をその者に支給すべき給与の額から控除する。

育児休業法19条5項

育児休業条例27条

(5) 承認の失効及び取消し

失効については育児休業の場合、取消しについては育児短時間勤務の場合と同様である。(78頁2(7)、82頁4(5)イ参照)

育児休業法19条6項

育児休業条例28条

(6) 請求手続

部分休業の承認の請求は、部分休業承認請求書により行うものとする。

育児休業規則7条

任命権者は、必要が認められるときは、当該職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

(7) 失効事由等の届出

育児休業の場合と同様である。(79頁2(10)参照)

育児休業規則8条

4 育児短時間勤務

(1) 概要

職員は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、その職を占めたまま次のいずれかの形態により勤務することができる。ただし、特別の事情がある場合を除き、当該子について育児短時間勤務をしたことがある場合は、終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときはすることができない。

育児休業法10条1項

(注)「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。

育児休業運用1-5

ア 育児休業法が規定する育児短時間勤務の形態

(ア) 週休日＝日曜日及び土曜日

週休日以外の日の1日当たりの勤務時間

$$= 1 \text{ 週間当たりの通常の勤務時間} \times 1/10$$

月曜日～金曜日について3時間55分勤務	週19時間35分
---------------------	----------

(イ) 週休日＝日曜日及び土曜日

週休日以外の日の1日当たりの勤務時間

$$= 1 \text{ 週間当たりの通常の勤務時間} \times 1/8$$

月曜日～金曜日について4時間55分勤務	週24時間35分
---------------------	----------

(ウ) 週休日＝日曜日、土曜日及び他の曜日のうち2日

週休日以外の日の1日当たりの勤務時間

$$= 1 \text{ 週間当たりの通常の勤務時間} \times 1/5$$

月曜日～金曜日のうち3日について7時間45分勤務 週23時間15分

(エ) 週休日＝日曜日、土曜日及び他の曜日のうち2日

週休日以外の日の勤務時間

$$= 2 \text{ 日については1週間当たりの通常の勤務時間} \times 1/5$$

$$1 \text{ 日については1週間当たりの通常の勤務時間} \times 1/10$$

月曜日～金曜日のうち2日を7時間45分、1日を3時間55分勤務 週19時間25分

イ 育児休業条例が規定する育児短時間勤務の形態（引き続き12日を超えずかつ1回の勤務時間が16時間を超えないこととする。）

育児休業条例12条
勤務時間規則2条1項

(ア) 4週間ごとの期間につき、週休日＝8日以上

〃 勤務時間＝19時間25分、19時間35分、23時間15分、
24時間35分

(イ) 4週間を超えない期間につき

1週間当たりの週休日＝1日以上の割合の日

〃 勤務時間＝19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分

(ウ) 海洋丸に乗り組む職員のみ、52週間を超えない期間につき、

一般職員勤務時間

1週間当たりの週休日＝1日以上の割合の日

条例5条2項

〃 勤務時間＝19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分

勤務時間等運用2-2

(2) 対象職員の範囲

職員（配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中の職員を含む。）。ただし、次の職員は育児短時間勤務をすることができない。

育児休業法10条1項
育児休業条例10条

ア 配偶者同行休業職員の業務を処理するための任期付職員

イ 育児休業職員の業務を処理するための任期付職員

ウ 勤務延長職員

エ 特例任用職員

(3) 承認事由及び回数

対象職員は、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、育児短時間勤務をすることができる。当該子について既に育児短時間勤務（他の法律による育児短時間勤務は含まない。）をしたことがある場合において、終了の日の翌日から1年を経過しないときは、特別の事情がある場合を除き再度することはできない。また、双子等複数の子を養育している場合、そのうちの1人についての育児短時間勤務の承認期間中に他の子を養育した事実が認められるときは、他の子についても既に育児短時間勤務をしたものとして取り扱う。

育児休業法10条1項
育児休業運用5-1

再度の育児短時間勤務をすることができる「特別の事情」とは、次のとおりである。

育児休業条例11条

ア 産前の休業を始め、又は出産したことにより育児短時間勤務が失効した後、当該

産前の休業又は出産に係る子が次の場合に該当することとなったこと。

(ア) 死亡した場合

(イ) 養子縁組等により職員と別居することとなった場合

イ 育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務の承認を受けたことに伴い、先の育児短時間勤務が取り消された後、当該育児短時間勤務に係る子が次の場合に該当することとなったこと。

(ア) 死亡した場合

(イ) 養子縁組等により職員と別居することとなった場合

(ウ) 特別養子縁組が成立しなかった場合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

ウ 休職又は停職により育児短時間勤務が失効した後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。

エ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により養育することができない状態が相当期間継続することが見込まれることにより承認が取り消された後、養育することができる状態に回復したこと。

オ 異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとすることにより、当該育児短時間勤務の承認が取り消されたこと。

カ 育児短時間勤務の終了後、3月以上の期間が経過したこと（ただし、最初の育児短時間勤務の承認請求の際、育児短時間勤務計画書により任命権者に申し出た場合に限る。）。

キ 配偶者（事実婚を含む。）の負傷・疾病による入院、配偶者との別居、子が保育所等に入所できないこと等、育児短時間勤務の終了時に予測することができなかった事実が生じたことで、子の養育に著しい支障が生じることとなったこと。

(4) 請求手続

育児短時間勤務の承認又は期間の延長を請求する場合には、育児短時間勤務をする期間（1月以上1年以下）の初日、末日、その勤務の形態における勤務日及び時間帯を明らかにして、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに育児短時間勤務承認請求書により行うものとする。

任命権者は、育児短時間勤務の承認又は期間の延長に当たって必要と認められるときは、当該職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

(5) 承認の失効及び取消し

ア 育児短時間勤務の承認は、次の場合にその効力を失う。

(ア) 当該職員が産前の休業を始め、若しくは出産（妊娠満12週以後の分娩をいい死産を含む。）した場合

(イ) 当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合

(ウ) 当該育児短時間勤務に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合

育児休業規則5条1項

育児休業法10条2項、
11条

育児休業条例13条
育児休業規則5条3
項、4項

育児休業法12条

イ 育児短時間勤務の承認は、次の事由に該当したときは取り消される。

(ア) 育児短時間勤務職員が当該育児短時間勤務に係る子を養育しなくなったこと
「子を養育しなくなったこと」とは、次のいずれかに該当する場合をいう。

- ・ 職員と当該子とが同居しないこととなった場合
- ・ 職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、育児短時間勤務の期間中、当該子の日常生活上の世話をすることができない状態が相当期間継続することが見込まれる場合
- ・ 職員が当該子を託児するなどして育児短時間勤務により養育しようとする時間に当該子の日常生活上の世話に専念しないこととなった場合

(イ) 育児短時間勤務職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするとき。

(ウ) 異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとするとき。（重ねて育児短時間勤務をすることはできないため現に効力を有する承認を取り消す必要がある。）

育児休業運用6-1

育児休業条例14条

育児休業運用6-2

(6) 失効事由等の届出

育児休業の場合と同様である。（79頁2(10)参照）

育児休業規則6条

(7) 給与等の取扱い

育児短時間勤務職員の給与、退職手当等については、育児短時間勤務職員をしている国家公務員を基準とした措置が講じられている。

育児休業法14条、
15条

育児休業条例15~17
条、20条

5 修学部分休業

(1) 概要

任命権者は、公務の運営に支障がなく、かつ、職員の公務に関する能力の向上に資すると認められる場合、2年を超えない範囲内で大学、専修学校等で修学するために休業を承認することができる。

給料、諸手当は減額して支給される。

地公法26条の2

第1、3、4項

修学部分休業条例2条

3項

修学部分休業条例3条

(2) 対象職員の範囲

職員（臨時的任用職員、任期付職員及び非常勤職員を除く。）

地公法26条の2第1項

(3) 休業時間

週19時間20分を超えない範囲内で時間を単位とする。

修学部分休業条例2条

1項

(4) 教育施設の範囲

ア 学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する大学及び高等専門学校

イ 学校教育法第124条に規定する専修学校

ウ 学校教育法第134条に規定する各種学校

修学部分休業条例2条

2項

(5) 承認の取消し

次の事由に該当すると認めるときは、休業の承認を取り消す。

- ア 修学している教育施設の課程を退学したとき。
- イ 正当な理由なく教育施設の課程を休学、又は頻繁に欠席しているとき。
- ウ 当該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となった場合で、当該職員の同意を得たとき。

修学部分休業条例4条

6 高齢者部分休業

(1) 概要

任命権者は、高齢期職員が申請した場合、公務の運営に支障がないと認めるときは、定年退職日までの期間中、休業を承認することができる。

給料、諸手当は減額して支給される。

地公法 26 条の 3

高齢者部分休業条例3条

(2) 対象職員の範囲

定年から5年を減じた年齢に達した日の属する年度の翌年度の4月1日以後の日から定年退職日までの期間にある職員（臨時的任用職員、任期付職員及び非常勤職員を除く。）

高齢者部分休業条例2条
2項、3項

(3) 休業時間

1週間当たりの通常の勤務時間の2分の1を超えない範囲内で、任命権者が定める時間を単位とする。

高齢者部分休業条例2条
1項

(4) 退職手当の取扱い

休業期間の2分の1に相当する期間を在職期間から除算する。

高齢者部分休業条例4条

(5) 承認の取消し又は休業時間の短縮

任命権者は、高齢者部分休業をしている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となった場合で当該職員の同意を得たときは、休業の承認を取り消し、又は休業時間を短縮することができる。

高齢者部分休業条例5条

(6) 休業時間の延長

任命権者は、高齢者部分休業をしている職員から休業時間の延長の申出があった場合で、公務の運営に支障がないと認めるときは、休業時間の延長を承認することができる。

高齢者部分休業条例6条

7 自己啓発等休業

(1) 概要

任命権者は、公務の運営に支障がなく、かつ、職員の公務に関する能力の向上に資すると認められる場合、3年を超えない範囲内において大学等課程の履修又は国際貢献活動のための休業を承認することができる。

休業中の期間は、給料は支給されない。

地公法26条の5
第1、3項

(2) 対象職員の範囲

職員（臨時的任用職員、任期付職員及び非常勤職員を除く。）

地公法26条の5第1項

(3) 休業期間

ア 大学等課程の履修 2年

ただし、大学院の課程又は日本の大学院に相当する外国の大学の課程であって、修業年限が2年を超え、3年を超えないものの課程を履修する場合 3年

イ 国際貢献活動（国内の準備行為を含む。） 3年

自己啓発等休業条例3条
自己啓発等休業規則2条

(4) 申請

以下を明らかにして申請しなければならない。

ア 休業期間の初日と末日

イ 大学等課程の履修内容又は国際貢献活動内容

自己啓発等休業条例6条

(5) 休業期間の延長

(3)の期間を上限に1回延長できる。

自己啓発等休業条例7条

(6) 承認の取消し

以下の事由に該当すると認めるときは、休業の承認を取り消す。

ア 大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめたとき。

イ 正当な理由なく、大学等課程を休学し、若しくは頻繁に欠席しているとき又は国際貢献活動の全部若しくは一部を行っていないとき。

ウ 大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じているとき。

地公法26条の5第5項
自己啓発等休業条例8条

(7) 報告事項

以下の場合には、その状況を報告しなければならない。

ア 任命権者から求められた場合

イ 大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめた場合

ウ 大学等課程を休学し、停学にされ、若しくは欠席している場合又は国際貢献活動の全部若しくは一部を行っていない場合

エ 大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じている場合

自己啓発等休業条例9条

(8) 職務復帰後における号給の調整

職務に復帰した場合、他の職員との均衡上必要があると認めるときは、休業期間を100分の50以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、号給を調整することができる。

自己啓発等休業条例10条

(9) 退職手当の取扱い

休業期間の1/2の期間を在職期間から除算する。ただし、休業中の行為を原因として懲戒処分若しくはこれに準ずる処分を受けた場合又は復帰後5年に達するまでの期間中に退職した場合は、全期間を除算する。

自己啓発等休業条例11条

自己啓発等休業規則3条

8 配偶者同行休業

(1) 概要

任命権者は、公務の運営に支障がないと認められる場合、職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、外国での勤務等により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者（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。）と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業を承認することができる。

地公法26条の6

第1、11項

休業中の期間は、給与は支給されない。

(2) 対象職員の範囲

職員（臨時的任用職員、任期付職員及び非常勤職員を除く。）

地公法26条の5第1項

(3) 休業期間

3年を超えない範囲内

配偶者同行休業条例3条

(4) 休業の対象となる配偶者が外国に滞在する事由

ア 外国での勤務

配偶者同行休業条例4条

イ 事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの

ウ 学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）であって外国に所在するものにおける修学（ア及びイに該当するものを除く。）

※ 以上は、6月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る。

(5) 申請

以下を明らかにして申請しなければならない。

配偶者同行休業条例5条

ア 休業期間の初日と末日

イ 配偶者が期間中に外国に住所又は居所を定めて滞在する事由

(6) 休業期間の延長

(3)の期間を上限に、特別の事情がある場合を除き、1回延長できる。

再度の延長ができる特別の事情は、期間満了日において、配偶者の外国での勤務が引き続くこととなり、そのことが最初の延長請求時確定していなかったことその他人事委員会がこれに準ずると認める事情とする。

地公法26条の6第3項

配偶者同行休業条例6条
2項

配偶者同行休業規則2条

(7) 承認の取消し

以下の事由に該当すると認めるときは、休業の承認を取り消す。

ア 配偶者と生活を共にしなくなったこと。

イ 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が(4)に該当しないこととなったこと。

ウ 任命権者が、配偶者同行休業をしている職員について、育児休業を承認することとなったこと。

エ 配偶者同行休業をしている職員が、出産の場合における特別休暇を取得することとなったこと。

地公法26条の6第6項

配偶者同行休業条例7条

(8) 届出

以下の場合には、その旨を届け出なければならない。

ア 配偶者が死亡した場合

イ 配偶者が職員の配偶者でなくなった場合

ウ 配偶者と生活を共にしなくなった場合

エ (7)イ又はエに掲げる事由に該当することとなった場合

配偶者同行休業条例8条

(9) 職務復帰後における号給の調整

職務に復帰した場合、他の職員との均衡上必要があると認めるときは、休業期間を100分の50以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、号給を調整することができる。

配偶者同行休業条例10条

(10) 退職手当の取扱い

休業期間の全期間を在職期間から除算する。

配偶者同行休業条例11条

9 出生サポート休業

(1) 概要

任命権者は、職員から請求があった場合、職員が定期的に不妊治療(※)を受け、不妊治療に伴い勤務しないことが相当であると認められるときは、公務の運営に支障がない限り、これを承認しなければならない。

休業中の期間は、給与は支給されない。

一般職員勤務時間条例

20条1項、2項、4項

学校職員勤務時間条例

19条1項、2項、4項

勤務時間規則24条3項

<p>※ 不妊治療とは、医師が行う妊娠のために必要な治療行為等（原因特定のための検査を含む。）をいう。</p>	<p>勤務時間等運用 13-1</p>
<p>(2) 対象職員の範囲</p>	<p>勤務時間規則24条1項</p>
<p>職員（臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。）。ただし、次の職員は休業をすることができない。</p> <p>ア 配偶者同行休業職員、修学部分休業職員又は介護休暇職員の業務を処理するための任期付職員</p> <p>イ 育児休業職員の業務を処理するための任期付職員</p> <p>ウ 勤務延長職員</p> <p>エ 特例任用職員</p>	
<p>(3) 休業期間</p>	<p>勤務時間規則24条1項 勤務時間等運用</p>
<p>日を単位とし、1年（分割する場合は通算して12月）を超えない範囲内において、連続する1月以上の期間について承認する。</p>	
<p>当該期間には、不妊治療を受ける期間のほか、不妊治療に備え、又は不妊治療後に体調を整える期間も含む。</p>	<p>13-2</p>
<p>休業の期間には、その期間中の週休日及び休日等を算入する。</p>	<p>勤務時間規則24条6項</p>
<p>(4) 請求手続</p>	<p>勤務時間規則24条2項</p>
<p>休業期間の初日と末日を明らかにして請求しなければならない。</p>	
<p>(5) 休業期間の延長</p>	<p>勤務時間規則24条4項</p>
<p>(3)の期間を上限に、休業期間の延長を請求することができる。</p>	
<p>(6) 承認の失効及び取消し</p>	<p>勤務時間規則25条1項</p>
<p>ア 休業の承認は、次の場合にその効力を失う。</p> <p>(ア) 当該職員が退職又は停職の処分を受けた場合</p> <p>(イ) 当該職員が妊娠した場合</p> <p>(ウ) 当該職員の配偶者(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。)が妊娠した場合</p> <p>イ 休業の承認は、当該職員が不妊治療を受けなくなった場合は取り消される。</p>	<p>勤務時間等運用 13-3 勤務時間規則25条2項</p>
<p>(7) 失効事由等の届出</p>	<p>勤務時間規則25条3項 勤務時間等運用 13-3</p>
<p>休業をしている職員は、妊娠した場合、不妊治療を受けなくなった場合又は当該職員の配偶者(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。)が妊娠した場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならない。</p>	

(8) 退職手当の取扱い

休業期間の2分の1に相当する期間を在職期間から除算する。

退職手当条例8条4項

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年新潟県条例第4号）
 職員の勤務時間及び休暇等に関する規則（平成7年人委規則第8-55号）
 職員の勤務時間、休暇等の運用について（平成7年3月31日新人委第829号）

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>(目的) 第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第5項の規定に基づき、一般職の職員の勤務時間、休日、休暇及び休業に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>(定義) 第2条 この条例において「職員」とは、地方公務員法第4条第1項に規定する職員のうち、次に掲げる職員を除いたものをいう。 (1) 地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第15条第1項に規定する企業職員 (2) 地方公務員法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員</p> <p>(1週間の勤務時間) 第3条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。 2 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）第10条第3項の規定により同条第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。）の承認を受けた職員（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の1週間当たりの勤務時間は、前項の規定にかかわらず、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。）に従い、任命権者が定める。 3 地方公務員法第22条の4第1項の規定により採用された職員で同項に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。 4 地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項又は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第5条の規定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。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり31時間までの範囲内で、任命権者が定める。 5 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により第1項、第3項又は前項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り) 第4条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、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。）</p>	<p>(目的) 第1条 この規則は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年条例第4号。以下「一般職員勤務時間条例」という。）及び市町村立学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年条例第5号。以下「市町村立学校職員勤務時間条例」という。）に基づき一般職員勤務時間条例第2条及び市町村立学校職員勤務時間条例第1条に規定する職員（以下「職員」という。）の勤務時間、休日、休暇及び休業に関し、必要な事項を定めることを目的とする。</p>	<p>第1 1週間の勤務時間の特例関係 1 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年新潟県条例第4号。以下「一般職員勤務時間条例」という。）第3条第5項及び市町村立学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年新潟県条例第5号。以下「市町村立学校職員勤務時間条例」という。）第2条第5項の規定により、職員の勤務時間について別に定めることができるのは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第131条第1項、労働基準法施行規則の一部を改正する省令（平成6年労働省令第1号）附則第4条等の規定により1週間の法定労働時間の猶予措置等の適用がある場合に限るものとする。 2 一般職員勤務時間条例第3条第5項及び市町村立学校職員勤務時間条例第2条第5項の規定による委員会への承認の申請は、次の事項を記載した文書により、事前に相当の期間において行うものとする。 (1) 承認の対象となる職員の範囲 (2) 一般職員勤務時間条例第3条第1項、第3項若しくは第4項又は市町村立学校職員勤務時間条例第2条第1項、第3項若しくは第4項の規定によることが困難な理由 (3) 別に定めることとする職員の勤務時間 3 任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第3条第5項又は市町村立学校職員勤務時間条例第2条第5項の規定により委員会の承認を得た職員の勤務時間を変更する場合には、変更の内容及び理由を記載した文書により申請を行い、委員会の承認を得なければならない。 4 任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第3条第5項又は市町村立学校職員勤務時間条例第2条第5項の規定により委員会の承認を得た職員の勤務時間を別に定める必要がなくなった場合には、速やかにその旨を委員会に報告するものとする。</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、定年前再任用短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>第5条 任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、定年前再任用短時間勤務職員等にあつては8日以上（週休日）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、4週間ごとの期間につき8日（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、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、人事委員会と協議して、人事委員会規則の定めるところにより、4週間を超えない期間（人事委員会が指定する職員にあつては、人事委員会が定める期間）につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。</p> <p>（週休日の振替等）</p> <p>第6条 任命権者は、職員に第4条第1項又は前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、人事委員会規則の定めるところにより、第4条第2項又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この条において「勤務日」という。）のうち人事委員会規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更</p>	<p>（特別勤務職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準）</p> <p>第2条 任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第5条第2項本文又は市町村立学校職員勤務時間条例第4条第2項本文の定めるところに従い週休日（一般職員勤務時間条例第4条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第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（一般職員勤務時間条例第6条及び市町村立学校職員勤務時間条例第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。</p> <p>2 任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第5条第2項ただし書又は市町村立学校職員勤務時間条例第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。</p> <p>(1) 週休日が毎4週間につき4日以上となること。</p> <p>(2) 勤務日が引き続き12日を超えないこと。</p> <p>(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。</p> <p>（週休日の振替等）</p> <p>第3条 一般職員勤務時間条例第6条及び市町村立学校職員勤務時間条例第5条の人事委員会規則で定める期間は、一般職員勤務時間条例第6条及び市町村立学校職員勤務時間条例第5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。</p>	<p>第2条 特別勤務職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準関係</p> <p>1 任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第5条第1項又は市町村立学校職員勤務時間条例第4条第1項の規定による週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、割振り単位期間（一般職員勤務時間条例第5条第2項本文及び市町村立学校職員勤務時間条例第4条第2項本文に規定する4週間ごとの期間又は一般職員勤務時間条例第5条第2項ただし書及び市町村立学校職員勤務時間条例第4条第2項ただし書の規定により委員会と協議して任命権者又は市町村教育委員会が定めた期間をいう。）ができる限り多く連続するように一括して行うものとする。</p> <p>2 一般職員勤務時間条例第5条第2項ただし書の委員会が指定する職員は、海洋高等学校漁業実習船海洋丸に乗り組む職員とし、委員会が定める期間は52週間を超えない期間とする。</p> <p>3 一般職員勤務時間条例第5条第2項ただし書又は市町村立学校職員勤務時間条例第4条第2項ただし書の規定による委員会との協議は、次の事項を記載した文書により、事前に相当の期間をおいて行うものとする。</p> <p>(1) 協議の対象となる職員の範囲</p> <p>(2) 一般職員勤務時間条例第5条第2項本文又は市町村立学校職員勤務時間条例第4条第2項本文の定めるところに従うことが困難である理由</p> <p>(3) 週休日及び勤務時間の割振りの基準の内容</p> <p>4 任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第5条第2項ただし書又は市町村立学校職員勤務時間条例第4条第2項ただし書の規定により委員会と協議した週休日及び勤務時間の割振りについての定めを変更する場合には、変更の内容及び理由を記載した文書により、委員会と協議するものとする。</p> <p>5 任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第5条第2項ただし書又は市町村立学校職員勤務時間条例第4条第2項ただし書の規定により委員会と協議した週休日及び勤務時間の割振りについての定めによる必要がなくなった場合には、速やかにその旨を委員会に報告するものとする。</p> <p>第3条 週休日の振替等関係</p> <p>1 一の週休日について、職員の勤務時間及び休暇等に関する規則（規則第8-55号。以下「規則」という。）第3条第3項に規定する週休日の振替及び半日勤務時間の割振り変更の双方を行うことができる場合には、できる限り、週休日の振替を行うものとする。</p> <p>2 週休日の振替を行う場合において、勤務することを命ずる必要がある日に割</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち半日勤務時間(第4条第2項の規定により勤務時間が割り振られた日の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間として人事委員会規則で定める勤務時間をいう。以下同じ。)を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。</p> <p>(休憩時間)</p> <p>第7条 任命権者は、1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。</p> <p>2 前項の休憩時間は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合において、人事委員会規則の定めるところにより、一斉に与えないことができる。</p>	<p>2 一般職員勤務時間条例第6条及び市町村立学校職員勤務時間条例第5条の人事委員会規則で定める勤務時間は、3時間30分から4時間15分までの間の時間とする。</p> <p>3 任命権者又は市町村教育委員会は、週休日の振替(一般職員勤務時間条例第6条又は市町村立学校職員勤務時間条例第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一般職員勤務時間条例第6条及び市町村立学校職員勤務時間条例第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。以下この項において同じ。)又は半日勤務時間の割振り変更(一般職員勤務時間条例第6条又は市町村立学校職員勤務時間条例第5条の規定により勤務日(半日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勤務時間を一般職員勤務時間条例第6条及び市町村立学校職員勤務時間条例第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「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(一般職員勤務時間条例第11条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第10条第1項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。</p> <p>4 任命権者又は市町村教育委員会は、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。</p> <p>5 任命権者又は市町村教育委員会は、週休日の振替等を行った場合には、委員会の定めるところにより、職員に対して速やかにその内容を通知するものとする。</p> <p>(休憩時間を一斉に与えない場合の考慮)</p> <p>第3条の2 任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第7条第2項又は市町村立学校職員勤務時間条例第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とする場合には、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。</p>	<p>り振る勤務時間は、週休日に変更される勤務日の始業の時刻から終業の時刻までの時間帯に割り振るものとする。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要であると認められる場合には、この限りでない。</p> <p>3 半日勤務時間の割振り変更を行う場合において、勤務することを命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、当該半日勤務時間の割振り変更が行われる職員の通常の始業の時刻から終業の時刻までの時間帯の範囲内に割り振るものとする。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要であると認められる場合には、この限りでない。</p> <p>4 一般職員勤務時間条例第4条第1項又は第5条及び市町村立学校職員勤務時間条例第3条第1項又は第4条の規定により毎日曜日と週休日と定められている職員にあっては、一般職員勤務時間条例第10条及び市町村立学校職員勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日に割り振られている勤務時間についてはできる限り、週休日の振替及び半日勤務時間の割振り変更は行わないものとする。</p> <p>5 規則第3条第4項の「連続する勤務時間」には、休憩時間をはさんで引き続く勤務時間が含まれる。</p> <p>6 週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更を行った場合における規則第3条第5項の職員への通知の内容は次のとおりとする。ただし、週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更により勤務することを命ずる日の勤務時間帯等の基準をあらかじめ定め、職員に周知している場合には、当該事項について省略することができる。</p> <p>(1) 週休日の振替を行った場合</p> <p>ア 新たに勤務することを命ずることとなった日並びにその日の正規の勤務時間及び休憩時間</p> <p>イ 新たに勤務することを命ずることとなった日の勤務の内容</p> <p>ウ 週休日に変更した日</p> <p>(2) 半日勤務時間の割振り変更を行った場合</p> <p>ア 新たに勤務することを命ずることとなった日並びにその日の正規の勤務時間及び休憩時間</p> <p>イ 新たに勤務することを命ずることとなった日の勤務の内容</p> <p>ウ 勤務時間を割り振ることをやめることとなった日並びにその日の勤務時間を割り振ることをやめた後の正規の勤務時間</p> <p>7 週休日の振替及び半日勤務時間の割振り変更の内容を明らかにする決裁文書等は、2年間保管するものとする。</p> <p>第3の2 休憩時間関係</p> <p>任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第7条第2項又は市町村立学校職員勤務時間条例第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とする場合は、一斉に休憩を与えない職員の範囲及び当該職員に対する休憩の与え方について、その内容を明示しなければならない。</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>第8条 削除</p> <p>(正規の勤務時間以外の時間における勤務)</p> <p>第9条 任命権者は、人事委員会(労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業にあっては、労働基準監督署長)の許可を受けて、第3条から第6条までに規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の人事委員会規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事委員会規則で定める場合に限り、当該断続的な勤務をすることを命ずることができる。</p> <p>2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずる</p>	<p>第4条 削除</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り等の明示)</p> <p>第5条 任命権者又は市町村教育委員会、一般職員勤務時間条例第4条第1項ただし書若しくは市町村立学校職員勤務時間条例第3条第1項ただし書の規定により週休日を設け、一般職員勤務時間条例第4条第2項若しくは市町村立学校職員勤務時間条例第3条第2項の規定により勤務時間を割り振り、一般職員勤務時間条例第5条若しくは市町村立学校職員勤務時間条例第4条の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定め、一般職員勤務時間条例第7条若しくは市町村立学校職員勤務時間条例第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。</p> <p>(宿日直勤務)</p> <p>第6条 一般職員勤務時間条例第9条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条第1項の人事委員会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次に掲げる勤務とする。</p> <p>(1) 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</p> <p>(2) 地域振興局地域整備部等におけるダムの管理等のための当直勤務</p> <p>(3) 小学校、中学校、高等学校その他の教育又は研修の機関における児童等の生活指導等のための当直勤務</p> <p>(4) 障害者支援施設、児童福祉施設又は児童相談所における入所者等の生活介助のための当直勤務</p> <p>(5) 児童福祉施設における入院患者の病状の急変等に対処するための医師の当直勤務</p> <p>(6) 警察本部及び警察署における警備又は事件の捜査、処理等のための当直勤務</p> <p>(7) 警察署における管理又は監督のための当直勤務</p> <p>2 任命権者又は市町村教育委員会は、休日(一般職員勤務時間条例第10条及び市町村立学校職員勤務時間条例第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。)又は国の行事の行われる日等で委員会が指定する日の正規の勤務時間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。</p> <p>3 一般職員勤務時間条例第9条第1項ただし書及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条第1項ただし書の人事委員会規則で定める場合は、第1項各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休業法第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「育児短時間勤務職員等」という。)以外の職員に人事委員会又は労働基準監督署長の許可を受けた条件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。</p> <p>第7条 任命権者又は市町村教育委員会は、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。</p> <p>(時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限等)</p> <p>第8条 任命権者又は市町村教育委員会は、職員に時間外勤務(一般職員勤務時</p>	<p>第4 削除</p> <p>第5 宿日直勤務及び時間外勤務関係</p> <p>1 一般職員勤務時間条例第9条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条第1項の規定による人事委員会、労働基準監督署長又は市町村長への許可の申請は、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第23条に定める様式により行うものとする。</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>ことができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事委員会規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。</p> <p>3 前項に規定するもののほか、同項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。</p>	<p>間条例第9条第2項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条第2項の規定により命ぜられて行う勤務をいう。以下この条において同じ。)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。</p> <p>2 任命権者又は市町村教育委員会が、時間外勤務を命ずることができる時間は、限度時間を超えない時間に限る。</p> <p>3 前項の限度時間は、1月について45時間及び1年について360時間とする。</p> <p>4 前項の規定にかかわらず、通常予想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勤務することを命ずることができる場合として委員会が別に定める場合に限り、限度時間を、1月について100時間未満及び1年について720時間を超えない範囲内で延長することができる。ただし、次の各号のいずれにも該当しなければならない。</p> <p>(1) 時間外勤務の時間が1月において45時間を超える月数が、1年において6月を超えないこと。</p> <p>(2) 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の時間の1月当たりの平均時間が80時間を超えないこと。</p> <p>5 任命権者又は市町村教育委員会は、大規模な災害その他の避けることのできない事由への対応をするため公務の運営上真にやむを得ない場合には、職員に前2項に定める限度時間を超えて勤務することを命ずることができる。この場合において、任命権者又は市町村教育委員会は、時間外勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後において検証を行うものとする。</p> <p>6 任命権者又は市町村教育委員会は、時間外勤務命令を必要な最小限度において行うものとし、前2項の規定の適用に当たっては、これを拡張して解釈してはならない。</p> <p>7 任命権者又は市町村教育委員会は、限度時間を超えて勤務することを命じられた職員に対し、その健康及び福祉を確保するための適切な措置を講じなければならない。</p> <p>8 任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第9条第2項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8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定年前再任用短時間勤務職員(一般職員勤務時間条例第3条第3項及び市町村立学校職員勤務時間条例第2条第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員をいう。以下同じ。)又は任期付短時間勤務職員(一般職員勤務時間条例第3条第4項及び市町村立学校職員勤務時間条例第2条第4項に規定する任期付短時間勤務職員をいう。以下同じ。)に勤務することを命ずる場合には、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。)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。</p> <p>9 一般職員勤務時間条例第9条第2項ただし書及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条第2項ただし書の人事委員会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。</p>	<p>2 規則第8条第3項及び第4項の「1年」とは、4月1日から翌年3月31日までをいう。</p> <p>3 規則第4項の委員会が別に定める場合は、次に掲げる場合とする。</p> <p>(1) 災害への対応のために必要な業務に臨時的に従事させる場合</p> <p>(2) 重大な事件又は事故の処理のために必要な業務に臨時的に従事させる場合</p> <p>(3) 感染症並びに虐待又はいじめその他の県民の生命、身体又は財産を脅かす事態に対応するために必要な業務に臨時的に従事させる場合</p> <p>(4) 公共の安全と秩序の維持のために必要な警察の業務に臨時的に従事させる場合</p> <p>(5) 他律的要因等で一時的に業務量が增大する業務として任命権者が認めるものに臨時的に従事させる場合</p> <p>4 規則第5項の「公務の運営上真にやむを得ない場合」とは、県民の生命、身体又は財産の安全を守るため必要がある場合等の緊急かつ避けることのできない事由がある場合をいい、たとえ、避けることのできない事由による場合であっても、それが恒常的なものである場合は該当しないものである。</p> <p>5 規則第7項の「健康及び福祉を確保するための適切な措置」とは、医師による面接指導・保健指導の実施、年次有給休暇の取得促進、配置転換等職員の勤務状況及び健康状態に応じた適切な措置をいう。</p> <p>6 規則第8条第9項の規定は、育児短時間勤務職員等の一般職員勤務時間条例第9条第2項の規定に基づく正規の勤務時間以外における勤務について、他の職員よりも厳格な要件を定める趣旨である。</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>(育児等を行う職員の深夜勤務等の制限)</p> <p>第9条の2 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する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。))であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として人事委員会規則で定める者を含む。以下この条において同じ。)のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。))において常態として当該子を保育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。</p>	<p>(育児等を行う職員の深夜勤務の制限)</p> <p>第8条の2 一般職員勤務時間条例第9条の2第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第1項のその他これらに準ずる者として人事委員会規則で定める者は、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。</p> <p>2 一般職員勤務時間条例第9条の2第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第1項の人事委員会規則で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。</p> <p>(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。</p> <p>(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(一般職員勤務時間条例第9条の2第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第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。第16条第1項第1号を除き、以下同じ。)を保育することが困難な状態にある者でないこと。</p> <p>(3) 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、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。</p> <p>3 一般職員勤務時間条例第9条の2第1項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2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。)は、当該請求に係る一の期間(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月前までに行うものとする。</p> <p>4 任命権者又は市町村教育委員会は、深夜勤務の制限の請求があつた場合においては、公務の正常な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、公務の正常な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、任命権者又は市町村教育委員会は、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。</p> <p>5 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。</p> <p>(1) 当該請求に係る子が死亡した場合</p> <p>(2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消により当該請求をした職員の子でなくなった場合</p> <p>(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</p> <p>(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保育することができるものとして第2項に規定する者に該当することとなった場合</p> <p>(5) 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</p>	<p>第5の2 育児等を行う職員の深夜勤務等の制限関係</p> <p>1 一般職員勤務時間条例第9条の2第1項から第3項まで及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第1項から第3項までの「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。</p> <p>2 一般職員勤務時間条例第9条の2第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第1項の「深夜における勤務をさせてはならない」とは、深夜において、勤務時間を割り振ってはならないこと並びに一般職員勤務時間条例第9条第1項及び第2項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条第1項及び第2項に規定する勤務を命じてはならないことをいう。</p> <p>3 深夜勤務の制限の請求は、6月以内のできる限り長い期間について一括して行うものとする。</p> <p>4 規則第8条の2第4項の通知は、文書により行うものとし、公務の正常な運営に支障がある場合にあっては、当該支障のある日及び時間帯等を記載して通知するものとする。</p> <p>5 任命権者又は市町村教育委員会は、規則第8条の2第4項及び規則第8条の4において読み替えて準用する規則第8条の3第2項の公務の正常な運営の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとする。</p> <p>6 規則第8条の2第5項第3号及び規則第8条の3第5項第3号の「同居しないこと」とは、深夜勤務(規則第8条の3第5項第3号にあっては、時間外勤務)を制限することとなる期間を通じて同居しない状態が続くことが見込まれることをいう。</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>2 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合には、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場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、前条第2項に規定する勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。第3項において同じ。)をさせてはならない。</p> <p>3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合には、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場合を除き、前条第2項に規定する勤務をさせてはならない。</p> <p>4 前3項の規定は、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を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する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。))であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として人事委員会規則で定める者を含む。以下この条において同じ。)のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。))において常態として当該子を保育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、当該子を養育」とあり、並びに第2項及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育」とあるのは、「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。))のある職員が、当該要介護者を介護」と、第1項中「深夜における」とあるのは「深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。))における」と、前項中「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」とあるのは「公務の正常な運営を妨げる」と読み替えるものとする。</p> <p>5 前各項に規定するもののほか、勤務の</p>	<p>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場合</p> <p>(6) 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一般職員勤務時間条例第9条の2第1項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第1項に規定する職員に該当しなくなった場合</p> <p>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。</p> <p>7 前2項の場合において、職員は遅滞なく、第4項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者又は市町村教育委員会に届け出なければならない。</p> <p>(育児を行う職員の時間外勤務の制限)</p> <p>第8条の3 一般職員勤務時間条例第9条の2第2項若しくは第3項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第2項若しくは第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。)は、当該請求に係る一の期間(1年又は1年に満たない月を単位とする期間に限る。以下「時間外勤務制限期間」という。)について、その初日(以下「時間外勤務制限開始日」という。))及び末日(以下「時間外勤務制限終了日」という。))とする日を明らかにして、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、一般職員勤務時間条例第9条の2第2項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第2項の規定による請求に係る期間と一般職員勤務時間条例第9条の2第3項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2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。</p> <p>2 任命権者又は市町村教育委員会は、時間外勤務の制限の請求があった場合においては、一般職員勤務時間条例第9条の2第2項若しくは第3項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第2項若しくは第3項に規定する措置(以下「業務を処理するための措置」という。)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。</p> <p>3 任命権者又は市町村教育委員会は、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、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。</p> <p>4 任命権者又は市町村教育委員会は、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。</p> <p>5 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</p>	<p>7 一般職員勤務時間条例第9条の2第2項及び第3項並びに市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第2項及び第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務の処理方法、業務分担又は人員配置を変更する等の措置をいう。</p> <p>8 一般職員勤務時間条例第9条の2第2項及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第2項の「災害その他避けることのできない事由」とは、地震による災害等通常予見し得る事由の範囲を超え、客観的にみて避けられないことが明らかなるものをいう。</p> <p>9 任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第9条の2第2項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第2項の規定による時間外勤務の制限が、育児又は介護を行う職員の職業生活と家庭生活の二重の負担が大きいに着目した措置であることを考慮し、同項の規定により時間外勤務が制限される職員に時間外勤務をさせる場合には、特定の期間に過度に集中しないように留意しなければならない。</p> <p>10 時間外勤務の制限の請求は、1年の範囲内で、制限が必要な期間について一括して行うものとする。</p> <p>11 規則第8条の3第2項の通知は文書により行うものとする。</p> <p>12 規則第8条の3第4項の通知は、変更した時間外勤務制限開始日を記載した文書により行うものとする。</p> <p>13 育児のための深夜勤務の制限の請求及び時間外勤務の制限の請求は、子が出生する前においてもすることができるものとする。この場合において、職員は、子が出生した後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を任命権者又は市</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>制限に関する手続その他の勤務の制限に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。</p>	<p>は、当該請求はされなかったものとみなす。</p> <p>(1) 当該請求に係る子が死亡した場合</p> <p>(2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消により当該請求をした職員の子でなくなった場合</p> <p>(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</p> <p>(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場合</p> <p>(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一般職員勤務時間条例第9条の2第2項若しくは第3項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第2項若しくは第3項に規定する職員に該当しなくなった場合</p> <p>6 時間外勤務制限開始日以後時間外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、時間外勤務の制限の請求は、当該事由が生じた日を時間外勤務制限期間の末日とする請求であったものとみなす。</p> <p>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又は市町村教育委員会に届け出なければならない。</p> <p>（介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）</p> <p>第8条の4 前2条（第8条の2第1項、第2項、第5項第4号から第6号まで、第8条の3第5項第4号及び第5号を除く。）の規定は、要介護者を介護する職員の勤務の制限について準用する。この場合において、第8条の2第5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（第16条第1項第3号に掲げる者に限る。）」と、前条第2項中「第3項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第2項若しくは第3項に規定する措置（以下「業務を処理するための措置」という。）を講ずることが著しく困難であるかどうか」とあるのは、「市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第2項に規定する措置（以下「業務を処理するための措置」という。）を講ずることが著しく困難であるかどうか又は一般職員勤務時間条例第9条の2第3項若しくは市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第3項に規定する公務の正常な運営の支障の有無」と、同条第5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（第16条第1項第3号に掲げる者に限る。）」と読み替えるものとする。</p> <p>（勤務の制限の手続）</p> <p>第8条の5 職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限の請求をしようとするときは、前3条に定めるほか、任命権者又は市町村教育委員会の定める手続によらなければならない。</p>	<p>町村教育委員会に届け出なければならない。</p> <p>14 規則第8条の4において読み替えて準用する規則第8条の2第5項第2号及び規則第8条の3第5項第2号の「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場合」とは、請求に係る要介護者が、離婚、婚姻の取消、離縁等により職員の親族でなくなった場合をいう。</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>(時間外勤務代休時間)</p> <p>第9条の3 任命権者は、一般職の職員の給与に関する条例(昭和30年新潟県条例第59号)第21条第4項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、人事委員会規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間(以下「時間外勤務代休時間」という。)として、人事委員会規則で定める期間内にある第4条第2項、第5条又は第6条の規定により勤務時間が割り振られた日(第11条第1項において「勤務日等」という。)(第11条第1項に規定する休日及び代休日を除く。)に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。</p> <p>2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。</p>	<p>(時間外勤務代休時間の指定)</p> <p>第8条の6 一般職員勤務時間条例第9条の3第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条の3第1項の人事委員会規則で定める期間は、一般職の職員の給与に関する条例(昭和30年条例第59号。以下「一般職員給与条例」という。)第21条第4項又は市町村立学校職員の給与に関する条例(昭和30年条例第61号。以下「市町村立学校職員給与条例」という。)第30条の2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。</p> <p>2 任命権者又は市町村教育委員会は、一般職員勤務時間条例第9条の3第1項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の3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(一般職員勤務時間条例第11条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第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一般職員給与条例第21条第4項又は市町村立学校職員給与条例第30条の2第4項の規定の適用を受ける時間(以下この項において「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。</p> <p>(1) 一般職員給与条例第21条第1項第1号及び同条第3項又は市町村立学校職員給与条例第30条の2第1項第1号及び同条第3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</p> <p>(2) 一般職員給与条例第21条第2項若しくは職員の育児休業等に関する条例(平成4年条例第4号。以下「育児休業条例」という。)第15条(育児休業条例第23条において準用する場合を含む。)の規定により読み替えられた一般職員給与条例第21条第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務又は市町村立学校職員給与条例第30条の2第2項若しくは育児休業条例第16条(育児休業条例第23条において準用する場合を含む。)の規定により読み替えられた市町村立学校職員給与条例第30条の2第1項ただし書に規定する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</p> <p>(3) 一般職員給与条例第21条第1項第2号又は市町村立学校職員給与条例第30条の2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</p> <p>3 前項の場合において、その指定は、3時間30分から4時間15分までの間の時間又は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3時間30分から4時間15分までの間の時間又は7時間45分となる時間)を単位として行うものとする。</p> <p>4 任命権者又は市町村教育委員会は、一</p>	<p>第5の3 時間外勤務代休時間の指定関係</p> <p>1 規則第8条の6第4項の「連続する勤務時間」には、休憩時間をはさんで引き続き勤務時間が含まれる。</p> <p>2 規則第8条の6第5項に規定する時間外勤務代休時間の指定を希望しない旨の申出は、時間外勤務代休時間の指定前に行うものとする。</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>(休日)</p> <p>第10条 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（第4条第1項又は第5条の規定により毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員にあっては、当該休日が同条又は第6条の規定による週休日に当たるときは、人事委員会規則で定める日。以下「祝日法による休日」という。）には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）についても、同様とする。</p> <p>(休日の代休日)</p> <p>第11条 任命権者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日（以下この項において「休日」と総称する。）である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部（次項において「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、人事委員会規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（次項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（第9条の3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。）を指定することができる。</p> <p>2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。</p> <p>(休暇の種類)</p> <p>第12条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間及び組合休暇とする。</p> <p>(年次有給休暇)</p> <p>第13条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p> <p>(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日（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っては、その者の勤務時間等を考</p>	<p>一般職員勤務時間条例第9条の3第1項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の3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、任命権者又は市町村教育委員会が、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。</p> <p>5 任命権者又は市町村教育委員会は、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。</p> <p>(休日の特例)</p> <p>第9条 一般職員勤務時間条例第10条の人事委員会規則で定める日は、週休日に当たると国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日の直後の勤務日等（一般職員勤務時間条例第11条第1項に規定する勤務日等をいう。以下この条において同じ。）（当該勤務日等が休日（一般職員勤務時間条例第11条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下この条において「休日等」という。）に当たるときは、当該休日等の直後の勤務日等）とする。ただし、職員の勤務時間の割振りの事情により任命権者が他の日とすることについて委員会の承認を得たときは、その日とする。</p> <p>(代休日の指定)</p> <p>第10条 一般職員勤務時間条例第11条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第10条第1項の規定による代休日の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする12週間後の日までの期間中にあり、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（一般職員勤務時間条例第9条の3第1項又は市町村立学校職員勤務時間条例第8条の3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。</p> <p>2 任命権者又は市町村教育委員会は、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。</p> <p>3 任命権者又は市町村教育委員会は、代休日の指定を行った場合には、委員会の定めるところにより、職員に対して速やかにその旨を通知するものとする。</p> <p>4 代休日の指定の手續に関し必要な事項は、委員会が定める。</p> <p>(年次有給休暇の日数)</p> <p>第11条 一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号の人事委員会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</p>	<p>第6 休日の代休日の指定関係</p> <p>1 規則第10条第2項に規定する代休日の指定を希望しない旨の申出は、代休日の指定前に行うものとする。</p> <p>2 代休日の指定は、できる限り、休日に勤務することを命ずると同時に行うものとする。</p> <p>3 代休日の指定を行った場合における規則第10条第3項の職員への通知の内容は次のとおりとする。</p> <p>(1) 勤務を命じた休日及び当該休日の全勤務時間</p> <p>(2) 代休日及び当該代休日の正規の勤務時間</p> <p>4 代休日の指定の内容を明らかにする決裁文書等は、2年間保管するものとする。</p> <p>第7 年次有給休暇関係</p> <p>1 一般職員勤務時間条例第13条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項の「一の年」とは、1暦年をいう。</p> <p>2 規則第11条第1項の「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」は、次の各号に掲げる職員の区分に応</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>慮し20日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数)</p> <p>(2) 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となるもの その年の在職期間を考慮し20日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数</p> <p>(3) 当該年の前年において地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）の適用を受ける職員、特別職に属する地方公務員、他の地方公共団体の職員、国家公務員又は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若しくは地方道路公社法（昭和45年法律第82号）に規定する地方道路公社若しくは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若しくはその業務が固若しくは地方公共団体の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち人事委員会規則で定めるものに使用される者（以下この号において</p>	<p>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。</p> <p>(1) 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、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日にその者の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</p> <p>(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以外のものをいう。以下同じ。） 155時間に一般職員勤務時間条例第3条第2項から第4項まで又は市町村立学校職員勤務時間条例第2条第2項から第4項までの規定により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</p> <p>2 前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定年前再任用短時間勤務職員等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。</p> <p>第11条の2 一般職員勤務時間条例第13条第1項第2号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第2号の人事委員会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。</p> <p>(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、委員会が別に定める日数）（以下この条において「基本日数」という。）</p> <p>(2) 当該年において地方公営企業等労働関係法適用職員等（一般職員勤務時間条例第13条第1項第3号及び市町村立学校職員勤務時間条例第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</p>	<p>じ、当該各号に掲げる日数とする。</p> <p>(1) 斉一型短時間勤務職員 その者の1週間の勤務日の日数に応じ、別表第1の下欄に掲げる勤続年数の区分ごとに定める日数（一般職員勤務時間条例第3条第2項から第4項まで又は市町村立学校職員勤務時間条例第2条第2項から第4項までの規定により定められた勤務時間が29時間以上である場合又は1週間の勤務日の日数が5日である場合は、その者の勤続年数に応じ、別表第2の日数欄に掲げる日数）</p> <p>(2) 不斉一型短時間勤務職員 その者の1週間の勤務日の日数又は1年間の勤務日の日数に応じ、別表第1の下欄に掲げる勤続年数の区分ごとに定める日数（一般職員勤務時間条例第3条第2項から第4項まで又は市町村立学校職員勤務時間条例第2条第2項から第4項までの規定により定められた勤務時間が29時間以上である場合、1週間の勤務日の日数が5日である場合又は1年間の勤務日の日数が217日以上である場合は、その者の勤続年数に応じ、別表第2の日数欄に掲げる日数）</p> <p>3 規則第11条第1項第2号の「不斉一型短時間勤務職員の勤務時間」に1時間未満の端数がある場合には、これを切り上げるものとする。</p> <p>4 一般職員勤務時間条例第13条第1項第2号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第2号の新たに職員となったものには、非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）から引き続き常勤職員となったものを含む。</p> <p>5 規則第11条の2第1項第1号の委員会が別に定める日数は、その者が年を通じて在職するものとみなして規則第11条の規定を適用した場合に得られる日数に応じ、別表第3の下欄に掲げる在職期間の区分ごとに定める日数とする。</p> <p>6 一般職員勤務時間条例第13条第1項第3号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第3号並びに規則第11条の2第1項第2号及び同条第3項の引き続き職員となったものとは、人事交流等により採用された者及び地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）の適用を受ける職員から異動した者をいう。</p> <p>7 規則第11条の2第1項第2号の委員会が別に定める日数は、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める日数とする。</p> <p>(1) 当該年において任期付職員（任期付短時間勤務職員を除く。以下(1)において同じ。）に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となった者</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>「地方公営企業等労働関係法適用職員等」という。)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その他人事委員会規則で定める職員 地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、20日に次項の人事委員会規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数</p>	<p>短時間勤務職員又は任期付職員(地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条第1項若しくは第2項、第4条又は第5条の規定により任期を定めて採用された職員又は育児休業法第18条第1項に規定する任期付短時間勤務職員をいう。以下同じ。)である場合にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、委員会が別に定める日数(当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数)</p> <p>2 一般職員勤務時間条例第13条第1項第3号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第3号の人事委員会規則で定める法人は、次に掲げる法人とする。</p> <p>(1) 沖縄振興開発金融公庫</p> <p>(2) 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</p> <p>(3) 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(平成13年新潟県条例第83号)第10条各号に掲げる法人</p> <p>(4) 前3号に掲げる法人のほか、委員会がこれらに準ずる法人であると認めるもの</p> <p>3 一般職員勤務時間条例第13条第1項第3号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第3号の人事委員会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つて引き続き当該年に地方公営企業等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。</p> <p>4 一般職員勤務時間条例第13条第1項第3号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第3号の人事委員会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つては、基本日数)とする。</p> <p>(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</p> <p>ア 当該年の初日に職員となった場合 20日(当該年の中途において任期が満了することにより退職することとなる場合にあつては、当該年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)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つては、20日)を加えて得た日数</p> <p>イ 当該年の初日後に職員となった場合 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</p>	<p>であつて、引き続き任期付職員となったもの、当該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任期付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規則別表第1の日数欄に定める日数から、当該年において任期付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(1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数)を減じて得た日数</p> <p>(2) 当該年において、定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となった者であつて、引き続き定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となったもの((1)に掲げる職員を除く。) 次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定める日数</p> <p>ア イに掲げる職員以外の職員 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、当該地方公営企業等労働関係法適用職員等が相当する定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となったものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号若しくは第2号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号若しくは第2号の規定を適用した場合に得られる日数から、新たに定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員に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(1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数)を減じて得た日数</p> <p>イ 新たに定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった日において勤務日数等が変更され、地方公営企業等労働関係法適用職員等であつた期間の勤務日数等を上回ることとなった職員</p> <p>(7) 当該年において、定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となった者であつて、引き続き定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった場合((1)に掲げる場合を除く。) 当該地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった日において新たに定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となったものとして一般職員勤務時間条例第13条第1項第2号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第2号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該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当該地方公営企業等労働関係法適用職員等が相当する定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となり、かつ、当該年において定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなして同号の規定を適用した場合に得られる日数(第9項(2)イにおいて「定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員みなし付与日数」という。)から、同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(1日未満の端数があるとき</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
	<p>(2) 定年前再任用短時間勤務職員及び任期付職員 その者の勤務時間等を考慮し、委員会が別に定める日数</p>	<p>は、これを切り上げた日数)を減じて得た日数を加えて得た日数</p> <p>(イ) 当該年において、新たに定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった者(地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった者を除く。)から引き続き定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となり、当該地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった場合 (7)に定める日数に、当該地方公営企業等労働関係法適用職員等となった日の前日における年次有給休暇の残日数(1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数)を加えて得た日数</p> <p>8 規則第11条の2第2項第4号の委員会が認める法人は、特別の法律の規定により、職員の退職手当に関する条例(昭和37年条例第49号)第11条の規定の適用について、同条第1項に規定する特定一般地方独立行政法人等職員とみなされるものを使用する法人とする。</p> <p>9 規則第11条の2第4項第2号の委員会が別に定める日数は、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める日数とする。</p> <p>(1) 当該年の前年に定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等であった者であって、引き続き当該年に定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となったもの 次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定める日数</p> <p>ア イに掲げる職員以外の職員 当該年の初日において地方公営企業等労働関係法適用職員等が相当する定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員であったものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、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(1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とし、当該日数が当該年の前年における当該地方公営企業等労働関係法適用職員等として在職した期間を当該地方公営企業等労働関係法適用職員等が相当する定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員として在職したものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号若しくは第2号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号若しくは第2号の規定を適用した場合に得られる日数を超えるときは当該日数。イにおいて同じ。)を加えて得た日数から、新たに定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員になった日の前日までの間に使用した年次有給休暇(1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数)を減じて得た日数</p> <p>イ 当該年に定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった日において、勤務日数等が変更され、地方公営企業等労働関係法適用職員等であった期間の勤務日数等を</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
		<p>上回ることとなった職員</p> <p>(7) 当該年の初日に定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった場合 定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった日において新たに定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となったものとして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号若しくは第2号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号若しくは第2号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇の残日数を加えて得た日数</p> <p>(4) 当該年の初日後に定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった場合 当該年において定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった日において新たに定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となったものとして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号並びに第2号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号並びに第2号の規定を適用した場合に得られる日数（(2)において「基礎日数」という。）に、当該年の初日において定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となり、かつ、当該年において定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなして同号の規定を適用した場合に得られる日数と当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇の残日数とを合計した日数から、同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（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数を加えて得た日数</p> <p>(2) 当該年の前年に定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員であった者であって、引き続き当該年に定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となり、当該地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となったものに掲げる場合に並び、それぞれ次に定める日数</p> <p>ア イに掲げる職員以外の職員 当該年の初日において新たに定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員であったものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、前年における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数から、当該年において再び定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員に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及び年次有給休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数</p> <p>イ 当該年に地方公営企業等労働関係法適用職員等となった日又は再び定年前再任用短時間勤務職員又</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
	<p>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、これらの規定にかかわらず、委員会が別に定める日数とする。</p>	<p>は任期付職員となった日において、勤務日数等が変更され、地方公営企業等労働関係法適用職員等となる前の定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員であった期間の勤務日数等を上回ることとなった職員</p> <p>(7) 当該年の初日に定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となった場合 基礎日数に当該年の初日において定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となり、かつ、当該年において定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号並びに第2号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号並びに第2号の規定を適用した場合に得られる日数と当該年の前年における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）とを合計した日数から、同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（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数を加えて得た日数</p> <p>(4) 当該年の初日後に定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となり、当該地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となった場合 基礎日数に、当該年の初日において定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となり、かつ当該年において地方公営企業等労働関係法適用職員等となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号並びに第2号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号並びに第2号の規定を適用した場合に得られる日数、定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員みなし付与日数及び当該年の前年における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数から、当該年において同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及び年次有給休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数</p> <p>10 規則第11条の2第5項の「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」とは、地方公営企業等労働関係法適用職員等として在職した期間において使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数又は当該年の末日における年次有給休暇に相当する休暇の残日数が把握できない者をいい、その者の年次有給休暇の日数は、当該使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数を把握できない期間において当該期間に応じて規則別表第1の日数欄に掲げる日数の年次有給休暇に相当する</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
	<p>第11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。）が変更されるときは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つては一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号若しくは第2号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号若しくは第2号を適用した場合に得られる日数に同条第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つては当該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、40日を超える場合は40日）とし、当該年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、40日を超える場合は40日）とする。ただし、当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始め、当該変更後の勤務日数等が当該変更前の勤務日数等（当該年において当該変更前の勤務形態を始める前に当該変更前の勤務日数等を上回る勤務形態であった場合は当該変更前の勤務日数等を上回る勤務日数等）を上回らない場合においては、当該年の初日以前に当該変更前の勤務形態を始めたときは、当該年の初日において一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、前年における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数から、当該変更後の勤務形態を始めた日の前日までの間に使用した年次有給休暇を減じて得た日数とし、当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたときは、当該変更前の勤務形態を始めた日において一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数から当該変更後の勤務形態を始めた日の前日までの間に使用した年次有給休暇を減じて得た日数とする。</p> <p>(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</p>	<p>休暇を使用したものとみなし又は当該把握できない残日数を10日とみなして、それぞれ規則第11条の2第1項第2号又は同条第4項の規定を適用した場合に得られる日数とする。</p> <p>11 規則第11条の3の「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」に1日未満の端数がある場合には、同条の「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」は、当該端数を切り上げた日数を減じて得た日数に、当該変更の日の前日において規則第23条第1項の規定に基づき得られる時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数を当該得られる時間数で除して得た数に相当する日数を加えて得た日数とする。</p> <p>12 当該年に、定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員が1週間当たりの勤務時間を異にする定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となり、斉一型短時間勤務職員から1週間当たりの勤務時間を同じくする不斉一型短時間勤務職員となり、若しくは不斉一型短時間勤務職員から1週間当たりの勤務時間を同じくする斉一型短時間勤務職員となったこと又は定年前再任用短時間勤務職員が1週間当たりの勤務時間を同じくする任期付短時間勤務職員となり、若しくは任期付短時間勤務職員が1週間当たりの勤務時間を同じくする定年前再任用短時間勤務職員となったこと（以下この項及び第9(24)及び(25)において「勤務時間の変更等」という。）があつた場合における年次有給休暇の日数は、次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定める日数とする。</p> <p>(1) 勤務時間の変更後の勤務日数等が変更前の勤務日数等（当該年において当該変更前の勤務日数等を上回る勤務日数等であった場合は当該上回る勤務日数等）を上回らない職員当該年に勤務時間の変更等があつた日の前日における残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）</p> <p>(2) (1)に掲げる職員以外の職員</p> <p>ア 当該年の初日に勤務時間の変更等があつた場合 同日において勤務時間の変更等があつた日における定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となったものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号若しくは第2号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号若しくは第2号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の前年における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数</p> <p>イ 当該年の初日後に勤務時間の変更等があつた場合 勤務時間の変更等があつた日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第2号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第2号の規定を適用した場合に得られる日数及び当該年の前年における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数から、当該年において同日の前日までの間に</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>2 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、人事委員会規則で定める日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。</p> <p>3 任命権者は、年次有給休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。</p> <p>（病気休暇）</p> <p>第14条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、その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とし、その期間は、人事委員会規則で定める。</p>	<p>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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>（年次有給休暇の繰越し）</p> <p>第12条 一般職員勤務時間条例第13条第2項及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第2項の人事委員会規則で定める日数は、一の年における年次有給休暇の20日（第11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（当該年の翌年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。</p> <p>（年次有給休暇の単位）</p> <p>第13条 年次有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。ただし、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。</p> <p>（病気休暇）</p> <p>第14条 一般職員勤務時間条例第14条及び市町村立学校職員勤務時間条例第13条の人事委員会規則で定める期間は、次の各号に掲げる疾病等の区分に応じ、当該各号に掲げる期間とする。</p> <p>(1) 公務上の負傷又は疾病及び通勤（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。）による負傷又は疾病の場合、その療養に必要と認められる時間又は期間</p> <p>(2) 結核性疾患の場合、1年の範囲内でその療養に必要と認められる時間又は期間</p> <p>(3) 前2号以外の負傷又は疾病の場合、6月の範囲内でその療養に必要と認められる時間又は期間</p> <p>(4) 療養後出勤又は退職後復職する場合、1月の期間内で健康管理上その勤務</p>	<p>使用した年次有給休暇の日数（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）を減じて得た日数（当該日数が零を下回る場合は、零）</p> <p>13 一般職員勤務時間条例第13条第2項及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第2項の規定により繰り越された年次有給休暇がある職員から年次有給休暇の請求があった場合は、繰り越された年次有給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。</p> <p>14 1日を単位とする年次有給休暇は、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並びに不斉一型短時間勤務職員にあっては1回の勤務に割り振られた勤務時間が7時間を超え7時間45分を超えない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に、斉一型短時間勤務職員にあっては1日の勤務時間の全てを勤務しないときに使用できるものとする。</p> <p>第8 病気休暇関係</p> <p>一般職員勤務時間条例第14条及び市町村立学校職員勤務時間条例第13条の「負傷又は疾病」には、予防接種による著しい発熱等の場合を含むものとする。</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>(特別休暇)</p> <p>第15条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として人事委員会規則で定める場合における休暇とし、その期間は、人事委員会規則で定める。</p>	<p>の制限に必要と認められる時間</p> <p>(特別休暇)</p> <p>第15条 一般職員勤務時間条例第15条及び市町村立学校職員勤務時間条例第14条の人事委員会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。</p> <p>(1) 法令の規定に基づく公の選挙又は投票において選挙権又は投票権を行使する場合 そのつど必要と認められる時間</p> <p>(2) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として官公署へ出頭する場合 そのつど必要と認められる時間</p> <p>(3) 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登録を申し出ること又は配偶者、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ことに伴い必要となる検査等を受け、又は入院する場合 そのつど必要と認められる時間又は期間</p> <p>(4) 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 一の年において5日を超えない範囲内で必要と認められる時間又は期間</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委員会が定めるものにおける活動</p> <p>ウ ア及びイ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</p> <p>エ 国、地方公共団体又は公共的団体等が行う地域づくり又は地域の安全対策に係る活動</p>	<p>第9 特別休暇関係</p> <p>規則第15条の特別休暇の取扱いについては、それぞれ次に定めるところによる。</p> <p>(1) 第4号の「一の年」とは、1暦年をいう。</p> <p>(2) 第4号アの「相当規模の災害」とは、災害救助法(昭和22年法律第118号)による救助の行われる程度の規模の災害をいい、「被災地又はその周辺の地域」とは、被害が発生した市町村(特別区を含む。)又はその属する都道府県若しくはこれに隣接する都道府県等をいい、「その他の被災者を支援する活動」とは、居宅の損壊、水道、電気、ガスの遮断等により日常生活を営むのに支障が生じている者に対して行う炊出し、避難場所での世話、がれきの撤去その他必要な援助をいう。</p> <p>(3) 第4号イの「委員会が定めるもの」とは、次に掲げる施設とする。</p> <p>ア 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(ウ及びキに掲げる施設を除く。)、同条第25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</p> <p>イ 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、補装具制作施設、盲導犬訓練施設及び視聴覚障害者情報提供施設</p> <p>ウ 児童福祉法(昭和22年法律第164号)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並びに児童発達支援センター以外の同法第6条の2の2第2項及び第4項に規定する施設</p> <p>エ 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</p> <p>オ 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</p> <p>カ 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</p> <p>キ 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</p> <p>ク 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</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
	<p>(5) 職員が結婚する場合 8日（分割する場合は6日）を超えない範囲内で必要と認められる期間</p> <p>(6) 出産の場合 出産予定日以前6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）に当たる日から産後8週間を経過するまでの期間</p> <p>(7) 職員（委員会が定める職員を除く。）が生後満1年6月に達しない生児（特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。以下同じ。）を育てる場合 1日2回を超えず、かつ、合計90分を超えない範囲内の時間（職員（生後満1年に達しない生児を育てる場合は男性職員）がこの号の休暇を取得しようとする日において、配偶者（当該生児について民法第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。）であつて当該生児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生児を委託されている同法第6条の4に規定する養子縁組里親若しくは同条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、養子縁組によって養親となることを希望している者として委託することができない者に限る。）を含む。）がこの号の休暇又は労働基準法第67条の規定による育児時間を取得する場合における当該職員にあつては、委員会が別に定める時間）</p> <p>(8) 職員の配偶者（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。）が出産する場合 3日以内で必要と認められる時間又は期間</p> <p>(9) 職員の配偶者（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。）が出産する場合であつてその出産予定日以前6週間（多胎妊娠の場合に</p>	<p>校</p> <p>ケ 身体上又は精神上の障害がある者の職業訓練等を目的として設置されている共同作業所等の施設のうち、利用定員が5人以上であり、かつ、利用者の作業指導等のため当該施設において常時勤務する者が置かれている施設</p> <p>コ アからケまでに掲げる施設のほか、これらに準ずる施設</p> <p>(4) 第4号ウの「その他の日常生活を支援する活動」とは、身体上の障害等により常態として日常生活を営むのに支障がある者に対して行う調理、衣類の洗濯及び補修、慰問その他直接的な援助をいう。</p> <p>(5) 第5号の休暇は、二つの期間に分割することができる。</p> <p>(6) 第7号の休暇は、1回につき30分を下回らない時間を単位とする。</p> <p>(7) 第7号の委員会が定める職員は、次のいずれかに該当する職員（生後満1年に達しない生児を育てる場合は次のいずれかに該当する男性職員）とする。</p> <p>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(7)から(9)までにおいて同じ。）が就業しておらず、かつ、当該生児を育てることができる状況にある者</p> <p>イ 配偶者が育児休業（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。）による育児休業その他の育児のための休業の制度をいう。）の期間中であり、かつ、当該生児を育てることができる状況にある者</p> <p>ウ 配偶者が産前産後の休業（第6号の休暇又は労働基準法第65条の規定による休業をいう。）の期間中であり、かつ、当該生児を育てることができる状況にある者</p> <p>(8) 第7号の委員会が別に定める時間は、1日に、90分から配偶者が取得する第7号の休暇等（第7号の休暇又は労働基準法第67条の規定による育児時間をいう。以下同じ。）を減じた時間を超えない範囲内で、30分を下回らない時間を単位として1回又は2回とする。ただし、配偶者が取得する第7号の休暇等、職員及び配偶者が承認を受けている介護時間並びに職員及び配偶者が承認を受けている部分休業等（育児休業法第19条第2項第1号に掲げる範囲内で請求する同条第1項に規定する部分休業その他の育児のための短時間勤務制度をいう。以下同じ。）の時間と合わせて240分（介護時間又は部分休業等の承認を受けている者が職員又は配偶者のいずれか一方である場合は120分）を超えることはできない。</p> <p>(9) 職員（生後満1年に達しない生児を育てる場合は男性職員）は、配偶者が第7号の休暇等を取得する時間帯及び配偶者が育児休業法に依る部分休業その他育児のための短時間勤務制度の承認を受けている時間帯において第7号の休暇を取得することはできないものとする。</p> <p>(10) 第9号の「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（配偶者の子及び届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情に</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
	<p>あつては、14週間)に当たる日から当該出産の日以後1年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(配偶者の子及び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5日を超えない範囲内で必要と認められる時間又は期間</p> <p>(10) 職員が次に掲げる看護、介助又は養育を行う場合 一の年において8日(満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子(配偶者の子及び届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者の子を含む。)が2人以上の場合にあつては、12日)を超えない範囲内で必要と認められる時間又は期間</p> <p>ア 負傷し、又は疾病にかかった次に掲げる者の看護を行う場合で、他に看護を行う者がいないときにおける当該看護</p> <p>(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。)</p> <p>(イ) 子及びその他の1親等の親族</p> <p>(ウ) 届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者の父母又は子</p> <p>(エ) 2親等の親族</p> <p>(オ) 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。)の父母の配偶者で職員と同居しているもの</p> <p>イ 満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子(配偶者の子及び届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者の子を含む。以下この号において同じ。)が疾病の予防を図るために必要なものとして委員会が定めるその子の介助を行う場合で、他に介助を行う者がいないときにおける当該介助</p> <p>ウ 満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が在籍する学校等の全部若しくは一部の休業が行われた場合(他に養育を行う者がいないときに限る。)又は当該学校等が実施する行事へ参加する場合における養育</p> <p>(11) 忌引の場合 別表第2に定める期間内において必要と認められる期間</p> <p>(12) 父母、配偶者又は子の法要等を営む場合 慣習上最小限度必要と認められる期間</p> <p>(13) 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帰省、休養、旅行等を行う場合 5日(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、5日にその者の1週間当たりの平均勤務日数(4週間を超えない期間における勤務日の日数を当該期間における週の数で除して得た日数をいう。)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)を超えない範囲内で必要と認められる期間</p> <p>(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らに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき そのつど1週間を超えない範囲内で必要と認められる期間</p> <p>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。</p>	<p>ある者の子を含む。)を養育する」とは、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(配偶者の子及び届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者の子を含む。)と同居してこれらを監護することをいう。</p> <p>(11) 第9号の「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。</p> <p>(12) 第10号の「看護」とは、負傷又は疾病により治療中又は療養中の者の看病、通院等の世話をすることという。</p> <p>(13) 第10号の「一の年」とは、1暦年をいう。</p> <p>(14) 第10号の「同居」には、職員が看護を必要とする者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。</p> <p>(15) 第10号イの「委員会が定めるその子の介助」とは、その子に予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。</p> <p>(16) 第10号ウの「学校等の全部若しくは一部の休業」とは、感染症の予防のため若しくは気象警報等により、在籍する学校等が臨時に休業となった場合を又は週休日等に同号ウの「学校等が実施する行事」(職員が参加する行事に限る。)が実施され、職員の勤務日に学校等が休業となった場合をいう。また、同号ウの「学校等が実施する行事」とは、入学式、卒業式、文化祭、運動会、授業参観等をいう。</p> <p>(17) 第14号の「これらに準ずる場合」とは、例えば、地震、水害、火災その他の災害(以下この(17)において単に「災害」という。)により単身赴任手当の支給に係る配偶者等の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該単身赴任手当の支給を受けている職員がその復旧作業等を行うとき、災害(災害対策基本法(昭和36年法律第223号)第24条第1項に規定する非常</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
	<p>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。</p> <p>(15) 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場合 そのつど必要と認められる時間又は期間</p> <p>(16) 所轄庁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（台風の来襲等による事故発生の防止のための措置を含むものとする。） そのつど必要と認められる時間</p> <p>(17) 生理のため勤務が著しく困難である場合 1回について2日以内で必要と認められる期間</p> <p>(18) 職員が不妊治療を受ける場合 一の年において6日（体外受精等の委員会が定める不妊治療を受ける場合にあっては、12日）を超えない範囲内で必要と認められる時間又は期間</p> <p>(19) 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法第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 そのつど必要と認められる時間</p> <p>(20) 妊娠中の女性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あると認められる場合 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</p> <p>(21) 妊娠に起因して出現するつわり、浮腫、蛋白尿、高血圧、静脈瘤その他これに準ずる症状を呈し勤務が著しく困難な場合 一の妊娠期間中に14日を超えない範囲内でそのつど必要と認められる時間又は期間</p> <p>(22) 職員としての勤続期間を考慮して委員会が定める職員が心身のリフレッシュを図る場合 3日を超えない範囲内で必要と認められる期間</p>	<p>災害対策本部が設置された非常災害若しくは同法第28条の2第1項に規定する緊急災害対策本部が設置された著しく異常かつ激甚な非常災害又はこれらの本部の設置が見込まれるものに限る。）により職員の現住居以外の住居又は親族の住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行うとき等をいい、同号の「1週間を超えない範囲内」とは、原則として連続する7暦日をいう。</p> <p>(18) 第18号の「不妊治療」とは、医師が行う妊娠のために必要な治療行為等（原因特定のための検査を含む。）をいい、「一の年」とは、1暦年をいい、「委員会が定める不妊治療」は、体外受精及び顕微授精とする。</p> <p>(19) 第19号の「そのつど必要と認められる時間」は、次に定める回数（医師等の特別の指示があった場合には、その指示された回数）について、それぞれ、1日の正規の勤務時間（一般職員勤務時間条例第9条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。）の範囲内で必要と認められる時間とする。</p> <p>なお、「1回」とは、健康診査とそれに基づく保健指導をあわせたものをいい、健康診査に基づく保健指導が別の日に実施される場合にあってはそれぞれ必要な時間認められるものとする。</p> <p>ア 妊娠満23週までは、4週間に1回</p> <p>イ 妊娠満24週から満35週までは、2週間に1回</p> <p>ウ 妊娠満36週から分べんまでは、1週間に1回</p> <p>エ 出産後1年までは、その間に1回</p> <p>(20) 第20号の「交通機関の混雑の程度」とは、職員が通常の勤務をする場合の登庁又は退庁の時間帯における常例として利用する交通機関の混雑の程度をいい、「交通機関」には、電車、バス等の公共交通機関のほか、妊娠中の女性職員が運転する自動車も含まれるものとし、「混雑」とは、公共交通機関の場合は乗降場及び車内における混雑をいい、自動車の場合は道路における混雑をいう。</p> <p>(21) 第20号の母体又は胎児の健康保持への影響については、母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項により判断するものとするが、当該指導事項の確認に当たっては、職員のプライバシーの保護に十分留意すること。</p> <p>(22) 第22号の委員会が定める職員は、勤続期間が20年及び30年に達した職員とする。ただし、同号の休暇の使用時において定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員である者及び当該勤続期間に達した後、他の団体等への派遣等の期間中に同号の休暇に相</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>(介護休暇)</p> <p>第16条 介護休暇は、職員が要介護者（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。）、1親等の親族その他人事委員会規則で定める者（第19条の3第1項において「配偶者等」という。）で負傷、疾病又は老齢により人事委員会規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、</p>	<p>(23) 一般職員勤務時間条例第16条第1項又は市町村立学校職員勤務時間条例第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。）の介護その他の委員会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</p>	<p>当する休暇を使用した職員を除くものとする。</p> <p>(23) 第22号の休暇を使用できるのは、勤続期間が前号に定める年数に達する日の属する年度の翌年度の4月1日を起算日とする1年の期間内とする。ただし、当該期間内に業務の都合により当該休暇を使用しなかった場合は、当該期間に引き続く1年の期間内に使用することができる。</p> <p>(24) (23)に定める期間において、他の団体等への派遣等の期間が6月以上ある場合は、(22)に定める期間は、他の団体等への派遣等の期間を除いて計算する。</p> <p>(25) 規則第15条第1項第8号及び第9号の休暇を使用できる期間又は同項第4号、第10号、第18号若しくは第23号に規定する一の年の初日から末日までの期間（以下この号において「対象期間」という。）内において、規則第11条の3各号に掲げる場合又は勤務時間の変更等に該当したときは、当該該当した日（その日が対象期間の初日である場合を除く。以下この号において「該当日」という。）における規則第15条第1項第4号、第8号から第10号まで、第18号及び第23号の休暇（以下この号において「特定休暇」という。）の日数及び時間数は、次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数及び時間数とする。この場合において、対象期間内に2以上の該当日があるときは、直前の該当日を対象期間の初日と、当該直前の該当日においてこの号の規定を適用した場合に得られる日数及び時間数を当該該当日における特定休暇の日数及び時間数とそれぞれみなして、各々の該当日について同号の規定を順次適用した場合に得られる日数及び時間数とする。</p> <p>ア 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に1日未満の端数がない場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数を減じて得た日数</p> <p>イ 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に1日未満の端数がある場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数（当該端数を切り上げた日数）を減じて得た日数及び該当日において規則第23条第4項の規定により得られる時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数（当該時間数が零を下回る場合にあっては、零）</p> <p>(26) 規則第15条第1項第13号の休暇を使用できる期間として任命権者が定める期間内において、規則第11条の3各号に掲げる場合又は勤務時間の変更等に該当したときは、当該該当した日における休暇の日数は、当該該当した日において規則第15条第13号の規定により得られる日数から当該該当した日の前日までの間に使用した日数を減じて得た日数（当該日数が零を下回る場合にあっては、零）</p> <p>(27) 規則第15条第1項第23号の「委員会が定める世話」とは、次に掲げる世話とし、同号の「一年」とは、1暦年をいう。</p> <p>ア 要介護者の介護 イ 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</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>任命権者が、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月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における休暇とする。</p> <p>2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認められる期間とする。</p> <p>3 介護休暇については、一般職の職員の給与に関する条例第4条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、同条例第3条に規定する勤務1時間当たりの給与額を控除する。</p>	<p>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)の範囲内の時間又は期間</p> <p>2 前項第6号の休暇について、出産前に定める休暇をとらなかった教育特例法第2条第2項に規定する教員(教育公務員特例法施行令(昭和24年政令第6号)第9条第1項の助手並びに同政令第10条第2項の実習助手及び寄宿舎指導員を含む。)については、これを出産後の休暇に繰り越すことができる。</p> <p>3 学校教育法(昭和22年法律第26号)第27条、同法第49条において準用する同法第37条、同法第60条(同法第82条において準用する場合を含む。)、同法第69条、同法第79条及び市町村立学校職員勤務時間条例第1条に規定する職員(次項において「学校職員」という。)にあつては、産前又は産後の休暇を併せて2週間を超えない範囲内において延長することができる。</p> <p>4 学校職員以外の職員にあつては、産前の休暇について2週間を超えない範囲内において延長することができる。</p> <p>5 第1項第4号、第8号から第10号まで、第18号、第21号又は第23号の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。</p> <p>(介護休暇)</p> <p>第16条 一般職員勤務時間条例第16条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第15条第1項の人事委員会規則で定める者は次に掲げる者とする。</p> <p>(1) 届出をしないが職員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者の父母又は子</p> <p>(2) 2親等の親族</p> <p>(3) 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。)の父母の配偶者で職員と同居しているもの</p> <p>2 一般職員勤務時間条例第16条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第15条第1項の人事委員会規則で定める期間は、2週間以上の期間とする。</p> <p>3 一般職員勤務時間条例第16条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第15条第1項の人事委員会規則で定める職員の申出は、一般職員勤務時間条例第16条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第15条第1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明らかにして、任命権者又は市町村教育委員会に対し行わなければならない。</p> <p>4 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。</p> <p>5 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じて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。</p>	<p>けるために必要な手続の代行その他の要介護者の必要な世話</p> <p>第10 介護休暇関係</p> <p>1 一般職員勤務時間条例第16条第3項及び市町村立学校職員勤務時間条例第15条第3項に規定する給与の控除方法については、給料等の支給に関する規則(規則第6-5号)第6条の第2項、第3項及び第5項の例による。</p> <p>2 市町村教育委員会は、県費負担教職員(市町村立学校職員勤務時間条例第1条に規定する職員をいう。以下同じ。)の介護休暇を承認した場合は、県教育委員会にその旨を通知するものとする。介護休暇の承認を取り消した場合等においても、同様とする。</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>(介護時間)</p> <p>第16条の2 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間(当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。)内において1日の勤務時間の一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における休暇とする。</p> <p>2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。</p> <p>3 前条第3項の規定は、介護時間について準用する。</p> <p>(組合休暇)</p> <p>第17条 組合休暇は、職員が次に掲げる場合において勤務しない場合における休暇とし、その日数は、一の年において30日以内とする。</p> <p>(1) 登録された職員団体の規約に定める機関で人事委員会規則で定めるものの構成員として、当該機関の業務に従事する場合</p> <p>(2) 登録された職員団体の加入する上部団体のこれらの機関に相当する機関の業務で、当該職員団体の業務又は活動と認められるものに従事する場合</p> <p>2 第16条第3項の規定は、組合休暇について準用する。</p>	<p>(介護時間)</p> <p>第16条の2 介護時間の単位は、30分とする。</p> <p>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の範囲内とする。</p> <p>(組合休暇)</p> <p>第17条 一般職員勤務時間条例第17条第1項第1号及び市町村立学校職員勤務時間条例第16条第1項第1号の人事委員会規則で定める機関は、次に掲げる機関とする。</p> <p>(1) 執行機関 (2) 監査機関 (3) 議決機関(代議員制をとる場合に限る。) (4) 投票管理機関 (5) 諮問機関 (6) 連絡調整機関</p> <p>2 組合休暇の単位は、1日又は1時間とする。</p>	<p>3 規則第16条第1項の「同居」には、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。</p> <p>4 介護休暇の請求は、できるだけ多くの期間について一括して行うものとする。</p> <p>第10の2 介護時間関係</p> <p>1 一般職員勤務時間条例第16条の2第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第15条の2第1項の「連続する3年の期間」は、一般職員勤務時間条例第16条の2第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第15条の2第1項に規定する一の継続する状態について初めて介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日を起算日として、民法(明治29年法律第89号)第143条の例により計算するものとする。</p> <p>2 第10の第1項の規定は、一般職員勤務時間条例第16条の2第3項及び市町村立学校職員勤務時間条例第15条の2第3項に規定する給与の控除方法について準用する。</p> <p>3 第10の第2項の規定は、介護時間の承認について準用する。</p> <p>4 第10の第4項の規定は、介護時間の請求について準用する。</p> <p>第11 組合休暇関係</p> <p>1 一般職員勤務時間条例第17条第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第16条第1項の「一の年」とは1暦年をいう。</p> <p>2 一般職員勤務時間条例第17条第1項第2号及び市町村立学校職員勤務時間条例第16条第1項第2号の「上部団体」とは、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第53条に規定する登録職員団体又は労働組合法(昭和24年法律第174号)第2条に規定する労働組合であることは必要でないが、登録職員団体又は労働組合が加入する連合体でなければならないものであり、単なる共闘組織や友誼団体は除かれるものである。</p> <p>3 一般職員勤務時間条例第17条第2項及び市町村立学校職員勤務時間条例第16条第2項において準用する一般職員勤務時間条例第16条第3項及び市町村立学校職員勤務時間条例第15条第3項に規定する給与の控除方法については、給料等の支給に関する規則第6条の2第2項、第3項及び第5項の例による。</p> <p>4 組合休暇の承認を受けた職員は、承認の有効期間中職務に従事することができない。</p> <p>5 市町村教育委員会は、県費負担教職員の組合休暇を承認した場合は、県教育委員会にその旨を通知するものとする。組合休暇の承認を取り消した場合等においても同様とする。</p> <p>6 規則第17条第1項第1号の「執行機関」とは、執行委員会等職員団体において執行権限をもつ機関をいう。</p> <p>7 規則第17条第1項第2号の「監査機関」とは、監査委員等職員団体において監査権限をもつ機関をいう。</p> <p>8 規則第17条第1項第3号の「議決機関」とは、大会、中央委員会等職員団体としての意思の決定を行う機関をいう。</p> <p>9 規則第17条第1項第4号の「投票管理機関」とは、選挙管理委員会等職員団体の規約の作成又は変更、役員選挙その他これらに準ずる重要な行為のため</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>(妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等)</p> <p>第19条の2 任命権者は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年新潟県条例第4号）第28条の2第1項の措置を講ずるに当たっては、同条の規定による申出をした職員（以下この項において「申出職員」という。）に対して、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>(1) 申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「出生時両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置</p>	<p>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又は市町村教育委員会が定める場合には、任命権者又は市町村教育委員会が定める期間）について一括して請求しなければならない。</p> <p>(休暇の計算)</p> <p>第23条 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。</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>ア 育児休業法第10条第1項第1号 3時間55分</p> <p>イ 育児休業法第10条第1項第2号 4時間55分</p> <p>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</p> <p>(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。）その者の勤務日の1日当たりの勤務時間数（1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間数）</p> <p>(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</p> <p>2 年次有給休暇及び組合休暇の日数には、その期間中の週休日及び休日（一般職員勤務時間条例第11条第1項又は市町村立学校職員勤務時間条例第10条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「休日等」という。）を算入しないものとする。</p> <p>3 1日を単位とする特別休暇（第15条第1項第4号、第8号、第9号、第10号、第18号、第21号及び第23号の休暇に限る。）及び組合休暇は、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。</p> <p>4 特別休暇（第15条第1項第4号、第8号、第9号、第10号、第18号、第21号及び第23号の休暇に限る。）及び組合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。</p> <p>(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 7時間45分</p> <p>(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）</p> <p>(3) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分</p> <p>5 特別休暇（1日を超えて引き続きとることができるものに限る。ただし、第15条第1項第10号、第13号、第18号、第22号及び第23号の休暇を除く。）の日数には、その期間中の週休日及び休日等を算入するものとする。</p> <p>(3歳に満たない子を養育する職員に対する意向確認等の期間)</p> <p>第23条の2 一般職員勤務時間条例第19条の2第2項及び市町村立学校職員勤務時間条例第18条の2第2項の人事委員会規則で定める期間は、対象職員の子が1歳11月に達する日の翌々日から2歳11月に達する日の翌日までの1年間とする。</p>	

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>(2) 出生時両立支援制度等の利用に係る申出に係る申出職員の意向を確認するための措置</p> <p>(3) 職員の育児休業等に関する条例第28条の2第1項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する申出職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る申出職員の意向を確認するための措置</p> <p>2 任命権者は、3歳に満たない子を養育する職員（以下この項において「対象職員」という。）に対して、人事委員会規則で定める期間内に、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>(1) 対象職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「育児期両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置</p> <p>(2) 育児期両立支援制度等の利用に係る申出に係る対象職員の意向を確認するための措置</p> <p>(3) 対象職員の3歳に満たない子の心身の状況又は育児に関する対象職員の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活の両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る対象職員の意向を確認するための措置</p> <p>3 任命権者は、第1項第3号又は前項第3号の規定により意向を確認した事項の取扱いに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。</p> <p>（配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等）</p> <p>第19条の3 任命権者は、職員が配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は措置（以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の利用に係る申出に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。</p> <p>2 任命権者は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。</p> <p>（勤務環境の整備に関する措置）</p> <p>第19条の4 任命権者は、介護両立支援制度等の利用に係る申出が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>(1) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施</p> <p>(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備</p> <p>(3) その他介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置</p> <p>（休業）</p> <p>第20条 職員は、任命権者の承認を受けて、休業することができる。</p> <p>2 前項の規定により休業することができる事由及び期間は、人事委員会規則で定める。</p> <p>3 休業の承認を受けた職員は、休業の期間中は、その身分を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>4 休業の承認を受けた職員に対しては、休業の期間については、いかなる給与も支給しない。</p> <p>5 前各項に規定するものを除くほか、休</p>	<p>（休業の事由及び期間）</p> <p>第24条 一般職員勤務時間条例第20条第2項及び市町村立学校職員勤務時間条例第19条第2項の人事委員会規則で定める事由及び期間は、職員（育児休業法第18条第1項の規定により採用された職員及び育児休業条例第2条第1号から第4号までに掲げる職員を除く。以下この条及び次条において同じ。）が不妊治療を受ける場合において1年（分割する場合は通算して12</p>	<p>第12の2 配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等関係一般職員勤務時間条例第19条の3第2項及び市町村立学校職員勤務時間条例第18条の3第2項の「40歳に達した日」とは、40歳の誕生日の前日をいう。</p> <p>第13 休業関係</p> <p>1 規則第24条第1項及び第3項並びに規則第25条第2項及び第3項の「不妊治療」とは、医師が行う妊娠のために必要な治療行為等（原因特定のための検査を含む。）をいう。</p> <p>2 休業の期間は、1日を単位とし、連続する1月以上の期間とする。当該期間には、不妊治療を受ける期間のほか、不妊治療に備え、又は不妊治療後に体調を整える期間も含む。</p> <p>3 規則第25条第1項及び第3項の「委員会の定める事由」とは、職員の配偶者</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
<p>業に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。</p> <p>(臨時職員等の勤務時間、休暇等)</p> <p>第21条 職員のうち新潟県職員定数条例(昭和24年新潟県条例第36号)第1条及び新潟県地方警察職員定員条例(昭和29年新潟県条例第24号)第2条に規定する職員(以下この条において「定数内職員」という。)以外の臨時又は非常勤の職員(定年前再任用短時間勤務職員等を除く。)の勤務時間、休暇等については、定数内職員に係るこれらの定めを超えない範囲内において、任命権者が別に定める。</p>	<p>月)を超えない範囲内で必要と認められる期間とする。</p> <p>2 休業の承認を受けようとする職員は、休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、任命権者又は県教育委員会に対し、その承認を請求するものとする。</p> <p>3 任命権者又は県教育委員会は、前項の規定による請求があった場合において、職員が定期的に不妊治療を受け、不妊治療に伴い勤務しないことが相当であると認められるときは、公務の運営に支障がない限り、これを承認しなければならない。</p> <p>4 休業をしている職員は、任命権者又は県教育委員会に対し、当該休業の期間の延長を請求することができる。</p> <p>5 第2項及び第3項の規定は、休業の期間の延長について準用する。</p> <p>6 休業の期間には、その期間中の週休日及び休日等を算入するものとする。</p> <p>(休業の承認の失効等)</p> <p>第25条 休業の承認は、当該休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は妊娠した場合その他委員会の定める事由に該当することとなった場合には、その効力を失う。</p> <p>2 任命権者又は県教育委員会は、休業をしている職員が不妊治療を受けなくなった場合は、当該休業の承認を取り消すものとする。</p> <p>3 休業をしている職員は、妊娠した場合又は不妊治療を受けなくなった場合その他委員会の定める事由に該当することとなった場合には、遅滞なく、その旨を任命権者又は県教育委員会に届け出なければならない。</p> <p>(休業の手続)</p> <p>第26条 休業の手続は、前2条に定めるほか、任命権者又は県教育委員会の定めるところによらなければならない。</p> <p>(勤務時間等についての別段の定め)</p> <p>第27条 任命権者又は市町村教育委員会は、業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、第2条、第3条、第8条の6第1項及び第3項並びに第10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、委員会の承認を得て、週休日、勤務時間の割振り、週休日の振替等、時間外勤務代休時間の指定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。</p> <p>(報告)</p> <p>第28条 委員会は、必要があると認めるときは、任命権者又は市町村教育委員会に対し、勤務時間の割振りの状況等について随時報告を求めることができる。</p> <p>(この規則の実施に関し必要な事項)</p> <p>第29条 この規則に定めるもののほか、この規則の実施に関し必要な事項は委員会が定める。</p>	<p>(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。)が妊娠した場合とする。</p> <p>第14 勤務時間等についての別段の定め関係</p> <p>1 規則第27条の規定による委員会への承認の申請は、別段の定めの内容、別段の定めを必要とする理由等を記載した文書により行うものとする。委員会の承認を得ている別段の定めを変更する場合には、同様とする。</p> <p>2 任命権者又は市町村教育委員会は、前項の委員会の承認を得た別段の定めによる必要がなくなった場合には、速やかにその旨を委員会に報告するものとする。</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
		<p>第15 規則附則関係 規則附則第2項の「委員会が別に定める場合」とは、改正前の職員の勤務時間及び休暇等に関する規則（規則第8-4号）第3条第3項の規定により委員会の承認を得た勤務を要しない日又は勤務時間の割振りについての定めが規則第2条第2項第2号又は第3号の定める基準に適合していない場合とする。</p> <p>第16 暫定再任用職員等に係る経過措置関係 1 暫定再任用職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。（以下「改正法」という。）附則第4条第1項又は第2項（これらの規定を改正法附則第9条第3項及び第5項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により採用された職員をいう。以下同じ。）及び暫定再任用短時間勤務職員（改正法附則第6条第1項又は第2項（これらの規定を改正法附則第9条第3項及び第5項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により採用された職員で地方公務員法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占めるものをいう。以下同じ。）は、規則第8条第8項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、第9（21）の規定を適用する。 2 暫定再任用短時間勤務職員は、規則第8条第8項に規定する定年前再任用短時間勤務職員等とみなして、第7の第4項及び第14項の規定を適用する。 3 令和17年12月31日までの間における規則第11条の2第1項第2号の委員会が別に定める日数は、第7の第7項の規定にかかわらず、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める日数とする。 (1) 当該年において暫定再任用職員等（暫定再任用職員及び改正法附則第8条第1項に規定する旧地方公務員法再任用職員（(2)において「旧法再任用職員」という。）のうち、常時勤務を要する職を占める職員をいう。以下(1)において同じ。）又は任期付職員（任期付短時間勤務職員を除く。以下(1)において同じ。）に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となった者であつて、引き続き暫定再任用職員等又は任期付職員となったもの 当該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暫定再任用職員等又は任期付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規則別表第1の日数欄に定める日数から、当該年において暫定再任用職員等又は任期付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（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数 (2) 当該年において、特定再任用職員等（定年前再任用短時間勤務職員、旧法再任用職員、暫定再任用職員、暫定再任用短時間勤務職員及び任期付職員をいう。以下(2)及び次号において同じ。）に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となった者であつて、引き続き特定再任用職員等となったもの（(1)に掲げる職員を除く。） 次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定める日数 ア イに掲げる職員以外の職員 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、当該地方公営企業等労働関係法適用職員等が相当する特定再任用職員等とな</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
		<p>ったものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号若しくは第2号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号若しくは第2号の規定を適用した場合に得られる日数から、新たに特定再任用職員等に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（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数</p> <p>イ 新たに特定再任用職員等となった日において勤務日数等が変更され、地方公営企業等労働関係法適用職員等であった期間の勤務日数等を上回ることとなった職員</p> <p>(7) 当該年において、特定再任用職員等に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となった者であって、引き続き特定再任用職員等となった場合（(イ)に掲げる場合を除く。）当該地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き特定再任用職員等となった日において新たに特定再任用職員等となったものとして一般職員勤務時間条例第13条第1項第2号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第2号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該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当該地方公営企業等労働関係法適用職員等が相当する特定再任用職員等となり、かつ、当該年において特定再任用職員等となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなして同号の規定を適用した場合に得られる日数（次号(2)イにおいて「特定再任用職員等みなし付与日数」という。）から、同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（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数を加えて得た日数</p> <p>(イ) 当該年において、新たに特定再任用職員等となった者（地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き特定再任用職員等となった者を除く。）から引き続き特定再任用職員等に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となり、当該地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き特定再任用職員等となった場合（7）に定める日数に、当該地方公営企業等労働関係法適用職員等となった日の前日における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数</p> <p>4 令和17年12月31日までの間における規則第11条の2第4項第2号の委員会が別に定める日数は、第7の第9項の規定にかかわらず、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める日数とする。</p> <p>(1) 当該年の前年に特定再任用職員等に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等であった者であって、引き続き当該年に特定再任用職員等となったもの 次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定める日数</p> <p>ア イに掲げる職員以外の職員 当該年の初日において地方公営企業等労働関係法適用職員等が相当す</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
		<p>る特定再任用職員等であったものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、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（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とし、当該日数が当該年の前年における当該地方公営企業等労働関係法適用職員等として在職した期間を当該地方公営企業等労働関係法適用職員等が相当する特定再任用職員等として在職したものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号若しくは第2号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号若しくは第2号の規定を適用した場合に得られる日数を超えるときは当該日数。イにおいて同じ。）を加えて得た日数から、新たに特定再任用職員等になった日の前日までの間に使用した年次有給休暇（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数</p> <p>イ 当該年に特定再任用職員等となった日において、勤務日数等が変更され、地方公営企業等労働関係法適用職員等であった期間の勤務日数等を上回るようになった職員</p> <p>(7) 当該年の初日に特定再任用職員等となった場合 特定再任用職員等となった日において新たに特定再任用職員等となったものとして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号若しくは第2号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号若しくは第2号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇の残日数を加えて得た日数</p> <p>(イ) 当該年の初日後に特定再任用職員等となった場合 当該年において特定再任用職員等となった日において新たに特定再任用職員等となったものとして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号並びに第2号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号並びに第2号の規定を適用した場合に得られる日数（(2)において「基礎日数」という。）に、当該年の初日において特定再任用職員等となり、かつ、当該年において特定再任用職員等となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなして同号の規定を適用した場合に得られる日数と当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇の残日数とを合計した日数から、同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（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数を加えて得た日数</p> <p>(2) 当該年の前年に特定再任用職員等であった者であって、引き続き当該年に特定再任用職員等に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となり、当該地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き特定再任用職員等となったもの 次に掲げ</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
		<p>る場合に及び、それぞれ次に定める日数</p> <p>ア イに掲げる職員以外の職員 当該年の初日において新たに特定再任用職員等であったものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号又は市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、前年における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数から、当該年において再び特定再任用職員等に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及び年次有給休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数</p> <p>イ 当該年に地方公営企業等労働関係法適用職員等となった日又は再び特定再任用職員等となった日において、勤務日数等が変更され、地方公営企業等労働関係法適用職員等となる前の特定再任用職員等であった期間の勤務日数等を上回ることとなった職員</p> <p>(7) 当該年の初日に特定再任用職員等に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となった場合 基礎日数に当該年の初日において特定再任用職員等となり、かつ、当該年において特定再任用職員等となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号並びに第2号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号並びに第2号の規定を適用した場合に得られる日数と当該年の前年における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）とを合計した日数から、同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（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数を加えて得た日数</p> <p>(イ) 当該年の初日後に特定再任用職員等に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等となり、当該地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き特定再任用職員等となった場合 基礎日数に、当該年の初日において特定再任用職員等となり、かつ当該年において地方公営企業等労働関係法適用職員等となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなして一般職員勤務時間条例第13条第1項第1号並びに第2号及び市町村立学校職員勤務時間条例第12条第1項第1号並びに第2号の規定を適用した場合に得られる日数、特定再任用職員等みなし付与日数及び当該年の前年における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数から、当該年において同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及び年次有給休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数</p>

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則	職員の勤務時間、休暇等の運用について
		<p>5 暫定再任用職員及び暫定再任用短時間勤務職員に対する第7の第12項の規定の適用については、暫定再任用職員は定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員と、暫定再任用短時間勤務職員は定年前再任用短時間勤務職員とそれぞれみなして、同項の規定を適用する。</p>

最終改正：令和8年4月30日

○勤務時間規則

別表第1（第11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15条関係）

	死亡した者	日数
	配偶者	10日
血 族	1親等の直系尊属（父母）	7日
	1親等の直系卑属（子）	5日
	2親等の直系尊属（祖父母）	3日
	2親等の直系卑属（孫）	1日
	2親等の傍系者（兄弟姉妹）	3日
	3親等の傍系尊属（伯叔父母）	1日
姻 族	1親等の直系尊属	3日
	1親等の直系卑属	1日
	2親等の直系尊属	1日
	2親等の傍系者	1日
	3親等の傍系尊属	1日

備考

- 1 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
- 2 子は、一般職員勤務時間条例第9条の2第1項及び市町村立学校職員勤務時間条例第8条の2第1項において子に含まれるものとされる者を含む。
- 3 いわゆる代襲相続の場合における祭具等の継承を受けた者は、1親等の直系血族（父母及び子）に準ずる。
- 4 葬祭のため遠隔の地に赴く必要がある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる。

○勤務時間等運用

別表第1 (第7第2項関係)

1週間の勤務日の日数		4日	3日	2日
1年間の勤務日の日数		169日～ 216日	121日～ 168日	120日 以下
勤 続 年 数	6ヶ月以上 1年6ヶ月未満	7日	5日	3日
	1年6ヶ月以上 2年6ヶ月未満	8日	6日	4日
	2年6ヶ月以上 3年6ヶ月未満	9日	6日	4日
	3年6ヶ月以上 4年6ヶ月未満	10日	8日	5日
	4年6ヶ月以上 5年6ヶ月未満	12日	9日	6日
	5年6ヶ月以上 6年6ヶ月未満	13日	10日	6日
	6年6ヶ月以上	15日	11日	7日

別表第2 (第7第2項関係)

勤続年数	日数
6ヶ月以上1年6ヶ月未満	10日
1年6ヶ月以上2年6ヶ月未満	11日
2年6ヶ月以上3年6ヶ月未満	12日
3年6ヶ月以上4年6ヶ月未満	14日
4年6ヶ月以上5年6ヶ月未満	16日
5年6ヶ月以上6年6ヶ月未満	18日
6年6ヶ月以上	20日

別表第3（第7第5項関係）

その者が年を通じて在職するものとみなして規則第11条の規定を適用した場合に得られる日数		8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日
在 職 期 間	1月に達するまでの期間	1日	1日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	2日	2日	2日	2日	2日
	1月を超え2月に達するまでの期間	2日	2日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	3日	3日	3日	4日	4日
	2月を超え3月に達するまでの期間	2日	3日	3日	3日	3日	4日	4日	4日	4日	5日	5日	5日	5日
	3月を超え4月に達するまでの期間	3日	3日	4日	4日	4日	5日	5日	5日	6日	6日	6日	7日	7日
	4月を超え5月に達するまでの期間	4日	4日	5日	5日	5日	6日	6日	7日	7日	8日	8日	8日	9日
	5月を超え6月に達するまでの期間	4日	5日	5日	6日	6日	7日	7日	8日	8日	9日	9日	10日	10日
	6月を超え7月に達するまでの期間	5日	6日	6日	7日	7日	8日	9日	9日	10日	10日	11日	12日	12日
	7月を超え8月に達するまでの期間	6日	6日	7日	8日	8日	9日	10日	10日	11日	12日	12日	13日	14日
	8月を超え9月に達するまでの期間	6日	7日	8日	9日	9日	10日	11日	12日	12日	13日	14日	15日	15日
	9月を超え10月に達するまでの期間	7日	8日	9日	10日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	15日	16日	17日
	10月を超え11月に達するまでの期間	8日	9日	10日	11日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日
11月を超え1年未満の期間	8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日	

地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年12月24日法律第110号）
 職員の育児休業等に関する条例（平成4年新潟県条例第4号）
 職員の育児休業等に関する規則（平成4年3月30日人委規則第14-1号）
 育児休業等の運用について（平成4年3月30日新人委第752号）

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>(目的) 第1条 この法律は、育児休業等に関する制度を設けて子を養育する職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第4条第1項に規定する職員をいう。以下同じ。）の継続的な勤務を促進し、もって職員の福祉を増進するとともに、地方公共団体の行政の円滑な運営に資することを目的とする。</p>	<p>(趣旨) 第1条 この条例は、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2条第1項、第3条第2項、第5条第2項、第7条、第8条、第10条第1項及び第2項、第14条及び第15条（これらの規定を育児休業法第17条において準用する場合を含む。）、第17条、第18条第3項並びに第19条第1項から第3項まで及び第5項の規定に基づき、並びに育児休業法を実施するため、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p>	<p>(趣旨) 第1条 この規則は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第4号。以下「育児休業条例」という。）第30条の規定に基づき、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p>	<p>第1 総則関係 1 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。）にいう「子」とは、養子を含んだ法律上の親子関係がある子及び育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者をいう。 2 育児休業法第2条第2項の「育児休業をしようとする期間」又は育児休業法第10条第2項の「育児短時間勤務をしようとする期間」とは、連続する一の期間をいう。 3 育児休業法第5条第1項（育児休業法第12条又は第19条第3項において準用する場合を含む。4において同じ。）の「出産」とは、妊娠満12週以後の分娩（死産を含む。）をいう。 4 次のいずれかに該当する場合には、育児休業法第5条第1項の「職員の子でなくなった場合」として取り扱うものとする。 (1) 職員と育児休業に係る子とが離縁した場合 (2) 職員と育児休業に係る子との養子縁組が取り消された場合 (3) 職員と育児休業に係る子との親族関係が民法（明治29年法律第89号）第817条の2に規定する特別養子縁組により終了した場合 (4) 職員と育児休業に係る子についての民法第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</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>(育児休業の承認)</p> <p>第2条 職員(第18条第1項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。)は、任命権者(地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。)の承認を受けて、当該職員の子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する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</p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 地方公務員法(昭和25年法律第261号)第26条の6第7項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(1)の2 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(2) 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(平成14年法律第48号)第5条第3項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(3) 職員の定年等に関する条例(昭和59年新潟</p>	<p>(育児休業の承認の請求手続)</p> <p>第2条 育児休業の承認の請求は、育児休業承認請求書により行い、育児休業条例第3条第6号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求する場合を除き、育児休業を始めようとする日の1月(当該請求に係る子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内に育児休業をしようとする場合は、2週間)前までに行うものとする。</p> <p>2 任命権者は、育児休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、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。ただし、任期を</p>	<p>場合(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)</p> <p>(5) 職員と育児休業に係る子との養子縁組が成立しないまま児童福祉法(昭和22年法律第164号)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</p> <p>5 育児休業法第10条第1項又は第19条第1項の「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。</p> <p>6 職員の育児休業等に関する規則(規則第14-1号。以下「育児休業規則」という。)第2条第1項の育児休業承認請求書の様式は、任命権者において定めるものとする。</p> <p>7 育児休業規則第4条第2項(育児休業規則第6条及び第8条で準用する場合を含む。)の養育状況変更届の様式は、任命権者において定めるものとする。</p> <p>8 育児休業規則第5条第1項の育児短時間勤務計画書及び同条第3項の育児短時間勤務承認請求書の様式は、任命権者において定めるものとする。</p> <p>第2 育児休業の承認関係</p> <p>1 育児休業法第2条第1項の「3歳に達する日」とは、満3歳の誕生日の前日をいう。</p> <p>2 育児休業法第2条第1項ただし書の「2回の育児休業(次に掲げる育児休業を除く。)」については、他の法律の規定による育児休業は含まないものとし、また、職員が複数の子を養育している場合において、そのうちの1人について育児休業(同項各号に掲げる育児休業を除く。以下同じ。)の承認を受けて、当該育児休業の期間中、その他の子について</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号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である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として条例で定める者を含む。以下同じ。)を養育するため、当該子が3歳に達する日(非常勤職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、1歳に達する日から1歳6か月に達する日までの間で条例で定める日(当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として条例で定める場合に該当するときは、2歳に達する日))まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に2回の育児休業(次に掲げる育児休業を除く。)をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。</p> <p>(1) 子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号。以下「国家公務員育児休業法」という。)第3条第1項第1号の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員(当該期間内に労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第2項の規定により勤務しない職員を除く。)が当該子についてする育児休業(次号に掲げる育児休業を除く。)のうち最初のもの及び二回目のもの</p> <p>(2) 任期を定めて採用された職員が当該任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業(当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き任命権者を同じくする職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初</p>	<p>県条例第6号)第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>(4) 職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</p> <p>(5) 任期及び勤務日の日数を考慮して人事委員会規則で定める非常勤職員</p> <p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める者)</p> <p>第2条の2 育児休業法第2条第1項の条例で定める者は、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。</p> <p>(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情)</p> <p>第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1) 育児休業をしている職員が、産前の休業を始め、又は出産したことにより、当該育児休業の承認が効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。</p> <p>ア 死亡した場合</p> <p>イ 養子縁組等により職員と別居することとなった場合</p> <p>(2) 育児休業をしている職員が第5条に規定する事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、同条に規定する承認に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。</p> <p>ア 前号ア又はイに掲げる場合</p>	<p>定めて採用された職員が育児休業条例第3条第6号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求した場合は、この限りでない。</p>	<p>も養育した事実が認められるときは、その他の子についても育児休業をしたものとして取り扱うものとする。</p> <p>3 育児休業法第2条第1項第1号に掲げる育児休業については、同条の規定によりその養育する子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。以下同じ。)の期間内に、職員(当該期間内に職員の勤務時間及び休暇等に関する規則(規則第8-55号)第15条第1項第6号に掲げる場合における当該子の出生の日の翌日から起算して8週間を経過する日までの期間を休暇により勤務しなかった職員を除く。)が当該子についてする育児休業(育児休業法第2条第1項第2号に掲げる育児休業を除く。)のうち最初のもの及び2回目のもをいい、他の法律の規定による育児休業は含まない。また、職員が双子等複数の出生の日の翌日から起算して8週間を経過しない子を養育している場合において、そのうちの1人について育児休業法第2条第1項第1号に掲げる育児休業の承認を受けて、当該育児休業の期間中、その他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても同号に掲げる育児休業をしたものとして取り扱うものとする。</p> <p>4 育児休業法第2条第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務分担の変更、職員の採用、昇任、転任又は配置換</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>日とする育児休業をする場合に限る。)</p> <p>2 育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、任命権者に対し、その承認を請求するものとする。</p> <p>3 任命権者は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について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場合を除き、これを承認しなければならない。</p>	<p>イ 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</p> <p>(3) 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。</p> <p>(4) 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。</p> <p>(5) 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。）が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児休業に係る子について児童福祉法第 39 条第 1 項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成 18 年法律第 77 号）第 2 条第 6 項に規定する認定こども園又は児童福祉法第 24 条第 2 項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。</p> <p>(6) 任期を定めて採用された職員であって、当該任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしているものが、当該任期を更新</p>		<p>任期付短時間勤務職員の任用、非常勤職員の採用等の措置をいう。</p> <p>5 職員が育児休業を円滑に取得できるようにするため、任命権者は、育児休業規則第 2 条第 1 項の規定により育児休業の承認を請求するものとされている期限にかかわらず育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするための勤務環境の整備を行い、職員は、業務の円滑な引継ぎ等のためには職員の意向に応じて早めに育児休業の承認を請求することが効果的であるという意識を持つことが重要であることに留意するものとする。</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>(育児休業の期間の延長)</p> <p>第3条 育児休業をしている職員は、任命権者に対し、当該育児休業の期間の延長を請求することができる。</p> <p>2 育児休業の期間の延長は、条例で定める特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。</p> <p>3 前条第2項及び第3項の規定は、育児休業の期間の延長について準用する。</p> <p>(育児休業の効果)</p> <p>第4条 育児休業をしている職員は、育児休業を開始した時就いていた職又は育児休業の期間中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>2 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。</p>	<p>され、又は当該任期の満了後引き続き採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする。</p> <p>(育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間)</p> <p>第3条の2 育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間は、当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間とする。</p> <p>(育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)</p> <p>第4条 育児休業法第3条第2項の条例で定める特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児休業の期間の延長の請求時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業の期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこととする。</p>	<p>(育児休業の期間の延長の請求手続)</p> <p>第3条 育児休業の期間の延長の請求は、育児休業承認請求書により行い、育児休業条例第3条第6号に規定する職員が任期を更新されることに伴い育児休業の期間の延長を請求する場合を除き、育児休業の期間の末日とされている日の翌日の1月（当該請求に係る子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内にしている育児休業（当該期間内に延長後の育児休業の期間の末日とされる日があることとなるものに限る。）の期間を延長しようとする場合は、2週間）前までに行うものとする。</p> <p>2 前条第2項の規定は、育児休業の期間の延長の請求について準用する。</p>	

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>(育児休業の承認の失効等)</p> <p>第5条 育児休業の承認は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。</p> <p>2 任命権者は、育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったことその他条例で定める事由に該当すると認めるときは、当該育児休業の承認を取り消すものとする。</p> <p>(育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用)</p> <p>第6条 任命権者は、第2条第2項又は第3条第1項の規定による請求があった場合において、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法により当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、次の各号に掲げる任用のいずれかを行うものとする。この場合において、第2号に掲げる任用は、当該請求に係る期間について1年を超えて行うことができない。</p> <p>(1) 当該請求に係る期間を任期の限度として行う任期を定めた採用</p> <p>(2) 当該請求に係る期間を任期の限度として行う臨時的任用</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により任期を定めて職員を採用する場合には、当該職員に当該任期を明示しなければならない。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により任期を定めて採用された職員の任期が第2条第2項又は第3条第1項の規定による請求に係る期間に満たない場合には、当該期間の範囲内において、当該任期を更新することができる。</p>	<p>(育児休業の承認の取消事由)</p> <p>第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするときとする。</p> <p>(育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)</p> <p>第6条 任命権者は、育児休業法第6条第3項の規定により任期を更新する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。</p>	<p>(育児休業に係る子が死亡した場合等の届出)</p> <p>第4条 育児休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならない。</p> <p>(1) 育児休業に係る子が死亡した場合</p> <p>(2) 育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合</p> <p>(3) 育児休業に係る子を養育しなくなった場合</p> <p>2 前項の届出は、養育状況変更届により行うものとする。</p> <p>3 第2条第2項の規定は、第1項の届出について準用する。</p>	<p>第3 育児休業の承認の取消し関係</p> <p>1 次のいずれかに該当する場合には、育児休業法第5条第2項の「子を養育しなくなったこと」として取り扱うものとする。</p> <p>(1) 職員と育児休業に係る子とが同居しないこととなった場合</p> <p>(2) 職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、育児休業の期間中、当該育児休業に係る子の日常生活上の世話をすることができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれる場合</p> <p>(3) 職員が育児休業に係る子を託児するなどして常態的に当該子の日常生活上の世話に専念しないこととなった場合</p> <p>2 職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第4号。以下「育児休業条例」という。）第5条の規定は、育児休業をしている職員が当該育児休業の期間中に当該育児休業に係る子以外の子を養育することとなった場合には当該養育することとなった子に係る育児休業の承認の請求をすることができるが、重ねて育児休業をすることはできないことから、任命権者がこれを承認しようとするときは現に効力を有する育児休業の承認を取り消す必要があることを定めたものである。</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>4 第2項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。</p> <p>5 任命権者は、第1項の規定により任期を定めて採用された職員を、任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、当該任期中、他の職に任用することができる。</p> <p>6 第1項の規定により臨時的任用を行う場合には、地方公務員法第22条の3第1項から第4項までの規定は、適用しない。</p> <p>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第7条 育児休業をしている職員については、第4条第2項の規定にかかわらず、国家公務員育児休業法第8条に規定する育児休業をしている国家公務員の期末手当又は勤勉手当の支給に関する事項を基準として定める条例の定めるところにより、期末手当又は勤勉手当を支給することができる。</p> <p>(育児休業をした職員の職務復帰後における給与等の取扱い)</p> <p>第8条 育児休業をした職員については、国家公務員育児休業法第3条第1項の規定に</p>	<p>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第7条 一般職の職員の給与に関する条例(昭和30年新潟県条例第59号。以下「一般職員給与条例」という。)第25条第1項又は市町村立学校職員の給与に関する条例(昭和30年新潟県条例第61号。以下「市町村立学校職員給与条例」という。)第26条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間(人事委員会規則で定めるこれに相当する期間を含む。)がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。</p> <p>2 一般職員給与条例第26条第1項又は市町村立学校職員給与条例第27条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。</p> <p>(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整)</p> <p>第8条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要が</p>	<p>(育児休業をしている職員の期末手当等に係る勤務した期間に相当する期間)</p> <p>第4条の2 育児休業条例第7条第1項の人事委員会規則で定めるこれに相当する期間は、休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間とする。</p> <p>(1) 育児休業法第2条の規定により育児休業をしていた期間</p> <p>(2) 期末手当及び勤勉手当に関する規則(規則第6-224号)第2条第3号、第4号、第7号及び第8号に掲げる職員として在職した期間</p> <p>(3) 期末手当及び勤勉手当に関する規則第6条第2項第2号又は第3号に規定する職員(同項第3号に規定する職員については、勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。)として在職した期間</p> <p>(4) 休職にされていた期間(一般職員給与条例第38条第1項及び第2項並びに市町村立学校職員給与条例第40条第1項及び第2項の規定の適用を受ける職員として在職した期間を除く。)</p> <p>(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の職務の級の決定の特例)</p> <p>第4条の3 育児休業法第18条第1項により任用されている短時間勤務職員の職務の級は、当</p>	<p>第4条 育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整関係</p> <p>育児休業をした職員が職務に復帰した場合における号給の調整関係については、</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>より育児休業をした国家公務員の給与及び退職手当の取扱いに関する事項を基準として、職務に復帰した場合の給与及び退職した場合の退職手当の取扱いに関する措置を講じなければならない。</p> <p>(育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止)</p> <p>第9条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。</p> <p>(育児短時間勤務の承認)</p> <p>第10条 職員(非常勤職員、臨時的に任用される職員その他これらに類する職員として条例で定める職員を除く。)は、任命権者の承認を受けて、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態(一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)第6条の規定の適用を受ける国家公務員と同様の勤務の形態によって勤務する職員以外の職員にあっては、第5号に掲げる勤務の形態)により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること(以下「育児短時間勤務」という。)ができる。ただし、当該子</p>	<p>あると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日、同日後における最初の昇給の日又はその次の昇給日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。</p> <p>(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)</p> <p>第9条 職員の退職手当に関する条例(昭和37年新潟県条例第49号)第7条の4第1項及び第8条第4項の規定の適用については、育児休業をした期間は、同条例第7条の4第1項に規定する現実に職務をとることを要しない期間に該当するものとする。</p> <p>2 育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)についての職員の退職手当に関する条例第8条第4項の規定の適用については、同項中「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月数の3分の1に相当する月数」とする。</p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第10条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 地方公務員法第26条の6第7項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(2) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(3) 職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員</p> <p>(4) 職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</p> <p>(育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算し</p>	<p>該育児短時間勤務をしている職員の属する職務の級より上位の職務の級に決定することはできない。育児休業法第17条の規定による短時間勤務に伴い任用されている短時間勤務職員の職務の級についても、同様とする。</p>	<p>初任給、昇格、昇給規則等の運用について(昭和36年6月3日付け新人委第348号)第6に定めるところによる。</p> <p>第5 育児短時間勤務の承認関係</p> <p>1 育児休業法第10条第1項ただし書の「当該子について、既に育児短時間勤務をした」とは、当該子について、育児休業法第10条の規定により育児短時間勤務をしたことをいい、他の法律により育児短時間勤務をした場合は含まない。また、職員が双子等複数の小学校就学の始期に達するまでの子を養育している場合において、そのうちの1人について育児短時間勤務の承認を受けて、当該育児短時間勤務の期間中、その他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても既に育児短時間勤務をしたものとして取り扱うものとする。</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。</p> <p>(1) 日曜日及び土曜日を週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下この項において同じ。）とし、週休日以外の日において1日につき10分の1勤務時間（当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間（以下この項において「週間勤務時間」という。）に10分の1を乗じて得た時間に端数処理（5分を最小の単位とし、これに満たない端数を切り上げることをいう。以下この項において同じ。）を行って得た時間をいう。以下この項及び第13条において同じ。）勤務すること。</p> <p>(2) 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき8分の1勤務時間（週間勤務時間に8分の1を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。以下この項において同じ。）勤務すること。</p> <p>(3) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき5分の1勤務時間（週間勤務時間に5分の1を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。以下この項及び第13条において同じ。）勤務すること。</p> <p>(4) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき5分の1勤務時間、1日については1日につき10分の1勤務時間勤務すること。</p>	<p>て1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)</p> <p>第11条 育児休業法第10条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1) 育児短時間勤務（育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。）をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）が、産前の休業を始め、又は出産したことにより、当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が第3条第1号ア又はイに掲げる場合に該当することとなったこと。</p> <p>(2) 育児短時間勤務職員が、第14条第1号に掲げる事由に該当したことにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、同号に規定する承認に係る子が第3条第2号ア又はイに掲げる場合に該当することとなったこと。</p> <p>(3) 育児短時間勤務職員が休職又は停職の処分を受けたことにより、当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。</p> <p>(4) 育児短時間勤務職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。</p> <p>(5) 育児短時間勤務の承認が、第14条第2号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。</p> <p>(6) 育児短時間勤務（この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、3月以上の期間を経過したこと（当該育児短時間勤務をした職員が、当該育児短時間勤務の承</p>		<p>2 育児休業法第10条第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務分担の変更、職員の採用、昇任、転任又は配置換、任期付短時間勤務職員の任用、非常勤職員の採用等の措置をいう。</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>(5) 前各号に掲げるもののほか、1週間当たりの勤務時間が5分の1勤務時間に2を乗じて得た時間に10分の1勤務時間を加えた時間から8分の1勤務時間に5を乗じて得た時間までの範囲内の時間となるように条例で定める勤務の形態</p>	<p>認の請求の際育児短時間勤務により当該子を養育するための計画について人事委員会規則の定めるところにより任命権者に申し出た場合に限る。)</p> <p>(7) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児短時間勤務に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。</p> <p>(育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態)</p> <p>第12条 育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年新潟県条例第4号。以下「一般職員勤務時間条例」という。）第5条第1項又は市町村立学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年新潟県条例第5号。以下「市町村立学校職員勤務時間条例」という。）第4条第1項の規定の適用を受ける職員の次に掲げる勤務の形態（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を除き、勤務日が引き続き人事委員会規則で定める日数を超えず、かつ、1回の勤務が人事委員会規則で定める時間を超えないものに限る。）とする。ただし、第3号に掲げる勤務の形態は一般職員勤務時間条例第5条第2項ただし書の人事委員会が指定する職員の場合に限る。</p> <p>(1) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。</p>		

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>2 育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、条例で定めるところにより、育児短時間勤務をしようとする期間（1年以上1年以下の期間に限る。）の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、任命権者に対し、その承認を請求するものとする。</p> <p>3 任命権者は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について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困難である場合を除き、これを承認しなければならない。</p> <p>（育児短時間勤務の期間の延長）</p> <p>第11条 育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）は、任命権者に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を請求することができる。</p> <p>2 前条第2項及び第3項の規定は、育児短時間勤務の期間の延長について準用する。</p> <p>（育児短時間勤務の承認の失効等）</p> <p>第12条 第5条の規定は、育児短時間勤務の承認の失効及び取消しについて準用する。</p> <p>（育児短時間勤務職員の並立任用）</p>	<p>(2) 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。</p> <p>(3) 一般職員勤務時間条例第5条第2項ただし書の人事委員会が定める期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。</p> <p>（育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続）</p> <p>第13条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに行うものとする。</p> <p>（育児短時間勤務の承認の取消事由）</p> <p>第14条 育児休業法第12条において準用する同法第5条第2項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。</p> <p>(1) 育児短時間勤務職員について当該育児短時</p>	<p>（育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続）</p> <p>第5条 育児休業条例第11条第6号に規定する再度の育児短時間勤務により子を養育するための計画の申出は、育児短時間勤務計画書により、育児短時間勤務の承認の請求と同時に行うものとする。</p> <p>2 育児短時間勤務計画書を提出した職員は、その提出後に所属名、職名又は氏名を除く記載事項に変更が生じた場合には、遅滞なく当該変更が生じた事項を届け出るものとする。</p> <p>3 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、育児短時間勤務承認請求書により行うものとする。</p> <p>4 第2条第2項の規定は、育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求について準用する。</p> <p>（育児短時間勤務に係る子が死亡した場合等の届出）</p> <p>第6条 第4条の規定は、育児短時間勤務について準用する。</p>	<p>第6条 育児短時間勤務の承認の取消し関係</p> <p>1 次のいずれかに該当する場合には、育児休業法第12条において準用する育児休業法第5条第2項の「子を養育しなくなったこと」として取り扱うものとする</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について			
<p>第13条 1人の育児短時間勤務職員（1週間当たりの勤務時間が5分の1勤務時間に2を乗じて得た時間に10分の1勤務時間を加えた時間から10分の1勤務時間に5を乗じて得た時間までの範囲内の時間である者に限る。以下この条において同じ。）が占める職には、他の1人の育児短時間勤務職員を任用することを妨げない。</p> <p>（育児短時間勤務職員の給与等の取扱い）</p> <p>第14条 育児短時間勤務職員については、国家公務員育児休業法第12条第1項に規定する育児短時間勤務をしている国家公務員の給与、勤務時間及び休暇の取扱いに関する事項を基準として、給与、勤務時間及び休暇の取扱いに関する措置を講じなければならない。</p>	<p>間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするとき。</p> <p>(2) 育児短時間勤務職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとするとき。</p> <p>（育児短時間勤務職員についての一般職員給与条例の特例）</p> <p>第15条 育児短時間勤務職員についての一般職員給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる一般職員給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p> <table border="1" data-bbox="645 1257 1133 1415"> <tr> <td data-bbox="645 1257 752 1415">第7条第1項</td> <td data-bbox="752 1257 860 1415">決定し</td> <td data-bbox="860 1257 1133 1415">決定し、当該号給による給料月額に、一般職員勤務時間条例第3条第2項の規定により定められたその者の勤務</td> </tr> </table>	第7条第1項	決定し	決定し、当該号給による給料月額に、一般職員勤務時間条例第3条第2項の規定により定められたその者の勤務		<p>る。</p> <p>(1) 職員と育児短時間勤務に係る子とが同居しないこととなった場合</p> <p>(2) 職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、育児短時間勤務の期間中、当該育児短時間勤務に係る子の日常生活上の世話をすることができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれる場合</p> <p>(3) 職員が育児短時間勤務に係る子を託児するなどして当該育児短時間勤務をすることにより養育しようとする時間において、当該子の日常生活上の世話に専念しないこととなった場合</p> <p>2 育児休業条例第14条第2号の規定は、育児短時間勤務職員が当該育児短時間勤務の期間中に当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務の承認の請求をすることができるが、重ねて育児短時間勤務をすることはできないことから、任命権者がこれを承認しようとするときは現に効力を有する育児短時間勤務の承認を取り消す必要があることを定めたものである。</p> <p>第7 育児短時間勤務職員等の給料月額関係</p> <p>育児休業条例第15条の規定により読み替えられた一般職の職員の給与に関する条例（昭和30年条例第59号）第8条第2項、第10条、第11条、第12条第2項及び第13条、育児休業条例第16条の規定により読み替えられた市町村立学校職員の給与に関する条例（昭和30年条例第61号）第7条第2項、第9条、第10条、第11条第2項及び第13条、育児休業条例第18条の規定により読み替えられた一般職の任</p>
第7条第1項	決定し	決定し、当該号給による給料月額に、一般職員勤務時間条例第3条第2項の規定により定められたその者の勤務				

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例			職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
			時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額をその者の給料月額として		期付研究員の採用等に関する条例(平成13年条例第4号)第5条第3項、育児休業条例第19条の規定により読み替えられた一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成14年条例第55号)第7条第2項に規定する「その者の受ける号給」とは、その者が現に受ける号給をいい、これらの規定により決定されたその者の号給について、条例又は人事委員会規則に基づく調整が行われた場合には、当該調整が行われた後の号給を基礎として、これらの規定を適用することとなる。
	第7条第2項及び第4項	とする	に、算出率を乗じて得た額とする		
	第8条第2項	最低の号給とする	最低の号給とし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする		
		とすることができる	とすることができ、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする		
	第10条、第11条及び第13条	定める	定めるものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする		
	第12条第2項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする		
	第18条第2項第2号	短時間勤務職員	地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」とい		

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例			職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
	第21条 第1項	支給する	う。) 支給する。ただし、育児短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたものうち、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あつては、勤務1時間につき人事委員会規則で定める額に100分の100(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125)を乗じて得た額とする		
	第21条 第3項 ただし書	短時間勤務職員	育児短時間勤務職員		
	第21条 第4項	第2項	職員の育児休業等に関する条例(平成4年新潟県条例第4号。以下「育児休業条例」という。)第15条		
	第21条 第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第15条の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあつては、勤務1時間につき人事委員会規則で定		

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例			職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
			める額に 100 分の 150 (その時間が午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間である場合は、100 分の 175) から 100 分の 100(その時間が午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間である場合は、100 分の 125) を減じた割合を乗じて得た額とする		
	第 25 条 第 4 項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額		
	第 25 条 第 5 項 及び第 26 条第 3 項	給料の 月額	給料の月額を算出率で除して得た額		
	第 25 条 第 5 項	給料月 額	給料月額を算出率で除して得た額		
	第 25 条 第 7 項	人事委 員会規 則	育児短時間勤務職員の勤務時間を考慮して人事委員会規則		
	(育児短時間勤務職員についての市町村立学校職員給与条例の特例)				
	第 16 条 育児短時間勤務職員についての市町村立学校職員給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる市町村立学校職員給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。				
	第 6 条 第 1 項	決定し	決定し、当該号給による給料月額に、市町村立学校職員勤務時間条例第 2 条第 2 項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第 1 項に規		

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例			職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
			定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額をその者の給料月額として		
	第6条第2項	とする	に、算出率を乗じて得た額とする		
	第7条第2項	最低の号給とする	最低の号給とし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする		
		とすることができる	とすることができ、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする		
	第9条、第10条及び第13条	定める	定めるものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする		
	第11条第2項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする		
	第21条第2項第2号	短時間勤務職員	地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）		
	第26条第4項及び第	給料	給料の月額を算出率で除して得た額		

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例			職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
	27 条第 2 項第 1 号				
	第26条 第5項 及び第 27 条第 2 項	給料の 月額	給料の月額を算出率 で除して得た額		
	第26条 第6項	人事委 員会規 則	育児短時間勤務職員 の勤務時間を考慮し て人事委員会規則		
	第30条 の2第 1項	支給す る	支給する。ただし、育 児短時間勤務職員が、 第1号に掲げる勤務 で正規の勤務時間を 超えてしたものうち、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 間の勤務にあつては、 勤務1時間につき人 事委員会規則で定め る額に100分の100 (その勤務が午後10 時から翌日の午前5 時までの間である場 合は、100分の125) を乗じて得た額とする		
	第30条 の2第 3項た だし書	短時間 勤務職 員	育児短時間勤務職員		
	第30条 の2第 4項	第2項	職員の育児休業等に関する条例(平成4年 新潟県条例第4号。以		

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例			職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
	第30条の2第5項	要しない	<p>下「育児休業条例」という。)第16条</p> <p>要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第16条の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあつては、勤務1時間につき人事委員会規則で定める額に100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)から100分の100(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125)を減じた割合を乗じて得た額とする</p>		
	<p>(育児短時間勤務職員についての職員の特殊勤務手当に関する条例の特例)</p> <p>第17条 育児短時間勤務職員についての職員の特殊勤務手当に関する条例(平成12年新潟県条例第3号)第54条の2の規定の適用については、同条中「地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員」とあるのは、「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)第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員」とする。</p>				

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について									
	<p>(育児短時間勤務職員についての一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の特例)</p> <p>第 18 条 育児短時間勤務職員についての一般職の任期付研究員の採用等に関する条例(平成 13 年新潟県条例第 4 号)の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p> <table border="1" data-bbox="645 451 1133 1034"> <tr> <td data-bbox="645 451 752 935">第 5 条 第 3 項</td> <td data-bbox="752 451 860 935">決定する</td> <td data-bbox="860 451 1133 935">決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成 7 年新潟県条例第 4 号)第 3 条第 2 項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第 1 項に規定する勤務時間で除して得た数(次項において「算出率」という。)を乗じて得た額とする</td> </tr> <tr> <td data-bbox="645 935 752 1034">第 5 条 第 4 項</td> <td data-bbox="752 935 860 1034">相当する額と</td> <td data-bbox="860 935 1133 1034">相当する額にそれぞれ算出率を乗じて得た額と</td> </tr> </table> <p>(育児短時間勤務職員についての一般職の任期付職員の採用等に関する条例の特例)</p> <p>第 19 条 育児短時間勤務職員についての一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成 14 年新潟県条例第 55 号)の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p> <table border="1" data-bbox="645 1326 1133 1420"> <tr> <td data-bbox="645 1326 752 1420">第 7 条 第 2 項</td> <td data-bbox="752 1326 860 1420">決定する</td> <td data-bbox="860 1326 1133 1420">決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応</td> </tr> </table>	第 5 条 第 3 項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成 7 年新潟県条例第 4 号)第 3 条第 2 項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第 1 項に規定する勤務時間で除して得た数(次項において「算出率」という。)を乗じて得た額とする	第 5 条 第 4 項	相当する額と	相当する額にそれぞれ算出率を乗じて得た額と	第 7 条 第 2 項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応		
第 5 条 第 3 項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成 7 年新潟県条例第 4 号)第 3 条第 2 項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第 1 項に規定する勤務時間で除して得た数(次項において「算出率」という。)を乗じて得た額とする										
第 5 条 第 4 項	相当する額と	相当する額にそれぞれ算出率を乗じて得た額と										
第 7 条 第 2 項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応										

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例			職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)</p> <p>第 15 条 育児短時間勤務をした職員については、国家公務員育児休業法第 12 条第 1 項に規定する育児短時間勤務をした国家公務員の退職手当の取扱いに関する事項を基準として、退職した場合の退職手当の取扱いに関する措置を講じなければならない。</p> <p>(育児短時間勤務を理由とする不利益取扱</p>			<p>じた額に、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例（以下この項において「一般職員勤務時間条例」という。）第 3 条第 2 項又は市町村立学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 7 年新潟県条例第 5 号。以下この項において「市町村立学校職員勤務時間条例」という。）第 2 条第 2 項の規定により定められたその者の勤務時間をそれぞれ一般職員勤務時間条例第 3 条第 1 項又は市町村立学校職員勤務時間条例第 2 条第 1 項に規定する勤務時間で除して得た数（次項において「算出率」という。）を乗じて得た額とする</p>		
	<p>第 7 条 第 3 項</p>	<p>相当する額と</p>	<p>相当する額にそれぞれ算出率を乗じて得た額と</p>		
	<p>(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)</p> <p>第 20 条 職員の退職手当に関する条例第 7 条の 4 第 1 項及び第 8 条第 4 項の規定の適用については、育児短時間勤務をした期間は、同条例第 7 条の 4 第 1 項に規定する現実に職務をとることを要しない期間に該当するものとする。</p> <p>2 育児短時間勤務をした期間についての職員の退職手当に関する条例第 8 条第 4 項の規定の適用については、同項中「その月数の 2 分の 1 に</p>				

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>いの禁止)</p> <p>第16条 職員は、育児短時間勤務を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。</p> <p>(育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務)</p> <p>第17条 任命権者は、第12条において準用する第5条の規定により育児短時間勤務の承認が失効し、又は取り消された場合において、過員を生ずることその他の条例で定めるやむを得ない事情があると認めるときは、その事情が継続している期間、条例で定めるところにより、当該育児短時間勤務をしていた職員に、引き続き当該育児短時間勤務と同一の勤務の日及び時間帯において常時勤務を要する職を占めたまま勤務をさせることができる。この場合において、第13条から前条までの規定を準用する。</p> <p>(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用)</p> <p>第18条 任命権者は、第10条第2項又は第11条第1項の規定による請求があった場合において、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するため必</p>	<p>相当する月数」とあるのは、「その月数の3分の1に相当する月数」とする。</p> <p>3 育児短時間勤務の期間中の職員の退職手当に関する条例の規定による退職手当の計算の基礎となる給料月額は、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。</p> <p>(育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情)</p> <p>第21条 育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1) 過員を生ずること。</p> <p>(2) 当該育児短時間勤務に伴い任用されている短時間勤務職員(育児休業法第18条第1項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員をいう。以下同じ。)を短時間勤務職員として引き続き任用しておくことができないこと。</p> <p>(育児短時間勤務の例による短時間勤務に係る職員への通知)</p> <p>第22条 任命権者は、育児休業法第17条の規定による短時間勤務をさせる場合又は当該短時間勤務が終了した場合には、職員に対し、書面によりその旨を通知しなければならない。</p> <p>(準用)</p> <p>第23条 第15条から第20条までの規定は、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について準用する。</p> <p>(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用に係る任期の更新)</p> <p>第24条 第6条の規定は、短時間勤務職員の任期の更新について準用する。</p>		

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>要があると認めるときは、当該請求に係る期間を任期の限度として、短時間勤務職員（地方公務員法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員をいう。以下この条において同じ。）を採用することができる。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により任期を定めて短時間勤務職員を採用する場合には、当該短時間勤務職員にその任期を明示しなければならない。</p> <p>3 任命権者は、第 1 項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員について、条例で定めるところにより、当該育児短時間勤務職員の第 10 条第 2 項の規定による請求に係る期間又は当該期間の初日から第 11 条第 1 項の規定による請求に係る期間の末日までの期間の範囲内において、その任期を更新することができる。</p> <p>4 第 2 項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。</p> <p>5 任命権者は、第 1 項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員を、任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、その任期中、他の職に任用することができる。</p> <p>6 任命権者が第一項又は前項の規定により短時間勤務職員を任用する場合には、地方公務員法第 28 条の 5 第 3 項の規定は、適用しない。</p> <p>（部分休業）</p> <p>第 19 条 任命権者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）第 37 条第 1 項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。次項において同じ。）は、職員（育児短時間勤務職員その他その任用の状況がこれに類する職員として条例で定める職員を除く。）が請求</p>	<p>（部分休業をすることができない職員）</p> <p>第 25 条 育児休業法第 19 条第 1 項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 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</p> <p>(2) 勤務日の日数を考慮して人事委員会規則で定める非常勤職員（地方公務員法第 22 条の 4 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職</p>	<p>（部分休業の承認の請求手続）</p> <p>第 7 条 部分休業の承認の請求は、部分休業承認請求書により行うものとする。</p> <p>2 第 2 条第 2 項の規定は、部分休業の承認の請求について準用する。</p> <p>（部分休業に係る届出）</p> <p>第 8 条 第 4 条の規定は、部分休業について準用</p>	<p>第 8 部分休業関係</p> <p>1 育児休業法第 19 条第 1 項の「公務の運営」の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容及び業務量、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置の難易等を総合して行うものとする。</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、条例で定めるところにより、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないこと（以下この条において「部分休業」という。）を承認することができる。</p> <p>2 前項の規定による部分休業の請求をしようとする職員は、条例で定める一年の期間ごとに、あらかじめ、次の各号に掲げる範囲内のうちいずれの範囲内で当該期間における部分休業を請求するかを任命権者に申し出るものとする。</p> <p>一 一日につき二時間を超えない範囲内</p> <p>二 一年につき国家公務員育児休業法第二十六条第二項第二号の規定により人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間を超えない範囲内</p> <p>3 前項の規定による申出をした職員は、条例で定める特別の事情がある場合に限り、当該申出の内容を変更することができる。</p> <p>4 第二項の規定による申出をした職員は、当該申出をした範囲内（前項の規定による変更をした場合にあつては、その変更後のもの）において、第一項の規定による部分休業の請求をすることができる。</p> <p>5 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、国家公務員育児休業法第26条第2項に規定する育児時間の承認を受けて勤務しない場合の国家公務員の給与の支給に関する事項を基準として定める条例で定めるところにより、減額して給与を支給するものとする。</p> <p>6 第5条及び第16条の規定は、部分休業について準用する。</p>	<p>員を除く。）</p> <p>（第1号部分休業の承認）</p> <p>第26条 育児休業法第19条第2項第1号に掲げる範囲内で請求する同条第1項に規定する部分休業（以下「第1号部分休業」という。）の承認は、30分を単位として行うものとする。</p> <p>2 一般職員勤務時間条例第15条若しくは市町村立学校職員勤務時間条例第14条の規定による特別休暇（女性職員が生後満1年に達しない生児を育てる場合に承認されるものに限る。）、一般職員勤務時間条例第16条の2第1項若しくは市町村立学校職員勤務時間条例第15条の2第1項の規定による介護時間又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第67条の規定による育児時間の承認を受けて勤務しない職員に対する第1号部分休業の承認については、1日につき2時間から当該特別休暇、当該介護時間又は当該育児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で行うものとする。</p> <p>（第2号部分休業の承認）</p> <p>第26条の2 育児休業法第19条第2項第2号に掲げる範囲内で請求する同条第1項に規定する部分休業（以下「第2号部分休業」という。）の承認は、1時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあつては、それぞれ当該各号に定める時間数の第2号部分休業を承認することができる。</p> <p>(1) 1回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であつて、当該勤務時間の全てについて承認の請求があつたとき 当該勤務時間の時間数</p> <p>(2) 第2号部分休業の残時間数に1時間未満の端数がある場合であつて、当該残時間数の全てについて承認の請求があつたとき 当該残時間数</p>	<p>する。</p>	<p>2 市町村教育委員会は、県費負担教職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員をいう。）の部分休業を承認した場合は、県教育委員会にその旨を通知するものとする。部分休業の承認を取り消した場合等についても、同様とする。</p> <p>3 育児休業条例第27条に規定する給与の控除方法については、給料等の支給に関する規則（規則第6－5号）第6条の2第2項、第3項及び第5項の例による。</p> <p>4 任命権者は、部分休業を承認する場合には、部分休業が必要な期間についてあらかじめ包括的に請求させて承認するものとする。</p> <p>5 育児休業規則第7条第1項の部分休業承認請求書の様式は、任命権者又は市町村教育委員会において定めるものとする。</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
	<p>(育児休業法第 19 条第 2 項の条例で定める 1 年の期間)</p> <p>第 26 条の 3 育児休業法第 19 条第 2 項の条例で定める 1 年の期間は、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までとする。</p> <p>(育児休業法第 19 条第 2 項第 2 号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間)</p> <p>第 26 条の 4 育児休業法第 19 条第 2 項第 2 号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間とする。</p> <p>(1) 非常勤職員以外の職員 77 時間 30 分</p> <p>(2) 非常勤職員 当該非常勤職員の勤務日 1 日当たりの勤務時間数に 10 を乗じて得た時間</p> <p>(育児休業法第 19 条第 3 項の条例で定める特別の事情)</p> <p>第 26 条の 5 育児休業法第 19 条第 3 項の条例で定める特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の同条第 2 項の規定による申出時に予測することができなかった事実が生じたことにより同条第 3 項の規定による変更（以下「第 3 項変更」という。）をしなければ同項の職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情とする。</p> <p>(部分休業の場合の給与額の控除)</p> <p>第 27 条 職員が育児休業法第 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場合には、その勤務しない 1 時間につき、一般職員給与条例第 3 条又は市町村立学校職員給与条例第 16 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を控除して給与を支給する。</p>		

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
	<p>(部分休業の承認の取消事由)</p> <p>第 28 条 育児休業法第 19 条第 6 項において準用する育児休業法第 5 条第 2 項の条例で定める事由は、職員が第 3 項変更をしたときとする。</p> <p>(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)</p> <p>第 28 条の 2 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。</p> <p>2 任命権者は、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。</p> <p>(勤務環境の整備に関する措置)</p> <p>第 28 条の 3 任命権者は、育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>(1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施</p> <p>(2) 育児休業に関する相談体制の整備</p> <p>(3) その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置</p>		<p>第 9 任命権者が講ずべき措置等関係</p> <p>育児休業条例第 28 条の 2 第 1 項の「その他これに準ずる事実」は、次に掲げる事実とする。</p> <p>(1) 職員が民法第 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、当該請求に係る 3 歳に満たない者を現に監護していること又は同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することを予定しており、当該請求に係る 3 歳に満たない者を監護する意思を明示したこと</p> <p>(2) 職員が児童福祉法第 27 条第 1 項第 3 号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（以下「養子縁組里親」という。）として 3 歳に満たない児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと</p> <p>(3) 職員が、3 歳に満たない児童の親その他の児童福祉法第 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、養子縁組里親として当該児童を受託することができない場合において、同条第 1 項第 3 号の規定により同法第 6 条の 4 第 1 号に規定する養育里親として当該児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと</p>

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
<p>(職員に関する労働基準法等の適用)</p> <p>第 20 条 職員に関する労働基準法第 12 条第 3 項第 4 号及び第 39 条第 10 項の規定の適用については、同法第 12 条第 3 項第 4 号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）第 2 条第 1 号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 11 号）第 2 条第 1 項」と、「同条第 2 号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）第 2 条第 2 号」と、同法第 39 条第 10 項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 2 条第 1 号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第 2 条第 1 項」と、「同条第 2 号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 2 条第 2 号」とする。</p> <p>2 職員に関する船員法（昭和 22 年法律第 100 号）第 74 条第 4 項の規定の適用については、同項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）第 2 条第 1 号」とあるのは、「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）第 2 条第 1 項」とする。</p>	<p>(非常勤職員の育児休業等)</p> <p>第 29 条 第 2 条第 5 号に規定する非常勤職員以外の非常勤職員の育児休業及び第 25 条第 2 号に規定する非常勤職員以外の非常勤職員の部分休業については、この条例に定めるもののほか、新潟県職員定数条例（昭和 24 年新潟県条例第 36 号）第 1 条、新潟県市町村立学校職員定数条例（昭和 27 年新潟県条例第 8 号）第 1 条、新潟県地方警察職員定員条例（昭和 29 年新潟県条例第</p>		

地方公務員の育児休業等に関する法律	職員の育児休業等に関する条例	職員の育児休業等に関する規則	育児休業等の運用について
	<p>24号)第2条、新潟県病院事業職員定数条例(昭和30年新潟県条例第68号)第1条及び新潟県企業局職員定数条例(昭和34年新潟県条例第13号)第1条に規定する職員に係るこれらの定めを超えない範囲内において、人事委員会規則で定める。</p> <p>(委任) 第30条 この条例に定めるもののほか、育児休業等の実施に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。</p>	<p>(雑則) 第9条 この規則の実施に関し必要な事項は、委員会が定める。</p>	

(附則省略)