

長崎県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇
等に関する条例

	平成 1 8 年 1 2 月 1 8 日	条例第 1 0 号
	平成 2 0 年 2 月 8 日	条例第 6 号
	平成 2 1 年 9 月 2 日	条例第 7 号
	平成 2 2 年 2 月 1 9 日	条例第 3 号
	平成 2 3 年 2 月 1 4 日	条例第 2 号
	平成 2 7 年 2 月 1 7 日	条例第 3 号
	平成 2 8 年 2 月 1 7 日	条例第 4 号
	平成 2 9 年 2 月 2 1 日	条例第 1 号
	平成 3 1 年 3 月 2 7 日	条例第 2 号
	令和 2 年 2 月 1 2 日	条例第 1 号
	令和 7 年 2 月 1 2 日	条例第 5 号
最終改正	令和 7 年 8 月 2 9 日	条例第 6 号

(趣旨)

第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号）
第 2 4 条第 5 項の規定に基づき、長崎県後期高齢者医療広域連
合の職員（以下「職員」という。）の勤務時間、休日及び休暇
等に関し必要な事項を定めるものとする。

(1 週間の勤務時間)

第 2 条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4 週間を超えない
期間につき 1 週間当たり 3 8 時間 4 5 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、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。

（週休日及び勤務時間の割振り）

第3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する。

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する。

（週休日の振替等）

第4条 任命権者は、職員に前条第1項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、規則の定めるところにより、前条第2項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。）のうち規則で定める期間内にある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（３時間１５分を下回らず４時間３０分を超えない範囲内（育児短時間勤務職員等にあつては、任命権者が定める範囲内）で、任命権者が定める時間をいう。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。

（休憩時間）

第５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。

第６条 削除

（正規の勤務時間以外の時間における勤務）

第７条 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、第２条から第４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つては、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規則で定める場合に限る。

２ 前項に規定するもののほか、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、規則で定める。

（時間外勤務代休時間）

第 7 条の 2 任命権者は、長崎県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（平成 18 年長崎県後期高齢者医療広域連合条例第 15 号。以下「給与条例」という。）第 8 条第 3 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、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、規則で定める期間内にある勤務日等（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。

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。

（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務）

第 8 条 任命権者は、次に掲げる職員が、規則で定めるところにより、その子（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 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規則で定める者を含む。以下この項、第 9 条第 1 項から第 3 項まで並び

に第 17 条第 1 項において同じ。) を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。以下同じ。）をさせるものとする。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

(2) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子のある職員であって、規則で定めるもの

2 前項の規定は、第 17 条第 1 項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下この項及び第 9 条第 4 項において「要介護者」という。）を介護する職員について準用する。この場合において、前項中「次に掲げる職員が、規則で定めるところにより、その子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 前 2 項に規定するもののほか、早出遅出勤務に関する手続その他の早出遅出勤務に関し必要な事項は、規則で定める。

（修学等を行う職員の早出遅出勤務）

第 8 条の 2 任命権者は、次の各号に掲げる過程、講座等の修学をし、又はしようとする職員が、規則の定めるところにより、当該修学のために請求した場合には、公務の運営に支障のある場合を除き、規則の定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務をさせることができるものとする。

(1) 大学の夜間課程及びこれに準じる課程

(2) 大学以外のものが実施するセミナー、資格講座等のうち業務又は当該職員の職務に関連するもの

(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)

第9条 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（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養育することができるものとして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、規則で定めるところにより、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。

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、規則で定めるところにより、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、第7条第1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。次項において同じ。）をさせてはならない。

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、規則で定めるところにより、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年間について150時間を超えて、第7条第1項に規定する勤務をさせてはならない。

4 前3項の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。

この場合において、第 1 項中「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（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養育することができるものとして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、規則で定めるところにより、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、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「第 17 条第 1 項に規定する要介護者のある職員が、規則で定めるところにより、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、第 2 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「公務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。

- 5 前各項に規定するもののほか、勤務の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、規則で定める。

（休日）

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（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。

（休日の代休日）

第 1 1 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。）である第 3 条第 2 項の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この項において「勤務日等」という。）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、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 7 条の 2 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。

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。

（休暇の種類）

第 1 2 条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、療養休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間とする。

（年次休暇）

第 1 3 条 年次休暇は、一の年（任命権者が別に定める職員にあっては一の年度。以下この条において同じ。）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。

- (1) 次号に掲げる職員以外の職員 20 日（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 20 日を超えない範囲内で規則で定める日数）

(2) 当該年の前年において、長崎県内の地方公共団体（以下「派遣元」という。）の職員であったもので、引き続き当該年に新たに職員となったもの 派遣元の職員としての在職期間及びその在職期間中における年次休暇の残日数等を考慮し、20日に次項の規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で規則で定める日数

2 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、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。

3 任命権者は、年次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。

（病気休暇）

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る、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する。

（療養休暇）

第15条 療養休暇は、職員が結核性疾患のため療養する必要がある、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する。

（特別休暇）

第16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規則で定める場合における休暇とする。この場

合において、規則で定める特別休暇については、規則でその期間を定める。

（介護休暇）

第 17 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。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者（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、任命権者が、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。

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。

3 介護休暇については、給与条例第 7 条の 2 の規定にかかわらず、その勤務しない 1 時間につき、給与条例第 11 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額する。

（介護時間）

第 17 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。

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。

3 介護時間については、給与条例第7条の2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11条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

（病気休暇等の承認）

第18条 病気休暇、療養休暇、特別休暇（規則で定めるものを除く。）、介護休暇及び介護時間については、規則の定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。

（非常勤職員の勤務時間、休暇等）

第19条 非常勤職員の勤務時間、休暇等については、その職務の性質等を考慮して、規則に定める基準に従い、任命権者が別に定める。

（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）

第19条の2 任命権者は、長崎県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例（平成18年長崎県後期高齢者医療広域連合条例第12号。以下「育児休業条例」という。）第20条第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。

(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

(2) 出生時両立支援制度等の請求、申告又は申出（以下「請求等」という。）に係る申出職員の意向を確認するための措置

(3) 育児休業条例第20条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

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、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。

(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

(2) 育児期両立支援制度等の請求等に係る対象職員の意向を確認するための措置

(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と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

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。

（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)

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請求等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。

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。

（勤務環境の整備に関する措置）

第 19 条の 4 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等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。

- (1) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- (2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- (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

（委任）

第 20 条 第 13 条から前条までに規定するもののほか、休暇に関する手続その他の休暇に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成 20 年 2 月 8 日条例第 6 号）

この条例は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 21 年 9 月 2 日条例第 7 号）

この条例は、平成 21 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（平成 22 年 2 月 19 日条例第 3 号）

この条例は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 23 年 2 月 14 日条例第 2 号）

この条例は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 27 年 2 月 17 日条例第 3 号抄）

（施行期日）

- 1 この条例は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。ただし、附則第 4 項中第 1 条の改正規定及び附則第 5 項中第 1 条の改正規定（「第 24 条第 6 項」を「第 24 条第 5 項」に改める部分に限る。）は、地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 34 号）の施行の日から施行する。

附 則（平成 28 年 2 月 17 日条例第 4 号）

この条例は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 29 年 2 月 21 日条例第 1 号）

（施行期日）

- 1 この条例は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

（経過措置）

- 2 第 1 条の規定による改正前の長崎県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第 17 条第 1 項に規定する介護休暇の承認を受けた職員であって、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）において当該介護休暇の初日（以

下この項において単に「初日」という。)から起算して6月を経過していないものの当該休暇に係る第1条の規定による改正後の長崎県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第17条第1項に規定する指定期間については、任命権者は、広域連合長が定めるところにより、初日から当該職員の申出に基づく施行日以後の日(初日から起算して6月を経過する日までの日に限る。)までの期間を指定するものとする。

附 則 (平成31年3月27日条例第2号)

この条例は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (令和2年2月12日条例第1号)

この条例は、令和2年4月1日から施行する。

附 則 (令和7年2月12日条例第5号)

(施行期日)

- 1 この条例は、令和7年4月1日から施行する。ただし、次項の規定は公布の日から施行する。

(長崎県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正に伴う経過措置)

- 2 この条例の施行の日(以下「施行日」という。)以後の日を時間外勤務制限開始日とする改正後の長崎県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第9条第2項の規定による請求(3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために行うものに限る。)を行おうとする職員は、施行日前においても、規則の定めるところにより、当該請求を行うことができる。

附 則 (令和7年8月29日条例第6号) 抄

(施行期日)

- 1 この条例は、令和 7 年 1 0 月 1 日から施行する。ただし、次項の規定は公布の日から施行する。

(長崎県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正に伴う経過措置)

- 2 任命権者は、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前においても、第 1 条の規定による改正後の長崎県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第 1 9 条の 2 第 2 項の規定の例により、同項各号に掲げる措置を講ずることができる。この場合において、その講じられた措置は、施行日以後は、同項の規定により講じられたものとみなす。