

長崎県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇
等に関する規則

| | | |
|------|-------------|-------|
| | 平成18年12月18日 | 規則第3号 |
| | 平成20年3月25日 | 規則第1号 |
| | 平成21年9月28日 | 規則第6号 |
| | 平成22年3月30日 | 規則第4号 |
| | 平成23年3月30日 | 規則第3号 |
| | 平成23年11月25日 | 規則第7号 |
| | 平成25年3月27日 | 規則第3号 |
| | 平成27年3月26日 | 規則第2号 |
| | 平成27年9月24日 | 規則第8号 |
| | 平成28年3月29日 | 規則第6号 |
| | 平成29年3月29日 | 規則第2号 |
| 最終改正 | 平成30年2月22日 | 規則第2号 |

(趣旨)

第1条 この規則は、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18年広域連合条例第10号。以下「条例」という。）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、休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。

(勤務時間)

第2条 条例第3条第2項の規定により割り振られた勤務時間は、午前8時45分から午後5時30分まで（第4条に規定する休

憩時間を除く。)とする。ただし、職務の特殊性により、これにより難しいときは、任命権者は、広域連合長の承認を得て別に定めることができる。

(週休日の振替等)

第3条 条例第4条の規則で定める期間は、同条の勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする8週間後の日までの期間とする。

2 任命権者は、週休日の振替(条例第4条の規定に基づき勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下同じ。)又は半日勤務時間の割振り変更(同条の規定に基づき、半日勤務時間のみが割り振られている日以外の勤務日の勤務時間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同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下同じ。)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を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等(条例第7条の2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。

3 任命権者は、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。

4 任命権者は、勤務を要しない日の振替又は半日勤務時間の割振り変更を行った場合は、職員に対し速やかにその旨を通知しなければならない。

(休憩時間)

第4条 休憩時間は、勤務を要しない時間とする。

2 休憩時間は、午後零時から午後1時までとする。

3 前項の規定にかかわらず、必要があると認めるときは、任命権者は、同項に規定する休憩時間を臨時に変更することができる。

(育児短時間勤務職員等に超過勤務を命ずることができる場合)

第5条 条例第7条ただし書の規則で定める場合は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合において、育児短時間勤務職員等(条例第2条第2項に規定する職員をいう。以下同じ。)に同条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。

(超過勤務を命ずる際の考慮)

第6条 任命権者は、条例第7条の規定に基づき正規の勤務時間以外の時間において職員に勤務することを命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。

(時間外勤務代休時間の指定)

第6条の2 条例第7条の2第1項の規則で定める期間は、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年広域連合条例第15号。以下「給与条例」という。)第8条第3項に規定する60時間を超えて勤務した全時間に係る月

(次項において「60時間超過月」という。)の末日の翌日から同日を起算日とする2月後の日までの期間とする。

2 任命権者は、条例第7条の2第1項の規定に基づき時間外勤務代休時間(同項に規定する時間外勤務代休時間をいう。以下同じ。)を指定する場合には、前項に規定する期間内にある勤務日等に割り振られた勤務時間のうち、時間外勤務代休時間の指定に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る60時間超過月における給与条例8条第3項の規定の適用を受ける時間(以下この項及び第6項において「60時間超過時間」という。)の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を指定するものとする。

(1) 給与条例第8条第1項第1号に掲げる勤務に係る時間(次号に掲げる時間を除く。) 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

(2) 給与条例第8条第1項第2号に掲げる勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数

3 前項の場合において、その指定は、3時間15分、4時間30分又は7時間45分(年次休暇の時間に連続して時間外勤務代休時間を指定する場合にあっては、当該年次休暇の時間の時間数と当該時間外勤務代休時間の時間数を合計した時間数が3時間15分、4時間30分又は7時間45分となる時間)を単位として行うものとする。

4 任命権者は、条例第7条の2第1項の規定に基づき1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について時間外勤務代休時間

を指定する場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日等の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。ただし、任命権者が、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りではない。

5 任命権者は、職員があらかじめ時間外勤務代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合には、時間外勤務代休時間を指定しないものとする。

6 任命権者は、条例第7条の2第1項に規定する措置が60時間超過時間の勤務をした職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであることにかんがみ、前項に規定する場合を除き、当該職員に対して時間外勤務代休時間を指定するよう努めるものとする。

7 時間外勤務代休時間の指定の手続に関し必要な事項は、広域連合長が定める。

(育児を行う職員の早出遅出勤務に係る手続等)

第7条 職員は、条例第8条第1項の規定により早出遅出勤務を請求しようとするときは、早出遅出勤務を請求する一の期間(以下「早出遅出勤務期間」という。)について、その初日(以下「早出遅出勤務開始日」という。)及び末日(以下「早出遅出勤務終了日」という。)とする日を明らかにした書面を、あらかじめ任命権者に提出しなければならない。

2 条例第8条第1項の規定による請求があった場合においては、任命権者は、公務の運営の支障の有無について、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。当該通知後に

において、公務の運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対しその旨を通知しなければならない。

3 任命権者は、条例第8条第1項の規定による請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

4 条例第8条第1項の規定による請求がされた後早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1) 当該請求に係る子（条例第8条第1項において子に含まれるとされる者（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18条第1項を除き、以下同じ。）が死亡した場合

(2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合

(3) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

(4) 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法（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

(5) 第1号、第2号又は前号に掲げる場合のほか、当該請求を

した職員が条例第8条第1項に規定する職員に該当しなくなった場合

- 5 早出遅出勤務開始日以後早出遅出勤務終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、条例第8条第1項の規定による請求は、当該事由が生じた日を早出遅出勤務期間の末日とする請求であったものとみなす。
- 6 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に届け出なければならない。
- 7 第3項の規定は、前項の届出について準用する。
- 8 条例第8条第1項第2号の規則で定めるものは、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の2の2第4項に規定する放課後等デイサービスを行う事業若しくは同法第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設、同条第14項に規定する子育て援助活動支援事業における同項各号に掲げる援助を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第77条第1項に規定する地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所にその子（各事業を利用するものに限る。）を出迎えるため赴き、又は見送るため赴く職員とする。

（修学等を行う職員の早出遅出勤務の請求手続き等）

第7条の2 前条の規定（第4項及び第8項を除く。）は、条例第8条の2に規定する修学等を行う職員について準用する。こ

の場合において、同条第1項中「条例第8条第1項」とあるのは「条例第8条の2」と読み替えるものとする。

2 条例第8条の2の請求がされた後早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

- (1) 当該請求に係る修学をしないこととなった場合
- (2) 当該請求に係る修学が、修学時刻の変更により早出遅出勤務を要しないこととなった場合
- (3) 前2号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第8条の2に規定する職員に該当しなくなった場合
(育児を行う職員の深夜勤務の制限に係る手続等)

第8条 条例第9条第1項の規則で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- (1) 深夜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日以内の者を含む。）であること。
- (2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により当該請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- (3) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である者又は産後8週間を経過しない者でないこと。

2 職員は、条例第9条第1項の規定により深夜における勤務（以下「深夜勤務」という。）の制限を請求しようとするときは、深夜勤務の制限を請求する一の期間（6月以内の期間に限る。以下「深夜勤務制限期間」という。）について、その初日（以下「深夜勤務制限開始日」という。）及び末日（以下「深

夜勤務制限終了日」という。)とする日を明らかにした書面を、深夜勤務制限開始日の1月前までに任命権者に提出しなければならない。

3 条例第9条第1項の規定による請求があった場合においては、任命権者は、公務の正常な運営の妨げの有無について、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。当該通知後において、公務の正常な運営を妨げる日があることが明らかとなった場合にあっては、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対しその旨を通知しなければならない。

4 第7条第3項の規定は、条例第9条第1項の規定による請求について準用する。

5 条例第9条第1項の規定による請求がされた後深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1) 当該請求に係る子が死亡した場合

(2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合

(3) 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

(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

- (5) 第1号、第2号又は前号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第9条第1項に規定する職員に該当しなくなった場合
- 6 深夜勤務制限開始日以後深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、条例第9条第1項の規定による請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限期間の末日とする請求であったものとみなす。
- 7 前2項の場合において、職員は遅滞なく、第5項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。
- 8 第7条第3項の規定は、前項の届出について準用する。

(育児を行う職員の時間外勤務の制限に係る手続等)

第9条 職員は、条例第9条第2項又は第3項の規定により、条例第7条の規定による正規の勤務時間以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）の制限を請求しようとするときは、時間外勤務の制限を請求する一の期間について、その初日（以下「時間外勤務制限開始日」という。）及び期間（1年又は1年に満たない月を単位とする期間に限る。）を明らかにした書面を、時間外勤務制限開始日の前日までに任命権者に提出しなければならない。この場合において、条例第9条第2項の規定による請求に係る期間と同条第3項の規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない。

- 2 条例第9条第2項又は第3項の規定による請求があった場合においては、任命権者は、同条第2項又は第3項に規定する措置を講ずることが著しく困難であるかどうかについて、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。

- 3 任命権者は、条例第9条第2項又は第3項の規定による請求が、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、同条第2項又は第3項に規定する措置を講ずるために必要があると認めるときは、当該時間外勤務制限開始日から1週間経過日までの間のいずれかの日に時間外勤務制限開始日を変更することができる。
- 4 任命権者は、前項の規定により時間外勤務制限開始日を変更した場合においては、当該時間外勤務制限開始日を当該変更前の時間外勤務制限開始日の前日までに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。
- 5 第7条第3項の規定は、条例第9条第2項又は第3項の規定による請求について準用する。
- 6 条例第9条第2項又は第3項の規定による請求がされた後、時間外勤務制限開始日（第3項の規定による変更があった場合にあっては、当該変更後の時間外勤務制限開始日。以下この条において同じ。）の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。
 - (1) 当該請求に係る子が死亡した場合
 - (2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合
 - (3) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合
 - (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

(5) 第1号、第2号又は前号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員がそれぞれ条例第9条第2項又は同条第3項に規定する職員に該当しなくなった場合

7 時間外勤務制限開始日から起算して条例第9条第2項又は第3項の規定による請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、時間外勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であったものとみなす。

(1) 前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合

(2) 当該請求に係る子が、条例第9条第2項の規定による請求にあつては3歳に、同条第3項の規定による請求にあつては小学校就学の始期に達した場合

8 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第6項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

9 第7条第3項の規定は、前項の届出について準用する。

（介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る手続等）

第10条 第7条、第8条及び前条（第7条第4項第3号から第5号まで、第8条第5項第3号から第5号まで及び前条第6項第3号から5号までを除く。）の規定は、条例第17条第1項に規定する要介護者を介護する職員について準用する。この場合

において、第7条第4項第1号、第8条第5項第1号及び前条第6項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、第7条第4項第2号、第8条第5項第2号及び前条第6項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、前条第2項中「、同条第2項」とあるのは「、それぞれ同条第2項に規定する支障の有無」と、同条第3項中「条例第9条第2項又は第3項の」とあるのは「条例第9条第3項の」と、「同条第2項又は第3項に」とあるのは「同条に」と、同条第7項中「次の各号」とあるのは「前項第1号又は第2号」と読み替えるものとする。

(代休日の指定)

第11条 条例第11条第1項の規定に基づく代休日（同項に規定する代休日をいう。以下同じ。）の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等（条例第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。）について行わなければならない。

2 任命権者は、職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨申し出た場合には、代休日を指定しないものとする。

3 代休日の指定の手続に関し必要な事項は、広域連合長が定める。

第12条 削除

(年次休暇の日数)

第13条 条例第13条第1項第1号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とする。ただし、その日数が労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされている日数とする。

(1) 斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員等のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。以下同じ。） 20日に斉一型短時間勤務職員の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数

(2) 不斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員等のうち、斉一型短時間勤務職員以外のものをいう。以下同じ。） 155時間に不斉一型短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間を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

2 条例第13条第1項第2号の規則で定める日数は、20日に当該年の前年における年次休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、20日）を加えて得た日数から、職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇の日数を減じて得た日数とする。

3 条例第13条第2項の規則で定める日数は、一の年における年次休暇の20日（第13条第1項各号に掲げる職員にあっては、同項の規定による日数）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つては、当該残日数に次条各号に掲げる場合に応じ、当該各号に掲げ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。)とする。

第13条の2 次の各号に掲げる場合において、1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数(以下「勤務形態」という。)が変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次休暇の日数は、当該年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条例第13条第1項第1号又は第2号に掲げる日数に同条第2項の規定により当該年の前年から繰り越された年次休暇の日数を加えて得た日数とし、当該年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、次の各号に掲げ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)(当該日数が変更の前日における日数を下回る場合は変更の前日における日数)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、次の各号に掲げ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)(当該日数が変更の前日における日数を下回る場合は変更の前日における日数)とする。

- (1) 育児短時間勤務職員等以外の職員が1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である育児短時間勤務(以下この条において「斉一型育児短時間勤務」という。)を始める場合、斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする斉一型育児短時間勤務を始める場合又は育児短時間勤務職員等が斉一型育児短時間勤務若しくは斉一型短時間勤務(地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。)第17条の規定による短時間勤務のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。次号において同じ。)を終える場合 勤務形態の変更後における1週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務日の日数で除して得た率
- (2) 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
- (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 4 5 分とみなした場合の 1 週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

- (4) 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における勤務日ごとの勤務時間の時間数を 7 時間 4 5 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
(休暇の算定)

第 1 4 条 休暇は、年次休暇、特別休暇（別表の(12)に掲げる休暇を除く。）及び介護休暇については 1 時間又は 1 日を、別表の(12)に掲げる休暇及び介護時間については 3 0 分を、その他の休暇については 1 日を単位として与えるものとする。ただし、年次休暇及び別表の(24)から(27)まで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。

2 1 時間を単位として使用した年次休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって 1 日とする。

(1) 次号から第 4 号までに掲げる職員以外の職員 7 時間 4 5 分

(2) 育児休業法第 1 0 条第 1 項第 1 号から第 4 号までに掲げる勤務の形態の育児短時間勤務職員等 次に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に掲げる時間数

ア 育児休業法第 1 0 条第 1 項第 1 号 3 時間 5 5 分

イ 育児休業法第10条第1項第2号 4時間55分

ウ 育児休業法第10条第1項第3号又は第4号 7時間45分

(3) 斉一型短時間勤務職員（前号に掲げる職員のうち、斉一型短時間勤務職員を除く。） 勤務日ごとの勤務時間の時間数（1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間）

(4) 不斉一型短時間勤務職員（第2号に掲げる職員のうち、不斉一型短時間勤務職員を除く。） 7時間45分

3 勤務を要しない日及び週休日をはさんで休暇を与えた場合は、年次休暇及び夏季休暇を除いて、勤務を要しない日及び週休日は、それぞれの休暇の期間内とする。

（病気休暇）

第15条 職員が公務による負傷又は疾病により勤務することができない場合は、医師の診断書に基づき必要と認める期間の病気休暇を与えることができる。

2 職員が結核性疾患により勤務することができない場合は、2年を超えない範囲内において、医師の診断書に基づき必要と認める期間の病気休暇を与えることができる。

3 職員が公務によらない負傷又は疾病により勤務することができない場合は、90日を超えない範囲内において、医師の診断書に基づき必要と認める期間の病気休暇を与えることができる。

（病気休暇の通算）

第16条 職員が病気休暇後勤務した場合において、90日以内に同一疾病により再び病気休暇を受けようとするときは、その前後の休暇の期間を通算するものとする。

2 職員が結核性疾患による休暇後に勤務に服した場合において、1年以内に再び結核性疾患による休暇を受けようとするときは、その前後の休暇の期間を通算するものとする。

3 職員が病気休暇中に結核性疾患にかかったときは、結核性疾患と診断された日から結核性疾患による休暇を与えるものとし、結核性疾患による休暇の期間には、病気休暇の期間を通算するものとする。

4 職員が結核性疾患による休暇中にその病気が結核性疾患でないと診断されたときは、既に与えられた結核性疾患による休暇の期間が90日を超えているときは病気休暇は与えないものとし、90日を超えていないときは、結核性疾患による休暇の期間を通算して90日を超えない範囲内において病気休暇を与えるものとする。

(特別休暇)

第17条 条例第16条の規則で定める特別休暇及びその期間は、別表に掲げるとおりとする。

(介護休暇)

第18条 条例第17条第1項の規則で定める者は、次に掲げる者(第4号から第7号に掲げる者にあつては、職員と同居しているものに限る。)とする。

(1) 祖父母

(2) 孫

(3) 兄弟姉妹

(4) 父母の配偶者

(5) 配偶者の父母の配偶者

(6) 子の配偶者

(7) 配偶者の子

- 2 条例第17条第1項の規則で定める期間は、2週間以上の期間とする。
- 3 条例第17条第1項に規定する職員の申出は、同項に規定する指定期間（以下「指定期間」という。）の指定を希望する期間の初日及び末日を指定期間申出書に記入して任命権者に対し行わなければならない。
- 4 任命権者は、前項の規定による指定期間の指定の申出があった場合には、当該申出による期間の初日から末日までの期間（第7項において「申出の期間」という。）の指定期間を指定するものとする。
- 5 職員は、第3項の申出に基づき前項若しくは第7項の規定により指定された指定期間を延長して指定すること又は当該指定期間若しくはこの項の申出（短縮の指定の申出に限る。）に基づき次項若しくは第7項の規定により指定された指定期間を短縮して指定することを申し出ることができる。この場合においては、改めて指定期間として指定することを希望する期日の末日を指定期間申出書に記入して、任命権者に対し申し出なければならない。
- 6 任命権者は、職員から前項の規定による指定期間の延長又は短縮の申出があった場合には、第4項、この項又は次項の規定により指定された指定期間の初日から当該申出に係る末日までの期間の指定期間を指定するものとする。
- 7 第4項又は前項の規定にかかわらず、任命権者は、それぞれ、

申出の期間又は第3項の申出に基づき第4項若しくはこの項の規定により指定された指定期間の末日の翌日から第5項の規定による指定期間の延長の指定の申出があった場合の当該申出に係る末日までの期間（以下この項において「延長申出の期間」という。）の全期間にわたり第21条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかである場合は、当該期間を指定期間として指定しないものとし、申出の期間又は延長申出の期間中の一部の日が同条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかでない日である場合は、これらの期間から当該日を除いた期間について指定期間を指定するものとする。

8 指定期間の通算は、暦に従って計算し、1月に満たない期間は、30日をもって1月とする。

第18条の2 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間（当該介護休暇と要介護者を異にする介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲内の時間とする。

（介護時間）

第18条の3 介護時間は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は、終業の時刻まで連続した2時間（育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該2時間から当該部分休業の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲内の時間とする。

第19条 （削除）

(病気休暇及び特別休暇の承認)

第20条 任命権者は、病気休暇又は特別休暇の請求について、条例第14条に定める場合又は別表に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、公務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達することができると思われる場合は、この限りでない。

(介護休暇の承認)

第21条 任命権者は、介護休暇又は介護時間の請求について、条例第17条第1項又は条例第17条の2第1項に定める場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、当該請求に係る期間のうち公務の運営に支障がある日又は時間については、この限りでない。

(年次休暇、病気休暇及び特別休暇の請求等)

第22条 年次休暇を受けようとする職員又は病気休暇若しくは特別休暇の承認を受けようとする職員は、その期間を記入した書面により、あらかじめ任命権者に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

(介護休暇及び介護時間の請求)

第23条 介護休暇又は介護時間の承認を受けようとする職員は、あらかじめ書面により任命権者に請求しなければならない。

2 前項の介護休暇の承認を受けようとする場合において、1回の指定期間について初めて介護休暇の承認を受けようとするときは、2週間以上の期間（当該指定期間が2週間未満である場

合その他の広域連合長が定める場合には、広域連合長が定める期間)について一括して請求しなければならない。

- 3 第1項の規定により承認を受けた介護休暇又は介護時間の期間の全部又は一部を取り消そうとする職員は、書面により、任命権者に届け出なければならない。

(休暇の承認の決定等)

第24条 第22条又は前条第1項の請求があった場合においては、任命権者は速やかに承認するかどうかを決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。ただし、同項の規定により介護休暇の請求があった場合において、当該請求に係る期間のうち当該請求があった日から起算して1週間を経過する日(以下この項において「1週間経過日」という。)後の期間が含まれているときにおける当該期間については、1週間経過日までに承認するかどうかを決定することができる。

- 2 任命権者は、病気休暇、特別休暇、介護休暇又は介護時間について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる

(補則)

第25条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、広域連合長が定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成20年3月25日規則第1号)

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年9月28日規則第6号)

この規則は、平成21年10月1日から施行する。

附 則（平成22年3月30日規則第4号）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成23年3月30日規則第3号）

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成23年11月25日規則第7号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成25年3月27日規則第3号）

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成27年3月26日規則第2号）

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年9月24日規則第8号）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月29日規則第6号）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月29日規則第2号）

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年2月22日規則第2号）

この規則は、公布の日から施行する。

別表（第17条関係）

特別休暇及び期間

| 原因 | 期間 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <p>(1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）により交通が遮断され、又はその他の措置により出勤することが著しく困難であると認められる場合</p> | <p>必要と認められる期間</p> |
| <p>(2) 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合</p> | <p>1週間を超えない範囲内において、必要と認められる期間</p> |
| <p>(3) 地震、水害、火災その他の災害により交通が遮断された場合</p> | <p>必要と認められる期間</p> |
| <p>(4) 交通機関の事故等の不可抗力により出勤できない場合</p> | <p>必要と認められる期間</p> |
| <p>(5) 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として官公署に出頭する場合</p> | <p>必要と認められる期間</p> |
| <p>(6) 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合</p> | <p>必要と認められる期間</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(7) 妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合</p> | <p>妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示があった回数）について、それぞれ必要と認められる時間</p> |
| <p>(8) 妊娠中の女子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勤務しないことが相当であると認められる場合</p> | <p>勤務時間の途中に適宜休息し、又は補食するために必要な時間</p> |
| <p>(9) 妊娠中の女子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る場合</p> | <p>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される時間</p> |
| <p>(10) 8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女子職員が申し出た場合</p> | <p>出産予定日前8週間目に当たる日から出産の日までの請求した期間</p> |
| <p>(11) 女子職員が出産（妊娠85日以上分娩をいう。）した場合</p> | <p>出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）</p> |

(12) 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために授乳や保育園等への送迎等を行う場合

1日2回、それぞれ30分以内の期間（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親（当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親（以下この号において単に「養子縁組里親」という。）若しくは同条第1号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、養子縁組里親として委託することができない者に限る。）を含む。）がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------|
| <p>(13) 女性職員が生理日に勤務することが著しく困難である場合</p> | <p>2日を超えない範囲内において、必要と認められる期間</p> | |
| <p>(14) 職員の父母の祭日の場合</p> | <p>1日</p> | |
| <p>(15) 忌引の場合</p> | <p>死亡した者</p> | <p>配偶者 10日</p> |
| <p>父母 7日</p> | | |
| <p>子 5日</p> | | |
| <p>祖父母 3日</p> | | |
| <p>孫 1日</p> | | |
| <p>兄弟姉妹 3日</p> | | |
| <p>伯叔父母 1日</p> | | |
| <p>父母（職員と生計を一にしていた場合は7日） 3日</p> | | |
| <p>子 1日</p> | | |
| <p>祖父母 1日</p> | | |
| <p>兄弟姉妹 1日</p> | | |
| <p>伯叔父母 1日</p> | | |
| <p>(16) 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第46条の規定により、勤務条件に関し措置要求し、又は同法第47条の規定による審理に出頭する場合</p> | <p>必要と認められる期間</p> | |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <p>(17) 地方公務員法第49条の2第1項の規定により、不利益処分に対する審査請求をし、又は同法第50条の規定による審理に出頭する場合</p> | <p>必要と認められる期間</p> |
| <p>(18) 地方公務員法第55条第1項の規定に基づき、職員が給与、勤務時間その他の勤務条件等に関し、不満を表明し、又は意見を申し出る場合</p> | <p>必要と認められる期間</p> |
| <p>(19) 職員が結婚する場合</p> | <p>5日の範囲内の期間</p> |
| <p>(20) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき</p> | <p>必要と認められる期間</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <p>(21) 職員が夏季における心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図るため勤務しないことが相当であると認められる場合</p> | <p>6月1日から9月30日 （特に必要と認める場合にあっては10月31日）までの期間内に、原則として連続する5日の範囲内の期間</p> |
| <p>(22) 職員が登録された職員団体の規約に定める機関で、長崎県人事委員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及び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と認められるものに従事する場合</p> | <p>一の年につき30日の範囲内の期間</p> |
| <p>(23) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき。</p> <p>ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動</p> <p>イ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって広域連合長が定めるものにおける活動</p> | <p>一の年につき5日の範囲内の期間</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>(24) 職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。）の出産の場合</p> | <p>職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内において、3日の範囲内の期間</p> |
| <p>(25) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして広域連合長が定めるその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p> | <p>一の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間</p> |
| <p>(26) 条例第17条第1項に規定する要介護者（以下「要介護者」という。）の介護その他の広域連合長が定める世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合</p> | <p>1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）の範囲内の期間</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(27) 職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）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場合</p> | <p>職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、5日以内</p> |
| <p>(28) 前各号に掲げるもののほか、広域連合長が特に必要と認める場合</p> | <p>必要と認められる期間</p> |