

滋賀県市町村職員研修センター職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

[平成 14 年 4 月 1 日滋賀県市町村職員研修センター規則第 6 号]

改正 平成 15 年 2 月 17 日規則第 1 号

平成 17 年 3 月 31 日規則第 3 号

平成 19 年 2 月 20 日規則第 2 号

平成 20 年 2 月 29 日規則第 3 号

平成 21 年 3 月 3 日規則第 1 号

平成 21 年 3 月 31 日規則第 3 号

平成 22 年 3 月 31 日規則第 2 号

平成 22 年 6 月 30 日規則第 5 号

平成 22 年 12 月 28 日規則第 13 号

平成 23 年 4 月 1 日規則第 3 号

平成 24 年 8 月 1 日規則第 2 号

平成 26 年 7 月 1 日規則第 1 号

平成 29 年 3 月 10 日規則第 1 号

平成 31 年 3 月 25 日規則第 3 号

令和 3 年 7 月 29 日規則第 4 号

令和 4 年 1 月 1 日規則第 1 号

令和 5 年 3 月 31 日規則第 6 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、滋賀県市町村職員研修センター職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 14 年条例第 7 号。以下「条例」という。）の施行について必要な事項を定めるものとする。

(勤務時間の割振り)

第 2 条 管理者が条例第 3 条第 2 項の規定により割り振る勤務時間は、月曜日から金曜日までの各日における午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分までとする。

(休憩時間)

第 3 条 管理者が条例第 4 条第 1 項の規定により置く休憩時間は、午後 0 時から午後 1 時までとする。ただし、当該時間に職員研修が行われているときは、職員に一斉に休憩時間を与えないことができるものとし、当該休憩時間を与えられない職員には、別に休憩時間を与えるものとする。

(育児短時間勤務職員等についての適用除外)

第3条の2 第2条の規定は、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。）をしている職員および育児休業法第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。）には適用しない。

第4条 削除

（育児短時間勤務職員等に正規の勤務時間以外の時間における勤務を命ずることができる場合）

第4条の2 条例第6条第2項ただし書の規定で定める場合は、公務のため臨時または緊急の必要がある場合において、育児短時間勤務職員等に同項に規定する勤務を命じなければ公務の運営に著しい支障が生ずると認められるときとする。

（時間外勤務を命ずる際の考慮）

第5条 管理者は、職員に時間外勤務（条例第6条の規定に基づき命ぜられて行う勤務をいう。以下同じ。）を命ずる場合には、職員の健康および福祉を害しないように考慮しなければならない。

第5条の2 管理者は、定年前再任用短時間勤務職員等（地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員をいう。以下同じ。）に時間外勤務を命ずる場合には、定年前再任用短時間勤務職員等の正規の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の正規の勤務時間より短く定められている趣旨を十分留意しなければならない。

（時間外勤務を命ずる時間および月数の上限）

第5条の2の2 管理者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める時間および月数の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。

(1) 次号に規定する部署以外の部署に勤務する職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める時間および月数（アにあっては、時間）

ア イに掲げる職員以外の職員 次の（ア）および（イ）に定める時間

（ア） 1箇月において時間外勤務を命ずる時間について 45 時間

（イ） 1年において時間外勤務を命ずる時間について 360 時間

イ 1年において勤務する部署が次号に規定する部署からこの号に規定する部署となった職員 次の（ア）および（イ）に定める時間および月数

（ア） 1年において時間外勤務を命ずる時間について 720 時間

（イ） アおよび次号（イを除く。）に規定する時間および月数ならびに職員の健康および福祉を考慮して、管理者が定める期間において管理者が定める時間および月数

(2) 他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。）の比重が高い部署として管理者が指定するものに勤

務する職員 次のアからエまでに定める時間および月数

ア 1箇月において時間外勤務を命ずる時間について100時間未満

イ 1年において時間外勤務を命ずる時間について720時間

ウ 1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月および5箇月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外勤務を命ずる時間の1箇月当たりの平均時間について80時間

エ 1年のうち1箇月において45時間を超えて時間外勤務を命ずる月数について6箇月

2 管理者が、特例業務（大規模災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと管理者が認めるものをいう。以下この項において同じ。）に従事する職員に対し、前項各号に規定する時間または月数を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合については、同項（当該超えることとなる時間または月数に係る部分に限る。）の規定は、適用しない。管理者が定める期間において特例業務に従事していた職員に対し、同項各号に規定する時間または月数を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合として管理者が定める場合も、同様とする。

3 管理者は、前項の規定により、第1項各号に規定する時間または月数を超えて職員に時間外勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の時間外勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該時間外勤務を命じた日が属する当該時間または月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析および検証を行わなければならない。

4 前3項に定めるもののほか、職員に時間外勤務を命ずる場合における時間および月数の上限に関し必要な事項は、管理者が定める。

（時間外勤務代休時間の指定）

第5条の3 条例第6条の2第1項の規則で定める期間は、滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例（平成14年滋賀県市町村職員研修センター条例第5号。以下「給与条例」という。）第17条第4項に規定する60時間を超えて勤務した全時間に係る月（次項において「60時間超過月」という。）の末日の翌日から同日を起算日とする2月後の日までの期間とする。

2 管理者は、条例第6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（休日および代休日（条例第9条第1項に規定する代休日をいう。以下同じ。）を除く。第4項において同じ。）に割り振られた勤務時間のうち、時間外勤務代休時間の指定に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る60時間超過月における給与条例第17条第4項の規定の適用を受ける時間（以下この項および第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 17 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。）または同条第 2 項に規定する割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間 当該時間に該当する 60 時間超過時間の時間数に 100 分の 25 を乗じて得た時間数
 - (2) 滋賀県市町村職員研修センター職員の育児休業等に関する条例（平成 14 年滋賀県市町村職員研修センター条例第 8 号）第 16 条または第 18 条の規定により読み替えられた給与条例第 17 条第 1 項ただし書または第 3 項に規定する 7 時間 45 分に達するまでの間の勤務に係る時間 当該時間に該当する 60 時間超過時間の時間数に 100 分の 50 を乗じて得た時間数
 - (3) 給与条例第 17 条第 1 項第 2 号に掲げる勤務に係る時間 当該時間に該当する 60 時間超過時間の時間数に 100 分の 15 を乗じて得た時間数
- 3 前項の場合において、その指定は、4 時間または 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 4 時間または 7 時間 45 分となる時間）を単位として行うものとする。
 - 4 管理者は、条例第 6 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、また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、業務の運営ならびに職員の健康およ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 管理者は、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 管理者は、条例第 6 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および福祉の確保に特に配慮したものであることにかんがみ、前項に規定する場合を除き、当該職員に対して時間外勤務代休時間を指定するよう努めるものとする。
 - 7 時間外勤務代休時間の指定の手續に関し必要な事項は、管理者が定める。
（育児を行う職員の深夜勤務の制限）
- 第 6 条 条例第 7 条第 1 項の規則で定める者は、請求に係る子の同居の親族のうち 16 歳以上の者であって、次のいずれにも該当するものとする。
- (1) 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が 1 月について 3 日以下の者を含む。）であること。
 - (2) 負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
 - (3) 8 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または産後 8 週間を経過しない者でないこと。
- 第 7 条 条例第 6 条の 3 第 1 項のその他これらに準ずる者として規則で定める者は、児童

福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 6 条の 4 第 1 号に規定する養育里親である職員（児童の親その他の同法第 27 条第 4 項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第 6 条の 4 第 2 号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。）に同法第 27 条第 1 項第 3 号の規定により委託されている当該児童とする。

2 条例第 6 条の 3 第 1 項第 2 号の規則で定めるものは、児童福祉法第 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もしくは同法第 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、同法同条第 14 項に規定する子育て援助支援事業における同項各号に掲げる援助活動を行う場所、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また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、または見送るため赴く職員とする。

3 職員は、深夜勤務制限請求書により、深夜における勤務（以下「深夜勤務」という。）の制限を請求する 1 の期間（6 月以内の期間に限る。以下「深夜勤務時間制限期間」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。）および末日（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、制限開始日の 1 月前までに条例第 7 条第 1 項の規定による請求（以下「深夜勤務制限請求」という。）を行うものとする。

4 深夜勤務制限請求があった場合においては、管理者は、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、管理者は、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。

5 管理者は、深夜勤務制限請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

第 8 条 深夜勤務制限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（条例第 6 条の 3 第 1 項において子に含まれるものとされる者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。以下この章、第 22 条第 3 号、第 8 号、第 10 号および第 20 号ならびに別表第 2 において同じ。）が死亡した場合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または養子縁組の取消により職員の子でなくなった場合
- (3) 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) 深夜において、当該請求に係る子を常態として養育することができる当該子と同居する親族として第 6 条各号に規定する者がいることとなった場合

- (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確定した場合を除く。）また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
 - (6) 第 1 号、第 2 号また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 6 条の 3 第 1 項に規定する職員に該当しなくなった場合
- 2 深夜勤務制限開始日以後深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、深夜勤務制限請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限期間の末日とする請求であったものとみなす。
 - 3 前 2 項の場合において、職員は遅滞なく、第 1 項各号に掲げる事由が生じた旨を管理者に届け出なければならない。
 - 4 前条第 3 項の規定は、前項の届出について準用する。

（介護を行う職員の深夜勤務の制限）

第 9 条 前 3 条の規定は、条例第 14 条第 1 項に規定する日常生活を営むのに支障のあるものを介護する職員について準用する。この場合において、第 6 条中「子」とあるのは「条例第 14 条第 1 項に規定する日常生活を営むのに支障のあるもの（以下「要介護者」という）」と、「養育」とあるのは「介護」と、前条第 1 項第 1 号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第 2 号中「子が離縁または養子縁組の取消により職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と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」と、同項第 4 号中「子」とあるのは「要介護者」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

（育児を行う職員の時間外勤務の制限）

第 10 条 条例第 7 条第 2 項の規則で定める者は、請求に係る子の同居の親族のうち 16 歳以上の者であって、次のいずれにも該当するものとする。

- (1) 就業していない者（就業日数が 1 月について 3 日以下の者を含む。）であること。
- (2) 負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- (3) 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者または産後 8 週間を経過しない者でないこと。

第 11 条 職員は、時間外勤務制限請求書により、条例第 6 条第 2 項に規定する勤務（以下「時間外勤務」という。）の制限を請求する 1 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。）および期間（1 年または 1 年に満たない月を単位とする期間に限る。）を明らかにして、時間外勤務制限開始日の前日までに条例第 7 条第 2 項または第 3 項の規定による請求（以下「時間外勤務制限請求」という。）を行わなければならない。この場合において、条例第 7 条第 2 項の規定による請求に係る期間と同条第 3 項の

規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない。

- 2 時間外勤務制限請求があった場合においては、管理者は、条例第7条第2項または第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 管理者は、時間外勤務制限請求が、当該請求があった日の翌日から起算して1週間を経過する日（以下「1週間経過日」という。）前の日を時間外勤務制限開始日とする請求であった場合で、条例第7条第2項または第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 管理者は、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 管理者は、前条の請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

第12条 時間外勤務制限請求がされた後時間外勤務開始日の前日までに、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または養子縁組の取消により職員の子でなくなった場合
 - (3) 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。）また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号また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6条の3第1項に規定する職員に該当しなくなった場合
- 2 時間外勤務制限開始日から起算して時間外勤務制限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7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
- 3 前2項の場合において、職員は遅滞なく、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を管理者に届け出なければならない。
- 4 前条第5項の規定は、前項の届出について準用する。
（介護を行う職員の時間外勤務の制限）

第 13 条 第 10 条から前条まで（前条第 1 項第 3 号から第 5 号までおよび第 2 項第 1 号および第 2 号を除く。）の規定は、条例第 6 条の 3 第 2 項に規定する要介護者（以下「要介護者」という。）を介護する職員について準用する。この場合において、第 11 条第 1 項中「条例第 7 条第 2 項または第 3 項」とあるのは「条例第 11 条第 3 項」と、「ならない。この場合において、条例第 7 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。」とあるのは「ならない」と、前条第 1 項第 1 号中「子（条例第 6 条の 3 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等」という）」とあるのは「要介護者」と、同項第 2 号中「子が離縁または養子縁組の取消により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離婚、婚姻の取り消し、離婚等により消滅した」と、同項第 3 号中「子」とあるのは「要介護者」と、同条第 2 項中「次の各号」とあるのは「前項第 1 号から第 2 号」と読み替えるものとする。

（その他の事項）

第 14 条 第 5 条から前条までに定めるもののほか、深夜勤務制限時間請求書および時間外勤務制限請求書の様式その他勤務の制限に関し必要な事項は、管理者が定める。

（代休日の指定）

第 15 条 条例第 9 条第 1 項の規定に基づく代休日の指定は、勤務することを命じた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 6 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および休日を除く。）について行わなければならない。

2 代休日の指定の手續に関し必要な事項は、管理者が定める。

（年次有給休暇の日数）

第 16 条 条例第 11 条第 1 項第 1 号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数（1 日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とする。ただし、その日数が労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 39 条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされている日数とする。

- (1) 斉一型短時間勤務職員（定年前再任用短時間勤務職員等およ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およ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（定年前再任用短時間勤務職員等およ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。以下同じ。） 155 時間に条例第 2 条第 2 項の規定に基づき定められた不斉一型短時間勤務職員の勤務時間を 38 時間 45 分で除して得た数を乗じて得た時間数を、7 時間 45 分を 1 日として日に換算して得

た数

第 17 条 前条の規定にかかわらず、労働基準法第 39 条第 1 項または第 2 項に規定する継続勤務年数の計算に当たり法第 22 条の 4 第 1 項または第 22 条の 5 第 1 項の規定による採用後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる者の当該採用された年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。

第 18 条 条例第 11 条第 1 項第 2 号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

(1) 当該年の中途において、新たに職員となるもの（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および育児短時間勤務職員等にあつては、その者の勤務時間を考慮し、管理者が別に定める日数）（以下この規則において「基本日数」という。）

(2) 当該年において滋賀県市町村職員研修センター以外の職員等（条例第 11 条第 1 項第 3 号に規定する滋賀県市町村職員研修センター以外の職員等をいう。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 滋賀県市町村職員研修センター以外の職員等となった日において新たに職員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短時間勤務職員等である場合にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日）（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）

2 条例第 11 条第 1 項第 3 号の規則で定める法人は、沖縄振興開発金融公庫のほか、次に掲げる法人とする。

(1) 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

(2) 前号に掲げる法人のほか、管理者がこれに準ずる法人であると認めるもの

3 条例第 11 条第 1 項第 3 号の規則で定める職員は、当該年の前年において職員であつた者であつて引き続き当該年に滋賀県市町村職員研修センター以外の職員等になり引き続き再び職員となったものとする。

4 条例第 11 条第 1 項第 3 号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数（その日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数）とする。

(1) 次号に掲げる職員以外の職員 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数

ア 当該年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

休暇また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っては、20 日）を加えて得た日数

イ 当該年の初日後に職員となった場合 この号アの日数から職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇または年次有給休暇の日数を減じて得た日数

(2) 定年前再任用短時間勤務職員等 その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日数

5 第 1 項第 2 号に掲げる職員および前項の規定の適用を受ける職員のうちそ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、管理者が別に定める日数とする。

第 18 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また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っては条例第 11 条第 1 項第 1 号または第 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っ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、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っては当該勤務形態を始めた日においてこの項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）とする。

(1) 定年前再任用短時間勤務職員等およ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およ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または育児短時間勤務職員等が斉一型育児短時間勤務も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および勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。次号において同じ。）を終える場合 勤務形態の変更後における 1 週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における 1 週間の勤務日の日数で除して得た率

(2) 定年前再任用短時間勤務職員等およ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または育児短時間勤務職員等が不斉一型育児短時間勤務も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不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45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

(4) 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

2 第16条ただし書の規定を受けた職員の勤務形態が、当該年の初日後に変更される場合の当該変更の日以後における当該職員の年次有給休暇の日数は、同条ただし書の規定の適用がなかったものとして前項の規定を適用した場合に得られる日数とする。この場合において、同項中「当該年度において当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数」とあるのは「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（第16条ただし書の規定の適用がなかったものとした場合の当該年の初日における年次有給休暇の日数を超える場合にあっては、当該日数）」とし、「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（この項の規定により得られる日数を超える場合にあっては、当該日数）」とする。

3 職員の勤務形態が当該年の初日後に変更される場合であって、前2項の規定による年次有給休暇の日数が、当該変更の日の前日における年次有給休暇の日数を下回るときは、前2項の規定にかかわらず、当該年次有給休暇の日数を当該変更の日以後における年次有給休暇の日数とする。この場合において、第1項中「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」とあるのは「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（この項の規定により得られる日数を超える場合にあっては、当該日数）」とする。

（年次有給休暇の繰越し）

第19条 条例第11条第2項の規則で定める日数は、1の年における年次有給休暇の20日（第16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（当該残日数を下回る場合にあっては、当該残日数））とする。

（年次有給休暇の単位）

第20条 年次有給休暇の単位は、1日または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。

2 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45分
- (2) 育児休業法第10条第1項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態の育児短時間勤務職員等 次に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に掲げる時間数
 - ア 育児休業法第10条第1項第1号 3時間55分
 - イ 育児休業法第10条第1項第2号 4時間55分
 - ウ 育児休業法第10条第1項第3号または第4号 7時間45分
- (3) 斉一型短時間勤務職員（前号に掲げる職員のうち、斉一型短時間勤務職員を除く。）勤務日ごとの勤務時間の時間数（1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間）
- (4) 不斉一型短時間勤務職員（第2号に掲げる職員のうち、不斉一型短時間勤務職員を除く。） 7時間45分
（病気休暇）

第21条 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下この条において「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日その他の管理者が定める日（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。

- (1) 公務上負傷し、もしくは疾病にかかり、または通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項および第3項に規定する通勤をいう。）により負傷し、もしくは疾病にかかった場合
- (2) 健康診断または面接指導を行った医師が健康に異常または異常を生ずるおそれがあると認めた職員について、管理者が当該職員の勤務に制限を加えるために休暇（日単位の休暇を除く。）の方法により勤務を軽減した場合

2 前項ただし書、次項および第4項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における週休日等以外の日の日数が少ない場合として管理者が定める場合にあっては、その日数を考慮して管理者が定める期間）の特定病気休暇を使用した職員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に育児休業法第19条第1項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない時間その他の管理者が定める

時間（以下この項において「部分休業等」という。）がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、部分休業等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数（第4項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。

- 3 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷または疾病（当該負傷または疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、または疾病にかかった日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷または疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 4 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷または疾病の症状等と明らかに異なる負傷または疾病のため療養する必要が生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷または疾病に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 5 療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第1項ただし書および第2項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。
- 6 第1項ただし書および第2項から前項までの規定は、条件付採用期間中の職員には適用しない。

（特別休暇）

第22条 条例第13条の規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

- (1) 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (2) 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務をしないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (3) 職員が骨髄移植のための骨髄も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の実施者に対して登録の申出を行い、または配偶者、父母、子および兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄も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、当該申出また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 必要と認められる期間

- (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。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき 1の年において5日の範囲内の期間

ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地また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害者を支援する活動

イ 身体障害者療養施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上もしくは精神上の障害がある者または負傷し、も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管理者が定めるものにおける活動

ウ アおよびイに掲げる活動のほか、身体上もしくは精神上の障害、負傷また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

- (5) 職員が結婚する場合で、結婚式、その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 管理者が定める期間内における連続する7日の範囲内の期間

- (5)の2 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年において5日（当該通院等が体外受精その他管理者の定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間

- (6) 8週間（多胎妊娠の場合であっては、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 出産の日までの申し出た期間

- (7) 女子職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。）

- (8) 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必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれの30分以内の期間（男子職員にあっては、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継続している場合に限る。）であって当該子を現に監護するものまたは児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である者もしくは同条第1号に規定する養育里親である者（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、養子縁組里親として当該子を委託することができない者に限る。）を含む。）が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日における人事院規則15—14（職員の勤務時間、

休日および休暇) 第 22 条第 8 号の休暇 (これに相当する休暇を含む。) を承認され、または労働基準法第 67 条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1 日 2 回それぞれ 30 分から当該承認また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)

- (9) 職員が妻 (届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。第 21 号において同じ。) の出産に伴い、勤務しないことが相当であると認められる場合 出産のための入院の日から出産日以外 2 週間以内 (入院をしない者については、出産日から 2 週間以内) において、1 日または 1 時間を単位として 3 日の範囲内の期間
- (10) 職員の親族 (別表第 2 の親族欄に掲げる親族に限る。) が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数 (葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数) の範囲内の期間
- (11) 職員が父母の追悼のための特別な行事 (父母の死亡後管理者の定める年数内に行われるものに限る。) のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1 日の範囲内の期間
- (12) 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持および増進または家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1 の年の 7 月から 9 月までの期間内における、週休日、条例第 6 条の 2 第 1 項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日および代休日を除いて原則として連続する 5 日の範囲内の期間
- (13) 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 7 日の範囲内の期間
 - ア 職員の現住居が滅失し、または損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、または一時的に避難しているとき。
 - イ 職員およ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。
- (14) 地震、水害、火災その他の災害または交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間
- (15) 地震、水害、火災その他の災害または交通機関の事故等に際して、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- (16) 生理に有害な職務に従事する場合および生理日において勤務することが困難である場合 2 日以内でその都度必要と認められる期間
- (17) 妊娠中の職員が、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体または胎児の健康

保持に影響を与える場合 1日を通じて1時間を超えない範囲

- (18) 妊娠中または出産後1年以内の職員が、母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導または同法第13条に規定する健康診査を受ける場合 必要と認められる期間
 - (19) 妊娠中の職員が、妊娠に起因する障害（つわりに限る。）のため勤務することが著しく困難である場合 7日以内で必要と認める期間
 - (20) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、もしくは疾病にかかったその子の世話または疾病の予防を図るために必要なものとして管理者が定めるその子の世話をいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年において1日または1時間を単位として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
 - (21) 職員の妻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っては、14週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子または小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における1日または1時間を単位として5日の範囲内の期間
 - (22) 要介護者の介護その他の管理者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とき 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
- 2 1日を単位とする前項第5号の2および第9号、第20号から第22号の休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務しないときに使用するものとする。
 - 3 1時間を単位として使用した第1項第5号の2および第9号、第20号から第22号の休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。
 - (1) 次号および第3号に掲げる職員以外の職員 7時間45分
 - (2) 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数（7時間45分を超える場合にあっては、7時間45分とし、1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間）
 - (3) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分
 - 4 第1項第5号の2および第9号、第20号から第22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。

（介護休暇）
- 第23条 条例第14条第1項の規則で定める者は、次に掲げる者（第2号に掲げる者にあ

っては、職員と同居しているものに限る。)とする。

(1) 祖父母、孫および兄弟姉妹

(2) 職員または配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者および職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で次に掲げるもの

ア 父母の配偶者

イ 配偶者の父母の配偶者

ウ 子の配偶者

エ 配偶者の子

2 条例第 14 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 14 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および末日を休暇簿に記入して、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もしくは第 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または当該指定期間もしくはこの項の申出（短縮の指定の申出に限る。）に基づき次項もしくは第 7 項の規定により指定された指定期間を短縮して指定することを申し出ることができる。この場合においては、改めて指定期間として指定することを希望する期間の末日を休暇簿に記入して、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または短縮の指定の申出があった場合には、第 4 項、この項また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 項または前項の規定にかかわらず、任命権者は、それぞれ、申出の期間または第 3 項の申出に基づき第 4 項も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 26 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、申出の期間または延長申出の期間中の一部の日が同条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日である場合は、これらの期間から当該日を除いた期間について指定期間を指定するものとする。

8 指定期間の通算は、暦に従って計算し、一月に満たない期間は、30 日をもって一月とする。

第 23 条の 2 介護休暇の単位は、1 日または 1 時間とする。

2 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、また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23条の3 介護時間の単位は、30分とする。

2 介護時間は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、また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。

（病気休暇および特別休暇の承認）

第24条 条例第15条の規則で定める特別休暇は、第22条第6号および第7号の休暇とする。

第25条 管理者は、病気休暇または特別休暇（前条に規定するものを除く。第27条第1項において同じ。）の請求について、条例第12条に定める場合または第22条各号に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、公務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達することができると思われる場合は、この限りでない。

（介護休暇の承認）

第26条 管理者は、介護休暇または介護時間の請求について、条例第14条第1項または第14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または時間については、この限りでない。

（年次有給休暇、病気休暇および特別休暇の請求等）

第27条 年次有給休暇、病気休暇または特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入して管理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理由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その理由を付して事後において承認を求めることができる。

2 第22条第6号の申出は、あらかじめ休暇簿に記入して管理者に対し行わなければならない。

3 第22条第7号に掲げる場合に該当することとなった女子職員は、その旨を速やかに管理者に届け出るものとする。

（介護休暇の請求）

第28条 介護休暇または介護時間の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入して管理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、管理者が定める場合には、管理者が定める期間）について一括して請求しなければならない。

（休暇の承認等の決定等）

第29条 第27条第1項または前条第1項の請求または申請があった場合においては、管理者は、速やかに承認または許可するかどうかを決定し、当該請求または申請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、同項の介護休暇の請求があった場合において、当該請求に係る期間のうちに当該請求があった日から起算して1週間を経過する日（以下この項において「1週間経過日」という。）後の期間が含まれているときにおける当該期間については、1週間経過日までに承認するかどうかを決定することができる。

2 管理者は、病気休暇、特別休暇、介護休暇または介護時間について、その理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。

（休暇簿）

第30条 休暇簿に関し必要な事項は、管理者が定める。

（その他の事項）

第31条 第16条から前条までに定めるもののほか、休暇に関し必要な事項は、管理者が定める。

（臨時または非常勤の職員の勤務時間等）

第32条 臨時職員の勤務時間は、常勤職員の例による。

2 非常勤の職員（再任用短時間勤務職員等を除く。以下同じ。）の勤務時間は、1日につき7時間45分を超えない範囲内において、管理者が定める。

第33条 臨時または非常勤の職員の休日は、常勤職員の例による。

第34条 臨時の職員については、6月間継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合において、当該職員の請求により継続し、または分割した10日の有給休暇を与えるものとする。

2 非常勤の職員については、労働基準法第39条に規定する基準に準じた有給休暇を与えるものとする。

3 臨時または非常勤の職員については、前2項に定めるもののほか、第21条または第22条各号に規定するいずれかの理由により正規の勤務時間中に勤務することができない場合には、管理者は、別に定めるところにより休暇を与えることができる。

付 則

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 （平成15年2月17日規則第1号）

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 （平成17年3月31日規則第3号）

この規則は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

付 則 (平成 19 年 2 月 20 日規則第 2 号)

この規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

付 則 (平成 20 年 2 月 29 日規則第 3 号)

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 (平成 21 年 3 月 3 日規則第 1 号)

この規則は、公布の日から施行する。ただし、第 22 条の改正規定は平成 21 年 5 月 21 日から施行する。

付 則 (平成 21 年 3 月 31 日規則第 3 号)

この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

付 則 (平成 22 年 3 月 31 日規則第 2 号)

この規則は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

付 則 (平成 22 年 6 月 30 日規則第 5 号)

この規則は、平成 22 年 6 月 30 日から施行する。

付 則

この規則は、平成 23 年 1 月 1 日から施行し、改正後の滋賀県市町村職員研修センター職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第 21 条の規定は、同日以後に使用した病気休暇について適用する。

付 則 (平成 23 年 4 月 1 日規則第 3 号)

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 (平成 24 年 8 月 1 日規則第 2 号)

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 (平成 26 年 7 月 1 日規則第 1 号)

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 (平成 29 年 3 月 10 日規則第 1 号)

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 (平成 31 年 3 月 25 日規則第 3 号)

(施行期日)

1 この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置等)

2 平成 31 年 8 月 31 日までの間におけるこの規則による改正後の規則 5 条の 2 の 2 第 1 項第 2 号 (ウに係る部分に限る。)の規定の適用については、同号ウ中「5 箇月の期間」とあるのは、「5 箇月の期間 (平成 31 年 4 月以後の期間に限る。)」とする。

付 則

(施行期日)

1 この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

(滋賀県市町村職員研修センター職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部改正に伴う経過措置)

- 2 暫定再任用短時間勤務職員（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）附則第6条第1項もしくは第2項（これらの規定を同法附則第9条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）または第7条第1項から第4項までの規定により採用された職員をいう。以下同じ。）は、この規則による改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「新勤務時間規則」という。）第5条の2に規定する定年前再任用短時間勤務職員等とみなして、この規則による新勤務時間規則第5条の2、第16条、第18条第1項および第4項（第2号に係る部分に限る。）ならびに第18条の2の規定を適用する。
- 3 暫定再任用短時間勤務職員に対するこの規則による新勤務時間規則第17条の規定の適用については、同条中「地方公務員法第22条の4第1項または第22条の5第1項」とあるのは、「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）附則第6条第1項もしくは第2項（これらの規定を同法附則第9条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）または第7条第1項から第4項」とする。

別表第 1 (第 18 条関係)

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22条関係）

親族	日数
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たる者を含む。）	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の継承を受ける場合にあつては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじまたはおば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の継承を受ける場合にあつては、7日）
父母の配偶者または配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあつては、7日）
子の配偶者または配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあつては、5日）
祖父母の配偶者または配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあつては、3日）
兄弟姉妹の配偶者または配偶者の兄弟姉妹	1日（職員と生計を一にしていた場合にあつては、3日）
おじまたはおばの配偶者	1日