○伊豆市伊豆の国市廃棄物処理施設組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則

平成27年４月１日

規則第８号

改正　平成29年６月１日規則第１号　平成31年３月26日規則第２号
令和３年12月28日規則第１号　令和４年９月30日規則第３号
令和７年４月１日規則第１号　令和７年８月12日規則第３号

（趣旨）

第１条　この規則は、伊豆市伊豆の国市廃棄物処理施設組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成27年伊豆市伊豆の国市廃棄物処理施設組合条例第９号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

（特別の形態によって勤務する必要のある職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準）

第２条　任命権者は、条例第４条第２項本文の規定に従い週休日（条例第３条第１項に規定する週休日をいう。以下同じ。）及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日（条例第５条に規定する勤務日をいう。次項、次条及び第23条において同じ。）が引き続き12日を超えないようにし、かつ、１回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えないようにしなければならない。

２　任命権者は、条例第４条第２項ただし書の規定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。

⑴　週休日が毎４週間につき４日以上となるようにし、かつ、当該期間につき１週間当たりの勤務時間が38時間45分を超えないこと。

⑵　勤務日が引き続き12日を超えないこと。

⑶　１回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えないこと。

（週休日の振替等）

第３条　条例第５条の規則で定める期間は、同条の勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする４週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする８週間後の日までの期間とする。

２　任命権者は、週休日の振替（条例第５条の規定に基づき勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この項において同じ。）又は４時間の勤務時間の割振り変更（同条の規定に基づき勤務日（４時間の勤務時間のみが割り振られ

ている日を除く。以下この項及び次項において同じ。）のうち４時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該４時間の勤務時間を条例第５条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この項及び次項において同じ。）を行う場合には、週休日の振替又は４時間の勤務時間の割振り変更（第４項において「週休日の振替等」という。）を行った後において、週休日が毎４週間につき４日以上となるようにし、かつ、勤務日等（条例第11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。

３　任命権者は、４時間の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、週休日の振替等を行った場合には、職員に対して速やかにその旨を通知しなければならない。

（休憩時間）

第４条　任命権者は、おおむね毎４時間の連続する正規の勤務時間（条例第７条第１項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）の後に条例第６条に規定する休憩時間を置かなければならない。

２　任命権者は、職員に休憩時間を自由に利用させなければならない。

３　条例第６条第２項の規則で定める場合は、次に掲げる場合とする。

⑴　交替制によって勤務させる場合

⑵　計器監視その他危害防止上、休憩を一斉に与えることが困難な場合

⑶　同一公署内でも勤務時間を異にする場合で、業務の運営上、休憩を一斉に与えることが困難な場合

⑷　前３号に掲げるもののほか、任命権者が定める場合

（週休日及び勤務時間の割振り等の明示）

第５条　任命権者は、条例第３条第１項ただし書の規定により週休日を設け、同条第２項の規定により勤務時間を割り振り、条例第４条の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定め、又は条例第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。

（育児短時間勤務職員等についての適用除外）

第６条　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。）をしている職員及び同法第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。

（宿日直勤務）

第７条　条例第７条第１項の規則で定める断続的な勤務は、次に掲げる勤務とする。

⑴　本来の勤務に従事しないで行う庁舎、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の収受及び庁内の監視を目的とする勤務

⑵　次に掲げる当直勤務

ア　設備等の保全

イ　災害その他突発事件に対する応急処置

ウ　その他外部との連絡

２　任命権者は、条例第10条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日（以下「休日」と総称する。）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。

第８条　任命権者は、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。

（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９条　条例第７条第１項ただし書の規則で定める場合は、第７条第１項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短時間勤務職員等以外の職員に当該勤務を命ずることができない場合とする。

２　条例第７条第２項ただし書の規則で定める場合は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合において、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10条　任命権者は、職員に時間外勤務（条例第７条第２項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、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。

２　任命権者は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の４第１項又は第28条の５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「再任用短時間勤務職員」という。）及び育児休業法第18条第１

項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。）に時間外勤務を命ずる場合には、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員の正規の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の正規の勤務時間より短く定められている趣旨に十分留意しなければならない。

（時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限）

第10条の２　任命権者は、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及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及び月数（アにあっては、時間）

ア　イに掲げる職員以外の職員　次の(ｱ)及び(ｲ)に定める時間

(ｱ)　１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)及び(ｲ)に定める時間及び月数

(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)　ア及び次号（イを除く。）に規定する時間及び月数並びに職員の健康及び福祉を考慮して、管理者が定める期間において管理者が定める時間及び月数

(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任命権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及び月数

ア　１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を命ずる時間の１月当たりの平均時間について80時間

エ　１年のうち１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月

２　任命権者が、特例業務（大規模災害への対処、重要な政策に関する条例の立案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任命権者

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又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又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又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　任命権者は、前項の規定により、第１項各号に規定する時間又は月数を超えて職員に時間外勤務を命ずる場合には、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又は月数の算定に係る１年の末日の翌日から起算して６月以内に、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。

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及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11条　条例第８条第１項の規則で定める期間は、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８条第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（条例第11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当該60時間を超えて勤務した時間（以下「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。

⑴　正規の勤務時間が割り振られた日（正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。）又は条例第５条の規定により、あらかじめ条例第３条第２項又は第４条の規定により割り振られた１週間の正規の勤務時間（以下「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）における勤務に係る時間（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

⑵　育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員が正規の勤務時間を超えたしたもののうち、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

⑶　正規の勤務時間が割り振られた日（正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。）における勤務以外の勤務に係る時間　当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数

⑷　条例第５条の規定により、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した時間（育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員が、条例第５条の規定により割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した時間のうち、その勤務した時間と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が38時間45分に達するまでの時間を除く。）　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

３　前項の場合において、その指定は、４時間又は７時間45分（年次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８条第１項の規定に基づき１回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について時間外勤務代休時間を指定する場合には、第１項に規定する期間内にある勤務日等の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。ただし、任命権者が、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りでない。

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

６　任命権者は、条例第８条第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、管理者が定める。

（育児を行う職員の早出遅出勤務の請求手続等）

第12条　職員は、早出遅出勤務請求書により、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て、あらかじめ条例第９条第１項の規定による請求（以下「早出遅出勤務の請求」という。）を行うものとする。

2　早出遅出勤務の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、早出遅出勤務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13条　早出遅出勤務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。

⑴　当該請求に係る子（条例第９条第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。以下同じ。）が死亡した場合

⑵　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

⑶　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

⑷　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

⑸　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

２　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、早出遅出勤務の請求は、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。

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任命権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。

（介護を行う職員の早出遅出勤務）

第14条　前２条（前条第１項第３号から第５号までを除く。）の規定は、要介護者（条例第９条第５項に規定する要介護者をいう。以下同じ。）を介護する職員について準用する。この場合において、前条第１項第１号中「子（条例第９条第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。以下同じ。）」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」と読み替えるものとする。

第14条の２　条例第９条第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。

（育児を行う職員の深夜勤務の制限）

第15条　条例第９条第３項の規則で定める者は、次の各号のいずれにも該当するものとする。

⑴　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。

⑵　負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

⑶　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。

（育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等）

第16条　職員は、深夜勤務制限請求書により、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て、深夜勤務制限開始日の１月前までに条例第９条第３項の規定による請求（以下「深夜勤務制限の請求」という。）を行うものとする。

２　深夜勤務制限の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　第12条第３項の規定は、深夜勤務制限の請求について準用する。

第17条　深夜勤務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。

⑴　当該請求に係る子が死亡した場合

⑵　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

⑶　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

⑷　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

⑸　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３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。

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

を任命権者に届け出なければならない。

４　第12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18条　前２条（前条第１項第３号から第５号までを除く。）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、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の請求手続等）

第19条　職員は、時間外勤務制限請求書により、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。）を明らかにして、時間外勤務制限開始日の前日までに、条例第９条第２項及び第４項の規定による請求（以下「時間外勤務制限の請求」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９条第２項の規定による請求の期間と同条第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　時間外勤務制限の請求があった場合においては、任命権者は、条例第９条第２項及び第４項に規定する措置を講ずることが著しく困難であるかどうかについて、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、時間外勤務制限の請求が、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、条例第９条第２項及び第４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12条第３項の規定は、時間外勤務制限の請求について準用する。

第20条　時間外勤務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。

⑴　当該請求に係る子が死亡した場合

⑵　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

⑶　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

⑷　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

⑸　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項又は第４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の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、時間外勤務制限の請求は、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。

⑴　前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合

⑵　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っては３歳に、条例第４項の規定による請求にあっ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任命権者に届け出なければならない。

４　第12条第３項の規定は、前項の届出について準用する。

（介護を行う職員の時間外勤務の制限）

第21条　前２条（前条第１項第３号から第５号まで及び第２項各号を除く。）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、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、前条第２項中「次の各号」とあるのは「前号第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22条　条例第11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８条第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を申し出た場合には、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、管理者が定める。

（年次有給休暇の日数）

第23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。

⑴　斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員のうち、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

⑵　不斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員のうち、斉一型短時間勤務職員以外のものをいう。以下同じ。）　155時間に条例第２条第２項、第３項又は第４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帯を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　前項の規定にかかわらず、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条第１項又は第２項に規定する継続勤務年数の計算に当たり地方公務員法第28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24条　条例第13条第１項第２号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める日数とする。

⑴　当該年の中途において、新たに職員となる者（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（育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、任命権者が別に定める日数）（次号及び

第４項において「基本日数」という。）

⑵　当該年において地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等（条例第13条第１項第３号に規定する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等をいう。以下この条において同じ。）となった者で、引き続き新たに職員となったもの　地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となった日において新たに職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた別表第１の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再任用職員（地方公務員法第28条の４第１項、第28条の５第１項又は第28条の６第１項若しくは第２項の規定により採用された職員をいう。第４項第２号において同じ。）又は任期付短時間勤務職員である場合にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、任命権者が別に定める日数）（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）

２　条例第13条第１項第３号の規則で定める法人は、次に掲げる法人とする。

⑴　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

⑵　地方住宅供給公社法（昭和40年法律第124号）に規定する住宅供給公社、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、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、沖縄振興開発金融公庫及び前２号に掲げる法人のほか、管理者がこれらに準ずる法人であると認めるもの

３　条例第13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った者であって引き続き当該年に地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等になり、引き続き再び職員となったものとする。

４　条例第13条第１項第３号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数（その日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）とする。

⑴　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　当該年度の初日に職員となった場合　20日（当該年の途中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っては、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　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

⑵　再任用職員及び任期付短時間勤務職員　その者の勤務時間等を考慮し、任命権者が別に定める日数

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、管理者が別に定める日数とする。

第25条　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。）が変更されるときの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13条第１項第１号又は第２号に掲げる日数（以下この項において「付与日数」という。）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（以下この項において「繰越日数」という。）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付与日数に、次の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（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、当該日数が20日を超える場合は、20日とする。以下この項において「調整後の付与日数」という。）に繰越日数を加えて得た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とし、当該年の初日後に当該変更前の勤務形態をはじ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調整後の付与日数に、次の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（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、当該日数が20日を超える場合は、20日とする。）に繰越日数を加えて得た日数から当該年において当該変更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とする。

⑴　育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以

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

⑵　育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員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

⑶　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

⑷　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　前項の規定により年次有給休暇の日数を算定した場合（年の初日に勤務形態が変更される場合を除く。）において、直近の勤務形態の変更の日におけ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場合には、前項の規定にかかわらず、当該変更の日の前日における年次有給休暇の日数とする。

（付与日数の調整）

第26条　第23条から前条までの規定による年次有給休暇の日数が労働基準法第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、同条の規定により付与すべきものとされている日数とする。

（年次有給休暇の繰越し）

第27条　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有給休暇の20日を超えない範囲内の残日数（１日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数）とする。

（年次有給休暇の単位）

第28条　年次有給休暇の単位は、１日とする。ただし、職員の請求により、１時間を単位とすることができる。

２　前項の規定にかかわらず、年次有給休暇の残日数の全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、当該残日数の全てを使用することができる。

３　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。

⑴　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

⑵　育児休業法第10条第１項第１号から第４号までに掲げる勤務の形態の育児短時間勤務職員等　次の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号又は第４号　７時間45分

⑶　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）

⑷　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29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。

⑴　生理日の就業が著しく困難な場合

⑵　公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方国務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第２条第２項及び第３項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

２　前項ただし書、次項及び第４項の規定の適用については、連続する８日以上の期間（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）の全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又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日（以下この項において「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又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「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又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要が生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第１項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又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項ただし書及び第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項ただし書及び第２項から前項までの規定は、条件附採用期間中の職員には適用しない。

（特別休暇）

第30条　条例第15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。

⑴　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

⑵　職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、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

⑶　９歳に達する日以後の最初の３月31日までの間にある（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、又は疾病にかかったその子の世話、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若しくは学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第20条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして管理者が定める事由に伴うその子の世話を行うこと又はその子の教育若しくは保育に係る行事のうち管理者が定めるものへの参加をするを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合　一の年において５日（その養育する９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10日、再任用短時間勤務職員にあってはその者の勤務時間を考慮し、管理者が定める時間）の範囲内

の期間

⑷　要介護者の介護又は要介護者の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるための手続の代行その他の要介護者の必要な世話を行う職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合　一の年において５日（要介護者が２人以上の場合にあっては10日）の範囲内の期間とする。

⑸　職員が骨髄移植のための骨髄液の提供希望者としてその登録を実施するものに対して登録の申出を行い、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき　必要と認められる期間

⑹　職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき　一の年において５日の範囲内の期間

ア　地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動

イ　障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって管理者が定めるものにおける活動

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　国又は地方公共団体が行う地域における環境保全、文化又はスポーツの振興事業に対して行う奉仕活動

⑺　職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき　管理者が定める期間内における連続する５日の範囲内の期間

⑺の２　職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合　一の年において５日（当該通院等が体外受精その他の管理者が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

⑻　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女性職員が申し出た場合　出産の日までの申し出た期間

⑼　女性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週間を経過した女性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。）

⑽　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30分以内の期間

⑾　職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）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　管理者が定める期間内における２日（再任用短時間勤務職員にあっては、16時間）の範囲内の期間

⑿　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、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき　当該期間内における５日（再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、管理者が定める時間）の範囲内の期間

⒀　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

⒁　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

⒂　職員が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勤務しないことが相当であると認められる場合　一の年の６月から10月まで（ただし、勤務の特殊性を勘案して管理者が別に定める者にあっては６月から11月まで）の期間内における、週休日、条例第８条第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、休日及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

⑯　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、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業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　必要と認められる期間

⑰　地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合　必要と認められる期間

⑱　地震、水害、火災その他の災害時において、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

⑲　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、１日を通じて１時間を超えない範囲内で必要な時間

⑳　妊娠中又は出産後１年以内の女性職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合　別表第３に定める受診回数（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）で、１回につき、必要な時間

㉑　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と認められる場合　適宜休息し、又は補食するために必要な時間

㉒　妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害のため勤務することが困難であると認められる場合　必要な時間

㉓　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）により交通の制限又は遮断、感染症の患者に対する入院勧告その他の感染症予防上必要な措置により勤務することが不適当な場合　必要と認められる期間

２　前項第３号、第４号、第７号の２、第11号及び第12号の休暇（以下この条において「特定休暇」という。）の単位は、１日又は１時間とする。ただし、特定休暇の残日数の全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、当該残日数の全てを使用することができる。

３　１日を単位とする特定休暇は、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。

４　１時間を単位として使用した特定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。

⑴　次号及び第３号に掲げる職員以外の職員　７時間45分

⑵　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）

⑶　不斉一型短時間勤務職員　７時間45分

（介護休暇）

第31条　条例第16条第１項のその他規則で定める者は、次に掲げる者であって職員と同居しているものとする。

⑴　祖父母及び兄弟姉妹

⑵　職員又は配偶者（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。別表第２において同じ。）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及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管理者が定めるもの

２　条例第16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。

第31条の２　介護休暇の単位は、１日又は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、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31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、又は終業の時刻まで連続した２時間（育児休業法第10条第１項の規定による育児短時間勤務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）を超えない範囲内の時間とする。

（病気休暇及び特別休暇の承認）

第32条　条例第18条の規則で定める特別休暇は、第30条第１項第７号及び第８号の休暇とする。

第33条　任命権者は、病気休暇又は特別休暇（前条に規定するものを除く。第35条第２項において同じ。）の請求について、条例第14条に定める場合又は第30条第１

項各号に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、公務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達することができると認められる場合は、この限りではない。

（介護休暇及び介護時間の承認）

第34条　任命権者は、介護休暇及び介護時間の請求について、条例第16条第１項又は条例第16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、この限りではない。

２　条例第16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。

３　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６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。

４　職員は、第２項の申出に基づき前項若しくは第６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６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。

５　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指定の申出があった場合には、第３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。

６　第３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２項の申出に基づき第３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４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１項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項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。

7　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。

（年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇の請求等）

第35条　年次有給休暇の請求を行おうとする職員は、あらかじめ休暇願に記入して任命権者に請求しなければならない。

２　病気休暇又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。

３　第30条第１項第７号の申出は、あらかじめ休暇届に記入して任命権者に対して行わなければならない。

４　第30条第１項第８号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに任命権者に届け出るものとする。

（介護休暇及び介護時間の請求）

第36条　介護休暇及び介護時間の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇願に記入して任命権者に請求しなければならない。

２　前項の場合において、条例第16条第２項に規定する介護休暇を必要とする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。

（病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間の承認の決定等）

第37条　第35条第２項又は前条第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　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。

（休暇簿等）

第38条　休暇簿、休暇願、休暇届等に関し必要な事項は、任命権者が定める。

（組合休暇）

第39条　条例第17条第１項の許可（以下「組合休暇の許可」という。）は、任命権者が公務に支障がないと認めるときにその有効期間を定めて与えるものとする。

２　職員は、組合休暇の許可を求める場合には、その職及び氏名、所属する職員団体の名称及び当該団体における役職並びに組合休暇の許可を受けて従事しようとする業務の内容及びその期間を記載した申請書をあらかじめ任命権者に提出しなければならない。

３　組合休暇の許可を受けた職員は、組合休暇の許可の有効期間中職務に従事することができない。

４　条例第17条第２項の登録された職員団体の規約に定める機関は、執行機関、監査機関、議決機関（代議員制をとる場合に限る。）、投票管理機関及び特定の事項について調査研究を行い、かつ、当該団体の諮問に応ずるための機関とする。

（報告）

第40条　管理者は、必要があると認めるときは、任命権者に対し、勤務時間、休日及び休暇に関する事務の実施状況について報告を求めることができる。

（その他）

第41条　この規則に定めるもののほか、職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項は、管理者が定める。

附　則

この規則は、公布の日から施行する。

附　則（平成29年規則第１号）

この規則は、公布の日から施行する。

附　則（平成31年規則第２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）

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伊豆市伊豆の国市廃棄物処理施設組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則第10条の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月の期間」と

あるのは、「５月の期間（平成31年４月以後の期間に限る。）」とする。

附　則（令和３年規則第１号）

この規則は、令和４年１月１日から施行する。

附　則（令和４年規則第３号）

この規則は、令和４年10月１日から施行する。

附　則（令和７年規則第３号）

この規則は、公布の日から施行し、改正後の伊豆市伊豆の国市廃棄物処理施設組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の規定は、令和７年６月１日から適用する。

別表第１（第24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30条、第31条関係）

親族		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親等の傍系血族（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（父母の配偶者、配偶者の父母）	３日
	１親等の直系卑属（子の配偶者、配偶者の子）	１日
	２親等の直系尊属（祖父母の配偶者、配偶者の祖父母）	１日
	２親等の傍系血族（兄弟姉妹の配偶者、配偶者の兄弟姉妹）	１日
	３親等の傍系尊属（伯叔父母の配偶者に限る。）	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　代襲相続の場合において、祭具等の承継を受けたときは、血族たる１親等の直系卑属（父母）に準ずる。

別表第３（第30条関係）

保健指導又は健康診査受診回数表		
受診	回数	備考
妊娠満23週まで	４週間に１回	保健指導又は健康診査とは、母子保健法第10条及び第13条に規定するものをいう。
妊娠週24週から満35週まで	２週間に１回	
妊娠週36週から出産まで	１週間に１回	
産後１年まで	１回	