

## 紀南環境広域施設組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

制定	平成25年8月1日	規則第11号
改正	平成26年3月31日	規則第1号
改正	平成27年5月29日	規則第5号
改正	平成28年5月20日	規則第4号
改正	平成28年12月20日	規則第7号
改正	平成31年3月29日	規則第3号
改正	令和4年2月1日	規則第1号

(趣旨)

**第1条** この規則は、紀南環境広域施設組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成25年紀南環境施設組合条例第17号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定める。

(勤務時間の割振り)

**第2条** 条例第2条第1項の勤務時間の割振りは、午前8時30分から午後5時15分までの間で定めるものとする。

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

**第3条** 任命権者は、条例第4条第2項本文の定めるところに従い週休日（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。次項及び次条において同じ。）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15時間30分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。

- (1) 週休日が毎4週間につき4日以上とすること。
- (2) 勤務日が引き続き12日を超えないこと。
- (3) 1回の勤務に割り振られる勤務時間が15時間30分を超えないこと。

(週休日の振替等)

**第4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。）又は半日勤務時間の割振り変更（同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（条例第9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、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。

(休憩時間)

**第5条** 休憩時間は、午後0時から午後1時までとする。

2 任命権者は、条例第6条第3項の定めるところに従い休憩時間を一斉に与えないことができる場合は、公署においてその目的を達成するために休憩時間を一斉に与えないことが適当であると認める場合とする。

3 任命権者は、前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、管理者に報告するものとする。

(週休日及び勤務時間の割振り等の明示)

**第6条** 任命権者は、条例第3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7条** 第3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（育児休業法第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。）には適用しない。

(宿日直勤務)

**第8条** 条例第7条第1項の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とする。

2 任命権者は、休日（条例第10条に規定する祝日法に規定する休日及び年末年始の休日をいう。以下同じ。）で管理者が指定する日の正規の勤務時間において職員に前項に規定する勤務と同様の勤務を命ずることができる。

3 任命権者は、職員に前2項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、育児短時間勤務職員等に時間外勤務を命ずる場合には、育児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に十分留意しなければならない。

(条例第8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)

**第10条の2** 条例第8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（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。

(時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限)

**第 10 条の 3** 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、管理者が別に定める。

（育児を行う職員の深夜勤務の制限）

**第 11 条** 条例第8条第1項に規定する深夜において常態として子を養育することができる者として規則で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

(1) 深夜（条例第8条第1項に規定する深夜をいう。）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（疾病又は身体上若しくは精神上の障害）により請求に係る子（条例第8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。）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。

（育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等）

**第12条** 条例第8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職員は、深夜勤務・時間外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月前までに請求を行わなければならない。

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、公務の正常な運営を妨げ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て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、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対して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深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次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（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養育することができるものとして、前条に定める者に該当することとなった場合

5 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8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。

6 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、育児又は介護の状況変更届により、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、前項の規定による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の請求手続等）

**第13条** 条例第8条第2項又は第3項の規定により時間外勤務（条例第7条第2項に規定する時間外勤務をいう。以下同じ。）の制限を請求しようとする職員は、深夜勤務・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請求を行わなければならない。この場合において、条例第8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8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、これらの規定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て通知しなければならない。
- 3 任命権者は、条例第8条第2項又は第3項の規定による請求が、当該請求の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、これらの規定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て通知しなければならない。
- 5 任命権者は、条例第8条第2項又は第3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。
- 6 条例第8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の前日までに、次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8条第2項又は第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8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、条例第8条第2項又は第3項の規定による請求は、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) 前項各号の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8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、育児又は介護の状況変更届により、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5項の規定は、前項の規定による届出について準用する。  
(介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

**第14条** 第11条、第12条(第4項第3号から第5号までを除く。)及び前条(第6項第3号から第5号までを除く。)の規定は、条例第16条第1項の要介護者(第22条第1項第16号にお

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、第 11 条第 2 号中「子(条例第 8 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。)を養育する」とあるのは「条例第 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。)を介護する」と、第 12 条第 4 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、前条第 1 項中「第 8 条第 2 項又は第 3 項」とあるのは「第 8 条第 3 項」と、「ならない。この場合において、条例第 8 条第 2 項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、同条第 2 項及び第 3 項中「第 8 条第 2 項又は第 3 項」とあるのは「第 8 条第 3 項」と、「これらの規定」とあるのは「同項」と、同条第 5 項中「第 8 条第 2 項又は第 3 項」とあるのは「第 8 条第 3 項」と、同条第 6 項中「第 8 条第 2 項又は第 3 項」とあるのは「第 8 条第 3 項」と、同項第 1 号「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、同条第 7 項中「第 8 条第 2 項又は第 3 項の規定による請求に係る」とあるのは「第 8 条第 3 項の規定による請求に係る」と、「次の各号」とあるのは「前項各号」と、「第 8 条第 2 項又は第 3 項の規定による請求は」とあるのは「同項の規定による請求は」と読み替えるものとする。

(時間外勤務代休時間の指定)

**第 15 条** 条例第 9 条第 1 項の規則で定める期間は、紀南環境広域施設組合職員の給与に関する条例(平成 25 年紀南環境広域施設組合条例第 20 号。次項において「給与条例」という。)第 14 条第 2 項又は第 5 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 3 月後の日までの期間とする。

2 任命権者は、条例第 9 条の 2 第 1 項の規定により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。)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 14 条第 2 項又は第 5 項の規定の適用を受ける時間(以下この条において「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 14 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) 紀南環境広域施設組合職員の育児休業等に関する条例(平成 25 年紀南環境広域施設組合条例第 18 号)第 16 条(同条例第 17 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給与条例第 14 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 14 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
- (4) 給与条例第 14 条第 4 項に規定する割振り変更前の正規の勤務時間を超える勤務に係る時間 当該時間に該当する 60 時間超過時間の時間数に、次に掲げる勤務の区分に応じ、それぞれ次に掲げる割合を乗じて得た時間数

ア 紀南環境広域施設組合職員の給与に関する条例施行規則(平成 25 年紀南環境広域施設組合規則第 13 号。以下この号において「給与規則」という。) 第 11 条第 1 項第 3 号の適用を受ける勤務 100 分の 25

イ 給与規則第 14 条の適用を受ける勤務(同条に規定する休日における勤務を除く。) 100 分の 15

3 前項の場合において、その指定は、1 時間を単位として行うものとする。

4 任命権者は、条例第 9 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、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。

5 時間外勤務代休時間の指定の手續に関し必要な事項は、管理者が別に定める。

(代休日の指定)

**第 16 条** 条例第 11 条第 1 項の規定による代休日(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(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 代休日の指定の手續に関し必要な事項は、管理者が別に定める。

(年次有給休暇の日数)

**第 17 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、当該各号に掲げる日数(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 時間に条例第 2 条第 2 項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

2 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、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 当該年の中途において、新たに職員となった者(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数)(以下この条において「基本日数」という。)

(2) 当該年において地方公営企業労働関係法適用職員等(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(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)

- 3 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。
  - (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、管理者がこれらに準ずる法人であると認めるもの
- 4 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つて引き続き当該年に地方公営企業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。
- 5 条例第 13 条第 1 項第 3 号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に掲げる日数（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。
  - (1) 当該年の初日に職員となった場合 20 日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
  - (2) 当該年の初日後に職員となった場合 前号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
- 6 第 2 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 18 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 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の区分に応じ、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の区分に応じ、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（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
- (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

(年次有給休暇の繰越し)

**第19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（第16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、当該各号に掲げる率を乗じて得た日数とし、4時間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。

(年次有給休暇の単位)

**第20条** 年次有給休暇の単位は、1日又は半日（育児短時間勤務職員等にあっては、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、不斉一型短時間勤務職員の年次有給休暇の単位は、1時間とする。

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、当該各号に掲げる時間数をもって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

(病気休暇)

**第21条** 条例第14条の規定により規則で定める期間は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1) 公務による負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病の場合 医師の証明等に基づき最小限度必要と認める日又は時間

(2) 前号に規定する負傷又は疾病以外の負傷又は疾病の場合 引き続き90日（結核性疾患にあっては、引き続き3年）を超えない範囲内で医師の証明等に基づき最小限度必要と認める日又は時間

(特別休暇)

**第 22 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、当該各号に掲げる期間とする。

- (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
- (3) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢<sup>しょう</sup>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 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
- (5) 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
- (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 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
- (6) 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）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 妊娠 23 週までは 4 週間に 1 回、妊娠 24 週から 35 週までは 2 週間に 1 回、妊娠 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された回数）につき、その都度 1 日以内で必要と認められる期間
- (7) 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 条例第 8 条第 1 項に規定する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期間
- (8) 妊娠中の女性職員が妊娠に起因するつわり等の障害により勤務することが著しく困難である場合 その都度必要と認める日又は時間。ただし、一の妊娠期間において 7 日を限度とする。
- (9) 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

- (10) 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。）
- (11) 女性職員が生理日において勤務することが著しく困難であるとして休暇を請求したとき 2日を超えない範囲内で職員が請求した期間
- (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
- (13) 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。次号において同じ。)が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い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2日の範囲内の期間
- (14) 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後8週間を経過するまでの期間において、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 当該期間内において5回（1回につき7時間45分以内）
- (15) 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、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管理者が定めるその子の世話を行うことをいう。）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
- (16) 要介護者の介護その他の管理者が定める世話を行う職員が、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
- (17) 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
- (18) 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月までの期間内における5日の範囲内の期間
- (19) 長年にわたって勤務した職員が、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 勤続期間に応じて次に定める期間
  - ア 勤続20年に達した者 勤続20年に達した年度の翌年度に限り、週休日、休日を除いて連続する3日の範囲内の期間
  - イ 勤続30年に達した者 勤続30年に達した年度の翌年度に限り、週休日、休日を除いて連続する3日の範囲内の期間
- (20) 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 7日の範囲内の期間
- (21) 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

- (22) 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
- (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）の規定による健康診断、就業の制限、入院又は交通の制限若しくは遮断により、勤務し、又は出勤することができない場合 必要と認められる期間
- 2 前項第 5 号の 2、第 13 号、第 15 号及び第 16 号の休暇の単位は、1 日又は 1 時間とする。
- 3 1 日を単位とする第 1 項第 5 号の 2、第 13 号、第 15 号及び第 16 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。
- 4 1 時間を単位として使用した第 1 項第 5 号の 2、第 13 号、第 15 号及び第 16 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、当該各号に掲げる時間数をもって 1 日とする。
  - (1) 次号及び第 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  
(介護休暇)

**第 23 条** 条例第 16 条第 1 項の規則で定める者は、次に掲げる者であって職員と同居しているものとする。

- (1) 祖父母、孫及び兄弟姉妹
- (2) 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。
- 3 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届に記入して、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間の末日を休暇届に記入して、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指定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 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、1月に満たない期間は、30日をもって1月とする。

**第23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勤務時間（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、当該勤務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、1時間とする。

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（労働基準法第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24条** 条例第17条に規定する規則で定める特別休暇は、第22条第1項第9号及び第10号の休暇とする。

**第25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27条第1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22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思われる場合は、この限りでない。

（介護休暇及び介護時間の承認）

**第26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16条第1項又は第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、この限りでない。

（年次有給休暇、病気休暇、特別休暇の請求等）

**第27条** 年次有給休暇の請求をし、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、あらかじめ休暇届を任命権者に提出して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請求し、又は承認を求めることができる。

2 第22条第1項第9号の申出は、あらかじめ休暇届を任命権者に提出して行わなければならない。

3 第22条第1項第10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28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、当該休暇の承認を受けようとする期間の始まる日の前日から起算して1週間前の日までに休暇届を任命権者に提出して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。

(休暇の承認の決定等)

**第 29 条** 第 27 条第 1 項の規定による請求（年次有給休暇を除く。）又は前条第 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、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。

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。

(結核性疾患に係る病気休暇の手続)

**第 30 条** 結核性疾患に係る病気休暇の手続その他必要な事項は、別に規則で定める。

(組合休暇)

**第 31 条** 組合休暇は、職員が任命権者の許可を得て、登録された職員団体の業務又は活動に従事する期間とする。

2 任命権者は、職員が登録された職員団体の規約に定める機関で、執行機関、監査機関及び投票管理機関の構成員として、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に限り、組合休暇を与えることができる。

3 組合休暇は、日又は時間を単位として与えるものとする。ただし、1 暦年につき 30 日を超えて与えることはできない。

4 組合休暇は、無給とする。

5 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名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機関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。

(報告)

**第 32 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、休暇等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 34 条** この規則に定めるもののほか、職員の勤務時間、休日、休暇等に関し必要な事項は、管理者が別に定める。

## 附 則

1 この規則は、平成 25 年 8 月 1 日から施行する。

2 削除

附 則 (平成 26 年 3 月 31 日規則第 1 号)

この規則は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 27 年 5 月 29 日規則第 5 号)

この規則は、平成 27 年 6 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 28 年 5 月 20 日規則第 4 号)

この規則は、平成 28 年 6 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 28 年 12 月 20 日規則第 7 号)

(施行期日)

**第 1 条** この規則は、地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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の一部を改正する法律等の施行に伴う関係条例の整備に関する条例（平成 28 年 紀南環境広域施設組合条例第 5 号。以下「整備条例」という。）の施行

の日（平成29年1月1日）から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 附則第3条の規定 公布の日

(2) 第2条の規定 整備条例附則ただし書に規定する日（平成29年4月1日）

（整備条例附則第2項の規定による指定期間の指定）

**第2条** 整備条例附則第2項に規定する職員の申出は、紀南環境広域施設組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成25年紀南環境広域施設組合条例第17号）第16条第1項に規定する指定期間（以下「指定期間」という。）の末日とすることを希望する日を休暇届に記入して、任命権者に対し行わなければならない。

2 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、整備条例附則第2項に規定する初日（以下「初日」という。）から当該申出による期間の末日までの期間の指定期間を指定するものとする。

3 整備条例第2項に規定する職員（以下「職員」という。）は、第1項の申出に基づき前項若しくは第5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5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届に記入して、任命権者に対し申し出なければならない。

4 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、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。

5 第2項又は前項の規定にかかわらず、任命権者は、それぞれ、平成29年1月1日から第1項の規定により申し出た指定期間の末日とすることを希望する日までの期間（以下「施行日以後の申出の期間」という。）又は第1項の申出に基づき第2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3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「延長申出の期間」という。）の全期間にわたり紀南環境広域施設組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第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、施行日以後の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。

（準備行為）

**第3条** 前条第1項の指定期間の指定の申出は、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）前においても行うことができる。

**附 則**（平成31年3月29日規則第3号）

1 この規則は、平成31年4月1日から施行する。

2 平成31年8月31日までの間における改正後の第10条の3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4年2月1日規則第1号）

この規則は、令和4年2月1日から施行する。

別表第1（第17条関係）

在職期間	日数
1月に達するまでの期間	1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	6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	11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	16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（内縁関係にある者を含む。）		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）	7日
	2親等の直系尊属（祖父母）	3日
	2親等の直系卑属（孫）	3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・伯（叔）母及び曾祖父母）	1日
	3親等の傍系卑属（曾孫及びおい・めい）	1日
姻族	1親等の直系尊属（配偶者の父母）	3日
	1親等の直系卑属（子の配偶者及び配偶者の子）	3日
	2親等の直系尊属（配偶者の祖父母）	1日
	2親等の直系卑属（配偶者の孫）	1日
	2親等の傍系姻族（兄弟姉妹の配偶者及び配偶者の兄弟姉妹）	1日

## 備考

- 同居の姻族の場合は、血族に準ずる。
- 服喪休暇を受けようとする職員は、届出に当たり、休暇届に死亡者の住所、氏名、当該職員との続柄及び死亡の年月日を記載し、その事実を明らかにしなければならない。