

## 群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則

平成16年 4月 1日

規則第6号

改正	平成18年	3月31日	規則第6号
	平成19年	3月8日	規則第6号
	平成20年	4月3日	規則第8号
	平成21年	3月26日	規則第1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17日	規則第11号
	平成23年	3月29日	規則第4号
	平成23年	3月29日	規則第5号
	平成24年	7月24日	規則第3号
	平成25年	6月28日	規則第3号
	平成27年	3月24日	規則第1号
	平成27年	4月1日	規則第7号
	平成27年	5月25日	規則第8号
	平成28年	12月26日	規則第14号
	平成31年	3月29日	規則第1号
	令和2年	2月3日	規則第2号
	令和3年	12月24日	規則第3号
	令和4年	8月29日	規則第4号
	令和5年	3月27日	規則第5号
	令和5年	12月27日	規則第11号
	令和7年	3月27日	規則第8号
	令和7年	9月17日	規則第10号
	令和8年	6月17日	規則第6号

### (趣旨)

**第1条** この規則は、群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成16年群馬県市町村会館管理組合条例第3号。以下「条例」という。）の規定に基づき、職員の勤務時間、休暇等について必要な事項を定めるものとする。

### (健康及び福祉の確保に必要な勤務間の時間の確保)

**第1条の2** 管理者は、職員の適正な勤務条件の確保を図るため、職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの間の時間を確保するよう努めなければならない。

### (勤務時間の割振り)

**第2条** 条例第3条第2項の規定に基づいて管理者が行う勤務時間の割振りは、月曜日から金曜日までのそれぞれ午前8時30分から午後5時15分までとする。ただし、午後0時から午後1時までの間は、休憩時間とする。

2 前項の規定にかかわらず、条例第8条の2第1項に規定する早出遅出勤務を措置された職員の勤務時間及び休憩時間は、管理者が別に定める。この場合において、当該職員の始業の時刻は午前7時以後に、終業の時刻は午後10時以前に設定するものとする。

**(特別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** 管理者は、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。以下同じ。）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 管理者は、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、52週間を超えない期間内でこれを定め、かつ、次に定め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44時間を超えないこと。

(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16時間を超えないこと。

**(育児短時間勤務職員等についての適用除外)**

**第3条の2** 前条の規定は、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。

**(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 管理者は、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。以下この条において同じ。）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。以下この条において同じ。）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（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11条第1項に規定する勤務日等をいう。以下において同じ。）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 管理者は、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。

**(休憩時間の一斉付与の例外)**

**第5条** 管理者は、条例第6条第2項の規定により、次に掲げる場合に該当する職員から申出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認めるときは、同条第1項の休憩時間を45分に短縮することができる。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育する場合
- (2) 小学校に就学している子のある職員が当該子を送迎するため、その住居以外の場所に赴く場合
- (3) 条例第16条第1項に規定する要介護者（以下この号、第7条の3、第9条、第11条及び第19条第1項の表の11の項において「要介護者」という。）を介護する職員が要介護者を介護する場合
- (4) 交通機関を利用して通勤した場合に、出勤について職員の住居を出発した時刻から始業の時刻までの時間と退勤について終業の時刻から職員の住居に到着するまでの時間を合計した時間（交通機関を利用する時間に限る。）が、始業の時刻を遅らせ、又は終業の時刻を早めることにより30分以上短縮されると認められるとき（条例第8条の2に規定する早出遅出勤務により、当該合計した時間を30分以上短縮できる場合を除く。）
- (5) 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当該女性職員の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

2 管理者は、前項の申出について確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員への照会その他の方法により、その内容について確認するものとする。

#### （週休日及び勤務時間の割振り等の明示）

**第6条** 管理者は、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。

2 管理者は、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。

#### （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6条の2** 条例第8条第1項ただし書の規則で定める場合は、設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受等監視又は断続的な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8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本文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7条** 管理者は、定年前再任用短時間勤務職員（条例第2条第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員をいう。以下同じ。）に時間外勤務（条例第8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。）命ずる場合には、育児短時間勤務職員等及び定年前再任用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7条の2** 管理者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、次の各号に掲げる場合に依り、それぞれ当該各号に定める時間及び月数（第1号にあっては、時間）の範囲内（労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第1に掲げる事業に従事する職員にあっては、同法第36条第1項の規定により延長した労働時間の範囲内）で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。

- (1) 次号に掲げる場合以外の場合 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、1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間

(2) 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時又は緊急に前号の時間を超えて時間外勤務を命ずることができる場合として管理者が別に定める場合 次のアからエまでに定める時間及び月数

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箇月及び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つ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又は月数を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合（労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する職員については、同法第33条第1項の規定に基づき行政官庁の許可を受け、又は届出をした場合に限る。）については、前項（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 管理者は、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箇月以内に、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。

#### （育児を行う職員の早出遅出勤務）

**第7条の3** 職員は、条例第8条の2第1項の規定により早出遅出勤務をしようとするときは、早出遅出勤務を請求する1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、あらかじめ管理者が定める早出遅出勤務請求書を管理者に提出しなければならない。

2 前項の規定による請求は、子が出生する前においてもすることができるものとする。この場合、子が出生した後速やかに当該子の氏名及び生年月日を管理者に届け出なければならない。

3 第1項の規定による請求があつた場合においては、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。

4 管理者は、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。

5 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 早出遅出勤務開始日以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、第3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。
- 7 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管理者に届け出なければならない。
- 8 第4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7条の4** 前条（同条第2項及び第5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、同条第5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。

#### **（育児を行う職員の深夜勤務の制限）**

**第8条** 条例第9条第1項の規則で定める者は、次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勤務の制限をしようとするときは、深夜における勤務の制限を請求する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月前までに管理者が定める深夜勤務制限請求書を管理者に提出しなければならない。
- 3 前項の規定による請求は、子が出生する前においてもすることができるものとする。この場合、子が出生した後速やかに当該子の氏名及び生年月日を管理者に届け出なければならない。
- 4 第2項の規定による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。また、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てその旨を通知しなければならない。
- 5 管理者は、第2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 第2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
- 7 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、第2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。
- 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管理者に届け出なければならない。
- 9 第5項の規定は、前項の届出について準用する。

#### (介護を行う職員の深夜勤務の制限)

**第9条** 前条第2項から第9項まで（第3項及び第6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6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)

- 第10条** 職員は、条例第9条第2項又は第3項の規定により時間外勤務の制限をしようとするときは、時間外勤務の制限を請求する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。）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管理者が定める時間外勤務制限請求書を管理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 前項の規定による請求は、子が出生する前においてもすることができるものとする。この場合、子が出生した後速やかに当該子の氏名及び生年月日を管理者に届け出なければならない。
  - 3 第1項の規定による請求があった場合においては、管理者は、条例第9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。
  - 4 管理者は、第1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（以下この項において「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。
  - 5 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。

- 6 管理者は、第1項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。
- 7 第1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
- 8 時間外勤務制限開始日から起算して第1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、同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、小学校就学の始期に達した場合
- 9 前2項の場合において、職員は遅滞なく、第7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。
- 10 第6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11条** 前条（第2項及び第7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3項中「条例第9条第2項」とあるのは、「それぞれ条例第9条第2項に規定する支障の有無」と、同条第4項中「第1項の」とあるのは「条例第9条第3項の」と、「条例第9条第2項又は第3項に」とあるのは「条例第9条第3項に」と、同条第7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、同条第8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。

#### （時間外勤務代休時間の指定）

- 第11条の2** 条例第9条の2第1項の規則で定める期間は、群馬県市町村会館管理組合職員の給与に関する条例（平成16年群馬県市町村会館管理組合条例第1号。以下「給与条例」という。）第18条第4項に規定する60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9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給与条例第18条第4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18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) 群馬県市町村会館管理組合職員の育児休業等に関する条例（平成5年群馬県市町村会館管理組合条例第2号）第16条（同条例第17条において準用する場合を含む。）又は第19条の規定により読み替えられた給与条例第18条第1項ただし書又は第2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18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18条第3項に規定する割振り変更前の正規の勤務時間外にした勤務に係る時間（群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給等に関する規則（平成16年群馬県市町村会館管理組合規則第1号）第42条に規定する時間を除く。） 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
- 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 管理者は、条例第9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、管理者が、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 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鑑み、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。
- 第19条第1項の表13の項右欄中「及び休日」を「、条例第9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、休日及び代休日」に改める。

#### （代休日の指定）

- 第12条** 条例第11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9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 管理者は、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、管理者が定める。

(年次有給休暇の日数)

**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及び定年前再任用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

(2) 不斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員等及び定年前再任用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項から第4項まで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日数

**第14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、当該各号に定める日数とする。

(1) 当該年の中途において、新たに職員となる職員（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及び再任用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、管理者が別に定める日数）（以下次号及び第4項において「基本日数」という。）

(2) 当該年において地方公営企業等労働関係法律適用職員等（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 地方公営企業等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（法第22条の4第1項により採用された職員をいう。第4項第2号及び第15条において同じ。）である場合にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日数）（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、次の各号に掲げるものとする。

(1) 地方住宅供給公社法（昭和40年法律第124号）に規定する地方住宅供給公社

(2) 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

(3) 沖縄振興開発金融公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する沖縄振興開発金融公庫

(4) 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

(5) 前各号まで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労働関係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12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。

(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つては、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又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 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、管理者が定める。

**14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、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）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、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）とする。ただし、そ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。

(1) 育児短時間勤務職員等及び定年前再任用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

(2) 育児短時間勤務職員等及び定年前再任用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

(3) 齊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齊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

**第15条** 前2条の規定にかかわらず、労働基準法第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定年前再任用短時間勤務職員の当該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。

**(年次有給休暇の繰越し日数の限度)**

**第16条** 条例第13条第2項の規則で定める日数は、20日(第13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。

**(年次有給休暇の単位)**

**第17条** 年次有給休暇は、1日を単位とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間(1時間を超過して使用する場合にあっては、15分)を単位とすることができる。

2 1時間又は15分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号又は第4号 7時間45分

(3) 齊一型短時間勤務職員(前号に掲げる職員のうち、齊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18条** 条例第14条に規定する病気休暇の期間は、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) 生理日の就業が著しく困難な場合

(2) 公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤(地方公務員災害補償法(昭和42年法律第1

21号)第2条第2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項ただし書及び前3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、法第22条第1項に規定する条件付採用期間中の職員及び同条第5項に規定する臨時的任用をされている職員には適用しない。

#### (特別休暇)

**第19条** 条例第15条の規則で定める場合は、職員が次の表の左欄に掲げる事由に該当する場合とし、その期間は、当該事由に該当する場合において同表の右欄に定める期間とする。

事 由	期 間
1 選挙権その他公民としての権利の行使	その都度管理者が必要と認める期間
2 裁判員、証人、鑑定人、参考人、被害者参加人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署への出頭	上に同じ
3 骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞	上に同じ

<p>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>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</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</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管理者が定めるものにおける活動</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>1の年において5日の範囲内の期間</p>
<p>5 職員の結婚</p>	<p>結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間における連続する5日の範囲の期間</p>
<p>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</p>	<p>1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</p>
<p>6 職員の出産</p>	<p>出産予定日以前6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）目に当たる日から出産の日までの期間において職員から請求のあった期間と出産の日後8週間</p>
<p>7 職員が生後満1年に達しない子を育てる場合</p>	<p>1日2回それぞれ30分間（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</p>

	<p>養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護する者又は児童福祉法第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養子縁組里親である者若しくは養育里親である者（同条第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。）が当該職員がこの項の休暇を使用しようとする日におけるこの項の休暇（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>
<p>8 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。次の項において同じ。）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</p>	<p>職員の妻が出産に係る入院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ける2日の範囲内の期間</p>
<p>9 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つては14週間）前の日から当該出産の日以降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場合</p>	<p>当該期間内における5日の範囲内の期間</p>
<p>10 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（配偶者の子を含む。以下この項において同じ。）を養育する職員が、その子の看護等（負傷し、若しく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別に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</p>	<p>1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人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間</p>

への参加をすることをいう。) のため勤務しないことが相当であると認められる場合	
1 1 要介護者の介護その他の管理者が別に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	1 の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間
1 2 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つては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
1 3 父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年内に行われるものに限る。）が行われる場合	1日の範囲内の期間
1 4 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	1年の6月から10月までの期間内における、条例第9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
1 5 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。 ア 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。 イ 職員及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。	7日の範囲内の期間
1 6 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な場合	その都度管理者が必要と認める期間
1 7 地震、水害、火災その他の災害又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	上に同じ
1 8 その他管理者が定める場合	管理者の定める期間

2 前項の表の5の2の項及び8の項から11の項までの休暇（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全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。

(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20条** 条例第16条第1項の規則で定める者は、次に掲げる者（第2号に掲げる者にあつては、職  
員と同居しているものに限る。）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簿に記入して、管理者に対し行わなければならない。

4 管理者は、前項の規定による指定期間の指定の申出があつた場合には、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簿に記入して、管  
理者に対し申し出なければならない。

6 管理者は、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つた場合には、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、管理者は、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つ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23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20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20条の3** 介護時間の単位は、30分とする。

2 育児休業法第19条第1項の規定による同条第2項第1号に掲げる範囲内で請求する部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日の介護時間については、1日につき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。

#### （病気休暇及び特別休暇の承認）

**第21条** 条例第18条の規則で定める特別休暇は、第19条第1の表の6の項及び7の項の特別休暇とする。

**第22条** 管理者は、病気休暇及び特別休暇（前条に規定するものを除く。）の請求について、条例第14条に定める場合又は第19条第1項の表の左欄の各項に掲げる事由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23条** 管理者は、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。

（休暇（介護休暇を除く。）の請求）

**第24条** 職員は休暇（介護休暇を除く。）を取得しようとするときは、あらかじめ、その事由及び期間を記載した書類を管理者又はその委任を受けた者（以下「管理者等」という。）に提出し、その休暇（承認を要しないものを除く。）について、管理者等の承認を受けなければならない。

2 職員は、病気、災害その他やむを得ない事由により前項の規定によることができなかった場合においては、その勤務しなかった時間の属する日又は勤務しなかった日（勤務しなかった日が2日以上に及ぶときはその最初の日）から週休日及び休日を除き、遅くとも3日以内にその事由を付して管理者等の承認を得なければならない。ただし、この期間経過後に承認の請求があった場合においても、管理者等は、この期間中に承認を得ることができない正当な理由があったと認める限り、承認を与えることができる。

3 第19条第1項の表の6の項の休暇を取得している職員が出産した場合は、その旨を速やかに管理者等に届け出るものとする。

#### （介護休暇及び介護時間の請求）

**第25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、あらかじめ管理者等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。

#### （休暇の承認の決定等）

**第26条** 第24条第1項又は前条第1項の請求があった場合においては、管理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 管理者は、年次有給休暇以外の休暇について、その事由を確認する必要があると認めるときは、職員に対し、証明書類の提出を求めることができる。

**（3歳に満たない子を養育する職員に対する意向確認等の期間）**

**第26条の2** 条例第19条の2第2項の規則で定める期間は、同項の対象職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの1年間とする。

**（その他の事項）**

**第27条** 第13条から前条までに規定するもののほか、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**

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

**附 則**

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

**附 則**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則**

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

**附 則**

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

**附 則**

**（施行期日）**

1 この規則は、平成22年6月30日から施行する。ただし、附則第3項の規定は公布の日から施行する。

**（経過措置）**

2 この規則の施行の日前に使用された改正前の第19条第1項の表の10の項又は別表第4の3の項の休暇については、それぞれ改正後の第19条第1項の表の10の項又は別表第4の3の項の休暇として使用されたものとみなす。

3 群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（平成22年群馬県市町村会館管理組合条例第3号）附則第2項の規定による請求は、改正後の第7条の2第2項又は第10条第1項の規定の例により行うものとする。

**附 則**

**（施行期日）**

1 この規則は、平成23年1月1日から施行し、第2条の規定による改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「改正後の勤務時間規則」という。）第18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。

**(経過措置)**

- 2 この規則の施行の日前から引き続き第2条の規定による改正前の群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則第18条第1項の表の2の項に掲げる疾病による病気休暇により勤務しない職員に係る当該病気休暇の期間については、改正後の勤務時間規則第18条第1項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

**附 則 (平成23年3月29日規則第4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3月29日規則第5号)**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則 (平成24年7月24日規則第3号)**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則 (平成25年6月2日規則第3号)**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則 (平成27年3月24日規則第1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4月1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27年5月25日規則第8号)**

この規則は、公布の日から施行し、改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の規定は、平成27年4月1日から施行する。

**附 則 (平成28年12月26日規則第14号)**

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

**附 則 (平成31年3月29日規則第1号)**

**(施行期日)**

- 1 この条例は、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第7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箇月の間」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。

**附 則 (令和2年2月3日規則第2号抄)**

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

**附 則 (令和3年12月24日規則第2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8月29日規則第4号)**

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

**附 則 (令和5年3月27日規則第5号)**

**(施行期日)**

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

**(経過措置)**

- 2 暫定再任用職員（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。以下「改正法」という。）附則第4条第1項若しくは第2項又は第6条第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。）は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、第14条第1項（第2号に係る部分に限る。）及び第4項並びに第15条の規定を適用する。
- 3 暫定再任用短時間勤務職員（改正法附則第6条第1項又は第2項の規定により採用された職員をいう。）は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、第7条、第13条、第14条第1項（第1号に係る部分に限る。）及び第14条の2の規定を適用する。

**附 則（令和5年12月27日規則第11号）**

この規則は、令和6年1月1日から施行する。

**附 則（令和7年3月27日規則第8号）**

**(施行期日)**

**第1条** この規則は、令和7年4月1日から施行する。

**(群馬県市町村会館管理組合会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部改正)**

**第2条** 群馬県市町村会館管理組合会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則（令和2年群馬県市町村会館管理組合規則第2号）の一部を次のように改正する。

次のよう（略）

**附 則（令和7年9月17日規則第10号）**

この規則は、令和7年10月1日から施行する。

**附 則（令和8年6月17日規則第6号）**

この規則は、公布の日から施行する。

**別表第1（第14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19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る者を含む。以下この表において同じ。）又は父母	7日
子	5日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（職員が代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母若しくは兄弟姉妹の配偶者又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っては、3日）
おじ又はおばの配偶者	1日