

○印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、

休暇等に関する規則

平成14年3月22日

規則第5号

改正	平成15年2月14日	規則第6号	平成16年3月30日	規則第4号
	平成17年6月30日	規則第4号	平成17年11月18日	規則第6号
	平成19年6月18日	規則第7号	平成20年12月15日	規則第3号
	平成21年3月30日	規則第1号	平成22年4月1日	規則第1号
	平成22年6月30日	規則第4号	平成23年3月31日	規則第4号
	平成23年5月24日	規則第5号	平成24年3月28日	規則第2号
	平成24年10月1日	規則第3号	平成25年3月26日	規則第6号
	平成25年5月24日	規則第7号	平成27年4月1日	規則第7号
	平成29年6月1日	規則第3号	令和2年3月31日	規則第1号
	令和3年6月1日	規則第3号	令和4年3月23日	規則第2号
	令和5年3月24日	規則第4号	令和6年3月29日	規則第4号
	令和7年3月31日	規則第7号	令和8年2月9日	規則第1号

(趣旨)

第1条 この規則は、印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成14年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第2号。以下「条例」という。）に基づき、一般職職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。

(週休日及び勤務時間の割振りの基準)

第2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15時間30分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週間を超えない範囲内で定める期間ごとについてすることができる。この場合において、次に定める基準によらなければならない。

(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時間を超えないようにすること。

(2) 勤務日が引き続き12日を超えないようにすること。

(3) 1回の勤務に割り振られる勤務時間が15時間30分を超えないようにすること。

(週休日の振替及び4時間の勤務時間の割振り変更)

第3条 条例第5条に規定する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4時間の勤務時間の割振り変更（同条の規定により、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9条の2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 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）

第4条 管理者は、条例第6条第2項の規定により、次の各号に掲げる場合に該当する職員から申し出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められるときは、同条第1項の休憩時間を45分以上1時間未満とすることができる。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子（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。第17条第1項第5号を除き、以下同じ。）（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。以下同じ。）の子を含む。）のある職員が当該子を養育する場合
- (2) 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。）を介護する職員が要介護者を介護する場合

2 管理者は、前項の申し出について確認する必要があると認めるときは、当該申し出をした職員に照会する等その内容について確認するものとする。

3 条例第6条第3項の規定により管理者が休憩時間を一斉に与えないことができるのは、次の各号のいずれかに該当する場合とする。

- (1) 交代制により勤務させる場合
- (2) 計器監視その他危害防止に必要な業務に従事させる場合
- (3) 前各号に掲げる場合のほか、管理者が別に定める場合

（正規の勤務時間以外の時間における勤務）

第4条の2 管理者は、職員に条例第8条第1項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）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か月において45時間

(イ) 一の年度において360時間

イ 一の年度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) 一の年度において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及び月数

ア 1か月において100時間未満

イ 一の年度において720時間

ウ 1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か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か月当たりの平均時間について80時間

エ 一の年度のうち1か月において45時間を超えて時間外勤務を命ずる月数について6か月

2 管理者が、特例業務(大規模災害への対処その他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 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年度の末日の翌日から起算して6か月以内に、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。  
(育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等)

第5条 条例第9条第1項に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として規則で定めるものは、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第6条の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9条第1項に規定する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規則で定める者は、16歳以上の者であって、次の各号のいずれにも該当するものとする。

- (1) 深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この条において同じ。）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当該請求に係る子（特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。第17条1項5号を除き、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) 出産の予定日以前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）に当たる日から出産の日後8週間を経過する日までの期間にある者でないこと。
- 3 職員は、管理者が定める手続により、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（当該請求に係る子が小学校就学の始期に達する日の前日を限度とする。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1項の規定による請求を行うものとする。
- 4 条例第9条第1項の規定による請求があった場合においては、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、条例第9条第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。
- 6 条例第9条第1項の規定による請求がされた後深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はな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した職員の子でなくなった場合
  - (3) 当該請求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、条例第9条第1項の規定による請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限期間の末日とする請求であったものとみなす。
- 8 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、管理者が定める手続により第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。

(育児を行う職員の時間外勤務等の制限の請求手続等)

第5条の2 職員は、管理者が定める手続により、条例第8条第2項又は第3項に規定する勤務（以下「時間外勤務」という。）の制限を請求する一の期間（12月以内の期間に限る。以下「時間外勤務等制限期間」という。）について、その初日（以下「時間外勤務等制限開始日」という。）及び末日（当該請求に係る子が小学校就学の始期に達する日の前日を限度とする。以下「時間外勤務等勤務制限終了日」という。）とする日を明らかにして、時間外勤務等制限開始日の1月前までに条例第9条第2項又は第3項の規定による請求を行うものとする。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かかる期間と同条第3項の規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない。

2 条例第9条第2項又は第3項の規定による請求があった場合においては、管理者は、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることの可否について、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、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難で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。

3 管理者は、条例第9条第2項又は第3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。

4 条例第9条第2項又は第3項の規定による請求がされた後時間外勤務等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、当該請求はな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した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。）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

5 時間外勤務等制限開始日以後時間外勤務等制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、条例第9条第2項又は第3項の規定による請求は、当該事由が生じた日を時間外勤務等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、当該請求した職員は、遅滞なく、管理者が定める手続により第4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。

7 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の請求手続等)

第6条 職員は、管理者が定める手続により、深夜勤務制限期間について、深夜勤務制限開始日及び深夜勤務制限終了日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4項の規定による請求を行うものとする。

2 条例第9条第4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。

3 管理者は、条例第9条第4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。

4 条例第9条第4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。）が死亡した場合

(2) 当該請求に係る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場合

(3) 当該請求をした職員が当該請求に係る要介護者（第17条第1項第4号又は第5号のいずれかに該当する者に限る。）と同居しないこととなった場合

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9条第4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項において、職員は遅滞なく、管理者が定める手続により第4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。

7 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等の制限の請求手続等)

第6条の2 職員は、管理者が定める手続により、時間外勤務等制限期間について、時間外勤務等制限開始日及び時間外勤務等勤務制限終了日とする日を明らかにして、時間外勤務等制限開始日の1月前までに条例第9条第5項又は第6項の規定による請求を行うものとする。この場合において、条例第9条第5項の規定による請求に係る期間と同条第6項の規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない。

2 条例第9条第5項又は第6項の規定による請求があった場合においては、管理者は、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることの可否について、速やかに当該請求をした職員に通知しなければならない。当該通知後において、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難で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。

- 3 管理者は、条例第9条第5項又は第6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。
- 4 条例第9条第5項又は第6項の規定による請求がされた後時間外勤務等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) 当該請求に係る要介護者が死亡した場合
  - (2) 当該請求に係る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場合
  - (3) 当該請求をした職員が当該請求に係る要介護者(第17条第1項第4号又は第5号のいずれかに該当する者に限る。)と同居しないこととなった場合
- 5 時間外勤務等制限開始日以後時間外勤務等制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、条例第9条第5項又は第6項の規定による請求は、当該事由が生じた日を時間外勤務等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項において、職員は、遅滞なく、管理者が定める手続により第4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。
- 7 第3項の規定は、前項の届出について準用する。  
(週休日及び勤務時間の割振り等の明示)

第7条 条例第3条第2項の規定により割り振る勤務時間、条例第4条の規定により定める週休日及び勤務時間の割振り並びに条例第6条の規定により置く休憩時間は、育児短時間勤務職員等(条例第2条第2項に規定する育児短時間勤務職員等をいう。以下同じ。)、定年前再任用短時間勤務職員(条例第2条第4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。)及び任期付短時間勤務職員(条例第2条第3項に規定する任期付短時間勤務職員をいう。以下同じ。)以外の職員については、別表第1のとおりとする。ただし、管理者が特に変更を必要と認めたときは、この限りでない。

- 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内容を通知するものとする。  
(時間外勤務を命ずる際の考慮)

第8条 管理者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。  
(時間外勤務代休時間の指定)

第8条の2 条例第9条の2第1項の規則で定める期間は、印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の給与に関する条例(平成14年印旛郡市広域市町村圏事務組合同条第4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17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17条第1項第1号に掲げる勤務に係る時間又は第3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の時間(同項の規則で定める時間を除く。) 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) 印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の育児休業等に関する条例(平成14年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第3号)第16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。

(休日の代休日の指定)

第9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。

(規則で定める休暇)

第10条 条例第12条に規定する規則で定める休暇は、あらかじめ管理者が定める休暇とする。

(年次有給休暇)

第11条 条例第13条第1項第1号に規定する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4捨5入して得た日数)とする。ただし、その日数が当該年度の末日において労働基準法(昭和22年法律第49号)第39条の規定を適用した場合に付与すべきものとされている日数を下回る場合は、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、定年前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

(2) 不斉一型短時間勤務職員(育児短時間勤務職員等、定年前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項から第4項まで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

第12条 条例第13条第1項第2号に規定する規則で定める日数は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

(1) 当該年度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。) その者の当該年度における在職期間に応じ、別表第3の日数欄に掲げる日数(育児短時間勤務職員等、定年前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、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) 当該年度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3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、地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等であった者であって引き続き新たに育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員若しくは任期付短時間勤務職員となったもの、育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員若しくは任期付短時間勤務職員に相当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であった者であって引き続き新たに職員となったもの又は条例第13条第1項第3号に規定する会計年度任用職員(以下「会計年度任用職員」という。)であった者であって引き続き新たに職員となったものである場合)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号に規定する規則で定める職員は、当該年度の前年度において職員であった者であって引き続き当該年度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になり引き続き再び職員となったものとする。

3 条例第13条第1項第3号に規定する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（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) 次号及び第3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日に当該年度の前年度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 当該年度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) 地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等としての在職期間において年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数が暦年により定められていた職員（次号に掲げる職員を除く。） 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数

ア 4月から12月までの間に職員となった場合 40日の範囲内で、25日に職員となった年の前年における年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、20日）を加えて得た日数から、当該職員となった年の1月から職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数を減じて得た日数

イ 1月から3月までの間に職員となった場合 5日に職員となった年の前年における年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、20日）を加えて得た日数から、当該職員となった年の1月から職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数を減じて得た日数

(3) 次に掲げる職員 その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日数

ア 育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員

イ 地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等としての在職期間において育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等であった者（この号アに掲げる職員を除く。）

ウ 会計年度任用職員であった者

4 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13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印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の定年等に関する条例（平成14年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第1号）第12条又は第13条第1項の規定による採用後の勤務（以下「定年前再任用後の勤務」という。）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度における年次有給休暇の日数は、当該定年前再任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13条の2 次の各号に掲げる場合において、1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次有給休暇の日数は、当該年度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（以下この条において「付与日数」という。）に同条第2項の規定により当該年度の前年度から繰り越された年次有給休暇の日数（以下この条において「繰越日数」という。）を加えて得た日数とし、当該年度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（以下この条において「使用日数」という。）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（当該率が1未満の場合は1とする。以下同じ。）を乗じて得た日数（1日未満の端数は1日とする。）とし、当該年度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日未満の端数は1日とする。）とする。

- (1) 育児短時間勤務職員等、定年前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（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第17条の規定による短時間勤務のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。次号において同じ。）を終える場合 勤務形態の変更後における1週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務日の日数で除して得た率
- (2) 育児短時間勤務職員等、定年前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

(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 前項各号に掲げる率が1未満となる勤務形態の変更の日以後、当該年度において新たに勤務形態が変更される場合の前項の適用については、「次の各号に掲げる場合に応じ、次の各号に掲げる率」とあるのは「1」とする。

3 勤務形態が変更されるときに当該年度の前年度において第1項各号に掲げる率が1未満となる勤務形態の変更があり、かつ、当該年度における勤務形態の変更があった日において繰越日数が使用日数を上回る場合にあっては、当該変更の日以後における育児短時間勤務職員等の年次有給休暇の日数は、第1項の規定にかかわらず、付与日数に、第1項各号に掲げる場合に応じ、第1項各号に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数は1日とする。）に、繰越日数から使用日数を減じて得た日数を加えて得た日数とする。

（年次有給休暇の繰越し）

第14条 条例第13条第2項の規則で定める日数は、一の年度における年次有給休暇の20日（第11条各号に掲げる職員（当該年度の初日後に勤務形態が変更された育児短時間勤務職員等を除く。）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（当該年度の翌年度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（当該日数が当該残日数に比して減少する場合にあっては、当該残日数）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14条の2 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間（1時間を超える場合は、15分）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。

（療養休暇）

第15条 条例第14条第2項本文の規定による療養休暇の期間は、次の各号に掲げる負傷又は疾病（以下この条において「負傷等」という。）の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1) 公務による負傷等 療養に要する期間

(2) その他の負傷等 医師の証明に基づき同一の負傷等で90日以内

2 条例第14条第2項ただし書に規定する規則で定める期間は、次の各号に掲げる職員

について、当該各号に定める期間とする。

- (1) 勤続期間1年未満の者 1年
- (2) 勤続期間1年以上2年未満の者 2年
- (3) 勤続期間2年以上3年未満の者 2年4月
- (4) 勤続期間3年以上4年未満の者 2年8月
- (5) 勤続期間4年以上の者 3年

- 3 連続する2日以上療養休暇を与えられた職員が更に同一の負傷等による療養休暇を請求した場合において、その請求に係る療養休暇の初日（療養休暇の期間が1日である場合は、療養休暇の日）が当該2日以上療養休暇の期間の最後の日の翌日から起算して30日以内のものとなるときは、それぞれの療養休暇の期間を通算し、前2項に定める期間を限度とする。この項の規定により療養休暇の期間を通算された職員が、更に同一の負傷等による療養休暇を請求した場合において、その請求に係る療養休暇の初日（療養休暇の期間が1日である場合は、療養休暇の日）が当該通算された期間の最後の日の翌日から起算して30日以内のものとなるときにおける当該通算された期間及びその請求に係る療養休暇の期間についても、同様とする。
- 4 1月以上の療養休暇を与えられた職員がその期間の終了後に勤務復帰しようとするときは、管理者が別に定める手続をとらなければならない。
- 5 療養休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間又は15分を単位とすることができる。

（特別休暇）

第16条 条例第15条に規定する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 一の年度において5日（斉一型短時間勤務職員にあっては5日にその者の1週間の勤務日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数とし、不斉一型短時間勤務職員にあっては、38時間45分に条例第2条第2項から第4項までの規定に基づき定められたその者の勤務時間を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）（1日未満の端数

があるときは、これを4捨5入して得た日数)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 身体障害者療護施設、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(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情になることを含む。以下この号において同じ。)をする場合で、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 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後3月を経過する日までの期間内における連続する7日の範囲内の期間

(6) 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場合において申し出たとき 2日を超えない範囲内で申し出た期間

(7) 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が受ける母子保健法(昭和40年法律第141号)に基づく保健指導又は健康診査を受ける場合で、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

(8) 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女性職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

(9) 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。)

(10) 生後満1年6月に達しない子の育児(男性職員が育児をする場合においては、その子の当該職員以外の親が育児をすることができないときに限る。) 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げる期間

ア 次に掲げる職員以外の職員 1日2回とし、それぞれ45分以内の期間(男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親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この号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法第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45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)

イ 育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員 次に掲げる勤務日の区分に応じ、それぞれ次に掲げる期間

(ア) 次に掲げる勤務日以外の勤務日 1日2回とし、それぞれ45分以内の期間(男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親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この号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法第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45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)

- (イ) 1日の勤務時間が5時間以下の勤務日 1日1回とし、45分以内の期間（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親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この号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労働基準法第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、45分から当該承認又は請求に係る期間を差し引いた期間を超えない期間）
- (11) 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。以下この号、第16号及び別表第4（配偶者の項に限る。）において同じ。）が出産する場合であってその出産の予定日以前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）に当たる日から出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合において、職員が配偶者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とき、又は当該出産に係る子若しくは小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者の子にあっては、職員と同居している子に限る。）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7日の範囲内の期間
- (12) 3歳に達する日の属する年度の末日までの期間にある子を有する職員が、その子（該当する子が複数いる場合は、最も出生の遅い子）を育児するために必要と認められる場合 一の年度において連続する5日の範囲内の期間（同年度内に新たに子が出生した場合において、当該出生の日以後は、別に同年度内において連続する5日の範囲内の期間）
- (13) 義務教育終了前（満15歳に達する日以後の最初の3月31日以後引き続いて中学校、義務教育学校の後期課程、中等教育学校の前期課程又は特別支援学校の中学部に在籍している場合を含む。）の子（配偶者の子を含む。以下同じ。）又は身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）に基づく身体障害者手帳、療育手帳（知的障害者の福祉の増進を図るため、児童相談所又は知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第12条の規定による知的障害者更生相談所において知的障害者と判定された者に対し都道府県知事又は地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の19第1項に規定する指定都市の長から交付される手帳で、障害の程度その他の事項の記載があるものをいう。）若しくは精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）に基づく精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（以下この号において「義務教育終了前の子等」という。）を養育する職員が、義務教育終了前の子等の看護（負傷し、又は疾病にかかった義務教育終了前の子等の世話をを行うことをいう。）、健康診査、健康診断、予防接種、機能回復訓練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市長が定める事由に伴う義務教育終了前の子等の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又は義務教育終了前の子等が在籍する保育所、幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校、特別支援学校等若しくは義務教育終了前の子等が在籍することとなる保育所、幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、

高等学校、中等教育学校、特別支援学校、高等専門学校、専修学校等が実施する行事に参加する場合 一の年度において、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げる日数（1日未満の端数があるときは、これを4捨5入して得た日数）の範囲内の期間

ア イ及びウに掲げる職員以外の職員 7日（義務教育終了前の子等を2人以上養育する職員にあつては、10日）

イ 斉一型短時間勤務職員 7日（義務教育終了前の子等を2人以上養育する職員にあつては、10日）にその者の1週間の勤務日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数

ウ 不斉一型短時間勤務職員 54時間15分（義務教育終了前の子等を2人以上養育する職員にあつては、77時間30分）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その者の勤務時間を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

(14) 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（以下この号において「要介護者」という。）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 一の年度において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）（斉一型短時間勤務職員にあつては5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）にその者の1週間の勤務日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数とし、不斉一型短時間勤務職員にあつては、38時間45分に条例第2条第2項から第4項までの規定に基づき定められたその者の勤務時間を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）（1日未満の端数があるときは、これを4捨5入して得た日数）の範囲内の期間

(15) 職員の親族（別表第4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

(16) 職員が配偶者、父母又は子の追悼のための特別な行事（配偶者、父母又は子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

(17) 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 一の年度の6月から10月までの期間内における6日（その者の勤務日数、勤務時間等を考慮して、管理者が日数を別に定める場合を除く。）

(18) 次に掲げる職員が、心身の活力の維持及び増進のために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いて、それぞれ次に掲げる連続する日数の範囲内の期間

ア 勤務期間が15年に達した職員 1日

イ 勤務期間が20年に達した職員 2日

- ウ 勤務期間が25年に達した職員 2日
- エ 勤務期間が30年に達した職員 3日
- オ 勤務期間が35年に達した職員 3日

(19) 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、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。

(20) 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

(21) 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 必要と認められる期間

(22) 人間ドックを受検する場合 一の年度において、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げる日数の範囲内の期間

ア 1週間ごとの勤務日の日数が5日の職員及び1週間ごとの勤務日の日数が4日又は3日の育児短時間勤務職員等 連続する2日

イ 1週間ごとの勤務日の日数が4日の職員(育児短時間勤務職員等を除く。) 1日

(23) 職員定期健康診断の総合判定、大腸検査項目又は胃部X線検査項目の結果が要再検査又は要精密検査の場合 一の年度において初回受検日及びその判定日について、それぞれ1日

(24) 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 一の年度において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

(25) 前各号に掲げるもののほか、あらかじめ管理者が定めるもの 管理者が承認した期間

2 前項第11号、第13号、第14号、第22号から第24号までの休暇の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特に必要があると認められるときは、15分を単位とすることができる。

3 第1項第17号の休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間(1時間を超える場合は15分)を単位とすることができる。

4 前2項の規定にかかわらず、第1項第11号、第13号、第14号、第17号及び第24号の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。

(介護休暇)

第17条 条例第16条第1項に規定する規則で定める者は、次の各号に掲げるものとす

る。

- (1) 祖父母、兄弟姉妹及び孫
- (2) 父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子
- (3) 祖父母の配偶者、配偶者の祖父母、兄弟姉妹の配偶者、配偶者の兄弟姉妹、孫の配偶者及び配偶者の孫
- (4) 配偶者の父母の配偶者であって、職員と同居しているもの
- (5) 届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者の子であって、職員と同居しているもの

2 条例第16条第1項に規定する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2項に規定する規則で定める介護休暇の期間は、要介護者が介護を必要とする一の継続する状態ごとに一の期間（やむを得ない事情がある場合には、二又は三の期間）とし、要介護者1人につき通算して3年を超えない範囲内の期間とする。

4 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

5 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ4時間の範囲内とする。

6 前各項に掲げるもののほか、介護休暇に関し必要な事項は、管理者が定める。

（組合休暇）

第18条 条例第17条第2項に規定する規則で定める機関は、執行機関、監査機関、議決機関（代議員制をとる場合に限り。）、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、当該職員団体の諮問に応ずるための機関とする。

2 組合休暇は、1日又は1時間を単位として与えられるものとする。この場合において、組合休暇の日数は、一の年度につき30日を超えないものとする。

（承認の必要のない特別休暇）

第19条 条例第19条に規定する規則で定める特別休暇は、第16条第1項第6号、第8号、第9号及び第10号に掲げる休暇とする。

（療養休暇、特別休暇及び組合休暇の請求等）

第20条 条例第19条の規定により、療養休暇、特別休暇（前条に規定するものを除く。以下この条及び次条において同じ。）及び組合休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ管理者の定める手続により請求しなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、職員が病気、災害その他やむを得ない事情により、あらかじめ承認を受けることができなかつたときは、当該事由が止んだ後速やかに当該事由を付して事後に承認を求めることができる。

3 第16条第1項第6号、第8号及び第10号に掲げる事由に該当することとなった職員は、管理者の定める手続により、その旨を速やかに申し出るものとする。

4 第16条第1項第9号に掲げる事由に該当することとなった女性職員は、管理者の定める手続により、その旨を速やかに届け出るものとする。

（療養休暇、特別休暇及び組合休暇の承認）

第21条 管理者は、前条の規定による療養休暇、特別休暇又は組合休暇の請求について、条例第14条に定める場合、第16条第1項各号に掲げる場合又は条例第17条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、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ものと認められ

る場合は、この限りでない。

(介護休暇の請求)

第22条 条例第19条の規定により介護休暇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、2週間以上の期間について一括して管理者に請求しなければならない。ただし、承認を受けている介護休暇に引き続いて同一の要介護者が介護を必要とする一の継続する状態について介護休暇の承認を受けようとする場合は、2週間を超えない期間について請求することができる。

(介護休暇の承認)

第23条 管理者は、前条の規定による介護休暇の請求について、条例第16条第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。

(休暇の承認の決定等)

第24条 第20条第1項又は第22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。

2 管理者は、療養休暇、特別休暇又は介護休暇について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

(休暇の計算)

第25条 1時間に達するまでの時間を単位として与えられた休暇を日に換算する場合は、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

2 療養休暇、特別休暇（第16条第1項第11号、第13号、第14号、第17号及び第24号に掲げる特別休暇を除く。）介護休暇、組合休暇及び第10条の休暇については、正規の勤務時間が4時間の日にあっては、その4時間をもって1日とする。

3 週休日、割り振られた勤務時間の全部を条例第9条の2第1項の規定により時間外勤務代休時間として指定された勤務日等（以下この項及び次項において「時間外勤務代休時間指定日」という。）、休日又は代休日をはさんで年次有給休暇、特別休暇（第16条第1項第5号に掲げる特別休暇に限る。）又は組合休暇を与えられた場合は、週休日、時間外勤務代休時間指定日、休日又は代休日は、年次有給休暇、特別休暇又は組合休暇として取り扱わない。

4 療養休暇、特別休暇（第16条第1項第5号に掲げる特別休暇を除く。）、介護休暇及び第10条の休暇の期間の日数、週数、月数及び年数には、週休日、時間外勤務代休時間指定日、休日及び代休日を含むものとする。

5 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後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の定年等に関する条例第12条又は第13条第1項の規定により採用された職員の療養休暇、特別休暇（第16条第18号に掲げる休暇を除く。）、介護休暇及び組合休暇の日数及び期間の計算においては、定年前再任用後の勤務と退職以前の勤務は継続しているものとみなす。

6 第2項の規定は、育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員には適用しない。

（報告）

第26条 管理者は、必要があると認めるときは、勤務時間、休日及び休暇に関する状況等について随時報告を求めることができる。

（条例第20条の2第2項の規則で定める期間）

第27条 条例第20条の2第2項の規則で定める期間は、同項に規定する対象職員の子が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。

（補則）

第28条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、管理者が定める。

附 則

（施行期日）

1 この規則は、平成14年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）前において、施行日以後に生ずる週休日及び勤務時間の割振り、休暇の請求及び承認については、この規則の相当規定により行われたものとみなす。

3 この規則の施行日前から引き続き在職する職員の施行日以後の平成14年における年次有給休暇の日数については、第12条第1項の規定にかかわらず、従前の例による。

（平成23年東北地方太平洋沖地震に係る特例）

4 第16条第1項第4号の規定の適用については、平成23年東北地方太平洋沖地震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を行う場合に限り、同号中「1の年において5日」とあるのは「1の年度において10日」と、「斉一型短時間勤務職員にあっては5日」とあるのは「斉一型短時間勤務職員にあっては10日」とする。

附 則（平成15年2月14日規則第6号）

この規則は、平成15年4月1日より施行する。

附 則（平成16年3月30日規則第4号）

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成17年6月30日規則第4号）

この規則は、平成17年7月1日から施行する。

附 則（平成17年11月18日規則第9号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成19年6月18日規則第7号）

この規則は、平成19年7月1日から施行する。

附 則（平成20年12月15日規則第3号）

この規則は、平成21年1月1日から施行する。

附 則（平成21年3月30日規則第1号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第16条第2号の改正規程は、平成21年5月21日から施行する。

附 則（平成22年4月1日規則第1号）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年6月30日規則第4号）

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成23年3月31日規則第4号）

（施行期日）

1 この規則は、平成23年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間においては、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第16条第1項第17号中「6日」とあるのは、「7日」とする。

附 則（平成23年5月24日規則第5号）

この規則は、平成23年5月24日から施行する。

附 則（平成24年3月28日規則第2号）

（施行期日）

1 この規則は、平成24年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（平成24年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第1号）附則第2項の規定の適用を受ける職員（管理者が定める職員を除く。）が同条例による改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する条例第13条第2項の規定により平成25年度に繰り越すことができる年次有給休暇（改正前の印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する条例第13条第2項の規定により平成24年に繰り越されたものを除く。）の日数は、この規則による改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する規則第14条の規定にかかわらず、25日を限度とする。

附 則（平成24年10月1日規則第3号）

（施行期日）

1 この規則は、平成24年10月1日から施行する。

（経過措置）

2 この規則の施行の前日に取得した印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成14年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第2号）

第16条第1項に規定する介護休暇の期間は、改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する規則第17条第3項の規定にかかわらず、同項の介護休暇の期間に通算しない。

附 則（平成25年3月26日規則第6号）

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成25年5月24日規則第7号）

この規則は、平成25年6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、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成29年6月1日規則第3号）

この規則は、公布の日から施行し、平成29年4月1日から適用する。

附 則（令和2年3月31日規則第1号）

（施行期日）

1 この規則は、令和2年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 令和2年8月31日までの間におけるこの規則による改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する規則第4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か月の期間」とあるのは、「5か月の期間（令和2年4月以後の期間に限る。）」とする。

附 則（令和3年6月1日規則第3号）

この規則は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年3月23日規則第2号）

（施行期日）

1 この規則は、令和4年4月1日から施行する。

（印旛郡市広域市町村圏事務組合会計年度任用職員の報酬、費用弁償及び期末手当に関する規則の一部改正）

2 印旛郡市広域市町村圏事務組合会計年度任用職員の報酬、費用弁償及び期末手当に関する規則（令和2年印旛郡市広域市町村圏事務組合規則第8号）の一部を次のように改正する。

第14条第4号中「第16条第2項第8号」を「第16条第2項第6号」に改める。

附 則（令和5年3月24日規則第4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。

（第1条の規定による改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、休暇等に関する規則に係る経過措置）

2 印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和5年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第4号。以下「令和5年改正定年条例」という。）附則第3条第1項第4号に規定する暫定再任用後の勤務は、第1条の規定による改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の勤務時間、休暇

等に関する規則（以下「改正後勤務時間規則」という。）第13条に規定する定年前再任用後の勤務とみなして、同条及び改正後勤務時間規則第25条第5項の規定を適用する。

- 3 令和5年改正定年条例附則第5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項の規定により短時間勤務の職に採用された職員は、改正後勤務時間規則第7条第1項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同項、改正後勤務時間規則第11条、第12条第1項及び第3項、第13条の2、第16条第1項並びに第25条第6項の規定を適用する。

（第3条の規定による改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の退職管理に関する条例施行規則に係る経過措置）

- 4 令和5年改正定年条例附則第3条第1項若しくは第2項又は第5条第1項若しくは第2項の規定により職員として採用された場合は、第3条の規定による改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合職員の退職管理に関する条例施行規則（以下「改正後退職管理規則」という。）第22条第2号に規定する場合とみなして、同条の規定を適用する。

- 5 改正後退職管理規則の施行前に、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）による改正前の地方公務員法（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項の規定により職員として採用された場合における改正後退職管理規則第22条の規定の適用については、なお従前の例による。

（暫定再任用短時間勤務職員等の給料月額の端数計算）

- 6 第5条の規定による改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の給料等の支給に関する規則を適用する場合において、次の各号に掲げる職員について、当該各号に定める規定による給料月額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額をもって当該職員の給料月額とする。

(1) 印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の給与に関する条例及び印旛郡市広域市町村圏事務組合企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部を改正する条例（令和5年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第6号。以下「令和5年改正給与条例」という。）附則第3項に規定する暫定再任用短時間勤務職員 令和5年改正給与条例附則第5項

(2) 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）第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている令和5年改正給与条例附則第3項に規定する暫定再任用職員 令和5年改正給与条例附則第4項の規定により読み替えられた令和5年改正給与条例附則第3項

（第9条の規定による改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則に係る経過措置）

- 7 令和5年改正給与条例附則第3項に規定する暫定再任用職員及び同項に規定する暫定再任用短時間勤務職員は、第9条の規定による改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合一般職職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則第21条第1号に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同条の規定を適用する。

附 則（令和6年3月29日規則第4号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（令和7年3月31日規則第7号）

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和8年2月9日規則第1号）

この規則は、公布の日から施行する。

別表第1（第7条関係）

勤務時間	休憩時間	週休日
月曜日から金曜日まで 午前8時30分から 午後5時15分まで	正午から 午後1時まで	日曜日及び土曜日

別表第2

削除

別表第3（第12条関係）年次有給休暇の日数

在職期間	年次有給休暇の日数
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4（第16条関係）忌引期間表

親族	日数
配偶者	10日
父母	7日
子	7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	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、7日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
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