

# ○印旛郡市広域市町村圏事務組合企業職員の勤務時間 及び休日並びに休暇に関する規程

平成7年6月30日  
水道企業部管理規程第1号

平成9年3月27日水企管規程第1号	平成9年5月30日水企管規程第4号
平成10年3月28日水企管規程第2号	平成12年4月1日水企管規程第1号
平成13年3月27日水企管規程第2号	平成14年3月11日水企管規程第1号
平成15年3月5日水企管規程第1号	平成16年3月24日水企管規程第5号
平成17年6月30日水企管規程第3号	平成17年11月18日水企管規程第5号
平成19年7月1日水企管規程第6号	平成20年12月1日水企管規程第4号
平成21年3月30日水企管規程第3号	平成22年3月30日水企管規程第1号
平成22年6月23日水企管規程第3号	平成23年3月31日水企管規程第4号
平成23年5月24日水企管規程第5号	平成24年3月28日水企管規程第1号
平成24年10月1日水企管規程第2号	平成25年3月26日水企管規程第4号
平成25年5月24日水企管規程第5号	平成29年3月29日水企管規程第2号
平成29年10月31日水企管規程第4号	平成30年7月18日水企管規程第3号
令和元年10月2日水企管規程第1号	令和2年3月31日水企管規程第5号
令和3年6月1日水企管規程第4号	令和4年3月31日水企管規程第3号

(趣旨)

第1条 この管理規程は、印旛郡市広域市町村圏事務組合企業職員の勤務時間及び休日並びに休暇に関し必要な事項を定めるものとする。

(職員の定義)

第2条 この管理規程において「職員」とは、印旛郡市広域市町村圏事務組合企業職員の職の設置に関する規程（昭和56年印旛郡市広域市町村圏事務組合規程第2号）第2条に規定する職員をいう。

(1週間の勤務時間)

第3条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。

- 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。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（同法第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。）の1週間当たりの勤務時間は、前項の規定にかかわらず、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容（同条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあつては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。）に従い、管理者が定める。
- 3 育児休業法第18条第1項又は印旛郡市広域市町村圏事務組合任期付職員の採用等に関する条例（平成30年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第1号）第4条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。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり31時間までの範囲内で、管理者が定める。
- 4 地方公務員法（昭和25年法律第261号）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で法第28条の5第1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。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、管理者が定める。
- 5 管理者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前各項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、別に定めることができる。

（週休日及び勤務時間の割振り）

第4条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、管理者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

- 2 月曜日から金曜日までの5日間において割り振る勤務時間は、1日につき7時間45分とする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間については、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、1週間

ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第4条の2 管理者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

2 管理者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては8日以上）の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、4週間ごとの期間につき8日（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つては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。

（週休日の振替等）

第5条 管理者は、職員に第4条第1項又は前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、第4条第2項又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この条において「勤務日」という。）のうち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内にある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当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り（以下この条において「週休日の振替」という。）、又は当該期間内にある勤務日（4時間の勤務時間のみが割り振られている日を除く。）の勤務時間のうち4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることがある。

2 週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合には、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（第9条の7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するものとする。

3 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うものとする。

4 管理者は、週休日の振替等を行った場合には、週休日振替等通知書（別記第1号様式）により、職員に対し速やかにその内容を通知するものとする。

（勤務時間）

第6条 職員の勤務時間は、週休日を除き午前8時30分から午後5時15分までとする。

（休憩時間）

第7条 職員の休憩時間は、正午から午後1時までとする。ただし、管理者が特に必要と認めるときは、これを変更することができる。

2 管理者は、1日の勤務時間が6時間を超え7時間45分以下の場合において、前項の規定によると職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼすときは、職員からの申し出により、次の各号に掲げる場合に該当する事由があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められるときは、同項の休憩時間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（第9条の2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16条第1項第6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) 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

3 管理者は、次の各号に該当する職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合において、第1項の休憩時間を一斉に与えないことができる。

(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

（短時間勤務職員の始業時間等）

第8条 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始業時間、終業時間及び休憩時間については、管理者が別に定める。

（正規の勤務時間以外の時間における勤務）

第9条 管理者は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「法」という。）第33条第1項に規定する理由に該当する場合又は法第36条に規定する協定を締結した場合若しくは

法第41条第2号及び第3号に該当する職員に係る場合は、法第32条及び第35条の規定にかかわらず、勤務時間を延長し、又は週休日若しくは休日に職員を勤務させることがある。

- 2 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てこれを行うものとする。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第9条の2 管理者は、小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号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第9条の3第1項で定める者を含む。以下この条において同じ。）のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、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。）において常態として当該子を養育することができるものとして第9条の3第2項で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、第9条の3で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

- 2 管理者は、3歳に満たない子のある職員が、第9条の4で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした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場合を除き、前条第1項に規定する勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。以下同じ。）をさせてはならない。

- 3 管理者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、第9条の4で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした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場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合の勤務をさせてはならない。

- 4 管理者は、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（以下この条において「要介護者」という。）を介護する職員（第9条の5第4項で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この条において同じ。）が、第9条の5で定めるところにより、当該要介護者を介護するために請求した場合には、公務の正常な運営を

妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

- 5 管理者は、要介護者を介護する職員が、第9条の6で定めるところにより、当該要介護者を介護するために請求した場合には、当該請求をした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場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合の勤務をさせてはならない。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等)

第9条の3 前条第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程で定めるものは、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 前条第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程で定める者は、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的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16条1項第6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つては、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月前までに前条第1項の規定による請求を行うものとする。

- 4 前条第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。

- 5 管理者は、前条第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 前条第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前条第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、前条第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9条の4 職員は、管理者が定める手続により、第9条の第1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（以下「当該請求に係る子が、第9条の2第2項の規定による請求にあっては3歳に、同条第3項の規定による請求にあっては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月前までに第9条の2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、第9条の2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 第9条の2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、第9条の2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 第9条の2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第9条の2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、第9条の2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9条の5 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月前までに第9条の2第4項の規定による請求を行うものとする。

2 第9条の2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、第9条の2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 第9条の2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16条第1項第5号又は第6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、第9条の2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9条の6 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月前までに第9条の2第5項の規定による請求を行うものとする。

- 2 第9条の2第5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、第9条の2第5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 第9条の2第5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16条第1項第5号又は第6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、第9条の2第5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。

（時間外勤務代休時間）

第9条の7 管理者は、印旛郡市広域市町村圏事務組合企業職員の給与に関する規程（昭和56年印旛郡市広域市町村圏事務組合規程第3号。以下「給与規程」という。）第32条第4項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、第9条の8第2項の定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、第9条の8第1項に定める期間内にある第4条第2項、第4条の2又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」という。）（第11条第1項に規定する休日及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

- 2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務する

ことを要しない。

(時間外勤務代休時間の指定)

第9条の8 前条第1項で定める期間は、給与規程第32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月後までの期間とする。

2 管理者は、前条第1項の規定に基づき時間外勤務代休時間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(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項について同じ。)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規程第32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時間超過月」という。)の次の各号に定める時間数の時間を指定するものとする。

(1) 給与規程第32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

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) 給与規程第32条第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) 給与規程第32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当該勤務時間に該当する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、前条第1項の規定に基づき一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、前条第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續に関し必要な事項は、管理者が定める。

(休日)

第10条 休日は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）及び12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）とする。

2 休日が週休日と重複するときは、その日は週休日とみなす。

(休日の代休日)

第11条 管理者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日（以下この条及び第22条において「休日」と総称する。）である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部（次項において「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、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（第9条の7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。）を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

3 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。

4 代休日の指定は、代休日指定通知書（別記第2号様式）により行うものとする。

(休暇の種類)

第12条 職員の休暇は、年次有給休暇、療養休暇、特別休暇、介護休暇、組合休暇、その他規程で定める休暇とする。

(年次有給休暇)

第13条 年次有給休暇は、一の年度ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年度において、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。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員20日（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20日を超えない範囲内で第13条の2で定める日数）

(2) 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年度の中途において新たに職員となるもの その年度の在職期間を考慮し、20日を超えない範囲内で第13条の3第1項で定める日数

(3) 当該年度の前年度において管理者の事務局の職員（印旛郡市広域市町村圏事務組合組織条例（昭和47年印旛郡市広域市町村圏事務組合条例第3号）第1条に規定する事務局に勤務する地方公務員法第3条第2項に規定する一般職に属する職員をいう。）、同法第22条の2第1項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。）、印旛郡市広域市町村圏事務組合以外の地方公共団体の職員、国家公務員又はその業務が国若しくは地方公共団体の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち管理者が定める法人に使用される者（以下この号において「管理者の事務局の職員等」という。）であったものであって引き続き当該年度に新たに職員となったもの及び当該年度の前年度において職員であったものであって引き続き当該年度において管理者の事務局の職員等になり引き続き再び職員となったもの 管理者の事務局の職員等としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇に相当する休暇の残日数等を考慮し、20日に次項の規定で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で第13条の4で定める日数

2 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、第13条の8で定める日数を限度として、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。

3 管理者は、年次有給休暇を職員の請求する時季に与えるものとする。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることがある。

第13条の2 第13条第1項第1号の規定で定める日数は、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、その日数が当該年度の末日において法第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、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、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時間に第3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13条の3 第13条第1項第2号の規定で定める日数は、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1の日数欄に定める日数（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）（次号及び第13条の4において「基本日数」という。）とする。

(2) 当該年度において管理者の事務局の職員等（第13条第1項第3号に規定する管理者の事務局の職員等をいう。以下この条において同じ。）となった者で、引き続き新たに職員となったもの 管理者の事務局の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の日数欄に定める日数から、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、管理者の事務局の職員等であった者であつて引き続き新たに育児短時間勤務職員等、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、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管理者の事務局の職員等であった者であつて引き続き新たに職員となったもの又は第13条第1項第3号に規定する会計年度任用職員であった者であつて引き続き新たに職員となったものである場合にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、管理者が別に定める日数（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））

2 第13条第1項第3号で定める職員は、当該年度の前年度において職員であつた者であつて引き続き当該年度において管理者の事務局の職員等になり引き続き再び職員となったものとする。

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

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 次に掲げる場合に応じ、次に定める日数

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

あつては、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) 管理者の事務局の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つては、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つては、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、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員

イ 管理者の事務局の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、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管理者の事務局の職員等であった者(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

第13条の5 第13条の3第2号に掲げる職員及び前条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条の6 第13条の2から前条の規定にかかわらず、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項の規定による採用後の勤務(以下「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7 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第13条第1項第1号又は第2号に定める日数（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、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
- (2) 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、斉一型育児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。

第13条の8 第13条第2項の規定で定める日数は、一の年度における年次有給休暇の20日（第13条の2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、当該各号に掲げ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。

第13条の9 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14条 療養休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある場合における休暇とする。

2 療養休暇の期間は、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の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

3 結核性疾患による療養休暇の期間は、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

4 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場合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。

5 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。

6 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15条 特別休暇は、次の各号に掲げる事由により職員が勤務しないことが相当である場合における休暇とする。この場合において、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分に第3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、これを四捨五入して得た日数）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的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的の障害、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 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つては、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（男性職員にあつては、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、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（男性職員にあつては、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回とし、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（男性職員にあつては、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各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
- (11) 配偶者が出産する場合であつてその出産の予定日以前8週間（多胎妊娠の場合にあつては、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 1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、予防接種若しくは機能回復訓練の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、これを四捨五入して得た日数)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）に第3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) 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分に第3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、これを四捨五入して得た日数）の範囲内の期間
- (15) 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
- (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 1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、それぞれ次に定め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 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 1日

ウ 1週間ごとの勤務日の日数が3日の育児短時間勤務職員等 2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) 前各号に掲げられるもののほか、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16条 介護休暇は、職員が次の各号に掲げる者で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

- (1) 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。以下この項において同じ。）  
、父母、子、配偶者の父母
- (2) 祖父母、兄弟姉妹及び孫
- (3) 父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子
- (4) 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
- (5) 配偶者の父母の配偶者であって、職員等同居しているもの
- (6) 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 介護休暇の期間及びその態様は、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。

3 介護休暇の単位は1日又は1時間とする。

4 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時間の範囲内とする。

5 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。

6 介護休暇については、企業職員の給与に関する規程第52条第1項の規定にかかわらず、その勤務しない一時間につき、同規程第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

#### (組合休暇)

第16条の2 組合休暇は、職員が管理者の承認を得て登録された職員団体の業務又は活動に従事するための休暇とする。

2 管理者は、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、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、当該職員団体の諮問に応ずるための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の業務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、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、1の年度につき30日を超えないものとする。

4 前条第6項の規定は、組合休暇について準用する。

(規程で定める休暇)

第16条の3 第12条の規定で定める休暇については、あらかじめ管理者が定める休暇とし、企業職員の給与に関する規程第52条の規定にかかわらず、その休暇期間中給与を支給しない。

(療養休暇、特別休暇及び組合休暇の請求等)

第17条 療養休暇、特別休暇（第15条第1項第6号、第8号、第9号及び第10号に掲げる休暇を除く。以下次条において同じ。）及び組合休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ別に定める手続きにより管理者に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15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、別に定める手続きにより、管理者にその旨を速やかに申し出るものとする。

4 第15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、別に定める手続きにより、管理者に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18条 管理者は、前条の規定による療養休暇、特別休暇及び組合休暇の請求について、第14条に定める場合、第15条第1項各号に掲げる場合又は第16条の2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成することができるものと認められる場合は、この限りではない。

(介護休暇の請求)

第19条 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20条 管理者は、前条の規定による介護休暇の請求について、第16条第1項に定める場合に該当すると認めるときは、これを承認するものとする。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。

(休暇の承認の決定等)

策21条 第17条第1項又は第19条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ある。

(休暇の計算)

第22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

2 療養休暇、特別休暇（第15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16条の3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第9条の7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15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15条第1項第5号に掲げる特別休暇を除く。）及び介護休暇及び第16条の3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 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の療養休暇、特別休暇、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、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、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23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。

(会計年度任用職員の勤務時間、休暇等)

第24条 第3条から前条まで規定にかかわらず、会計年度任用職員の勤務時間、休暇等については、その職務の性質等を考慮して、管理者が規則で定める。

(補則)

第25条 この規程に定めるもののほか、この規程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 この管理規程は、平成7年7月1日から施行する。  
(印旛郡市広域市町村圏事務組合企業職員の勤務時間及び休日並びに休暇に関する規程の廃止)
- 2 印旛郡市広域市町村圏事務組合企業職員の勤務時間及び休日並びに休暇に関する規程(昭和56年印旛郡市広域市町村圏事務組合訓令第4号)は、廃止する。

(経過措置)

- 3 この管理規程の施行の際現に廃止前の印旛郡市広域市町村圏事務組合企業職員の勤務時間及び休日並びに休暇に関する規程(以下「廃止前の規程」という。)第2条第2項の規定により月曜日から金曜日まで5日間において勤務時間が割り振られている職員について定められている勤務を要しない日又は勤務時間の割振りは、それぞれ第4条第1項及び第2項の規定により管理者が定めた週休日又は勤務時間の割振りとはみなす。
- 4 この管理規程の施行の際現に前項に規定する職員以外の職員について、廃止前の規程第2条第4項の規定により定められている勤務を要しない日又は勤務時間の割振りは、それぞれ第4条第3項の規定により管理者が定めた週休日又は勤務時間の割振りとはみなす。

なす。

- 5 前2項の規定が適用される職員について、廃止前の規程第3条の規定により定められている休憩時間については、第7条に規定する休憩時間とみなす。
- 6 この管理規程の施行の日（以下「施行日」という。）前から引き続き在職する職員の施行日以後の平成7年における年次有給休暇の日数については、第13条第1項の規定にかかわらず、廃止前の規程第8条第1項に規定する年次休暇の残日数とする。
- 7 この管理規程の施行の際現に廃止前の規程第8条第2項の規定により職員が請求している年次休暇の時季については、第13条第3項の規定により請求したものとみなす。
- 8 この管理規程の施行の際現に廃止前の規程第7条の規定により管理者の承認を受けている休暇については、第18条の規定により管理者が承認したものとみなす。
- 9 この管理規程の施行の日前に使用された廃止前の規程第10条第6号又は第10号の特別休暇であって、同一の事由について第15条第1項第10号又は第11号に掲げる場合に該当することとなるものについては、それぞれ同項第10号又は第11号の特別休暇として既に使用されたものとみなす。

（平成23年東北地方太平洋沖地震に係る特例）

- 10 第15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地を支援する活動を行う場合に限り、同号中「一の年において5日」とあるのは「一の年において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9年3月27日水企管規程第1号）

この管理規程は、平成9年4月1日から施行する。

附 則（平成9年5月30日水企管規程第4号）

この管理規程は、平成9年6月8日から施行する。

附 則（平成10年3月28日水企管規程第2号）

この管理規程は、平成10年4月1日から施行する。

附 則（平成12年4月1日水企管規程第1号）

この管理規程は、平成12年4月1日から施行する。

附 則（平成13年3月27日水企管規程第2号）

この管理規程は、平成13年4月1日から施行する。

附 則（平成14年3月11日水企管規程第1号）

この管理規程は、平成14年4月1日から施行する。

附 則（平成15年3月5日水企管規程第1号）

この管理規程は、公布の日から施行する。

附 則（平成16年3月24日水企管規程第5号）

この管理規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成17年6月30日水企管規程第3号）

この管理規程は、平成17年7月1日から施行する。

附 則（平成17年11月18日水企管規程第5号）

この管理規程は、公布の日から施行する。

附 則（平成19年7月1日水企管規程第6号）

この管理規程は、公布の日から施行する。

附 則（平成20年12月1日水企管規程第4号）

この管理規程は、平成21年1月1日から施行する。

附 則（平成21年3月30日水企管規程第3号）

この管理規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成22年3月30日水企管規程第1号）

この管理規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、平成22年6月30日から施行する。ただし、次項の規定は公布の日から施行する。

（経過措置）

- 2 この規程による改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合企業職員の勤務時間及び休日並びに休暇に関する規程第9条の2第2項の規定による請求又はこの規程の施行の日（以下「施行日」という。）以後の日を時間外勤務制限開始日とする同条第3項の規定による請求を行おうとする職員は、施行日前においても、任命権者が定めるところにより、これらの請求を行うことができる。

附 則（平成23年3月31日水企管規程第4号）

（施行期日）

- 1 この規程は、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、この規程による改正

後の企業職員の勤務時間及び休日並びに休暇に関する規程第15条第17号中「6日」とあるのは、「7日」とする。

附 則（平成23年5月24日水企管規程第5号）

この規程は、公布の日から施行する。

附 則（平成24年3月28日水企管規程第1号）

（施行期日）

1 この規程は、平成24年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 この規程の施行の日において改正後の印旛郡市広域市町村圏事務組合企業職員の勤務時間及び休日並びに休暇に関する規程（以下「改正後の規程」という。）第13条に該当する職員（管理者が定める職員を除く。）についての平成24年度における年次有給休暇の日数は、5日に改正前の印旛郡市広域市町村圏事務組合企業職員の勤務時間及び休日並びに休暇に関する規程第13条第1項第1号の規定により平成24年に付与された年次有給休暇の日数及び同条第2項の規定により同年に繰り越された年次有給休暇の日数を加えて得た日数から、同年1月1日から同年3月31日までの間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。

3 前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。）が改正後の規程第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（改正前の規程第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、この改正後の規程第13条の8の規定にかかわらず、25日を限度とする。

4 第2項の規定の適用を受ける職員以外の職員で管理者が定めるものの平成24年度における年次有給休暇の日数は、改正後の規程第13条第1項の規定にかかわらず、前項の規定の適用を受ける職員との均衡を考慮して管理者が定める日数とする。

附 則（平成24年10月1日水企管規程第2号）

（施行期日）

1 この規程は、平成24年10月1日から施行する。

（経過措置）

2 この規程の施行の前に取得した同規程第16条2項に規定する介護休暇の期間及びその態様は、改正後の同規定にかかわらず、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日水企管規程第4号）

この管理規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この管理規程は、平成25年6月1日から施行する。

附 則（平成29年3月29日水企管規程第2号）

この管理規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成29年10月31日水企管規程第4号）

この管理規程は、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（平成30年7月18日水企管規程第3号）

この管理規程は、公布の日から施行する。

附 則（令和元年10月2日水企管規程第1号）

この管理規程は、公布の日から施行し、令和元年9月1日から適用する。

附 則（令和2年3月31日水企管規程第5号）

この管理規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年6月1日水企管規程第4号）

この管理規程は、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31日水企管規程第3号）

この管理規程は、令和4年4月1日から施行する。

別表第1（第13条の3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2（第15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、祭具等の承認を受ける場合にあつては、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、祭具等の承認を受ける場合にあつては、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つては、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つては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日



