○　北海道職員の勤務時間、休暇等に関する条例

（目的）

第１条　この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第６項の規定に基づき、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ことを目的とする。

（１週間の勤務時間）

第２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）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っては、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、任命権者が定める。

３　地方公務員法第28条の５第１項又は第28条の６第２項の規定により採用された職員（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、任命権者が定める。

４　地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第１項又は一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年北海道条例第67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、任命権者が定める。

５　任命権者は、職務の特殊性又は当該機関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、人事委員会の承認を得て、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３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、任命権者は、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　任命権者は、月曜日から金曜日までの５日間において、１日につき７時間45分の勤務時間を割り振るものとする。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、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　任命権者は、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　任命権者は、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、人事委員会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っては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っては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機関の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあっては、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っては、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、人事委員会と協議して、人事委員会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っては、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　任命権者は、職員に第３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、人事委員会規則の定めるところにより、第３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。）のうち人事委員会規則で定める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、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち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できる。

（休憩時間）

第６条　任命権者は、１日の勤務時間が６時間を超える場合においては、少なくとも１時間の休憩時間を勤務時間の途中に置かなければならない。

２　任命権者は、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、人事委員会規則の定めるところにより、同項の休憩時間を45分以上１時間未満とすることができる。

３　第１項の休憩時間は、職務の特殊性又は当該機関の特殊の必要がある場合には、人事委員会規則の定めるところにより、一斉に与えないことができる。

（休息時間）

第７条　任命権者は、第４条第１項の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のうち、別に定める職員については、所定の勤務時間のうちに、人事委員会規則の定めるところにより、休息時間を置くものとする。

（船員の勤務時間等の特例）

第８条　任命権者は、第２条の規定にかかわらず、船舶に乗り組む職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、52週間を超えない期間につき１週間当たり38時間45分（育児短時間勤務職員等にあっては同条第２項の規定に基づき定める時間、再任用短時間勤務職員にあっては同条第３項の規定に基づき定める時間、任期付短時間勤務職員にあっては同条第４項の規定に基づき定める時間）とすることができる。

２　任命権者は、前項の規定により勤務時間を定める場合には、第４条第２項の規定にかかわらず、前項の期間につき１週間当たり１日以上の割合で週休日を設けなければならない。

３　任命権者は、第６条の規定にかかわらず、船舶に乗り組む職員の休憩時間について、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。

（正規の勤務時間以外の時間における勤務）

第９条　任命権者は、人事委員会（労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第１第１号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業にあっては、労働基準監督署長）の許可を受けて、第２条から第５条まで及び前条第１項に規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の収受を目的とする勤務その他の人事委員会規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事委員会規則で定める場合に限り、当該断続的な勤務をすることを命ずることができる。

２　任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に規定する勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事委員会規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に規定する勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

（時間外勤務代休時間）

第９条の２　任命権者は、北海道職員の給与に関する条例（昭和27年北海道条例第75号。以下「道職員給与条例」という。）第14条第４項、北海道学校職員の給与に関する条例（昭和27年北海道条例第78号）第14条第４項（市町村立学校職員給与負担法に規定する学校職員の給与に関する条例（昭和27年北海道条例第79号）第２条第２項において準用する場合を含む。）又は北海道地方警察職員の給与に関する条例（昭和29年北海道条例第34号。以下「警察職員給与条例」という。）第16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、人事委員会規則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、人事委員会規則で定める期間内にある第３条第２項、第４条又は第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。

（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務）

第９条の３　任命権者は、次に掲げる職員がその子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を、職員が育児を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。）をさせるものとする。

(１)　小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

(２)　小学校に就学している子のある職員であって、人事委員会規則で定めるもの

２　前項の規定は、第16条第１項に規定する者を介護する職員について準用する。この場合において、前項中「次に掲げる職員がその子を養育する」とあるのは「第16条第１項に規定する者（以下この項において「要介護者」という。）のある職員が当該要介護者を介護する」と、「育児」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

３　前２項に規定するもののほか、第１項（前項において準用する場合を含む。）に規定する早出遅出勤務に関する手続その他の早出遅出勤務に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

（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４　任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（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人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が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　任命権者は、３歳に満たない子のある職員が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、第９条第２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。次項において同じ。）をさせてはならない。

３　任命権者は、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、第９条第２項に規定する勤務をさせてはならない。

４　第１項及び前項の規定は、第16条第１項に規定する者を介護する職員について準用する。この場合において、第１項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（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人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育する」とあるのは「第16条第１項に規定する者（以下この項及び第３項において「要介護者」という。）のある職員が当該要介護者を介護する」と、「深夜における」とあるのは「深夜（午後10時から翌日の午前５時までの間をいう。）における」と、前項中「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」とあるのは「要介護者のある職員が当該要介護者を介護する」と読み替えるものとする。

５　前各項に規定するもののほか、勤務の制限に関する手続その他の勤務の制限に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

（休日）

第10条　職員は、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。）には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。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。）についても、同様とする。

（休日の代休日）

第11条　任命権者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日（以下この項において「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、人事委員会規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（次項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（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。）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。

（休暇の種類）

第12条　職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び組合休暇とする。

（年次有給休暇）

第13条　年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、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)　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人事委員会規則で定める日数）

(２)　次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となったもの　その年の在職期間を考慮し20日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数

(３)　当該年の前年において地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）の適用を受ける職員、特別職に属する地方公務員、北海道以外の地方公共団体の職員、国家公務員又は地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第55条に規定する一般地方独立行政法人、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、地方道路公社法（昭和45年法律第82号）に規定する地方道路公社、公有地の拡大の推進に関する法律（昭和47年法律第66号）に規定する土地開発公社、沖縄振興開発金融公庫その他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人事委員会規則で定めるものに使用される者（以下この号において「地方公営企業等労働関係法適用職員等」という。）であった者であって引き続き当該年に新たに職員となったものその他人事委員会規則で定める職員　地方公営企業等労働関係法適用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の残日数等を考慮し、20日に次項の人事委員会規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数

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、人事委員会規則で定める日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

３　任命権者は、年次有給休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。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できる。

（病気休暇）

第14条　病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。

（特別休暇）

第15条　特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として人事委員会規則で定める場合における休暇とする。この場合において、人事委員会規則で定める特別休暇については、人事委員会規則でその期間を定める。

（介護休暇）

第16条　介護休暇は、職員が配偶者（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、配偶者の父母その他人事委員会規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、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。

２　介護休暇の期間は、前項に規定する者の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する６月の期間内において必要と認められる期間とする。

３　介護休暇については、道職員給与条例第13条及び警察職員給与条例第15条の規定にかかわらず、その勤務しない１時間につき、これらの規定に規定する勤務１時間当たりの給与額を減額する。

（組合休暇）

第17条　組合休暇は、職員が登録された職員団体の規約に定める機関で人事委員会規則で定めるもの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当該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おける休暇とし、その期間は、人事委員会規則で定める。

２　前条第３項の規定は、前項の組合休暇について準用する。

（病気休暇、特別休暇、介護休暇及び組合休暇の承認）

第18条　病気休暇、特別休暇（人事委員会規則で定めるものを除く。）、介護休暇及び組合休暇については、人事委員会規則の定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。

（人事委員会規則への委任）

第19条　第13条から前条までに規定するもののほか、休暇に関する手続その他の休暇に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

（非常勤職員等の勤務時間、休暇等）

第20条　非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。）及び臨時的任用　職員（地方公務員法第22条の規定により臨時的に任用された者をいう。）の勤務時間、休暇等については、第２条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、人事委員会規則の定める基準に従い、任命権者が定める。

（特例）

第21条　教育委員会の所管に属する公立学校の職員の勤務時間、休日及び休暇については、別に条例で定める。

（この条例の施行に関し必要な事項）

第22条　この条例に特別の規定がある場合を除くほか、この条例の施行に関し必要な事項は、任命権者が定める。

附　則

（施行期日）

第１条　この条例は、規則で定める日から施行する。

（平成10年５月規則第91号で、同10年７月１日から施行）

○　北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則

（目的）

第１条　この規則は、北海道職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成10年北海道条例第３号。以下「条例」という。）に基づき、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ことを目的とする。

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

第２条　任命権者は、条例第４条第２項本文の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　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日以上となるようにすること。

(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16時間を超えないこと。

（週休日の振替等）

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

２　任命権者は、週休日の振替（条例第５条の規定に基づき勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この項において同じ。）又は４時間の勤務時間の割振り変更（同条の規定に基づき勤務日（４時間の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。）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11条第１項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

３　任命権者は、４時間の勤務時間の割振り変更を行う場合には、第１項に規定する期間内にある勤務日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて行わなければならない。

４　任命権者は、条例第３条第１項ただし書の規定により週休日を設け、又は週休日の振替等を行った場合には、職員に対して速やかにその旨を通知しなければならない。

（休憩時間）

第３条の２　任命権者は、条例第６条第２項の規定に基づき、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られるときは、当該職員の休憩時間を45分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項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下この号及び第５条の11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（人事委員会が別に定める時間に限る。）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場合（始業及び終業の時刻を変更することにより、当該合計した時間を30分以上短縮できる場合を除く。）

(５)　妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が当該女子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　前項の申出をした職員において、前項各号に掲げる場合に該当しないこととなる事由が生じた場合には、当該職員は遅滞なく、その旨を任命権者に届出なければならない。

３　任命権者は、第１項の申出及び前項の届出について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などその内容について確認することができる。

４　労働基準法（昭和22年法律第49号）第34条第２項本文の規定の適用を受ける職員のうち条例第６条第３項の規定により任命権者が休憩時間を一斉に与えないことができる職員は、人事委員会が別に定める機関に勤務する職員とする。

５　任命権者は、条例第６条第３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には、あらかじめ、休憩時間を一斉に与えないこととする職員の範囲及び当該職員に対する休憩時間の与え方について定めなければならない。

（休息時間）

第３条の３　条例第７条の休息時間は、できる限り始業の時刻からその直後の休憩時間の始まる時刻まで、休憩時間の終わる時刻からその直後の休憩時間の始まる時刻まで若しくは終業の時刻の直前の休憩時間の終わる時刻から終業の時刻までの間における正規の勤務時間がそれぞれおおむね４時間である場合又は始業の時刻から終業の時刻まで連続する正規の勤務時間がおおむね４時間である場合に、これらの正規の勤務時間に15分を置くものとする。ただし、１回の勤務における休息時間は、当該勤務に割り振られた勤務時間を考慮して２回以内において人事委員会が定める回数とする。

２　休息時間は、正規の勤務時間に含まれるものとし、これを与えられなかった場合においても、繰り越されることはない。

（育児短時間勤務職員等についての適用除外）

第４条　第２条の規定は、条例第２条第２項で規定する育児短時間勤務職員等（以下「育児短時間勤務職員等」という。）には適用しない。

（宿日直勤務及び時間外勤務）

第５条　条例第９条第１項の人事委員会規則で定める断続的な勤務は、次に掲げる勤務とする。

(１)　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

(２)　次に掲げる当直勤務

ア　緊急又は非常の事態に備えて待機する当直勤務

イ　医師又は歯科医師が入院患者の病状の急変等に対処するための当直勤務

ウ　入所施設において入所者に対し行う生活介助等の業務で軽度かつ短時間の作業を行うための当直勤務

エ　警察学校その他の教育又は研修の機関における学生等の生活指導等のための当直勤務

(３)　前２号の勤務に準ずる勤務

２　条例第９条第１項ただし書の人事委員会規則で定める場合は、前項第２号に掲げる勤務（同項第３号で準ずる勤務とされたものを含む。）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対し、当該職員ごとの当該勤務に従事する回数が月内において５回を超えることその他やむを得ない事情により当該勤務を命ずることができない場合とする。

３　条例第９条第２項ただし書の人事委員会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。

（時間外勤務代休時間の指定）

第５条の２　条例第９条の２第１項の人事委員会規則で定める期間は、北海道職員の給与に関する条例（昭和27年北海道条例第75号。以下「道職員給与条例」という。）第14条第４項、北海道学校職員の給与に関する条例（昭和27年北海道条例第78号。以下「学校職員給与条例」という。）第14条第４項（市町村立学校職員給与負担法に規定する学校職員の給与に関する条例（昭和27年北海道条例第79号。以下「市町村立学校職員給与条例」という。）第２条第２項において準用する場合を含む。）又は北海道地方警察職員の給与に関する条例（昭和29年北海道条例第34号。以下「警察職員給与条例」という。）第16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　任命権者は、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道職員給与条例第14条第４項、学校職員給与条例第14条第４項（市町村立学校職員給与条例第２条第２項において準用する場合を含む。）又は警察職員給与条例第16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)　道職員給与条例第14条第１項第１号、学校職員給与条例第14条第１項第１号（市町村立学校職員給与条例第２条第２項において準用する場合を含む。）又は警察職員給与条例第16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)　北海道職員等の育児休業等に関する条例（平成４年北海道条例第３号。以下この項において「育児休業条例」という。）第15条第１項若しくは第23条第３項若しくは一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年北海道条例第67号。以下この項において「任期付職員条例」という。）第10条第３項の規定により読み替えられた道職員給与条例第14条第１項ただし書若しくは道職員給与条例第14条第２項、育児休業条例第15条第２項若しくは第23条第４項若しくは任期付職員条例第10条第４項の規定により読み替えられた学校職員給与条例第14条第１項ただし書若しくは学校職員給与条例第14条第２項（これらの規定を市町村立学校職員給与条例第２条第２項において準用する場合を含む。）又は育児休業条例第15条第３項若しくは第23条第５項若しくは任期付職員条例第10条第５項の規定により読み替えられた警察職員給与条例第16条第１項ただし書若しくは警察職員給与条例第16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)　道職員給与条例第14条第１項第２号、学校職員給与条例第14条第１項第２号（市町村立学校職員給与条例第２条第２項において準用する場合を含む。）又は警察職員給与条例第16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)　道職員給与条例第14条第４項、学校職員給与条例第14条第４項（市町村立学校職員給与条例第２条第２項において準用する場合を含む。）又は警察職員給与条例第16条第４項に規定する割振り変更前の勤務時間を超える時間　当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

３　前項の場合において、その指定は、４時間又は７時間45分（年次有給休暇の時間に連続して時間外勤務代休時間を指定する場合にあっては、当該年次有給休暇の時間の時間数と当該時間外勤務代休時間の時間数を合計した時間数が４時間又は７時間45分となる時間）を単位として行うものとする。

４　任命権者は、条例第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、任命権者が、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りでない。

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

６　任命権者は、条例第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に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

（早出遅出勤務をすることができる職員）

第５条の３　条例第９条の３第１項第２号の人事委員会規則で定める職員は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第６条の２第４項に規定する放課後等デイサービスを行う事業若しくは同法第６条の３第２項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則（昭和23年厚生省令第11号）第19条第３号に規定する事業における人事委員会が定める活動を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第77条第１項に規定する地域生活支援事業のうち人事委員会が定めるものを行う施設又は人事委員会が定める事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所にその子（各事業を利用するものに限る。）を出迎えるため赴き、又は見送るため赴く職員とする。

（育児を行う職員の早出遅出勤務の請求手続等）

第５条の４　早出遅出勤務を請求しようとする職員は、任命権者が定める早出遅出勤務請求書により、早出遅出勤務を請求する一の期間について、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、あらかじめ任命権者に請求しなければならない。

２　早出遅出勤務の請求（条例第９条の３第１項（同条第２項において準用する場合を含む。）の規定による請求をいう。以下同じ。）があった場合においては、任命権者は、公務の運営に支障があるかどうかについて、速やかに当該請求を行った職員に対し通知しなければならない。当該通知後において、公務の運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求を行った職員に対しその旨を通知しなければならない。

３　任命権者は、早出遅出勤務の請求について、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。

第５条の５　早出遅出勤務の請求がされた後早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(１)　当該請求に係る子が死亡したこと。

(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こと。

(３)　前２号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第９条の３第１項に規定する職員に該当しなくなったこと。

(４)　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こと。

２　早出遅出勤務開始日以後早出遅出勤務終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、早出遅出勤務の請求は、当該事由が生じた日を早出遅出勤務終了日とする請求であったものとみなす。

３　前２項の場合において、当該請求をした職員は遅滞なく、第１項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

４　前条第３項の規定は、前項の規定による届出について準用する。

（育児を行う職員の深夜勤務の制限）

第５条の６　条例第９条の４第１項（同条第４項において準用する場合を含む。以下この条及び次条第２項において同じ。）の人事委員会規則で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

(１)　条例第９条の４第１項に規定する深夜（以下「深夜」という。）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５条の７　深夜勤務（深夜における勤務をいう。以下同じ。）の制限を請求しようとする職員は、　任命権者が定める深夜勤務制限請求書により、深夜勤務の制限を請求する一の期間（６月以内の期間に限る。）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月前までに任命権者に請求しなければならない。

２　深夜勤務の制限の請求（条例第９条の４第１項の規定による請求をいう。以下同じ。）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行っ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、公務の正常な運営を妨げ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、当該請求を行った職員に対しその旨を通知しなければならない。

３　任命権者は、深夜勤務の制限の請求について、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。

第５条の８　深夜勤務の制限の請求がされた後深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(１)　当該請求に係る子が死亡したこと。

(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こと。

(３)　前２号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第９条の４第１項に規定する職員に該当しなくなったこと。

(４)　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こと。

２　深夜勤務制限開始日以後深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、深夜勤務の制限の請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限終了日とする請求であったものとみなす。

３　前２項の場合において、当該請求をした職員は遅滞なく、第１項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

４　前条第３項の規定は、前項の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５条の９　時間外勤務の制限の請求（条例第９条の４第２項又は第３項（同条第４項において準用する場合を含む。）の規定による請求をいう。以下同じ。）をしようとする職員は、任命権者が定める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任命権者に請求しなければならない。この場合において、同条第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　時間外勤務の制限の請求があった場合においては、任命権者は、同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行った職員に対し通知しなければならない。

３　任命権者は、時間外勤務の制限の請求が、当該請求があった日の翌日から起算して１週間を経過する日（以下「１週間経過日」という。）前の日を時間外勤務制限開始日とする請求であった場合で、条例第９条の４第２項又は第３項（同条第４項において準用する場合を含む。）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行った職員に対し通知しなければならない。

５　任命権者は、時間外勤務の制限の請求について、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。

第５条の10　時間外勤務の制限の請求がされた後時間外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こと。

(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こと。

(３)　前２号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第９条の４第２項又は第３項に規定する職員に該当しなくなったこと。

(４)　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こと。

２　時間外勤務制限開始日から起算して時間外勤務の制限の請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、時間外勤務の制限の請求は、時間外勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であったものとみなす。

(１)　前項各号に掲げるいずれかの事由が生じたこと。

(２)　当該請求に係る子が、条例第９条の４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したこと。

３　前２項の場合（前項第２号に掲げる場合を除く。）において、当該請求をした職員は遅滞なく、第１項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

４　前条第５項の規定は、前項の規定による届出について準用する。

（介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限等）

第５条の11　第５条の４、第５条の５（同条第１項第３号及び第４号を除く。）、第５条の７、第５条の８（同条第１項第３号及び第４号を除く。）、第５条の９及び前条（同条第１項第３号及び第４号並びに第２項各号を除く。）の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、第５条の５第１項第１号、第５条の８第１項第１号及び前条第１項第１号中「子」とあるのは「要介護者」と、第５条の５第１項第２号、第５条の８第１項第２号及び前条第１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、第５条の９第１項中「第９条の４第２項又は第３項」とあるのは「第９条の４第３項」と、「ならない。この場合において、同条第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」とあるのは「ならない」と、前条第２項中「次の各号」とあるのは「前項各号」と、同条第３項中「前２項の場合（前項第２号に掲げる場合を除く。）」とあるのは「前２項の場合」と読み替えるものとする。

（早出遅出勤務等に関し必要な事項）

第５条の12　第５条の３から前条までに規定するもののほか、早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務（条例第９条の４第２項に規定する勤務をいう。）の制限に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

（代休日の指定）

第６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　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。

（年次有給休暇の日数）

第６条の２　条例第13条第１項第１号の人事委員会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、条例第２条第３項で規定する再任用短時間勤務職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）及び同条第４項で規定する任期付短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）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（以下「短時間勤務職員」という。）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、同条第３項及び第４項の規定に基づき定められた不斉一型短時間勤務職員の勤務時間を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７条　条例第13条第１項第２号の人事委員会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った者（次号に掲げる職員を除く。）その者の採用された月に応じ、別表第１の日数欄に掲げる日数（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、人事委員会が別に定める日数）

(２)　当該年において地方公営企業等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採用された月に応じた別表第１の日数欄に掲げる日数から、新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数（この号に掲げる職員が再任用職員（地方公務員法（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をいう。以下同じ。）及び任期付職員（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６条第１項第１号若しくは第18条第１項又は一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年北海道条例第67号）第２条から第４条までの規定により採用された職員をいう。以下同じ。）である場合にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、人事委員会が別に定める日数）

２　条例第13条第１項第３号の人事委員会規則で定める法人は、次に掲げる法人とする。

(１)　地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第55条に規定する一般地方独立行政法人

(２)　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

(３)　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

(４)　公有地の拡大の推進に関する法律（昭和47年法律第66号）に規定する土地開発公社

(５)　沖縄振興開発金融公庫

(６)　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

(７)　公益的法人等への北海道職員等の派遣等に関する規則（北海道人事委員会規則16―１）第５条に規定する特定法人

(８)　前各号に掲げる法人のほか、人事委員会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号の人事委員会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適用職員等になり引き続き再び職員となったものとする。

４　条例第13条第１項第３号の人事委員会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)　次号に掲げる職員以外の職員　次のア又はイに掲げる区分に応じ、当該ア又はイに定める日数

ア　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

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)　再任用職員及び任期付職員　その者の勤務時間等を考慮し、人事委員会が別に定める日数

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、人事委員会が別に定める日数とする。

第７条の２　第６条の２並びに前条第１項及び第４項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地方公務員法第28条の５第１項又は第28条の６第２項の規定による採用後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる者（条例第20条の非常勤職員からの採用職員を含む。以下「継続再任用職員」という。）の当該採用された年における年次有給休暇の日数は、当該採用後の勤務と退職以前の勤務とが継続するものとみなした場合における日数とする。

第７条の３　別表第２の左欄に掲げる場合において、１週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときの当該変更の日以後における職員の年次有給休暇の日数は、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)　当該年の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合　条例第13条第１項第１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

(２)　当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合　次のア又はイに掲げる区分に応じ、当該ア又はイに定める日数（当該日数が当該変更前に付与されていた年次有給休暇の当該変更の日の前日における残日数を下回る場合は、当該残日数）

ア　当該年の初日以前に当該変更前の勤務形態を始めたとき　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、別表第２の左欄に掲げる場合の区分に応じ、同表の当該右欄に定め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）

イ　当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたとき　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、別表第２の左欄に掲げる場合の区分に応じ、同表の当該右欄に定め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）

（年次有給休暇の繰越し）

第８条　条例第13条第２項の人事委員会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（育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員にあっては、第６条の２の規定による日数）を超えない範囲内の残日数（育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員が当該年の翌年の初日にその勤務形態が変更される場合にあっては、当該残日数に前条第２号の規定を当該変更される場合に適用したときに得られ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９条　年次有給休暇の単位は、１日又は１時間とする。ただし、年次有給休暇の残日数のすべ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、当該残日数のすべてを使用することができる。

２　１時間を単位として使用した年次有給休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって１日とする。

(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　次のアからウまでに掲げる勤務の形態の区分に応じ、当該アからウまでに定める時間数

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及び人事委員会が別に定める場合を除く。）　７時間45分

（病気休暇）

第10条　病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。

ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下この条において「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日その他の人事委員会が定める日（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)　生理日の勤務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121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

(３)　労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づき、職員の健康を確保するために勤務の軽減の措置を受けた場合

２　前項ただし書、次項及び第４項の規定の適用については、連続する８日以上の期間（当該期間における週休日等以外の日の日数が少ない場合として人事委員会が定める場合にあっては、その日数を考慮して人事委員会が定める期間）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人事委員会が定める時間（以下この項において「部分休業時間等」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、部分休業時間等以外の勤務時間）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（次条第１項第12号の生理休暇を使用した日を除く。）は、第１項ただし書及び第２項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。

６　第１項ただし書及び第２項から前項までの規定は、地方公務員法第22条第１項に規定する条件付採用の職員には適用しない。

（特別休暇）

第11条　条例第15条の人事委員会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)　公民権行使休暇　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)　官公署出頭休暇　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)　骨髄移植等休暇　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)　ボランティア休暇　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付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人事委員会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)　結婚休暇　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　人事委員会が定める期間内における連続する５日の範囲内の期間

(６)及び(７)　削除

(８)　妊娠障害休暇　妊娠中の職員が妊娠に伴うつわり等の障害により勤務することが困難と認められる場合　14日の範囲内の期間

(９)　産前休暇　出産する予定である職員が申し出た場合　出産予定日の前日から起算して８週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産の日までの期間内において必要とする期間

(10)　産後休暇　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)　育児休暇　生後２年に達しない子を有する職員がその子を育てる場合（男性職員にあっては、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。以下同じ。）が当該子を育てることができる場合を除く。）　１日２回合わせて２時間以内（短時間勤務職員にあっては、１日の勤務時間が４時間以下の勤務日においては１日１回30分、１日の勤務時間が４時間を超える勤務日においては１日２回合わせて１時間以内）の期間

(12)　生理休暇　職員が生理日に勤務することが著しく困難である場合　１回につき連続する３日の期間内において必要とする期間

(13)　配偶者出産休暇　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場合　人事委員会が定める期間内における３日の範囲内の期間

(14)　育児参加休暇　職員の配偶者が出産する場合であってその出産予定日の前日から起算して８週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産の日後８週間を経過する日までの期間にある場合において、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（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５日の範囲内の期間

(15)　子の看護休暇　中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人事委員会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（その養育する中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)　短期介護休暇　配偶者、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会が定める者で負傷、疾病又は老齢により人事委員会が定める期間にわたり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。）の介護その他の人事委員会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)　忌引休暇　職員の親族（別表第３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　別表第３の親族欄に掲げる区分に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数の範囲内の期間

(18)　法要祭日休暇　職員が父母の追悼のための特別な行事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

(19)　夏季休暇　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７月から９月までの期間内における３日の範囲内の期間

(20)　リフレッシュ休暇　職員が心身のリフレッシュ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　次に掲げる区分に応じ、当該区分ごとに掲げる日数の範囲内の期間

ア　勤続30年に達した職員　勤続30年表彰を受けた日の翌日から１年を経過する日までの期間内における３日の範囲内の期間

イ　勤続20年に達した職員　勤続20年に達した日の翌日から１年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

(21)　住居滅失休暇　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。

(22)　災害事故休暇　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

(23)　災害時退勤休暇　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

２　前項第４号、第８号及び第13号から第16号までに掲げる場合で、継続再任用職員の当該採用された年における休暇の期間は、当該各号に掲げる期間から当該年において再任用職員となった日の前日までの間に使用した当該休暇の日数を減じて得た日数の範囲内の期間とする。

３　第１項第５号、第17号及び第18号に掲げる場合で、職員が結婚、葬儀又は追悼のための特別な行事のために遠隔の地に赴く必要があると認められるときの休暇の期間は、当該各号に掲げる期間に往復に要する日数を加えた日数の範囲内の期間とすることができる。

４　第１項第13号から第16号までの休暇（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すべ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、当該残日数のすべてを使用することができる。

５　１日を単位とする第１項第13号及び第14号の休暇は、１回の勤務時間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。

６　１日を単位とする第１項第15号及び第16号の休暇は、１日に７時間45分以上の勤務時間が割り振られている場合において、当該勤務時間のうち７時間45分以上の時間を勤務しないときに使用するものとする。

７　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12条　条例第16条第１項の人事委員会規則で定める者は、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)　父母の配偶者

(３)　配偶者の父母の配偶者

(４)　子の配偶者

(５)　配偶者の子

２　介護休暇の単位は、１日、１時間又は１分とする。

３　１時間又は１分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。ただし、介護を必要とする状態により任命権者がやむを得ないと認める場合は、休憩時間（条例第６条に規定する休憩時間をいう。）の前後に連続した合計４時間の範囲内とする。

４　前項本文の場合において、介護を必要とする状態により任命権者がやむを得ないと認めるときは、人事委員会が別に定める時間の範囲内とすることができる。

（組合休暇）

第13条　条例第17条第１項の人事委員会規則で定める機関は、議決機関（代議員制をとる場合に限る。）、執行機関、監査機関、投票管理機関及び諮問機関とする。

２　組合休暇の期間は、一の年において30日の範囲内の期間とする。

３　継続再任用職員の当該採用された年における組合休暇の期間は、前項に掲げる期間から当該年において再任用職員となった日の前日までの間に使用した組合休暇の日数を減じて得た日数の範囲内の期間とする。

４　組合休暇の単位は、１日又は１時間とする。

５　第11条第５項及び第７項の規定は、組合休暇を使用する職員について準用する。この場合において、第11条第５項中「第１項第13号及び第14号の休暇」とあり、及び同条第７項中「特定休暇」とあるのは、「組合休暇」と読み替えるものとする。

（病気休暇及び特別休暇の承認）

第14条　条例第18条の人事委員会規則で定める特別休暇は、第11条第１項第９号、第10号、第11号（男性職員の場合を除く。）及び第12号の休暇とする。

第15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18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11条第１項各号に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、公務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達することができると認められる場合は、この限りでない。

（介護休暇の承認）

第16条　任命権者は、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。

（組合休暇の承認）

第17条　任命権者は、組合休暇の請求について、条例第17条第１項に定める場合に該当し、公務の運営に支障がないと認めるときは、これを承認することができる。

（年次有給休暇、病気休暇、特別休暇及び組合休暇の請求等）

第18条　年次有給休暇を請求し、又は病気休暇、特別休暇若しくは組合休暇の承認を受けようとする職員は、任命権者が定める休暇処理簿（以下「休暇処理簿」という。）にあらかじめ記入して任命権者に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない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することができる。

２　第14条に規定する特別休暇（第11条第１項第10号の特別休暇を除く。）の申出は、あらかじめ休暇処理簿に記入して任命権者に対し行わなければならない。

３　第11条第１項第10号に掲げる場合に該当することとなった職員は、その旨を速やかに任命権者に届け出るものとする。

（介護休暇の請求）

第19条　介護休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇処理簿に記入して任命権者に請求しなければならない。

（休暇の承認の決定等）

第20条　第18条第１項又は前条の請求（年次有給休暇に係るものを除く。）があった場合においては、任命権者は速やかに承認するかどうかを決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。ただし、同条の請求があった場合において、当該請求に係る期間のうちに当該請求があった日から起算して１週間を経過する日（以下この項において「１週間経過日」という。）後の期間が含まれているときにおける当該期間については、１週間経過日までに承認するかどうかを決定することができる。

２　任命権者は、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び組合休暇について、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。

（休暇に関し必要な事項）

第21条　第６条の２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、人事委員会が定める。

（週休日等についての別段の定め）

第22条　任命権者は、職務の特殊性等により、第２条、第３条第１項から第３項まで、第３条の３第１項、第５条の２第１項及び第３項並びに第６条第１項の規定によると、能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼす場合には、人事委員会の承認を得て、週休日、勤務時間の割振り、週休日の振替等、休息時間、時間外勤務代休時間の指定又は代休日の指定について別段の定めをすることができる。

（非常勤職員等の勤務時間、休暇に関する基準）

第23条　条例第20条の非常勤職員の勤務時間は、常勤職員の１週間当たりの勤務時間の４分の３を超えない範囲内とし、同条の臨時的任用職員の勤務時間は、常勤職員の１週間当たりの勤務時間の範囲内とする。

２　非常勤職員及び臨時的任用職員の休暇は、常勤職員に適用される休暇の範囲内とする。

（報告）

第24条　人事委員会は、必要があると認めるときは、任命権者に対し、勤務時間、休日及び休暇に関する事務の実施状況について報告を求めることができる。

附　則

（施行期日）

１　この規則は、平成10年７月１日から施行する。