

鳥取県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

平成19年3月30日

規則第16号

改正 平成21年3月16日規則第1号

平成22年3月26日規則第1号

平成22年6月24日規則第4号

(趣旨)

第1条 この規則は、鳥取県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成19年鳥取県後期高齢者医療広域連合条例第20号。以下「条例」という。）の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(勤務時間の割振り)

第2条 条例第3条第2項本文に規定する勤務時間の割振りは、午前8時30分から正午まで及び午後1時から午後5時15分までとする。ただし、同項ただし書に規定する勤務時間の割振りについては、この範囲内で任命権者が定めるものとする。

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

第3条 任命権者は、条例第4条第2項本文の定めるところに従い週休日（条例第3条第1項に規定する週休日をいう。以下同じ。）及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日（条例第5条に規定する勤務日をいう。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 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15時間30分を超えないこと。

(週休日の振替等)

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

2 任命権者は、週休日の振替え（条例第5条の規定により勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この項において同じ。）又は半日勤務時間の割振り変更（同条の規定により勤務日（3時間45分又は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。）の勤務時間のうち始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する3時間45分又は4時間の勤務時間を該当勤務日に割り振ることをやめて条例第5条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。）を行う場合には、週休日の振替え又は半日勤務時間の割振り変更（以下「週休日の振替等」という。）を行った後において、週休日が毎4週間につき4

日以上となるようにし、かつ、勤務日等（条例第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。

（休憩時間）

第5条 休憩時間は、正午から1時間とする。

2 休憩時間は、正規の勤務時間の中に含まれない。

3 任命権者は、条例第6条第2項の規定により、次の各号のいずれか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、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（その配偶者で当該子の親であるものが、次のアからウまでに掲げる場合のいずれにも該当する者である職員を除く。

次号において同じ。）が当該子を養育する場合

ア 就業していない場合（就業日数が1月について3日以下の場合を含む。）

イ 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子を養育することが困難な状態にない場合

ウ 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がなく、又は産後8週間を経過している場合

(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「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、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（交通機関を利用する時間に限る。）が、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

(5) 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が当該女性職員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合

4 任命権者は、前項の申出について確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

5 特別の事情により第1項の規定により難しいときは、任命権者は、広域連合長の承認を得て、休憩時間につき、別段の定めをすることができる。

（週休日及び勤務時間の割振り等の明示）

第6条 任命権者は、条例第3条第1項ただし書の規定により週休日を設け、同条第2項の規定により勤務時間を割り振り、条例第4条の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定め又は条例第6条の規定により休憩時間を置いた場合には、適当な方法により速やかにその内容を通知するものとする。

2 任命権者は、条例第5条の規定により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。

（宿日直勤務）

第7条 条例第7条の規則で定める断続的な勤務は、本来の勤務に従事しないで行う庁舎、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び庁内の監視を目的とする勤

務とする。

- 2 任命権者は、週休日、休日又はこれに準ずる日として任命権者が指定する日の正規の勤務時間において、職員に前項に掲げる勤務と同様の勤務を命ずることができる。

第8条 任命権者は、職員に前条に規定する勤務を命ずる場合には、当該勤務が過度にならないように留意しなければならない。

(時間外勤務を命ずる際の考慮)

第9条 任命権者は、条例第7条第2項の規定により正規の勤務時間以外の時間において職員に勤務することを命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。

- 2 任命権者は、条例第7条第2項の規定により正規の勤務時間以外の時間において再任用短時間勤務職員に勤務することを命ずる場合には、再任用短時間勤務職員の正規の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の正規の勤務時間より短く定められている趣旨に十分留意しなければならない。

(時間外勤務代休時間の指定)

第9条の2 条例第7条の2第1項の規則で定める期間は、正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間外にした勤務の時間が1か月について60時間を超えた全時間に係る月(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7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正規の勤務時間外にした勤務の時間が1か月について60時間を越えて勤務した時間(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) 正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務に係る時間(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) 再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を越えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が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) 第1項に掲げる勤務以外の勤務に係る時間 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 任命権者は、条例第7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7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が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に努めるものとする。
- 7 時間外勤務代休時間の指定の手続きに関し必要な事項は、広域連合長が定める。

(育児を行う職員の早出遅出勤務)

第10条 条例第8条第1項第2号の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2第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設に当該子（当該放課後児童健全育成事業により育成されるものに限る。）を出迎えるため赴く職員とする。

- 2 条例第8条第1項の規定による請求（以下この条において「請求」という。）は、あらかじめ早出遅出勤務（同項に規定する早出遅出勤務をいう。以下この条及び第13条において同じ。）を請求する一の期間について、その初日（以下この条において「早出遅出勤務開始日」という。）及び末日（以下「この条において早出遅出勤務終了日」という。）を明らかにして、行わなければならない。
- 3 請求があった場合においては、任命権者は、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、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対しその旨を通知しなければならない。
- 4 任命権者は、早出遅出勤務の措置の実施に当たっては、当該始業の時刻にあっては午前7時以後、終業の時刻にあっては午後10時以前に設定するものとする。
- 5 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、次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。
 - (1) 当該請求に係る子が死亡した場合
 - (2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合
 - (3) 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8条第1項に規定する職員に該当しなくなった場合
 - (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場合
- 6 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、当該請求は、当該事由が生じた日を早出遅出勤務期間の末日とする請求であったものとみなす。
- 7 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第5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。
- 8 任命権者は、請求に係る事由又は前項の届出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、当該請求又は届出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。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第11条 条例第9条第1項の規則で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- (1) 深夜（条例第9条第1項に規定する深夜をいう。以下この条及び第13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日以内の者を含む。）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) 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者又は産後8週間を経過しない者でないこと。

2 条例第9条第1項の規定による請求（以下この条において「請求」という。）は、深夜における勤務の制限を請求する一の期間（6月以内の期間に限る。以下この条において「深夜勤務制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「深夜勤務制限開始日」という。）及び末日（以下この条において「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月前までに行うものとする。

3 請求があった場合においては、任命権者は、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、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対しその旨を通知しなければならない。

4 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、次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

- (1) 当該請求に係る子が死亡した場合
- (2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合
- (3) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合
- (4) 第1項に規定する者がいることとなった場合

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

6 前2項の場合において、職員は遅滞なく、第4項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

7 任命権者は、請求に係る事由又は前項の届出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、当該請求又は届出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。

(育児を行う職員の時間外勤務の制限)

第12条 条例第9条第2項及び第3項の規定による請求（以下この条において「請求」という。）は、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行わなければならない。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項の規定に係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 請求があった場合においては、任命権者は、条例第9条第2項又は第3項に規定する措置を講ずることが著しく困難であるかどうかについて、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。
- 3 任命権者は、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条第2項又は第3項に規定する措置を講ずるために必要があると認めるときは、当該時間外勤務制限開始日から1週間経過日までの間のいずれかの日に時間外勤務制限開始日を変更することができる。
- 4 任命権者は、前項の規定により時間外勤務制限開始日を変更した場合においては、当該時間外勤務制限開始日を当該変更前の時間外勤務制限開始日の前日までに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。
- 5 条例第9条第3項の規則で定める時間は、1月について24時間、1年について150時間とする。
- 6 請求がされた後時間外勤務制限開始日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。
 - (1) 当該請求に係る子が死亡した場合
 - (2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合
 - (3) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合
- 7 時間外勤務制限開始日から起算して請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、時間外勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であったものとみなす。
 - (1) 前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合
 - (2) 当該請求に係る子が、条例第9条第2項の規定による請求にあつては3歳に、同条第3項の規定による請求にあつては小学校就学の始期に達した場合
- 8 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第6項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。
- 9 任命権者は、請求に係る事由又は前項の届出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、当該請求又は届出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。

(介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限)

第13条 前3条(第10条第1項並びに第5項第3号及び第4号、第11条第1項並びに第4項第3号及び第4号並びに前条後段、第6項第3号及び第7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10条第5項第1号、第11条第4項第1号及び前条第6項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、第10条第5項第2号、第11条第4項第2号及び前条第6項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消により当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護

者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同条第7項中「次の各号」とあるのは「前項第1号又は第2号」と読み替えるものとする。

(休日の代休日の指定)

第14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7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。

3 代休日の指定の手續に関し必要な事項は、広域連合長が定める。

(年次有給休暇の日数)

第15条 条例第13条第1項第1号の規則で定める日数は、20日に再任用短時間勤務職員の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（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が同一でない職員にあっては、155時間に条例第2条第2項の規定により定められた再任用短時間勤務職員の勤務時間（以下「再任用短時間勤務職員の勤務時間」という。）を38.75で除して得た数を乗じて得た時間数を、再任用短時間勤務職員の勤務時間をその者の1週間当たりの勤務日の日数で除して得た時間数を1日として日に換算して得た日数（当該日数に1日未満の端数の時間があるときは、これを含む日数））とする。ただし、その日数が労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条第1項から第3項までの規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、この規定により付与すべきものとされている日数とする。

第16条 条例第13条第1項第2号の規則で定める日数は、当該職員が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にあっては、その者の勤務時間等を考慮して任命権者が別に定める日数とする。

2 前項の規定にかかわらず、退職（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の2第1項の規定による退職及び第28条の3の規定により勤務した後退職することをいう。）後引き続き採用された再任用職員（同法第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をいう。）の、当該採用された年における年次有給休暇の日数は、当該退職の日の属する年の1月1日において有していた年次有給休暇の日数から当該退職の日の属する年の1月1日から当該退職の日までの間において使用した年次有給休暇の日数（当該日数に1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数とする。

3 条例第13条第1項第3号の国家公務員、他の地方公共団体の職員その他規則で定める者は、次に掲げる者とする。

(1) 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人の役員又は職員

(2) 国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第7条の2に規定する公庫等職員

- (3) 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）第3条第1号に掲げる地方公営企業に勤務する者
 - (4) 地方独立行政法人法第55条に規定する一般地方独立行政法人に使用される者
 - (5) 公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号。以下「公益法人等派遣法」という。）第10条第2項に規定する退職派遣者（以下「退職派遣者」という。）
 - (6) 広域連合長が特に認める機関に勤務する者
- 4 条例第13条第1項第3号の引き続き職員となった者その他規則で定める者は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17に規定に基づき派遣された職員（以下「派遣職員」という。）とする。
- 5 条例第13条第1項第3号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる日数とする。
- (1) 当該年において国家公務員、他の地方公共団体の職員及び第3項各号（第6号を除く。）に掲げる者（以下「国家公務員等」という。）となった者で、引き続き新たに職員となったもの 国家公務員等となった日の属する月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が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（当該日数に1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数）
 - (2) 当該年の前年において国家公務員等であった者であつて引き続き当該年に新たに職員となったもの 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（当該日数が、20日、20日を超えない場合で1日未満の端数があるときにあつてはこれを切り捨てた日数）を加えて得た日数から、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（当該日数に1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数）
 - (3) 退職派遣者であった者で引き続き職員となったもの又は前項に規定する者 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（当該日数が20日を超える場合にあつては20日、20日を超えない場合で1日未満の端数があるときは、これを含む日数）を加えて得た日数から、職員となった日又は職務に復帰し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（当該日数に1日未満の端数があるときは、これを含む日数）を減じて得た日数（新たに職員となった年に退職派遣者となり、当該職員となった年に引き続き職員となった者、新たに職員となった年に派遣職員となり、当該職員となった年に職務に復帰した者及び再任用職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮して任命権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）
- 6 第3項に掲げ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、広域連合長が別に定める日数とする。
- （年次有給休暇の繰越し等）

第17条 条例第13条第2項の規則で定める日数は、一の年における年次有給休暇の残日数が20日を超えない職員にあっては当該残日数（当該日数に1日未満の端数があるときは、これを含む日数）とし、20日を超える職員にあっては20日とする。

2 年次有給休暇は、繰り越されたものから先に請求があったものとして取り扱うものとする。

（年次有給休暇の単位及び計算）

第18条 年次有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。

2 前項の規定にかかわらず、再任用短時間勤務職員の年次有給休暇の単位は、1時間とする。

3 1時間を単位として使用した年次有給休暇を、日に換算する場合は、1日当たりの平均勤務時間数（1週間当たりの勤務時間数を1週間当たりの勤務日で除して得た時間数（当該時間数に1時間未満の端数があるときは、これを切り上げた時間数））をもって1日とする。

（病気休暇）

第19条 条例第14条の別に定める場合は、次の表の左欄に掲げる場合とし、同条第2項の規則で定める期間は、同表の右欄に掲げる期間とする。

(1) 公務による負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病	医師の証明等に基づき、引き続き90日を超えない範囲内で最小限度必要と認める期間
(2) 私事による負傷若しくは疾病（予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）	医師の証明等に基づき、引き続き90日を超えない範囲内で最小限度必要と認める期間

（特別休暇）

第20条 条例第15条第1項の規則で定める場合は、次の表の左欄に掲げる場合とし、同条第2項の規則で定める期間は、同表の右欄に掲げる期間とする。

(1) 選挙権その他公民としての権利を行使するため職務に従事できない場合	その都度必要と認める期間
(2) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として官公署等の呼出に応ずる場合	その都度必要と認める期間
(3) 骨髄移植のための骨髄液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、又は骨髄液を提供する場合で、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場合	その都度必要と認める期間

<p>(4) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められる場合</p> <p>ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動</p> <p>イ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設における活動</p> <p>ウ ア又はイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動</p>	<p>一の年において5日の範囲内の期間</p>
<p>(5) 職員の結婚の場合</p>	<p>10日以内</p>
<p>(6) 妊娠中又は産後1年以内の女性職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合</p>	<p>妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、妊娠36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）とし、1回につき、1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認める時間</p>
<p>(7) 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請求した場合</p>	<p>請求した日から出産の日までの期間</p>
<p>(8) 女性職員が出産した場合</p>	<p>出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間</p>
<p>(9) 職員が生後満1年に達しない子を育てる育児時間（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ものを含む。以下同じ。）が別表第2に該当する場合を除く。）</p>	<p>1日2回、1回1時間以内</p>
<p>(10) 生理に有害な勤務に従事する女性職員及び生</p>	<p>3日を超えない範囲内において、</p>

理日において勤務することが著しく困難である女性職員の生理日	その都度必要と認める期間
(11) 配偶者の出産の場合	3日以内
(12) 配偶者が出産する場合であってその出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日後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場合	5日以内
(13) 中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、当該子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要な当該子の世話（予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。）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人以上の場合にあつては、10日）を超えない範囲内でその都度必要と認める期間
(14) 条例第16条第1項に規定する要介護者の世話（介護又は通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の必要な世話をいう。）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人以上の場合にあつては、10日）を超えない範囲内でその都度必要と認める期間
(15) 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	別表第3の日数欄に掲げる連続する日数の範囲内の期間において必要と認める期間
(16) 父母、配偶者及び子の祭日の場合	慣習上最小限度必要と認める期間
(17) 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、週休日、条例第7条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日間の範囲内の期間。ただし、職務の特殊性その他の事由により連続した休暇とすることが困難であると認められる場合には、1日ごとに分割することができるものとする。

(18) 地震、水害、火災その他の非常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	その都度必要と認める期間
(19) 地震、水害、火災その他の非常災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合	1週間を超えない範囲内でその都度必要と認める期間

(介護休暇)

第21条 条例第16条第1項の規則で定める者は、次に掲げる者であって職員と同居しているものとする。

(1) 祖父母及び兄弟姉妹

(2) 職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で広域連合長が定めるもの

2 条例第16条第1項の規則で定める期間は、2週間とする。

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。

(病気休暇及び特別休暇の承認)

第22条 条例第17条の規則で定める特別休暇は、第20条の表第7号及び第8号の休暇とする。

第23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25条第2項において同じ。）の請求について、第19条の表に掲げる場合又は第20条の表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、他の時季においても当該休暇の目的を達することができる場合、この限りでない。

(介護休暇の承認)

第24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。

(年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇の請求等)

第25条 年次有給休暇の請求は、あらかじめ休暇簿に記入して任命権者に対して行わなければならない。

2 病気休暇又は特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿に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、その事由に付して事後において承認を求めることができる。

3 第20条の表第7号の請求は、あらかじめ休暇簿に記入して任命権者に対して行わなければならない。

4 第20条の表第8号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに任命権者に届け出るものとする。

(介護休暇の請求)

第26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週間前の日までに休暇簿に記入し、医師の証明書等を添付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27条 前条の請求があった場合においては、任命権者は、速やかに承認するかどうかを決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。

2 任命権者は、病気休暇、特別休暇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。

(休暇簿)

第28条 休暇簿に関し必要な事項は、任命権者が定めるものとする。

(臨時的任用職員の休暇)

第29条 条例第18条の規則で定める臨時的任用職員の休暇については、広域連合長が別に定めるところによる。

(非常勤職員の勤務時間等)

第30条 任命権者は、条例第19条の定めるところに従い非常勤職員の勤務時間を定める場合には、常勤職員の勤務時間を超えないようにしなければならない。

(週休日及び勤務時間の割振り等の別段の定め)

第31条 任命権者は、業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、第2条、第3条、第4条及び第14条の規定によると、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、広域連合長の承認を得て、週休日、勤務時間の割振り、週休日の振替等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。

(報告)

第32条 広域連合長は、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。

(補則)

第33条 この規則に定めるもののほか、職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項は、広域連合長が定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、規則第20条の改正は、平成21年5月21日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成22年6月30日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規則の施行の日前に使用された改正前の鳥取県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第20条の表第13号の特別休暇については、改正後の鳥取県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第20条の表第13号の特別休暇として使用されたものとみなす。

別表第1（第16条関係）

採用された月	年次休暇	採用された月	年次休暇
1月	20日	7月	10日
2月	18日	8月	8日
3月	17日	9月	7日
4月	15日	10月	5日
5月	13日	11月	3日
6月	12日	12月	2日

別表第2（第20条関係）

(1) 労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の法令等により妊娠中又は出産後の休養を与えられ、当該子を育てることができる場合
(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）その他の法令等により育児休業をし、当該子を育てることができる場合
(3) 当該子を常態として育てることができる場合
(4) 前3号に定めるもののほか、男性職員が利用しようとする時間において、当該子を育てることができる場合

別表第3（第20条関係）

親族	日数	
配偶者	10日	
血族及び生計を一にする姻族	1親等の直系尊属（父母）	7日
	1親等の直系卑属（子）	5日
	2親等の直系尊属（祖父母）	3日
	2親等の直系卑属（孫）	1日
	2親等の傍系者（兄弟姉妹）	3日
	3親等の傍系尊属	1日
姻族	1親等の直系尊属（父母の配偶者又は配偶者の父母）	3日
	1親等の直系卑属（子の配偶者又は配偶者の子）	1日
	2親等の直系尊属（祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母）	1日
	2親等の傍系者（兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹）	1日
	3親等の傍系尊属（おじお婆の配偶者又は配偶者のおじお婆）	1日

備考

- 1 いわゆる代襲相続の場合において祭具等の継承を受けた者は、1親等の直系尊属（父母）に準ずる。

2 葬祭のための遠隔の地に赴く必要がある場合には、実際に要する往復日数を加算することができる。