

新潟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1日

規則第12号

(趣旨)

第1条 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する事項については、新潟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年新潟県後期高齢者医療広域連合条例第16号。以下「条例」という。）に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

（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り振りの基準）

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。）及び勤務時間の割り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。次項及び次条において同じ。）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り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り振り変更（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時間の勤務時間を条例第5条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。）を行う場合には、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割り振り変更（第4項において「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7条の2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り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、週休日の振替等を行った場合には、職員に対して速やかにその旨を通知しなければならない。

(育児短時間勤務職員等についての適用除外)

第3条の2 第2条の規定は、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第10条第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（育児休業法第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。）には適用しない。

(週休日、勤務時間の割り振り等の明示)

第4条 任命権者は、条例第2条第3項の規定により職員の勤務時間について別の定めをし、条例第3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り振りを定め、又は条例第6条の規定により休憩時間を置いた場合には、適当な方法により速やかにその内容を明示するものとする。

(時間外勤務を命ずる際の考慮)

第5条 任命権者は、条例第7条第1項の規定により正規の勤務時間以外の時間に勤務すること（以下「時間外勤務」という。）を職員に命ずる場合には、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 条例第7条第1項ただし書で定める場合は、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時間外勤務を命じなければ公務の運営に著しい支障が生ずると認められるときとする。

(時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限)

第5条の2 任命権者が、時間外勤務を命ずることができる時間は、限度時間を超えない時間に限る。

2 前項の限度時間は、1か月について45時間及び1年について360時間とする。

3 任命権者は、大規模な災害その他の避けることのできない事由への対応をするため公務の運営上真にやむを得ない場合には、職員に、前項に定める限度時間を超えて勤務することを命ずることができる。この場合において、任命権者は、時間外勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後において検証を行うものとする。

4 任命権者は、限度時間を超えて勤務することを命じられた職員に対し、その健康及び福祉を確保するための適切な措置を講じなければならない。

(時間外勤務代休時間)

第5条の3 条例第7条の2第1項の規則で定める期間は、当該職員の給与について定める地方公共団体の条例の規定により支給割合を引き上げた時間外勤務手当を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か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（条例第10条に規定する休日をいう。以下同じ。）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当該職員の給与について定める地方公共団体の条例の規定により支給割合を引き上げた時間外勤務手当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。）の時間

数に別に定める区分に応じ、別に定める時間数の時間を指定するものとする。

- 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、広域連合長が定める。

（育児を行う職員の早出遅出勤務）

第6条 職員は、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（以下「早出遅出勤務期間」という。）について、その初日（以下「早出遅出勤務開始日」という。）及び末日（以下「早出遅出勤務終了日」という。）とする日を明らかにして、あらかじめ条例第8条第1項の規定による請求（以下「早出遅出勤務の請求」という。）を行うものとする。

- 2 早出遅出勤務の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。
- 3 任命権者は、早出遅出勤務の措置の実施に当たっては、当該早出遅出勤務の始業及び終業の時刻は、午前7時から午後10時までの間に設定するものとする。
- 4 任命権者は、早出遅出勤務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。
- 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
- 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、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 第4項の規定は、前項の届出について準用する。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第7条 条例第9条第1項の規則で定める者は、次のいずれにも該当する者とする。

(1) 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1か月について3日以下の者を含む。）であること。

(2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

(3) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である者又は産後8週間を経過しない者でないこと。

2 職員は、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か月以内の期間に限る。以下「深夜勤務制限期間」という。）について、その初日（以下「深夜勤務制限開始日」という。）及び末日（以下「深夜勤務制限終了日」という。）とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の1か月前までに条例第9条第1項の規定による請求（以下「深夜勤務の制限の請求」という。）を行うものとする。

3 深夜勤務の制限の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、深夜勤務の制限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。

5 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場合

(2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合

(3) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

(4) 当該請求をした職員の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、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第1項各号に規定する者に該当することとなった場合

6 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 第4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の制限)

第8条 職員は、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条例第9条第2項又は第3項の規定による請求（以下「時間外勤務の制限の請求」という。）を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、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、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 任命権者は、時間外勤務の制限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 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の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。
 - (1) 当該請求に係る子が死亡した場合
 - (2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合
 - (3) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合
- 7 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、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 第5項の規定は、前項の届出について準用する。
（介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限）

第9条 前3条の規定（第6条第5項第3号、第7条第1項並びに第5項第3号及び第4号並びに前条第6項第3号を除く。）は、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。）を介護する職員について準用する。この場合において、第6条第5項第1号、第7条第5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6条第5項第2号、第7条第5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、前条第1項から第3項までの規定中「条例第9条第2項又は第3項」とあるのは「条例第9条第3項」と、同条第1項中「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、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。

(代休日の指定)

第10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を申し出た場合には、代休日を指定しないものとする。

3 前2項に規定するもののほか、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11条 条例第13条第1項第1号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とする。

(1) 斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員等のうち、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1項又は第2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

2 条例第13条第1項第2号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

(1) 当該年の中途において、新たに職員となったもの（次号に掲げる職員を除く。）

その者の当該年における在職期間に応じ、別表第1の日数の欄に掲げる日数（育児短時間勤務職員等にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、広域連合長が別に定める日数）

(2) 当該年において特別職職員等（条例第13条第1項第3号に規定する特別職職員等をいう。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 特別職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の日数の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の日数を減じて得た日数

- 3 条例第13条第1項第3号の規則で定めるものは、次に掲げる法人とする。
 - (1) 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
 - (2) 前号に掲げる法人のほか、広域連合長がこれらに準じる法人であると認めるもの
- 4 条例第13条第1項第3号の規則で定める職員は、当該年の前年において職員であった者であって引き続き当該年に特別職職員等になり、引き続き再び職員となったものとする。
- 5 条例第13条第1項第3号の規則で定める日数は、20日に当該年の前年における年次有給休暇（年次有給休暇に相当する休暇を含む。以下この項及び次項において同じ。）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、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の日数を減じて得た日数とする。
- 6 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。
- 7 任命権者は、前各項及び次条の規定により難い事情があると認めるときは、あらかじめ広域連合長の承認を得て、別に定めることができる。

第11条の2 次の各号に掲げる場合において、1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次有給休暇の日数は、当該年の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合にあっては条例第13条第1項第1号又は第2号に掲げる日数に同条第2項の規定により当該年の前年から繰り越された年次有給休暇の日数を加えて得た日数とし、当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合において、同日以前に当該変更前の勤務形態を始めたときにあっては当該日数から当該年において当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数に、次の各号に掲げる場合に応じ、次の各号に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数とし、40日を超える場合は40日）とし、当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたときにあ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日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数とし、40日を超える場合は40日）とする。ただし、当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始め、当該変更後の勤務日数等が当該変更前の勤務日数等（当該年において当該変更前の勤務形態を始める前に当該変更前の勤務日数等を上回る勤務形態であった場合は当該変更前の勤務日数等を上回る勤務日数等）を上回らない場合においては、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は、当該年の初日において条例第13条第1項第1号又は第2号の規定を適用した場合に得られる日数に、前年における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数から、当該変更後の勤務形態を始めた日の前日までの間に使用した年次有給休暇の日数を減じて得

た日数とし、当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたときは、当該変更前の勤務形態を始めた日において条例第13条第1項第1号又は第2号の規定を適用した場合に得られる日数から当該変更後の勤務形態を始めた日の当該変更後の勤務形態を始めた日の前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。

- (1) 育児短時間勤務職員等以外の職員が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

（年次有給休暇の繰越し）

第12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つては当該残日数、20日を超える職員にあつては20日とする。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。

（年次有給休暇の単位）

第13条 年次有給休暇の単位は、1日、半日又は1時間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、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。
- 3 1時間を単位として与えられ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形態の育児短時間勤務職員等 次に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に定める時間数
 - 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を除く。） 7時間45分

（療養休暇）

第14条 条例第14条の規則により取得できる療養休暇の期間は、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療養休暇（以下この条において「特定療養休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における療養休暇を使用した日その他の広域連合長が定める日（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) 公務上の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の場合
- (2) 新潟県後期高齢者医療広域連合職員安全衛生管理規程（平成20年新潟県後期高齢者医療広域連合訓令第1号）第7条の規定により、同条第1項第2号に規定する健康管理区分の決定又は同号への健康管理区分の変更を受け、同規程第9条第1項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（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広域連合長が定める場合にあつては、その日数を考慮して広域連合長が定める期間）の特定療養休暇を使用した職員（この項の規定により特定療養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療養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広域連合長が定める時間（以下この項において「部分休業等」という。）がある場合にあつては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、部分休業等以外の勤務時間）のすべ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、再度の特定療養休暇を使用したときは、当該再度の特定療養休暇の期間と直前の特定療養休暇の期間は連続しているものとみなす。
- 3 使用した特定療養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、

当該使用した特定療養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療養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る、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療養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療養休暇の期間は、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 使用した特定療養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療養休暇の期間における特定療養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かかる特定療養休暇を承認することができる。この場合において、当該特定療養休暇の期間は、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、代休日その他の療養休暇の日以外の勤務しない日は、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、特定療養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、条件付採用期間中の職員及び臨時的に任用された職員には適用しない。

（特別休暇）

第15条 条例第15条の規則で定める場合は、別表第2各号に掲げる場合とし、その期間は、それぞれ当該各号に定める期間とする。

- 2 別表第2の特別休暇の期間の欄中、特に定めるものを除くほか、時間数、日数、週数、月数及び年数中には、休憩時間、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、休日及び代休日を含むものとする。
- 3 別表第2第9号及び第10号並びに第17号に掲げる出産予定日以前の休暇を、出産が早まったことにより4週間（多胎妊娠の場合にあっては、8週間）以上とらなかった場合においては、その残日数から28を減じた日数を出産後の休暇に繰り越すことができる。
- 4 別表第2第11号及び第18号から第20号までに掲げる休暇（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日を単位とする特定休暇は、1回の勤務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つては、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16条 条例第16条第1項の規則で定める者は、次に掲げる者であつ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（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。）

(3) 配偶者の父母の配偶者

(4) 子の配偶者

(5) 配偶者の子

2 条例第16条第1項の規則で定める期間は、2週間以上の期間とする。

3 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。

（特別休暇の承認）

第17条 条例第17条の規則で定めるものは、別表第2第9号から第12号及び第17号並びに第18号に規定する休暇とする。

2 任命権者は、特別休暇（前項に規定するものを除く。第20条第1項及び第21条第1項において同じ。）の請求について、別表第2各号に掲げる事由に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、公務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達成することができると認められる場合は、この限りでない。

（療養休暇の承認）

第18条 任命権者は、療養休暇の請求について、条例第14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、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。

（介護休暇の承認）

第19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、特別休暇、療養休暇及び介護休暇の請求等）

第20条 年次有給休暇を取得し、又は特別休暇、療養休暇及び介護休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇票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、

その事由を付して事後において年次有給休暇にあっては届出をし、特別休暇、療養休暇及び介護休暇にあっては承認を求めることができる。

- 2 別表第2第9号、第10号及び第17号に規定する休暇の請求は、あらかじめ休暇票に記入して任命権者に対し行わなければならない。ただし、出産したときは、その旨を速やかに任命権者に届け出るものとする。

(休暇の承認の決定等)

第21条 前条の規定による請求があった場合においては、任命権者は、年次有給休暇に係るものにあつてはその請求に係る時季を変更するかどうか、特別休暇、療養休暇及び介護休暇に係るものにあつてはこれを承認するかどうかを速やかに決定するものとする。

- 2 任命権者は、特別休暇、療養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。

(報告)

第22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。

(その他の事項)

第23条 この規則に規定するもののほか、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 (平成19年11月27日規則第20号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成20年8月1日規則第4号)

この規則は、公布の日から施行する。ただし、別表第2(2)の項の改正規定は、平成21年5月21日から施行する。

附 則 (平成22年2月27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3月31日規則第2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25日規則第3号)

(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新潟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別表第2(19)の項の休暇については、改正後の新潟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別表第2(19)の項の休暇として使用されたものとみなす。

附 則 (平成22年12月22日規則第5号)

この規則は、平成23年1月1日から施行し、改正後の新潟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14条の規定は、同日以後に使用した療養休暇について適用する。

附 則（平成24年8月9日規則第1号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成31年3月27日規則第2号）

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

別表第1（第11条関係）

在職期間	日数
1か月に達するまでの期間	2日
1か月を超え2か月に達するまでの期間	3日
2か月を超え3か月に達するまでの期間	5日
3か月を超え4か月に達するまでの期間	7日
4か月を超え5か月に達するまでの期間	8日
5か月を超え6か月に達するまでの期間	10日
6か月を超え7か月に達するまでの期間	12日
7か月を超え8か月に達するまでの期間	13日
8か月を超え9か月に達するまでの期間	15日
9か月を超え10か月に達するまでの期間	17日
10か月を超え11か月に達するまでの期間	18日
11か月を超え1年未満の期間	20日

別表第2（第15条、第17条、第20条関係）

特別休暇を受けることができる事由	特別休暇の期間										
(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。	必要と認める期間										
(3) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）により交通遮断又は隔離され、出勤することが著しく困難であると認められる場合	必要と認める期間										
(4) 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業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。	7日を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間										
(5) 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	必要と認める期間										
(6) 地震、水害、火災その他の災害時において職員が退勤途中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	必要と認める期間										
(7) 職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他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。	<p>親族に応じ、下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</p> <table border="1" data-bbox="778 1727 1409 2065"> <thead> <tr> <th data-bbox="778 1727 1098 1771">親 族</th> <th data-bbox="1098 1727 1409 1771">日 数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="778 1771 1098 1816">配偶者</td> <td data-bbox="1098 1771 1409 1816">10日</td> </tr> <tr> <td data-bbox="778 1816 1098 1861">父母</td> <td data-bbox="1098 1816 1409 1861">7日</td> </tr> <tr> <td data-bbox="778 1861 1098 1906">子</td> <td data-bbox="1098 1861 1409 1906">5日</td> </tr> <tr> <td data-bbox="778 1906 1098 2065">祖父母</td> <td data-bbox="1098 1906 1409 2065">3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の継承を受ける場合にあつては、7日）</td> </tr> </tbody> </table>	親 族	日 数	配偶者	10日	父母	7日	子	5日	祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の継承を受ける場合にあつては、7日）
親 族	日 数										
配偶者	10日										
父母	7日										
子	5日										
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の継承を受ける場合にあつては、7日）										

	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>孫</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>兄弟姉妹</td> <td>3日</td> </tr> <tr> <td>おじ又はおば</td> <td>1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の継承を受ける場合にあっては、7日）</td> </tr> <tr> <td>父母の配偶者又は配偶者の父母</td> <td>3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）</td> </tr> <tr> <td>子の配偶者又は配偶者の子</td> <td>1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）</td> </tr> <tr> <td>祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母</td> <td rowspan="2">1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）</td> </tr> <tr> <td>兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹</td> </tr> <tr> <td>おじ又はおばの配偶者</td> <td>1日</td> </tr> </tbody> </table>	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、祭具等の継承を受ける場合にあっては、7日）	父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）	子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）	祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	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	おじ又はおばの配偶者	1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、祭具等の継承を受ける場合にあっては、7日）															
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）															
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）															
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	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																
おじ又はおばの配偶者	1日															
(8) 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他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30日を経過する日までの間における連続する7日以内で必要と認める期間															
(9) 女子職員が出産する場合	出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）及び出産した日の翌日から8週間。ただし、出産予定日前の休暇に残日数があるときは、2週間を超えない範囲内において、出産した日後の休暇に通算することができる。															
(10) 妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法（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	妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、出産の日後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）について、それぞれ、1日の正規の勤務時間の範囲以内で必要と認められる時間															
(11) 職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い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。	出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内において2日															

(12) 生理日において勤務することが著しく困難である女子職員の生理の場合	連続する2日以内においてその都度必要と認める期間
(13) 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のため必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ30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（昭和22年法律第49条）第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
(14) 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原則として連続する5日の範囲内の期間
(15) 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。	必要と認める期間
(16) 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。 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	一の年において5日の範囲内の期間

<p>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広域連合長が定めるものにおける活動</p> <p>ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動</p>	
<p>(17) 妊娠中の女子職員が通勤に交通機関を利用する場合で、その混雑の程度が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</p>	<p>正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間</p>
<p>(18) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日後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（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>5日の範囲内の期間</p>
<p>(19) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。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広域連合長が定めるその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>一の年において5日（その養育する小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）の範囲内の期間</p>
<p>(20) 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（この号において「要介護者」という。）の介護その他の広域連合長が</p>	<p>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）の範囲内の期間</p>

定める世話をを行う職員が、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	
(21) 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
(22) 前各号に掲げる場合のほか、広域 連合長が特別休暇とすることを適当 と認める場合	必要と認める期間