

広島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2月1日

規則第8号

(趣旨)

第1条 職員の勤務時間及び休暇等に関しては、広島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年広島県後期高齢者医療広域連合条例第11号。以下「条例」という。）に定めるもののほか、この規則に定めるところによる。

（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及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日が引き続き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、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更（条例第5条の規定により勤務日（4時間の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。）のうち4時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。）を行う場合には、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更（以下「週休日の振替等」という。）を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等（条例第3条第2項、第4条又は第5条により勤務時間が割り振られる日をいう。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。

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、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4条 任命権者は、次の各号のいずれにも該当する場合には、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ができる。

(1) 休憩時間の自由な利用が妨げられないと認められる場合

(2) 職員の負担が加重にならないと認められる場合

(育児短時間勤務職員等についての適用除外)

第4条の2 第2条第2項第1号の規定は、育児短時間勤務職員等(条例第2条第2項に規定する育児短時間勤務職員等をいう。以下同じ。)には適用しない。

(宿日直勤務)

第5条 任命権者は、正規の勤務時間において、断続的勤務(条例第7条第1項本文に規定する断続的勤務をいう。以下同じ。)と同様の業務を行う宿直又は日直の勤務(以下この条において「宿日直勤務」という。)を命ずることができる。

2 任命権者は、宿日直勤務を命ずる場合において、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第23条の規定に基づく許可を受けようとするときは、あらかじめ広域連合長(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)に申請しなければならない。

(時間外勤務を命じることができる限度時間等)

第5条の2 任命権者は、職員に時間外勤務(条例第7条第3項の規定に基づき正規の勤務時間以外に勤務することを命ぜられて行う勤務をいう。以下同じ。)を命じる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように配慮し、限度時間を超えない範囲内で必要最小限の時間外勤務を命じるものとする。

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

3 前項の規定にかかわらず、任命権者は、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第1項の限度時間を超えて時間外勤務を命じる必要がある場合には、次の各号に掲げる時間及び月数について、当該各号に定

める要件の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命じることができる。

(1) 1月において時間外勤務を命じる時間 100時間未満であること。

(2) 1年において時間外勤務を命じる時間 720時間を超えないこと。

(3) 1月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1月、2月、3月、4月及び5月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外勤務を命じる時間の1月当たりの平均時間 80時間を超えないこと。

(4) 1年のうち1月において45時間を超えて時間外勤務を命じる月数 6月以内であること。

4 任命権者は、1年において、前項の規定の適用を受けた職員が異動により同項の規定の適用を受けなくなった場合には、次の各号に掲げる時間及び期間について、当該各号に定める要件の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命じることができるものとする。

(1) 1年において時間外勤務を命じる時間 720時間を超えないこと。

(2) 広域連合長が定める期間 前2項（前項第2号を除く。）に規定する時間及び月数並びに職員の健康及び福祉を考慮して広域連合長が定める時間及び月数を超えないこと。

5 任命権者が、特例業務（大規模災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと任命権者が認めるものをいう。以下この項において同じ。）に従事する職員に対し、前3項に規定する時間又は月数を超えて時間外勤務を命じる必要がある場合には、当該各項（当該超えることとなる時間又は月数に係る部分に限る。）の規定は、適用しない。広域連合長が定める期間において特例業務に従事していた職員に対し、前3項に規定する時間又は月数を超えて時間外勤務を命じる必要がある場合として広域連合長が定める場合も、同様とする。

6 任命権者は、前項の規定により、第2項から第4項までに規定する時間又は月数を超えて職員に時間外勤務を命じる場合には、当該超えた部分の時間外勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該時間外勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6月以内に、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を広域連合長に報告しなければならない。

（育児短時間勤務職員等に正規の勤務時間以外の時間における勤務を命じることができる場合）

第5条の3 条例第7条第1項ただし書の規則で定める場合は、断続的勤務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

以外の職員に命ずることができない場合とする。

- 2 条例第7条第3項ただし書の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場合とする。

(時間外勤務代休時間の指定)

第5条の4 条例第7条の2第1項の規則で定める期間は、広島県後期高齢者医療広域連合派遣職員の手当に関する条例（平成19年広島県後期高齢者医療広域連合条例第13号。以下「手当条例」という。）第3条第3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10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手当条例第3条第3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) 手当条例第3条第1項第1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25を乗じて得た時間数

- (2) 手当条例第3条第1項第2号に掲げる勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数

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

- 4 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

し出した場合には、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鑑み、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、任命権者が定める。
(育児を行う職員の深夜勤務制限の請求手續等)

第6条 条例第8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(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この条及び次条において同じ。)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的の障害により請求に係る子(条例第8条第1項において子に含まれるものとされる者(以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。))を含む。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) 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「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、原則として深夜勤務制限開始日の1月前までに条例第8条第1項の規定による請求を行うものとする。

3 条例第8条第1項の規定による請求があった場合においては、任命権者は、公務の正常な運営に係る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、公務の正常な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、条例第8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。

第7条 条例第8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) 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法（昭和22年法律第164号）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) 当該請求をした職員の配偶者が、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前条第1項に定める者に該当することとなった場合
- 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、条例第8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。
 - 3 前2項の場合において、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制限の請求手続等）
- 第8条 職員は、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条例第8条第2項又は第3項の規定による請求を行わなければならない。
- この場合において、条例第8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 条例第8条第2項又は第3項の規定による請求があった場合においては、任命権者は、これらの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、条例第8条第2項又は第3項の規定による請求が、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、これらの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、条例第8条第2項又は第3項の請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

第9条 条例第8条第2項又は第3項の規定による請求がされた後時間外勤務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
 - (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
- 2 時間外勤務制限開始日から起算して条例第8条第2項又は第3項の規定による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、これらの項の規定による請求は、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8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
- 3 前2項の場合において、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、前項の届出について準用する。
- （介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務制限の請求手続等）

第10条 第6条（同条第1項を除く。）、第7条（同条第1項第3号から第5号までを除く。）、第8条及び前条（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、条例第14条第1項に規定する要介護者（以下「要

介護者」という。)の介護をする職員について準用する。この場合において、第6条第2項から第4項まで並びに第7条第1項及び第2項の規定中「条例第8条第1項」とあるのは「条例第8条第4項において準用する同条第1項」と、第7条第1項第1号及び前条第1項第1号中「子」とあるのは「条例第14条第1項に規定する要介護者」と、第7条第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「条例第14条第1項に規定す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」と、第8条第1項、第2項及び第5項並びに前条第1項及び第2項の規定中「条例第8条第2項又は第3項」とあるのは「条例第8条第4項において準用する同条第2項又は第3項」と、第8条第2項中「これらの項」とあるのは「それぞれ同条第2項に規定する公務の正常な運営を妨げることの有無又は同条第3項」と、同条第3項中「条例第8条第2項又は第3項」とあるのは「条例第8条第4項において準用する同条第3項」と、「これらの項」とあるのは「同項」と、前条第2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11条 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（特別の事由がある場合において、任命権者があらかじめ広域連合長の承認を得て当該期間の延長をしたときは、その延長された期間）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 代休日の指定の手続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12条 条例第12条第1項第1号の規則で定める日数は、20日に育児短時間勤務職員等の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育児短時間勤務職員等にあつては、155時間に条例第2条第2項の規定により定められた育児短時間勤務職員等の勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間数を、その者の勤務日の1日当たりの平均勤務時間数を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））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には、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。

2 条例第12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、新たに職員となるもの（その者の当該年における在職期間に応じ、別表第1の日数欄に掲げる日数（以下この条において「基本日数」という。）

(2) 当該年において特別職職員等（条例第12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（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）

3 条例第12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) 前号に該当する法人のほか、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12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12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（当該日数が基本日数に満たない場合には、基本日数）とする。

6 第2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、前各項の規定により難い事情があると認められるときは、あらかじめ広域連合長の承認を得て、別段の定めをすることができる。

（年次有給休暇の繰越し）

第13条 条例第12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20日を超えない範囲内の残日数とする。

(年次有給休暇の単位)

第14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、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。

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) 育児短時間勤務職員等のうち、勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数

(3) 育児短時間勤務職員等のうち、勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員 1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数

4 条例第4条第1項に規定する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、1回の勤務に割り振られた勤務時間が7時間45分を超える勤務のあるものの年次有給休暇の単位について、第1項の規定により難い事情があると認められるときは、あらかじめ広域連合長の承認を得て、別段の定めをすることができる。

(特別休暇)

第15条 条例第13条の規則で定める場合は、次の表の左欄に掲げる場合とし、その期間は、それぞれ同表の右欄に定める期間とする。

休暇を受ける場合	期間
1 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）による交通遮断	その都度必要と認める時間
2 風水震火災その他の非常災害による交通遮断	上に同じ
3 風水震火災その他の天災地変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	1週間を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間

<p>ことが相当であると認められるとき</p> <p>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</p> <p>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</p>	
<p>4 その他交通機関の事故等の不可抗力による場合</p>	<p>その都度必要と認める時間</p>
<p>5 裁判員（裁判員候補者、補充裁判員及び選任予定裁判員を含む。）、検察審査員（補充員を含む。）、証人、鑑定人又は参考人として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署への出頭</p>	<p>上に同じ</p>
<p>6 選挙権その他公民としての権利の行使</p>	<p>上に同じ</p>
<p>7 所轄庁の事務又は事業の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止</p>	<p>上に同じ</p>
<p>8 負傷又は疾病（予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）</p>	<p>医師の証明等に基づいて最小限度必要と認める日又は時間</p>
<p>8の2 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</p>	<p>一の年において5日(当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合にあっては、10日)を超えな</p>

	い範囲内で必要と認める日又は時間
9 職員の出産	出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日後8週間（出産の日以前の期間が6週間に満たないこととなった場合にあっては、その満たない期間を8週間に加算した期間）を経過する日までの期間内において必要と認める期間
10 妊娠中の女子職員が妊娠に起因する障害（つわり又は悪阻）により勤務することが困難と認められる場合	14日を超えない範囲内において必要と認める日又は時間
11 妊娠中の女子職員が請求した場合において、当該職員が通勤に利用する交通機関内又は原動機付の交通用具（広域連合長が定めるものに限る。）による通勤経路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	正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認める時間
12 配偶者の出産	配偶者の出産予定日の前日から出産の日以後2週間を経過する日までの期間内において3日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
13 職員が配偶者の産前産後の期間において、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。）を養育する場合	配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日以後1年（出産の日以前の期間が6週間に満たないこととなった場合にあっては、その

	<p>満たない期間を1年に加算した期間)を経過する日までの期間内において、5日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間</p>
<p>1 4 職員の生後満1年3月に達しない子の養育(男子職員にあっては、その配偶者が当該子を養育できる場合を除く。)</p>	<p>1日2回、それぞれ45分</p>
<p>1 5 配偶者、父母、配偶者の父母又は子(配偶者の子を含む。以下この項において同じ。)の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその者の世話をを行うこと又は中学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合において疾病の予防を図るためにその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。以下この項において同じ。)を行う職員が、当該職員以外に看護者がいないため(中学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合にあっては、当該子の看護のため)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(中学校就学の始期に達するまでの子を2人以上養育する場合にあっては、5日とその者の看護のために加えた期間)を超えない範囲内で必要と認める日又は時間</p>
<p>1 6 要介護者の介護その他の広域連合長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</p>	<p>一の年において5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)を超えない範囲内で必要と認める日又は時間</p>

1 7 女子職員の生理	2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
1 8 職員の結婚	7日を超えない範囲内においてあらかじめ必要と認める期間
1 9 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成6年法律第117号）による健康診断	その都度必要と認める日又は時間
2 0 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律第11条第1項又は第27条第2項の認定を受けた職員が、その健康の保持を図るため必要な保養をする場合	年間6日を超えない範囲内において必要と認める日
2 1 母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条又は第13条の規定による妊娠中又は出産後1年以内の女子職員の受ける保健指導又は健康診査	妊娠23週（第6月末）までは4週間に1回、妊娠24週（第7月）から妊娠35週（第9月末）までは2週間に1回、妊娠36週（第10月）から出産までは1週間に1回、出産後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、その都度必要と認める日又は時間
2 2 父母、配偶者及び子の祭日	慣習上最小限度必要と認める期間
2 3 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	別表第2に定める期間内において必要と認める期間

<p>当であると認められるとき</p>	
<p>2 4 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</p>	<p>一の年の7月から9月の期間内における、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日の範囲内の期間</p>
<p>2 5 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</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</p>	<p>一の年において5日の範囲内の期間</p>

<p>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>26 その他法令によって特に勤務しないことが認められている場合及び広域連合長が特に必要と認めた場合</p>	<p>その都度必要と認める期間</p>

- 2 前項の表の期間中、時間数、日数、週数及び年数中には、休憩時間、週休日、休日及び代休日を含むものとする。
- 3 第1項の表第8号に規定する休暇（以下この条において「病気休暇」という。）のうち、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及び当該病気休暇に係る負傷又は疾病に係る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（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) 生理日の就業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）第66条の5第1項又は第66条の8第5項の規定により勤務時間の短縮の措置を受けた場合
- 4 前項の規定にかかわらず、精神疾患のため療養の必要がある場合（第6項又は第7項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合を除く。）は、除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇を承認することができる。ただし、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して180日を超えることはできない。
- 5 第3項、前項、次項及び第7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、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、休日及び代休日以外の日（以下この項において「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合にあっては、連続する8日以上の期間における要勤務日の日数が4日以上である期間）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年次有給休暇又は特別休暇（病気休暇を除く。）を使用した時間その他広域連合長が定める時間（以下この項において「年休使用時間等」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、年休使用時間等以外の時間）の全てを勤務した日の日数（第7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。

6 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（第4項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）に達した場合において、90日（同項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）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3項の規定にかかわらず、当該90日（第4項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）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（当該特定負傷等が精神疾患である場合又は当該特定負傷等の日前の特定病気休暇の期間が90日を超える場合にあっては、180日から当該特定負傷等の日前の特定病気休暇の期間の日数を減じて得た日数）を超えることはできない。

7 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（第4項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）に達した場合において、90日（同項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）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3項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（第4項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあつては、180日から当該承認されている特定病気休暇の期間の日数を減じて得た日数）を超えることはできない。

8 特定病気休暇に係る負傷又は疾病に係る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は、第3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。

9 第3項から前項までの規定は、条件付採用期間中の職員には適用しない。

（介護休暇）

第16条 条例第14条第1項の規則で定める者は、次の各号に掲げるものとする。

(1) 二親等以内の親族（配偶者、父母、子及び配偶者の父母を除く。）

(2) 配偶者の父母の配偶者で職員と同居しているもの

2 条例第14条第2項の規則に定める職員の申出は、同項に規定する指定期間（以下「指定期間」という。）の指定を希望する期間の初日及び末日を休暇簿に記入して、任命権者に対し行わなければならない。

3 任命権者は、前項の規定による指定期間の指定の申出があつた場合には、当該申出による期間の初日から末日までの期間（第6項において「申出の期間」という。）の指定期間を指定するものとする。

4 職員は、第2項の申出に基づき前項若しくは第6項の規定により指定された指定期間を延長して指定すること又は当該指定期間若しくはこの項の申出（短縮の指定の申出に限る。）に基づき次項若しくは第6項の規定により指定された指定期間を短縮して指定することを申し出ることができる。この場合においては、改めて指定期間として指定することを希望する期間の末日を休暇簿に記入して、任命権者に対し申し出なければならない。

5 任命権者は、職員から前項の規定による指定期間の延長又は短縮の指定の申出があつた場合には、第3項、この項又は次項の規定により指定された指定期間の初日から当該申出に係る末日までの期間の指定期間を指定するものとする。

6 第3項又は前項の規定にかかわらず、任命権者は、それぞれ、申出の期間又は第2項の申出に基づき第3項若しくはこの項の規定により指定された指定期間の末日の翌日から第4項の規定による指定期間の延長の指定の申出があつた

場合の当該申出に係る末日までの期間（以下この項において「延長申出の期間」という。）の全期間にわたり第20条第3項ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかである場合は、当該期間を指定期間として指定しないものとし、申出の期間又は延長申出の期間中の一部の日が同項ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日である場合は、これらの期間から当該日を除いた期間について指定期間を指定するものとする。

7 指定期間の通算は、暦に従って計算し、1月に満たない期間は、30日をもって1月とする。

8 1時間を単位とする介護休暇は、当該介護休暇と要介護者を異にする介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日については、4時間から当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内の時間とする。

（介護時間）

第16条の2 条例第14条の2第2項の規則で定める職員は、第15条第1項の表第14号に規定する休暇（次項において「育児休暇」という。）を承認されている職員とする。

2 条例第14条の2第2項の規則で定める時間は、育児休暇の承認に係る時間とする。

（年次有給休暇の届出）

第17条 職員は、年次有給休暇を受けようとするときは、あらかじめその時季を任命権者に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ届け出ることができなかつた場合には、遅滞なく、その事由を付して事後において届け出ることができる。

（特別休暇の請求）

第18条 特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ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つた場合には、遅滞なく、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

2 職員は、特別休暇を請求しようとする場合において、その休暇の期間が週休日、休日及び代休日を除いて引き続き6日を超えるものであるときは、医師の診断書その他勤務しない事由を証明するに足る書類を任命権者に提出しなければならない。

（特別休暇の単位）

第19条 特別休暇は、その期間が日、週又は年をもって規定されたものであつても、1時間を単位として受けることができる。

2 第15条第1項の表第8号の2、第10号、第12号、第13号、第15号及び第16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。

3 1時間を単位として使用した特別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) 育児短時間勤務職員等のうち、勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数

(3) 育児短時間勤務職員等のうち、勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員 1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数
(介護休暇の請求)

第20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、原則として1週間前の日までに任命権者に請求しなければならない。

2 職員は、介護休暇を請求しようとする場合において、任命権者から求められたときは、その事由を確認することのできる証明書類を提出しなければならない。

3 任命権者は、介護休暇の請求について、条例第14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。

(介護時間の請求)

第20条の2 介護時間の承認を受けようとする職員は、あらかじめ任命権者に請求しなければならない。

2 前条第2項の規定は、前項の請求について準用する。

3 任命権者は、介護時間の請求について、条例第14条の2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。

(雑則)

第21条 この規則に定めるもののほか、職員の勤務時間及び休暇等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20年11月28日規則第10号）

この規則は、公布の日から施行する。ただし、第15条第1項の表5の項の改正規定中裁判員（裁判員候補者、補充裁判員及び選任予定裁判員を含む。）に係る部分は、平成21年5月21日から施行する。

附 則（平成22年3月29日規則第3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5月26日規則第6号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成22年6月29日規則第7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 この規則の施行の前日に使用された改正前の規則第15条第1項の表第15号の休暇については改正後の規則第15条第1項の表第15号の休暇として使用されたものとみなす。

附 則（平成23年4月1日規則第2号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成24年3月30日規則第1号）

この規則は、平成24年4月1日から施行し、改正後の第15条第3項から第9項までの規定は、同日以後に使用した広島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15条第1項の表第8号に規定する休暇について適用する。

附 則（平成26年11月6日規則第5号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成29年10月20日規則第3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5号）

（施行期日）

1 この規則は、平成31年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 平成31年8月31日までの間におけるこの規則による改正後の広島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5条の2第3項第3号の規定の適用については、同号中「5月の期間」とあるのは、「5

月の期間（これらの期間が平成31年4月1日前の期間を含む場合には、同日以降の期間に限る。）とする。

附 則（令和4年9月22日規則第7号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（令和4年11月4日規則第9号）

この規則は、公布の日から施行する。

別表第1（第12条関係）

在職期間	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）

親族	期間
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、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ・おば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、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つては、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つては、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・おばの配偶者又は配偶者のおじ・おば	1日

備考 葬儀のため遠隔の地に赴く必要のある場合においては、実際に要した往復日数を加算することができる。