

○ 愛知県都市職員共済組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則施行規程

(平成10年3月31日)
(平成10年規程第3号)

改正 平成11年6月28日規程第3号
平成14年2月26日規程第2号
平成14年6月28日規程第3号
平成18年3月31日規程第2号
平成19年3月30日規程第1号
平成22年3月31日規程第3号
平成22年9月24日規程第7号
平成22年10月1日規程第9号
平成23年3月31日規程第2号
平成23年11月30日規程第5号
平成25年2月28日規程第1号
平成29年2月28日規程第3号

(趣旨)

第1条 この規程は、愛知県都市職員共済組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則(平成10年愛知県都市職員共済組合規則第7号。以下「規則」という。)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ものとする。

(平14規程3・一部改正)

(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 理事長は、規則第4条第1項本文及び第2項の定めるところに従い週休日(規則第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(規則第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 理事長は、規則第4条第1項ただし書き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。

(平14規程2、平14規程3、平22規程3・一部改正)

(週休日の振替等)

第3条 規則第5条の規程で定める期間は、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週間後までの期間とする。

2 理事長は、週休日の振替(規則第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時間の勤務時間を規則第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(規則第8条の2第1項又は第2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 理事長は、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。

(平14規程3、平22規程3、平22規程7・一部改正)

第4条 削除

(平14規程3・一部改正、平19規程1・削除)

(週休日及び勤務時間の割振り)

- 第5条** 理事長は、規則第3条第1項ただし書き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、規則第4条の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定め、規則第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。

- 2 理事長は、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内容を通知するものとし、その記録を保存しなければならない。

(平14規程2、平14規程3、平19規程1・一部改正)

(育児短時間勤務職員等についての適用除外)

- 第5条の2** 第2条の規定は、愛知県都市職員共済組合職員の育児休業等に関する規則(平成22年愛知県都市職員共済組合規則第9号。以下「育児休業規則」という。)第13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(育児休業規則第23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。

(平22規程9・追加)

(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ずることができる場合)

- 第5条の3** 規則第8条第1項ただし書の規程で定める場合は、業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業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。

(平22規程9・追加)

(時間外勤務を命ずる際の考慮)

- 第5条の4** 理事長は、規則第8条第2項の規定に基づき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 理事長は、愛知県都市職員共済組合職員就業規則(平成10年愛知県都市職員共済組合規則第6号。以下「就業規則」という。)第34条の3に規定する短時間勤務の

職を占める職員（以下「再雇用職員短時間勤務職員」という。）に勤務することを命ずる場合には、再雇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。

（平 22 規程 9・追加、平 25 規程 1・一部改正）

（宿日直勤務）

第 6 条 規則第 8 条第 1 項の規程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設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び勤務所内の監視を目的とする勤務（次号に掲げる勤務を除く。）
- （2）前号に規定する業務を目的とする勤務のうち、勤務所に附属する居室において私生活を営みつつ常時行う勤務

2 理事長は、規則第 9 条第 1 項に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日（以下「休日」と総称する。）の正規の勤務時間（規則第 8 条第 1 項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）において事務局職員（規則第 3 条第 1 項に規定する事務局職員をいう。）に前項各号に掲げる勤務と同様の勤務を命ずることができる。

3 理事長は、規則第 9 条第 2 項に規定する祝日法による休日に相当する日として理事長が職員ごとに指定する日及び年末年始の休日に相当する日として理事長が職員ごとに指定する日（以下「休日に相当する日」と総称する。）の正規の勤務時間において保養所職員（規則第 4 条第 1 項に規定する保養所職員をいう。以下同じ。）に第 1 項各号に掲げる勤務と同様の勤務を命ずることができる。

（平 14 規程 3、平 19 規程 1・一部改正）

第 7 条 理事長は、前条第 1 項第 2 号に掲げる勤務を命ずる場合には、当該勤務が必要やむを得ないものであり、かつ、職員の心身にかかる負担の程度が軽易であるものでなければならない。

（平 14 規程 3・一部改正）

第 8 条 理事長は、職員に第 6 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。

（平 14 規程 3・一部改正）

（時間外勤務を命ずる際の考慮）

第 8 条の 2 理事長は、規則第 8 条第 2 項の規定に基づき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 理事長は、就業規則第 34 条の 3 に規定する短時間勤務の職員（以下「再雇用短時間勤務職員」という。）として勤務をすることを命ずる場合には、再雇用短時間勤務職員の正規の勤務時間が常時勤務す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。

（平 14 規程 2、平 14 規程 3・一部改正、平 22 規程 7・旧第 9 条繰上、平 25 規程 1・一部改正）

（時間外勤務代休時間の指定）

第 9 条 規則第 8 条の 2 第 1 項の規程で定める期間は、愛知県都市職員共済組合職員

の給与に関する規則（平成10年愛知県都市職員共済組合規則第9号。以下「給与規則」という。）第19条第5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 理事長は、規則第8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（規則第10条第1項及び第2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給与規則第19条第5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) 給与規則第19条第1項の勤務のうち同条第2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) 給与規則第19条第1項の勤務のうち同条第2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) 給与規則第19条第3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
 - (4) 給与規則第19条第4項の勤務に係る時間 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 理事長は、規則第8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、理事長が、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 理事長は、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 理事長は、規則第8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続に関し必要な事項は、理事長が定める。

（平22規程7・追加）

（規則第8条の3第1項の規程で定める者）

第9条の2 規則第8条の3第1項の規程で定める者は、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。

（平22規程9・追加）

（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 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月前までに請求を行うものとする。

2 前項の請求があった場合においては、理事長は、業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、業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、理事長は、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 理事長は、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。

（平22規程9・追加）

（育児を行う職員の時間外勤務の制限の請求手続等）

第9条の4 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規則第8条の3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、規則第8条の3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 前項の請求があった場合においては、理事長は、規則第8条の3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 理事長は、第1項の請求が、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、規則第8条の3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 理事長は、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 第9条の3第3項の規定は第1項の規定による請求について準用する。

(平22規程9・追加)

(介護を行う職員の深夜勤務等の制限)

第9条の5 第9条の3及び前条の規定は、規則第8条の3第4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、前条第2項中「規則第8条の3第2項」とあるのは「規則第8条の3第2項に規定する支障の有無」と、同条第3項中「第1項の請求」とあるのは「第1項の請求（規則第8条の3第3項の規定によるものに限る。）」と、「規則第8条の3第2項又は第3項」とあるのは「規則第8条の3第3項」と読み替えるものとする。

(平22規程9・追加、平29規程3・一部改正)

(代休日の指定)

第10条 代休日又は代休日に相当する日の指定は、勤務することを命じた休日又は休日に相当する日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日又は休日に相当する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（規則第8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又は休日に相当する日を除く。）について行わなければならない。

- 2 理事長は、職員があらかじめ代休日又は代休日に相当する日の指定を希望しない旨申し出た場合には、代休日又は代休日に相当する日を指定しないものとする。
- 3 代休日又は代休日に相当する日の指定の手続きに関し必要な事項は、理事長が定める。

(平14規程3、平22規程7・一部改正)

(年次有給休暇の日数)

第11条 規則第12条第1項第1号の規程で定める日数は、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（昭和22年法律第49号）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。

- (1) 斉一型短時間勤務職員（再雇用短時間勤務職員及び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（再雇用短時間勤務職員及び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時間に規則第2条第2項から第4項まで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 前項の規定にかかわらず、就業規則第 34 条の 3 の規定による採用後の勤務が退職以前の勤務と引き続くものとされる者の当該採用された事業年度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引き続くものとみなした場合における日数とし、当該採用にあたって、改めて年次有給休暇を付与しないものとする。
- 3 規則第 12 条第 1 項第 2 号の規程で定める日数は、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) 当該年において他の共済組合職員等（規則第 12 条第 1 項第 3 号に規定する他の共済組合職員等をいう。以下この条において同じ。）となった者であって引き続き新たに職員となったもの 他の共済組合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（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）
- 4 規則第 12 条第 1 項第 3 号の規程で定める職員は、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他の共済組合職員等となり引き続き再び職員となったものとする。
- 5 規則第 12 条第 1 項第 3 号の規程で定める日数は、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（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）とする。
- 6 第 3 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、これらの規程にかかわらず、理事長が別に定める日数とする。

（平 14 規程 2、平 22 規程 3、平 22 規程 9・一部改正）

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前条第 1 項から第 3 項までに規定する年次有給休暇の日数に次条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を減じて得た日数に、次の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（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、

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つては当該勤務形態を始めた日においてこの項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、当該各号に掲げる率を乗じて得た日数に（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) 再雇用短時間勤務職員及び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（育児休業規則第22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ことをいう。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) 再雇用短時間勤務職員及び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規則第22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で除して得た率
- 2 前項の規定により年次有給休暇の日数を算定した場合（年度の初日に勤務形態が変更される場合を除く。）において、直近の勤務形態の変更の日における年次有給休暇の日数が当該変更の日の前日における年次有給休暇の日数を下回る場合には、前項の規定にかかわらず、当該変更の日の前日における年次有給休暇の日数とする。

（平22規程9・追加）

（年次有給休暇の繰越し）

第12条 規則第12条第2項の規程で定める日数は、1の年における年次有給休暇の20日（第11条第1項各号に掲げる職員にあつては、同項の規定による日数）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、当該残日数に前条第1項各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める率を乗じて得た日数）とする。

（平22規程7、平22規程9・一部改正）

（年次有給休暇の単位）

第13条 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、必要があると認められるときは、1時間を単位とすることができる。

2 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、前項の規定にかかわらず、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、当該各号に掲げる時間数をもって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) 育児休業規則第13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 次に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に掲げる時間数

ア 育児休業規則第13条第1項第1号 3時間55分

イ 育児休業規則第13条第1項第2号 4時間55分

ウ 育児休業規則第13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、不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

（平14規程2、平22規程3、平22規程7、平22規程9・一部改正）

（病気休暇）

第14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理事長が定める日（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) 生理日の就業が著しく困難な場合

(2) 業務上負傷し、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) その他理事長が定める場合

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理事長が定める場合にあつては、その日数を考慮して理事長が定める期間）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規則第26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理事長が定める時間(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、臨時的雇用職員及び条件付採用期間中の職員には適用しない。

(平23規程2、平25規程1・一部改正)

(特別休暇)

第15条 規則第14条の規程で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

- (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 1の年において5日の範囲内の期間

イ 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

ロ 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の傷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理事長が定めるものにおける活動

ハ イ及びロに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の傷害、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 理事長が定める期間内における5日の範囲内の期間

- (6) 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申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

- (7) 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。）

- (8) 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に必要と認められる授乳等を行う場合 1日に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（当該子について民法（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。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第1項に規定する里親であって、養子縁組によって養親となることを希望している者若しくは同条第2項に規定する養育里親である者（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、養子縁組によって養親となることを希望している者として委託することができない者に限る。）を含む。）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)

- (9) 職員が妻（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。次の号において同じ。）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
理事長が定める期間内における2日（再雇用短時間勤務職員にあっては、15時間30分）の範囲内の期間
- (10) 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っては、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とき 当該期間内における5日（再雇用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、理事長が定める時間）の範囲内の期間
- (11) 小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理事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人以上の場合にあっては、10日）（再雇用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、理事長が定める時間）の範囲内の期間
- (12) 要介護者の介護その他理事長が定める世話をを行う職員が、当該世話をを行うために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
- (13) 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っては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
- (14) 職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後理事長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とき 1日の範囲内の期間
- (15) 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康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（保養所職員にあっては、6月から10月まで）の期間内における、週休日、規則第8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5日の範囲内の期間
- (16) 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

イ 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。

ロ 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。

(17) 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

(18) 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

(19) 毎年4月1日現在において勤続15年及び勤続30年に達した職員が当該年度内に家族等と共に心身のリフレッシュを図る場合 勤続15年は2日、勤続30年は3日の範囲内の期間

2 前項第9号から第12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（再雇用短時間勤務職員にあっては、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。

（平11規程3、平14規程3、平18規程2、平22規程3、平22規程7、平22規程9、平23規程5、平25規程1、平29規程3・一部改正）

（介護休暇）

第16条 規則第15条第1項の規程で定める者は、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) 職員又は配偶者（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。別表第2において同じ。）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理事長が定めるもの

2 規則第15条第1項の規程で定める期間は、2週間以上の期間とする。

3 規則第15条第1項に規定する職員の申出は、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等整理簿に記入して、理事長に対し行わなければならない。

4 理事長は、前項の規定による指定期間の指定の申出があった場合には、当該申出による期間の初日から末日までの期間（第7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。

5 職員は、第3項の申出に基づき前項若しくは第7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7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等整理簿に記入して、理事長に対し申し出なければならない。

- 6 理事長は、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った場合には、第4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。
- 7 第4項又は前項の規定にかかわらず、理事長は、それぞれ、申出の期間又は第3項の申出に基づき第4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5項の規定による指定期間の延長の指定の申出があっ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19条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条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。
- 8 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。

（平11規程3、平29規程3・一部改正）

第16条の2 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

- 2 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（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、当該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。

（平29規程3・追加）

（介護時間）

第16条の3 介護時間の単位は、30分とする。

- 2 介護時間は、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2時間（育児休業規則第26条第1項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該2時間から当該部分休業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。

（平29規程3・追加）

（病気休暇及び特別休暇の承認）

第17条 規則第16条の規程で定める特別休暇は、第15条第1項第5号から第18号までの休暇とする。

（平14規程3、平18規程2・一部改正）

- 第18条** 理事長は、病気休暇又は特別休暇（前条に規定するものを除く。第20条第2項において同じ。）の請求について、規則第13条に定める場合又は第15条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、業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思われる場合は、この限りでない。

（介護休暇及び介護時間の承認）

第19条 理事長は、介護休暇又は介護時間の請求について、規則第15条第1項又は

第 15 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業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。

(平 29 規程 3・一部改正)

(年次有給休暇の届出等)

第 20 条 年次有給休暇を使用しようとする職員は、理事長が別に定める休暇等整理簿に、あらかじめ記入して届け出なければならない。

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、あらかじめ理事長に請求しなければならない。

3 職員は、病気、災害その他やむを得ない事由により、あらかじめ第 1 項の規定による届出をし、又は前項の規定による請求をすることができなかった場合には、その事由を付して事後において届出をし、又は請求することができる。

4 第 15 項第 1 項第 6 号の申出は、あらかじめ休暇等整理簿に記入して理事長に対して行われなければならない。

5 第 15 条第 1 項第 7 号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに理事長に届け出るものとする。

(平 11 規程 3、平 14 規程 3、平 18 規程 2・一部改正)

(介護休暇及び介護時間の請求)

第 21 条 介護休暇又は介護時間の承認を受けようとする職員は、あらかじめ理事長に請求しなければならない。

2 前項の介護休暇の承認を受けようとする場合において、1 回の指定期間について初めて介護休暇の承認を受けようとするときは、2 週間以上の期間（当該指定期間が 2 週間未満である場合その他の理事長が定める場合には、理事長が定める期間）について一括して請求しなければならない。

(平 18 規程 2、平 29 規程 3・一部改正)

(休暇の承認の決定等)

第 22 条 第 20 条第 2 項若しくは第 3 項又は前条第 1 項の請求があった場合においては、理事長は、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、同項の規定により介護休暇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 理事長は、病気休暇、特別休暇、介護休暇又は介護時間について、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。

(平 29 規程 3・一部改正)

(その他の事項)

第 23 条 この規程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、理事長が定める。

(平 14 規程 3・旧第 24 条繰上)

附 則

(施行期日)

この規程は、平成 10 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 11 年 6 月 28 日規程第 3 号)

この規程は、公告の日から施行する。

附 則 (平成 14 年 2 月 26 日規程第 2 号)

この規程は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 14 年 6 月 28 日規程第 3 号)

この規程は、公告の日から施行する。

附 則 (平成 18 年 3 月 31 日規程第 2 号)

この規程は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 19 年 3 月 30 日規程第 1 号)

この規程は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 22 年 3 月 31 日規程第 3 号)

この規程は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 15 条第 1 項第 2 号の改正規定は、公告の日から施行する。

附 則 (平成 22 年 9 月 24 日規程第 7 号)

この規程は、公告の日から施行する。

附 則 (平成 22 年 10 月 1 日規程第 9 号)

1 この規程は、公告の日から施行する。

2 この規程の施行の前日に使用された改正前の愛知県都市職員共済組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則施行規程第 15 条第 1 項第 11 号の休暇については、改正後の同規程第 15 条第 11 号の休暇として使用されたものとみなす。

附 則 (平成 23 年 3 月 31 日規程第 2 号)

この規程は、平成 23 年 4 月 1 日から施行し、改正後の愛知県都市職員共済組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則施行規程第 14 条の規定は、同日以後に使用した病気休暇について適用する。

附 則 (平成 23 年 11 月 30 日規程第 5 号)

この規程は、平成 23 年 12 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 25 年 2 月 28 日規程第 1 号)

この規程は、公告の日から施行する。

附 則 (平成 29 年 2 月 28 日規程第 3 号)

(施行期日)

1 この規程は、公告の日から施行し、平成 29 年 1 月 1 日から適用する。

(改正規則附則第 2 項の規定による指定期間の指定)

2 愛知県都市職員共済組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則 (平成 28 年愛知県都市職員共済組合規則第 6 号。以下「改正規則」という。) 附則第 2 項に規定する職員の申出は、規則第 15 条第 1 項に規定する指定期間 (以下

「指定期間」という。)の末日とすることを希望する日を休暇等整理簿に記入して、理事長に対し行わなければならない。

- 3 理事長は、前項の規定による指定期間の指定の申出があった場合には、改正規則附則第2項に規定する初日（以下「初日」という。）から当該申出による期間の末日までの期間の指定期間を指定するものとする。
- 4 改正規則附則第2項に規定する職員（以下「職員」という。）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等整理簿に記入して、理事長に対し申し出なければならない。
- 5 理事長は、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った場合には、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、理事長は、それぞれ、平成29年1月1日から第2項の規定により申し出た指定期間の末日とすることを希望する日までの期間（以下「施行日以後の申出の期間」という。）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った場合の当該申出に係る末日までの期間（以下「延長申出の期間」という。）の全期間にわたり規則第19条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、施行日以後の申出の期間又は延長申出の期間中の一部の日が同条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。

（準備行為）

- 7 第2項の指定期間の指定の申出は、この規程の施行の日前においても行うことができる。
（給与規則附則第3項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に関する規則の読替え）
- 8 給与規則附則第3項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に対する規則第15条の2第3項の規定の適用については、同項中「第29条第2項」とあるのは、「附則第6項」とする。

（委任）

- 9 前項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、理事長が定める。

別表1（第11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

備考

再雇用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務日の日数等を考慮し、理事長が別に定める。

（平14規程2・一部改正）

別表2（第15条関係）

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	
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っては、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、祭具等の承継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）
兄弟姉妹の配偶者若しくは配偶者の兄弟姉妹又は兄弟姉妹の配偶者の父母	
おじ若しくはおばの配偶者又は配偶者のおじ若しくはおば	1日