

○津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する規則

(平成12年12月26日規則第3号)

改正	平成14年3月29日規則第3号
	平成14年4月30日規則第8号
	平成16年3月30日規則第1号
	平成17年3月31日規則第2号
	平成18年11月27日規則第6号
	平成20年3月19日規則第5号
	平成21年3月4日規則第1号
	平成22年3月31日規則第2号
	平成22年11月25日規則第4号
	平成23年3月31日規則第1号
	平成24年11月12日規則第1号
	平成26年11月19日規則第2号
	平成28年5月31日規則第5号
	平成29年2月22日規則第1号
	平成29年5月31日規則第2号
	令和2年3月26日規則第2号
	令和4年5月2日規則第1号
	令和4年11月22日規則第2号
	令和6年3月12日規則第1号
	令和7年3月26日規則第3号
	令和7年11月26日規則第4号

(趣旨)

第1条 この規則は、津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成12年津軽広域連合条例第11号。以下「条例」という。）の規定に基づき、別に規則で定めるものを除き、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。

（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、広域連合長と協議するものとする。

（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9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。

第4条 削除

(週休日及び勤務時間の割振り等の明示)

- 第5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明示するものとする。

- 2 任命権者は、週休日の振替等を行った場合には、広域連合長の定めるところにより、職員に対して速やかにその内容を通知するものとする。

(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条第1項の規定は、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。

(断続的勤務)

- 第6条 条例第8条第1項本文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、条例第10条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7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。

(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7条の2 条例第8条第1項ただし書の規則で定める場合は、第6条第1項第2号に掲げる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当直勤務について定められた基準に適合するように当該勤務を命ずることができない場合とする。

第7条の3 条例第8条第2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ときとする。

(時間外勤務を命ずる際の考慮)

第8条 任命権者は、職員に時間外勤務(条例第8条第2項の規定に基づき命ぜられて行う勤務をいう。以下同じ。)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。

(時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限)

第8条の2 任命権者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める時間及び月数の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。

(1) 次号に規定する部署以外の部署に勤務する職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める時間及び月数(アにあっては、時間)

ア イに掲げる職員以外の職員 次の(ア)及び(イ)に定める時間

(ア) 1か月において時間外勤務を命ずる時間について45時間

(イ) 1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間

イ 1年において勤務する部署が次号に規定する部署からこの号に規定する部署となった職員 次の(ア)及び(イ)に定める時間及び月数

(ア) 1年において時間外勤務を命ずる時間について720時間

(イ) ア及び次号(イを除く。)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期間において広域連合長が定める時間及び月数

(2) 他律的業務(業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。)の比重が高い部署として任命権者が指定するものに勤務する職員 次のアからエまでに定める時間及び月数

ア 1か月において時間外勤務を命ずる時間について100時間未満

イ 1年において時間外勤務を命ずる時間について720時間

ウ 1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外勤務を命ずる時間の1か月当たりの平均時間について80時間

エ 1年のうち1か月において45時間を超えて時間外勤務を命ずる月数について6か月

2 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、前項各号に規定する時間又は月数を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合については、同項(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、同項各号に規定する時間又は月数を超えて時間外勤務を命ず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。

- 3 任命権者は、前項の規定により、第1項各号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ずる場合には、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か月以内に、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。
- 4 前3項に定めるもののほか、職員に時間外勤務を命ずる場合における時間及び月数の上限に関し必要な事項は、広域連合長が定める。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等)

第9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（条例第9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。第18条第1項を除き、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 条例第9条第1項の規定に基づく深夜勤務制限の請求は、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か月前までに行うものとする。
 - 3 任命権者は、深夜勤務制限の請求について、その理由を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。
 - 4 深夜勤務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理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が成立前の監護対象者等でなくなった場合
 - (5) 第1号、第2号又は前号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が、条例第9条第1項に規定する職員に該当しなくなった場合
 - 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理由が生じた場合には、深夜勤務制限の請求は、当該理由が生じた日を

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項に定める場合に該当することとなった職員は、遅滞なく、その旨を養育又は介護の状況変更届により、任命権者に届け出なければならない。
- 7 第1項から前項まで（第4項第4号及び第5号までを除く。）の規定は、条例第17条第1項に規定する要介護者（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1項第2号中「子（勤務時間等条例第9条第1項において子に含まれるものとされるもの（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。第18条第1項を除き、以下同じ。）」とあるのは「要介護者」と、「養育」とあるのは「介護」と、第4項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第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、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」と読み替えるものとする。
- 8 深夜勤務制限請求書等の様式その他この規則の実施に関し必要な事項は、任命権者が定める。

（育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限の請求手続等）

第10条 条例第9条第2項又は第3項の規定に基づく時間外勤務制限の請求は、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行うものとする。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 任命権者は、時間外勤務制限の請求が、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、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。
- 3 任命権者は、時間外勤務制限の請求について、その理由を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。
- 4 時間外勤務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理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
 - （5） 第1号、第2号又は前号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員がそれぞれ条

例第9条第2項又は同条第3項に規定する職員に該当しなくなった場合

5 時間外勤務制限開始日から起算して時間外勤務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理由が生じた場合には、時間外勤務制限の請求は、時間外勤務制限開始日から当該理由が生じた日までの期間についての請求であつたものとみなす。

(1) 前項各号に掲げるいずれかの理由が生じた場合

(2) 当該請求に係る子が、条例第9条第2項又は第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

6 前2項に定める場合に該当することとなつた職員は、遅滞なく、その旨を養育又は介護の状況変更届により、任命権者に届け出なければならない。

7 第1項から前項まで（第4項第4号及び第5号並びに第5項第1号及び第2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4項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第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、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」（第18条第1項第2号に掲げる者に限る。）と、第5項中「次の各号」とあるのは「前項第1号から第3号まで」と読み替えるものとする。

8 時間外勤務制限請求書等の様式その他この規則の実施に関し必要な事項は、任命権者が定める。

（時間外勤務代休時間の指定）

第10条の2 条例第9条の2第1項の規則で定める期間は、津軽広域連合の職員の給与に関する条例（平成26年津軽広域連合条例第3号。以下「給与条例」という。）第9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か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給与条例第9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) 給与条例第9条第1項第1号に掲げる勤務に係る時間（第3号に掲げる時間を除く。）及び同条第3項に規定する割振り変更前の勤務時間を超えてした勤務に係る時間 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) 給与条例第9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) 給与条例第9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 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の手続に関し必要な事項は、広域連合長が定める。

（代休日の指定）

第11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。
- 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11条の2 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。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（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2項又は第3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12条 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（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）（以下この条において「基本日数」という。）
- (2) 当該年において地公労法適用職員等（条例第13条第1項第3号に規定する地公労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 地公労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つては、基本日数）
- 2 条例第13条第1項第3号の規則で定める法人は、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及びこれに準じる法人であると広域連合長が認める法人とする。
- 3 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つた者であつて引き続き当該年に地公労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号の規則で定める日数は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日数（その日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数）とする。
 - (1) 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（当該日数が20日を超える場合にあつては、20日）を加えて得た日数
 - (2) 当該年の初日後に職員となった場合 前号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
- 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、広域連合長が別に定める日数とする。

第12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つては条例第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つ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、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つては当

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

- 2 前項における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に1日未満の端数がある場合には、同項の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は、当該端数を切り上げた日数を減じて得た日数に、当該変更の日の前日において第16条第3項の規定に基づき得られる時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数を当該得られる時間数で除して得た数に相当する日数を加えて得た日数とする。
（年次有給休暇の繰越し）

第13条 条例第13条第2項の規則で定める日数は、1の年における年次有給休暇の20日（第11条の2各号に掲げる職員にあっては、同条の規定による日数）を超えない範囲内の残日数（当該年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。
（年次有給休暇の単位）

第14条 年次有給休暇の単位は、1日、半日又は1時間（条例第6条に規定する休憩時間の前後の勤務時間の差が1時間を超える場合は、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。

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15条 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。

（病気休暇）

第16条 病気休暇の期間は、90日（別表第2に掲げる疾病の場合にあっては180日、結核性疾患の場合にあっては1年）以内の期間において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。

2 病気休暇の承認を受けた職員が勤務に復することなく（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項第1号の規定により休職とされた職員（次項及び第4項において「休職者」という。）にあっては、復職することなく）引き続き同一の負傷若しくは疾病（症状及び病因から同一のものと認められる負傷又は疾病を含む。以下同じ。）又は他の負傷若しくは疾病により再び療養を要する場合の病気休暇の期間には、前に承認を受けた病気休暇又は休職の期間を通算する。

3 病気休暇の承認を受けた職員が勤務に復した日（休職者にあっては、復職した日）から起算して1年以内において、同一の負傷若しくは疾病又は他の負傷若しくは疾病により再び療養を要する場合（次項に規定する場合を除く。）の病気休暇の期間には、勤務に復していた期間（休職者にあっては、復職していた期間）の前に承認を受けた病気休暇又は休職の期間を通算する。

4 精神及び神経に係る疾病により病気休暇の承認を受けた職員が勤務に復した日（休職者にあっては、復職した日）から起算して3年以内において、同一の疾病により再び療養を要する場合の病気休暇の期間は、勤務に復していた期間（休職者にあっては、復職していた期間）の前に承認を受けた病気休暇又は休職の期間を通算して第1項の規定を

適用する。

- 5 前各項の規定にかかわらず、人工透析療法のための病気休暇の期間は1暦年につき90日以内とし、当該病気休暇の単位は半日とする。

(特別休暇)

第17条 条例第16条の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) 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) 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の骨髄若しくは末梢^{しょう}血幹細胞移植のための末梢血管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 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布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つて広域連合長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) 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 週休日、休日及び代休日を除いて連続する7日の範囲内の期間
- (6) 職員が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 一の年において5日（当該通院等が体外受精その他の広域連合長が定める不妊治療に係るものである場合いあっては、10日）の範囲内の期間
- (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申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (8) 女性職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間（多胎妊娠の出産の場合にあっては、10週間）を経過する日までの期間（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。）
- (9) 生後1年6か月に達しない生児を育てる職員が、その生児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2回それぞれ1時間以内の期間（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、又は労働基準法第67条第1項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1時間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）

- (10) 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 職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間の期間内における2日の範囲内の期間
- (11) 職員の妻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っては14週間）前の日から当該出産の日以後1年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日の範囲内の期間
- (12) 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、その子の看護等（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして、予防接種若しくは健康診断を受けさせるためのその子の世話若しくは学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第19条の規定による出席停止（以下「出席停止」という。）、同法第20条の規定による学校の休業（以下「学校の休業」という。）若しくは児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園その他の施設若しくは児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等その他の事業における出席停止若しくは学校の休業に準ずるものに伴うその子の世話を行うこと又はその子の教育若しくは保育に係る入園、卒園、入学若しくは卒業の式典その他これに準ずる式典への参加をすることをいう。）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
- (13) 要介護者の世話（要介護者の介護又は要介護者の通院等の付添い若しくは要介護者が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要介護者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人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- (14) 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 親族に応じ週休日、休日及び代休日を除いて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

(15) 職員が父母、配偶者及び子の追悼のための特別な行事(死亡後15年以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場合 1日の範囲内の期間

(16) 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6月から10月までの期間内における、週休日、条例第9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5日の範囲内の期間

(17) 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。

(18) 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

(19) 地震、水害、火災その他の災害時において、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

(20) 生理日における腹痛、腰痛、頭痛等により勤務することが著しく困難である女性職員が申し出た場合 申し出た必要な期間

(21) 広域連合長が特に必要と認める特別の事情がある場合 必要と認められる期間

2 前項第6号及び第10号から第13号までの休暇(以下「特定休暇」という。)の単位は、1日、半日又は1時間とする。ただし、特定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全てを勤務しないときに使用するものとする。

4 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

5 第1項第10号に規定する職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間の期間、同項第11号に規定する出産予定日の8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又は同項第12号に規定する 1 の年の初日から末日までの期間 (以下この項において「対象期間」という。) 内において、第12条の 2 第 1 項各号に掲げる場合又は勤務時間の変更等に該当したときは、当該該当した日 (その日が対象期間の初日である場合を除く。以下この項において「該当日」という。) における特定休暇の日数及び時間数は、次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に掲げる日数及び時間数とする。この場合において、対象期間内に 2 以上の該当日があるときは、直前の該当日を対象期間の初日と、当該直前の該当日においてこの項の規定を適用した場合に得られる日数及び時間数を当該該当日における特定休暇の日数及び時間数とそれぞれみなして、各々の該当日について同項の規定を順次適用した場合に得られる日数及び時間数とする。

(1) 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に 1 日未満の端数がない場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数を減じて得た日数

(2) 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に 1 日未満の端数がある場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数 (当該端数を切り上げた日数) を減じて得た日数及び該当日において前項の規定により得られる時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数 (当該時間数が零を下回る場合にあっては、零)

(介護休暇)

第18条 条例第17条第 1 項のその他規則で定める者は、次に掲げる者とする。

(1) 祖父母、孫及び兄弟姉妹

(2) 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 3 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広域連合長が定めるもの (職員と同居している者に限る。)

2 条例第17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 条例第17条第 1 項の職員の申出は、同項の指定期間 (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。

4 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簿に記入して、任命権者に対し申し出なければならない。

6 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、任命権者は、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22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か月に満たない期間は、30日をもって1か月とする。

第18条の2 介護休暇の単位は、1日、半日又は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、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。

（介護時間）

第18条の3 介護時間の単位は、30分とする。

2 労働基準法第67条第1項の育児時間又は育児休業法第19条第1項の規定による同条第2項第1号に掲げる範囲内で請求する部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日の介護時間については、1日につき2時間から当該育児時間及び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。

（組合休暇の単位）

第19条 組合休暇の単位は、1日又は半日とする。

（療養休暇、病気休暇及び特別休暇の承認）

第20条 条例第19条の規則で定める特別休暇は、第17条第1項第7号、第8号、第9号（女性職員の場合に限る。）及び第20号の休暇とする。

第21条 任命権者は、療養休暇、病気休暇又は特別休暇（前条に規定するものを除く。第24条第2項において同じ。）の請求について、条例第14条若しくは第15条に定める場合又は第17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、他の時季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22条 任命権者は、介護休暇又は介護時間の請求について、条例第17条第1項又は第17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については、この限りでない。

（組合休暇の承認）

第23条 任命権者は、組合休暇の請求について、条例第18条第1項に定める場合に該当し、かつ、行政遂行上の支障がないと認められるときは、これを承認することができる。

(年次有給休暇、療養休暇、病気休暇、特別休暇及び組合休暇の請求等)

第24条 年次有給休暇を使用しようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入して任命権者に届け出なければならない。

2 療養休暇、病気休暇、特別休暇又は組合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。

3 病気、災害その他やむを得ない理由によりあらかじめ前2項の規定による届出又は請求ができなかった場合には、当該職員は、その理由を付して事後において届出をし、又は承認を求めることができる。

4 第17条第1項第7号の申出は、あらかじめ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。

5 第17条第1項第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。

(介護休暇及び介護時間の請求)

第25条 介護休暇及び介護時間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。

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広域連合長が定める場合には、広域連合長が定める期間）について一括して請求しなければならない。

(休暇の承認の決定等)

第26条 第24条第2項又は前条第1項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。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 任命権者は、療養休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間又は組合休暇について、その理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。

(勤務承認願の提出)

第27条 病気休暇を与えられた職員が当該病気の回復又は全治により勤務に復する場合は、勤務承認願を任命権者に提出しなければならない。

(休暇簿等)

第28条 休暇簿及び勤務承認願に関し必要な事項は、広域連合長が定める。

(その他の事項)

第29条 第11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、広域連合長が定める。

(週休日等の規定についての別段の定め)

第30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1項、第3条、第10条の2第1項及び第3項並びに第11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、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、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。

(報告)

第31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。

(非常勤職員の勤務時間等)

第32条 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を超えない範囲内とする。

2 非常勤職員の休暇の基準は、広域連合長が別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、公布の日から施行する。

(経過措置)

第2条 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）前に使用された改正前の津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第2条の規定により準用される弘前市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年弘前市条例第3号。以下「弘前市職員勤務時間等条例」という。）第14条の病気休暇については、第16条の病気休暇として既に使用されたものとみなす。

2 施行日前に使用された弘前市職員勤務時間等条例第15条の特別休暇であって、同一の事由について第17条第4号から第7号、第9号、第10号、第13号及び第17号に掲げる場合に該当することとなるものについては、それぞれ同条第4号から第7号、第9号、第10号、第13号及び第17号の特別休暇として既に使用されたものとみなす。

3 施行日前に使用された弘前市職員勤務時間等条例第16条の介護休暇は、第18条の介護休暇として既に使用されたものとみなす。

4 施行日前に使用された弘前市職員勤務時間等条例第17条の組合休暇は、第19条の組合休暇として既に使用されたものとみなす。

5 施行日前に行われた弘前市職員勤務時間等条例第15条の特別休暇であって、同一の事由について第17条第6号若しくは第7号に規定する申出又は第24条第5項に規定する届出が行われたものについては、それぞれ第17条第6号若しくは第7号に規定する申出又は同項に規定する届出が行われたものとみなす。

附 則（平成14年3月29日規則第5号）

この規則は、平成14年4月1日から施行する。

附 則（平成14年4月30日規則第8号）

この規則は、平成14年5月1日から施行する。

附 則（平成16年3月30日規則第1号）

(施行期日)

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 改正後の第17条第5号及び第11号の規定は、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）以後の日を初日とする特別休暇について適用し、施行日前の日を初日とする特別休暇については、なお従前の例による。

附 則（平成17年3月29日規則第2号）

(施行期日)

- 1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 施行日前にこの規則による改正前の第17条第9号の休暇を既に使用した職員については、改正後の第17条第1項第9号の休暇を使用したものとみなす。
- 3 平成17年1月1日からこの規則の施行日前までの改正前の規則第17条第10号の休暇を既に使用した職員については、改正後の第17条第1項11号の休暇を使用したものとみなす。

附 則（平成18年11月27日規則第6号）

この規則は、平成18年12月1日から施行する。

附 則（平成20年3月19日規則第5号）

(施行期日)

- 1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規則の施行の際現に病気休暇又は休職中の職員が、勤務に復し、又は復職することなく引き続き同一の負傷又は疾病により病気休暇の承認を受ける場合の病気休暇の期間は、なお従前の例による。
- 3 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）以後に病気休暇の承認を受ける場合（前項に規定する場合を除く。）の改正後の第16条の規定による病気休暇又は休職の期間の通算は、施行日以後の病気休暇又は休職の日数から行うものとする。

附 則（平成21年3月4日規則第1号）

この規則中第17条第1項、第2項及び第5項の改正規定（同条第1項第2号の改正規定を除く。）、第20条の改正規定並びに第24条第4項及び第5項の改正規定は平成21年4月1日から、同号の改正規定は同年5月21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11月25日規則第4号）

(施行期日)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。

(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第17条第1項第11号に規定する休暇につ

いては、改正後の第17条第1項第11号に規定する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日規則第1号）

この規則は、平成23年6月1日から施行する。

附 則（平成24年11月12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26年11月19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28年5月31日規則第5号）

この規則中第17条第1項第15号の改正規定は平成28年6月1日から、同項第8号及び第11号の改正規定は平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年2月22日規則第1号）

（施行期日）

- 1 この規則は、公布の日から施行する。

（平成29年改正条例附則第2項の規定による指定期間の指定）

- 2 津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（平成29年津軽広域連合条例第1号。以下「平成29年改正条例」という。）附則第2項に規定する職員の申出は、津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成12年津軽広域連合条例第11号）第17条第1項の指定期間（以下「指定期間」という。）の末日とすることを希望する日を明らかにして、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った場合には、平成29年改正条例附則第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 平成29年改正条例附則第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明らかにして、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、任命権者は、それぞれ、施行日から第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。）の全期間にわたり津軽広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する規則第22条ただし書き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き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、この規則の施行の日前においても行うことができる。

附 則 (平成29年5月31日規則第2号)

この規則は、平成29年6月1日から施行する。

附 則 (令和2年3月26日規則第2号)

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則 (令和4年5月2日規則第1号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (令和6年3月12日規則第1号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (令和7年3月26日規則第3号)

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

附 則 (令和7年11月26日規則第4号)

この規則は、公布の日から施行する。

別表第 1（第12条第 1 項関係）

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16条第 1 項関係）

1 高血圧症（脳卒中を含む。）、動脈硬化性心臓病及び悪性新生物による疾病
2 精神及び神経に係る疾病並びにその他の慢性疾患のうち、任命権者が特に必要と認めるもの

別表第 3（第17条第 1 項、第18条第 1 項関係）

親 族	日 数
配偶者	10 日
父母	7 日
子	7 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、7 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
配偶者のおじ又はおば	1 日