

埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する規則

平成19年4月1日

規則第5号

(趣旨)

第1条 この規則は、埼玉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年広域連合条例第6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。

（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（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。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。）又は半日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、週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更（第6条第2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11条第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、半日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。

（休憩時間）

第4条 労働基準法（昭和22年法律第49号）第34条第2項本文の規定の適用を受ける職員のうち条例第6条第3項の規定により任命権者が休憩時間を一斉に与えないことができる職員は、広域連合長が別に定める機関に勤務する職員とする。

- 2 任命権者は、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とする場合には、あらかじめ、休憩時間を一斉に与えないこととする職員の範囲及び当該職員に対する休憩時間の与え方について定めなければならない。

第5条 削除

（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、条例第6条第1項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、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等）

第6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。）をしている職員及び育児休業法第17条

の規定による短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）には適用しない。

（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6条の3 条例第7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7条 任命権者は、職員に時間外勤務（条例第7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 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）次号に規定する業務以外の業務に従事する職員 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年において従事する業務が次号に規定する業務からこの号に規定する業務となった職員 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。）の比重が高い業務として任命権者が指定するものに従事する職員 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、重要な政策に関する条例の立案その他の重要な業務であつ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。

（育児を行う職員の早出遅出勤務の請求等）

第9条 条例第8条第1項のその他これらに準ずる者として規則で定める者は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の4第1号に規定する養育里親（以下「養育里親」という。）である職員（児童の親その他の同法第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同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親（以下「養子縁組里親」という。）として当該児童を委託することができない職員に限る。）に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童とする。

- 2 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。）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（3月以内の期間に限る。）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、任命権者に対し早出遅出勤務開始日の前日までにしなければならない。
- 3 任命権者は、早出遅出勤務の請求があったときは、公務の正常な運営を妨げ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、早出遅出勤務決定通知書により通知しなければならない。
- 4 任命権者は、前項の規定による通知後において公務の正常な運営を妨げることとなる日があることが明らかとなった場合にあっては、当該日の前日までに、当該早出遅出勤務の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。
- 5 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当該請求に係る事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

第10条 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（条例第8条第1項に規定する子をいう。第16条を除き、以下同じ。）が死亡したこと。
 - (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こと。
 - (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こと。
 - (4) 当該請求に係る子（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。）に限る。）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こと。
- 2 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終了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5項の規定は、前項の規定による届出について準用する。

(早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻等)

第10条の2 任命権者は、育児を行う職員を早出遅出勤務とする措置の実施に当たっては、早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻並びに休憩時間をあらかじめ定めて職員に周知するものとする。この場合において、当該始業及び終業の時刻は、それぞれ午前7時30分以後及び午後6時15分以前に設定するものとする。

(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) 条例第9条第1項の深夜（以下「深夜」という。）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当該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。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求等)

第12条 条例第9条第1項の規定による請求（以下「深夜勤務制限の請求」という。）は、深夜勤務制限請求書により、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。）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、任命権者に対し、深夜勤務制限開始日の1月前までにしなければならない。

2 任命権者は、深夜勤務制限の請求があったときは、公務の正常な運営を妨げ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、深夜勤務制限決定通知書により通知しなければならない。

3 任命権者は、前項の規定による通知後において公務の正常な運営を妨げることとなる日があることが明らかとなった場合にあっては、当該日の前日までに、当該深

夜勤務制限の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、当該請求に係る事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

第13条 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こと。
- (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こと。
- (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こと。
- (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こと。
- (5) 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11条に規定する者に該当することとなったこと。

- 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、深夜勤務制限の請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限終了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、前項の規定による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の請求等）

第14条 条例第9条第2項又は第3項の規定による請求（以下「時間外勤務制限の請求」という。）は、時間外勤務制限請求書により、時間外勤務（条例第7条第2項に規定する勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。）をいう。以下同じ。）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。)及び期間を明らかにして、任命権者に対し、時間外勤務制限開始日の前日まで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あったときは、当該請求をした職員の業務を処理するための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、速やかに当該職員に対し、時間外勤務制限決定通知書により通知しなければならない。
- 3 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、当該請求をした職員の業務を処理するための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当該請求に係る事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

第15条 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こと。
 - (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こと。
 - (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こと。
 - (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こと。
- 2 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事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こと。
- (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こと。

3 前2項の場合（前項第2号に掲げる場合を除く。）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、前項の規定による届出について準用する。

（要介護者）

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（第2号に掲げる者にあつては、職員と同居している者に限る。）とする。

- (1) 祖父母、兄弟姉妹及び孫
- (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。第23条第12号、同条第13号及び同条第15号において同じ。）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
（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17条 第9条から第15条まで（第9条第1項、第10条第1項第3号及び第4号、第13条第1項第3号から第5号まで並びに第15条第1項第3号及び第4号を除く。）の規定は、条例第16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9条第2項中「条例第8条第1項」とあるのは「条例第8条第2項において準用する同条第1項」と、第10条第1項第1号、第13条第1項第1号及び第15条第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、第10条第1項第2号、第13条第1項第2号及び第15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「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10条の2中「育児」とあるのは「介護」と、第11条第1号及び第12条第1項中「条例第9条第1項」とあるのは「条例第9条第4項において準用する同条第1項」と、第11条第2号中「子を養育」とあるのは「要介護者を介護」と、第14条第1項中「条例第9条第2項又は第3項」とあるのは

「条例第9条第4項において準用する同条第2項又は第3項」と、第15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。

(時間外勤務代休時間の指定)

第17条の2 条例第9条の2第1項の規則で定める期間は、当該職員を派遣した関係市町村の給与等について定めた条例に規定する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(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当該職員を派遣した関係市町村の給与等について定めた条例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) 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) 育児短時間勤務職員等が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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) 正規の勤務時間が割り振られた日におけ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、この限りではない。

- 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18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、任命権者が定める。

(年次有給休暇の日数)

第19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。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。）

$$20 \text{ 日に斉一型短時間勤務職員の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数}$$

- (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、当該年の中途において新たに職員となった育児短時間勤務職員等の年次有給休暇の日数は、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とする。
- 3 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) 当該年において地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等（条例第13条第1項第3号に規定する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等をいう。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 地方公営企業等の労働関係に関する法律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）
- 4 条例第13条第1項第3号の規則で定める法人は、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ずる法人であると認めるもの
- 5 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方公営企業等の労働関係に関する法律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。
- 6 条例第13条第1項第3号の規則で定める日数は、次に掲げる日数（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(当該残日数が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

7 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。

8 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。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。

(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20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（第19条第1項各号に掲げる職員にあっては、同条の規定による日数）を超えない職員にあっては当該残日数（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8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し、1日未満の端数があるときは、これを1日の年次有給休暇の残日数とした日数とする。）、20日を超える職員にあっては20日とする。

(年次有給休暇の単位)

第21条 年次有給休暇の単位は、1日又は半日（育児短時間勤務職員等にあつては、1日）とする。ただし、特に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 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時間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

(傷病休暇)

第22条 傷病休暇は、必要に応じて1日又は1時間を単位とする。この場合において、1時間を単位とする傷病休暇を日に換算するときは、前条第2項の規定を準用する。

(特別休暇)

第23条 条例第15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) 選挙権その他公民としての権利を行使する場合 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 その都度必要と認める期間

(3) 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 1日又は1時間を単位とし、その都度必要と認められる期間

(4) 職員が日本赤十字社が行う血液事業に協力する場合で、献血をするため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき その都度必要と認められる時間

(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 一の年において5日の範囲内で必要と認める期間
 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 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

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

(6) 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 結婚の日の7日前の日から当該結婚の日後1月（任命権者が広域連合長の承認を得て別に期間を定める場合は、その期間）を経過する日までの間における連続する7日の範囲内の期間

(7) 妊娠中の職員がその母体の健康維持に重大な支障を与えると認められる程度に混雑する交通機関を利用して通勤する場合 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それぞれ必要と認められる時間

(8) 妊娠中の職員が妊娠に起因するつわり等の障害のため勤務することが著しく困難な場合 14日の範囲内において必要と認められる期間

(9) 妊娠中又は出産後1年以内の職員が妊娠又は出産に関し母子保健法（昭和4

0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、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日の範囲内でその都度必要と認められる時間

(10) 職員の出産の場合 出産予定日6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から産後8週間を経過するまでの期間。ただし、職員から請求があった場合において、任命権者が特に必要と認めるときは、出産予定日前の期間及び産後の期間を併せて2週間の範囲内の期間を加算した期間

(11) 生後満1年6月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2回とし、1日を通して90分を超えない範囲内の時間(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養子縁組里親である者若しくは養育里親である者(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里親として当該児童を委託することができない職員に限る。))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回とし、1日を通じて90分から当該承認又は請求に係る各回ごとの時間を差し引いた時間を超えない時間)

(12) 職員が配偶者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
職員の配偶者が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間において1日又は1時間を単位とし、3日の範囲内の期間

(13) 職員の配偶者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（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とき 1日又は1時間を単位とし、当該期間内における5日の範囲内においてその都度必要と認められる期間

(14) 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（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。）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日又は1時間を単位とし、一の年において7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

(15) 職員が次に掲げる者の看護をする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3日の範囲内の期間

ア 配偶者

イ 父母

ウ 子（中学校就学の始期に達するまでの子を除く。以下この号において同じ。）

エ 配偶者の父母

オ 次に掲げる者であって職員と同居しているもの

(ア) 祖父母、孫及び兄弟姉妹

(イ) 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

(16) 要介護者の介護、要介護者の通院等の付添い又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 1日又は1時間を単位とし、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

(17) 職員の親族（別表第2の親族欄に掲げる親族に限る。以下この号において同じ。）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 親族の区分に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀等のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する実日数を加えた日数）の範囲内の期間

- (18) 職員が配偶者、父母及び子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 それぞれ1日（遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する実日数を加えた日数）
- (19) 職員が夏季において、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月までの間における、原則として連続する5日の範囲内の期間
- (20) 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）による交通の制限若しくは遮断又は健康診断の場合 その都度必要と認められる期間
- (21) 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日の範囲内においてその都度必要と認められる期間
- (22) 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 その都度必要と認められる期間
- (23) 地震、水害、火災その他の災害時等において、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 その都度必要と認められる期間
- (24) 生理のため勤務が著しく困難な場合 3日の範囲内においてその都度必要とする期間
- 2 1日を単位とする前項第12号から第14号までの休暇は、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。
- 3 1時間を単位として使用した第1項第12号から第14号まで及び第16号の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
- (3) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分
- (介護休暇)

第24条 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。

- 2 条例第16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あらかじめ任命権者に対し申し出なければならない。

- 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、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、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28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。
- 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。

第24条の2 介護休暇は、1日又は1時間を単位とする。

- 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（条例第16条の2第1項に規定する介護時間をいう。以下同じ。）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24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(育児休業法第19条第1項の規定による育児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時間から当該育児部分休業の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間) を超えない範囲内とする。

(休暇の日数及び期間の計算)

第25条 条例第12条に規定する休暇(介護時間を除く。)の日数及び期間の計算は、次の基準による。

(1) 年次有給休暇は、暦年による。

(2) 年次有給休暇の日数には、週休日、休日及び代休日を含まない。

(3) 傷病休暇、特別休暇(夏季休暇を除く。)及び介護休暇の期間には、週休日、休日及び代休日を含むものとする。

(傷病休暇及び特別休暇の承認)

第26条 条例第17条の規則で定める特別休暇は、分べん休暇(承認による分べん休暇を除く。)とする。

第27条 任命権者は、傷病休暇又は特別休暇(前条に規定するものを除く。第30条第1項において同じ。)の請求について、条例第14条に定める場合又は第23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、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認められる場合は、この限りでない。

(介護休暇及び介護時間の承認)

第28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16条第1項又は第16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。

(年次有給休暇の届出)

第29条 年次有給休暇の付与を受けようとする職員は、あらかじめ時季を指定した書面を任命権者に届け出なければならない。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届け出られなかった場合には、その事由がやんだ後、速やかに届け出なければならない。

(傷病休暇及び特別休暇の請求等)

第30条 傷病休暇又は特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめその事由、期間等を書面に記載して、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承認を求めることができる。

2 分べん休暇を受けようとする女性職員は、あらかじめその事由、期間等を書面に記載して、任命権者に申し出なければならない。

3 女性職員が出産したときは、当該女性職員は、その旨を速やかに任命権者に届けるものとする。

(介護休暇及び介護時間の請求)

第31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、あらかじめその事由、期間等を書面に記載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32条 第30条第1項又は前条第1項の規定による請求があった場合においては、任命権者は速やかに承認するかどうかを決定するものとする。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、傷病休暇、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、医師の診断書その他証明書類の提出を求めることができる。

(報告)

第33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)

第34条 この規則に定めるもののほか、この規則の実施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、平成19年4月1日から施行する。

附 則 (平成20年2月20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21年3月26日規則第2号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第23条第1項第2号の改正規定は、平成21年5月21日から施行する。

附 則 (平成21年11月27日規則第7号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成22年8月2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22年12月28日規則第9号)

この規則は、平成23年1月1日から施行する。

附 則 (平成24年9月4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29年3月2日規則第1号)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定については、平成29年4月1日から施行する。

(改正条例附則第2項の規定による指定期間の指定)

- 2 埼玉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の一部を改正する条例(平成29年条例第1号。以下「改正条例」という。)附則第2項に規定する職員の申出は、改正条例による改正後の埼玉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第16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、あらかじめ任命権者に対し申し出ることにより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、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 改正条例附則第2項に規定する職員（以下「職員」という。）は、附則第2項の規定による申出に基づき前項若しくは附則第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附則第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、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 附則第3項又は前項の規定にかかわらず、任命権者は、それぞれ改正条例の施行日から附則第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。）又は附則第2項の申出に基づき附則第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附則第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。）の全期間にわたりこの規則による改正後の埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する規則第28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。

附 則（平成31年3月18日規則第2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埼玉県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する規則第8条第1項第2号（ウに

係る部分に限る。)の規定の適用については、同号ウ中「5か月の期間」とあるのは、「5か月の期間(平成31年4月以後の期間に限る。)」とする。

附 則(令和3年1月22日規則第2号)

この規則は、公布の日から施行する。

別表第1（第19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23条第17号関係）

親族	日数	
配偶者	10日	
	血族	姻族
1親等の直系尊属（父母）	7日	3日
同卑属（子）	7日	1日
2親等の直系尊属（祖父母）	3日	1日
同卑属（孫）	1日	—
2親等の傍系者（兄弟姉妹）	3日	1日
3親等の傍系尊属（伯叔父母）	1日	—

備考

- 1 配偶者は、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。
- 2 死亡した者が、職員と生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
- 3 職員が代襲相続し、かつ、祭具等を承継する場合は、血族である父母に準ずる。
- 4 伯叔父母の配偶者は、当該伯叔父母に準ずる。