

○職員勤務時間等に関する条例

平成7年11月1日

条例第13号

| | | | | |
|----|------------|-------|-------------|-------|
| 改正 | 平成9年8月1日 | 条例第2号 | 平成22年12月1日 | 条例第5号 |
| | 平成10年7月31日 | 条例第5号 | 平成24年12月20日 | 条例第3号 |
| | 平成11年8月2日 | 条例第4号 | 平成25年6月27日 | 条例第1号 |
| | 平成14年7月26日 | 条例第2号 | 平成28年2月22日 | 条例第6号 |
| | 平成15年2月28日 | 条例第2号 | 平成29年2月7日 | 条例第2号 |
| | 平成18年3月1日 | 条例第1号 | 令和元年7月16日 | 条例第2号 |
| | 平成21年7月31日 | 条例第3号 | 令和7年7月16日 | 条例第4号 |
| | 平成22年3月29日 | 条例第3号 | 令和8年2月9日 | 条例第1号 |
| | 平成22年6月29日 | 条例第4号 | | |

(趣旨)

第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第5項の規定に基づき、職員の勤務時間並びに休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。

(勤務時間及び週休日)

第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。

2 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）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（同法第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。）の1週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。）に従い、任命権者が定める。

3 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とし、第1項の勤務時間は、任命権者が、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき規則で定める時間を割り振るものとする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができるものとし、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき規則で定める時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

4 任命権者は、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については、前項の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

5 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあっては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設けなければならない。

(週休日の振替等)

第2条の2 任命権者は、職員に前条第3項又は前条第4項及び第5項の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、同項の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」

という。)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当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち規則で定める時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該規則で定める時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第2条の3 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、前2条に規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)以外の時間において職員に勤務を命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において勤務をすることを命ずることができる。

2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

3 前項に規定するもののほか、同項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務に関し必要な事項は、規則で定める。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第2条の4 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する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所属している場合に限る。))であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として規則で定める者を含む。以下この条の第3項までにおいて同じ。)のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。))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規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより当該子を養育するために請求した場合には、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場合を除き、第2条の3第1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。次項において同じ。)をさせてはならない。

3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、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場合を除き、規則で定める時間を超えて、第2条の3第1項に規定する勤務をさせてはならない。

4 前3項の規定は、第10条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下この項において「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項中「小学校就学の始期に達するまでの子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する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所属している場合に限る。))であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として規則で定める者を含む。以下この条の第3項までにおいて同じ。)のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項

において同じ。)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規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、並びに第2項及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子」とあるのは、「要介護者がある職員が、規則で定めるところにより当該要介護者を介護」と、第1項中「深夜における」とあるのは「深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。)における」と、第2項中「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」とあるのは「公務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。

5 前各項に規定するもののほか、勤務の制限に関し必要な事項は、管理者が定める。

(超勤代休時間)

第2条の5 任命権者は、職員の給与に関する条例(平成7年但馬広域行政事務組合条例第16号。以下「給与条例」という。)第21条第3項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間(以下「超勤代休時間」という。)として、規則で定める期間内にある勤務日等(第5条第2項に規定する休日及び代休日を除く。)に割り振られた勤務時間の全部又は一分を指定することができる。

2 前項の規定により超勤代休時間を指定された職員は、当該超勤代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休憩時間)

第3条 任命権者は、1日の勤務時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、7時間45分を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

(休息时间)

第4条 任命権者は、所定の勤務時間のうちに、管理者の定める基準に従い、休息時間を置くものとする。

(休日)

第5条 職員は、国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)第3条の休日(以下「祝日法による休日」という。)には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

12月29日から翌年の1月3日までの日(祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。)についても、同様とする。

2 任命権者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日(以下この項において「休日」と総称する。)である第2条第2項又は第3項の規定により勤務時間が割り振られた日(以下この項において「勤務日等」という。)に割り振られた勤務時間の全部(次項において「休日の全勤務時間」という。)について特に勤務することを命じた場合には、規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日(次項において「代休日」という。)として、勤務日等(第2条の4第1項の規定により超勤代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。)を指定することができる。

3 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務を命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休暇の種類)

第6条 職員の休暇の種類は、次のとおりとする。

- (1) 年次有給休暇
- (2) 病気休暇
- (3) 特別休暇
- (4) 介護休暇
- (5) 介護時間

2 前項第1号から第3号までに掲げる休暇は、いずれも有給休暇とする。

(年次有給休暇)

第7条 年次有給休暇は、一の年度ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年度において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

- (1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日（育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数）
- (2) 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年度の中途において新たに職員となり、又は任期が満了することにより退職することとなるもの その年の在職期間を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数
- (3) 当該年度の前年度において国家公務員、職員以外の地方公務員（企業職員又は技能職員若しくは労務職員（以下「企業職員等」という。）を除く）又はその業務が国及び地方公共団体の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち規則で定めるものに使用される者（以下「国家公務員等」という。）であった者であって任命権者の要請に応じ引き続き当該年度に新たに職員となったもの、当該年度の前年度において公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）第10条第2項に規定する退職派遣者（以下「退職派遣者」という。）であったものであって同条第1項の規定により当該年に新たに職員となったもの 企業職員等、国家公務員等又は退職派遣者としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、20日に次項の規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で規則で定める日数

2 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、規則で定める日数を限度として、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。

3 任命権者は、年次有給休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

(病気休暇)

第8条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病（生理日の就業が著しく困難な場合を含む。）のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とし、その期間は、規則で定める。

(特別休暇)

第9条 特別休暇は、結婚、出産その他の特別な事由により職員が勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とし、その期間は規則で定める。

(介護休暇)

第10条 介護休暇は、職員が配偶者（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。）、父母、子、配偶者の父母その他の規則で定める者（第10条の4第1項において「配偶者等」という。）で負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、任命権者が規則で定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認められる期間とする。

3 介護休暇については、給与条例第20条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき同条例第24条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額を減額する。

(介護時間)

第10条の2 介護時間は、職員が要介護者の介護をするために、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

3 介護時間については、給与条例第20条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、同条例第24条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

（妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等）

第10条の3 任命権者は、職員の育児休業等に関する条例（平成7年但馬広域行政事務組合条例第14号）第25条第1項の措置を講ずるに当たっては、同条の規定による申出をした職員（以下この項において「申出職員」という。）に対して、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「出生時両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置

(2) 出生時両立支援制度等の請求、申告又は申出（以下「請求等」という。）に係る申出職員の意向を確認するための措置

(3) 職員の育児休業等に関する条例第24条の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する申出職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る申出職員の意向を確認するための措置

2 任命権者は、3歳に満たない子を養育する職員（以下この項において「対象職員」という。）に対して、規則で定める期間内に、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 対象職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「育児期両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置

(2) 育児期両立支援制度等の請求等に係る対象職員の意向を確認するための措置

(3) 対象職員の3歳に満たない子の心身の状況又は育児に関する対象職員の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る対象職員の意向を確認するための措置

3 任命権者は、第1項第3号又は前項第3号の規定により意向を確認した事項の取扱いに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

（配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等）

第10条の4 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は措置（以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の請求等に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

2 任命権者は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

（勤務環境の整備に関する措置）

第10条の5 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) その他介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

(病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間の承認)

第11条 病気休暇、特別休暇（規則で定めるものを除く。）、介護休暇及び介護時間については、規則で定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。

(非常勤職員の勤務時間等)

第12条 非常勤職員（短時間勤務職員を除く。）の勤務時間、休日及び休暇については、その勤務の実情に応じ、かつ、他の職員との均衡を考慮して管理者が定める。

(委任)

第13条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成7年11月1日から施行する。

(給与条例附則第3項の規定により給与が減ざられて支給される職員に関する読替え)

2 給与条例附則第3項の規定により給与が減ざられて支給される職員に対する第10条第3項の規定の適用については、同項中「第24条」とあるのは、「附則第5項」とする。

(介護休暇を取得している職員の給与の臨時特例)

3 平成25年7月1日から平成26年3月31日までの間においては、前項の規定にかかわらず、第10条第3項の規定の適用については、同項中「同条例第24条」とあるのは、「同条例附則第9項」とする。

附 則 (平成9年8月1日条例第2号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成10年7月31日条例第5号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成11年8月2日条例第4号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成14年7月26日条例第2号)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 改正後の職員の勤務時間等に関する条例（以下「新条例」という。）第2条の2第2項（同条第3項の規定により読み替えて準用する場合を含む。）の規定は、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）以降にする請求から適用し、施行日前にした請求による時間外勤務の制限については、なお従前の例による。

3 新条例第10条第2項の規定は、改正前の職員の勤務時間等に関する条例（以下「旧条例」という。）第10条の規定により介護休暇の承認を受けた職員で施行日において当該承認に係る介護を必要とする一の継続する状態についての介護休暇の初日から起算して3月を経過しているもの（当該介護休暇の初日から起算して6月を経過する日までの間にある職員に限る。）について適用する。この場合において、新条例第10条第2項中「連続する6月の期間内」とあるのは、「施行日から、当該状態についての介護休暇の初日から起算して6月を経過する日までの間」とする。

4 旧条例第10条の規定により介護休暇の承認を受け、施行日において当該承認に係る介護を必要とする一の継続する状態についての介護休暇の初日から起算して3月を経過していない職員の介護休暇の期間については、新条例第10条第2項中「連続する6月の期間内」とあるのは、「当該状態についての介護休暇の初日から起算

して6月を経過する日までの間」とする。

附 則（平成15年2月28日条例第2号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成18年3月1日条例第1号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成21年7月31日条例第3号）

この条例は、平成21年8月1日から施行する。

附 則（平成22年3月29日条例第3号）

この条例は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年6月29日条例第4号抄）

（施行期日）

1 この条例は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成22年12月1日条例第5号抄）

（施行期日）

1 この条例は、公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から施行する。

（後略）

附 則（平成24年12月20日条例第3号抄）

（施行期日）

1 この条例は、平成25年4月1日から施行する（後略）

附 則（平成25年6月27日条例第1号抄）

（施行期日）

1 この条例は、平成25年7月1日から施行する。

附 則（平成28年2月22日条例第6号）

この条例は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年2月7日条例第2号）

（施行期日）

1 この条例は、平成29年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 改正前の職員の勤務時間等に関する条例第10条の規定により介護休暇の承認を受けた職員であつて、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）において当該介護休暇の初日（以下、この項において単に「初日」という。）から起算して6月を経過していないものの当該介護休暇に係る改正後の職員の勤務時間等に関する条例第10条第1項に規定する指定期間については、任命権者は、規則の定めるところにより、初日から当該職員の申出に基づく施行日以後の日（初日から起算して6月を経過する日までの日に限る。）までの期間を指定するものとする。

附 則（令和元年7月16日条例第2号）

この条例は、令和元年8月1日から施行する。

附 則（令和7年7月16日条例第4号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（令和8年2月9日条例第1号抄）

（施行期日）

1 この条例は、公布の日から施行する。