

香取広域市町村圏事務組合職員の勤務時間、休日及び休暇
に関する規則

平成13年3月31日

規則第2号

改正 平成14年6月26日規則第1号
平成14年11月11日規則第2号
平成15年6月30日規則第2号
平成17年3月31日規則第1号
平成18年3月27日規則第4号
平成19年2月22日規則第4号
平成19年4月1日規則第9号
平成21年2月24日規則第1号
平成22年6月30日規則第6号
平成26年5月28日規則第1号
平成27年3月3日規則第1号
令和2年3月17日規則第4号
令和4年3月30日規則第6号

(趣旨)

第1条 この規則は、香取広域市町村圏事務組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（昭和62年香取広域市町村圏事務組合条例第1号。以下「条例」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。

(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15時間30分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（次項に掲げる場合を除く。）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日を超えない範囲内で管理者が定める日数を超えないこと。
- (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。

3 任命権者は、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。）について、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、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15時間30分を超えないようにしなければならない。

（週休日の振替等）

第3条 条例第5条の規定により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条の規定により、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。以下同じ。）又は半日勤務時間の割振り変更（同条の規定により、4時間の勤務時間のみが割り振られている日以外の勤務日の勤務時間のうち勤務開始の時刻から連續し、又は勤務終了の時刻まで連續する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を行った後において、管理者が別に定めるもののほか、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにして、かつ、勤務日等（条例第10条に規定する勤務日等をいう。次条第1項において同じ。）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、週休日の振替又は、半日勤務時間の割振り変更を行った場合には、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。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第3条の2 任命権者は、職員に条例第8条第3項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）を命ずる場合には、1箇月において45時間及び1年度において360時間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。

2 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、臨時的に前項に規定する時間を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合には、次の各号に掲げ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) 1箇月において100時間未満

(2) 1年度において720時間

(3) 1年度の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇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箇月当たりの平均時間について80時間

(4) 1年度のうち1箇月において45時間を超えて時間外勤務を命ずる月数について6箇月

3 任命権者が、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合に、職員に対して前各項に規定する時間又は月数を超えて時間外勤務を命ずるときは、前各項（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。

4 任命権者は、前項の規定により、第1項及び第2項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年度の末日の翌日から起算して6箇月以内に、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ぬ

い。

(育児を行う職員の早出遅出勤務の請求手続等)

第3条の3 条例第8条の2第1項の規定により規則で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- (1) 早出遅出勤務（始業及び就業の時刻を職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割り振りによる勤務をいう。以下同じ。）において就業していない者（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) 出産の予定日以前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）に当たる日から出産の日後8週間を経過する日までの期間にある者でないこと。
- (4) 当該要求に係る子と同居している者であること。

2 職員は、早出遅出勤務等請求書（別記第1号様式）により、早出遅出勤務を請求する一の期間（以下「早出遅出勤務期間」という。）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、あらかじめ条例第8条の2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。）を行うものとする。

3 早出遅出勤務の請求があった場合においては、任命権者は、公務の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通知しなければならない。当該通知後において、公務の運営を妨げる日があることが明らかとなつた場合にあっては、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、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証明書類の提出を求めることができる。

5 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、次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、当該請

求はされなかつたものとみなす。

- (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つた場合
 - (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第27条第1項第3号の規定による措置が解除されないことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象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8条の4第1項に規定する職員に該当しなかつた場合
 - (6) 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、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1項に規定する者に該当することとなつた場合
- 6 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期間の末日とする請求であったものとみなす。
- 7 前2項の場合において、職員は、遅滞なく育児又は介護の状況変更届（別記第2号様式）により第5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。
- 8 第4項の規定は、前項の届出について準用する。
(育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等)

第3条の4 条例第8条の3第2項の規定により規則で定める者は、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) 出産の予定日以前8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)に当たる日から出産の日後8週間を経過する日までの期間にある者でないこと。

(4) 当該請求に係る子と同居している者であること。

2 職員は、早出遅出勤務等請求書により、深夜における勤務(以下「深夜勤務」という。)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月前までに条例第8条の3第2項の規定による請求(以下「深夜勤務制限の請求」という。)を行うものとする。

3 深夜勤務制限の請求があった場合においては、任命権者は、公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、公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、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 前条第4項の規定は、深夜勤務制限の請求について準用する。

5 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、次の各号のいずれかに該当する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つた場合

(4) 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1項に規定する者に該当することとなった場合

(5) 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

(6) 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8条の2第1項に規定する職員に該当しなくなった場合

6 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期間の末日とする請求であつたものとみなす。

7 前2項の場合において、職員は、遅滞なく育児又は介護の状況変更届により第5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ぬ。

8 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の制限）

第3条の5 条例第8条の3第2項に規定する規則で定める者は、児童福祉法第6条の4第1号に規定する養育里親である職員（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 職員は、早出遅出勤務等請求書により、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、あらかじめ条例第8条の3第2項の規定による請求（以下「時間外勤務の制限請求」という。）を行うものとする。

3 時間外勤務の制限請求があった場合においては、任命権者は、条例第8条の3第2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

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。

4 任命権者は、時間外勤務の制限請求が、当該請求のあった日から起算して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、条例第8条の3第2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。

5 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。

6 第3条の2第4項の規定は、時間外勤務の制限請求について準用する。

7 時間外勤務の制限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に該当する事由が生じた場合には、当該請求はされなかつたものとみなす。

（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

8 時間外勤務制限開始日から起算して第1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、次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、時間外勤務の制限請求は、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づれかの事由が生じた場合
- (2) 当該請求に係る子が小学校就学の始期に達した場合

9 前2項の場合において、職員は、遅滞なく育児又は介護の状況変更届により第6項各号又は前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。

10 第3条の2第4項の規定は、前項の届出について準用する。

(介護を行う職員の早出遅出勤務、深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限の請求手続等)

第3条の6 前3条（第3条の2第5項第3号及び第4号、第3条の3第5項第3号及び第4号並びに前条第6項第3号及び第4号並びに第7項各号を除く。）の規定は、条例第15条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある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3条の2第1項第2号中「子を養育」とあるのは「条例第15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「要介護者」という。）を介護」と、同条第5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、第3条の3第1項第2号中「子を養育」とあるのは「要介護者を介護」と、同条第5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、前条第6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、前条第7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3条の7 条例第8条の4第1項の規則で定める期間は、職員の給与に関する条例（昭和48年香取広域市町村圏事務組合条例第11号。以下「給与条例」という。）第2条の規定において準用する香取市職員の給与に関する条例（平成18年香取市条例第43号。以下「香取市給与条例」という。）第16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月後の日までの期間とする。

2 任命権者は、条例第8条の4第1項の規定により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香取市給与条例第16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2条において準用する香取市給与条例第16条第1項第1号に掲げる勤務に係る時間（次項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）香取広域市町村圏事務組合職員の育児休業等に関する条例（平成13年条例第2号）第14条又は第16条の規定により読み替えられた給与条例第16条第1項ただし書又は第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）給与条例第2条において準用する香取市給与条例第16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8条の4第1項の規定により、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8条の4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きに関し必要な事項は、管理者が別に定める。

(休日の代休日の指定)

第4条 条例第10条第1項の規定による代休日（同項に規定する代休日をいう。以下同じ。）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、当該休日を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（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きに関し必要な事項は、管理者が別に定める。

(勤務時間の割振り及び休憩時間)

第5条 条例第3条及び第4条の規定により規則で定める勤務時間の割振り及び条例第6条に規定する休憩時間は、職員の区分に従い別表第1のとおりとする。

2 勤務の特殊性により前項の規定により難いときは、任命権者は、管理者の承認を得て別に定めることができる。

(規則で定める休暇)

第6条 条例第11条に規定する規則に定める休暇は、管理者が定める休暇とする。

(年次休暇)

第7条 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（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、その日数が当該年度の末日において労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定を適用した場合に付与すべきものとされている日数を下回る場合は、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、再任用短時間勤務職員（条例第2条第3項に規定する再任用短時間勤務職員をいう。以下同じ。）及び任期付短時間勤務職員（条例第2条第4項に規定する任期付短時間勤務職員をいう。以下同じ。）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、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員のうち、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項から第4項までの規定により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、1日の平均勤務時間（育児短時間勤務職員等にあってはその者の条例第2条第2項の規定により定められた1週間当たりの勤務時間を、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあってはその者の条例第2条第3項又は第4項の規定により定められた4週間を超えない期間における勤務時間を、それぞれ当該期間におけるその者の条例第3条第2項ただし書又は条例第4条第1項の規定により勤務時間が割り振られた日の日

数で除して得た時間数をいう。以下同じ。) を 1 日として日に換算して得た日数

第 7 条の 2　条例第12条第 1 項ただし書に規定する新たな職員に採用された者の年次休暇の基準は、次のとおりとする。ただし、育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、管理者が別に定める。

採用の月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
年次休暇の日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

2　条例第12条第 5 項の規定により翌年度に繰り越すことができる年次休暇の日数は、一の年度における年次休暇の20日（前条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（当該年度の翌年度の初日に勤務形態が変更される場合にあっては、当該日数に前条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）とする。ただし、1 日単位未満の休暇は切り捨てるものとする。

3　前項の規定により繰り越された年次休暇がある職員から年次休暇の請求があった場合は、当該繰り越された年次休暇から先に承認を行うものとする。

第 7 条の 3　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。）が変更されるときの当該変更の日以後における職員の年次休暇の日数は、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条例第12条第 1 項に掲げる日数（以下この条において「付与日数」という。）に同条第 5 項の規定により当該年度の前年度から繰り越された年次休暇の日数（以下この条において「繰越日数」という。）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付与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休暇の日数（繰越

日数のうちから使用した日数を除く。)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(以下「調整率」といい、1に満たない場合にあっては、1とする。)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)に、繰越日数から当該年度において同日までに使用した年次休暇の日数(繰越日数のうちから使用した日数に限る。)を減じて得た日数に調整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)を加えて得た日数とし、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のうち付与日数に係る日数(以下「調整後の付与日数」という。)から同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数(繰越日数のうちから使用した日数を除く。)を減じて得た日数に調整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)に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のうち繰越日数に係る日数(以下「調整後の繰越日数」という。)から同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数(繰越日数のうちから使用した日数に限る。)を減じて得た日数に調整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)を加えて得た日数とする。

- (1) 育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員が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。)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育児短時間勤務(以下「齊一型育児短時間勤務」という。)を始める場合、齊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齊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齊一型育児短時間勤務若しくは齊一型短時間勤務(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。以下同じ。)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、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員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「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（以下「不斉一型短時間勤務」という。）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 前項の規定にかかわらず、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であって、調整率が 1 を超える場合の、当該変更の日の前日における年次休暇の残日数（付与日数に係るものに限る。）に当該調整率を乗じて得た日数が、当該年度の初日（条例第12条第 1 項に該当する職員にあっては、当該職員となった日）に当該変更後の勤務形態を始めたものとみなした場合における付与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休暇の日数（繰越日数のうちから使用した日数を除く。）を減じて得た日数を超える場合における調整後の付与日

数は、当該減じて得た日数（当該日数が、付与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休暇の日数（繰越日数のうちから使用した日数を除く。）を減じて得た日数（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は、調整後の付与日数から当該勤務形態を始めた日以後当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数（調整後の繰越日数のうちから使用した日数を除く。）を減じて得た日数）を下回る場合は、当該減じて得た日数）（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てて得た日数）とする。

第7条の4 前2条の規定にかかわらず、労働基準法第39条第1項又は第2項に規定する継続勤務年数の計算に当たり地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定による採用後の勤務（以下「再任用後の勤務」という。）が退職以前の勤務と継続するものとされる者の当該採用された年度における年次休暇の日数は、当該再任用後の勤務と退職以前の勤務とが継続するものとみなした場合における日数とする。

（療養休暇）

第8条 条例第13条に規定する療養休暇の期間は、次のとおりとする。

- (1) 公務上傷病 その療養に必要と認める期間
- (2) 結核性疾患 1年を超えない範囲内でその療養に必要と認める最小限の期間
- (3) 前2号以外の傷病 90日を超えない範囲内でその療養に必要と認める最小限の期間

（特別休暇）

第9条 条例第14条に規定する規則で定める特別休暇及びその期間は、別表第2のとおりとする。

（介護休暇）

第10条 条例第15条第1項の規定により規則で定める者は、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。)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管理者が定めるもの

2 条例第15条第1項の規定により規則で定められる期間は、2週間以上の期間とする。

3 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

4 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、又は就業の時刻まで連続した4時間の範囲とする。

(組合休暇)

第11条 条例第16条第2項に規定する規則で定める機関は、次の各号に掲げるものとする。

(1) 執行機関

(2) 監査機関

(3) 議決機関(代議員制をとる場合に限る。)

(4) 投票管理機関

(5) 特定の事項について調査研究を行い、かつ、登録された職員団体の諮問に応ずるための機関

(年次休暇、療養休暇及び特別休暇の請求等)

第12条 年次休暇、療養休暇及び特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ服務整理簿に記入して任命権者に請求しなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、職員が病気、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った場合には、その事由をして事後ににおいて、承認を求めることができる。

3 別表第2の第7項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。

(療養休暇及び特別休暇の承認)

第13条 任命権者は、前項の規定による療養休暇及び特別休暇の請求について、条例第13条に定める場合又は第14条の場合に該当すると認めることは、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、他の時期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。

(介護休暇の請求)

第14条 条例第15条の規定により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1週間前までに服務整理簿に記入して任命権者に請求しなければならない。

2 前項の場合において、条例第15条第2項に規定する介護を必要とする一の継続する状態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週間以上の期間について一括して請求しなければならない。

(介護休暇の承認)

第15条 任命権者は、前条の規定による介護休暇の請求について、条例第15条第1項に定める場合に該当すると認めるとときは、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。

(休暇の承認の決定等)

第16条 第12条第1項又は第14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。

2 任命権者は、療養休暇、特別休暇又は介護休暇について、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。

(休暇の計算)

第17条 1時間を単位として与えられた休暇（不齊一型再任用短時間勤務職員にあっては、年次休暇を除く。）を日に換算する場合は、8時間（齊一型再任用短時間勤務職員にあっては当該職員の勤務日の1日当たりの勤務時間、不齊一型再任用短時間勤務職員にあっては当該職員の1日の平均勤務時間（1時間未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間））をもって1日とする。

2 半日を単位として与えられた休暇を日に換算する場合は、2回をもつて1日とする。

- 3 半日を単位とする休暇を与える場合には、正規の勤務時間が4時間を超える日にあっては、正午をもって区分をし、正規の勤務時間が4時間の日にあってはその4時間をもって半日とする。ただし、療養休暇、特別休暇、介護休暇、組合休暇及び第11条の休暇については、正規の勤務時間が4時間の日にあっては、その4時間をもって1日とする。
- 4 不齊一型短時間勤務職員（次項又は第6項に掲げる場合に該当するものを除く。）が、条例第12条第5項の規定により当該年度の翌年度に繰り越すことができる年次休暇の日数は、第7条から第7条の5までの規定により付与された日数に1日の平均勤務時間をして得た時間数から当該年度において使用した年次休暇の時間数（同項の規定により当該年度の前年度から繰り越された年次休暇のうちから使用した時間数を除く。）を減じて得た時間数を、当該年度の1日の平均勤務時間で除して得た日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）とする。
- 5 当該年度の初日後に第7条の4第1項各号に掲げる場合に該当することとなった職員（次項に掲げる場合に該当するものを除く。）が、当該年度の末日において不齊一型育児短時間勤務又は不齊一型短時間勤務をしている場合における条例第12条第5項の規定による当該年度の翌年度に繰り越すことができる年次休暇の日数は、当該勤務形態を始めた日において第7条の4の規定により得られた調整後の付与日数に当該勤務形態における1日の平均勤務時間をして得た時間数から、同日以後当該年度において使用した年次休暇の時間数（条例第12条第5項の規定により当該年度の前年度から繰り越された年次休暇のうちから使用した時間数を除く。）を減じて得た時間数を、当該勤務形態における1日の平均勤務時間で除して得た日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）とする。
- 6 当該年度の翌年度の初日に第7条の4第1項各号に掲げる場合に該当することとなる職員が、当該年度の翌年度に繰り越すことができる年次休暇の日数は、条例第12条第5項の規定による当該年度の翌年度に繰り越すことができる年次休暇の日数に調整率を乗じて得た日数（調整率が1を超える場合において、当該日数が同日に付与される年次休暇の日数

を上回る場合にあっては、当該付与される年次休暇の日数（同項の規定による当該年度の翌年度に繰り越すことができる年次休暇の日数を下回る場合にあっては、当該繰り越すことができる年次休暇の日数））とし、1日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数とする。

7 週休日、休日又は代休日をはさんで年次休暇又は組合休暇を与えられた場合は、週休日、休日又は代休日は年次休暇又は組合休暇として取り扱わない。

8 療養休暇、特別休暇、介護休暇及び第6条の休暇の期間の日数、週数、月数及び年数には、週休日、休日及び代休日を含むものとする。

9 労働基準法第39条第1項又は第2項に規定する継続勤務年数の計算に当たり再任用後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員の療養休暇、特別休暇、介護休暇及び組合休暇の日数及び期間の計算においては、再任用後の勤務と退職以前の勤務は継続しているものとみなす。

10 第2項及び第3項の規定は、育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員には適用しない。

（報告）

第18条 管理者は、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状況等について随時報告を求めることができる。

（委任）

第19条 この規則に定めるもののほか、勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項は、管理者が別に定める。

附 則

この規則は、平成13年4月1日から施行する。

附 則（平成14年6月26日規則第1号）

この規則は、平成14年7月1日から施行する。

附 則（平成14年11月11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15年6月30日規則第2号）

この規則は、平成15年7月1日から施行する。

附 則（平成17年3月31日規則第1号）

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成18年3月27日規則第4号）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成18年3月27日から施行する。

（経過措置）

- 2 この規則の施行の日の前日まで、解散前の佐原市外五町消防組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（平成7年佐原市外五町消防組合規則第1号）又は職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成9年小見川町外2町消防組合規則第1号）の規定によりなされた承認その他の行為は、それぞれこの規則の相当規定によりなされたものとみなし、特別休暇のうち期間の定めのあるものは通算する。

附 則（平成19年2月22日規則第4号）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成19年4月1日規則第9号）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 この規則の施行の日の前日まで、解散前の北総西部衛生組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（平成7年北総西部衛生組合規則第1号）の規定によりなされた承認その他の行為は、この規則の相当規定によりなされたものとみなし、特別休暇のうち期間の定めのあるものは通算する。

附 則（平成21年2月24日規則第1号）

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

附 則（平成22年6月30日規則第6号）

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成26年5月28日規則第1号）

この規則は、平成26年6月1日から施行する。

附 則（平成27年3月3日規則第1号）

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月17日規則第4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3月30日規則第6号）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

別表第1（第5条）

職員の区分	1週間の勤務時間	勤務時間の割り振り	休憩時間	週休日
毎日勤務する職員	38時間45分	午前8時30分から午後5時15分まで	午後0時00分から午後1時まで	日曜日及び土曜日
交替制勤務をする職員（消防吏員）	4週間を平均して1週間ににおいて38時間45分	午前8時30分から翌日の午前8時30分までとし、消防長が別に定める。	消防長が別に定める。連続する2日の勤務時間の間に5時間以上の仮眠時間を設ける。	4週間にについて8日の割合で消防長が別に定める。
交替制勤務をする職員（清掃職員）	4週間を平均して1週間ににおいて38時間45分	任命権者が別に定める。	任命権者が別に定める。	4週間にについて8日の割合で任命権者が別に定める。

別表第2（第9条）

特別休暇の基準

事由	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）に基づく交通の制限又は遮断	その都度必要と認める期間
2 震災、風水害、火災、その他これらに類する交通遮断	その都度必要と認める期間
3 震災、風水害、火災、その他これらに類する災害による職員の現住居の滅失又は破壊	1週間を超えない範囲内でその都度必要と認める期間
4 その他交通機関の事故等の不可抗力の事故	その都度必要と認める期間
5 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の出頭	その都度必要と認める期間
6 選挙権その他公民としての権利の行使	その都度必要と認める期間
7 職員の出産	医師又は助産師の証明に基づき出産予定日以前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）に当たる日から出産の日後8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した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 女性職員の生理	女性職員が請求した期間。
9 女性職員が生後満3年に達しない子（男性職員が育児をする場合においては、その配偶者が育児をすることができないときに限る。）を育てる場合	ア、生後満1年6月に達しない子の育児をしている期間 1日2回とし、1日を通して120分 イ、生後3年に達しない子

	(アに掲げる期間を除く。)の育児をしている期間　1日2回とし、1日を通じて60分
10 父母、配偶者及び子供の祭日	慣習上最小限度必要と認める期間
11 忌引	別表第3に定める期間内において必要と認める期間
12 職員の結婚	連続する7日の範囲内の期間
13 職員の妻(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	出産に伴い入院の付添い等が必要と認められる場合、3日の範囲内で必要と認める期間
14 職員の妻が出産する場合において、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場合	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において5日の範囲の期間
15 義務教育終了前(満15歳に達する日以後の最初の3月31日以後引続いて中学校、義務教育学校の後期課程、中等教育学校の前期課程又は特別支援学校の中学校部に在籍している場合を含む。)の子(配偶者の子を含む。以下同じ。)又は身体障害者福祉法(昭和24年法律第283号)に基づく身体障害者手帳、「療育手帳制度について」(昭和48年9月27日厚生省発児第百56号)に基づく療育手帳若しくは精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和25年法律第123号)に基づく精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子(以下この項において「義務教育終了前の子等」という。)を養育する職員が、当該義務教育終了前の子等の看護(負傷し、又は疾病にかかった当該義務教育終了前の子	一の年度において7日(義務教育終了前の子を2人以上養育する職員にあっては、10日)の範囲内の期間

<p>等の世話をを行うことをいう。)、健康診査、健康診断、予防接種若しくは機能回復訓練のため勤務しないことが相当であると認められる場合又は当該義務教育終了前の子等が在籍する保育所、幼保連携型認定こども園、幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校、特別支援学校若しくは当該義務教育終了前の子等が在籍することとなる保育所、幼保連携型認定こども園、幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、高等専門学校、専修学校等が実施する行事参加する場合</p>	
<p>16 妊娠中又は出産後1年以内の職員が母子保健法（昭和40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</p>	<p>妊娠満23週までは4週間に1回、満24週から満35週までは2週間に1回、満36週以降出産までは1週間に1回、出産後1年以内に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）その都度必要な時間</p>
<p>17 職員の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の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>一の年度において6月から9月までの期間内における勤務をしない日及び休日を除いて管理者が定める期間</p>
<p>18 骨髄移植のための骨髄若しくは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し出を行い、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄若しくは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。</p>	<p>その都度認める期間</p>

<p>19 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 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管理者が定めるものにおける活動</p> <p>ウ イ及びハ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</p>	<p>一の年度において 5 日の範囲内の期間</p>
<p>20 妊娠中の女性職員の通勤緩和</p>	<p>通勤に利用する交通機関（妊婦である職員が運転する自動車等を含む）の混雑が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるとき、1日を通じて1時間を超えない範囲で必要とされる時間</p>
<p>21 妊娠中の女性職員の休息、補食</p>	<p>業務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、その都度必要とされる時間</p>
<p>22 職員の保健所、市町村及び病院等の主催する母親学級又は父親学級への参加</p>	<p>在職中1回1箇所とし、所定の単位のコースを受講するために必要な時間</p>
<p>23 勤続期間20年及び勤続期間30年に達した職員が心身の活力の維持及び増進のため、勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>事実を生じた日から1年以内において管理者が定める連續する期間の範囲内</p>
<p>24 女性職員の妊娠障害</p>	<p>14日を超えない範囲内に</p>

	おいてその都度必要と認める期間
25 条例第15条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下この号において「要介護者」という。）の介護その他他の任命権者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	1の年度において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

備考 8 関係 女性職員の生理日の休暇は、生理日の就業が著しく困難な女性職員又は、生理に有害な職務に従事する女性職員に与えるものとする。

10 関係 父母の祭日は、神道にあっては年祭、仏教にあっては回忌等祭事、法事等を行う日を指すものとする。

別表第3

忌引期間表

死　亡　し　た　者	期　間
配偶者	10日
血族	1親等の尊属（父母）
	1親等の卑属（子）
	2親等の尊属（祖父母）
	2親等の卑属（孫）
	2親等の傍系者（兄弟姉妹）
	3親等の傍系尊属（伯叔父母）
姻族	1親等の尊属
	1親等の卑属
	2親等の尊属
	2親等の傍系者
	3親等の傍系尊属

備考

- 1 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
- 2 いわゆる代襲相続の場合において祭具等の継承を受けた者は、血族の1親等の尊属に準ずる。
- 3 葬祭のため、遠隔の地に赴く必要がある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる。

別記

第1号様式（第3条の2第2項、第3条の3第2項、第3条の4第1項）

早出遅出勤務等請求書

年　月　日

様

所　属

職　氏名

次のとおり、 養育 介護 のため、 早出遅出勤務 深夜勤務の制限 時間外勤務の制限 勤務時間条例第8条の3 を請求します。
 第1項 第3項

1 請求に係る子又は要介護者	氏　名			続柄
	生年月日	年　月　日 (<input type="checkbox"/> 出産予定日)		
	養子縁組の効力が生じた日	年　月　日		
2 職員の配偶者で当該子の親である者の有無及び状況	<input type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 深夜において就業している <input type="checkbox"/> 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により養育が困難である <input type="checkbox"/> 産前6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）又は産後8週間以内である		<input type="checkbox"/> 無
3 要介護者の状態及び具体的な介護内容				
4 請求に係る期間	早出遅出勤務	年　月　日から	<input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> 毎週　曜日 <input type="checkbox"/> その他（　　）	
	深夜勤務の制限	年　月　日まで		
	時間外勤務の制限	年　月　日まで <input type="checkbox"/> 1年 <input type="checkbox"/> 月（12月に満たないものに限る。）		
5 請求に係る早出遅出勤務の始業及び終業の時刻並びに当該時刻とする理由	<u>時　　分</u> 始業 <u>時　　分</u> 終業	【理由】		

(注) 1について 「子の生年月日」欄及び「養子縁組の効力が生じた日」欄は、子を養育するために請求する場合において記入する。なお、請求に係る子が請求の際に出生していない場合には、「子の生年月日」欄に出産予定日を記入し、出産予定日の□にレ印を記入する。

2について ①この欄は、子を養育するために深夜勤務の制限を請求する場合において記入する。

②「深夜において就業している」とは、深夜における就業日数が1月に3日を超えることをいう。

3について この欄は、要介護者を介護するための請求する場合において記入する。

4について 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために早出遅出勤務又は深夜勤務の請求をする場合には、当該請求に係る子が6歳に達する日以降の最初の3月31日以前に日を早出遅出勤務終了日又は深夜勤務制限終了日として請求する。

5について この欄の始業及び終業の時刻は、あらかじめ定められた早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻のうち、請求するものを記入する。

育児又は介護の状況変更届

年　月　日

様

所　属

職

氏　名

次のとおり、
□早出遅出勤務
□深夜勤務の制限
□時間外勤務の制限

に係る
□子の養育
□要介護者の介護

の状況に

について変更が生じたので届け出ます。

1 届出の事由

(1) 養育の状況の変更

- 子が死亡した
- 職員の子でなくなった
 - (離縁 養子縁組の取消し)
- 同居しなくなった
- 職員の配偶者で子の親であるものが養育できる者に該当することになった

(2) 介護の状況の変更

- 要介護者が死亡した
- 要介護者と職員との親族関係が消滅した
 - (消滅理由)

2 届出の事実が発生した日

年　月　日