休暇取扱要綱

制　定　平27．４．１

改　正　令８．11．１

１　年次休暇

⑴　年次休暇の時間単位の取扱い

①　年次休暇について、勤務時間の間に１時間単位で取得する場合は、毎時０分、15分、30分及び45分を起点とする。

②　１時間単位で取得する年次休暇（以下「時間休暇」という。）を、割り振られた１の勤務時間中に取得する場合は、２回を限度とする。なお、時間休暇と特別休暇及び職務免除を併用し、割り振られた１の勤務時間中に取得する場合は、３回を限度とする。

⑵　年次休暇の半日単位の取扱い

①　大阪広域環境施設組合職員就業規則（以下「就業規則」という。）第２条第１項に規定する職員及び会計年度任用職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の２第１項に規定する会計年度任用職員をいう。以下同じ。）のうち法第57条に規定する単純な労務に雇用される者については、始業時から休憩時間開始時までの時間及び休憩時間終了時から終業時までの時間について、それぞれ半日を単位とする休暇（以下「半日休暇」という。）を付与することができる。ただし、就業規則第２条第３項第２号、第４項及び会計年度任用職員のうち法第57条に規定する単純な労務に雇用される者に定める職員の取扱いは、午前の半日休暇と午後の半日休暇の差が１時間15分を上回る勤務形態の職場については、１時間15分を上回らない範囲において別に定める。

②　職員就業規則第２条第５項に規定する育児短時間勤務職員等について、割り振られた１の勤務時間が５時間未満の日にあっては、半日休暇を付

与することができない。

③　半日休暇と時間休暇、特別休暇、職務免除を併用し、割り振られた１の勤務時間中に取得する場合は、３回を限度とする。ただし、その場合、半日休暇と併用する時間休暇は、１回を限度とする。

⑶　時季変更権

年次休暇は職員の請求する時季に与える。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に与えることができる。（研修中は、業務の正常な運営を妨げるものとし、原則として付与しない。）

⑷　休暇年度を異にする職場へ異動した場合の運用

①　年次休暇の日数の計算が、６月１日から引続き４月１日によることとなった職員の年次休暇は、異動の日から次の５月31日までの間においては、その異動の日に残っていた日数とし、異動の日の次の６月１日からその翌年の３月31日までの間においては、異動の日の次の６月１日に残っていた日数に17日を加えた日数とする。（ただし、40日を超えることはできない）ただし、職員の異動の日が６月１日である場合、当該職員の年次休暇は６月１日に残っていた日数に17日を加えた日数とする。

②　年次休暇の日数の計算が、４月１日から引続き６月１日によることとなった職員の年次休暇の日数は、異動の日から次の３月31日までの場合は、その異動の日に残っていた日数とし、異動の日の次の４月１日からその年の５月31日までの間においては、異動の日の次の４月１日に残っていた日数に３日を加えた日数とする。（ただし、40日を超えることはできない）ただし、職員の異動の日が４月１日である場合、当該職員の年次休暇は４月１日に残っていた年次休暇に３日を加えた日数とする。

③　前２号に定める以外の休暇年度を異にする職場間異動が生じた場合は、前２号の取扱いに準じて、その都度定める。

⑸　その他

身分切替による新採用者等のように実際に引続き勤務している者につい

ては、引続き在職しているものとみなして取扱う。

２　病気休暇

⑴　病気休暇の単位（職員の休暇に関する規則（以下「休暇規則」という。）第３条関係及び就業規則第11条関係）

病気休暇の単位については、１日とする。ただし、定期的な診断又は治療を受けることが生命の維持のために必要であると事務局長が認めるときは、１時間を単位とすることができる。

（1の2）　１時間を単位とする病気休暇については、割り振られた１の勤務時間すべてを勤務しないときは認められない。

⑵　病気休暇の請求に必要な書類

①　病気休暇を請求する際は、原則として本組合所定の様式による医師の診断書を提出しなければならない。

②　定期的な治療及び診断等が必要な負傷又は疾病の場合は、一定期間において定期的な治療及び診断等が必要であること等を明記した本組合所定の様式による医師の診断書を、当該期間における初回の病気休暇請求の際に提出しなければならない。当該期間中に、当該診断書に基づく病気休暇を請求する際は、医師の診断を受けた事実が証明できる書類の写しを提出しなければならない。

③　病気休暇の開始の日から起算して引き続き14日を超えて病気休暇を取得した職員が職務に復帰する際は、原則として就業可能であることを明記した本組合所定の様式による医師の診断書を提出しなければならない。

⑶　医師の指定

所属長は、職員が医師の診断書を提出する場合に、必要に応じて受診する医師又は医療機関を指定することが出来ることとする。なお、この場合においても医師の診断書は本組合所定の様式とする。

３　特別休暇

⑴　職員が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）の規定による交通の制限又は遮断により出勤できない場合　必要と認める期間又は時間（休暇規則第４条第１項第１号関係、就業規則第12条第１項第１号関係、臨時的任用職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則（以下「臨時的任用職員規則」という。）第８条第１項第１号関係及び会計年度任用職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則（以下「会計年度任用職員規則」という。）第11 条第１項第１号関係）

上記により出勤できない場合であっても、職員が感染症患者となった場合は該当しない。

⑵　職員が風水害、震災、火災その他の非常災害による交通の遮断により出勤できない場合　必要と認める期間又は時間（休暇規則第４条第１項第２号関係、就業規則第12条第１項第２号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第２号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第２号関係）

①　交通の遮断により出勤できなかった者又は遅参した者には、居住地並行路線の有無等の事情を勘案のうえ、所属長において真にやむをえないと認められる場合に限り、その勤務しなかった期間につき特別休暇を与える。（又は、勤務しなかった時間につき遅参の扱いをしない。）

②　災害の発生した当日勤務すべきところ、正当な理由がなく出勤しなかった者については、この取扱いをしない。

③　当該休暇の請求に際しては交通遮断の事実確認ができる書類を提出しなければならない。

⑶　風水害、震災、火災その他の非常災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合　７日を超えない範囲内で必要と認める期間（休暇規則第４条第１項第３号関係、就業規則第12条第１項第３号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第３号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第３号関係）

１．付与基準

所属長において、家事整理等のため勤務しないことが相当であると認められる者に対して、次に掲げる基準に従い、その被災の程度を勘案して、特別休暇を付与することができる。

①　現住居が滅失又は損壊したため居住できない場合･･･７日以内

②　現住居の一部が損壊し又は床上浸水したが、尚居住できる状況にある場合･･･３日以内

居住できなくなった場合		居住できる場合	
全壊	７日		
半壊	５日	半壊	３日
１/３損壊	３日	１/３損壊	１日

③　現住居が床上浸水したため相当期間居住できない場合･･･５日以内

平屋				２階建			
	床上１ｍ以上	〃50cm以上	〃50cm未満		床上１ｍ以上	〃50cm以上	〃50cm未満
浸水３日以上	５日	５日	５日	浸水３日以上	３日	３日	３日
〃２日	４日	３日	２日	〃２日	３日	２日	１日
〃１日	３日	２日	１日	〃１日	２日	１日	１日

④　火災により職員の現住居が焼失した場合･･･７日以内

居住できなくなった場合		居住できる場合	
全焼	７日		
半焼	５日	半焼	３日
１/３焼失	３日	１/３焼失	１日

２．取扱細目

① 休暇の付与は、連続して与え、休日を通算する。但し、職務上の必要により、休暇期間中に出勤を命じた場合には、さきに承認した休暇期間を経過した後であっても、その勤務した日数の範囲内で、再び休暇を承認することができる。なお、残休暇日数の付与には、休日を通算しない。

② 現住居が床上浸水し、かつ破壊したものは、各区分に従いそれぞれ付与日数を加算することができる。但し、７日をこえることはできない。

③ 風水害、震災、火災その他の非常災害による出勤不能者でかつ被災者である場合は、それぞれに対する特別休暇のいずれか多い日数による。ただし、出勤不能期間中に床上浸水等によって被災復旧に従事できなかったため、事実上被災者に対する特別休暇の日数を確保できなかった場合には、その確保できなかった日数に限り、別に特別休暇を付与することができる。

④ 火災により職員の現住居が焼失した場合については、本人の故意により焼失した場合を除く。

⑤ 災害の発生した当日勤務すべきところ、正当な理由がなく出勤しなかった者については、この取扱いをしない。

⑥ 当該休暇の請求に際しては市町村長その他の公的機関の証明書（罹災証明書又は被害証明書の写し）等の、被災の事実確認ができる書類を提出しなければならない。

⑷ 前３号に掲げるもののほか、職員が交通機関の事故等の不可抗力の事故により出勤できない場合　必要と認める期間又は時間（休暇規則第４条第１項第４号関係、就業規則第12条第１項第４号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第４号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第４号関係）

① 交通の遮断により出勤できなかった者又は遅参した者には、居住地並行路線の有無等の事情を勘案のうえ、所属長において真にやむをえないと認められる場合に限り、その勤務しなかった期間につき特別休暇を与

える。（又は、勤務しなかった時間につき、遅参の扱いをしない。）

② 事故の発生した当日勤務すべきところ、正当な理由がなく出勤しなかった者については、この取扱いをしない。

③ 交通スト等による場合の取扱いについては、別に定める。

④ 当該休暇の請求に際しては交通遮断の事実確認ができる書類を提出しなければならない。

⑸ 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合　必要と認める期間又は時間（休暇規則第４条第１項第５号関係、就業規則第12条第１項第５号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第５号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第５号関係）

投票日に勤務を要する職員に対しては、投票のため勤務しなかった期間につき特別休暇を付与する。（遅参・早退の扱いをしない。）

⑹ 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人、被害者参加人（刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第316条の33第３項に規定する被害者参加人をいう。）等として国会、地方公共団体の議会、裁判所、公平委員会その他官公署へ出頭する場合　必要と認める期間又は時間（休暇規則第４条第１項第６号関係、就業規則第12条第１項第６号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第６号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第６号関係）

当該休暇の請求に際して裁判員に選任された場合にあっては、その事実確認ができる書類を提出しなければならない。

⑺ 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（休暇規則第４条第１項第７号関係、就業規則第12条第１項第７号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第６号の

２関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第７号関係）

①　必要と認められる期間については、検査、入院等のそれぞれについて、必要と認められる期間とし、医療施設等への往復に要する期間を含むものとする。

②　休暇の請求にあたっては、必要な事項（日時、場所等）が確認できる書類を添付すること

③　休暇の請求は原則として、１週間前までに行うこと

④　骨髄若しくは末梢血幹細胞の提供を原因として、他の疾病を発症した場合については、その時点からドナー休暇は付与しないものとする。

⑤　ドナーが、途中段階で辞退したとしてもそれ以前の行為については特別休暇とできるものとする。

(7の2)　職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで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　４月１日から翌年３月31日までの間につき５日（臨時的任用職員については、任用の期間６月につき２日）を超えない範囲内で必要と認める期間（休暇規則第４条第１項第７号の２関係、就業規則第12条第１項第７号の２関係及び臨時的任用職員規則第８条第１項第６号の３関係）

①　「勤務しないことが相当であると認められるとき」とは、次に掲げる活動に従事するときを言う。

ア　地震、暴風雨、噴火等により災害救助法(昭和22年法律第118号)による救助の行われる程度の規模の災害が発生した被災地（被害が発生した市町村（特別区を含む。）又はその属する都道府県若しくはこれに隣接する都道府県をいう。）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（居宅の損壊並びに水道、電気及びガスの遮断等により日常生活を営むのに支障が生じている者に対して行う炊出し、避難場所での世話、がれきの撤去その他必要な援助をいう。）又はこ

れに準ずるもので特に必要と認められる活動

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、負傷した者又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、次に掲げる施設における活動

㈠　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第５条第11項に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第１項に規定する障害福祉サービスを行う施設（㈢及び㈧に掲げる施設を除く。）、同条第27項に規定する地域活動支援センター並びに同条第28項に規定する福祉ホーム

㈡　身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第５条第１項に規定する身体障害者福祉センター、補装具製作施設、盲導犬訓練施設及び視聴覚障害者情報提供施設

㈢　児童福祉法（昭和22年法律第164号）第７条第１項に規定する障害児入所施設、児童発達支援センター及び情緒障害児短期治療施設並びに児童発達支援センター以外の同法第６条の２の２第２項及び第４項に規定する施設

㈣　老人福祉法（昭和38年法律第133号）第５条の３に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム及び特別養護老人ホーム

㈤　生活保護法（昭和25年法律第144号）第38条第１項に規定する救護施設、更生施設及び医療保護施設

㈥　介護保険法（平成９年法律第123号）第８条第27項に規定する介護老人保健施設及び同条第29項に規定する介護医療院

㈧　医療法（昭和23年法律第205号）第１条の５第１項に規定する病院

㈨　学校教育法（昭和22年法律第26号）第１条に規定する特別支援学校

㈩　㈠から㈨までに掲げる施設のほか、これらに準ずる施設

ウ　前２号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（その者にとっての普通の状態が日常生活を営むのに支障の生じているということであり、短期間で治癒するような負傷、疾病等により支障の生じているものに対する看護等については、休暇の対象とはならない。また、在宅の障害者等を支援する活動に仲介団体の紹介により参加する場合には、事前に当該障害者等の日常生活に支障の生じている状態を把握できないことがあり得るが、仲介団体がボランティア活動により支援を行う対象としている者については、「常態として日常生活を営むのに支障がある」者に該当するものとみて、特別休暇願の当該障害者等の状態に関する記述は省略することができることとし、その活動が訪問介護等日常生活を支援するものであれば休暇の対象として差し支えない。）の介護その他の日常生活を支援する活動（身体上の障害等により常態として日常生活を営むのに支障がある者に対して行う調理、衣類の洗濯及び補修、慰問その他直接的な援助をいう。）

②　「専ら親族に対する支援となる活動」とは、６親等内の血族、配偶者及び３親等内の姻族に対する支援活動をいう。

③　「５日」及び「２日」の取扱いについては、暦日によるものとする。

④　職員（臨時的任用職員を除く。）が①アからウまでの活動のため遠隔の地に赴く場合にあっては、活動期間と往復に要する期間が連続する場合でこれらを合わせた日数が５日の範囲内であれば、当該往復に要する期間についても休暇の対象とする。

⑤　職員が①アからウまでの活動の事前講習等に参加する場合については、１日の全部が講習等であり実際の活動を伴わない場合には、その日については休暇の対象とならないが、実際に活動を行う日の一部の時間が講習等に充てられている場合には、その時間についても休暇の対象とする。

⑻　女子職員が分べんする場合

① 「分べんする場合」とは、妊娠４ヵ月（85日）以降に分べんする場合をいい、生産、死産（人工妊娠中絶を含む。）を問わない。（休暇規則第４条第１項第８号関係、就業規則第12条第１項第８号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第７号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第８号関係）

② 妊娠の月計算は、28日を１月として計算する。

③ 分べんの日は、産前休暇として取り扱う。

④ 分べん予定日の計算は、最終生理開始日から３月を減じ７日を加える。ただし、早死産等（人工妊娠中絶を含む。）の場合であって、医師等の診断書等により分べん日が明らかである場合は、当該診断書等の記載の日とする。

⑤ 産前休暇の請求に際しては妊娠の事実確認ができる書類を提出しなければならない。

⑥ 産後休暇の請求に際しては出産の事実確認ができる書類を提出しなければならない。

⑦ 多胎妊娠の場合には多胎妊娠である旨を明記した医師等の証明書を提出しなければならない。

⑧ 分べん予定日の８週間（多胎妊娠の場合にあっては、16週間）前の日以降において、分べんの日が、分べん予定日より早くなり、当初請求していた産前休暇が短くなった場合、分べんの日の翌日から起算して８週間にその短くなった日数を加えた期間を産後休暇として請求することができる。

⑨ 女子職員が分べんする場合で流産、早死産その他やむを得ない事情により、休暇規則第４条第１項第９号、就業規則第12条第１項第９号、臨時的任用職員規則第８条第１項第８号及び会計年度任用職員規則第11条第１項第９号に規定する休暇を取得する場合についても、①から⑧までと同様に取り扱う。

⑼　削除

⑽　妊娠中の女子職員が妊娠に起因する体調の不良等のため勤務することが著しく困難である場合（休暇規則第４条第１項第10号関係、就業規則第12条第１項第10号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第９号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第10号関係）

①　１回の妊娠を通じて、14日間とし、１日単位で付与することができる。

②　当該休暇の請求に際しては妊娠の事実確認ができる書類を提出しなければならない。必要に応じて妊娠に起因する体調の不良等（つわり、切迫流産、妊娠中毒症等をいう。）であることを証明する診断書等の提出を求める場合がある。

③　早期流産（妊娠４ヵ月（85日）未満の流産）により、勤務することが著しく困難である場合、妊娠に起因する体調の不良等のため付与された残日数の範囲内で当該休暇を申請することができる。

④　当該休暇の取得中に、妊娠４ヵ月（85日）以降の分べん（生産、死産を問わない）をした場合、分べんした日の前日をもって当該休暇は終了する（出産日は、産前休暇として取り扱う）。

（10の2）　職員が不妊治療に係る通院等（事務局長が定めるものに限る）のため勤務しないことが相当であると認められる場合（休暇規則第４条第１項第10号の２関係、就業規則第12条第１項第10号の２関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第９号の２関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第10号の２関係）

①　「不妊治療に係る通院等（事務局長が定めるもの）」については、次の場合をいう。

㈠不妊の原因等を調べるための検査

㈡不妊の原因となる疾病の治療

㈢タイミング法

㈣人工授精

㈎体外受精

㈏顕微授精

㈐排卵誘発法

㈑その他、上記に類する検査、一般不妊治療及び生殖補助医療等として事務局長の認めるもの

㈒不妊治療の一環として当該医療機関が実施する説明会・カウンセリング

㈓採卵や移植の後に体調不良になるなど、受診と体調不良の関係が明らかな場合

② 「体外受精その他の事務局長が定める不妊治療に係るもの」については、次の治療等をいう。

㈀体外受精

㈁顕微授精

③ 当該休暇の請求に際しては管理監督者等の求めにより診察券、領収書、治療の内容がわかる書類等、不妊治療を受けていることを証明する書類を提示若しくは提出すること。

⑾ 女子職員が生理日に勤務することが著しく困難な場合（休暇規則第４条第１項第11号関係、就業規則第12条第１項第11号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第10号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第11号関係）

① 有給の期間は、１年を通じて13回以内とする。付与日数は、１回につき引き続いた２日以内とする。ただし、会計年度任用職員については、有給の期間はなし。

② 付与日数には、休日を通算する。

③ 本休暇の前後を通じて欠勤し、また、病気休暇を取得した者に対しては、付与しない。ただし、１時間単位で取得した病気休暇（定期的な診断又は治療を受けることが生命の維持のために必要であると事務局長が

認めるときに限る。）についてはこの限りでない。

④　①に定める１年とは、６月１日から翌年５月31日までとする。なお、年度途中の採用者及び臨時的任用職員にかかる回数は、別表に掲げる回数以内とする。

⑿　職員が結婚する場合又は職員が当該職員と性別が同一である者と婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係として事務局長が認める関係を有することとなる場合（休暇規則第４条第１項第12号関係、就業規則第12条第１項第12号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第11号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第12号関係）

①　婚姻届を提出した日又は結婚式若しくは披露宴等の日のいずれかを基準日とし、その基準日の１週間前から１年を経過する日までとする。

②　付与日数には、休日を通算しない。

③　休暇の付与は、連続した５日とする。

④　「結婚する場合」には、届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情の場合を含む。

⑤　休暇の請求に当たっては、事前又は事後に結婚の事実確認ができる書類を提出しなければならない。

⒀　忌引の場合（休暇規則第４条第１項第13号関係、就業規則第12条第１項第13号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第12号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第13号関係）

①　生計を一にする姻族の場合は、所属長の認定を経て、血族の例に準ずることができる。なお、認定の基準は、次のとおりとする。

・扶養手当を受けていること。

・扶養手当は受けていないが、同居していて世帯をともにする等生活の基礎を一にしていること。

②　忌引が重なる時、その期間は、最初に始まる忌引の初日から最後に終わる忌引の末日までとする。

③　休暇の付与は、当該職員が請求した日からこれを起算する。ただし、制度の趣旨を踏まえた運用に留意することとし、取得期間は概ね１月程度を上限として、実際の葬儀等の日を含むものとする。

④　遠隔の地に行く必要があるときは、実際に要した往復日数を加えることができる。

この場合は、真にやむをえない場合であって客観的にその必要が容認できることを要する。但し、忌引に引続き年休等をとる場合は復路の旅行日は付与しない。

⑤　休暇の付与は、連続して与え、休日を通算する。

⑥　親族の定義は、民法（明治29年法律第89号）の定めるところによる。

⑭　職員が配偶者等（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。）又は当該職員と性別が同一であって当該職員と婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係として事務局長が認める関係にある者をいう。以下同じ。）の分べんに伴い勤務しないことが相当であると認められる場合（休暇規則第４条第１項第14号関係、就業規則第12条第１項第14号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第12号の２関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第14号関係）

①　事務局長が定める期間とは配偶者等の分べんに係る入院等（つわり又は妊娠に起因する体調の不良等のための入院は含まない。）の日から当該分べんの日後２週間を経過するまでの日とする。

②　死産の場合も付与する。（なお、出産してすぐ死亡した場合、出産届・死亡届を確認したうえ、配偶者分べん休暇と忌引をともに付与する。）

③　当該休暇の請求に際しては出産予定日または出産日の事実確認ができる書類を提出しなければならない。

⑮　職員が生後満１年６月に達しない子を育てる場合（休暇規則第４条第１項第15号関係、就業規則第12条第１項第15号関係、臨時的任用職員規則第

８条第１項第13号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第15号関係）

①　休暇の付与は、勤務時間の始め又は終わりであってもよい。

②　取得単位は、30分又は45分単位で付与する。また、業務に支障がない限り、合わせて90分とすることができる。

③　勤務時間の途中で育児時間をとる場合、往復に要する時間は認めないが、育児時間が阻害されないよう配慮する。

④　割り振られた１の勤務時間のすべてを勤務しない場合は、認められない。

⑤　親元等へ全面的に託児の場合は、認められない。

⑥　職員が育児時間を使用しようとする日に、対象となる子の当該職員以外の親（職員の育児休業等に関する条例施行規則第４条第１項第２号に規定する親をいう。）が育児時間（これに相当する時間を含む。）を付与されているときは、それぞれの育児時間及び職務免除、部分休業と重複しないよう、２人の合計で、１日90分以内の期間で育児時間を付与するものとする。

⑦　再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、育児短時間勤務職員及び会計年度任用職員等の割り振られた１の勤務時間が５時間未満の日にあっては、１日１回45分を超えない範囲で認めることができる。

⑯　職員の配偶者等が分べんする場合において、その分べんに係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者等の子を含む。次号において同じ。）を養育する職員がこれらの子の養育（分べんに立ち会うことを含む。）のため勤務しないことが相当であると認められるとき（休暇規則第４条第１項第16号関係、就業規則第12条第１項第16号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第13号の２関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第16号関係）

①　「小学校就学の始期に達するまでの子」とは、その子が６歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度の３月31日までをいうこと。

② 取得期間については、第１子の場合は分べん予定日又は分べん日を起点とする。

③ 再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員の付与日数については所定勤務日数に応じ次のとおり付与するものとする。

所定勤務日数	付与日数
５日	５日
４日	４日
３日	３日
２日	２日
１日	１日

⑰ 中学校就学の始期に達するまでの子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事務局長が定める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20条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして事務局長が定める事由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行事のうち事務局長が定めるもの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（休暇規則第４条第１項第17号関係、就業規則第12条第１項第17号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第14号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第17号関係）

① 子の範囲は、職員と同居し養育する子であること。

② 「負傷、疾病」とは、基本的にはその程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷、疾病が含まれること。なお、負傷、疾病が治った後の社会復帰のための機能回復訓練は含まないこと。

③ 事務局長が定める世話とは、その子に予防接種又は健康診断を受けさ

せることをいい、「事務局長が定める事由」とは、次に掲げる事由とし、「事務局長が定めるもの」は、入園、卒園、入学又は卒業の式典その他これに準ずる式典をいう。

㈠　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

㈡　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又は児童福祉法第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学校保健安全法第20条の規定による学校の休業に準ずる事由又は㈠に掲げる事由に準ずるもの

④　「勤務しないことが相当」とは、当該職員の他に子の看護等が可能な家族等がいるかにかかわらず、職員が子の看護等を行う必要があり、実際にその看護等に従事する場合をいう。

⑤　当該休暇の請求に際しては、次に掲げる場合に応じて、それぞれ次に定める書類を必要とする。ただし、５日を超える休暇を請求する場合には、子が２人以上であることを証する書類を併せて必要とする。

㈠　負傷し又は疾病にかかった子の世話のために休暇を取得する場合　当該子が治療又は療養中であることが分かる書類及び診断書その他の休暇の付与にあたって必要となる書類

㈡　子の予防接種、健康診断、学校の休業等又は行事への参加のために休暇を取得する場合　その事実が分かる書類。

⑱　職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成27年２月20日条例第20号。以下「条例」という。）第12条第１項、就業規則第12条第１項第18号、臨時的任用職員規則第８条第１項第15号及び会計年度任用職員規則第11条第１項第18号に規定する要介護者（以下「要介護者」という。）の介護その他の事務局長が定める世話を行う職員が、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（休暇規則第４条第１項第18号関係、就業規則第12条第１項第18号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第15号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第18号関係）

① 当該特別休暇における要介護者とは、次に掲げる者とする。なお(ｳ)については、職員との同居を要件とする。

(ｱ) 配偶者等、父母、子、配偶者等の父母

(ｲ) 祖父母、孫及び兄弟姉妹

(ｳ) 職員又は配偶者等との間において事実上父母又は子と同様の関係にある父母の配偶者、配偶者等の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者等の子

② 「その他の事務局長が定める世話」とは、家庭での医療・療養上の世話や身の回りの世話、入院中の身の回りの世話やリハビリ介助、通院介助等の直接的介護及びこれらとの関係で行う入退院のための手続き、付き添い等の手配、退院後の介助者探し、在宅介護を行うにあたっての受け入れ体制の準備などの間接的介護をいう。

③ 「勤務しないことが相当」とは、要介護者の介護の必要があり、かつ他に介護が可能な家族等がいる場合であっても、職員が要介護者の介護を行う必要があり、実際にその介護に従事する場合をいうこと。

④ 当該休暇の請求に際しては要介護者の当該介護が必要であること及び５日以上の休暇を請求する場合には、要介護者が２人以上である事実がわかることを証する書類を必要とする。また、必要に応じて、診断書等の提出を求める場合がある。ただし、老齢による介護の場合で、医師の診断書等により難い場合は、本人の自認書等に替えることができる。

⒆ 職員が夏季における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（休暇規則第４条第１項第19号関係、就業規則第12条第１項第19号関係、臨時的任用職員規則第８条第１項第16号関係及び会計年度任用職員規則第11条第１項第19号関係）

① 「職員」とは、当該年度の６月１日以前に採用された職員で、７月１日以降引き続き在職する職員をいう。

ただし、同日現在において、次に掲げる者を除く。

㈠ 休職者（夏季期間（７月１日から９月30日までの期間をいう。以下同じ。）中に職務に復帰した者を除く。）

㈡ 勤務停止者（夏季期間中に職務に復帰した者を除く。）

㈢ 育児休業者、自己啓発等休業者（夏季期間中に職務に復帰した者を除く。）

㈣ 退職予定者（定年退職者及び職員の退職手当に関する条例（平成27年条例第38号）第７条第１項第２号により退職する者又は再任用職員、任期付職員（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６条第１項第１号並びに一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成27年条例第15号）第２条及び同条例第３条の規定により採用された職員をいう。）、任期付短時間勤務職員、臨時的任用職員又は会計年度任用職員については任期満了による者を除く。）

㈤ 当該年度の前年度である７月１日から当該年度の６月30日までの間に、事故欠勤（無届欠勤を含む。）日数が15日以上の者又は15日以上の停職処分を受けた者。ただし、再任用職員、地方公務員の育児休業等に関する法律第６条第１項第１号及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例第３条の規定により採用された職員、任期付短時間勤務職員、臨時的任用職員又は会計年度任用職員の場合にあっては、当該年度の４月１日から６月30日までの間に事故欠勤（無届欠勤を含む。）日数が３日以上の者又は３日以上の停職処分を受けた者

㈥ 週の所定勤務日数が３日以下の会計年度任用職員

② 事務事業に支障がある場合には、請求した日以外の日に付与すること

ができる。

③　付与日数について、職員については５日間とする。ただし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については所定勤務日数に応じて次のとおり付与するものとする。

所定勤務日数	付与日数
５日	５日
４日	４日
３日	３日
２日	２日
１日	１日

④　当該年度の６月２日から同年７月１日までの採用者については、３日付与する。ただし、再任用職員を除く。

⑤　夏季期間が業務の繁忙期であることその他の業務の事情により夏季期間内にこの項の休暇の全部又は一部を取得することが困難であるものとして、６月１日から６月30日までの間にこの号の休暇を承認する場合にあっては、７月１日以降引き続き在職するものとみなして①から④までの規定を適用する。ただし、同日現在において①ただし書に該当した場合にあっては、同日以降この号の休暇を承認しない。

４　介護休暇

⑴　条例第12条第１項、就業規則第13条第１項、臨時的任用職員規則第９条第１項及び会計年度任用職員規則第12条第１項の「介護」とは、家庭での医療・療養上の世話や身の回りの世話、入院中の身の回りの世話やリハビリ介助、通院介助等の直接的介護のほか、これらとの関係で行う入退院のための手続き、付き添い等の手配、退院後の介助者探し、在宅介護を行うにあたっての受け入れ体制の準備などの間接的介護を含む。

⑵　介護休暇は、条例第12条第１項、就業規則第13条第１項、臨時的任用職員規則第９条第１項及び会計年度任用職員規則第12条第１項に規定する指

定期間内で、連続してあるいは断続して取得することができる。

⑶　休暇規則第５条第１項、就業規則第12条第１項第18号、臨時的任用職員規則第８条第１項第15号及び会計年度任用職員規則第11条第１項第18号の「同居」には、職員が要介護者の居住している住宅に泊まりこむ場合等を含む。

⑷　休暇規則第５条第１項第２号、就業規則第12条第１項第18号イ、臨時的任用職員規則第８条第１項第15号及び会計年度任用職員規則第11条第１項第18号のイの「別に定めるもの」は、次に掲げる者とする。

①　父母の配偶者

②　配偶者等の父母の配偶者

③　子の配偶者

④　配偶者等の子

⑸　休暇規則第５条第３項、就業規則第13条第３項、臨時的任用職員規則第９条第２項及び会計年度任用職員規則第12条第２項の規定による指定期間の申出は、できる限り、指定期間の初日の前日から起算して１週間前の日までに行うものとする。

⑹　休暇規則第５条第５項、就業規則第13条第５項、臨時的任用職員規則第９条第６項及び会計年度任用職員規則第12条第５項の規定による指定期間の延長の指定の申出は、できる限り、指定期間の末日から起算して１週間前の日までに行うものとし、指定期間の短縮の指定の申出は、できる限り、当該申出に係る末日から起算して１週間前の日までに行うものとする。

⑺　休暇規則第５条第７項、就業規則第13条第７項、臨時的任用職員規則第９条第７項及び会計年度任用職員規則第12条第７項の規定により指定期間を指定する場合において、公務の運営に支障があるため介護休暇を承認できないことが明らかな日として申出の期間又は延長申出の期間から除く日に休日が引き続くときは、当該休日を除いた期間の指定期間を指定するも

のとする。

⑻　休暇規則第７条第２項及び就業規則第15条第２項の「定める場合」は、次に掲げる場合とし、「定める期間」は、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める期間とする。

①　１回の指定期間の初日から末日までの期間が２週間未満である場合　当該指定期間内において初めて介護休暇の承認を受けようとする日（以下この項において「初日請求日」という。）から当該末日までの期間

②　１回の指定期間の初日から末日までの期間が２週間以上である場合であって、初日請求日から２週間を経過する日（以下この項において「２週間経過日」という。）が当該指定期間の末日より後の日である場合　初日請求日から当該末日までの期間

③　１回の指定期間の初日から末日までの期間が２週間以上である場合であって、２週間経過日が休暇規則第５条第７項及び就業規則第13条第７項の規定により指定期間として指定する期間から除かれた日である場合　初日請求日から２週間経過日前の直近の指定期間として指定された日までの期間

⑼　介護休暇の請求は、できるだけ多くの期間について一括して行うものとする

⑽　当該承認にかかる介護の事由が消滅したときは、所属長に届出をおこない、所属長は当該職員を速やかに職務に復帰させるものとする。

⑾　介護休暇の請求に必要な書類

要介護者の介護を必要とする状態について、原則として医師の診断書等を提出しなければならない。ただし、老齢による介護の場合で、医師の診断書等により難い場合は、本人の自認書等に替えることができる。

４の２　介護時間

⑴　条例第12条の２第１項、就業規則第13条の３第１項、臨時的任用職員規

則第11条第１項及び会計年度任用職員規則第14条第１項に規定する「連続する３年の期間」は、一の継続する状態について初めて介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日を起算日として、民法（明治29年法律第89号）第143条の例により計算するものとする。

⑵　４⑼から４⑾の規定は、介護時間の請求について準用する。

５　休暇の手続等

休暇を請求する場合には、所定の様式をもってこれを行うものとする。

６　証明書類の提出

証明書類については、都度要件を確認する必要がある場合を除いては、初回請求時にのみ提出するものとする。

７　その他

この要綱に定めるもののほか、休暇の取扱いに関し必要な事項は、事務局長が定める。

別表（年度途中の採用者）

新たに職員となった 日の属する月	回数
６月	12
７月	11
８月	10
９月	9
10月	8
11月	7
12月	6
１月	5
２月	4
３月	3
４月	2
５月	1

別表（臨時的任用職員）

新たに職員となった日の属する月	回数
１月に達するまでの期間	1
１月を超え２月に達するまでの期間	2
２月を超え３月に達するまでの期間	3
３月を超え４月に達するまでの期間	4
４月を超え５月に達するまでの期間	5
５月を超え６月に達するまでの期間	6
６月を超え７月に達するまでの期間	7
７月を超え８月に達するまでの期間	8
８月を超え９月に達するまでの期間	9

９月を超え10月に達するまでの期間	10
10月を超え11月に達するまでの期間	11
11月を超え１年未満の期間	12
１年	13

附　則

この要綱は、平成27年４月１日から施行する。

附　則

この要綱は、平成29年７月28日から施行し、改正後の休暇取扱要綱の規定は、平成29年４月１日から適用する。

附　則

この要綱は、平成31年２月22日から施行し、この要綱による改正後の休暇取扱要綱の規定は平成30年12月１日から適用する。

附　則

この要綱は、令和元年７月23日から施行し、この要綱による改正後の休暇取扱要綱の規定は平成31年４月１日から適用する。

附　則

この要綱は、令和元年10月１日から施行する。

附　則

この要綱は、令和２年７月20日から施行し、この要綱による改正後の休暇取扱要綱の規定は令和２年４月１日から適用する。

附　則

この要綱は、令和４年７月13日から施行し、この要綱による改正後の休暇取扱要綱の規定は令和４年４月１日から適用する。

附　則

この要綱は、令和６年５月17日から施行する。

附　則

この要綱は、令和６年６月28日から施行し、改正後の休暇取扱要綱の規定は、令和６年６月１日から適用する。

附　則

この要綱は、令和７年５月30日から施行し、改正後の休暇取扱要綱の規定は、令和７年４月１日から適用する。

附　則

この要綱は、令和８年７月10日から施行し、改正後の休暇取扱要綱の規定は、令和８年６月１日から適用する。

附　則

１　この改正は、令和８年11月１日から施行する。

２　この改正による改正後の休暇取扱要綱３第12号の規定は、この改正の施行の日以後に職員が結婚する場合又は職員が当該職員と性別が同一である者と婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係として総務局長が認める関係を有する場合について適用し、同日前に職員が結婚する場合又は職員が当該職員と性別が同一である者と婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係として総務局長が認める関係を有する場合については、なお従前の例による。