

○岡山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2月1日

広域連合条例第8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、休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。

(1週間の勤務時間)

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 地方公務員法第22条の4第1項の規定により採用された職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、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15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。

3 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第5条の規定により採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、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31時間までの範囲内で、任命権者が定める。

4 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前3項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、広域連合長の承認を得て、別に定めることができる。

5 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条の規定により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。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第3条 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ものとし、定年前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、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。

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、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7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、定年前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、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第4条 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、前条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。

2 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（育児短時間勤務職員等にあつては、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、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上。以下この項において同じ。）の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により、4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けることが困難である職員について、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。

（週休日の振替等）

第5条 任命権者は、職員に第3条第1項又は前条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、規則の定めるところにより、第3条第2項又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この条において「勤務日」という。）のうち規則で定める期間内にある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4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。

（休憩時間）

第6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1時間の休憩時間を勤務時間の途中に置かなければならない。

2 前項の休憩時間は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合において、規則の定めるところにより、一斉に与えないことができる。

（正規の勤務時間以外の時間における勤務）

第7条 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要があると認める場合には、職員に対し、第2条から第5条まで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つては、公務の運営に著しい支障が生じると認められる場合に限り、正規の勤務時間以外の時間に勤務をすることを命ずることができる。

（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務）

第8条 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係属している場合に限る。）であつて、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。以下次条第1項から第3項までにおいて同じ。）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、公務の運営に支障がある場合を除き、規則で定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を、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振りによる勤務をいう。以下この条において同じ。）をさせるものとする。

- 2 任命権者は、第16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。）のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、規則で定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務をさせるものとする。

3 前2項に規定するもののほか、早出遅出勤務に関する手続その他の早出遅出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9条 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（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7条に規定する勤務（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、1か月において24時間、1年について150時間を超えて、第7条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16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1項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（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のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「第16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。）のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第一項中「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4項に規定するもののほか、勤務の制限に関する手続その他の勤務の制限に関し必要な事項は、規則で定める。

(休日)

第10条 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（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。

(休日の代休日)

第11条 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」という。）である第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「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、当該休日後の勤務日等（次条第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。）を指定することができる。

- 2 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、特に勤務すること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。

(時間外勤務代休時間)

第11条の2 任命権者は、岡山県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（平成19年岡山県後期高齢者医療広域連合条例第24号。以下「給与条例」という。）第17条第4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「時間外勤務代休時間」という。）として、規則で定める期間内にある勤務日等（前条第1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部を指定することができる。

- 2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、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。

(休暇の種類)

第12条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間とする。

(年次有給休暇)

第13条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、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、定年前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つて、当該年の中途において新たに職員となったもの 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) 当該年の前年において、特別職に属する地方公務員、岡山県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）以外の地方公共団体の職員、国家公務員又はその業務が国若しくは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（以下この号において「特別職職員等」という。）であつた者であつて引き続き当該年に新たに職員となったものその他規則で定める職員 特別職職員等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、当該年の翌年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14条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病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する。

（特別休暇）

第15条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として規則で定める場合における休暇とする。この場合において、規則で定める特別休暇については、規則でその期間を定める。

（介護休暇）

第16条 介護休暇は、職員が要介護者（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規則で定める者（第18条の3第1項において「配偶者等」という。）で負傷、疾病又は老齢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ものをいう。以下同じ。）の介護をするため、任命権者が規則の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16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28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16条の2 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、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、岡山県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（平成19年岡山県後期高齢者医療広域連合条例第24号）第16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28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。

（病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間の承認）

第17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、規則の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。

（規則への委任）

第18条 第13条から前条までに規定するもののほか、休暇に関する手続その他の休暇に関し必要な事項は、規則で定める。

（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18条の2 任命権者は、職員の育児休業等に関する条例（平成19年条例第23号）第21条第1項の措置を講ずるにあたっては、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21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降に発生し、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等に対する意向確認等）

第18条の3 任命権者は、職員が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18条の4 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
- （非常勤職員の勤務時間、休暇等）

第19条 非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。）の勤務時間、休暇等については、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、規則の定める基準に従い、任命権者が定める。

附 則

（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 この条例の公布の日（以下「施行日」という。）前に広域連合以外の地方公共団体の職員であつて、引き続き施行日において、この条例の適用を受ける広域連合の職員となったもの（以下「派遣職員」という。）に対する当該地方公共団体の任命権者の承認は、この条例の相当規定に基づき広域連合長が承認したものとみなし、その期間は通算する。
- 3 派遣職員の施行日の属する年における年次有給休暇及び一の年において期間が定められている特別休暇の日数については、派遣の際当該地方公共団体において定められていた年次有給休暇及び一の年において期間が定められている特別休暇の残日数とする。

（給与条例附則第2項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に関する読替え）

- 4 給与条例附則第2項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に対する第16条第3項の規定については、同項中「第28条」とあるのは、「附則第4項」とする。

附 則（平成21年3月31日広域連合条例第5号）

この条例は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成22年3月29日広域連合条例第1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30日広域連合条例第6号）

この条例は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成23年8月1日広域連合条例第4号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成24年7月30日広域連合条例第2号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則

この条例は、平成28年4月1日から施行する。

附 則
(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 改正前の岡山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条の規定により介護休暇の承認を受けた職員であって、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岡山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。
- 3 公布の日から平成29年3月31日までの間は、第8条第1項中「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」とあるのは、「同法第6条の4第1項に規定する里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している者」とする。

附 則（令和5年2月15日広域連合条例第5号）
(施行期日)

- 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。
(経過措置)
- 2 暫定再任用短時間勤務職員は、この条例による改正後の岡山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2条第2項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、この条例の規定を適用する。

附 則（令和7年8月4日広域連合条例第4号）
(施行期日)

- 1 この条例は、交付の日から施行し、改正後の岡山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18条の2の規定は令和7年10月1日から施行する。
(経過措置)
- 2 任命権者は、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前においても、この条例による改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する条例第18条の4第2項の規定の例により、同項各号に掲げる措置を講じることができる。この場合において、その講じられた措置は、施行日以降は、同項の規定により講じられたものとみなす。