

教 職 第 2848 号
令和3年(2021年)12月21日

各 教 育 局 長
各 道 立 学 校 長 様
各市町村教育委員会教育長

北海道教育委員会教育長

北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則の公布及び北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用についての一部改正について(通知)

このことについて、別添のとおり、北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則(北海道人事委員会規則13-107)が公布されるとともに、北海道人事委員会事務局長から北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用について(平成10年5月29日付け人委第159号北海道人事委員会事務局長通知)の一部が改正された旨、別添のとおり通知があったので、お知らせします。

(総務政策局総務課人事係)
(教職員局教職員課服務制度係)

○北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（北海道人事委員会規則13-43） 新旧対照表

改正後	改正前
<p>(特別休暇)</p> <p>第11条 条例第15条の人事委員会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。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p><u>(6) 出生サポート休暇 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日(当該通院等が体外受精その他の人事委員会が定める不妊治療に係るものである場合にあつては、10日)の範囲内の期間</u></p> <p>(7) 削除</p> <p>(8)～(23) (略)</p> <p>2 <u>前項第4号、第6号、第8号及び第13号から第16号までに掲げる場合で、継続再任用職員の当該採用された年における休暇の期間は、当該各号に掲げる期間から当該年において再任用職員となった日の前日までの間に使用した当該休暇の日数を減じて得た日数の範囲内の期間とする。</u></p> <p>3 (略)</p> <p>4 <u>第1項第6号及び第13号から第16号までの休暇(以下この条において「特定休暇」という。)の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。</u></p> <p>5 1日を単位とする<u>第1項第6号、第13号及び第14号の</u>休暇は、1回の勤務時間に割り振られた勤務時間の全てを勤務しないときに使用するものとする。</p> <p>6 及び7 (略)</p> <p>(組合休暇)</p> <p>第13条</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 組合休暇の単位は、1日又は1時間とする。</p> <p>5 第11条第5項及び第7項の規定は、組合休暇を使用する職員について準用する。この場合において、<u>第11条第5項中「第1項第6号、第13号及び第14号の休暇」とあり、及び同条第7項中「特定休暇」とあるのは、「組合休暇」と読み替えるものとする。</u></p>	<p>(特別休暇)</p> <p>第11条 条例第15条の人事委員会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。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p><u>(6)及び(7) 削除</u></p> <p>(8)～(23) (略)</p> <p>2 <u>前項第4号、第8号及び第13号から第16号までに掲げる場合で、継続再任用職員の当該採用された年における休暇の期間は、当該各号に掲げる期間から当該年において再任用職員となった日の前日までの間に使用した当該休暇の日数を減じて得た日数の範囲内の期間とする。</u></p> <p>3 (略)</p> <p>4 <u>第1項第13号から第16号までの休暇(以下この条において「特定休暇」という。)の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。</u></p> <p>5 1日を単位とする<u>第1項第13号及び第14号の</u>休暇は、1回の勤務時間に割り振られた勤務時間の全てを勤務しないときに使用するものとする。</p> <p>6 及び7 (略)</p> <p>(組合休暇)</p> <p>第13条</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 組合休暇の単位は、1日又は1時間とする。</p> <p>5 第11条第5項及び第7項の規定は、組合休暇を使用する職員について準用する。この場合において、<u>第11条第5項中「第1項第13号及び第14号の休暇」とあり、及び同条第7項中「特定休暇」とあるのは、「組合休暇」と読み替えるものとする。</u></p>

改正 平成11年3月16日人事委員会規則13—45 平成13年3月30日人事委員会規則6—26
平成13年3月30日人事委員会規則13—47 平成14年3月29日人事委員会規則13—49
平成14年4月30日人事委員会規則13—51 平成16年4月1日人事委員会規則13—53
平成16年12月24日人事委員会規則13—55 平成17年4月1日人事委員会規則13—57
平成18年2月10日人事委員会規則13—59 平成18年3月17日人事委員会規則13—61
平成18年10月27日人事委員会規則13—63 平成18年12月22日人事委員会規則13—65
平成20年2月8日人事委員会規則13—67 平成20年9月30日人事委員会規則13—68
平成20年11月28日人事委員会規則2—47 平成21年3月31日人事委員会規則13—70
平成22年3月31日人事委員会規則13—72 平成22年6月29日人事委員会規則13—74
平成23年2月15日人事委員会規則13—76 平成23年4月22日人事委員会規則13—78
平成23年10月28日人事委員会規則13—82 平成24年3月30日人事委員会規則13—86
平成24年6月1日人事委員会規則13—87 平成24年8月3日人事委員会規則13—88
平成25年3月29日人事委員会規則13—89 平成26年4月1日人事委員会規則13—90
平成27年3月31日人事委員会規則13—92 平成27年4月24日人事委員会規則13—94
平成27年7月21日人事委員会規則13—95 平成28年12月27日人事委員会規則13—98
平成29年3月31日人事委員会規則13—99 平成30年3月30日人事委員会規則13—100
平成30年12月25日人事委員会規則7—1 令和2年2月12日人事委員会規則13—103
1366

令和3年2月26日人事委員会規則13—105 令和3年12月21日人事委員会規則13—107

北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則をここに公布する。

北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則

北海道学校職員の勤務時間及び休暇に関する規則（北海道人事委員会規則13—1）の全部を改正する。

（目的）

第1条 この規則は、北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成10年北海道条例第21号。以下「条例」という。）に基づき、学校職員（以下「職員」という。）の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項を定めることを目的とする。

（特別の形態によって勤務する必要のある職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準）

第2条 教育委員会は、条例第5条第2項本文の定めるところに従い週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）及び勤務時間の割振りを定める場合には、同条第1項の規定により勤務時間が割り振られた日が引き続き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16時間を超えないようにしなければならない。

2 教育委員会は、条例第5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) 条例第5条第1項の規定により勤務時間が割り振られた日が引き続き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6条の人事委員会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 条例第6条の人事委員会規則で定める場合は職員が週休日において人事委員会が定める業務に従事する場合とし、同条の人事委員会規則で定める時間は3時間45分とする。

3 教育委員会は、週休日の振替（条例第6条の規定に基づき勤務日（同条に規定する勤務日をいう。）

以下同じ。)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4時間(前項に規定する場合にあっては、4時間又は3時間45分。以下この項及び次項において同じ。)の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。以下この条において同じ。)を行う場合には、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更(以下「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9条の2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。

4 教育委員会は、4時間の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。

5 教育委員会は、条例第4条第1項ただし書の規定により週休日を設け、又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旨を通知しなければならない。
(休憩時間)

第3条の2 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7条第2項の規定により教育委員会が休憩時間を一斉に与えないことができる職員は、人事委員会が別に定める学校に勤務する職員とする。

2 教育委員会は、条例第7条第2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。

(育児短時間勤務職員等についての適用除外)

第4条 第2条の規定は、条例第3条第2項に規定する育児短時間勤務職員等(以下「育児短時間勤務職員等」という。)には適用しない。

(宿日直勤務及び時間外勤務)

第5条 条例第9条第1項の人事委員会規則で定める断続的な勤務は、次に掲げる勤務とする。

(1) 本来の勤務に従事しないで行う校舎等、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び校舎等の監視を目的とする勤務

(2) 次に掲げる当直勤務

ア 緊急又は非常の事態に備えて待機する当直勤務

イ 寄宿舎における児童、生徒又は幼児の生活指導等のための当直勤務

(3) 前2号の勤務に準ずる勤務

2 条例第9条第1項ただし書の人事委員会規則で定める場合は、前項第2号に掲げる勤務(同項第3号で準ずる勤務とされたものを含む。)を命じようとする時間帯に、当該勤務に従事する職員のうち育児短時間勤務職員等以外の職員に対し、当該職員ごとの当該勤務に従事する回数が月内において5回を超えることその他やむを得ない事情により当該勤務を命じることができない場合とする。

3 条例第9条第2項ただし書の人事委員会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。

(時間外勤務代休時間の指定)

第5条の2 条例第9条の2第1項の人事委員会規則で定める期間は、北海道学校職員の給与に関する条例(昭和27年北海道条例第78号。以下「学校職員給与条例」という。)第14条第4項(市町村立学校職員給与負担法に規定する学校職員の給与に関する条例(昭和27年北海道条例第79号。以下「市町村立学校職員給与条例」という。))第2条第2項において準用する場合を含む。)又は北海道職員の給与に関する条例(昭和27年北海道条例第75号。以下「道職員給与条例」という。)第14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 教育委員会は、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等

(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学校職員給与条例第14条第4項(市町村立学校職員給与条例第2条第2項において準用する場合を含む。)又は道職員給与条例第14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) 学校職員給与条例第14条第1項第1号(市町村立学校職員給与条例第2条第2項において準用する場合を含む。)又は道職員給与条例第14条第1項第1号に掲げる勤務に係る時間(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) 北海道職員等の育児休業等に関する条例(平成4年北海道条例第3号。以下この項において「育児休業条例」という。)第15条第2項若しくは第23条第4項若しくは一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成14年北海道条例第67号。以下「任期付職員条例」という。)第10条第3項の規定により読み替えられた学校職員給与条例第14条第1項ただし書若しくは学校職員給与条例第14条第2項(これらの規定を市町村立学校職員給与条例第2条第2項において準用する場合を含む。)又は育児休業条例第15条第1項若しくは第23条第3項若しくは任期付職員条例第10条第2項の規定により読み替えられた道職員給与条例第14条第1項ただし書若しくは道職員給与条例第14条第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) 学校職員給与条例第14条第1項第2号(市町村立学校職員給与条例第2条第2項において準用する場合を含む。)又は道職員給与条例第14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
 - (4) 学校職員給与条例第14条第4項(市町村立学校職員給与条例第2条第2項において準用する場合を含む。)又は道職員給与条例第14条第4項に規定する割振り変更前の勤務時間を超える時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25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 教育委員会は、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、教育委員会が、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 教育委員会は、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 教育委員会は、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に関し必要な事項は、人事委員会が定める。
(早出遅出勤務をすることができる職員)

第5条の3 条例第9条の3第1項第2号の人事委員会規則で定める学校職員は、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第6条の2の2第4項に規定する放課後等デイサービスを行う事業若しくは同法第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設、同条第14項に規定する子育て援助活動支援事業における人事委員会が定める援助を行う場所、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77条第1項に規定する地域生活支援事業のうち人事委員会が定めるものを行う施設又は人事委員会が定める事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所にその子(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2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。))を含む。第11条第1項第16号及び第12条第1項を

除き、以下同じ。) (各事業を利用するものに限る。) を出迎えるため赴き、又は見送るため赴く職員とする。

(育児を行う職員の早出遅出勤務の請求手続等)

第5条の4 早出遅出勤務を請求しようとする職員は、教育委員会が定める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、あらかじめ教育委員会に請求しなければならない。

2 早出遅出勤務の請求(条例第9条の3第1項(同条第2項において準用する場合を含む。)の規定による請求をいう。以下同じ。)があった場合においては、教育委員会は、公務の運営に支障があるかどうかについて、速やかに当該請求を行っ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、教育委員会は、当該日の前日までに、当該請求を行った職員に対しその旨を通知しなければならない。

3 教育委員会は、早出遅出勤務の請求について、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。

第5条の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(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(同項に規定する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) 第1号、第2号又は前号に掲げる事由のほか、当該請求をした職員が条例第9条の3第1項に規定する職員に該当しなくなったこと。

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、当該請求をした職員は遅滞なく、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を教育委員会に届け出なければならない。

4 前条第3項の規定は、前項の規定による届出について準用する。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第5条の6 条例第9条の4第1項(同条第4項において準用する場合を含む。以下この条及び次条第2項において同じ。)の人事委員会規則で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

(1) 条例第9条の4第1項に規定する深夜(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の障害により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手続等)

第5条の7 深夜勤務(深夜における勤務をいう。以下同じ。)の制限を請求しようとする職員は、教育委員会が定める深夜勤務制限請求書により、深夜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、深夜勤務制限開始日の1月前までに教育委員会に請求しなければならない。

2 深夜勤務の制限の請求(条例第9条の4第1項の規定による請求をいう。以下同じ。)があった場合においては、教育委員会は、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

を行っ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、公務の正常な運営を妨げる日があることが明らかとなった場合にあっては、教育委員会は、当該日の前日までに、当該請求を行った職員に対しその旨を通知しなければならない。

3 教育委員会は、深夜勤務の制限の請求について、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。

第5条の8 深夜勤務の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（同項に規定する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) 第1号、第2号又は前号に掲げる事由のほか、当該請求をした職員が条例第9条の4第1項に規定する職員に該当しなくなったこと。

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、深夜勤務の制限の請求は、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、当該請求をした職員は遅滞なく、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を教育委員会に届け出なければならない。

4 前条第3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手続等）

第5条の9 時間外勤務の制限の請求（条例第9条の4第2項又は第3項（これらの規定を同条第4項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定による請求をいう。以下同じ。）をしようとする職員は、教育委員会が定める時間外勤務制限請求書により、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、時間外勤務制限開始日の前日までに教育委員会に請求しなければならない。この場合において、同条第2項の規定による請求に係る期間と同条第3項の規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない。

2 時間外勤務の制限の請求があった場合においては、教育委員会は、条例第9条の4第2項又は第3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について、速やかに当該請求を行った職員に対し通知しなければならない。

3 教育委員会は、時間外勤務の制限の請求が、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、条例第9条の4第2項又は第3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。

4 教育委員会は、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行った職員に対し通知しなければならない。

5 教育委員会は、時間外勤務の制限の請求について、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。

第5条の10 時間外勤務の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（同項に規定する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) 第1号、第2号又は前号に掲げる事由のほか、当該請求をした職員が条例第9条の4第2項又は第3項に規定する職員に該当しなくなったこと。
- 2 時間外勤務制限開始日から起算して時間外勤務の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、時間外勤務の制限の請求は、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条の4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、当該請求をした職員は遅滞なく、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を教育委員会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。
- （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等）

第5条の11 第5条の4、第5条の5（第1項第3号から第5号までを除く。）、第5条の7、第5条の8（第1項第3号から第5号までを除く。）、第5条の9及び前条（第1項第3号から第5号までを除く。）の規定は、条例第16条第1項に規定する要介護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5条の5第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者（条例第16条第1項に規定する要介護者をいう。以下同じ。）」と、同項第2号、第5条の8第1項第2号及び前条第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5条の8第1項第1号及び前条第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、第5条の9第2項中「第9条の4第2項又は第3項」とあるのは「第9条の4第4項において準用する同条第2項に規定する支障があるかどうか又は同条第4項において準用する同条第3項」と、同条第3項中「が、当該請求」とあるのは「（条例第9条の4第4項において準用する同条第3項の規定によるものに限る。）が、当該請求」と、「条例第9条の4第2項又は第3項」とあるのは「同項」と、前条第2項中「次の各号」とあるのは「前項第1号又は第2号」と、同条第3項中「場合（前項第2号に掲げる場合を除く。）」とあるのは「場合」と読み替えるものとする。

（早出遅出勤務等に関し必要な事項）

第5条の12 第5条の3から前条までに規定するもののほか、早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務（条例第9条の4第2項に規定する勤務をいう。）の制限に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

（代休日の指定）

第6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 教育委員会は、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。

（年次有給休暇の日数）

第6条の2 条例第13条第1項第1号の人事委員会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、条例第2条に規定する再任用短時間勤務職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）及び同条に規定する任期付短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」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、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）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3条第2項から第4項まで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

第7条 条例第13条第1項第2号の人事委員会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者（次号に掲げる職員を除く。） その者の採用された月に応じ、別表第1の日数欄に掲げる日数（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、人事委員会が別に定める日数）

- (2) 当該年において地方公営企業等労働関係法適用職員等（条例第13条第1項第3号に規定する地方公営企業等労働関係法適用職員等をいう。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 地方公営企業等労働関係法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採用された月に応じた別表第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（この号に掲げる職員が再任用職員（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項の規定により採用された職員をいう。以下同じ。）及び任期付職員（育児休業法第6条第1項第1号若しくは第18条第1項又は任期付職員条例第2条から第4条までの規定により採用された職員をいう。以下同じ。）である場合にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、人事委員会が別に定める日数）

2 条例第13条第1項第3号の人事委員会規則で定める法人は、次に掲げる法人とする。

- (1) 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第8条第1項第5号に規定する一般地方独立行政法人
- (2) 地方住宅供給公社法（昭和40年法律第124号）に規定する地方住宅供給公社
- (3) 地方道路公社法（昭和45年法律第82号）に規定する地方道路公社
- (4) 公有地の拡大の推進に関する法律（昭和47年法律第66号）に規定する土地開発公社
- (5) 沖縄振興開発金融公庫
- (6) 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
- (7) 公益的法人等への北海道職員等の派遣等に関する規則（北海道人事委員会規則16—1）第5条に規定する特定法人
- (8) 前各号に掲げる法人のほか、人事委員会がこれらに準ずる法人であると認めるもの

3 条例第13条第1項第3号の人事委員会規則で定める職員は、当該年の前年において職員であった者であって引き続き当該年に地方公営企業等労働関係法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。

4 条例第13条第1項第3号の人事委員会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) 次号に掲げる職員以外の職員 次のア又はイに掲げる区分に応じ、当該ア又はイに定める日数

ア 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っては、20日）を加えて得た日数

イ 当該年の初日後に職員となった場合 この号ア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

- (2) 再任用職員及び任期付職員 その者の勤務時間等を考慮し、人事委員会が別に定める日数

5 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、人事委員会が別に定める日数とする。

第7条の2 第6条の2並びに前条第1項及び第4項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第28条の5第1項又は第28条の6

第2項の規定による採用後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる者（条例第20条の会計年度任用職員からの採用職員を含む。以下「継続再任用職員」という。）の当該採用された年における年次有給休暇の日数は、当該採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。

第7条の3 別表第2の左欄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、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

(1) 当該年の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合 条例第13条第1項第1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

(2) 当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合 次のア又はイに掲げる区分に応じ、当該ア又はイに定める日数（当該日数が当該変更前に付与されていた年次有給休暇の当該変更の日の前日における残日数を下回る場合は、当該残日数）

ア 当該年の初日以前に当該変更前の勤務形態を始めたとき 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、別表第2の左欄に掲げる場合の区分に応じ、同表の当該右欄に定め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）

イ 当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたとき 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、別表第2の左欄に掲げる場合の区分に応じ、同表の当該右欄に定め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）

（年次有給休暇の繰越し）

第8条 条例第13条第2項の人事委員会規則で定める日数は、一の年における年次有給休暇の20日（育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員にあつては、第6条の2の規定による日数）を超えない範囲内の残日数（育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員が当該年の翌年の初日にその勤務形態が変更される場合にあつては、当該残日数に前条第2号の規定を当該変更される場合に適用したときに得られ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切り捨てた日数とする。）とする。

（年次有給休暇の単位）

第9条 年次有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。ただし、年次有給休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

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 次のアからウまでに掲げる勤務の形態の区分に応じ、当該アからウまでに定める時間数

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分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であるもの及び人事委員会が別に定める職員を除く。） 7時間45分

（病気休暇）

第10条 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。

ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下この条において「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日その他の人事委員会が定める日

(以下この条において「除外日」という。)を除いて連続して90日を超えることはできない。

- (1) 生理日の勤務が著しく困難な場合
 - (2) 公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかった場合
 - (3) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及び学校保健安全法（昭和33年法律第56号）に基づき、職員の健康を確保するために勤務の軽減の措置を受けた場合
- 2 前項ただし書、次項及び第4項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における週休日等以外の日の日数が少ない場合として人事委員会が定める場合にあつては、その日数を考慮して人事委員会が定める期間）の特定病気休暇を使用した職員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に育児休業法第19条第1項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない時間その他の人事委員会が定める時間（以下この項において「部分休業時間等」という。）がある場合にあつては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、部分休業時間等以外の勤務時間）の全てを勤務した日の日数（第4項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。
- 3 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 4 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要があるが生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 5 療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日（次条第1項第12号の生理休暇を使用した日を除く。）は、第1項ただし書及び第2項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。
- 6 第1項ただし書及び第2項から前項までの規定は、地方公務員法第22条（教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第12条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する条件付採用の職員及び地方公務員法その他の法令の規定により臨時的に任用された職員には適用しない。（特別休暇）

第11条 条例第15条の人事委員会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) 公民権行使休暇 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (2) 官公署出頭休暇 職員が裁判員、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で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (3) 骨髄移植等休暇 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

得ないと認められるとき 必要と認められる期間

- (4) ボランティア休暇 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日の範囲内の期間
 - 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付その他の被災者を支援する活動
 - 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人事委員会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
- (5) 結婚休暇 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 人事委員会が定める期間内における連続する5日の範囲内の期間
- (6) 出生サポート休暇 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（当該通院等が体外受精その他の人事委員会が定める不妊治療に係るものである場合にあつては、10日）の範囲内の期間
- (7) 削除
- (8) 妊娠障害休暇 妊娠中の職員が妊娠に伴うつわり等の障害により勤務することが困難と認められる場合 14日の範囲内の期間
- (9) 産前休暇 出産する予定である職員が申し出た場合 出産予定日の前日から起算して8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から出産の日までの期間内において必要とする期間
- (10) 産後休暇 職員が出産した場合 出産の日の翌日から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。）
- (11) 育児休暇 生後2年に達しない子を有する職員がその子を育てる場合（男性職員にあつては、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。以下同じ。）が当該子を育てることができる場合を除く。） 1日2回合わせて2時間以内（短時間勤務職員にあつては、1日の勤務時間が4時間以下の勤務日においては1日1回30分、1日の勤務時間が4時間を超える勤務日においては1日2回合わせて1時間以内）の期間
- (12) 生理休暇 職員が生理日に勤務することが著しく困難である場合 1回につき連続する3日の期間内において必要とする期間
- (13) 配偶者出産休暇 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 人事委員会が定める期間内における3日の範囲内の期間
- (14) 育児参加休暇 職員の配偶者が出産する場合であつてその出産予定日の前日から起算して8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から出産の日後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 当該期間内における5日の範囲内の期間
- (15) 子の看護休暇 中学校就学の終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に必要なものとして人事委員会が定めるその子の世話を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合（その子が中学校就学の始期に達している場合にあつては、医師の指示があるときに限る。） 一の年において5日にその養育する中学校就学の終期に達するまでの子の数を乗じて得た日数（その日数が15日を超える場合にあつては、15日）の範囲内の期間
- (16) 短期介護休暇 配偶者、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会が定める者で負傷、疾病又は老齢により人事委員会が定める期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（以下「特定要介護者」という。）の介護その他の人事委員会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 一の年において5日（特定要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- (17) 忌引休暇 職員の親族（別表第3の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の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 別表第3の親族欄に掲げる区分に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数の範囲内の期間
- (18) 法要祭日休暇 職員が父母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 1日の範囲内の期間
- (19) 夏季休暇 職員が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月までの期間内における3日の範囲内の期間
- (20) リフレッシュ休暇 職員が心身のリフレッシュ等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 次に掲げる区分に応じ、当該区分ごとに掲げる日数の範囲内の期間
- ア 勤続30年に達した職員 勤続30年表彰を受けた日の翌日から1年を経過する日までの期間内における3日の範囲内の期間
- イ 勤続20年に達した職員 勤続20年に達した日の翌日から1年を経過する日までの期間内における2日の範囲内の期間
- (21) 住居滅失休暇 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 7日の範囲内の期間
- ア 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
- イ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。
- (22) 災害事故休暇 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 必要と認められる期間
- (23) 災害時退勤休暇 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、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 必要と認められる期間
- 2 前項第4号、第6号、第8号及び第13号から第16号までに掲げる場合で、継続再任用職員の当該採用された年における休暇の期間は、当該各号に定める期間から当該年において再任用職員となった日の前日までの間に使用した当該休暇の日数を減じて得た日数の範囲内の期間とする。
- 3 第1項第5号、第17号及び第18号に掲げる場合で、職員が結婚、葬儀又は追悼のための特別な行事のために遠隔の地に赴く必要があると認められるときの休暇の期間は、当該各号に定める期間に往復に要する日数を加えた日数の範囲内の期間とすることができる。
- 4 第1項第6号及び第13号から第16号までの休暇（以下この条において「特定休暇」という。）の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。
- 5 1日を単位とする第1項第6号、第13号及び第14号の休暇は、1回の勤務時間に割り振られた勤務時間の全てを勤務しないときに使用するものとする。
- 6 1日を単位とする第1項第15号及び第16号の休暇は、1日に7時間45分以上の勤務時間が割り振られている場合において、当該勤務時間のうち7時間45分以上の時間を勤務しないときに使用するものとする。
- 7 1時間を単位として使用した特定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（7時間45分を超える場合にあっては、7時間45分とし、1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間）
- (3) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分
（介護休暇）

第12条 条例第16条第1項の人事委員会規則で定める者は、次に掲げる者（第2号から第5号までに掲げる者については、職員と同居しているものに限る。）とする。

- (1) 祖父母、孫及び兄弟姉妹
- (2) 父母の配偶者
- (3) 配偶者の父母の配偶者
- (4) 子の配偶者
- (5) 配偶者の子

- 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教育委員会が定める休暇処理簿（以下「休暇処理簿」という。）に記入して、教育委員会に対し行わなければならない。
- 3 教育委員会は、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休暇処理簿に記入して、教育委員会に対し申し出なければならない。
- 5 教育委員会は、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、教育委員会は、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16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12条の2 介護休暇の単位は、1日、1時間又は1分とする。

- 2 1時間又は1分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。以下この項において同じ。）を超えない範囲内の時間とする。ただし、介護を必要とする状態により教育委員会がやむを得ないと認める場合は、休憩時間（条例第7条に規定する休憩時間をいう。）の前後に連続した合計4時間を超えない範囲内の時間とする。
- 3 前項本文の場合において、介護を必要とする状態により教育委員会がやむを得ないと認めるときは、人事委員会が別に定める時間を超えない範囲内の時間とすることができる。

（介護時間）

第12条の3 介護時間については、職員が特定要介護者の介護をする場合に限り、第19条の規定による請求をすることができる。

- 2 介護時間の単位は、30分とする。
- 3 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）を超えない範囲内の時間とする。

（組合休暇）

第13条 条例第17条第1項の人事委員会規則で定める機関は、議決機関（代議員制をとる場合に限る。）、執行機関、監査機関、投票管理機関及び諮問機関とする。

- 2 組合休暇の期間は、一の年において30日の範囲内の期間とする。

3 継続再任用職員の当該採用された年における組合休暇の期間は、前項に掲げる期間から当該年において再任用職員となった日の前日までの間に使用した組合休暇の日数を減じて得た日数の範囲内の期間とする。

4 組合休暇の単位は、1日又は1時間とする。

5 第11条第5項及び第7項の規定は、組合休暇を使用する職員について準用する。この場合において、第11条第5項中「第1項第6号、第13号及び第14号の休暇」とあり、及び同条第7項中「特定休暇」とあるのは、「組合休暇」と読み替えるものとする。

(病気休暇及び特別休暇の承認)

第14条 条例第18条の人事委員会規則で定める特別休暇は、第11条第1項第9号、第10号、第11号(男性職員の場合を除く。)及び第12号の休暇とする。

第15条 教育委員会は、病気休暇又は特別休暇(前条に規定するものを除く。第18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11条第1項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、他の時期においても当該休暇の目的を達することができると思われる場合は、この限りでない。

(介護休暇及び介護時間の承認)

第16条 教育委員会は、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。

(組合休暇の承認)

第17条 教育委員会は、組合休暇の請求について、条例第17条第1項に定める場合に該当し、公務の運営に支障がないと認めるときは、これを承認することができる。

(年次有給休暇、病気休暇、特別休暇及び組合休暇の請求等)

第18条 年次有給休暇を請求し、又は病気休暇、特別休暇若しくは組合休暇の承認を受けようとする職員は、休暇処理簿にあらかじめ記入して教育委員会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できなかった場合には、その事由を付して事後において請求することができる。

2 第14条に規定する特別休暇(第11条第1項第10号の特別休暇を除く。)の申出は、あらかじめ休暇処理簿に記入して教育委員会に対し行わなければならない。

3 第11条第1項第10号に掲げる場合に該当することとなった職員は、その旨を速やかに教育委員会に届け出るものとする。

(介護休暇及び介護時間の請求)

第19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、あらかじめ休暇処理簿に記入して教育委員会に請求しなければならない。

(休暇の承認の決定等)

第20条 第18条第1項又は前条の請求(年次有給休暇に係るものを除く。)があった場合においては、教育委員会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。ただし、同条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 教育委員会は、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間及び組合休暇について、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。

(休暇に関し必要な事項)

第21条 第6条の2から前条までに規定するもののほか、休暇に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

(週休日等についての別段の定め)

第22条 教育委員会は、職務の特殊性等により、第2条、第3条第1項、第3項及び第4項、第5条の2第1項及び第3項並びに第6条第1項の規定によると、能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼす場合には、人事委員会の承認を得て、週休日、勤務時間の割振り、週休日の振替等又は代休日の指定について別段の定めをすることができる。

(会計年度任用職員の勤務時間、休暇に関する基準)

第23条 条例第20条の会計年度任用職員の勤務時間は、常勤職員の1週間当たりの勤務時間の範囲内とする。

2 条例第20条の会計年度任用職員の休暇は、常勤職員に適用される休暇の範囲内とする。

(報告)

第24条 人事委員会は、必要があると認めるときは、教育委員会に対し、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定めることができる。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成10年7月1日から施行する。

(経過措置)

2 条例の施行の際現にこの規則による改正前の北海道学校職員の勤務時間及び休暇に関する規則(以下「旧規則」という。)第2条の2第3項の規定により人事委員会の承認を得ている勤務を要しない日及び勤務時間の割振りについての定めは、条例第5条第2項ただし書の規定により人事委員会と協議した週休日及び勤務時間の割振りについての定めとみなす。

3 条例の施行の日(以下「施行日」という。)の前日から引き続き在職する職員の施行日以後の平成10年における年次有給休暇の日数については、条例第13条第1項の規定にかかわらず、旧規則別表に規定する年次休暇の残日数とする。

4 条例の施行の際現に条例による改正前の北海道学校職員の勤務時間及び休暇等に関する条例(以下「旧条例」という。)第7条第2項の教育委員会の承認を得ている年次休暇の時季については、第18条第1項の規定により請求したものとみなす。

5 条例の施行の際現に有給休暇(年次休暇を除く。)又は組合休暇について旧条例第7条第2項又は第4項の教育委員会の承認を得ている場合には、それぞれ条例第15条の特別休暇又は条例第17条の組合休暇として第15条又は第17条の規定により教育委員会が承認したものとみなす。

6 条例の施行の際現に職務に専念する義務の特例に関する規則の一部を改正する規則(北海道人事委員会規則12-7)による改正前の職務に専念する義務の特例に関する規則(北海道人事委員会規則12-0)第2条第1号から第7号まで及び第14号(人事委員会が定める場合に限る。)のいずれかに該当し、北海道職員の職務に専念する義務の特例条例(昭和26年北海道条例第9号)第2条の規定により教育委員会又はその委任を受けた者から職務に専念する義務の免除についての承認を得ている場合には、条例第14条の病気休暇又は第11条第1号、第2号、第3号、第18号、第19号若しくは第21号の特別休暇として第15条の規定により教育委員会が承認したものとみなす。

7 この規則の施行の日前に使用された旧規則別表第3号、第7号、第9号又は第13号に規定する有給休暇であって、同一の事由について第11条第4号、第8号、第13号又は第17号に掲げる場合に該当することとなるものについては、それぞれ同条第4号、第8号、第13号又は第17号に規定する特別休暇として既に使用されたものとみなす。

(市町村立学校職員給与負担法に規定する学校職員の勤務時間及び休暇に関する規則の一部改正)

8 市町村立学校職員給与負担法に規定する学校職員の勤務時間及び休暇に関する規則(北海道人事委員会規則13-2)の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

附 則(平成11年3月16日人事委員会規則13-45)

この規則は、平成11年4月1日から施行する。

附 則(平成13年3月30日人事委員会規則6-26抄)

(施行期日)

1 この規則は、平成13年4月1日から施行する。

附 則(平成13年3月30日人事委員会規則13-47)

(施行期日)

1 この規則は、平成13年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行の際現にこの規則による改正前の北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則(以下「旧規則」という。)第11条第1項第17号の永年勤続休暇について教育委員会の承認を得

ている場合には、この規則による改正後の北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「新規則」という。）第11条第1項第17号のリフレッシュ休暇として新規則第15条の規定により教育委員会が承認したものとみなす。

- 3 この規則の施行の日前に使用された旧規則第11条第1項第17号に規定する永年勤続休暇であって、同一の事由について新規則第11条第1項第17号に掲げる場合に該当することとなるものについては、同号に規定するリフレッシュ休暇として既に使用されたものとみなす。

附 則（平成14年3月29日人事委員会規則13—49）

この規則は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第7条の改正規定は、平成14年3月31日から施行する。

附 則（平成14年4月30日人事委員会規則13—51）

この規則は、平成14年5月1日から施行する。

附 則（平成16年4月1日人事委員会規則13—53）

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成16年12月24日人事委員会規則13—55）

この規則は、平成17年1月1日から施行する。

附 則（平成17年4月1日人事委員会規則13—57）

（施行期日）

- 1 この規則は、公布の日から施行する。

（経過措置）

- 2 この規則による改正後の北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「新規則」という。）第11条第1項第13号の人事委員会が定める期間（当該期間の初日を除く。）にこの規則の施行の日がある職員で、同日前の当該期間にこの規則による改正前の北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則第11条第1項第13号の休暇を使用したものについては、人事委員会が定める日又は時間の新規則第11条第1項第13号の休暇を使用したものとみなす。

附 則（平成18年2月10日人事委員会規則13—59）

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成18年3月17日人事委員会規則13—61）

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成18年10月27日人事委員会規則13—63）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成18年12月22日人事委員会規則13—65）

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8日人事委員会規則13—67）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 この規則による改正後の北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「新規則」という。）第11条第1項第13号の人事委員会が定める期間（当該期間の初日を除く。）又は同項第14号に規定する出産予定日の前日から起算して8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間（当該期間の初日を除く。）にこの規則の施行の日がある職員が同日前のそれぞれの当該期間に使用したこの規則による改正前の北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則第11条第1項第13号又は第14号の休暇及び同日前に使用した同項第15号の休暇については、新規則第11条第1項第13号から第15号までのそれぞれの休暇として使用されたものとみなす。

附 則（平成20年9月30日人事委員会規則13—68）

この規則は、平成20年10月1日から施行する。

附 則（平成20年11月28日人事委員会規則2—47抄）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成20年12月1日から施行する。

附 則（平成21年3月31日人事委員会規則13—70）

(施行期日)

- 1 この規則は、平成21年4月1日から施行する。
- 2 北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（平成21年北海道条例第34号）附則第2項に規定する再任用短時間勤務職員に対するこの規則による改正後の北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「親規則」という。）第3条の2第1項の規定の適用については、当分の間、同項中「ときは」とあるのは、「とき、又は北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（平成21年北海道条例第34号）附則第2項に規定する再任用短時間勤務職員から申出があり、かつ、他の職員の勤務の形態との権衡上必要があると認められるときは」と読み替えるものとする。
- 3 条例第2条に規定する再任用短時間勤務職員で4週間の勤務時間の合計が116時間15分となるものに付与される年次有給休暇の日数については、新規則第6条の2の規定にかかわらず、当分の間、20日とする。

(特別休暇に関する経過措置)

- 4 新規則第11条第1項第5号、第16号、第17号及び第20号の規定は、この規則の施行の日以後に教育委員会が承認する特別休暇について適用し、同日前に承認された特別休暇については、なお従前の例による。

附 則（平成22年3月31日人事委員会規則13—72）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年6月29日人事委員会規則13—74）

(施行期日)

- 1 この規則は、平成22年6月30日から施行する。
- 2 この規則の施行の日前に使用されたこの規則による改正前の北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則第11条第1項第15号の休暇については、この規則による改正後の北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則第11条第1項第15号の休暇として使用されたものとみなす。

附 則（平成23年2月15日人事委員会規則13—76）

- 1 この規則は、平成23年4月1日から施行する。
- 2 この規則による改正後の北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「新規則」という。）第10条の規定は、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）以後に使用した病気休暇について適用する。
- 3 前項の規定にかかわらず、施行日前から引き続き使用している病気休暇（一の疾病（結核性疾患その他人事委員会が定める疾病に限る。以下同じ。）の療養のために承認されたものに限る。）については、平成24年3月31日までの間に限り、なお従前の例による。
- 4 新規則第10条第2項の規定の適用については、前項に規定する病気休暇は、同条第2項に規定する直前の特定病気休暇に含まないものとする。
- 5 新規則第12条第1項の規定は、施行日以後に教育委員会が承認する介護休暇について適用し、施行日前に承認された介護休暇については、なお従前の例による。

附 則（平成23年4月22日人事委員会規則13—78）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成23年10月28日人事委員会規則13—82）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成24年3月30日人事委員会規則13—86）

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年6月1日人事委員会規則13—87）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成24年8月3日人事委員会規則13—88）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成25年3月29日人事委員会規則13—89）

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年4月1日人事委員会規則13—90）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成27年3月31日人事委員会規則13—92）

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年4月24日人事委員会規則13—94）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成27年7月21日人事委員会規則13—95）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成28年12月27日人事委員会規則13—98）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成29年1月1日から施行する。ただし、附則第7項の規定は、公布の日から施行する。

（改正条例附則第2項の規定による指定期間の指定）

- 2 北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（平成28年北海道条例第114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、北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成10年北海道条例第21号）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教育委員会が定める休暇処理簿（以下「休暇処理簿」という。）に記入して、教育委員会に対し行わなければならない。
- 3 教育委員会は、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休暇処理簿に記入して、教育委員会に対し申し出なければならない。
- 5 教育委員会は、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、教育委員会は、それぞれ、平成29年1月1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。）又は同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。）の全期間にわたり北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則第16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。

（準備行為）

- 7 附則第2項の指定期間の指定の申出は、この規則の施行の日前においても行うことができる。

附 則（平成29年3月31日人事委員会規則13—99）

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年3月30日人事委員会規則13—100）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年12月25日人事委員会規則7—1366）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（令和2年2月12日人事委員会規則13—103）

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年2月26日人事委員会規則13—105抄）

(施行期日)

- 1 この規則は、令和3年4月1日から施行する。
附 則 (令和3年12月21日人事委員会規則13—107)
この規則は、令和4年1月1日から施行する。

別表第1 (第7条関係)

採用された月	日数
1月	20日
2月	18日
3月	17日
4月	15日
5月	13日
6月	12日
7月	10日
8月	8日
9月	7日
10月	5日
11月	3日
12月	2日

別表第2 (第7条の3関係)

(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(以下この表において「斉一型育児短時間勤務」という。)を始める場合	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) 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続き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	
(3) 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。以下同じ。)を終える場合	
(4) 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(以下この表において「不斉一型育児短時間勤務」という。)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1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
(5) 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続き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	
(6) 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	
(7) 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続き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
(8) 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続き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

別表第3（第11条関係）

親族	日数
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。以下同じ。）	7日
父母	7日
配偶者の父母又は父母の配偶者	
子	5日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ若しくはおばの配偶者又は配偶者のおじ若しくはおば	1日



人委第 617 号
令和 3 年（2021年）12月21日

教育庁教育部長 様

人事委員会事務局長

「北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用について」
の一部改正について（通知）

このことについて、「北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用
について」（平成10年（1998年）5月29日付け人委第 159 号通知）の一部を別添
のとおり改正しましたので、令和 4 年（2022年）1月 1 日以降はこれによってく
ださい。

（総務審査課総務審査グループ）

○北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用について（平成10年5月29日付け人委第159号通知）

次の表により、改正前欄に掲げる規定の下線を付した部分は、これに順次対応する改正後欄に掲げる規定の下線を付した部分のように改め、改正後欄に二重線を付した規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後	改正後
<p>第6 特別休暇関係</p> <p>1～3 [略]</p> <p>4 第6号（出生サポート休暇）関係</p> <p><u>(1) 「不妊治療」とは、不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等をいう。</u></p> <p><u>(2) 「通院等」とは、医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席（これらにおいて必要と認められる移動を含む。）等をいう。</u></p> <p><u>(3) 「一の年」とは、1暦年をいう。</u></p> <p><u>(4) 「人事委員会が定める不妊治療」は、体外受精及び顕微授精とする。</u></p> <p>5 第10号（産後休暇）関係</p> <p><u>「出産」とは、妊娠満12週以後の分べん（死産、流産、早産及び人工妊娠中絶を含む。）をいう（第13号の配偶者出産休暇及び第14号の育児参加休暇においても同様とする。）。</u></p> <p>6～13 [略]</p> <p>14 特別休暇の単位</p> <p>(1)及び(2) [略]</p> <p>(3) <u>規則第11条第1項第6号、第15号若しくは第16号に規定する一の年の初日から末日までの期間、同項第13号に規定する人事委員会が定める期間又は同項第14号に規定する出産予定日の前日から起算して8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間（以下この項において「対象期間」という。）内において、規則別表第2の左欄に掲げる場合又は勤務時間の変更等に該当したときは、当該該当した日（その日が対象期間の初日である場合を除く。以下この項において「該当日」という。）における同項第6号及び第13号から第16号までの休暇（以下この号において「特定休暇」という。）の日数及び時間数は、次のア又はイに掲げる場合に応じ、当該ア又はイに掲げる日数及び時間数とする。この場合の対象期間内に2以上の該当日があるときの最初の該当日以外の該当日においては、当該該当日の直前の該当日を対象期間の初日と、当該直前の該当日においてこの号の規定を適用した場合に得られる日数及び時間数を当該該当日</u></p>	<p>第6 特別休暇関係</p> <p>1～3 [略]</p> <p>4 第10号（産後休暇）関係</p> <p><u>「出産」とは、妊娠満12週以後の分べん（死産、流産、早産及び人工妊娠中絶を含む。）をいう。（第13号の配偶者出産休暇及び第14号の育児参加休暇においても同様とする。）</u></p> <p>5 (削除)</p> <p>6～13 [略]</p> <p>14 特別休暇の単位</p> <p>(1)及び(2) [略]</p> <p>(3) <u>規則第11条第1項第13号に規定する人事委員会が定める期間、同項第14号に規定する出産予定日の前日から起算して8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間又は同項第15号若しくは第16号に規定する一の年の初日から末日までの期間（以下この項において「対象期間」という。）内において、規則別表第2の左欄に掲げる場合又は勤務時間の変更等に該当したときは、当該該当した日（その日が対象期間の初日である場合を除く。以下この項において「該当日」という。）における同項第13号から第16号までの休暇（以下この号において「特定休暇」という。）の日数及び時間数は、次のア又はイに掲げる場合に応じ、当該ア又はイに掲げる日数及び時間数とする。この場合の対象期間内に2以上の該当日があるときの最初の該当日以外の該当日においては、当該該当日の直前の該当日を対象期間の初日と、当該直前の該当日においてこの号の規定を適用した場合に得られる日数及び時間数を当該該当日における特定休暇の日</u></p>

における特定休暇の日数及び時間数とそれぞれみなして、各々の該当日について同号の規定を順次適用した場合に得られる日数及び時間数とする。

ア 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に1日未満の端数がない場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数を減じて得た日数

イ 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に1日未満の端数がある場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数（当該端数を切り上げた日数）を減じて得た日数及び該当日において規則第11条第7項の規定により得られる時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数（当該時間数が零を下回る場合にあっては、零）

(4)及び(5) [略]

数及び時間数とそれぞれみなして、各々の該当日について同号の規定を順次適用した場合に得られる日数及び時間数とする。

ア 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に1日未満の端数がない場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数を減じて得た日数

イ 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に1日未満の端数がある場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数（当該端数を切り上げた日数）を減じて得た日数及び該当日において規則第11条第7項の規定により得られる時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数（当該時間数が零を下回る場合にあっては、零）

(4)及び(5) [略]

第9 休暇の承認関係

1 及び 2 [略]

3 規則第11条第1項第6号の休暇の承認に係る証明書類には、例えば、診察券、領収書、治療の内容が分かる書類等が含まれる。

4 教育委員会は、規則第11条第1項第16号の休暇を承認するに当たっては、特定要介護者の氏名、職員との続柄及び職員との同居又は別居の別その他の特定要介護者に関する事項並びに特定要介護者の状態を明らかにする書類の提出を求めるものとする。

第9 休暇の承認関係

1 及び 2 [略]

[追加]

3 教育委員会は、規則第11条第1項第16号の休暇を承認するに当たっては、特定要介護者の氏名、職員との続柄及び職員との同居又は別居の別その他の特定要介護者に関する事項並びに特定要介護者の状態を明らかにする書類の提出を求めるものとする。

備考 表中の [] の記載は注記である。

○北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用について

平成10年5月29日 人委第159号 人事委員会事務局長通知
北海道教育委員会委員長あて

最終改正 令和3年12月21日 人委第617号

第1 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関係

- 1 北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成10年北海道条例第21号。以下「条例」という。）第5条第2項ただし書の規定による人事委員会との協議は、次の事項を明示して行うものとする。
 - (1) 協議の対象となる職員の範囲
 - (2) 条例第5条第2項本文の定めるところに従うことが困難である理由
 - (3) 週休日及び勤務時間の割振りの基準の内容
- 2 教育委員会は、条例第5条第2項ただし書の規定により人事委員会と協議した週休日及び勤務時間の割振りについての定めを変更する場合には、変更の内容及び理由を明示して、人事委員会と協議するものとする。
- 3 教育委員会は、条例第5条第2項ただし書の規定により人事委員会と協議した週休日及び勤務時間の割振りについての定めによる必要がなくなった場合には、速やかにその旨を人事委員会に報告するものとする。

第2 週休日の振替等関係

- 1 北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（北海道人事委員会規則13-43。以下「規則」という。）第3条第2項の人事委員会が定める業務は、次に掲げる業務とする。
 - (1) 対外運動競技等における児童・生徒引率業務
 - (2) 児童・生徒引率業務（(1)以外）
 - (3) 学校行事（学校祭、修学旅行等）に関する業務
 - (4) 授業及びそれに付随する業務
- 2 教育委員会は、4時間の勤務時間の割振り変更と3時間45分の勤務時間の割振り変更を組み合わせる場合に限り、同一の勤務日に割振り変更を行うことができるものとする。
- 3 規則第3条第4項の「始業の時刻」及び「終業の時刻」は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例（昭和46年北海道条例第61号。以下「給特条例」という。）第10条第1項の規定により勤務することを要しない時間を指定された場合にあつては、その指定された時間を除いた勤務時間の始まりの時刻及び終わりの時刻とすることができるものとし、かつ、「連続する勤務時間」には、休憩時間をはさんで引き続く勤務時間が含まれるものとする。
- 4 週休日の振替又は4時間（規則第3条第2項に規定する場合にあつては、4時間又は3時間45分。以下この項において同じ。）の勤務時間の割振り変更を行った場合における規則第3条第5項の職員への通知は、次の事項を記載した文書により行うものとする。ただし、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更により勤務することを命ずる日の勤務時間帯等の基準をあらかじめ定め、職員に周知している場合には、当該事項について記載を省略することができる。
 - (1) 週休日の振替を行った場合

- ア 新たに勤務することを命ずることとなった日並びにその日の正規の勤務時間及び休憩時間
 - イ 新たに勤務することを命ずることとなった日の勤務の内容
 - ウ 週休日に変更した日
- (2) 4時間の勤務時間の割振り変更を行った場合
- ア 新たに勤務することを命ずることとなった日並びにその日の正規の勤務時間及び休憩時間
 - イ 新たに勤務することを命ずることとなった日の勤務の内容
 - ウ 勤務時間を割り振ることをやめることとなった日並びにその日の勤務時間を割り振ることをやめた後の正規の勤務時間

第3 宿日直勤務及び時間外勤務並びに時間外勤務代休時間の指定関係

- 1 教育委員会は、条例第9条第1項の規定により人事委員会の許可を得た勤務の必要がなくなった場合には、速やかにその旨を人事委員会に報告するものとする。
- 2 規則第5条の2第4項の「連続する勤務時間」には、休憩時間をはさんで引き続く勤務時間が含まれる。
- 3 条例第9条の2第1項の規定に基づく時間外勤務代休時間の指定は、そ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時間超過月の末日の直後の給料の支給日までに行うものとする。

第3の2 育児を行う職員の早出遅出勤務の請求等関係

- 1 早出遅出勤務の請求は、子が出生する前においても行うことができるものとする。
- 2 子が出生する前に早出遅出勤務の請求を行った職員は、子が出生した後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を教育委員会に届け出るものとする。この場合において、規則第18条第3項の規定による届出を行った女子職員にあっては、当該届出をもってこの項前段の届出に代えることができるものとする。
- 3 教育委員会は、育児又は介護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時以後及び午後10時以前に設定するものとする。
- 4 規則第5条の3の「人事委員会が定める援助」は、ファミリー・サポート・センター（地域において子どもの預かり等の援助を行いたい者と援助を受けたい者からなる会員組織をいう。）における児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の3第14項各号に掲げる援助とし、「人事委員会が定めるもの」は、日中における一時的な見守り等の支援とし、「人事委員会が定める事業」は、文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業とする。
- 5 教育委員会は、規則第5条の4第2項の「公務の運営」の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとする。
- 6 規則第5条の4第2項の通知は、文書により行うものとし、公務の運営に支障がある場合にあっては、当該支障のある日及び時間帯等を記載して通知するものとする。
- 7 規則第5条の5第1項第3号の「同居しないこと」とは、早出遅出勤務をすることとなる期間を通じて同居しない状態が続くことが見込まれることをいう。

第3の3 育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求等関係

- 1 深夜勤務の制限の請求は、子が出生する前においても行うことができるものとする。
- 2 子が出生する前に深夜勤務の制限の請求を行った職員の、子の出生後における当該子の氏名及び生年月日の任命権者への届出については、第3の2の第2項の規定の例による。

- 3 任命権者における規則第5条の7第2項の「公務の正常な運営」を妨げるかどうかの判断については、第3の2の第5項の規定の例による。
- 4 規則第5条の7第2項の通知は、文書により行うものとし、公務の正常な運営を妨げる場合にあっては、当該正常な運営を妨げる日及び時間帯等を記載して通知するものとする。
- 5 規則第5条の8第1項第3号の「同居しないこと」とは、深夜勤務を制限することとなる期間を通じて同居しない状態が続くことが見込まれることをいう。

第3の4 育児を行う職員の時間外勤務の制限の請求等関係

- 1 時間外勤務の制限の請求は、子が出生する前においても行うことができるものとする。
- 2 子が出生する前に時間外勤務の制限の請求を行った職員の、子の出生後における当該子の氏名及び生年月日の任命権者への届出については、第3の2の第2項の規定の例による。
- 3 規則第5条の9第2項の「措置」とは、業務の処理方法、業務分担又は人員配置を変更する等の措置をいう。
- 4 規則第5条の9第2項の通知は、文書により行うものとし、規則第5条の9第4項の通知は、変更した時間外勤務制限開始日を記載した文書により行うものとする。
- 5 規則第5条の10第1項第3号の「同居しないこと」とは、時間外勤務を制限することとなる期間を通じて同居しない状態が続くことが見込まれることをいう。

第3の5 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の請求等関係

- 1 規則第5条の11において読み替えて準用する第5条の5第1項第2号、第5条の8第1項第2号及び第5条の10第1項第2号の「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こと」とは、請求に係る要介護者（条例第16条第1項に規定する要介護者をいう。以下同じ。）が、離婚、婚姻の取消し、離縁等により当該請求をした職員の親族でなくなったことをいう。
- 2 規則第5条の11において準用する第5条の9第2項の支障の有無の判断については、第3の2の第5項の規定の例による。
- 3 規則第5条の11において準用する第5条の9第2項の通知は、公務の運営に支障がある場合にあっては、当該支障のある日及び時間帯等を記載して行うものとする。

第4 年次有給休暇関係

- 1 規則第6条の2第2号の「不斉一型短時間勤務職員の勤務時間」は、条例第3条第2項の規定に基づき定められた同項に規定する育児短時間勤務職員等（以下「育児短時間勤務職員等」という。）の勤務時間、同条第3項の規定に基づき定められた条例第2条に規定する再任用短時間勤務職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間又は条例第3条第4項の規定に基づき定められた条例第2条に規定する任期付短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の勤務時間に1時間未満の端数がある場合は、これを切り上げた時間とする。
- 2 規則第7条第1項第1号の「人事委員会が別に定める日数」は、同号に掲げる職員が条例第13条第1項第1号に掲げる職員であるものとみなして同号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の在職期間の月数（当該月数に1月に満たない端数がある場合は、当該端数を切り上げた月数）を12で除して得られた数を乗じて得た日数（当該日数に1日未満の端数がある場合には、当該端数を四捨五入した日数）とする。
- 3 条例第13条第1項第3号並びに規則第7条第1項第2号及び同条第3項の引き続き職員となった者とは、人事交流等により採用された者及び地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）の適用を受ける職員から異動した者をいう。

- 4 規則第7条第1項第2号及び同条第4項の規定により定められる年次有給休暇の日数に1時間を単位とする端数がある場合には、当該端数を含めて取り扱うものとする。
- 5 規則第7条第1項第2号の「人事委員会が別に定める日数」は、条例第13条第1項第3号に規定する地方公営企業等労働関係法適用職員等（以下「地方公営企業等労働関係法適用職員等」という。）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規則別表第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（地方公営企業等労働関係法適用職員等であった者であって引き続き新たに再任用短時間勤務職員若しくは任期付短時間勤務職員となったもの又は再任用短時間勤務職員若しくは任期付短時間勤務職員に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等であった者であって引き続き新たに職員となったものにあつては、別表第1に掲げる日数）とする。
- 6 規則第7条第4項第2号の「人事委員会が別に定める日数」は、当該年における地方公営企業等労働関係法適用職員等として在職した期間を職員として在職したものとみなして条例第13条第1項第1号又は第2号の規定を適用した場合に得られる日数に、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（当該日数が当該年の前年における地方公営企業等労働関係法適用職員等として在職した期間を職員として在職したものとみなして条例第13条第1項第1号又は第2号の規定を適用した場合に得られる日数を超えるときは、当該得られる日数）を加えて得た日数から、当該年において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（地方公営企業等労働関係法適用職員等であった者であって引き続き新たに再任用短時間勤務職員若しくは任期付短時間勤務職員となったもの又は再任用短時間勤務職員若しくは任期付短時間勤務職員に相当する地方公営企業等労働関係法適用職員等であった者であって引き続き新たに職員となったものにあつては、別表第2に掲げる日数）とする。
- 7 規則第7条第5項の「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」とは、地方公営企業等労働関係法適用職員等として在職した期間において使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数又は当該年の前年の末日における年次有給休暇に相当する休暇の残日数が把握できない者をいい、その者が規則第7条第1項第2号の規定の適用を受ける場合の年次有給休暇の日数は、当該年に新たに職員となった場合におけるその者の採用された月に応じた規則別表第1の日数欄に掲げる日数（以下「基本日数」という。）とし、規則第7条第4項の規定の適用を受ける場合の年次有給休暇の日数は、基本日数に20日を加えた日数とする。
- 8 規則第7条の2の規定により、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定による採用後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとみなした場合における年次有給休暇の日数に1時間を単位とする端数がある場合には、当該端数を含めて取り扱うものとする。
- 9 規則第7条の3の「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」に1日未満の端数がある場合には、同条の「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」は、当該端数を切り上げた日数を減じて得た日数に、当該変更の日の前日において規則第9条第2項の規定に基づき得られる時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数を当該得られる時間数で除して得た数に相当する日数を加えて得た日数とする。
- 10 当該年に、規則第7条第1項第2号に規定する再任用職員及び任期付職員（以下「再任用職員等」という。）が1週間当たりの勤務時間を異にする再任用職員等となり、斉一型短時間勤務職員から1週間当たりの勤務時間を同じくする不斉一型短時間勤務

職員となり、若しくは不斉一型短時間勤務職員から1週間当たりの勤務時間を同じくする斉一型短時間勤務職員となったこと又は再任用短時間勤務職員が1週間当たりの勤務時間を同じくする任期付短時間勤務職員となり、若しくは任期付短時間勤務職員が1週間当たりの勤務時間を同じくする再任用短時間勤務職員となったこと（以下この項及び第6の第14項第3号において「勤務時間の変更等」という。）があった場合における年次有給休暇の日数は、次に掲げる場合に依り、次に掲げる日数とする。

- (1) 当該年の初日に勤務時間の変更等があった場合 同日において勤務時間の変更等があった日における再任用職員等となったものとみなして条例第13条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の前年における年次有給休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、任期付短時間勤務職員にあっては当該端数を切り捨てた日数とし、当該職員以外の職員にあっては当該端数のうち1時間未満の端数を四捨五入して得た1時間を単位とする端数を含む日数とする。次号において同じ。）を加えて得た日数
- (2) 当該年の初日後に勤務時間の変更等があった場合 当該年の初日において、条例第13条第1項第2号及び規則第7条第1項第1号の規定を適用して得られる日数に、当該年の初日から勤務時間の変更等があった日の前日までの期間の月数（当該月数に1月に満たない端数がある場合は、当該端数を切り上げた月数）を12で除して得られる数を乗じて得た日数（当該日数に1日未満の端数がある場合には、当該端数を四捨五入した日数）に、当該勤務時間の変更等があった日において新たに再任用職員等となったものとみなして同号の規定を適用した場合に得られる日数及び当該年の前年における年次有給休暇の残日数を加えて得た日数から、当該年において同日の前日までの間に使用した年次有給休暇の日数（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）を減じて得た日数（当該日数が零を下回る場合にあっては、零）
- 11 当該年の途中で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に変更された職員の当該年における年次有給休暇の付与日数の算定に当たっては、規則第6条の2ただし書の規定の趣旨を踏まえ、再算定の結果得られる当該年における付与日数が当該年の当初において付与された日数を下回ることはないよう、また、再算定の結果得られる当該年における付与日数のうち当該年の前年から繰り越した日数を除く日数が20日を上回ることはないよう取り扱うものとする。
- 12 条例第13条第2項の規定により繰り越された年次有給休暇がある職員から年次有給休暇の請求があった場合は、繰り越された年次有給休暇から先に請求されたものとして取り扱うものとする。
- 13 規則第8条の一の年における年次有給休暇の残日数が20日を超えない場合における「残日数」には、1日未満の端数が含まれるものとする。
- 14 1日を単位とする年次有給休暇は、次に掲げる場合に使用できるものとする。
 - (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（以下「短時間勤務職員」という。）以外の職員並びに不斉一型短時間勤務職員にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間が7時間を超え7時間45分を超えない時間とされている場合において当該勤務時間の全てを勤務しないとき
 - (2) 斉一型短時間勤務職員にあっては、1日の勤務時間の全てを勤務しないとき
 - (3) 給特条例第9条第1項の規定により1日に7時間45分を超える勤務時間を割り振られた教育職員にあっては、当該勤務時間の全てを勤務しないとき
- 15 規則第9条第2項第4号の人事委員会が別に定める職員は、不斉一型短時間勤務職員であって7時間45分に満たない勤務時間が割り振られている勤務日において当該勤務時間のすべてを勤務しない職員とし、この場合においてその職員が使用した年次有

給休暇については1日に換算するものとする。

第5 病気休暇関係

- 1 病気休暇の「疾病」には、予防接種による著しい発熱、不妊治療のための検査及び処置等が、「療養」には、負傷又は疾病が治った後の社会復帰のためのリハビリテーション等が含まれるものとする。
- 2 規則第10条第1項の「人事委員会が定める日」は、次に掲げる日とする。
 - (1) 規則第10条第1項各号に掲げる場合における病気休暇を使用した日及び当該病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気休暇以外の勤務しない日
 - (2) 規則第11条第1項第12号の生理休暇を使用した日及び当該生理休暇に係る生理の期間中の週休日、休日、代休日その他の生理休暇の日以外の勤務しない日
 - (3) (1)の療養期間と(2)の生理の期間との間に週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日以外の日がない場合における当該週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日
- 3 前項の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、年次有給休暇又は特別休暇（規則第11条第1項第12号の生理休暇を除く。）を使用した日等が含まれ、また、1日の勤務時間の一部を勤務しない日が含まれるものとする。
- 4 規則第10条第1項第2号の「公務」には、外国の地方公共団体の機関等に派遣される北海道職員等の処遇等に関する条例（昭和63年北海道条例第1号）第2条第1項の規定により派遣された職員の派遣先の機関の業務並びに公益的法人等への北海道職員等の派遣等に関する条例（平成13年北海道条例第54号）第3条第1号に規定する派遣職員の同条例第2条第3項第1号に規定する派遣先団体（以下この項において「派遣先団体」という。）の業務及び同条例第12条第1号に規定する退職派遣者の同条例第10条に規定する特定法人（以下この項において「特定法人」という。）の業務（当該派遣先の機関、派遣先団体及び特定法人（以下この項において「派遣先の機関等」という。）の業務に係る労働者災害補償保険法第7条第2項又は国家公務員災害補償法（昭和26年法律第191号）第1条の2第1項に規定する通勤（当該派遣先の機関等の業務に係る就業の場所を地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項第1号及び第2号に規定する勤務場所とみなした場合に同項に規定する通勤に該当するものに限る。）を含む。）が含まれるものとする。
- 5 規則第10条第2項の「人事委員会が定める場合」は、連続する8日以上期間における週休日、条例第9条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日以外の日（以下この項において「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合とし、規則第10条第2項の「人事委員会が定める期間」は、当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間とし、同項の「人事委員会が定める時間」は、次に掲げる時間とする。
 - (1) 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19条第1項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない時間
 - (2) 条例第16条第1項に規定する介護休暇により勤務しない時間
 - (3) 条例第16条の2第1項に規定する介護時間により勤務しない時間
 - (4) 規則第11条第1項第11号の育児休暇により勤務しない時間
 - (5) 規則第11条第1項第12号の生理休暇又は生理日の勤務が著しく困難な場合における病気休暇により勤務しない時間
 - (6) 妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関（自家用車を含む。）の混雑によりその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で、職務専念義務の免除を受けて勤務しない時間

- (7) 妊娠中の職員及び出産後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で、職務専念義務の免除を受けて勤務しない時間
 - (8) 妊娠中の職員の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で、その職員が適宜休息し、又は補食するために職務専念義務の免除を受けて勤務しない時間
 - (9) 給特条例第10条第1項の規定による勤務することを要しない時間の指定により勤務しない時間
- 6 規則第10条第3項及び第4項の「明らかに異なる負傷又は疾病」には、症状が明らかに異なると認められるものであっても、病因が異なると認められないものは含まれないものとし、教育委員会は、医師が一般に認められている医学的知見に基づき行う症状や病因等についての診断を踏まえ、明らかに異なる負傷又は疾病に該当するかどうかを判断するものとし、同条第3項の「特定負傷等の日」は、教育委員会が、当該診断を踏まえ、これを判断するものとする。
- 7 規則第10条第5項の「療養期間」とは、負傷又は疾病により休まなければならない状態が継続していると考えられる期間をいい、具体的には、特定病気休暇を使用した日から、実勤務日の1日目となる日の直前に使用していた特定病気休暇の日までの期間を原則としていうものとする。
- また、特定病気休暇から職務に復帰後に実勤務日がある場合であって、再度の特定病気休暇を使用したときについては、再度の特定病気休暇を使用した日から改めて「療養期間」が開始されるものとする。
- 8 特定病気休暇と特定病気休暇に挟まれている期間であっても、次に掲げる期間は、規則第10条第5項の「療養期間」に含まれないものとする。
- (1) 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第26条第1項に規定する大学院修学休業の承認を受けて勤務しない期間
 - (2) 地方公務員法第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業の承認を受けて勤務しない期間
 - (3) 地方公務員法第26条の6第1項に規定する配偶者同行休業の承認を受けて勤務しない期間
 - (4) 地方公務員法第28条第2項（第2号に係る部分に限る。）の規定により休職にされ勤務しない期間
 - (5) 地方公務員法第29条第1項の規定により停職にされ勤務しない期間
 - (6) 地方公務員法第55条の2第1項ただし書に規定する許可を受けて勤務しない期間
 - (7) 外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律（昭和62年法律第78号）第2条第1項の規定により派遣され勤務しない期間
 - (8) 育児休業法第2条に規定する育児休業の承認を受けて勤務しない期間
 - (9) 公益的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2条第1項の規定により派遣され勤務しない期間
 - (10) 北海道職員等の分限に関する条例（昭和27年北海道条例第60号）第1条の2の規定により休職にされ勤務しない期間
 - (11) 条例第16条第1項に規定する介護休暇（1日を単位として使用した場合に限る。）により勤務しない期間
 - (12) 規則第11条第1項第9号に規定する産前休暇により勤務しない期間
 - (13) 規則第11条第1項第10号に規定する産後休暇により勤務しない期間
- 9 前項の場合における「療養期間」は、当該勤務しない期間の初日の直前に使用した特定病気休暇の日で終了するものとするとともに、当該勤務しない期間の末日の翌日

以後に使用した再度の特定病気休暇の日から改めて「療養期間」が開始されるものとする。

- 10 規則第10条第5項の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、年次有給休暇又は特別休暇を使用した日等が含まれ、また、1日の勤務時間の一部を勤務しない日（当該勤務時間の一部に同条第2項に規定する部分休業時間等がある日であつて、当該勤務時間のうち、当該部分休業時間等以外の勤務時間のすべてを勤務した日を除く。）が含まれるものとする。
- 11 病気休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。ただし、特定病気休暇の期間の計算については、1日以外を単位とする特定病気休暇を使用した日は、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日として取り扱うものとする。

第6 特別休暇関係

1 第1号（公民権行使休暇）関係

「選挙権その他公民としての権利」とは、公職選挙法（昭和25年法律第100号）に規定する選挙権のほか、最高裁判所の裁判官の国民審査及び普通地方公共団体の議会の議員又は長の解職の投票に係る権利等をいう。

2 第4号（ボランティア休暇）関係

- (1) 「報酬を得ないで」とは、交通費等の実費弁償以外に活動の対価として金品を得るような場合はもちろん、いわゆるボランティア切符のような将来的な見返りを期待するような場合も休暇の対象とならないという趣旨である。
- (2) 「専ら親族に対する支援となる活動」には、親族が入所又は通所している施設における活動であつても、その活動が当該施設においてボランティアが行うものとして位置づけられている場合は含まれないものとする。

なお、「親族」とは、民法（明治29年法律第89号）第725条に規定する6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族をいう。

- (3) 「一之年」とは、1暦年をいい、「5日」の取扱いについては、暦日によるものとする。
- (4) 「相当規模の災害」とは、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をいい、「被災地又はその周辺の地域」とは、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い、「その他の被災者を支援する活動」とは、居宅の損壊、水道、電気、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。
- (5) 「人事委員会が定めるもの」とは、次に掲げる施設とする。

ア 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（ウ及びキ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
イ 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

ウ 児童福祉法第7条第1項に規定する傷害児入所施設、児童発達支援センター及び児童心理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

エ 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

オ 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

カ 介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第28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

キ 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

ク 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

ケ アからクまでに掲げる施設に準ずる施設であつて、身体上又は精神上的障害がある者の職業訓練等を目的として設置されている共同作業所等の施設のうち、利用定員が5人以上であり、かつ、利用者の作業指導等のため当該施設において常時勤務する者が置かれている施設

(6) 「常態として日常生活を営むのに支障がある」とは、その者にとって普通の状態が日常生活を営むのに支障の生じている状態をいい、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状態は含まれない。

なお、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する。

(7) 「その他の日常生活を支援する活動」とは、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。

(8) ボランティア活動のため遠隔の地に赴く場合にあつては、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日の範囲内であるときは、当該往復に要する期間についても休暇の対象とする。

(9) ボランティア活動のため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。

3 第5号（結婚休暇）関係

「人事委員会が定める期間」は、結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日まで（ただし、公務の都合等特別な事情がある場合はこの限りでない。）とし、同号の「連続する5日」とは、連続する5暦日をいう。

4 第6号（出生サポート休暇）関係

(1) 「不妊治療」とは、不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等をいう。

(2) 「通院等」とは、医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席（これらにおいて必要と認められる移動を含む。）等をいう。

(3) 「一の年」とは、1暦年をいう。

(4) 「人事委員会が定める不妊治療」は、体外受精及び顕微授精とする。

5 第10号（産後休暇）関係

「出産」とは、妊娠満12週以後の分べん（死産、流産、早産及び人工妊娠中絶を含む。）をいう（第13号の配偶者出産休暇及び第14号の育児参加休暇においても同様とする。）。

6 第11号（育児休暇）関係

(1) 「配偶者が当該子を育てることができる場合」とは、次のいずれかに該当する場合をいう。

ア 男性職員が育児休暇の承認を受けようとする時間において、配偶者が育児休業

法その他の法律により育児休業中であること又は育児休業法による育児短時間勤務その他これに類する所定労働時間の短縮により当該子（育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。第11項第1号を除き、以下同じ。）を育てることができる状況にある場合

イ 男性職員が育児休暇の承認を受けようとする時間において、配偶者が育児休暇（配偶者が職員でない場合にあつては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第67条の規定による育児時間又は他の法律若しくは条例等に基づく育児時間に相当するものをいう。以下同じ。）を取得し、当該子を育てることができる状況にある場合

ウ 配偶者が産前休暇又は産後休暇（配偶者が職員でない場合にあつては、労働基準法第65条の規定による産前産後の休業又は他の法律若しくは条例等に基づく産前産後の休業に相当するものを含む。）を取得し、当該子を育てることができる状況にある場合

エ 配偶者が次のいずれにも該当し、当該子を育てることができる状況にある場合
(ア) 当該子と同居していること。

(イ) 就業していないこと又は1週間の就業日数が2日以下であること。

(2) 男性職員と配偶者が同一の日に育児休暇を使用する場合にあつては、男性職員に対し承認する育児休暇の時間は、当該職員に付与された育児休暇の時間から、その配偶者が使用する育児休暇の時間を差し引いた時間の範囲内とする。

(3) 育児休暇を使用する場合の1回当たりの使用時間は、30分以上とする。

7 第12号（生理休暇）関係

当該休暇を使用した職員が3日を超えてなお勤務することが著しく困難である場合には、4日以降は病気休暇として取り扱うものとする。

8 第13号（配偶者出産休暇）関係

(1) 「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。以下同じ。）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」とは、職員の配偶者の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合をいう。

(2) 「人事委員会が定める期間」は、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とする。ただし、特別な事情がある場合は、この限りでない。

9 第14号（育児参加休暇）関係

「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」とは、職員の配偶者の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。）と同居（通常は家族として同居しているが、業務の事情等により一時的に住居を異にしている場合を含む。）してこれらを監護することをいう。

10 第15号（子の看護休暇）関係

(1) 「中学校就学の終期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する」とは、中学校就学の終期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）と同居（通常は家族として同居しているが、業務の事情等により一時的に住居を別にしている場合を含む。）してこれを監護することをいう。

(2) 「看護」とは、負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話をいい、後遺障害の機能回復訓練（リハビリテーション）の介助は含まない。

(3) 「勤務しないことが相当である」とは、子の看護を行う必要があり、かつ、職員が実際にその看護に従事することから勤務しないことがやむを得ない状態をいう。

- (4) 「1の年」とは、1暦年をいう。
- (5) 「人事委員会が定めるその子の世話」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う。
- 11 第16号（短期介護休暇）関係
- (1) 「人事委員会が定める者」とは、次に掲げる者（イからオまでに掲げる者にあつては、職員と同居しているものに限る。）とする。
- ア 祖父母、孫及び兄弟姉妹
 - イ 父母の配偶者
 - ウ 配偶者の父母の配偶者
 - エ 子の配偶者
 - オ 配偶者の子
- (2) 「人事委員会が定める期間」は、2週間以上の期間とする。
- (3) 「人事委員会が定める世話」は、次に掲げる世話とし、「一の年」とは1暦年をいう。
- ア 特定要介護者（規則第11条第1項第16号に規定する特定要介護者をいう。イにおいて同じ。）の介護
 - イ 特定要介護者の通院等の付添い、特定要介護者が介護サービスを受けるために必要な手続の代行その他の特定要介護者の必要な世話
- 12 第20号（リフレッシュ休暇）関係
- 「勤続30年表彰を受けた日」及び「勤続20年に達した日」の取扱いは、任命権者が別に定めるものとする。この場合において任命権者は、定めた取扱いを人事委員会に報告するものとする。
- 13 第21号（住居滅失休暇）関係
- 「7日」は、原則として連続する7暦日として取り扱うものとする。
- 14 特別休暇の単位
- (1) 特別休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。
- (2) 規則第11条第1項第4号、第8号、第12号、第19号及び第20号の特別休暇は1暦日ごとに分割して使用することができるが、当該休暇を時間又は分を単位に使用した場合には、その日について1日の休暇が使用されたものとみなして残日数を計算するものとする。
- (3) 規則第11条第1項第6号、第15号若しくは第16号に規定する一の年の初日から末日までの期間、同項第13号に規定する人事委員会が定める期間又は同項第14号に規定する出産予定日の前日から起算して8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間（以下この項において「対象期間」という。）内において、規則別表第2の左欄に掲げる場合又は勤務時間の変更等に該当したときは、当該該当した日（その日が対象期間の初日である場合を除く。以下この項において「該当日」という。）における同項第6号及び第13号から第16号までの休暇（以下この号において「特定休暇」という。）の日数及び時間数は、次のア又はイに掲げる場合に応じ、当該ア又はイに掲げる日数及び時間数とする。この場合の対象期間内に2以上の該当日があるときの最初の該当日以外の該当日においては、当該該当日の直前の該当日を対象期間の初日と、当該直前の該当日においてこの号の規定を適用した場合に得られる日数及び時間数を当該該当日における特定休暇の日数及び時間数とそれぞれみなして、各々の該当日について同号の規定を順次適用した場合に得られる日数及び時間数とする。
- ア 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に1日未

満の端数がない場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数を減じて得た日数

イ 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に1日未満の端数がある場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数(当該端数を切り上げた日数)を減じて得た日数及び該当日において規則第11条第7項の規定により得られる時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数(当該時間数が零を下回る場合にあっては、零)

(4) 再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員に係る規則第11条第2項の休暇の期間に1時間を単位とする端数がある場合には、当該端数を含めて取り扱うものとする。

(5) 北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則(北海道人事委員会規則13-56)附則第2項の「人事委員会が定める日又は時間」は、同規則による改正前の北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則第11条第1項第13号の休暇を使用した1歴日につき1日(再任用短時間勤務職員にあっては、7時間45分)とする。

第7 介護休暇関係

1 規則第12条第1項の「同居」には、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。

2 規則第12条の2第2項ただし書の「休憩時間の前後に連続した合計4時間」とは、休憩時間の始めの時刻まで連続し、若しくは休憩時間の終わりの時刻から連続した4時間、又は休憩時間をはさんで引き続く休憩時間前の時間と休憩時間後の時間を合計した4時間をいう。

3 規則第12条の2第3項の「人事委員会が別に定める時間」は、休憩時間の終わりの時刻から終業の時刻まで連続した4時間30分とする。

第8 組合休暇関係

1 規則第13条第2項の「一之年」とは、1暦年をいう。

第9 休暇の承認関係

1 教育委員会は、条例第13条第3項の「公務の正常な運営」を妨げるかどうか及び規則第15条から第17条までの「公務の運営」の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る休暇の時期における職員の業務内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとする。

2 教育委員会は、規則第11条第1項第4号の休暇を承認するに当たっては、活動期間、活動の種類、活動場所、活動内容等活動の計画を明らかにする書類の提出を求めるものとする。

3 規則第11条第1項第6号の休暇の承認に係る証明書類には、例えば、診察券、領収書、治療の内容が分かる書類等が含まれる。

4 教育委員会は、規則第11条第1項第16号の休暇を承認するに当たっては、特定要介護者の氏名、職員との続柄及び職員との同居又は別居の別その他の特定要介護者に関する事項並びに特定要介護者の状態を明らかにする書類の提出を求めるものとする。

第10 週休日等についての別段の定め関係

1 規則第22条の規定による人事委員会への承認の申請は、別段の定めの内容、別段の定めを必要とする理由等を明示して行うものとする。人事委員会の承認を得ている別段の定めを変更する場合においても、同様とする。

2 教育委員会は、前項の人事委員会の承認を得た別段の定めによる必要がなくなった場合には、速やかにその旨を人事委員会に報告するものとする。

第11 経過措置関係

規則附則第6項の「人事委員会が定める場合」は、「職員がドナー（骨髄提供希望者）として、骨髄バンク事業（財団法人骨髄移植推進財団が日本赤十字社の協力を得て実施するものをいう。）に協力し、骨髄バンクへの登録及び骨髄提供に関する一連の手續及び処置に応じる場合」及び「妊娠中の職員が、通勤に利用する交通機関（自家用車を含む。）の混雑により、その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」とする。

別表第1（第4第5項関係）

(1)の日数に(2)の日数を加えて得た日数から(3)の日数を減じて得た日数。ただし、当該日数が、地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き新たに再任用職員又は任期付職員となった日において条例第13条第1項第2号及び規則第7条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数（以下「新たに再任用職員又は任期付職員となった日からの基本日数」という。）に満たない場合にあっては、新たに再任用職員又は任期付職員となった日からの基本日数とする。

(1) 新たに再任用職員又は任期付職員となった日からの基本日数

(2) 地方公営企業等労働関係法適用職員等となった日において新たに1週間当たりの勤務日の日数及び勤務時間数が同一の再任用職員又は任期付職員（以下「みなし再任用職員等」という。）となったものとみなして条例第13条第1項第2号及び規則第7条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間の月数（当該月数に1月に満たない端数がある場合は、当該端数を切り上げた月数。以下この事項において同じ。）を当該年の地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間の月数に再任用職員又は任期付職員としての在職期間の月数を加えて得た月数で除して得られた数を乗じて得た日数（当該日数に1日未満の端数がある場合には、当該端数を四捨五入した日数）

(3) 新たに再任用職員又は任期付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をみなし再任用職員等が使用した年次有給休暇日数とした場合に使用したこととされる日数（1日未満の端数を含む。以下同じ。）

別表第2（第4第6項関係）

次に掲げる区分に応じて、それぞれ次に掲げる日数

(1) 当該年の前年に地方公営企業等労働関係法適用職員等であった者であって引き続き当該年に新たに再任用職員又は任期付職員となった者 アの日数にイの日数及びウの日数を加えて得た日数からエの日数を減じて得た日数。ただし、当該日数が、新たに再任用職員又は任期付職員となった日からの基本日数に満たない場合にあっては、新たに再任用職員又は任期付職員となった日からの基本日数とする。

ア 新たに再任用職員又は任期付職員となった日からの基本日数

イ 当該年の1月1日において新たにみなし再任用職員等となったものとみなして条例第13条第1項第1号及び規則第6条の2の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間の月数（当該月数に1月に満たない端数がある場合は、当該端数を切り上げた月数。以下この事項において同じ。）を当該年の地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間の月数に再任用職員又は任期付職員としての在職期間の月数を加えて得た月数で除して得られた数を乗じて得た日数（当該日数に1日未満の端数がある場合には、当該端数を四捨五入した日数）

ウ 当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇の残日数（当該日数が当該年

の前年における地方公営企業等労働関係法適用職員等として在職した期間をみなし再任用職員等として在職したものとみなして条例第13条第1項第2号及び規則第7条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数を超えるときは、当該得られる日数)

エ 当該年において新たに再任用職員又は任期付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をみなし再任用職員等が使用した年次有給休暇とした場合に使用したこととされる日数

(2) 当該年の前年に再任用職員又は任期付職員であった者であって引き続き当該年に地方公営企業等労働関係法適用職員等となり、地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き再び再任用職員又は任期付職員となった者 アの日数にイの日数、ウの日数及びエの日数を加えて得た日数からオの日数を減じて得た日数。ただし、当該日数が、新たに再任用職員又は任期付職員となった日からの基本日数に満たない場合にあっては、地方公営企業等労働関係法適用職員等から引き続き再び再任用職員又は任期付職員となった日において条例第13条第1項第2号及び規則第7条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数（以下「再び再任用職員又は任期付職員となった日からの基本日数」という。）とする。

ア 再び再任用職員又は任期付職員となった日からの基本日数

イ 当該年の1月1日において新たに再任用職員又は任期付職員となったものとみなして条例第13条第1項第1号及び規則第6条の2の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の1月1日から引き続き地方公営企業等労働関係法適用職員等となった日の前日までの期間の月数（当該月数に1月に満たない端数がある場合は、当該端数を切り上げた月数。以下この事項において同じ。）を12で除して得られた数を乗じて得た日数（当該日数に1日未満の端数がある場合には、当該端数を四捨五入した日数）

ウ 地方公営企業等労働関係法適用職員等となった日においてみなし再任用職員等となったものとみなして条例第13条第1項第2号及び規則第7条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間の月数（当該月数に1月に満たない端数がある場合は、当該端数を切り上げた月数、以下この事項において同じ。）を当該年の地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間の月数に再び再任用職員又は任期付職員となった日以後の期間の月数を加えて得た月数で除して得られた数を乗じて得た日数（当該日数に1日未満の端数がある場合には、当該端数を四捨五入した日数）

エ 当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇の残日数

オ 当該年において再び再任用職員又は任期付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をみなし再任用職員等が使用した年次有給休暇とした場合に使用されることとなる日数及び使用した年次有給休暇の日数