

熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年条例第2号）新旧対照表

改正後（案）	現行
<p>（趣旨）</p> <p>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。</p> <p>（1週間の勤務時間）</p> <p>第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。</p> <p>2 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の1週間当たりの勤務時間は、前項の規定にかかわらず、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。）に従い、任命権者が定める。</p> <p>3～5 （略）</p> <p>第3条～第7条の2 （略）</p> <p>（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務）</p> <p>第7条の3 任命権者は、次に掲げる職員が、人事委員会規則の定めるところにより、その子（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。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年</p>	<p>（趣旨）</p> <p>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。</p> <p>（1週間の勤務時間）</p> <p>第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。</p> <p>2 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の1週間当たりの勤務時間は、前項の規定にかかわらず、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。）に従い、任命権者が定める。</p> <p>3～5 （略）</p> <p>第3条～第7条の2 （略）</p> <p>（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務）</p> <p>第7条の3 任命権者は、次に掲げる職員が、人事委員会規則の定めるところにより、その子（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。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年</p>

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人事委員会規則で定める者を含む。以下この条、次条、第15条及び第15条の3において同じ。)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、人事委員会規則の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。第3項において同じ。)をさせるものとする。

- (1) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部(以下「小学校等」という。)就学の始期に達するまでの子のある職員
- (2) 小学校等に就学している子のある職員であって、人事委員会規則で定めるもの

2・3 (略)

(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7条の4 任命権者は、小学校等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人事委員会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、人事委員会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、小学校等就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会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、人事委員会規則で定める日から起算して1年を経過する日までの間(職員が、勤務制限を必要とする期間が1年に満たないため、1年に満たない期間

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人事委員会規則で定める者を含む。以下この条及び次条において同じ。)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、人事委員会規則の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。第3項において同じ。)をさせるものとする。

- (1) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部(以下「小学校等」という。)就学の始期に達するまでの子のある職員
- (2) 小学校等に就学している子のある職員であって、人事委員会規則で定めるもの

2・3 (略)

(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7条の4 任命権者は、小学校等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人事委員会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、人事委員会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、小学校等就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会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、人事委員会規則で定める日から起算して1年を経過する日までの間(職員が、勤務制限を必要とする期間が1年に満たないため、1年に満たない期間

(月を単位とする期間に限る。)について請求した場合にあっては、当該請求に係る期間)は、第7条の2第2項に規定する勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時的勤務を除く。)をさせてはならない。

3 前2項の規定は、第15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1項中「小学校等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人事委員会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、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第15条第1項に規定する要介護者のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「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、前項中「小学校等就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第15条第1項に規定する要介護者のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「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。

4 前3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、人事委員会規則で定める。

第7条の5～第8条 (略)

(休日の代休日)

第9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」と総称する。)である勤務日等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、人事委員会規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日

(月を単位とする期間に限る。)について請求した場合にあっては、当該請求に係る期間)は、第7条の2第2項に規定する勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時的勤務を除く。)をさせてはならない。

3 前2項の規定は、第15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1項中「小学校等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人事委員会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、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第15条第1項に規定する要介護者のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「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、前項中「小学校等就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第15条第1項に規定する要介護者のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「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。

4 前3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、人事委員会規則で定める。

第7条の5～第8条 (略)

(休日の代休日)

第9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」と総称する。)である勤務日等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、人事委員会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（同項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（第7条の5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 （略）

（休暇の種類）

第10条 職員の休暇は、年次有給休暇、療養休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間、子育て支援時間、組合休暇及び不妊治療休暇とする。

（年次有給休暇）

第11条 年次有給休暇は、一の年（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、年度。以下この項において同じ。）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、当該各号に定める日数とする。

- (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人事委員会規則で定める日数）
- (2) 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となるもの 20日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数
- (3) 当該年の前年において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、国家公務員、他の地方公共団体の公務員等（以下この号及び第3項において「地方公営企業等労働関係法適用職員等」という。）であった者であって引き続き当該年に新たに職員となったもの（人事委員会が定める者に限る。） 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日に同項の人事委員会規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数

2 （略）

3 年次有給休暇は、人事委員会規則で定める日数を限度として、当該年の翌年

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（第7条の5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 （略）

（休暇の種類）

第10条 職員の休暇は、年次有給休暇、療養休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間_____、組合休暇及び不妊治療休暇とする。

（年次有給休暇）

第11条 年次有給休暇は、一の年（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、年度。以下この項において同じ。）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、当該各号に定める日数とする。

- (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人事委員会規則で定める日数）
- (2) 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となるもの 20日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数
- (3) 当該年の前年において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、国家公務員、他の地方公共団体の公務員等（以下この号及び第3項において「地方公営企業等労働関係法適用職員等」という。）であった者であって引き続き当該年に新たに職員となったもの（人事委員会が定める者に限る。） 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日に第3項の人事委員会規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数

2 （略）

3 年次有給休暇は、人事委員会規則で定める日数を限度として、当該年の翌年

(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、当該年度の翌年度)に繰り越すことができる。ただし、この項の規定により繰り越された年次有給休暇の日数及び第1項第3号の規定により与えられた年次有給休暇のうち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中に与えられた年次有給休暇であって当該年の前年から繰り越されたものの残日数に相当する日数については、この限りでない。

4 (略)

5 (略)

第12条～第15条 (略)

(介護休暇)

第15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人事委員会規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により人事委員会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、人事委員会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 職員が介護休暇の承認を受けて勤務しない場合には、一般職給与条例第19条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、一般職給与条例第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する(熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例第6条第3項の規定により一般職給与条例第19条の規定を準用する場合を含む。)

(介護時間)

第15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

(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、当該年度の翌年度)に繰り越すことができる。ただし、この項の規定により繰り越された年次有給休暇の日数及び第1項第3号の規定により与えられた年次有給休暇のうち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中に与えられた年次有給休暇であって当該年の前年から繰り越されたものの残日数に相当する日数については、この限りでない。

4 (略)

5 (略)

第12条～第15条 (略)

(介護休暇)

第15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人事委員会規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により人事委員会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、人事委員会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 職員が介護休暇の承認を受けて勤務しない場合には、一般職給与条例第19条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、一般職給与条例第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する(熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例第6条第3項の規定により一般職給与条例第19条の規定を準用する場合を含む。)

(介護時間)

第15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 前条第3項の規定は、介護時間について準用する。

（子育て支援時間）

第15条の3 子育て支援時間は、職員（育児短時間勤務職員等を除く。）が次に掲げる子の養育をするため、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。

（1）満6歳に達する日後の最初の4月1日から満12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子

（2）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4条第1項に規定する障害者又は同条第2項に規定する障害児である子で、満12歳に達する日後の最初の4月1日から満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあるもの

2 子育て支援時間の時間は、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 第15条第3項の規定は、子育て支援時間について準用する。

第16条・第17条 （略）

（病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間、子育て支援時間、組合休暇及び不妊治療休暇の承認）

第18条 病気休暇、特別休暇（人事委員会規則で定めるものを除く。）、介護休暇、介護時間、子育て支援時間、組合休暇及び不妊治療休暇については、人事委員会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。

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 前条第3項の規定は、介護時間について準用する。

【新設】

第16条・第17条 （略）

（病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間_____、組合休暇及び不妊治療休暇の承認）

第18条 病気休暇、特別休暇（人事委員会規則で定めるものを除く。）、介護休暇、介護時間_____、組合休暇及び不妊治療休暇については、人事委員会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。

(臨時又は非常勤の職員の勤務時間、休暇等)

第19条 臨時又は非常勤の職員(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、人事委員会規則の定める基準に従いその職務の性質等を考慮して、任命権者が定める。

第20条 (略)

附 則 (略)

別表第1・別表第2 (略)

(臨時又は非常勤の職員の勤務時間、休暇等)

第19条 臨時又は非常勤の職員(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、人事委員会規則の定める基準に従いその職務の性質等を考慮して、任命権者が定める。

第20条 (略)

附 則 (略)

別表第1・別表第2 (略)

附 則

この条例は、令和6年4月1日から施行する。