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

（本則関係）

改正後（案）	現行
（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。 ３　地方公務員法第２２条の４第３項に規定する定年前再任用短時間勤務職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、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。 ４　地方公務員の育児休業等に関する法律第１８条第１項又は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時間以内で、任命権者が定める。 ５　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各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、人事委員	（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。 ３　地方公務員法第２８条の４第１項若しくは第２８条の５第１項又は同法第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で同法第２８条の５第１項に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」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。 ４　地方公務員の育児休業等に関する法律第１８条第１項又は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時間以内で、任命権者が定める。 ５　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各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、人事委員

会の承認を得て、別に定めることができる。

（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、日曜日及び土曜日に加えて、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、人事委員会規則の定めるところにより、４週間ごとの期間につき８日の週休日（育児短時間勤務職員等にあっては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っては８日以上の週休日）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（育児短時間勤務職員等にあっては、当該育児短時間勤務等の内容）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、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、８日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、人事委員会と協議して、人事委員会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っては、４週間を超えない期間につき１週間

会の承認を得て、別に定めることができる。

（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、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、日曜日及び土曜日に加えて、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、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、人事委員会規則の定めるところにより、４週間ごとの期間につき８日の週休日（育児短時間勤務職員等にあっては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、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８日以上の週休日）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（育児短時間勤務職員等にあっては、当該育児短時間勤務等の内容）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、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、８日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、人事委員会と協議して、人事委員会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っては、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。

（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、一の年度。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　前項の規定にかかわらず、職員としての退職の日から定年前再任用短時間勤務職員として引き続き勤務することとみなされる者の定年前再任用短時間勤務職員としての初年度における年次有給休暇の日数は、５日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数とする。

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

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。

（年次有給休暇）

第１１条　年次有給休暇は、一の年（地方公務員法第２８条の４第１項、第２８条の５第１項又は第２８条の６第１項若しくは第２項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）にあっては、一の年度。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、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　前項の規定にかかわらず、職員としての退職の日から再任用職員として引き続き勤務することとみなされる者の再任用職員としての初年度における年次有給休暇の日数は、５日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数とする。

３　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、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（再任用職員にあっては、当該年度の翌年度）に繰り越すことができる。

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　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。	４　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。
（臨時又は非常勤の職員の勤務時間、休暇等）	（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１９条　臨時又は非常勤の職員（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。

熊本市非常時優先業務の実施のための業務継続計画の策定等に関する条例（平成３０年条例第３号）新旧対照表

（附則第４項関係）

改正後（案）	現行
（職員の参集義務等） 第９条　職員（熊本市職員定数条例（昭和２４年告示第１２２号）第２条に規定する職員並びに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）第２条第３項の定年前再任用短時間勤務職員及び同条第４項の任期付短時間勤務職員をいう。）は、勤務時間外において大規模災害が発生したときは、自己の身の安全の確保及び家族の安否の確認をした上、業務継続計画又は地域防災計画に定めるところにより、災害の種類等に応じ、速やかに、あらかじめ指定された近隣の避難所、庁舎、施設その他の場所に参集し、非常時優先業務を実施しなければならない。ただし、次に掲げる場合は、この限りでない。 (1)　自己又は家族が被災したことにより、これらの者に切迫した危険がある場合 (2)　自己又は家族の病気等の理由により活動が困難な状況にある場合 (3)　他の業務で遠隔地に出張中の場合 (4)　参集途中の火災等により、参集が事実上不可能な場合若しくは生命若しくは身体に著しい危険が予想される場合又は救命活動に参加する必要が生じた場合 (5)　育児休業、病気休職、病気休暇その他参集が困難な事情により休業、休職等を認められている場合 (6)　その他前各号に掲げる事由に準じる事由がある場合 ２　市長は、非常時優先業務の持続的な実施が可能となるよう、これに従事する職員に係る配置、勤務態様等を定めるに当たり、その職員の安全、心身の健康を十分考慮するよう努めなければならない。	（職員の参集義務等） 第９条　職員（熊本市職員定数条例（昭和２４年告示第１２２号）第２条に規定する職員並びに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）第２条第３項の再任用短時間勤務職員　　及び同条第４項の任期付短時間勤務職員をいう。）は、勤務時間外において大規模災害が発生したときは、自己の身の安全の確保及び家族の安否の確認をした上、業務継続計画又は地域防災計画に定めるところにより、災害の種類等に応じ、速やかに、あらかじめ指定された近隣の避難所、庁舎、施設その他の場所に参集し、非常時優先業務を実施しなければならない。ただし、次に掲げる場合は、この限りでない。 (1)　自己又は家族が被災したことにより、これらの者に切迫した危険がある場合 (2)　自己又は家族の病気等の理由により活動が困難な状況にある場合 (3)　他の業務で遠隔地に出張中の場合 (4)　参集途中の火災等により、参集が事実上不可能な場合若しくは生命若しくは身体に著しい危険が予想される場合又は救命活動に参加する必要が生じた場合 (5)　育児休業、病気休職、病気休暇その他参集が困難な事情により休業、休職等を認められている場合 (6)　その他前各号に掲げる事由に準じる事由がある場合 ２　市長は、非常時優先業務の持続的な実施が可能となるよう、これに従事する職員に係る配置、勤務態様等を定めるに当たり、その職員の安全、心身の健康を十分考慮するよう努めなければならない。

附　則

（施行期日）

１　この条例は、令和５年４月１日から施行する。ただし、第１１条第１項第３号の改正規定及び同条第３項の改正規定（「再任用職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」

に改める部分を除く。）は、公布の日から施行する。

（経過措置）

2　地方公務員法の一部を改正する法律（令和３年法律第６３号。以下「改正法」という。）附則第６条第１項又は第２項の規定により採用された職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、この条例による改正後の熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（以下「新条例」という。）第２条第３項、第３条、第４条第２項、第１１条第１項第１号及び第１９条の規定を適用する。

3　改正法附則第４条第１項若しくは第２項又は第６条第１項若しくは第２項の規定により採用された職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新条例第１１条第１項各号列記以外の部分、第２項及び第３項の規定を適用する。

（熊本市非常時優先業務の実施のための業務継続計画の策定等に関する条例の一部改正）

4　熊本市非常時優先業務の実施のための業務継続計画の策定等に関する条例（平成３０年条例第３号）の一部を次のように改正する。

第９条第１項中「再任用短時間勤務職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

（熊本市非常時優先業務の実施のための業務継続計画の策定等に関する条例の一部改正に伴う経過措置）

5　改正法附則第６条第１項又は第２項の規定により採用された職員は、前項の規定による改正後の熊本市非常時優先業務の実施のための業務継続計画の策定等に関する条例第９条第１項の適用については、同項の定年前再任用短時間勤務職員とみなす。