

東京都市町村職員退職手当組合職員の勤務時間、休日、休暇等に関する  
条例施行規則

( 平成23年3月30日 )  
規則第3号

改正 平成24年 5月16日 規則第 7号  
平成29年 3月29日 規則第 2号  
平成31年 2月25日 規則第 1号  
令和 4年 2月25日 規則第 1号  
令和 4年11月25日 規則第 3号  
令和 5年 6月 1日 規則第 4号  
令和 6年 3月19日 規則第 1号

東京都市町村職員退職手当組合職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則（平成23年規則第3号）の全部を改正する。

（目的）

**第1条** この規則は、東京市町村職員退職手当組合職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成23年条例第6号。以下「条例」という。）の施行に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

（1週間）

**第2条** 条例第2条第1項に規定する1週間とは、日曜日から土曜日までの7日間をいう。

（正規の勤務時間の割振り）

**第3条** 条例第3条本文の規定による職員の正規の勤務時間の割振りは、第6条第1項に規定する休憩時間を除き、午前8時30分から午後5時15分までとする。

（通常の勤務場所以外での勤務時間）

**第4条** 職員が勤務時間の全部又は一部について通常の勤務場所以外で職務に従事した場合において、勤務時間を算定し難いときは、正規の勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、当該職務を遂行するためには通常正規の勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該職務に関しては、当該職務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

（週休日の振替え等）

**第5条** 条例第5条の規定による週休日の振替え（以下「週休日の振替え」という。）により、新たに正規の勤務時間を割り振られる日の正規の勤務時間は、当該週休日の振替えにより新たに週休日となる日にあらかじめ割り振られていた正規の勤務時間と同一の時間数でなければならない。

2 条例第5条の規則で定める時間は、3時間30分以上7時間45分未満の時間とする。

3 条例第5条の規定により、勤務日（条例第3条の規定により勤務時間が割り振られた日をいう。以下同じ。）に前項に定める勤務時間を割り振ることをやめる場合の時間は、当該勤務日の始業時に始まり、又は終業時に終わる時間でなければならない。

4 週休日の振替え及び第2項に定める勤務時間の割振りの変更は、当該週休日の属する週において行うものとする。ただし、やむを得ないと認められるときは、当該週休日の前後各8週間以内において行うことができる。

（休憩時間）

**第6条** 条例第6条第1項に規定する職員の休憩時間は、正午から午後1時までとする。ただし、これにより難しい場合は、管理者が別に定める。

2 正規の勤務時間を超えて勤務する職員の休憩時間は、管理者が定める。

## **第7条 削除**

（時間外勤務）

**第8条** 管理者は、職員に条例第8条の規定による勤務（以下「時間外勤務」という。）を命ずるときは、時間外勤務命令簿（第1号様式）により、あらかじめ勤務することを命じ、かつ、事後に勤務の状況を確認しなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、緊急かつやむを得ない公務の必要があり、管理者があらかじめ職員に勤務することを命ずることができなかつた場合で、職員から時間外勤務をしたことの申出があつたときは、当該勤務の事実を証する資料等に基づきその事実を確認し、同項の手続をとつたものとして取り扱うことができる。

（育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限）

**第8条の2** 条例第8条の2第1項で定める者は、当該職員の配偶者である当該子の親であつて、午後10時から翌日の午前5時までの間（以下「深夜」という。）において常態として請求に係る子を養育できるものとして、次のいずれにも該当するものとする。

（1）深夜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3日以下の者を含む。）であること。

（2）負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上的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）8週間（多胎妊娠の場合にあつては、16週間）以内に出産する予定である者若しくは産後8週間を経過しない者でないこと。

（4）請求に係る子と同居している者であること。

2 条例第8条の2第1項による深夜における勤務の制限（以下「深夜勤務の制限」という。）を請求するときは、深夜勤務制限・時間外勤務制限・時間外勤務免除請求書（第2号様式）（以下「2号様式」という。）により、当該請求に係る一の期間（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日前までに行うものとする。

- 3 深夜勤務の制限の請求があった場合においては、管理者は条例第8条の2に規定する措置を講ずることが困難であるかどうかについて、速やかに当該請求をした職員に対して通知しなければならない。当該通知後において、公務運営に支障が生じる日があることが明らかになった場合にあつては、管理者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対してその旨を通知しなければならない。
- 4 管理者は、深夜勤務の制限の請求に係る事由について確認する必要があると認められるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。
- 5 深夜勤務の制限が請求された後、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、当該請求が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場合
  - (2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しその他これらに準ずる理由により当該請求をした職員の子でなくなった場合
  - (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場合
  - (4) 深夜において、第1項に規定する当該職員の配偶者である当該子の親がいることとなった場合。
- 6 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、当該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があったものとみなす。
- 7 前2項に規定する場合において、職員は遅滞なく、第5項各号に掲げる事由が生じた旨を育児又は介護の状況変更届(第3号様式)(以下「第3号様式」という。)により、管理者に届け出なければならない。
- 8 第4項の規定は、前項の届出があった場合について準用する。
- 9 第2項から前項までの規定(第5項第3号及び第4号を除く。)は、条例第8条の2第2項に規定する要介護者(2週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態にある者に限る。以下同じ。)を介護する職員の深夜における勤務の制限について準用する。この場合において、第2項中「条例第8条の2第1項」とあるのは「条例第8条の2第2項において準用する同条第1項」と、第5項中「次の各号に掲げるいずれかの」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる」と、同項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しその他これらに準じる事由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した職員との親族関係が消滅した」と、第6項中「前項各号に掲げるいずれかの」とあるのは「第9項において準用する前項第1号及び第2号に掲げる」と、第7項中「前2項」とあるのは「第9項において準用する前2項」と、「第5項各号」とあるのは「第9項において準用する第5項第1号及び第2号」と、第8項中「第4項」とあるのは「次項において準用する第4項」と、「前項」とあるのは「次項において準用する前項」と読み替えるものとする。

(育児又は介護を行う職員の超過勤務の免除)

**第8条の3** 条例第8条の3第1項の規定による超過勤務の免除(以下「超過勤務の免除」という。)を請求するときは、第2号様式により、当該請求に係る1の期間について、その初日(以下「超過勤務免除開始日」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、超過勤務免除開始日の1月前までに行うものとする。

- 2 超過勤務の免除の請求があった場合においては、管理者は、公務運営の支障の有無について、速やかに当該請求をした職員に対して通知しなければならない。当該通知後において、公務運営に支障が生じる日があることが明らかになった場合にあっては、管理者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対してその旨を通知しなければならない。
- 3 管理者は、超過勤務の免除の請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。
- 4 超過勤務の免除の請求がされた後、超過勤務免除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場合

(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場合

(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場合

- 5 超過勤務免除開始日から起算して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、当該超過勤務の免除の請求は、超過勤務免除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場合

(2) 当該請求に係る子が3歳に達した場合

- 6 前2項の規定する場合において、職員は遅滞なく、第4項各号に掲げる事由が生じた旨を第3号様式により、管理者に届け出なければならない。

- 7 第3項の規定は、前項の届出があった場合について準用する。

- 8 条例第8条の3第1項(同条第2項において準用する第1項を含む。)の規定により請求(以下この項において「超過勤務免除請求」という。)をした職員について、第1項の規定による請求があったときは、超過勤務免除開始日から起算して同項の請求に係る期間を経過する日までの間(公務運営に支障が生じる日を除く。)の期間については、超過勤務免除請求がなかったものとみなす。

- 9 本条の規定は、条例第8条の3第2項に規定する要介護者のある職員について準用する。

(育児を行う職員の時間外勤務の制限)

**第9条** 条例第9条で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- (1) 就業していない者（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つては、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。
  - (4) 請求に係る子と同居している者であること。
- 2 条例第9条による時間外勤務の制限（以下「時間外勤務の制限」という。）を請求するときは、第2号様式により、当該請求に係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行うものとする。
  - 3 条例第9条第1項で定める時間は、1月について24時間、1年について150時間とする。
  - 4 時間外勤務の制限の請求があつた場合においては、管理者は条例第9条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した職員に対し通知しなければならない。
  - 5 管理者は、時間外勤務の制限の請求が、当該請求があつ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。）より前の日を時間外勤務制限開始日とする請求であつた場合で、条例第9条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。
  - 6 管理者は、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した職員に通知しなければならない。
  - 7 管理者は、時間外勤務の制限の請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。
  - 8 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場合
    - (2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しその他これらに準ずる事由により当該請求をした職員の子でなくなった場合
    - (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場合
    - (4) 当該請求をした職員の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、第1項各号のいずれにも該当することとなった場合
  - 9 時間外勤務制限開始日から起算して条例第9条の規定による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、

当該請求には、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場合
- (2) 当該請求に係る子が小学校就学の始期に達した場合

10 前2項の場合において、職員は遅滞なく、第8項各号に掲げる事由が生じた旨を育児又は介護の状況変更届（第3号様式）により、管理者に届け出なければならない。

11 第7項の規定は、前項の届出があった場合について準用する。

（介護を行う職員の時間外勤務の制限）

**第10条** 前条（同条第1項、第8項第4号及び第9項各号を除く。）の規定は、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9条第8項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しその他これらに準ずる事由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、読み替えるものとする。

（休日勤務）

**第11条** 管理者は、条例第10条の規定による休日（以下「休日」という。）又は条例第11条第1項の規定による代休日（以下「代休日」という。）に勤務することを命ずるときは、第8条第1項の例による。

2 前項の規定にかかわらず、緊急かつやむを得ない公務の必要があり、管理者があらかじめ職員に勤務することを命ずることができなかつた場合で、職員から休日又は代休日に勤務をしたことの申出があつたときは、当該勤務の事実を証する資料等に基づきその事実を確認し、同項の手続をとつたものとして取り扱うことができる。

（代休日の指定等）

**第12条** 条例第11条第1項に規定する代休日は、勤務することを命じた休日を起算日とする前後各8週間の期間内にあり、かつ、当該休日に勤務することを命じた時間数と同一の正規の勤務時間が割り振られている日でなければならない。

2 条例第11条第3項の規則で定める時間は、3時間30分以上7時間45分未満の時間とする。

3 条例第11条第3項の規定により、勤務することを要しないこととすることができる時間は、当該日の始業時に始まり、又は終業時に終わる時間でなければならない。

4 条例第11条第3項の規定により、第2項に定める時間について勤務することを要しないこととすることができる正規の勤務時間が割り振られた日は、勤務することを命じた休日を起算日とする前後各8週間の期間内にある日でなければならない。

(年次有給休暇の単位)

**第13条** 年次有給休暇は、1日を単位として与える。ただし、職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として与えることができる。

2 1時間を単位として与えられた年次有給休暇を日に換算する場合は、7時間45分(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4第1項又は第22条の5第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。))並びに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10条第3項の規定による承認を受け、同条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員(同法第17条の規定による短時間勤務を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。))にあっては、その者の1日当たりの平均勤務時間)をもって1日とする。

3 第1項の規定にかかわらず、年次有給休暇の残日数のすべ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、当該残日数のすべてを使用することができる。

(年の中途における年次有給休暇の付与)

**第14条** 新たに職員となり条例第12条第2項に定める当該年の中途において新たに条例の適用を受けることとなった者のその年の年次有給休暇の日数は、その者の職員となった月の区分に応じ、次の表に定める日数とする。

職員となった月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

(年次有給休暇の繰越し)

**第15条** 条例第12条第1項及び第2項に規定する年次有給休暇の日数のうち、その年に使用しなかった日数がある場合は、20日を限度に翌年に限りこれを繰り越すことができる。ただし、前年における勤務実績(一の年における総日数から週休日の日数を減じた日数に対する勤務した日数の割合をいう。以下同じ。)が8割に満たない職員については、この限りでない。

2 前項ただし書の規定にかかわらず、新たに職員になった者の勤務実績は、その年における新たな職員となった日以後の期間について算定する。

3 勤務実績を算定する場合において、次に掲げる期間は、勤務した日数とみなす。

(1) 休日及び代休日

(2) 条例第12条、第13条(日を単位とする場合を除く。)、第14条及び第15条の規定による休暇により勤務しなかった期間

(3) 公務上の傷病又は通勤による傷病により勤務しなかった期間

(4) 育児休業法第2条第1項の規定により育児休業を承認されて勤務しなかった期間

(5) 東京都市町村職員退職手当組合職員の職務に専念する義務の特例に関する条例（昭和53年条例第1号）第2条の規定により職務に専念する義務を免除されて勤務しなかった期間

（定年前再任用短時間勤務職員等の年次有給休暇）

**第16条** 条例第12条第1項で定める日数は、1週間当たりの平均勤務時間が29時間以上の再任用短時間勤務職員及び育児短時間勤務職員等（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）又は1週間当たりの勤務日の日数が4日（1週間ごとの勤務日の日数が同一でない場合は、1年間当たりの勤務日の日数が216日）を超える定年前再任用短時間勤務職員等の場合にあつては20日とし、その他の定年前再任用短時間勤務職員等の場合にあつては20日に1週間当たりの勤務日の平均日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数（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）とする。

2 前項の規定にかかわらず、年の中途において新たに採用された定年前再任用短時間勤務職員等（次項に該当する者を除く。）の年次有給休暇の日数は、その者の勤務時間等を考慮して管理者が別に定める日数とする。

3 退職後引き続き（退職後管理者が定める相当の期間（以下「相当の期間」という。）を経過していない場合を含む。）採用された定年前再任用短時間勤務職員の当該採用された年における年次有給休暇については、当該採用後の勤務と退職以前の勤務とが継続しているものとみなして取り扱う。

4 相当の期間を経過した後、定年前再任用短時間勤務職員となった職員の年次有給休暇については、新たに職員となった職員として取り扱う。

5 前各項に定めるもののほか、定年前再任用短時間勤務職員の年次有給休暇に関し必要な事項は、管理者が別に定める。

（病気休暇）

**第17条** 条例第13条で定める期間は、次の表の左欄に掲げる傷病の種類に応じ、右欄に定める期間とする。

原因	期間
(1) 公務上及び通勤上の負傷又は疾病	医師の証明等に基づき療養に必要と認められる期間
(2) 結核性疾患	引き続き1年を超えない範囲内で療養に必要と認められる期間
(3) (1)及び(2)以外の負傷又は疾病	引き続き90日を超えない範囲内で療養に必要と認められる期間

2 病気休暇を受けた職員が職務に復した後1年以内に再び同一の傷病により病気休暇を受けることとなったときの当該病気休暇の期間は、前項に定める期間の残日数とする。

3 前2項の規定にかかわらず、公務又は通勤による負傷又は疾病の場合は、その療養に必要な期間とする。



4 第13条の規定は、病気休暇について準用する。

5 病気休暇を請求するときは、別に定める場合を除き、医師の証明書を示さなければならぬ。

(特別休暇)

**第18条** 条例第14条第1項で定める特別休暇は、次の表の左欄に掲げる特別休暇の種別ごとに、同表の中欄に掲げる事由及び内容に応じ、それぞれ同表の右欄に定める期間とする。

種別	事由及び内容	期間
公民権行使等	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、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
	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、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
ドナー	職員が骨髄移植のため骨髄液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、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、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。	必要と認められる期間
出生サポート	職員が不妊治療を受ける場合	一の年において、5日（体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は10日）の範囲内の期間（職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができる。）
妊娠出産	女性職員が出産する場合	医師又は助産師の証明書の提示により、その出産の前後16週間（多胎妊娠の場合は24週間）以内の期間とし、当該休暇は、出産予定日以前8週間（多胎妊娠の場合は16週間）前から請求できる。ただし、5週間（多胎妊娠の場合は8週間）を下ることができない。

妊娠症状対応	妊娠中の女性職員が妊娠に起因する症状のために勤務することが困難な場合	1回の妊娠について、日を単位として、合計10日の範囲内の期間（職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができる。）
早期流産	妊娠初期において流産した女性職員が、安静加療を要するため又は母体の健康保持若しくは心身の疲労回復に係る休養のため、勤務することが困難な場合	流産した日の翌日から起算して引き続く7日の範囲内の期間
母子保健健診	妊産婦である女性職員が医師等の健康診査、保健指導を受ける必要があるとき。	妊娠中に9回及び出産後に1回又は妊娠中に10回の範囲内で承認する。ただし、医師、助産師又は保健師の特別の指示があったときは、その指示されたところにより当該必要な回数を承認するものとする。
妊婦通勤時間	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑程度が母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものと認められるとき。	1勤務日につき出退勤に合わせて15分を単位とし、1時間以内
育児時間	<p>生後1年6月に達しない生児を育てる職員が、その生児の保育のために必要と認められる場合。ただし、男性職員の育児時間は、その生児の母親が次の各号のいずれかに該当する場合には、承認しないものとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 労働基準法その他の法律又は条例等により妊娠中又は出産後の休養を与えられ、当該生児を育てることができる場合</li> <li>2 育児休業法その他の法律により育児休業をし、当該生児を育てることができる場合</li> <li>3 当該生児を常態として育てることができる場合</li> <li>4 前3号に定めるもののほか、当該利用しようとする時間において、当該生児を育てることができる場合</li> </ol>	<p>1日2回それぞれ45分以内又は1日90分の範囲内の時間</p> <p>男性職員の育児時間は、その配偶者（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。）が当該生児について育児時間（当該配偶者が職員でない場合にあっては、労働基準法第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。以下同じ。）を利用するときは、1日について90分から当該配偶者が利用する育児時間を差し引いた時間を限度とする。</p>

出産支援	職員の妻（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。）が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い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。	出産のため入院する日等の日から出産の日後3週間を経過する日までの間の2日の範囲内の期間
育児参加	職員の妻（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。）の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は16週間）前から出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合で、職員が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（妻の子を含む。）を養育するため勤務しないことが相当であると認められるとき。	母子手帳等の提示により、5日の範囲内の期間（職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができる。）
子どもの看護	中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、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年において、5日（該当する子が複数いる職員については10日。ただし、1人の子に係る期間は5日を限度とする。）の範囲内で必要と認められる期間（職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができる。）
生理	生理日において勤務することが著しく困難である女性職員	必要と認められる期間
慶弔	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。	結婚式等の日から連続する7日の範囲内の期間
	職員の親族が死亡した場合で、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。	親族に応じ別表（忌引きの区分及び日数）に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
	職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に限る。）のため勤務しないことが相当であると認められるとき。	1日（特別な行事のため遠隔地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間

災害	<p>地震、水害、火災その他の災害により次の各号のいずれかに該当する場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき。</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 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、食料等が著しく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。</p>	7日の範囲内の期間
	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
	地震、水害、火災その他の災害時において、職員が通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
夏季	夏季の期間（6月1日から9月30日までをいう。）において、職員が心身の健康の維持及び増進又は家族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	日又は半日を単位として、5日の範囲内（定年前再任用短時間勤務職員等にあつては、5日に条例第2条第2項及び第3項の規定に基づき定められた定年前再任用短時間勤務職員等の勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た日数（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）以内）で承認された日数（ただし半日単位は2日分を限度とする。）
長期勤続	長期にわたり勤続した職員（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）が心身の活力を維持し、及び増進するため勤務しないことが相当であると認められる場合	勤続20年に達する年度の翌年度に連続する5日の範囲内の期間 勤続30年に達する年度の翌年度に連続する5日の範囲内の期間
ボランティア	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	一の年において、5日の範囲内の期間

	<p>(専ら親族に対する支援となる活動を除く。)を行う場合で、勤務しないことが相当であると認められるとき。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 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布その他被災者を支援する活動</li> <li>2 身体障害者療護施設、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における活動</li> <li>3 1及び2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</li> <li>4 組合の区域内で開催される国、地方公共団体等が主催、共催、協賛又は後援する国際交流事業における通訳その他外国人を支援する活動</li> </ol>	
<p>短期の介護</p>	<p>要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>一の年において、5日(要介護者が複数いる職員については10日。ただし、1人の要介護者に係る期間は5日を限度とする。)の範囲内で必要と認められる期間(職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができる。)</p>

(介護休暇)

**第19条** 介護休暇は、要介護者の各々が2週間以上にわたり同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要と認められる期間及び回数について承認する。ただし、連続する6月の期間経過後であっても、介護休暇の期間の初日から2年間に限り、更に2回まで通算180日(連続する6月の期間内において既に承認した期間を含む。)を限度として承認することができる。

- 2 介護休暇は、その承認された期間内に1日又は1時間を単位として、連続し、又は断続して利用することができる。
- 3 時間を単位とする介護休暇は、正規の勤務時間の始め又は終わりに連続し、1日において合計4時間の範囲内で利用することができる。ただし、当該日の他の休暇、職務専念義務の免除等及び当該介護休暇によりその日のすべての正規の勤務時間について勤務しないこととなる場合には、当該日の当該介護休暇は承認しない。
- 4 管理者は、職務に重大な支障が生じた場合には、既に承認した介護休暇（当該支障が生じた日以後の期間に係るものに限る。）を取り消すことができる。
- 5 介護休暇の申請は、あらかじめ別に定める申請書に診断書を添付して行うものとする。
- 6 職員は、申請事由に変更が生じた場合には、速やかに管理者に届け出なければならない。

（介護時間）

**第19条の2** 介護時間は、要介護者の各々が2週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態ごとに、職員（育児短時間勤務職員等を除く。）が要介護者の介護を行うために、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇として、介護時間取得の初日から連続する3年の期間内において承認することができる。ただし、当該要介護者に係る介護休暇を承認されている期間内においては、介護時間を承認することができないものとする。

- 2 介護時間は、正規の勤務時間の始め又は終わりに連続し、1日において合計2時間の範囲内で、30分を単位として承認することができる。
- 3 第18条に規定する育児時間又は東京都市町村職員退職手当組合職員の育児休業等に関する条例（平成4年組合条例第5号）第14条に規定する部分休業を承認されている職員に対する介護時間の承認については、1日において2時間から当該育児時間又は部分休業を減じた時間の範囲内で承認することができる。
- 4 介護時間は、給与条例第6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13条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。
- 5 管理者は、職務に重大な支障が生じた場合には、既に承認した介護時間（当該支障が生じた日以後の期間に係るものに限る。）を取り消すことができる。
- 6 介護時間の申請は、あらかじめ別に定める申請書に診断書を添付して行うものとする。
- 7 職員は、申請事由に変更が生じた場合には、速やかに管理者に届け出なければならない。

（期間の計算）

**第20条** 病気休暇、妊娠出産休暇、妊娠障害休暇、早期流産休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇及び介護休暇の期間には、週休日並びに休日及び代休日を含むものとする。

（休暇の申請）

**第21条** 条例第12条、第13条及び第14条に規定する休暇を申請するためには、休暇カード（第4号様式）により、休暇を利用する前日までに届け出なければならない。

2 条例第13条及び第14条に規定する休暇を申請するときは、申請する事由を証明する書類等を提出しなければならない。ただし、次に掲げる休暇を除く。

- (1) 生理休暇
- (2) 長期勤続休暇
- (3) 夏季休暇
- (4) 子の看護休暇
- (5) 出生サポート休暇

3 ボランティア休暇を申請するときの前項に規定する証明する書類等とは、活動期間、活動の種類、活動場所、活動内容を明らかにする計画書等とする。

(定年前再任用短時間勤務職員の特別休暇の特例)

**第22条** 定年前再任用短時間勤務職員の結婚する場合の休暇の期間は、第18条に規定する日数にその者の1週間当たりの勤務日の平均日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数（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）による期間とする。

(定年前再任用短時間勤務職員の病気休暇等の特例)

**第23条** 定年前再任用短時間勤務職員が第17条、第18条及び第19条に規定する休暇を取得する場合において、退職前にこれらの休暇を取得していたときは、以前に取得していた休暇と新たに取得する休暇とを通算して取り扱うものとする。任期の更新をしたときも、同様とする。

#### 附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

**附 則**（平成24年5月16日規則第7号）

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則**（平成29年3月29日規則第2号）

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則**（平成31年2月25日規則第1号）

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則**（令和4年2月25日規則第1号）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

**附 則**（令和4年11月25日規則第3号）

この規則は、令和5年4月1日から施行する。ただし、第18条に規定する妊娠症状対応については、令和5年1月1日から施行し、同条に規定する育児参加については、公布の日から施行し、令和4年10月1日から適用する。

**附 則**（令和5年6月1日規則第4号）

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則**（令和6年3月19日規則第1号）  
この規則は、公布の日から施行する。



## 別表

親族	日数
配偶者	10日
父母	7日
子	7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は、7日）
孫	2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は、7日）
おい又はめい	1日
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合は、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	3日（職員と生計を一にしていた場合は、7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は、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日（職員と生計を一にしていた場合は、3日）
おじ又はおばの配偶者	1日

第1号様式（第8条関係）

時間外勤務命令簿			年	月	分	職員	所 属	氏名	印	125/100	150/100	135/100	160/100	25/100
命 令	勤務	勤 務 内 容	命 令 時	実 務 時	確 認	125/10	150/10	135/10	160/10	25/10	備 考			
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
	( )		時 分 ~ 時 分	時 分 ~ 時 分		時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				
合 計						時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間 分	時 間				

第2号様式（第8条の2、第8条の3、第9条、第10条関係）

深夜勤務制限・時間外勤務制限・時間外勤務免除請求書 年 月 日 （管理者） _____ 殿			
請求者 所属 職氏名 印			
次のとおり	<input type="checkbox"/> 育児 <input type="checkbox"/> 介護	<input type="checkbox"/> 深夜勤務の制限 <input type="checkbox"/> 時間外勤務の制限 <input type="checkbox"/> 時間外勤務の免除	を請求します
1 請求に係る子又は要介護者	氏名		
	続柄		
	生年月日		年 月 日（ <input type="checkbox"/> 出産予定日）
	養子縁組の効力が生じた日		年 月 日
2 職員の配偶者で当該子の親である者の有無及び状況	<input type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 就業している （時間外勤務の制限を請求する場合で、該当するときのみ記入） <input type="checkbox"/> 負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上的の障害により養育が困難である。 <input type="checkbox"/> 妊娠出産休暇中である、職員以外の場合で、当該休暇に相当する休暇期間中である、又は8週間（多胎妊娠の場合は16週間）以内に出産する予定である、若しくは産後8週間を経過していない。	<input type="checkbox"/> 無
3 要介護者の状態及び具体的な介護の内容			
4 請求に係る期間	年 月 日から <input type="checkbox"/> 1年 <input type="checkbox"/> 1年に満たない期間（ 月）		
（注）1について （1）「生年月日」欄は、子を養育するための請求の場合のみ記入すること。なお、請求に係る子が請求の際に出生していない場合には「生年月日」欄に出産予定日を記入し、（ <input type="checkbox"/> 出産予定日）にレ印を記入すること。 （2）請求に係る子が養子の場合は、「養子縁組の効力が生じた日」欄にその日を記入すること。 2について この欄は、子を養育するための請求の場合のみ記入すること。 3について この欄は、要介護者を介護するための請求の場合のみ記入すること。			

第3号様式（第8条の2、第8条の3、第9条、第10条関係）

育児又は介護の状況変更届 年 月 日 （管理者） _____ 殿 請求者 所属 職氏名 印		
次のとおり	<input type="checkbox"/> 深夜勤務の制限 <input type="checkbox"/> 時間外勤務の制限 <input type="checkbox"/> 時間外勤務の免除	に係る子の養育又は要介護者の介護の状況
について変更が生じたので届け出ます。  1 届出の事由 (1) 養育の状況の変更 <input type="checkbox"/> 子が死亡した。 <input type="checkbox"/> 職員の子でなくなった。 （ <input type="checkbox"/> 離縁 <input type="checkbox"/> 養子縁組の取消し） <input type="checkbox"/> 同居しなくなった。 <input type="checkbox"/> 職員の配偶者で子の親であるものが養育できるものに該当することとなった。 <input type="checkbox"/> その他（ ）  (2) 介護の状況の変更 <input type="checkbox"/> 要介護者が死亡した。 <input type="checkbox"/> 要介護者と職員との親族関係が消滅した。 （消滅の理由 ）		
2 届出の事実が発生した日  年 月 日		



