

## 群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例

平成16年2月27日

条 例 第 3 号

改正 平成18年 2月21日条例第3号  
平成19年 2月20日条例第3号  
平成20年 2月22日条例第2号  
平成21年 2月19日条例第1号  
平成22年 2月22日条例第1号  
平成22年 6月 4日条例第3号  
平成22年11月25日条例第1号  
平成22年12月17日条例第6号  
平成28年 2月22日条例第3号  
平成28年12月26日条例第10号  
平成29年12月13日条例第4号

(趣旨)

**第1条** この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第5項の規定に基づき、職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。

(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、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つては、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、群馬県市町村会館管理組合管理者（以下「管理者」という。）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、管理者が定める。

4 管理者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前三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、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、管理者は、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五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五日間において週休日を設けることができる。

2 管理者は、規則の定めるところにより、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** 管理者は、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、4週間ごとの期間について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 管理者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、当該期間内に8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、再任用短時間勤務職員にあつては8以上の週休日）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つては、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いて週休日及び勤務時間の割振りを定めること又は当該期間内に8日（育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員にあつては、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、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日以上割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。

（週休日の振替等）

**第5条** 管理者は、職員に第3条第1項又は前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、規則の定めるところにより、第3条第2項又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この条において「勤務日」という。）のうち規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

（休憩時間）

**第6条** 管理者は、1日の勤務時間が6時間を超える場合においては、少なくとも1時間の休憩時間を勤務時間の途中に置かなければならない。

2 管理者は、1日の勤務時間が6時間を超え7時間45分以下の場合において、前項の規定による職員健康及び福祉に重大な影響を及ぼすときは、規則の定めるところにより、同項の休憩時間を45分以上1時間未満とすることができる。

3 第1項の休憩時間は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合において、規則の定めるところにより、一斉に与えないことができる。

## 第7条 削除

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

**第8条** 管理者は、第2条から第5条までに規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受等監視又は断続的な勤務をすることを命ずることができる。ただし、その勤務が労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業である場合には、労働基準監督署長の許可を受けなければならない。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として規則で定める場合に限り、当該監視又は断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 管理者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務)

**第8条の2** 管理者は、次に掲げる職員が、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年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として規則で定める者を含む。以下この項及び次条第1項から第3項までにおいて同じ。）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、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) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

(2) 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に就学している子のある職員であって、規則で定めるもの

2 前項の規定は、第16条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員について準用する。この場合において、前項中「次に掲げる職員」とあるのは、「第16条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）のある」と、「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く場合に限る。）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年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として規則で定める者を含む。以下この項及び次条第1項から第3項までにおいて同じ。）を養育」とあるのは「当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 前二項に規定するもののほか、早出遅出勤務に関する手続その他の早出遅出勤務に関し必要な事

項は、規則で定める。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

**第9条** 管理者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 管理者は、3歳に満たない子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、第8条第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の勤務を除く。次項において同じ。）をさせてはならない。

3 管理者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、第8条第2項に規定する勤務をさせてはならない。

4 前3項の規定は、第16条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、第2項中「3歳に満たない子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第16条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第1項中「深夜における」とあるのは「深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）における」と、第2項中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。

5 前各項に規定するもののほか、勤務の制限に関する手続その他の勤務の制限に関し必要な事項は、規則で定める。

(時間外勤務代休時間)

**第9条の2** 管理者は、群馬県市町村会館管理組合職員の給与に関する条例（平成16年群馬県市町村会館管理組合条例第1号）第18条第4項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、規則で定める期間内にある第11条第1項に規定する勤務日等（同項に規定する休日及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休日)

**第10条** 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）についても、同様とする。

（休日の代休日）

**第11条** 管理者は、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。）である第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この項において「勤務日等」という。）に割り振られた勤務時間の全部（次項において「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（次項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（休日を除く。）を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

（休暇の種類）

**第12条** 職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間及び無給休暇とする。

（年次有給休暇）

**第13条** 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

（1）次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日（育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数）

（2）次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となるもの その年の在職期間を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数

（3）当該年の前年において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、特別職に属する地方公務員、群馬県市町村会館管理組合以外の地方公共団体の職員、国家公務員又は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その他その業務が国又は地方公共団体の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち規則で定めるものに使用される者（以下この号において「地方公営企業等労働関係法律適用職員等」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その他規則で定める職員 地方公営企業等労働関係法律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に相当する休暇の残日数等を考慮し、20日に次項の規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で規則で定める日数

2 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、規則で定める日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

3 管理者は、年次有給休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

（病気休暇）

**第14条** 病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とし、その期間は、規則で定める期間内において必要と認められる期間とする。

(特別休暇)

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

(介護休暇)

**第16条** 介護休暇は、職員が要介護者（配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、管理者が、規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認められる期間とする。

3 介護休暇については、群馬県市町村会館管理組合職員の給与に関する条例第12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20条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額を減額する。

(介護時間)

**第16条の2** 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

3 介護時間については、群馬県市町村会館管理組合職員の給与に関する条例第9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20条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額を減額する。

(無給休暇)

**第17条** 無給休暇は前三条に規定する場合を除くほか、職員が勤務しないことが相当である場合として規則で定める場合における休暇とし、その期間は、規則で定める期間内において必要と認められる期間とする。

(病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間及び無給休暇の承認)

**第18条** 病気休暇、特別休暇（規則で定めるものを除く。）、介護休暇、介護時間及び無給休暇については、規則の定めるところにより、管理者の承認を受けなければならない。

(規則への委任)

**第19条** 第13条から前条までに規定するもののほか、休暇に関する手続きその他の休暇に関し必要な事項は、規則で定める。

(非常勤職員の勤務時間、休暇等)

**第20条** 非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く。）の勤務時間、休暇等については、その職務の性質等を考慮して、規則で定める。

**附 則**

(施行期日)

1 この条例は、平成16年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例施行の際、従前の規定に基づいてなされた勤務時間、休暇等に関する決定その他の手続は、この条例の規定に基づいてなされたものとみなす。

**附 則**

この条例は、平成18年4月1日から施行する。

**附 則**

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第6条及び第7条の改正規定並びに次項の規定は、平成19年4月1日から施行する。

2 群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第4条第1項に規定する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がある職員の休憩時間及び休息時間については、当分の間、なお従前の例による。

**附 則**

この条例は、平成20年3月1日から施行する。

**附 則**

この条例は、平成21年4月1日から施行する。

**附 則（平成22年2月22日条例第1号）**

(施行期日)

1 この条例は、平成22年4月1日から施行する。

**附 則（平成22年6月4日条例第3号）**

(施行期日)

1 この条例は、平成22年6月30日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の日（以下「施行日」という。）以後の日を早出遅出勤務を開始する日とする改正後の第8条の2の規定による請求、改正後の第9条第2項の規定による請求又は施行日以降の日を時間外勤務の制限を開始する日とする同条第3項の規定による請求を行おうとする職員は、施行日前においても、規則の定めるところにより、これらの請求を行うことができる。

**附 則（平成22年11月25日条例第1号抄）**

この条例は、平成22年12月1日から施行する。

**附 則（平成22年12月17日条例第6号抄）**

この条例は、平成23年1月1日から施行し、第1条の規定による改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の給与に関する条例附則第11項の規定は、同項に規定する病気休暇又は疾病に係る就業禁

止の措置（以下「病気休暇等」という。）の開始の日がこの条例の施行の日以後の日である病気休暇等について適用する。

附 則（平成28年2月22日条例第3号）

この条例は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年12月26日条例第10号）

（施行期日）

1 この条例は、平成29年1月1日から施行する。

（経過措置）

2 改正前の群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第16条の規定により介護休暇の承認を受けた職員であって、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）において当該介護休暇の初日（以下単に「初日」という。）から起算して6月を経過していないものの当該介護休暇に係る改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第16条第1項に規定する指定期間については、管理者は、規則の定めるところにより、初日から当該職員の申出に基づく施行日以後の日（初日から起算して6月を経過する日までの日に限る。）までの期間を指定するものとする。

3 平成29年1月1日から同年3月31日までの間は、改正後の第8条の2第1号中「第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童」とあるのは「第6条の4第1項に規定する里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している者」とする。

附 則（平成29年12月13日条例第4号抄）

この条例は、平成30年4月1日から施行する。