○職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用について

平成７年３月 29 日

埼例規第 18 号・務

警　察　本　部　長

職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用について（例規通達）

この度、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成７年埼玉県条例第２号。以下「条例」という。）及び職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成７年埼玉県人事委員会規則 13-18。以下「規則」という。）が平成７年４月１日から施行されることに伴い、条例及び規則の運用は、次のとおりであるから誤りのないようにされたい。

なお、次の例規通達は、廃止する。

１　職員の休日及び休暇の取扱いについて（昭和 44 年埼例規第 39 号・務）

２　看護欠勤の取扱いについて（平成４年埼例規第 25 号・務）

３　警察職員の完全週休二日制の実施及びこれに伴う埼玉県警察処務規程の一部改正について（平成４年埼例規第 54 号・務）

記

第１　勤務時間の割り振り等（条例第３条及び第４条、規則第２条、埼玉県警察処務規程（昭和 38 年埼玉県警察本部訓令第 12 号。以下「処務規程」という。）第 12 条、第 13 条及び第 15 条関係）

１　基本的な考え方

所属長は、処務規程第 15 条の規定により、勤務時間の割り振り及び休憩時間並びに週休日の指定を臨時に変更することができるが、頻繁な変更、変更の恒常化等職員の勤務環境の安定を阻害することのないように努めるとともに、職員の勤務時間等を適正に管理するものとする。

２　週休日

(1)　通常勤務者

通常勤務に従事する職員の週休日は、日曜日及び土曜日とし、日曜日又は土曜日に勤務を命ずる必要がある場合は、週休日の振替をすること。

(2)　日勤制勤務者

ア　日勤制勤務に従事する職員の週休日は、所属の業務の必要性を勘案してウ及びエに掲げる割合で所属長が指定するものとするが、原則として、日曜日及び土曜日に指定するものとする。

イ　日曜日又は土曜日に勤務を命ずる必要がある場合は、あらかじめ月曜日から金曜日までのいずれかの日を週休日として指定することにより、１週間当たり２日の週休日を設け、かつ、できる限り連休となるようにするものとする。

なお、この場合、職員の休日には指定しないこと。

ウ　警察本部の日勤制勤務に従事する職員については、毎４週間（平成４年９月６日を初日とする４週間及びこれに引き続く４週間毎の期間をいう。以下毎６週間、毎７週間及び毎８週間について同じ。）につき８日の週休日を指定し、警察署の日勤制勤務に従事する職員については、宿直班の数に応じて、６班の所属は毎６週間につき 12 日、７班の所属は毎７週間につき 14 日、８班の所属は毎８週間につき 16 日の割合で週休日を指定し、その場合の勤務の割振り基準は、別表１から別表６までのとおりとする。

エ　前記ウの警察本部及び警察署の日勤制勤務に従事する職員のうち、処務規程第 12 条第２項に規定する勤務を一定周期で行うものについては、その周期が６日ごとの場合は毎６週間につき 12 日、７日ごとの場合は毎７週間につき 14 日、８日ごとの場合は毎８週間につき 16 日の割合で週休日を指定するものする。

オ　前記ウ及びエの規定により難い場合は、週休日が毎４週間につき４日以上となるようにし、かつ、正規の勤務時間を割り振られた日が引き続き 12 日を超えないようにして、別に定めることができる。

(3)　交替制勤務者

ア　交替制勤務に従事する職員の週休日は、別に定める毎３週間の勤務の割振りにより、周期的に指定すること。

イ　週休日に勤務を命ずる必要がある場合は、他の勤務日のいずれかの日を週休日に指定することにより、毎３週間を平均して１週間につき２日の週休日を設けるものとする。

(4)　週休日と休日との関係

ア　通常勤務の場合で、職員の休日が日曜日又は土曜日に当たるときは、週休日として取り扱うこと。

イ　日勤制勤務の場合で、職員の休日が日曜日又は土曜日に当たり、当該日に特に勤務を命ずる必要がないときは、当該日に週休日を指定すること。

第２　短時間勤務職員の勤務時間の割り振り等（条例第３条及び第４条、処務規程第15条の２関係）

１　週休日

(1)　育児短時間勤務職員等の週休日は、原則として日曜日及び土曜日とする。ただし、週19時間25分勤務及び週23時間15分勤務の育児短時間勤務の場合は、これらの日に加えて月曜日から金曜日までの５日間のうち２日の週休日を設けるものとする。

(2)　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の週休日は、原則として日曜日及び土曜日とする。ただし、任用時の勤務時間に応じてこれらの日に加えて、週休日を設けることができる。

２　勤務時間等の割り振り

(1)　育児短時間勤務職員等の勤務時間の割り振りは、１週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務の内容に従い、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、その場合の勤務の割り振り基準は、別表７のとおりとする。

(2)　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の勤務時間の割り振りは、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し、その場合の勤務時間の割り振り基準は、別表８及び別表８の２のとおりとする。

３　休憩時間の割り振り

短時間勤務職員の休憩時間については、原則として、午後零時から午後１時までの間に割り振るものとする。ただし、１日の勤務時間が６時間を超えない場合で、当該休憩時間の前後に勤務時間を割り振ることができない場合は、休憩時間を設けないものとする。

第３　週休日の振替等（条例第５条、規則第３条、処務規程第16条関係）

１　週休日の振替等の運用

(1)　一の週休日について週休日の振替及び４時間の勤務時間の割り振り変更の双方を行うことができる場合は、できる限り週休日の振替を行うものとする。

(2)　週休日の振替は、７時間45分の勤務時間を単位として行い、勤務を命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、週休日に変更される勤務日の勤務時間の始まる時刻から終わる

時刻までの時間帯に割り振ること。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要である場合は、この限りではない。

(3)　４時間の勤務時間の割り振り変更を行う場合において、勤務を命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、原則として、当該４時間の勤務時間の割り振り変更が行われる職員の通常の勤務日の勤務時間の始まる時刻から終わる時刻までの時間帯の範囲内において割り振ること。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要である場合は、この限りではない。

(4)　規則第３条第３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ものであること。ただし、１回の勤務に割り振られた勤務時間が７時間 45 分とされている場合で、休憩時間をはさんだ前後の勤務時間の差が 45 分以内である場合は、当該休憩時間の前後のいずれか一方の勤務時間のすべてを割振り変更することにより、４時間の勤務時間の割り振り変更をしたものとみなす。

(5)　週休日の振替等は、原則として、勤務を命ずる必要がある日と週休日に変更される勤務日が同一週（日曜日から土曜日に至る１週間）内にある場合に行うこと。ただし、業務の都合により、この同一週内での週休日の振替等が困難であることが事前に明らかである場合は、勤務を命ずる必要がある日から起算して前４週間以内及び後８週間以内の期間で行うこと。

なお、職員の休日には、週休日の振替等は行わないこと。

(6)　週休日の再振替はできないので、振り替えた週休日に勤務させる必要がある場合は、第４の１(1)に規定する時間外勤務として取り扱うこと。４時間の勤務時間の割り振り変更についても同様とする。

また、振替等を行った後においては、週休日が毎４週間につき４日以上となるようにし、かつ、正規の勤務時間が割り振られた日が引き続き 24 日を超えないようにすること。

２　併任職員の取扱い

(1)　埼玉県警察において二以上の官職に併任されている職員については、その職員が主として勤務する所属の振替指定権者が週休日の振替等を行うこと。

(2)　他機関の官職に併任されている職員で、埼玉県警察で常勤している者については、埼玉県警察の振替指定権者が週休日の振替等を行うこと。

(3)　他機関の官職に併任されている職員で、埼玉県警察で常勤していない者については、埼玉県警察では週休日の振替等は行わないこと。

第４　時間外勤務（条例第６条の２、規則第４条の５、処務規程第 17 条関係）

１　基本的な考え方

(1)　正規の勤務時間以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）とは正規の勤務時間以外の時間に特に命ぜられて行う勤務をいい、時間外勤務時間とは時間外勤務を行った時間をいう。

(2)　時間外勤務時間は、正規の勤務時間が割り振られていない時間であり、事前に命令を受け、かつ、事後に勤務の事実が確認できた時間及び緊急かつやむを得ない公務の必要から、事前に命令を受けずに時間外勤務を行った場合で、その事実が確認できた時間をいう。

(3)　時間外勤務は、職員の健康管理に配慮した上で必要最小限にとどめられるべきものであり、所属長はこのことを十分に認識し、職員の業務管理を徹底するとともに、勤務能率の向上に努めるものとする。

２　時間外勤務の運用

(1)　規則第４条の５第２項の「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時又は緊急に限度時間を超えて職員に時間外勤務を命ずる必要がある場合」の判断に当たっては、当該期間における職員の業務内容、業務量、他の職員の運用の可否等を総合的に勘案して行うものとし、恒常的な長時間労働を招くことのないよう留意すること。

(2)　規則第４条の５第３項の「大規模災害への対応」とは、地震等による災害のほか突発重大事案発生時の初動措置要綱（平成８年埼例規第 29 号）第１の２に定める突発重大事案への対応をいい、「その他公務の運営上真にやむを得ない事由」とは、業務の特殊性等に照らし、規則第４条の５第１項及び同第２項に定める上限の範囲を超えて、職員に対し時間外勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得ないと認められるものをいう。

第５　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（条例第７条、規則第６条及び第６条の２、処務規程第 16 条の２関係）

１　深夜勤務制限の運用

(1)　条例第７条第１項の「小学校就学の始期に達するまでの子」とは、満６歳に達する日以後の最初の３月 31 日までの子（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を含む。）をいう。

(2)　条例第７条第１項の「公務の正常な運営を妨げる場合」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的に勘案して行うものとする。

(3)　条例第７条第１項の「深夜における勤務をさせてはならない」とは、常勤の職員にあっては、深夜において勤務時間を割り振ってはならないこと及び当該勤務時間以外の時間における勤務を命じてはならないことをいい、常勤を要しない職員にあっては、深夜において勤務時間を定めてはならないこと及び当該勤務時間以外の時間における勤務を命じてはならないことをいう。

２　深夜勤務制限の請求及び届出

(1)　条例第７条第１項の深夜勤務の制限の請求は、できる限り長い期間について一括して行うとともに、子が出生する前においても請求することができるものとする。

(2)　職員から条例第７条第１項の深夜勤務の制限の請求がされた後、深夜勤務の制限の初日（以下「深夜勤務制限開始日」という。）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、当該請求が行われなかったものとみなす。

ア　当該請求に係る子又は条例第15条第１項に規定する日常生活を営むのに支障のある者（以下「要介護者」という。）が死亡した場合

イ　当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消し等により職員の子でなくなった場合又は要介護者と職員との親族関係が消滅した場合

ウ　職員が当該請求に係る子又は要介護者と同居しないこととなった場合

エ　深夜において、当該請求に係る子を常態として養育する場合において、職員の配偶者で当該子の親である者が規則第６条第１項各号に該当することとなった場合

(3)　深夜勤務制限開始日以後深夜勤務の制限期間の末日（以下「深夜勤務制限終了日」という。）とされた日の前日までに前記(2)の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、条例第７条第１項の規定による請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限期間終了日とする請求であったものとみなす。

(4)　前記(2)イの「要介護者と職員との親族関係が消滅した場合」とは、請求に係る要介護者が離婚、婚姻の取消、離縁等により職員の親族でなくなった場合をいう。

(5)　前記(2)ウの「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ものをいう。

3　時間外勤務制限の運用

(1)　条例第７条第２項の「小学校就学の始期に達するまでの子」とは、満６歳に達する日以後の最初の３月 31 日までの子（育児休業法第２条第１項において子に含まれるものとされる者を含む。）をいう。

(2)　条例第７条第２項及び第４項の「業務を処理するための措置」とは、業務の処理方法、業務分担又は人事配置を変更するなどの措置をいう。

(3)　条例第７条第２項の「災害その他避けることのできない事由」とは、地震による災害や突発的に発生する重大事案等通常予見し得る事由の範囲を超え、客観的にみて避けられないことが明らかなものをいう。

(4)　時間外勤務が制限されている職員に時間外勤務をさせる場合には、育児又は介護を行う職員が働きながら子の養育又は要介護者の介護を行うための時間を確保することができるようにすることを考慮し、恒常的な時間外勤務、特定の期間に過度に集中した時間外勤務その他の当該時間の確保を妨げるような時間外勤務をさせることがないように配意するものとする。

(5)　条例第７条第４項の「３歳に満たない子」とは、満３歳の誕生日の前日までの子（育児休業法第２条第１項において子に含まれるものとされる者を含む。）をいうものであること。

4　時間外勤務制限の請求及び届出

(1)　条例第７条第２項又は第４項の時間外勤務の制限の請求は、制限が必要な期間について一括して行うとともに、子が出生する前においても請求することができるものとする。

(2)　職員から条例第７条第２項又は第４項の時間外勤務の制限の請求がされた後時間外勤務の制限の初日（以下「時間外勤務制限開始日」という。）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、当該請求が行われなかったものとみなす。

ア　当該請求に係る子又は要介護者が死亡した場合

イ　当該請求に係る子が離縁又は養子像組の取消し等により職員の子でなくなった場合又は要介護者と職員との親族関係が消滅した場合

ウ　職員が当該請求に係る子又は要介護者と同居しないこととなった場合

(3)　時間外勤務制限開始日以後、時間外勤務の制限期間の末日（以下「時間外勤務制限終了日」という。）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、条例第７条第２項の規定による請求は、当該事由が生じた日を時間外勤務制限期間終了日とする請求であったものとみなす。

ア　前記(2)各号に掲げる事由が生じた場合

イ　当該請求に係る子が、条例第７条第２項の規定による請求にあっては小学校就学の始期に、同条第４項の規定による請求にあっては３歳に達した場合

(4)　前記(2)イの「要介護者と職員との親族関係が消滅した場合」とは、請求に係る要介護者が離婚、婚姻の取消、離縁等により職員の親族でなくなった場合をいう。

(5)　前記(2)ウの「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ものをいう。

第６　時間外勤務代休時間（条例第７条の２、規則第４条の２、処務規程第 16 条関係）

１　規則第４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ものであること。

２　規則第４条の２第５項に規定する時間外勤務代休時間の指定を希望しない旨の申出は、時間外勤務代休時間の指定前に行うものとする。

３　所属長は、月 60 時間を超える時間外勤務を行った職員に対し、60 時間超過月の末日の翌日以後、速やかに時間外勤務代休時間の指定の意向確認を行うこと。

４　条例第７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、処務規程様式第４号の４に規定する時間外勤務代休時間指定簿により、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定日までに行うものとする。

第７　職員の休日の代休日（条例第９条、規則第５条、処務規程第 16 条関係）

１　代休日の指定

(1)　規則第５条第２項に規定する代休日の指定を希望しない旨の申出は、代休日の指定前に行うものとする。

(2)　規則第５条第３項により、代休日を指定することが公務の運営に支障があると認める場合は、代休日を指定しないことができる。

なお、代休日を指定しない場合は、休日勤務として取り扱うこと。

(3)　規則第５条第１項の規定により、代休日の指定を行う場合は、勤務することを命じた職員の休日を起算日とする８週間後の日までの期間内の勤務日等に行わなければならないとされているが、できる限り、勤務することを命じた職員の休日から離れた勤務日等は、代休日に指定しないこととする。

(4)　代休日に特に勤務を命ずることはできるが、当該代休日の再指定はできない。

なお、代休日の正規の勤務時間に勤務させる必要がある場合は、休日勤務として取り扱うこと。

(5)　条例第９条第１項の規定により代休日の指定を行った場合は、処務規程様式第４号の５に規定する代休日指定簿に必要事項を記載し、職員に対して速やかに通知すること。

２　併任職員の取扱い

前記第２の２の規定を準用する。

第８　年次休暇（条例第 11 条、規則第７条、第７条の２、第７条の３、第８条及び第９条、処務規程第 23 条関係）

１　条例第 11 条第１項の「一の年」とは、１暦年をいう。

２　規則第７条第２号の「不斉一型短時間勤務職員の勤務時間」とは、１週間当たりの平均の勤務時間（１時間未満の端数がある場合は、これを切り上げた時間）をいうものであること。

３　条例第 11 条第１項第２号の新たに職員になった者には、会計年度任用職員（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。）から引き続き常勤職員となった者を含む。

４　規則第７条の３第１項第１号の「任命権者が委員会と協議して定める日数」は、その者の当該年における在職期間に応じ、斉一型短時間勤務職員（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。）にあっては、別表９の下欄に掲げる１週間の勤務日数の区分ごとに定める日数とし、不斉一型短時間勤務職員（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。）にあっては、別表 10 の下欄に掲げる１週間当たりの勤務時間の区分ごとに定める日数とする。

５　条例第 11 条第１項第３号並びに規則第７条の３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、国又は他の地方公共団体（以下「国等」という。）から人事交流等に

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の適用を受ける職員から異動した者等で、新たに条例の適用を受ける職員となった者をいう。

6　規則第７条の３第１項第２号の「使用した年次休暇に相当する休暇の日数」及び同条第４項第１号ロの「使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数」に１日未満の端数がでても切り捨てないこととし、同号イの「年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数」が 20 日を超えない場合で１日未満の端数があるときは、当該職員が所属していた組織の規定に基づき繰越しとなる日数とする。

7　年次休暇日数

(1)　新たに条例の適用を受ける職員のその年に与えられる年次休暇の日数は、規則第７条の３第４項の規定により計算することとなるが、この場合、所属長は確認の上、措置すること。

なお、処務規程様式第７号の３に規定する休暇簿の採用年月日欄には、職員として採用された年月日に併せて、国等で採用された年月日を括弧書で記載しておくこと。

(2)　前記(1)の職員以外で、国等又は公益的法人等に任命権者を異にして異動した職員が、年の中途において埼玉県警察に異動した場合のその年に与えられる年次休暇の日数は、任命権者を異にしていた期間を通じ規則に基づき年次休暇を受け、使用したものとみなして計算した当該年の前年における年次休暇又は年次休暇に相当する休暇の残日数（８(4)で定める算式により計算した日数）に 20 日を加えて得た日数から、当該年の初めから異動した日の前日までの間に使用した年次休暇又は年次休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数とする。この場合、所属長は、確認の上、措置すること。

(3)　臨時的任用が更新された職員又は臨時的任用の任期満了後、引き続き新たに採用された職員の年次休暇の日数は、任用の期間に応じた年次休暇の日数又は条例第 11 条第１項第２号による採用の月に応じた日数に、臨時的任用期間中の残日数を加えた日数とする。

(4)　規則第７条の３第５項に定めるもので規則別表第２により年次休暇を付与された職員のうち、任期が更新された職員又は任期満了後引き続き採用された職員の年次休暇の日数は、任期更新後の初日に新たに採用されたものとみなして条例第 11 条第１項の規定を適用した場合に得られる日数又は引き続き採用された日において同項の規定を適用した場合に得られる日数に、更新前又は採用前の期間中における年次休暇の残日数を加えた日数とする。

(5)　条例第 11 条第１項第２号による在職期間に応じた日数の年次休暇を付与された任期付短時間勤務職員のうち、任期が更新された職員又は任期満了後引き続き採用された職員の年次休暇の日数は、任期更新後の初日に新たに採用されたものとみなして同項の規定を適用した場合に得られる日数又は引き続き採用された日において同項の規定を適用した場合に得られる日数に、更新前又は採用前の期間中における年次休暇の残日数を加えた日数とする。

(6)　規則第７条の４の「委員会が別に定める」とは次のとおりとする。

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。）が変更されるときの当該変更の日以後における職員の年次休暇の日数は、次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数とする。

ア　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 11 条第１項第１号に掲げる日数（以下「付与日数」という。）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休暇の日数（以下「繰越日数」という。）を加えて得た日数

イ　当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合　次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数（(ｱ)又は(ｲ)において、当該変更の日の前日における年次休暇の残日数に１日未満の端数があるときには、次に掲げる日数に当該端数の時間数を加えるものとする。ただし、当該変更の日において規則第９条第５項の規定により得られる時間数が、当該変更の日の前日において同項の規定により得られる時間数を下回るときは、当該変更の日において得られる時間数から当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の１日未満の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）を、次に掲げる日数に加えるものとする。）

(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　付与日数に、別表 11 の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる調整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とし、当該日数が 20 日を超えるときは、20 日とする。以下「調整後の付与日数」という。）に繰越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休暇の日数（１日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数。(ｲ)において同じ。）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）

(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　当該変更前の勤務形態を始めた日において(ｱ)により得られる調整後の付与日数又はこの規定により得られる日数に、別表11の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる調整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とし、当該日数が20日を超えるときは、20日とする。）に繰越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休暇の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）

(ｳ)　(ｱ)又は(ｲ)により算定した日数が当該変更の日の前日における年次休暇の残日数以下となるとき　当該変更の日の前日における年次休暇の残日数（当該残日数に１日未満の端数があるときは当該端数の時間数も含めて引き継ぐものとする。ただし、当該変更の日において規則第９条第５項の規定により得られる時間数が、当該変更の日の前日において同項の規定により得られる時間数を下回るときは、当該引き継ぐ端数の時間数は、当該変更の日において得られる時間数から当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の１日未満の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）とする。）

(7)　当該年に、定年前再任用短時間勤務職員等が１週間当たりの勤務時間を異にする定年前再任用短時間勤務職員等となり、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定年前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定年前再任用短時間勤務職員となったこと（別表11の勤務形態変更の区分に該当するときを除く。以下この項及び第９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休暇の日数は、次に掲げるときに応じ、次に掲げる日数とする。

ア　当該年の初日に勤務時間の変更等があったとき　同日において勤務時間の変更等があった日における定年前再任用短時間勤務職員等となったものとみなして条例第11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休暇の残日数（１日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数。イにおいて同じ。）を加えて得た日数

イ　当該年の初日後に勤務時間の変更等があったとき　勤務時間の変更等があった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなしたときにおけるその者の在職期間に応じた規則別表第１又は別表９若しくは別表 10 の日数欄に掲げる日数に、当該勤務時間の変更等があった日において同日における定年前再任用短時間勤務職員等となったものとみなして条例第 11 条第１項第２号の規定を適用したときに得られる日数及び当該年の前年における年次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（当該日数が勤務時間の変更等があった日の前日における年次休暇の残日数を下回るときは、当該残日数）

８　年次休暇の繰越し

(1)　年次休暇は、その年の残日数（(4)で定める算式により計算した日数）を翌年へ繰り越すことができること。したがって、その年に職員に与えられる年次休暇日数は、条例の規定に基づく年次休暇日数と前年から繰り越された年次休暇日数を合算した日数となるものであること。

なお、規則第８条の「当該年に付与された年次休暇の日数」とは、条例第 11 条第１項の規定に基づく日数又は第７の７(6)イ(ｱ)の調整後の付与日数をいうものであること。

(2)　繰り越された年次休暇は、その繰り越された年（翌年）に限り有効であること。したがって、年次休暇の繰越し日数の最高は、20 日となるものであること。

(3)　国等又は公益的法人等に任命権者を異にして異動した職員が、年の初めにおいて埼玉県警察に異動した場合の年次休暇の繰越し日数は、任命権者を異にしていた期間を通じ規則に基づき年次休暇を受け、使用したものとみなして計算した当該年の前年における年次休暇又は年次休暇に相当する休暇の残日数（(4)で定める算式により計算した日数）とする。

(4)　年次休暇の繰越日数は、次の算式により計算するものであること。この場合、１日の年次休暇を時間に換算する場合は規則第９条第５項に定める時間とし、半日の年次休暇を時間に換算する場合は４時間をもって行うものとすること。

条例の規定に基づく休暇日数（A）	＋	［	前年から繰り越された休暇日数（B）	－	その年に与えた(使用された)休暇日数（C）	］	＝	その年の休暇の残日数（D）（翌年に繰り越される休暇日数）

（注）１　（D）に半日（0.5 日）単位がある場合は、４時間に換算すること。

２　（D）＞20 のときは、最高で（D）＝20 とすること。

３　１時間未満の端数も翌年に繰り越すこと。

9　年次休暇の与え方

(1)　年次休暇を与える順序は、次によるものとする。

ア　前年から繰り越された年次休暇

イ　当該年に新たに与えられた年次休暇

(2)　負傷又は疾病により勤務できない場合、所定の範囲内で年次休暇として休暇を与えることは何ら差し支えないが、病気休暇の中途に年次休暇を与えることは望ましくないものであること。

(3)　処務規程第 12 条第１項及び第２項に規定する勤務時間と異なる勤務時間による職員の年次休暇の取扱いは、１回の勤務時間の定めのいかんにかかわらず、７時間 45 分をもって１日の休暇とし、７時間 45 分に満たない時間については時間単位の休暇として取り扱うこと。

(4)　１日を単位とする年次休暇は、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すべてを勤務しないときに使用できるものとする。

第９　病気休暇（条例第 12 条、規則第 10 条、処務規程第 23 条関係）

１　病気休暇は、負傷又は疾病のために勤務できない場合、原則として医師の証明書類に基づき最小限度必要と認められる期間、その治療に専念させる目的で与えるものであること。

２　命令により就業を禁止された場合も、病気休暇に含まれる。

３　この休暇の開始日は、病気のため、その者が、勤務できなくなった日である。ただし、その者に年次休暇の残日数があり、年次休暇取得の請求がある場合は、その残日数を経過した日をもって開始日として取り扱っても差し支えない。

なお、この場合、休暇の開始前、年次休暇の残日数を全部与えることは、この者が年の中途において職務に復帰した場合に、その年における年次休暇が皆無となるので、その後私事の故障によって、勤務できない場合は、その勤務できなかった期間について、職員の給与に関する条例（昭和27年埼玉県条例第19号）第13条の規定により給与を減額されることになるから、確認の上、措置すること。

4　規則第10条第１項の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、次に掲げる日を含むものとする。

(1)　年次休暇又は特別休暇を使用した日等

(2)　１日の勤務時間の一部を勤務しない日

5　規則第10条第２項の「任命権者が委員会と協議して定める場合」は、連続する８日以上の期間における週休日、条例第７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（以下「時間外勤務代休時間全指定日」という。）、職員の休日及び職員の休日の代休日以外の日（以下第８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「任命権者が委員会と協議して定める期間」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「任命権者が委員会と協議して定める時間」は、次に掲げる時間とする。

(1)　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

(2)　規則第11条第１項第１号の２から第２号まで及び第４号に掲げる場合における特別休暇により勤務しない時間

(3)　介護休暇により勤務しない時間

(4)　妊娠中の職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため休息又は補食する場合における職務に専念する義務の特例に関する規則（昭和27年埼玉県人事委員会規則12－２）第２条第13号の規定により勤務しない時間

(5)　介護時間により勤務しない時間

6　規則第10条第３項第３号の「定期的に通院加療を行うことが医学的にみて明らかに必要と判断された場合」とは、身体に係る慢性的疾患に対する治療行為であって、人工透析等の経過の長いものについて、主治医等が当該治療行為のため定期的に通院加療を行うことが必要と認める場合をいう。

7　規則第10条第３項第３号の規定による委員会との協議については、当分の間、当初の病気休暇の申請ごとに行うものとする。

8　所属長は、規則第10条第３項第３号の規定による病気休暇を新たに承認するに当たっては、職員に診断書（人工透析等用）（処務規程様式第７号の７）を提出させるとともに、その写しを添え、警務部警務課長（以下「警務課長」という。）に協議を行うこと。

9　所属長は、規則第10条第３項第３号の規定による病気休暇を承認した場合は、１年を経過する日ごとに、療養の現状に関する申立書（処務規程様式第７号の８）を提出させ、療養の現状を確認するとともに、その写しを、警務課長に提出すること。

10　規則第10条第３項第４号及び第５号の「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する。

11　所属長は、規則第10条第３項第４号及び第５号の規定による病気休暇を承認するに当たっては、職員に診断書（明らかに異なる傷病用）（処務規程様式第７号の９）を提出させるとともに、その写しを添え、警務課長に協議を行うこと。

12　規則第10条第４項の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、次に掲げる日を含むものとする。

(1)　年次休暇又は特別休暇を使用した日等（休職（病気休職を除く。）、停職、育児休業、自己啓発等休業、配偶者同行休業、派遣、規則第11条第１項第１号に掲げる場合における特別休暇又は介護休暇により勤務しない日を除く。）

(2)　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規則第10条第２項に規定する部分休業等がある日であって、当該勤務時間のうち、当該部分休業等以外の勤務時間の全てを勤務した日を除く。）

13　不妊症等の治療に係る病気休暇の取扱いは、次のとおりとする。

(1)　不妊症及び不育症に係る診察、検査、手術等のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合は、男女を問わず病気休暇の対象とする。

(2)　埼玉県警察処務規程（昭和38年埼玉県警察本部訓令第12号）第23条第６項各号に規定する病気休暇を承認する場合は、医師の証明（診断書、不妊治療連絡カード等）により事由を確認して休暇を承認するよう留意すること。

第10　特別休暇（条例第13条、規則第11条、処務規程第23条関係）

1　出産休暇（規則第 11 条第１項第１号関係）

(1)　「出産」とは、妊娠満 12 週以後の分娩とし、死産を含むものであること。

(2)　産前の休暇は、出産予定日を含めて６週間（多胎妊娠の場合は、14 週間）以内の期間とし、この休暇の届出を受理するに当たっては、原則として母子健康手帳の提示を求め、出産予定日を確認すること。

なお、母子健康手帳により確認できない場合は、医師等の証明書類により確認すること。

(3)　多胎妊娠として産前の休暇の届出を受理するに当たっては、医師等の証明書類等により多胎妊娠の事実を確認すること。

(4)　産後の休暇は、出産日の翌日を起点として８週間以内の期間とすること。

(5)　出産予定日と出産日が異なった場合における休暇の取扱いは、次によるものであること。

ア　出産予定日後に出産したことにより生じた休暇未受理期間については、産後の休暇に係る処務規程様式第７号に規定する休暇等承認願（届）の提出により自動的に産前の休暇となるものとする。

イ　出産予定日前に出産したことにより生じた産前の休暇の残余期間については、出産の事実の発生により自動的に消滅するものとする。

(6)　規則第 11 条第１項第１号ただし書に規定する休暇は、職員から請求のあった場合において、産前又は産後の休暇に係る休暇等承認願（届）の提出により承認するものであること。

なお、この休暇は、産前及び産後に分割して加算しても差し支えないものであること。

2　通院休暇（規則第 11 条第１項第１号の２関係）

(1)　この休暇を妊娠中の職員について承認するに当たっては、原則として母子健康手帳又は医師等の発行する妊娠証明書類の提示を求め、妊娠の事実を確認すること。

(2)　「医師等の特別の指示があった場合」とは、医師等から妊娠及び出産に関し、特別に保健指導及び健康診査を受けることを指示された場合であり、承認に当たっては、母子健康手帳又は医師等の発行する証明書類の提示を求め、指示回数等を確認すること。

3　通勤休暇（規則第 11 条第１項第１号の３関係）

(1)　この休暇は、妊娠中の職員が平常勤務する場合の通勤において、次のいずれかの事由に該当する場合に承認できるものであること。

ア　鉄道、バス等の公共交通機関を利用する場合にあっては、座席に座ることができず、かつ、つり革につかまることができない程度に混雑すると認められる場合

イ　自動車又は原動機付自転車を用いる場合にあっては、通勤に相当時間を要し、かつ、通勤経路に混雑する路線がある場合

(2)　この休暇は、１月単位に、又は産前の休暇を受ける日の前日までを一括して承認すること。

(3)　この休暇を承認するに当たっては、休暇等承認願（届）の理由欄に勤務時間の始め又は終わりにおけるこの休暇の時間の割振りの内容を具体的に記載させること。

(4)　この休暇の時間の割振りの変更は、その変更がすでに承認されている最後の日まで及ぶ場合に承認すること。

4　妊娠障害休暇（規則第 11 条第１項第１号の４関係）

(1)　規則第 11 条第１項第１号の４の不斉一型短時間勤務職員の１週間当たりの勤務日の日数とは、４週間における勤務日の日数を４で除して得た日数（１日未満の端数がある場合は、これを切り上げた日数）をいうものであること。

(2)　この休暇を承認するに当たっては、原則として母子健康手帳又は医師等の発行する妊娠証明書類の提示を求め、妊娠の事実を確認するとともに、妊娠に起因するつわり等の障害のため勤務することが著しく困難である事実を本人からの申出（口頭又は文書による申出）により確認すること。

(3)　この休暇は、妊娠期間を通じて 14 日の範囲内において、その都度必要と認める期間を１日単位で承認すること。したがって、１日単位に分割して、又は２日以上連続して承認しても差し支えないものであること。ただし、この休暇の期間には、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を除き、週休日、時間外勤務代休時間全指定日、職員の休日及び職員の休日の代休日を含まないものであること。

なお、事実上１時間単位で取得した場合でも、１日単位で承認したとみなして取り扱うこと。

(4)　この休暇は、妊娠に起因する障害の事実があれば、産前の休暇と連続して承認しても差し支えないものであること。

(5)　この休暇は、新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和２年１月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力

を有することが新たに報告されたものに限る。）であるものに限る。）に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康維持に影響があるという事実を本人からの申出（口頭又は文書による申出）により確認できる場合に承認しても差し支えないものであること。

(6)　この休暇の取得対象期間（以下「対象期間」という。）内において、規則第７条の４の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の当該該当した日（その日が対象期間の初日である場合を除く。以下「該当日」という。）におけるこの休暇の日数は、該当日において規則第 11 条第１項第１号の４の規定を適用した場合に得られる日数から、対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用し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）とする。

5　育児休暇（規則第 11 条第１項第２号関係）

(1)　この休暇は、男女職員が生後１年６月に達しない子を育てる場合（生後２年に達しない子を育てるため職員から請求があった場合において、任命権者が特に必要と認めるときは、生後２年に達する日を限度とする期間において子を育てる場合）、原則として１日２回とし、１日を通じて 90 分を超えない範囲内の時間承認できるものであること。ただし、１回に承認できる時間は、30 分、45 分又は 60 分とすること。

　なお、「子」とは、職員と法律上の親子関係にある子及び育児休業法第２条第１項において子に含まれるものとされる者をいうものであること。

(2)　(1)の規定にかかわらず、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ついては、生後１年に達しない子を育てる場合、原則として１日２回（１日の勤務時間が４時間以下のときには１回）とし、１日を通じて 60 分を超えない範囲内の時間（１回に承認できる時間は 30 分を超えない範囲内の時間）承認できるものであること。

(3)　男性職員に承認することができる育児休暇は、１日について 90 分からその親（育児休業法第２条第１項において子に含まれるものとされる者を養育する者を含む。）である配偶者が受ける育児休暇等（配偶者が職員でない場合にあっては、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。以下同じ。）を差し引いた時間であること。

(4)　男性職員が育児休暇を受けようとする時間において、育児休暇により育てようとする子の母親（育児休業法第２条第１項において子に含まれるものとされる者を養育する者を含む。以下同じ。）が当該子を育てることができる場合には、当該男性職員には育児休暇を承認することはできないものであること。

(5)　「生後２年に達する日」とは、満２歳の誕生日の前日をいうものであること。

(6)　この休暇は、原則として１月単位に又は休暇を承認することができる限度期間までを一括して承認することとし、休暇等承認願（届）の備考欄に子の生年月日及び育児休暇を受けようとする時間を記載させること。

(7)　この休暇を承認するに当たっては、原則として母子健康手帳、出生証明書、住民票記載事項証明書、事件係属証明書、委託措置決定通知書等の提示を求め、当該子の生年月日及び当該子との続柄を確認すること。

　なお、男性職員にこの休暇を承認するに当たっては、必要に応じて当該子の母親の養育状況等に関する証明書類の提出を求めるなど適切な措置をとること。

6　子育て休暇（規則第 11 条第１項第３号関係）

(1)　「義務教育終了前」とは、満 15 歳に達する以後の最初の３月 31 日までをいうものであること。

(2)　「子を養育する」とは、当該子と同居してこれを監護することであること。

　なお、「同居」とは、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も含むものとする。

(3)　この休暇の対象となる子の範囲は、職員が養育する実子、養子、里子（児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 27 条第１項第３号の規定により里親に委託された者をいう。）及び特別養子縁組（当該特別養子縁組の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。）の監護期間中の子であること。

(4)　「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う。

(5)　「負傷、疾病」とは、その程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等あらゆる負傷、疾病が含まれる。

(6)「健康診査、健康診断又は予防接種」とは、法令により受診又は接種が定められているものに限らず、任意のものも対象であること。

(7)　「学校等」とは、次に掲げるものとする。

ア　学校教育法（昭和22年法律第26号）第１条に規定する幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校

イ　児童福祉法第７条第１項に規定する保育所及びこれに準ずる保育施設

ウ　地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第２条に規定する教育委員会

(8)　「学校等が実施する行事」とは、入学（園）式、卒業（園）式、授業（保育）参観（運動会、学芸会その他学習活動を参観するための行事を含む。）、家庭訪問、保護者説明会（保護者面談、子が入学（園）を予定している学校等が実施する入学（園）説明会等を含む。以下同じ。）及び引渡し訓練をいうものであること。ただし、高等学校及び教育委員会が実施する行事については、保護者説明会に限る。

なお、承認するに当たっては、当該学校等が実施する行事に係る学校等からの通知等を提出させ、行事内容を確認すること。

(9)　規則第11条第１項第３号ホの学校等からの要請については、文書に限らないものであること。

(10)「勤務しないことが相当であると認められる場合」とは、子の看護、子の後遺障害の機能回復訓練を受けさせる際の介助若しくは健康診査、健康診断又は予防接種を受けさせる際の付添いを行う場合において、子の看護、介助又は付添いの必要があり、職員以外にその子の看護、介助又は付添いを行う者がいない等、実際に職員が子の看護、介助又は付添いを行う必要がある場合をいう。

(11)「一の年」とは、１暦年をいい、この休暇は一の年で７日（養育する義務教育終了前の子が２人以上の場合にあっては、10日）の範囲で認められるものであるが、残日数の翌年への繰越しは認めないものであること。

(12)この休暇は、１日、１時間又は30分を単位として付与するものであること。ただし、この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30分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。

(13)対象期間内において、規則第７条の４の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数及び時間数は、次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数及び時間数とする。この場合において、対象期間内に二以上の該当日があるときは、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規定を適用したときに得られる

日数及び時間数を当該該当日におけるこの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こ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この休暇の日数に１日未満の端数がない場合　対象期間の初日におけるこの休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用したこの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この休暇の日数に１日未満の端数がある場合　対象期間の初日におけるこの休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した日数（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３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）

7　家族看護休暇（規則第 11 条第１項第３号の２関係）

(1)　看護の内容は、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うものであること。

(2)　「負傷、疾病」とは、その程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷、疾病が含まれること。

(3)　「通院等の世話」には、医師から診断結果、治療方針等の説明がされる場合において、家族に同行することが含まれること。

(4)　「子」には、育児休業法第２条第１項において子に含まれるものとされる者を含み、「義務教育終了前」とは、満 15 歳に達する日以後の最初の３月 31 日までをいうものであること。

(5)　「勤務しないことが相当であると認められる場合」とは、家族の看護を行う場合において、家族の看護の必要があり、職員以外に家族の看護を行う者がいない等、実際に職員が家族の看護を行う必要がある場合をいう。

(6)　「一の年」とは、１暦年をいい、この休暇については、残日数の翌年への繰越しは認めないものであること。

(7)　この休暇は、１日又は１時間を単位として付与するものであること。この場合、１時間を単位とする休暇を日に換算する場合は、７時間 45 分をもって１日とする。ただし、この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。

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、１日に割り振られた勤務時間のすべて又は１週間当たりの勤務時間を５で除して得た数の時間（１時間未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間。以下、「平均勤務時間」という。）以上の時間について家族看護休暇を取得する場合は、１日とし、平均勤務時間に満たない時間を時間単位で使用した場合は、平均勤務時間をもって１日とする。

(8)　対象期間内において、規則第７条の４の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数及び時間数は、次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数及び時間数とする。この場合において、対象期間内に二以上の該当日があるときは、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この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こ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この休暇の日数に１日未満の端数がない場合　対象期間の初日におけるこの休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用したこの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この休暇の日数に１日未満の端数がある場合　対象期間の初日におけるこの休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した日数（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平均勤務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）

８　短期介護休暇（規則第 11 条第１項第３号の３関係）

(1)　規則第 11 条第１項第３号の３の「委員会が定める世話」とは、次に掲げるものであること。

ア　要介護者の介護

イ　要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者の必要な世話

(2)　「一の年」とは、１暦年をいい、この休暇について残日数の翌年への繰越しは認められない。

(3)　この休暇は、１日、１時間又は30分を単位として付与するものであること。ただし、この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30分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。

(4)　対象期間内において、規則第７条の４の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数及び時間数は、前記６(13)の例による。

9　忌引休暇（規則第11条第１項第５号関係）

(1)　この休暇は、規則別表第３の日数欄に掲げる連続する日数の範囲内の期間において与えられるものであること。

なお、休暇の開始日は、申請に基づいて承認を与えた最初の日に始まるものであること。

(2)　規則別表第３に掲げる姻族の範囲には、死亡した配偶者に係る姻族についても、職員が、姻族関係終了の意思表示（民法（明治29年法律第89号）第728条第２項）をしない限り含まれるものであること。

(3)　一親等の直系卑属（子）には、育児休業法第２条第１項において子に含まれるものとされる者を含むものであること。

10　父母等の追悼のための休暇（規則第11条第１項第６号関係）

(1)　「父母」とは、実父母及び養父母に限られ、いわゆる義父母又は継父母は含まれないものであること。

(2)　「子」とは、実子、養子及び死亡時に育児休業法第２条第１項において子に含まれるものとされる者であること。

(3)　「追悼のための特別な行事」とは、神道にあっては年祭、仏教にあっては回忌等において祭事、法事等を行うことをいうものであること。したがって、単に命日というだけでは与えられないものであること。

11　夏季休暇（規則第11条第１項第７号関係）

(1)　規則第11条第１項第７号の不斉一型短時間勤務職員の１週間当たりの勤務日の日数とは、４週間における勤務日の日数を４で除して得た日数（１日未満の端数がある場合は、これを切り上げた日数）をいうものであること。

(2)　この休暇は、職員が５月１日から10月30日までの間において、健康増進を図る場合に５日の範囲内で必要と認める期間を承認するものであること。

(3)　この休暇は、１日又は半日を単位として与えられるものであること。ただし、残日数が半日未満であるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。したがって、半日単位に分割し、又は１日以上連続して承認しても差し支えないものであるが、なるべく連続した夏季休暇が取得できるよう配慮すること。

なお、半日を単位とする夏季休暇は、規則第９条第４項の年次休暇の規定を準用する。この場合において、育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤務職員等については、同項中「７時間 45 分」とあるのは、「７時間 45 分以下」と読み替えるものとする。

また、１回の勤務に割り振られた勤務時間が７時間 45 分とされている場合においては、勤務時間の始め又は終わりにおいて連続した４時間（休憩時間を除く。）の勤務時間のすべてを勤務しないときにも使用できるものとする。

(4)　この休暇の期間には、週休日、時間外勤務代休時間全指定日、職員の休日及び職員の休日の代休日を含まないものであること。

(5)　対象期間内において、規則第７条の４の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数は、該当日において規則第 11 条第１項第７号の規定を適用した場合に得られる日数から、対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用し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）とする。

12　現住居滅失等休暇（規則第 11 条第１項第 11 号関係）

(1)　「これらに準ずる場合」とは、地震、水害、火災その他の災害により単身赴任手当の支給に係る配偶者等の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該単身赴任手当の支給を受けている職員がその復旧作業等を行うときなどをいう。

(2)　この休暇の期間は、原則として連続する７暦日の範囲内とする。

13　結婚休暇（規則第 11 条第１項第 12 号関係）

(1)　この休暇は、職員が婚姻関係（届出はしないが事実上婚姻関係と同様の事情であるものを含む。）に入ることが確実な場合に与えられるものであること。

(2)　この休暇は、職員が結婚生活に入るため、結婚式、旅行、婚姻届の提出等社会通念上必要と認められる諸行事等を行うため、おおむね結婚の日の５日前から結婚の日の後１月を経過する日までの期間において与えることができるものであること。ただし、職務が繁忙な場合等合理的な理由による場合は、結婚の日の後１月を経過した日以降も与えることができる。

(3)　この休暇は、連続して与えるものであること。ただし、この休暇の期間には、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を除き、週休日、時間外勤務代休時間全指定日、職員の休日及び職員の休日の代休日を含まないものであること。

(4)　前記(2)の「結婚の日」とは、社会的に結婚したと認められる日であり、「結婚式の日」、「婚姻届の提出日」等がこれに当たり、「結婚の日」とし得る日が複数ある場合、いずれの日を「結婚の日」とするかは、職員が選択することができるものであること。

なお、結婚式を行わず、かつ、婚姻届を提出しないような場合における「結婚の日」については、社会通念に基づき個別に判断するものであること。

(5)　前記(2)の規定にかかわらず、新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス（令和２年１月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）であるものに限る。）を理由として、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を行うことが困難な場合には、おおむね結婚の日の５日前から、結婚の日の後１年を経過する日までの期間において与えることができるものであること。

14　出生サポート休暇（規則第11条第１項第12号の２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、顕微授精等をいうものであること。

(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。）等をいうものであること。

(3)　「一の年」とは、１暦年をいう。

なお、この休暇については翌年への繰越は認められない。

(4)　「任命権者が委員会と協議して定める不妊治療」は、体外受精及び顕微授精とする。

(5)　この休暇は、１日又は１時間を単位として与えられるものであること。ただし、この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。

(6)　対象期間内において、規則第７条の４の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数及び時間数は、前記６(13)の例による。

(7)　この休暇を承認するに当たって、決裁権者が必要と認める場合に求める証明書類としては、診察券、領収書、治療の内容が分かる書類等が挙げられること。

なお、承認に当たっては、職員のプライバシーに十分配慮すること。

15　出産補助休暇（規則第 11 条第 1 項第 13 号関係）

(1)　「妻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、職員の妻の出産（妊娠 12 週以後の分娩）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い、「任命権者が委員会と協議して定める期間」は、職員の妻の出産に係る入院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。

(2)　この休暇は１日、１時間又は 30 分を単位として与えられるものであること。ただし、この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 30 分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。

(3)　対象期間内において、規則第７条の４の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数及び時間数は、前記６(13)の例による。

16　男性職員の育児参加のための休暇（規則第 11 条第 1 項第 13 号の２関係）

(1)　「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」とは、職員の妻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（育児休業法第２条第１項において子に含まれるものとされる者を含む。）と同居してこれらを監護することをいうものであること。

(2)　この休暇は１日、１時間又は 30 分を単位として与えられるものであること。ただし、この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 30 分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。

(3)　対象期間内において、規則第７条の４の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数及び時間数は、前記６(13)の例による。

17　ドナー休暇（規則第 11 条第 1 項第 14 号関係）

(1)　この休暇は、骨髄移植のための骨髄若しくは末しょう血幹細胞移植のための末しょう血幹細胞（以下「骨髄等」という。）の提供希望者としてその登録に必要な検査又は骨髄等の提供に伴い必要な検査、入院等をする場合に、その都度、必要と認める期間を承認するものであること。

(2)　「その登録を実施する者」とは、日本赤十字社の骨髄データセンターであること。

(3)　この休暇は、骨髄等の提供のための行為について特別休暇を認めるものであり、骨髄バンク事業以外で骨髄等の提供を行う場合も承認するものであること。

(4)　この休暇の期間には、日本赤十字社の骨髄データセンター等への往復に要する時間を含むものであること。

　なお、骨髄等の提供を原因として疾患を発症した場合は、その時点から病気休暇として取り扱うものであること。

(5)　登録のための休暇を承認した場合は、後日、日本赤十字社の骨髄データセンターからの通知の提示を求め、登録の事実を確認すること。

18　献血休暇（規則第 11 条第 1 項第 15 号関係）

(1)　この休暇は、在勤公署のある庁舎（以下「庁舎」という。）又は当該庁舎の所在する市町村内において献血する場合に承認するものであること。

(2)　この休暇の時間には、移動採血車等への往復に要する時間を含むものであること。

(3)　庁舎において行われる全血献血の場合については、職員からの口頭による申請により、この休暇を承認できるものとしたが、これは在勤公署が駐在所である勤務員が自己の所属する警察署において全血献血をする場合を含むものであること。

(4)　この休暇を承認した場合は、献血終了後速やかに献血手帳の提示を求め、献血の事実を確認すること。

19　ボランティア休暇（規則第 11 条第 1 項第 16 号関係）

(1)　規則第 11 条第 1 項第 16 号の不斉一型短時間勤務職員の 1 週間当たりの勤務日の日数とは、4 週間における勤務日の日数を 4 で除して得た日数（1 日未満の端数がある場合は、これを切り上げた日数）をいうものであること。

(2)　「報酬を得ないで」とは、交通費等の実費弁償以外の活動の対価として金品を得るような場合はもちろんのこと、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はならないものであること。

(3)　この休暇の対象となる活動から「専ら親族に対する支援となる活動」は除外されているが、ここでいう親族とは、民法第 725 条に規定する 6 親等内の血族、配偶者、3 親等内の姻族であること。

(4)　対象期間内において、規則第７条の４の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数は、該当日において規則第 11 条第１項第 16 号の規定を適用した場合に得られる日数から、対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用し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）とする。

(5)　ボランティア活動のため遠隔地に赴く場合で、活動期間及び往復に要する期間が連続し、かつ、これらを合わせた日数が５日（規則第 11 条第１項第 16 号の「任命権者が委員会と協議して定めるとき」に該当するときは、10 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。

(6)　「相当の規模の災害」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の援助をいう。

(7)　被災地（その周辺地域を含む。以下同じ。）に居住する児童、高齢者等（以下「児童等」という。）を当該被災地外に所在する施設等に引率し、当該施設等において児童等の世話を行うボランティア活動（引率ボランティア活動）については、児童等が居住する被災地と当該被災地外に所在する施設等との間の往復の引率を行う場合に限り、規則第 11 条第１項第 16 号イに該当するものとして取り扱うものとする。

(8)　「任命権者が委員会と協議して定めるもの」とは、別表 12 に掲げる施設とする。

(9)　規則第 11 条第１項第 16 号ニ(3)の「任命権者が委員会と協議して定める団体」は、「こども応援ネットワーク埼玉に登録する団体」とする。

(10)「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ということであり、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者に対する看護等については、休暇の対象とはならないこと。

(11) この休暇は、半日（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、１日）又は１日を単位として与えられるものであること。ただし、残日数が半日未満であるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。した

がって、半日単位に分割し、又は２日以上連続して承認しても差し支えないものであること。

なお、半日を単位とするボランティア休暇は、規則第９条第４項の年次休暇の規定を準用する。

また、１回の勤務に割り振られた勤務時間が７時間 45 分とされている場合においては、勤務時間の始め又は終わりにおいて連続した４時間（休憩時間を除く。）の勤務時間のすべてを勤務しないときにも使用できるものとする。

第 11　介護休暇（条例第 10 条、第 15 条、第 16 条、規則第 13 条、第 16 条、処務規程第 23 条関係）

1　介護休暇制度上の「介護」とは、家族等が傷病等により療養中で正常な日常生活を営めない状態にある場合において、そのような者の食事、入浴、着替え、排泄等の身の回りの世話等を行うことをいうものであること。

2　条例第 15 条第２項の「介護を必要とする一の継続する状態ごとに」とは、「職員の家族等が、何らかの理由により１人では日常生活が営めない状態が引き続く期間ごとに」ということであり、疾病の有無、疾病の種別、疾病の重複又は疾病の先天性、後天性の別により、判断するものではないこと。

3　介護休暇の期間は、次に掲げるものであること。

(1)　条例第 15 条第２項の「通算して６月を超えない範囲内」とは、規則第 13 条第３項の指定期間を通算したものであること。

(2)　規則第 13 条第３項の「三の期間」とは、通算６月を限度として指定期間を最大で３回指定することができるということであること。

(3)　指定期間を通算する場合は、各期間を民法第 143 条の例により月を単位として計算した期間を合算して６月を限度とすること。ただし、１月に満たない期間は、30 日をもって１月とすること。

(4)　条例第 15 条第２項の「必要と認める期間」とは、指定期間内において、現実に介護を必要とする日又は時間を単位とする期間であること。

(5)　所属長は、規則第 13 条第５項の規定により指定期間を指定する場合において、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な日として申出の期間又

は延長申出の期間から除く日に週休日が引き続くときは、当該週休日を除いた期間の指定期間を指定すること。

4　介護休暇期間中の給与は、その勤務しない１時間につき、勤務１時間当たりの給与額を減額するものであるが、その減額方法については、給料等の支給に関する規則（昭和 40 年埼玉県人事委員会規則７-110）第 11 条から第 13 条までの規定によること。

5　介護休暇は、同一の要介護者に対して、既に職員以外に介護に従事している者がいる場合には、「相当である」とは認められないため、休暇を承認することはできないものであること。ただし、他に介護することが可能であると思われる者がいることをもって、直ちに職員の勤務しないことが「相当である」と認めないというわけではなく、実際に職員が介護する必要があるか否かにより判断するものであること。

6　規則第 13 条第１項第２号の「同居」とは、一般に職員と要介護者が住居を同じくすることをいうが、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も含むものであること。

7　指定期間の申出及び介護休暇の請求は、次により行うものとする。

(1)　指定期間の申出は、三の期間を限度として通算して６月を超えない範囲でその都度必要な期間について行うものとする。

(2)　規則第 13 条第４項の規定による指定期間の延長の指定の申出は、できる限り、指定期間の末日から起算して１週間前の日までに行うものとし、同項の規定による指定期間の短縮の指定の申出は、できる限り、当該申出に係る末日から起算して１週間前の日までに行うものとする。

(3)　介護休暇の請求は、できる限り多くの期間に一括して行うものとする。

第 12　介護時間（条例第 10 条、第 15 条の２、第 16 条、規則第 16 条の２、処務規程第 23 条関係）

1　条例第 15 条の２第１項の「連続する３年の期間」は、同項に規定する一の継続する状態について初めて介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日を起算日として、民法第 143 条の例により計算するものとする。

2　第 10 条の１の規定は、介護時間制度上の「介護」について準用する。

3　第 10 の２の規定は、条例第 15 条の２第１項の「介護を必要とする一の継続する状態ごと」について準用する。

4　第10の４の規定は、条例第10条第２項の給与の減額方法について準用する。

5　第10の６の規定は、介護時間の承認について準用する。

6　第10の７(3)の規定は、介護時間の請求について準用する。

第13　休暇の承認等（条例第16条、規則第14条、第15条、第16条及び第17条、処務規程第23条関係）

1　年次休暇（労働基準法第39条第５項ただし書の場合を除く。）又は規則第11条第１項第１号本文の特別休暇については、当該休暇の届出を行うことにより、休暇を取得できるものとする。

2　７日を超えない病気休暇であっても、所属長がその承認に当たり必要とするものであれば、医師の証明書その他勤務しない理由を明らかにする書面の提出を求めて差支えないものであること。特別休暇、介護休暇及び介護時間の承認についても同様とする。

3　所属長は、請求された介護休暇又は介護時間の期間に１週間経過後の期間がある場合において、請求された全期間について速やかに判断できない場合には、規則第17条第１項の規定により、処務規定様式第７号の５に規定する介護休暇・介護時間承認簿の休暇の期間欄に１週間経過日以前の期間を記入して当該期間に係る承認の可否を決定し、当該請求をした職員に通知するとともに、１週間経過日後については同欄に別途記入して当該期間に係る承認の可否について決定し、再度職員に通知するものとする。

第14　同性パートナーへの適用関係（条例第７条、第15条、第15条の２、規則第１条の２、第11条、第13条関係）

1　条例第15条第１項並びに規則第１条の２第１項第２号イ、第11条第１項第３号の２イ及びへ(4)、同項第６号及び第13号、第13条第１項第２号イ並びに別表第３備考１にいう「届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者」並びに第10の13(1)にいう「届出はしないが事実上婚姻関係と同様の事情であるもの」には、性別が同一である二者間の場合を含むものとする。

2　手続に当たっては、性的指向又は性自認に関して本人の意に反して本人が秘密にしていることを明らかにしないなど、埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例（令和４年条例第33号）を踏まえ、性の多様性に十分配慮すること。

実施日

この例規通達は、平成７年４月１日から実施する。

実施日（平成８年３月 28 日埼例規第 22 号・務）

この例規通達は、平成８年４月１日から実施する。

実施日（平成９年３月 31 日埼例規第 34 号・務）

この例規通達は、平成９年４月１日から実施する。

実施日（平成９年 12 月 17 日埼例規第 77 号・務）

この例規通達は、平成 10 年１月１日から実施する。

実施日（平成 10 年３月 31 日埼例規第 29 号・務）

この例規通達は、平成 10 年４月１日から実施する。

実施日（平成 11 年２月 18 日埼例規第４号・務）

この例規通達は、平成 11 年３月１日から実施する。

実施日（平成 11 年３月 29 日埼例規第 21 号・務）

この例規通達は、平成 11 年４月１日から実施する。

実施日（平成 12 年３月 10 日埼例規第 16 号・務）

この例規通達は、平成 12 年４月１日から実施する。

実施日（平成 12 年８月７日埼例規第 55 号・務）

この例規通達は、平成 12 年８月７日から実施し、平成 12 年７月 18 日から適用する。

実施日（平成 12 年８月 31 日埼例規第 59 号・務）

この例規通達は、平成 12 年９月１日から実施する。

実施日（平成 13 年８月３日埼例規第 80 号・務）

この例規通達は、平成 13 年８月３日から実施し、平成 13 年７月 25 日から適用する。

実施日（平成 13 年８月９日埼例規第 81 号・務）

この例規通達は、平成 13 年８月 26 日から実施する。

実施日（平成 14 年４月 26 日埼例規第 40 号・務）

この例規通達は、平成 14 年４月 26 日から実施し、平成 14 年４月１日から適用する。

実施日（平成 14 年５月１日埼例規第 41 号・務）

この例規通達は、平成 14 年５月１日から実施する。

実施日（平成 15 年３月 28 日務第 703 号）

この通達は、平成 15 年４月１日から実施する。

実施日（平成16年４月13日務第989号）

この通達は、平成16年４月13日から実施し、平成16年４月１日から適用する。

実施日（平成17年３月31日務第879号）

この通達は、平成17年４月１日から実施する。

実施日（平成17年３月31日務第879号）

この通達は、平成17年４月１日から実施する。

実施日（平成18年３月29日務第865号）

この通達は、平成18年４月１日から実施する。

実施日（平成19年３月30日務第889号）

この通達は、平成19年４月１日から実施する。

実施日（平成20年３月31日務第928号）

この通達は、平成20年４月１日から実施する。

実施日（平成20年７月３日務第2002号）

この通達は、平成20年７月７日から実施する。

実施日（平成20年11月28日務第3307号）

この通達は、平成20年12月１日から実施する。

実施日（平成21年３月31日務第877号）

この通達は、平成21年４月１日から実施する。

実施日（平成21年12月21日務第3032号）

この通達は、平成22年１月１日から実施する。

実施日（平成22年３月30日務第775号）

この通達は、平成22年４月１日から実施する。

実施日（平成22年６月29日務第1541号）

この通達は、平成22年６月30日から実施する。

実施日（平成23年３月31日務第755号）

この通達は、平成23年４月１日から実施する。

実施日（平成23年４月８日務第829号）

この通達は、平成23年４月８日から実施する。

実施日（平成24年３月30日務第789号）

この通達は、平成24年４月１日から実施する。

実施日（平成24年８月27日務第1961号）

この通達は、平成24年８月28日から実施する。

実施日（平成25年３月29日務第782号）

この通達は、平成25年４月１日から実施する。

実施日（平成26年３月27日務第828号）

この通達は、平成26年４月１日から実施する。

実施日（平成26年７月15日務第1666号）

この通達は、平成26年７月15日から実施する。

実施日（平成27年３月４日務第492号）

この通達は、平成27年４月１日から実施する。

実施日（平成28年３月30日務第877号）

この通達は、平成28年４月１日から実施する。

実施日（平成28年12月28日務第2902号）

この通達は、平成29年１月１日から実施する。

実施日（平成29年３月30日務第864号）

この通達は、平成29年４月１日から実施する。

実施日（平成30年４月25日務第1117号）

この通達は、平成30年４月26日から実施する。

実施日（平成31年３月28日務第811号）

この通達は、平成31年４月１日から実施する。

実施日（令和元年12月26日務第2767号）

この通達は、令和２年１月１日から実施する。

実施日（令和２年３月31日務第735号）

この通達は、令和２年４月１日から実施する。

実施日（令和２年５月29日務第1114号）

この通達は、令和２年６月１日から実施する。

実施日（令和３年１月21日務第114号）

この通達は、令和３年１月22日から実施する。

実施日（令和３年４月 26 日務第 916 号）

この通達は、令和３年４月 26 日から実施する。

実施日（令和３年５月 31 日務第 1129 号）

この通達は、令和３年６月１日から実施する。

実施日（令和４年１月 21 日務第 165 号）

この通達は、令和４年１月 21 日から実施し、令和４年１月１日から適用する。

実施日（令和４年９月 29 日務第 2079 号）

この通達は、令和４年 10 月１日から実施する。

実施日（令和５年２月 28 日務第 424 号）

この通達は、令和５年３月１日から実施する。

実施日（令和５年３月 30 日務第 776 号）

１　この通達は、令和５年４月１日から実施する。

２　暫定再任用短時間勤務職員（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）第６条第１項又は第２項の規定により採用された職員をいう。）は、埼玉県警察処務規程（昭和38年埼玉県警察本部訓令第12号）第15条の２第１項第２号に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用についての規定を適用する。

【様式別表省略】