

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

令和3年10月21日

岩手県人事委員会

委員長 熊谷隆司

岩手県人事委員会規則第12号

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則の一部を改正する規則

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（平成6年岩手県人事委員会規則第30号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>(<u>研究職員等の勤務時間の割振りの基準等</u>)</p> <p>第2条 勤務時間等条例第3条第3項の人事委員会規則で定める職員は、人事委員会の定める試験研究機関等（以下この条において「試験研究機関等」という。）に勤務する職員のうち、一般職の職員の給与に関する条例（昭和28年岩手県条例第48号。以下「給与条例」という。）第5条第1項第4号の研究職給料表の適用を受ける職員（試験研究機関等の長、次長等を除く。）、試験研究に関する業務の遂行を支援する業務で人事委員会が指定するものに従事する職員及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成12年岩手県条例第62号）第3条の規定により任期を定めて採用された職員（<u>次条において「研究職員等」という。</u>）とする。</p> <p>第3条 勤務時間等条例第3条第3項の勤務時間の割振りは、次に掲げる基準に適合するものでなければならない。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) 勤務時間等条例第10条の祝日法による休日及び年末年始の休日（以下「休日」と総称する。）その他人事委員会の定める日の勤務時間は、1日につき7時間45分（短時間勤務職員にあっては、当該職員の勤務時間等条例第3条第3項に規定する<u>4週間</u>ごとの期間における勤務時間を当該期間における<u>同項の規定により勤務時間が割り振られた日の数</u>で除して得た時間）とすること。</p> <p>2 <u>研究職員等が行う申告</u>（勤務時間等条例第3条第3項の申告をいう。以下この条及び次条第1項において同じ。）は、前項各号に掲げる基準に適合するものでなければならない。</p> <p>3 任命権者は、<u>研究職員等が行う申告</u>どおりに勤務時間を割り振るものとする。ただし、当該申告どおりの勤務時間の割振りによると業務の運営に支障が生ずると認められる場合には、<u>別に</u>人事委員会の定めるところにより勤務時間を割り振ることができる。</p>	<p>(<u>勤務時間等条例第3条第3項の規定に基づく勤務時間の割振りの基準等</u>)</p> <p>第2条 勤務時間等条例第3条第3項の人事委員会規則で定める職員は、人事委員会の定める試験研究機関等（以下この条において「試験研究機関等」という。）に勤務する職員のうち、一般職の職員の給与に関する条例（昭和28年岩手県条例第48号。以下「給与条例」という。）第5条第1項第4号の研究職給料表の適用を受ける職員（試験研究機関等の長、次長等を除く。）、試験研究に関する業務の遂行を支援する業務で人事委員会が指定するものに従事する職員及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成12年岩手県条例第62号）第3条の規定により任期を定めて採用された職員とする。</p> <p>第3条 勤務時間等条例第3条第3項の勤務時間の割振りは、次に掲げる基準に適合するものでなければならない。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) 勤務時間等条例第10条の祝日法による休日及び年末年始の休日（以下「休日」と総称する。）その他人事委員会の定める日（<u>第4条の4において「休日等」という。</u>）の勤務時間は、1日につき7時間45分（短時間勤務職員にあっては、当該職員の勤務時間等条例第3条第3項に規定する<u>単位期間</u>ごとの期間における勤務時間を当該期間における<u>同条第1項の規定に基づく週休日以外の日の日数</u>で除して得た時間。<u>第4条の4第1項第2号において同じ。</u>）とすること。</p> <p>2 勤務時間等条例第3条第3項の職員の申告は、前項各号に掲げる基準に適合するものでなければならない。</p> <p>3 任命権者は、<u>前項に規定する申告</u>（以下この条及び次条において単に「申告」という。）どおりに勤務時間を割り振るものとする。ただし、当該申告どおりの勤務時間の割振りによると業務の運営に支障が生ずると認められる場合には、人事委員会の定めるところにより勤務時間を割り振ることがで</p>

4 任命権者は、当該研究職員等からあらかじめ前項の規定に基づき割り振られた勤務時間の始業若しくは終業の時刻について変更の申告があった場合又は前項の勤務時間の割振り後に生じた事由により当該勤務時間の割振りによると業務の運営に支障が生ずると認められる場合は、別に人事委員会が定めるところにより、前項の勤務時間の割振りを変更することができる。

5 [略]

第4条 研究職員等が行う申告並びに前条第3項の勤務時間の割振り及び同条第4項の勤務時間の割振りの変更は、勤務時間の申告・割振り簿により行うものとする。

2 [略]

きる。

4 任命権者は、職員からあらかじめ前項の規定により割り振られた勤務時間の始業若しくは終業の時刻について変更の申告があった場合又は前項の規定により勤務時間の割振りを行った後に生じた事由により当該勤務時間の割振りによると業務の運営に支障が生ずると認められる場合は、人事委員会が定めるところにより前項の勤務時間の割振りを変更することができる。

5 [略]

第4条 申告並びに前条第3項の規定による勤務時間の割振り及び同条第4項の規定に基づく勤務時間の割振りの変更は、勤務時間の申告・割振り簿又は電磁的方法（電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であつて人事委員会が定めるものをいう。以下同じ。）により行うものとする。

2 [略]

第4条の2 勤務時間等条例第3条第3項の人事委員会規則で定める期間（以下「単位期間」という。）は、同項本文の規定に基づく勤務時間の割振りについては4週間（4週間では適正に勤務時間の割振りを行うことができない場合として人事委員会の定める場合にあつては、人事委員会の定めるところにより、1週間、2週間又は3週間）とし、同条第4項の規定に基づく週休日（同条第1項に規定する週休日をいう。次条から第4条の5まで、第4条の8及び第4条の9において同じ。）及び勤務時間の割振りについては1週間、2週間、3週間又は4週間のうち職員が選択する期間とする。

（勤務時間等条例第3条第4項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りの基準等）

第4条の3 勤務時間等条例第3条第4項の人事委員会規則で定める職員は、教育委員会事務局及び教育委員会の所管に属する教育機関に勤務する職員、警察学校において教育訓練を受けている職員並びに公務の適正な運営を確保するため同項の規定を適用することが適当でない職員として任命権者が定める職員とする。

第4条の4 勤務時間等条例第3条第4項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りは、次に掲げる基準に適合するものでなければならない。

（1）勤務時間等条例第3条第1項の規定による週休日に加えて設ける週休日は、単位期間をその初日から1週間に区分した各期間（単位期間が1週間である場合にあつては、単位期間。次号において「区分期間」という。）につき1

日を限度とすること。

(2) 勤務時間は、1日につき4時間以上とすること。ただし、休日等については、1日につき7時間45分とするものとし、区分期間（前号の規定による週休日を含む区分期間を除く。）につき1日（次号において「特例対象日」という。）については、4時間未満とすることができるものとする。

(3) 月曜日から金曜日までの午前9時から午後4時までの時間帯において、休憩時間を除き、1日につき任命権者が所属ごとにあらかじめ定める連続する4時間は、この項の基準により勤務時間を割り振る職員に共通する勤務時間とすること。ただし、特例対象日を定めた職員の当該特例対象日については、この限りでないこと。

(4) 始業の時刻は午前7時以後に、終業の時刻は午後10時以前に設定すること。

2 短時間勤務職員に7時間45分に満たない勤務時間を割り振ろうとする日に係る勤務時間等条例第3条第4項の規定に基づく勤務時間の割振りについては、人事委員会の定めるところにより、前項第2号（休日等に割り振る勤務時間に係る部分を除く。）及び第3号に掲げる基準によらないことができるものとする。

3 職員の健康及び福祉の確保に必要な場合として人事委員会の定める場合に係る勤務時間等条例第3条第4項の規定に基づく勤務時間の割振りについては、人事委員会の定めるところにより、第1項第3号に掲げる基準によらないことができるものとする。

4 勤務時間等条例第3条第4項の職員の申告は、前3項に定める基準に適合するものでなければならない。

5 任命権者は、前項に規定する申告（以下この条において単に「申告」という。）についてその事由を確認する必要があると認めるときは、当該申告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。

6 任命権者は、申告を考慮して第1項第1号に掲げる基準による週休日を設け、及び勤務時間を割り振るものとする。この場合において、任命権者は、できる限り、当該週休日及び勤務時間の割振りが申告どおりとなるように努めるものとし、当該申告どおりに週休日を設け、及び勤務時間を割り振ると公務の運営に支障が生ずると認める場合には、別に人事委員会の定めるところにより週休日を設け、及び勤務時間を割り振ることができるものとする。

7 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、前

項の規定により設けられた週休日及び割り振られた勤務時間又はこの項の規定に基づき変更された後の週休日及び勤務時間の割振りを変更することができる。

(1) 職員からあらかじめ前項の規定により設けられた週休日及び割り振られた勤務時間の始業若しくは終業の時刻又はこの項の規定に基づき変更された後の週休日及び勤務時間の始業若しくは終業の時刻について変更の申告があった場合において、当該申告どおりに変更するとき。

(2) 前項の規定により週休日を設け、及び勤務時間の割振りを行い、又はこの項の規定に基づき週休日及び勤務時間の割振りの変更を行った後に生じた事由により、前項の規定により設けられた週休日及び割り振られた勤務時間又はこの項の規定に基づき変更された後の週休日及び勤務時間の割振りによると公務の運営に支障が生ずると認める場合において、人事委員会の定めるところにより変更するとき。

8 第3条第5項の規定は、第6項の規定による週休日の設定及び勤務時間の割振り並びに前項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りの変更について準用する。

第4条の5 第4条第1項の規定は、前条第4項、第6項及び第7項の規定を適用する場合について準用する。この場合において、第4条第1項中「申告並びに前条第3項」とあるのは「第4条の4第4項の申告並びに同条第6項」と、「勤務時間の割振り及び同条第4項」とあるのは「週休日の設定及び勤務時間の割振り並びに同条第7項」と、「勤務時間の割振りの」とあるのは「週休日及び勤務時間の割振りの」と読み替えるものとする。

第4条の6 勤務時間等条例第3条第4項第1号の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は、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1号に規定する養育里親（以下「養育里親」という。）である職員に委託されている児童のうち、当該職員が同条第2号に規定する養子縁組里親（以下「養子縁組里親」という。）である者（同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、当該職員に同条第1項第3号の規定による委託をすることができない者に限る。）とする。

2 勤務時間等条例第3条第4項第1号のその他人事委員会規則で定める者は、次に掲げる者（第2号に掲げる者にあつては、職員と同居しているものに限る。）とする。

(1) 祖父母、孫及び兄弟姉妹

(2) 職員又は配偶者（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。第12条第14号及び別表第3において同じ。）との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で人事委員会が定めるもの

3 勤務時間等条例第3条第4項第1号の人事委員会規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子（勤務時間等条例第3条第4項第1号において子に含まれるものとされる者を含む。以下この号において同じ。）又は小学校、義務教育学校の前期課程若しくは特別支援学校（幼稚部を除く。）に就学している子を養育する職員

(2) 勤務時間等条例第9条の2の2第1項第3号に規定する要介護者を介護する職員

第4条の7 勤務時間等条例第3条第4項第2号の人事委員会規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第2条第1号に規定する障害者である職員のうち、同法第37条第2項に規定する対象障害者である職員及び当該職員以外の職員であって勤務時間の割振りについて配慮を必要とする者として人事委員会が定めるもの

(2) 前号に掲げる職員のほか、前条第3項各号に掲げる職員に準じて勤務時間を割り振ることが必要であると認められる者として人事委員会が定めるもの

第4条の8 第4条の4第6項の規定により週休日を設け、及び勤務時間を割り振られた職員は、第4条の6第3項各号に掲げる職員又は前条各号に掲げる職員に該当しないこととなった場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならない。

2 第4条の4第5項の規定は、前項の届出について準用する。

第4条の9 第4条の4第6項の規定により週休日を設け、及び勤務時間を割り振られた職員が、単位期間の途中において第4条の6第3項各号に掲げる職員又は第4条の7各号に掲げる職員に該当しないこととなった場合における当該単位期間の末日までの間の週休日及び勤務時間の割振りについては、引き続き、その該当しないこととなった直前に当該単位期間について設けられた週休日及び割り振られた勤務時間によることができるものとする。

(子育て、介護等を行う職員の早出遅出勤務)

(子育て、介護等を行う職員の早出遅出勤務)

第7条の4 [略]

第7条の4 [略]

2 勤務時間等条例第9条の2の2第1項第1号及び給与等条

2 給与等条例第26条の7第1項第1号の人事委員会規則で定

例第26条の7第1項第1号の人事委員会規則で定める者は、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1号に規定する養育里親（以下「養育里親」という。）である職員に委託されている児童のうち、当該職員が同条第2号に規定する養子縁組里親（以下「養子縁組里親」という。）である者（同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、当該職員に同条第1項第3号の規定による委託をすることができない者に限る。）とする。

3 勤務時間等条例第9条の2の2第1項第2号及び給与等条例第26条の7第1項第2号の人事委員会規則で定めるものは、次に掲げる事業を行う施設又は場所に当該事業を利用する子（勤務時間等条例第9条の2の2第1項第1号及び給与等条例第26条の7第1項第1号において子に含まれるものとされる者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。次項を除き、以下同じ。）を出迎え、又は見送るため赴く職員とする。

(1)～(4) [略]

4 勤務時間等条例第9条の2の2第1項第3号及び給与等条例第26条の7第1項第3号の人事委員会規則で定める者は、次に掲げる者（第2号に掲げる者にあつては、職員と同居しているものに限る。）とする。

(1) 祖父母、孫及び兄弟姉妹

(2) 職員又は配偶者（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。）との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で人事委員会が定めるもの

5・6 [略]

(特別休暇)

第12条 勤務時間等条例第15条の人事委員会規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

(1)～(13) [略]

(14) 職員が、その養育する15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（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。以下この号において同じ。）の子を含む。以下この号において「養育する子」という。）、配偶者、父母、配偶者の父母その他人事委員会が定める者（以下この号において「子等」という。）の看護（負傷し、若しくは疾病にかかった子等の世話又は

める者は、第4条の6第1項に定める者とする。

3 勤務時間等条例第9条の2の2第1項第2号及び給与等条例第26条の7第1項第2号の人事委員会規則で定めるものは、次に掲げる事業を行う施設又は場所に当該事業を利用する子（勤務時間等条例第3条第4項第1号及び給与等条例第26条の7第1項第1号において子に含まれるものとされる者（以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。以下同じ。）を出迎え、又は見送るため赴く職員とする。

(1)～(4) [略]

4 給与等条例第26条の7第1項第3号の人事委員会規則で定める者は、第4条の6第2項に定める者とする。

5・6 [略]

(特別休暇)

第12条 勤務時間等条例第15条の人事委員会規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

(1)～(13) [略]

(14) 職員が、その養育する15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（配偶者の子を含む。以下この号において「養育する子」という。）、配偶者、父母、配偶者の父母その他人事委員会が定める者（以下この号において「子等」という。）の看護（負傷し、若しくは疾病にかかった子等の世話又は養育する子の疾病の予防を図るために必要なものとして人事委員会が定める世話をを行うことを

養育する子の疾病の予防を図るために必要なものとして人事委員会が定める世話をを行うことをいう。)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(養育する子が2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間

(15)～(26) [略]

(介護休暇)

第13条 勤務時間等条例第16条第1項に規定する職員の申出は、同項に規定する指定期間(以下「指定期間」という。)の指定を希望する期間の初日及び末日を、介護休暇処理票又は電磁的方法(電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であつて人事委員会が定めるものをいう。以下同じ。)により任命権者に対し申し出ることにより行わなければならない。

2～6 [略]

(勤務時間の割振り等についての別段の定め)

第22条 任命権者等は、業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、第3条第1項、第6条、第7条の14第1項及び第3項並びに第8条第1項の規定によると、能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼす場合には、人事委員会の承認を得て、又は県教育委員会の示す基準に従い、勤務時間の割振り、週休日の振替等、超勤代休時間の指定又は代休日の指定について別段の定めをすることができる。

別表第3(第12条関係)

親 族	日 数
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。)	[略]
[略]	

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(養育する子が2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間

(15)～(26) [略]

(介護休暇)

第13条 勤務時間等条例第16条第1項に規定する職員の申出は、同項に規定する指定期間(以下「指定期間」という。)の指定を希望する期間の初日及び末日を、介護休暇処理票又は電磁的方法により任命権者に対し申し出ることにより行わなければならない。

2～6 [略]

(勤務時間の割振り等についての別段の定め)

第22条 任命権者等は、業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、第3条第1項、第4条の4第1項から第3項まで、第6条、第7条の14第1項及び第3項並びに第8条第1項の規定によると、能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼす場合には、人事委員会の承認を得て、又は県教育委員会の示す基準に従い、週休日の設定、勤務時間の割振り、週休日の振替等、超勤代休時間の指定又は代休日の指定について別段の定めをすることができる。

別表第3(第12条関係)

親 族	日 数
配偶者	[略]
[略]	

備考 改正部分は、下線の部分である。

附 則

この規則は、令和4年1月1日から施行する。