

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7年4月30日

岩手県人事委員会

委員長 渡辺正和

岩手県人事委員会規則第21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>（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）</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、<u>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。）</u>、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） <u>午前10時から午後3時15分までは、休憩時間を除き、勤務時間とすること。ただし、職員が勤務時間等条例第3条第1項に規定する短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）である場合は、この限りでない。</u></p> <p>（2） <u>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。</u></p> <p>（3） <u>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（第4条の4において「休日等」という。）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項に規定する単位期間ごとの期間における勤務時間を当該期間における同条第1項の規定に基づく週休日以外の日の日数で除して得た時間。第4条の4第1項第2号において同じ。）とすること。</u></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、前項に規定する申告（以下この条及び次条に</p>	<p>（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）</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、<u>県立学校職員、警察学校において教育訓練を受けている職員及び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。</u></p> <p>第3条 任命権者は、<u>勤務時間の割振り等（勤務時間等条例第3条第3項の規定に基づく週休日の設定又は勤務時間の割振りを行う場合には、勤務時間等条例第3条第3項の申告（以下「申告」という。）を考慮しつつ、次に掲げる基準に適合するよう行わなければならない。この場合において、当該申告どおりの勤務時間の割振り等を行うことにより公務の運営に支障が生ずると認めるときは、別に人事委員会の定めるところにより、当該申告と異なる勤務時間の割振り等を行うことができるものとする。</u></p> <p>（1） <u>第4条の3第1項に規定する単位期間（以下この号及び第3号において「単位期間」という。）をその初日から1週間ごとに区分した各期間（単位期間が1週間である場合にあっては、単位期間。次号において「区分期間」という。）につき1日を限度として、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週休日を設けることができること。</u></p> <p>（2） <u>1日につき4時間以上の勤務時間を割り振ること。ただし、区分期間（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を含む区分期間を除く。）</u></p>

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つて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つて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 任命権者は、第3項の勤務時間の割振り及び前項の勤務時間の割振りの変更を行った場合には、人事委員会の定めるところにより、職員に対して速やかにその内容を通知するものとする。

につぎ1日を限度として職員が指定する日(第4号において「特例対象日」という。)については、4時間未満の勤務時間を割り振ることができる。

(3) 前2号の規定にかかわらず、勤務時間等条例第10条に規定する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については、7時間45分(勤務時間等条例第3条第1項に規定する短時間勤務職員(以下「短時間勤務職員」という。)にあっては、当該短時間勤務職員の単位期間ごとの期間における勤務時間を当該期間における同項の規定による週休日以外の日の日数で除して得た時間)の勤務時間を割り振ること。

(4) 月曜日から金曜日までの午前9時から午後4時までの間において、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、当該所属に勤務する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。

(5) 始業の時刻を午前7時以後に、終業の時刻を午後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3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号及び第4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3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4号に掲げる基準によらないことができるものとする。

(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等の変更)

第3条の2 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、勤務時間の割振り等を変更することができる。

(1) 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) 勤務時間の割振り等を行った後に生じた事由により、当該勤務時間の割振り等の変更を行わなければ公務の運営に支障が生ずると認める場合において、別に人事委員会の定めるところにより変更するとき。

(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

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。

振り等の申告)

第4条 申告は、第3条に定める基準に適合するように、希望する勤務時間等条例第3条第1項の規定による週休日に加えて設ける週休日並びに始業及び終業の時刻並びに第4条の3第1項各号のいずれに該当する職員として申告をするかを明らかにしてしなければならない。

(勤務時間の申告・割振り簿)

第4条の2 申告並びに第3条の規定による勤務時間の割振り等及び第3条の2の規定に基づく勤務時間の割振り等の変更は、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]

(単位期間等)

第4条の3 勤務時間等条例第3条第3項の人事委員会で定める期間（第3項において「単位期間」という。）は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1) 次号に掲げる職員以外の職員 4週間（4週間では適正に勤務時間の割振り等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）

(2) 次のいずれかに該当する職員（以下この条において「育児介護等職員」という。）であつて、当該職員として申告をしたもの 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

ア 小学校就学の始期に達するまでの子（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。）であつて、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（以下この

ア、第7条の4第2項及び第12条第1項第14号において「養子縁組里親」という。）である職員若しくは同法第6条の4第1号に規定する養育里親（第7条の4第2項及び第12条第1項第14号において「養育里親」という。）である職員（児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。）に委託されている児童を含む。以下同じ。）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の小学部に就学している子を養育する職員

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

ウ ア又はイに掲げる職員のほか、これらの職員の状況に類する状況にある職員として人事委員会が定める職員

2 任命権者は、育児介護等職員として申告をした職員について、育児介護等職員に該当する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、証明書類の提出等を求めることができる。

3 育児介護等職員として申告をして勤務時間の割振り等を行われた職員は、育児介護等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報告しなければならない。この場合においては、当該勤務時間の割振り等に係る単位期間の末日までの間、引き続き、その該当しないこととなった直前の当該単位期間に係る勤務時間の割振り等によることができるものとする。

（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っては、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15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2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、単位期間の中途において第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。

(特別の形態によって勤務する必要がある職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準)

第5条 任命権者等(任命権者及び市町村教育委員会をいう。以下同じ。)は、勤務時間等条例第4条第2項又は給与等条

(特別の形態によって勤務する必要がある職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準)

第5条 任命権者等(任命権者及び市町村教育委員会をいう。以下同じ。)は、勤務時間等条例第4条第2項又は給与等条

例第26条の3第2項の週休日（勤務時間等条例第3条第1項又は給与等条例第26条の2第1項の週休日をいう。以下同じ。）及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日（勤務時間等条例第5条又は給与等条例第26条の4の勤務日をいう。次条及び第9条において同じ。）が引き続き12日を超えないようにし、かつ、1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えないようにしなければならない。

2 [略]

（週休日の振替等）

第6条 [略]

2 任命権者等は、週休日の振替（勤務時間等条例第5条又は給与等条例第26条の4の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ることをいう。以下この項において同じ。）又は4時間若しくは3時間45分の勤務時間の割振り変更（これらの規定に基づき勤務日（4時間又は3時間45分の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。）の勤務時間のうち4時間又は3時間45分の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間又は3時間45分の勤務時間をこれらの規定の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。）を行う場合には、週休日の振替又は4時間若しくは3時間45分の勤務時間の割振り変更（以下「週休日の振替等」という。）を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等（勤務日及び週休日の振替等により勤務時間を割り振られた日）をいう。以下同じ。）が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

3～5 [略]

（育児短時間勤務職員等についての適用除外）

例第26条の3第2項の週休日（勤務時間等条例第3条第1項又は給与等条例第26条の2第1項の週休日をいう。）及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日（勤務時間等条例第5条又は給与等条例第26条の4の勤務日をいう。次条及び第9条において同じ。）が引き続き12日を超えないようにし、かつ、1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えないようにしなければならない。

2 [略]

（週休日の振替等）

第6条 [略]

2 任命権者等は、週休日の振替等（次の各号のいずれかに該当するものをいう。以下同じ。）を行う場合には、週休日の振替等を行った後において、週休日（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を含む。以下同じ。）が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等（勤務時間等条例第9条の4第1項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

（1） 週休日の振替（勤務時間等条例第5条又は給与等条例第26条の4の規定に基づき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これらの規定の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。）

（2） 4時間又は3時間45分の勤務時間の割振り変更（勤務時間等条例第5条又は給与等条例第26条の4の規定に基づき勤務日（4時間又は3時間45分の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。）の勤務時間のうち4時間又は3時間45分の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間又は3時間45分の勤務時間をこれらの規定の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。次項において同じ。）

3～5 [略]

（育児短時間勤務職員等についての適用除外）

第7条 第3条、第4条及び第5条第1項の規定は、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及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）には適用しない。

（子育て、介護等を行う職員の早出遅出勤務）

第7条の4 [略]

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める者は、第4条の6第1項に定める者とする。

3 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者は、第4条の6第2項に定める者とする。

4・5 [略]

第7条の6 勤務時間等条例第9条の2の2第1項又は給与等条例第26条の7第1項の規定による請求がされた後早出遅出勤務開始日の前日までに、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。

（1）子育てを行う職員の場合 次のいずれかの事由

ア 当該請求に係る子（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。）が死亡した場合

イ・ウ [略]

エ 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等であらな

第7条 第3条から第4条の2まで、第4条の3（第1項第1号を除く。）及び第5条第1項の規定は、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及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）には適用しない。

（子育て、介護等を行う職員の早出遅出勤務）

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、養育里親である職員（児童の親その他の児童福祉法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。）に委託されている児童とする。

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15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

4・5 [略]

第7条の6 勤務時間等条例第9条の2の2第1項又は給与等条例第26条の7第1項の規定による請求がされた後早出遅出勤務開始日の前日までに、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。

（1）子育てを行う職員の場合 次のいずれかの事由

ア 当該請求に係る子（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。以下同じ。）が死亡した場合

イ・ウ [略]

エ 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等であらな

た場合（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（同項に規定する特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立することなく児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたことにより特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合をいう。以下同じ。）

オ [略]

(2)～(4) [略]

2～4 [略]

(超勤代休時間の指定)

第7条の14 勤務時間等条例第9条の4第1項及び給与等条例第26条の9第1項の人事委員会規則で定める期間は、給与条例第32条第3項又は給与等条例第27条の2第3項の規定の適用を受ける月（以下この項及び次項において「60時間超過月」という。）の翌月の初日から当該60時間超過月の翌々の末日までとする。

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。

た場合（民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（同項に規定する特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立することなく児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたことにより特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合をいう。以下同じ。）

オ [略]

(2)～(4) [略]

2～4 [略]

(超勤代休時間の指定)

第7条の14 勤務時間等条例第9条の4第1項及び給与等条例第26条の9第1項の人事委員会規則で定める期間は、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。以下この条において「給与条例」という。）第32条第3項又は給与等条例第27条の2第3項の規定の適用を受ける月（以下この項及び次項において「60時間超過月」という。）の翌月の初日から当該60時間超過月の翌々の末日までとする。

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。

備考 改正部分は、下線の部分である。

附 則

- この規則は、令和7年6月1日から施行する。
- 任命権者は、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部を改正する条例（令和7年岩手県条例第5号）の施行の日（以下「施行日」という。）前に同条例第2条の規定による改正前の職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成6年岩手県条例第57号）第3条第3項の規定により勤務時間を割り振ろうとする場合又は同条例第4項の規定により週休日を設け、及び勤務時間を割り振ろうとする場合（この規則による改正前の職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第4条の2の規定により職員が選択する期間（以下「選択単位期間」という。）が1週間である場合を除く。）において、単位期間（同条例第3条第3項に規定する単位期間をいう。以下同じ。）の初日としようとする日から起算して4週間（選択単位期間が2週間又は3週間である場合にあつては、それぞれ2週間又は3週間）を経過する日が施行日以後に到来するときは、同規則第4条の2の規定にかかわらず、当該単位期間の末日を施行日の前日以前とするために必要な限度において、当該単位期間を1週間、2週間又は3週間とすることができる。