

職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例をここに公布する。

平成 19 年 10 月 19 日

岩手県知事 達 増 拓 也

岩手県条例第 64 号

職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

職員の育児休業等に関する条例（平成 4 年岩手県条例第 7 号）の一部を次のように改正する。

| | 改正前 | 改正後 |
|---|--|--|
| 1 | <p>(趣旨)</p> <p>第 1 条 この条例は、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 2 条第 1 項、第 3 条第 2 項、第 5 条第 2 項、第 6 条第 3 項、<u>第 6 条の 2</u>、第 7 条及び<u>第 9 条</u>の規定により、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第 2 条 育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1)～(5) [略]</p> <p>(6) 前号に掲げる職員のほか、育児休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員</p> <p>(再度の育児休業をすることができる特別の事情)</p> <p>第 3 条 育児休業法第 2 条第 1 項ただし書の条例で定める特別の事情は、次のとおりとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> | <p>(趣旨)</p> <p>第 1 条 この条例は、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 2 条第 1 項、第 3 条第 2 項、第 5 条第 2 項、第 6 条第 3 項、第 7 条、<u>第 8 条及び第 19 条</u>の規定により、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第 2 条 育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1)～(5) [略]</p> <p>(6) 前号に掲げる職員のほか、<u>職員</u>が育児休業により養育しようとする子を<u>当該職員</u>以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員</p> <p>(再度の育児休業をすることができる特別の事情)</p> <p>第 3 条 育児休業法第 2 条第 1 項ただし書の条例で定める特別の事情は、次のとおりとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p><u>(3) 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。</u></p> |

| | |
|---|---|
| <p>(3) [略]</p> <p>(4) [略]</p> <p>(育児休業の承認の取消事由)</p> <p>第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、次のとおりとする。</p> <p>(1) <u>育児休業に係る子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。</u></p> <p>(2) [略]</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第8条 育児休業法第9条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) <u>前号に掲げる職員のほか、部分休業をしようとする時間において、当該部分休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員</u></p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第9条 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、<u>1日を通じて2時間（人事委員会規則で定める職員については、2時間から人事委員会規則で定める時間を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行うものとする。</u></p> <p>(部分休業における給与の取扱い)</p> <p>第10条 [略]</p> | <p>(4) [略]</p> <p>(5) [略]</p> <p>(育児休業の承認の取消事由)</p> <p>第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、次のとおりとする。</p> <p>(1) <u>職員が育児休業により養育している子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。</u></p> <p>(2) [略]</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第8条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) <u>前号に掲げる職員のほか、職員が部分休業により養育しようとする時間において、養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員</u></p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第9条 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。</p> <p><u>2 人事委員会規則で定める職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から人事委員会規則で定める時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</u></p> <p>(部分休業をしている職員の給与の取扱い)</p> <p>第10条 [略]</p> |
| <p>2 (趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、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2条第1項、第3条第2項、</p> | <p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、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2条第1項、第3条第2項、</p> |

第5条第2項、第6条第3項、第7条、第8条及び第19条の規定により、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次のとおりとする。

(1)～(3) [略]

(4) 育児休業の請求の際両親が育児休業等により子を養育するための計画について育児休業計画書により任命権者に申し出た職員が当該請求に係る育児休業をし、当該育児休業の終了後、当該職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が3月以上の期間にわたり当該子を常態として養育したこと（この号の規定に該当したことにより当該子について既に育児休業をしたことがある場合を除く。）。

(5) [略]

(任期付採用職員の任期の更新)

第5条の2 [略]

(期末手当等の支給)

第5条の3 [略]

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第6条 [略]

第7条 [略]

第5条第2項、第6条第3項、第7条、第8条、第10条第1項及び第2項、第14条及び第15条（これらの規定を育児休業法第17条において準用する場合を含む。）、第17条、第18条第3項並びに第19条の規定により、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次のとおりとする。

(1)～(3) [略]

(4) 育児休業（この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、当該育児休業をした職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の人事委員会規則で定める方法により養育したこと（当該職員が、当該育児休業の請求の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。）。

(5) [略]

(育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)

第6条 [略]

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第7条 [略]

(育児休業をした職員の職務復帰後における給与等の取扱い)

第8条 [略]

第9条 [略]

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第10条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。

(1) 非常勤職員

(2) 臨時的に任用される職員

(3) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員

(4) 職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定に基づき
引き続いて勤務している職員

(5) 育児短時間勤務（育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間
勤務をいう。以下同じ。）をすることにより養育しようとする子につい
て、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員

(6) 前号に掲げる職員のほか、職員が育児短時間勤務をすることにより
養育しようとする時間において、育児短時間勤務をすることにより養育
しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場
合における当該職員

（育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に
育児短時間勤務をすることができる特別の事情）

第11条 育児休業法第10条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、
次のとおりとする。

(1) 育児短時間勤務の承認が、育児短時間勤務をしている職員が産前の
休業を始め、若しくは出産したことにより効力を失い、又は第14条第
2号に掲げる事由に該当したことにより取り消された後、当該産前の休
業若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、
又は養子縁組等により当該職員と別居することとなったこと。

(2) 育児短時間勤務をしている職員が退職又は停職の処分を受けたこと
により当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該退職又は停職
の期間が終了したこと。

(3) 育児短時間勤務をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上
若しくは精神上的障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育するこ
とができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることに
より当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該職員が当該子を

養育することができる状態に回復したこと。

(4) 育児短時間勤務の承認が、第14条第3号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。

(5) 育児短時間勤務（この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、当該育児短時間勤務をした職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の人事委員会規則で定める方法により養育したこと（当該職員が、当該育児短時間勤務の請求の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。）。

(6) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

（育児短時間勤務の形態）

第12条 育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める勤務の形態（同項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態を除く。）とする。

(1) 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。以下「勤務時間等条例」という。）第3条第3項の規定の適用を受ける職員 日曜日及び土曜日を週休日（同条第1項に規定する週休日をいう。以下この条において同じ。）とし、又は日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、4週間ごとの期間につき1週間当たりの勤務時間が20時間、24時間又は25時間となるように、かつ、人事委員会規則で定めるところにより勤務すること。

(2) 勤務時間等条例第4条第1項の規定の適用を受ける職員 次に掲げ

る勤務の形態（ウに掲げる勤務の形態については、船舶に乗り組む職員に限る。）（勤務日が引き続き人事委員会規則で定める日数を超えず、かつ、1回の勤務が人事委員会規則で定める時間を超えないものに限る。）

ア 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が20時間、24時間又は25時間となるように勤務すること。

イ 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が20時間、24時間又は25時間となるように勤務すること。

ウ 52週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が20時間、24時間又は25時間となるように勤務すること。

（育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続）

第13条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、人事委員会規則で定める育児短時間勤務承認請求書により、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに行うものとする。

（育児短時間勤務の承認の取消事由）

第14条 育児休業法第12条において準用する育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、次のとおりとする。

（1）職員が育児短時間勤務により養育している子を、当該育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、当該職員以外の当該子の親が養育することができることとなったとき。

（2）育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするとき。

（3）育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとするとき。

（育児短時間勤務の例による短時間勤務をさせることができるやむを得な

い事情)

第15条 育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情は、次のとおりとする。

(1) 過員を生ずること。

(2) 当該育児短時間勤務に伴い任用されている短時間勤務職員（育児休業法第18条第1項の規定に基づき採用された同項に規定する短時間勤務職員をいう。以下同じ。）を短時間勤務職員として引き続き任用しておくことができないこと。

(育児短時間勤務の例による短時間勤務に係る職員への通知)

第16条 任命権者は、育児休業法第17条の規定による短時間勤務をさせる場合又は当該短時間勤務が終了した場合には、職員に対し、書面によりその旨を通知しなければならない。

(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)

第17条 職員の退職手当に関する条例第6条の4第1項及び第7条第4項の規定の適用については、育児短時間勤務（育児休業法第17条の規定による短時間勤務を含む。以下この条において同じ。）をした期間は、同条例第6条の4第1項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとみなす。

2 育児短時間勤務をした期間についての職員の退職手当に関する条例第7条第4項の規定の適用については、同項中「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月数の3分の1に相当する月数」とする。

3 育児短時間勤務の期間中の職員の退職手当に関する条例の規定による退職手当の計算の基礎となる給料月額は、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任期の更新)

第18条 第6条の規定は、短時間勤務職員の任期の更新について準用する。

(部分休業をすることができない職員)

(部分休業をすることができない職員)

| | |
|--|--|
| <p><u>第8条</u> 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) [略]</p> <p>(3) [略]</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p><u>第9条</u> [略]</p> <p>(部分休業をしている職員の給与の取扱い)</p> <p><u>第10条</u> [略]</p> <p>(部分休業の承認の取消事由)</p> <p><u>第11条</u> <u>第5条</u>の規定は、部分休業について準用する。</p> <p>(補則)</p> <p><u>第12条</u> [略]</p> | <p><u>第19条</u> 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) <u>育児短時間勤務又は育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</u></p> <p>(3) [略]</p> <p>(4) [略]</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p><u>第20条</u> [略]</p> <p>(部分休業をしている職員の給与の取扱い)</p> <p><u>第21条</u> [略]</p> <p>(部分休業の承認の取消事由)</p> <p><u>第22条</u> <u>第14条</u>の規定は、部分休業について準用する。</p> <p>(補則)</p> <p><u>第23条</u> [略]</p> |
| 備考 改正部分は、下線の部分である。 | |

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成20年1月1日から施行する。ただし、本則の表1の項の改正部分並びに附則第6項の表1の項の改正部分、附則第7項の表1の項の改正部分及び附則第10項の表1の項の改正部分は、公布の日から施行する。

(一般職の職員の給与に関する条例の一部改正)

2 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）の一部を次のように改正する。

| 改正前 | 改正後 |
|---|--|
| <p>第6条の2 <u>法第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定に基づき採用された職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額</u>は、前条第11項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、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。以下「勤務時間等条例」という。）第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を</p> | <p>第6条の2 <u>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（育児休業法第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。）の給料月額</u>は、前条の規定に</p> |

同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

- 2 一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年岩手県条例第56号）第4条の規定に基づき採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の給料月額、前条の規定にかかわらず、同条の規定による給料月額に、勤務時間等条例第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

（通勤手当）

第29条 [略]

- 2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

（1） [略]

（2） 前項第2号に掲げる職員 支給単位期間につき、通勤距離（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）にあつては、通勤距離及び通勤回数）を考慮して35,000円の範囲内で人事委員会規則で定める額

（3） [略]

3～7 [略]

かかわらず、同条の規定による給料月額に、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。以下「勤務時間等条例」という。）第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする。

- 2 法第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定に基づき採用された職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条第11項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、勤務時間等条例第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

- 3 育児休業法第18条第1項又は一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年岩手県条例第56号）第4条の規定に基づき採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条の規定にかかわらず、同条の規定による給料月額に、勤務時間等条例第2条第4項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

（通勤手当）

第29条 [略]

- 2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

（1） [略]

（2） 前項第2号に掲げる職員 支給単位期間につき、通勤距離（育児短時間勤務職員等並びに再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）にあつては、通勤距離及び通勤回数）を考慮して35,000円の範囲内で人事委員会規則で定める額

（3） [略]

3～7 [略]

(超過勤務手当)

第32条 [略]

2 短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超過した勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が8時間に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外の次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で人事委員会規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 [略]

4 短時間勤務職員が、勤務時間等条例第5条の規定に基づき、割振り変更前の正規の勤務時間を超過した勤務のうち、その勤務の時間（人事委員会規則で定める時間を除く。）と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が40時間に達するまでの間の勤務については、前項の規定は適用しない。

(期末手当)

第38条 [略]

2・3 [略]

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表につき人事委員会規則で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計

(超過勤務手当)

第32条 [略]

2 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超過した勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が8時間に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外の次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で人事委員会規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 [略]

4 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員が、勤務時間等条例第5条の規定に基づき、割振り変更前の正規の勤務時間を超過した勤務のうち、その勤務の時間（人事委員会規則で定める時間を除く。）と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が40時間に達するまでの間の勤務については、前項の規定は適用しない。

(期末手当)

第38条 [略]

2・3 [略]

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料（育児短時間勤務職員等にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額）及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表につき人事委員会規則で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計

額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職制上の段階、職務の級等を考慮して人事委員会規則で定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額（人事委員会規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に給料月額に100分の25を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

6 [略]
(勤勉手当)

第39条 [略]

2 [略]

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

4・5 [略]
(特定の職員についての適用除外)

第41条の6 [略]

2 [略]

額に、給料の月額 (育児短時間勤務職員等にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額) 及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職制上の段階、職務の級等を考慮して人事委員会規則で定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額（人事委員会規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に給料月額 (育児短時間勤務職員等にあっては、給料月額を算出率で除して得た額) に100分の25を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

6 [略]
(勤勉手当)

第39条 [略]

2 [略]

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額 (育児短時間勤務職員等にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額) 及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

4・5 [略]
(特定の職員についての適用除外)

第41条の6 [略]

2 [略]

3 第26条の2から第28条まで、第28条の3、第28条の5、第29条の2、第30条の2、第30条の3及び第40条の規定は、育児休業法第18条第1項の規定に基づき採用された職員には、適用しない。

備考 改正部分は、下線の部分である。

(市町村立学校職員の給与等に関する条例の一部改正)

3 市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和28年岩手県条例第49号）の一部を次のように改正する。

| 改正前 | 改正後 |
|--|---|
| 第7条の2 <u>地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定に基</u> | 第7条の2 <u>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。</u> |

づき採用された職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額
は、前条第11項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、第26条
第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤
務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

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（育児休業法第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。）の給料月額は、前条の規定に
かかわらず、同条の規定による給料月額に、第26条第2項の規定により定め
られたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数(以
下「算出率」という。)を乗じて得た額とする。

2 地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定に基づき採用
された職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条
第11項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、第26条第3項の
規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で
除して得た数を乗じて得た額とする。

3 育児休業法第18条第1項又は一般職の任期付職員の採用等に関する条例
（平成14年岩手県条例第56号）第4条の規定に基づき採用された職員（以下
「任期付短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条の規定にかかわら
ず、同条の規定による給料月額に、第26条第4項の規定により定められたそ
の者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得
た額とする。

2 一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年岩手県条例第56号）
第4条の規定に基づき採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」とい
う。）の給料月額は、前条の規定にかかわらず、同条の規定による給料月額
に、第26条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に
規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

（通勤手当）

第24条 [略]

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める
額とする。

(1) [略]

(2) 前項第2号に掲げる職員 支給単位期間につき、通勤距離（再任用短
時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）
にあつては、通勤距離及び通勤回数）を考慮して35,000円の範囲内で県人
事委員会規則で定める額

（通勤手当）

第24条 [略]

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める
額とする。

(1) [略]

(2) 前項第2号に掲げる職員 支給単位期間につき、通勤距離（育児短時
間勤務職員等並びに再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以
下「短時間勤務職員」という。）にあつては、通勤距離及び通勤回数）を
考慮して35,000円の範囲内で県人事委員会規則で定める額

(3) [略]

3～7 [略]

(1週間の勤務時間)

第26条 [略]

2 再任用短時間勤務職員の勤務時間は、前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16時間から32時間までの範囲内で、市町村教育委員会が定める。

3 [略]

4 市町村教育委員会は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前3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、県教育委員会の示す基準に従い、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26条の2 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、市町村教育委員会は、短時間勤務職員については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けることができる。

2 市町村教育委員会は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき8時間の勤務時間を割り振るものとする。ただし、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8時間を超えない範囲内で勤

(3) [略]

3～7 [略]

(1週間の勤務時間)

第26条 [略]

2 育児短時間勤務職員等の1週間当たりの勤務時間は、当該職員が承認を受けた育児短時間勤務の内容(育児休業法第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っては、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、市町村教育委員会が定める。

3 再任用短時間勤務職員の勤務時間は、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16時間から32時間までの範囲内で、市町村教育委員会が定める。

4 [略]

5 市町村教育委員会は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により第1項及び前2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、県教育委員会の示す基準に従い、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26条の2 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、市町村教育委員会は、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5日間において週休日を設けるものとし、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5日間において週休日を設けることができる。

2 市町村教育委員会は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき8時間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

務時間を割り振るものとする。

第26条の3 [略]

2 市町村教育委員会は、前項の規定に基づき週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、県人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日（短時間勤務職員にあっては、8日以上）の週休日を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により、4週間ごとの期間につき8日（短時間勤務職員にあっては、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、県人事委員会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日以上の割合で週休日を設ける場合には、この限りでない。

（学校栄養職員及び事務職員の超過勤務手当）

第27条の2 [略]

2 短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が8時間に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外の次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で県人事委員会規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 [略]

4 短時間勤務職員が、第26条の4の規定に基づき、割振り変更前の正規の勤

1日につき8時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、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8時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第26条の3 [略]

2 市町村教育委員会は、前項の規定に基づき週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、県人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあっては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、短時間勤務職員にあっては8日以上の週休日）を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っては、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き8日（育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員にあっては、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、県人事委員会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日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあっては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の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。

（学校栄養職員及び事務職員の超過勤務手当）

第27条の2 [略]

2 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が8時間に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外の次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で県人事委員会規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 [略]

4 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員が、第26条の4の規定に基づき、

務時間を超過した勤務のうち、その勤務の時間（県人事委員会規則で定める時間を除く。）と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が40時間に達するまでの間の勤務については、前項の規定は適用しない。

5 [略]
(期末手当)

第29条 [略]

2・3 [略]

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表につき県人事委員会規則で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職制上の段階、職務の級等を考慮して県人事委員会規則で定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で県人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

6 [略]
(勤勉手当)

第30条 [略]

2 [略]

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受ける

割振り変更前の正規の勤務時間を超過した勤務のうち、その勤務の時間（県人事委員会規則で定める時間を除く。）と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が40時間に達するまでの間の勤務については、前項の規定は適用しない。

5 [略]
(期末手当)

第29条 [略]

2・3 [略]

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料（育児短時間勤務職員等にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額）及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表につき県人事委員会規則で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額（育児短時間勤務職員等にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額）及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職制上の段階、職務の級等を考慮して県人事委員会規則で定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で県人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

6 [略]
(勤勉手当)

第30条 [略]

2 [略]

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受ける

| | |
|---|--|
| <p>べき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。</p> <p>4・5 [略] (再任用職員についての適用除外)</p> <p>第31条の3 [略]</p> | <p>べき給料の月額 <u>(育児短時間勤務職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額)</u> 及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。</p> <p>4・5 [略] (特定の職員についての適用除外)</p> <p>第31条の3 [略]</p> <p>2 <u>第22条、第23条、第23条の4、第24条の2、第25条の2、第25条の3及び第31条の規定は、育児休業法第18条第1項の規定に基づき採用された職員には、適用しない。</u></p> |
| <p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p> | |

(一般職の職員の給料の調整額に関する条例の一部改正)

4 一般職の職員の給料の調整額に関する条例(昭和32年岩手県条例第39号)の一部を次のように改正する。

| 改正前 | 改正後 |
|---|---|
| <p>(給料の調整額)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 職員の給料の調整額は、当該職員に適用される給料表及び職務の級に応じて人事委員会規則で定める額にその者に係る別表の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員にあつては、その額に職員の勤務時間、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2条第2項 <u>又は第3項</u>の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額)とする。ただし、その額が給料月額の100分の25を超えるときは、給料月額の100分の25に相当する額とする。</p> | <p>(給料の調整額)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 職員の給料の調整額は、当該職員に適用される給料表及び職務の級に応じて人事委員会規則で定める額にその者に係る別表の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員にあつては、その額に職員の勤務時間、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2条第2項 <u>から第4項まで</u>の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額)とする。ただし、その額が給料月額の100分の25を超えるときは、給料月額の100分の25に相当する額とする。</p> |
| <p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p> | |

(市町村立学校職員の給料の調整額に関する条例の一部改正)

5 市町村立学校職員の給料の調整額に関する条例(昭和33年岩手県条例第41号)の一部を次のように改正する。

| 改正前 | 改正後 |
|-----|-----|
|-----|-----|

| | |
|--|--|
| <p>(給料の調整額)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 職員の給料の調整額は、当該職員に適用される給料表及び職務の級に応じて県人事委員会規則で定める額にその者に係る別表の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員にあっては、その額に給与等条例第26条第2項又は第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額）とする。ただし、その額が給料月額の100分の25を超えるときは、給料月額の100分の25に相当する額とする。</p> | <p>(給料の調整額)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 職員の給料の調整額は、当該職員に適用される給料表及び職務の級に応じて県人事委員会規則で定める額にその者に係る別表の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員にあっては、その額に給与等条例第26条第2項から第4項までの規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額）とする。ただし、その額が給料月額の100分の25を超えるときは、給料月額の100分の25に相当する額とする。</p> |
| <p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p> | |

(医療局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正)

6 医療局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和35年岩手県条例第29号）の一部を次のように改正する。

| | 改正前 | 改正後 |
|---|---|--|
| 1 | <p>(給与の減額)</p> <p>第17条 [略]</p> <p>2 職員が部分休業（当該職員がその<u>3歳に満たない</u>子を養育するため1日の勤務時間の一部を勤務しないことをいう。）又は介護休暇（当該職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他医療局長が指定する者で負傷、疾病又は老齢により医療局長が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。）の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給料及びこれに対する地域手当その他医療局長が定める手当を減額した給与を支給する。</p> | <p>(給与の減額)</p> <p>第17条 [略]</p> <p>2 職員が部分休業（当該職員がその<u>小学校就学の始期に達するまでの</u>子を養育するため1日の勤務時間の一部<u>（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）</u>を勤務しないことをいう。）又は介護休暇（当該職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他医療局長が指定する者で負傷、疾病又は老齢により医療局長が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。）の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給料及びこれに対する地域手当その他医療局長が定める手当を減額した給与を支給する。</p> |
| 3 | [略] | [略] |

| | | |
|---------------------------|--|---|
| 2 | <p>(再任用職員)についての適用除外)</p> <p>第18条 [略]</p> | <p>(特定の職員)についての適用除外)</p> <p>第18条 [略]</p> <p><u>2 第4条、第4条の5、第5条の2、第6条の2、第6条の3、第13条及び第15条の規定は、育児休業法第18条第1項の規定に基づき採用された職員には、適用しない。</u></p> |
| <p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p> | | |

(企業局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正)

7 企業局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例(昭和35年岩手県条例第32号)の一部を次のように改正する。

| | 改正前 | 改正後 |
|---|---|---|
| 1 | <p>(給与の減額)</p> <p>第17条 [略]</p> <p>2 職員が部分休業(当該職員がその3歳に満たない子を養育するため1日の勤務時間の一部を勤務しないことをいう。)又は介護休暇(当該職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他企業局長が指定する者で負傷、疾病又は老齢により企業局長が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給料及びこれに対する地域手当その他企業局長が定める手当を減額した給与を支給する。</p> <p>3 [略]</p> | <p>(給与の減額)</p> <p>第17条 [略]</p> <p>2 職員が部分休業(当該職員がその<u>小学校就学の始期に達するまでの子を</u>養育するため1日の勤務時間の一部<u>(2時間を超えない範囲内の時間に限る。)</u>を勤務しないことをいう。)又は介護休暇(当該職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他企業局長が指定する者で負傷、疾病又は老齢により企業局長が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給料及びこれに対する地域手当その他企業局長が定める手当を減額した給与を支給する。</p> <p>3 [略]</p> |
| 2 | <p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)</p> <p>第17条の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2条第1項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間については、給与を支給しない。</p> <p>2・3 [略]</p> | <p>(育児休業の承認を受けた職員の給与)</p> <p>第17条の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)以下「<u>育児休業法</u>」という。)第2条第1項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間については、給与を支給しない。</p> <p>2・3 [略]</p> |

| | |
|---|--|
| <p>(再任用職員についての適用除外)</p> <p>第18条 [略]</p> | <p>(特定の職員についての適用除外)</p> <p>第18条 [略]</p> <p><u>2 第3条の3、第4条、第4条の4、第5条の2、第6条の2、第6条の3、第13条及び第15条の規定は、育児休業法第18条第1項の規定に基づき採用された職員には、適用しない。</u></p> |
| <p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p> | |

(職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部改正)

8 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）の一部を次のように改正する。

| 改正前 | 改正後 |
|--|---|
| <p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 [略]</p> <p><u>2 地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定に基づき採用された職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、前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16時間から32時間までの範囲内で、任命権者が定める。</u></p> <p><u>3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年岩手県条例第56号）第4条の規定に基づき採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」とい</u></p> | <p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 [略]</p> <p><u>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っては、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、任命権者が定める。</u></p> <p><u>3 地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定に基づき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16時間から32時間までの範囲内で、任命権者が定める。</u></p> <p><u>4 地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項又は一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年岩手県条例第56号）第4条の規定に基づ</u></p> |

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32時間までの範囲内で、任命権者が定める。

4 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前3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、人事委員会の承認を得て、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、任命権者は、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員(以下「短時間勤務職員」という。)については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けることができる。

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき8時間の勤務時間を割り振るものとする。ただし、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8時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

3 任命権者は、試験研究に関する業務に従事する職員で人事委員会規則で定めるものについて、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の能率の向上に資すると認める場合には、前項の規定にかかわらず、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき1週間当たりの勤務時間が40時間(再任用短時間勤務職員にあっては前条第2項の規定に基づき定める時間、任期付短時間勤務職員にあっては同条第3項の規定に基づき定める時間)となる

き採用された職員(以下「任期付短時間勤務職員」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32時間までの範囲内で、任命権者が定める。

5 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により第1項及び前2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、人事委員会の承認を得て、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、任命権者は、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5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及び任期付短時間勤務職員(以下「短時間勤務職員」という。)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5日間において週休日を設けることができる。

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき8時間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8時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、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8時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

3 任命権者は、試験研究に関する業務に従事する職員で人事委員会規則で定めるものについて、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の能率の向上に資すると認める場合には、前項の規定にかかわらず、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき1週間当たりの勤務時間が40時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。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、4週間ごとの期間につき当

ように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

第4条 [略]

2 任命権者は、前項の規定に基づき週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日（短時間勤務職員にあっては、8日以上）の週休日を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により、4週間ごとの期間につき8日（短時間勤務職員にあっては、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、人事委員会と協議して、人事委員会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日以上の割合で週休日を設ける場合には、この限りでない。

（船員の勤務時間等の特例）

第8条 任命権者は、第2条の規定にかかわらず、船舶に乗り組む職員の勤務時間について、人事委員会規則の定めるところにより、人事委員会の承認を得て、52週間を超えない期間につき1週間当たり40時間（再任用短時間勤務職員にあっては第2条第2項の規定に基づき定める時間、任期付短時間勤務職員にあっては同条第3項の規定に基づき定める時間）となるように定めることができる。

該育児短時間勤務等の内容に従い勤務時間を割り振るものとし、当該職員が再任用短時間勤務職員である場合にあっては前条第3項の規定に基づき定める時間となるように、任期付短時間勤務職員である場合にあっては同条第4項の規定に基づき定める時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

第4条 [略]

2 任命権者は、前項の規定に基づき週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあっては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、短時間勤務職員にあっては8日以上の週休日）を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っては、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き8日（育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員にあっては、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、人事委員会と協議して、人事委員会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日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあっては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の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。

（船員の勤務時間等の特例）

第8条 任命権者は、第2条の規定にかかわらず、船舶に乗り組む職員の勤務時間について、人事委員会規則の定めるところにより、人事委員会の承認を得て、52週間を超えない期間につき1週間当たり40時間（育児短時間勤務職員等にあっては第2条第2項の規定に基づき定める時間、再任用短時間勤務職員にあっては同条第3項の規定に基づき定める時間、任期付短時間勤務職員にあっては同条第4項の規定に基づき定める時間）となるように定めることができる。

| | |
|---|---|
| <p>2・3 [略] (年次休暇)</p> <p>第13条 年次休暇は、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。</p> <p>(1) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 20日(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人事委員会規則で定める日数)</p> <p>(2)～(4) [略]</p> <p>2 [略]</p> | <p>2・3 [略] (年次休暇)</p> <p>第13条 年次休暇は、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。</p> <p>(1) 次号から第4号まで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人事委員会規則で定める日数)</p> <p>(2)～(4) [略]</p> <p>2 [略]</p> |
| <p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p> | |

(一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の一部改正)

9 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)の一部を次のように改正する。

| 改正前 | 改正後 |
|--|--|
| <p>(第1号任期付研究員の裁量による勤務)</p> <p>第7条 [略]</p> <p>2 前項の場合における第1号任期付研究員については、月曜日から金曜日までの5日間において、人事委員会規則で定める時間帯について勤務時間等条例第3条第2項の規定により1日につき8時間の勤務時間を割り振られたものとみなし、国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日その他の人事委員会規則で定める日を除き、当該勤務時間を勤務したものとみなす。</p> | <p>(第1号任期付研究員の裁量による勤務)</p> <p>第7条 [略]</p> <p>2 前項の場合における第1号任期付研究員については、月曜日から金曜日までの5日間<u>(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(以下この項において「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。以下この項において「育児短時間勤務職員等」という。))である場合にあっては、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っては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下この項において「育児短時間勤務等の内容」という。))に従った週休日(勤務時間等条例第3条第1項に規定する週休日をいう。)</u>以外の日において、人事委員会規則で定める時間帯について勤務時間等条例第3条第2項の規定により1日につき8時間の勤務時間<u>(育児短時間勤務職員等</u></p> |

| | |
|---------------------------|--|
| <p>3～5 [略]</p> | <p>については、当該育児短時間勤務等の内容に従った勤務時間)を割り振られたものとみなし、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日その他の人事委員会規則で定める日を除き、当該勤務時間を勤務したものとみなす。</p> <p>3～5 [略]</p> |
| <p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p> | |

（一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正）

10 一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年岩手県条例第56号）の一部を次のように改正する。

| | 改正前 | 改正後 |
|---|--|---|
| 1 | <p>（短時間勤務職員の任期を定めた採用）</p> <p>第4条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 任命権者は、前2項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(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）<u>第9条第1項</u>の規定に基づく承認</p> <p>(3) [略]</p> | <p>（短時間勤務職員の任期を定めた採用）</p> <p>第4条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 任命権者は、前2項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(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）<u>第19条第1項</u>の規定に基づく承認</p> <p>(3) [略]</p> |
| 2 | <p>（医療局企業職員給与条例等の適用除外等）</p> <p>第10条 [略]</p> <p>2・3 [略]</p> <p>4 <u>医療局企業職員給与条例第3条の4、第4条、第4条の3</u>、第4条の5、第5条の2、第6条の2、第6条の3、第13条及び第15条の規定並びに企業局企業職員給与条例第3条の3、第4条、第4条の4、第5条の2、第6条の2、第6条の3、第13条及び第15条の規定は、任期付短時間勤務職</p> | <p>（医療局企業職員給与条例等の適用除外等）</p> <p>第10条 [略]</p> <p>2・3 [略]</p> <p>4 医療局企業職員給与条例第4条、第4条の5、第5条の2、第6条の2、第6条の3、第13条及び第15条の規定並びに企業局企業職員給与条例第3条の3、第4条、第4条の4、第5条の2、第6条の2、第6条の3、第13条及び第15条の規定は、任期付短時間勤務職員には、適用しない。</p> |

員には、適用しない。

備考 改正部分は、下線の部分である。