

議案第 1 号

条例案に対する意見について

令和 3 年 9 月 30 日 提出 岩手県人事委員会 委員長 熊谷 隆司

第 1 趣旨

令和 3 年 9 月岩手県議会定例会に提出された次に掲げる条例案について、岩手県議会から地方公務員法第 5 条第 2 項の規定に基づき意見を求められたので、別紙のとおり回答しようとするものである。

第 2 意見を求められた条例案

職員の育児休業等に関する条例及び職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部を改正する条例

人 委 職第 号
令和 3 年 9 月 日

岩手県議会議長 五日市 王 様

岩手県人事委員会
委員長 熊谷 隆司

条例案に対する意見について（回答）

令和 3 年 9 月 27 日付け議第 158 号により意見を求められた下記条例案については、
適当なものと認められます。

記

議案第 14 号 職員の育児休業等に関する条例及び職員の勤務時間、休日及び休暇に関
する条例の一部を改正する条例

県議会 9 月定例会に提案される条例案に対する意見について

1 検討の趣旨

県議会令和 3 年 9 月定例会に提案された条例案について、県議会から地方公務員法第 5 条第 2 項に基づき意見を求められたことから、検討を行うものであること。

〔 議会日程 〕

- ・ 9 月 27 日（月） 意見照会
- ・ 9 月 28 日（火） 招集
- ・ 10 月 8 日（金） 常任委員会
- ・ 10 月 26 日（火） 本会議採決

2 意見を要する条例案

議案番号	条 例 名
第 14 号	職員の育児休業等に関する条例及び職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部を改正する条例

3 条例案の検証結果

条例名	改正の趣旨	検証結果	検討資料
職員の育児休業等に関する条例及び職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部を改正する条例	子の養育等をする職員について、当該職員の申告を考慮して、週休日の特例を設け、及び勤務時間の割振りを行うことができることとする等所要の改正をしようとするもの。	<u>適当</u>	別紙

4 条例案意見（事務局案）

意見を求められた条例案につきましては、適当なものと認められます。

【参考】

○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）

（人事委員会及び公平委員会並びに職員に関する条例の制定）

第五条 地方公共団体は、法律に特別の定がある場合を除く外、この法律に定める根本基準に従い、条例で、人事委員会又は公平委員会の設置、職員に適用される基準の実施その他職員に関する事項について必要な規定を定めるものとする。但し、その条例は、この法律の精神に反するものであつてはならない。

2 第七条第一項又は第二項の規定により人事委員会を置く地方公共団体においては、前項の条例を制定し、又は改廃しようとするときは、当該地方公共団体の議会において、人事委員会の意見を聞かなければならない。

別紙

職員の育児休業等に関する条例及び 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

1 条例案の内容

(1) 条例改正の趣旨

子の養育等をする職員について、当該職員の申告を考慮して、週休日の特例を設け、及び勤務時間の割振りを行うことができることとする等所要の改正をしようとするもの。

(2) 条例改正の内容

ア 職員の育児休業等に関する条例（第1条関係）

試験研究に関する業務に従事する職員に係る育児短時間勤務について、職員が希望する勤務の形態で勤務する期間の単位を追加すること。（第12条）

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（以下「勤務時間等条例」という。）第3条第3項の適用を受ける育児短時間勤務職員の育児短時間勤務期間について、期間の全てを4週間ごとに区分することができない場合にあっては、1週間、2週間、3週間又は4週間に区分した期間につき、1週間当たりの勤務時間が希望した形態（19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分）となるよう勤務すること。

イ 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（第2条関係）

(ア) 試験研究に関する業務に従事する職員について、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して勤務時間を割り振ることができる期間の単位を改めること。（第3条）

- ・ 試験研究に関する業務に従事する職員のうち、第4条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については、本条項の適用対象外とすること。
- ・ フレックスタイム制度の利用職員に係る「単位期間」の定義について規定すること。

(イ) 子の養育又は配偶者等の介護をする職員その他これに類する状況にある職員について、週休日並びに始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、週休日の特例を設け、及び勤務時間を割り振ることができることとすること。（第3条）

- ・ 任命権者は、職員があらかじめ行う始業及び終業の時刻についての申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ること。
- ・ 4週間を超えない範囲内で週を単位とする期間について、1週間当たりの勤務時間が一般職員の場合は38時間45分となるように割り振ること。
- ・ 職員の申告を考慮して、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。

(ウ) 早出遅出勤務の対象から、職員の申告を考慮して、週休日の特例を設け、又は勤務時間を割り振られた職員を除くこととすること。（第9条の2の2）

第3条第3項又は第4項の規定により勤務時間を割り振られた職員（フレックスタイム制度を利用する職員）について、本条に規定する早出遅出勤務の対象外とすること。

(エ) その他所要の整備をすること。(第5条、第9条、第9条の2の2、第9条の4)

第3条の改正に伴い、所要の整備を行うこと。

ウ 一般職の職員の給与に関する条例及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（附則第2項及び第3項関係）

勤務時間等条例の一部改正に伴い、所要の整備を行うこと。

(3) 施行期日（附則関係）

令和4年1月1日から施行する。

2 条例案意見（事務局案）

適当なものと認められる。

【理由】

- ・ 今回の改正は、柔軟な働き方ができる勤務環境を推進するため、子の養育等をする職員について、フレックスタイム制度を導入しようとするものであること。
- ・ 当該制度の導入については、令和2年人事委員会報告で言及しているところであり、公務の運営に支障のない範囲で制度を導入しようとするものであること。

【参考：職員の給与等に関する報告（令和2年11月）】

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の解消

昨今、新型コロナウイルス感染症拡大を契機とした社会情勢の変化に伴い、国や民間において、テレワークやフレックスタイム制の導入など従来の働き方を見直す動きが広がっている状況も踏まえ、公務の運営に支障がないよう十分に配慮した上で、柔軟な働き方に対応した職場環境の整備を進める必要があると考える。

フレックスタイム制の概要について

1 制度概要

1 対象職員

【条例】

①子を養育する職員 ②配偶者、父母、子等の介護をする職員 ③その他①②に類する職員

<規則>

- ・①は小学校までの子（特別支援学校については高等部まで）を養育する職員
- ・②は2週間以上の期間にわたって介護を要する者（要介護者）を介護する職員
- ・③として、障がい者である職員、①②に準ずる職員として別に定めるもの
- ・対象外とする職員は、教育委員会の職員、警察学校で教育訓練を受けている職員、その他任命権者が公務の運営のためフレックスタイム制の適用が適当でないと定める職員

2 勤務時間の割振り

(1) 基本的枠組み【条例】

対象職員から申告があった場合、任命権者は、4週間以内の期間で1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるよう勤務時間を割り振ることができる（週休日の追加も可能）。

(2) 割振り<規則>

- ・1日の最短勤務時間は原則4時間
- ・9時から16時までの時間帯のうち、任命権者が所属ごとに定める連続する4時間は職員が共通して勤務する時間帯とする（コアタイム）。
- ・始業の時刻は7時以降、就業の時刻は22時以前に設定（フレキシブルタイム）
- ・追加できる週休日は、1週間のうち1日を限度とする。

利用期間（単位期間）	1～4週間の範囲で選択
コアタイム（各任命権者が設定）	9時から16時の間で、休憩時間を除いて連続する4時間
フレキシブルタイム	7時から22時まで
1日の最短勤務時間	4時間（週1日特例あり（※））
週休日	土曜日・日曜日＋平日1日も可
割振り後の変更	職員から変更の申告があったときや、公務の運営に支障が生じると認める場合は勤務時間の割振りを変更することができる。

（※）週のうち1日は4時間未満の勤務とすること又は週休日を設けることができる。

（フレックスタイム制利用イメージ：金曜日を週休日とする場合）



【パターン①（休憩1時間）】

<現行>

<月>

<火>

<水>

<木>

<金>



勤務時間		
月	10:00～19:00（休憩12:00～13:00）	8:00
火	8:00～20:00（休憩12:00～13:00）	11:00
水	7:00～16:45（休憩12:00～13:00）	8:45
木	10:00～22:00（休憩12:00～13:00）	11:00
金	週休日	
計		38:45

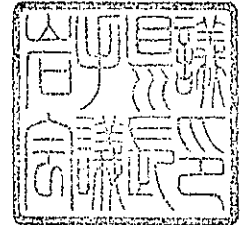
議 第 1 5 8 号

令和 3 年 9 月 27 日

岩手県人事委員会

委員長 熊 谷 隆 司 様

岩手県議会議長 関 根 敏 伸



条例案に対する意見について

今期定例会に提出される下記議案について、地方公務員法第5条第2項の規定に基づき、貴委員会の意見を求めます。

記

議案第14号 職員の育児休業等に関する条例及び職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部を改正する条例



担当

議会事務局議事調査課

議事管理担当 阿部

内線 6016

議案第14号

職員の育児休業等に関する条例及び職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部を改正する条例

(職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

第1条 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
<p>(育児短時間勤務の形態)</p> <p>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。</p> <p>(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19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように、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。</p> <p>(2) [略]</p>	<p>(育児短時間勤務の形態)</p> <p>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。</p> <p>(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（<u>育児短時間勤務をしようとする期間の全てを4週間ごと</u>）に区分することができる場合にあつては、<u>人事委員会の定めるところにより、当該育児短時間勤務をしようとする期間を1週間、2週間、3週間又は4週間に区分した各期間</u>）につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように、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。</p> <p>(2) [略]</p>
備考 改正部分は、下線の部分である。	

(職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部改正)

第2条 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>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>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ところにより、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週間で38時間45分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は、4週間ごとの期間につき当該育児短時間勤務職員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。</p>	<p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 任命権者は、試験研究に関する業務に従事する職員(次条の規定の適用を受ける職員を除く。)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ところにより、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週間で38時間45分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は、4週間ごとの期間につき当該育児短時間勤務職員等の内容に従い勤務時間を割り振るものとする。</p>
<p>4 任命権者は、次に掲げる職員(育児短時間勤務職員等、次条の規定の適用を受ける職員及び人事委員会規則で定める職員を除く。)について、週休日並びに始業及び終業の時刻について、職員の申告を考慮して、第1項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認めるところにより、及び第2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、単位期間ごとの期間につき第1項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該期間につき前条に規定する勤務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。</p> <p>(1) 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</p>	<p>4 任命権者は、次に掲げる職員(育児短時間勤務職員等、次条の規定の適用を受ける職員及び人事委員会規則で定める職員を除く。)について、週休日並びに始業及び終業の時刻について、職員の申告を考慮して、第1項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認めるところにより、及び第2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、単位期間ごとの期間につき第1項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該期間につき前条に規定する勤務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。</p> <p>(1) 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</p>

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人事委員会規則で定める者を含む。第9条の2の2及び第9条の3において同じ。)の養育又は配偶者等(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。)、父母、子、配偶者の父母その他の人事委員会規則で定める者をいう。第9条の2の2において同じ。)の介護をする職員であって、人事委員会規則で定めるもの

(2) 前号に掲げる職員の状況に類する状況にある職員として人事委員会規則で定めるもの

(週休日の振替等)

第5条 任命権者は、職員に第3条第1項若しくは第4項又は前条の規定に基づき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、人事委員会規則の定めるところにより、第3条第2項から第4項まで又は前条の規定に基づき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。)のうち人事委員会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。

第9条 船舶に乗り組む職員で人事委員会規則で定めるものの勤務時間については、当該職員が、第3条第2項から第4項まで、第4条又は第5条の規定に基づき勤務時間が割り振られた時間以外の時間に人命を救助するため緊急を要する作業その他の人事委員会規則で定める作業に従事する場合

には、第2条又は前条の規定に基づく勤務時間のほか、当該作業に従事す

(週休日の振替等)

第5条 任命権者は、職員に第3条第1項又は前条の規定に基づき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、人事委員会規則の定めるところにより、第3条第2項若しくは第3項又は前条の規定に基づき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。)のうち人事委員会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。

第9条 船舶に乗り組む職員で人事委員会規則で定めるものの勤務時間については、当該職員が、第3条第2項若しくは第3項、第4条又は第5条の規定に基づき勤務時間が割り振られた時間以外の時間に人命を救助するため緊急を要する作業その他の人事委員会規則で定める作業に従事する場合

には、第2条又は前条の規定に基づく勤務時間のほか、当該作業に従事す

る時間は、当該職員の勤務時間とする。

(子育て、介護等を行う職員の早出遅出勤務)

第9条の2の2 任命権者は、次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する職員が、人事委員会規則の定めるところにより、当該事由に基づき請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、人事委員会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、職員が子育て、介護等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する勤務をいう。次項において同じ。）をさせるものとする。

(1) 9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（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人事委員会規則で定める者を含む。以下この号、次号及び次条において同じ。）のある職員が、当該子を養育すること。

(2) [略]

(3) 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。）、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により人事委員会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（以下「要介護者」という。）のある職員が、当該要介護者を介護すること。

(4) [略]

2 [略]

る時間は、当該職員の勤務時間とする。

(子育て、介護等を行う職員の早出遅出勤務)

第9条の2の2 任命権者は、次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する職員（第3条第3項又は第4項の規定により勤務時間を割り振られた職員を除く。）が、人事委員会規則の定めるところにより、当該事由に基づき請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、人事委員会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、職員が子育て、介護等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する勤務をいう。次項において同じ。）をさせるものとする。

(1) 9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のある職員が、当該子を養育すること。

(2) [略]

(3) 配偶者等で負傷、疾病又は老齢により人事委員会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（以下「要介護者」という。）のある職員が、当該要介護者を介護すること。

(4) [略]

2 [略]

(超勤代休時間)	(超勤代休時間)
<p>第9条の4 任命権者は、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）第32条第3項の規定により超過勤務手当を支給すべき職員に対して、人事委員会規則の定めるところにより、当該超過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「超勤代休時間」という。）として、人事委員会規則で定める期間内にある第3条第2項から第4項まで、第4条又は第5条の規定に基づき勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」といい、第11条第1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。</p> <p>2 [略]</p>	<p>第9条の4 任命権者は、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）第32条第3項の規定により超過勤務手当を支給すべき職員に対して、人事委員会規則の定めるところにより、当該超過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「超勤代休時間」という。）として、人事委員会規則で定める期間内にある第3条第2項若しくは第3項、第4条又は第5条の規定に基づき勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」といい、第11条第1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。</p> <p>2 [略]</p>
備考 改正部分は、下線の部分である。	

附 則

- この条例は、令和4年1月1日から施行する。
- 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23条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 前2項の規定により給料を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外るとき、又は月の末日まで支給するとき以外は、その給料額は、その期間の現日数から勤務時間等条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。</p> <p>(超過勤務手当)</p> <p>第32条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（勤務時間等条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に</p>	<p>第23条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 前2項の規定により給料を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外るとき、又は月の末日まで支給するとき以外は、その給料額は、その期間の現日数から勤務時間等条例第3条第1項及び第4項、第4条並びに第5条の規定に基づく週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。</p> <p>(超過勤務手当)</p> <p>第32条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（勤務時間等条例第3条第1項及び第4項、第4条並びに第</p>

<p>5 条の規定に基づく週休日における勤務のうち人事委員会規則で定めるものを除く。)の時間が1月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項(前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p>	<p>基づく週休日における勤務のうち人事委員会規則で定めるものを除く。)の時間が1月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項(前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p>
<p>4・5 [略]</p>	<p>4・5 [略]</p>
<p>6 前各項の規定にかかわらず、勤務時間等条例第5条の規定に基づき、あらかじめ勤務時間等条例第3条第2項から第4項まで又は第4条の規定に基づき割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下この項及び次項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間(人事委員会規則で定める時間を除く。)に対して、勤務1時間につき、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの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超過勤務手当として支給する。</p>	<p>6 前各項の規定にかかわらず、勤務時間等条例第5条の規定に基づき、あらかじめ勤務時間等条例第3条第2項又は第3条第3項又は第4条の規定に基づき割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下この項及び次項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間(人事委員会規則で定める時間を除く。)に対して、勤務1時間につき、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの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超過勤務手当として支給する。</p>
<p>7 [略]</p>	<p>7 [略]</p>
<p>(管理職員特別勤務手当) 第34条の2 第26条第1項に規定する職にある職員(以下「特定管理職員」という。)が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務時間等条例第3条第1項及び第4条並びに第5条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等(次項において「週休日等」という。)に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。</p>	<p>(管理職員特別勤務手当) 第34条の2 第26条第1項に規定する職にある職員(以下「特定管理職員」という。)が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務時間等条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等(次項において「週休日等」という。)に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。</p>
<p>2～4 [略]</p>	<p>2～4 [略]</p>
<p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p>	<p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p>

3 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>2～4 [略]</p> <p>5 勤務時間等条例第3条第2項及び第3項、第4条、第5条、第8条、第9条、第9条の4並びに第11条の規定は、第2項の第1号任期付研究員には、適用しない。</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>2～4 [略]</p> <p>5 勤務時間等条例第3条第2項から第4項まで、第4条、第5条、第8条、第9条、第9条の4及び第11条の規定は、第2項の第1号任期付研究員には、適用しない。</p>
備考 改正部分は、下線の部分である。	

令和3年9月28日提出

岩手県知事 達 増 拓 也

理由

子の養育等をする職員について、当該職員の申告を考慮して、週休日の特例を設け、及び勤務時間の割振りをすることができるとする等所要の改正をしようとするものである。これが、この条例案を提出する理由である。

