

議案第 2 号

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則の一部改正について

令和 3 年 12 月 9 日 提出 岩手県人事委員会 委員長 熊谷 隆司

第 1 趣旨

不妊治療に係る通院等のための休暇を新設する等、所要の改正を行うものである。

第 2 規則案の内容

- (1) 不妊治療に係る通院等のための休暇を新設すること。（第12条第 7 号関係）
- (2) 子等の看護休暇の対象となる子の年齢要件を22歳に引き上げること。
（第12条第15号関係）
- (3) キャリアアップ休暇の取得可能期間を延長すること。（附則第 7 項関係）
- (4) その他所要の整備をすること。（第 4 条の 6、第14条、第17条、第18条関係）

第 3 施行期日等（附則関係）

- (1) 令和 4 年 1 月 1 日から施行すること。
- (2) 次に掲げる規則の一部を改正すること。
 - ア 職員の育児休業等に関する規則
 - イ 職員の配偶者同行休業に関する規則

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 月 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 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>第4条の6 [略]</p> <p>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。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(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。<u>第12条第14号</u>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</p> <p>3 [略]</p> <p>（特別休暇）</p> <p>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。</p> <p>(1)～(6) [略]</p> <p>(7) [略]</p> <p>(8) [略]</p> <p>(9) [略]</p> <p>(10) [略]</p> <p>(11) [略]</p> <p>(12) [略]</p> <p>(13) [略]</p> <p>(14) 職員が、その養育する<u>15歳</u>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</p>	<p>第4条の6 [略]</p> <p>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。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(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。<u>第12条第15号</u>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</p> <p>3 [略]</p> <p>（特別休暇）</p> <p>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。</p> <p>(1)～(6) [略]</p> <p><u>(7) 職員が不妊治療に係る通院等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（当該通院等が体外受精その他の人事委員会が定める不妊治療に係るものである場合にあつては、10日）の範囲内の期間</u></p> <p>(8) [略]</p> <p>(9) [略]</p> <p>(10) [略]</p> <p>(11) [略]</p> <p>(12) [略]</p> <p>(13) [略]</p> <p>(14) [略]</p> <p>(15) 職員が、その養育する<u>22歳</u>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</p>

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) [略]

(16) [略]

(17) [略]

(18) [略]

(19) [略]

(20) [略]

(21) [略]

(22) [略]

(23) [略]

(24) [略]

(25) [略]

(26) [略]

(休暇の単位等)

第14条 [略]

2 [略]

3 第12条第7号、第14号、第15号、第18号及び第19号の休暇(以下「特定休暇」という。)の単位は、1日又は1時間とする。

4～6 [略]

7 第11条及び第12条(第6号、第7号、第18号、第19号、第22号及び第23号を除く。)において、休暇の期間として一定の日数、週数、月数又は年数で示されているものは、その期間中における週休日、休日及び代休日を含むものとする。

第17条 勤務時間等条例第17条の人事委員会規則で定める特別休暇は、第12条第11号から第13号まで及び第17号の休暇とする。

(年次休暇、病気休暇及び特別休暇の請求等)

第18条 年次休暇、病気休暇及び特別休暇(第12条第12号の休暇を除く。)を請求しようとする職員は、あらかじめ休暇処理票又は電磁的方法により任命権者に申し出なければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ申し出ることができなかった場合には、事後において速やかに任命権者に申し出なければならない。

2 第12条第12号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに任命権者に届け出なければならない。

附 則

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

(16) [略]

(17) [略]

(18) [略]

(19) [略]

(20) [略]

(21) [略]

(22) [略]

(23) [略]

(24) [略]

(25) [略]

(26) [略]

(27) [略]

(休暇の単位等)

第14条 [略]

2 [略]

3 第12条第7号、第8号、第15号、第16号、第19号及び第20号の休暇(以下「特定休暇」という。)の単位は、1日又は1時間とする。

4～6 [略]

7 第11条及び第12条(第6号、第8号、第19号、第20号、第23号及び第24号を除く。)において、休暇の期間として一定の日数、週数、月数又は年数で示されているものは、その期間中における週休日、休日及び代休日を含むものとする。

第17条 勤務時間等条例第17条の人事委員会規則で定める特別休暇は、第12条第12号から第14号まで及び第18号の休暇とする。

(年次休暇、病気休暇及び特別休暇の請求等)

第18条 年次休暇、病気休暇及び特別休暇(第12条第13号の休暇を除く。)を請求しようとする職員は、あらかじめ休暇処理票又は電磁的方法により任命権者に申し出なければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ申し出ることができなかった場合には、事後において速やかに任命権者に申し出なければならない。

2 第12条第13号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに任命権者に届け出なければならない。

附 則

1～6　　[略]	1～6　　[略] <u>（特別休暇の特例）</u> 7　令和３年３月31日又は令和４年３月31日に、第12条第24号ア及びイに規定する期間の終期が到来する職員に対する同号の規定の適用については、同号中「２年を経過する日」とあるのは、「令和５年３月31日」とする。
備考　改正部分は、下線の部分である。	

附　則

- この規則は、令和４年１月１日から施行する。
- 職員の育児休業等に関する規則（平成４年岩手県人事委員会規則第15号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>（育児休業等取得日数に合算することとされる日数）</p> <p>第２条の３　育児休業条例第２条の３第２号の人事委員会規則で定める日数は、同号に規定する当該子の出生の日以後当該非常勤職員が会計年度任用職員の給与等に関する規則（令和元年岩手県人事委員会規則第９号）第26条第１項の規定により職員の勤務時間、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。）の適用を受ける職員の例による場合における職員の勤務時間、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。以下「勤務時間等規則」という。）<u>第12条第11号及び第12号の休暇（当該非常勤職員が地方公務員法（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である場合にあっては、勤務時間等規則第12条第11号及び第12号の休暇）により勤務しなかった日数とする。</u></p> <p>（部分休業の承認）</p> <p>第18条　育児休業条例第20条第２項の人事委員会規則で定める職員及び人事委員会規則で定める時間は、介護時間（勤務時間等条例第16条の２第１項の介護時間をいう。以下この条において同じ。）又は勤務時間等規則<u>第12条第13号</u>の特別休暇の承認を受けて勤務しない職員及び当該介護時間又は当該特別休暇の時間とする。</p> <p>２　育児休業条例第20条第３項の人事委員会規則で定める場合及び人事委員会規則で定める時間は、非常勤職員が、<u>会計年度任用職員の給与等に関する規則（令和元年岩手県人事委員会規則第９号）第28条の規定に基づき任命権者が定める介護時間又は勤務時間等規則第12条第13号の休暇に相当する休暇を承認されている場合及び当該介護時間又は当該休暇の時間とする。</u></p>	<p>（育児休業等取得日数に合算することとされる日数）</p> <p>第２条の３　育児休業条例第２条の３第２号の人事委員会規則で定める日数は、同号に規定する当該子の出生の日以後当該非常勤職員が会計年度任用職員の給与等に関する規則（令和元年岩手県人事委員会規則第９号。<u>以下「会計年度任用職員規則」という。</u>）第26条第１項の規定により職員の勤務時間、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。）の適用を受ける職員の例による場合における職員の勤務時間、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。以下「勤務時間等規則」という。）<u>第12条第12号及び第13号の休暇（当該非常勤職員が地方公務員法（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である場合にあっては、勤務時間等規則第12条第12号及び第13号の休暇）により勤務しなかった日数とする。</u></p> <p>（部分休業の承認）</p> <p>第18条　育児休業条例第20条第２項の人事委員会規則で定める職員及び人事委員会規則で定める時間は、介護時間（勤務時間等条例第16条の２第１項の介護時間をいう。以下この条において同じ。）又は勤務時間等規則<u>第12条第14号</u>の特別休暇の承認を受けて勤務しない職員及び当該介護時間又は当該特別休暇の時間とする。</p> <p>２　育児休業条例第20条第３項の人事委員会規則で定める場合及び人事委員会規則で定める時間は、非常勤職員が、<u>会計年度任用職員規則第28条の規定に基づき任命権者が定める介護時間又は勤務時間等規則第12条第14号の休暇に相当する休暇を承認されている場合及び当該介護時間又は当該休暇の時間とする。</u></p>

備考 改正部分は、下線の部分である。

3 職員の配偶者同行休業に関する規則（平成26年岩手県人事委員会規則第20号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>（配偶者同行休業の承認の取消事由等）</p> <p>第5条 条例第7条第3号及び第8条第5号の人事委員会規則で定める事由は、配偶者同行休業をしている職員が職員の勤務時間、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15条に規定する特別休暇のうち職員の勤務時間、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）<u>第12条第11号又は第12号</u>に掲げる場合における休暇を取得することとなったこととする。</p>	<p>（配偶者同行休業の承認の取消事由等）</p> <p>第5条 条例第7条第3号及び第8条第5号の人事委員会規則で定める事由は、配偶者同行休業をしている職員が職員の勤務時間、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15条に規定する特別休暇のうち職員の勤務時間、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）<u>第12条第12号又は第13号</u>に掲げる場合における休暇を取得することとなったこととする。</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規則の一部改正について

1 改正の趣旨

国において不妊治療に係る通院等のための休暇（通称：出生サポート休暇）が新設されることを踏まえ、本県においても休暇を新たに設けるとともに、所要の改正をするものである。

2 規則案

（１）不妊治療休暇（通称：出生サポート休暇）の新設（規則第 12 条第 7 号）

- 国において、職員が不妊治療を受けやすい職場環境の整備の必要性が高まっているとして、令和 4 年 1 月 1 日から、不妊治療に係る通院等のための休暇（出生サポート休暇）を新たに設けることとしたところ。
- 本県においても、職員の不妊治療と仕事の両立を支援し、不妊治療を受けながら働くことのできる環境を整備していく必要があると考えられることから、出生サポート休暇を新たに設けることとするもの。

規則で定める事項	
要 件	不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合
日 数	5 日（人事委員会が定める治療（※）を行うときは 10 日）
単 位	1 日又は 1 時間
施 行	令和 4 年 1 月 1 日

（運用通知で定める内容）

不妊治療の範囲	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
「通院等」の範囲	医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席等（これらの移動に必要な時間を含む。）
人事委員会が定める不妊治療	<ul style="list-style-type: none"> 体外受精及び顕微授精 体外受精及び顕微授精以外の不妊治療であって、遠隔地への通院が必要となるもの（ただし説明会のみ出席する場合を除く。）

※ 「人事委員会が定める不妊治療」について、国では「体外受精及び顕微授精」としているが、本県の場合、通院のための移動に時間を要すること等を考慮し、「体外受精及び顕微授精」以外の治療であっても、遠隔地に通院が必要となる場合については 10 日間まで取得できるよう運用通知に定めることとする。

（２）子等の看護休暇の年齢要件引上げ（規則第 12 条第 15 号）

子等の看護休暇の対象となっている「職員が養育する子」の年齢要件について、仕事と育児の両立支援を一層推進する観点から、「22 歳に達する年度末」に引き上げること。

	内 容
休暇概要	要件：職員が養育する子、配偶者、父母等の看護（負傷や疾病の世話等）のため、勤務しないことが相当であると認められる場合 日数：一の年において 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）
改正点	子の年齢要件を「15 歳に達する年度末」⇒「22 歳に達する年度末」とする。

(3) キャリアアップ休暇の取得期間延長 (附則第7項)

新型コロナウイルス感染症対策の業務等のため、規定の期間内に休暇を取得することができなかった職員に配慮するため、休暇の取得可能期間を延長すること。

	内 容
休暇 概要	取得期間：勤続 15 年又は 25 年に達した日の翌年度 4 月 1 日から 2 年経過する日までの期間内 日 数：勤続 15 年の場合は 3 日、勤続 25 年の場合は 5 日（分割不可）
改正点	令和 3 年度末～令和 4 年度末に取得可能期間が終了する職員について、取得可能期間を令和 5 年度末まで延長する。

※ 期間延長の対象者について整理すると下表のとおりとなる。

採用の日	本来の取得可能期間	措置案
㊵H5. 4. 2～H6. 4. 1 ⑮H15. 4. 2～H16. 4. 1	H31 (R1). 4. 1～R3. 3. 31	取得可能期間を R5. 3. 31 までとする
㊵H6. 4. 2～H7. 4. 1 ⑮H16. 4. 2～H17. 4. 1	R2. 4. 1～R4. 3. 31	取得可能期間を R5. 3. 31 までとする

(4) 所要の整備

- ・ 休暇の引用条項について所要の整備をすること。（第 4 条の 6、第 14 条、第 18 条関係）
- ・ 休暇の新設に伴い、他の規則の引用条項を改正すること。（附則第 2 項、第 3 項）
 - ア 職員の育児休業等に関する規則
 - イ 職員の配偶者同行休業に関する規則

3 施行期日

令和 4 年 1 月 1 日