

○職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則の運用について

(昭和36年1月31日岡人委第42号通知)

[沿革] 昭和42年10月27日岡人委第470号、45年9月1日第256号、47年12月12日第346号、56年5月18日第59号、60年4月1日第3号、63年4月1日第15号、平成元年4月1日第1号、3年4月1日第5号、11月7日第233号、12月24日第274号、4年7月13日第107号、5年11月24日第201号、12月24日第226号、6年3月25日第289号、12月27日第288号、7年6月27日第92号、12月26日第264号、8年12月19日第206号、9年4月25日第25号、12月22日第191号、10年3月17日第229号、24日第244号、11年3月19日第245号、12年6月27日第104号、13年3月30日第317号、6月19日第82号、12月21日第221号、14年3月19日第272号、12月20日第278号、15年12月22日第1041号、16年12月14日第148号、17年3月15日第184号、25日第192号、12月7日第146号、18年12月26日第184号、19年2月14日第200号、20年2月1日第187号、3月18日第218号、11月7日第120号、21年3月17日第185号、7月28日第73号、12月8日第142号、22年3月17日第172号、6月25日第55号、11月16日第159号、23年3月29日第241号、12月20日第168号、24年4月10日第13号、5月25日第51号、25年3月19日第284号、22日第288号、26年5月2日第48号、27年3月2日第325号、28年12月6日第220号、29年3月21日第262号、30年4月11日第19号、31年3月22日第377号、令和2年3月26日第499号、12月18日第297号、5年3月3日第326号、20日第341号、6年12月20日第263号 7年3月21日第342号、6月27日第86号、7月15日第106号、12月23日第264号 改正

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（昭和35年岡山県人事委員会規則第16号。以下「規則」という。）の制定に伴い、同規則の運用について別紙のとおり定めたから通知します。

別紙

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則の運用について

第2条関係

- 1 この条の第4項の規定による週休日及び勤務時間の割振りの定めについての人事委員会への承認の申請は、次の事項を記載した文書により行うものとする。
  - (1) 週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることとなる職員の範囲
  - (2) この条の第3項の規定によることが困難な理由
  - (3) 週休日及び勤務時間の割振りの基準の内容
- 2 週休日及び勤務時間の割振りについて定めることとなる期間が4週間を超える場合の前項(3)の週休日及び勤務時間の割振りの基準の内容には、1週間当たりの勤務時間が毎4週間にについて38時間45分（育児短時間勤務職員等については、条例第2条第2項の規定により任命権者が定める時間数、定年前再任用短時間勤務職員については、同条第3項の規定により任命権者が定める時間数、任期付短時間勤務職員については、同条第4項の規定により任命権者が定める時間数）を超えないものであることが含まれることを要するものとする。
- 3 任命権者は、人事委員会の承認を受けた週休日及び勤務時間の割振りの定めを変更する場合には、変更の内容及び理由を記載した文書により申請を行い、人事委員会の承認を受けるものとする。
- 4 任命権者は、人事委員会の承認を受けた週休日及び勤務時間の割振りの定めを行う必要がなくなった場合には、速やかにその旨を人事委員会に報告するものとする。
- 5 この条の第3項から第5項までの規定による週休日及び勤務時間の割振りについては、できる限り多くの連続する割振り単位期間の分について一括して行うものとする。
- 6 任命権者は、この条の第3項から第5項までの規定による週休日及び勤務時間の割振りの定めを行ったときは、職員に対して速やかにこれを明示するものとする。

## 第2条の2関係

- 1 任命権者は、この条の第1項に規定する「人事委員会が指定する機関」としての指定を受けようとするときは、次の事項を記載した文書により申請するものとする。
  - (1) 指定を受けようとする試験研究機関等の名称
  - (2) 指定を受けようとする試験研究機関等の業務内容及び職員数
  - (3) 指定を受けようとする理由

- 2 この条の第1項に規定する「次長」とは、試験研究機関等において、その長の職務全般についてこれを直接補佐する職員をいう。
- 3 この条の第1項又は第3項第1号の申告及び第1項、第2項、又は第3項の規定による1日の勤務時間の割振りは、15分（定年前再任用短時間勤務職員である研究職員にあつては、規則第2条第3項に規定する4週間ごとの期間に休日がある場合その他の事情によりやむを得ない場合には、必要と認められる範囲内において、15分未満の端数を含む勤務時間とすることができる。）を単位として、次の基準に適合するようを行うものとする。
- (1) 始業時刻は午前7時以後に、終業時刻は午後10時以前に設定すること。ただし、この条の第2項に規定する「職員の休日その他人事委員会の定める日」については、始業時刻を午前8時30分、終業時刻を午後5時15分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、始業時刻を午前8時30分以後、終業時刻を午後5時15分以前）とすること。
- (2) 休憩時間は、午後0時から午後1時までとすること。
- (3) 午前10時から午後3時15分までの間は、休憩時間を除き、勤務時間とすること。
- 4 この条の第1項又は第2項の規定による勤務時間の割振りは、できる限り、規則第2条第3項に定める期間（以下「単位期間」という。）が始まる日の1週間前までに行うものとする。
- 5 この条の第2項の規定による研究職員の申告と異なる勤務時間の割振りは、次に定める基準に適合するようを行うものとし、別紙1（定年前再任用短時間勤務職員にあつては別紙1の2）の割振り例により割り振るものとする。この場合において、申告どおりに勤務時間を割り振ると業務の運営に支障が生ずる日について勤務時間数を変更して勤務時間を割り振るときには、必要な限度において、当該支障が生ずる日以外の日について勤務時間数を変更して勤務時間を割り振るものとし、当該日の選択及び勤務時間の割振りに当たっては、できる限り、研究職員の希望を考慮するものとする。
- (1) 勤務時間数を延長して勤務時間を割り振る日については、延長後の勤務時間数が7時間45分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、当該職員の規則第2条第3

項に規定する4週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り勤務時間が割り振られた日の日数で除して得た時間（以下この項において「1日の平均勤務時間」という。）を超えないようにし、勤務時間数を短縮して勤務時間を割り振る日については、短縮後の勤務時間数が7時間45分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、1日の平均勤務時間）を下回らないようにすること。

(2) 申告された始業時刻と標準勤務時間（始業時刻を午前8時30分、終業時刻を午後5時15分とする勤務時間をいう。以下同じ。）の始まる時刻との間に始業時刻を設定し、かつ、申告された終業時刻と標準勤務時間の終わる時刻の間に終業時刻を設定すること。

6 この条の第2項の「その他人事委員会の定める日」は、次のとおりとする。

(1) 研究職員が日を単位として出張する日  
(2) 研究職員が1日の執務の全部を離れて研修を受ける日  
(3) 研究職員が休暇を使用して1日の勤務時間のすべてを勤務しないことを予定していることが明らかな日

7 この条の第3項第2号の「業務の運営に支障が生ずる場合」とは、割り振っている勤務時間による場合には、当初予見しえなかつた業務で特に標準勤務時間内において処理すべきこととなったものの遂行が困難になる場合をいう。

8 この条の第3項第2号の場合における勤務時間の割振りの変更は、勤務時間の割振りを変更しようとする日（以下「変更日」という。）について既に割り振られている勤務時間数を変更せず、かつ、次に定める基準に適合するようを行うものとし、別紙2の例により変更するものとする。

(1) 変更日の勤務時間数が7時間45分以下の場合には、変更前の始業時刻と標準勤務時間の始まる時刻との間に始業時刻を設定し、又は変更前の終業時刻と標準勤務時間の終わる時刻との間に終業時刻を設定すること。  
(2) 変更日の勤務時間数が7時間45分を超えている場合には、変更前の始業時刻と標準勤務時間の始まる時刻との間に始業時刻を設定し、かつ、変更前の終業時刻と標準勤務時間の終わる時刻との間に終業時刻を設定すること。

9 この条の第4項の規定による通知は、次の事項を記載した文書により行うものとす

る。

- (1) この条の第2項の規定により勤務時間を割り振った場合には、勤務時間を割り振った期間における各勤務日の勤務時間及び休憩時間
- (2) この条の第3項の規定により勤務時間の割振りを変更した場合には、変更された勤務時間及び休憩時間

### 第3条関係

- 1 一の週休日について週休日の振替及び4時間の勤務時間の割振り変更の双方を行うことができる場合には、できる限り、週休日の振替を行うものとする。
- 2 週休日の振替を行う場合において、勤務することを命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、週休日に変更される勤務日の勤務時間の始まる時刻から終わる時刻までの時間帯に割り振るものとする。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要であると認められる場合には、この限りではない。
- 3 4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合において、勤務することを命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、当該4時間の勤務時間の割振り変更が行われる職員の通常の勤務日の勤務時間の始まる時刻から終わる時刻までの時間帯の範囲内において割り振るものとする。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要であると認められる場合には、この限りではない。
- 4 条例第2条第5項により毎日曜日を週休日と定められている職員にあつては、休日に割り振られている勤務時間については、できる限り、週休日の振替及び4時間の勤務時間の割振り変更は行わないものとする。
- 5 この条の第2項の「連続する勤務時間」には、休憩時間とはさんで引き続く勤務時間が含まれる。
- 6 この条の第4項の職員への通知は、次の事項を記載した文書により行うものとする。ただし、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更により勤務することを命ずる日の勤務時間帯等の基準をあらかじめ定め、職員に周知している場合には、当該事項について記載を省略することができる。
  - (1) 週休日の振替を行つた場合
    - ア 新たに勤務することを命ずることとなつた日並びにその日の勤務時間及び休憩

時間

イ 新たに勤務することを命ずることとなつた日の勤務の内容

ウ 週休日に変更した日

(2) 4時間の勤務時間の割振り変更を行つた場合

ア 新たに勤務することを命ずることとなつた日並びにその日の勤務時間及び休憩時間

イ 新たに勤務することを命ずることとなつた日の勤務の内容

ウ 4時間の勤務時間を割り振ることをやめることとなつた日並びにその日の4時間の勤務時間を割り振ることをやめた後の勤務時間

7 週休日の振替及び4時間の勤務時間の割振り変更の内容を明らかにする決裁文書等は、2年間保存するものとする。

第3条の2関係

- 1 この条において「1箇月」とは、月の初日から末日までの期間をいい、「1年」とは、4月1日から翌年3月31日までの12箇月の期間をいう。
- 2 この条において「所属」とは、原則課室又はそれに相当する組織をいい、各任命権者において決定する。なお、課室より小さな単位とすることも差し支えない。
- 3 前項の決定を行うにあたっては、当該組織の規模や人事管理の範囲、当該組織内の異動や事務分掌の割振り変更の可否等を踏まえ、任命権者が適切に判断するものとする。
- 4 この条の規定は、岡山県職員給与条例（昭和26年岡山県条例第18号）第8条の2に規定する管理職手当を支給される職員に対しても適用する。この場合において、この条の第1項中「条例第2条の2の規定により正規の勤務時間外の時間に勤務することを命ずることができる時間」を「正規の勤務時間外の勤務時間（義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例（昭和46年岡山県条例第61号）第2条に規定する義務教育諸学校等の教育職員のうち管理職手当を支給される者にあっては、同条例第6条第2項に規定する時間外勤務に相当する勤務を行つた時間）」と読み替えるものとし、任命権者は、当該職員に係る勤務の状況を適切に把握するものとする。

- 5 この条の第1項各号に掲げる職員に正規の勤務時間外の時間に勤務を命ずることのできる時間（以下「上限時間」という。）には、条例第4条に規定する休日における正規の勤務時間が割り振られた時間に勤務を命じた時間を算入しない。
- 6 上限時間は、複数の所属を兼務する職員については、当該職員が勤務する所属にこの条の第1項第2号に掲げる所属が含まれる場合には同号の規定を適用し、同号に掲げる所属が含まれない場合には同項第1号の規定を適用する。なお、当該職員に係る正規の勤務時間外の時間に勤務を命じた時間（義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第6条第1項に規定する義務教育諸学校等の教育職員にあっては、同条第2項に規定する時間外勤務を命じられた時間をいう。以下「時間外勤務時間」という。）の算定にあたっては、当該職員が勤務する各所属における時間外勤務時間を合算して取り扱うものとし、各所属の所属長は当該職員に係る時間外勤務時間の算定に必要な情報を共有するものとする。
- 7 時間外勤務時間は、1年の中途において勤務する所属を異動した場合においても通算する。なお、職員が1年の中途において異動する際には、異動元所属から異動先所属へ、当該職員の時間外勤務時間の算定に必要な情報を通知するものとする。
- 8 この条の第1項第1号に該当する職員が1年の中途において勤務する所属を異動し、同項第2号に該当することとなった場合には、異動した日の属する月から同号を適用する。
- 9 この条の第1項第2号に該当する職員が1年の中途において勤務する所属を異動し、同項第1号に該当することとなった場合には、異動した日の属する月まで同項第2号を適用し、当該月の翌月から1年の末日の属する月までの間は同項第1号中「1年につき360時間」を「1年の末日までの間につき異動した日の属する月の翌月から1年の末日の属する月までの月数に30時間を感じた時間」と読み替えて同号を適用する。
- 10 前2項は1年の中途で複数回の異動があった職員に準用する。
- 11 1年の中途で採用された職員については、当該職員がこの条の第1項第1号に該当する場合には同号中「1年につき360時間」を「1年の末日までの間につき採用された日の属する月から1年の末日の属する月までの月数に30時間を感じた時間」と読み

替えて同号を適用し、同項第2号に該当する場合には同号中「1年につき720時間」を「1年の末日までの間につき採用された日の属する月から1年の末日の属する月までの月数に60時間を乗じた時間」と読み替えて同号を適用する。

12 この条の第1項第2号に掲げる「他律的業務」とは、業務量又は業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいい、例えば災害対応、感染症への対応、事件・事故への対応等が該当し得る。また、「特定の時期に集中して発生する業務」とは、事務量の増大が特定の時期に集中して発生し、必要な措置を講じてもなお当該業務の処理のために要する時間外勤務時間が同項第1号に定める時間を上回ることが見込まれる業務をいう。

13 任命権者は、毎年度、この条の第1項第2号に掲げる所属を決定するものとし、各所属の実情を十分に把握したうえで、各所属の所管する業務が特定業務に該当するか、また特定業務の比重が高い所属であるかについて慎重に検討のうえ、適切に決定するものとする。なお、当該決定の結果については職員に周知することとし、その見直しを行った場合も同様とする。

14 この条の第2項は、極めて限定的に解釈すべきであり、業務の重要性、緊急性等から総合的に判断するものとする。また、職員の健康管理の面からも同項は極めて慎重に適用すべきものである。

15 任命権者は、職員の時間外勤務時間が上限時間を超えることがないよう常に注意を払うものとし、この条の第2項に掲げる業務への従事を原因として時間外勤務時間が上限時間を超過すると見込まれる場合に限り、同項の規定により職員に正規の勤務時間外の時間に勤務すること（以下この項及び第17項において「時間外勤務」という。）を命じることができる。その際には当該職員の時間外勤務時間の状況を十分に整理したうえで同項の適用を判断すること。特にこの条の第1項第2号に掲げる職員については、1年及び1箇月の上限の他、複数月に係る平均時間及び1箇月につき45時間を超えて時間外勤務を命ずることができる月数に上限があることに留意すること。

16 任命権者は、この条の第2項の規定により時間外勤務を命じる場合には、あらかじめその旨を職員に通知すること。ただし、緊急又はやむを得ない事情により職員に通

知する暇がないとき、又は業務に従事する時間をあらかじめ見込むことが困難であるときは、この限りでない。なお、この場合においては、事後において速やかに当該職員に通知するものとする。

17 任命権者は、この条の第3項の「当該勤務に係る要因の整理及び分析並びに当該勤務の内容の検証」を行うに当たっては、第2項の規定により時間外勤務を命じられた職員について、少なくとも次に掲げる事項について記録を行うものとする。

ア 所属

イ 氏名

ウ 特例適用の状況

エ 当該職員が従事した業務の概要並びに人員配置又は業務配分の見直し等によっても上限時間を超えた時間外勤務命令を回避することができなかつた理由

18 任命権者は前項の記録を取りまとめのうえ、この条の第2項の規定を適用したことの妥当性について検証を行うとともに、同項の適用を回避又は負担を軽減する方策について整理分析し、その後の人員配置や業務の効率化等の検討材料とすること。また、別に定めるところにより、当該整理分析結果を人事委員会に報告するものとする。

### 第3条の3関係

1 任命権者は、「公務の正常な運営を妨げるかどうか」の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとする。

2 「勤務させてはならない」とは、深夜において、勤務時間を割り振ってはならないこと及び勤務時間以外の勤務を命じてはならないことをいう。

3 この条の規定による請求は、子が出生する前においてもすることができるものとする。

4 深夜における勤務の制限の請求は、できる限り長い期間について一括して行うものとする。

5 この条の第2項の通知は、文書により行うものとし、公務の正常な運営を妨げる場合にあっては、当該妨げとなる日及び時間帯等を記載して通知するものとする。

6 子が出生する前に請求をした職員は、子が出生した後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を任命権者に届け出なければならない。

### 第3条の4関係

第1項第3号の「同居しないこと」とは、深夜における勤務を制限することとなる期間を通じて同居しない状態が続くことが見込まれることをいう。

### 第3条の6関係

この条において読み替えて準用する第3条の4第1項第2号の「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した場合」とは、請求に係る要介護者が、離婚、婚姻の取消し、離縁等により職員の親族でなくなった場合をいう。

### 第3条の7関係

1 「業務を処理するための措置」とは、業務の処理方法、業務分担又は人員配置を変更する等の措置をいう。

2 「災害その他避けることのできない事由」とは、地震による災害等通常予見し得る事由の範囲を超える、客観的にみて避けられないことが明らかなものをいう。

3 この条の規定による請求は、子が出生する前においてもすることができるものとする。

4 時間外勤務の制限の請求は、制限が必要な期間について一括して行うものとする。

5 この条の第2項の通知は、文書により行うものとする。

6 この条の第4項の通知は、変更した時間外勤務制限開始予定日を記載した文書により行うものとする。

7 子が出生する前に請求をした職員は、子が出生した後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を任命権者に届け出なければならない。

### 第3条の8関係

第1項第3号の「同居しないこと」とは、時間外勤務を制限することとなる期間を通じて同居しない状態が続くことが見込まれることをいう。

### 第3条の9関係

1 この条において読み替えて準用する第3条の7第2項の「公務の正常な運営を妨げるかどうか」の判断に当たつては、任命権者は、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとする。

2 この条において読み替えて準用する第3条の8第1項第2号の「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した場合」とは、請求に係る要介護者が、離婚、婚姻の取消し、離縁等により職員の親族でなくなった場合をいう。

## 第5条関係

- 1 この条の第4項の「連続する勤務時間」には、休憩時間も含めて引き続く勤務時間が含まれる。
- 2 この条の第5項に規定する時間外勤務代休時間の指定を希望しない旨の申し出は、時間外勤務代休時間の指定前に行うものとする。
- 3 時間外勤務代休時間の指定は、その指定に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る60時間超過月の末日の直後の給料の支給日までに行うものとする。
- 4 任命権者は、時間外勤務代休時間の措置が職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであることにかんがみ、第5項に規定する場合を除き、当該職員に対して時間外勤務代休時間を指定するよう努めるものとする。
- 5 時間外勤務代休時間の指定の内容を明らかにする決裁文書等は、2年間保存するものとする。

## 第6条関係

- 1 1回の勤務が2暦日にまたがっている場合は、暦日たる休日に割り振られた勤務時間の勤務のみを代休日指定の対象とするものとする。
- 2 代休日は休日ではないので再代休は認めないものとする。
- 3 休日勤務後の代休日の指定は認めないものとする。
- 4 代休日は、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた日とすること。この場合において、その割り振られた時間帯が異なる場合であっても、同一の時間数が割り振られていれば代休日の指定はできるものとする。
- 5 この条の第2項に規定する代休日の指定を希望しない旨の申出は、代休日の指定前にを行うものとする。
- 6 代休日の指定の内容を明らかにする決裁文書等は、2年間保存するものとする。

## 第7条関係

- 1 労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条第1項又は第2項に規定する継続勤務年

数の計算に当たり、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項の規定による採用後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる者の当該採用された年における年次休暇の日数は、当該採用後の勤務と退職以前の勤務とが継続するものとみなした場合における日数とする。

- 2 この条の第1項第4号の「1日当たりの平均勤務時間」とは、当該職員の条例第2条第3項の規定により定める1週間の勤務時間数を当該期間における勤務日の日数で除して得た時間（特別の勤務に従事する職員にあつては、当該職員の規則第2条第3項から第5項までに規定する期間ごとの期間における勤務時間数を当該期間における勤務日の日数で除して得た時間）をいう。
- 3 この条の第1項第5号の「別に定める日数」は、当該職員が当該年を通じて在職するものとみなしてこの条の第1項第2号から第4号までの規定を適用した場合に得られる日数にその者の発令の日の属する月から当該年の12月までの月数を12で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とする。
- 4 次の(1)から(4)までに掲げる場合において、1週間当たりの勤務日の日数又は勤務時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときの当該変更の日以後における職員の年次休暇の日数は、当該年の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合にあつては条例第7条第1項に掲げる日数に同条第2項の規定により当該年の前年から繰り越された年次休暇の日数を加えて得た日数とし、当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合において、同日以前に当該変更前の勤務形態を始めたときには、同条第1項に掲げる日数から当該年において当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数を減じて得た日数に、次の(1)から(4)までに掲げる場合に応じ、次の(1)から(4)までに掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）に、同条第2項の規定により当該年の前年から繰り越された年次休暇の日数を加えて得た日数（勤務形態を変更したことにより付与された日数を下回る場合には、当該付与された日数）とし、当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたときには、当該勤務形態を始めた日においてこの規定により得られる日数から同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数を減じて得た日

数に、次の(1)から(4)までに掲げる場合に応じ、次の(1)から(4)までに掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）に、同条第2項の規定により当該年の前年から繰り越された年次休暇の日数を加えて得た日数（勤務形態を変更したことにより付与された日数を下回る場合には、当該付与された日数）とする。

- (1) 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員以外の職員が1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である育児短時間勤務（以下「齊一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、齊一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする齊一型育児短時間勤務を始める場合又は育児短時間勤務職員等が齊一型育児短時間勤務若しくは齊一型短時間勤務（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17条の規定による短時間勤務のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。（2）において同じ。）を終える場合勤務形態の変更後における1週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務日の日数で除して得た率
- (2) 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員以外の職員が齊一型育児短時間勤務以外の育児短時間勤務（以下「不齊一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、不齊一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする不齊一型育児短時間勤務を始める場合又は育児短時間勤務職員等が不齊一型育児短時間勤務若しくは育児休業法第17条の規定による短時間勤務のうち齊一型短時間勤務以外のものを終える場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
- (3) 齊一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて不齊一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
- (4) 不齊一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて齊一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分

とみなした場合の 1 週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における 1 週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

5 当該年に勤務形態の変更があつた場合における定年前再任用短時間勤務職員（地方公務員法第22条の4第1項の規定により採用された職員をいう。以下同じ。）及び任期付職員（一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年岡山県条例第35号）第2条、第3条又は第4条の規定により採用された職員をいう。以下同じ。）の年次休暇の日数は、次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる日数とする。ただし、この項における年次休暇の日数の算出に当たっては、国等の職員等（規則第13条に規定する国等の職員等をいう。）として在職した期間は職員として在職したものとみなすこととする。

(1) 当該年において新たに短時間勤務職員となつた者 当該職員が、変更前の勤務形態で当該年を通じて在職するものとみなしてこの条の第1項第2号又は第4号の規定を適用した場合に得られる日数にその者の新たに短時間勤務職員となつた日の属する月から勤務形態の変更があつた日の属する月の前月までの月数を12で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）に、勤務形態の変更があつた日に新たに定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となつたものとみなしてこの条の第1項第5号の規定を適用した場合に得られる日数を加えて得た日数（新たに短時間勤務職員となつたことにより付与された日数を下回る場合には、当該付与された日数）から、勤務形態の変更があつた日の前日までの間に使用した年次休暇の日数を減じて得た日数

(2) 当該年の前年から短時間勤務職員である者であつて当該年に勤務形態の変更があつたもの 当該職員が、当該年の1月1日に付与された日数に1月から勤務形態の変更があつた日の属する月の前月までの月数を12で除して得た数を乗じて得られた日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）に、勤務形態の変更があつた日に新たに定年前再任用短時間勤務職員又は任期付職員となつたものとみなしてこの条の第1項第5号の規定を適用した場合に得られる日数を加えて得た日数（1月1日に付与された日数を下回る場合には、当該付与された日数）に、当該年の前年における年次休暇の残日数を加え、当該年において勤務形態の変

更があつた日の前日までの間に使用した年次休暇の日数を減じて得た日数

## 第8条関係

- 1 第3項の「別に定める」規則第7条第3項に規定する職員の年次休暇の繰越しについては、当該職員となつた日を起算日とする1年ごとの期間を基本として、規則第8条第1項及び第2項の規定を準用する。この場合において、同条第1項中「前条第1項」とあるのは「前条第3項」と読み替えるものとする。
- 2 第3項の当該年の翌年の初日に勤務形態が変更される育児短時間勤務職員等にあつては、当該年に職員が請求しなかつた年次休暇の日数に第7条関係第4項(1)から(4)までに掲げる場合に応じ、当該(1)から(4)までに掲げる率を乗じて得た日数(20日を限度とする。)とする。ただし、当該年に付与された年次休暇の日数と、当該年の末日の勤務形態に応じた規則第7条第1項各号の規定による年次休暇の日数が異なる職員については、当該年に職員が請求しなかつた年次休暇の日数とする。

## 第9条関係

- 1 1日を単位とする年次休暇は、育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員以外の職員並びに不齊一型短時間勤務職員である育児短時間勤務職員等にあつては1回の勤務に割り振られた勤務時間が7時間を超え7時間45分を超えない時間とされている場合において当該勤務時間のすべてを勤務しないときに、齊一型短時間勤務職員にあつては1日の勤務時間のすべてを勤務しないときに使用できる。
- 2 年次休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。
- 3 年次休暇の取得累計に1時間未満の端数がない場合で、45分又は55分の端数を付して取得しても年次休暇の取得累計に1時間未満の端数が生じない場合は、当該端数を年次休暇の単位として使用することができる。
- 4 この条の第2項の「1日当たりの平均勤務時間」とは、第7条関係第2項と同じものをいう。

## 第11条関係

- 1 この条の第1項第2号の「裁判員」には、裁判員候補者、補充裁判員及び選任予定裁判員を含むものとする。

2 この条の第1項第4号の活動は、原則として岡山県内の活動に限る。ただし、岡山県外であっても岡山県民が参加する活動についてはこの限りではない。また、職員が所属する町内会など地縁、血縁に係る団体が専ら当該団体のために行う活動は対象としない。

3 この条の第1項第4号イからヌまでに掲げる活動を例示すると次のとおりである。

ア 「イ 保健、医療又は福祉の増進を図る活動」とは、障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする別表に掲げる施設及びこれらに準ずる施設であつて人事委員会が認める施設における活動並びに身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動をいう。

イ 「ロ 社会教育の推進を図る活動」とは、消費者教育活動、生涯学習活動等をいう。

ウ 「ハ まちづくりの推進を図る活動」とは、観光マップづくり、歴史・文化・景観等の地域の特性を活かしたまちづくり活動、高齢者、障害者等に配慮したまちづくり活動等をいう。

エ 「ニ 学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動」とは、伝統文化・芸術の伝承、振興等、スポーツの普及、スポーツ大会等の運営協力に関する活動等をいう。

オ 「ホ 環境の保全を図る活動」とは、森林保全活動、清掃美化活動等をいう。

カ 「ヘ 災害救援活動」とは、地震、暴風雨、噴火等により災害救助法（昭和22年法律第118号）による救助の行われる程度の規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動をいう。

この場合、「被災地又はその周辺の地域」とは、被害が発生した市町村（特別区を含む。）又はその属する都道府県若しくはこれに隣接する都道府県をいい、「その他の被災者を支援する活動」とは、居宅の損壊、水道、電気、ガスの遮断等により日常生活を営むのに支障が生じている者に対して行う炊出し、避難場所での世話、がれきの撤去その他必要な援助をいう。

キ 「ト 地域安全活動」とは、犯罪、交通事故等による被害の未然防止、拡大防止のための活動等をいう。

ク 「チ 国際協力の活動」とは、海外への物資援助活動、留学生の支援活動等をいう。

ケ 「リ 男女共同参画社会の形成の促進を図る活動」とは、性差別をなくす活動、セクシャルハラスメントを防止する活動等をいう。

コ 「ヌ 子どもの健全育成を図る活動」とは、いじめ相談、学童保育、子どもの野外学習活動、青少年の非行防止のための活動等をいう。

4 この条の第1項第4号ルの「人事委員会が定めるもの」とは、人権侵害、差別をなくすための啓発活動、戦争体験の記録・伝承活動等とする。

5 この条の第1項第4号の「1週間当たりの勤務日の日数」は、特別の勤務に従事する不齊一型短時間勤務職員については、当該職員の規則第2条第3項から第5項までに規定する期間ごとの期間における勤務日の日数を当該期間の週数で除して得た日数とする。

6 この条の第1項第4号の特別休暇を時間を単位として受けた場合、7時間45分（齊一型短時間勤務職員にあつてはその者の勤務日の1日当たりの勤務時間、不齊一型短時間勤務職員である短時間勤務職員にあつてはその者の1日当たりの平均勤務時間（第7条関係第2項に規定する平均勤務時間をいう。））をもつて1日と換算する。

7 この条の第1項第4号の特別休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

8 この条の第1項第4号の特別休暇の取得累計に1時間未満の端数がない場合で、45分又は55分の端数を付して取得しても同号の特別休暇の取得累計に1時間未満の端数が生じない場合は、当該端数を同号の特別休暇の単位として使用することができる。

9 年の中途において勤務形態の変更があつた場合におけるこの条の第1項第4号の特別休暇は、当該年に勤務形態の変更があつた場合における職員の年次休暇の日数の計算方法に準じて計算するものとする。

- 10 この条の第1項第6号ハの「これらに準ずる場合」とは、例えば、地震、水害、火災その他の災害により単身赴任手当に係る配偶者等の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該単身赴任手当支給を受けている職員がその復旧作業等を行うとき、災害（災害対策基本法（昭和36年法律第223号）第24条第1項に規定する非常災害対策本部が設置された非常災害若しくは同法第28条の2第1項に規定する緊急災害対策本部が設置された著しく異常かつ激甚な非常災害又はこれらの本部の設置が見込まれるものに限る。）により職員の現住居以外の住居又は親族の住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行うとき等をいう。
- 11 この条の第1項第9号ロの「交通機関の混雑の程度」は、職員が通常の勤務をする場合の登庁又は退庁の時間帯における当該職員が常例として利用する交通機関の混雑の程度をいう。
- 12 この条の第1項第9号ロの「母体又は胎児の健康保持に影響がある」かどうかは、母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査に基づく指導事項により判断するものとする。
- 13 この条の第1項第9号ハ及びホの「1週間当たりの勤務日の日数」は、特別の勤務に従事する不齊一型短時間勤務職員については、当該職員の規則第2条第3項から第5項までに規定する期間ごとの期間における勤務日の日数を当該期間の週数で除して得た日数とする。
- 14 この条の第1項第9号ハ又はホの特別休暇を時間を単位として受けた場合、7時間45分（齊一型短時間勤務職員にあつてはその者の勤務日の1日当たりの勤務時間、不齊一型短時間勤務職員である短時間勤務職員にあつてはその者の1日当たりの平均勤務時間（第7条関係第2項に規定する平均勤務時間をいう。））をもつて1日と換算する。
- 15 この条の第1項第9号ハ又はホの特別休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。
- 16 この条の第1項第9号ハ又はホの特別休暇の取得累計に1時間未満の端数がない場合で、45分又は55分の端数を付して取得しても同号ハ又はホの特別休暇の取得累計に

- 1 時間未満の端数が生じない場合は、当該端数を同号ハ又はホの特別休暇の単位として使用することができる。
- 17 年の中途において勤務形態の変更があつた場合におけるこの条の第1項第9号ハ及びホの特別休暇は、当該年に勤務形態の変更があつた場合における職員の年次休暇の日数の計算方法に準じて計算するものとする。
- 18 この条の第1項第10号の「その都度必要と認める時間」の判断にあたつては、育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員にあつては、国家公務員の保育時間の取扱いを参考に適切に判断するものとする。
- 19 この条の第1項第11号の「障害がある場合」とは、次のいずれかに該当する場合とする。
- ア 当該子について身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条第4項に規定する身体障害者手帳の交付を受けている場合
- イ 当該子について身体障害者福祉法第15条第1項の規定により都道府県知事の定める医師が当該都道府県において同項の規定による申請に用いられる様式により作成した、障害の種類及び程度並びに同法別表に掲げる障害に該当する旨が記載された診断書及び意見書の交付を受けている場合
- ウ 当該子について療育手帳制度要綱（昭和48年9月27日付け厚生省発児第156号別紙）に定める療育手帳の交付を受けている場合
- エ 当該子について児童福祉法（昭和22年法律第164号）第12条第1項に規定する児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第9条第6項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター又は同法第18条第1項に規定する精神保健指定医が作成した知的障害者であるとの判定書の交付を受けている場合
- オ 当該子について精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条第2項に規定する精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている場合
- カ 当該子について障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第22条第8項に規定する障害福祉サービス受給者証の交付を受けている場合

- キ 当該子について障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第54条第3項に規定する自立支援医療受給者証の交付を受けている場合
- ク 当該子について児童福祉法第21条の5の7第9項に規定する通所受給者証又は同法第24条の3第6項に規定する入所受給者証の交付を受けている場合
- ケ 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する特別支援学校又は同法第81条第2項に規定する特別支援学級に在籍している場合
- コ 当該子が精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第5条に規定する精神障害者（知的障害のみを有する者を除く。）に該当する場合（当該子について精神障害を有することが確認できる医師の診断書の交付を受けた場合に限る。）
- サ 当該子が発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条第2項に規定する発達障害者に該当する場合（当該子について発達障害を有することが確認できる医師の診断書の交付を受けた場合に限る。）
- 20 第11号イの「健康診断」及び「予防接種」は、職員が子に同行して受けさせる場合に限る。
- 21 この条の第1項第11号イの「学校等」とは、次に掲げるものとする。
- ア 学校教育法第1条に規定する小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園
- イ 児童福祉法第7条に規定する保育所
- ウ 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園
- エ ア、イ又はウに準ずる施設であつて、人事委員会が認めるもの
- 22 この条の第1項第11号イの「人事委員会が定める事由」とは、次のいずれかに該当する事由とする。
- ア 学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第19条の規定による出席停止又は同条の規定による出席停止に準ずる事由
- イ 学校保健安全法第20条の規定による臨時休業に準ずる事由
- ウ 学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）第63条の規定による臨時休業又は同条の規定による臨時休業に準ずる事由
- 23 この条の第1項第11号イの「行事」は、原則として子同伴で参加するものとする。  
例示すると次のとおりである。

入学（園）式、卒業（園）式、授業（保育）参観、懇談会、家庭訪問、運動会・体育大会、学習（生活）発表会、交通安全指導

24 この条の第1項第11号イの「人事委員会が定めるもの」とは、次に掲げるものとする。

ア 国、地方公共団体又は公共的団体が主催する父親・母親教室等で子同伴で参加するもの

イ 傷病のため登下校に親の介助を必要とする子又は不登校の子の学校等への送迎

ウ 子が在籍する学校等のPTA活動（PTAの役員及び会員の交流若しくは親ぼくを図ること又は一般教養のかん養を目的とした活動等子の養育とのかかわりの認められないものを除く。）

エ 子が在籍する学校等において実施されている児童福祉法第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業の運営委員会等（父母会の活動を含み、役員、会員等の交流若しくは親ぼくを図ること又は一般教養のかん養を目的とした活動等子の養育とのかかわりの認められないものを除く。）

オ 子が在籍する学校等以外の学校等又は大学若しくは高等専門学校（学校教育法第1条に規定する大学又は高等専門学校に限る。）又は専修学校（同法第124条に規定する専修学校に限る。）が実施する進路選択や入学準備に係る行事で子同伴で参加するもの

25 この条の第1項第11号の特別休暇を時間を単位として受けた場合、7時間45分（齊一型短時間勤務職員にあつてはその者の勤務日の1日当たりの勤務時間、不齊一型短時間勤務職員である短時間勤務職員にあつてはその者の1日当たりの平均勤務時間（第7条関係第2項に規定する平均勤務時間をいう。））をもつて1日と換算する。

26 この条の第11号第1項の特別休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができます。

27 この条の第1項第11号の特別休暇の取得累計に1時間未満の端数がない場合で、45分又は55分の端数を付して取得しても同号の特別休暇の取得累計に1時間未満の端数が生じない場合は、当該端数を同号の特別休暇の単位として使用することができる。

- 28 この条の第1項への「1週間当たりの勤務日の日数」は、特別の勤務に従事する不齊一型短時間勤務職員については、当該職員の規則第2条第3項から第5項までに規定する期間ごとの期間における勤務日の日数を当該期間の週数で除して得た日数とする。
- 29 年の中途において勤務形態の変更があつた場合におけるこの条の第1項第11号への特別休暇は、当該年に勤務形態の変更があつた場合における職員の年次休暇の日数の計算方法に準じて計算するものとする。
- 30 第12号の「1週間当たりの勤務日の日数」は、特別の勤務に従事する不齊一型短時間勤務職員については、当該職員の規則第2条第3項から第5項までに規定する期間ごとの期間における勤務日の日数を当該期間の週数で除して得た日数とする。
- 31 年の中途において勤務形態の変更があつた場合におけるこの条の第1項第12号の特別休暇は、当該年に勤務形態の変更があつた場合における職員の年次休暇の日数の計算方法に準じて計算するものとする。
- 32 この条の第1項第14号の「父母、配偶者及び子の祭日」とは、仏教における49日、100日、1回忌、3回忌、7回忌等のごとく社会一般の慣習上のものをいう。
- 33 この条の第1項第15号の「心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実」の具体的取得事由には、休養、スポーツ、旅行等のほか墓参、祭礼等の諸行事を含むものとする。
- 34 この条の第1項第15号の「原則として連続する6日（齊一型短時間勤務職員にあつては6日にその者の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）、不齊一型短時間勤務職員にあつては6日にその者の1週間当たりの勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）」の取扱いについては、暦日によるものとし、公務運営上の理由により任命権者において特に必要があると認める場合には、1暦日ごとに分割することができるものとする。
- 35 この条の第1項第15号の「1週間当たりの勤務日の日数」は、特別の勤務に従事する不齊一型短時間勤務職員については、当該職員の規則第2条第3項から第5項まで

に規定する期間ごとの期間における勤務日の日数を当該期間の週数で除して得た日数とする。

36 年の中途において勤務形態の変更があつた場合におけるこの条の第1項第15号の特別休暇は、当該年に勤務形態の変更があつた場合における職員の年次休暇の日数の計算方法に準じて計算するものとする。

37 この条の第1項第16号の「原則として連続する3日（齊一型短時間勤務職員にあつては3日にその者の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）、不齊一型短時間勤務職員にあつては3日にその者の1週間当たりの勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）」の取扱いについては、暦日によるものとし、公務運営上の理由により任命権者において特に必要があると認める場合には、1暦日ごとに分割することができるものとする。

38 この条の第1項第16号の「1週間当たりの勤務日の日数」は、特別の勤務に従事する不齊一型短時間勤務職員については、当該職員の規則第2条第3項から第5項までに規定する期間ごとの期間における勤務日の日数を当該期間の週数で除して得た日数とする。

39 年の中途において勤務形態の変更があつた場合におけるこの条の第1項第16号の特別休暇は、当該年に勤務形態の変更があつた場合における職員の年次休暇の日数の計算方法に準じて計算するものとする。

40 この条の第1項第17号の「1週間当たりの勤務日の日数」は、特別の勤務に従事する不齊一型短時間勤務職員については、当該職員の規則第2条第3項から第5項までに規定する期間ごとの期間における勤務日の日数を当該期間の週数で除して得た日数とする。

41 年の中途において勤務形態の変更があつた場合におけるこの条の第1項第17号の特別休暇は、当該年に勤務形態の変更があつた場合における職員の年次休暇の日数の計算方法に準じて計算するものとする。

42 この条の第1項第18号については、人事委員会が必要と認める場合のほか、任命権

者の要求に基づき必要と認める場合をいう。

#### 別表

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第5条第11項に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第1項に規定する障害福祉サービスを行う施設、同条第27項に規定する地域活動支援センター並びに同条第28項に規定する福祉ホーム
身体障害者福祉法第5条第1項に規定する身体障害者福祉センター、補装具製作施設、盲導犬訓練施設及び視聴覚障害者情報提供施設
児童福祉法第7条第1項に規定する障害児入所施設、児童発達支援センター及び児童心理治療施設並びに児童発達支援センター以外の同法第6条の2第2項及び第4項に規定する施設
老人福祉法（昭和38年法律第133号）第5条の3に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム及び特別養護老人ホーム
生活保護法（昭和25年法律第144号）第38条第1項に規定する救護施設、更生施設及び医療保護施設
介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第28項に規定する介護老人保健施設及び同条第29項に規定する介護医療院
医療法（昭和23年法律第205号）第1条の5第1項に規定する病院
学校教育法第1条に規定する特別支援学校

#### 第11条の2関係

- 1 指定期間の申出（延長及び短縮の場合も含む。）は、指定期間の指定の始まる日の前日を起算日として1週間前までに行うものとする。ただし、指定期間の指定を受けようとする期間が2週間未満の申請である場合には、この限りではない。
- 2 介護休暇の承認の申請は、介護休暇の承認を受けようとする期間の始まる日の前日までに行うものとする。
- 3 第1項の人事委員会が定める期間は、1日以上の期間とする。
- 4 介護休暇の承認の申請は、できる限り多くの期間について一括して行うものとする。
- 5 この条の第1項の人事委員会の定める者とは、次に掲げるものであつて第2号に掲げるものにあつては職員と同居（職員がこの条の第1項に規定する日常生活を営むのに支障があるものの居住している住宅に泊り込む場合等を含む。）しているものとする。
  - (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ものを含む。）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次に掲げるもの

- ア 父母の配偶者
- イ 配偶者の父母の配偶者
- ウ 子の配偶者
- エ 配偶者の子

6 介護休暇の承認は、当該承認の申請に係る期間のうち公務の運営に支障がない日又は時間について行うものとする。支障の有無の判断に当たつては、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとする。

7 指定期間の通算は、暦に従って計算し、1月に満たない期間は、30日をもって1月とする。

#### 第11条の3関係

- 1 介護時間の承認の申請は、介護時間の承認を受けようとする期間の始まる日の前日を起算日として1週間前までに行うものとする。
- 2 介護時間の申請は、できる限り多くの期間について一括して行うものとする。
- 3 介護時間の承認は、当該申請に係る期間のうち公務の運営に支障がない日又は時間について行うものとする。支障の有無の判断に当たつては、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとする。

#### 第11条の4関係

- 1 子育て支援時間の承認は、職員の配偶者で当該子の親であるものが、当該請求に係る期間において常態として当該子を養育することができる場合は承認しないものとする。ただし、当該配偶者が規則第3条の2の2第2項第2号及び第3号に掲げる者に該当する場合はこの限りでない。
- 2 子育て支援時間の承認は、当該申請に係る期間のうち公務の運営に支障がない日又は時間について行うものとする。支障の有無の判断に当たつては、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとする。

る。

3 子育て支援時間の承認の申請は、子育て支援時間の承認を受けようとする期間の始まる日の前日を起算日として1月前までに行うものとする。

4 子育て支援時間の申請は、必要な期間について包括的に行うものとする。

#### 第13条関係

1 第1項の「条例の適用を受けない本県の職員」とは、企業職員（岡山県公営企業に従事する企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和29年岡山県条例第73号）の適用を受ける職員をいう。）等をいう。

#### 第14条関係

この条の第2項の規定により、当該職員の意向を確認する措置を講じる場合において、条例第9条の5第1項第3号又は同条第2項第3号に掲げる子の心身の状況又は育児に関する当該職員の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項とは、例えば、次に掲げる事項である。

- ア 始業又は終業の時刻
- イ 勤務の場所
- ウ 業務量の調整

#### 第15条関係

この条の第2項のその他の人事委員会で定める者は、第11条の2関係第5項の規定により定める者とする。

#### 別表第2関係

1 備考第1項ただし書の場合において、この表を適用して得られる日数が、労働基準法第39条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされている日数とする。

2 備考第2項の場合において更新前の任用期間を通算した期間（以下「通算任用期間」という。）が12月を超えることとなるときのその超える期間に係るその者の年次休暇は、当該期間に応じ、この表を適用して得られる日数（その日数が、労働基準法第39条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定

により付与すべきものとされている日数) とする。通算任用期間が24月を超えることとなる場合においても同様とする。

別紙1 定年前再任用短時間勤務職員以外の研究職員に係る申告と異なる勤務時間の割振り例

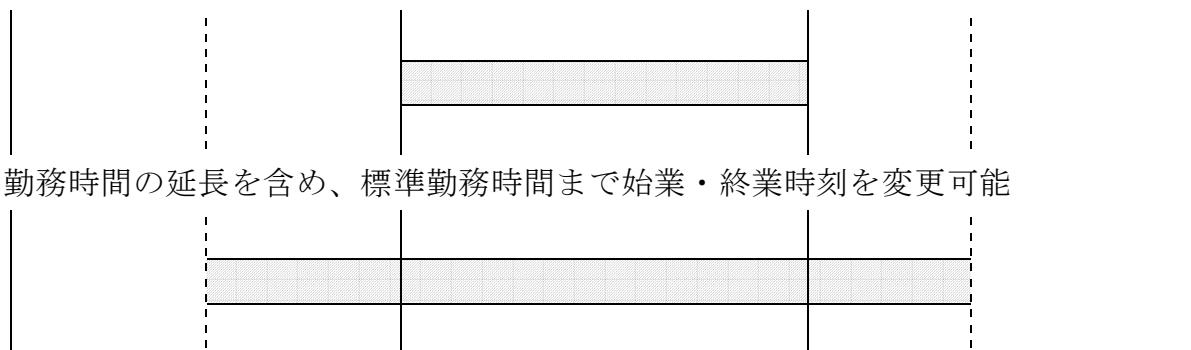
フレキシブルタイム	コアタイム	フレキシブルタイム
7:00	8:30	10:00

フレキシブルタイム：7:00～10:00及び15:15～22:00

コアタイム：10:00～15:15

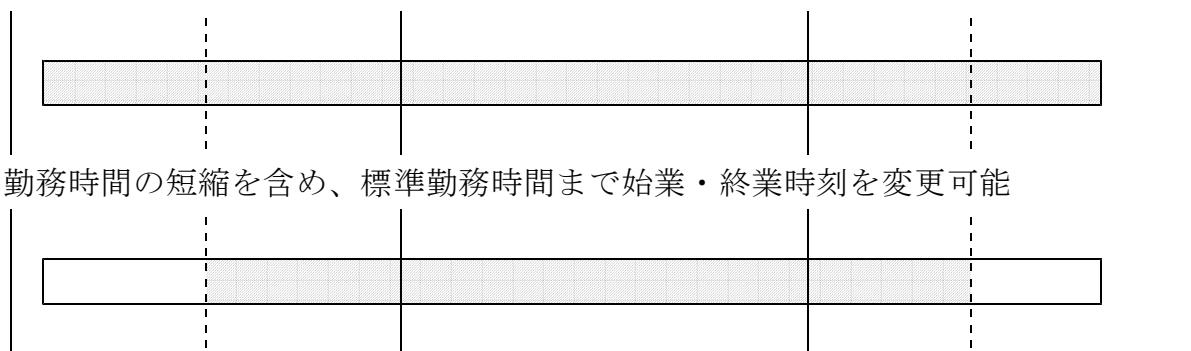
標準勤務時間：8:30～17:15

1 コアタイムのみの申告の変更



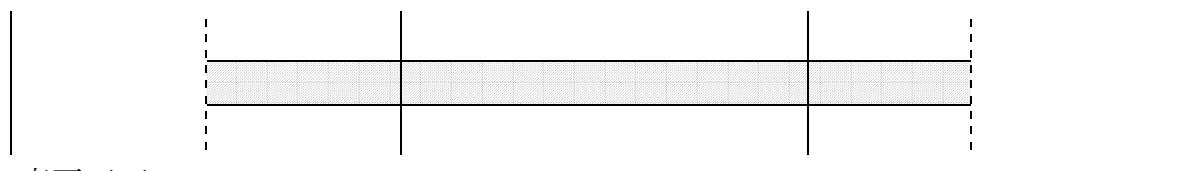
(ただし、標準勤務時間を超える始業・終業時刻の変更はできない)

2 標準勤務時間を超える始業・終業時刻の申告の変更



(ただし、申告された勤務時間数が7時間45分を超えていたため勤務時間の延長はできず、また、標準勤務時間を下回る始業・終業時刻の変更もできない)

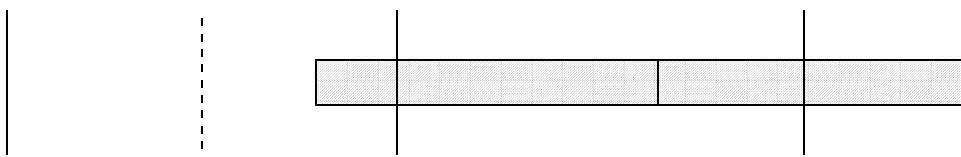
3 標準勤務時間の申告の変更



(申告された勤務時間数が7時間45分であり、また、申告された始業・終業時刻と標準勤務時間の始業・終業時刻が同一のため)

以上が基本であるが、さらに個々の申告に応じた変更例を示せば次のとおりである。

4 9:30～17:15の申告の変更（勤務時間数 7時間45分以下）



勤務時間の延長を含め、標準勤務時間まで始業時刻を変更可能

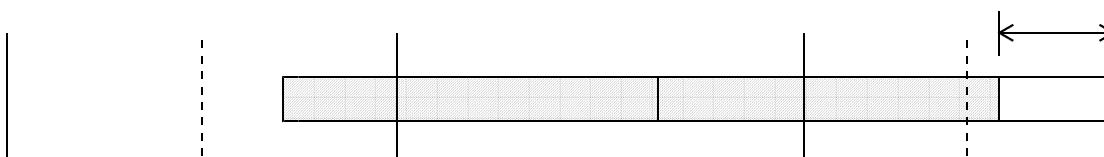


(ただし、終業時刻の変更はできない)

5 9:00～21:00の申告の変更（勤務時間数 7時間45分超）



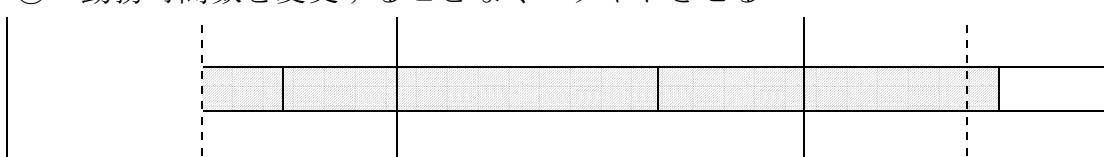
始業時刻を変更しない場合には、勤務時間を短縮することにより終業時刻を標準勤務時間の終業時刻まで変更可能であるが、この場合、7時間45分を下回る勤務時間数の設定はできることから、変更可能な時間帯は17:45から21:00の範囲内となる。



(ただし、勤務時間数が7時間45分を超えていたため、終業時刻を変更することなく始業時刻のみを変更することは勤務時間数の延長となることからできない)

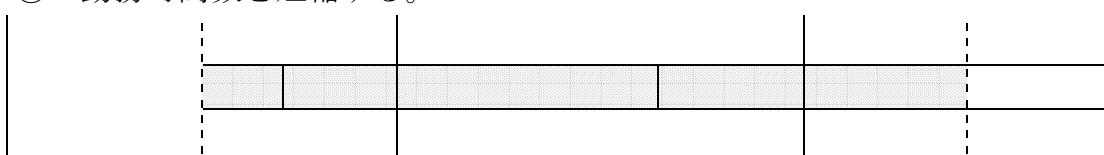
始業時刻を変更する場合には

- ① 勤務時間数を変更することなくスライドさせる



(ただし、標準勤務時間の始業時刻を超えることはできない。)

- ② 勤務時間数を短縮する。



(ただし、標準勤務時間の始業時刻を超えて始業時刻を設定し、又は、標準勤務時間の終業時刻を超えて勤務時間を短縮することはできない)

別紙1の2 定年前再任用短時間勤務職員である研究職員に係る申告と異なる勤務時間の割振り例

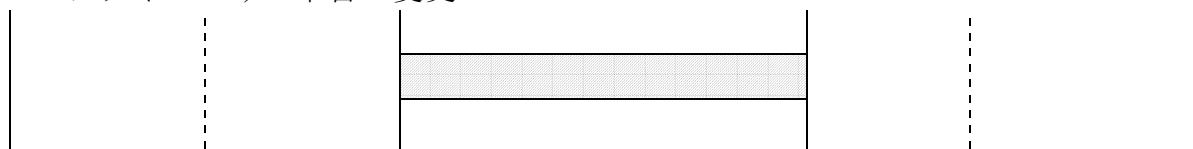
フレキシブルタイム	コアタイム	フレキシブルタイム
7:00	8:30	10:00

フレキシブルタイム：7:00～10:00及び15:15～22:00

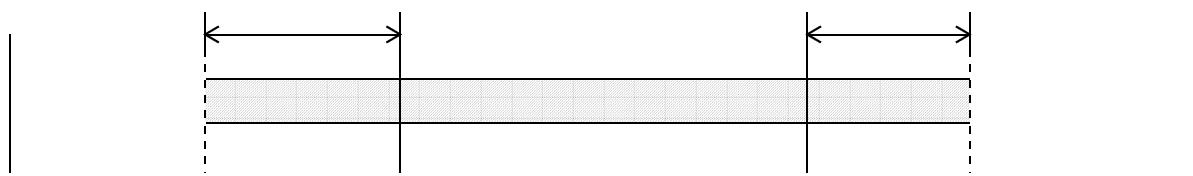
コアタイム：10:00～15:15

標準勤務時間：8:30～17:15

1 コアタイムのみの申告の変更

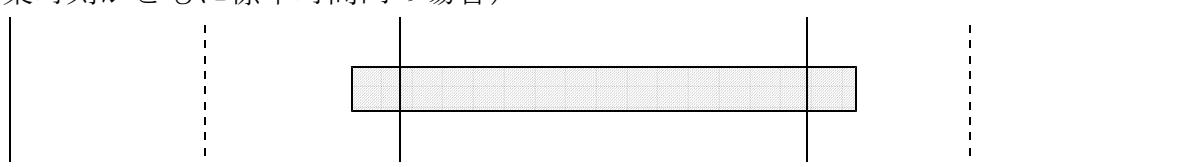


勤務時間の延長を含め、一日の平均勤務時間の範囲内で、標準勤務時間まで始業・終業時刻を変更可能

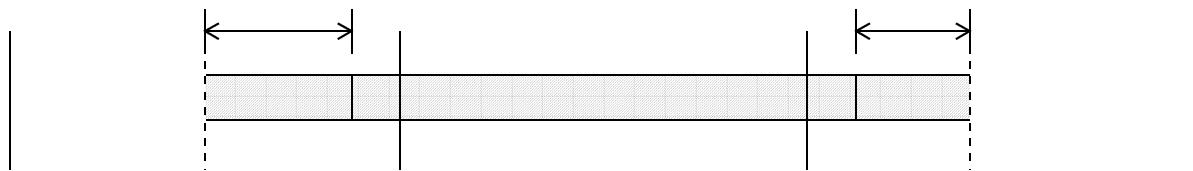


(ただし、標準勤務時間を超える始業・終業時刻の変更はできない)

2 勤務時間数が一日の平均勤務時間未満の始業・終業時刻の申告の変更（始業・終業時刻がともに標準時間内の場合）

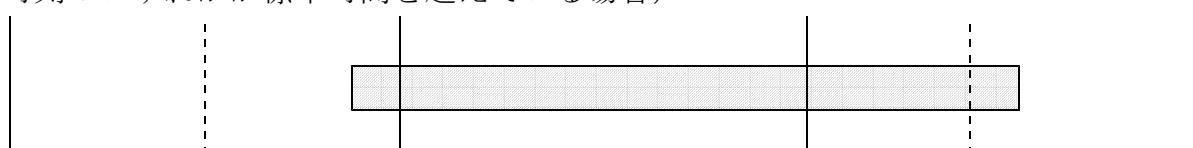


勤務時間の延長を含め、一日の平均勤務時間の範囲内で、標準勤務時間まで始業・終業時刻を変更可能

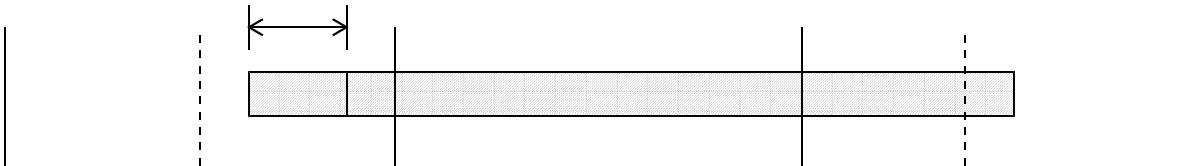


(ただし、標準勤務時間を超える始業・終業時刻の変更はできない)

3 勤務時間数が一日の平均勤務時間未満の始業・終業時刻の申告の変更（始業・終業時刻のいずれかが標準時間を超えていている場合）

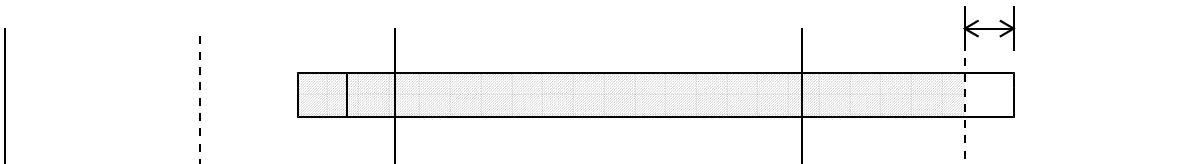


終業時刻を変更しない場合、勤務時間の延長を含め、一日の平均勤務時間の範囲内で、始業時刻を変更可能



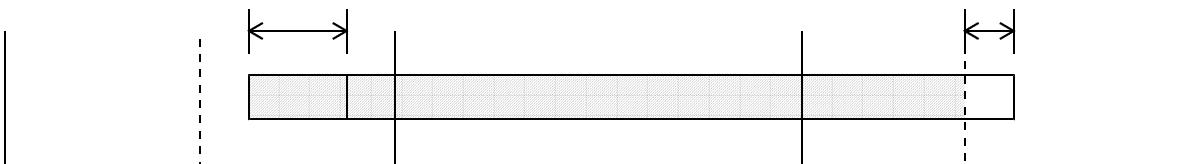
終業時刻を変更する場合には、

- ① 勤務時間数を変更することなくスライドさせる。



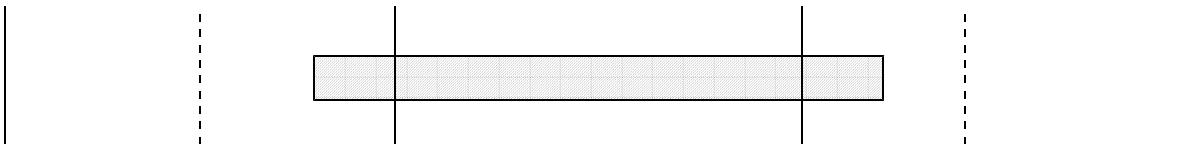
(ただし、標準勤務時間の終業時刻を超えることはできない)

- ② 勤務時間数を延長する。



(ただし、標準勤務時間の終業時刻を超えることはできず、また、一日の平均勤務時間を超える勤務時間数を設定することもできない)

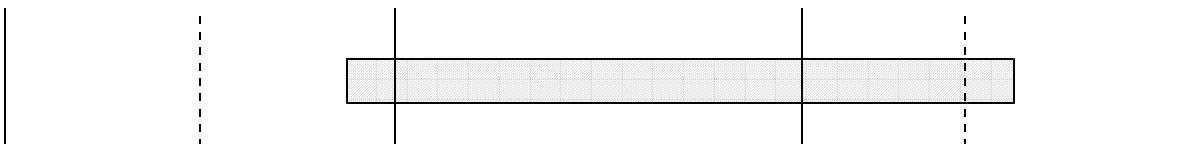
4 一日の平均勤務時間の始業・終業時刻の申告の変更（始業・終業時刻がともに標準時間内の場合）



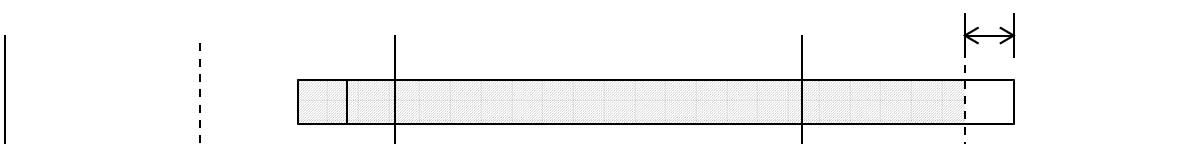
変更不可

(申告された勤務時間数が一日の平均勤務時間であるため)

5 一日の平均勤務時間の始業・終業時刻の申告の変更（始業・終業時刻のいずれかが標準時間を超えている場合）



勤務時間数を変更することなくスライドさせる変更は可能



(ただし、標準勤務時間の始業時刻又は終業時刻を超えることはできない)

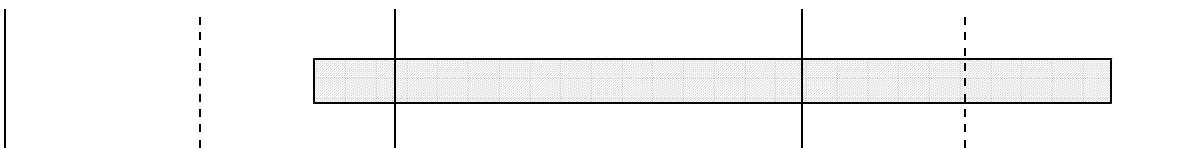
6 一日の平均勤務時間を超える始業・終業時刻の申告の変更(始業・終業時刻がともに標準時間内の場合)



変更不可

(一日の平均勤務時間を超えているので勤務時間数を延長できないため)

7 一日の平均勤務時間を超える始業・終業時刻の申告の変更 (始業・終業時刻のいずれかが標準時間を超えていている場合)



例えば、終業時刻が標準勤務時間を超えている申告の変更は、始業時刻を変更しない場合には、勤務時間を短縮することにより終業時刻を標準勤務時間の終業時刻まで変更可能であるが、この場合、一日の平均勤務時間を下回る勤務時間数の設定はできない



(ただし、勤務時間数が一日の平均勤務時間を超えているため、終業時刻を変更することなく始業時刻のみを変更することは勤務時間数の延長となることからできない)

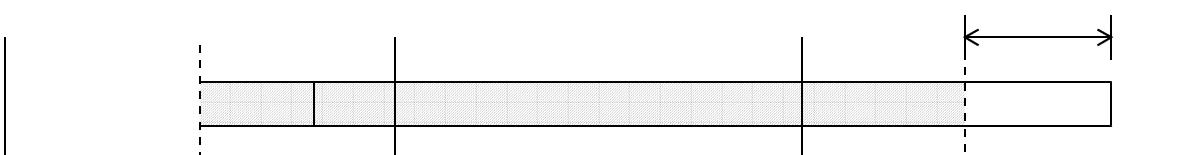
始業時刻を変更する場合には、

- ① 勤務時間数を変更することなくスライドさせる。



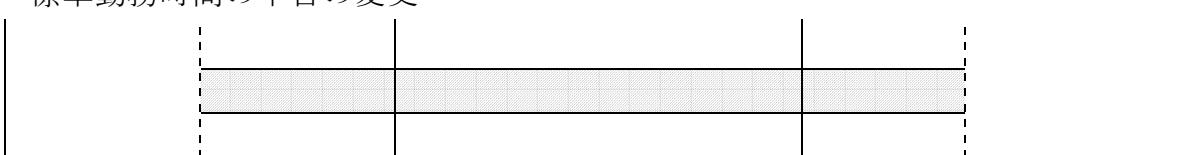
(ただし、標準勤務時間の始業時刻又は終業時刻を超えることはできない)

- ② 勤務時間数を短縮する。



(ただし、標準勤務時間の始業時刻を超えて始業時刻を設定し、又は、標準勤務時間の終業時刻を超えて勤務時間を短縮することはできない)

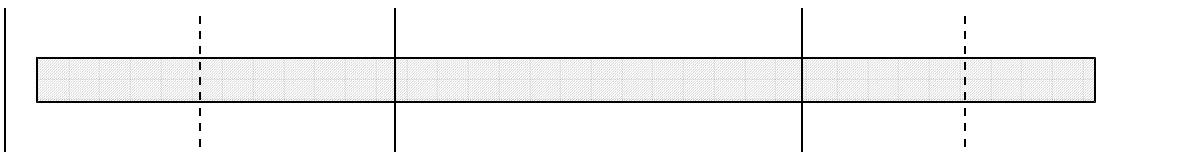
8 標準勤務時間の申告の変更



変更不可

(申告された始業・終業時刻と標準勤務時間の始業・終業時刻が同一のため)

9 標準勤務時間を超える始業・終業時刻の申告の変更



勤務時間の短縮を含め、標準勤務時間まで始業・終業時刻を変更可能



(ただし、申告された勤務時間数が一日の平均勤務時間を超えていたため勤務時間の延長はできず、また、標準勤務時間を下回る始業・終業時刻の変更もできない)

## 別紙2 勤務時間の割振り後の変更例

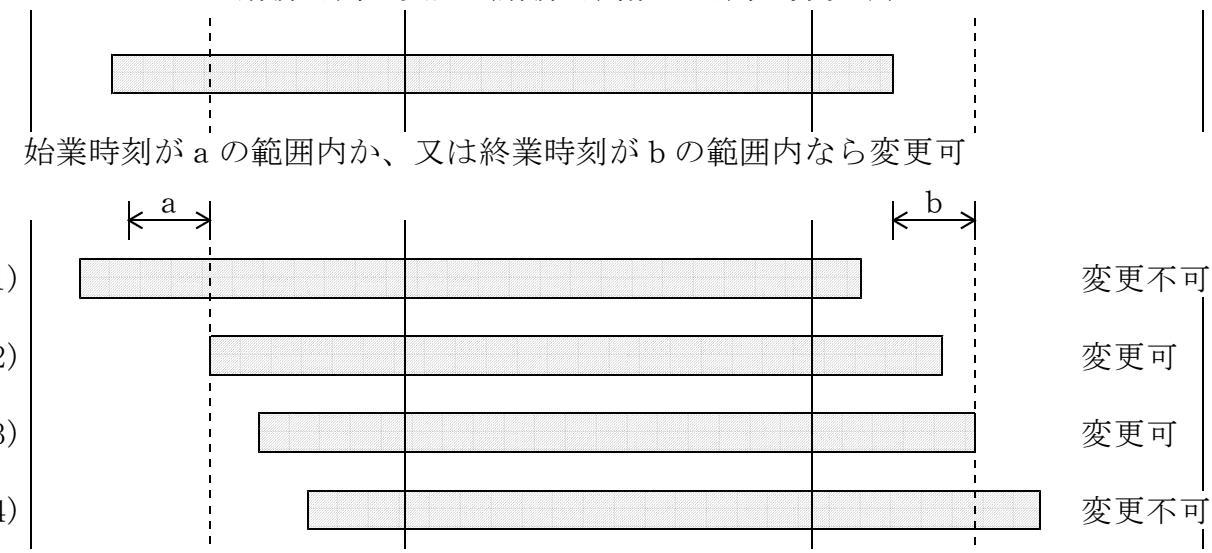
フレキシブルタイム	コアタイム	フレキシブルタイム			
7:00	8:30	10:00	15:15	17:15	22:00

フレキシブルタイム : 7:00～10:00及び15:15～22:00

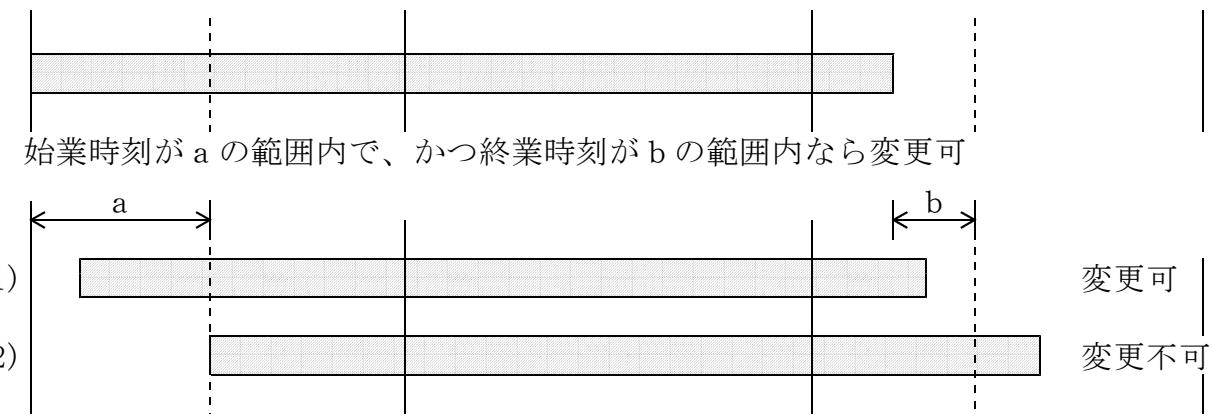
コアタイム : 10:00～15:15

標準勤務時間 : 8:30～17:15

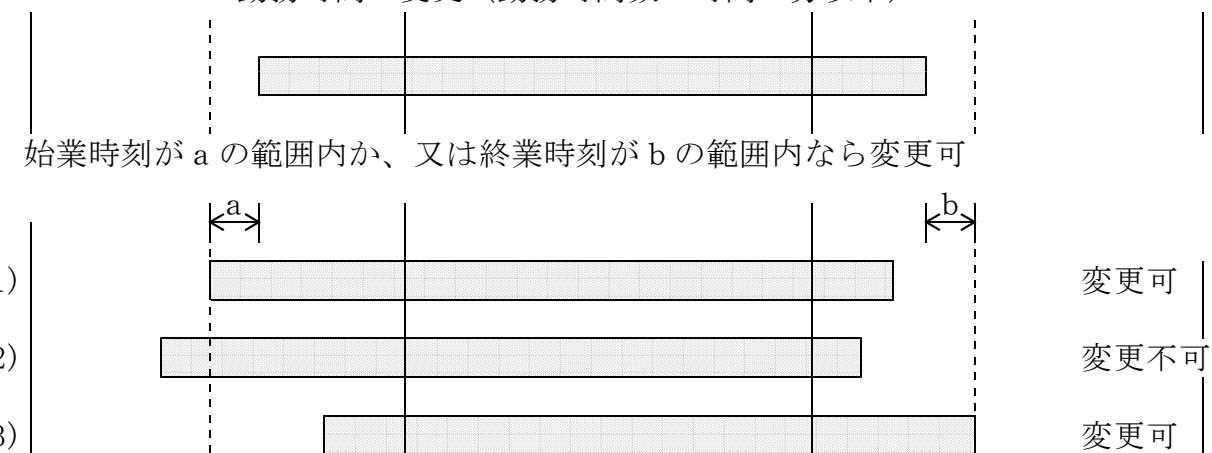
### 1. 8:00～16:15の勤務時間の変更（勤務時間数7時間45分以下）

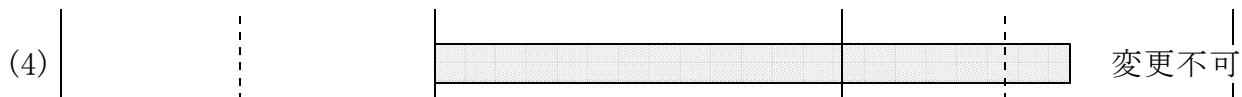


### 2. 7:00～16:30の勤務時間の変更（勤務時間数7時間45分超）

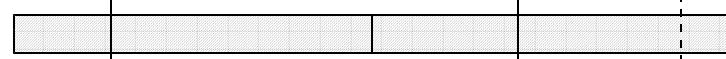


### 3. 9:00～16:45の勤務時間の変更（勤務時間数7時間45分以下）

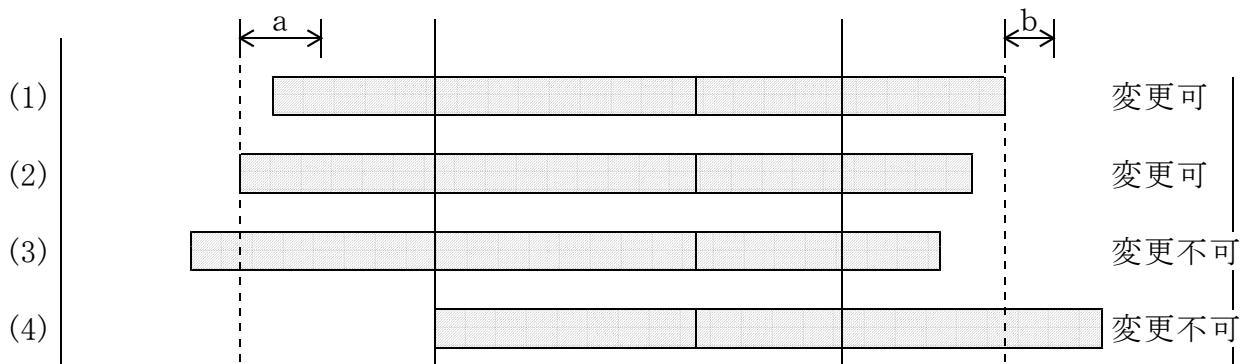




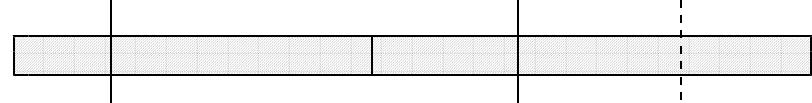
4. 9:30～17:45の勤務時間の変更（勤務時間数 7時間45分以下）



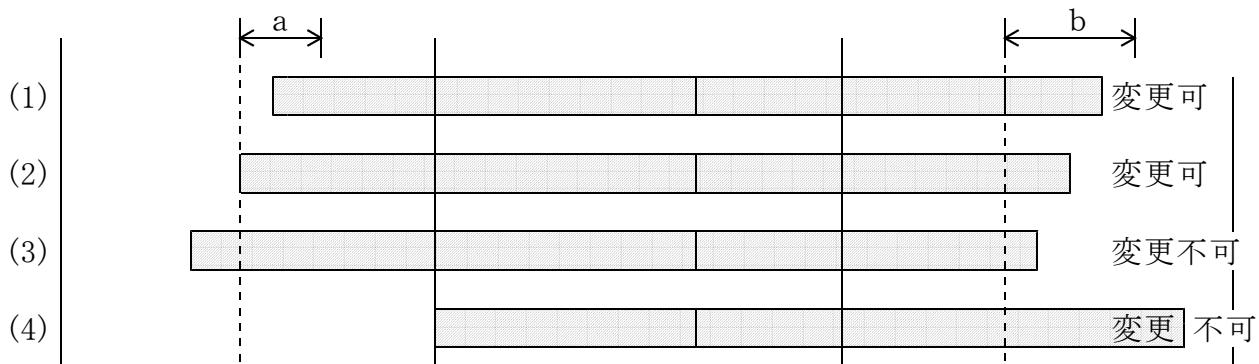
始業時刻が a の範囲内か、又は終業時刻が b の範囲内なら変更可



5. 9:30～19:00の勤務時間の変更（勤務時間数 7時間45分超）



始業時刻が a の範囲内で、かつ終業時刻が b の範囲内なら変更可



6. 変更ができない勤務時間の割振り

- (1) コアタイムのみの勤務時間（10:00～15:15）
- (2) 標準勤務時間（8:30～17:15）
- (3) 標準勤務時間を全て勤務することとなる勤務時間  
(例：7:00～17:30、8:30～18:00等)