



# 和歌山県報

発行 和歌山県  
和歌山市小松原通一丁目1番地  
毎週火、金曜日発行

目次 (\*については県例規集掲載事項) (取扱課室名) ページ

## ○ 人事委員会規則

- \*1 職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則 ..... 1
- \*2 職員の在宅勤務等手当に関する規則 ..... 2
- \*3 職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則 ..... 3

## 人事委員会規則

### 和歌山県人事委員会規則第1号

職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則を次のように定める。

令和6年3月26日

和歌山県人事委員会委員長 平田 健正

職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則

職員の通勤手当に関する規則（昭和33年和歌山県人事委員会規則第20号）の一部を次のように改正する。  
次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>(普通交通機関等に係る通勤手当の額の算出の基準) 第6条・第7条 略</p> <p>第8条 条例第15条第2項第1号に規定する運賃等相当額（次項において「運賃等相当額」という。）は、次項に該当する場合を除くほか、次の各号に掲げる普通交通機関等の区分に応じ、当該各号に定める額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。</p> <p>(1) 略 (2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等 当該回数乗車券等の通勤21回分（在宅勤務等手当を支給される職員、交替制勤務に従事する職員その他の職員にあっては、1箇月当たりの平均通勤所要回数分）の運賃等の額</p> <p>(3) 略</p> <p>2 略</p> <p>(定年前再任用短時間勤務職員等に係る通勤手当の減額)</p> <p>第8条の2 条例第15条第2項（職員の育児休業等に関する条例（平成4年和歌山県条例第9号。以下この項において「育児休業条例」という。）第19条（育児休業条例第25条において準用する場合を含む。）又は第27条の規定により読み替えて適用する場合を含む。次項において同じ。）の人事委員会規則で定める職員は、1箇月当たりの平均通勤所要回数が10回に満たない職員とする。</p> <p>2 条例第15条第2項の人事委員会規則で定める割合は、100分の50とする。</p>	<p>(普通交通機関等に係る通勤手当の額の算出の基準) 第6条・第7条 略</p> <p>第8条 条例第15条第2項第1号に規定する運賃等相当額（次項において「運賃等相当額」という。）は、次項に該当する場合を除くほか、次の各号に掲げる普通交通機関等の区分に応じ、当該各号に定める額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。</p> <p>(1) 略 (2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等 当該回数乗車券等の通勤21回分（交替制勤務に従事する職員等にあっては、平均1箇月当たりの通勤所要回数分）の運賃等の額</p> <p>(3) 略</p> <p>2 略</p> <p>(定年前再任用短時間勤務職員、修学部分休業職員及び高齢者部分休業職員に係る通勤手当の減額)</p> <p>第8条の2 条例第15条第2項（職員の育児休業等に関する条例（平成4年和歌山県条例第9号。以下「育児休業条例」という。）第19条（育児休業条例第25条において準用する場合を含む。）又は第27条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の人事委員会規則で定める職員は、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員とし、同項の人事委員会規則で定める割合は、100分の50とする。</p>

## 附 則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

## 和歌山県人事委員会規則第2号

職員の在宅勤務等手当に関する規則を次のように定める。

令和6年3月26日

和歌山県人事委員会委員長 平 田 健 正

## 職員の在宅勤務等手当に関する規則

## (目的)

第1条 この規則は、職員の給与に関する条例（昭和28年和歌山県条例第51号。以下「条例」という。）

第15条の3の規定に基づき、職員の在宅勤務等手当の支給に関し必要な事項を定めることを目的とする。

## (在宅勤務等の場所)

第2条 条例第15条の3第1項の人事委員会規則で定める場所は、次に掲げる場所とする。

(1) 職員の配偶者（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。）又は2親等内の親族の住居

(2) 前号に掲げる場所に準ずる場所として任命権者が認めるもの

## (正規の勤務時間から除かれる時間)

第3条 条例第15条の3第1項の人事委員会規則で定める時間は、次に掲げる時間とする。

(1) 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年和歌山県条例第6号）第8条の4第1項に規定する超勤代休時間又は条例第5条第1号に規定する祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等に割り振られた勤務時間（いずれも特に勤務することを命ぜられた時間を除く。）

(2) 休暇により勤務しない時間及び前号に掲げる時間のほか、勤務しないことにつき特に承認があった時間

## (1箇月当たりの在宅勤務等の平均日数を算出するための基礎となる期間)

第4条 条例第15条の3第1項の人事委員会規則で定める期間は、3箇月とする。

## (確認)

第5条 任命権者は、在宅勤務等手当を支給する場合において必要と認めるときは、条例第15条の3第1項に規定する勤務（以下この条において「在宅勤務等」という。）を行う場所、在宅勤務等を命ぜられた日数その他同項の職員たる要件を具備するかどうかの判断に必要な事項を確認するものとする。

2 任命権者は、前項の規定による確認を行う場合において必要と認めるときは、職員に対し在宅勤務等を行う場所等を明らかにする書類の提出等を求めるものとする。

## (支給日等)

第6条 在宅勤務等手当は、給料の支給日に支給する。

2 在宅勤務等手当の支給日前において離職し、又は死亡した職員には、当該在宅勤務等手当をその際支給する。

3 職員がその所属する給料の支給義務者を異にして異動した場合におけるその異動した日の属する月の在宅勤務等手当は、その月の初日に職員が所属する給料の支給義務者において支給する。この場合において、職員の異動が当該在宅勤務等手当の支給日前であるときは、その際支給するものとする。

## (支給期間等)

第7条 職員が新たに条例第15条の3第1項の職員たる要件を具備すると認められた場合には、同項の人事委員会規則で定める期間以上の期間について在宅勤務等手当を支給する。ただし、在宅勤務等手当を支給されている職員が同項の職員たる要件を欠くこととなったと認められた場合においては、当該要件を欠くこととなったと認められた月以後、在宅勤務等手当を支給しない。

(雑則)

第8条 この規則に定めるもののほか、在宅勤務等手当に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、令和6年4月1日から施行する。

(外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則の一部改正)

2 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則（昭和63年和歌山県人事委員会規則第2号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>(一般の派遣職員の給与)</p> <p>第5条 一般の派遣職員（条例第4条第1項に規定する一般の派遣職員をいう。以下同じ。）の派遣の期間中の給与は、その派遣先の勤務に対して報酬（報酬、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、派遣先の勤務の対償として受けるすべてのものをい、通勤手当、在宅勤務等手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当に相当するものを除く。以下同じ。）が支給されない場合又はその派遣先の勤務に対して支給される報酬の年額（以下「報酬年額」という。）が、外務公務員俸給等相当年額（当該派遣の期間の初日（以下「派遣の日」という。）の前日における当該一般の派遣職員の給料及び扶養手当（当該一般の派遣職員が派遣の日の属する月の初日から派遣先の機関の所在する国に所在する大使館に勤務する外務公務員（以下「所在国勤務の外務公務員」という。）であるとした場合に在在外公館の名称及び位置並びに在在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律（昭和27年法律第93号）の規定により配偶者手当が支給されることとなる職員については、配偶者に係る分を除く。）の月額を基礎として算定される給料、扶養手当、期末手当及び勤勉手当の年額と当該一般の派遣職員が派遣の日の属する月の初日から所在国勤務の外務公務員であるとした場合に同法の規定により支給されることとなる在勤基本手当、住居手当及び配偶者手当の年額の合計額をいう。以下同じ。）に満たない場合は、給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれに100分の100以内を乗じて得た額とする。</p> <p>2～8 略</p>	<p>(一般の派遣職員の給与)</p> <p>第5条 一般の派遣職員（条例第4条第1項に規定する一般の派遣職員をいう。以下同じ。）の派遣の期間中の給与は、その派遣先の勤務に対して報酬（報酬、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、派遣先の勤務の対償として受けるすべてのものをい、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当に相当するものを除く。以下同じ。）が支給されない場合又はその派遣先の勤務に対して支給される報酬の年額（以下「報酬年額」という。）が、外務公務員俸給等相当年額（当該派遣の期間の初日（以下「派遣の日」という。）の前日における当該一般の派遣職員が派遣の日の属する月の初日から派遣先の機関の所在する国に所在する大使館に勤務する外務公務員（以下「所在国勤務の外務公務員」という。）であるとした場合に在在外公館の名称及び位置並びに在在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律（昭和27年法律第93号）の規定により配偶者手当が支給されることとなる職員については、配偶者に係る分を除く。）の月額を基礎として算定される給料、扶養手当、期末手当及び勤勉手当の年額と当該一般の派遣職員が派遣の日の属する月の初日から所在国勤務の外務公務員であるとした場合に同法の規定により支給されることとなる在勤基本手当、住居手当及び配偶者手当の年額の合計額をいう。以下同じ。）に満たない場合は、給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれに100分の100以内を乗じて得た額とする。</p> <p>2～8 略</p>

和歌山県人事委員会規則第3号

職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則を次のように定める。

令和6年3月26日

和歌山県人事委員会委員長 平 田 健 正

職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則

職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年和歌山県人事委員会規則第1号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

--	--

改正後	改正前
<p>(週休日の振替等)</p> <p>第3条 略</p> <p>2 任命権者は、週休日の振替(条例第5条の規定により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同条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。以下この項において同じ。)又は4時間等の勤務時間の割振り変更(同条の規定により勤務日(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分の勤務時間を同条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時間等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(条例第8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。</p> <p>3・4 略</p>	<p>(週休日の振替等)</p> <p>第3条 略</p> <p>2 任命権者は、週休日の振替(条例第5条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同条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。以下この項において同じ。)又は4時間等の勤務時間の割振り変更(同条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分の勤務時間を同条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時間等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(条例第8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。</p> <p>3・4 略</p>
<p>(休憩時間)</p> <p>第3条の2 条例第6条第2項第1号の規定により休憩時間を一斉に与えないことができる場合は、次に掲げる場合とする。</p> <p>(1)～(3) 略</p> <p>2 条例第6条第2項第2号の規定により休憩時間を一斉に与えないことができる場合は、次に掲げる場合とする。</p> <p>(1) 職員が臨時に条例第8条の2第1項に規定する子を養育するために必要であり、かつ、公務の運営に支障を生じないと認める場合</p> <p>(2) 職員が臨時に条例第15条第1項に規定する要介護者を介護するために必要であり、かつ、公務の運営に支障を生じないと認める場合</p> <p>(3) 前2号に掲げる場合のほか、公務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して休憩時間を一斉に与えないこととする必要がある場合</p> <p>3 任命権者は、第1項各号又は前項各号のいずれかに該当する場合において、休憩時間を一斉に与えないこととするときは、あらかじめ人事委員会と協議して、休憩時間の一斉付与の除外の対象となる職員の範囲及び当該職員への休憩時間の付与の方法を定めなければならない。</p>	<p>(休憩時間)</p> <p>第3条の2 条例第6条第2項の規定により休憩時間を一斉に与えないことができる場合は、次に掲げる場合とする。</p> <p>(1)～(3) 略</p> <p>2 任命権者は、前項各号のいずれかに該当する場合において、休憩時間を一斉に与えないこととするときは、あらかじめ人事委員会と協議して、当該公署における休憩時間の一斉付与の除外の対象となる職員の範囲及び当該職員への休憩時間の付与の方法を定めなければならない。</p>
<p>(時間外勤務を命ずる際の考慮)</p> <p>第8条 任命権者は、職員に超過勤務(条例第8条第2項の規定により命ぜられて行う勤務をいう。以下同じ。)を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。</p> <p>2 略</p>	<p>(時間外勤務を命ずる際の考慮)</p> <p>第8条 任命権者は、職員に超過勤務(条例第8条第2項の規定に基づき命ぜられて行う勤務をいう。以下同じ。)を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。</p> <p>2 略</p>
<p>(育児を行う職員の早出遅出勤務に係る要件)</p> <p>第8条の3 条例第8条の2第1項第2号の人事委員会規則で定める職員は、次の各号のいずれかに該当する職員とする。</p> <p>(1) 児童福祉法(昭和22年法律第164号)第6条の2の2第3項に規定する放課後等デイサービスを行う事業若しくは同法第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設、同条第14項に規定する子育て援助活動支援事業における同項各号に掲げる援助を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を</p>	<p>(育児を行う職員の早出遅出勤務に係る要件)</p> <p>第8条の3 条例第8条の2第1項第2号の人事委員会規則で定める職員は、次の各号のいずれかに該当する職員とする。</p> <p>(1) 児童福祉法(昭和22年法律第164号)第6条の2の2第4項に規定する放課後等デイサービスを行う事業若しくは同法第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設、同条第14項に規定する子育て援助活動支援事業における同項各号に掲げる援助を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を</p>

総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第77条に規定する地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所にその子（育児休業法第2条第1項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。第14条第1項第16号及び第15条第1項第2号を除き、以下同じ。）（各事業を利用するものに限る。）を出迎えるために赴き、又は見送るために赴く職員

(2) 略

（育児を行う職員の早出遅出勤務の請求手続等）

第8条の4 条例第8条の2第1項の規定による請求は、早出遅出勤務請求書（別記第1号様式）により行うものとする。ただし、任命権者は、職員を早出遅出勤務とする措置に関し支障のない範囲内で、様式中の各欄の配列を変更し、又は各欄以外の欄を設定する等当該様式を変更し、これによることができる。

2～7 略

8 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第6項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

9 前項の規定による届出は、育児又は介護の状況変更届（別記第2号様式）により行うものとする。ただし、任命権者は、職員を早出遅出勤務とする措置に関し支障のない範囲内で、様式中の各欄の配列を変更し、又は各欄以外の欄を設定する等当該様式を変更し、これによることができる。

10 略

（育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等）

第8条の6 条例第8条の3第1項の規定による請求は、深夜勤務制限請求書（別記第1号様式）により行うものとする。ただし、任命権者は、職員の深夜勤務を制限する措置に関し支障のない範囲内で、様式中の各欄の配列を変更し、又は各欄以外の欄を設定する等当該様式を変更し、これによることができる。

2～6 略

7 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第5項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

8 前項の規定による届出は、育児又は介護の状況変更届（別記第2号様式）により行うものとする。ただし、任命権者は、職員の深夜勤務を制限する措置に関し支障のない範囲内で、様式中の各欄の配列を変更し、又は各欄以外の欄を設定する等当該様式を変更し、これによることができる。

9 略

（育児を行う職員の時間外勤務の制限の請求手続等）

第8条の7 条例第8条の3第2項又は第3項の規定による請求は、時間外勤務制限請求書（別記第1号様式）により行うものとする。ただし、任命権者は、職員の超過勤務を制限する措置に関し支障のない範囲内で、様式中の各欄の配列を変更し、又は各欄以外の欄を設定する等当該様式を変更し、これによることができる。

総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第77条に規定する地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所にその子（育児休業法第2条第1項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。第14条第1項第16号及び第15条第1項第2号を除き、以下同じ。）（各事業を利用するものに限る。）を出迎えるために赴き、又は見送るために赴く職員

(2) 略

（育児を行う職員の早出遅出勤務の請求手続等）

第8条の4 条例第8条の2第1項の規定による請求は、早出遅出勤務請求書（別記第1号様式）により行うものとする。

2～7 略

8 前2項の場合において、職員は遅滞なく、第6項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

9 前項の規定による届出は、育児又は介護の状況変更届（別記第2号様式）により行うものとする。

10 略

（育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等）

第8条の6 条例第8条の3第1項の規定による請求は、深夜勤務制限請求書（別記第1号様式）により行うものとする。

2～6 略

7 前2項の場合において、職員は遅滞なく第5項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。

8 前項の規定による届出は、育児又は介護の状況変更届（別記第2号様式）により行うものとする。

9 略

（育児を行う職員の時間外勤務の制限の請求手続等）

第8条の7 条例第8条の3第2項又は第3項の規定による請求は、時間外勤務制限請求書（別記第1号様式）により行うものとする。

- 2～8 略
- 9 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第7項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。
- 10 前項の規定による届出は、育児又は介護の状況変更届（別記第2号様式）により行うものとする。ただし、任命権者は、職員の超過勤務を制限する措置に関し支障のない範囲内で、様式中の各欄の配列を変更し、又は各欄以外の欄を設定する等当該様式を変更し、これによることができる。

11 略

(超勤代休時間の指定)

第8条の9 略

- 2 任命権者は、条例第8条の4第1項の規定により超勤代休時間（同項に規定する超勤代休時間をいう。以下同じ。）を指定する場合には、前項に規定する期間内にある勤務日等（休日及び代休日（条例第10条第1項に規定する代休日をいう。以下同じ。）を除く。第4項において同じ。）に割り振られた勤務時間のうち、超勤代休時間の指定に代えようとする超過勤務手当の支給に係る60時間超過月における職員給与条例第17条第4項、教育職員給与条例第17条第4項、警察職員給与条例第15条第4項又は市町村立学校職員給与条例第17条第4項の規定の適用を受ける時間（以下この項及び第6項において「60時間超過時間」という。）の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を指定するものとする。

(1)～(4) 略

3 略

- 4 任命権者は、条例第8条の4第1項の規定により1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について超勤代休時間を指定する場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日等の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。ただし、任命権者が、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りでない。

5～7 略

(代休日の指定)

- 第9条 条例第10条第1項の規定による代休日の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、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勤務日等（条例第8条の4第1項の規定により超勤代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。）について行わなければならない。

2・3 略

(特別休暇)

- 第14条 条例第14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。

(1)～(6) 略

- (7) 妊娠中の女子職員がつわりのため勤務することが著しく困難であると認められる場合  
12日を超えない範囲内で必要と認められる期間

(8)～(24) 略

2～4 略

2～8 略

- 9 前2項の場合において、職員は遅滞なく第7項各号に掲げる事由が生じた旨を任命権者に届け出なければならない。
- 10 前項の規定による届出は、育児又は介護の状況変更届（別記第2号様式）により行うものとする。

11 略

(超勤代休時間の指定)

第8条の9 略

- 2 任命権者は、条例第8条の4第1項の規定に基づき超勤代休時間（同項に規定する超勤代休時間をいう。以下同じ。）を指定する場合には、前項に規定する期間内にある勤務日等（休日及び代休日（条例第10条第1項に規定する代休日をいう。以下同じ。）を除く。第4項において同じ。）に割り振られた勤務時間のうち、超勤代休時間の指定に代えようとする超過勤務手当の支給に係る60時間超過月における職員給与条例第17条第4項、教育職員給与条例第17条第4項、警察職員給与条例第15条第4項又は市町村立学校職員給与条例第17条第4項の規定の適用を受ける時間（以下この項及び第6項において「60時間超過時間」という。）の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を指定するものとする。

(1)～(4) 略

3 略

- 4 任命権者は、条例第8条の4第1項の規定に基づき1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について超勤代休時間を指定する場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日等の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。ただし、任命権者が、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りでない。

5～7 略

(代休日の指定)

- 第9条 条例第10条第1項の規定に基づく代休日の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、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勤務日等（条例第8条の4第1項の規定により超勤代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。）について行わなければならない。

2・3 略

(特別休暇)

- 第14条 条例第14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。

(1)～(6) 略

- (7) 妊娠中の女子職員がつわりのため勤務することが著しく困難であると認められる場合  
10日を超えない範囲内で必要と認められる期間

(8)～(24) 略

2～4 略

(施行期日)

- 1 この規則は、令和6年4月1日から施行する。ただし、第3条第2項、第8条第1項、第8条の4第1項、第8項及び第9項、第8条の6第1項、第7項及び第8項、第8条の7第1項、第9項及び第10項、第8条の9第2項及び第4項並びに第9条第1項の改正規定は、公布の日から施行する。

(準備行為)

- 2 この規則による改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第3条の2第2項各号のいずれかに該当する場合における同条第3項の規定による人事委員会との協議は、この規則の施行前においても、同項の規定の例により行うことができる。