

○職員の勤務時間、休暇等に関する規則

平成七年三月三十一日

福島県人事委員会規則第八号

改正 平成八年二月二七日人委規則第一号

平成八年一二月二四日人委規則第二〇号

平成九年二月二五日人委規則第一号

平成九年三月二一日人委規則第六号

平成一〇年三月三一日人委規則第三号

平成一一年三月三〇日人委規則第三号

平成一一年一二月二四日人委規則第一一号

平成一三年三月三〇日人委規則第四号

平成一四年三月二九日人委規則第七号

平成一四年四月三〇日人委規則第一六号

平成一五年三月四日人委規則第二号

平成一六年一月二〇日人委規則第一号

平成一七年三月二五日人委規則第一〇号

平成一七年六月一〇日人委規則第二三号

平成一八年三月三日人委規則第五号

平成一八年一二月八日人委規則第二七号

平成二〇年三月七日人委規則第一号

平成二〇年七月四日人委規則第三〇号

平成二〇年一〇月三日人委規則第三二号

平成二〇年一一月二八日人委規則第三六号

平成二一年一〇月一三日人委規則第一七号

平成二二年三月二六日人委規則第七号

平成二二年七月六日人委規則第一三号

平成二三年五月六日人委規則第一一号

平成二三年一〇月二八日人委規則第二一号

平成二四年七月二四日人委規則第一六号

平成二五年三月一五日人委規則第五号

平成二七年八月七日人委規則第一五号

平成二八年三月二九日人委規則第二六号  
平成二八年一二月二六日人委規則第四一号  
平成二九年一月四日人委規則第一号  
平成三一年三月二九日人委規則第八号  
令和三年一二月一四日人委規則第一三号

職員の勤務時間、休暇等に関する規則をここに公布する。

職員の勤務時間、休暇等に関する規則

(趣旨)

第一条 この規則は、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成七年福島県条例第四号。以下「条例」という。）の規定に基づき、職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。

(勤務時間の特例承認)

第二条 任命権者は、条例第二条第五項の承認を得ようとするときは、当分の間、四週間を超えない期間につき一週間当たりの勤務時間が四十四時間を超えない範囲内で申請するものとする。

(平一三人委規則四・平一八人委規則五・平二〇人委規則一・一部改正)

(特別の形態によって勤務する必要がある職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準)

第三条 任命権者は、条例第四条第二項本文の定めるところに従い週休日（条例第三条第一項に規定する週休日をいう。以下同じ。）及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日（条例第五条に規定する勤務日をいう。以下同じ。）が引き続き十二日を超えないようにし、かつ、一回の勤務に割り振られる勤務時間が十五時間三十分を超えないようにしなければならない。

2 任命権者は、条例第四条第二項ただし書の定めるところに従い週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、次に掲げる基準に適合するように行わなければならない。

- 一 週休日が毎四週間につき四日以上となること。
- 二 勤務日が引き続き十二日を超えないこと。
- 三 一回の勤務に割り振られる勤務時間が十五時間三十分を超えないこと。

(平九人委規則六・平一三人委規則四・平一四人委規則七・平二二人委規則七・一部改正)

(週休日の振替等)

第四条 条例第五条の人事委員会規則で定める期間は、同条の勤務することを命ずる必要が

ある日を起算日とする四週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする八週間後の日までの期間とする。

- 2 任命権者は、週休日の振替（条例第五条の規定に基づき、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。）又は四時間の勤務時間の割振り変更（同条の規定に基づき、勤務日（四時間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。）のうち四時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該四時間の勤務時間を条例第五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、週休日の振替又は四時間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、週休日が毎四週間につき四日以上となるようにし、かつ、勤務日等（条例第八条の三第一項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）が引き続き二十四日を超えないようにしなければならない。

- 3 任命権者は、四時間の勤務時間の割振り変更を行う場合には、第一項に規定する期間内にある勤務日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割り振ることをやめて行わなければならない。

（平二二人委規則七・一部改正）

（休憩時間の一斉付与の特例）

第五条 任命権者は、条例第六条第二項の規定により休憩時間を一斉に与えないこととする場合には、職員の健康及び福祉を害しないようにしなければならない。

- 2 前項に規定する場合において、任命権者は、その職員の範囲及び当該職員に対する休憩の与え方について定めなければならない。

（平一一人委規則三・追加、平二二人委規則七・旧第四条の二繰下）

（船員の勤務時間）

第六条 任命権者は、条例第八条の定めるところに従い週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、一回の勤務に割り振られる勤務時間が十五時間三十分を超えないようにしなければならない。

（平二二人委規則七・一部改正）

（週休日及び勤務時間の割振り等の明示）

第七条 任命権者は、条例第三条第一項ただし書の規定により週休日を設け、同条第二項の規定により勤務時間を割り振り、条例第四条の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定め、条例第六条の規定により休憩時間を置き、又は条例附則第四条の規定により休息時

間を置いた場合には、適当な方法により速やかにその内容を明示するものとする。

2 任命権者は、条例第八条第二項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定めた場合には、適当な方法により速やかにその内容を明示するものとする。

3 任命権者は、条例第五条の規定により週休日の振替等を行った場合には、職員に対して速やかにその内容を通知するものとする。

(平一三人委規則四・平一八人委規則二七・一部改正)

(超過勤務を命ずる際の考慮)

第七条の二 任命権者は、職員に超過勤務(第八条の二第一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。

2 任命権者は、再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員に超過勤務を命ずる場合には、再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員の条例第八条の二第一項に規定する正規の勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)が常時勤務を要する職でその職務が当該再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員の職と同種のものを占める職員の正規の勤務時間より短く定められている趣旨に十分留意しなければならない。

3 条例第八条の二ただし書の人事委員会規則で定める場合は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合であって、育児短時間勤務職員等に同条に規定する勤務を命じなければ公務の運営に著しい支障が生ずると認められるときとする。

(平一一人委規則三・追加、平一三人委規則四・平一七人委規則一〇・平二〇人委規則一・平三一人委規則八・一部改正)

(超過勤務を命ずる時間及び月数の上限)

第七条の二の二 任命権者が職員に超過勤務を命ずる場合には、一箇月において四十五時間及び一年において三百六十時間の範囲内で必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。ただし、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)別表第一に掲げる事業に従事する職員については、同法第三十六条第一項の協定において、同条第二項第四号の時間として定めた時間の範囲内で必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。

2 職員が他律的業務(業務量、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で、人事委員会が別に定めるものをいう。)に従事するために、臨時的に前項の限度時間を超えて勤務を命ずる必要がある場合は、前項の規定にかかわらず、任命権者は、次に掲げる時間及び月数の範囲内で必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。ただし、労働基準法別表第一に掲げる事業に従事する職員については、同法第三

十六条第一項の協定において、同条第三項の限度時間を超えて勤務させることができる場合として定めた時間の範囲内で必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。

一 一箇月において超過勤務を命ずる時間について 百時間未満

二 一年において超過勤務を命ずる時間について 七百二十時間

三 一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間において超過勤務を命ずる時間の一箇月当たりの平均時間について 八十時間

四 一年のうち一箇月において四十五時間を超えて超過勤務を命ずる月数について 六箇月

3 一年において前項の規定による超過勤務を命じられたことのある職員に対し、任命権者が当該年度の途中において第一項本文の規定による超過勤務を命じようとする場合における当該職員に対する同項の規定の適用については、一箇月において命ずることのできる超過勤務の限度時間は四十五時間とし、一年において命ずることのできる超過勤務の限度時間は七百二十時間とする。

4 任命権者が、特例業務（大規模災害への対処その他の重要な業務であつて特に緊急に処理することを要するものと任命権者が認めるものをいう。以下この項において同じ。）に従事する職員に対し、前三項に規定する時間又は月数を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合については、同項（当該超えることとなる時間又は月数に係る部分に限る。）の規定は、適用しない。（労働基準法別表第一に掲げる事業に従事する職員については、同法第三十三条第一項の規定に基づき行政官庁の許可を受け、又は届出をした場合に限る。）人事委員会が定める期間において特例業務に従事していた職員に対し、前三項に規定する時間又は月数を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合として人事委員会が定める場合も、同様とする。

5 任命権者は、前項の規定により、第一項及び第二項に規定する時間又は月数を超えて職員に超過勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の超過勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該超過勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る一年の末日の翌日から起算して六箇月以内に、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。

6 任命権者は、前項に規定する超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行った場合には、その内容を人事委員会に報告するものとする。

7 任命権者は、一箇月において百時間以上の超過勤務を命じた場合には、人事委員会が定

めるところにより人事委員会に報告するものとする。

- 8 第一項から前項までに定めるもののほか、職員に超過勤務を命ずる場合における時間及び月数の上限に関し必要な事項は、人事委員会が別に定める。

(平三一人委規則八・追加、令三人委規則一三・一部改正)

(超勤代休時間の指定)

第七条の三 条例第八条の三第一項の人事委員会規則で定める期間は、職員の給与に関する条例(昭和二十六年福島県条例第九号。以下「給与条例」という。)第十三条第五項に規定する六十時間を超えて勤務した全時間に係る月(次項において「六十時間超過月」という。)の末日の翌日から同日を起算日とする二月後の日までの期間とする。

- 2 任命権者は、条例第八条の三第一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(条例第十条第一項に規定する代休日をいう。以下同じ。))を除く。)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六十時間超過月における給与条例第十三条第五項の適用を受ける時間(以下この項において「六十時間超過時間」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。

一 給与条例第十三条第一項第一号に掲げる勤務に係る時間(次号に掲げる時間を除く。)

当該時間に該当する六十時間超過時間の時間数に百分の二十五を乗じて得た時間数

二 職員の育児休業等に関する条例(平成四年福島県条例第十一号。以下「育児休業条例」という。)第十二条(育児休業条例第十九条において準用する場合を含む。)の規定により読み替えられた給与条例第十三条第一項ただし書又は同条第二項(育児休業条例第二十一条及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成十四年福島県条例第八十五号)第九条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)に規定する七時間四十五分に達するまでの間の勤務に係る時間 当該時間に該当する六十時間超過時間の時間数に百分の五十を乗じて得た時間数

三 給与条例第十三条第一項第二号に掲げる勤務に係る時間 当該時間に該当する六十時間超過時間の時間数に百分の十五を乗じて得た時間数

四 給与条例第十三条第五項第二号に規定する割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した時間 当該時間に該当する六十時間超過時間の時間数に百分の二十五を乗じて得た時間数

- 3 前項の場合において、その指定は、四時間又は七時間四十五分(年次有給休暇の時間に

連続して超勤代休時間を指定する場合にあっては、当該年次有給休暇の時間の時間数と当該超勤代休時間の時間数を合計した時間数が四時間又は七時間四十五分となる時間)を単位として行うものとする。

- 4 任命権者は、条例第八条の三第一項の規定に基づき一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、第一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。
- 5 任命権者は、職員があらかじめ超勤代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合には、超勤代休時間を指定しないものとする。

(平二二人委規則七・追加、平二二人委規則一三・一部改正)

(育児又は介護を行う職員及び障がいがある職員の早出遅出勤務)

第七条の四 条例第八条の四第一項の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は、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)第六条の四第一号に規定する養育里親である職員(児童の親その他の児童福祉法第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。)に同法第二十七条第一項第三号の規定により委託されている当該児童とする。

- 2 条例第八条の四第一項の規定による請求は、早出遅出勤務(同項に規定する早出遅出勤務をいう。以下同じ。)を請求する一の期間について、その初日及び末日とする日を明らかにして、あらかじめ行うものとする。
- 3 条例第八条の四第一項の規定による請求があった場合においては、任命権者は、公務の正常な運営に支障があるかどうかについて、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。この場合において、当該通知後に公務の正常な運営に支障が生じる日があることが明らかになったときは、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対してその旨を通知しなければならない。
- 4 任命権者は、早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻、休憩時間並びに休息時間をあらかじめ定めて職員に周知するものとする。
- 5 前三項の規定は、条例第八条の四第二項に規定する要介護者(以下「要介護者」という。)のある職員について準用する。
- 6 第二項から第四項までの規定は、条例第八条の四第三項に規定する対象障害者である職員について準用する。

7 条例第八条の四第一項第二号の人事委員会規則で定める職員は、当該職員の子（同項において子に含まれるとされる者を含む。以下この項、次条第一項第二号、第十三条及び別表第二において同じ。）が児童福祉法第六条の二の二第四項に規定する放課後等デイサービスに係る事業、同法第六条の三第二項に規定する放課後児童健全育成事業その他人事委員会が定める事業（以下「放課後等デイサービス事業等」という。）を利用している職員であって、当該放課後等デイサービス事業等を行う施設に当該子を送迎するものとする。

8 条例第八条の四第二項のその他人事委員会規則で定める者は、次に掲げる者とする。

一 父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子、祖父母、孫及び兄弟姉妹

二 職員と生計を一にする次に掲げる者

ア 三親等内の親族（配偶者、父母、子、配偶者の父母及び前号に掲げるものを除く。）

イ 配偶者の父母の配偶者

9 条例第八条の四第二項の人事委員会規則で定める期間は、二週間以上の期間とする。

（平一七人委規則一〇・追加、平一八人委規則二七・一部改正、平二二人委規則七・旧第七条の三繰下・一部改正、平二二人委規則一三・平二三人委規則一一・平二三人委規則二一・平二四人委規則一六・平二七人委規則一五・平二八人委規則四一・平二九人委規則一・平三一人委規則八・一部改正）

（育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限）

第七条の五 条例第八条の五第一項の人事委員会規則で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一 条例第八条の五第一項に規定する深夜（以下「深夜」という。）において就業していない者（深夜における就業日数が一月について三日以内の者を含む。）であること。

二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

三 八週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定である者又は出産後八週間を経過しない者でないこと。

2 条例第八条の五第一項の規定による請求は、深夜における勤務の制限を請求する一の期間（六月以内の期間に限る。）について、その初日（以下「深夜勤務制限開始日」という。）及び末日とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の一月前までに行うものとする。

3 条例第八条の五第一項の規定による請求があった場合においては、任命権者は、公務の正常な運営に支障があるかどうかについて、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。この場合において、当該通知後に公務の正常な運営に支障が生じる日が



あることが明らかになったときは、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対してその旨を通知しなければならない。

- 4 前二項の規定は、条例第八条の五第四項において準用する同条第一項の要介護者を介護する職員について準用する。

(平一一人委規則三・追加、平一四人委規則七・一部改正、平一七人委規則一〇・旧第七条の三繰下・一部改正、平二二人委規則七・旧第七条の四繰下・一部改正、平二二人委規則一三・一部改正)

(育児又は介護を行う職員の超過勤務の制限)

第七条の六 条例第八条の五第二項又は第三項の規定による請求は、超過勤務の制限を請求する一の期間（一年又は一年に満たない月を単位とする期間に限る。）について、その初日（以下「超過勤務制限開始日」という。）及び期間を明らかにして、超過勤務制限開始日の前日までに行わなければならない。この場合において、条例第八条の五第二項の規定による請求に係る期間と同条第三項の規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない。

- 2 条例第八条の五第二項又は第三項の規定による請求があった場合においては、任命権者は、同項に規定する措置（以下この条において「措置」という。）を講ずることが著しく困難であるかどうかについて、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。

- 3 任命権者は、条例第八条の五第二項又は第三項の規定による請求が、当該請求があった日の翌日から起算して一週間を経過する日（以下「一週間経過日」という。）前の日を超過勤務制限開始日とする請求であった場合で、措置を講ずるために必要があると認めるときは、当該超過勤務制限開始日から一週間経過日までの間のいずれかの日に超過勤務制限開始日を変更することができる。

- 4 任命権者は、前項の規定により超過勤務制限開始日を変更した場合においては、当該超過勤務制限開始日を当該変更前の超過勤務制限開始日の前日までに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。

- 5 第一項から前項までの規定は、条例第八条の五第四項において準用する同条第二項及び第三項の要介護者を介護する職員について準用する。

(平一一人委規則三・追加、平一四人委規則七・一部改正、平一七人委規則一〇・旧第七条の四繰下・一部改正、平二二人委規則七・旧第七条の五繰下・一部改正、平二二人委規則一三・平二八人委規則四一・平三一人委規則八・一部改正)

(代休日の指定)

第八条 条例第十条第一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八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(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 任命権者は、職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨申し出た場合には、代休日を指定しないものとする。

(平二二人委規則七・一部改正)

(年次有給休暇の日数)

第九条 条例第十二条第一項第一号の人事委員会規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる日数(一日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数)とする。ただし、その日数が労働基準法第三十九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、当該付与すべきものとされている日数とする。

一 斉一型短時間勤務職員(育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員のうち、一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職員をいう。以下同じ。) 二十日に斉一型短時間勤務職員の一週間の勤務日の日数を五日で除して得た数を乗じて得た日数

二 不斉一型短時間勤務職員(育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員のうち、斉一型短時間勤務職員以外の職員をいう。以下同じ。) 百五十五時間に条例第二条第二項から第四項までの規定に基づき定められた不斉一型短時間勤務職員の勤務時間の時間数を三十八時間四十五分で除して得た数を乗じて得た時間数を、育児短時間勤務職員等にあつては条例第二条第二項の規定により定められた一週間当たりの勤務時間の時間数を、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては条例第二条第三項又は第四項の規定により定められた四週間を超えない期間における勤務時間の時間数を、それぞれ当該期間におけるその者の条例第三条第二項ただし書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数を一日として日に換算して得た日数

2 前項の規定にかかわらず、当該年の中途において新たに職員となった再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員の年次有給休暇の日数は、その者の勤務時間等を考慮し、人事委員会が別に定める日数とする。

(平一三人委規則四・追加、平一七人委規則一〇・平二〇人委規則一・平二二人委

規則七・平三人委規則八・一部改正)

第九条の二 前条の規定にかかわらず、労働基準法第三十九条第一項又は第二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(昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。)第二十八条の五第一項又は第二十八条の六第二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その採用された年における年次有給休暇の日数は、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。

(平一三人委規則四・追加)

第九条の三 条例第十二条第一項第二号の人事委員会規則で定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる日数とする。

一 当該年の中途において新たに職員となる者(再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。)二十日(この号に掲げる職員が法第二十八条の四第一項又は第二十八条の六第一項の規定により採用された職員(労働基準法第三十九条第一項又は第二項に規定する継続勤務年数の計算に当たり、当該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を除く。))である場合にあっては、その者の当該年における在職期間に応じ、別表第一の日数欄に掲げる日数)

二 当該年において地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)の適用を受ける職員、特別職に属する地方公務員、他の地方公共団体の職員、国家公務員又は地方住宅供給公社法(昭和四十年法律第二百二十四号)に規定する地方住宅供給公社、地方道路公社法(昭和四十五年法律第八十二号)に規定する地方道路公社、公有地の拡大の推進に関する法律(昭和四十七年法律第六十六号)に規定する土地開発公社その他その業務が国若しくは地方公共団体の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち次項各号に掲げるものに使用される者(第三項に規定する職員を除く。以下「地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等」という。)となった者で、引き続き新たに職員となったもの二十日から新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇又は年次有給休暇に相当する休暇(以下「年次有給休暇等」という。)の日数を減じて得た日数(この号に掲げる職員が再任用職員(法第二十八条の四第一項、第二十八条の五第一項又は第二十八条の六第一項若しくは第二項の規定により採用された職員をいう。以下同じ。))である場合にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、人事委員会が別に定める日数)

2 条例第十二条第一項第三号の人事委員会規則で定める法人は、次に掲げる法人とする。

- 一 沖縄振興開発金融公庫
  - 二 国家公務員退職手当法施行令（昭和二十八年政令第二百十五号）第九条の二各号に掲げる法人
  - 三 公益的法人等への職員の派遣等に関する規則（平成十四年福島県人事委員会規則第一号）別表第一から別表第四までに掲げる公益的法人等及び特定法人（福島県住宅供給公社、福島県道路公社及び福島県土地開発公社を除く。）
  - 四 前三号に掲げる法人のほか、人事委員会がこれらに準ずる法人であると認めるもの
- 3 条例第十二条第一項第三号の人事委員会規則で定める職員は、当該年の前年において職員であった者であって引き続き当該年に地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等になり引き続き再び職員となったものとする。
  - 4 条例第十二条第一項第三号の人事委員会規則で定める日数は、二十日に当該年の前年における年次有給休暇等の残日数（当該日数が二十日を超える場合にあっては二十日。一日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数）を加えて得た日数から、職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇等の日数を減じて得た日数（同号に掲げる職員が再任用職員である場合にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、人事委員会が別に定める日数）とする。
  - 5 第一項第二号に掲げる職員及び前項の規定の適用を受ける職員のうち、その者の使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数が明らかでない職員の年次有給休暇の日数については、これらの規定にかかわらず、人事委員会が別に定める日数とする。  
（平一〇人委規則三・一部改正、平一三人委規則四・旧第九条繰下・一部改正、平一四人委規則七・平一六人委規則一・平一七人委規則一〇・平二〇人委規則三二・平二〇人委規則三六・一部改正）

第九条の四 次の各号に掲げる場合において、一週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次有給休暇の日数は、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っては条例第十二条第一項第一号又は第二号に掲げる日数（以下「付与日数」という。）に同条第二項の規定により当該年の前年から繰り越された年次有給休暇の日数（以下「繰越日数」という。）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あっては付与日数に、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に掲げる率を乗じて得た日数（一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し、当該日数が二十日を超え

る場合は、二十日とする。以下「調整後の付与日数」という。)に繰越日数を加えて得た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有給休暇の日数を減じて得た日数とし、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あっては当該勤務形態を始めた日においてこの項の規定により得られる調整後の付与日数に、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に掲げる率を乗じて得た日数(一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し、当該日数が二十日を超える場合は、二十日とする。)に繰越日数を加えて得た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有給休暇の日数を減じて得た日数とする。

一 育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員が一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「斉一型育児短時間勤務」という。)を始める場合、斉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斉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斉一型育児短時間勤務若しくは斉一型短時間勤務(地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百十号。以下「育児休業法」という。)第十七条の規定による短時間勤務のうち、一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。次号において同じ。)を終える場合勤務形態の変更後における一週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における一週間の勤務日の日数で除して得た率

二 育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員が斉一型育児短時間勤務以外の育児短時間勤務(以下「不斉一型育児短時間勤務」という。)を始める場合、不斉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斉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斉一型育児短時間勤務若しくは育児休業法第十七条の規定による短時間勤務のうち斉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一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一週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

三 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて不斉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一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七時間四十五分とみなした場合の一週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

四 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて斉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七時間四十五分とみなした場合の一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一週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

- 2 前項の規定により算定した年次有給休暇の日数が当該勤務形態の変更の日の前日における年次有給休暇の日数を下回る場合においては、同項の規定にかかわらず、当該変更の日の前日における年次有給休暇の日数とする。

(平二〇人委規則一・追加、平二二人委規則七・平二八人委規則四一・一部改正)

(他の職員との均衡)

第九条の五 再任用職員であって当該年において一週間当たりの勤務時間又は一週間ごとの勤務日の日数に変更があったものその他人事委員会が他の職員との均衡を考慮する必要があり、前三条の規定により難いと認める職員に係る年次有給休暇の日数は、人事委員会が別に定める日数とする。

(平一三人委規則四・追加、平二〇人委規則一・旧第九条の四繰下、平二八人委規則四一・一部改正)

(年次有給休暇の繰越し)

第十条 条例第十二条第二項の人事委員会規則で定める日数は、一の年における年次有給休暇の二十日を超えない範囲内の残日数(一日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数)とする。

(年次有給休暇の単位)

第十一条 年次有給休暇の単位は、一日又は半日若しくは一時間(育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては、一日又は一時間)とする。ただし、年次有給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、当該残日数に一時間未満の端数があるときは、当該端数を含む当該残日数のすべてを使用することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、不斉一型短時間勤務職員の年次有給休暇の単位は、一時間とする。ただし、年次有給休暇を勤務を割り振られた時間のすべてに使用しようとする場合に係る当該年次有給休暇の単位は、一分とする。

(平一三人委規則四・平一七人委規則一〇・平二〇人委規則一・平二二人委規則七・一部改正)

(病気休暇)

第十二条 条例第十三条第二項の人事委員会規則で定める病気休暇の期間は、次に掲げる負

傷又は疾病の区分に応じ、それぞれ次に定める日数の範囲内で必要と認める期間とする。

一 結核性疾患、生活習慣病、精神科疾患及び特定疾患 百八十日

二 負傷及び前号に掲げる疾病以外の疾病 九十日

(平二八人委規則二六・全改)

(特別休暇)

第十三条 条例第十四条の人事委員会規則で定める場合は、次の各号に掲げるとおりとし、同条の規定により人事委員会規則で定める期間は、当該各号に掲げる期間とする。

一 出産する場合 その出産の予定日前八週間以内(多胎妊娠の場合にあっては、十四週間以内)及び出産後八週間以内の期間

二 配偶者が出産する場合 三日以内

三 配偶者が出産する場合であってその出産の予定日の八週間(多胎妊娠の場合にあっては、十四週間)前の日から出産日の八週間後の日までの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当である場合 五日以内

四 妊娠に起因する障害のため勤務に服することが困難な場合 十四日以内

五 妊娠中又は出産後一年以内の職員が母子保健法(昭和四十年法律第一百四十一号)第十五条の保健指導又は同法第十三条の健康診査を受ける場合 必要と認められる期間

六 妊娠中の職員が通勤のため利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 正規の勤務時間の始め又は終わりにつき一日を通じて一時間以内

七 女性職員が生後満一年六月に達しない子を育てる場合 一日二回各四十五分以内

八 男性職員が生後満一年六月に達しない子を育てる場合(配偶者が当該子を育てることができる場合を除く。) 一日を通じて一時間三十分から前号の場合における休暇又は労働基準法第六十七条の規定による育児時間若しくはその他の法令の規定による育児時間に相当する時間として配偶者に与えられる時間を減じて得た時間の範囲内で一日二回各四十五分以内

九 義務教育終了前の子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、次に掲げる事由により勤務しないことが相当である場合 一の年において七日以内(その養育する義務教育終了前の子が二人以上の場合にあっては、十日以内)

ア 当該子の看護(負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をを行うことをいう。)

イ 当該子に機能回復訓練を受けさせる際の介助

- ウ 当該子に健康診査、健康診断又は予防接種を受けさせる際の付添い
- エ 当該子が感染症にかかっている疑いがあり、若しくはかかるおそれがあるとして学校等への出席を停止され、又は感染症の予防上必要があるため当該子が在籍する学校等の全部若しくは一部の休業（一部の休業にあつては、当該子に係るものに限る。）が行われたことによる当該子の世話
- オ 当該子が在籍する学校等が実施する行事への参加
- 十 要介護者の介護その他の人事委員会が定める世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当である場合 一の年において五日以内（要介護者が二人以上の場合にあつては、十日以内）
- 十一 生理のため勤務に服することが困難な場合 その都度二日以内
- 十二 忌引のため勤務しないことが相当である場合 別表第二に定める日数の範囲内で必要と認められる期間
- 十三 結婚する場合 七日以内
- 十三の二 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場合 一の年において五日以内（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、十日以内）
- 十四 配偶者、父母及び子の祭日の場合 その都度一日
- 十五 夏季における家庭生活の充実等の場合 毎年七月一日から九月三十日までの期間内において五日以内
- 十六 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合 一の年において五日以内
  - ア 地震、暴風雨、噴火等により相当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
  - イ 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施設における活動
  - ウ ア及びイに掲げる活動のほか、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
  - エ 国、地方公共団体又は公共的団体等が行う地域における環境の整備、スポーツ及び文化の振興又は国際交流の推進に資する事業（県民の参加を得て実施されるものに限る。）に対して行う活動で、任命権者が特に必要と認めて人事委員会と協議して定め



るもの

十七 骨髄移植若しくは末梢<sup>しよう</sup>血幹細胞移植に係る登録又は骨髄若しくは末梢血幹細胞の提供を行う場合 骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としての登録の申出又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に対する骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供に伴い必要な検査、入院等をするために必要と認められる期間

十八 職員としての勤続期間等を考慮して、職員が心身のリフレッシュ並びに健康の維持及び増進を図るために勤務しないことが相当である場合 次に掲げる場合の区分に応じ、任命権者が定める一年以内の期間（公務等やむを得ない事由により、その期間に休暇を受けることができない職員については、任命権者が別に定める期間）においてそれぞれ次に定める期間

ア 任命権者が定める基準において勤続二十年に達する場合 二日以内

イ 永年勤続（アに掲げる場合を除く。）により表彰を受けた場合 三日以内

十九 選挙権その他公民としての権利を行使する場合 必要と認められる期間

二十 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署へ出頭する場合 必要と認められる期間

二十一 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成十年法律第百十四号）により交通を制限され、又は遮断された場合 必要と認められる期間

二十二 地震、水害、火災その他の災害により交通を遮断された場合 必要と認められる期間

二十三 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合 一週間の範囲内において必要と認められる期間

ア 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき

イ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき

二十四 交通機関の事故等の不可抗力の原因による場合 必要と認められる期間

二十五 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等による退勤途上における身体の危険を回避する場合 必要と認められる期間

（平八人委規則二〇・平九人委規則一・平一〇人委規則三・平一一人委規則三・平一一人委規則一一・平一三人委規則四・平一四人委規則七・平一四人委規則一六・

平一五人委規則二・平一七人委規則一〇・平一八人委規則五・平一八人委規則二七・  
平二〇人委規則三〇・平二一人委規則一七・平二二人委規則七・平二二人委規則一  
三・平二三人委規則一一・平二五人委規則五・平二八人委規則四一・令三人委規則  
一三・一部改正)

(介護休暇)

第十四条 条例第十五条第一項の規定による職員の申出は、同項に規定する指定期間（以下「指定期間」という。）の指定を希望する期間の初日及び末日を明らかにして、任命権者に対し行わなければならない。

- 2 任命権者は、前項の規定による指定期間の指定の申出があった場合は、当該申出による期間の初日から末日までの期間（第五項において「申出の期間」という。）の指定期間を指定するものとする。
- 3 職員は、第一項の申出に基づき前項若しくは第五項の規定により指定された指定期間を延長して指定すること又は当該指定期間若しくはこの項の申出（短縮の指定の申出に限る。）に基づき次項若しくは第五項の規定により指定された指定期間を短縮して指定することを申し出ることができる。この場合においては、改めて指定期間として指定することを希望する期間の末日を明らかにして、任命権者に対し申し出なければならない。
- 4 任命権者は、職員から前項の規定による指定期間の延長又は短縮の指定の申出があった場合には、第二項、この項又は次項の規定により指定された指定期間の初日から当該申出に係る末日までの期間の指定期間を指定するものとする。
- 5 第二項又は前項の規定にかかわらず、任命権者は、それぞれ、申出の期間又は第一項の申出に基づき第二項若しくはこの項の規定により指定された指定期間の末日の翌日から第三項の規定による指定期間の延長の指定の申出があった場合の当該申出に係る末日までの期間（以下この項において「延長申出の期間」という。）の全期間にわたり第十七条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかである場合は、当該期間を指定期間として指定しないものとし、申出の期間又は延長申出の期間中の一部の日が同条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日である場合は、これらの期間から当該日を除いた期間について指定期間を指定するものとする。
- 6 指定期間の通算は、暦に従って計算し、一月に満たない期間は、三十日をもって一月とする。

(平二八人委規則四一・全改)

第十四条の二 介護休暇の単位は、一日又は一時間とする。

- 2 一時間を単位とする介護休暇は、一日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した四時間(当該介護休暇と要介護者を異にする介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該四時間から当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間)を超えない範囲内の時間とする。

(平二八人委規則四一・追加)

(介護時間)

第十四条の三 介護時間の単位は、三十分とする。

- 2 介護時間は、一日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した二時間(育児休業法第十九条第一項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該二時間から当該部分休業の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間)を超えない範囲内の時間とする。
- 3 条例第十五条の二第三項の規定による給与の減額に当たり、その勤務しない全時間につき一時間未満の端数が生じた場合の単位は、三十分とする。

(平二八人委規則四一・追加)

(病気休暇及び特別休暇の承認)

第十五条 条例第十六条の人事委員会で定める特別休暇は、第十三条第一号及び第七号の場合における休暇とする。

(平八人委規則一・旧第十四条繰下・一部改正、平八人委規則二〇・平一〇人委規則三・平一八人委規則五・一部改正)

第十六条 任命権者は、病気休暇又は特別休暇(前条に規定するものを除く。第十九条第一項において同じ。)の請求について、第十二条各号又は第十三条各号の場合における休暇に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、公務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達することができると思われる場合は、この限りでない。

(平八人委規則一・旧第十五条繰下・一部改正、平二八人委規則四一・一部改正)

(介護休暇及び介護時間の承認)

第十七条 任命権者は、介護休暇又は介護時間の請求について、条例第十五条第一項又は第十五条の二第一項に定める場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、当該請求に係る期間のうち公務の運営に支障がある日又は時間については、この限りでない。

(平二八人委規則四一・全改)

(年次有給休暇の届出)

第十八条 職員は、年次有給休暇を請求しようとするときは、あらかじめ任命権者に届け出なければならない。

(平八人委規則一・旧第十六条線下)

(病気休暇及び特別休暇の請求等)

第十九条 病気休暇又は特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ任命権者に請求しなければならない。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請求できなかった場合には、事後において任命権者の承認を受けなければならない。

2 職員は、一週間以上にわたる第十二条第一号若しくは第二号又は第十三条第一号の場合における休暇を請求するに当たっては、医師又は助産師の当該休暇の事由を証する書類を添付しなければならない。

3 第十三条第一号又は第七号の場合における休暇を受けようとする女性職員は、その旨を速やかに任命権者に届け出るものとする。

(平八人委規則一・旧第十七条線下、平八人委規則二〇・平一〇人委規則三・平一七人委規則二三・平一八人委規則五・一部改正)

(介護休暇及び介護時間の請求)

第二十条 介護休暇又は介護時間の承認を受けようとする職員は、あらかじめ任命権者に請求しなければならない。ただし、特別の理由があるときは、この限りでない。

2 前項の介護休暇の承認を受けようとする場合において、一回の指定期間について初めて介護休暇の承認を受けようとするときは、二週間以上の期間(当該指定期間が二週間未満である場合その他の人事委員会が定める場合には、人事委員会が定める期間)について一括して請求しなければならない。

(平八人委規則一・追加、平一七人委規則二三・平二八人委規則四一・一部改正)

(その他の事項)

第二十一条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、人事委員会が別に定める。

(平八人委規則一・旧第十八条線下)

(勤務時間等についての別段の定め)

第二十二条 任命権者は、業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、第三条から第六条まで、第七条の三、第八条第一項及び第二十四条の規定によると、能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼす場合には、人

事委員会の承認を得て、週休日、勤務時間の割振り、週休日の振替等、超勤代休時間の指定、代休日の指定又は休息時間について別段の定めをすることができる。

(平八人委規則一・旧第十九条繰下、平一八人委規則二七・平二二人委規則七・一部改正)

(非常勤職員の勤務時間等)

第二十三条 条例第十八条の規定による非常勤職員の勤務時間は、一週間当たり三十八時間四十五分以内とする。

2 非常勤職員の休日及び休暇については、常勤の職員の例に基づいて任命権者が定める。

(平八人委規則一・旧第二十条繰下・一部改正、平二二人委規則七・一部改正)

(特別の形態によって勤務する必要のある職員の休息時間)

第二十四条 条例附則第四条の規定による休息時間は、おおむね所定の勤務時間四時間ごとに十五分とする。

(平一八人委規則二七・追加)

(報告)

第二十五条 人事委員会は、必要があると認めるときは、任命権者に対し、勤務時間、休日及び休暇に関する事務の実施状況について報告を求めることができる。

(平八人委規則一・旧第二十一条繰下、平一八人委規則二七・旧第二十四条繰下)

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成七年四月一日から施行する。ただし、第九条第四項の規定は、平成八年一月一日から施行する。

(職員の有給休暇に関する規則等の廃止)

2 次に掲げる規則は、廃止する。

一 職員の有給休暇に関する規則 (昭和二十六年福島県人事委員会規則第八号)

二 職員の勤務時間に関する規則 (平成元年福島県人事委員会規則第三号)

(経過措置)

3 条例の施行の際現に廃止前の職員の勤務時間に関する規則 (以下「旧勤務時間規則」という。) 第二条第三項の規定に基づき人事委員会の承認を得ている勤務を要しない日及び勤務時間の割振りについての定めは、条例第四条第二項ただし書の規定に基づき人事委員会と協議した週休日及び勤務時間の割振りについての定めとみなす。

4 この規則の施行の日前に使用された廃止前の職員の休日及び有給休暇に関する条例(昭

和二十六年福島県条例第四十三号) 第三条第一項第三号、廃止前の職員の有給休暇に関する規則（以下「旧有給休暇規則」という。）第二条第一号若しくは第三号から第七号までの有給休暇又は職務に専念する義務の特例に関する条例に基づき、職員がその職務に専念する義務を免除される場合の告示（昭和三十年福島県人事委員会告示第一号。以下「職専免告示」という。）第六号の規定により職務に専念する義務を免除された場合であって、同一の事由について第十二条又は第十三条第二号から第六号まで若しくは第十四号の場合に該当することとなるものについては、それぞれ第十二条の病気休暇又は第十三条第二号から第六号まで若しくは第十四号の場合における特別休暇として既に使用されたものとみなす。

5 前三項に規定するもののほか、この規則の施行の日前に行われた旧勤務時間規則、旧有給休暇規則又は職専免告示の規定によりなされた請求、手続その他の行為は、この規則の相当規定によりなされた請求、手続その他の行為とみなす。

6 平成十四年四月一日から同年五月三十一日までの期間内のいずれかの日を深夜勤務制限開始日とする条例第八条の三第一項（同条第三項において準用する場合を含む。）の規定による請求を行う場合の第七条の三第二項の適用については、同項中「深夜勤務制限開始日の一月前までに」とあるのは「速やかに」と読み替えるものとする。

（平一四人委規則七・追加）

7 平成十四年四月一日を時間外勤務制限開始日とする条例第八条の三第二項（同条第三項において準用する場合を含む。）の規定による請求を行う場合の第七条の四第二項の規定の適用については、同項中「時間外勤務制限開始日の前日までに」とあるのは「時間外勤務制限開始日までに」と読み替えるものとする。

（平一四人委規則七・追加）

別表第一（第九条の三関係）

（平一三人委規則四・追加）

在職期間	日数
一月に達するまでの期間	二日
一月を超え二月に達するまでの期間	三日
二月を超え三月に達するまでの期間	五日
三月を超え四月に達するまでの期間	七日
四月を超え五月に達するまでの期間	八日
五月を超え六月に達するまでの期間	十日

六月を超え七月に達するまでの期間	十二日
七月を超え八月に達するまでの期間	十三日
八月を超え九月に達するまでの期間	十五日
九月を超え十月に達するまでの期間	十七日
十月を超え十一月に達するまでの期間	十八日
十一月を超え一年未満の期間	二十日

別表第二（第十三条関係）

（平一三人委規則四・旧別表・一部改正、平一八人委規則五・一部改正）

死亡した者		日数
配偶者		十日
血族	一親等の直系尊属（父母）	七日
	一親等の直系卑属（子）	五日
	二親等の直系尊属（祖父母）	三日
	二親等の直系卑属（孫）	一日
	二親等の傍系者（兄弟姉妹）	三日
	三親等の傍系尊属（伯叔父母）	一日
姻族	一親等の直系尊属	七日
	一親等の直系卑属	一日
	二親等の直系尊属	一日
	二親等の傍系者	一日
	三親等の傍系尊属	一日

備考

- 1 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
- 2 代襲相続で祭具等の継承を受けた者は、一親等の直系血族（父母死亡の場合の子）に準ずる。
- 3 葬祭のため遠隔の地に赴く必要がある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる。

附 則（平成八年人委規則第一号）

この規則は、平成八年四月一日から施行する。

附 則（平成八年人委規則第二〇号）

この規則は、平成九年一月一日から施行する。

附 則（平成九年人委規則第一号）

この規則は、平成九年三月一日から施行する。

附 則（平成九年人委規則第六号）

この規則は、平成九年四月一日から施行する。

附 則（平成一〇年人委規則第三号）

この規則は、平成十年四月一日から施行する。

附 則（平成一一年人委規則第三号）

この規則は、平成十一年四月一日から施行する。

附 則（平成一一年人委規則第一一号）

この規則は、平成十二年一月一日から施行する。

附 則（平成一三年人委規則第四号）

この規則は、平成十三年四月一日から施行する。

附 則（平成一四年人委規則第七号）

1 この規則は、平成十四年四月一日から施行する。

2 この規則の施行の日前に使用された改正前の規則第十三条第三号に規定する特別休暇については、改正後の規則第十三条第三号に規定する特別休暇として既に使用されたものとみなす。

附 則（平成一四年人委規則第一六号）

この規則は、平成十四年五月一日から施行する。

附 則（平成一五年人委規則第二号）

この規則は、平成十五年四月一日から施行する。

附 則（平成一六年人委規則第一号）

この規則は、平成十六年四月一日から施行する。

附 則（平成一七年人委規則第一〇号）

この規則は、平成十七年四月一日から施行する。

附 則（平成一七年人委規則第二三号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成一八年人委規則第五号）

1 この規則は、平成十八年四月一日から施行する。ただし、第二条並びに第十五条及び第十九条第三項の改正規定は、公布の日から施行する。



2 この規則の施行の日前に使用された改正前の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第十三条第九号に規定する特別休暇については、改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「改正後の規則」という。）第十三条第九号に規定する特別休暇として既に使用されたものとみなす。

3 改正後の規則別表第二の規定は、この規則の施行の日以後に生じた姻族の一親等の直系尊属の死亡に係る忌引のため勤務しないことが相当である場合について適用し、同日前に生じた姻族の一親等の直系尊属の死亡に係る忌引のため勤務しないことが相当である場合については、なお従前の例による。

附 則（平成一八年人委規則第二七号）

この規則は、平成十九年一月一日から施行する。ただし、第十三条の改正規定は、公布の日から施行する。

附 則（平成二〇年人委規則第一号）

この規則は、平成二十年四月一日から施行する。

附 則（平成二〇年人委規則第三〇号）

この規則は、平成二十一年五月二十一日から施行する。

附 則（平成二〇年人委規則第三二号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二〇年人委規則第三六号）抄

（施行期日）

1 この規則は、平成二十年十二月一日から施行する。

附 則（平成二一年人委規則第一七号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二二年人委規則第七号）

1 この規則は、平成二十二年四月一日から施行する。

2 この規則の施行の日前に使用された改正前の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第十三条第九号に規定する特別休暇については、改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第十三条第九号に規定する特別休暇として使用されたものとみなす。

附 則（平成二二年人委規則第一三号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二三年人委規則第一一号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二三年人委規則第二一号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二四年人委規則第一六号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二五年人委規則第五号）

- 1 この規則は、平成二十五年四月一日から施行する。
- 2 この規則の施行の日前に使用された改正前の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第十三条第九号に規定する特別休暇については、改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第十三条第九号に規定する特別休暇として使用されたものとみなす。

附 則（平成二七年人委規則第一五号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二八年人委規則第二六号）

- 1 この規則は、平成二十八年四月一日から施行する。
- 2 この規則の施行の際現に改正前の職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「改正前の規則」という。）第十二条第一号に規定する病気休暇を使用している職員で、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）以後も引き続き当該病気休暇を使用しようとするものについての改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「改正後の規則」という。）第十二条第一号の規定の適用については、同号中「百八十日」とあるのは、「二年以内の必要と認める期間」と読み替えるものとする。この場合において、この規則の施行日前に使用された改正前の規則第十二条第一号に規定する病気休暇については、改正後の規則第十二条第一号に規定する病気休暇として使用されたものとみなす。
- 3 この規則の施行日前に使用された改正前の規則第十二条第二号に規定する病気休暇については、改正後の規則第十二条第一号（結核性疾患を除く。）又は第二号に規定する病気休暇として使用されたものとみなす。

附 則（平成二八年人委規則第四一号）

（施行期日）

第一条 この規則は、平成二十九年一月一日から施行する。ただし、附則第三条の規定は、公布の日から施行する。

（改正条例附則第二項の規定による指定期間の指定）

第二条 職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（平成二十八年福島県条例第八十七号。以下「改正条例」という。）附則第二項に規定する職員の申出は、職員

の勤務時間、休暇等に関する条例（平成七年福島県条例第四号。以下「条例」という。）第十五条第一項に規定する指定期間（以下「指定期間」という。）の末日とすることを希望する日を明らかにして、任命権者に対し行わなければならない。

- 2 任命権者は、前項の規定による指定期間の指定の申出があった場合は、改正条例附則第二項に規定する初日（以下「初日」という。）から当該申出による期間の末日までの期間の指定期間を指定するものとする。
- 3 改正条例附則第二項に規定する職員（以下「職員」という。）は、第一項の申出に基づき前項若しくは第五項の規定により指定された指定期間を延長して指定すること又は当該指定期間若しくはこの項の申出（短縮の指定の申出に限る。）に基づき次項若しくは第五項の規定により指定された指定期間を短縮して申し出ることができる。この場合においては、改めて指定期間として指定することを希望する期間の末日を明らかにして、任命権者に対し申し出なければならない。
- 4 任命権者は、職員から前項の規定による指定期間の延長又は短縮の指定の申出があった場合には、初日から当該申出に係る末日までの期間の指定期間を指定するものとする。
- 5 第二項又は前項の規定にかかわらず、任命権者は、それぞれ、平成二十九年一月一日から第一項の規定により申し出た指定期間の末日とすることを希望する日までの期間（以下「施行日以後の申出の期間」という。）又は第一項の申出に基づき第二項若しくはこの項の規定により指定された指定期間の末日の翌日から第三項の規定による指定期間の延長の指定の申出があった場合の当該申出に係る末日までの期間（以下「延長申出の期間」という。）の全期間にわたり改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第十七条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかである場合は、当該期間を指定期間として指定しないものとし、施行日以後の申出の期間又は延長申出の期間中の一部の日が同条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日である場合は、これらの期間から当該日を除いた期間について指定期間を指定するものとする。

（準備行為）

第三条 前条第一項の指定期間の指定の申出は、この規則の施行の日前においても行うことができる。

（給与条例附則第七項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に関する条例の読替え）

第四条 職員の給与に関する条例（昭和二十六年福島県条例第九号）附則第七項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に対する条例第十五条の二第三項の規定の適用につ

いては、同項中「得た額」とあるのは、「得た額から、給料月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に十二を乗じ、その額を一週間当たりの勤務時間に五十二を乗じたもので除して得た額に百分の〇・九を乗じて得た額（給与条例附則第七項第一号に規定する最低号給に達しない場合にあつては、同号に規定する給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に十二を乗じ、その額を一週間当たりの勤務時間に五十二を乗じたもので除して得た額）に相当する額を減じた額」とする。

附 則（平成二九年人委規則第一号）

この規則は、平成二十九年四月一日から施行する。

附 則（平成三十一年人委規則第八号）

（施行期日）

1 この規則は、平成三十一年四月一日から施行する。

（経過措置）

2 平成三十一年八月三十一日までの間における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七条の二の二第二項第三号の規定の適用については、同号中「五箇月の期間」とあるのは、「五箇月の期間（平成三十一年四月以後の期間に限る。）」とする。

附 則（令和三年人委規則第一三号）

この規則は、令和四年一月一日から施行する。