

広島県水道広域連合企業団職員の休業等に関する条例をここに公布する。

令和5年1月31日

広島県水道広域連合企業団企業長 湯 崎 英 彦

広島県水道広域連合企業団条例第13号

広島県水道広域連合企業団職員の休業等に関する条例

目次

第1章 総則(第1条)

第2章 育児休業等(第2条—第21条)

第3章 自己啓発等休業(第22条—第29条)

第4章 配偶者同行休業(第30条—第37条)

第5章 高齢者部分休業(第38条—第41条)

第6章 雑則(第42条—第43条)

附則

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この条例は、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。）に基づき、職員の育児休業等に、並びに地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）に基づき、職員の自己啓発等休業、配偶者同行休業及び高齢者部分休業に関し必要な事項を定めるものとする。

第2章 育児休業等

(育児休業をすることができない職員)

第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 法第26条の6第7項又は育児休業法第6条第1項の規定により任用の期間（以下「任期」という。）を定めて採用された職員
- (2) 法第28条の3の規定により引き続いて勤務している職員
- (3) その他企業長が別に定める非常勤職員

(育児休業法第2条第1項の条例で定める者)

第3条 育児休業法第2条第1項の条例で定める者は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の4第1号に規定する養育里親である職員（児童の親その他同法第27条第4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6条の4第2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27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童とする。

(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)

第4条 育児休業法第2条第1項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。

- (1) 次号に掲げる場合以外の場合 子の1歳に達する日

(2) 子の養育の事情に応じ、企業長が別に定める場合 企業長が別に定める日
(育児休業法第2条第1項の条例で定める場合)

第5条 育児休業法第2条第1項の条例で定める場合は、企業長が別に定める場合とする。
(育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間)

第6条 育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間は、企業長が別に定める期間とする。
(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情)

第7条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(1) 育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は第9条第1号に掲げる事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。

(2) 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。

(3) 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。

(4) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児休業に係る子について児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、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又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

(5) 前各号に掲げるもののほか、企業長が別に定める事情に該当することとなったこと。

(6) 非常勤職員にあつては、前各号に掲げるもののほか、企業長が別に定める事情に該当することとなったこと。

(育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)

第8条 育児休業法第3条第2項の条例で定める特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことそ

の他の育児休業の期間の延長の請求時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業の期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこととする。

(育児休業の承認の取消事由)

第9条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

(1) 育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業の承認を行うこととなったこと。

(2) その他企業長が別に定める事由に該当することとなったこと。

(育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)

第10条 任命権者は、育児休業法第6条第3項の規定により任期を定めて採用された職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該職員の同意を得なければならない。

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第11条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 法第26条の6第7項又は育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員

(2) 法第28条の3の規定により引き続いて勤務している職員

(3) その他企業長が別に定める職員

(育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)

第12条 育児休業法第10条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(1) 育児短時間勤務をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は第15条第1号に掲げる事由に該当したことにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。

(2) 育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。

(3) 育児短時間勤務をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。

(4) 育児短時間勤務の承認が、第15条第2号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。

(5) 育児短時間勤務（この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、3箇月以上の期間を経過したこと（

当該育児短時間勤務をした職員が、当該育児短時間勤務の承認の請求の際育児短時間勤務により当該子を養育するための計画について育児短時間勤務計画書により任命権者に申し出た場合に限る。)

(6) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児短時間勤務に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

(7) 前各号に掲げるもののほか、企業長が別に定める事情に該当することとなったこと。

(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)

第13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、広島県水道広域連合企業団就業規則（令和5年広島県水道広域連合企業団管理規程第13号。以下「就業規則」という。）の規定に基づき、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のある職員の次に掲げる勤務の形態（勤務日が引き続き企業長が別に定める日数を超えず、かつ、1回の勤務は企業長が別に定める時間を超えないものに限る。）とする。

(1) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき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分となるように勤務すること。

(2) 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき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分となるように勤務すること。

(育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続)

第14条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、企業長が別に定めるところにより、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1箇月前までに行うものとする。

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

第15条 育児休業法第12条において準用する同法第5条第2項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

(1) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務の承認を行うこととなったこと。

(2) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務の承認を行うこととなったこと。

(3) その他企業長が別に定める事由に該当することとなったこと。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用に係る任期の更新)

第16条 第10条の規定は、育児休業法第18条第1項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員の任期の更新について準用する。

(部分休業をすることができない職員)

第17条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、企業長が別に定める職員とする。

(部分休業の承認)

第18条 部分休業の承認は、就業規則に規定する正規の勤務時間（非常勤職員（地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定により採用された職員で同法第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及び育児休業法第18条第1項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員を除く。以下この条において同じ。）にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。

2 就業規則に規定する介護時間、介護支援部分休暇若しくは子育て支援部分休暇を承認されている職員又は企業長が別に定める職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該介護時間、介護支援部分休暇及び子育て支援部分休暇の期間並びに企業長が別に定める時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員について定められた1日当たりの勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内（企業長が別に定める非常勤職員にあっては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から企業長が別に定める時間を減じた時間を超えない範囲内）で行うものとする。

(部分休業の承認の取消事由)

第19条 第15条の規定は、部分休業について準用する。

(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)

第20条 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

2 任命権者は、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第21条 任命権者は、育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- (2) 育児休業に関する相談体制の整備
- (3) その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

第3章 自己啓発等休業

(自己啓発等休業の承認)

第22条 任命権者は、職員としての在職期間が2年以上である職員が申請した場合において、公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、大学等課程の履修（法第26条の5第1項に規定する大学等課程の履修をいう。以下同じ。）又は国際貢献活動（同項に規定する国際貢献活動をいう。以下同じ。）のための休業をすることを承認することができる。

（自己啓発等休業の期間）

第23条 法第26条の5第1項の条例で定める期間は、大学等課程の履修のための休業にあつては2年（大学等課程の履修の成果をあげるために特に必要な場合として企業長が別に定める場合は、3年）、国際貢献活動のための休業にあつては3年をそれぞれ超えない範囲内の期間とする。

（大学等教育施設）

第24条 法第26条の5第1項の条例で定める教育施設は、次に掲げる教育施設とする。

- (1) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第83条に規定する大学（当該大学に置かれる同法第91条に規定する専攻科及び同法第97条に規定する大学院を含む。）
- (2) 学校教育法第1条に規定する学校以外の教育施設で学校教育に類する教育を行うもののうち、当該教育を行うにつき他の法律に特別の規定があるものであつて同法第104条第7項第2号の規定により大学又は大学院に相当する教育を行うと認められる課程を置く教育施設（自己啓発等休業をしようとする職員が当該課程を履修する場合に限る。）
- (3) 前2号に掲げる教育施設に相当する外国の大学（これに準じる教育施設を含む。）

（奉仕活動）

第25条 法第26条の5第1項の条例で定める奉仕活動は、独立行政法人国際協力機構が独立行政法人国際協力機構法（平成14年法律第136号）第13条第1項第4号に基づき自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動（当該奉仕活動を行うために必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。）その他これに準じるものとして任命権者が認める奉仕活動とする。

（自己啓発等休業の承認の申請）

第26条 自己啓発等休業の承認の申請は、自己啓発等休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容を明らかにしてしなければならない。

（自己啓発等休業の期間の延長）

第27条 自己啓発等休業をしている職員は、当該自己啓発等休業を開始した日から引き続き自己啓発等休業をしようとする期間が第23条に規定する休業の期間を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、任命権者に対し、自己

啓発等休業の期間の延長を申請することができる。

- 2 自己啓発等休業の期間の延長は、企業長が別に定める特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。
- 3 第22条の規定は、自己啓発等休業の期間の延長の承認について準用する。

(自己啓発等休業の承認の取消事由)

第28条 法第26条の5第5項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

- (1) 自己啓発等休業をしている職員が、正当な理由なく、その者が在学している課程を休学し、若しくはその授業を頻繁に欠席していること又はその者が参加している奉仕活動の全部若しくは一部を行っていないこと。
- (2) 自己啓発等休業をしている職員が、その者が在学している課程を休学し、停学にされ、又はその授業を欠席していること、その者が参加している奉仕活動の全部又は一部を行っていないことその他の事情により、当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じること。

(報告等)

第29条 自己啓発等休業をしている職員は、任命権者から求められた場合のほか、次に掲げる場合には、当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動の状況について任命権者に報告しなければならない。

- (1) 当該職員が、その申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめた場合
 - (2) 当該職員が、その在学している課程を休学し、停学にされ、若しくはその授業を欠席している場合又はその参加している奉仕活動の全部若しくは一部を行っていない場合
 - (3) 当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じている場合
- 2 任命権者は、自己啓発等休業をしている職員から前項の報告を求めるほか、当該職員と定期的に連絡を取ることににより、十分な意思疎通を図るものとする。

第4章 配偶者同行休業

(配偶者同行休業の承認)

第30条 任命権者は、職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、配偶者同行休業をすることを承認することができる。

(配偶者同行休業の期間)

第31条 法第26条の6第1項の条例で定める期間は、3年を超えない範囲内の期間とする。

(配偶者が外国に住所又は居所を定めて滞在する事由)

第32条 法第26条の6第1項の条例で定める事由は、外国での勤務その他の企業長が別に定める事由とする。

(配偶者同行休業の承認の申請)

第33条 配偶者同行休業の承認の申請は、配偶者同行休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該職員の配偶者が当該期間中外国に住所又は居所を定めて滞在する事由を明らかにしてしなければならない。

(配偶者同行休業の期間の延長)

第34条 配偶者同行休業をしている職員は、当該配偶者同行休業を開始した日から引き続き配偶者同行休業をしようとする期間が3年を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、任命権者に対し、配偶者同行休業の期間の延長を申請することができる。

2 第30条の規定は、配偶者同行休業の期間の延長の承認について準用する。

(配偶者同行休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)

第35条 法第26条の6第3項の条例で定める特別の事情は、企業長が別に定める事情とする。

(配偶者同行休業の承認の取消事由)

第36条 法第26条の6第6項の条例で定める事由は、企業長が別に定める事由とする。

(任期を定めた職員の任用等)

第37条 任命権者は、第30条又は第34条第1項の規定による申請があった場合において、当該申請に係る期間（以下「申請期間」という。）について職員の配置換えその他の方法によって当該申請をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、法第26条の6第7項各号に掲げる任用のいずれかを行うことができる。

2 任命権者は、前項の規定により任期を定めた採用をする場合には、当該採用をする職員にその任期を明示しなければならない。

3 任命権者は、第1項の規定により任期を定めた採用をした職員の任期が申請期間に満たない場合にあっては、当該申請期間の範囲内において、その任期を更新することができる。

4 第2項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。

第5章 高齢者部分休業

(高齢者部分休業の承認)

第38条 任命権者は、次条に定める年齢に達した職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、高齢者部分休業を承認することができる。

2 前項の承認は、1週間当たりの勤務時間の2分の1を超えない範囲内で任命権者が定める時間を単位として行うものとする。

3 法第26条の3第1項の規定により職員が申請する場合において、当該申請において示す日は、次条に定める年齢に達した日の属する年度の翌年度の4月1日以後の日でなければならない。

(法第26条の3第1項の条例で定める年齢)

第39条 法第26条の3第1項の条例で定める年齢は、55歳とする。

(承認の取消し又は休業時間の短縮)

第40条 任命権者は、高齢者部分休業をしている職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難となった場合で当該職員の同意を得たときは、高齢者部分休業の承認を取り消し、又は休業時間（高齢者部分休業の承認を受けた1週間当たりの勤務しない時間をいう。以下同じ。）を短縮することができる。

(休業時間の延長)

第41条 任命権者は、既に高齢者部分休業をしている職員から休業時間の延長の申請があった場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員に係る休業時間の延長を承認することができる。

第6章 雑則

(特定職員についての適用除外)

第42条 第3章、第4章及び第5章の規定は、臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員並びに第37条第2項の規定により任用、又は同条第3項の規定により任期を更新した職員には適用しない。

(委任)

第43条 この条例の実施に関して必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則

この条例は、令和5年4月1日から施行する。