

広島県水道広域連合企業団管理規程第29号

広島県水道広域連合企業団職員の休業等に関する規程を次のように定める。

令和5年3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職員の休業等に関する規程

目次

第1章 総則(第1条)

第2章 育児休業等(第2条―第15条)

第3章 自己啓発等休業(第16条―第18条)

第4章 配偶者同行休業(第19条―第26条)

第5章 高齢者部分休業(第27条―第30条)

第6章 雑則(第31条)

附則

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、広島県水道広域連合企業団職員の休業等に関する条例（令和5年広島県水道広域連合企業団条例第13号。以下「条例」という。）の施行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

(条例第2条第3号の企業長が別に定める非常勤職員)

第2条 条例第2条第3号の企業長が定める非常勤職員は、次の各号のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員とする。

(1) 次のいずれにも該当する非常勤職員

ア その養育する子（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）第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）（第4条の規定に該当する場合にあっては、2歳に達する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に採用されないことが明らかでない非常勤職員

イ 1週間の勤務日（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）第15条第2項若しくは第3項又は第16条の規定により勤務時間が割り振られた日をいう。以下この号及び第13条第2号において同じ。）が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員

(2) 次条第2号に掲げる場合に該当する非常勤職員（その養育する子が1歳に達する日（以下この号及び同条において「1歳到達日」という。）（当該子について当該非常

勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において育児休業をしている非常勤職員に限る。）

- (3) その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの
(条例第4条第2号の企業長が別に定める場合等)

第3条 条例第4条第2号の企業長が別に定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、企業長が別に定める日は、当該各号に定める日とする。

- (1) 非常勤職員の配偶者（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。以下同じ。）が当該非常勤職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために地方公務員の育児休業等に関する法律その他の法律の規定による育児休業（以下この条及び次条において「地方等育児休業」という。）をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合（当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。） 当該子が1歳2か月に達する日（当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生の日以後当該非常勤職員が就業規則第32条第1項の表第9号の休暇により勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日）
- (2) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該子を養育する非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））の翌日（当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき 当該子の1歳6か月到達日
- ア 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、

当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の１歳到達日（当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の１歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において地方等育児休業をしている場合

イ 当該子の１歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として次のいずれかに該当する場合

(ア) 当該子について、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第39条第１項に規定する保育所若しくは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）第二条第六項に規定する認定こども園における保育又は児童福祉法第24条第２項に規定する家庭的保育事業等による保育（以下「保育所等における保育」という。）の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子の１歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

(イ) 常態として当該子を養育している当該子の親（当該子について民法（明治29年法律第89号）第817条の２第１項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第１項第３号の規定により当該子を委託されている同法第６条の４第２号に規定する養子縁組里親若しくは同条第１号に規定する養育里親である者（児童の親その他の同法第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委託することができない者に限る。）を含む。以下この項及び次条において同じ。）である配偶者であって当該子の１歳到達日後の期間について常態として当該子を養育する予定であったものが次のいずれかに該当した場合

a 死亡した場合

b 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態になった場合

c 常態として当該子を養育している当該子の親である配偶者が当該子と同居しないこととなった場合

d ６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である場合又は産後８週間を経過しない場合

（条例第５条の企業長が別に定める場合）

第４条 条例第５条の企業長が別に定める場合は、１歳６か月から２歳に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の１歳６か月到達日の翌日（当該子の１歳６か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあっては、当該任期の末日の翌

日又は当該引き続き採用される日)を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であって、次の各号のいずれにも該当するときとする。

- (1) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳6か月到達日において地方等育児休業をしている場合
- (2) 当該子の1歳6か月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として次のいずれかに該当する場合
 - ア 当該子について、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、当該子の1歳6か月到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合
 - イ 常態として当該子を養育している当該子の親である配偶者であって当該子の1歳6か月到達日後の期間について常態として当該子を養育する予定であったものが前条第2号イ(イ) a から b までに規定するいずれかに該当した場合
(条例第6条の企業長が別に定める期間)

第5条 条例第6条の企業長が別に定める期間は、57日間とする。

(条例第7条第5号の企業長が別に定める事情)

第6条 条例第7条第5号の企業長が別に定める事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 育児休業の承認が条例第9条第1号に規定する事由に該当したことにより取り消された後、同号に規定する承認に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。
 - ア 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)
 - イ 養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合
- (2) 任期を定めて採用された職員であって、当該任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしているものが、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする。

(条例第7条第6号の企業長が別に定める事情)

第7条 条例第7条第6号の企業長が別に定める事情は、第3条第2号及び第4条の規定のいずれかに該当することとなったこととする。

(育児休業の承認の請求手続)

第8条 育児休業の承認の請求は、あらかじめ書面により行い、第6条第2号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求する場合を除き、育児休業を始めようとする日の1箇月(次に掲げる場合は、2週間)前までに行うものとする。

- (1) 当該請求に係る子の出生の日から第5条に規定する期間内に育児休業をしようとする場合

(2) 第3条第2号に掲げる場合に該当する場合であつて、当該請求をする日が当該請求に係る子の1歳到達日（当該請求をする非常勤職員が同条第1号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該請求に係る子の1歳到達日後である場合は、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））以前の日である場合

(3) 第4条の規定に該当する場合であつて、当該請求をする日が当該請求に係る子の1歳6か月到達日以前の日である場合

2 任命権者は、育児休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。ただし、任期を定めて採用された職員が第6条第2号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求した場合は、この限りでない。

（育児休業の期間の延長の請求手続）

第9条 育児休業の期間の延長の請求は、あらかじめ書面により行い、第6条第2号に規定する職員が任期を更新されることに伴い育児休業の期間の延長を請求する場合を除き、育児休業の期間の末日とされている日の翌日の1箇月（次に掲げる育児休業の期間を延長しようとする場合は、2週間）前までに行うものとする。

(1) 当該請求に係る子の出生の日から第5条に規定する期間内にしている育児休業（当該期間内に延長後の育児休業の期間の末日とされる日があることとなるものに限る。）

(2) 第3条第2号に掲げる場合に該当している育児休業

(3) 第4条の規定に該当している育児休業

2 前条第2項本文の規定は、育児休業の期間の延長の請求について準用する。

（育児休業に係る子が死亡した場合等の届出）

第10条 育児休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、書面により、その旨を任命権者に届け出なければならない。

(1) 育児休業に係る子が死亡した場合

(2) 育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合

(3) 育児休業に係る子を養育しなくなった場合

2 第8条第2項本文の規定は、前項の届出について準用する。

（条例第12条第7号の企業長が別に定める事情）

第11条 条例第12条第7号の企業長が別に定める事情は、育児短時間勤務の承認が、条例第15条第1号に掲げる事由に該当したことにより取り消された後、同号に規定する承認に係る子が第6条各号に掲げる場合に該当することとなったこととする。

（育児短時間勤務及び部分休業の承認の請求手続等）

第12条 育児短時間勤務の承認の請求若しくは期間の延長の請求又は部分休業の承認の請求は、あらかじめ書面により行うものとする。

2 第8条第2項本文の規定は、育児短時間勤務の承認の請求若しくは期間の延長の請求又は部分休業の承認の請求について準用する。

3 第10条の規定は、育児短時間勤務及び部分休業について準用する。

(条例第17条の企業長が別に定める職員)

第13条 条例第17条の企業長が別に定める職員は、次の各号のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）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を除く。）とする。

(1) 1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員

(2) 1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である日がある非常勤職員

(条例第18条第2項の企業長が別に定める職員等)

第14条 条例第18条第2項の企業長が別に定める職員は、就業規則第32条第1項の表第14号の休暇（次項において「育児休暇」という。）を承認されている職員とする。

2 条例第18条第2項の企業長が別に定める時間は、育児休暇の承認に係る時間とする。

(条例第18条第3項の企業長が別に定める非常勤職員等)

第15条 条例第18条第3項の企業長が別に定める非常勤職員は、就業規則第37条第4項に規定する介護時間又は同規則第33条第2項の表第3号の規定を基準として任命権者が定める特別休暇を承認されている非常勤職員とする。

2 条例第18条第3項の企業長が別に定める時間は、前項の介護時間の承認を受けて勤務しない時間及び同項の特別休暇の承認に係る時間とする。

第3章 自己啓発等休業

(自己啓発等休業の承認の申請手続)

第16条 自己啓発等休業の承認の申請は、書面により、自己啓発等休業を始めようとする日の1箇月前までに行うものとする。

2 任命権者は、自己啓発等休業の承認の申請をした職員に対して、当該申請について確認するため必要があると認める書類の提出を求めることができる。

(自己啓発等休業の期間の延長の申請手続)

第17条 前条の規定は、自己啓発等休業の期間の延長の申請について準用する。

(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)

第18条 条例第23条の企業長が別に定める場合は、学校教育法（昭和22年法律第26号）第97条に規定する大学院の課程（同法第104条第7項第2号の規定によりこれに相当する教育を行うものとして認められたものを含む。）又はこれに相当する外国の大学（これに準じる教育施設を含む。）の課程であって、その修業年限が2年を超え、3年

を超えないものに在学してその課程を履修する場合とする。

第4章 配偶者同行休業

(条例第32条の企業長が別に定める事由)

第19条 条例第32条の企業長が別に定める事由は、次に掲げる事由（6箇月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る。第23条第1号において「配偶者外国滞在事由」という。）とする。

- (1) 外国での勤務
- (2) 事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うものの
- (3) 学校教育法による大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）であって外国に所在するものにおける修学（前2号に掲げるものに該当するものを除く。）
- (4) 前3号に掲げるもののほか、これらに準ずる事由として企業長が定めるもの

(配偶者同行休業の申請手続)

第20条 配偶者同行休業の申請は、書面により、配偶者同行休業を始めようとする日の1箇月前までに行うものとする。

2 任命権者は、配偶者同行休業の申請をした職員に対して、当該申請について確認するため必要があると認める書類の提出を求めることができる。

(配偶者同行休業の期間の延長の申請手続)

第21条 前条の規定は、配偶者同行休業の期間の延長の申請について準用する。

(条例第35条の企業長が別に定める事情)

第22条 条例第35条の企業長が別に定める事情は、配偶者同行休業の期間の延長後の期間が満了する日における当該配偶者同行休業に係る配偶者（地方公務員法第26条の6第1項に規定する配偶者をいう。第23条第1号及び第24条第1項第1号から第3号までにおいて同じ。）の第19条第1号の外国での勤務が同日後も引き続くこととなり、及びその引き続くことが当該延長の請求時には確定していなかったことその他企業長がこれに準ずると認める事情とする。

(条例第36条の企業長が別に定める事由)

第23条 条例第36条の企業長が別に定める事由は、次に掲げる事由とする。

- (1) 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が配偶者外国滞在事由に該当しないこととなったこと。
- (2) 配偶者同行休業をしている職員が、就業規則第32条第1項の表第9号に規定する休暇を取得することとなったこと。
- (3) 任命権者が、配偶者同行休業をしている職員について、地方公務員の育児休業等に関する法律第2条第1項の規定による育児休業を承認することとなったこと。

(届出)

第24条 配偶者同行休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならない。

- (1) 配偶者が死亡した場合
- (2) 配偶者が職員の配偶者でなくなった場合
- (3) 配偶者と生活を共にしなくなった場合
- (4) 前条第1号又は第2号に掲げる事由に該当することとなった場合

2 第20条第2項の規定は、前項の届出について準用する。

(配偶者同行休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)

第25条 任命権者は、条例第37条第3項の規定により、同条第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。

(任命権者の責務)

第26条 任命権者は、配偶者同行休業をしている職員が行う必要な能力の維持向上のための取組を支援する等当該職員の職務への円滑な復帰を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第5章 高齢者部分休業

(高齢者部分休業の承認の申請手続)

第27条 高齢者部分休業の承認の申請は、書面により、高齢者部分休業を始めようとする日の1箇月前までに行うものとする。ただし、条例第39条に定める年齢に達した日（以下この項において「基準日」という。）から基準日の属する年度の翌年度の4月1日までの期間が1箇月に満たないこととなる職員が、基準日から1箇月を経過するまでの期間内の日から高齢者部分休業を始めようとする場合にあっては、高齢者部分休業を始めようとする日までの間において、できるだけ速やかに行うものとする。

2 任命権者は、高齢者部分休業の承認の申請をした職員に対して、当該申請について確認するため必要があると認める書類の提出を求めることができる。

(承認の取消し又は休業時間の短縮の同意)

第28条 任命権者は、高齢者部分休業の承認の取消し又は休業時間の短縮をする場合は、書面により、高齢者部分休業をしている職員の同意を得なければならない。

(休業時間の延長の申請手続)

第29条 第27条第1項本文及び第2項の規定は、休業時間の延長の申請について準用する。

(条例第38条第2項の任命権者が定める時間)

第30条 条例第38条第2項の任命権者が定める時間は、5分とする。

第6章 雑則

(委任)

第31条 この規程に定めるもののほか、職員の休業等に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則

この規程は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。