

広島県水道広域連合企業団管理規程第13号

広島県水道広域連合企業団就業規則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就業規則

目次

- 第1章 総則（第1条－第3条）
- 第2章 任用、人事異動等（第4条・第5条）
- 第3章 服務規律（第6条－第13条）
- 第4章 勤務時間、休憩及び休日（第14条－第28条）
- 第5章 休暇等（第29条－第46条）
- 第6章 給与及び旅費（第47条・第48条）
- 第7章 分限及び懲戒（第49条・第50条）
- 第8章 苦情処理（第51条）
- 第9章 安全衛生及び災害補償（第52条・第53条）
- 第10章 研修（第54条）
- 第11章 表彰（第55条）
- 第12章 補則（第56条・第57条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条に基づき、広島県水道広域連合企業団（以下「企業団」という。）の企業長の事務の執行を補助する職員（以下「企業職員」という。）の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

（適用範囲）

第2条 この規則は、常勤の企業職員、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項第1号に掲げる企業職員（以下「短時間勤務会計年度任用職員」という。）及び同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務（以下「再任用短時間勤務」という。）の企業職員並びに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10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた企業職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）に適用する。

（規則の遵守）

第3条 企業団は、この規則に定める労働条件により、企業職員に就業させる義務を負う。
また、企業職員は、この規則を遵守しなければならない。

第2章 任用、人事異動等

(任用)

第4条 企業職員の任用については、広島県水道広域連合企業団職員の任用に関する規程（令和4年広島県水道広域連合企業団管理規程第4号）の定めるところによる。

(人事異動)

第5条 企業職員の人事異動については、広島県水道広域連合企業団人事異動の取扱に関する規程（令和4年広島県水道広域連合企業団管理規程第5号）の定めるところによる。

第3章 服務規律

(服務)

第6条 企業職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、企業団の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第7条 企業職員は、以下の事項を守らなければならない。

- (1) 許可なく職務以外の目的で企業団の施設、物品等を使用しないこと。
- (2) 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- (3) 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- (4) 企業団の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- (5) 在職中及び退職後においても、職務上知り得た企業団、取引先及び給水の申込者等の機密を漏洩しないこと。
- (6) 酒気を帯びて就業しないこと。
- (7) その他企業職員としてふさわしくない行為をしないこと。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第8条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の企業職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(セクシャルハラスメントの禁止)

第9条 性的言動により、他の企業職員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第10条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の企業職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第11条 第8条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の企業職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(個人情報保護)

第12条 企業職員は、企業団、取引先及び給水の申込者等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

2 企業職員は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた企業団、取引先及び給水の申込者等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

(出勤)

第13条 企業職員は、第14条から第17条までに規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）の開始時刻までに登庁しなければならない。

2 企業職員の出勤の管理は、別記様式第1号による出勤簿により行うものとし、その取扱いについては、別に定める。

第4章 勤務時間、休憩及び休日

(1週間の勤務時間)

第14条 常勤の企業職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。

2 育児短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、任命権者が定める。

3 再任用短時間勤務の企業職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。

4 短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分未満の範囲内で、任命権者が定める。

5 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（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり31時間までの範囲内で、任命権者が定める。

6 任命権者は、職務の特殊性により前各項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする企業職員の勤務時間について、企業長の承認を得て、別に定めることができる。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第15条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員については必要に応じ、当該育児

短時間勤務の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けることができる。

- 2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員については1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務を割り振るものとし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。
- 3 任命権者は、短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間の割振りを定める場合には、勤務しない日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）を1週間につき1日以上（職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある企業職員については、4週間ごとの期間につき4日以上）設けるものとし、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第16条 任命権者は、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企業職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

- 2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日が引き続き12日を超えないようにし、かつ、1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えないように、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員にあっては8日以上で当該育児短時間勤務の内容に従った週休日、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては8日以上）の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（育児短時間勤務職員にあっては、当該育児短時間勤務の内容）により、4週間ごとの期間につき8日（育児短時間勤務職員並びに再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、8日以上）の週休日を設けることが困難である企業職員について、企業長と協議して、次に掲げる基準に適合するように、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員にあっては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。

- (1) 週休日が毎4週間につき4日以上となること。
- (2) 勤務日が引き続き12日を超えないこと。
- (3) 1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えないこと。

（週休日の振替等）

第17条 任命権者は、企業職員に第15条第1項又は前条の規定により週休日とされた日に

において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、第15条第2項又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この条において「勤務日」という。）のうち、当該勤務日を起算日とする4週間前の日から当該勤務日を起算日とする8週間後の日までの期間内にある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当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

- 2 任命権者は、週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更（前項の規定に基づき勤務日（4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4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4時間の勤務時間を前項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、週休日の振替又は半日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（第15条第2項、前条又は前項により勤務時間が割り振られる日をいう。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。
- 3 任命権者は、半日勤務時間の割振り変更を行う場合には、第1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。
- 4 任命権者は、週休日の振替等を行った場合には、企業職員に対して速やかにその旨を通知しなければならない。

（休憩時間）

第18条 任命権者は、1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては少なくとも45分、7時間45分を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

- 2 任命権者は、前項の休憩時間（1日の勤務時間が6時間を超え7時間45分以内の場合において置くものに限る。）を、45分を超えるものとした場合において、当該休憩時間によると福祉に重大な影響を受けると認められる企業職員であって次の各号に掲げるものが次項に定めるところにより請求した場合には、当該企業職員に係る休憩時間を短縮することができる。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子（第21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。以下同じ。）のある企業職員が当該子を養育する場合における当該企業職員
- (2) 小学校又はこれに準ずる学校に就学している子を養育する企業職員が当該子を送迎するため、その住居以外の場所に赴く場合における当該企業職員
- (3) 第34条第1項第1号に規定する要介護者（以下「要介護者」という。）のある企業

職員が当該要介護者を介護する場合における当該企業職員

- 3 企業職員は、休憩時間の短縮を請求する1の期間（6箇月以内の期間に限る。以下「特例措置期間」という。）について、その初日（以下「特例措置開始日」という。）及び末日（以下「特例措置終了日」という。）とする日を明らかにして、原則として特例措置開始日の1週間前までに前項の規定による請求を行うものとする。
- 4 第2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場合を除き、当該請求に係る企業職員の休憩時間を短縮することができるものとし、休憩時間の短縮を実施するかどうかを、速やかに当該請求をした企業職員に対し通知しなければならない。当該通知後において、当該休憩時間の短縮に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした企業職員に対しその旨を通知しなければならない。
- 5 任命権者は、第2項の請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした企業職員に対して証明書類の提出を求めることができる。
- 6 第2項の規定による請求がされた後特例措置開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。
 - (1) 第2項第1号及び第2号の企業職員 次のアからオまでに掲げる事由
 - ア 当該請求に係る子が死亡した場合
 - イ 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした企業職員の子でなくなった場合
 - ウ 当該請求をした企業職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合
 - エ 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法（明治29年法律第89号）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こと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合
 - オ ア、イ又はエに掲げる場合のほか、当該請求をした企業職員が第2項に規定する企業職員に該当しなくなった場合
 - (2) 第2項第3号の企業職員 次のアからウまでに掲げる事由
 - ア 当該請求に係る要介護者が死亡した場合
 - イ 当該請求に係る要介護者と当該請求をした企業職員との親族関係が消滅した場合
 - ウ ア及びイのほか、当該請求をした企業職員が第2項に規定する企業職員に該当しなくなった場合
- 7 特例措置開始日以後特例措置終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、第2項の規定による請求は、当該事由が生じた日を特例措置期間の末日とする請求であったものと

みなす。

8 前2項の場合において、企業職員は遅滞なく、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 第5項の規定は、前項の届出について準用する。

10 第1項の休憩時間は、企業職員の職務の特殊性又は勤務する公署の特殊の必要がある場合において、次の各号のいずれにも該当するときは、一斉に与えないことができる。

(1) 休憩時間の自由な利用が妨げられないと認められるとき

(2) 企業職員の負担が加重にならないと認められるとき

11 第2項第1号の規定は、育児短時間勤務職員には適用しない。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第19条 任命権者は、企業長の許可を受けて、正規の勤務時間以外の時間において企業職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の収受を目的とする勤務その他の断続的な勤務（以下この条において「断続的勤務」という。）をすることを命じることができる。ただし、当該企業職員（短時間会計年任用職員を除く。）が育児短時間勤務職員である場合にあっては、断続的勤務を命じようとする時間帯に、当該勤務に従事する企業職員のうち育児短時間勤務職員以外の企業職員に命じることができない場合に限り、当該断続的勤務を命じることができる。

2 断続的勤務の勤務時間その他の勤務条件については、任命権者が企業長の承認を得て別に定める。

3 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において企業職員に断続的勤務以外の勤務をすることを命じることができる。ただし、当該企業職員（短時間会計年任用職員を除く。）が育児短時間勤務職員である場合にあっては公務のため臨時又は緊急の必要がある場合において、正規の勤務時間以外の時間における断続的勤務以外の勤務を命じなければ公務の運営に著しい支障が生じる場合に限り、当該断続的勤務以外の勤務をすることを命じることができる。

4 任命権者は、企業職員に時間外勤務（前項の規定に基づき正規の勤務時間以外に勤務することを命ぜられて行う勤務をいう。以下この条において同じ。）を命じる場合には、企業職員の健康及び福祉を害しないように配慮し、限度時間を超えない範囲内で必要最小限の時間外勤務を命じるものとする。

5 前項の限度時間は、1箇月について45時間及び1年について360時間とする。

6 前項の規定にかかわらず、任命権者は、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第4項の限度時間を超えて時間外勤務を命じる必要がある場合には、次の各号に掲げる時間及び月数について、当該各号に定める要件の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命じることができる。

(1) 1箇月において時間外勤務を命じる時間 100時間未満であること。

(2) 1年において時間外勤務を命じる時間 720時間を超えないこと。

- (3) 1 箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の 1 箇月、2 箇月、3 箇月、4 箇月及び 5 箇月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外勤務を命じる時間の 1 箇月当たりの平均時間 80 時間を超えないこと。
 - (4) 1 年のうち 1 箇月において 45 時間を超えて時間外勤務を命じる月数 6 箇月以内であること。
- 7 任命権者は、1 年において、前項の規定の適用を受けた企業職員が異動により同項の規定の適用を受けなくなった場合には、次の各号に掲げる時間及び期間について、当該各号に定める要件の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命じることができるものとする。
- (1) 1 年において時間外勤務を命じる時間 720 時間を超えないこと。
 - (2) 企業長が別に定める期間 前 2 項（前項第 2 号を除く。）に規定する時間及び月数並びに企業職員の健康及び福祉を考慮して企業長が別に定める時間及び月数を超えないこと。
- 8 任命権者が、特例業務（大規模災害への対応その他の重要な業務であっ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。）に従事する企業職員に対し、前 3 項に規定する時間又は月数を超えて時間外勤務を命じる必要がある場合には、当該各項の規定（当該超えることとなる時間又は月数に係る部分に限る。）は、適用しない。企業長が別に定める期間において特例業務に従事していた企業職員に対し、前 3 項に規定する時間又は月数を超えて時間外勤務を命じる必要がある場合として企業長が別に定める場合も、同様とする。
- 9 任命権者は、前項の規定により、第 5 項から第 7 項に規定する時間又は月数を超えて企業職員に時間外勤務を命じる場合には、当該超えた部分の時間外勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該企業職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該時間外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 1 年の末日の翌日から起算して 6 箇月以内に、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を企業長に報告しなければならない。

（時間外勤務代休時間）

第20条 任命権者は、広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程（令和 5 年広島県水道広域連合企業団管理規程第36号。以下「給与規程」という。）第32条第 4 項の規定により時間外勤務手当を支給すべき企業職員に対して、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、60 時間を超えて勤務した全時間に係る月（次項において「60 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 2 箇月後の日までの期間内にある第 15 条第 2 項、第 16 条又は第 17 条の規定により勤務時間が割り振られた日（第 27 条第 1 項において「勤務日等」といい、同項に規定する休日及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 任命権者は、前項の規定に基づき時間外勤務代休時間（同項に規定する時間外勤務代休時間をいう。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（第27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、時間外勤務代休時間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時間超過月における給与規程第32条第4項の規定の適用を受ける時間（以下この項において「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) 給与規程第32条第1項第1号に掲げる勤務に係る時間（第3号に掲げる時間を除く。）
当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数
- (2) 給与規程第32条第1項第2号に掲げる勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数
- (3) 給与規程第32条第2項に規定する7時間45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60時間超過時間の時間数に100分の50を乗じて得た時間数
- (4) 給与規程第32条第3項に規定する割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

3 前項の場合において、その指定は、4時間又は7時間45分（年次有給休暇の時間に連続して時間外勤務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時間外勤務代休時間の時間数を合計した時間数が4時間又は7時間45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、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時間外勤務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。

5 任命権者は、企業職員があらかじめ時間外勤務代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合には、時間外勤務代休時間を指定しないものとする。

6 時間外勤務代休時間の指定の手続に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

7 第1項の規定により時間外勤務代休時間を指定された企業職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

（育児又は介護を行う企業職員の早出遅出勤務）

第21条 任命権者は、次に掲げる企業職員（企業職員の配偶者が、常態として当該企業職員の子（民法第817条の2第1項の規定により企業職員が当該企業職員との間における同項に規定する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、当該企業職員が現

に監護するもの、児童福祉法第27条第1項第3号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である企業職員に委託されている児童及び同法第6条の4第1号に規定する養育里親である企業職員（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企業職員に限る。）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を含む。第34条第1項第1号を除き、以下同じ。）を養育することができる企業職員を除く。第23条第2項において同じ。）が、第22条に定めるところにより、その子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該企業職員に当該請求に係る早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を、企業職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。）をさせるものとする。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある企業職員

(2) 小学校又はこれに準ずる学校に就学している子のある企業職員であつて、当該子を送迎するため、その住居以外の場所に赴く企業職員

2 前項の規定は、第34条第1項第1号に規定する要介護者の介護をする企業職員について準用する。この場合において、前項中「次に掲げる企業職員（企業職員の配偶者が、常態として当該企業職員の子（民法第817条の2第1項の規定により企業職員が当該企業職員との間における同項に規定する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。））であつて、当該企業職員が現に監護するもの、児童福祉法第27条第1項第3号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である企業職員に委託されている児童及び同法第6条の4第1号に規定する養育里親である企業職員（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企業職員に限る。）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を含む。第34条第1項第1号を除き、以下同じ。）を養育することができる企業職員を除く。第23条第2項において同じ。）が、第3項で定めるところにより、その子を養育」とあるのは、「第34条第1項第1号に規定する要介護者のある企業職員が、次項に定めるところにより、当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

（育児又は介護を行う企業職員の早出遅出勤務の請求手続等）

第22条 企業職員は、早出遅出勤務を請求する1の期間（6箇月以内の期間に限る。以下「早出遅出勤務期間」という。）について、その初日（以下「早出遅出勤務開始日」という。）及び末日（以下「早出遅出勤務終了日」という。）とする日を明らかにして、原則として早出遅出勤務開始日の1週間前までに前項又は第2項の規定による請求を行うものとする。

- 2 前条第1項又は第2項の規定による請求があつた場合においては、任命権者は、公務の正常な運営に係る支障の有無について、速やかに当該請求をした企業職員に対し通知しなければならない。当該通知後において、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となった場合にあっては、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした企業職員に対しその旨を通知しなければならない。
- 3 第18条第5項の規定は、第1項又は第2項の規定による請求について準用する。
- 4 前条第1項又は第2項の規定による請求がされた後早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。
- (1) 前条第1項に規定する企業職員 次のア及びイに掲げる事由
- ア 第18条第6項第1号アからエまでに掲げる場合
- イ 第18条第6項第1号ア、イ又はエに掲げる場合のほか、当該請求をした企業職員が前条第1項に規定する企業職員に該当しなくなった場合
- (2) 前条第2項の規定による企業職員 次のア及びイに掲げる事由
- ア 第18条第1項第2号ア及びイに掲げる場合
- イ アのほか、当該請求をした企業職員が前条第2項に規定する企業職員に該当しなくなった場合
- 5 早出遅出勤務開始日以後早出遅出勤務終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、第1項又は第2項の規定による請求は、当該事由が生じた日を早出遅出勤務期間の末日とする請求であつたものとみなす。
- 6 前2項の場合において、企業職員は遅滞なく、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。
- 7 第18条第5項の規定は、前項の届出について準用する。

(育児又は介護を行う企業職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第23条 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある企業職員（企業職員の配偶者が、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして次の各号に掲げる者に該当する場合における当該企業職員を除く。）が、次条に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務を命じてはならない。

- (1) 深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この条において同じ。）において就業していない者（深夜における就業日数が1箇月について3日以下の者を含む。）であること。
- (2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により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。

(3) 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者又は産後8週間を経過しない者でないこと。

2 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある企業職員が、第1項の規定により、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした企業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である場合を除き、1箇月について24時間、1年について150時間を超えて、第19条第3項に規定する勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。次項において同じ。）をさせてはならない。

3 任命権者は、3歳に満たない子を養育する企業職員が、第1項の規定により、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした企業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である場合を除き、第19条第3項に規定する勤務をさせてはならない。

4 前3項の規定は、第34条第1項第1号に規定する要介護者の介護をする企業職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある企業職員（企業職員の配偶者が、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして次の各号に掲げる者に該当する場合における当該企業職員を除く。）が、次条に定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第34条第1項第1号に規定する要介護者のある企業職員が、次条に定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「深夜における」とあるのは「深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）における」と、前条第2項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある企業職員が、第1項の規定により、当該子を養育」とあるのは「第34条第1項第1号に規定する要介護者のある企業職員が、前条第1項の規定により、当該要介護者を介護」と、前項中「3歳に満たない子を養育する企業職員が、第1項の規定により、当該子を養育」とあるのは「第34条第1項第1号に規定する要介護者のある企業職員が、第1項の規定により、当該要介護者を介護」と、「当該請求をした企業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である」とあるのは、「公務の正常な運営を妨げる」と読み替えるものとする。

（育児又は介護を行う企業職員の深夜勤務制限の請求手続等）

第24条 企業職員は、深夜における勤務の制限を請求する1の期間（6箇月以内の期間に限る。以下「深夜勤務制限期間」という。）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（以下「深夜勤務制限終了日」という。）とする日を明らかにして、原則として深夜勤務制限開始日の1箇月前までに前条第1項の規定（前条第4項の規定により準用される場合を含む。以下同じ。）による請求を行うものとする。

2 前項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係る支障

の有無について、速やかに当該請求をした企業職員に対し通知しなければならない。
当該通知後において、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となった場合にあっては、任命権者は、当該日の前日までに、当該請求をした企業職員に対しその旨を通知しなければならない。

- 3 第18条第5項の規定は、前条第1項の規定による請求について準用する。
- 4 前条第1項の規定による請求がされた後深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。
 - (1) 前条第1項に規定する企業職員 次のアからウまでに掲げる事由
 - ア 第18条第6項第1号アからエまでに掲げる場合
 - イ 当該請求をした企業職員の配偶者が、深夜において常態として当該子を養育することができるものとして第1項に定める者に該当することとなった場合
 - ウ 第18条第6項第1号ア、イ又はエに掲げる場合のほか、当該請求をした企業職員が第1項に規定する企業職員に該当しなくなった場合
 - (2) 前条第4項に規定する企業職員 次のア及びイに掲げる事由
 - ア 第18条第6項第2号ア及びイに掲げる場合
 - イ アのほか、当該請求をした企業職員が前条第4項に規定する企業職員に該当しなくなった場合
- 5 深夜勤務制限開始日以後深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、第1項の規定による請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限期間の末日とする請求であつたものとみなす。
- 6 前2項の場合において、企業職員は遅滞なく、第4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。
- 7 第18条第5項の規定は、前項の届出について準用する。
(育児又は介護を行う企業職員の時間外勤務制限の請求手続等)

第25条 企業職員は、時間外勤務の制限を請求する1の期間について、その初日（以下「時間外勤務制限開始日」という。）及び期間（1年又は1年に満たない月を単位とする期間に限る。）を明らかにして、時間外勤務制限開始日の前日までに第23条第2項の規定（同条第4項の規定により準用される場合を含む。以下同じ。）又は同条第3項の規定（同条第4項の規定により準用される場合を含む。以下同じ。）による請求を行わなければならない。この場合において、第23条第2項の規定による請求に係る期間と同条第3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 第23条第2項又は第3項の規定による請求があつた場合においては、任命権者は、同項に規定する措置を講じ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

請求をした企業職員に対し通知しなければならない。

3 任命権者は、第23条第2項又は第3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1週間を経過する日（以下「1週間経過日」という。）前の日を時間外勤務制限開始日とする請求であった場合で、同条第2項又は第3項に規定する措置を講じるために必要があると認めるときは、当該時間外勤務制限開始日から1週間経過日までの間のいずれかの日に時間外勤務制限開始日を変更することができる。

4 任命権者は、前項の規定により時間外勤務制限開始日を変更した場合においては、当該時間外勤務制限開始日を当該変更前の時間外勤務制限開始日の前日までに当該請求をした企業職員に対し通知しなければならない。

5 第18条第5項の規定は、第23条第2項又は第3項の規定による請求について準用する。

6 第23条第2項又は第3項の規定による請求がされた後時間外勤務制限開始日の前日までに、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1) 第23条第2項又は第3項に規定する企業職員

ア 第18条第6項第1号アからエまでに掲げる場合

イ 第18条第6項第1号ア、イ又はエに掲げる場合のほか、当該請求をした企業職員がそれぞれ第23条第2項又は第3項に規定する企業職員に該当しなくなった場合

(2) 第23条第4項に規定する企業職員 第18条第6項第2号ア及びイに掲げる場合

7 時間外勤務制限開始日から起算して第23条第2項又は第3項の規定による請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、これらの規定による請求は、時間外勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であったものとみなす。

(1) 第23条第2項に規定する企業職員

ア 第18条第6項第1号アからエまでに掲げる場合

イ 第18条第6項第1号ア、イ又はエに掲げる場合のほか、当該請求をした企業職員が第23条第2項に規定する企業職員に該当しなくなった場合

ウ 当該請求に係る子が小学校就学の始期に達した場合

(2) 第23条第3項に規定する企業職員

ア 第18条第6項第1号アからエまでに掲げる場合

イ 第18条第6項第1号ア、イ又はエに掲げる場合のほか、当該請求をした企業職員が第23条第3項に規定する企業職員に該当しなくなった場合

ウ 当該請求に係る子が3歳に達した場合

(3) 第23条第4項に規定する企業職員 第18条第6項第2号ア及びイに掲げる場合

8 前2項の場合において、企業職員は遅滞なく、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 第18条第5項の規定は、前項の届出について準用する。

(休日)

第26条 企業団の休日は、広島県水道広域連合企業団の休日を定める条例（令和4年広島県水道広域連合企業団条例第4号）に定めるところによる。

(休日の代休日)

第27条 任命権者は、前条に規定する休日（以下この条において「休日」と総称する。）である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部（次項において「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、次条に定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（次項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（第20条第1項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。）を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された企業職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(代休日の指定)

第28条 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（特別の事由がある場合において、任命権者があらかじめ企業長の承認を得て当該期間の延長をしたときは、その延長された期間）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（第20条第1項の規定により時間外勤務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、企業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。

3 代休日の指定の手續に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

第5章 休暇等

(休暇の種類)

第29条 企業職員の休暇は、年次有給休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間、介護支援部分休暇及び子育て支援部分休暇とする。

(年次有給休暇の日数等)

第30条 年次有給休暇は、1の年ごとにおける休暇とし、その日数は、1の年において、次の各号に掲げる企業職員（短時間会計年度任用職員を除く。）の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる企業職員以外の企業職員 20日（育児短時間勤務職員並びに再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で次に掲げる企業職員の区分に応じ、それぞれに定める日数とする。ただし、次の企業職員の区分にかかわらず、1週間の勤務時間が30時

間以上である企業職員の日数は20日とする。)

ア 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の企業職員
20日に当該企業職員の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(20日を超える場合にあっては20日)

イ 1週間ごとの勤務日の日数が同一であって勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一
でない企業職員 当該企業職員の1週間ごとの勤務日の日数に応じ、次の表の日数
欄に掲げる日数

ウ 1週間ごとの勤務日の日数が同一でない企業職員 当該企業職員が当該年を通じ
て当該勤務の形態で勤務した場合の1年間の勤務日数に応じ、次の表の日数欄に掲
げる日数

1週間ごとの勤務日の日数	1年間の勤務日数	日数
5日又は6日	217日以上	20日
4日	169日から216日まで	15日
3日	121日から168日まで	11日
2日	73日から120日まで	7日
1日	48日から72日まで	3日

(2) 次号に掲げる企業職員以外の企業職員であって、当該年の中途において新たに企業
職員となるもの その年の在職期間を考慮し20日を超えない範囲内で次に掲げる職員
の区分に応じ、当該企業職員の区分に定める日数とする。

ア 当該年の中途において、新たに企業職員となるもの その者の当該年における在
職期間に応じ、次の表の日数欄に掲げる日数(育児短時間勤務職員、再任用短時間
勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、企
業長が別に定める日数)(以下この条において「基本日数」という。)

在職期間	日数
1箇月に達するまでの期間	2日
1箇月を超え2箇月に達するまでの期間	3日
2箇月を超え3箇月に達するまでの期間	5日
3箇月を超え4箇月に達するまでの期間	7日
4箇月を超え5箇月に達するまでの期間	8日
5箇月を超え6箇月に達するまでの期間	10日
6箇月を超え7箇月に達するまでの期間	12日
7箇月を超え8箇月に達するまでの期間	13日
8箇月を超え9箇月に達するまでの期間	15日

9 箇月を超え10箇月に達するまでの期間	17日
10箇月を超え11箇月に達するまでの期間	18日
11箇月を超え1 年未満の期間	20日

イ 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27年法律第289号）の適用を受ける職員、特別職（非常勤職員を除く。）に属する地方公務員（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、引き続き新たに企業職員となったもの 地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となった日において新たに企業職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じ前号の規定を適用して得られる日数から、新たに企業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に相当する休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）

- (3) 当該年の前年において地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等であった者であって引き続き当該年に新たに企業職員となったものその他当該年の前年において企業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となり引き続き再び企業職員となったもの 地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、20日に次項の年次有給休暇の繰越し日数を加えた日数を超えない範囲内で、当該年の1月1日から企業職員として在職したものとみなして第1項第1号の規定を適用して得られる日数に当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、20日）を加えて得た日数から、当該年の企業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に相当する休暇又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）

- 2 短時間会計年度任用職員の年次有給休暇は、1の会計年度ごとにおける休暇とし、その日数は、所定の勤務日数及び1の会計年度において引き続き在職する期間（以下「在職する期間」という。）に応じて、1の会計年度において次の表のとおりとする。

所定の勤務日数						
	1 週間の勤務 日の日数	5 日以上	4 日	3 日	2 日	1 日
	1 年間の勤務 日の日数	217日以上	169日から216 日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から72 日まで
在 職 す る 期 間	11箇月を超え 12箇月以下	20日	16日	12日	8日	4日
	10箇月を超え 11箇月以下	18日	15日	11日	7日	4日

9 箇月を超え 10 箇月以下	17 日	13 日	10 日	7 日	3 日
8 箇月を超え 9 箇月以下	15 日	12 日	9 日	6 日	3 日
7 箇月を超え 8 箇月以下	13 日	11 日	8 日	5 日	3 日
6 箇月を超え 7 箇月以下	12 日	9 日	7 日	5 日	2 日
5 箇月を超え 6 箇月以下	10 日	8 日	6 日	4 日	2 日
4 箇月を超え 5 箇月以下	8 日	7 日	5 日	3 日	2 日
3 箇月を超え 4 箇月以下	7 日	5 日	4 日	3 日	1 日
2 箇月を超え 3 箇月以下	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日
1 箇月を超え 2 箇月以下	3 日	3 日	2 日	1 日	1 日
1 箇月以下	2 日	1 日	1 日	1 日	0 日

備考 この表において、1 週間の勤務日の日数が「5 日以上」の場合には、1 週間の勤務日の日数が4 日以下であって、かつ、1 箇月の勤務日の日数が20 日以上又は1 年間の勤務日の日数が217 日以上である場合を含むものとする。

- 3 前会計年度から引き続き任用される場合における当該会計年度の年次有給休暇の日数は、前項の規定にかかわらず、1 の会計年度において、在職する期間を12 箇月とみなして前項の規定を適用して得られる日数とする。
- 4 前2 項の規定にかかわらず、会計年度任用の職以外の職（以下この条において「前職」という。）にあった者が引き続き職員として新たに任用される場合における当該会計年度の年次有給休暇の日数は、第2 項又は前項の規定により付与することとなる日数に前職の退職時における年次有給休暇の残日数（当該日数が20 日を超える場合にあっては、20 日）を加えた日数とする。
- 5 前項の規定により算定された年次有給休暇の日数が、前職の退職時における年次有給休暇の残日数を下回る場合は、同項の規定にかかわらず、当該会計年度の年次有給休暇の日数は、前職の退職時における年次有給休暇の残日数とする。
- 6 次の各号に掲げる職員が会計年度の中途において引き続き職員として新たに任用される場合における当該会計年度の年次有給休暇の日数は、前各項の規定にかかわらず、当該各号に定めるとおりとする。
 - (1) 次号から第4 号までに掲げる短時間会計年度任用職員以外の短時間会計年度任用職員 当該会計年度におけるその短時間会計年度任用職員の任期を通算した期間を在職する期間として第2 項の規定を適用して得られる日数（前会計年度から引き続き任用

されている短時間会計年度任用職員にあつては、第3項の規定を適用して得られる日数)から、その短時間会計年度任用職員が当該会計年度において使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数

(2) 第8項の規定により年次有給休暇を当該会計年度の前会計年度から繰り越した短時間会計年度任用職員 同項の規定により当該会計年度の前会計年度から繰り越した年次有給休暇の日数に第3項の規定を適用して得られる日数を加えて得た日数から、その短時間会計年度任用職員が当該会計年度において使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数

(3) 当該会計年度において第4項の規定により年次有給休暇を付与された短時間会計年度任用職員 当該会計年度におけるその短時間会計年度任用職員の任期を通算した期間を在職する期間として第2項の規定を適用して得られる日数(前会計年度から引き続き任用されている短時間会計年度任用職員にあつては、第3項の規定を適用して得られる日数)に前職の退職時における年次有給休暇の残日数(当該日数が20日を超える場合にあっては、20日)を加えて得た日数から、その職員が当該会計年度において使用した日数を減じて得た日数

(4) 当該会計年度において前項の規定により年次有給休暇を付与された職員 前職の退職時における年次有給休暇の残日数に引き続き職員として新たに任用される期間を在職する期間として第2項を適用して得られる日数(前会計年度から引き続き任用されている職員にあつては、第3項の規定を適用して得られる日数)を加えて得た日数(当該日数が40日を超える場合にあっては、40日)から、その短時間会計年度任用職員が当該会計年度において使用した日数を減じて得た日数

7 第1項に規定する年次有給休暇(この項の規定により繰り越されたものを除く。)は、1の年における年次有給休暇の20日を超えない範囲内の残日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

8 当該会計年度に短時間会計年度任用職員として任用された者が引き続き翌会計年度に新たに短時間会計年度任用職員として任用された場合においては、年次有給休暇(この項の規定により繰り越されたものを除く。)は、第2項から第6項までの規定により定められたその者の当該会計年度における年次有給休暇の日数(当該日数が20日を超える場合は、20日)を限度として、当該会計年度の翌会計年度に繰り越すことができる。

9 第1項第1号イに掲げる企業職員及び第1項第3号の規定の適用を受ける企業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もの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、企業長が別に定める日数とする。

10 育児短時間勤務職員、再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員(以下「短時間勤務職員」という。)の1週間当たりの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の

時間数に変更があった場合（短時間勤務職員以外の企業職員から短時間勤務職員になった場合及び短時間勤務職員から短時間勤務職員以外の企業職員になった場合を含む。）の年次有給休暇の日数については、企業長が別に定める。

- 11 前各項の規定により難い事情があると認められるときは、あらかじめ企業長の承認を得て、別段の定めをすることができる。

（年次有給休暇の単位）

第31条 年次有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、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 1時間を単位として使用した年次有給休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる企業職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる企業職員以外の企業職員 7時間45分

(2) 短時間勤務職員のうち、勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である企業職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数

(3) 短時間勤務職員のうち、勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員 1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数

- 4 第16条第1項に規定する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がある企業職員のうち、1回の勤務に割り振られた勤務時間が7時間45分を超える勤務のあるものの年次有給休暇の単位について、第1項の規定により難い事情があると認められるときは、あらかじめ企業長の承認を得て、別段の定めをすることができる。

（特別休暇）

第32条 特別休暇は、負傷又は疾病、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により企業職員（短時間会計年度任用職員を除く。）が勤務しないことが相当である場合として次の表左欄に掲げる場合における休暇とし、当該休暇の期間は同表右欄に掲げる期間とする。

休暇を受ける場合	期間
(1) 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10年法律第114号）による交通遮断	その都度必要と認める時間
(2) 風水震火災その他の非常災害による交通遮断	その都度必要と認める時間
(3) 風水震火災その他の天災地変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で、企業職員が勤務しないことが相当であると認められるとき ア 企業職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該企業職員がその復	1週間を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間

旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき イ 企業職員及び当該企業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、当該企業職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき	
(4) その他交通機関の事故等の不可抗力による場合	その都度必要と認める時間
(5) 裁判員（裁判員候補者、補充裁判員及び選任予定裁判員を含む。）、検察審査員（補充員を含む。）、証人、鑑定人又は参考人として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署への出頭	その都度必要と認める時間
(6) 選挙権その他公民としての権利の行使	その都度必要と認める時間
(7) 所轄庁の事務又は事業の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止	その都度必要と認める時間
(8) 負傷又は疾病（予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）	医師の証明等に基づいて最小限度必要と認める日又は時間
(9) 企業職員が不妊治療に係る通院等を行う場合	1の年において10日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
(10) 企業職員の出産	出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日後8週間（出産の日以前の期間が6週間に満たないこととなった場合にあっては、その満たない期間を8週間に加算した期間）を経過する日までの期間内において必要と認める期間
(11) 妊娠中の女子企業職員が妊娠に起因する障害（つわり又は悪阻）により勤務することが困難と認められる場合	14日を超えない範囲内において必要と認める日又は時間
(12) 妊娠中の女子企業職員が請求した場合において、当該企業職員が通勤に利用する交通機関内又は原動機付の交通用具（企業長が別に定めるものに限る。）による通勤経路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、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認める時間
(13) 配偶者の出産	配偶者の入院等の日から出産の日以後2週間を経過する日までの期間内において3日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
(14) 企業職員が配偶者の産前産後の期間において、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。）を養育する場合	配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日以後1年を経過する日までの期間内において、5日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
(15) 企業職員の生後満1年6月に達しない	1日2回（短時間勤務職員の勤務時間が4

子の養育（男子企業職員にあっては、その配偶者が当該子を養育できる場合を除く。）	時間以下の日にあっては1回）、それぞれ45分
(16) 配偶者、父母、配偶者の父母、子（配偶者の子及び委託児童（児童福祉法第27条第1項第3号の規定により里親である企業職員に委託された児童で子に該当しない者）を含む。以下この項において同じ。）若しくは孫（子の子をいう。）の看護（負傷し、又は疾病にかかったその者の世話をを行うことをいう。以下この項において同じ。）を行う企業職員が当該企業職員以外に看護を行う者がいないため（義務教育終了前の子又は満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある障害のある子（以下「義務教育終了前の子等」という。）を養育する場合にあっては、当該義務教育終了前の子等の看護のため）、又は次のア若しくはイに掲げる企業職員が当該ア若しくはイに定める事項を行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合 ア 義務教育終了前の子等を養育する企業職員 当該義務教育終了前の子等に係る次の事項 (ア) 疾病の予防のために予防接種又は健康診断を受けさせること。 (イ) 感染症の予防のため又は気象警報等により、在籍する学校等が臨時に休業となった場合の世話 (ウ) 在籍し、又は在籍することとなる学校等が実施する行事への出席 イ 義務教育終了前の子等以外の子（満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子に限る。）を養育する企業職員 当該義務教育終了前の子等以外の子に疾病の予防のために予防接種又は健康診断を受けさせること。	一の年において五日（以下「基本日数」という。）を超えない範囲内で必要と認める日又は時間。ただし、義務教育終了前の子等を2人以上養育する場合には、基本日数に当該義務教育終了前の子等の看護又はアに定める事項を行うために5日を加えた日数を超えない範囲内で必要と認める日又は時間とする。
(17) 要介護者の介護その他の企業長が別に定める世話をを行う企業職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
(18) 女子企業職員の生理	2日を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間
(19) 企業職員の結婚	7日を超えない範囲内においてあらかじめ必要と認める期間
(20) 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成6年法律第117号）による健康	その都度必要と認める日又は時間

診断	
(21) 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律第11条第1項又は第27条第2項の認定を受けた企業職員が、その健康の保持を図るため必要な保養をする場合	年間6日を超えない範囲内において必要と認める日
(22) 母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条又は第13条の規定による妊娠中又は出産後1年以内の女子企業職員の受ける保健指導又は健康診査	妊娠23週（第6月末）までは4週間に1回、妊娠24週（第7月）から妊娠35週（第9月末）までは2週間に1回、妊娠36週（第10月）から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）とし、その都度必要と認める日又は時間
(23) 父母、配偶者及び子の祭日	慣習上最小限度必要と認める期間
(24) 企業職員の親族（次項の表の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、企業職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	次項の表に定める期間内において必要と認める期間
(25) 企業職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年の7月から9月までの期間内における、週休日、勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間（短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、企業長が別に定める日数）
(26) 企業職員が自発的に、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。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき 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 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施設であって人事委員会が定めるものにおける活動 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	1の年において5日の範囲内の期間

(27) その他法令によって特に勤務しないことが認められている場合及び人事委員会が特に必要と認めた場合	その都度必要と認める期間
---	--------------

- 2 第1項の表第24号に規定する企業職員の親族は次の表左欄に掲げる親族とし、当該休暇の期間は当該休暇の期間は同表右欄に掲げる期間とする。

親族	期間
配偶者	10日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日（企業職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ・おば	1日（企業職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（企業職員と生計を1にしていた場合にあっては、七日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（企業職員と生計を1にしていた場合にあっては、五日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（企業職員と生計を1にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ・おばの配偶者又は配偶者のおじ・おば	1日

備考 葬儀のため遠隔の地におもむく必要のある場合においては、実際に要した往復日数を加算することができる。

- 3 第1項の表の期間中、時間数、日数、週数及び年数中には、休憩時間、週休日、時間外勤務代休時間、休日及び代休日を含むものとする。

- 4 第1項の表第8号に規定する休暇（以下この条において「病気休暇」という。）のうち、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下この条において「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日及び当該病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。

- (1) 生理日の就業が著しく困難な場合
- (2) 公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合
- (3) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の5第1項若しくは第66条の8第5

項の規定により勤務時間の短縮の措置を受けた場合

- 5 前項の規定にかかわらず、精神疾患のため療養の必要がある場合（第7項又は第8項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合を除く。）は、除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇を承認することができる。ただし、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して180日を超えることはできない。
- 6 第4項、前項、次項及び第8項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における週休日、勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日以外の日（以下この項において「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合にあっては、連続する8日以上（当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間）の特定病気休暇を使用した企業職員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた企業職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に年次有給休暇又は特別休暇（病気休暇を除く。）を使用した時間その他の企業長が別に定める時間（以下この項において「年休使用時間等」という。）がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、年休使用時間等以外の時間）の全てを勤務した日の日数（第8項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。
- 7 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日（第5項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）に達した場合において、90日（同項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）に達した日後においても引き続き負傷又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第4項の規定にかかわらず、当該90日（第4項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日）に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日（当該特定負傷等が精神疾患である場合又は当該特定負傷等の日前の特定病気休暇の期間が90日を超える場合にあっては、180日から

当該特定負傷等の日前の特定病気休暇の期間の日数を減じて得た日数)を超えることはできない。

- 8 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日(第5項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日)に達した場合において、90日(同項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日)に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要が生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第4項の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日(第5項の規定により除外日を除いて連続して90日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、180日から当該承認されている特定病気休暇の期間の日数を減じて得た日数)を超えることはできない。
 - 9 特定病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第4項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。
 - 10 第4項から前項までの規定は、条件付採用期間中の企業職員には適用しない。
 - 11 特別休暇は、その期間が日、週又は年をもって規定されたものであっても、1時間を単位として受けることができる。
 - 12 第32条第1項の表第9号、第11号、第13号、第14号、第16号及び17号に規定する休暇(以下「特定休暇」という。)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、それぞれ同表の下欄の規定にかかわらず、当該残日数のすべてを使用することができる。
 - 13 1時間を単位として使用した特定休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。
 - (1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 7時間45分
 - (2) 短時間勤務職員(短時間会計年度任用職員を除く。以下この項において同じ。)のうち、勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数
 - (3) 短時間勤務職員のうち、勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員 1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数
(短時間会計年度任用職員の特別休暇)
- 第33条 任命権者は、短時間会計年度任用職員(次の各号に掲げる場合にあっては、当該各号に掲げる場合の区分に応じ当該各号に定める短時間会計年度任用職員)に対し、

次の表の左欄に掲げる場合において短時間会計年度任用職員が勤務しないことが相当であるときには、それぞれ同表の右欄に定める期間の有給の特別休暇を与えるものとする。

(1) 次の表第16号から第18号まで又は第20号の左欄に掲げる場合 次のいずれかに該当する職員

ア 1週間の勤務日の日数が3日以上

イ 1年間の勤務日の日数（在職する期間が1年に満たない場合にあっては、所定の勤務日数を1年あたりに換算した日数。以下同じ。）が121日以上

(2) 次の表第19号の左欄に掲げる場合 次のいずれかに該当する短時間会計年度任用職員

ア 1箇月の勤務日の日数（勤務日が月以外の期間によって定められている場合にあっては、所定の勤務日数を1箇月あたりに換算した日数。以下同じ。）が20日以上

イ 1箇月の勤務時間（勤務時間が月以外の期間によって定められている場合にあっては、所定の勤務時間数を1箇月あたりに換算した時間数。以下同じ。）が116時間15分以上

休暇を受ける場合	期間
(1) 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による交通遮断	その都度必要と認める時間
(2) 風水震災火災その他の非常災害による交通遮断	その都度必要と認める時間
(3) 風水震災火災その他の天災地変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で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき ア 短時間会計年度任用職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該短時間会計年度任用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 短時間会計年度任用職員及び当該短時間会計年度任用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、当該短時間会計年度任用職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき	1週間を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間
(4) その他交通機関の事故等の不可抗力による場合	その都度必要と認める時間
(5) 裁判員（裁判員候補者、補充裁判員及び選任予定裁判員を含む。）、検察審査員（補充員を含む。）、証人、鑑定人又は参考人として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署への出頭	その都度必要と認める時間

(6) 選挙権その他公民としての権利の行使	その都度必要と認める時間
(7) 所轄庁の事務又は事業の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止	その都度必要と認める時間
(8) 負傷又は疾病（予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）	1の会計年度において次項に定める表に定める期間の範囲内で医師の証明等に基づいて最小限度必要と認める日又は時間
(9) 妊娠中の女子短時間会計年度任用職員が請求した場合において、当該短時間会計年度任用職員が通勤に利用する交通機関内又は原動機付の交通用具（企業長が別に定めるものに限る。）による通勤経路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、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認める時間
(10) 女子職員の生理	2日を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間
(11) 職員の結婚	7日を超えない範囲内においてあらかじめ必要と認める期間
(12) 母子保健法第10条又は第13条の規定による妊娠中又は出産後1年以内の女子短時間会計年度任用職員の受ける保健指導又は健康診査	妊娠23週（第6月末）までは4週間に1回、妊娠24週（第7月）から妊娠35週（第9月末）までは2週間に1回、妊娠36週（第10月）から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）とし、その都度必要と認める日又は時間
(13) 短時間会計年度任用職員の出産	出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日後8週間（出産の日以前の期間が6週間に満たないこととなった場合にあっては、その満たない期間を8週間に加算した期間）を経過する日までの期間内において必要と認める期間
(14) 短時間会計年度任用職員の親族（第34条第2項の表の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、短時間会計年度任用職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	第34条第2項の表に定める期間内において必要と認める期間
(15) 市町村の非常勤の消防団員としての職を兼ねている短時間会計年度任用職員が、火災等の災害出動、演習、訓練等の消防団活動を行う場合	その都度必要と認める期間
(16) 配偶者、父母、配偶者の父母、子（配偶者の子及び委託児童（児童福祉法第27条第1項第3号の規定により里親である短時間会計年度任用職員に委託された児童で子に該当しない者）を含む。以下こ	1の会計年度において5日（以下「基本日数」という。）を超えない範囲内で必要と認める日又は時間。ただし、義務教育終了前の子等を2人以上養育する場合には、基本日数に当該義務教育終了前の子等の看護

の項において同じ。)若しくは孫(子の子をいう。)の看護(負傷し、又は疾病にかかったその者の世話をを行うことをいう。以下この項において同じ。)を行う職員が当該短時間会計年度任用職員以外に看護を行う者がいないため(義務教育終了前の子又は満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある障害のある子(以下「義務教育終了前の子等」という。)を養育する場合にあっては、当該義務教育終了前の子等の看護のため)、又は次のア若しくはイに掲げる短時間会計年度任用職員が当該ア若しくはイに定める事項を行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合 ア 義務教育終了前の子等を養育する短時間会計年度任用職員 当該義務教育終了前の子等に係る次の事項 (ア) 疾病の予防のために予防接種又は健康診断を受けさせること。 (イ) 感染症の予防のため又は気象警報等により、在籍する学校等が臨時に休業となった場合の世話 (ウ) 在籍し、又は在籍することとなる学校等が実施する行事への出席 イ 義務教育終了前の子等以外の子(満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子に限る。)を養育する短時間会計年度任用職員 当該義務教育終了前の子等以外の子に疾病の予防のために予防接種又は健康診断を受けさせること。	又はイに定める事項を行うために5日を加えた日数を超えない範囲内で必要と認める日又は時間とする。
(17) 配偶者の出産	配偶者の入院等の日から出産の日以後2週間を経過する日までの期間内において3日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
(18) 短時間会計年度任用職員が配偶者の産前産後の期間において、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。)を養育する場合	配偶者の出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から出産の日以後1年を経過する日までの期間内において、5日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
(19) 短時間会計年度任用職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の会計年度の7月から9月までの期間内における、勤務しない日を除いて原則として連続する3日(1週間の勤務日の日数が4日以下の短時間会計年度任用職員にあっては、2日)の範囲内の期間
(20) 短時間会計年度任用職員が不妊治療に係る通院等を行う場合	1の会計年度において10日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間

(21) 新型インフルエンザ等感染症（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第6条第7項に規定する新型インフルエンザ等感染症をいう。）に関し、企業長が特に必要と認めた場合	その都度必要と認める期間
--	--------------

2 前項の表第8号に規定する医師の証明等に基づいて最小限度必要と認める日又は時間は、次の表左欄に掲げる短時間会計年度任用職員の区分に応じ、右欄に掲げる当該期間とする。

短時間会計年度任用職員	期間
(1) 次のいずれかに該当する短時間会計年度任用職員 ア 1週間の勤務日の日数が5日以上 イ 1年間の勤務日の日数が217日以上	10日
(2) 次のいずれかに該当する短時間会計年度任用職員（前号に掲げる職員を除く。） ア 1箇月の勤務日の日数が20日以上 イ 1箇月の勤務時間が116時間15分以上	
(3) 次のいずれかに該当する短時間会計年度任用職員（前号に掲げる会計年度任用職員を除く。） ア 1週間の勤務日の日数が4日 イ 1年間の勤務日の日数が169日から216日まで	7日
(4) 次のいずれかに該当する短時間会計年度任用職員（第2号に掲げる職員を除く。） ア 1週間の勤務日の日数が3日 イ 1年間の勤務日の日数が121日から168日まで	5日
(5) 次のいずれかに該当する短時間会計年度任用職員（第2号に掲げる職員を除く。） ア 1週間の勤務日の日数が2日 イ 1年間の勤務日の日数が73日から120日まで	3日
(6) 次のいずれかに該当する短時間会計年度任用職員（第2号に掲げる職員を除く。） ア 1週間の勤務日の日数が1日 イ 1年間の勤務日の日数が48日から72日まで	1日

3 任命権者は、短時間会計年度任用職員（次の表第3号に掲げる場合にあっては、次の各号のいずれかに該当する短時間会計年度任用職員）に対し、同表の左欄に掲げる場合において短時間会計年度任用職員が勤務しないことが相当であるときには、それぞれ同表の右欄に定める期間の無給の特別休暇を与えるものとする。

- (1) 1週間の勤務日の日数が3日以上
- (2) 1年間の勤務日の日数が121日以上

休暇を受ける場合	期間
(1) 妊娠中の女子短時間会計年度任用職員が妊娠に起因する障害（つわり又は悪阻）により勤務することが困難と認められる場合	その都度必要と認める期間

(2) 職員の生後満1年6月に達しない子の養育（男子短時間会計年度任用職員にあつては、その配偶者が当該子を養育できる場合を除く。）	1日2回（勤務時間が4時間以下の日にあつては、1回）、それぞれ45分
(3) 要介護者の介護その他の企業長が別に定める世話をを行う短時間会計年度任用職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の会計年度において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）を超えない範囲内で必要と認める日又は時間

4 当該会計年度においていずれかの職に任用されていた者が当該会計年度の中途において同一の任命権者により短時間会計年度任用職員として新たに任用される場合における短時間会計年度任用職員として新たに任用される期間について第1項の表第8号、第16号、第19号及び第20号並びに前項の表第3号の規定を適用するときは、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第1項の表第8号	第2項の表に定める期間	第2項の表に定める期間から、当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、第32条第1項の表第8号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇の承認を受けた日数を減じた期間（当該承認を受けた日数が第2項の表に定める期間を上回る場合は、0日とする。）
第1項の表第16号	「基本日数」という。）	「基本日数」という。）から、当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、第32条第1項の表第16号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇の承認を受けた日数を減じた期間（当該承認を受けた日数が5日を上回る場合は、0日とする。）
	5日を加えた日数	5日を加えた日数から、当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、第32条第1項の表第16号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇の承認を受けた日数を減じた期間（当該承認を受けた日数が10日を上回る場合は、0日とする。）
第1項の表第19号	2日)	2日)から、当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、第32条第1項の表第25四号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇の承認を受けた日数を減じた期間（当該承認を受けた日数が3日（1週間の勤務日の日数が4日以下の短時間会計年度任用職員にあつては、2日）を上回る場合は、0日とする。）
第1項の表第20号	10日	10日から、当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、第32条第1項の表第9号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇の承認を受けた日数を減じた期間（当該承認を受けた日数が10日を上回る場合は、0日とする。）
前項の表第3号	10日)	10日)から、当該会計年度においてこの号に規定する特別休暇、第32条第1項の表第17号に規定する休暇又はこれらに準ずる休暇の承認を受けた日数を減じた期間（当該承認を受けた日数が5日（

		要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)を上回る場合は、0日とする。)
--	--	---------------------------------------

5 前3項の表の期間中、時間数、日数、週数及び年数中には、休憩時間及び勤務しない日を含むものとする。

6 短時間会計年度任用職員の特別休暇は、その期間が日、週又は会計年度をもって規定されたものであっても、1時間を単位として受けることができる。

7 第1項の表第8号、第16号から第18号まで及び第20号並びに第3項の表第3号に規定する特別休暇（以下「短時間特定休暇」という。）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、それぞれ同表の右欄の規定にかかわらず、当該残日数の全てを使用することができる。

8 1時間を単位として使用した特定休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる短時間会計年度任用職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。

(1) 勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数

(2) 勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員 1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数

（年次有給休暇及び特別休暇の請求手続等）

第34条 企業職員は、第30条及び第31条に規定する年次有給休暇を受けようとするときは、あらかじめ、年次有給休暇を必要とする期間を明らかにして届け出なければならない。

2 企業職員は、第32条に規定する特別休暇の承認を受けようとするときは、あらかじめ、特別休暇を必要とする事由及び期間を明らかにして請求しなければならない。

3 病気、災害その他やむを得ない事由により、第1項に規定する届出又は前項に規定する承認の請求があらかじめできなかった場合においては、遅滞なく、その事由を明らかにして、前2項の手続に準じて年次有給休暇の届出又は特別休暇の承認の請求をしなければならない。

4 前3項の年次有給休暇の届出及び特別休暇の承認の請求は、別記様式第2号による休暇簿によって行わなければならない。

5 職員は、特別休暇を請求しようとする場合において、その休暇の期間が週休日、勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて引き続き6日を超えるものであるときは、医師の診断書その他勤務しない事由を証明するに足る書類を任命権者に提出しなければならない。

（介護休暇の種類等）

第35条 介護休暇は、次に掲げる場合における休暇とする。

(1) 企業職員が配偶者（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。以下この号において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他次のア又はイのいずれかに該当する者で重度の負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるもの（以下「要介護者」という。）の介護をするため、勤務しないことが相当であると

認められる場合

ア 2親等以内の親族（配偶者、父母、子及び配偶者の父母を除く。）

イ 配偶者の父母の配偶者で企業職員と同居しているもの

(2) 前号の場合における介護休暇（以下「第1号介護休暇」という。）を受けた後において、要介護者の介護を必要とする状態が継続しており、要介護者の介護をするため勤務しないことが相当であると認められる場合（更に第1号介護休暇を受けることができない場合に限る。）

2 第1号介護休暇の期間は、任命権者が、企業職員の請求に基づき、要介護者の各々が介護を必要とする1の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6箇月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において、1日又は1時間を単位（1時間を単位とするときは、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて4時間以内とする。）として必要と認められる期間とする。

3 第1項第2号の場合における介護休暇（以下「第2号介護休暇」という。）の期間は、要介護者の介護を必要とする1の継続する状態ごとに、6箇月（第2号介護休暇を受けている間に要介護者の介護を必要とする状態がなくなったことその他の事由により、当該第2号介護休暇が取り消された後、新たに介護を必要とする状態が生じたことにより、2年6箇月から既に受けた第2号介護休暇の期間を除算した期間の全てについて第2号介護休暇を受けようとする場合において、その期間のうち6箇月未満の端数期間について第2号介護休暇を受ける場合にあっては、6箇月未満の端数期間）を単位として2年6箇月の範囲内において必要と認められる継続した期間とする。

4 前項の規定にかかわらず、第2号介護休暇を受ける期間は、通算して2年6箇月を超えることはできないものとする。

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

6 1時間を単位とする第1号介護休暇の時間は、当該第1号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又は第39条第1項に規定する介護支援部分休暇（以下「介護支援部分休暇」という。）の承認を受けて勤務しない時間がある日については、4時間から当該介護時間及び介護支援部分休暇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。

7 第1号介護休暇については、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額する。

8 第2号介護休暇の期間については、給与を支給しない。

（介護休暇の請求等）

第36条 前条に規定する介護休暇の承認を受けようとする企業職員、次の各号に掲げる介護休暇の区分に応じ、当該各号に定める日までに、要介護者に関する事項、要介護者の状態、介護の内容及び指定期間の指定を希望する期間の初日及び末日を明らかにし

て請求しなければならない。

- (1) 第1号介護休暇 第1号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から起算して1週間前の日
- (2) 第2号介護休暇 第2号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から起算して1箇月前の日
- 2 前項に規定する第1号介護休暇又は第2号介護休暇の承認の請求は、それぞれ別記様式第3号による休暇簿又は別記様式第4号による休暇簿によって行わなければならない。
- 3 企業職員は、介護休暇を請求しようとする場合において、任命権者から求められたときは、その事由を確認することのできる証明書類を提出しなければならない。
- 4 任命権者は、前項の規定による指定期間の指定の請求があった場合には、当該請求による期間の初日から末日までの期間（第7項において「請求の期間」という。）の指定期間を指定するものとする。
- 5 企業職員は、第1項第1号の請求に基づき前項若しくは第6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請求（短縮の請求に限る。）に基づき次項若しくは第6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請求することができる。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休暇簿に記入して、任命権者に対し請求しなければならない。
- 6 任命権者は、企業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請求があった場合には、第4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請求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。
- 7 第4項又は前項の規定にかかわらず、任命権者は、それぞれ、請求の期間又は第1項第1号の請求に基づき第4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4項の規定による指定期間の延長の指定の請求があった場合の当該請求に係る末日までの期間（以下この項において「延長請求の期間」という。）の全期間にわたり第1号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、請求の期間又は延長請求の期間中の一部の日が第1号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。

（介護時間の期間等）

第37条 介護時間は、企業職員（短時間会計年度任用職員を除く。）が要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

- 2 介護時間の期間は、要介護者の各々が当該介護を必要とする1の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において、30分を単位として、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて

2時間（育児休業法第19条第1項の規定により部分休業を承認されている企業職員、第39条第1項に規定する介護支援部分休暇を承認されている企業職員、第32条第1項に規定する子育て支援部分休暇を承認されている企業職員又は第32条第1項の表第14号に規定する休暇（以下「育児休暇」という。）を承認されている企業職員にあっては、2時間から当該部分休業、介護支援部分休暇及び子育て支援部分休暇の承認を受けて勤務しない時間並びに育児休暇の承認に係る時間を減じた時間）を超えない範囲において必要と認められる期間とする。

3 第35条第7項の規定は、介護時間について準用する。

4 短時間会計年度任用職員の介護時間は、次の各号のいずれにも該当する短時間会計年度任用職員が要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

(1) 次のいずれかに該当すること。

ア 1週間の勤務日の日数が3日以上

イ 1年間の勤務日の日数が121日以上

(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こと。

5 短時間会計年度任用職員の介護時間の期間は、要介護者の各々が当該介護を必要とする1の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において、30分を単位として、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて当該日に係る所定の勤務時間の時間数から5時間45分を減じた時間（地方公務員の育児休業等に関する法律第19条第1項の規定により部分休業を承認されている短時間会計年度任用職員又は第33条第3項の表第2号に規定する休暇（以下「育児休暇」という。）を承認されている短時間会計年度任用職員にあっては、当該時間から当該部分休業及び育児休暇の承認に係る時間を減じた時間）を超えない範囲において必要と認められる期間とする。

6 短時間会計年度任用職員が会計年度任用の職以外の職に任用された期間において第1項に規定する介護時間又はこれに準ずる休暇（以下「第1項に規定する介護時間等」という。）の承認を受けた要介護者が介護を必要とする1の継続する状態についての前項の規定の適用については、同項中「3年」とあるのは「3年から第1項に規定する介護時間等の承認に係る期間を減じた期間」とする。

（介護時間の請求手続等）

第38条 企業職員は、前条に規定する介護時間の承認を受けようとするときは、あらかじめ当該承認を受けようとする期間の始まる日の前日から起算して1週間前の日までに、要介護者に関する事項、要介護者の状態、介護の内容及び期間を明らかにして請求しなければならない。

2 前項に規定する介護時間の承認の請求は、別記様式第5号による休暇簿によって行わなければならない。

3 第36条第3項の規定は、第1項の請求について準用する。

(介護支援部分休暇)

第39条 介護支援部分休暇は、企業職員（育児休業法第6条第1項第1号若しくは第18条第1項、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）第37条第1項の規定により任期を定めて採用された企業職員を除く。）が要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護支援部分休暇の期間は、30分を単位として、第14条第1項に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1（育児休業法第19条第1項の規定により部分休業を承認されている企業職員、広島県水道広域連合企業団職員の休業等に関する条例第38条第1項の規定により高齢者部分休業を承認されている企業職員、第1号介護休暇を承認されている企業職員、第37条第1項に規定する介護時間を承認されている企業職員、次条第1項に規定する子育て支援部分休暇を承認されている企業職員又は育児休暇を承認されている企業職員にあっては、第14条第1項に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1から当該部分休業、高齢者部分休業、第1号介護休暇、介護時間及び子育て支援部分休暇の承認を受けて勤務しない時間並びに育児休暇の承認に係る時間を減じた時間）を超えない範囲において必要と認められる期間とする。ただし、特別の事情のためこれにより難しい場合は、5分を単位とすることができる。

3 育児短時間勤務職員については、前項中「第14条第1項に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1（育児休業法第19条第1項の規定により部分休業を承認されている企業職員、）」とあるのは「第14条第1項に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1から同項に規定する1週間当たりの勤務時間と同条第2項の規定により任命権者が定めた1週間当たりの勤務時間との差に相当する時間を減じた時間（）」と、「、次条第1項に規定する子育て支援部分休暇を承認されている企業職員又は」とあるのは「又は」と、「第14条第1項に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1から当該部分休業、高齢者部分休業」とあるのは「第14条第1項に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1から同項に規定する1週間当たりの勤務時間と同条第2項の規定により任命権者が定めた1週間当たりの勤務時間との差に相当する時間を減じた時間から当該高齢者部分休業」と、「、介護時間及び子育て支援部分休暇」とあるのは「及び介護時間」と読み替えるものとする。

4 再任用短時間勤務職員については、第2項中「第14条第1項に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1（）」とあるのは「第14条第1項に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1から同項に規定する1週間当たりの勤務時間と同条第3項の規定により任命権者が定めた1週間当たりの勤務時間との差に相当する時間を減じた時間（）」と、「広島県水道広域連合企業団職員の休業等に関する条例第38条第1項の規定により高齢者部分休業を承認されている企業職員、第1号介護休暇」とあるのは「第1号

介護休暇」と、「第14条第1項に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1から当該部分休業、高齢者部分休業」とあるのは「第14条第1項に規定する1週間当たりの勤務時間の2分の1から同項に規定する1週間当たりの勤務時間と同条第3項の規定により任命権者が定めた1週間当たりの勤務時間との差に相当する時間を減じた時間から当該部分休業」と読み替えるものとする。

5 第35条第7項の規定は、介護支援部分休暇について準用する。

6 企業職員は、介護支援部分休暇の承認を受けようとするときは、原則として介護支援部分休暇の承認を受けようとする期間の始まる日の前日から起算して1箇月前の日までに、要介護者に関する事項、要介護者の状態、介護の内容及び期間を明らかにして請求しなければならない。

7 第36条第3項の規定は、前項の請求について準用する。

(子育て支援部分休暇)

第40条 子育て支援部分休暇は、企業職員（育児短時間勤務職員を除く。）が小学校又はこれに準ずる学校に就学している子（第1学年から第3学年までの子に限る。）を養育するため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 子育て支援部分休暇の期間は、30分を単位として、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（育児休業法第19条第1項の規定により部分休業を承認されている職員、第37条第1項に規定する介護時間を承認されている職員、前条第1項に規定する介護支援部分休暇を承認されている職員又は育児休暇を承認されている職員にあっては、2時間から当該部分休業、介護時間及び介護支援部分休暇の承認を受けて勤務しない時間並びに育児休暇の承認に係る時間を減じた時間）を超えない範囲において必要と認められる期間とする。

3 第35条第7項の規定は、子育て支援部分休暇について準用する。

(子育て支援部分休暇の請求手続等)

第41条 企業職員は、前条に規定する子育て支援部分休暇の承認を受けようとするときは、あらかじめ当該休暇に係る子に関する事項及び期間を明らかにして、別記様式第6号による休暇簿によって行なわなければならない。

2 任命権者は、子育て支援部分休暇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。

(子育て支援部分休暇に係る子が死亡した場合等の届出)

第42条 子育て支援部分休暇を受けている職員は、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) 子育て支援部分休暇に係る子が死亡した場合
- (2) 子育て支援部分休暇に係る子が職員の子でなくなった場合
- (3) 子育て支援部分休暇に係る子を養育しなくなった場合

2 前条第2項の規定は、前項の届出について準用する。

(短時間会計年度任用職員に係る報酬額の減額)

第43条 特別休暇（第33条第3項の定める基準に従い、任命権者が定める無給休暇に限る。

）、介護休暇及び介護時間については、広島県水道広域連合企業団短時間会計年度任用職員の報酬及び費用弁償に関する規程（令和5年広島県水道広域連合企業団管理規程第37号）第14条第2項の規定にかかわらず、報酬を日額で支給する短時間勤務会計年度任用職員の場合にはその勤務しない1時間につき同規程第10条第2項第1号に規定する勤務1時間当たりの報酬額を、報酬を月額で支給する短時間勤務会計年度任用職員の場合にはその勤務しない1時間につき同項第3号に規定する勤務1時間当たりの報酬額を、報酬を時間額で支給する短時間勤務会計年度任用職員の場合にはその勤務しない1時間につき同項第3号に規定する勤務1時間当たりの報酬額をそれぞれ減額する。

(臨時的に任用される職員の休暇)

第44条 第29条から前条までの規定にかかわらず、臨時的に任用される職員の休暇は、企業長が別に定める基準に従い、任命権者が定める。

(職務に専念する義務の免除)

第45条 職員は、地方公務員法第55条第8項又は広島県水道広域連合企業団職員の職務に専念する義務の特例に関する条例（令和5年広島県水道広域連合企業団条例第14号）第2条の規定により職務に専念する義務の免除の承認を受けようとするときは、あらかじめ、職務に専念する義務の免除を必要とする理由及び期間を明らかにして任命権者又はその委任を受けた者に申請しなければならない。

2 前項の職務に専念する義務の免除の承認の申請は、別記様式第7号による職務専念義務免除承認簿によって行わなければならない。

(システム利用者の特例)

第46条 出勤簿・休暇申請システム（電子計算機を利用して出勤の管理及び記録、休暇の申請等（以下この項において「出勤の管理等」という。）を行うシステムをいう。以下「システム」という。）を利用して出勤の管理等を行う職員として別に定めるもの（以下「システム利用者」という。）の出勤の管理は、システム上の出勤簿により行うものとし、その取扱いについては、別に定める。

2 システム利用者（勤務の態様及びシステムの利用環境を考慮して別に定める職員を除く。）に係る第34条第1項の規定による年次有給休暇の届出及び同条第2項の規定による特別休暇の承認の請求、第35条第1項の規定による第1号介護休暇の承認の請求、第38条第1項の規定による介護時間の承認の請求、第41条第1項の規定による子育て支援部分休暇の承認の請求又は前条第1項の規定による職務に専念する義務の免除の承認の申請については、これらの規定にかかわらず、システムにより行うものとする。

第6章 給与及び旅費

(給与)

第47条 企業職員の給与は、広島県水道広域連合企業団職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和5年広島県水道広域連合企業団条例第17号）その他の給与に関する規程の定めるところによる。

(旅費)

第48条 企業職員が出張を命ぜられたときは、広島県水道広域連合企業団職員等の旅費に関する規程（令和5年広島県水道広域連合企業団管理規程第14号）の定めるところにより旅費を支給する。

第7章 分限及び懲戒

(分限)

第49条 企業職員の意に反する降任、免職及び休職の手續及び効果並びに職員の失職の特例に関する事項は、広島県水道広域連合企業団職員の分限に関する手續及び効果等に関する条例（令和5年広島県水道広域連合企業団条例第10号）の定めるところによる。

(懲戒)

第50条 企業職員の懲戒の手續及び効果に関する事項は、広島県水道広域連合企業団職員の懲戒に関する手續及び効果等に関する条例（令和5年広島県水道広域連合企業団条例第11号）の定めるところによる。

第8章 苦情処理

(苦情処理共同調整会議)

第51条 企業職員の苦情を適当に解決するため、苦情処理共同調整会議を設ける。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生)

第52条 企業職員の安全衛生に関する事項は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他に定めのあるもののほか、広島県水道広域連合企業団職員安全衛生管理規程（令和5年広島県水道広域連合企業団管理規程第32号）の定めるところによる。

(災害補償)

第53条 短時間会計年度任用職員が公務のため負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合には、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）及び広島県市町の非常勤職員公務災害補償等に関する条例（平成20年条例第6号）又は労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるところにより補償する。

第10章 研修

(研修)

第54条 企業職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために研修を命ずることがある。

2 研修を命ぜられた職員は、その期間中全力を挙げて研修に専念しなければならない。

第11章 表彰

(表彰)

第55条 企業職員の表彰は、企業長が別に定めるところによる。

第12章 補則

(臨時的任用職員の就業に関する事項)

第56条 臨時的に任用された職員の労働条件その他就業に関する事項は、企業長が別に定める。

(委任)

第57条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

(派遣職員に対する経過措置)

2 企業団の構成団体（以下「構成団体」という。）から派遣された企業職員（以下「派遣職員」という。）の給与、休暇及び勤務条件その他服務に関しては、この規則の規定にかかわらず、構成団体と企業団が締結した派遣に関する協定の定めるところによる。

(構成団体の会計年度任用の職に対する経過措置)

3 第30条第4項の規定は、構成団体の会計年度任用職員であった者を企業団が新たに任用する場合において準用する。この場合において、「会計年度任用の職以外の職（以下この条において「前職」という。）にあった者が引き続き職員として新たに任用される場合」とあるのは、「構成団体の会計年度任用の職であった者を企業団が新たに任用する場合」と、「前職の退職時における」とあるのは、「構成団体の会計年度任用の職の退職時における」と読み替えるものとする。

その1

年 1~6月

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	年次有給休暇	
総計	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	年からの 繰越日数等	日 時 分
夜間・休日		日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分		
病気・休暇	日 時間	日 時間	日 時間	日 時間	日 時間	日 時間	年分の日数	日
特別休暇								
第1号介護休暇	日 時間	日 時間	日 時間	日 時間	日 時間	日 時間		
第2号介護休暇	日	日	日	日	日	日		
介護時間	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分		
介護支援 部分休業	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分		
子育て支援 部分休業	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分		
職専免	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	計	日 時間 分
療養、休暇、 停職、派遣、 休業、 部分休業等								
欠勤	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分	日 時間 分		

出 勤 簿

年 7~12月

[illegible][illegible]

別記様式第 2 号（第34条関係）

休 暇 簿									
決 裁							出勤簿 整理確認	休 暇 の 区 分	
								休暇	
月 日 時				日 数 等		職 名		氏 名	
自 月 日 時 分 至 月 日 時 分				日 時 間 分					
事由									

別記様式第3号（第36条関係）

休 暇 簿
(第1号介護休暇用)

決 裁							出勤簿 整理確認	☐ 新規取得 ☐ 延長取得 ☐ 短縮取得 ☐ 再取得 ☐ 変更						
指定を 希望する 期間等	期 間			時 間		月日数		職 名		氏 名				
	自 年 月 日 至 年 月 日	☐ 毎日 ☐ その他 ()		時 分～ 時 分～ 時 分	月 日									
要介護 者に関 する事 項	氏 名		要介護者の状 態及び具体的 な介護の内容 (変更の場合 、その事由)											
	続 柄													
	同・別居 ☐ 同居 ☐ 別居													
	介護が必要となった時期 年 月 日													
既指定 済期間	年 月 日		月日数		年 月 日		月日数		年 月 日		月日数		通算月日	
	自 年 月 日 至 年 月 日		月 日		自 年 月 日 至 年 月 日		月 日		自 年 月 日 至 年 月 日		月 日		月 日	

(取消欄)

[illegible]

別記様式第4号（第36条関係）

休 暇 簿
（第2号介護休暇用）

決 裁							出勤簿 整理確認	☐ 新規取得 ☐ 延長取得		
請求の 期間等	期 間			年月数		職 名		氏 名		
	自 年 月 日 至 年 月 日			年 月						
要介護 者に関 する事 項	氏 名					要介護者の状態及 び具体的な介護の 内容				
	続 柄									
	同・別居 ☐ 同居 ☐ 別居									
	介護が必要となった時期 年 月 日									
第1号 介護休 暇承認 済指定 期 間	年 月 日		月日数	年 月 日		月日数	年 月 日		月日数	通算月日
	自 年 月 日 至 年 月 日		月 日	自 年 月 日 至 年 月 日		月 日	自 年 月 日 至 年 月 日		月 日	月 日

決 裁							出勤簿 整理確認	承 認 取 消	
取消の 期間	年 月 日			年月日数		職 名		氏 名	
	自 年 月 日 至 年 月 日			年 月 日					
事由									

（第2号介護休暇を受けたことがある場合は下欄に記入すること。）

年 月 日	年月日数	年 月 日	年月日数	年 月 日	年月日数
自 年 月 日 至 年 月 日	年 月 日	自 年 月 日 至 年 月 日	年 月 日	自 年 月 日 至 年 月 日	年 月 日
自 年 月 日 至 年 月 日	年 月 日	自 年 月 日 至 年 月 日	年 月 日	自 年 月 日 至 年 月 日	年 月 日

備考 事由を確認することのできる証明書類（診断書など）を添付すること。

別記様式第5号（第38条関係）

休 暇 簿
(介護時間用)

決 裁							出勤簿 整理確認	☐ 新規取得 ☐ 変 更
請求の 期間等	期 間			時 間		月日数	職 名	氏 名
	自 年 月 日 至 年 月 日	☐ 毎日 ☐ その他 ()		時 分～ 時 分～ 時 分		月 日		
連続する 3 年の期間 年 月 日から 年 月 日まで								
要介護 者に関 する事 項	氏 名					要介護者の状 態及び具体的 な介護の内容 (変更の場合 、その事由)		
	続 柄							
	同・別居	☐ 同居 ☐ 別居						
	介護が必要となった時期 年 月 日							

(取消欄)

[illegible]

別記様式第6号（第41条関係）

休 暇 簿
(子育て支援部分休暇用)

決							出勤簿 整理確認	請 求 年 月 日
裁								年 月 日
請求者	所 属			職 名			氏 名	
請求に係る子に 関する事項			氏 名		続 柄 等		生 年 月 日	
請求期 間及び 時 間	期 間				時 間			
	自	年	月	日	☐ 毎日	午前	時	分～時 分
	至	年	月	日	☐ その他 ()	午後	時	分～時 分
	自	年	月	日	☐ 毎日	午前	時	分～時 分
	至	年	月	日	☐ その他 ()	午後	時	分～時 分
備 考								

(取消欄)

日付	休暇の承認を取り消された時間		時間数	所属長 確認	勤務時間 管理員 確認
	午 前	午 後			
	時 分～時 分	時 分～時 分	時間 (分)		
	時 分～時 分	時 分～時 分	時間 (分)		
	時 分～時 分	時 分～時 分	時間 (分)		
	時 分～時 分	時 分～時 分	時間 (分)		
	時 分～時 分	時 分～時 分	時間 (分)		
	時 分～時 分	時 分～時 分	時間 (分)		
	時 分～時 分	時 分～時 分	時間 (分)		

備考

- 1 請求に係る子の氏名、請求者との続柄等及び生年月日を証明する書類（住民票又は保険者証など）を添付すること（写しでも可）。
- 2 曜日により請求時間が異なる場合には、それぞれ備考欄に記入すること。
- 3 子育て支援部分休暇の承認が、企業職員からの請求に基づき取り消された場合には、その旨を取消欄に記入すること。

別記様式第 7 号（第 43 条関係）

職 務 専 念 義 務 免 除 承 認 簿

決 裁							出 勤 簿 整理確認
月 日 時			日 数 等	職 名	氏 名		
自 月 日 時 分 至 月 日 時 分			日 時 間 分				
理由							