

香川県広域水道企業団就業規則の一部を改正する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

令和6年3月31日

香川県広域水道企業団企業長 池田豊人

### 香川県広域水道企業団企業管理規程第3号

香川県広域水道企業団就業規則の一部を改正する規則

香川県広域水道企業団就業規則（平成30年香川県広域水道企業団企業管理規程第3号）の一部を次のように改正する。

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

改正後	改正前
<p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第3条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 <u>香川県広域水道企業団職員の定年等に関する条例（平成30年香川県広域水道企業団条例第13号）第13条</u>の規定により採用された職員（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」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、企業長が定める。</p> <p>4・5 略</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り等)</p> <p>第4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、企業長は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等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、<u>定年前</u></p>	<p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第3条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。</p> <p>2 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。）の承認を受けた職員（育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の1週間当たりの勤務時間は、前項の規定にかかわらず、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容（育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。）に従い、企業長が定める。</p> <p>3 <u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第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もの</u>（以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>」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、企業長が定める。</p> <p>4・5 略</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り等)</p> <p>第4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、企業長は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等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、<u>再任用</u></p>

再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）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 略

3 前項の規定にかかわらず、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、定年前再任用短時間勤務職員等については、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。

（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等）

第5条 略

2 企業長は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振り等を定める場合には、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等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、定年前再任用短時間勤務職員等にあつては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等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）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等及び定年前再任用短時間勤務職員等にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、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等にあつては、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等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。

（年次休暇）

第14条 略

2～4 略

5 年次休暇は、1日又は1時間（定年前再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等にあつては、1時間）を単位として与えるものとする。ただし、企業長が特に必要と認める場合にあつては、企業長が定める単位とすることができる。

6～9 略

短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）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 略

3 前項の規定にかかわらず、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、再任用短時間勤務職員等については、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。

（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等）

第5条 略

2 企業長は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振り等を定める場合には、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等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、再任用短時間勤務職員等にあつては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等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）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等及び再任用短時間勤務職員等にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、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等にあつては、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等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。

（年次休暇）

第14条 略

2～4 略

5 年次休暇は、1日又は1時間（再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等にあつては、1時間）を単位として与えるものとする。ただし、企業長が特に必要と認める場合にあつては、企業長が定める単位とすることができる。

6～9 略

(病気休暇)

第15条 略

(特別休暇)

第16条 略

(1)～(14) 略

(15) 夏季において、盆等の諸行事が行われる場合、心身の健康を維持し、及び増進する場合又は家庭生活を充実させる場合 その都度必要と認める日。ただし、一の年の6月から9月までの期間(当該期間が業務の繁忙期であることその他の業務の事情により当該期間内にこの号の休暇の全部又は一部を使用することが困難であると認められる職員にあっては、一の年の6月から10月までの期間)において5日(定年前再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等にあっては、38時間45分に週間勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た時間数を、その者の実平均勤務時間数(週間勤務時間を実際の勤務日数で除して得た時間数をいう。)を1日として日に換算して得た日数(その日数に1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、その日数が5日を超えるときは、5日とする。))を限度とする。

(16)～(20) 略

(21) 妊娠中の女性職員が妊娠に起因するつわり等の障害により勤務することが著しく困難である場合 その都度必要と認める日又は時間(定年前再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等にあっては、時間)。

(病気休暇)

第15条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とし、その期間は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1) 公務による負傷若しくは疾病又は通勤(地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。)による負傷若しくは疾病の場合 医師の証明等に基づき最小限度必要と認める日又は時間

(2) 前号に規定する負傷又は疾病以外の負傷又は疾病の場合 引き続き90日(結核性疾患その他の長期間の療養を要する疾病として企業長が定める疾病にあっては、企業長が定める期間)を超えない範囲内で医師の証明等に基づき最小限度必要と認める日又は時間

(特別休暇)

第16条 特別休暇は、特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合における休暇とし、その期間は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1)～(14) 略

(15) 夏季において、盆等の諸行事が行われる場合、心身の健康を維持し、及び増進する場合又は家庭生活を充実させる場合 その都度必要と認める日。ただし、一の年の6月から9月までの期間において5日(再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等にあっては、38時間45分に週間勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た時間数を、その者の実平均勤務時間数(週間勤務時間を実際の勤務日数で除して得た時間数をいう。)を1日として日に換算して得た日数(その日数に1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、その日数が5日を超えるときは、5日とする。))を限度とする。

(16)～(20) 略

(21) 妊娠中の女性職員が妊娠に起因するつわり等の障害により勤務することが著しく困難である場合 その都度必要と認める日又は時間(再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等にあっては、時間)。た

ただし、一の妊娠期間において14日（定年前再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等にあつては、108時間30分に週間勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た時間数（その時間数に1時間未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た時間数））を限度とする。

(22) 略

(23) 新たに職員として採用された日から起算して5年、10年、15年、20年、25年、30年、35年又は40年に達する職員が、心身のリフレッシュ等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 当該5年、10年、15年、20年、25年、30年、35年又は40年に達する日の翌日から起算して1年以内において、勤続5年、10年又は15年の場合には連続する2日を超えない範囲内、勤続20年、35年又は40年の場合には連続する3日を超えない範囲内、勤続25年又は30年に達する場合には連続する4日を超えない範囲内で必要と認める期間

(24) 新たに職員として採用された日から起算して25年に達する職員が、心身の健康の維持及び増進を図るため勤務しないことが相当であると認められる場合 当該25年に達する日の翌日から退職するまでの期間において、連続する7日（週休日及び休日を含む。）を超えない範囲内で必要と認める期間

(25) 職員が健全な文化、教養、体育等の活動を通じてその元気を回復し、勤務能率の発揮及び増進を図るため勤務しないことが相当であると認められる場合 その都度必要と認める日。ただし一の年において2日を限度とする。

（介護休暇）

第17条 介護休暇は、職員が要介護者（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。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他別に定める者で負傷、疾病又は老齢により企業長が定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、企業長が、別に定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、別に定める期間）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。

ただし、一の妊娠期間において14日（再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等にあつては、108時間30分に週間勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た時間数（その時間数に1時間未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た時間数））を限度とする。

(22) 略

（介護休暇）

第17条 介護休暇は、職員が要介護者（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。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他別に定める者で負傷、疾病又は老齢により企業長が定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、企業長が、別に定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月（地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員にあつては、別に定める期間）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・3 略

(育児休業等)

第24条 略

2 略

3 略

(1) 略

(2) 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であって、1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるもの以外の非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員等を除く。）

(臨時的任用職員等の就業に関する事項)

第43条 臨時的に任用された職員及び非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員等を除く。）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。

附 則

(身分移管職員に対する経過措置)

第2条 地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17の規定により他の地方公共団体から香川県広域水道企業団に派遣されている職員であった者であって引き続き新たに香川県広域水道企業団の職員となった者その他これに準ずるものとして企業長が認める者（以下「身分移管職員」という。）の、新たに職員となった日の前日までに使用した病気休暇であって第15条

2・3 略

(育児休業等)

第24条 略

2 略

3 企業長は、職員（次に掲げる職員を除く。）が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、別に定めるところにより、当該職員がその小学校就学の始期（別に定める非常勤職員にあっては、3歳）に達するまでの子（育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。）を養育するため1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）を承認することができる。

(1) 育児短時間勤務職員等

(2) 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であって、1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるもの以外の非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。）

(臨時的任用職員等の就業に関する事項)

第43条 臨時的に任用された職員及び非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。）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。

附 則

(身分移管職員に対する経過措置)

第2条 国又は他の地方公共団体の職員であった者であって引き続き新たに職員となったもの（以下「身分移管職員」という。）の、新たに職員となった日の前日までに使用した病気休暇であって第15条各号に掲げる場合に該当することとなるものについては、同条の病気休暇として既に使用されたものとみなす。

各号に掲げる場合に該当することとなるものについては、同条の病気休暇として既に使用されたものとみなす。

2 身分移管職員（令和6年4月1日から令和9年3月31日までの間に採用された職員に限る。）が新たに職員となった日の前日から引き続いて病気休暇を取得する場合の取得できる病気休暇の日数については、第15条第2号の規定にかかわらず、当該職員が引き続き当該他の地方公共団体に在職しているものとみなして、当該新たに職員となった日から取得できる病気休暇の日数とする。

3 略

4 身分移管職員に対する第16条第23号及び24号の規定の適用については、当該身分移管職員が新たに職員となった日の前日に在職していた他の地方公共団体に採用された日を、同条第23号及び24号に規定する新たに職員として採用された日とみなす。

5 略

6 略

7 附則第2条第1項から第6項に定めるもののほか、身分移管職員に関し必要な経過措置は、企業長が定める。

2 身分移管職員の、新たに職員となった日の前日までに使用した特別休暇であって第16条第1項各号に掲げる場合に該当することとなるものについては、同項の特別休暇として既に使用されたものとみなす。

3 身分移管職員の、新たに職員となった日の前日までに使用した介護休暇であって第17条第1項に定める場合に該当することとなるものについては、同項の介護休暇として既に使用されたものとみなす。

4 身分移管職員の、新たに職員となった日の前日までに使用した介護時間であって第18条第1項に定める場合に該当することとなるものについては、同項の介護時間として既に使用されたものとみなす。

## 附 則

1 この規則は令和6年4月1日から施行する。

2 暫定再任用短時間勤務職員（香川県広域水道企業団職員の定年等に関する条例（平成30年香川県広域水道企業団条例第13号）附則第8項の規定により採用された職員をいう。）は、改正後の香川県広域水道企業団就業規則第3条第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の香川県広域水道企業団就業規則の規定を適用する。