

香川県広域水道企業団職員就業規則をここに公布する。

平成30年 3月31日

香川県広域水道企業団企業長 浜 田 恵 造

### 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職員就業規則

目次

第1章 総則（第1条）

第2章 服務（第2条）

第3章 勤務

第1節 勤務時間（第3条—第10条）

第2節 休日及び休暇（第11条—第28条）

第4章 任用及び退職（第29条・第30条）

第5章 苦情処理（第31条）

第6章 分限、懲戒及び解雇（第32条—第35条）

第7章 研修（第36条）

第8章 給与及び旅費（第37条・第38条）

第9章 安全衛生（第39条）

第10章 災害補償（第40条・第41条）

第11章 表彰（第42条）

第12章 雑則（第43条・第44条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規程は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条の規定に基づき、香川県広域水道企業団（以下「企業団」という。）に勤務する

企業職員（以下「職員」という。）の労働条件その他就業に関し必要な事項を定めるものとする。

## 第2章 服務

（服務に関する定め）

第2条 職員の服務は、香川県広域水道企業団職員服務規程（平成30年香川県広域水道企業団企業管理規程第2号。以下「服務規程」という。）の定めるところによる。

## 第3章 勤務

### 第1節 勤務時間

（1週間の勤務時間）

第3条 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 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。

3 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（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、企業長が定める。

4 育児休業法第18条第1項の規定により採用された職員（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、企業長が定める。

5 企業長は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要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職員の勤務時間について、別に定めることができる。

（週休日及び勤務時間の割振り等）

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、

再任用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 職員の勤務時間の割振り及び休憩時間（以下「勤務時間の割振り等」という。）は、次の表のとおりとする。

勤務時間の割振り		休憩時間
勤務時間を割り振る日	勤務時間	
月曜日から金曜日まで	午前8時30分から午後5時15分まで (休憩時間を除く。)	正午から午後1時まで

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。

4 企業長は、窓口における勤務等公務の運営上の事情により第2項の休憩時間により難い職員について、当該職員の休憩時間を変更することができる。

（特別の形態によって勤務する必要のある職員の週休日及び勤務時間の割振り等）

第5条 企業長は、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等を別に定めることができる。

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。

3 企業長は、第1項の規定により休憩時間を定める場合には、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、8時間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。

4 前項の休憩時間は、窓口における勤務等公務の運営上の事情がある場合において、一斉に与えないことができる。

（交替勤務職員の週休日及び勤務時間の割振り等）

第6条 前3条の規定にかかわらず、浄水場に勤務する職員で企業長が定めるもの（以下「交替勤務職員」という。）の勤務時間は、52週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とし、勤務時間の割振り等は、次のとおりとする。

勤務場所	区分	勤務時間の割振り	休憩時間	摘要
御殿浄水場、 浅野浄水場、 川添浄水場	日勤1	午前8時30分から午後5時15分まで（休憩時間を除く。）	正午から午後1時まで	
	日勤2		午後1時から午後2時まで	
	日勤3		正午から午後1時まで	普通日勤
	夜勤1	午後5時から翌日の午前9時まで（休憩時間を除く。）	翌日の午前0時から午前1時まで	
	夜勤2		翌日の午前1時から午前2時まで	
綾川浄水場	日勤1	午前8時30分から午後5時15分まで（休憩時間を除く。）	午前11時30分から午後0時30分まで	
	日勤2		午後0時30分から午後1時30分まで	
	日勤3		正午から午後1時まで	普通日勤
	夜勤1	午後4時から翌日の午前9時30分まで（休憩時間を除く。）	午後7時から午後7時15分まで、翌日の午前0時から午前1時まで及び翌日の午前6時30分から午前7時15分まで	
	夜勤2		午後7時15分から午後7時30分まで、翌日の午前1時から午前2時まで及び翌日の午前7時15分から午前8時まで	

2 前項の場合において、企業長は、4週間ごとの期間につき8日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により、4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けることが困難である職員について、別に定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合で週休日を設ける場合には、この限りでない。

3 交替勤務職員ごとの週休日及び勤務時間の割振り等は、企業長が定める。

4 第4条第4項の規定は、交替勤務職員について準用する。

（週休日の振替等）

第7条 企業長は、職員に第4条第1項、第5条第1項及び第2項又は前条第2項の規定により週休日とされた日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、別に定めるところにより、第4条第2項若しくは第3項、第5条第1項及び第2項又は前条第1項及び第2項の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）のうち勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4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時間の勤務時間（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4時間の勤務時間をいう。以下同じ。）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 企業長は、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、前項に規定する期間を適用した場合にあっては、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ときには、当該期間について別段の定めをすることができる。

（正規の勤務時間以外の時間における勤務等）

第8条 企業長は、服務規程の定めるところにより、第3条、第4条（第4項を除く。）、第5条第1項及び第2項、第6条第1項及び第2項並びに前条第1項の規定による勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において職員に当直勤務（本来の勤務に従事しないで行う、庁舎、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び庁内の監視を目的とする勤務をいう。）を命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合に限り、当該当直勤務を命ずることができる。

2 企業長は、次の各号のいずれかに該当する場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務を命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合に限り、当該勤務を命ずることができる。

- （1）労働基準法第33条第1項の規定により労働基準監督署に所定の手続をした場合
- （2）労働基準法第36条の規定による協定を締結した場合
- （3）勤務を命じようとする職員が労働基準法第41条第2号の規定に該当する者である場合

3 企業長は、休日（第11条に規定する休日をいう。）又は国の行事の行われる日で企業長が指定する日の正規の勤務時間において職員に第1項に掲げる勤務と同様の勤務を命ずることができる。

（育児又は介護を行う職員の正規の勤務時間以外の時間における勤務等の制限）

第9条 企業長は、3歳に満たない子（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。以下この条において同じ。）を養育する職員が、別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、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、前条に規定する勤務（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。）をさせては

ならない。

- 2 企業長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、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者として別に定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、別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させてはならない。
- 3 企業長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、別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、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、前条第2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。）をさせてはならない。
- 4 前3項の規定は、第17条第1項に規定する要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「3歳に満たない子（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。以下この条において同じ。）を養育する職員が、別に定めるところにより、当該子を養育する」とあり、第2項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、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者として別に定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、別に定めるところにより、当該子を養育する」とあり、及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、別に定めるところにより、当該子を養育する」とあるのは「第17条第1項に規定する要介護者のある職員が、別に定めるところにより、当該要介護者を介護する」と、第1項中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ず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、第2項中「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」と読み替えるものとする。

（時間外勤務代休時間）

第10条 企業長は、香川県広域水道企業団職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成30年香川県広域水道企業団条例第20号。以下「給与条例」という。）の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、別に定めるところにより、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、別に定める期間内にある第4条第2項若しくは第3項、第5条第1項及び第2項、第6条第1項及び第2項又は第7条第1項の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」という。）（第11条に規定する休日及び第12条第1項に規定する代休日を除く。）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 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、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。

## 第2節 休日及び休暇

(休日)

第11条 職員は、次に掲げる日（次条において「休日」という。）には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(1) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日

(2) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。）

(休日の代休日)

第12条 企業長は、職員に休日である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、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10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、当該休日に代わる日（次項において「代休日」という。）として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職員は、勤務を命ぜられた休日である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部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。

3 第7条第2項の規定は、第1項に規定する期間について準用する。

(休暇の種類)

第13条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間とする。

(年次休暇)

第14条 年次休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

(1) 次号から第6号までに掲げる職員以外の職員 20日

(2) 当該年の中途において新たに職員となる者（次号から第6号までに掲げる職員を除く。）又は任期が満了することにより退職することとなる者（次号から第6号までに掲げる職員を除く。） 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（以下この条において「基本日数」という。）（当該基本日数が労働基準法第39条第1項又は第2項の規定により付与すべきものとされている日数を下回

る場合にあつては、当該日数)

在職期間	日数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年未満の期間	20日

(3) 新たに職員となる者であつて、労働基準法第39条第1項又は第2項に規定する継続勤務年数の計算に当たり新たに職員となった日以後の勤務が同日前の勤務（以下「従前の勤務」という。）と継続するものとされるもの（次号から第6号までに掲げる職員を除く。） 次に掲げる職員の区分に応じ、次に定める日数（平均勤務時間数（週間勤務時間（第3条又は第6条第1項の規定により定められたその者の勤務時間をいう。以下同じ。）を5で除して得た時間数をいう。以下同じ。）が同日と同日前と異なる者にあつては、企業長の定める日数）

ア 当該年の前年において従前の勤務をしていた職員 20日（当該年の中途において任期が満了することにより退職することとなる者で企業長の定めるものにあつては、企業長の定める日数）に当該年の前年における年次休暇の残日数（当該残日数が20日を超える場合にあつては、20日）を加えて得た日数から、当該年において職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇の日数を減じて得た日数

イ 当該年において従前の勤務を始めた職員 従前の勤務を始めた日におけるその者の在職期間と新たに職員となった日における当該年のその者の在職期間とを合計した期間に応じた前号の表の日数欄に掲げる日数から、同日の前日までの間に使用した年次休暇の日数を減じて得た日数

(4) 当該年の前年において国又は他の地方公共団体の職員であつた者であつて引き続き当該年に新たに職員となったもの 20日（当該年の中途において任期が満了することにより退職することとなる者で企業長の定めるものにあつては、企業長の定める日数）に当該年の前年における国又は他の地方公共団体の職員として在職した期間を職員として在職したものとみなした場合の年次休暇の残日数（当該残日数が20日を超

える場合にあつては、20日)を加えて得た日数から、当該年において職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇(以下この条において「年次休暇等」という。)を職員として使用した年次休暇とみなした場合に使用したこととされる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つては、基本日数)

(5) 当該年において国又は他の地方公共団体の職員となった者で、引き続き新たに職員となったもの(国又は他の地方公共団体の職員となった日において新たに職員となったものとみなした場合における当該年のその者の在職期間に応じた第2号の表の日数欄に掲げる日数から、新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇等を職員として使用した年次休暇とみなした場合に使用したこととされる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つては、基本日数)

(6) 当該年の前年において公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成12年法律第50号)第10条第2項に規定する退職派遣者(以下この号において「退職派遣者」という。)であった者であつて引き続き当該年に新たに職員となったもの(20日(当該年の中途において任期が満了することにより退職することとなる者で企業長の定めるものにあつては、企業長の定める日数)に当該年の前年における退職派遣者として在職した期間を職員として在職したものとみなした場合の年次休暇の残日数(当該残日数が20日を超える場合にあつては、20日)を加えて得た日数から、当該年において職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇等を職員として使用した年次休暇とみなした場合に使用したこととされる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つては、基本日数)

2 前項の規定にかかわらず、企業長は特に必要があると認める場合は、別に年次休暇の日数を定めることができる。

3 年次休暇(この項の規定により繰り越されたものを除く。)は、当該年の翌年に繰り越すことができる。

4 前項の規定により繰り越すことができる年次休暇の日数は、一の年における年次休暇の残日数が20日を超えない場合にあつては当該残日数(当該年の翌年の初日に勤務時間変更がある場合において、当該残日数に1日未満の端数があり、かつ、当該端数の時間数が当該勤務時間変更後の平均勤務時間数以上であるときにあつては当該端数を切り上げた日数とし、当該端数の時間数が当該勤務時間変更後の平均勤務時間数を下回るときにあつては当該残日数(当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該端数を切り上げた日数))とし、20日を超える場合にあつては、20日とする。

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 企業長は、年次休暇を職員の請求する時期に与えなければならない。ただし、請求された時期に年次休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時期にこれを与えることができる。

(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つては、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) 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合 その都度必要と認める日又は時間
- (2) 職員が裁判員、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官公署へ出頭する場合 その都度必要と認める日又は時間
- (3) 職員が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その登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合 その都度必要と認める日又は時間
- (4) 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 その都度必要と認める期間。ただし、一の年において5日を限度とする。
  - 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つて企業長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

エ 国際協力の活動又は国際理解の促進を図るための活動で、国、地方公共団体又は公共的団体が主催し、又は共催して行う国際協力等のための事業において行うもの

- (5) 職員が結婚する場合 7日を超えない範囲内で必要と認める期間
- (6) 女性職員が出産する予定である場合 出産予定日以前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内において女性職員が申し出た出産の日までの期間
- (7) 女性職員が出産した場合 出産の日後8週間（医師の診断により、その期間の経過後において引き続き産後の休養を必要とする場合にあっては、2週間を超えない範囲内で必要と認める期間を加えた期間）
- (8) 職員が生後3年に達しない子を育てる場合 1日2回それぞれ30分（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親（当該子について民法第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1号に規定する養育里親である者（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。）若しくは同条第2号に規定する養子縁組里親である者を含む。）が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間）
- (9) 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。次号及び第11号において同じ。）が出産する場合 その都度必要と認める日又は時間。ただし、出産予定日前1週間以内及び出産の日以後2週間以内の期間において3日を限度とする。
- (10) 職員の配偶者が出産する場合であってその出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後16週間を経過する日までの期間にある場合において、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、これらの子の養育を行う場合 その都度必要と認める日又は時間。ただし、当該期間内において5日を限度とする。
- (11) 職員が、職員の父母（配偶者の父母を含む。）、配偶者若しくは子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）の看護（負傷し、又は疾病にかかったその者の世話をいう。以下同じ。）を行い、又は職員が養育する中学校就学の始期に達するまでの子の介助（疾病の予防を図るために必要なものとして企業長が定めるその子の世話をいう。以下同じ。）を行う場合 その都度必要と認める日又は時間。ただし、一の年において5日（子が2人以上の場合にあっては、10日（うち5日は、子の看護又は介助を行うため使用する場合に限る。））を限度とする。

(12) 職員が、要介護者の介護その他の企業長が定める世話をを行う場合 その都度必要と認める日又は時間。ただし、一の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）を限度とする。

(13) 職員の親族（次の表の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合 親族に応じ同表の日数欄に掲げる日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内で必要と認める期間

親族	日数
配偶者	10日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日（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
おじ又はおば	1日（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（職員と生計を一にしていた場合又は職員若しくは職員の配偶者が喪主となる場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一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	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
おじ若しくはおばの配偶者又は配偶者のおじ若しくはおば	1日

(14) 職員の父母、配偶者若しくは子の追悼のための特別な行事が行われる場合又は職員若しくは職員の配偶者が職員の配偶者の父母の追悼のための特別な行事を主催する場合 2日を超えない範囲内で職員が請求した期間

(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) 風害、水害、地震、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 1週間を超えない範囲内でその都度必要と認める期間

ア 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合

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。

(17) 風害、水害、地震、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤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時間

(18) 風害、水害、地震、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、職員が退勤途上における身体の危険を回避する場合 その都度必要と認める時間

(19) 妊娠中の女性職員又は出産後1年を経過しない女性職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合 妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、妊娠36週から出産までは1週間に1回、出産後1年を経過するまではその間に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）について、その都度必要と認める日又は時間

(20) 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関等の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合 正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日につき1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認める時間

(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つては、時間）。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) 女性職員が生理により勤務することが著しく困難である場合 2日を超えない範囲内で女性職員が請求した期間

2 前項の規定にかかわらず、同項第9号から第12号まで及び第15号の特別休暇に係る期間は、企業長が特に必要と認める場合にあつては、企業長が定める期間とすることができる。

（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(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っては、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 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認められる期間とする。
- 3 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。

(介護時間)

第18条 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、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、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1日の勤務時間の一部につき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 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。
- 3 介護時間については、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。

(年次休暇、病気休暇及び特別休暇の請求等)

第19条 年次休暇、病気休暇又は特別休暇(第16条第1項第7号に掲げる場合の特別休暇を除く。)を取得しようとする職員は、別に定めるところにより、あらかじめ企業長に請求し、年次休暇及び第16条第1項第6号及び第7号に掲げる場合の特別休暇を除き、承認を受けなければならない。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することができなかつた場合には、その事由を付して事後において請求することができる。

- 2 第16条第1項第7号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに企業長に届け出るものとする。

(介護休暇及び介護時間の請求)

第20条 介護休暇又は介護時間を取得しようとする職員は、別に定めるところにより、あらかじめ企業長に請求し、承認を受けなければならない。

- 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、1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、企業長が特に必要と認める場合を除き、2週間以上の期間(当該指定期間が2週間未満である場合その他の企業長が定める場合には、企業長が定める期間)について一括して請求しなければならない。

(休暇の承認の決定等)

第21条 病気休暇、特別休暇（第16条第1項第6号及び第7号に掲げる場合の特別休暇を除く。次項において同じ。）、「介護休暇又は介護時間の請求があった場合においては、企業長は速やかに承認するかどうかを決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。ただし、介護休暇の請求があった場合において、当該請求に係る期間のうち当該請求があった日から起算して1週間を経過する日（以下この項において「1週間経過日」という。）後の期間が含まれているときにおける当該期間については、1週間経過日までに承認するかどうかを決定することができる。

2 企業長は、病気休暇又は特別休暇の請求について、第15条各号又は第16条第1項各号に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認するものとする。

3 企業長は、介護休暇又は介護時間の請求について、第17条第1項又は第18条第1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。

4 企業長は、病気休暇、特別休暇、介護休暇又は介護時間について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

（自己啓発等休業）

第22条 企業長は、地方公務員法の定めるところにより、自己啓発等休業の承認をすることができる。

2 職員の自己啓発等休業については、香川県広域水道企業団職員の自己啓発等休業に関する条例（平成30年香川県広域水道企業団条例第17号）の定めるところによる。

（配偶者同行休業）

第23条 企業長は、地方公務員法の定めるところにより、配偶者同行休業の承認をすることができる。

2 職員の配偶者同行休業については、香川県広域水道企業団職員の配偶者同行休業に関する条例（平成30年香川県広域水道企業団条例第18号）の定めるところによる。

（育児休業等）

第24条 職員は、育児休業法の定めるところにより、企業長の承認を受けて、育児休業又は育児短時間勤務をすることができる。

2 企業長は、育児休業法の定めるところにより、育児休業法第17条の規定による短時間勤務をさせることができる。

3 企業長は、育児休業法の定めるところにより、部分休業を承認することができる。

4 職員の育児休業等については、香川県広域水道企業団職員の育児休業等に関する条例（平成30年香川県広域水道企業団条例第16号）の定める

ところによる。

(専従職員)

第25条 職員が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）第6条第1項ただし書の規定により労働組合の役員として、専ら組合の業務に従事しようとするときは、あらかじめ、企業長の許可を得なければならない。

2 前項の許可は、企業長が相当と認める場合に与えることができるものとし、これを与える場合においては、企業長は、1日を単位とし、1年を超えない範囲内で、その許可の有効期間を定めるものとする。

3 第1項の規定により労働組合の役員として専ら従事することのできる期間は、職員としての在職期間を通じて7年を超えることができない。

4 第1項の許可は、当該許可を受けた職員が労働組合の役員として当該労働組合の業務に専ら従事する者でなくなったときは、取り消されるものとする。

5 第1項の許可を受けた職員は、その許可が効力を有する間は、休職者とし、いかなる給与も支給されず、また、その期間は、退職手当の算定の基礎となる勤続期間に算入されないものとする。

(香川県広域水道企業団行政手続等における情報通信の技術の利用に関する条例の適用除外)

第26条 この規程及びその施行のための条例、規則又は企業管理規程の規定による手続については、香川県広域水道企業団行政手続等における情報通信の技術の利用に関する条例（平成30年香川県広域水道企業団条例第8号）第3条の規定は、適用しない。

第27条 この規程の施行のために作成することとされている請求書等（請求書、書類その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。以下同じ。）については、当該請求書等に記載すべき事項を記録した電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することのできない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものとして企業長が定めるものをいう。以下同じ。）の作成をもって、当該請求書等の作成に代えることができる。この場合において、当該電磁的記録は、当該請求書等とみなす。

2 前項の規定により請求書等が電磁的記録で作成されている場合の記名押印又は署名については、記名押印又は署名に代えて氏名を明らかにする措置であって企業長が定めるものを執らなければならない。

(電磁的方法による提出)

第28条 この規程の施行のための請求書等の提出については、当該請求書等が電磁的記録で作成されている場合には、電磁的方法（電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって企業長が定めるものをいう。以下同じ。）をもって行うことができる。

2 前項の規定により請求書等の提出が電磁的方法によって行われたときは、当該請求書等の提出を受けるべき者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に当該提出を受けるべき者に到達したものとみなす。

#### 第4章 任用及び退職

(任用の基準)

第29条 職員の任用は、その者の受験成績及び勤務成績又はその能力の実証に基づいて行うものとする。

(退職の手続)

第30条 職員が退職しようとするときは、書面をもって企業長に願い出なければならない。ただし、定年に達したことにより退職する場合（定年に達した者で地方公務員法第28条の3の規定により引き続き勤務した後退職する場合を含む。）及び任期を定めて採用された職員が任期の終了により退職する場合は、この限りでない。

#### 第5章 苦情処理

(苦情処理共同調整会議)

第31条 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6章 分限、懲戒及び解雇

(分限、懲戒及び解雇の基準)

第32条 職員は、次条から第35条までの規定による場合のほか、その意に反して、分限、懲戒及び解雇の処分を受けることがない。

(分限)

第33条 職員が地方公務員法第28条第1項各号又は第2項各号の規定に該当するときは、その意に反して、これを降任し、免職し又は休職することができる。

2 職員が地方公務員法第28条第4項の規定に該当するときは、失職することがある。

3 職員の意に反する降給の事由並びに職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手続及び効果並びに職員の失職の例外については、香川県広域水道企業団職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例（平成30年香川県広域水道企業団条例第11号）の定めるところによる。

(定年等)

第34条 職員の定年等は、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）の定めるところによる。

(懲戒及び解雇)

第35条 職員が地方公務員法第29条第1項各号のいずれかに該当するときは、懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職することができる。

2 職員が地方公営企業等の労働関係に関する法律第11条の規定に違反する行為をしたときは、これを解雇することができる。

3 第1項の懲戒処分の手続及び効果については、香川県広域水道企業団職員の懲戒の手続及び効果に関する条例（平成30年香川県広域水道企業団条例第12号）の定めるところによる。

## 第7章 研修

（研修）

第36条 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8章 給与及び旅費

（給与）

第37条 職員の給与は、給与条例の定めるところによる。

（旅費）

第38条 職員が出張を命ぜられたときは、香川県広域水道企業団職員等の旅費に関する規程（平成30年香川県広域水道企業団企業管理規程第4号）の定めるところにより旅費を支給する。

## 第9章 安全衛生

（安全衛生）

第39条 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）その他別に定めのあるもののほか香川県広域水道企業団職員安全衛生管理規程（平成30年香川県広域水道企業団企業管理規程第5号）の定めるところによる。

## 第10章 災害補償

（災害補償）

第40条 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）の定めるところにより補償する。

（地方公務員等共済組合法の適用）

第41条 職員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害の場合の給付

については、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）の定めるところによる。

## 第11章 表彰

第42条 職員の表彰は、企業長が別に定めるところによる。

## 第12章 雑則

（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。

（委任）

第44条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は、企業長が定める。

## 附 則

（施行期日）

第1条 この規程は、平成30年4月1日から施行する。

（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。

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。

（派遣職員に対する経過措置）

第3条 企業団の構成団体（以下「構成団体」という。）から派遣された職員（以下「派遣職員」という。）に対する第13条、第14条（第6項を

除く。) 及び第15条から第18条までの規定の適用については、これらの規定にかかわらず、各構成団体の規程の定めるところによる。

- 2 派遣職員の休暇のうち、構成団体の規程に定めのある休暇であってこの規程に定めのないものの請求及び承認の決定等については、第19条第1項、第20条第1項並びに第21条第1項及び第4項の規定を準用する。
- 3 第37条の規定にかかわらず、派遣職員の給与については、各構成団体の給与に関する条例等の定めるところによる。