

奈良県広域水道企業団就業規則施行規程をここに公布する。

令和7年3月31日

奈良県広域水道企業団企業長 山下 真

奈良県広域水道企業団企業管理規程第11号

奈良県広域水道企業団就業規則施行規程

(趣旨)

第1条 この規程は、別に定めるもののほか、奈良県広域水道企業団就業規則(令和7年3月企業管理規程第10号。以下「規則」という。)の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(規則第3条第3項の適用除外職員)

第2条 規則第3条第3項の企業長が定める職員は、職務の性質上職員の申告を考慮して勤務時間を割り振ることが著しく不相当であると認められる職員として企業長が定める職員とする。

(規則第3条第3項の規定による勤務時間の割振り等の基準等)

第3条 企業長は、勤務時間の割振り等(規則第3条第3項の規定による勤務時間を割り振らない日(同項の規定による勤務時間を割り振らない日をいう。第8条第2項を除き、以下同じ。))の設定又は勤務時間の割振りをいう。以下この条から第6条までにおいて同じ。)を行う場合には、規則第3条第3項に規定する申告(次条第1号及び第9条を除き、以下「申告」という。)を考慮しつつ、次に掲げる基準に適合するように行わなければならない。この場合において、当該申告どおりの勤務時間の割振り等を行うことにより公務の運営に支障が生ずると認めるときは、別に企業長の定めるところにより、当該申告と異なる勤務時間の割振り等を行うことができるものとする。

(1) 第6条第1項に規定する単位期間(以下この号及び第3号において「単位期間」という。)をその初日から1週間ごとに区分した各期間(単位期間が1週間である場合にあっては、単位期間)につき1日を限度として、勤務時間を割り振らない日を設けることができること。

(2) 勤務時間は、1日につき2時間以上とすること。

(3) 前2号の規定にかかわらず、休日(規則第10条に規定する祝日法による休日又は年末年始の休日をいう。以下同じ。)その他企業長の定める日については、7時間45分(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。))にあっては、当該定年前再任用短時間勤務職員等の単位期間ごとの期間における勤務時間を当該期間における規則第3条第1項の規定による週休日(同項に規定する週休日をいう。)

以下同じ。) 以外の日の日数で除して得た時間) の勤務時間を割り振ること。

(4) 月曜日から金曜日までの午前9時から午後4時までの時間帯において、休憩時間を除いて連続するように、企業長があらかじめ定める連続する時間帯に、この項の基準により勤務時間を割り振る職員に共通して勤務時間を割り振ること。

(5) 始業の時刻を午前5時以後に、終業の時刻を午後10時以前に設定すること。

2 定年前再任用短時間勤務職員等に7時間45分に満たない勤務時間を割り振ろうとする日に係る規則第3条第3項の規定による勤務時間の割振りについては、企業長の定めるところにより、前項第2号及び第4号に掲げる基準によらないことができるものとする。

3 職員の健康及び福祉の確保に必要な場合として企業長が定める場合に係る規則第3条第3項の規定による勤務時間の割振りについては、企業長の定めるところにより、第1項第4号に掲げる基準によらないことができるものとする。

4 第6条第1項第2号に規定する育児介護等職員に係る規則第3条第3項の規定による勤務時間の割振りについては、企業長の定めるところにより、第1項第4号に掲げる基準によらないことができるものとする。

5 企業長は、第1項各号(第1号及び第3号を除く。)に掲げる基準によらないことが、公務の能率の向上に資し、かつ、職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼすおそれがないと認める場合には、当該基準について別段の定めをすることができる。

(規則第3条第3項の規定による勤務時間の割振り等の変更)

第4条 企業長は、次の各号のいずれかに該当する場合には、勤務時間の割振り等を変更することができる。

(1) 規則第3条第3項に規定する申告及び第9条第3項に規定する休憩時間の申告があった場合において、これらの申告どおりに変更するとき。

(2) 勤務時間の割振り等を行った後に生じた事由により、当該勤務時間の割振り等の変更を行わなければ公務の運営に支障が生ずると認める場合において、別に企業長の定めるところにより変更するとき。

(規則第3条第3項の規定による勤務時間の割振り等の申告)

第5条 申告は、第3条に定める基準に適合するように、希望する勤務時間を割り振らない日並びに始業及び終業の時刻並びに次条第1項各号のいずれに該当する職員として申告をするかを明らかにしてしなければならない。

(単位期間等)

第6条 規則第3条第3項の企業長が定める期間(第3項において「単位期間」という。)は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1) 次号に掲げる職員以外の職員 4週間(4週間では適正に勤務時間の割振り等を行うことができない場合として企業長の定める場合にあつては、企業長の定めるところにより、1週間、2週間又は3週間)

(2) 次のいずれかに該当する職員(以下この条において「育児介護等職員」という。)であつて、当該職員として申告をしたもの 1週間、2週間、3週間又は4週間のうち職員が選択する期間

ア 12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子(規則第9条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。以下同じ。)を養育する職員

イ 規則第9条第4項に規定する要介護者(第27条第2項及び別表第2第20項において「要介護者」という。)を介護する職員

ウ ア又はイに掲げる職員のほか、これらの職員の状況に類する状況にある職員として企業長が定める職員

2 企業長は、育児介護等職員として申告をした職員について、育児介護等職員に該当する事由を確認する必要があると認めるときは、当該申告をした職員に対して、証明書類の提出等を求めることができる。

3 育児介護等職員として申告をして勤務時間の割振り等を行われた職員は、育児介護等職員に該当しないこととなった場合には、遅滞なく、その旨を企業長に報告しなければならない。この場合において、当該勤務時間の割振り等に係る単位期間の末日までの間、引き続き、その該当しないこととなった直前の当該単位期間に係る勤務時間の割振り等によることができるものとする。

(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の基準等)

第7条 企業長は、規則第4条第2項本文の定めるところに従い週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日(規則第5条第1項に規定する勤務日をいう。次項、次条及び第21条第2項において同じ。)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しなければならない。

2 企業長は、規則第4条第2項ただし書の定めるところに従い週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、次に掲げる基準に適合するように行わな

なければならない。

- (1) 週休日が毎4週間につき4日以上となるようにすること。
- (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8条 規則第5条第1項（同条第2項において読み替えて準用する場合を含む。以下この項及び次項第3号において同じ。）の企業長が定める期間は、同条第1項の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とする。

2 企業長は、週休日の振替等（次の各号のいずれかに該当するものをいう。以下同じ。）を行う場合には、週休日の振替等を行った後において、週休日又は勤務時間を割り振らない日（規則第3条第3項及び規則第5条第2項において読み替えて準用する同条第1項の規定による勤務時間を割り振らない日をいう。）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（規則第8条第1項に規定する勤務日等をいう。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。

- (1) 週休日の振替（規則第5条第1項の規定に基づき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同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。）
- (2) 勤務時間を割り振らない日の振替（規則第5条第2項において読み替えて準用する同条第1項の規定に基づき勤務日を勤務時間を割り振らない日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を同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。）
- (3) 4時間の勤務時間の割振り変更（規則第5条第1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時間の勤務時間を同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。次項において同じ。）

3 企業長は、4時間の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。

(休憩時間)

第9条 規則第6条第1項に規定する休憩時間は、勤務日等の正午から一斉に与えるものとする。

2 企業長は、次に掲げる職員について、前項の規定によらないことができるものとする。ただし、第5号に掲げる職員以外の職員にあっては、規則第6条第2項第1号又は第2号に該当すると企業長が認める場合に限る。

(1) 交替制によって勤務させる職員

(2) 計器監視その他危険防止上の必要がある職員

(3) 特別の形態によって勤務する必要のある職員

(4) 規則第3条第3項の規定により勤務時間を割り振る職員

(5) 前各号に掲げる職員のほか、休憩時間を一斉に与えられないことにより、休憩時間の自由利用が妨げられず、かつ、業務の負担が過重なものとならないもの

3 企業長は、規則第3条第3項の規定により勤務時間を割り振る場合には、職員からの休憩時間の申告を考慮して休憩時間を置くものとする。この場合において、当該申告どおりに休憩時間を置くことにより公務の運営に支障が生ずると認めるときは、別に企業長の定めるところにより、当該申告と異なる休憩時間を置くことができるものとする。

(週休日及び勤務時間の割振り等の明示)

第10条 企業長は、規則第3条第1項ただし書の規定により週休日を設け、同条第2項の規定により勤務時間を割り振り、規則第4条の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定め、規則第6条の規定により休憩時間を置いた場合には、適当な方法により速やかにその内容を明示するものとする。

2 企業長は、規則第3条第3項の規定により勤務時間を割り振らない日を設け、若しくは勤務時間を割り振り、又は週休日の振替等を行った場合には、企業長の定めるところにより、職員に対して速やかにその内容を通知するものとする。

(育児短時間勤務職員等についての適用除外)

第11条 第3条から第5条まで、第6条（第1項第1号を除く。）及び第7条の規定は、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。）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。）には適用しない。

(宿日直勤務)

第12条 企業長は、休日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規則第7条第1項各号に掲げる勤務と同様の勤務を命ずることができる。

2 企業長は、職員に前項に規定する勤務を命ずる場合には、当該勤務が過度にならないように留意しなければならない。

(育児短時間勤務職員等に正規の勤務時間以外の時間における勤務を命ずることができる場合)

第13条 規則第7条第1項の企業長が定める場合は、同項第2号に掲げる勤務を命じようとする時間帯に、当該勤務に従事する職員のうち育児短時間勤務職員等以外の職員に労働基準法（昭和22年法律第49号）第41条第3号の許可（地方公務員法第58条第5項の規定により企業長が行うものを含む。）を受けた勤務の内容に適合するように当該勤務を命ずることができない場合とする。

2 規則第7条第2項の企業長が定める場合は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合において、育児短時間勤務職員等に同項に規定する勤務を命じなければ公務の運営に著しい支障が生ずると認められるときとする。

(時間外勤務を命ずる際の考慮)

第14条 企業長は、職員に時間外勤務（規則第7条第2項の規定に基づき命ぜられて行う勤務をいう。以下同じ。）を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。

2 企業長は、定年前再任用短時間勤務職員等に時間外勤務を命ずる場合には、定年前再任用短時間勤務職員等の正規の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の正規の勤務時間より短く定められている趣旨に十分留意しなければならない。

(時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限)

第15条 企業長は、職員に時間外勤務を命ずる場合（労働基準法第33条第3項の規定に基づく場合に限る。第4項から第6項までにおいて同じ。）には、次の各号に掲げる時間の範囲内で時間外勤務を命ずるものとする。

(1) 1月において時間外勤務を命ずる時間について45時間

(2) 1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間

2 企業長は、前項に規定する場合において、他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。）の量の増加その他の一時的又は突発的に業務量が増える状況により同項に規定する時間を超えて勤務させる必要があるときは、同項に規定する時間にかかわらず、職員に次の各号に掲げる時間及び月数の範囲内で時間外勤務を命ずるものとする。

(1) 1月において時間外勤務を命ずる時間について100時間未満

(2) 1年において時間外勤務を命ずる時間について720時間

(3) 1月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1月、2月、3月、4月及び5月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外勤務を命ずる時間の1月当たりの平均時間について80時間

(4) 1年のうち1月において45時間を超えて時間外勤務を命ずる月数について6月

3 企業長は、前2項の規定により職員に時間外勤務を命ずる場合は、必要最小限のものとする。

4 企業長は、特例業務（災害への対処、防疫措置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企業長が認めるものをいう。以下この項において同じ。）に従事する職員に時間外勤務を命ずる場合において、第1項各号及び第2項各号に規定する時間又は月数（以下この条において「上限時間等」という。）を超えて時間外勤務を命ずる必要があるときは、第1項及び第2項（当該超えることとなる時間又は月数に係る部分に限る。）の規定は、適用しない。企業長が定める期間において特例業務に従事していた職員に時間外勤務を命ずる場合において、上限時間等を超えて時間外勤務を命ずる必要があるときとして企業長が定める場合も、同様とする。

5 企業長は、前項の規定により、上限時間等を超えて職員に時間外勤務を命ずる場合には、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、分析及び検証を行わなければならない。

6 前各項に定めるもののほか、職員に時間外勤務を命ずる場合における時間及び月数の上限に関し必要な事項は、企業長が定める。

（時間外勤務代休時間の指定）

第16条 規則第8条第1項の企業長が定める期間は、奈良県広域水道企業団職員の給与に関する規程（令和7年3月企業管理規程第17号。以下「給与規程」という。）第16条第5項に規定する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月後の日までの期間とする。

2 企業長は、規則第8条第1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（規則第11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16条第5項の規定の適用を受ける時間（以下この項及び第6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16条第1項第1号に掲げる勤務に係る時間（次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16条第2項（奈良県広域水道企業団職員の育児休業等に関する規則（令和7年3月規則第17号。以下「育児休業規則」という。）第21条（育児休業規則第24条において準用する場合を含む。）又は第27条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）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
- (3) 給与規程第16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勤務した全時間（次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
- (4) 給与規程第16条第4項（育児休業規則第21条（育児休業規則第24条において準用する場合を含む。）又は第27条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する38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
- (5) 給与規程第16条第1項第2号に掲げる勤務（企業長が定める日における勤務を除く。）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 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 企業長は、規則第8条第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。ただし、企業長が、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りでない。

5 企業長は、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

し出した場合には、時間外勤務代休時間を指定しないものとする。

- 6 企業長は、規則第8条第1項に規定する措置が60時間超過時間の勤務をした職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであることにかんがみ、前項に規定する場合を除き、当該職員に対して時間外勤務代休時間を指定するよう努めるものとする。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第17条 規則第9条第1項のその他これらに準ずる者として企業長が定める者は、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。

- 2 規則第9条第1項の当該子を養育することができるものとして企業長が定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- (1) 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1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的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) 8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。

- 3 職員は、規則第9条第1項に規定する深夜における勤務（以下「深夜勤務」という。）の制限を請求する一の期間（6月以内の期間に限る。）について、その初日（以下「深夜勤務制限開始日」という。）及び末日とする日を明らかにして深夜勤務制限開始日の1月前までに同項の規定による請求を行うものとする。

- 4 前項の請求があった場合においては、企業長は、公務の運営の支障の有無について、速やかに当該請求をした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、企業長は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対しその旨を通知しなければならない。

- 5 企業長は、第3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、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

(育児を行う職員の時間外勤務の制限)

第18条 職員は、規則第9条第2項及び第3項に規定する時間外勤務の制限を請求する一の期間について、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これらの規定による請求を行わなければならない。この場合において、規則第9条第2項の規定による請求に係る期間と規則第9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 前項の請求があった場合においては、企業長は、規則第9条第2項及び第3項に規定する措置を講ず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職員に対し通知しなければならない。
- 3 企業長は、第1項の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、規則第9条第2項及び第3項に規定する措置を講ず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 企業長は、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職員に対し通知しなければならない。
- 5 企業長は、第1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、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。
(介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第19条 規則第9条第4項のその他企業長が定める者は、次に掲げる者(第2号に掲げる者にあつては、職員と同居しているものに限る。)とする。

(1) 祖父母、孫及び兄弟姉妹

(2) 職員又は配偶者(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。別表第3において同じ。)との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で企業長が定めるもの

- 2 規則第9条第4項の企業長が定める期間は、6日以上期間とする。
- 3 前2条(第17条第1項及び第2項を除く。)の規定は、規則第9条第4項から第6項まで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、前条第2項中「規則第9条第2項及び第3項」とあるのは、「それぞれ規則第9条第5項に規定する支障の有無又は同条第6項」と、前条第3項中「規則第9条第2項及び第3項」とあるのは、「規則第9条第6項」と読み替えるものとする。

(代休日の指定)

第20条 規則第11条第1項の規定に基づく代休日の指定は、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（規則第8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 企業長は、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 代休日の指定の手続に関し必要な事項は、企業長が定める。

（年次有給休暇の日数）

第21条 規則第13条に規定する年次有給休暇の日数は、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を除き、1年度について20日（地方公務員法第22の3第1項の規定により臨時的に任用される職員（以下「臨時的任用職員」という。）にあつては、1年度について20日に当該年度内の任期の月数（その期間に1月未満の端数があるときは、これを1月として得た月数）を12で除した数を乗じて得た日数（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））とする。

2 規則第13条の企業長が定める日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数（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）とする。ただし、その日数が労働基準法第39条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は、同条の規定により付与すべきものとされている日数とする。

(1) 斉一型短時間勤務職員（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のうち、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であるものをいう。以下同じ。） 20日に斉一型短時間勤務職員の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

(2) 不斉一型短時間勤務職員（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のうち、斉一型短時間勤務職員以外のものをいう。以下同じ。） 155時間に規則第2条第2項から第4項までの規定に基づき定められた不斉一型短時間勤務職員の勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間数を、7時間45分を1日として日に換算して得た日数

3 次の各号に掲げる職員の年次有給休暇の日数については、前2項の規定にかかわらず、当該各号に定める日数とする。ただし、これにより難い事情がある場合は、企業長が定める日数とする。

(1) 当該年度の中途において新たに職員となったもの（次号及び第3号に掲げる職員を除く。） その者の規則の適用を受けることとなった日の属す

る月に応じ、別表第1の年次有給休暇の日数欄に掲げる日数（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、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「基本日数」という。）

(2) 当該年度において他の地方公共団体の職員その他その業務が国又は地方公共団体の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人に使用される者（以下「他の地方公共団体の職員等」という。）となった者であつて引き続き新たに職員となったもの又は派遣の終了により職務に復帰したもの（企業長が別に定める職員を除く。）他の地方公共団体の職員等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その者の規則の適用を受けることとなった日の属する月に応じた別表第1の年次有給休暇の日数欄に掲げる日数から、新たに職員となった日又は派遣の終了により職務に復帰し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（この号に掲げる職員が定年前再任用短時間勤務職員等である場合にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、企業長が別に定める日数）（企業長が別に定める職員を除き、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）

(3) 当該年度の前年度において、他の地方公共団体の職員等であつた者であつて引き続き当該年度に新たに職員となったもの又は派遣の終了により職務に復帰したものその他企業長が別に定める職員 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数（この号に掲げる職員が定年前再任用短時間勤務職員等である場合にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、企業長が別に定める日数）（企業長が別に定める職員を除き、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）

ア 当該年度の初日に職員となった場合又は職務に復帰した場合 20日に当該年度の前年度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

イ 当該年度の初日後に職員となった場合又は職務に復帰した場合 この号アの日数から職員となった日又は職務に復帰し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

4 前2項の規定にかかわらず、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あたり定年前再任用短時間勤務職員等としての勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる者の当該職員として採用された

年度における年次有給休暇の日数は、当該採用後の勤務と退職以前の勤務とが継続するものとみなした場合における日数とする。

第22条 次の各号に掲げる場合において、1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次有給休暇の日数は、当該年度の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合にあっては前条第1項及び第2項に規定する年次有給休暇の日数（以下「付与日数」という。）に次条の規定により当該年度の前年度から繰り越された年次有給休暇の日数（以下「繰越日数」という。）を加えて得た日数とし、当該年度の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合において、同日以前に当該変更前の勤務形態を始めたときにあっては繰越日数から当該年度において当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数（以下「使用日数」という。）を減じて得た日数（零を下回るときは、零）（以下「繰越残日数」という。）に、付与日数（使用日数が繰越日数を超える場合にあっては付与日数から当該超える日数を減じて得た日数）に、次の各号に掲げる場合に依り、次の各号に掲げる率（1を下回るときは、1）を乗じて得た日数（20日を超えるときは、20日）（以下「変更後付与残日数」という。）を加えて得た日数とし、当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたときにあっては当該勤務形態を始めた日においてこの条の規定により得られる繰越残日数及び変更後付与残日数について、当該年の初日以前に当該変更前の勤務形態を始めたときにおける場合に準じて計算して得た日数とする。

- (1) 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以外の職員が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である育児短時間勤務（以下この条において「斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする斉一型育児短時間勤務を始める場合又は育児短時間勤務職員等が斉一型育児短時間勤務若しくは斉一型短時間勤務（育児休業法第17条の規定による短時間勤務のうち、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であるものをいう。次号において同じ。）を終える場合 勤務形態の変更後における1週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務日の日数で除して得た率
- (2) 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以外の職員が斉一型育児短時間勤務以外の育児短時間勤務（以下この条において「不斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする不斉一型育児短時間勤務

を始める場合又は育児短時間勤務職員等が不斉一型育児短時間勤務若しくは育児休業法第17条の規定による短時間勤務のうち斉一型短時間勤務以外のものを終える場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

(3) 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて不斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

(4) 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

(年次有給休暇の繰越し)

第23条 年次有給休暇（この条の規定により繰り越されたものを除く。）は、1年度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、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。

(年次有給休暇の単位、届出等)

第24条 年次有給休暇は、1日又は1時間を単位としてとることができる。ただし、年次有給休暇の残日数の全てをとろ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、当該残日数の全てをとることができる。

2 1時間を単位としてとる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) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 7時間45分

(2) 育児休業法第10条第1項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態の育児短時間勤務職員等 次に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に掲げる時間数

ア 育児休業法第10条第1項第1号 3時間55分

イ 育児休業法第10条第1項第2号 4時間55分

ウ 育児休業法第10条第1項第3号又は第4号 7時間45分

(3) 斉一型短時間勤務職員（前号に掲げる職員のうち、斉一型短時間勤務職員を除く。） 勤務日ごとの勤務時間の時間数（1分未満の端数があると

きは、これを切り捨てた時間)

(4) 不斉一型短時間勤務職員（第2号に掲げる職員のうち、不斉一型短時間勤務職員を除く。） 7時間45分

3 職員は、年次有給休暇をとろうとするときは、あらかじめ企業長にその時季を届け出なければならない。

4 企業長は、前項の届出があった場合において公務の正常な運営に支障があると認めるときは、当該届出に係る時季を変更することができる。

(特別休暇)

第25条 負傷又は疾病による療養のための特別休暇の期間は、次の各号に掲げる疾病等の区分に応じ、当該各号に定める範囲内において医師の証明等に基づき最小限度必要と認められる期間又は法令等の規定により就業を禁止した期間とする。

(1) 公務上の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。以下「補償法」という。）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 6月。ただし、企業長が必要と認めた場合にあつては、6月を超える期間とすることができる。

(2) 結核性疾患の場合 1年

(3) 前2号に掲げる場合以外の負傷又は疾病（妊娠に起因する疾病を含む。）の場合 90日（つわりにより勤務が困難な場合にあつては7日）。ただし、別の定めによる場合、当該期間を90日を超えない範囲内で延長することができる。

2 規則第14条に規定する企業長が定める場合及びその場合の特別休暇の期間は、別表第2に定めるところによる。

3 職員は、特別休暇をとろうとするときは、あらかじめ企業長の承認を得なければならない。

(介護休暇)

第26条 規則第15条第1項に規定する職員の申出は、同項に規定する指定期間（以下「指定期間」という。）の指定を希望する期間の初日及び末日を明らかにして、企業長に対し行わなければならない。

2 企業長は前項の規定による指定期間の指定の申出があつた場合には、当該申出による期間の初日から末日までの期間（第5項において「申出の期間」という。）の指定期間を指定するものとする。

3 職員は、第1項の申出に基づき前項若しくは第5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申出

(短縮の指定の申出に限る。)に基づき次項若しくは第5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申し出ることができる。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企業長に対し申し出なければならない。

- 4 企業長は、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申出があった場合には、第2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申出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。
- 5 第2項又は前項の規定にかかわらず、企業長は、それぞれ、申出の期間又は第1項の申出に基づき第2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3項の規定による指定期間の延長の指定の申出があった場合の当該申出に係る末日までの期間(以下この項において「延長申出の期間」という。)の全期間にわたり第28条第1項ただし書の規定により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、申出の期間又は延長申出の期間中の一部の日が同項ただし書の規定により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。
- 6 指定期間の通算は、暦に従って計算し、1月に満たない期間は、30日をもって1月とする。

第27条 介護休暇は、1日又は15分を単位としてとることができる。

- 2 15分を単位とする介護休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した3時間45分(当該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がある日については、当該3時間45分から当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間)を超えない範囲内とする。

第28条 企業長は、介護休暇の請求について、規則第15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。

- 2 職員は、介護休暇をとろうとするときは、あらかじめ企業長に請求しなければならない。この場合において、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、6日以上(当該指定期間が6日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。

3 前項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、当該請求に係る期間のうちに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をすることができる。

4 企業長は、介護休暇について、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。

（介護時間）

第29条 介護時間は、15分を単位としてとることができる。

2 介護時間は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間（育児休業法第19条第1項及び奈良県広域水道企業団職員の育児休業等に関する条例（令和7年2月条例第25号）第22条第1項の規定により承認されている勤務時間の一部について勤務しない時間がある日については、当該2時間から当該承認されている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。

3 前条の規定（第2項後段を除く。）は介護時間の請求及び承認について準用する。

（週休日、勤務時間の割振りの基準等の特例）

第30条 企業長は、職員の勤務及び勤務条件の特殊性その他の事由により、第3条第1項から第3項まで、第7条、第8条、第9条第1項及び第20条第1項の規定により難いと認めるときは、週休日、勤務時間を割り振らない日、勤務時間の割振り、週休日の振替等、休憩時間又は代休日の指定について別段の定めをすることができる。

（その他）

第31条 この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が定める。

附 則

（施行期日）

1 この規程は、令和7年4月1日から施行する。

（年次有給休暇に関する特例）

2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において奈良県広域水質検査センター組合の職員であった者であって施行日に奈良県広域水道企業団の職員となったものの年次有給休暇の日数については、第21条第1項の規定にかかわらず、20日に施行日の前日における当該者の奈良県広域水質検査センター組合での年次有給休暇の残日数（当該日数が20日を超え

る場合にあつては、20日)を加えて得た日数とする。

別表第1（第21条関係）

規則の適用を受けること となった日の属する月	年次有給休暇の日数
4月	20日
5月	18日
6月	17日
7月	15日
8月	13日
9月	12日
10月	10日
11月	8日
12月	7日
1月	5日
2月	3日
3月	2日

別表第2（第25条関係）

特別休暇をとることができる場合	期間
1 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（平成10年法律第114号）第6条に規定する感染症及び検疫法（昭和26年法律第201号）第2条に規定する検疫感染症をいう。）のまん延の防止等のために必要な場合として企業長が定める場合	その都度必要と認められる期間
2 風水震災火災その他の非常災害による交通の遮断により勤務が不可能となった場合	その都度必要と認められる期間
3 風水震災火災その他の天災地変により職員の現住居が滅失又は破壊された場合	1週間を超えない範囲内でその都度必要と認められる期間
4 交通機関の事故等による不可抗力の場合	その都度必要と認められる期間
5 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として官公署の呼出に応ずる場合	その都度必要と認められる期間
6 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で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	その都度必要と認められる期間
7 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場合 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	1の年における5日の範囲内の期間
8 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られる期間
9 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関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業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した時間であって、1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認められる期間
10 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が保健指導又は健康診査を受ける場合	妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、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あっては、いずれの期間についてもその指示された回数）。当該1回につき、1日の正規の勤務時

	間の範囲内で必要と認められる期間
1 1 職員の出産の場合	出産予定日より8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から産後8週間を経過する日までの期間又は産前の休暇を始める日から当該日から起算して16週間（多胎妊娠の場合にあっては、22週間）を経過する日までの期間のいずれかの期間の中で職員が請求した期間
1 2 生理日に勤務することが著しく困難である場合	1回について2日以内で必要とする期間
1 3 職員（企業長が定める職員を除く。）が生後満1年3月に達しない子を育てる場合	1日2回、1回につき30分の期間
1 4 職員の婚姻の場合	7日を超えない範囲内で必要と認められる期間
1 5 父母、配偶者及び子の祭日の場合	慣習上最小限度必要と認められる期間
1 6 忌引の場合	別表第3に定める期間内において必要と認められる期間
1 7 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と認められる場合	1の年のうち、企業長が定める期間内における5日の範囲内の期間
1 8 企業長が定める職員が旅行やスポーツ等により心身のリフレッシュを図る場合	原則として連続する3日
1 9 12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（配偶者の子を含む。以下この項において同じ。）を養育する職員が、その子の看護等（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話、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若しくは学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第20条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして企業長が定める事由に伴うその子の世話をを行うこと又はその子の教育若しくは保育に係る行事のうち企業長が定めるものへの参加をすることをいう。）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の年において5日（その養育する12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
2 0 要介護者の介護その他の企業長が定める世話をを行う職員が、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）の範囲内の期間
2 1 職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合	企業長が定める期間内における3日の範囲内の期間
2 2 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以後1年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	当該期間内における5日の範囲内の期間
2 3 職員が不妊治療に係る通院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	1の年において5日（当該通院等が体外受精その他の企業長が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、15日）の範囲内の期間
2 4 前各項のほか企業長が定める場合	その都度必要と認められる期間

別表第3

死亡した者		日数
配偶者		10日
血族	1 親等の直系尊属（父母）	7日
	1 親等の直系卑属（子）	7日
	2 親等の直系尊属（祖父母）	3日
	2 親等の直系卑属（孫）	1日
	2 親等の傍系者（兄弟姉妹）	3日
	3 親等の傍系尊属（伯叔父母）	1日
姻族	1 親等の直系尊属	5日
	1 親等の直系卑属	1日
	2 親等の直系尊属	1日
	2 親等の傍系者	1日
	3 親等の傍系尊属	1日

備考

- 1 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
- 2 いわゆる代襲相続の場合において祭具等の継承を受けた者は、1親等の直系血族（父母及び子）に準ずる。
- 3 葬祭のため遠隔の地に赴く必要のある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる。