淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則

令和４年９月３０日
管 理 規 程第６号

改正　令和７年４月　１日　管理規程第３号

目次

第１章　目的（第１条・第２条）
第２章　育児休業制度
　第１節　育児休業（第３条―第６条）
　第２節　出生時育児休業（第７条―第 11 条）
第３章　介護休業制度（第 12 条―第 15 条）
第４章　所定外労働の制限（第 16 条）
第５章　時間外労働の制限（第 17 条）
第６章　深夜業の制限（第 18 条）
第７章　所定労働時間の短縮措置等（第 19 条・第 20 条）
第８章　育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止（第 21 条―第 24 条）
第９章　その他の事項（第 25 条―第 30 条）
附則

第１章　目的

（目的）

第１条　この規則は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業（出生時育児休業を含む。以下同じ。）、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めることを目的とする。

（定義）

第２条　この規則において職員とは、淡路広域水道企業団に在職している者をいう。

第２章　育児休業制度

第１節　育児休業

（育児休業の対象者）

第３条　育児のために休業することを希望する職員であって、１歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、任期を定められて採用された職員（会計年度任用職員を除き、以下「有期職員」という。以下この章及び第３章において同じ。）にあっては、申出時点において、子が１歳６か月（第６項又は第７項の申出にあっては２歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り育児休業をすることができる。

２　前項、第３項から第７項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 申出の日から１年（第４項から第７項の申出にあっては６か月）以内に雇用関係が

終了することが明らかな職員

(2) １週間の所定労働日数が２日以下の職員

3　配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業又は出生時育児休業をしている場合、職員は、子が１歳２か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休暇期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が１年を限度として、育児休業をすることができる。

4　次のいずれにも該当する職員は、子が１歳６か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の１歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法（以下「法」という。）第５条第３項に基づく休業を子の１歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 職員又は配偶者が原則として子の１歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

ア　保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

イ　職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 子の１歳の誕生日以降に法第５条第３項の休業をしたことがないこと

5　前項にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第１項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による３回目以降の休業を含む。）が終了し、終了事由である産前・産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、子が１歳６か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

6　次のいずれにも該当する職員は、子が２歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の１歳６か月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が法第５条第４項に基づく休業を子の１歳６か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 職員又は配偶者が子の１歳６か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

ア　保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

イ　職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳６か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 子の１歳６か月の誕生日応当日以降に法第５条第４項の休業をしたことがないこと

7　前項にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより第１項、第４項又は第５項に基づく育児休業（再度の休業を含む。）が終了又は介護休業が始まったことにより第４項又は第５項に基づく育児休業（再度の休業を含む。）が終了し、終了事由である産前・産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡

等した職員は、子が２歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

（育児休業の申出の手続等）

第４条　育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）の１か月前（第３条第４項から第７項に基づく１歳及び１歳６か月を超える休業の場合は、２週間前）までに育児休業申出書（様式第１号）を企業長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

２　第３条第１項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき２回までとする。

(1) 第３条第１項に基づく休業をした者が前項後段の申出をしようとする場合

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

３　第３条第４項又は第５項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき１回限りとする。

(1) 第３条第４項又は第５項に基づく休業をした者が第１項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第３条第４項又は第５項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

４　第３条第６項又は第７項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき１回限りとする。

(1) 第３条第６項又は第７項に基づく休業をした者が第１項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第３条第６項又は第７項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

５　企業長は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

６　育児休業申出書が提出されたときは、企業長は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下この章において「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（様式第２号）を交付する。

７　申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後２週間以内に企業長に育児休業対象児出生届（様式第３号）を提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

第５条　育休申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（様式第４号）を企業長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

２　育児休業申出撤回届が提出されたときは、企業長は速やかに当該育児休業申出撤回届を

提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式第２号）を交付する。

３　第３条第１項に基づく休業の申出の撤回は、撤回１回につき１回休業したものとみなす。第３条第４項又は第５項及び第６項又は第７項に基づく休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第３条第１項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第４項又は第５項及び第６項又は第７項に基づく休業の申出をすることができ、第３条第４項又は第５項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第６項又は第７項に基づく休業の申出をすることができる。

４　育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により育休申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、企業長にその旨を通知しなければならない。

（育児休業の期間等）

第６条　育児休業の期間は、原則として、子が１歳に達するまで（第３条第３項から第７項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度として育児休業申出書（様式第１号）に記載された期間とする。

２　前項にかかわらず、企業長は、法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

３　職員は、育児休業期間変更申出書（様式第５号）により企業長に、育児休業開始予定日の１週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の１か月前（第３条第４項から第７項に基づく休業をしている場合は、２週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として第３条第１項に基づく休業１回につき１回に限り行うことができるが、第３条第４項から第７項に基づく休業の場合には、第３条第１項に基づく休業とは別に、子が１歳から１歳６か月に達するまで及び１歳６か月から２歳に達するまでの期間内で、それぞれ１回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

４　育児休業期間変更申出書が提出されたときは、企業長は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式第２号）を交付する。

５　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合　当該事由が発生した日（なお、この場合において育休申出者が出勤する日は、事由発生の日から２週間以内であって、企業長と育休申出者が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 育児休業に係る子が１歳に達した場合等　子が１歳に達した日（第３条第３項に基づく休業の場合を除く。第３条第４項又は第５項に基づく休業の場合は、子が１歳６か月に達した日。第３条第６項又は第７項に基づく休業の場合は、子が２歳に達した日。）

(3) 育休申出者について、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児

休業期間が始まった場合　産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

(4) 第３条第３項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休暇期間と育児休業（出生時育児休業を含む。）期間との合計が１年に達した場合　当該１年に達した日

６　前項第１号の事由が生じた場合には、育休申出者は原則として当該事由が生じた日に企業長にその旨を通知しなければならない。

第２節　出生時育児休業

（出生時育児休業の対象者）

第７条　育児のために休業することを希望する職員であって、産後休暇をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、有期職員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

２　前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 申出の日から８週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(2) １週間の所定労働日数が２日以下の職員

（出生時育児休業の申出の手続等）

第８条　出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の２週間前までに出生時育児休業申出書（様式第１号）を企業長に提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

２　第７条第１項に基づく休業の申出は、一子につき２回まで分割できる。ただし、２回に分割する場合は２回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

３　企業長は、出生時育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

４　出生時育児休業申出書が提出されたときは、企業長は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書（様式第２号）を交付する。

５　申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育休申出者は、出生後２週間以内に企業長に出生時育児休業対象児出生届（様式第３号）を提出しなければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第９条　出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業申出撤回届（様式第４号）を企業長に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

２　出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、企業長は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（様式第２号）を交付する。

３　第７条第１項に基づく休業の申出の撤回は、撤回１回につき１回休業したものとみなし、みなしを含め２回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。

４　出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、企業長にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業の期間等）

第 10 条　出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後８週間以内のうち４週間（28 日）を限度として出生時育児休業申出書（様式第１号）に記載された期間とする。

２　前項にかかわらず、企業長は、法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

３　職員は、出生時育児休業期間変更申出書（様式第５号）により企業長に、出生時育児休業開始予定日の１週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業１回につき１回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の２週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業１回につき１回行うことができる。

４　出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、企業長は速やかに当該出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（様式第２号）を交付する。

５　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等出生時育児休業に係る子を養育しないこととなった場合　当該事由が発生した日（なお、この場合において出生時育休申出者が出勤する日は、事由発生の日から２週間以内であって、企業長と出生時育休申出者が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から８週間を経過した場合　子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から８週間を経過した日

(3) 子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達した場合　子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達した日

(4) 出生時育休申出者について、産前・産後休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合　産前・産後休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日

６　前項第１号の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日に企業長にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業中の就業）

第 11 条　出生時育児休業中に労使協定により就業することを希望する職員は、出生時育児

休業中の就業可能日等申出書（様式第 13 号）を休業開始予定日の１週間前までに企業長に提出すること。なお、１週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。

２　企業長は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した職員に対して提示する（様式第 15 号）。就業日がない場合もその旨通知する。職員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書（様式第 16 号）を企業長に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。企業長と職員の双方が就業日等に合意したときは、企業長は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（様式第 18 号）を交付する。

３　出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。

（1）就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下（一日未満の端数切り捨て）

（2）就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下

（3）出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間

４　第１項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書（様式第 13 号）を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届（様式第 14 号）を休業前日までに企業長に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、企業長は速やかに申出が撤回されたことを通知する（様式第 15 号）。

５　第２項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届（様式第 17 号）を休業前日までに企業長に提出すること。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたときは、企業長は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（様式第 18 号）を交付する。

（1）出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

（2）配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと

（3）婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと

（4）出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

第３章　介護休業制度

（介護休業の対象者）

第 12 条　要介護状態にある家族を介護する職員は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、有期職員にあっては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日（以下、「介護休業開始予定日」という。）から 93 日経過日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り介護休業をすることができる。

２　前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことが

できる。

(1) 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(2) １週間の所定労働日数が２日以下の職員

３　この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があり、２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

(1) 配偶者（婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）

(2) 父母

(3) 子

(4) 配偶者の父母

(5) 次に掲げる者（エからキまでに掲げる者にあっては、職員と同居しているものに限る。）

ア　祖父母

イ　孫

ウ　兄弟姉妹

エ　父母の配偶者

オ　配偶者の父母の配偶者

カ　子の配偶者

キ　配偶者の子

（介護休業の申出の手続等）

第13条　介護休業をすることを希望する職員は、原則として介護休業開始予定日の２週間前までに、介護休業申出書（様式第６号）を企業長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

２　申出は、対象家族１人につき３回までとする。ただし、前項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。

３　企業長は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

４　介護休業申出書が提出されたときは、企業長は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（様式第２号）を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

第14条　申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届（様式第４号）を企業長に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。

２　介護休業申出撤回届が提出されたときは、企業長は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式第２号）を交付する。

３　同一対象家族について２回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度申出をすることができない。ただし、企業長がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。

４　介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、企業長にその旨を通知しなければならない。

（介護休業の期間等）

第 15 条　介護休業の期間は、対象家族１人につき、原則として、通算６か月（有期職員にあっては、93 日）の範囲内で、介護休業申出書（様式第６号）に記載された期間とする。

２　前項にかかわらず、企業長は、法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

３　介護休業は、１日又は１時間の単位で取得することができる。１時間を単位とする介護休業は、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４時間を超えない範囲内の時間とする。

４　職員は、介護休業期間変更申出書（様式第５号）により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の２週間前までに企業長に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は通算６か月（有期職員にあっては、93 日）の範囲を超えないことを原則とする。

５　介護休業期間変更申出書が提出されたときは、企業長は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式第２号）を交付する。

６　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合　当該事由が発生した日（なお、この場合において申出者が出勤する日は、事由発生の日から２週間以内であって、企業長と申出者が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 申出者について、産前・産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合　産前・産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

７　前項第１号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に企業長にその旨を通知しなければならない。

第４章　所定外労働の制限

（育児・介護のための所定外労働の制限）

第 16 条　企業長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間（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。以下同じ。）を超えて労働をさせることはない。

２　前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

(1) １週間の所定労働日数が２日以下の職員

3　請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書（様式第7号）を企業長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

4　企業長は、所定外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5　請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に企業長に所定外労働制限対象児出生届（様式第3号）を提出しなければならない。

6　制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、企業長にその旨を通知しなければならない。

7　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合　当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合　当該小学校就学の始期に達した日

(3) 請求者について、産前・産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合　産前・産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

8　前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、企業長にその旨を通知しなければならない。

第5章　時間外労働の制限

（育児・介護のための時間外労働の制限）

第17条　企業長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができる場合における当該職員を除く。以下同じ。）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、淡路広域水道企業団職員就業規則（以下「就業規則」という。）第37条及び淡路広域水道企業団会計年度任用職員就業規則（以下「会計年度就業規則」という。）第34条の規定並びに時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について20時間、1年について150時間（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。以下同じ。）を超えて時間外労働をさせることはない。

2　前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。

(1) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3　請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条におい

て「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書（様式第８号）を企業長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第３項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

4　企業長は、時間外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5　請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後２週間以内に企業長に時間外労働制限対象児出生届（様式第３号）を提出しなければならない。

6　制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、企業長にその旨を通知しなければならない。

7　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合　当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合　子が６歳に達する日の属する年度の３月 31 日

(3) 請求者について、産前・産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合　産前・産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

8　前項第１号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、企業長にその旨を通知しなければならない。

第６章　深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第 18 条　企業長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、午後 10 時から午前５時までの間（以下「深夜」という。）において常態として当該子を養育することができる場合における当該職員を除く。）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第 37 条及び会計年度就業規則第 34 条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、深夜に労働させることはない。

2　前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。

(1) 請求に係る家族の 16 歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

ア　深夜において就業していない者（１か月について深夜における就業が３日以下の者を含む。）であること。

イ　心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること。

ウ　８週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）以内に出産予定でなく、かつ産後９週間以内でない者であること。

(2) １週間の所定労働日数が２日以下の職員

3　請求をしようとする者は、１回につき、１か月以上６か月以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書（様式第９号）を企業長に提出するものとする。

4　企業長は、深夜業制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5　請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後２週間以内に企業長に深夜業制限対象児出生届（様式第３号）を提出しなければならない。

6　制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、企業長にその旨を通知しなければならない。

7　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合　当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合　子が６歳に達する日の属する年度の３月 31 日

(3) 請求者について、産前・産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合　産前・産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

8　前項第１号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、企業長にその旨を通知しなければならない。

第７章　所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第 19 条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則第６条及び会計年度就業規則第６条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前９時から午後４時まで（うち休憩時間は、正午から午後１時までの１時間とする。）の６時間とする（１歳に満たない子を育てる女性職員は、更に育児時間を請求することができる。）。

2　前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

(1) 会計年度任用職員を除き、１日の所定労働時間が６時間以下の職員

(2) １週間の所定労働日数が２日以下の職員

3　申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書（様式第 10 号）により企業長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、企業長は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書（様式第 12 号）を交付する。その他適用のための手続等については、第4条から第6条までの規定（第4条第2項及び第5条第3項を除く。）を準用する。

4　本制度の適用を受ける間の給与については、就業規則第 49 条及び会計年度就業規則第 47 条に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

5　期末・勤勉手当については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する期末・勤勉手当は支給しない。

6　定期昇給及び退職手当の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

（介護短時間勤務）

第 20 条　要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則第6条及び会計年度就業規則第6条の所定労働時間について、短時間労働等に変更することができる。（当該職員は、更に介護時間を請求することができる。）

2　前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

(1) 会計年度任用職員を除き、1日の所定労働時間が6時間以下の職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3　申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書（様式第 11 号）により企業長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、企業長は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（様式第 12 号）を交付する。その他適用のための手続等については、第 12 条から第 14 条までの規定を準用する。

4　本制度の適用を受ける間の給与については、就業規則第 49 条及び会計年度就業規則第 47 条に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

5　期末・勤勉手当については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する期末・勤勉手当は支給しない。

6　定期昇給及び退職手当の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第8章　育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止

（禁止行為）

第 21 条　全ての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。また、企業団の職員以外の者に対しても、これに

類する行為を行ってはならない。

(1) 部下の育児･介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

(2) 部下又は同僚の育児･介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動

(3) 部下又は同僚が育児･介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

(4) 部下である職員が前３号の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

（懲戒）

第 22 条　職員が、前条各号に掲げる行為を行った場合に応じ、就業規則第 74 条及び会計年度就業規則第 69 条に定める懲戒処分を行う。なお、前条前号の行為が再度に及んだ場合で、その情状が悪質と認められる場合には、免職又は解雇とする。

（相談及び苦情への対応）

第 23 条　育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談及び苦情処理の相談窓口は総務課に設けることとし、その責任者は総務課長とする。総務課長は、相談窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

２　育児休業･介護休業等に関するハラスメントの被害者に限らず､全ての職員は育児休業･介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を相談窓口担当者に申し出ることができる。

３　対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、総務課長へ報告する。報告に基づき、総務課長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員等に事実関係を聴取する。

４　前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

５　対応マニュアルに沿い、総務課長は企業長に事実関係を報告し、企業長は、問題解決のための措置として、第 22 条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

６　相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

（再発防止の義務）

第 24 条　企業長は、育児休業・介護休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

第９章　その他の事項

（給与等の取扱い）

第 25 条　育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

２　期末・勤勉手当については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、就業規則第 49 条及び会計年度就業規則第 47 条に基づき計算した額を支給す

る。

３　定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。

４　退職手当の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

（介護休業期間中の社会保険料等の取扱い）

第 26 条　介護休業により給与が支払われない月における社会保険料等の被保険者負担分は、各月に企業長が納付した額を翌月末日までに職員に請求するものとし、職員は企業長が指定する日までに支払うものとする。

（円滑な取得及び職場復帰支援）

第 27 条　企業長は、職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該職員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、第１号及び第２号の措置を実施する。また、育児休業及び出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、第３号の措置を実施する。

(1) 当該職員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料等の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

(2) 当該職員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する職員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

(3) 職員に対して育児休業（出生時育児休業を含む。）に係る研修を実施する。

（復職後の勤務）

第 28 条　育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

２　前項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更、派遣期間の満了等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の１か月前、介護休業終了予定日の２週間前までに正式に決定し通知する。

（年次有給休暇）

第 29 条　年次有給休暇の付与に当たっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

（法令との関係）

第 30 条　育児・介護休業、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規則に定めのないことについては、法その他の法令（条例、規則等を含む。）の定めるところによる。

附　則

この規程は、令和４年 10 月１日から施行する。

附　則（令和７年４月１日管理規程第３号）

この規程は、令和７年４月１日から施行する。

様式第１号（第４条、第６条、第８条及び第 10 条関係）

（出生時）育児休業申出書

淡路広域水道企業団企業長　様

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第４条及び第８条）に基づき、下記のとおり（出生時）育児休業の申出をします。

記

<table>
<tr><td rowspan="5">1　休業に係る子の状況</td><td>(1) 氏名</td><td></td></tr>
<tr><td>(2) 生年月日</td><td></td></tr>
<tr><td>(3) 本人との続柄</td><td></td></tr>
<tr><td>(4) 養子の場合、縁組成立の年月日</td><td>年　　月　　日</td></tr>
<tr><td>(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日</td><td>年　　月　　日</td></tr>
<tr><td>2　１の子が生まれていない場合の出産予定者の状況</td><td colspan="2">(1) 氏名
(2) 出産予定日
(3) 本人との続柄</td></tr>
<tr><td colspan="3">3　出生時育児休業</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3-1　休業の期間</td><td colspan="2">年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）</td></tr>
<tr><td colspan="2">※出生時育児休業を２回に分割取得する場合は、１回目と２回目を一括で申し出ること
年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">3-2　申出に係る状況</td><td>(1) 休業開始予定日の２週間前に申し出て</td><td>いる・いない→申出が遅れた理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td>(2) １の子について出生時育児休業をしたことが（休業予定含む）</td><td>ない・ある（　回）</td></tr>
<tr><td>(3) １の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが</td><td>ない・ある（　回）
→２回ある場合又は１回あるかつ上記 (2) が２回ある場合、再度申出の理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td colspan="3">4　１歳までの育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合は１歳２か月まで）</td></tr>
<tr><td>4-1　休業の期間</td><td colspan="2">年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）</td></tr>
</table>

		※１回目と２回目を一括で申し出る場合に記載（２回目を後日申し出ることも可能） 年　　月　　日から　　年　　月　　日まで （職場復帰予定日　　年　　月　　日）	
	4-2　申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の１か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
		(2) １の子について育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある（　回） →ある場合 休業期間：　年　　月　　日から 年　　月　　日まで →２回ある場合、再度休業の理由 〔　　〕
		(3) １の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある（　回） →２回ある場合又は１回あるかつ上記（2）がある場合、再度申出の理由 〔　　〕
		(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第３条第３項に基づき１歳を超えて休業しようとする場合（パパ・ママ育休プラス）	配偶者の休業開始（予定）日 年　　月　　日
5　１歳を超える育児休業			
	5-1　休業の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで （職場復帰予定日　　年　　月　　日）	
	5-2　申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の２週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
		(2) １の子について１歳を超える育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある→再度休業の理由 〔　　〕 休業期間：　年　　月　　日から 年　　月　　日まで
		(3) １の子について１歳を超える育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔　　〕
		(4) 休業が必要な理由	
		(5) １歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業　している・していない 配偶者の休業（予定）日 （年　　月　　日から 年　　月　　日まで）

（注）上記３、４の休業は原則各２回まで、５の１歳６か月まで及び２歳までの休業は原則各１回です。申出の撤回１回（一の休業期間）につき、１回休業したものとみなします。

様式第２号（第４条、第５条、第６条、第８条、第９条、第 10 条、第 13 条、第 14 条及び第 15 条関係）

〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書

様

年　　月　　日

淡路広域水道企業団企業長

あなたから　　年　　月　　日に〔（出生時）育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第４条、第５条、第６条、第８条、第９条、第 10 条、第 13 条、第 14 条及び第 15 条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1　休業の期間等	(1)適正な申出がされていましたので申出どおり　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで（出生時育児・育児・介護）休業してください。職場復帰予定日は、　　年　　月　　日です。 (2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を　　年　　月　　日にしてください。 (3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。 （　　） (4)あなたが　　年　　月　　日にした休業申出は撤回されました。 (5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算 93 日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、（　　）回（　　）日になります。
2　休業期間中の取扱い等	(1) 休業期間中については給与を支払いません。 (2) 所属は　　課のままとします。 (3) ・（（出生時）育児休業のうち免除対象者）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合等免除対象外）あなたの社会保険料本人負担分は、　　月現在で１月約　　円ですが、休業を開始することにより、　　月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、　　に持参してください。 振込先： (4) 税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 (5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、　　に申し出てください。 (6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は　　課に申し出てください
3　休業後の労働条件	(1) 休業後のあなたの基本給は、　　級　　号　　円です。 (2)　　年　　月の賞与については算定対象期間に　　日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4) 復職後は原則として　　課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了１か月前までに正式に決定し通知します。 (5) あなたの　年度の有給休暇はあと　　日ありますので、これから休業期間を除き　　年　　月　　日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後　　日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて　　日の有給休暇を請求できます。
4　その他	(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に　　課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後２週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

（注）上記のうち、１(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

様式第３号（第４条、第８条、第 16 条、第 17 条及び第 18 条関係）

〔（出生時）育児休業・育児のための所定外労働制限・育児のための
時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務〕対象児出生届

淡路広域水道企業団企業長　様

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、　　年　　月　　日に行った〔（出生時）育児休業の申出・所定外労働制限の請求・時間外労働制限の請求・深夜業制限の請求・育児短時間勤務の申出〕において出生していなかった〔（出生時）育児休業・所定外労働制限・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、（淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第４条、第８条、第 16 条、第 17 条及び第 18 条）に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

１　出生した子の氏名

２　出生の年月日

様式第４号（第５条、第９条及び第 14 条関係）

〔（出生時）育児・介護〕休業申出撤回届

淡路広域水道企業団企業長　様

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第５条、第９条及び第 14 条）に基づき、　　年　　月　　日に行った〔（出生時）育児・介護〕休業の申出を撤回します。

※同日に複数期間申出している場合は、撤回する休業期間を記載すること。

様式第５号（第６条、第 10 条及び第 15 条関係）

〔（出生時）育児・介護〕休業期間変更申出書

淡路広域水道企業団企業長　様

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第６条、第 10 条及び第 15 条）に基づき、　　年　　月　　日に行った〔（出生時）育児・介護〕休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

記

1　当初の申出における休業期間	年　　月　　日から 年　　月　　日まで
2　当初の申出に対する会社の対応	休業開始予定日の指定 ・　有　→　指定後の休業開始予定日 年　　月　　日 ・　無
3　変更の内容	(1) 休業〔開始・終了〕予定日の変更 (2) 変更後の休業〔開始・終了〕予定日 年　　月　　日
4　変更の理由 （休業開始予定日の変更の場合のみ）	

(注) １歳６か月まで及び２歳までの育児休業及び介護休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

様式第６号（第 13 条及び第 15 条関係）

介護休業申出書

淡路広域水道企業団企業長　様

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第 13 条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

1　休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2　休業の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで （職場復帰予定日　　年　　月　　日）	
3　申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の２週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
	(2) １の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	回　　日
	(3) １の家族について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある（　　回） →既に２回連続して撤回した場合、再度申出の理由 〔　　〕

様式第７号（第 16 条関係）

〔育児・介護〕のための所定外労働制限請求書

淡路広域水道企業団企業長　様

［請求日］　　年　　月　　日
［請求者］所属
氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第 16 条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための所定外労働の制限を請求します。

記

		〔育児〕	〔介護〕
1　請求に係る家族の状況	(1)氏名		
	(2)生年月日		
	(3)本人との続柄		
	(4)養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5)（1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(6)介護を必要とする理由		
2　育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3　制限の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで		
4　請求に係る状況	制限開始予定日の 1 か月前に請求をしている・いない → 請求が遅れた理由 〔　　〕		

様式第８号（第 17 条関係）

〔育児・介護〕のための時間外労働制限請求書

淡路広域水道企業団企業長　様

［請求日］　　年　　月　　日
［請求者］所属
氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第 17 条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための時間外労働の制限を請求します。

記

		〔育児〕	〔介護〕
1　請求に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2　育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3　制限の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで		
4　請求に係る状況	制限開始予定日の１か月前に請求をしている・いない → 請求が遅れた理由 〔　　〕		

様式第９号（第 18 条関係）

〔育児・介護〕のための深夜業制限請求書

淡路広域水道企業団企業長　様

［請求日］　　年　　月　　日
［請求者］所属
氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第 18 条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための深夜業の制限を請求します。

記

		〔育児〕	〔介護〕
1　請求に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2　育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3　制限の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで		
4　請求に係る状況	(1) 制限開始予定日の 1 か月前に請求をしている・いない → 請求が遅れた理由 〔　　〕 (2) 常態として 1 の子を保育できる又は 1 の家族を介護できる 16 歳以上の同居の親族が いる・いない		

様式第10号（第19条関係）

育児短時間勤務申出書

淡路広域水道企業団企業長　様

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第19条）に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

1　短時間勤務に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	
2　1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3　短時間勤務の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日	
	※　　時　　分から　　時　　分まで	
4　申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の1か月前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由 〔　　〕
	(2) 1の子について短時間勤務の申出を撤回したことが	ない・ある 再度申出の理由 〔　　〕

様式第 11 号（第 20 条関係）

介護短時間勤務申出書

淡路広域水道企業団企業長　様

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第 20 条）に基づき、下記のとおり介護短時間勤務の申出をします。

記

<table>
<tr><td rowspan="3">1　短時間勤務に係る家族の状況</td><td>(1) 氏名</td><td></td></tr>
<tr><td>(2) 本人との続柄</td><td></td></tr>
<tr><td>(3) 介護を必要とする理由</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">2　短時間勤務の期間</td><td colspan="2">年　　月　　日から　　年　　月　　日まで</td></tr>
<tr><td colspan="2">※　　時　　分から　　時　　分まで
□毎日　　□その他［　　］</td></tr>
<tr><td rowspan="3">3　申出に係る状況</td><td>(1) 短時間勤務開始予定日の２週間前に申し出て</td><td>いる・いない→申出が遅れた理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td>(2) １の家族について最初の介護短時間勤務を開始した年月日、及びこれまでの利用回数</td><td>〔最初の開始年月日〕
年　　月　　日
〔回数〕
回</td></tr>
<tr><td>(3) １の家族について介護短時間勤務の申出を撤回したことが</td><td>ない・ある（　　回）
→既に２回連続して撤回した場合、再度申出の理由
〔　　〕</td></tr>
</table>

様式第12号（第19条及び第20条関係）

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

様

年　　月　　日
淡路広域水道企業団企業長

あなたから　　年　　月　　日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第19条及び第20条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1　短時間勤務の期間等	・適正な申出がされていましたので申出どおり　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで短時間勤務をしてください。 ・申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を　　年　　月　　日にしてください。 ・あなたは以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。 （　　） ・今回の措置により、介護短時間勤務ができる期限は、　　年　　月　　日までで、残り（　　）回になります。
2　短時間勤務期間の取扱い等	(1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業（　　時　　分）　　終業（　　時　　分） 休憩時間（　　時　　分～　　時　　分（　　分）） (2) （産後1年以内の女性従業員の場合）上記の他、育児時間1日2回30分の請求ができます。 (3) 短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行わせません。 (4) 短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。 1　基本賃金 2　諸手当の額又は計算方法 (5) 賞与及び退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。
3　その他	お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に　　課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後2週間以内の日を企業団と協議により決定していただきます。

様式第 13 号（第 11 条関係）

出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書

淡路広域水道企業団企業長　様

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第 11 条）に基づき、下記のとおり出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出〕をします。

記

１．出生時育児休業取得予定日

年　　月　　日（　曜日）から　　年　　月　　日（　曜日）まで

２．就業可能日等（変更申出の場合は当初申出から変更がない期間も含めて全て記載）

日付	時間	備考 （テレワーク等の希望）
年　　月　　日（　曜日） 年　　月　　日（　曜日）	時　　分～　　時　　分 時　　分～　　時　　分	

（注１）申出後に変更が生じた場合は、休業開始予定日の前日までの間にすみやかに変更申出書を提出してください。
（注２）休業開始予定日の前日までに、就業可能日等の範囲内で就業日時等を提示します。提示する就業日がない場合もその旨通知します。

様式第 14 号（第 11 条関係）

出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届

淡路広域水道企業団企業長

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第 11 条）に基づき、　　年　　月　　日に行った出生時育児休業中就業可能日等〔申出・変更申出〕を撤回します。

様式第 15 号（第 11 条関係）

出生時育児休業中の就業日等の提示について

様

年　　月　　日
淡路広域水道企業団企業長

あなたから　　年　　月　　日に出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出・撤回〕がありました。淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第 11 条）に基づき、就業日時等を提示いたします。

記

□　以下の就業日を提示します。回答は　　月　　日までに　　課へご提出ください。

①　　年　　月　　日（　曜日）　　時　　分～　　時　　分（休憩時間　　時　分～　時　分）

②　　年　　月　　日（　曜日）　　時　　分～　　時　　分（休憩時間　　時　分～　時　分）

※就業場所、業務内容等特記事項があれば記載

□　提示する就業日はありません。全日休業となります。

□　就業可能日等申出・変更申出は撤回されました。全日休業となります。

様式第 16 号（第 11 条関係）

出生時育児休業中の就業日等の〔同意・不同意〕書

淡路広域水道企業団企業長　様

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第 11 条）に基づき、　　年　　月　　日に提示された出生時育児休業中の就業日等について、下記のとおり回答します。

記

□　提示された就業日等に全て同意します。

□　提示された就業日等に全て同意しません。

□　提示された就業日等のうち、以下の内容に同意します。

（　　）

様式第 17 号（第 11 条関係）

出生時育児休業中の就業日等撤回届

淡路広域水道企業団企業長　様

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第 11 条）に基づき、　　年　　月　　日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、〔全部・一部〕撤回します。

撤回する就業日等を記載

（　　年　　月　　日（　曜日）　　時　　分～　　時　　分
　　年　　月　　日（　曜日）　　時　　分～　　時　　分）

休業開始日以降の撤回の場合は、撤回理由を記載（開始日前の場合は記載不要）

（　　）

様式第 18 号（第 11 条関係）

出生時育児休業中の就業日等通知書

様

年　　月　　日
淡路広域水道企業団企業長

あなたから　　年　　月　　日に出生時育児休業中の就業日等の〔全面同意・一部同意・撤回〕がありました。淡路広域水道企業団職員の育児・介護休業等に関する規則（第 11 条）に基づき、就業日等を下記のとおり通知します。

記

1　休業の期間	年　　月　　日（　曜日）から　　年　　月　　日（　曜日）（　　日）
2　就業日等 申出撤回	(1) あなたが　　年　　月　　日にした出生時育児休業中の就業日等の同意は撤回されました。 (2) あなたが　　年　　月　　日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、　　年　　月　　日に撤回届が提出されましたが、撤回可能な事由(※) に該当しないため撤回することはできません。当該日に休む場合は、事前に　　課まで連絡してください。
3　就業日等	就業日合計　　日（就業可能日数上限　　日） 労働時間合計　　時間（就業可能労働時間上限　　時間） ①　　年　　月　　日（　曜日）　　時　　分～　　時　　分 （休憩時間　　時　分～　時　分） ②　　年　　月　　日（　曜日）　　時　　分～　　時　　分 （休憩時間　　時　分～　時　分） ※就業場所、業務内容等特記事項があれば記載
4　その他	上記就業日等に就業できないことが判明した場合は、なるべく判明した日に　　課まで連絡してください。

（※）休業開始日以降に就業日等を撤回可能な事由

一　出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

二　配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと

三　婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと

四　出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2 週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき