

宇部市水道局職員就業規程

令和四年四月一日

水道事業管理規程第二十七号

沿革	
令和 四年十二月二十六日	管理規程第 五十五号 第一次改正
令和 五年 七月 十一日	管理規程第 八号 第二次改正
令和 六年 二月二十八日	管理規程第 二号 第三次改正
令和 七年 三月二十五日	管理規程第 十三号 第四次改正

目次

第一章 総則	
第二章 勤務	
第一節 勤怠管理システム	
第二節 勤務時間、休憩、休息時間及び休日	
第三節 時間外勤務及び休日勤務	
第四節 遅刻、欠勤及び休暇	
第三章 給与	
第四章 採用	
第五章 出張	
第六章 研修	
第七章 保健衛生	
第八章 安全	
第九章 災害補償	
第十章 表彰	
第十一章 分限及び懲戒	
第十二章 その他	
附則	

第一章 総則

(目的)

第一条 この規程は、水道局（以下「局」という。）に勤務する職員の就業上の諸条件及び規律を定めることを目的とする。

(職員の定義)

第二条 この規程で職員とは、地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第十五条の規定によって水道事業管理者（以下「管理者」という。）が任用した職員をいう。

(勤務の根本基準)

- 第三条 職員は、別に定めるもののほか、この規程に従って就業しなければならない。
- 2 職員は、水道事業が公共の福祉を図ることをもってその本来の目的であることを常に念頭におき、上司又は所属長（以下「上司等」という。）の指示に従い、自己の責任を重んじ互いに協力し、もって職務の遂行に専念しなければならない。
- 3 上司等は、常に職員の人格を重んじ、率先してその職責を遂行しなければならない。
- 4 職員は、公務上の秘密を漏らしてはならない。退職後といえども同様である。

5 職員は、局の信用を傷つけ、又は不名誉となるような行為をしてはならない。
(発令方法)

第四条 職員の採用、休職、異動、退職には、その旨を記載した辞令書を交付して行う。

第二章 勤務

第一節 勤怠管理システム

(勤怠管理システム)

第四条の二 職員の勤務状況等の管理及び手続等に関する事務は、勤怠管理システムにより行う。勤怠管理システム上で処理できる事務は、様式による申請を省略することができる。

追加(令和五年七月十一日)

第二節 勤務時間、休憩、休憩時間及び休日

(勤務時間、休憩時間、休憩時間)

第五条 職員の勤務時間及び休憩時間は、別表一のとおりとする。

2 公務の運営上の都合により特別の形態によつて勤務する必要がある十八才以上の職員については、四週間を平均し一週実働三十八時間四十五分を超えない範囲で前項の勤務時間割と異なる取扱いをすることができる。

3 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百十号)第十条第三項の規定により同条第一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(同法十七条の規定による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。)の一週間当たり勤務時間は、第一項及び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(同法十七条の規定による勤務をすることとなった職員にあつては、同条の規定によりすることとなった勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。)に従い、管理者が別に定める。

4 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「地公法」という。)第二十二條の四第一項又は第二十二條の五第一項の規定により採用された職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、第一項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、四週間を超えない期間につき一週間当たり十五時間三十分から三十一時間までの範囲内で、管理者が定める。その場合、一週間ごとの期間について、一日につき七時間四十五分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

5 職員は、勤務時間中は上司等の許可なくしてみだりに職場を離れてはならない。
6 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。ただし、来庁者の応対並びに作業等でやむを得ないときは、休憩時間といえども一般の便宜を図るよう臨機の処置をとらなければならない。

7 前項ただし書の場合においては、それに相当する休憩時間を別に与える。

8 夜間勤務の場合は、勤務時間により臨時休憩させるものとする。

9 一斉休憩が公務上支障あるときは、適宜数班に区分して休憩時間を設けることができる。

10 第一項別表一に定めるその他の職員には、勤務時間のうち休憩時間を適宜与えることができる。

一部改正（令和四年十二月二十六日）

（育児時間）

第六条 生後一年に達しない生児（第十二条第一項において子に含まれるものとされる者を含む。）を育てる職員に対しては、前条の休憩時間のほか、一日二回各四十五分間、その請求によって育児の時間を与える。ただし、男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親がこの休暇を承認され、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）により同日における育児時間を請求した場合若しくはその子の当該職員以外の親が保育できるときは、この限りでない。

（週休日）

第七条 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、管理者は、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五日間において週休日を設けるものとし、定年前再任用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五日間において週休日を設けることができる。

2 勤務その他の都合により前項によることができない職員に対しては、当該職員にあらかじめ通知することにより、その週休日を振り替えることができる。

3 交替制勤務をする職員の週休日は、第一項の規定にかかわらず、管理者が別に定める。

一部改正（令和四年十二月二十六日）

（休日）

第八条 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和二十三年法律第七十八号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」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。十二月二十九日から翌年の一月三日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）についても、同様とする。

2 管理者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日（以下「休日」という。）に勤務することを命じたときは、当該休日に代わる日を指定することができる。

3 交替制勤務をする職員の休日は、第一項の規定にかかわらず、管理者が別に定める。

第三節 時間外勤務及び休日勤務

（時間外及び休日勤務）

第九条 公務その他の都合上必要があるときは、労働基準監督署長に届け出た労働協約に基づいて、第五条第一項から第四項の規定にかかわらず勤務時間外、週休日又は休日に勤務を命じることがある。ただし、満十八才未満の者には適用しない。

（非常時の勤務時間等の延長）

第十条 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、管理者は、労働基準監督署長の許可を受けて、その必要の限度において第五条第一項から第四項並びに前条の規定にかかわらず勤務時間外、週休日、休日又は深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。以下同じ。）に勤務を命じることができる。

一部改正（令和七年三月二十五日）

（深夜の勤務）

第十一条 満十八才に満たない者は、午後十時から翌日の午前五時までの間には、これを

就業させない。ただし、交替制によって使用する満十六才以上の男性については、この限りでない。

2 前項の規定は、第九条及び第十条の規定による時間外及び休日勤務は、適用しない。
(育児又は介護を行う職員の時間外における勤務の制限等)

第十二条 管理者は、小学校就学の始期に達するまで（満六歳に達する日以後の最初の三月三十一日までをいう。以下同じ。）の子のある職員が次条で定めるところにより、当該子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八十七条の二第一項の規定により職員が当該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、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として次条で定める者を含む。次項において同じ。）を養育するために第九条に規定する勤務（以下「時間外勤務」という。）の制限を請求したときは、当該請求をした職員の公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、時間外勤務（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。

2 管理者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が次条で定めるところにより、当該子を養育するために時間外勤務の制限を請求したときは、当該請求をした職員の公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、一月について二十時間、一年について百五十時間を超えて、時間外勤務をさせてはならない。

3 前二項の規定は、第二十二條第一項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員について準用する。この場合において、第一項及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が次条で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「第二十二條第一項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）のある職員（第二十二條第二号で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、次条で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第二項「当該請求をした職員の公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「公務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。

一部改正（令和七年三月二十五日）

(育児又は介護を行う職員の時間外における勤務の制限の請求手続等)

第十二條の二 職員は、前条第一項又は第二項の定めるところに従い時間外勤務の制限の請求をしようとするときは、当該請求に係る一の期間（一年又は一年に満たない月を単位とする期間に限る。）について、その初日（以下「時間外勤務制限開始日」という。）及び当該期間（以下「時間外勤務制限期間」という。）を明らかにして、時間外勤務制限開始日の前日までに深夜勤務・時間外勤務制限請求書（様式第一号）を提出しなければならない。この場合において、前条第一項の規定による請求に係る期間と同条第二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 管理者は、前項の請求（以下「時間外勤務制限請求」という。）があつた場合におい

て、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説明又は証明書その他の書類の提出を求めることができる。

3 管理者は、時間外勤務制限請求があつたときは、時間外勤務制限期間において前条第一項又は第二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通知しなければならない。

4 管理者は、時間外勤務制限請求が、当該請求があつた日の翌日から起算して一週間を経過する日（以下「一週間経過日」という。）前の日を時間外勤務制限開始日とする請求であつた場合で、前条第一項又は第二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を当該日から一週間経過日までの間のいずれかの日に変更することができる。

5 管理者は、前項の規定により時間外勤務制限開始日を変更したときは、同項の規定による変更後の時間外勤務制限開始日を変更前の時間外勤務制限開始日の前日までに時間外勤務制限請求をした職員に通知しなければならない。

6 時間外勤務制限請求をした職員について、時間外勤務制限開始日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、当該請求はされなかつたものとみなす。

一 当該請求に係る子が死亡したとき。
二 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職員の子でなくなつたとき。

三 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなつたとき。

四 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第八百七条の第二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第二十七条第一項第三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つたとき。

五 第一号、第二号又は前号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員がそれぞれ前条第一項又は第二項に規定する職員に該当しなくなつたとき。

7 時間外勤務制限請求をした職員について、時間外勤務制限開始日から時間外勤務制限期間を経過する日の前日までに次の各号のいずれかの事由が生じたときは、当該請求は、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つたものとみなす。

一 前項各号のいずれかの事由が生じたとき。

二 当該請求に係る子が、小学校就学の始期に達したとき。

8 時間外勤務制限請求をした職員は、第六項各号のいずれかの事由が生じたときは、その旨を管理者が定める書面により、遅滞なく届け出なければならない。

9 第二項の規定は、前項の規定による届出について準用する。

10 前条第一項又は第二項の規定により定める日は、時間外勤務制限開始日（第四項の規定により時間外勤務制限開始日を変更したときは、変更後の時間外勤務制限開始日）とする。

11 時間外勤務制限請求は、当該請求に係る子が出生する前においてもすることができる。
12 前項の規定により請求した職員は、当該請求に係る子が出生したときは、速やかに当

該子の氏名及び生年月日を管理者に届け出なければならない。

- 13 前条第三項の規定により定める者は、休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間にある職員として、第一項から第十一項まで（第六項第三号から第五号まで及び第七項第二号を除く。）の規定は、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、「子」とあるのは「要介護者」と、「養育」とあるのは「介護」と、「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と読み替えるものとする。

一部改正（令和六年二月二十八日、令和七年三月二十五日）

（育児又は介護を行う職員の深夜における勤務の制限等）

- 第十三条 管理者は、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、深夜において常態として当該子を養育することができるところとして次条で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が次条で定めるところにより、当該子を養育するために深夜における勤務（以下「深夜勤務」という。）の制限を請求したときは、公務の運営に支障があると認める場合を除き、深夜勤務をさせてはならない。

- 2 前項の規定は、第二十二条第一項に規定する日常生活を営むのに支障がある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条で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が次条で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第二十二条第一項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）のある職員（第二十二条第二号で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、次条で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（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。）における」と読み替えるものとする。

一部改正（令和七年三月二十五日）

（育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等）

- 第十三条の二 前条第一項の規定により定める者は、同項の規定による請求に係る子の親であつて、次の各号のいずれにも該当するものとする。

- 一 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一月について三日以下の者を含む。）であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の傷害により当該請求に係る子を養育することが困難な状態にない者であること。
- 三 六週間（多胎妊娠のときは、十四週間）以内に出産する予定でない者又は出産後八週間を経過した者であること。

- 2 職員は、前条第一項の定めるところに従い深夜勤務の制限の請求をしようとするときは、当該請求に係る一の期間（六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、深夜勤務制限開始日

の一月前までに深夜勤務・時間外勤務制限請求書（様式第一号）を提出しなければならない。

3 管理者は、前項の請求（以下「深夜勤務制限請求」という。）があつた場合において、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説明又は証明書その他の書類の提出を求めることができる。

4 管理者は、深夜勤務制限請求があつたときは、深夜勤務制限期間における公務運営上の支障の有無について、速やかに当該請求をした職員に通知しなければならない。ただし、当該通知後において、公務の運営に支障が生じ、又は生じない日があることが明らかになった場合は、管理者は、当該日の前日までに、当該請求をした職員にその旨を通知しなければならない。

5 深夜勤務制限請求をした職員について、深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。

一 当該請求に係る子が死亡したとき。

二 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職員の子でなくなったとき。

三 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなったとき。

四 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第八百十七条の二第一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第二十七条第一項第三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とき。

五 当該請求をした職員の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、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として第一項の規定に該当することとなったとき。

6 深夜勤務制限請求をした職員について、深夜勤務制限開始日から深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに前項各号のいずれかの事由が生じたときは、当該請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限終了日とする請求であつたものとみなす。

7 深夜勤務制限請求をした職員は、第五項各号のいずれかの事由が生じたときは、その旨を管理者が定める書面により、遅滞なく届け出なければならない。

8 第三項の規定は、前項の規定による届出について準用する。

9 深夜勤務制限請求は、当該請求に係る子が出生する前においてもすることができる。前項の規定により請求をした職員は、当該請求に係る子が出生したときは、速やかに当該子の氏名及び生年月日を管理者に届け出なければならない。

11 前条第二項の規定により定める者は、休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあつた期間にある職員として、第一項から第八項までの規定（第五項第三号から第五号までを除く。）は、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、「子」とあるのは、「要介護者」と、「養育」とあるのは「介護」と、「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と読み替えるものとする。

（割増賃金）

第十四条 時間外（深夜業を含む。）又は休日勤務をさせた場合は、別に定めるところにより時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給する。ただし、休日を振り替えた場合は、この限りでない。

（時間外及び休日勤務の手續）

第十五条 時間外（深夜業を含む。）及び休日勤務することを命ぜられた職員は、別に定める時間外・休日勤務命令及び実績報告書に必要な事項を記入し、上司等の決裁を受けなければならぬ。

第四節 遅刻、欠勤及び休暇

（遅刻）

第十六条 職員は、始業時刻に遅刻したときは、その事由を届け出なければならない。

2 正当な事由なく、遅刻が一年間二回を超えたときは、当該職員の勤勉手当の計算について遅刻三回につき一日として取扱うものとする。

（欠勤）

第十七条 職員は、みだりに欠勤してはならない。

2 やむを得ない事由により欠勤するときは、その事由と日数を事前に所属長に届けなければならぬ。ただし、災害その他連絡が取れないときは事後速やかに届け出なければならない。

（年次有給休暇）

第十八条 職員は、次の区分により年次の有給休暇をその請求によって公務の正常運営を妨げない時期に受けることができる。

一 休暇年度のはじめにおいて在職する職員 二十日

二 休暇年度中の新採用者については、採用の月により別表二のとおりとする。

三 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にあっては、二十日にその者の一週間の勤務日の日数を五日で除して得た数を乗じて得た日数とする。ただし、その日数が、労働基準法第三十九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。

2 年次有給休暇の年度は、毎年一月一日から十二月末日までとする。

3 年次有給休暇は、継続又は一日、半日若しくは一時間を単位として受けることができる。ただし、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は、八時間をもって一日とする。

5 第一項に該当する職員が取得することができる日数のうち、第二項の期間中に取得できなかった日数があるときは、その日数のうち二十日（第一項第三号に掲げる職員にあっては、同項の規定による日数）を限度として翌年に限って繰り越すことができる。

6 年次有給休暇が十日以上与えられた職員に対しては、付与日から一年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち五日について、局が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が既に年次有給

休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分（時間単位で取得した日数は除く）を五日から控除するものとする。

一部改正（令和四年十二月二十六日）

（特別休暇）

第十九条 職員は、別表三に定めるところにより、特別休暇を受けることができる。

2 前項の特別休暇は、有給とする。ただし、生理休暇に対する有給は三日を限度とする。

（病気休暇）

第二十条 私傷病の職員で医師の証明等（勤務できない日が五日を超えるときは、医師の診断書）に基づき療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、結核性疾患にあつては百八十日、その他私傷病にあつては九十日を限度として病気休暇を受けることができる。

2 病気休暇から勤務に復帰した職員が六月以内に同一の疾病（相当の因果関係があると認められる場合を含む。）により再び病気休暇の承認を受けたときは、当該職員に係る病気休暇の期間は、復帰前後の病気休暇の期間を通算する。

3 第一項の規定にかかわらず、次に掲げる治療のため継続的又は断続的な通院を要する場合の病気休暇の期間は、医師の証明等に基づき通院のため勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、通院に係る病気休暇の初日から起算して一年ごとに九十日を限度とする。

一 人工透析

二 抗がん剤又は放射線による治療

4 第十八条第三項の規定は、ただし書きを除き病気休暇に準用する。

5 第一項及び第三項に定める病気休暇は、有給とする。

（休暇の手続き）

第二十一条 職員は、第十八条から第二十条の休暇を受けようとするときは、前日までに上司等に届け出て承認を受けなければならない。ただし、急病その他やむを得ない事故のため、あらかじめ届け出ることができなかつたときは、事後速やかに届け出て承認を受けなければならない。

2 第十九条の休暇のうち産前産後休暇の請求は、前項の規定にかかわらず、産前産後休暇請求書（様式第二号）により、産前休暇を請求する日の一月前までに行うものとする。

3 管理者は、前項の請求を受けた場合において、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。

一部改正（令和六年二月二十八日）

（介護休暇）

第二十二条 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。以下この条において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他次項で定める者（第二十二条の六第一項において「配偶者等」という。）で、負傷、疾病又は老齢により二週間以上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、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 前項の規定により定める者は、次に掲げる者（第二号に掲げるものにあつては、職

員と同居しているものに限る。)とする。

一 祖父母、孫及び兄弟姉妹

二 職員又は配偶者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管理者が定めるもの

3 介護休暇は、第一項に規定する者の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、一週間を単位とする二十六週の範囲内で与えるものとする。

4 介護休暇の単位は、一日又は一時間とする。

5 一時間を単位とする介護休暇は、一日を通じ、始業時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した四時間(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、当該四時間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)を超えない範囲内の時間とする。

6 介護休暇については、その勤務しない一時間につき、宇部市水道局職員の給与に関する規程(令和四年水道事業管理規程第三十五号。以下「給与規程」という。)第五十条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額する。

一部改正(令和五年七月十一日、令和七年三月二十五日)

(介護時間)

第二十二條の二 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一の継続する状態ごとに、その期間(当該要介護者に係る介護休暇の期間と重複する期間を除く。)内において一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一日につき二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 介護時間の単位は、三十分とする。

4 介護時間は、一日を通じ、始業時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した二時間(育児休業法第十九条第一項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該二時間から当該部分休業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。

5 介護時間については、その勤務しない一時間につき、給与規程第五十条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額する。

(介護休暇及び介護時間の承認)

第二十二條の三 管理者は、介護休暇又は介護時間の請求について、第二十二條第一項及び前条第一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。

(介護休暇及び介護時間の請求)

第二十二條の四 介護休暇又は介護時間の承認を受けようとする職員は、介護休暇承認請求書により管理者に請求しなければならない。

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、第二十二條第三項に規定する介護を必要とする一の継続する状態について初めて介護休暇の承認受けようとする

ときは、一週間以上の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)

第二十二條の五 管理者は、前条第一項の請求があつたときは、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。

2 管理者は、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。

(配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等)

第二十二條の六 管理者は、職員が配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は措置(以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。)その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の申告、請求又は申出(次条において「請求等」という。)に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

2 管理者は、職員に対して、当該職員が四十歳に達した日の属する年度(四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。)において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

追加(令和七年三月二十五日)

(勤務環境の整備に関する措置)

第二十二條の七 管理者は、介護両立支援制度等の請求等が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

一 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

二 その他介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

追加(令和七年三月二十五日)

第三章 給与

(給与)

第二十三條 職員の給与は、宇部市企業職員の給与の種類及び基準を定める条例(昭和二十七年条例第七十三号)に基づき別に定めるところにより支給する。

第四章 採用

(採用)

第二十四條 職員の採用は、地公法第十七條の規定により採用する。

2 新たに採用された者は、地公法第二十二條の規定により、その職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式任用になるものとする。ただし、相当の学歴、前歴を有する者で管理者が水道局職員としての資格を有するものと認められたときは、この限りでない。

3 採用が決定した者は、次の書類を一週間以内に提出しなければならない。ただし、特別の事由があるときは、管理者が必要と認める日数を延期することがある。

一 履歴書

二 宣誓書

- 三 その他必要により免許証、卒業証明書、学業成績証明書
- 四 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度速やかに届け出なければならぬ。

第五章 出張

(出張)

- 第二十五条 管理者は、職員に対し、公務のため出張させることがある。この場合、所定の手続を経て出発し帰着後速やかに所定の報告をしなければならない。
- 二 職員が出張を命ぜられたときは、別に定める宇部市水道局職員等旅費支給規程（令和四年水道事業管理規程第四十四号）により出張旅費を支給する。
- 三 出張中は、所定の勤務時間を勤務したものとみなす。

第六章 研修

(研修)

- 第二十六条 職員は、その勤務能力の発揮及び増進のため研修を受けることができる。
- 二 前項の研修方針及び実施要領等に関する基本的事項については、管理者が別に定める。
- 三 前項の研修期間は、勤務とみなす。

第七章 保健衛生

(保健衛生に関する心得)

- 第二十七条 職員は、保健及び衛生に関する規則を守り保健衛生に注意し、常に爽快な心身を以って公務に従事しなければならない。

(就業禁止)

- 第二十八条 次の各号の一に該当する者は、就業させないものとする。
 - 一 病変伝播のおそれのある伝染性の疾病にかかった者
 - 二 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者
 - 三 前二号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者
 - 四 感染症又は重い病気にかかったもので、健康が充分回復しない者
 - 五 前各号のほか、管理者が委嘱する医師（労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第十三条に規定による産業医をいう。以下「産業医」という。）が就業不適当と認めた者

(健康診断)

- 第二十九条 管理者は、職員に対して、採用の際及び毎年一回定期健康診断を行うものとする。ただし、必要あるときは、全部又は一部の職員に対し、臨時に健康診断を行う。

(健康要保護者)

- 第三十条 管理者は、次に掲げる者に、健康要保護者として、就業制限その他保健衛生上必要な措置を講ずるものとする。
 - 一 ツベルクリン反応陽性転化後一年以内の者
 - 二 病気にかかり、又は身体虚弱で一定の保護を要する者

三 妊産婦

四 その他必要と認める者

(感染症の処置)

第三十一条 職員は、当該職員の同居の家族又は同居人が法定感染症にかかったとき若しくはその疑いがあるときは、上司等に直ちにその旨を届け出なければならない。

第八章 安全

(安全に関する心得)

第三十二条 職員は、安全に関する規定を守り、災害防止に努めなければならない。

(安全のための遵守事項)

第三十三条 職員は、次の事項を遵守するとともに、局の行う安全教育を進んで受けなければならない。

- 一 常に環境の整理整頓に努め、特に通路、非常用出入口及び防火設備のある箇所物品を置かないこと。
 - 二 定められた保護具等の着用又は使用を怠らないこと。
 - 三 原動機、動力伝動装置その他これに類する機械設備の始動又は停止の操作は、担当者又は責任者以外の者は行わないこと。ただし、あらかじめ指名された者については、この限りでない。
 - 四 電気、薬品、有毒物、爆発物等の取扱いは、所定の方法に従い特に慎重に行うこと。
 - 五 安全装置、消火設備その他危険防止のための諸施設を許可なく除去変更し、又はその効力を失わせるような行為をしないこと。
 - 六 作業の前後には、使用装置、機械工具等の点検を行い、作業中は定められた作業動作手順方法を厳格に守ること。
 - 七 定められた場所以外で、許可なく火気を使用し、又は喫煙しないこと。
 - 八 酒気を帯びて運転又は危機業務に従事しないこと。
- (非常の場合の処置)
- 第三十四条 火災その他非常災害が発生する危険があることを知ったときその他異状を認めたとときは、直ちに臨機の措置をとるとともに、そのことを上司等に報じ、互いに協力してその被害を未然に防止し、又は最小限度にとどめるよう努めなければならない。
- (火気取締責任者)
- 第三十五条 総務企画課長は、各室に火気取締責任者を定め、火災防止のために必要な措置をとらなければならない。

第九章 災害補償

(災害補償)

第三十六条 職員(臨時的に任用される職員を除く。)が公務上負傷し、又は疾病にかかり、若しくは死亡した場合における災害補償は、すべて地方公務員災害補償法(昭和四十二年法律第二百一十一号)の定めるところにより行う。

第十章 表彰

(表彰事由)

第三十七条 管理者は、職員が次の各号の一に該当し、一般の模範とするに足ると認めるときは、表彰する。

- 一 水道事業等に関し、有益な研究、発明、発見又は改良をしたとき。
- 二 職務に精励し、その成績が特に優秀なとき。
- 三 永年勤続し、成績が優秀なとき。
- 四 災害を未然に防止し、又は非常の際特に功労があつたとき。
- 五 国家的、社会的に功績があり、局職員の名誉となる行為があつたとき。
- 六 前各号のほか、管理者において表彰の必要を認めたととき。

(表彰の方法)

第三十八条 表彰は、表彰状を授与して行う。

(表彰の手続)

第三十九条 前条の表彰は、上司等の上申又は労働組合の具申に基づいて審査の上、管理者が決定する。

第十一章 分限及び懲戒

(降任及び免職)

第四十条 管理者は、職員が次の各号の一に該当する場合は、その意に反して、当該職員を降任し、又は免職することができる。

- 一 勤務実績が良くない場合
- 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 前二項に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- 四 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

(失職)

第四十一条 職員は、次の各号の一に該当するに至ったときは、その職を失う。

- 一 拘禁刑以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることがなくなるまで。
- 二 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき。
- 2 管理者は、前項第一号に該当するに至った職員のうち、刑の執行を猶予せられた者については、前項の規定にかかわらず情状により特に失職をしないものとすることができる。

一部改正〔令和七年三月二十五日〕

(休職)

第四十二条 管理者は、職員が次の各号の一に該当する場合は、その意に反し、当該職員を休職することができる。

- 一 傷病のため勤務しない日が引き続き九十日を超え、なお、休養を要するとき。ただし、結核性疾患にあつては、勤務しない日が引き続き百八十日を超え、なお、休養を要するとき。

- 二 刑事事件に関し起訴されたとき。

三 前各号のほか、これに準ずる理由があるとき。

(降任、免職及び休職の手續)

- 第四十三条 管理者は、第四十条第二号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は前条第一号に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師二名を指名してあらかじめ診断を行わせなければならない。
- 2 前項の規定により医師を指名するときは、医師のうち一名は産業医とする。この場合において、特別の事情があるときは、管理者は、産業医以外を指定することができる。
- 3 管理者は、職員が第四十条第二号の規定に該当するときは、前項に規定する医師（以下「産業医等」という。）の診断に基づいて当該職員を降任又は免職させるものとする。
- 4 職員は、第四十二条第一号の規定に該当するときは、産業医等の診断書を管理者に提出しなければならない。
- 5 管理者は、前項の診断書に基づいて職員を休職させるものとする。
- 6 管理者は、職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分をする場合は、その旨を記載した書面を当該職員に交付しなければならない。

(休職の効果)

- 第四十四条 第四十二条第一号の規定に該当する場合における休職の期間は、三年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ、個々の場合について管理者が定める。
- 2 休職者は、前項の休職期間が満了するときは、当該休職期間が満了する日の五日前までに産業医等の診断書を管理者に提出しなければならない。
- 3 管理者は、第一項の規定による休職の期間であっても、その事由が消滅したと認められるときは、すみやかに復職を命じなければならない。
- 4 第四十二条第二号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

(休職者の身分)

第四十五条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(休職者の給与)

第四十六条 休職者の給与は、給与規程第五十一条に定めるところによる。

(退職)

第四十七条 職員が退職しようとするときは、所属長を経て管理者に退職願を提出し、その承認を受けなければならない。

2 職員は、管理者の承認を受けるまでは、従前の公務を継続しなければならない。ただし、退職願提出後十四日経過後は、この限りでない。

(定年退職)

第四十八条 職員の定年退職は、宇部市職員の定年等に関する条例（昭和五十九年条例第二十二号）を準用する。この場合において、条例中「市長」及び「任命権者」とあるのは「管理者」と、「市規則」とあるのは「管理規程」と読み替えるものとする。

一部改正（令和四年十二月二十六日）

(使用証明)

第四十九条 職員が退職の場合において使用期間、業務の種類その他公務上の地位及び賃金について、証明書を請求したときは、管理者は所要の証明書を交付するものとする。

(懲戒)

第五十条 職員が次の各号のいずれかに該当する行為があつた場合は、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分を行うことができる。

- 一 法令、条例及び規程に違反したとき。
 - 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つたとき。
 - 三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行があつたとき。
- (懲戒の手續及び効果)

第五十一条 戒告、減給、停職又は懲戒処分としての免職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して管理者が行わなければならない。

- 2 減給は、六月以下において給料月額の一以下を減給するものとする。
- 3 停職は、一日以上一年を超えない期間出勤を停止し、停職中はいかなる給与も支給しない。

(教唆、幫助者の処罰)

第五十二条 他人を教唆又は幫助し、前二条の行為をなさしめた職員に対してもその程度に応じて懲戒に処する。

第十二章 その他

(労働組合との協議)

第五十三条 この規程を改正する必要があるときは、労働組合と協議する。

(その他)

第五十四条 この規程及び別に定める規程に定めがないものについては、宇部市の条例及び規則並びに労働基準法に定めるところによる。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、令和四年四月一日から施行する。

(宇部市上下水道局職員就業規程の廃止)

2 宇部市上下水道局職員就業規程(平成二十六年管理規程第二十三号)は、廃止する。

(経過措置)

3 この規程の施行前に宇部市上下水道局職員就業規程の規定によりなされた処分、手続その他の行為は、この規程の相当規定によりなされたものとみなす。

4 宇部市から出向した職員(以下「出向職員」という。)のうち、出向前に宇部市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成十年条例第二号)の規定によりなされた処分、手続その他の行為は、それぞれこの規程の相当規定によりなされたものとみなし、特別休暇、病気休暇及び介護休暇のうち期間の定めのあるものに係る期間は、これを通算する。

5 出向職員のうち、出向前に宇部市職員の分限の手續及び効果に関する条例(昭和二十六年条例第七十号)及び宇部市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例(昭和二十六年条例第六十九号)の規定によりなされた処分、手続その他の行為は、それぞれこの規程の相当規定によりなされたものとみなす。

6 出向職員の年次有給休暇の日数については、第十八条第一項の規定にかかわらず、出

向及び任命の際現に当該職員が有している年次有給休暇の日数とする。

7 出向及び任命の前に休職を命じられた職員に対する第四十二条の規定による休職の期間については、出向及び任命の日前までの休職の期間を通算する。

附 則（第一次改正）

（施行期日）

1 この規程は、令和五年四月一日から施行する。

（経過措置）

2 地方公務員法の一部を改正する法律（令和三年法律第六十三号）附則第四条第一項若しくは第二項、第五条第一項若しくは第三項、第六条第一項若しくは第二項又は第七條第一項若しくは第三項の規定により採用された職員は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二條の四第一項又は第二十二條の五第一項の規定により採用された職員とみなして、改正後の宇部市水道局職員就業規程の規定を適用する。

附 則（第二次改正）

（施行期日）

1 この規程は、令和五年七月一日から施行する。

附 則（第三次改正）

（施行期日）

1 この規程は、令和六年四月一日から施行する。

附 則（第四次改正）

（施行期日）

1 この規程は、令和七年四月一日から施行する。ただし、第四十一条の改正規定は、令和七年六月一日から施行する。

（経過措置）

2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）以後の日を時間外勤務制限開始日とする改正後の第十二條第一項の規定による時間外勤務の制限の請求（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために行うものに限る。）を行おうとする職員は、施行日前においても、第十二條の二の規定により、当該請求を行うことができる。

3 拘禁刑又は拘留に処せられた者に係る他の条例の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の条例の規定の例によることとされる人の資格に関する法令の規定の適用については、無期拘禁刑に処せられた者は無期禁錮（刑法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十七号。）第二条の規定による改正前の刑法（明治四十年法律第四十五号。以下この項において「旧刑法」という。）第十三條に規定する禁錮をいう。以下同じ。）に処せられた者と、有期拘禁刑に処せられた者は刑期を同じくする有期禁錮に処せられた者と、拘留に処せられた者は刑期を同じくする旧拘留（旧刑法第十六條に規定する拘留をいう。）に処せられた者とみなす。

別表 1 (第5条関係)

勤務時間及び休憩時間

区	分	始業時刻	終業時刻	休憩時間	備考
広瀬浄水場 中山浄水場	1勤	8時30分	17時15分	勤務時間中 において60 分を与える	2 交替制
	2勤	17時00分	翌日の8時45分		
	交替制勤務職員	8時30分	17時15分		
その他の職員	月曜日から 金曜日まで	8時30分	17時15分	12時から1時間	

別表 2 (第18条関係)

年の中で職員となったときの年次有給休暇

職員となった月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
年次有給休暇の日数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

別表 3 (第19条関係)

特 別 休 暇 日 数

特別休暇の事由		期間
1	職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚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。	1 0日以内
2	男性職員の配偶者が出産する場合で、職員が配偶者の出産に伴い必要と認められる入院の付添い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。(配偶者の入院中に限る)	1 子目 2 子目以降 4日以内 6日以内
3	男性職員の配偶者が出産する場合で、職員が当該出産に係る子又は中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)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とき。	出産予定の8週間(多胎妊娠の場合は、14週間)前の日から出産後8週間を経過する日までの期間内に5日以内
4	職員の親族が死亡した場合で、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のため勤務しないことが相当であると認められるとき。	付表に定める日数
5	公務上負傷し、又は疾病にかかり、療養のため勤務しないことが相当であると認められるとき。	休職となるまでの期間
6	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33条及び第50条第1項の規定による交通の制限又は遮断により勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	必要と認められる期間
7	職員が選挙権その他公民としての権利の行使をする場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	必要と認められる期間
8	職員が裁判員、証人、鑑定人等として裁判所その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	必要と認められる期間
9	天災、交通事故その他の災害により出勤することが著しく困難であると認められるとき。	必要と認められる期間
1 0	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。 イ 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 ロ 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てい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、管理者が定めるものにおける活動 ハ イ及びロ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 ニ イからハまでに掲げる活動のほか、管理者が特に認める活動	1 年に1 0日以内
1 1	女性職員が生理のため、勤務することが著しく困難であると認められるとき。	必要と認められる期間
1 2	女性職員が出産のため、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	出産予定日までの8週間(多胎妊娠の場合は、14週間)以内及び出産後8週間
1 3	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法(昭和43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とき、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	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年まではその期間に1回(医師等の特別の指示があつた場合は、いずれの期間に於いても必要と認められる時間
1 4	妊娠中の女性職員が勤務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とき。	1日に1時間以内
1 5	職員の家族で看護の必要があり、勤務しないことが相当と認められるとき。	義務教育が終了するまでの子1年に5日(2人以上の場合1年に10日)以内
1 6	要介護者の介護その他の管理者が定める世話を行う職員が、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とき(要介護状態が2週間以上続くとき)	1年に5日(要介護者が2人以上の場合にあつては、10日)以内
1 7	国の行事の行われる日で、勤務しないことが相当と認められるとき。	必要と認められる期間
1 8	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	一年に五日以内(当該通院等が体外受精等の不妊治療に係るものである場合に於ては、十日以内)
1 9	前各号のほか管理者が必要と認めるとき。	必要と認められる期間

付表

死 亡 し た 者	休 暇 日 数
配 偶 者	10日
父母又は配偶者の父母	7日
子又は子の配偶者	5日
祖父母又は配偶者の祖父母	
兄弟姉妹又は配偶者の兄弟姉妹	3日
孫	
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹の配偶者	1日
おじ、おば若しくはそれらの配偶者又は配偶者のおじ、おば若しくはそれらの配偶者	
備考 葬祭のため遠隔の地におもむ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。	

様式第2号(第21条関係)

課長	副課長	係長	係員

所属長	副課長	係長

産前産後休暇請求書

年 月 日

宇部市水道事業管理者
水道局長 様

請求者 所属
職名
氏名

次のとおり産前産後休暇を請求します。

請求者記載欄	出産予定日	令和 年 月 日
	産前休暇請求期間(予定)	令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日 (週 日間)
	産後休暇請求期間(予定)	令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日 (週 日間)
職員係記載欄	添付書類	<input type="checkbox"/> 母子手帳の写し <input type="checkbox"/> 医師又は助産師が発行する証明書
	出産日	令和 年 月 日
	産前休暇請求期間(確定)	令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日 (週 日間)
	産後休暇請求期間(確定)	令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日 (週 日間)
欄	添付書類(出産後)	<input type="checkbox"/> 母子手帳の出生済証明書の写し <input type="checkbox"/> 医師又は助産師が発行する出生証明書 <input type="checkbox"/> 市町村発行の出生届受理証明書 <input type="checkbox"/> その他

- 注 1 この請求書は、産前休暇を請求する一月前までに所属長に提出すること。
2 所定欄に必要事項を記入し、該当する□にはレ印を付けること。
3 出産後、子の出生を証明する添付書類を速やかに提出すること。

様式第1号(第12条の2関係、第13条の2関係)

課長	副課長	係長	係員

所属長	副課長	係長

深夜勤務・時間外勤務制限請求書

年 月 日

宇部市水道事業管理者
水道局長 様

請求者 所属
職名
氏名

次のとおり 養育 介護 のため 深夜勤務 時間外勤務 の制限を請求します。

1 請求に係る子又は要介護者	氏名	
	続柄	
	生年月日	平成 年 月 日生 (□出産予定日)
2 職員の配偶者で当該子の親である者の有無及び状況	養子縁組の効力が生じた日	平成 年 月 日
	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 深夜において就業している <input type="checkbox"/> 負傷、疾病、身体上又は精神上の障害により養育が困難 <input type="checkbox"/> 産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)又は産後8週間以内 <input type="checkbox"/> 上記のいずれにも該当せず、養育ができる <input type="checkbox"/> 無	
3 要介護者の状態及び具体的な介護の内容		
4 請求に係る期間	深夜勤務の制限	年 月 日 ~ 年 月 日 <input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> その他()
	時間外勤務の制限	年 月 日 ~ <input type="checkbox"/> 1年 <input type="checkbox"/> 1年に満たない期間(月)

- 注 1 「1 請求に係る子又は要介護者」欄について、「生年月日」は子を養育するための請求の場合にのみ記入すること。なお、請求に係る子が請求の際に出生していない場合には、出産予定日を記入し、□にレ印を記入すること。
また、「養子縁組の効力が生じた日」は、子を養育するための請求の場合のみ記入すること。
2 「2 職員の配偶者で当該子の親である者の有無及び状況」欄については、子を養育するための深夜勤務の制限を請求する場合のみ記入すること。この場合、「就業している」とは、就業日数が1月に3日を超えることをいう。
3 「3 要介護者の状態及び具体的な介護の内容」欄については、要介護者を介護するための請求の場合のみ記入すること。
4 「4 請求に係る期間」欄について、子を養育するために深夜勤務の制限を請求をする場合には、当該請求に係る子が満6歳に達する日以後の最初の3月31日以前の日を制限終了日として請求すること。