

兵庫県公報

令和6年3月29日 金曜日 第14号外

発行人
兵庫県
神戸市中央区下山手通
5丁目10番1号

毎週火曜日及び金曜日発行、
その日が休日のときはその翌日



(兵庫県民の旗=県旗)

目次

企業庁管理規程	ページ
○ 企業職員の給与に関する規程等の一部を改正する管理規程	1

企業庁管理規程

企業職員の給与に関する規程等の一部を改正する管理規程をここに公布する。

令和6年3月29日

兵庫県公営企業管理者 梶本修子

兵庫県企業庁管理規程第1号

企業職員の給与に関する規程等の一部を改正する管理規程

(企業職員の給与に関する規程の一部改正)

第1条 企業職員の給与に関する規程(昭和41年12月22日企業局管理規程第14号)の一部を次のように改正する。

第4条第1項に次の1号を加える。

(6) 災害応急作業等手当

同条第2項の水質検査作業手当の項の次に次のように加える。

「

災害応急作業等手当	(1) 異常な自然現象により重大な災害が発生し、又は発生するおそれがある場合において、災害対策基本法(昭和36年法律第223号)第23条第1項に規定する都道府県災害対策本部又は同法第23条の2第1項に規定する市町村災害対策本部が設置された他の地方公共団体に派遣されて行う関係行政機関等との災害応急対策に係る連絡調整の作業のうち管理者が指定するものに従事する職員 (2) 前号に掲げる作業に相当するものとして管理者が指定する作業に従事する職員	作業に従事した日1日につき450円
-----------	---	-------------------

」

附則第6項中「令和4年4月1日から令和5年3月31日まで」を「令和6年4月1日から令和7年3月31日まで」に「100分の12」を「次の各号に掲げる職員の区分に応じ当該各号に定める割合」に改める。

同項に次の2号を加える。

(1) 企業職給料表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が7級以上であるもの 100分の12

(2) 前号に掲げる職員以外の職員 100分の8

(企業職員の勤務時間、休暇等に関する規程の一部改正)

第2条 企業職員の勤務時間、休暇等に関する規程(平成7年3月31日企業庁管理規程第1号)の一部を次のように改正する。

第11条中

<p>11 満15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、次に掲げる事由により勤務しないことが相当であると認められる場合</p> <p>ア 当該子の看護（負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をを行うことをいう。）</p> <p>イ 当該子に健康診査（母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する健康診査をいう。）、健康診断（学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第11条に規定する健康診断をいう。）又は予防接種等を受けさせる際の世話</p> <p>ウ 当該子が在籍する学校又は保育施設等が実施する入学式、卒業式又は授業参観への出席</p> <p>エ 感染症（学校保健安全法施行規則（昭和33年文部省令第18号）第18条に規定する感染症をいう。）の予防のため、当該子が在籍する学校又は保育施設等の全部又は一部が臨時に休業となった場合の当該子の世話</p>	<p>一の年において5日（その養育する満15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</p>
---	--

を

<p>11 満15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（会計年度任用職員を除く。）が、次に掲げる事由により勤務しないことが相当であると認められる場合</p> <p>ア 当該子の看護（負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をを行うことをいう。）</p> <p>イ 当該子に健康診査（母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する健康診査をいう。）、健康診断（学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第11条に規定する健康診断をいう。）又は予防接種等を受けさせる際の世話</p> <p>ウ 当該子が在籍する学校又は保育施設等が実施する入学式、卒業式又は授業参観への出席</p> <p>エ 感染症（学校保健安全法施行規則（昭和33年文部省令第18号）第18条に規定する感染症をいう。）の予防のため又は気象警報等により、当該子が在籍する学校又は保育施設等の全部又は一部が臨時に休業となった場合の当該子の世話</p>	<p>一の年において5日（その養育する満15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</p>
---	--

に、

<p>17 職員が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であると認められる場合</p>	<p>一の年の6月から9月までの期間内（管理者が勤務の特殊性その他の事情により特に必要があると認める場合には、別に定める期間）における、週休日、第5条の3第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する5日。ただし、必要と認められる場合は、1日、半日又は1時間を単位として与えることができる。</p>
---	---

を

<p>17 職員が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であると認められる場合</p>	<p>一の年の6月から10月までの期間内（管理者が勤務の特殊性その他の事情により特に必要があると認める場合には、別に定める期間）における、週休日、第5条の3第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する5日。ただし、必要と認められる場合は、1日、半日又は1時間を単位として与えることができる。</p>
---	--

に改める。

附 則

(施行期日等)

- 1 この管理規程は、公布の日から施行する。ただし、第1条附則第6項の規定及び第2条の規定は、令和6年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の企業職員の給与に関する規程第4条の規定は、令和6年1月1日から適用する。