

平成16年4月1日規程第19号

独立行政法人国立病院機構職員勤務時間等規程

目次

- 第1章 総則（第1条）
- 第2章 勤務時間（第2条 第20条）
- 第3章 休暇（第21条 第31条）
- 第4章 女性（第32条 第36条）
- 第5章 休業（第37条 第46条）
- 第6章 出勤簿（第47条）
- 附 則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、独立行政法人国立病院機構職員就業規則（平成16年規程第14号。以下「就業規則」という。）第35条の規定に基づき独立行政法人国立病院機構（以下「国立病院機構」という。）の就業規則第1条に規定する常勤職員（以下「職員」という。）の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する事項の運用について定めることを目的とする。

第2章 勤務時間

（職員の勤務割振の日数）

第2条 就業規則第5条に規定する所属長（以下「所属長」という。）は、就業規則第36条第2項の規定により勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日が引き続き12日を超えないようにしなければならない。

（休息时间）

第3条 休息時間は、連続して置くことはできないものとする。ただし、休憩時間の前後に設ける場合はこの限りではない。

（休憩時間）

第4条 所属長は、就業規則第47条の規定により時間外勤務及び休日の勤務を命じる場合は、その勤務時間に応じた休憩時間を設けるものとする。

- 2 所属長が必要と認める場合は、就業規則第39条の規定にかかわらず、6時間を超えない勤務について30分を限度として、休憩時間を設けることができるものとする。
- 3 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

(勤務表)

第5条 就業規則第43条第1項及び第2項に規定する「勤務表」の様式については、別紙1及び別紙2のとおりとする。

(勤務の指定の特例)

第6条 就業規則第43条第2項に規定する勤務の指定をする場合には、就業規則第46条に規定する祝日についても、就業規則第36条第1項の勤務時間が割り振られているものとして、4週間で160時間の勤務時間となるよう勤務を指定するものとする。

(勤務時間の指定の変更)

第7条 就業規則第44条に規定する勤務の指定の変更を行う場合は、変更後の勤務時間について就業規則第36条第1項又は第2項に規定する勤務時間となるよう変更しなければならない。

2 前項の勤務の指定の変更を行った場合は、変更後の勤務時間は就業規則第43条第2項に定められた正規の勤務時間とする。

(休日の振替等)

第8条 所属長は、就業規則第42条に規定する休日(以下「休日」という。)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、就業規則第43条第2項の規定により勤務時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち当該勤務表の4週間の期間内にある勤務日を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 一の休日について、休日の振替及び4時間の勤務時間の割振り変更(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。)の双方を行うことができる場合には、できる限り休日の振替を行うものとする。

3 休日の振替を行う場合において、勤務することを命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、休日に変更される勤務日の始業の時刻から終業の時刻までの時間帯に割り振るものとする。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要であると認められる場合には、この限りではない。

4 4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合において、勤務することを命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、当該4時間の勤務時間の割振り変更が行われる職員の通常の始業の時刻から終業の時刻までの時間帯の範囲内に割り振るものとする。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要であると認められる場合には、この限りでない。

- 5 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。
- 6 前項の「連続する勤務時間」には、休憩時間をはさんで引き続く勤務時間が含まれる。

(代休の再指定)

第9条 就業規則第46条第3項の規定により勤務を命じた代休日にかかる代休の再指定はできないものとする。

(祝日代休の手続)

第10条 代休日の指定は、代休日指定簿により行うものとし、できる限り、就業規則第46条第1項に規定する祝日(以下「祝日」という。)に勤務することを命ずると同時にを行うものとする。

- 2 代休日指定簿の様式は別紙3のとおりとする。

(時間外勤務及び休日の勤務)

第11条 所属長は、就業規則第47条の規定に基づき、職員に対して時間外勤務を命じ又は休日に勤務を命ずる場合は、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。

(宿日直勤務)

第12条 就業規則第49条に規定する宿日直勤務は次の各号のうちから、必要に応じ、所属長が命ずるものとする。

- 一 施設、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び施設内の監視等のための宿日直勤務
- 二 救急の外来患者及び入院患者の症状の急変等に対処するための宿日直勤務
- 三 看護業務の管理又は監督のための看護師長等の宿日直勤務
- 四 その他、所属長が必要と認める宿日直勤務

- 2 所属長は、前項に定める宿日直勤務を命ずる場合は、当該勤務が必要やむを得ないものであり、かつ、職員の心身にかかる負担の程度が軽易であるようにしなければならない。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限)

第13条 就業規則第50条第1項及び第2項の「別に定める者」とは、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 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1月について3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。

三 6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。

2 就業規則第50条第1項に規定する「深夜勤務をさせてはならない」とは、職員に深夜において勤務時間を割り振ってはならないこと並びに就業規則第47条から第49条に規定する勤務を命じてはならないことをいう。

（育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等）

第14条 職員は、別紙4の深夜勤務制限請求書により、深夜勤務の制限を請求する一の期間（6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1月前までに請求を行うものとする。この場合、深夜勤務の制限の請求は、できる限り長い期間について一括して行うものとする。

2 前項の規定により請求があった場合においては、所属長は、業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、業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、所属長は、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。この通知は、文書により行うものとし、業務に支障がある場合にあっては、当該支障のある日及び時間帯等を記載して通知するものとする。

3 所属長は、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、証明書類の提出を求めることができる。

4 子が出生する前に深夜勤務の制限を請求をした職員は、子が出生した後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を所属長に届け出なければならない。この場合において、就業規則第55条第6号口の規定による届出を行った女性職員にあっては、当該届出をもってこの届出に代えることができるものとする。

第15条 就業規則第50条第1項の規定による請求がされた後、深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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場合

二 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消により職員の子でなくなった場合

三 当該請求をした職員が当該請求に係る子と請求期間を通じて同居しないことが見込まれることとなった場合

四 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ものとして、第13条第1項に掲げるものに該当することとなった場合

2 深夜勤務制限開始日以後深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、当該事由が生じた日を深夜勤

務制限期間の末日とする請求であったものとみなす。

- 3 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を別紙5の状況変更届により、所属長に届け出なければならない。
- 4 前条第3項の規定は、前項の届出について準用する。

(介護を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等)

第16条 前2条(第14条第4項及び前条第1項第4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。この場合において前条第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消により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、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」と読み替えるものとする。

(育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限)

- 第17条 就業規則第50条第2項に規定する「業務を処理するための措置」とは、業務の処理方法、業務分担、又は人員配置を変更する等の措置をいう。
- 2 同項の規定により制限される時間外勤務には、地震による災害等通常予見し得る事由の範囲を超え、客観的にみて避けられないことが明らかな事由による場合の勤務を除くものとする。

(育児を行う職員の時間外勤務の制限の請求手続等)

- 第18条 職員は、別紙4の時間外勤務制限請求書により、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請求を行うものとする。この場合、時間外勤務の制限の請求は、制限が必要な期間について一括して行うものとする。
- 2 前項の規定による請求があった場合においては、所属長は、就業規則第50条第2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。なお、この通知は、文書により行うものとする。
 - 3 所属長は、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、証明書類の提出を求めることができる。
 - 4 子が出生する前に時間外勤務の制限の請求をした職員の当該子の氏名及び生年月日の所属長への届け出については、第14条第4項の規定の例による。

第19条 就業規則第50条第2項の規定による請求がされた後、時間外勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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場合
- 二 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消により職員の子でなくなった場合

- 三 当該請求を職員が当該請求に係る子と請求期間を通じて同居しないことが見込まれることとなった場合
 - 四 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、常態として当該子を養育することができるものとして、第13条第1項に掲げるものに該当することとなった場合
- 2 時間外勤務制限開始日から起算して時間外勤務制限期間を経過する日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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ったものとみなす。
 - 一 前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合
 - 二 当該請求にかかる子が小学校就学の始期に達した場合
 - 3 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を別紙5の状況変更届により、所属長に届け出なければならない。
 - 4 前条第3項の規定は、前項の届出について準用する。

(介護を行う職員の時間外勤務の制限の請求手続等)

第20条 前2条(第18条第4項及び前条第1項第4号並びに第2項第1号及び第2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。この場合において前条第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消により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、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」と、同条第2項中「次の各号」とあるのは「前項第1号から第3号まで」と読み替えるものとする。

第3章 休暇

(年次有給休暇)

- 第21条 就業規則第53条第1項の表中第2号の新たに職員となる者には、独立行政法人国立病院機構非常勤職員就業規則(平成16年規程第15号)第4条第1項に規定する非常勤職員から引き続き職員となった者を含む。
- 2 同項の表中第3号の引き続き職員となった者とは、人事交流等により採用された者及び異動した者をいう。

(年次休暇の日数)

- 第22条 就業規則第53条第1項の表中第3号に該当する職員の年次休暇の日数は、20日に当該年の前年における年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数(1日未満の端数は切り捨てし、当該日数が20日を超える場合にあっては、20日)を加えて得た日数から、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の日数(1日未満の端数切り上げ)を減じて得た日数(当該日数がその者の当該年における在職期間に応じた前号に掲げる日数に満たない場合にあっては、

当該年における在職期間に応じた同号に掲げる日数)とする。

第23条 就業規則第53条第2項の規定により繰り越された年次休暇がある職員から年次休暇の請求があった場合は、繰り越された年次休暇から先に請求されたものとして取り扱うものとする。

(年次休暇の請求単位)

第24条 割り振られた1勤務(2暦日にわたる勤務を含む。)の勤務時間の長短に係わらず当該勤務時間の全てを勤務しないときの年次休暇は1日として取り扱うことができるものとする。

2 時間を単位として使用した年次休暇を日に換算する場合には、8時間をもって1日とする。

3 年次休暇の取扱いについては、原則として日単位での取得は法内休暇(労働基準法(以下「労基法」という。)第39条の規定による日数の休暇)とし、時間単位での取得は法外休暇(労基法第39条の規定による日数を超える休暇)とする。

(年次休暇の時季の変更)

第25条 年次休暇の請求があった場合においては、所属長は速やかに時季を変更する必要があるかどうか決定し、時季を変更する必要がある場合は、当該請求を行った職員に対してその旨通知するものとする。

(特別休暇)

第26条 就業規則第55条の特別休暇の取扱いについては、それぞれ次の各号に定めるところによる。

一 同条第1号の「選挙権その他公民としての権利」とは、公職選挙法(昭和25年法律第100号)に規定する選挙権のほか、最高裁判所の裁判官の国民審査及び普通地方公共団体の議会の議員又は長の解職の投票に係る権利等をいう。

二 同条第4号イの「相当規模の災害」とは、災害救助法(昭和22年法律第118号)による救助の行われる程度の規模の災害をいい、「被災地又はその周辺の地域」とは、被害が発生した市町村(特別区を含む。)又はその属する都道府県若しくはこれに隣接する都道府県をいい、「その他の被災者を支援する活動」とは、居宅の損壊、水道、電気、ガスの遮断等により日常生活を営むのに支障が生じている者に対して行う炊出し、避難場所での世話、がれきの撤去その他必要な援助をいう。

三 同条第4号ロの「別に定めるもの」とは、次に掲げる施設とする。

ア 身体障害者福祉法(昭和24年法律第283号)第5条第1項に規定する身体障害者更生施設、身体障害者療護施設、身体障害者福祉ホーム、身体障害者授産施設、身体障害者福祉センター、補装具製作施設及び視聴覚障害者情報提供施設
イ 知的障害者福祉法(昭和35年法律第37号)第5条に規定する知的障害者更生施設、知的障害者授産施設、知的障害者通勤寮及び知的障害者福祉ホーム

- ウ 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第50条の2第1項に規定する精神障害者生活訓練施設、精神障害者授産施設、精神障害者福祉ホーム、精神障害者福祉工場及び精神障害者地域生活支援センター
 - エ 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条に規定する知的障害児施設、知的障害児通園施設、盲ろうあ児施設、肢体不自由児施設、重症心身障害児施設及び情緒障害児短期治療施設
 - オ 老人福祉法（昭和38年法律第133号）第5条の3に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム及び特別養護老人ホーム
 - カ 生活保護法（昭和25年法律第144号）第38条第1項に規定する救護施設、更生施設及び医療保護施設
 - キ 介護保険法（平成9年法律第123号）第7条第22項に規定する介護老人保健施設
 - ク 医療法（昭和23年法律第205号）第1条の5第1項に規定する病院
 - ケ 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する盲学校、ろう学校及び養護学校
- 四 同条第4号八の「その他の日常生活を支援する活動」とは、身体上の障害等により常態として日常生活を営むのに支障がある者に対して行う調理、衣類の洗濯及び補修、慰問その他直接的な援助をいう。
- 五 同条第6号イの「6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）」は、分娩予定日から起算するものとする。
- 六 同条第6号ロ及び第8号の「出産」とは、妊娠満12週以後の分娩をいう。
- 七 同条第8号の休暇は、1暦日ごとに分割することができるものとする。
- 八 同条第9号の「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」とは、小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）と同居してこれを監護することをいう。
- 九 同条第10号の休暇は、社会通念上妥当であると認められる範囲内の期間に限り、使用できるものとする。
- 十 同条第12号の「原則として連続する3暦日」の取扱いについては、特に必要があると認められる場合には1暦日ごとに分割することができるものとする。

（病気休暇の範囲）

第27条 就業規則第56条第1項に規定する「疾病」には、予防注射又は予防接種による著しい発熱等が、「療養する」場合には、負傷又は疾病が治った後に社会復帰のためのリハビリテーションを受ける場合等が含まれるものとする。

（特別休暇又は病気休暇の承認）

第28条 所属長は、特別休暇又は病気休暇の請求について、就業規則第55条各号（同条第6号を除く。）又は第56条第1項に掲げ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、業務の運営に支障があり、他の時期におい

ても当該休暇の目的を達することができるものと認められる場合は、この限りでない。

(特別休暇又は病気休暇の承認の決定等)

第29条 特別休暇又は病気休暇の請求があった場合においては、所属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。

2 所属長は特別休暇、病気休暇について、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。

(特別休暇又は病気休暇と休日及び祝日との関係)

第30条 特別休暇又は病気休暇の期間が休日又は祝日(当日勤務を命じられている場合を除く)にわたるときは、これらの日は、それぞれ休日又は祝日として取り扱うものとする。ただし、これらの休日又は祝日は、就業規則第55条に規定する特別休暇の期間又は第56条に規定する病気休暇の期間の一部をなすものとする。

(休暇簿)

第31条 休暇簿は、別紙6及び別紙7により所属長が職員別に作成するものとする。

2 所属長は、年次休暇についての休暇の理由等休暇の趣旨に反する記載事項を定めてはならないものとする。

3 年次休暇の1暦年ごとに使用することのできる年次休暇の日数(就業規則第53条第1項による日数と同条第2項による日数を合算した日数)については勤務時間管理員が、就業規則第55条第1項第6号口の特別休暇の記載事項は職員の届出に基づき所属長が、その他の事項については職員がそれぞれ記載し、又は押印するものとする。

4 前項の勤務時間管理員は、所属長が別に指名するものとする。

5 所属長は、年次休暇の時季変更の有無又は、病気休暇及び特別休暇(就業規則第55条第1項第6号の休暇を除く。)の承認の可否の決定について休暇簿に記入し、押印するものとする。

第4章 女性

(生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置)

第32条 就業規則第59条第1項の規定により女性職員が病気休暇を請求した場合は、承認しなければならない。この場合には、承認した病気休暇の期間のうちの連続する最初の2暦日に係る期間を出勤簿に記入するものとする。

(妊産婦である女性職員の就業制限)

第33条 就業規則第60条の「産後」とは妊娠満12週以後の分娩後をいう。

(妊産婦である女性職員の保健指導等)

第34条 就業規則第62条の規定により承認しなければならない時間は、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は、いずれの期間についても指示された回数)とし、それぞれ1日の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間とする。

2 同条に基づく勤務しないことの請求及び承認の手続きについては、休暇の例によるものとし、この場合において、所属長は出勤簿に妊産婦の健康診査等のため勤務しなかった旨を記入するものとする。

(妊産婦である女性職員の業務軽減等)

第35条 就業規則第63条第1項に規定する業務の軽減の措置には、勤務時間の割振りの変更、出張の制限等の措置が含まれる。

2 同条第1項に規定する他の軽易な業務に就かせる措置とは、相当の筋肉労働を必要とする業務、悪臭が著しい環境における業務等であって母体又は胎児に悪影響を及ぼすと認められるものに就いている者を他の業務に従事させる等の措置をいう。

3 同条第2項に規定する「適宜休息し又は補食するために必要な時間」は、勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は同項の勤務しないことを請求した職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要とされる時間とする。

4 同条に定める措置は、母子保健法(昭和40年法律第141号)に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項により判断するものとする。

5 同条に基づく勤務しないことの請求及び承認の手続き等については、妊産婦の健康診査等の場合と同様とする。

6 同条に定める措置のほか、所属長は、必要に応じて横になって休息することができる設備を設置すること等母体又は胎児の健康保持に必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(妊娠中の女性職員の通勤緩和)

第36条 就業規則第64条に規定する「交通機関の混雑の程度」とは、職員が通常の勤務をする場合(時差通勤による場合を含む。)の出勤又は退勤の時間帯における常例として利用する交通機関の混雑の程度をいう。

2 通勤緩和にかかる通勤の方法には、電車、バス等の公共交通機関のほか、妊婦である女性職員が運転する自動車も含まれるものとし、混雑は、公共交通機関の場合は乗降場及び車内における混雑とし、自動車の場合は道路における混雑とする。

3 同条の措置に係る母体又は胎児の健康保持への影響については、母子保健法に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項により判断するものとする。

4 同条の規定に基づく勤務しないことの請求及び承認の手続き等については、妊産婦の健康診査等の場合と同様とする。

第5章 休業

(部分休業をすることができない職員)

第37条 次に掲げる職員は就業規則第67条第1項に規定する部分休業(以下「部分休業」という。)を請求できないものとする。

- 一 部分休業により養育しようとする子について、配偶者が国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)その他の法律により育児休業をしている職員
- 二 部分休業をしようとする時間において、部分休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

(部分休業の承認)

第38条 部分休業の承認は、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間(保育時間を承認されている職員については、2時間から当該保育時間を減じた時間)を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行うものとする。

- 2 所属長は、部分休業の請求があった場合には、速やかに承認するかどうかを決定し、当該職員に対して当該決定を通知するものとする。

(部分休業の承認の請求手続)

第39条 部分休業の承認の請求は、部分休業が必要な期間についてあらかじめ包括的に請求させることとし、別紙8の部分休業承認請求書により行うものとする。

- 2 所属長は部分休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、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。

(部分休業の承認の失効等)

第40条 部分休業の承認は、次の各号に掲げる場合には、その効力を失うものとする。

- 一 職員が産前の休業を始め、又は出産(妊娠満12週以後の分娩(死産を含む。)をいう。)した場合
- 二 職員が休職又は停職の処分を受けた場合
- 三 部分休業に係る子が死亡した場合
- 四 部分休業に係る子が次のいずれかの事由により当該職員の子でなくなった場合
 - ア 職員と部分休業に係る子とが離縁した場合
 - イ 職員と部分休業に係る子との養子縁組が取り消された場合
 - ウ 職員と部分休業に係る子との親族関係が民法(明治29年法律第89号)第817条の2に規定する特別養子縁組により終了した場合

- 2 所属長は、部分休業をしている職員が次の事由に該当すると認めるときは、当該部分休業の承認を取り消すものとする。

- 一 部分休業に係る子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき
- 二 部分休業をしている職員について当該部分休業に係る子以外の子にかかる部分休業を承認しようとするとき
- 三 部分休業をしている職員が次のいずれかの事由により当該部分休業に係る子を養育しなくなったとき
 - ア 職員と部分休業に係る子とが同居しないこととなった場合
 - イ 職員が、負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により、部分休業の期間中、当該部分休業に係る子の日常生活上の世話をすることができない状態になった場合
 - ウ 職員が部分休業に係る子を託児するなどして常態的に当該子の日常生活上の世話に専念しないこととなった場合

(子が死亡した場合等の届出)

- 第41条 部分休業をしている職員は、前条第1項第3号及び第4号又は、第2項第1号及び第3号に掲げる事由に該当することとなった場合には、遅滞なくその旨を所属長に届け出なければならない。
- 2 前項の届け出は、別紙9の養育状況変更届により行うものとする。
 - 3 第39条第2項の規定は、第1項の届出について準用する。

(介護休業)

- 第42条 介護休業の単位は、1日又は1時間とする。
- 2 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時間の範囲内とする。
 - 3 就業規則第68条第1項に規定する「同居」には、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含むものとする。
 - 4 就業規則第68条第1項に規定する「6月の期間」は、同項に規定する一の継続する状態について初めて介護休業の承認を受けた期間の始まる日を起算日として、民法第143条の例により計算するものとする。

(介護休業の承認)

- 第43条 所属長は、介護休業の請求があった場合について、就業規則第68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業務に支障がある日又は時間については、この限りでない。

(介護休業の承認の請求手続)

- 第44条 介護休業の承認を受けようとする職員は、当該休業の承認を受けようとする期間の始まる日の前日から起算して1週間前の日までに、介護休業簿に記入して所属長に請求しなければならない。

- 2 前項の場合において、就業規則第68条第1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、できるだけ多くの期間について一括して行うものとし、初めて介護休業の承認を受けようとするときは、2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。

(介護休業の承認の決定等)

第45条 所属長は、介護休業の請求があった場合においては、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 所属長は介護休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、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。

(介護休業簿)

第46条 介護休業簿は所属長が作成し、その様式は別紙10のとおりとする。

- 2 介護休業簿の記入要領については、次のとおりとする。

- 一 「要介護者の状態及び具体的な介護の内容」欄には職員が要介護者の介護をしなければならなくなった状況及びその内容が明らかになるように、具体的に記入する。
- 二 「介護が必要となった時期」欄への記入に当たっては、その時期が請求を行う時から相当以前であること等により特定できない場合には、日又は月の記載を省略することができる。
- 三 「勤務時間管理員処理」欄には、勤務時間管理員(第31条第4項に規定する勤務時間管理員をいう。以下同じ。)が出勤簿に介護休業である旨転記したことを確認するために押印する。
- 四 所属長は、介護休業の承認の可否の決定について休業簿に記入し、押印するものとする。なお、請求された介護休業の期間の一部について承認しなかった場合には、その旨を備考欄に記入した上、当該承認しなかった日又は時間を記入する。
- 五 所属長は、職員からの申請に基づき介護休業の承認を取り消した場合には、その旨を記入する。

第6章 出勤簿

(出勤簿)

第47条 出勤簿は、各職員ごとに作成し、勤務時間管理員がこれを管理するものとする。

- 2 出勤簿には職員が定時までに出勤したことを証するために押印等を行い、勤務時間管理員は各職員の、年次休暇、特別休暇、病気休暇、育児休業期間、部分休業期間、介護休業期間、就業禁止期間、欠勤の日数及び時間数並びにその他必要とする事項をその都度記入し、就業規則第44条第3項の規定に基づく休日の振替等及び同規則第46条第1項の規定に基づく祝日の代休日の指定については、その都度その旨を表示するものとする。

- 3 勤務時間管理員は、職員ごとにその年に使用することができる年次休暇の日数を、あらかじめ出勤簿に記入するものとする。
- 4 勤務時間管理員は、職員が転出した場合には、出勤簿に基づき、当該職員の当該給与期間における当該転出の日の前日までの休日の日数、当該転出後の昇給又は業績手当の額の算定に際しその者の勤務成績を判定する対象となる期間中の病気休暇、育児休業期間、部分休業期間、介護休業期間、就業禁止期間及び欠勤の日数及び時間数、その年において使用した年次休暇の日数及び時間数並びにその他必要とする事項について、これを文書で給与事務担当者に報告するものとする。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。