

平成16年4月1日規程第14号

独立行政法人国立病院機構職員就業規則

目次

・
・
・
・

第3章 勤務時間、休日等

第1節 通則（第35条）

第2節 勤務時間（第36条―第38条）

第3節 休憩時間（第39条―第41条）

第4節 休日（第42条）

第5節 勤務表並びに勤務の指定（第43条―第44条）

第6節 祝日等の勤務等（第45条―第46条）

第7節 時間外勤務、休日の勤務、宿日直勤務等（第47条―第51条）

第3章の2 育児又は家族介護を行う職員の勤務（第51条の2―第51条の6）

第4章 休暇

第1節 通則（第52条）

第2節 年次休暇（第53条―第54条）

第3節 特別休暇、病気休暇（第55条―第58条）

・
・
・
・

附 則

(省 略)

第3章 勤務時間、休日等

第1節 通則

(職員勤務時間等規程との関係)

第35条 職員の勤務時間、休日等、育児又は家族介護を行う職員の勤務、休暇、女性に関する措置及び休業については、この章から第6章までに定めるもののほか、独立行政法人国立病院機構職員勤務時間等規程（平成16年規程第19号。以下「職員勤務時間等規程」という。）の定めるところによる。

第2節 勤務時間

(勤務時間)

第36条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1日について7時間45分、1週間について38時間45分とする。ただし、短時間勤務職員の勤務時間は、次の各号のとおりとする。

- 一 第70条の5第1項第4号の規定に基づき採用される医師の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について35時間までの範囲内で、任命権者が定める時間
 - 二 再雇用短時間勤務職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について16時間から32時間までの範囲内で、任命権者が定める時間
- 2 所属長は、職員の勤務時間について、業務上前項の規定により難しいときは、当該規定にかかわらず、4週間で平均した場合の勤務時間が1週間について38時間45分（短時間勤務職員にあつては、1週間について前項の規定により任命権者が定める時間）となるように、特定の日又は特定の週につき、当該規定による勤務時間を超え、又は満たさないように定めるものとする。
- 3 前項の規定による特定の日における勤務時間の延長又は短縮は、別表第1に掲げる勤務の種類ごとに、これらに適用される同表の「始業時刻及び終業時刻」欄に掲げる勤務の範囲内において行うものとする。
- 4 前2項の規定による特定の日における1回の勤務時間は、16時間を超えない範囲内において定めるものとする。

(勤務の種類並びに始業時刻及び終業時刻)

第37条 前条の規定による勤務時間の割振りに用いる勤務の種類並びにこれに対応する始業時刻及び終業時刻は、別表第1に基づき所属長が定めるところによる。

第38条 削除

第3節 休憩時間

(休憩時間)

第39条 職員の勤務時間に対する休憩時間（以下「休憩時間」という。）は、勤務時間が6時間を超える場合は1時間、8時間を超える場合は1時間15分、12時間を超える場合は1時間45分とする。ただし、6時間以下の場合で、所属長が必要と認めるときには、30分を限度として与えることができる。

(休憩時間の付与方法)

第40条 休憩時間は、勤務時間の途中に設けるものとし、その位置は、所属長があらかじめ指定する。

- 2 職員は、あらかじめ指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する他の職員がいないときの休憩時間の取扱いは、そのために与えられなかった部分の休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えられるものとする。

(休憩時間の連絡体制)

第41条 休憩時間は、勤務時間に含まれないが、職員は緊急時等に備えて連絡がとれるようにしておくものとする。

第4節 休日

(休日)

第42条 所属長は、原則として4週間を通じて8日（短時間勤務職員にあつては、8日以上）の休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）を指定するものとする。

- 2 所属長は、業務上前項の規定により難しいときは、当該規定にかかわらず、4週間を通じて4日以上の日を指定することができる。

第5節 勤務表並びに勤務の指定

(勤務表)

第43条 勤務の種類並びに始業時刻及び終業時刻、休憩時間、休日、勤務の種類との組合せについては、勤務表において定めるものとする。

- 2 各職員の休日並びにその各勤務日における勤務の種類指定（以下「勤務の指定」という。）は、4週間を単位として勤務表において行うものとし、原則として当該期間の開始日の5日前までに関係者に周知するものとする。
- 3 前項の規定による最初の4週間ごとの期間の起算日は、平成16年4月1日とする。
- 4 新規採用者、転入者、復職者等であつて第2項の規定により難しい者に対する勤務の

指定は、同項の規定にかかわらず所属長が実情に応じ適宜行うものとする。

- 5 平常における勤務日の始業時刻及び終業時刻等がおおむね一定で、原則として固定して定められている者については、勤務表に代え掲示等により第1項に規定する事項を周知することにより勤務の指定を省略することがあるものとする。

(勤務の指定の変更)

第44条 勤務の指定は、所属長が次の各号の一に該当すると認めた場合には、その一部又は全部について変更することがあるものとする。

- 一 欠務の発生若しくは業務輻輳の場合又は急速に処理することを要する業務がある場合において、人員の繰り合わせ上必要があるとき。
 - 二 手術その他患者に対する処置を施すために必要があるとき。
 - 三 業務に関し、各種の会議、研究会又は研修等への参加のため必要があるとき。
- 2 前項の規定による勤務の指定の変更は、その勤務の直前の勤務日までに、当該職員に対し、その後の予定変更とあわせて通知するものとする。ただし、緊急やむを得ない場合はその限りではない。
 - 3 第1項の規定による勤務の指定の変更により休日の振替が行われる場合には、その休日は同日を含む前条第2項の期間内において他の日に振り替えて指定するものとする。

第6節 祝日等の勤務等

(祝日等の勤務)

第45条 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による祝日」という。）には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、勤務することを要しない。12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による祝日を除く。以下「年末年始の休日」という。）についても同様とする。

(祝日代休)

第46条 所属長は、職員に祝日法による祝日又は年末年始の休日（以下「祝日」という。）である勤務日等（第36条、第37条、第43条及び第44条の規定により勤務時間が割り振られた日をいう。以下同じ。）にその割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、当該祝日前に当該祝日に代わる日（以下「代休日」という。）として、当該祝日後の勤務日等（祝日を除く。）を指定することができる。

- 2 前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祝日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該祝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（祝日を除く。）について行わなければならない。
- 3 所属長は、代休日の指定後であっても、臨時又は緊急の業務のため、当該日に勤務

を命じる必要性が生じた場合は、勤務させることができる。

第7節 時間外勤務、休日の勤務及び宿日直勤務等

(時間外勤務及び休日の勤務)

第47条 所属長は、業務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、次の各号に規定するところにより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ことがある。

- 一 労基法第36条の規定による協定を締結したときは、その協定の定めるところによる。
 - 二 労基法第33条第1項の規定に該当する場合において、労働基準監督署に所定の手続をしたときは、その規定の定めるところによる。
- 2 前項の規定により時間外勤務又は休日に勤務することを命ぜられた職員は、当該勤務の終了後、所属長が定める様式により、当該勤務の内容及び時間を速やかに所属長に申告しなければならない。

(代替休暇)

第47条の2 所属長は、労基法第37条第3項の規定による協定を締結したときは、その協定の定めるところにより、超過勤務手当の一部の支給に代えて、休暇を付与することができるものとする。

(時間外勤務及び休日の勤務の特例)

第48条 管理職員（給与規程第53条第2項に規定する職員をいう。以下同じ。）は、第47条の規定にかかわらず、時間外勤務を命ぜられ、又は休日に勤務を命ぜられることがある。

- 2 前項の規定により時間外勤務（午後10時から午前5時までの間のものに限る。）又は休日に勤務することを命ぜられた管理職員は、当該勤務の終了後、所属長が定める様式により、当該勤務の内容及び時間を速やかに所属長に申告しなければならない。

(出勤の時刻と勤務の開始時刻との間及び勤務の終了時刻と退勤の時刻との間に生じた時間の乖離の理由の申告)

第48条の2 職員は、所属長が定める様式により、出勤した時刻と勤務（第47条第1項の規定により時間外勤務又は休日の勤務を命ぜられた職員は当該時間外勤務又は休日の勤務。以下この項において同じ。）の開始時刻との間及び勤務の終了時刻と退勤した時刻との間に生じた時間の乖離（理事長が定める時間未満である場合を除く。）の理由を遅滞なく所属長に申告しなければならない。

- 2 前項の規定は、管理職員に準用する。この場合において、「第47条第1項」とあるのは「第48条第1項」と、「理事長が定める時間未満である場合を除く。」とあるのは「休日の勤務においては、理事長が定める時間未満である場合を除き、休日以

外の日の勤務においては、当該乖離のうち午後10時から午前5時までの間に生じたものが、理事長が定める時間未満である場合を除く。」と読み替えるものとする。

(職員の勤務時間等の確認)

第48条の3 所属長は、職員（管理職員を含む。以下この条において同じ。）の勤務時間を適正に把握するため、職員の勤務日ごとに、第10条の規定により記録された職員の出勤の時刻及び退勤の時刻、第47条第2項及び第48条第2項の規定により申告された職員の時間外勤務又は休日の勤務の内容及び時間、前条第1項及び第2項の規定により申告された職員の出勤した時刻と勤務の開始時刻との間及び勤務の終了時刻と退勤した時刻との間に生じた時間の乖離の理由その他職員の勤務時間を適正に把握するために必要な情報を確認しなければならない。

(権限の委任)

第48条の4 第47条第1項及び第48条第1項に定める時間外勤務及び休日の勤務を命じる権限は、所属長が別に定めるところにより、その一部を職員に委任することができる。

(宿日直勤務)

第49条 所属長は、職員に対し、宿日直勤務を命ずることがある。

第50条 削除

(出張及び研修中の勤務時間)

第51条 職員は、その出張（職員が日常の業務を離れて受講する研修（以下「職場外研修」という。）を除く。）の期間中、第36条に規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）を勤務したものとみなす。ただし、出張目的地において、正規の勤務時間数を超えて勤務することを命ぜられて勤務した場合は、時間外勤務とする。

2 職場外研修中の職員は、その研修期間中、正規の勤務時間を勤務したものとみなす。

第3章の2 育児又は家族介護を行う職員の勤務

(定義)

第51条の2 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 早出遅出勤 職員が、その子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1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。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号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（以下「養子縁組里親」という。）である職員に委託されている児童及び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、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同法第6条の4第1号の規定による養育里親（以下「養育里親」という。）である職員に、同法第27条第1項第3号の規定により委託されている者を含む。（以下同じ。）を養育するために、又はその要介護状態にある対象家族を介護するために1日の勤務時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げとする勤務をいう。

- 二 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある状態をいう。
- 三 対象家族 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。以下同じ。）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫並びに職員と同居している父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子をいう。
- 四 要介護者 要介護状態にある対象家族をいう。
- 五 家族 対象家族及びこれら以外の同居の親族をいう。
- 六 深夜勤務 深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）における勤務をいう。
- 七 時間外勤務 第47条又は第48条に規定する勤務をいう。

（育児又は家族介護を行う職員の早出遅出勤務）

第51条の3 所属長は、次に掲げる職員がその子を養育するために早出遅出勤務を請求した場合には、業務の運営に支障がある場合を除き、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務をさせるものとする。

- 一 小学校就学の始期に達するまで（満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。以下同じ。）の子のある職員
 - 二 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子のある職員であって、職員勤務時間等規程に定める職員
- 2 前項の規定は、要介護者のある職員について準用する。この場合において、前項中「次に掲げる職員」とあるのは「要介護者のある職員」と、「その子」とあるのは「当該対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

（育児又は家族介護を行う職員の深夜勤務の制限）

第51条の4 所属長は、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（当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により養子縁組里親として委託されている者若しくは児童の親その他の同条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、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者であって、同条第1項第3号の規定により養育里親として

当該児童を委託されている者を含む。以下同じ。) である者が、深夜において常態として当該子を保育することができるものとして職員勤務時間等規程で定める者に該当す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に深夜勤務の制限を請求した場合には、業務の運営に支障がある場合を除き、深夜勤務をさせてはならない。

- 2 前項の規定は、要介護者のあ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（当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により養子縁組里親として委託されている者若しくは児童の親その他の同条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、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者であって、同条第1項第3号の規定により養育里親として当該児童を委託されている者を含む。以下同じ。）である者が、深夜において常態として当該子を保育することができるものとして職員勤務時間等規程で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）」とあるのは「要介護者のある職員」と、「当該子」とあるのは「当該対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

（育児又は家族介護を行う職員の時間外勤務の制限等）

第51条の5 所属長は、3歳に満たない（満3歳の誕生日の前日までをいう。以下同じ。）子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業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、正規の勤務時間を超えて勤務させてはならない（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の必要がある場合の勤務を除く。）。

- 2 所属長は、労基法第36条第1項の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために時間外勤務の制限を請求した場合には、当該請求をした職員の業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、1月について24時間、1年について150時間を超えて、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必要がある場合の勤務を除く。）をさせてはならない。
- 3 前2項の規定は、要介護者のある職員について準用する。この場合において、第1項中「3歳に満たない（満3歳の誕生日の前日までをいう。以下同じ。）子のある職員が当該子を養育」とあり、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当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

（育児又は家族介護を行う職員の在宅勤務）

第51条の6 育児又は家族介護を行う職員の在宅における勤務に関しては、この規則に定めるもののほか、独立行政法人国立病院機構職員在宅勤務規程（平成27年規程第10号）の定めるところによる。

第4章 休暇

第1節 通則

(休暇の種類)

第52条 職員の休暇の種類は、次のとおりとする。

- 一 年次休暇
- 二 特別休暇
- 三 病気休暇

第2節 年次休暇

(年次休暇)

第53条 年次休暇（第5項から第7項までに定める年次休暇を除く。）は、1の年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）ごとにおける休暇とし、その日数は、1の年度において、次の表の左欄に掲げる職員の区分に応じて、同表の右欄に掲げる日数とする。

職員の区分	日 数
一 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員	20日
二 次号に掲げる職員以外の職員であって、年度の中途において新たに職員となる者	次に定めるその者のその年度の在職期間に応じ、それぞれ定める日数 在職期間 日数 1カ月に達するまでの期間 2日 1カ月を超え2カ月に達するまでの期間 3日 2カ月を超え3カ月に達するまでの期間 5日 3カ月を超え4カ月に達するまでの期間 7日 4カ月を超え5カ月に達するまでの期間 8日 5カ月を超え6カ月に達するまでの期間 10日 6カ月を超え7カ月に達するまでの期間 12日

	<p>7カ月を超え8カ月に達するまでの期間 13日</p> <p>8カ月を超え9カ月に達するまでの期間 15日</p> <p>9カ月を超え10カ月に達するまでの期間 17日</p> <p>10カ月を超え11カ月に達するまでの期間 18日</p> <p>11カ月を超え1年未満の期間 20日</p>
<p>三 前年度において、国、行政執行法人（通則法第2条第4項に規定する行政執行法人をいう。以下同じ。）、又は地方公共団体、特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。）、特定地方独立行政法人以外の地方独立行政法人及び国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第7条の2第1項に規定する公庫等（以下これらを併せて「国等」という。）に使用される者であった者であって引き続きその年度に新たに職員となった職員</p>	<p>国等としての在職期間及びその在職期間中における年次休暇に相当する休暇の残日数等を考慮した日数</p>

- 2 前項の規定にかかわらず、短時間勤務職員の年次休暇の日数は、その者の1週間当たりの所定の勤務日数（第36条第1項又は第2項の規定による1週間の勤務日の日数（同条第2項の場合にあっては、4週間を平均した場合の1週間当たりの勤務日の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数））をいう。以下同じ。）等を考慮し、次の表の左欄に掲げる短時間勤務職員の区分に応じて、同表の右欄に掲げる日数とする。

短時間勤務職員の区分	日数
一 1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時	1週間当たりの所定の勤務日数が5日以上 の短時間勤務職員又は1週間当たりの所定の勤務時間

<p>間の時間数が同一である短時間勤務職員（以下「斉一型短時間勤務職員」という。）及び斉一型短時間勤務職員以外の短時間勤務職員（以下「不斉一型短時間勤務職員」という。）（次号及び第3号に掲げる短時間勤務職員を除く。）</p>	<p>数(第36条第1項又は第2項の規定による1週間の勤務時間の時間数（同条第2項の場合にあっては、4週間を平均した場合の1週間当たり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数）をいう。以下同じ。）が30時間以上の短時間勤務職員については20日、それら以外の短時間勤務職員については20日に短時間勤務職員の1週間当たりの所定の勤務日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数</p>
<p>二 年度の中途において新たに短時間勤務職員として採用された者（次号に掲げる短時間勤務職員を除く。）</p>	<p>その者のその年度の在職期間に応じ、別表第2に定める日数</p>
<p>三 年度の中途において勤務の形態を変更した短時間勤務職員（引き続き短時間勤務職員として採用された者を含む。）</p>	<p>その者の変更日における年次休暇の残日数に、勤務の形態の変更及び変更日に応じて新たに付与する日数として別表第3に定める日数を加えた日数（新たな年次休暇の付与は、変更後の1週間当たりの所定の勤務日数に変更前の勤務日数よりも増える場合に限るものとする。）</p>

- 3 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、20日を限度として、翌年度に繰り越すことができる。
- 4 第1項及び第2項に定める年次休暇の付与単位は、1日又は半日とする。ただし、所属長は、労基法第39条第4項の規定による協定を締結したときは、その協定の定めるところにより、1の年度について5日を限度として1時間を単位とすることができる。
- 5 前4項に定める年次休暇のほか、職員に、1の年度において原則として連続する3日とする年次休暇を付与するものとする。
- 6 前項の年次休暇は、3日を限度として、翌年度に繰り越すことができる。
- 7 第5項に定める年次休暇の付与単位は、1日とする。
- 8 第3項及び第6項の規定は、前年度において国立病院機構に在職していた者であって引き続きその年度に新たに再雇用職員となった職員又は第70条の5第1項第4号の規定により採用された職員に準用する。

（年次休暇の請求手続）

第54条 職員が年次休暇を請求する場合には、所属長に対して、あらかじめ休暇簿に記入して提出しなければならない。この場合において所属長は、事業の運営に支障がある場合には、その時季を変更することができる。

- 2 病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

第3節 特別休暇、病気休暇

(特別休暇)

第55条 職員の特別休暇は、次の各号の一に掲げる事由により勤務日又は勤務時間中に勤務しない場合とし、それぞれ当該各号に定める期間とする。

一 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、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

二 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会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

三 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とき

必要と認められる期間

四 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

1の年度において7暦日の範囲内で、必要と認められる期間

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の地域若しくは理事長が別に定める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的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職員勤務時間等規程に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的の障害、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

五 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

結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1ヶ月を経過する日までの期間内における連続する5暦日の範囲内の期間

五の二 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の年度において5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間

六 職員の出産

イ 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職員が申し出た場合

出産の日までの申し出た期間

ロ 職員が出産した場合

出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めて業務に就く期間を除く。）

七 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合

1日2回それぞれ30分以内の期間

八 職員が妻（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。以下次号において同じ。）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

職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの間における2日の範囲内の期間

八の二 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6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（妻の子を含む。）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とき

当該期間内における5日の範囲内の期間

九 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をすること又は疾病の予防を図るために必要なものとして、その子に予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。）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の年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

九の二 要介護者の介護又は要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者の必要な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の年度において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

十 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

親族に応じ次表の日数欄に掲げる連続する日数（暦日）の範囲内の期間

死亡した者	日数
配偶者	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日
子の配偶者又は配偶者の子	1日
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日
おじ又はおばの配偶者	1日

(注) 1 職員と生計を一にしている父母の配偶者又は配偶者の父母、子の配偶者又は配偶者の子、祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母、兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹の場合は、職員の父母、子、祖父母、兄弟姉妹が死亡した場合と同じ日数とする。

2 祖父母、おじ又はおばが死亡した場合に、職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、父母が死亡した場合と同じ日数とする。

3 葬祭のため遠隔の地に赴く必要があるときは、実際に必要とした往復のための日又は時間を加算することができる。

十一 職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内の期間に行われるものに限る。）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日の範囲内の期間

十二 (削除)

十三 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき

原則として連続する7暦日の範囲内の期間

イ 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。

ロ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

十四 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合

必要と認められる期間

十五 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合

必要と認められる期間

十六 第79条第1項第2号から第4号まで又は第81条第4号に掲げる事由により
辞職し、又は解雇されることとなっている職員（45歳以上65歳未満の者であつて、第79条の2各号のいずれにも該当しないものに限る。）であつて、第79条の2に規定する求職活動支援書を交付された職員（第81条の5第1項の規定により準用する場合を含む。）が、再就職を目的とする求職活動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

3日の範囲内の期間

（病気休暇）

第56条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。

2 病気休暇の期間は、所属長が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必要最小限の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下この条から第58条までにおいて「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日等（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。

一 生理日の就業が著しく困難な場合

二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）第7条第2項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

三 独立行政法人国立病院機構安全衛生管理規程（平成16年規程第28号。以下「安全衛生管理規程」という。）第25条第2項の規定により安全衛生管理規程別表第5に規定する生活規制の面Bの指導区分の決定又は同表に規定する生活規制の面Bへの指導区分の変更を受け、同条第3項の事後措置を受けた場合

3 前項ただし書、次項及び第5項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間において1回の勤務として割り振られた勤務日（以下「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合にあっては、要勤務日の日数が4日以上である期間）の特定病気休暇を使用した職員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に第67条に規定する育児時間の申出により勤務しない時間等（以下この項において「育児時間等」という。）がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児時間等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数（第5項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。

4 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかっ

た日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病に限る。以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第2項ただし書の規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。

- 5 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要性が生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第2項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 6 療養期間中の休日、祝日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第2項ただし書及び第3項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。
- 7 第2項ただし書及び第3項から前項までの規定は、試用期間中の職員には適用しない。

（特別休暇及び病気休暇の付与単位）

第57条 特別休暇及び病気休暇は、必要に応じて、1日、1時間又は1分（第55条第4号、第5号、第10号及び第13号の休暇にあつては1暦日、同条第5号の2及び第8号から第9号の2までの休暇（以下この条において「特定休暇」という。）にあつては1日又は1時間）を単位とする。ただし、特定休暇の残日数のすべてを使用しよ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、当該残日数のすべてを使用することができる。

- 2 1日を単位とする特定休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務しないときに使用するものとする。
- 3 1時間を単位として使用した特定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、当該各号に掲げる時間数をもって1日とする。
 - 一 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員
7時間45分
 - 二 斉一型短時間勤務職員
勤務日ごとの勤務時間の時間数
 - 三 不斉一型短時間勤務職員
1週間当たりの所定の勤務時間数を1週間当たりの所定の勤務日数で除して得た時間数（1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間数）
- 4 特定病気休暇の期間計算については、1日以外を単位とする特定病気休暇を使用し

た日は、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日として取り扱うものとする。

(特別休暇又は病気休暇の承認を受ける手続等)

第58条 職員は、特別休暇(第55条第6号、第9号及び第9号の2を除く。)又は病気休暇を請求する場合には、所属長に対して、あらかじめ休暇簿に記入して提出し、承認を得なければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

2 第55条第6号イ、第9号及び第9号の2に規定する特別休暇については、職員の休暇簿記入による申し出、同条第6号ロに規定する特別休暇については、職員の届出による所属長の休暇簿記入により、それぞれ承認は要しないものとする。

3 第55条第3号、第7号、第8号の2、第9号又は第9号の2の規定による特別休暇が承認され、又は申出した後、当該特別休暇に係る子(同条第9号の2の規定による特別休暇においては、当該特別休暇に係る要介護者である子。以下この項において同じ。)について次の各号に掲げるいずれかの事由が生じたことにより当該特別休暇に係る子でなくなった場合には、当該特別休暇はその事由が生じた日(以下この項において「事由発生日」という。)に終了する。ただし、事由発生日において当該特別休暇の期間が引き続きその翌日にわたる場合、事由発生日から連続する正規の勤務時間の終業の時刻までの間で承認され、又は申出した当該特別休暇の期間に限り取得することができる。

一 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)

二 養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合

4 第1項及び第2項の場合において、所属長が必要と認めて証明書等の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。

5 第3項各号に掲げる事由が生じた場合において、職員は遅滞なく、その旨を所属長に届け出なければならない。

6 職員は次に掲げる特定病気休暇を請求する場合は、第1項及び第4項の規定によるほか、医師の証明書又は診断書その他勤務しない事由を十分に明らかにする証明書類を所属長に提出しなければならない。

一 連続する8日以上(要勤務日の日数が3日以下である場合にあっては、要勤務日の日数が4日以上である期間)の特定病気休暇

二 請求に係る特定病気休暇の期間の初日前1月間における特定病気休暇を使用した日(要勤務日に特定病気休暇を使用した日に限る。)の日数が通算して5日以上である場合における当該請求に係る特定病気休暇

(省 略)

附 則

(施行期日)

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則 (平成17年規程第1号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成17年3月1日から施行する。

附 則 (平成18年規程第2号)

(施行期日)

この規則は、平成18年3月31日から施行する。

附 則 (平成18年規程第13号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成18年7月1日から施行する。

附 則 (平成19年規程第13号)

(施行期日)

この規程は、平成19年8月1日から施行する。

附 則 (平成20年規程第16号)

(施行期日)

この規程は、平成20年10月1日から施行する。

附 則 (平成21年規程第5号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

(休息時間に関する経過措置)

第2条 病院に勤務する職員については、当分の間、あらかじめ割り振られた勤務時間中には、できる限り、従前の取扱いを考慮して理事長が別に定める時間の休息をする時間（以下「休息時間」という。）を設けるものとし、この場合において、休息時間

は勤務時間の始め又は終わりに置いてはならないものとする。

- 2 休息時間の位置は、所属長があらかじめ指定するものとする。
- 3 休息時間は、勤務時間に含まれるものとし、これを与えられなかった場合においても、繰り越されないものとする。
- 4 第43条第1項に規定する勤務表については、従前の例によるものとする。

附 則（平成22年規程第5号）

（施行期日）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年規程第20号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成22年規程第31号）

（施行期日）

この規程は、平成23年1月1日から施行し、改正後の第56条の規定は、同日以後に使用した病気休暇について適用する。

附 則（平成23年規程第14号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成23年6月1日から施行する。

附 則（平成25年規程第16号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成26年3月31日から施行する。

（再雇用に関する特例措置）

第2条 第77条第1項の規定により退職した者又は同条第4項若しくは第6項の規定により勤務した後退職した者であつて、当該退職した日（以下この項において「退職日」という。）の翌日に再雇用されることを希望するもの（以下「継続再雇用希望退職者」という。）の第77条の2第1項の規定の適用については、任命権者は、当該継続再雇用希望退職者が次の各号のいずれかに該当する場合を除き、退職日の翌日に、当該継続再雇用希望退職者を、1年を超えない範囲内で任期を定め、再雇用するもの

とする。ただし、当該任命権者は、当該継続再雇用希望退職者の個別の事情及び事業場の業務運営の状況を踏まえて必要がある場合には、第77条の3第1項の規定に基づき、同項に規定する短時間勤務の職務に当該継続再雇用希望退職者を再雇用することができる。

一 第81条各号のいずれかの規定によるその他の解雇の事由に該当する場合

二 最下位の職制上の段階の標準職務に係る業務遂行能力及び当該職務についての適性を有しない場合

2 前項の規定により再雇用された者又はこの項の規定により任期が更新された者であって、前項の任期又はこの項の規定により更新された任期が満了する日（以下この項において「任期満了日」という。）に当該任期が更新されることを希望するもの（以下「継続再雇用更新希望者」という。）の第77条の2第2項の規定の適用については、任命権者は、当該継続再雇用更新希望者が前項各号のいずれかに該当する場合を除き、任期満了日に、当該任期を、任期満了日の翌日から1年を超えない範囲内で更新するものとする。ただし、当該任命権者は、当該継続再雇用更新希望者の個別の事情及び事業場の業務運営の状況を踏まえて必要がある場合には、第77条の3第1項の規定に基づき、同項に規定する短時間勤務の職務に当該継続再雇用更新希望者を再雇用することができる。

3 継続再雇用希望退職者又は継続再雇用更新希望者が次の表の左欄に掲げる者である場合における第77条の2第3項（第77条の3第2項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、第77条の2第3項中「65年」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

昭和28年4月2日から昭和30年4月1日までの間に生まれた者	61年
昭和30年4月2日から昭和32年4月1日までの間に生まれた者	62年
昭和32年4月2日から昭和34年4月1日までの間に生まれた者	63年
昭和34年4月2日から昭和36年4月1日までの間に生まれた者	64年

（その他必要な事項）

第3条 前条に定めるもののほか、この規程による改正後の独立行政法人国立病院機構職員就業規則の実施に必要な事項については、理事長が別に定める。

附 則（平成26年規程第2号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成26年規程第28号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成26年8月1日から施行する。

附 則（平成 27 年規程第 1 号）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

（任期を定めた職員に関する経過措置）

第 2 条 独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律（平成 26 年法律第 67 号）附則第 23 条の規定により引き続き独立行政法人国立病院機構の職員となった者（以下「法定承継職員」という。）であって、この規程の施行前に国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号。以下「国公法」という。）第 60 条第 1 項に規定する臨時的任用、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。以下「国家公務員育児休業法」という。）第 7 条第 1 項に規定する任期付採用若しくは臨時的任用、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成 9 年法律第 65 号。以下「任期付研究員法」という。）第 3 条第 1 項に規定する任期付採用又は国家公務員の配偶者同行休業に関する法律（平成 25 年法律第 78 号。以下「配偶者同行休業法」という。）第 7 条第 1 項に規定する任期付採用若しくは臨時的任用として現在の地位に採用された職員は、それぞれ国公法、国家公務員育児休業法、任期付研究員法又は配偶者同行休業法の規定による臨時的任用若しくは任期付採用とみなす。この場合において、当該法定承継職員の任期については、なお従前の例による。

（施行日前にした許可又は承認に関する経過措置）

第 3 条 この規程の施行日前にした次の表の左欄に掲げる規定による許可又は承認は、それぞれ同表の右欄に掲げるこの規程による改正後の独立行政法人国立病院機構職員就業規則（以下「新規則」という。）による許可、承認又は申出（以下この項において「許可等」という。）とみなし、当該許可等の期間はこの規程の施行前に許可又は承認された期間の末日までとする。

特定独立行政法人の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律 257 号）第 7 条第 1 項ただし書の規定による専従の許可	新規則第 32 条第 1 項ただし書の規定による専従の許可
国家公務員の育児休業等に関する法律第 3 条第 1 項の規定による育児休業の承認	新規則第 66 条第 1 項の規定による育児休業の申出
国家公務員の育児休業等に関する法律第 12 条第 1 項の規定による育児短時間勤務の承認	新規則第 66 条の 2 第 1 項の規定による育児短時間休業の承認
国家公務員の自己啓発等休業に関する	新規則第 68 条の 2 の 2 第 1 項の規定に

法律（平成19年法律第45号）第3条第1項の規定による自己啓発等休業の承認	よる自己啓発等休業の承認
国家公務員の配偶者同行休業に関する法律第3条第1項の規定による配偶者同行休業の承認	新規則第68条の3第1項の規定による配偶者同行休業の承認

（条件附採用期間に関する経過措置）

第4条 この規程の施行日の前日に国公法第59条並びに人事院規則8-12（職員の任免）第32条、第33条及び第34条の規定による条件附採用期間にある場合において、この規程の施行日の前日までに勤務した期間及び日数は、新規則第74条に規定する試用期間の期間及び日数に通算する。

（休職の期間に関する経過措置）

第5条 この規程の施行日前に国公法第79条各号又は人事院規則11-4（職員の身分保障）第3条第1項各号の規定により休職にされている者の同規則第5条及び第6条に規定する休職の期間及び復職は、なお従前の例による。

2 この規程の施行日前の日を開始日とする休職については、新規則第84条第7項の規定は適用しない。

（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく高年齢者雇用確保措置）

第6条 任命権者は、独立行政法人国立病院機構職員就業規則の一部を改正する規程（平成25年規程第16号）附則第2条第1項の規定により再雇用された者又は同条第2項の規定により任期が更新された者であって、同条第3項の規定により読み替えられた新規則第77条の2第3項（同規則第77条の3第2項において準用する場合を含む。）の任期が満了する者が希望する場合には、同規則第77条の2及び第77条の3の規定により再雇用される場合並びに第81条各号のいずれかの規定による解雇の事由に該当する場合を除き、任期が満了する日の翌日からその者が年齢65年に達する日以後における最初の3月31日まで、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。以下「非常勤職員就業規則」という。）第2条第1項に規定する非常勤職員として採用するものとする。この場合において、非常勤職員就業規則第49条第1項、同規則第52条の2及び同規則第76条の規定は適用しない。

2 国立病院機構が有期特措法第6条に規定する第二種計画の認定を受けているときは、同法第8条第2項の規定により、前項の規定により採用されている期間は、非常勤職員就業規則第75条第1項の規定により通算した期間に算入しない。

（独立行政法人国立病院機構職員の定年の特例に関する規程の廃止）

第7条 独立行政法人国立病院機構職員の定年の特例に関する規程（平成16年規程第

7号)は、廃止する。

附 則 (平成27年規程第48号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成27年7月1日から施行する。

附 則 (平成28年規程第34号)

(施行期日)

この規程は、平成28年7月1日から施行する。

附 則 (平成28年規程第51号)

(施行期日)

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則 (平成29年規程第4号)

(施行期日)

この規程は、平成29年3月31日から施行する。ただし、この規程による改正後の独立行政法人国立病院機構職員就業規則第51条の2及び第51条の4の規定は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 (平成30年規程第43号)

(施行期日)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (平成31年規程第21号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成31年4月1日から施行する。

(年次休暇の繰越に関する特例措置)

第2条 次の表の左欄に掲げる場合における第53条第3項中の規定の適用については、「年次休暇(この項の規定により繰り越されたものを除く。)は、20日」とあるのは、それぞれ同表の右欄の字句に読み替えるものとする。

平成31年4月1日における 年次休暇の繰越	年次休暇（平成29年4月1日以前に新たに付与されたものを除く。）は、40日
平成32年4月1日における 年次休暇の繰越	年次休暇（平成30年4月1日以前に新たに付与されたものを除く。）は、40日

附 則（平成31年規程第22号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成31年4月27日から施行する。

（平成31年の祝日代休に関する特例措置）

第2条 平成31年4月27日から平成31年5月6日の間に限り、第46条第2項中の「8週間後の日まで」とあるのは「16週間後の日まで」と読み替えるものとする。

2 前項の規定による読み替えのために必要な準備行為は、この規程の施行前においても行うことができる。

附 則（令和2年規程第11号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和2年4月1日から施行する。

（勤務時間の適正な把握のために所属長が講ずべき措置）

第2条 所属長は、令和5年3月31日までに、就業規則第10条及び第48条の3の規定による勤務時間の適正な把握のための必要な措置を講ずるものとする。

2 この規程による改正前の就業規則第10条及び第47条から第48条までの規定については、前項の規定による勤務時間の適正な把握のための必要な措置が講じられるまでの間、この規程による改正後の就業規則第10条及び第47条から第48条の3までの規定にかかわらず、なお従前の例による。

（再雇用に関する特例措置の規定により再雇用されている職員に関する労働契約法の特例）

第3条 国立病院機構が有期特措法第6条に規定する第二種計画の認定を受けているときは、同法第8条第2項の規定により、労働契約法第18条第1項の規定の適用については、独立行政法人国立病院機構職員就業規則の一部を改正する規程（平成25年規程第16号）附則第2条の規定により再雇用されている期間は、労働契約法第18条第1項に規定する通算契約期間に算入しない。

附 則（令和3年規程第3号）

（施行期日）

この規程は、令和3年2月1日から施行する。

附 則（令和3年規程第19号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和3年4月1日から施行する。

（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく高年齢者就業確保措置）

第2条 任命権者は、次の各号に掲げる者が年齢65年に達する日以後における最初の3月31日以後も引き続き雇用されることを希望する場合には、第81条各号のいずれかの規定による解雇の事由に該当する場合を除き、退職する日又は任期が満了する日の翌日からその者が年齢70年に達する日以後における最初の3月31日まで、非常勤職員として採用することができるものとする。

- 一 第77条第1項の規定により退職する者（同条第2項第1号に規定する者に限る。）
 - 二 第77条第4項及び第6項の規定により勤務した後退職する者（同条第2項第1号及び第2号に規定する者に限る。）
 - 三 独立行政法人国立病院機構職員就業規則の一部を改正する規程（平成25年規程第16号。以下「平成25年改正規程」という。）附則第2条第1項の規定により再雇用された者であつて、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日に任期が満了する者
 - 四 第77条の2及び第77条の3の規定により再雇用された者であつて、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日に任期が満了する者（平成25年改正規程附則第2条第1項の規定により再雇用された者に限る。）
 - 五 独立行政法人国立病院機構職員就業規則の一部を改正する規程（平成27年規程第1号）附則第6条第1項の規定により雇用された者であつて、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日に任期が満了する者
- 2 国立病院機構が有期特措法第6条に規定する第二種計画の認定を受けているときは、同法第8条第2項の規定により、前項の規定により採用されている期間は、非常勤職員就業規則第75条第1項の規定により通算した期間に算入しない。

附 則（令和4年規程第1号）

（施行期日）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年規程第46号）

（施行期日）

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

別表第1

勤務の形態	勤務の種類	始業時刻及び終業時刻
交替勤務	早出勤務A	午前6時～午後2時45分
	早出勤務F	午前6時～午前10時
	日勤 A	午前8時30分～午後5時15分
	日勤 B	午前8時30分～午後7時30分
	日勤 C	午前8時30分～午後9時30分
	日勤 D	午前8時30分～午後12時
	日勤 E	午前8時30分～翌日午前2時
	日勤 F	午前8時30分～午後0時30分
	遅出勤務A	午後0時30分～午後9時15分
	遅出勤務F	午後0時30分～午後4時30分
	準夜勤 A	午後4時30分～翌日午前1時15分
	深夜勤 A	午前0時30分～午前9時15分
	夜勤 C	午後8時～翌日午前9時
	夜勤 D	午後5時30分～翌日午前9時
	夜勤 E	午後4時～翌日午前9時30分
		<p>1. 業務上前記の始業時刻及び終業時刻により難いときは、次によりこれを繰り上げ、又は繰り下げることがある。</p> <p>(1) 始業時刻及び終業時刻をともに繰り上げ、又は繰り下げるときは、2時間以内とする。</p> <p>(2) 始業時刻を繰り上げるとともに終業時刻を繰り下げるときは、又は始業時刻を繰り下げるとともに終業時刻を繰り上げる場合は、それぞれを合わせて2時間以内とする。</p> <p>(3) 前項の規定により始業時刻、終業時刻を定める場合においては、始業時刻及び終業時刻の間には、勤務時間が、6時間以下の場合は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し、6時間超8時間以下は休憩時間1時間、8時間超12時間以下は休憩時間1時間15分、12時間超は休憩</p>

		<p>時間 1 時間 4 5 分を設けるものとする。</p> <p>2. 短時間勤務職員にあつては、上記により難しいときは、所属長が別に定めることができるものとする。</p>
--	--	---

別表第2(第53条第2項第2号関係)

○年度の中途において新たに短時間勤務職員として採用された者(第3号に掲げる者を除く。)

在職期間		1か月に達するまでの期間	1か月を超え2か月に達するまでの期間	2か月を超え3か月に達するまでの期間	3か月を超え4か月に達するまでの期間	4か月を超え5か月に達するまでの期間	5か月を超え6か月に達するまでの期間	6か月を超え7か月に達するまでの期間	7か月を超え8か月に達するまでの期間	8か月を超え9か月に達するまでの期間	9か月を超え10か月に達するまでの期間	10か月を超え11か月に達するまでの期間	11か月を超え1年未満の期間
採用日		3/1~3/31	2/1~2/28(29)	1/1~1/31	12/1~12/31	11/1~11/30	10/1~10/31	9/1~9/30	8/1~8/31	7/1~7/31	6/1~6/30	5/1~5/31	4/2~4/30
1週間の勤務日の日数	5日	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日
	4日	1日	3日	4日	5日	7日	8日	9日	11日	12日	13日	15日	16日
	3日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	2日	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	7日	8日
	1日	0日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	2日	3日	3日	4日	4日

※ 1週間当たりの所定の勤務時間数が30時間以上の者は、「5日」欄を適用する。

別表第3(第53条第2項第3号関係)

○勤務の形態を変更した場合の年休の付与日数の調整について

【勤務日数を週5日または、週30時間以上に変更した場合に新たに付与する日数】

勤務の形態を変更した日		3/1~3/31	2/1~2/28(29)	1/1~1/31	12/1~12/31	11/1~11/30	10/1~10/31	9/1~9/30	8/1~8/31	7/1~7/31	6/1~6/30	5/1~5/31	4/2~4/30
間変の更勤前務の日1数週	4日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日	4日
	3日	1日	2日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	8日	8日
	2日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	1日	2日	3日	4日	6日	7日	8日	10日	11日	12日	14日	15日	16日

【勤務日数を週4日(1週間当たりの勤務時間が30時間未満の場合に限る。)に変更した場合に新たに付与する日数】

勤務の形態を変更した日		3/1~3/31	2/1~2/28(29)	1/1~1/31	12/1~12/31	11/1~11/30	10/1~10/31	9/1~9/30	8/1~8/31	7/1~7/31	6/1~6/30	5/1~5/31	4/2~4/30
間変の更勤前務の日1数週	3日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日	4日
	2日	1日	2日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	8日	8日
	1日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日

【勤務日数を週3日(1週間当たりの勤務時間が30時間未満の場合に限る。)に変更した場合に新たに付与する日数】

勤務の形態を変更した日		3/1~3/31	2/1~2/28(29)	1/1~1/31	12/1~12/31	11/1~11/30	10/1~10/31	9/1~9/30	8/1~8/31	7/1~7/31	6/1~6/30	5/1~5/31	4/2~4/30
間変の更勤前務の日1数週	2日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日	4日
	1日	1日	2日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	8日	8日

【勤務日数を週2日(1週間当たりの勤務時間が30時間未満の場合に限る。)に変更した場合に新たに付与する日数】

勤務の形態を変更した日		3/1~3/31	2/1~2/28(29)	1/1~1/31	12/1~12/31	11/1~11/30	10/1~10/31	9/1~9/30	8/1~8/31	7/1~7/31	6/1~6/30	5/1~5/31	4/2~4/30
日週変数間更の前の勤務1	1日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日	4日