

平成27年2月20日規程第3号

独立行政法人国立病院機構期間職員就業規則

目次

- 第1章 総則（第1条－第5条）
- 第2章 服務規律
 - 第1節 服務規律（第6条－第24条の2）
 - 第2節 労働組合の活動（第25条－第26条）
- 第3章 勤務時間、休日等
 - 第1節 通則（第27条）
 - 第2節 勤務時間（第28条－第29条）
 - 第3節 休憩時間（第30条－第32条）
 - 第4節 休日（第33条）
 - 第5節 勤務表並びに勤務の指定（第34条－第35条）
 - 第6節 祝日等の勤務等（第36条－第37条）
 - 第7節 時間外勤務、休日の勤務、宿日直勤務等（第38条－第41条）
- 第4章 育児又は家族介護を行う期間職員の勤務（第42条－第45条）
- 第5章 休暇
 - 第1節 通則（第46条）
 - 第2節 年次休暇（第47条－第48条）
 - 第3節 特別休暇、病気休暇（第49条－第52条）
- 第6章 女性に関する措置（第53条－第59条）
- 第7章 休業
 - 第1節 通則（第60条）
 - 第2節 育児休業等（第61条－第62条）
 - 第3節 介護休業等（第63条－第63条の2）
- 第8章 給与（第64条）
- 第9章 人事等
 - 第1節 通則（第65条－第68条）
 - 第2節 採用（第69条－第72条）
 - 第3節 退職（第73条－第77条）
 - 第4節 解雇（第78条－第83条）
- 第10章 表彰（第84条）
- 第11章 懲戒等（第85条－第94条）
- 第12章 研修（第95条）
- 第13章 退職手当（第96条）
- 第14章 保健及び安全（第97条－第98条）
- 第15章 災害補償（第99条）

第16章 社会保険等（第100条）

第17章 旅費（第101条）

第18章 雇用期間の定めのない採用への転換（第102条—104条）

附 則

第1章 総則

（目的）

第1条 この就業規則（以下「この規則」という。）は、独立行政法人国立病院機構（以下「国立病院機構」という。）に勤務する者であつて次条第1項各号に掲げる者（以下「期間職員」という。）の就業に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規則は、第5条に規定する事業場において、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条に規定する使用者が作成する就業規則とする。

（適用範囲及び雇用期間）

第2条 この規則は、雇用期間を定めて採用する次の各号に掲げる期間職員に適用する。

一 医師法（昭和23年法律第201号）第16条の2第1項に規定する臨床研修医及び歯科医師法（昭和23年法律第202号）第16条の2第1項に規定する臨床研修歯科医師（以下「臨床研修医等」という。）

二 レジデント運営要領（昭和47年6月10日医発第872号厚生省医務局長通知及び昭和54年8月30日医発第954号の2厚生省医務局長通知）に規定するレジデント（以下「レジデント」という。）

三 独立行政法人国立病院機構専修医運営要領（平成18年要領第6号）第1条に規定する専修医（以下「専修医」という。）

四 専門医制度新整備指針（平成28年12月16日付一般社団法人日本専門医機構制定）に基づき専門研修を受ける医師（以下「専攻医」という。）

五 年齢65年を超えている医師及び歯科医師（以下「シニア医師等」という。）

六 国立病院機構が実施する医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律（昭和35年法律第145号）第2条第17項に規定する治験において被験者との調整等の業務に従事する者（以下「治験コーディネーター」という。）

七 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「職員就業規則」という。）第2条第1項に規定する職員（以下「職員」という。）が育児休業、介護休業その他の独立行政法人国立病院機構職員人事等規程（平成27年規程第22号。以下「職員人事等規程」という。）に定める事由により勤務を欠くこととなった場合において当該職員が処理すべき業務に従事する者（以下「休業等代替職員」という。）

2 前項各号に掲げる期間職員の雇用期間は、それぞれ次の各号に規定する期間職員の区分に応じた年数の範囲内で任命権者が定める。

- 一 臨床研修医等 2年
 - 二 レジデント 5年
 - 三 専修医 5年
 - 四 専攻医 5年
 - 五 シニア医師等 5年
 - 六 治験コーディネーター 3年（薬剤師である治験コーディネーターにあつては、5年）
 - 七 休業等代替職員 3年（医師、歯科医師又は薬剤師である休業等代替職員にあつては、5年）
- 3 任命権者は、第1項の規定により雇用期間を定めて採用した期間職員の雇用期間が前項各号に規定する期間職員の区分に応じた雇用期間に満たない場合にあつては、当該各号に掲げる雇用期間の範囲内でその雇用期間を更新することができる。

（準則）

第3条 期間職員の就業に関しては、労基法、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）その他法令及び理事長の命令（理事長の命を受けてする通知等を含む。）によるほか、専らこの規則の定めるところによるものとする。

（規則の変更）

第4条 次条に規定する事業場においては、この規則の規定の内容を変更することができない。

（事業場及び所属長）

第5条 この規則において所属長とは、次表の左欄に掲げる事業場ごとに当該右欄に掲げる者をいう。

事業場	所属長
本部	部長
病院	総合研究センター長
	院長
	総括長

第2章 服務規律

第1節 服務規律

（服務規律の根本基準）

第6条 期間職員は、国立病院機構の事業と業務の公共性を認識し、職務の遂行にあつては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

2 期間職員は、忠実に職務を遂行し、国立病院機構の利益と相反する行為を行ってはならない。

(法令及び上司の命令に従う義務)

第7条 期間職員は、その職務を遂行するについて、法令及び国立病院機構の規程並びに上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(期間職員の職務の範囲)

第8条 期間職員は、法令及び国立病院機構の規程による職務を担当し、又は職務として命ぜられた業務を処理する以外の義務を負わない。

(出勤及び退勤の時刻の記録)

第9条 期間職員は、出勤したこと及び退勤したことを証するため、所属長が定めるところにより、出勤の時刻及び退勤の時刻を自ら記録しなければならない。

(臨時の業務変更)

第10条 期間職員は、業務の都合により、臨時に他の業務を命ぜられることがある。

(勤務できないときの申出)

第11条 期間職員は、所定の勤務時間に勤務することができない場合には、あらかじめ所属長に申し出てその承認を得なければならない。ただし、病気その他のやむを得ない理由によりあらかじめ申出のできなかったときは、事後速やかに申し出てその承認を得なければならない。

(職務に専念する義務)

第12条 期間職員は、法令及び国立病院機構の規程による場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、国立病院機構がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、地震、火災、水害その他重大な災害、又は緊急の事態に対処する必要がある場合には、期間職員は他の業務に従事させられることがある。

(期間職員に係る倫理の保持等)

第13条 期間職員の倫理については、独立行政法人国立病院機構職員の倫理に関する規程（平成27年規程第4号。以下「職員の倫理に関する規程」という。）の定めるところによる。

(金銭授受等の禁止)

第14条 期間職員は、職務に関して直接たると間接たるとを問わず、不正又は不当に金銭その他の利益を授受し、提供し、要求し、若しくは授受を約束し、その他これに

類する行為をし、又はこれらの行為に関与してはならない。

(胸章)

第15条 期間職員は、所属長の定めるところにより、氏名、所属等を明らかにした胸章を着用しなければならない。

(服装)

第16条 期間職員は、服装及び身だしなみを整え、患者等に不快感を与えないようにしなければならない。

- 2 期間職員は制服等を貸与され、又は使用することとされている場合には、特に許可があった場合のほか、勤務中これを着用しなければならない。また、施設外においては、特に許可があった場合のほか、これを着用してはならない。

(職場の秩序維持)

第17条 期間職員は、上司の許可を受けずに、ほしいままに勤務を離れてはならない。

- 2 期間職員は、休憩時間中であっても、職場を離れる場合には上司に届け出なければならない。
- 3 期間職員は、みだりに勤務を欠いてはならない。
- 4 期間職員は、許可なく部外者を職場に立ち入らせてはならない。
- 5 期間職員は、職場において、みだりに飲酒してはならない。
- 6 期間職員は、施設（日常の業務の用に供する建物及び土地並びにこれらの附属設備をいう。以下同じ。）において、他の職員（当該期間職員以外の期間職員、職員、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2条第1項に規定する者（以下「非常勤職員」という。）をいう。以下同じ。）の業務を妨げ、その他秩序を乱す言動をしてはならない。
- 7 期間職員は、施設において、演説若しくは集会を行い、又はビラ等のちょう付、配布その他これに類する行為をしてはならない。ただし、これらを管理する者の事前の許可を受けた場合は、この限りではない。
- 8 期間職員は、施設において、みだりに危険な火器その他の危険物を所持してはならない。
- 9 期間職員は、施設における秩序維持等について施設管理者の指示に従わなければならない。

(職権濫用の禁止等)

第18条 期間職員は、職務上の権限を濫用してはならない。

- 2 期間職員は、職務上の地位を私のために利用し、又はその利用を提供してはならない。
- 3 期間職員は、国立病院機構若しくは国立病院の名称又は期間職員としての立場を利

用して政治的活動をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第19条 期間職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。その地位を退いた後といえども同様とする。

2 期間職員は、法令に基づく証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表するには、理事長の許可を受けなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第20条 期間職員は、職務の内外を問わず、国立病院機構の信用を傷つけ、又は他の職員の地位全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(財産又は物品の保守)

第21条 期間職員は、国立病院機構の財産又は物品の愛護節用に努め、これを不当に棄却し、損傷し、又は亡失してはならない。

2 期間職員は、国立病院機構の財産又は物品を私用に供してはならない。

(非常時の措置)

第22条 期間職員は、非常の災害により職務を遂行することができない場合、又は業務の運営に重大な障害のおそれがあると認める場合には、速やかに上司に報告する等の適切な措置を講じなければならない。

(ハラスメントの防止)

第23条 期間職員は、独立行政法人国立病院機構ハラスメントの防止等に関する規程(平成16年規程第17号)の定めるところに従い、ハラスメントをしてはならない。

(出張)

第24条 期間職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

2 期間職員は、出張中みだりにその目的地以外の地に旅行し、又は命ぜられた日程を変更してはならない。やむを得ずこれを変更しなければならない場合には、速やかに独立行政法人国立病院機構旅費規程(平成16年規程第18号。以下「旅費規程」という。)に定める旅行命令権者の許可を受けなければならない。ただし、正当な理由によってその旅行命令権者の許可を受けることができなかつたときは、事後速やかにその承認を得なければならない。

3 期間職員は、出張を終えて帰ったときは、速やかにその命ぜられた事項について文書によって復命しなければならない。ただし、特に承認があつた場合には、文書によらないことができる。

(在宅勤務)

第24条の2 期間職員は、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り、在宅勤務を命ぜられることがある。

第2節 労働組合の活動

（勤務時間中等の労働組合の活動）

第25条 期間職員は、勤務時間中に労働組合（労働組合法（昭和24年法律第174号）第2条に規定する労働組合をいう。以下同じ。）の活動を行ってはならない。ただし、次の各号の一に該当する場合において、あらかじめ所属長の承認を得た範囲内においては、この限りではない。

- 一 交渉委員として、団体交渉又はその手続きを行う場合
- 二 苦情処理機関の委員又は当事者として、苦情処理又はその手続きを行う場合

2 期間職員は、施設において所属長の承認を得た時間、場所以外で労働組合の活動を行ってはならない。

（短期従事の許可等）

第26条 所属長は、期間職員が労働組合の役員又は労働組合の規約に基づいて設置される議決機関（代議員制をとる場合に限る。）、投票管理機関若しくは諮問機関の構成員として、勤務時間中に当該組合の業務に従事することを許可することができる。

2 前項に規定する許可（以下この条において「許可」という。）は、期間職員の申請があった場合において、所属長が業務に支障がないと認めるときにその有効期間を定めて与えるものとする。

3 前項に規定する有効期間の単位は、1日又は1時間とする。

4 第2項に規定する有効期間は、当該期間職員について1年を通じて30日を超えてはならない。

5 第3項の規定に基づき1時間を単位として与えられた許可を日に換算する場合は、次の各号に掲げる期間職員の区分に応じ、当該各号に掲げる時間数（1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間数）をもって1日とする。

- 一 第2条第1項第1号から第4号までに掲げる期間職員 7時間
- 二 第2条第1項第5号から第7号までに掲げる期間職員 7時間45分

6 期間職員は、許可を求める場合には、その職名及び氏名、所属する労働組合の名称及び当該組合における役職名並びに許可を受けて従事する業務の内容及びその期間を記載した申請書をあらかじめ所属長に提出しなければならない。

7 許可を受けた期間職員は、許可の有効期間中は職務に従事することができない。

8 期間職員が許可を受けて職務に従事しなかった期間は、独立行政法人国立病院機構期間医師の給与等に関する規程（平成27年規程第18号）第36条の規定の例により、給与を減額する。

第3章 勤務時間、休日等

第1節 通則

(期間職員勤務時間等規程との関係)

第27条 期間職員の勤務時間、休日等、育児又は家族介護を行う期間職員の勤務、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7章までに定めるもののほか、独立行政法人国立病院機構期間職員勤務時間等規程（平成27年規程第9号。以下「期間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28条 期間職員の勤務時間は、休憩時間を除き、次の各号のとおりとする。

- 一 第2条第1項第1号から第5号までに掲げる期間職員は、1日について7時間、1週間について35時間
 - 二 第2条第1項第6号及び第7号に掲げる期間職員は、1日について7時間45分、1週間について38時間45分
- 2 所属長は、期間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、前項第1号に規定する期間職員にあつては35時間、同項第2号に規定する期間職員にあつては38時間45分となるように、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29条 前条の規定による勤務時間の割り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3節 休憩時間

(休憩時間)

第30条 期間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31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 期間職員は、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32条 休憩時間は、勤務時間に含まれないが、期間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33条 所属長は、原則として4週間を通じて8日の休日（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34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 各期間職員の休日並びにその各勤務日における勤務の種類（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、職員就業規則第43条第3項に規定する日とする。

4 新規採用者等であつて第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できるものとする。

(勤務の指定の変更)

第35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られた場合には、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、当該期間職員に対し、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36条 期間職員は、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37条 所属長は、期間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28条、第29条、第34条及び第35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38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

するところにより期間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期間職員は、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39条 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。

(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39条の2 期間職員は、所属長が定める様式により、出勤した時刻と勤務(第38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期間職員は当該時間外勤務又は休日の勤務。以下この条において同じ。)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。

(期間職員の勤務時間等の確認)

第39条の3 所属長は、期間職員の勤務時間を適正に把握するため、期間職員の勤務日ごとに、第9条の規定により記録された期間職員の出勤の時刻及び退勤の時刻、第38条第2項の規定により申告された期間職員の時間外勤務又は休日の勤務の内容及び時間、前条の規定により申告された期間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期間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39条の4 第38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40条 所属長は、期間職員に対し、宿日直勤務を命ずることがある。

(出張及び研修中の勤務時間)

第41条 期間職員は、その出張（期間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28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 職場外研修中の期間職員は、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4章 育児又は家族介護を行う期間職員の勤務

（定義）

第42条 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 早出遅出勤務 期間職員が、その子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により期間職員が当該期間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、当該期間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。）である期間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。）である期間職員に、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てする勤務をいう。
- 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期間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38条に規定する勤務をいう。

（育児又は家族介護を行う期間職員の早出遅出勤務）

第43条 所属長は、次に掲げる期間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、当該期間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。）の子のある期間職員

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期間職員であつて、期間職員勤務時間等規程に定める期間職員

2 前項の規定は、要介護者のある期間職員について準用する。この場合において、前項中「次に掲げる期間職員」とあるのは「要介護者のある期間職員」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期間職員の深夜勤務の制限）

第44条 所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある期間職員（期間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つて、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期間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期間職員を除く。）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、要介護者のある期間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期間職員（期間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つて、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期間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期間職員を除く。）」とあるのは「要介護者のある期間職員」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期間職員の時間外勤務の制限等）

第45条 所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある期間職員が当該子を養

育するために請求した場合には、当該請求をした期間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期間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、当該請求をした期間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、要介護者のある期間職員について準用する。この場合において、前2項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある期間職員が当該子を養育」とあるのは「要介護者のある期間職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

第5章 休暇

第1節 通則

（休暇の種類）

第46条 期間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47条 年次休暇（第4項から第6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期間職員の区分に応じて、同表の右欄に掲げる日数とする。

期間職員の区分	日数
一 次号に掲げる期間職員以外の期間職員	20日
二 年度の中途において新たに期間職員となる者	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
	7カ月を超え8カ月に達するまでの期間
	13日
	8カ月を超え9カ月に達するまでの期間
	15日
	9カ月を超え10カ月に達するまでの期間
	17日
	10カ月を超え11カ月に達するまでの期間
	18日
	11カ月を超え1年未満の期間
	20日

- 2 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。
- 3 第1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。
- 4 前3項に定める年次休暇のほか、期間職員に、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。
- 5 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。
- 6 第4項に定める年次休暇の付与単位は、1日とする。
- 7 第2項及び第5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期間職員となった期間職員に準用する。

（年次休暇の請求手続）

第48条 期間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49条 期間職員の特別休暇は、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 期間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 期間職員が裁判員、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 期間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 期間職員が自発的に、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期間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 期間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 期間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 期間職員の出産

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期間職員が申し出た場合

出産の日までの申し出た期間

ロ 期間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週間を経過した期間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期間職員が、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 期間職員が妻（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

期間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

九 期間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。）を養育する期間職員が、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

十 9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。以下この号において同じ。）（以下「小学校第3学年修了前の子」という。）を養育する期間職員が、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（世話に係る移動時間を含む。）を行う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。）、その子の世話（学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第20条の規定による学校の休業、同法第19条の規定による出席停止、又は保育所等その他の施設若しくはは事業における同法第20条の規定による学校の休業若しくは同法第19条の規定による出席停止に準ずる事由に伴うものに限る。）又はその子の教育若しくは保育に係る行事（子が参加するものに限る。）への参加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第3学年修了前の子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

十一 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期間職員が、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

十二 期間職員の親族が死亡した場合で、期間職員が葬儀、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 期間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、期間職員の父母、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、期間職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、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。

十三 期間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

十四 （削除）

十五 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、期間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 期間職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該期間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 期間職員及び当該期間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、当該期間職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

十六 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

十七 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、期間職員が通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

十八 第79条第4号に掲げる事由により解雇されることとなっている期間職員（45歳以上65歳未満の者であって、採用されてから6月を超えるものに限る。）であって、第76条に規定する求職活動支援書を交付された期間職員が、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50条 病気休暇は、期間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、病気休暇の期間は、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）、前項各号に掲げる場合以外の病気休暇（以下この条から第52条までにおいて「特定病気休暇」という。）を使用した期間職員（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期間職員を含む。）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62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 病気休暇を取得した期間は、給与を支給しない。ただし、除外日を除き、1の年度において10日の範囲内の期間は有給とする。

（特別休暇及び病気休暇の付与単位）

第51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49条第4号、第5号、第12号及び第15号の休暇にあっては1暦日、同条5号の2及び同条第8号から第11号までの休暇（以下この条において「特定休暇」という。）にあっては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、次の各号に掲げる期間職員の区分に応じ、当該各号に掲げる時間数をもって1日とする。
 - 一 第2条第1項第1号から第5号までに掲げる期間職員
7時間
 - 二 第2条第1項第6号及び第7号に掲げる期間職員
7時間45分
- 4 前条第7項ただし書に規定する有給の期間について、1日以外の単位で使用した病気休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる期間職員の区分に応じ、当該各号に掲げる時間数をもって1日とする。
 - 一 第2条第1項第1号から第5号までに掲げる期間職員 7時間
 - 二 第2条第1項第6号及び第7号に掲げる期間職員 8時間
- 5 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52条 期間職員は、特別休暇（第49条第6号、第10号及び第11号を除く。）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49条第6号イ、第10号及び第11号に規定する特別休暇については、期間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、期間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49条第3号、第9号、第10号又は第11号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11号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。）については、当該特別休暇に係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、期間職員は遅滞なく、その旨を所属長に届け出なければならない。

6 期間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日以上の間（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

第6章 女性に関する措置

（生理日の就業が著しく困難な期間職員に対する措置）

第53条 所属長は、生理日の就業が著しく困難な期間職員が休暇を請求した場合には、その者を生理日に勤務させてはならない。

- 2 前項の措置は病気休暇として扱う。
- 3 第1項の措置を受ける手続きは、前条第1項の規定によるものとし、その単位は第51条第1項の規定によるものとする。

（妊産婦である期間職員の就業制限）

第54条 所属長は、妊娠中の期間職員及び産後1年を経過しない期間職員（以下「妊産婦である期間職員」という。）を、その者の妊娠、出産、哺育等に有害な業務（女性労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）第2条に定める業務）に就かせてはならない。

- 2 所属長は、出産予定日から起算して6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内に出産する予定の期間職員が第49条第6号イに定める特別休暇を請求した場合には、その者を勤務させてはならない。
- 3 所属長は、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間は期間職員を勤務させてはならない。（ただし、産後6週間を経過した期間職員が就業を申し出た場合において、医師が支障ないと認めた業務に就く場合を除く。）

（妊産婦である期間職員の深夜勤務、時間外勤務及び休日の勤務の制限）

第55条 所属長は、妊産婦である期間職員が請求した場合には、深夜勤務並びに第38条の規定に基づく時間外勤務及び休日の勤務をさせてはならない。

（妊産婦である期間職員の保健指導等）

第56条 所属長は、妊産婦である期間職員が請求した場合には、その者が母子保健法（昭和40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ため勤務しないことを承認しなければならない。

(妊産婦である期間職員の業務軽減等)

第57条 所属長は、妊産婦である期間職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせなければならない。

2 所属長は、妊娠中の期間職員が請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、その者が適宜休息し又は補食するために必要な時間について勤務しないことを承認することができる。

(妊娠中の期間職員の通勤緩和)

第58条 所属長は、妊娠中の期間職員が請求した場合において、その者が通勤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るときは、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で勤務しないことを承認しなければならない。

(女性期間職員の保育のための時間)

第59条 所属長は、生後1年に達しない子を育てる女性期間職員がその子の保育のために必要な授乳等の期間を請求した場合には、1日2回それぞれ30分、その女性期間職員を業務に就かせてはならない。

第7章 休業

第1節 通則

(定義)

第60条 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 育児休業 期間職員が、その子を養育するためにする休業をいう。
- 二 育児時間 期間職員が、その子を養育するために正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、30分を単位として勤務しないことをいう。
- 三 介護休業 期間職員が、要介護者を介護するためにする休業をいう。
- 四 介護時間 期間職員が、要介護者の介護をするために正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、30分を単位として勤務しないことをいう。

第2節 育児休業等

(育児休業)

第61条 期間職員は、任命権者（第66条に規定する任命権者をいう。以下同じ。）に申し出ることにより、育児休業を取得することができる。

2 育児休業を取得している期間については、給与を支給しない。

(育児時間)

第62条 期間職員は、所属長に申し出ることにより、その養育する小学校就学の始期に達するまでの子について育児時間を取得することができる。

2 育児時間を取得したことにより職務に従事しなかった期間は、給与を支給しない。

第3節 介護休業等

(介護休業)

第63条 期間職員は、所属長に申し出ることにより、介護休業を取得することができる。

2 介護休業を取得したことにより職務に従事しなかった期間は、給与を支給しない。

(介護時間)

第63条の2 期間職員は、所属長に申し出ることにより、介護時間を取得することができる。

2 介護時間を取得したことにより職務に従事しなかった期間は、給与を支給しない。

第8章 給与

(給与)

第64条 期間職員の給与は、次の各号に掲げる規程（以下「期間職員給与規程等」という。）の定めるところによる。

- 一 独立行政法人国立病院機構期間医師の給与等に関する規程（平成27年規程第18号）
- 二 独立行政法人国立病院機構治験コーディネーターの給与等に関する規程（平成27年規程第19号）
- 三 独立行政法人国立病院機構休業等代替職員の給与等に関する規程（平成27年規程第21号）

第9章 人事等

第1節 通則

(定義)

第65条 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 採用 現に職務に従事する期間職員以外の者を期間職員の職務に就かせることを

いう。

- 二 配置換 期間職員をその期間職員が現に就いている職務と任命権者を同じくする他の期間職員の職務に就かせることをいう。
- 三 退職 期間職員が期間職員としての身分を失うことをいう。
- 四 辞職 期間職員がその意により退職することをいう。
- 五 解雇 期間職員をその意に反して退職させることをいう。

(任命権者)

第66条 任命権は、理事長に属するものとする。

- 2 理事長たる任命権者は、独立行政法人国立病院機構任命権等委任規程（平成16年規程第6号。以下「委任規程」という。）に定めるところにより、その任命権を委任することができる。

(人事異動通知書の交付)

第67条 任命権者は、第65条各号のいずれかに該当する場合その他理事長が別に定める場合には、期間職員に人事異動通知書を交付しなければならない。ただし、第74条各号に掲げる事由に該当して期間職員が当然退職する場合及び第78条各号に掲げる事由により期間職員を当然解雇する場合には、この限りではない。

- 2 次の各号のいずれかに該当する場合においては、前項の規定にかかわらず、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって人事異動通知書の交付に代えることができる。

- 一 通知書の交付によることができない緊急の場合
- 二 任命権者が人事異動通知書の交付によらないことを適当と認める場合

(職員人事等規程との関係)

第68条 期間職員の人事等については、この規則に定めるもののほか、職員人事等規程の定めるところによる。

第2節 採用

(採用の方法等)

第69条 任命権者は、期間職員を採用する場合には、面接その他適宜の方法による能力の実証によらなければならない。

- 2 第78条各号に掲げる事由に該当する者は、前項の規定にかかわらず、期間職員として採用することができない。

(労働条件の明示)

第70条 任命権者は、新たに期間職員として採用される者に対して、次の各号に掲げる事項を書面等により明示する。

- 一 採用時の給与
- 二 就業場所及び従事すべき業務
- 三 始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間及び休暇
- 四 退職（解雇の事由を含む。）
- 五 雇用期間（雇用期間を更新する場合の基準に関する事項を含む。）
- 六 その他労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成5年労働省令第34号）第2条第1項に定める労働条件

（提出書類等）

第71条 新たに期間職員として採用された者は、任命権者が指定する書類等を速やかに提出しなければならない。

- 2 期間職員は、前項の提出書類等の記載事項に変更を生じたときは、書面等によりその旨を速やかに届け出なければならない。

（試用期間）

第72条 6月を超える雇用期間を定めた期間職員の採用は、その採用の日から起算して6月間を試用期間とし、その間その職務を良好な成績で遂行したときに、正式のものとなるものとする。

- 2 試用期間中の期間職員を採用（組織の変更等に伴う場合に限る。）し、又は配置換した場合においては、その試用期間が引き続くものとする。
- 3 試用期間の開始後6月間において実際に勤務した日数が90日に満たない期間職員については、その日数が90日に達するまで試用期間は引き続くものとする。ただし、試用期間は、当該期間職員の雇用期間を超えないものとする。
- 4 任命権者は、試用期間中の期間職員が勤務実績の不良なこと、心身に故障があることその他の事実に基づいて国立病院機構に引き続き勤務させておくことが適当でないとする場合には、当該期間職員を何時でも解雇することができる。ただし、採用の日から起算して14日を経過した期間職員の解雇は第81条の規定による。

第3節 退職

（退職）

第73条 期間職員は、次の各号の一に該当する場合には、退職するものとする。

- 一 前条第4項、第78条、第79条、第87条又は第88条第2項の規定に基づき解雇された場合
- 二 次条各号の規定に該当した場合
- 三 第75条又は第88条第1項の規定により辞職の承認を得た場合

第74条 期間職員は、次の各号の一に該当する場合には、当然退職する。

- 一 雇用期間が満了した場合
- 二 死亡した場合

(辞職の手続)

第75条 期間職員が自己の都合により雇用期間が満了する前に辞職をしようとするときは、書面をもって任命権者に申し出て、その承認を得なければならない。

- 2 期間職員は、辞職を申し出た後においても、任命権者の承認があるまでは、引き続き勤務しなければならない。

(求職活動支援書の作成等)

第76条 所属長は、第79条第4号に掲げる事由により解雇されることとなっている期間職員（45歳以上65歳未満の者であって、採用されてから6月を超えるものに限る。）が希望するときは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第17条第1項の規定による求職活動支援書を作成し、当該期間職員に交付しなければならない。

(退職時の証明)

第77条 期間職員が、第74条の規定により退職する場合又は第75条の規定により辞職の承認を得た場合において、在職期間、業務の種類、その事業における地位、給与又は退職の事由について証明書を請求した場合には、所属長は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- 2 前項の証明書には、期間職員の請求しない事項を記入してはならない。

第4節 解雇

第78条 削除

(解雇)

第79条 期間職員（試用期間中の期間職員については、第72条第4項の規定による。）は、次の各号の一に該当する場合には、解雇されることがあるものとする。

- 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 その他その地位に必要な適格性を欠く場合
- 四 組織又は業務の縮小その他やむを得ない事業上の都合による場合
- 五 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の者
- 六 懲戒解雇（国家公務員法（昭和22年法律第120号）第82条第1項の規定による懲戒免職を含む。）の処分を受け、その処分の日から2年を経過しない者

(解雇制限)

第80条 任命権者は、期間職員が第49条第6号の規定により休暇を取得している期間、期間職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために第50条第2項第2号の規定により休暇を取得している期間及びそれぞれその後30日間は、解雇してはならない。ただし、理事長又は委任規程第4条の規定により給与の支給に係る権限の委任を受けた者が、労基法第81条の規定により打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

2 前項ただし書後段の場合においては、その事由について労働基準監督署長の認定を受けなければならない。

(解雇の予告)

第81条 任命権者は、期間職員（次の各号の一に該当する期間職員を除く。）を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない場合には、30日分の平均給与（労基法第12条に規定する平均賃金をいう。以下「平均給与」という。）を支払わなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は期間職員の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合には、この限りでない。

一 2月以内の雇用期間を定めて採用された期間職員（雇用期間の更新により雇用期間が採用の日から起算して2月を経過した期間職員を除く。）

二 試用期間中の期間職員（採用の日から起算して14日を超えて引き続き採用されるに至った期間職員を除く。）

2 前項の予告の日数は、1日について平均給与を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

3 前条第2項の規定は、第1項ただし書の場合にこれを準用する。

(解雇の手続等)

第82条 任命権者は、期間職員を解雇しようとするときは、その解雇の際、解雇の事由を記載した説明書を当該期間職員に交付する。

2 前項の規定にかかわらず、期間職員が、前条第1項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合には、任命権者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に期間職員が当該解雇以外の事由により退職した場合には、任命権者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

(準用)

第83条 第77条の規定は、期間職員が解雇により退職した場合について準用する。この場合、退職の事由には解雇の理由を含む。

第10章 表彰

(表彰)

第84条 期間職員の表彰については、独立行政法人国立病院機構職員表彰規程（平成16年規程第26号）の定めるところによる。

第11章 懲戒等

(懲戒等規程との関係)

第85条 期間職員の懲戒及び矯正措置については、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懲戒等規程（平成27年規程第24号）の定めるところによる。

(懲戒)

第86条 任命権者は、期間職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分として、懲戒解雇、諭旨退職、停職、減給又は戒告の処分を行うことがある。

- 一 この規則に違反した場合
- 二 職員の倫理に関する規程に違反した場合
- 三 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 四 国立病院機構の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- 五 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退をし、又は休暇の虚偽申請をした場合
- 六 職場を離脱して職務を怠り、又は職場の秩序を乱した場合
- 七 ハラスメントをした場合
- 八 重大な経歴を偽り、採用された場合
- 九 虚偽の報告を行った場合
- 十 業務の正常な運営を妨げ、又は業務の正常な運営を妨げるよう唆し若しくはあおった場合
- 十一 職務上の秘密を漏らした場合
- 十二 文書の不適正な取扱いをした場合
- 十三 国立病院機構が管理する土地及び建物において政治的目的を有する文書を配布した場合
- 十四 国立病院機構の所有物を私用に供した場合
- 十五 故意又は過失により国立病院機構に損害を与えた場合
- 十六 給与を不正に支給し、又は不正に受給した場合
- 十七 放火、殺人、傷害、暴行等非行を行った場合
- 十八 交通事故を起こし、又は交通法規に違反した場合
- 十九 虐待を行った場合
- 二十 その他前各号に準じる非違行為を行った場合

(懲戒解雇)

第87条 懲戒解雇は、予告期間を設けず、即時解雇とする。ただし、この場合、解雇の事由について労働基準監督署長の認定を受けなければならない。

(諭旨退職)

第88条 諭旨退職は、期間を定めて辞職願の提出を勧告し、即時に辞職を求めるものとする。

2 前項の期間内に辞職願の提出がない場合は、懲戒解雇とする。

(停職)

第89条 停職の期間は、1日以上3月以下とする。

2 停職の処分を受けた者は、期間職員としての身分を保有するが、その職務に従事しない。

3 停職の期間は、給与を支給しない。

(減給)

第90条 減給は、1回の減給処分の額が平均給与の1日分の半額を超えてはならない。ただし、減給処分に該当する事案が一給与期間に2回以上ある場合であって、当該減給の総額が一給与期間における給与の総額の10分の1を超える場合には、10分の1を超えない額を減ずるものとし、その超える額を翌給与期間以降において減ずるものとする。

(戒告)

第91条 戒告は、期間職員がその責任を確認し、その将来を戒めるものとする。

(準用)

第92条 第77条の規定は、期間職員が懲戒解雇又は諭旨退職により退職した場合について準用する。この場合、退職の事由には解雇の理由を含むものとする。

2 第82条第1項の規定は、任命権者が期間職員に対し、懲戒処分を行おうとする場合について準用する。

(損害賠償の責任)

第93条 期間職員は、故意又は過失により国立病院機構に損害を生じさせた場合には、懲戒処分を受けることによって、その賠償の責を免れることができない。

(矯正措置)

第94条 期間職員は、非違行為を行った場合（当該非違行為について第86条の規定による懲戒処分が行われた場合を除く。）には、職務履行の改善向上を図るための矯

正措置として、訓告、文書による厳重注意又は口頭による厳重注意を受けることがあるものとする。

第12章 研修

(研修)

第95条 期間職員の研修については、独立行政法人国立病院機構職員研修規程（平成16年規程第27号）の定めるところによる。

第13章 退職手当

(退職手当)

第96条 期間職員が退職したときは、退職手当は支給されない。

第14章 保健及び安全

(安全衛生管理)

第97条 期間職員の保健及び安全衛生管理については、安全衛生管理規程の定めるところによる。

(防火並びに清掃及び清潔保持)

第98条 期間職員は、防火並びに清掃及び清潔の保持に努めなければならない。

第15章 災害補償

(災害補償)

第99条 期間職員の業務上の災害若しくは通勤による災害の補償については、労基法、労災保険法によるほか、独立行政法人国立病院機構職員災害補償規程（平成27年規程第28号）の定めるところによる。

第16章 社会保険等

(社会保険等)

第100条 期間職員の社会保険等については、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）、介護保険法（平成9年法律第123号）、雇用保険法（昭和49年法律第116号）及び児童手当法（昭和46年法律第73号）の定めるところによる。

第17章 旅費

(旅費)

第101条 期間職員が国立病院機構の業務のため旅行する場合の旅費は、旅費規程の定めるところによる。

第18章 雇用期間の定めのない採用への転換

(雇用期間の定めのない採用への転換)

第102条 この規則により採用される期間その他国立病院機構における雇用期間若しくは任期を定めて採用された期間を通算した期間が3年を超える者(労働契約法(平成19年法律第128号)第18条第2項の規定に該当する場合を除く。)が、雇用期間の満了する日の30日前までに雇用期間の定めのない採用への転換を申し出たときは、労働契約法その他の法令の定めるところにより、当該雇用期間の満了する日の翌日から雇用期間の定めのない採用となる。

2 この規則(第2条第2項及び第3項、第70条第5号、第72条並びに第74条第1号を除く。)の規定は、前項の規定により雇用期間の定めのない採用となった者について準用する。この場合において、第2条第1項中「雇用期間を定めて採用する次の」とあるのは「次の」と、第73条第2号中「各号」とあるのは「第2号」と、第75条第1項中「雇用期間が満了する前に辞職」とあるのは「辞職」と、同条第2項中「任命権者の承認があるまでは、引き続き勤務しなければならない。」とあるのは「辞職をしようとする日が当該申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日(以下この項において「2週間経過日」という。)前である場合は、当該2週間経過日(当該日が当該期間職員の第103条第1項に定める定年退職の日の翌日以降である場合は、定年退職の日。)までは引き続き勤務しなければならない。ただし、任命権者が当該申出を承認した場合はこの限りでない」と読み替えて適用する。

(雇用期間の定めのない採用となった者の定年退職の日)

第103条 前条の規定により雇用期間の定めのない採用となった者の定年は、職員就業規則第77条第2項の規定によるものとし、退職の日は、定年に達した日(その者の定年に係る誕生日の前日をいう。以下同じ。)以後における最初の3月31日とする。

2 前項の規定にかかわらず、職員就業規則第77条第2項の規定による定年に達した日以降に雇用期間の定めのない採用となった者は、当該雇用期間の定めのない採用となった日以降における最初の3月31日に退職する。

(雇用期間の定めのない採用となった者の定年退職後の高年齢者雇用確保措置)

第104条 任命権者は、雇用期間の定めのない採用となった者のうち前条の規定により退職した者が希望する場合には、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、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2条第2項ただし書、同規則第49条第1項、同規則第52条の2、同規則第75条及び同規則第76条の規定は適用しない。

一 第78条各号のいずれかに該当する場合

二 第79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

2 国立病院機構が専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号。以下「有期特措法」という。）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

（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。

（雇用期間の定めのない採用への転換に関する経過措置）

第2条 第18章の規定による任期の定めのない採用への転換において、この規程の施行日前の日が初日である任期の定めのある採用については、この規程の施行日の前日まで勤務した期間は第102条第1項に規定する通算した期間に算入しない。

（施行日前にした育児休業に関する経過措置）

第3条 この規程の施行日前にした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）第3条第1項の規定による育児休業の承認は、第61条第1項の規定による育児休業の申出とみなす。

（休息時間に関する経過措置）

第4条 独立行政法人国立病院機構職員就業規則等の一部を改正する規程（平成21年規程第5号）第2条の規定は、期間職員の休息時間に関して準用する。

附 則（平成27年規程第50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36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53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6号）

（施行期日）

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年規程第10号）

（施行期日）

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年規程第46号）

（施行期日）

この規程は、平成32年4月1日から施行する。

附 則（平成31年規程第24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25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37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15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、期間職員就業規則第9条及び第39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期間職員就業規則第9条及び第38条の規定については、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、この規定による改正後の期間職員就業規則第9条、第38条、第39条の2及び第39条の3の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(雇用期間の定めのない採用への転換に関する特例)

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、次の各号に掲げる者としての任期の満了する日から引き続き第2条第1項の規定により期間職員として採用されている期間は、第102条の規定は適用しない。

- 一 第104条の規定により非常勤職員として採用された者
- 二 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条の規定により非常勤職員として採用された者
- 三 非常勤職員就業規則第77条第1項の規定により非常勤職員として採用された者
- 四 職員就業規則第77条の2又は第77条の3の規定により再雇用された者

附 則（令和3年規程第5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22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、第104条第1項の規定により採用された者（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に限る。）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79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。
- 2 任命権者は、年齢64年に達する日以後における最初の4月1日から年齢69年に達する日以後における最初の3月31日までの間に第102条第1項の規定により任期の定めのない採用へ転換した者であって、第103条第2項で規定する日に退職となる者が同項に規定する退職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79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。
- 3 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、第1項及び前項の規定により採用されている期間は、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11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49号）

（施行期日）

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和6年規程第31号）

（施行期日）

この規程は、令和6年6月1日から施行する。

附 則（令和7年規程第26号）

（施行期日）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。ただし、この規則による改正後の独立行政法人国立病院機構期間職員就業規則第79条の規定は、令和7年6月1日から適用する。

附 則（令和7年規程第37号）

（施行期日）

この規程は、令和7年12月1日から施行する。

附 則（令和8年規程第8号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和8年4月1日から施行する。

（定年前再雇用短時間勤務職員に係る経過措置等）

第2条 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（令和8年規程第6号）附則第2条に基づく定年前再雇用短時間勤務職員は、第2条第1項第7号に規定する「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）第2条第1項に規定する職員」として、本規程を適用する。

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 早出勤務F 日勤 A 日勤 B 日勤 C 日勤 D 日勤 E 日勤 F 遅出勤務A 遅出勤務F 準夜勤 A 深夜勤 A 夜勤 C 夜勤 D 夜勤 E	午前6時～午後2時45分 午前6時～午前10時 午前8時30分～午後5時15分 午前8時30分～午後7時30分 午前8時30分～午後9時30分 午前8時30分～午後12時 午前8時30分～翌日午前2時 午前8時30分～午後0時30分 午後0時30分～午後9時15分 午後0時30分～午後4時30分 午後4時30分～翌日午前1時15分 午前0時30分～午前9時15分 午後8時～翌日午前9時 午後5時30分～翌日午前9時 午後4時～翌日午前9時30分 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。 (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。 (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。 (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>時間 1 時間 4 5 分を設けるものとする。</p> <p>2. 第 2 条第 1 項第 1 号から第 5 号までに掲げる期間職員にあっては、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>
--	--	--