

地方独立行政法人東京都立病院機構法人職員就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定に基づき、地方独立行政法人東京都立病院機構（以下「法人」という。）に勤務する法人職員の労働条件その他就業に関し必要な事項を定めるものとする。

2 この規則に定めのない就業に関する事項については、労基法その他の関係法令及び法人の他の規程の定めるところによる。

(定義)

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

一 法人職員 法人に勤務する常勤職員（1週間当たりの勤務時間が28時間以上である職員をいう。）であって、理事長が任命した職員（再任用職員（地方独立行政法人東京都立病院機構再任用職員就業規則第2条第1項第1号に規定する再任用職員をいう。）を除く。）をいう。

二 病院 地方独立行政法人東京都立病院機構組織規程（以下「組織規程」という。）第2条の規定により設置する病院及び東京都立がん検診センターをいう。

三 事業場 法人本部（組織規程第2条の規定により設置する法人本部及び教育・研究推進センターをいう。以下同じ。）及び病院をいう。

四 院長等 次のア又はイに掲げる事業場に応じて、当該ア又はイに掲げるものをいう。

ア 法人本部 組織規程第6条第1項に規定する法人本部長

イ 病院 組織規程第21条に規定する院長（東京都立がん検診センターにあっては、組織規程第35条に規定する所長）

五 兼業 次に掲げる行為をいう。

ア 営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員に就任すること。

イ 自ら営利を目的とする私企業を営むこと。

ウ 報酬を得て、何らかの事業又は事務に従事すること。

エ 報酬を得ずに、国、地方公共団体その他の公益団体の事務又は事業に従事すること。

(規則の変更)

第3条 この規則は、事業場において独自に規定の内容を変更することができない。

第2章 職級及び職種

(職級及び職種)

第4条 法人職員の職級及び職種については、理事長が別に定める。

2 法人職員のうち管理職員（管理又は監督の地位にある法人職員をいう。以下同じ。）の範囲については、理事長が別に定める。

第3章 服務

(服務の原則)

第5条 法人職員は、法人の使命と職務の公共性を自覚し、法令、法人の規程等及び上司の職務上の命令に従い、誠実、公正かつ効率的に職務を遂行しなければならない。

2 法人職員は、自らの行動が職務の信用に影響を与えることを認識するとともに、日常の行動について常に公私の別を明らかにし、職務や地位を私的な利益のために用いてはならない。

(服務の宣誓)

第6条 新たに法人職員となった者は、理事長が別に定めるところにより、服務の宣誓を行ってからでなければ、その職務を行ってはならない。ただし、地震、火災、水害又はこれらに類する緊急の事態に際し必要な場合においては、宣誓を行う前においても職員にその職務を行わせることができる。

(職務に専念する義務)

第7条 法人職員は、法令及びこの規則に特別の定めがある場合を除くほか、その勤務時間及び職務上の注意力の全てをその職務遂行のために用い、法人がなすべき責めを有する職務にのみ従事しなければならない。

(職員カード)

第8条 法人職員は、職務の執行に当たっては、職員カードを所持しなければならない。

2 前項に規定するもののほか、職員カードに関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(遵守事項)

第9条 法人職員は、次に掲げる事項を守らなければならない。

- 一 職務の内外を問わず、法人の名誉及び信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
- 二 職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。
- 三 勤務時間中、みだりに執務の場所を離れてはならない。
- 四 常に執務環境の整理に努めるとともに、物品等の保全活用に心掛けなければならない。

五 出張、休暇等により不在となるときは、担当事務の処理に関し必要な事項を上司又は上司の指定する職員に連絡し、事務の処理に支障のないようにしておかなければならない。

六 上司の許可なく文書を他に示し、又はその内容を告げる等の行為をしてはならない。

(ハラスメントの防止)

第 10 条 法人職員は、いかなるハラスメントもしてはならない。

2 前項に規定するもののほか、ハラスメントの防止に関し必要な事項については、理事長が別に定める。

(利害関係があるものとの接触規制)

第 11 条 法人職員は、自らの職務に利害関係があるもの又は自らの地位等の客観的な事情から事実上影響力を及ぼし得ると考えられる他の職員の職務に利害関係があるものから金品を受領し、又は利益若しくは便宜の供与を受ける行為その他職務遂行の公正さに対する都民の信頼を損なうおそれのある行為をしてはならない。

(兼業)

第 12 条 法人職員は、理事長の許可を受けないで、又は理事長に届け出ることなく、兼業を行うことができない。

2 法人職員は、次のいずれかに該当するおそれのある兼業を行ってはならない。

一 兼業のため時間をさくことによって又は兼業による心身の疲労のため、法人の職務の遂行に支障を及ぼすもの

二 兼業しようとする団体等との間に特別な利害関係があり、又は生じるもの

三 兼業しようとする団体等の事業又は事務に従事することによって、法人の名誉及び信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となるもの

3 前 2 項に規定するもののほか、兼業に関し必要な事項については、理事長が別に定める。

(出退勤)

第 13 条 法人職員は、次に掲げる場合は、それぞれ職員カード等により、自ら出勤等の記録に必要な所定の操作を行わなければならない。

一 出勤したとき（週休日（第 23 条第 1 項に規定する週休日をいう。以下この条において同じ。）、休日（第 23 条第 2 項、第 33 条第 1 項若しくは第 2 項の規定による休日又は第 34 条第 1 項に規定する代休日をいう。）に出勤したときを含む。）。

二 退庁するとき（第 35 条に規定する超過勤務が終了したときを含む。）。

2 前項の規定にかかわらず、事業場の性質上、同項に定める出勤等の記録の方法によりがたい場合にあっては、当該事業場に勤務する法人職員は、定刻までに出勤したときは別に定める出勤簿に自ら出勤の表示をし、退庁するときは上司による現認、法人職員による自

己申告その他の方法により退勤時間を記録するものとする。

(欠勤等の届出)

- 第14条 法人職員は、交通機関の事故等の不可抗力の原因により勤務できないときは、その旨速やかに連絡し、出勤後直ちに届け出なければならない。
- 2 法人職員は、前項に規定するときを除き、勤務できないときは、あらかじめ届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ届け出ることができないときは、その旨速やかに連絡し、出勤後直ちに届け出なければならない。
 - 3 法人職員は、前項の規定にかかわらず、遅参した場合、又は勤務時間中において一時勤務を離れ、若しくは早退しようとする場合において、上司から別の指示のあったときには、その指示に従い届け出なければならない。

(出張)

- 第15条 理事長は、職務のため法人職員を出張させようとするときは、前日までに所要の手続をしなければならない。ただし、急を要する場合は、この限りでない。
- 2 法人職員は、出張中において次の各号のいずれかに該当する場合は、直ちに上司の指揮を受けなければならない。
 - 一 用務の都合によって出張先又は日程を変更する必要がある場合
 - 二 病気その他の事故によって執務することができない場合
 - 三 天災事変等のため旅行を継続することができない場合
 - 3 出張した法人職員は、その用務が終わったときは速やかに事業場に戻り、用務内容を報告しなければならない。
 - 4 前3項に規定するもののほか、法人職員の出張に関する手続等については、理事長が別に定める。

(私事旅行等の届出)

- 第16条 法人職員は、私事旅行等により、その住所を離れるときは、その間の連絡先等をあらかじめ上司に届け出なければならない。

(事故報告)

- 第17条 法人職員は、職務の遂行に関し事故が発生したときは、速やかにその内容を上司に報告して、その指示を受けなければならない。

(非常時の措置)

- 第18条 法人職員は、法人の施設に火災その他の災害が発生する危険があることを知ったとき又は、火災その他の災害が発生したときは、直ちに、これに対処し、その被害を最小限にとどめるよう努めるとともに、その原因を調査して詳細を院長等又は理事長に報告

しなければならない。

第4章 組合活動

(専従)

第19条 法人職員は、労働組合の業務に専ら従事することができない。ただし、次条第1項の許可を受けて、労働組合の役員として専ら従事する場合は、この限りでない。

2 前項ただし書の規定により、労働組合の役員として専ら従事する期間は、法人職員としての在職期間を通じて7年以下の範囲内で、労働協約で定める期間を超えることができない。

(専従許可)

第20条 理事長は、法人職員が労働組合の役員として専ら労働組合の業務に従事すること(以下「組合専従」という。)について、相当と認めるときは、許可をすることができる。

この場合において、理事長は、許可に当たり条件を付すことができる。

2 前項の許可(以下「専従許可」という。)の期間は、前条第2項に規定する期間の範囲内において相当と認める期間とする。

3 理事長は、専従許可を受けた法人職員(以下「専従休職者」という。)が労働組合の役員としてその労働組合の業務に専ら従事する者でなくなったと認めたときは、専従許可を取り消すものとする。

4 専従休職者は、前項に規定する取消事由に該当した場合には、その旨を理事長に届け出なければならない。

5 理事長は、専従休職者が法令、命令又は許可条件に違反した場合は、専従許可を取り消すものとする。

(組合活動に関する事項)

第21条 この章において規定するもののほか、法人職員の組合専従に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第5章 勤務時間、週休日等

第1節 勤務時間及び週休日

(勤務時間等)

第22条 法人職員の正規の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。

2 始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、次に掲げるとおりとする。ただし、これにより難しい場合は、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。

一 始業時刻 午前8時30分

二 終業時刻 午後5時15分

三 休憩時間 正午から午後1時まで

- 3 理事長は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。
- 4 第2項の規定にかかわらず、各事業場に勤務する法人職員の勤務時間については、事業場ごとに別に定める。

(週休日等)

- 第23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。
- 2 次に掲げる日は、休日（特に勤務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日をいう。）とする。
 - 一 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
 - 二 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。以下「年末年始の休日」という。）
 - 3 日曜日を法定休日（労基法第35条第1項に規定する休日をいう。以下同じ。）とする。

(週休日の変更等)

- 第24条 理事長は、法人職員に前条第1項の規定により週休日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、第22条第3項の規定により正規の勤務時間が割り振られた日のうち、当該週休日の属する週にある日（やむを得ないと認められるときにあつては、当該週休日の前後各2月以内にある日）を週休日に変更して、当該日に割り振られた正規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 前項の規定による週休日の変更により、新たに正規の勤務時間を割り振られる日の正規の勤務時間は、当該週休日の変更により新たに週休日となる日にあらかじめ割り振られていた正規の勤務時間と同一の時間数でなければならない。

第2節 勤務時間及び週休日の特例

(交替制勤務職員の勤務時間)

- 第25条 理事長は、第22条第1項から第3項までの規定にかかわらず、職務の性質により特別の形態により勤務する必要がある法人職員（以下「交替制勤務職員」という。）について、勤務時間の割振りを別に定めることができる。
- 2 交替制勤務職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1日当たり7時間45分かつ1週間当たり38時間45分とする。
 - 3 前項の規定にかかわらず、職務の性質上、同項の規定によりがたい交替制勤務職員にあつては、4週間の期間を単位とする変形労働時間制を適用し、当該交替制勤務職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間当たり155時間とする。

4 前項の規定による変形労働時間制の変形期間の起算日は、理事長が別に定める。

(交替制勤務職員の週休日)

第 26 条 理事長は、第 23 条第 1 項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる交替制勤務職員について、当該各号に定めるところにより週休日を割り振るものとする。

一 前条第 3 項の規定により変形労働時間制が適用される交替制勤務職員（以下「変形労働勤務職員」という。） 4 週間ごとの期間につき 8 日の週休日

二 交替制勤務職員のうち変形労働勤務職員以外のもの（以下「一般交替制勤務職員」という。） 1 週間ごとの期間につき 2 日の週休日

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、変形労働勤務職員について、職務の特殊性又は当該職場の特殊の必要により同項第 1 号に定める週休日の割振りによりがたい場合（4 週間を超えない期間につき 1 週間当たり 1 日以上割合で週休日を設ける場合に限る。）にあっては、当該変形労働勤務職員の週休日の割振りについて別に定めることができる。

3 変形労働勤務職員の週休日の割振りの起算日は、理事長が別に定める。

4 第 23 条第 3 項の規定にかかわらず、交替制勤務職員の法定休日については、第 1 項又は第 2 項の規定により週休日とされた日のうち、理事長が別に定める日とする。

(交替制勤務職員に係る週休日の変更等)

第 27 条 第 24 条の規定は、前条第 1 項又は第 2 項の規定により週休日とされた日において交替制勤務職員に特に勤務することを命ずる必要がある場合について準用する。この場合において、第 24 条第 1 項中「第 22 条第 3 項」とあるのは「第 25 条第 1 項」と読み替えるものとする。

(短時間勤務法人職員等の勤務時間等)

第 28 条 第 22 条から前条までの規定にかかわらず、短時間勤務法人職員等（短時間勤務法人職員（第 39 条第 1 項の承認を受けて同項に規定する短時間勤務を行う法人職員をいう。以下同じ。）、育児短時間勤務職員（第 40 条第 1 項の承認を受けて同項に規定する育児短時間勤務を行う法人職員をいう。以下同じ。）及び介護短時間勤務職員（第 42 条第 1 項の承認を受けて同項に規定する介護短時間勤務を行う法人職員をいう。）をいう。以下同じ。）の正規の勤務時間の割振り及び週休日の設定等については、当該短時間勤務等の内容に従い第 39 条、第 40 条及び第 42 条に規定するところによる。

(勤務時間等の臨時変更)

第 29 条 理事長は、職務の遂行上特に必要がある場合は、別に定めるところにより、正規の勤務時間の割振り、次条に規定する休憩時間等を臨時に変更することができる。ただし、緊急かつやむを得ない場合の休憩時間の臨時の変更については、この限りでない。

第3節 休憩時間等

(休憩時間)

第30条 理事長は、1日の勤務時間が6時間を超える場合においては45分以上、8時間を超える場合においては1時間以上、継続して1昼夜にわたる場合は1時間30分以上の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、職務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある法人職員の休憩時間について、別に定めることができる。

3 理事長は、職務の特殊性又は当該職場の特殊の必要がある場合において、前項の休憩時間を一斉に与えることを要しない。

(休息時間)

第31条 理事長は、職務に支障のない限り、正規の勤務時間のうちに、休息時間を置くことができる。

2 休息時間は、正規の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ることはない。

第4節 勤務表及び勤務の指定

(勤務表)

第32条 理事長は、交替制勤務職員の始業時刻、終業時刻、休憩時間、週休日及び勤務の種類の種類について、勤務表において定めるものとする。

2 交替制勤務職員の週休日及び勤務日(正規の勤務時間を割り振られた日をいう。以下同じ。)における勤務の種類指定(以下「勤務の指定」という。)は、4週間を基本単位として勤務表において行うものとし、原則として当該勤務表の期間の初日の5日前までに関係する法人職員に周知するものとする。ただし、新規採用者、転入者、復職者その他これによりがたい法人職員にあっては、理事長が実情に応じて勤務の指定等を行うものとする。

3 第1項の規定にかかわらず、理事長は、交替制勤務職員のうち、平常時における勤務日の始業時刻、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法人職員について、掲示その他これに類する方法で同項に規定する事項を周知することをもって、勤務表の設定に代えることができる。

第5節 休日等

(休日の振替え)

第33条 第23条第2項各号に掲げる日が週休日に当たるときは、同項の規定にかかわらず、その日は、休日としない。この場合(年末年始の休日である場合を除く。)において、交替制勤務職員については、その日に振り替えて、当該週休日の直後の正規の勤務時間が割り振られている日(その日が休日に当たるとき、又はその日を休日にするにより職

務上支障が出るおそれがあるときは、当該振替え前の休日の前後各2月以内の日)を休日とする。

- 2 法人職員が2暦日にわたり継続する正規の勤務時間を割り振られた場合において、その正規の勤務時間の終期の属する日が、第23条第2項又は前項の規定による休日(年末年始の休日を除く。)に当たるときは、当該各項の規定にかかわらず、その日は、休日としない。この場合においては、前項の規定の例により、休日の振替えを行うものとする。

(休日の代休日)

第34条 理事長は、法人職員に休日(第23条第2項又は前条第1項若しくは第2項の規定による休日をいう。以下同じ。)に特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日(以下「代休日」という。)として、勤務日(第36条第1項の規定による超勤代休時間の承認がされた勤務日、休日及びこの項の規定により指定された代休日を除く。)を指定することができる。この場合において、代休日は、勤務することを命じた休日の前後各2月以内の日で当該休日に勤務することを命じた時間数と同一の正規の勤務時間が割り振られた日でなければならない。

- 2 前項の規定により代休日を指定された法人職員は、代休日には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

第6節 超過勤務及び宿日直勤務

(超過勤務)

第35条 理事長は、職務のため臨時又は緊急の必要があると認める場合には、次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める規定により、法人職員に対して、超過勤務(正規の勤務時間以外の時間において勤務すること(労基法第41条第3号に該当するものが同号の許可の範囲内で行う断続的な勤務を除く。)をいう。以下同じ。)を命ずることができる。

- 一 労基法第36条の規定による協定を締結した場合 当該協定の規定
- 二 労基法第33条第1項の規定に該当する場合において、同項の規定による許可を受け、又は届出を行った場合 同項の規定

- 2 前項の規定にかかわらず、理事長は、短時間勤務法人職員等(短時間勤務法人職員にあっては、第39条第1項第1号又は第2号に掲げる事由に係る短時間勤務法人職員に限る。)については、職務のため臨時又は緊急の必要がある場合において、超過勤務を命じなければ職務の運営に著しい支障が生ずると認められるときに限り、超過勤務を命ずることができるものとする。

(超勤代休時間)

第36条 理事長は、地方独立行政法人東京都立病院機構法人職員給与規程(以下「給与規程」という。)第32条第5項の規定により超過勤務手当を支給すべき法人職員が請求した場合においては、当該超過勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間(以下「超

勤代休時間」という。)として、同項に規定する 60 時間を超えて勤務した全時間に係る月 (以下「60 時間超過月」という。)の末日の翌日から同日を起算日とする 2 月後の日までの期間 (以下「代休指定期間」という。)内にある勤務日 (休日及び代休日を除く。第 3 項において同じ。)に割り振られた勤務時間の全部又は一部を承認するものとする。

2 前項の規定により超勤代休時間を承認された法人職員は、当該超勤代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

3 理事長は、第 1 項の規定により超勤代休時間を承認する場合には、代休指定期間内にある勤務日に割り振られた勤務時間のうち、超勤代休時間の承認に代えようとする超過勤務手当の支給に係る 60 時間超過月における給与規程第 32 条第 5 項の規定の適用を受ける時間 (以下「60 時間超過時間」という。)については、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を承認するものとする。

一 給与規程第 32 条第 2 項第 2 号に掲げる勤務に係る時間 (次号に掲げる時間を除く。)

当該時間に該当する 60 時間超過時間の時間数に 100 分の 25 を乗じて得た時間数

二 給与規程第 32 条第 3 項に規定する 7 時間 45 分に達するまでの間の勤務に係る時間

当該時間に該当する 60 時間超過時間の時間数に 100 分の 50 を乗じて得た時間数

三 給与規程第 32 条第 2 項第 1 号に規定する勤務に係る時間 当該時間に該当する 60 時間超過時間の時間数に 100 分の 15 を乗じて得た時間数

四 給与規程第 32 条第 4 項に規定する変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間

当該時間に該当する 60 時間超過時間の時間数に 100 分の 25 を乗じて得た時間数

4 前項の場合において、その承認は、3 時間 45 分、4 時間又は 7 時間 45 分 (第 51 条に規定する年次有給休暇の時間に連続して超勤代休時間を承認する場合にあっては、当該年次有給休暇の時間の時間数と当該超勤代休時間数を合計した時間数が 3 時間 45 分、4 時間又は 7 時間 45 分となる時間)を単位として行うものとする。

(超過勤務の特例)

第 37 条 理事長は、第 35 条の規定にかかわらず、管理職員に対して、同条の規定によらず、超過勤務を命ずることができる。

(宿日直勤務)

第 38 条 理事長は、法人職員に対し、宿日直勤務を命ずることができる。

2 宿日直勤務に関し必要な事項については、理事長が別に定める。

第 7 節 勤務時間の短縮

(短時間勤務)

第 39 条 次の各号のいずれかの場合に該当する法人職員は、理事長の承認を受けて、第 22 条及び第 25 条に規定する勤務時間を短縮した勤務の形態で勤務すること (以下この条に

において「短時間勤務」という。)ができる。

- 一 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合
 - 二 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。以下同じ。）若しくは2親等内の親族又は同一の世帯に属する者で疾病、負傷又は老齡により日常生活を営むことに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護を行う場合
 - 三 進学、資格取得等の自己研鑽^{けん}を行う場合
 - 四 医療連携又は地域支援に資する兼業を行う場合
 - 五 その他理事長が別に定める場合
- 2 短時間勤務の形態は、日曜日及び土曜日の2日又は日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうち1日を週休日とし、次の各号に掲げる勤務時間に応じ当該各号に掲げる範囲で理事長が法人及び病院の運営に支障がないと認めた形態とする。この場合において、法定休日は日曜日とする。
- 一 1日当たりの勤務時間 5時間45分以上7時間45分以下
 - 二 1週間当たりの勤務時間 28時間以上38時間45分未満
- 3 前項の規定にかかわらず、理事長は、別に定めるところにより特に必要と認める場合には、同項に規定する勤務の形態以外の短時間勤務の形態（1週間当たりの勤務時間を28時間以上とする形態に限る。）を承認することができる。この場合における法定休日については理事長が別に定める。
- 4 理事長は、前2項の規定による短時間勤務の形態の内容に従い、当該短時間勤務法人職員の正規の勤務時間の割振り及び週休日の設定を行うものとする。
- 5 第24条の規定は、前項の規定により設定した週休日において短時間勤務法人職員に特に勤務することを命ずる必要がある場合について準用する。この場合において、第24条第1項中「第22条第3項」とあるのは「第39条第4項」と読み替えるものとする。

（育児短時間勤務）

- 第40条 法人職員は、理事長の承認を受けて、当該法人職員の中学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、常時勤務を要する職を占めたまま、当該子がその始期に達するまで、別表第1に掲げるいずれかの勤務の形態により、当該法人職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、理事長が別に定める場合を除き、この限りでない。
- 2 理事長は、前項の規定による育児短時間勤務の形態の内容に従い、当該育児短時間勤務職員について正規の勤務時間の割振り及び週休日の設定を行うものとする。
- 3 第24条の規定は、前項の規定により設定した週休日において育児短時間勤務職員に特に勤務することを命ずる必要がある場合について準用する。この場合において、第24条第1項中「第22条第3項」とあるのは「第40条第2項」と読み替えるものとする。

- 4 育児短時間勤務職員の法定休日は、次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定めるとおりとする。
 - 一 別表第1の区分1から区分5までに規定する育児短時間勤務の形態で勤務するもの
日曜日
 - 二 別表第1の区分6から区分8までに規定する育児短時間勤務の形態で勤務するもの
理事長が別に定める日
- 5 前4項に定めるもののほか、育児短時間勤務に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(育児時間)

- 第41条 理事長は、法人職員（短時間勤務法人職員等を除く。）が請求した場合において、当該法人職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部（勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位とし、2時間を超えない範囲内の時間に限る。）を勤務しないこと（以下「育児時間」という。）を承認することができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、同項の規定による請求をした法人職員が、当該請求に係る子について第43条第1項に規定する介護時間又は第52条第1項第13号に規定する保育時間休暇を承認されている場合は、1日につき2時間から当該介護時間又は保育時間休暇の時間を減じた時間の範囲内で前項の規定による承認を行うものとする。

(介護短時間勤務)

- 第42条 法人職員は、第39条第1項第2号の規定による短時間勤務のほか、理事長の承認を受けて、要介護者を介護するため、対象となる要介護者1人につき利用開始の日から連続する3年の期間内において2回までの範囲で、常時勤務を要する職を占めたまま、第22条及び第25条に規定する1日当たり又は1週間当たりの勤務時間を短縮した勤務の形態で勤務すること（以下「介護短時間勤務」という。）ができる。
- 2 介護短時間勤務の形態については、日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき5時間45分勤務するものとする。この場合において、法定休日は日曜日とする。
 - 3 前項の規定にかかわらず、理事長は、病院に勤務する法人職員について、次に掲げる勤務の形態を承認することができる。この場合における法定休日は、理事長が別に定める。
 - 一 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が28時間45分となるよう勤務すること。
 - 二 4週ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が28時間45分となるように勤務すること。
 - 4 理事長は、前2項の規定による介護短時間勤務の形態の内容に従い、当該介護短時間勤務職員の正規の勤務時間の割振り及び週休日の設定を行うものとする。
 - 5 第24条の規定は、前項の規定により設定した週休日において介護短時間勤務職員に特に勤務することを命ずる必要がある場合について準用する。この場合において、第24条

第1項中「第22条第3項」とあるのは「第42条第4項」と読み替えるものとする。

6 前5項に定めるもののほか、介護短時間勤務に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(介護時間)

第43条 理事長は、法人職員（短時間勤務法人職員等を除く。）が申請した場合において、当該法人職員が、要介護者を介護するため、勤務しないことが相当と認められる場合には、1日の勤務時間の一部（勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位とし、2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないこと（以下「介護時間」という。）を承認することができる。

2 前項の規定による承認は、要介護者の各々が2週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において行うものとする。ただし、当該要介護者について第57条に規定する介護休業を承認されている期間においては、介護時間を承認することができないものとする。

3 第41条第1項に規定する育児時間又は第52条第1項第13号に規定する保育時間休暇を承認されている職員に対する第1項の規定による承認については、1日につき2時間から当該育児時間又は保育時間休暇を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

4 理事長は、職務に重大な支障が生じた場合には、既に承認した介護時間（当該支障が生じた日以後の期間に係るものに限る。）を取り消すことができる。

5 前4項に規定するもののほか、介護時間に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第8節 勤務の制限

(生理日の就業が著しく困難な女性法人職員に対する措置)

第44条 理事長は、生理日の就業が著しく困難な女性法人職員（女性の法人職員をいう。以下同じ。）が休暇を請求したときには、その者を生理日に勤務させてはならない。

(妊産婦である女性法人職員の就業制限)

第45条 理事長は、妊娠中の女性法人職員及び産後1年を経過しない女性法人職員（以下「妊産婦である女性法人職員」という。）を、その者の妊娠、出産、保育等に有害な業務（女性労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）第2条に規定する業務をいう。）に就かせてはならない。

2 理事長は、6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内に出産する予定の女性法人職員が請求した場合には、その者を勤務させてはならない。

3 理事長は、出産した女性法人職員について、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間は、就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性法人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ときは、この限りでない。

(妊産婦である女性法人職員の深夜勤務、時間外勤務及び休日の勤務)

第 46 条 理事長は、妊産婦である女性法人職員が請求した場合には、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。）における勤務並びに第 35 条及び第 37 条の規定に基づく超過勤務をさせてはならない。

（妊産婦である女性法人職員の保健指導等）

第 47 条 理事長は、妊産婦である女性法人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。

（妊産婦である女性法人職員の業務軽減等）

第 48 条 理事長は、妊産婦である女性法人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。

（育児又は介護を行う法人職員の深夜勤務及び超過勤務の制限）

第 49 条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する法人職員（当該法人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できるものとして理事長が別に定める者に該当する場合を除く。）が当該子を養育するために請求した場合には、職務運営に支障がある場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 前項の規定は、要介護者を介護する法人職員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する法人職員（当該法人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できるものとして理事長が別に定める者に該当する場合を除く。）が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある法人職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護者を介護する法人職員が請求した場合には、職務運営に支障がある場合を除き、1 月について 24 時間、1 年について 150 時間を超えて超過勤務を命じてはならない。

4 前 3 項に規定するもののほか、育児又は介護を行う法人職員の深夜勤務及び超過勤務の制限に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（育児又は介護を行う法人職員の超過勤務の免除）

第 50 条 理事長は、3 歳に満たない子を養育する法人職員（当該法人職員の配偶者で当該子の親であるものが、理事長が別に定める者に該当する場合を除く。）が当該子を養育するために請求した場合には、職務運営に支障がある場合を除き、超過勤務をさせてはならない。ただし、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の必要がある場合は、この限りではない。

2 前項の規定は、要介護者を介護する法人職員について準用する。この場合において、同項中「3 歳に満たない子を養育する法人職員（当該法人職員の配偶者で当該子の親である

ものが、理事長が別に定める者に該当する場合を除く。)が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある法人職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

- 3 前2項に規定するもののほか、育児又は介護を行う法人職員の超過勤務の免除に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第6章 休暇

(年次有給休暇)

第51条 理事長は、法人職員に対して、一の年度(4月1日から翌年3月31日までをいう。以下同じ。)につき20日の年次有給休暇を、当該年度の4月1日に与えるものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、短時間勤務法人職員等の年次有給休暇の日数は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

- 一 次号に掲げるもの以外の短時間勤務法人職員等 1週間ごとの勤務日の日数及び1週間ごとの正規の勤務時間の時間数の区分に応じ、別表第2に定める日数のうち、短時間勤務法人職員等となった月が4月の場合に相当する日数

- 二 不斉一型短時間勤務法人職員等(短時間勤務法人職員等のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの正規の勤務時間の時間数が同一でないものをいう。以下同じ。)のうち育児短時間勤務職員及び介護短時間勤務職員であるもの 1週間当たりの正規の勤務時間の時間数及び1週間当たりの勤務日の日数(1週間ごとの勤務日の日数が異なる者にあつては、別表第3の1年間の勤務日数の区分に応じ、1週間の勤務日数の欄に掲げる日数)に応じ、同表に定める日数のうち、不斉一型短時間勤務法人職員等となった月が4月の場合に相当する日数

- 3 前2項の規定にかかわらず、理事長は、当該年度の中途において新たに法人職員となった者に対して、当該者のその年度の年次有給休暇として、次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める日数を、当該者が法人職員となった日に与えるものとする。

- 一 次号から第4号までに掲げる者以外の法人職員 新たに法人職員となった月に応じ、別表第4に定める日数

- 二 次号に掲げるもの以外の短時間勤務法人職員等 1週間当たりの勤務日の日数、1週間当たりの正規の勤務時間の時間数及び短時間勤務法人職員等となった月の区分に応じ、別表第2に定める日数

- 三 不斉一型短時間勤務法人職員等のうち育児短時間勤務職員及び介護短時間勤務職員であるもの 1週間当たりの正規の勤務時間の時間数、1週間当たりの勤務日の日数(1週間ごとの勤務日の日数が異なる者にあつては、別表第3の1年間の勤務日数の区分に応じ、1週間の勤務日数の欄に掲げる日数)及び不斉一型短時間勤務法人職員等となった月の区分に応じ、同表に定める日数

- 四 新たに法人職員となった日の前日において病院職員(地方独立行政法人東京都立病院機構病院職員就業規則(以下「病院職員就業規則」という。)第2条第1項第1号に

規定する病院職員をいう。)であったもの 新たに法人職員となった日の前日に使用することができる日数のうちその年度に付与されたものに、新たに法人職員となった月に応じ別表第4に定める日数を加えたもの

- 4 理事長は、年次有給休暇を法人職員の請求する時季に与えるものとする。ただし、請求された時季にこれを与えることが職務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 5 年次有給休暇は、1日(不斉一型短時間勤務法人職員等の年次有給休暇にあっては、半日又は1時間)を単位として与える。ただし、不斉一型短時間勤務法人職員等以外の法人職員について、職務に支障がないと認めるときは、半日又は1時間を単位として与えることができる。
- 6 前項ただし書の規定にかかわらず、法人職員が1日を単位とした年次有給休暇を請求した場合において、理事長は、半日又は1時間を単位とした年次有給休暇を法人職員に与えてはならず、また、法人職員が半日を単位とした年次有給休暇を請求した場合において、理事長は、1時間を単位とした年次有給休暇を法人職員に与えてはならない。
- 7 1時間を単位として与えられた年次有給休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる法人職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。
 - 一 次号から第4号までに掲げる者以外の法人職員 8時間
 - 二 斉一型短時間勤務法人職員等(短時間勤務法人職員等のうち、1週間ごとの勤務日数及び勤務日ごとの正規の勤務時間の時間数が同一であるものをいう。) 勤務日ごとの正規の勤務時間の時間数(1時間未満の端数があるときは、これを時間単位に切り上げた時間)
 - 三 不斉一型短時間勤務法人職員等のうち育児短時間勤務職員及び介護短時間勤務職員であるもの 1週間当たりの正規の勤務時間の時間数及び1週間当たりの勤務日の日数(1週間ごとの勤務日の日数が異なる者には、別表第3の1年間の勤務日数の区分に応じ、1週間の勤務日数の欄に掲げる日数)の区分に応じ、同表の1日に換算する時間数の欄に掲げる時間数
 - 四 不斉一型短時間勤務法人職員等のうち短時間勤務法人職員であるもの 理事長が別に定める時間数
- 8 半日を単位として与えられた年次有給休暇の日又は時間数への換算については、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定めるとおりとする。
 - 一 半日を単位として与えられた年次有給休暇を日に換算する場合 2回をもって1日とする。
 - 二 半日を単位として与えられた年次有給休暇を時間数へ換算する場合 1日の勤務時間(1時間未満の端数があるときは、これを時間単位に切り上げた時間)(前項第3号又は第4号に掲げるものについては、当該各号に定める時間数とする。)の半分とする。ただし、変形労働勤務職員(短時間勤務法人職員等を除く。)の半日を単位とする年次有給休暇の時間数への換算については、4時間とする。

- 9 法人職員の勤務の形態が変更される場合（短時間勤務法人職員等が短時間勤務法人職員等でなくなった場合、短時間勤務法人職員等でない法人職員が短時間勤務法人職員等となる場合及び短時間勤務法人職員等がその勤務の形態を変更する場合をいう。）の当該変更の日以後における当該短時間勤務法人職員等の年次有給休暇の日数は、理事長が別に定める。
- 10 その年度に付与された年次有給休暇の日数のうち、その年度に使用しなかった日数がある場合は、20日（短時間勤務法人職員等にあつては、第2項各号の規定による日数（当該年度の翌年度の初日に勤務の形態が変更される場合にあつては、理事長が別に定める日数）とする。）を限度として、翌年度に限りこれを繰り越すことができる。ただし、理事長が別に定めるところにより算定する当該年度の勤務実績が8割に満たない法人職員については、この限りでない。
- 11 理事長は、年次有給休暇が10日以上与えられた法人職員に対して、年次有給休暇の付与の日から1年以内に、当該法人職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、法人職員の意見を聴取し、あらかじめ時季を指定して取得させるものとする。ただし、当該指定より前に、法人職員が自ら時季を指定して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を5日から控除するものとする。
- 12 前各項に規定するもののほか、年次有給休暇に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（特別休暇）

第52条 理事長は、法人職員の請求に基づき、勤務しないことが相当である場合における休暇（以下「特別休暇」という。）として、次に掲げる休暇を承認するものとする。

- 一 夏季休暇（夏季の期間において、法人職員が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と認められる場合に承認する休暇をいう。）
- 二 事故休暇（交通機関の事故、非常災害による交通遮断、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）による就業制限その他不可抗力の原因により勤務できないとき、又は事業場の事務若しくは事業の運営上の必要に基づく事務若しくは事業の全部若しくは一部の停止する場合に承認する休暇をいう。）
- 三 災害休暇（法人職員の現住居が地震、水害、火災その他の災害により滅失し、又は損壊したことにより、法人職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当と認められる場合に承認する休暇をいう。）
- 四 病気休暇（疾病又は負傷（理事長が別に定める疾病又は負傷を除く。）のため療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に承認する休暇をいう。）
- 五 生理休暇（女性法人職員について生理日の勤務が著しく困難な場合に承認する休暇をいう。）
- 六 公民権行使等休暇（選挙権その他公民としての権利の行使又は公の職務の執行を行う場合に承認する休暇をいう。）

- 七 慶弔休暇（法人職員の親族（理事長が別に定める親族に限る。）が死亡した場合、法人職員が結婚する場合又は法人職員の父母の追悼のための特別な行事を行う場合（父母の死亡後 15 年以内に行う場合に限る。）に承認する休暇をいう。）
 - 八 長期勤続休暇（長期にわたり勤続した法人職員が、心身の活力を維持し、及び増進するために勤務しないことが相当であると認められる場合に承認する休暇をいう。）
 - 九 ボランティア休暇（法人職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動（理事長が別に定める活動に限り、専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、勤務をしないことが相当と認められる場合に承認する休暇をいう。）
 - 十 妊娠出産休暇（女性法人職員が妊娠及び出産をする場合に承認する休暇をいう。）
 - 十一 妊娠症状対応休暇（妊娠中の女性法人職員が、妊娠に起因する症状のために勤務することが困難な場合に承認する休暇をいう。）
 - 十二 出産支援休暇（男性の法人職員が、その配偶者の出産に当たり、子の養育その他家事等を行い、出産後育児に参加する場合に承認する休暇をいう。）
 - 十三 保育時間休暇（法人職員が、生後 1 年 3 月に満たない生児を育てる場合において、保育のために休憩時間とは別に勤務時間中に時間が必要と認められる場合（男性の法人職員について、理事長が別に定める場合を除く。）に承認する休暇をいう。）
 - 十四 早期流産休暇（妊娠初期において流産した女性法人職員が、安静加療を要するため又は母体の健康保持若しくは心身の疲労回復に係る休養のため勤務することが困難な場合に承認する休暇をいう。）
 - 十五 母子保健健診休暇（妊娠中又は出産後 1 年未満の女性法人職員が母子保健法の規定に基づく健康診査又は保健指導を受ける場合に承認する休暇をいう。）
 - 十六 妊婦通勤時間休暇（妊娠中の女性法人職員の健康維持及びその胎児の健全な発達を阻害するおそれがあるときに、交通機関の混雑を避けるために必要な場合に承認する休暇をいう。）
 - 十七 子どもの看護休暇（中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する法人職員が、その子の看護のため又は予防接種若しくは健康診断を受けさせ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承認する休暇をいう。）
 - 十八 児童手当受給休暇（法人職員がその居住する市区町村から児童手当を受給するに当たり、請求その他必要な手続を行う場合に承認する休暇をいう。）
 - 十九 介護休暇（要介護者の介護、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及びその他の要介護者の必要な世話をを行うために勤務しないことが相当であると認められる場合に承認する休暇をいう。）
- 2 理事長は、前項に規定するもの以外の特別休暇を別に定め、法人職員の請求に基づき、これを承認することができる。

（勤務時間等に関する事項の運用）

第 53 条 前章及びこの章において規定する法人職員の勤務時間、休憩時間、休日、休暇等

に関する事項の運用に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第7章 休業・休職

第1節 休業

(配偶者同行休業)

第54条 法人職員は、理事長の承認を受けて、3年を超えない期間、配偶者同行休業（法人職員が、外国での勤務その他の次に掲げる事由（6月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る。第5項において「配偶者外国滞在事由」という。）により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業をいう。以下同じ。）をすることができる。

一 外国での勤務

二 事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの

三 学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）であって外国に所在するものにおける修学（前2号に掲げるものに該当するものを除く。）

四 前3号に掲げるもののほか、これらに準ずる事由として理事長が別に定めるもの

2 配偶者同行休業の承認を受けようとする法人職員は、配偶者同行休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該法人職員の配偶者が当該期間中外国に住所又は居所を定めて滞在する事由を明らかにして、理事長に対し申請するものとする。

3 配偶者同行休業をしている法人職員は、当該配偶者同行休業を開始した日から引き続き配偶者同行休業をしようとする期間が3年を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、理事長に対し、配偶者同行休業の期間の延長を1回に限り申請することができる。

4 理事長は、前2項の規定による申請があった場合において、職務に支障がないと認めるときは、当該申請をした法人職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、承認することができる。

5 配偶者同行休業は、当該配偶者同行休業をしている法人職員が休職（第58条から第63条までの規定による休職をいう。）若しくは停職（第89条の規定による停職をいう。）の処分を受けた場合又は当該配偶者同行休業に係る配偶者が死亡し、若しくは当該法人職員の配偶者でなくなった場合には、その効力を失う。

6 理事長は、次に掲げる事由に該当する場合は、配偶者同行休業の承認を取り消すものとする。

一 配偶者同行休業をしている職員が当該配偶者と生活を共にしなくなった場合

二 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が配偶者外国滞在事由に該当しないこととなったこと。

三 配偶者同行休業をしている法人職員が第52条第1項第10号に規定する妊娠出産休

暇により就業しなくなった場合

四 理事長が、配偶者同行休業をしている法人職員について、第 56 条に規定する育児休業を承認することにより就業しなくなった場合

(学術休業)

第 55 条 法人職員は、理事長の承認を受けて、学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、その法人職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は進学する場合において、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に掲げる期間、休業することができる。ただし、理事長が別に定めるところにより研修の取扱いで調査等を行う場合は除く。

一 調査、研究又は指導 3 年以内で必要と認める期間

二 進学 1 年以内で必要と認める期間

2 前項第 1 号の規定による休業の期間が 3 年に満たない場合においては、学術休業を開始した日から引き続き 3 年を超えない範囲内において、その期間を延長することができる。

3 前項第 2 号の規定にかかわらず、理事長が必要と認めた場合においては、学術休業を開始した日から引き続き 3 年を超えない範囲で、3 回を上限として、同号で定める期間を延長することができる。

(育児休業)

第 56 条 法人職員は、理事長の承認を受けて、当該法人職員の 3 歳に満たない子を養育するため、当該子が 3 歳に達する日まで、育児休業をすることができる。

2 前項に規定するもののほか、法人職員の育児休業に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(介護休業)

第 57 条 法人職員は、理事長の承認を受けて、要介護者の介護をするため、要介護者の各々が 2 週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する 6 月の期間内において必要と認められる期間及び回数について介護休業をすることができる。ただし、理事長は、連続する 6 月の期間経過後であっても、更に 2 回まで通算 180 日（連続する 6 月の期間内において既に承認した期間を含む。）を限度として承認することができる。

2 前項に規定するもののほか、法人職員の介護休業に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第 2 節 休職

(病気休職)

第 58 条 法人職員は、心身の故障のため、第 52 条第 1 項第 4 号に規定する病気休暇に引

き続き長期の休養を要する場合において、1年間の通算の病気休暇の日数が90日に達する日の翌日から3年以内で必要と認められる期間休職することができる。

- 2 前項の規定による休職をした法人職員が、第66条第1項又は第2項の規定により復職した場合において、当該復職の日から起算して1年以内に、再び当該休職の事由とされた疾病と同一の疾病により勤務できなくなったときの当該法人職員の休職期間は、当該復職前の休職期間を通算する。
- 3 前2項に規定するもののほか、法人職員の病気休職に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(外国機関招聘休職)

第59条 法人職員は、外国の政府等の招きにより、職務と関連がある機関の業務に従事する場合において、3年以内で必要と認められる期間休職することができる。

(生死不明休職)

第60条 法人職員は、水難、火災その他の災害により生死不明となった場合において、3年以内の期間休職することができる。

(刑事休職)

第61条 法人職員は、刑事事件に関し起訴された場合において、当該刑事事件が裁判所に係属する期間休職することができる。

(免許停止等休職)

第62条 法人職員は、次の各号に掲げる場合に該当するときは、当該各号に定める期間休職することができる。

- 一 職務遂行に必須なものとして理事長が認めた資格、免許等の効力が一定期間停止された場合 当該資格、免許等が有効になるまでの期間
- 二 医療事故、法令違反等の当事者等となった場合において、当該事故等が事実確認中であり診療行為その他患者に接する業務を行うことが適切でないと理事長が判断した場合 調査に係属する期間

(在籍専従休職)

第63条 法人職員は、組合専従をするために専従許可を受けた場合において、理事長が必要と認める期間休職することができる。

(休職者の地位)

第64条 前6条の規定による休職(以下「休職」という。)をする法人職員(以下「休職者」という。)は、休職の期間中は、法人職員としての地位を保有するが、職務に従事しない。

(休職の期間の更新)

第 65 条 第 58 条第 1 項、第 59 条又は第 60 条の規定による休職の期間が 3 年に満たない場合は、休職した日から引き続き 3 年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

(復職)

第 66 条 理事長は、休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときにおいては、速やかに復職を命じなければならない。

2 休職の期間が満了したときにおいては、当該法人職員は当然復職するものとする。

第 8 章 給与

(給与)

第 67 条 法人職員の給与については、給与規程の定めるところによる。

第 9 章 採用、退職等

第 1 節 採用

(採用)

第 68 条 法人職員の採用は、競争試験又は選考により行う。ただし、理事長が特に必要と認める場合にあっては、この限りでない。

2 前項に規定するもののほか、法人職員の採用に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(任期付法人職員の任期等)

第 69 条 理事長は、前項の規定により法人職員を採用する場合（病院において医療業務に従事する医師又は歯科医師を法人職員として採用する場合に限る。）において、その任期を定めて採用することができる。

2 前項の任期は、5 年を超えない範囲内で理事長が定める。

3 理事長は、前項の任期及びこの項の規定により更新された任期を、採用の日から 5 年を超えない範囲で更新することができる。この場合において、任期の更新は、当該更新直前の任期における勤務実績が良好である場合に限り行うことができるものとする。

4 病院職員就業規則第 32 条の規定は、第 1 項の規定により任期を定めて採用される法人職員（以下「任期付法人職員」という。）について準用する。

(労働条件の明示)

第 70 条 理事長は、新たに法人職員となる者に対して、次に掲げる事項を明示するものとする。

一 労働契約の期間に関する事項（任期付法人職員に限る。）

- 二 労働契約を更新する場合の基準に関する事項（任期付法人職員に限る。）
- 三 給与の決定、計算及び支払の方法並びに給与の締切及び支払の時期に関する事項
- 四 就業場所及び従事すべき業務に関する事項
- 五 始業時刻及び終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- 六 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 七 前各号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める事項

（提出書類）

第71条 新たに法人職員として採用された者は、次に掲げる書類を、理事長に速やかに提出しなければならない。ただし、理事長が提出を要しないと認めたものについては、この限りでない。

- 一 宣誓書
- 二 履歴書
- 三 学歴及び勤務実績に関する証明書
- 四 扶養親族等に関する書類
- 五 法人が行う行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号）第2条第7項に規定する個人番号カード、同法第7条第1項の規定による通知カードの写し又は同法第2条第5項に規定する個人番号が記載された住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書
- 六 前各号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める書類

- 2 理事長は、前項各号に掲げる書類のほか、必要の都度、給与の支給等に必要な書類の提出を求めることがある。
- 3 法人職員は、前項の規定により書類の提出を求められたときは、速やかに提出しなければならない。
- 4 法人職員は、第1項又は前項の規定により提出した書類（第1項第1号から第3号までに掲げる書類を除く。）の記載事項に変更があったときは、その都度速やかに理事長に届け出なければならない。

（試用期間）

第72条 法人職員として採用された者については、採用の日から6月間の試用期間を設けるものとする。ただし、理事長が認めた場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

- 2 法人職員として採用された者に対して試用期間における評価を実施する。この場合において、評価基準日は採用の日から4月を経過した日とし、正式採用日は、評価基準日から2月を経過した日とする。
- 3 試用期間の期間満了前に理事長が別段の措置をしない限り、当該法人職員は、試用期間

の満了の日の翌日から正式採用になるものとする。

- 4 第1項本文の規定にかかわらず、理事長は、試用期間中の法人職員が次に掲げる場合に該当するときは、試用期間の開始後1年を超えない範囲で、当該法人職員の試用期間を延長することができる。
 - 一 試用期間の開始後6月間における実際に勤務した日数が60日に満たない場合
 - 二 前号の規定に基づき試用期間を延長した場合において、試用期間の開始後10月間における実際に勤務した日数が60日に満たない場合
 - 三 前2号に掲げる場合のほか、当該法人職員の能力を実証する期間として十分でないことを認める場合
- 5 第2項の規定にかかわらず、前項第1号及び第2号に掲げる場合における評価基準日は、同項第1号に掲げる場合にあつては実際に勤務した日数が60日を経過した日、同項第2号に掲げる場合にあつては試用期間の開始後10月を経過した日とする。この場合において、正式採用日は、それぞれの評価基準日から2月を経過した日とする。
- 6 理事長は、試用期間中の法人職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、試用期間中又は試用期間終了時に解雇することができる。
 - 一 禁錮以上の刑に処せられた場合
 - 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場合
 - 三 免許等の取得を条件として法人職員として採用した者が、試用期間中に当該免許等を取得できなかった場合
 - 四 勤務成績が不良と認められる場合
 - 五 心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合
 - 六 前3号に掲げるもののほか、法人職員として適格性を欠く場合
 - 七 組織の改廃により廃職又は過員を生じた場合において、転任、配置換えその他の措置が困難で、解雇の回避のための努力を尽くしたにもかかわらず法人の経営上解雇がやむを得ないとき。
- 7 試用期間は、勤続年数に通算する。
- 8 前各項に定めるもののほか、試用期間に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第2節 勤務評定

(勤務評定)

第73条 法人職員の勤務成績については、その職務内容等を考慮し、適正に評定を実施する。

- 2 前項の評定に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第3節 転任等

(転任等)

第74条 法人職員は、業務上の都合により転任、配置換え、兼務、出向又は派遣を命ぜられることがある。

- 2 法人職員は、正当な理由がない限り、転任、配置換え又は兼務を拒むことができない。
- 3 出向又は派遣は、法人職員の同意を得て行うものとする。
- 4 出向又は派遣を命じられた法人職員の取扱いについては、理事長が別に定める。

第4節 退職

(定年による退職等)

第75条 法人職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日(以下「定年退職日」という。)に退職する。

- 2 前項の定年は、満65歳とする。
- 3 理事長は、定年に達した法人職員が第1項の規定により退職すべきこととなる場合において、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、同項の規定にかかわらず、その法人職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その法人職員をその者が定年退職日において従事していた職務に引き続いて従事させるため、引き続いて法人職員として勤務させることができる。
 - 一 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その法人職員の退職により職務の運営に著しい支障が生ずるとき。
 - 二 当該職務に係る勤務場所その他の勤務条件に特殊性があるため、その法人職員の退職による欠員を容易に補充することができないとき。
 - 三 当該職務を担当する者の交替が当該職務に係る業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、その法人職員の退職により業務の運営に著しい支障が生ずるとき。
 - 四 前各号に準ずる場合として理事長が認めた場合
- 4 理事長は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続き存すると認めるときは、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。この場合において、その期限は、その法人職員に係る定年退職日の翌日から起算して3年を超えることができない。
- 5 理事長は、第3項の期限又は前項の規定により延長された期限が到来する前に第3項各号に掲げる事由が存しなくなると認めるときは、その期限を繰り上げることができる。
- 6 理事長は、第3項の規定により法人職員を引き続いて勤務させる場合、第4項の規定により期限を延長する場合又は前項の規定により期限を繰り上げる場合には、その法人職員の同意を得なければならない。
- 7 前各項の規定の実施に関し必要な手続は、理事長が別に定める。
- 8 第3項の規定は、同項の期限又は第4項の規定により延長された期限(第5項の規定により期限を繰り上げた場合にあっては、当該繰り上げた期限)が到来した場合について準用する。

(定年によらない退職)

第 76 条 法人職員は、前条の規定によるほか、次の各号のいずれかに該当した場合には、退職する。

- 一 第 72 条第 6 項の規定により解雇された場合
- 二 死亡した場合
- 三 第 78 条の規定により解雇された場合
- 四 第 86 条第 1 項又は第 87 条第 2 項の規定により懲戒解雇の処分がされた場合
- 五 第 58 条第 1 項の規定により休職している法人職員について、休職の期間（第 65 条の規定により休職の期間を更新した場合にあっては、その更新後の期間）が 3 年を満了したにもかかわらず復職できない場合
- 六 任期付法人職員について、その任期（任期を更新した場合にあっては、更新後の任期）が満了した場合

(自己都合退職の手続)

第 77 条 法人職員は、自己の都合により退職をしようとするときは、30 日前（やむを得ない事由が存する場合にあっては 14 日前）までに書面をもって理事長に申し出なければならない。

- 2 法人職員は、前項の規定により退職を申し出た後においても、退職する日までは、引き続き勤務しなければならない。
- 3 前 2 項に規定するもののほか、第 1 項の規定により退職しようとする場合の手続については、理事長が別に定める。

第 5 節 解雇

(解雇)

第 78 条 法人職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は解雇する。

- 一 禁錮以上の刑に処せられた場合
 - 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場合
 - 三 休職期間が満了しても休職事由が消滅しないで復職できない場合（第 76 条第 6 号に規定する場合を除く。）
- 2 法人職員が次の各号のいずれかに該当する場合は解雇することができる。
- 一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、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 2 号に掲げるもののほか、その職に必要な適格性を欠く場合
 - 四 第 86 条第 1 項又は第 87 条第 2 項の規定により懲戒解雇の処分となった場合
 - 五 組織の改廃により廃職又は過員を生じた場合において、転任、配置換えその他の措置

が困難で、解雇の回避のための努力を尽くしたにもかかわらず法人の経営上解雇がやむを得ないとき。

(解雇制限)

第 79 条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は、解雇しない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後 30 日間
 - 二 第 52 条第 1 項第 10 号に規定する妊娠出産休暇の期間及びその後 30 日間
- 2 前項第 1 号の規定にかかわらず、次の各号のいずれかの場合に該当するときは、同号の規定を適用しない。
- 一 労基法第 81 条の規定により打切補償を支払う場合
 - 二 当該法人職員が、療養の開始後 3 年を経過した日において、地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）又は労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）に基づく傷病補償年金を受けているとき又は同日後において当該傷病補償年金を受ける場合
 - 三 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、行政官庁の認定を受けた場合

(解雇予告)

第 80 条 第 78 条の規定による解雇を行う場合は、少なくとも 30 日前にその予告をし、又は労基法第 12 条に規定する平均賃金（以下「平均賃金」という。）の 30 日分以上を支払うものとする。

- 2 第 1 項の予告は、解雇予定日の 30 日前までに本人へ解雇予告通知書を交付することにより行うものとし、これが困難な場合には、内容証明郵便により本人に送付しなければならない。
- 3 第 1 項の予告の日数は、1 日について平均賃金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。
- 4 第 1 項の規定は、次の各号のいずれかに該当する場合は、適用しない。
 - 一 天災事変その他のやむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合であって、行政官庁の認定を受けたとき。
 - 二 法人職員の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合であって、行政官庁の認定を受けたとき。
 - 三 第 72 条の規定による試用期間中の法人職員（14 日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）を解雇する場合

第 6 節 退職後の責務等

(退職後の責務)

第 81 条 退職しようとする者及び解雇された者は、理事長が指定する日までに、理事長が

指定する者に業務の引継ぎをしなければならない。この場合において、管理職員にあっては、書面で行うものとする。

- 2 退職しようとする者及び解雇された者は、遅滞なく、法人から貸与された物品を返納しなければならない。

第7節 昇格及び降格

(昇格)

第82条 法人職員の昇格については、理事長が別に定める。

(降格)

第83条 法人職員の降格については、理事長が別に定める。

第8節 雑則

(解雇等の手続)

第84条 理事長は、法人職員に対し、第72条第6項若しくは第78条の規定による解雇又は前条の規定による降格を行おうとするときは、別に定める審査の手続を経て行うものとする。

- 2 理事長は、法人職員に対し、休職、第72条第6項若しくは第78条の規定による解雇又は前条の規定による降格の処分を行うときは、その旨を記載した書面を当該法人職員に交付して行わなければならない。

(適用除外)

第85条 第72条の規定による試用期間中の法人職員については、第58条から第66条まで、第82条及び第83条の規定は適用しない。

第10章 懲戒処分

(懲戒処分)

第86条 理事長は、法人職員が次のいずれかに該当する行為（以下「非違行為」という。）を行った場合は、懲戒処分として、懲戒解雇、停職、減給又は戒告の処分を行うことができる。

- 一 法人の名誉又は信用を著しく傷つけ法人に損害を与える行為
- 二 重要な経歴を偽り、採用時にその他不正な方法を用いる行為
- 三 職務上の義務に違反し、又は職務を怠る行為
- 四 素行不良により法人の秩序又は風紀を乱す行為
- 五 故意又は重大な過失により法人に損害を与える行為
- 六 前各号に掲げるもののほか、法令又は法人の規程に違反する行為
- 七 第1号、第3号又は第4号に掲げる行為に準ずる行為

- 2 理事長は、前項の処分を決定するときは、当該決定に係る非違行為の態様及び結果、動機、故意若しくは過失の別又は悪質性の程度、当該法人職員の職責、当該違反行為の前後の当該法人職員の態度、他の法人職員又は社会に与える影響その他懲戒処分の検討に当たり必要な事項を考慮し、懲戒処分をするか否か及びいずれの懲戒処分を選択するかを決定するものとする。

(監督責任)

第 87 条 理事長は、法人職員に対して前条の規定により懲戒処分を行う場合において、当該法人職員を指導し、又は監督する立場にある法人職員（以下「管理監督者」という。）が当該法人職員に対する適切な指導又は監督を怠ったときは、当該管理監督者に対して戒告又は減給の懲戒処分を行うことができる。

- 2 理事長は、管理監督者が当該法人職員の非違行為を隠したときその他重大な責任がある場合は、当該管理監督者に対して停職又は懲戒解雇の懲戒処分を行うことができる。
- 3 理事長は、前 2 項の懲戒処分をするときは、当該非違行為を行った部下の法人職員に対する懲戒処分の内容、当該部下の法人職員への指導の有無、他の法人職員又は社会に与える影響その他懲戒処分の検討に当たり必要な事項を総合的に考慮し、懲戒処分をするか否か及びいずれの懲戒処分を選択するかを決定するものとする。

(懲戒解雇)

第 88 条 第 86 条第 1 項又は前条第 2 項の規定により懲戒解雇の処分となった場合（法人職員の責めに帰すべき事由に基づいて懲戒解雇となった場合に限る。）は、第 80 条第 1 項の規定による予告期間を設けず、即時解雇とする。この場合において、退職手当は支給しないことができる。

(停職)

第 89 条 停職は、1 日以上 6 月以下の期間を定めて出勤を停止するものとする。

- 2 停職の処分を受けた者は、法人職員としての地位を保有するが、その職務に従事しない。
- 3 停職の処分を受けた者は、停職の期間中、いかなる給与又は報酬も支給されない。

(減給)

第 90 条 減給は、給与の一部を減額するものとする。この場合において、1 回の減給の額がその月の給料減額の 1 日分の半額を超えず、かつ、減給の総額がその月の給料月額額の 10 分の 1 を超えてはならない。

(戒告)

第 91 条 戒告は、非違行為を行った法人職員の責任を確認し、将来を戒めるものとする。

(懲戒の手続)

第 92 条 懲戒解雇、停職、減給又は戒告の処分は、その旨を記載した書面を当該法人職員に交付して行わなければならない。

2 前項に規定するもののほか、法人職員に対する懲戒処分の手続に関し必要な事項については、理事長が別に定める。

(損害賠償の責任)

第 93 条 法人職員は、故意又は過失により法人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、その賠償の責めを免れることができず、損害の全部又は一部を賠償しなければならない。

(訓戒等)

第 94 条 理事長は、法人職員が非違行為を行った場合（当該非違行為について第 86 条第 1 項又は第 87 条第 1 項若しくは第 2 項の規定による懲戒処分が行われた場合を除く。）であって、服務規律の厳正を期するよう戒め、又は注意する必要があると認められるときは、当該法人職員に対して訓戒又は嚴重注意を行うことができる。

2 前項の訓戒は、その旨を記載した書面を当該法人職員に交付して行わなければならない。

第 11 章 その他

(表彰)

第 95 条 法人職員の表彰については、理事長が別に定める。

(研修)

第 96 条 法人職員の研修は、理事長が別に定める規定に従って実施する。

(退職手当)

第 97 条 法人職員の退職手当については、地方独立行政法人東京都立病院機構職員退職手当規程の定めるところによる。

(健康診断受診義務)

第 98 条 法人職員は、毎年 1 回定期的に、又は必要に応じて行う健康診断を受けなければならない。

(防火、清掃及び清潔保持)

第 99 条 法人職員は、防火、清掃及び清潔の保持に努めなければならない。

(保健及び安全衛生管理)

第 100 条 前 2 条及び法令に定めるもののほか、法人職員の保健及び安全衛生管理については、理事長が別に定める。

(災害補償)

第 101 条 法人職員の業務上の災害又は通勤による災害の補償については、地方公務員災害補償法の定めるところによる。ただし、短時間勤務法人職員のうち同法第 2 条第 1 項第 2 号に規定する職員に該当しないものについては、労基法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより災害補償を行う。

(共済等)

第 102 条 法人職員の共済については、地方公務員等共済組合法(昭和 37 年法律第 152 号)、地方公務員等共済組合法の長期給付等に関する施行法(昭和 37 年法律第 153 号)及び雇用保険法(昭和 49 年法律第 116 号)の定めるところによる。

(旅費)

第 103 条 法人職員が法人の業務のため旅行する場合の旅費については、理事長が別に定める。

(都派遣職員の取扱い)

第 104 条 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成 12 年法律第 50 号)及び公益的法人等への東京都職員の派遣等に関する条例(平成 13 年東京都条例第 133 号)に基づき法人に派遣される東京都職員(地方公務員法(昭和 25 年法律第 261 号)第 28 条の 4 第 1 項、第 28 条の 5 第 1 項又は第 28 条の 6 第 1 項若しくは第 2 項の規定により採用された職員を含む。以下「都派遣職員」という。)の派遣期間における労働条件その他必要な事項については、特段の定めがある場合を除き、東京都と法人との間で別途締結する取決めにに基づき、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成 7 年東京都条例第 15 号)、職員の給与に関する条例(昭和 26 年東京都条例第 75 号)、職員の退職手当に関する条例(昭和 31 年東京都条例第 65 号)その他東京都職員の労働条件等を規定する規程の例による。ただし、法人の各事業場に勤務する都派遣職員の勤務時間については、法人職員の例により理事長が別に定めるところによる。

(補則)

第 105 条 この規則に定めのない事項については、理事長が別に定める。

附 則

1 この規則は、令和 4 年 7 月 1 日から施行する。

2 法人の設立の日に、地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第 59 条第 2 項の規定により東京都職員から法人職員となった者及び東京都の会計年度任用職員又は公益財団法人東京都保健医療公社の職員から引き続いて法人職員に採用された者について、この規則の施行に伴い必要な経過措置は、地方独立行政法人東京都立病院機構東京都職員引継規程又は地方独立行政法人東京都立病院機構東京都保健医療公社職員引継規程の定めるところによる。

3 令和 4 年 7 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの間における法人職員（病院において医療業務に従事する医師又は歯科医師である法人職員を除く。）に対する第 75 条第 2 項の規定の適用については、次の表の左欄の掲げる期間の区分に応じ、同項中「満 65 歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和 4 年 7 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日まで	満 60 歳
令和 5 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日まで	満 61 歳
令和 7 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日まで	満 62 歳
令和 9 年 4 月 1 日から令和 11 年 3 月 31 日まで	満 63 歳
令和 11 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日まで	満 64 歳

別表第 1 (第 40 条関係)

区分	型	勤務の形態
1	斉一型	日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき3時間55分勤務すること。
2		日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務すること。
3		日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき5時間45分勤務すること。
4		日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること。
5	不斉一型	日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき3時間55分勤務すること。
6		4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分又は28時間45分となるように勤務すること。
7		4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分又は28時間45分となるよう勤務すること。
8		4週間を超えない期間につき、1週間当たり2日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分又は28時間45分となるように勤務すること。

別表第2（第51条関係）

1週間の勤務日数	5日	4日		3日		2日		1日			
1年間の勤務日数	217日以上	169日以上 216日以下		121日以上 168日以下		73日以上120 日以下		48日以上72 日以下		47日 以下	
1週間の勤務時間	—	30時 間以 上	30時 間未 満	30時 間以 上	30時 間未 満	30時 間以 上	30時 間未 満	30時 間以 上	30時 間未 満	—	
短時間勤務法人職員等となった月	4月	20日	20日	16日	20日	12日	20日	8日	20日	4日	0日
	5月	18日	18日	15日	18日	11日	18日	7日	18日	4日	0日
	6月	17日	17日	13日	17日	10日	17日	7日	17日	3日	0日
	7月	15日	15日	12日	15日	9日	15日	6日	15日	3日	0日
	8月	13日	13日	11日	13日	8日	13日	5日	13日	3日	0日
	9月	12日	12日	9日	12日	7日	12日	5日	12日	2日	0日
	10月	10日	10日	8日	10日	6日	10日	4日	10日	2日	0日
	11月	8日	8日	7日	8日	5日	8日	3日	8日	2日	0日
	12月	7日	7日	5日	7日	4日	7日	3日	7日	1日	0日
	1月	5日	5日	4日	5日	3日	5日	2日	5日	1日	0日
	2月	3日	3日	3日	3日	2日	3日	1日	3日	1日	0日
	3月	2日	2日	1日	2日	1日	2日	1日	2日	0日	0日

別表第3（第51条関係）

ア 1週間当たりの正規の勤務時間が19時間25分である場合

勤務日数		1日に換算する時間数	不斉一型育児短時間勤務職員となった月											
1週間の勤務日数	1年間の勤務日数		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
5日	217日以上	4時間	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日
4日	169日以上 216日以下	5時間	15日	14日	13日	11日	10日	9日	8日	6日	5日	4日	3日	1日
3日	121日以上 168日以下	7時間	11日	10日	9日	8日	7日	6日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
2日	73日以上120 日以下	8時間	10日	9日	8日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	3日	2日	1日
1日	48日以上72 日以下	8時間	10日	9日	8日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	3日	2日	1日

イ 1週間当たりの正規の勤務時間が19時間35分である場合

勤務日数		1日に換算する時間数	不斉一型育児短時間勤務職員となった月											
1週間の勤務日数	1年間の勤務日数		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
5日	217日以上	4時間	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日
4日	169日以上 216日以下	5時間	15日	14日	13日	11日	10日	9日	8日	6日	5日	4日	3日	1日
3日	121日以上 168日以下	7時間	11日	10日	9日	8日	7日	6日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
2日	73日以上 120日以下	8時間	10日	9日	8日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	3日	2日	1日
1日	48日以上 72日以下	8時間	10日	9日	8日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	3日	2日	1日

ウ 1週間当たりの正規の勤務時間が23時間15分である場合

勤務日数		1日に換算する時間数	不斉一型育児短時間勤務職員となった月											
1週間の勤務日数	1年間の勤務日数		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
5日	217日以上	5時間	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日
4日	169日以上 216日以下	6時間	15日	14日	13日	11日	10日	9日	8日	6日	5日	4日	3日	1日
3日	121日以上 168日以下	8時間	12日	11日	10日	9日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
2日	73日以上 120日以下	8時間	12日	11日	10日	9日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
1日	48日以上 72日以下	8時間	12日	11日	10日	9日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日

エ 1週間当たりの正規の勤務時間が24時間35分である場合

勤務日数		1日に換算する時間数	不斉一型育児短時間勤務職員となった月											
1週間の勤務日数	1年間の勤務日数		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
5日	217日以上	5時間	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日
4日	169日以上	6時間	15日	14日	13日	11日	10日	9日	8日	6日	5日	4日	3日	1日

	216 日以下		日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日
3 日	121 日以上 168 日以下	8 時間	13 日	12 日	11 日	10 日	9 日	8 日	7 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日
2 日	73 日以上 120 日以下	8 時間	13 日	12 日	11 日	10 日	9 日	8 日	7 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日
1 日	48 日以上 72 日以下	8 時間	13 日	12 日	11 日	10 日	9 日	8 日	7 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日

オ 1 週間当たりの正規の勤務時間が 28 時間 45 分である場合

勤務日数		1 日に換算 する時間数	不斉一型育児短時間勤務職員又は 不斉一型介護短時間勤務職員となった月											
1 週間の勤 務日数	1 年間の勤務 日数		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
5 日	217 日以上	6 時間	20 日	18 日	17 日	15 日	13 日	12 日	10 日	8 日	7 日	5 日	3 日	2 日
4 日	169 日以上 216 日以下	7 時間	15 日	14 日	13 日	11 日	10 日	9 日	8 日	6 日	5 日	4 日	3 日	1 日
3 日	121 日以上 168 日以下	8 時間	15 日	14 日	13 日	11 日	10 日	9 日	8 日	6 日	5 日	4 日	3 日	1 日
2 日	73 日以上 120 日以下	8 時間	15 日	14 日	13 日	11 日	10 日	9 日	8 日	6 日	5 日	4 日	3 日	1 日
1 日	48 日以上 72 日以下	8 時間	15 日	14 日	13 日	11 日	10 日	9 日	8 日	6 日	5 日	4 日	3 日	1 日

別表第4（第51条関係）

新たに法人職員となった月	日数
4月	20日
5月	18日
6月	17日
7月	15日
8月	13日
9月	12日
10月	10日
11月	8日
12月	7日
1月	5日
2月	3日
3月	2日