

病院の就業規則

○八代市職員の勤務時間、休暇等に関する条例

平成 17 年 8 月 1 日

条例第 42 号

(趣旨)

第 1 条 この条例は、地方公務員法(昭和 25 年法律第 261 号)第 24 条第 6 項の規定に基づき、職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。

(1 週間の勤務時間)

第 2 条 職員の勤務時間は、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 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成 3 年法律第 110 号)第 10 条第 3 項の規定により同条第 1 項に規定する育児短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。)の承認を受けた職員(同法第 17 条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)の 1 週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容(同法第 17 条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。)に従い、任命権者が定める。

3 地方公務員法第 28 条の 4 第 1 項若しくは第 28 条の 5 第 1 項又は同法第 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で同法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、第 1 項の規定にかかわらず、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 15 時間 30 分から 31 時間までの範囲内で、任命権者が定める。

4 地方公務員の育児休業等に関する法律第 18 条第 1 項の規定により採用された職員(以下「短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、第 1 項の規定にかかわらず、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 31 時間までの範囲内で、任命権者が定める。

5 任命権者は、勤務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前各項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、市長の承認を得て、別に定めることができる。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第 3 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。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの 5 日間において週休日を設けるものとし、再任用短時間勤務職員及び短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの 5 日間において週休日を設けることができる。

2 任命権者は、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。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、再任用短時間勤務職員及び短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第4条 任命権者は、公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職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、再任用短時間勤務職員及び短時間勤務職員にあつては8以上の週休日)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要(育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容)により、4週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び短時間勤務職員にあつては、8日以上)の週休日を設けることが困難である職員について、市長と協議して、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日(育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日)を設ける場合には、この限りでない。

(週休日の振替等)

第5条 任命権者は、職員に第3条第1項又は前条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、規則の定めるところにより、第3条第2項又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち半日勤務時間(勤務日の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間として規則で定める勤務時間をいう。以下この条において同じ。)を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

(休憩時間)

第6条 任命権者は、1日の勤務時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

2 前項の休憩時間は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合において、規則で定めるところにより、一斉に与えないことができる。

(休息時間)

第7条 任命権者は、第4条第1項に規定する職員について、所定の勤務時間のうちに、規則で定める基準に従い、休息時間を置くものとする。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第8条 任命権者は、市長(労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業にあつては労働基準監督署長)の許可を受けて、第2条から第5条までに規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として規則で定める場合に限り、当該断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第8条の2 任命権者は、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であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。)において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 任命権者は、3歳に満たない子のある職員が、規則で定めるところにより、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、前条第2項に規定する勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。次項において同じ。)をさせてはならない。

3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、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、1月について24時間、1年について150時間を超えて、前条第2項に規定する勤務をさせてはならない。

4 第1項及び前項の規定は、第15条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下この項において「要介護者」という。)を介護する職員について準用する。この場合において、第1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であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。)において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「深夜における」とあるのは「深夜(午後10

時から翌日の午前5時までの間をいう。)における」と、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、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

5 前各項に規定するもののほか、勤務の制限に関する手続その他の勤務の制限に関し必要な事項は、規則で定める。

(超勤代休時間)

第8条の3 任命権者は、八代市一般職の職員の給与に関する条例(平成17年八代市条例第52号。以下「給与条例」という。)第22条第4項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、規則の定めるところにより、当該時間外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、規則で定める期間内にある第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日等」という。)(第10条第1項に規定する休日及び代休日を除く。)に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により超勤代休時間を指定された職員は、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。

(休日)

第9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「祝日法による休日」という。)には、特に勤務をすること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。12月29日から翌年の1月3日までの日(祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。)についても、同様とする。

(休日の代休日)

第10条 任命権者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日(以下この項において「休日」と総称する。)である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部(次項において「休日の全勤務時間」という。)について特に勤務することを命じた場合には、規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日(次項において「代休日」という。)として、当該休日後の勤務日等(第8条の3第1項の規定により超勤代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。)を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休暇の種類)

第11条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び組合休暇とする。

(年次有給休暇)

第12条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

- (1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数)
 - (2) 次号に掲げる職員以外の職員であつて、当該年の中途において新たに職員となるもの その年の在職期間を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数
 - (3) 当該年の前年において地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)の適用を受ける職員、特別職に属する地方公務員、八代市以外の地方公共団体の職員、国家公務員又は地方住宅供給公社法(昭和40年法律第124号)に規定する地方住宅供給公社若しくは地方道路公社法(昭和45年法律第82号)に規定する地方道路公社若しくは公有地の拡大の推進に関する法律(昭和47年法律第66号)に規定する土地開発公社若しくは公庫の予算及び決算に関する法律(昭和26年法律第99号)第1条に規定する公庫その他その業務が国又は地方公共団体の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち規則で定めるものに使用される者(以下この号において「地方公営企業等労働関係法適用職員等」という。)であつた者であつて引き続き当該年に新たに職員となつたものその他規則で定める職員 地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、20日に次項の規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で規則で定める日数
- 2 年次有給休暇(この項の規定により繰り越されたものを除く。)は、規則で定める日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 3 任命権者は、年次有給休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが公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。

(病気休暇)

第13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る、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。この場合において、その期間は、次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に掲げる期間とする。

- (1) 公務により疾病にかかり、若しくは負傷し、又は通勤(地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)第2条に規定する通勤をいう。)により疾病にかかり、若しくは負傷し療養を必要と認める場合 必要と認められる最小限度の期間
- (2) 私傷病により療養を必要と認める場合 必要と認められる連続する90日以内の期間(結核性疾患にかかり長期の休養を要すると認められる場合にあつては、1年以内の期間)

(特別休暇)

第14条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として規則で定める場合における休暇とする。この場合において、規則で定める特別休暇については、規則でその期間を定める。

(介護休暇)

第15条 介護休暇は、職員が配偶者(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。以下この項において同じ。)、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護休暇の期間は、前項に規定する者の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要と認められる期間とする。

3 介護休暇については、給与条例第20条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与条例第35条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額を減額する。

(組合休暇)

第16条 組合休暇は、職員が任命権者の許可を得て登録された職員団体の業務又は活動に従事する場合における休暇とする。

2 任命権者は、職員が登録された職員団体の規約に定める機関で規則で定めるものの構成員として当該機関の業務に従事する場合及び登録された職員団体の加入する上部団体のこれらの機関に相当する機関の業務で当該職員団体の業務と認められるものに従事する場合に限り、組合休暇を与えることができる。ただし、組合休暇は、1暦年につき30日を超えて与えることはできない。

3 組合休暇については、給与条例第20条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、同条例第35条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額を減額する。

(病気休暇、特別休暇、介護休暇及び組合休暇の承認)

第17条 病気休暇、特別休暇(規則で定めるものを除く。)、介護休暇及び組合休暇については、規則の定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。

(臨時又は非常勤の職員の勤務時間、休暇等)

第18条 臨時又は非常勤の職員(再任用短時間勤務職員及び短時間勤務職員を除く。)の勤務時間、休暇等については、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、市長の定める基準に従い、任命権者が別に定める。

(委任)

第19条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成17年8月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の日(以下「施行日」という。)の前日までに、合併前の職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年八代市条例第4号)、坂本村職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年坂本村条例第8号)、千丁町職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年千丁町条例第7号)、

鏡町職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年鏡町条例第5号)、東陽村職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年東陽村条例第4号)又は泉村職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年泉村条例第15号)(以下これらを「合併前の条例」という。)の規定によりなされた承認その他の行為は、それぞれこの条例の相当規定によりなされたものとみなし、病気休暇及び介護休暇の期間は通算する。

- 3 この条例の施行の日前から引き続き在職する職員のこの条例の施行の日後の年次有給休暇の日数については、第12条の規定にかかわらず、合併前の条例の規定による年次有給休暇の残日数とする。

附 則(平成20年3月24日条例第2号)

この条例は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成21年12月22日条例第54号)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成22年1月1日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。
(育児短時間勤務等に係る経過措置)
- 2 この条例の施行の日(以下「施行日」という。)以後において地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。)第10条第1項に規定する育児短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。)をするため、同条第3項の規定による承認又は育児休業法第11条第2項において準用する育児休業法第10条第3項の規定による承認を受けようとする場合には、施行日前においても、第1条の規定による改正後の八代市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第3条の規定に基づき割り振られることとなる当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間を育児休業法第10条第1項第1号の当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間として、同項各号の規定を適用することができる。
- 3 この条例の施行の際現に育児短時間勤務をしている職員に係る当該育児短時間勤務の承認は、施行日の前日を限り、その効力を失うものとし、施行日に、施行日から当該育児短時間勤務の期間の末日までの間において任命権者が定める内容の育児短時間勤務をすることの承認があったものとみなす。
- 4 この条例の施行の際現に育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員及び施行日において同条の規定による短時間勤務をすることとなった職員の同日以後における勤務の日及び時間帯は、育児休業法第10条第1項各号に適合するように任命権者が定めるものとする。