

目次

- 第1章 総則（第1条—第3条）
- 第2章 人事
  - 第1節 採用及び試用期間（第4条—第8条）
  - 第2節 評価（第9条）
  - 第3節 昇任及び降任（第10条・第11条）
  - 第4節 人事異動（第12条）
  - 第5節 休職及び復職（第13条—第17条）
  - 第6節 退職、勸奨、定年及び再雇用（第18条—第21条）
  - 第7節 解雇等（第22条—第26条）
- 第3章 服務、職務専念義務、守秘義務及び営利企業等の従事制限（第27条—第36条）
- 第4章 勤務時間及び休日等
  - 第1節 勤務時間及び休憩時間（第37条—第41条）
  - 第2節 勤務表及び勤務の指定（第42条・第43条）
  - 第3節 祝日の勤務等（第44条—第46条）
  - 第4節 時間外勤務、休日の勤務及び宿日直勤務（第47条—第49条）
  - 第5節 妊産婦である女性職員（第50条—第52条）
  - 第6節 育児又は介護を行う職員（第53条）
- 第5章 休暇（第54条—第58条）
- 第6章 育児休業及び介護休業（第59条・第60条）
- 第7章 給与及び退職手当（第61条・第62条）
- 第8章 研修（第63条）
- 第9章 表彰（第64条・第65条）
- 第10章 懲戒等（第66条—第73条）
- 第11章 安全衛生（第74条—第78条）
- 第12章 出張及び旅費（第79条・第80条）
- 第13章 福利厚生（第81条—第83条）
- 第14章 災害補償（第84条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規程は、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、地方独立行政法人桑名市総合医療センター（以下「法人」という。）に勤務する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 この規程に定めのない事項については、労基法その他関係法令の定めるところによる。

（適用範囲）

第2条 この規程は、法人の正規の職員（短時間勤務正規職員（1週間当たりの勤務時間が第37条又は第38条に規定する勤務時間に満たない職員であって、期間の定めのない雇用契約を締結した者（第59条及び第60条に規定する勤務時間の短縮等の措置を受ける者を除く。）をいう。以下同じ。）及び第21条の規定に基づき再雇用される職員を含む。）及び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）に基づき桑名市から派遣された職員（以下これらを「職員」という。）に適用する。

2 嘱託職員及び臨時補助員に適用する就業規程は、理事長が別に定める。

（適用除外）

第3条 労基法第41条第2号に規定する管理監督の地位にある職員については、この規程に定める勤務時間、休憩及び休日に関する規定は、適用しない。

2 前項の管理監督の地位にある職員の範囲は、理事長が別に定める。

第2章 人事

## 第1節 採用及び試用期間

### (採用)

第4条 職員の採用は、次に掲げる方法によるものとする。

- (1) 事務職員及び技術職員は、原則として競争試験により採用するものとする。
- (2) 医師、看護師その他の医療職員は、広く公募し、応募した者の中から選考により採用するものとする。

2 前項第1号の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、選考により採用することができる。

- (1) かつて職員であった者を採用する場合
- (2) 免許又は資格等を必要とする職種に採用する場合で、前項第1号の試験合格者から当該免許又は資格等を有する者が得られないとき。
- (3) 実務経験等により高度に専門的知識を有する者又は多様な経験等を有する者を採用する場合

### (選考)

第5条 前条に規定する選考は、選考される者の職務遂行能力が選考の基準に適合しているかを判定するものとし、必要に応じ、面接、筆記試験その他の方法を用いることができる。

### (労働条件の明示)

第6条 理事長は、職員の採用に際して、労働条件については次に掲げるものを含めて文書により明示する。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (4) 給与の決定、計算及び支払の方法並びに給与計算の締切及び支払の時期に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

### (提出書類)

第7条 職員に採用された者は、次に掲げる書類を速やかに理事長に提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 卒業証明書等の資格に関する証明書
- (3) 住民票記載事項証明書
- (4) その他理事長が必要と認める書類

2 前項に規定する提出書類の記載事項に変更を生じたときは、その旨を速やかに理事長に届け出なければならない。

### (試用期間)

第8条 職員として採用された日から6月間は、試用期間とする。ただし、理事長が特に認めた場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 前項に規定する試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、6月以内に限り試用期間を延長することができる。

- (1) 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日に満たない場合
- (2) 正式採用になるためには能力の実証が十分でないと認められる場合

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

## 第2節 評価

### (勤務評定)

第9条 職員は、勤務成績について評定を受ける。

### 第3節 昇任及び降任

#### (昇任)

第10条 職員の昇任は、その職員の勤務成績その他の能力の評定に基づく選考による。

#### (降任)

第11条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、その意に反して降任されることがあるものとする。

- (1) 勤務成績その他の能力の評定が良くない場合

(2) 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

(3) 前2号に規程する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合

#### 第4節 人事異動

(転任等)

第12条 職員は、業務上の都合により転任、配置換、併任又は出向を命ぜられることがある。

#### 第5節 休職及び復職

(休職)

第13条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、これを休職にすることができる。

(1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

(2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障を来す場合

(3) 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、研究又は指導に従事する場合

(4) 水難、火災その他の災害により生死不明又は所在不明となった場合

(5) 法人の職員として在籍のまま出向を命ぜられた場合

(6) 職員が労働組合の業務に専ら従事する場合

2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第14条 前条第1項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じてこれを定める。ただし、その事由が職務上の疾病・負傷による場合は理事長が認める期間とする。

2 復職後6月以内に同一傷病により再び休職した場合は、その休職の期間は、復職前の休職の期間に引き続いたものとみなして、前項の規定を適用する。

3 前条第1項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、1年、ただし理事長が必要と認める場合はその期間とする。

4 前条第1項第3号及び第4号の規定に該当する場合における休職の期間は、1年、ただし理事長が必要と認める場合はその期間とする。

5 前条第1項第5号の規定に該当する場合における休職の期間は、理事長が定める日数とする。

6 前条第1項第6号の規定に該当する場合における休職の期間は、必要に応じてこれを定める。

7 短時間勤務正規職員及び再雇用短時間勤務職員(第21条の規定に基づき再雇用される職員のうち、1週間当たりの勤務時間が第37条又は第38条に規定する勤務時間に満たない者をいう。以下同じ。)にあっては、前各項の規定にかかわらず、その者の勤務時間等を考慮して理事長が定める日数

(休職の手続等)

第15条 職員を休職にする場合は、その旨を記載した書面を交付して行うものとする。

2 第13条第1項第1号の規定に該当する場合における休職及び当該休職の期間の更新は、医師の診断の結果に基づき行うものとする。

3 休職中の職員は、休職期間中といえども通常の業務を除き、職員としての責任を免れない。担当した業務に関し、病院から出頭、説明等を求められたときは、正当な事由が無い限り、これを拒否できない。また、休職者は、休職期間中、毎月1回以上近況の報告を行うために出頭し、共済保険料、健康保険料若しくは厚生年金保険料の本人負担分又は市県民税等の負担金を持参し納付しなければならない。

(休職の効果)

第16条 休職中の職員は、その休職中、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職中の職員の給与は、地方独立行政法人桑名市総合医療センター職員給与規程(平成21年10月1日制定。以下「給与規程」という。)の定めるところによる。

(復職)

第17条 理事長は、第14条各項の規定による休職の期間が満了したとき、又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は、速やかに復職を命じなければならない。

2 第13条第1項第1号の規定に該当し休職にされた職員の復職は、医師の診断の結果に基づき行うものとする。

#### 第6節 退職、勸奨、定年及び再雇用

(退職)

第18条 職員は、次の各号のいずれかに該当した場合は、退職し、職員としての身分を失う。

- (1) 定年に達した場合
  - (2) 退職を勧奨され、承諾した場合
  - (3) 自己都合による退職を届け出て、承認された場合
  - (4) 第13条第1項第1号の規定に該当し休職にされた職員が、その引き続く休職の期間が3年を満了してもなお休職の事由が消滅しない場合 ただし、その事由が職務上の心身の故障の場合は、理事長が認める期間が満了した場合
  - (5) 死亡した場合
- 2 前項各号の規定による退職に関し必要な手続は、理事長が別に定める。

(退職の勧奨)

第19条 勧奨を受けて退職した者に係る当該勧奨は、その事実について記録が作成されたものでなければならない。

- 2 退職の勧奨は、年度ごとに予算の範囲内において、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める年齢に達した職員に対し行うものとする。
- (1) 医師及び歯科医師 年齢55年から64年
  - (2) 前号以外の職員 年齢50年から59年
- 3 勧奨退職による退職の日は、当該年度の3月31日とする。ただし、理事長が特に必要があると認めるときは、当該年度の3月31日にかかわらず、理事長が指定する日とする。
- 4 前3項に定めるもののほか、勧奨退職に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(定年)

第20条 職員の定年は、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。

- (1) 医師及び歯科医師 年齢65年
- (2) 前号以外の職員 年齢60年

- 2 定年による退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

(再雇用)

第21条 前条第1項第2号に規定する定年により退職した職員が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者について、年齢65年に達した日以後における最初の3月31日まで継続雇用する。

- 2 前項の規定により再雇用する職員の給与、労働条件その他必要な事項は、給与規程に定めるもののほか、理事長が別に定める。

第7節 解雇等

(解雇)

第22条 理事長は、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。

- (1) 勤務成績が著しく良くない場合
- (2) 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
- (3) 前2号に規定する場合のほか、職務を遂行するために必要な適格性を欠く場合
- (4) 試用期間中又は試用期間満了時に職員として不適格であると認められる場合
- (5) 禁錮以上の刑に処せられた場合
- (6) 第66条第1項に規定する懲戒事由に該当する場合
- (7) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

(解雇の予告)

第23条 前条の規定による解雇を行う場合は、当該解雇の30日前に予告をするか、又は労基法第12条に定める平均賃金の30日分を解雇予告手当として支払う。

- 2 前項の予告の日数は、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。
- 3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、予告することなく即時解雇する。
- (1) 試用期間中の者を採用の日から14日以内に解雇するとき。
  - (2) 解雇につき所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたとき。
  - (3) 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたとき。

(解雇制限)

第24条 第22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。

- (1) 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
- (2) 産前産後の女性が労基法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間

2 前項の規定は、次の各号のいずれかに該当するときは、適用しない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかった者が、療養開始後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)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傷病補償年金を受けることになったとき。
- (2) 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき。

(退職証明書)

第25条 退職し、又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

2 退職証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類
- (3) 法人における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由(解雇の場合は、その理由)

3 退職証明書には、前項に規定する事項のうち、退職し、又は解雇された者が請求した事項のみを証明する。

(貸与物の返還等)

第26条 退職し、又は解雇された者は、身分証明書その他職員に交付されていた証明書等及び法人から貸与された物品を返還しなければならない。

2 退職し、又は解雇された者が、法人に対して債務を有する場合は、退職時にそのすべてを弁済しなければならない。

第3章 服務、職務専念義務、守秘義務及び営利企業等の従事制限

(職務専念義務及び忠実義務)

第27条 職員は、法人の業務の公共性を自覚し、誠実に職務に専念しなければならない。

2 職員は、忠実に職務に専念し、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務専念義務の免除)

第28条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、あらかじめ理事長の承諾を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

- (1) 組合交渉に参加する場合
- (2) 地方公務員災害補償法第51条第1項又は第2項の規定による補償に関する決定について審査請求若しくは再審査請求をし、又は請求人としてその審理に出席する場合
- (3) 地方公務員災害補償法第60条の規定により、補償の請求者又は当該事案の関係者として出頭する場合
- (4) 職務に関連のある研修会又は講習会等に参加する場合
- (5) 職務上関係のある儀礼又は儀式に出席する場合
- (6) 人命救助等の同義的行為をした場合
- (7) 職員が職務の遂行上必要な資格試験を受験する場合
- (8) 国、地方公共団体又は法人の業務と密接な関連を有する団体の事業又は事務に従事する場合
- (9) 国、地方公共団体の機関、学校その他公共的団体から委嘱を受けて、講演又は講義等を行う場合
- (10) 国又は地方公共団体において法令等に基づいて設置された委員会又は審議会等の構成員としての職務遂行のため、当該委員会又は審議会等の業務に従事する場合
- (11) 前各号に定めるもののほか、理事長が適当と認める場合

(服務心得)

第29条 職員は、法令、この規程その他法人の諸規程を遵守し、かつ、上司の職務上の命令に従つ

てその職務を遂行しなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第30条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 法人の名誉若しくは信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となるような行為をすること。
- (2) 法人の秩序及び規律を乱すこと。

(守秘義務)

第31条 職員は、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。

(ハラスメントの防止等)

第32条 職員は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメント（以下「ハラスメント等」という。）をいかなる形でも行ってはならず、これらの防止に努めなければならない。

2 ハラスメント等の防止等に関する事項は、理事長が別に定める。

(営利企業等の従事制限)

第33条 職員は、理事長の許可を受けなければ、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その他次に掲げる地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

- (1) 顧問又は評議員
  - (2) 発起人又は清算人
  - (3) 理事長が前2号に掲げる地位に準ずると認める地位
- 2 理事長が前項の許可をするときは、次に掲げる基準によるものとする。
- (1) 職務の遂行に支障を及ぼすおそれのない場合
  - (2) 職員の職との間に特別な利害関係がなく、又は生ずるおそれのない場合
  - (3) 職員の職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるおそれのない場合

(遅刻、早退及び外出)

第34条 職員が、やむを得ない事由により遅刻又は早退をし、又は勤務時間中にやむを得ない事由により外出するときは、その理由及び時刻を明らかにして上司に申し出て、その承認を受けなければならない。

(欠勤)

第35条 職員は、病気、負傷その他やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、その理由及び期間を明らかにして上司に申し出て、その承認を受けなければならない。

2 前項に規定するもののほか、上司が求めるときは、欠勤の事由を証する書類を提出しなければならない。

(旧姓又は通称名の使用)

第36条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、所定の手続を経ることにより、旧姓又は通称名（以下「通称名等」という。）を使用することができる。

- (1) 婚姻、養子縁組その他の事由（以下「婚姻等」という。）により戸籍上の氏を改めた後も引き続き婚姻等の前の戸籍上の氏を使用する場合
- (2) 戸籍上の改名がなされていない職員が病気や障がいのために通称名等を使用する場合
- (3) 外国籍の職員が住民票に記載されている通称名を使用する場合

2 通称名等の使用に関し必要な手続及びその他必要な事項については、理事長が別に定める。

#### 第4章 勤務時間及び休日等

##### 第1節 勤務時間及び休憩時間

(勤務時間及び休日)

第37条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり40時間とし、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき8時間とする。

- 2 日曜日及び土曜日は、休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。
- 3 理事長は、業務の運営上の事情により前2項の規定を適用することが困難な職員については、前2項の規定にかかわらず、別に勤務時間及び休日を定めることができる。この場合において、一の年度における総勤務時間は、おおむね1,920時間とする。
- 4 短時間勤務正規職員及び再雇用短時間勤務職員の勤務時間及び休日は、前3項の規定にかかわら

ず、理事長が別に定める。

(変形労働時間制)

第38条 理事長は、業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がある職員については、1月単位の変形労働時間制を採用する。

2 前項の規定が適用される者の勤務時間及び休日は、次のとおりとする。

(1) 1週間当たりの勤務時間は、1月を平均して40時間以内とする。

(2) 休日は1月を通して8日以上とする。

3 前条第3項及び第4項の規定は、第1項の規定が適用される者の勤務時間及び休日について準用する。

(休日の振替)

第39条 理事長は、職員に第37条又は前条の規定により休日とされた日において特に勤務を命ずる必要がある場合は、第37条又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日」という。)のうち、勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする8週間後の日までの期間内にある勤務日を休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

(勤務の種類並びに始業時刻及び終業時刻)

第40条 前3条の規定による勤務時間に係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に定めるとおりとする。

(休憩時間)

第41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、8時間を超える場合においては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。ただし、業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がある職員については、別に休憩時間を定めることができる。

2 理事長は、職務の特殊性その他特殊の必要がある場合において、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第31条の規定により、前項の休憩時間を一斉に与えることを要しない。

第2節 勤務表及び勤務の指定

(勤務表)

第42条 職員の勤務の種類並びにこれに対応する始業時刻、終業時刻、休憩時間及び休日の指定(以下「勤務の指定」という。)は、1月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、当該期間の開始日の7日前までに関係職員に周知するものとする。

2 前項の規定による1月ごとの期間の起算日は、毎月1日とする。

3 新規採用者又は復職者等であって第1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、理事長が実情に応じ適宜行うものとする。

4 平常時における勤務の種類がおおむね固定して定められている者については、勤務表に代えて掲示等により第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43条 勤務の指定は、理事長が次の各号のいずれかに該当すると認めた場合には、その全部又は一部について変更することができるものとする。

(1) 欠務の発生若しくは業務繁忙の場合又は業務を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。

(2) 手術その他患者に対する処置を施すため必要があるとき。

(3) 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、緊急その他やむを得ない場合には、この限りでない。

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(勤務日の勤務時間のうち4時間の振替を含む。)が行われる場合には、その休日は、同日を起算日とする4週間前の日から当該同日を起

算日とする8週間後の日までの期間内において、他の日に振り替えて指定するものとする。ただし、休日の振替を行った後において、休日が毎月につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

4 前項の休日の振替を行った場合には、当該職員に対し、速やかにその旨を通知するものとする。

### 第3節 祝日の勤務等

(祝日の勤務)

第44条 職員は、国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日(同法に規定する休日を除く。以下「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、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(祝日の代休日)

第45条 理事長は、職員に祝日である第37条、第38条、第39条、第51条第1項又は第53条第1項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。)に割り振られた勤務時間の全部(以下「祝日の全勤務時間」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 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた祝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。

(代休日の指定)

第46条 前条第1項の規定による代休日(同項に規定する代休日をいう。以下同じ。)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。

2 理事長は、職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨を申し出た場合は、代休日を指定しないものとする。

### 第4節 時間外勤務、休日の勤務及び宿日直勤務

(時間外勤務及び休日の勤務)

第47条 理事長は、業務のため臨時又は緊急の必要があると認める場合は、労基法第36条の規定に基づき締結した協定の定めるところにより、職員に対して時間外勤務を命じ、又は休日に勤務することを命ずることがあるものとする。

(災害時の勤務)

第48条 理事長は、災害その他避けることのできない事由により臨時の必要がある場合は、労基法第33条第1項の定めるところにより、所轄労働基準監督署長の許可を受けて、その必要の限度において勤務時間を延長し、又は休日に職員を勤務させることができる。

(宿日直勤務)

第49条 理事長は、職員に対し、通常の勤務のほかに宿日直勤務を命ずることがある。

2 前項の宿日直勤務とは、正規の勤務時間以外の時間及び祝日並びに国の行事の行われる日で理事長が指定する日に行う断続的な勤務をいう。

### 第5節 妊産婦である女性職員

(妊産婦である女性職員の就業制限)

第50条 理事長は、妊娠中の女性職員及び出産後1年を経過しない女性職員(以下「妊産婦である女性職員」という。)を、その者の妊娠、出産及び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条に規定する業務をいう。)に就かせてはならない。

(妊産婦である女性職員の勤務時間、深夜勤務及び時間外勤務等の制限)

第51条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、労基法第32条に規定する労働時間を超える勤務及び深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。)における勤務をさせてはならない。

2 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、第47条、第48条又は第49条に規定する勤務をさせてはならない。

(妊産婦である女性職員の業務軽減等)



第52条 理事長は、妊産婦である女性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。

#### 第6節 育児又は介護を行う職員

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務等の制限)

第53条 理事長は、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である者が、深夜において常態として当該子を養育することができるものとして理事長の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請求した場合には、業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 理事長は、3歳に満たない子のある職員が、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、第47条に規定する勤務をさせてはならない。

3 理事長は、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、第47条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、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ものを含む。以下同じ。）、父母、子、配偶者の父母並びに職員と同居している祖父母、孫、兄弟姉妹、職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で負傷、疾病又は老齢により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もの（以下「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者が、深夜において常態として当該子を養育することができるものとして理事長の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」とあるのは「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ものを含む。以下同じ。）、父母、子、配偶者の父母並びに職員と同居している祖父母、孫、兄弟姉妹、職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で負傷、疾病又は老齢により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もの（以下「要介護者」という。）のある職員が、当該要介護者を介護」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、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。

#### 第5章 休暇

(休暇の種類)

第54条 職員は、休暇を取得することができる。

2 前項の休暇の種類は、年次休暇、特別休暇及び病気休暇とする。

(年次休暇)

第55条 年次休暇は、一の年度ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年度につき20日（短時間勤務正規職員及び再雇用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て20日を超えない範囲内で理事長が定める日数）とする。ただし、次の各号に掲げる職員はその年度の年次休暇の日数は、当該各号に定める日数とする。

(1) 当該年度の中途において新たに職員となった者（次号に掲げる職員を除く。） その者の当該年度における在職期間に応じ、次の表の日数欄に定める日数

在職期間	日数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え1年未満の期間	10日

(2) 国、地方公共団体又はこれに準ずる機関の職員から引き続き職員となった者その他理事長が

定める者 理事長が定める日数

- 2 年次休暇は、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業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。
- 3 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、前項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、法人が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が前項の規定による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。
- 4 年次休暇は、1日又は半日を単位として与える。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間を単位とすることができる。
- 5 前項の規定にかかわらず、短時間勤務正規職員及び再雇用短時間勤務職員に年次休暇を与える場合の単位については、その者の勤務時間等を考慮して理事長が定めるものとする。
- 6 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、一の年度における年次休暇の20日を超えない範囲内の残日数を限度として、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。

（特別休暇）

第56条 特別休暇は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合における休暇とし、その期間は、当該各号に掲げる期間（短時間勤務正規職員及び再雇用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て理事長が定める日数）とする。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 骨髄移植のための骨髄液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、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、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
- (4) 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 一の年度につき5日の範囲内の期間
  - ア 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
  - イ 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理事長が定めるものにおける活動
  - ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、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
- (5) 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 連続する5日の範囲内の期間
- (6) 妊娠中の職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合 必要と認められる期間
- (7) 妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与える場合 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1時間以内の期間
- (8) 妊娠中の職員が妊娠に起因する障害のため勤務することが著しく困難であると認められる場合 14日の範囲内の期間
- (9) 8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
- (10) 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週間を経過した女性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た業務に就く期間を除く。）
- (11) 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（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が

当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）

- (12) 妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。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 2日の範囲内の期間
  - (13) 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つては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間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
  - (14) 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。）のため勤務をしないことが相当であると認められる場合 一の年度において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人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間
  - (15) 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きの代行その他の要介護者の必要な世話をを行う職員が、当該介護又は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 一の年度において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間
  - (16) 親族（別表第2の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、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 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
  - (17) 夏季における盆等の諸行事、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であると認められる場合 一の年度の6月から10月までの期間内における、休日、祝日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
  - (18) 地震、水害、火災その他の災害により現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該住居の復旧作業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 7日の範囲内の期間
  - (19) 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
  - (20) 地震、水害、火災その他の災害時において、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
  - (21) 死体解剖に従事した場合 1日
  - (22) 前各号に定めるもののほか、理事長が必要と認めた場合 必要な範囲内の期間
- 2 前項第12号から第15号までの休暇は、1日又は1時間を単位とする。
  - 3 前項の規定にかかわらず、短時間勤務正規職員及び再雇用短時間勤務職員に特別休暇を与える場合の単位については、その者の勤務時間等を考慮して理事長が定めるものとする。
  - 4 1日を単位とする第1項第12号から第15号までの休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間すべてを勤務しないときに使用するものとする。
  - 5 1時間を単位として使用した第1項第12号から第15号までの休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。  
（病気休暇）

第57条 病気休暇は、職員が次の各号に規定する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。

- (1) 伝染性の疾病
- (2) 公務上の負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病
- (3) 心筋梗塞、脳卒中、悪性新生物その他手術又は入院を伴う負傷若しくは疾病

(4) 妊娠悪阻、切迫早産その他妊娠に起因すると医師が認めた疾病

- 2 病気休暇の期間の認定は、医師の診断の結果に基づき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度の期間とする。ただし、前項第1号及び第2号に規定する場合以外の場合における病気休暇（以下この条において「特定病気休暇」という。）の期間は、理事長が定める日（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して30日を超えることはできない。
- 3 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30日に達した場合において、30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ものに限る。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、前項ただし書の規定にかかわらず、当該30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30日を超えることはできない。
- 4 療養期間中の週休日、休日、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項ただし書及び前項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。

（勤務時間等に関する事項の運用）

第58条 前章及びこの章において規定する職員の勤務時間、休憩、休日、祝日及び休暇等に関する事項の運用は、理事長が別に定める。

#### 第6章 育児休業及び介護休業

（育児休業等）

第59条 3歳に満たない子のある職員は、当該子を養育するため、理事長に申し出ることにより育児休業をすることができる。

- 2 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員は、当該子を養育するため、理事長に申し出ることにより育児のための勤務時間の短縮等の措置（以下「育児部分休業等」という。）を受けることができる。ただし、理事長が別に定める職員については、養育する子が9歳に達する日以降の最初の3月31日までの期間、育児部分休業等を受けることができる。

- 3 育児休業及び育児部分休業等の対象者、期間、手続及びその他必要な事項については、理事長が別に定める。

（介護休業等）

第60条 職員は、その要介護者を介護するため、理事長に申し出て、介護休業をし、又は介護のための勤務時間の短縮等の措置（以下「介護部分休業」という。）を受けることができる。

- 2 前項の介護休業及び介護部分休業の対象者、期間、手続その他必要な事項については、理事長が別に定める。

#### 第7章 給与及び退職手当

（給与）

第61条 職員は、基本給及び諸手当（以下「給与」という。）を支給される。

- 2 職員の給与の決定、計算、支払の方法その他必要な事項は、給与規程の定めるところによる。
- 3 短時間勤務正規職員及び再雇用短時間勤務職員の給与のうち理事長が定めるものについては、前項の規定にかかわらず、その者の勤務時間と第37条又は第38条に規定する勤務時間との差に相当する額を減ずるものとする。

（退職手当）

第62条 職員が退職した場合は、勤続年数及び退職事由に応じて退職手当を支給する。

- 2 前項の退職手当の適用範囲、決定、計算、支払方法その他必要な事項は、地方独立行政法人桑名市総合医療センター職員退職手当規程（平成21年10月1日制定）の定めるところによる。

- 3 前条第3項の規定は、第1項の退職手当の支給について準用する。

#### 第8章 研修

第63条 職員は、業務に関する必要な知識、技術及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合は、研修を受けなければならない。

- 2 理事長は、職員の研修機会の提供に努めなければならない。

## 第9章 表彰

第64条 理事長は、職員に次の各号のいずれかに該当する者があるときは、これを表彰する。

- (1) 職務上の成績が特に優秀で他の模範となる者
- (2) 災害その他重大な事故の発生を未然に防止し、その措置が適切で、特に功労があった者
- (3) 職員として20年以上勤続し、その職務成績が優秀な者
- (4) 職員として30年以上勤続し、その職務成績が優秀な者
- (5) 前各号に定めるもののほか、理事長が特に表彰を適当と認めた者

第65条 表彰は、表彰状を授与して行う。

## 第10章 懲戒等

(懲戒の種類及び事由)

第66条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、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。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻又は早退するなど勤務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害その他刑事法上の犯罪に該当する行為があった場合
- (5) 交通事故又は酒酔運転等をした場合
- (6) 法人の名誉又は信用を傷つけた場合
- (7) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合
- (8) 重要な経歴を詐称して雇用されたことが判明した場合
- (9) ハラスメント等の人権侵害に該当する行為があった場合
- (10) 前各号に定めるもののほか、この規程その他法人の諸規程により遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる程度の不適切な行為があった場合

2 懲戒処分は、次に掲げる事項を総合的に考慮して量定する。

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意又は過失の程度
- (3) 非違行為を行った職員の職責及びその職責と非違行為との関係
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 過去の非違行為の有無
- (6) 日常の勤務態度や非違行為後の対応

(懲戒解雇)

第67条 懲戒解雇は、予告期間を設けず、即時に解雇する。この場合において、退職手当は支給しない。

(停職)

第68条 停職の期間は、1日以上6月以下とする。

2 停職者は、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 停職者は、停職の期間中いかなる給与も支給されない。

(減給)

第69条 減給は、1日以上6月以下の期間、基本給月額額の10分の1以下を減ずるものとする。

2 前項に規定する減給は、1回の額が労基法第12条第1項に規定する平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

(戒告)

第70条 戒告は、非違行為の責任を確認し、将来を戒めるものとする。

(懲戒の手続)

第71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職員に交付して行わなければならない。

2 職員に対する懲戒の手続その他必要な事項は、理事長が別に定める。

(損害賠償の責任)

第72条 職員は、故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合は、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ない。

(訓告等)

第73条 職員が非違行為を犯した場合で、懲戒処分を行うまでに至らないと認められるときには、注意を喚起し、服務を厳正に保持するため、訓告、文書による嚴重注意又は口頭による嚴重注意(以下「訓告等」という。)を行うことができる。

2 訓告等の手続その他必要な事項は、理事長が別に定める。

第11章 安全衛生

(安全衛生管理)

第74条 理事長は、職員の安全、衛生及び健康の確保に努めなければならない。

(協力義務)

第75条 職員は、理事長が講ずる安全、衛生及び健康の確保のための措置に協力しなければならない。

(健康診断)

第76条 職員は、毎年定期又は臨時に実施される健康診断を受診しなければならない。

2 理事長は、前項の健康診断の結果に基づき必要と認められる場合は、職員に就業の禁止、勤務時間の制限等、当該職員の健康の保持に必要な措置を講ずるものとする。

3 職員は、正当な理由なく前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第77条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、期間を定めて当該職員就業を禁止することができる。

(1) 伝染性の疾病にかかった場合

(2) 理事長が前号に準ずると認める場合

2 職員は、前項の規定により就業を禁止された場合は、その期間を病気休暇又は特別休暇によることができるものとする。

(その他必要な事項)

第78条 この章、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及びその他関係法令に定めるもののほか、職員の安全、衛生及び健康の確保に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第12章 出張及び旅費

(出張)

第79条 職員は、業務上必要がある場合は、出張することができる。

2 職員は、出張が終了したときは、その結果を速やかに理事長に報告しなければならない。

(旅費)

第80条 職員が、前条の規定による出張その他法人の業務のため旅行する場合は、旅費を支給する。

2 前項の旅費の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第13章 福利厚生

(福利厚生)

第81条 職員の福利厚生については、地方公務員等共済組合法(昭和37年法律第152号)又はその他関係法令の定めるところによる。

(職員住宅)

第82条 職員のうち原則医師及び看護師は、法人の職員住宅を利用することができる。

2 職員住宅の利用に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(院内保育所)

第83条 職員は、法人が設置する託児所を利用することができる。

2 前項の託児所の利用に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第14章 災害補償

第84条 職員の業務上の災害又は通勤による災害に対する補償については、地方公務員災害補償法又はその他関係法令の定めるところによる。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行前に、桑名市の条例、規則、病院事業管理規程及びその他の規程の規定により地方公営企業法（昭和27年法律第292号）の規定の適用を受ける桑名市病院企業職員に対しなされた処分、手続その他の行為は、この規程の相当規定によりなされた処分、手続その他の行為とみなし、その期間は通算する。

3 桑名南医療センターにおける勤務時間、休日、勤務の種類、休憩時間等のうち理事長が認めるものについては、この規程の当該規定にかかわらず、当分の間なお従前の例による。

附 則（平成22年3月29日制定）

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6月11日制定）

この規程は、公布の日から施行する。

附 則（平成22年9月9日制定）

この規程は、公布の日から施行し、改正後の第53条の規定は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成24年12月28日制定）

（施行期日）

1 この規程は、平成25年1月1日から施行する。

（経過措置）

2 桑名東医療センターにおける勤務時間、休日、勤務の種類、休憩時間、休暇、休業期間等のうち理事長が認めるものについては、この規程の当該規定にかかわらず、当分の間なお従前の例による。

附 則（平成25年12月13日制定）

この規程は、平成25年12月1日から施行し、別表第1は平成25年7月1日から施行する。

附 則（平成25年12月27日制定）

この規程は、平成26年1月1日から施行する。

附 則（平成26年4月1日制定）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成30年4月11日制定）

この規程は、平成30年5月1日から施行する。

附 則（令和1年12月11日制定）

この規程は、公布の日から施行する。

附 則（令和2年5月13日制定）

この規程は、公布の日から施行する。

附 則（令和3年3月10日制定）

この規程は、公布の日から施行する。

別表第1（第40条関係）

勤務の種類	始業時刻	終業時刻
日勤	8時30分	17時15分
準夜	16時00分	翌日0時45分
深夜	0時15分	9時00分
16時間夜勤	16時00分	翌日9時00分
早出	7時00分	15時45分
遅出1	10時15分	19時00分
遅出2	11時15分	20時00分
遅出3	12時15分	21時00分
準夜（病棟以外）	14時15分	23時00分
午前半日	8時30分	12時30分
午後半日	13時15分	17時15分

備考 業務の運営上、上記の始業時刻及び終業時刻により難しいときは、始業時刻及び終業時刻をともに2時間の範囲内で繰り上げ、又は繰り下げることがある。

別表第2（第56条関係）

親族	日数
配偶者	10日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日（代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（生計を一にしていた場合にあつては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（生計を一にしていた場合にあつては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（生計を一にしていた場合にあつては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日