

目次

第1章 総則(第1条～第3条)

第2章 服務

第1節 服務(第4条～第26条)

第2節 組合活動(第27条～第31条)

第3章 勤務時間、休日等

第1節 通則(第32条)

第2節 勤務時間(第33条・第34条)

第3節 休憩時間(第35条～第37条)

第4節 休日(第38条)

第5節 勤務表及び勤務の指定(第39条・第40条)

第6節 祝日等の勤務等(第41条・第42条)

第7節 時間外勤務、休日の勤務及び宿日直勤務(第43条～第45条)

第8節 育児又は介護を行う職員の勤務(第46条)

第9節 勤務時間、休日等の特例(第47条)

第4章 休暇

第1節 通則(第48条)

第2節 年次休暇(第49条・第50条)

第3節 特別休暇及び病気休暇(第51条～第54条)

第5章 女性職員(第55条～第61条)

第6章 休業

第1節 育児休業等(第62条～第64条)

第2節 介護休業(第65条)

第3節 自己啓発等休業(第66条)

第7章 給与(第67条)

第8章 任免及び分限

第1節 任命等(第68条～第72条)

第2節 転任等(第73条)

第3節 離職(第74条～第80条)

第4節 免職等(第81条)

第5節 降任(第82条)

第6節 休職等(第83条～第86条)

第7節 雑則(第87条・第88条)

第9章 表彰(第89条・第90条)

第10章 懲戒等(第91条～第98条)

第11章 研修(第99条)

第12章 退職手当(第100条)

第13章 保健及び安全(第101条・第102条)

第14章 災害補償(第103条)

第15章 共済等(第104条)

第16章 旅費(第105条)

附則

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、国民健康保険和水町立病院(以下「病院」という。)に勤務する地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。)第3条に規定する一般職の職員(地公法第28条の4第1項の規定により採用された職員(以下「再任用職員」という。))を含み、臨時及び非常勤の職員を除く。以下「常勤職員」という。)、地公法第28条の5第1項の規定により採用された職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)、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職員及び育児休業法第18条第1項の規定により任期を定めて採用された職員(以下「任期付短時間勤務職員」という。)(以下これらを「職員」と総称する。)の就業に関し必要な事項を定めるものとする。

2 この規程は、病院において、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)

第2条 この規程は、前条第1項に規定する職員に適用する。

2 臨時及び非常勤の職員に適用する就業規程は、別に定める

(準則)

第3条 職員の就業に関しては、地公法、地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律289号。以下「地労法」という。)、労基法その他の法令によるほか、専らこの規程の定めるところによるものとする。

第2章 服務

第1節 服務

(服務の根本基準)

第4条 職員は、病院の使命を認識し、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

(服務の宣誓)

第5条 新たに職員となった者は、法令の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

(法令及び上司の命令に従う義務)

第6条 職員は、その職務を遂行するに当たって、法令及び条例その他諸規程等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。

(職員の職務の範囲)

第7条 職員は、職員としては、法令及び条例その他諸規程等による職務を担当し、職務として命ぜられた事務を処理する以外の義務を負わない。

(出勤)

第8条 職員は、定刻までに出勤したことを証するため、自ら出勤簿に押印しなければならない。

(臨時の業務変更)

第9条 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10条 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、あらかじめ病院事業管理者(以下「管理者」という。)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11条 職員は、法令又は命令等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全てをその職務遂行のために用い、病院の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。

- 2 職員は、法律又は命令等の定める場合を除いては、職を兼ねてはならない。
- 3 職員は、職を兼ねる場合においても、それに対して給与を受けてはならない。
- 4 前3項の規定は、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職員を本職以外の業務に従事させることを妨げるものではない。

(名札)

第12条 職員は、管理者の定めるところにより、氏名、所属等を明らかにした名札を着用しなければならない。

(職場の秩序維持)

第13条 職員は、上司の許可を受けずに、ほしいままに職場を離れてはならない。

- 2 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 職員は、みだりに勤務を欠いてはならない。
- 4 職員は、管理者の許可なく他人を職場に立ち入らせてはならない。
- 5 職員は、職場において、みだりに飲酒してはならない。
- 6 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、他の職員の執務を妨げ、その他秩序を乱す言動をしてはならない。
- 7 職員は、施設において、演説若しくは集会を行い、又はビラ等の貼付、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、この限りでない。
- 8 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 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)

第14条 職員は、職務上の権限を濫用してはならない。

- 2 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。

(秘密を守る義務)

第15条 職員は、職務上知ることのでき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。

- 2 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、管理者の許可を受けなければならない。

(金銭授受等の禁止)

第16条 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。

(政治的行為の制限)

第17条 職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らかの方法をもってするを問わず、これらの行為に関与し、又は選挙権の行使を除くほか、法令等で定める政治的行為をしてはならない。

2 職員は、公選による公職の候補者となることができない。

3 職員は、政党その他の政治団体の役員、政治的顧問その他これらと同様な役割をもつ構成員となることができない。

(私企業からの隔離)

第18条 職員は、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業(以下「営利企業」という。)を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 前項の規定は、法令及び条例の定めるところにより、管理者の申出により町長の承認を得た場合には、これを適用しない。

(他の事業又は事務の関与制限)

第19条 職員が報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員、顧問又は評議員の職を兼ね、その他いかなる事業に従事し、又は事務を行うにも、管理者の許可を要する。

(信用失墜行為の禁止)

第20条 職員は、職務の内外を問わず、病院の信用を傷つけ、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。

(争議行為の禁止)

第21条 職員は、病院に対して、同盟罷業、怠業その他業務の正常な運営を阻害する一切の行為をしてはならない。

2 職員は、前項の規定により禁止された行為を共謀し、唆し又はあおってはならない。

(財産又は物品の保守)

第22条 職員は、病院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 職員は、病院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23条 職員は、非常の災害により職務を執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適切な措置を講じなければならない。

(セクシュアル・ハラスメントの防止)

第24条 職員は、セクシュアル・ハラスメントをしてはならない。

(出張)

第25条 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、速やかに和歌山県立病院事業旅費規程(平成25年和歌山県立病院事業管理規程第3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。

2 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。

(服装)

第26条 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 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、特に許可があつた場合のほか、勤務中これを着用しなければならない。

3 職員は、施設外においては、特に許可があつた場合のほか、制服等を着用してはならない。

第2節 組合活動

(勤務時間中等の組合活動)

第27条 職員は、勤務時間中に組合活動を行ってはならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合において、あらかじめ管理者の承認を得たときは、その範囲内においては、この限りでない。

(1) 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者として、団体交渉又はその手続を行う場合

(2) 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を行う場合

2 職員は、施設において管理者の承認を得た時間及び場所以外で組合活動を行ってはならない。

(短期従事の許可等)

第28条 管理者は、職員が労働組合の業務に専ら従事する場合を除き、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、職員の申請があった場合において、管理者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 許可を与える場合の有効期間の単位は、1日又は1時間とする。

4 許可の有効期間は、当該職員について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、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める勤務時間(1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間)をもって1日とする。

(1) 常勤職員 7時間45分

(2) 再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員(育児休業法第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及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員をいう。以下同じ。)及び任期付短時間勤務職員(以下再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を併せて「短時間勤務職員」という。) 第33条第1項ただし書の規定により定められた1週間の勤務時間の時間数を1週間の勤務日の日数で除して得た時間

(3) 第33条第2項の規定により勤務時間の割り振りが定められている短時間勤務職員 前号中「1週間」とあるのを「4週間」と読み替えて得た時間

6 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管理者に提出しなければならない。

7 許可を受けた職員は、許可の有効期間中職務に従事することができない。

8 職員が許可を受けて職務に従事しなかった期間は、和水町病院事業職員の給与に関する規程(平成25年和水町病院事業管理規程第2号。以下「給与規程」という。)の例により、給与を減額する。

(専従)

第29条 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、管理者の許可(以下「専従許可」という。)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ことができる期間は、地労法第3条第1項第4号の職員としての在職期間を通じて5年(その職員が地労法第6条第1項ただし書の規定により労働組合の業務に専ら従事したことがある職員については、5年からその専ら従事した期間を控除した期間)を超えることができない。

(専従許可等)

第30条 管理者は、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ため専従許可・許可期間更新申請書により許可を申請した場合において、相当と認める場合は、許可を与えることができる。

2 前項の許可の期間は、前条第2項に定める範囲内において相当と認める期間とし、管理者がこれを定める。

3 専従許可を受けた職員(以下「専従休職者」という。)は、その許可が効力を有する間は、休職者とし、いかなる給与も支給されないものとする。

4 専従休職者は、専従許可が効力を有する間は、年次休暇、特別休暇及び病気休暇を与えられないものとする。

5 第1項の許可は、その専従休職者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きは、取り消されるものとする。

6 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、その旨を専従許可取消事由届書により管理者に届け出なければならない。

7 専従許可は、専従休職者が法令、命令又は許可条件に違反した場合には、取り消されることがあるものとする。

(復職)

第31条 専従休職者は、専従許可の有効期間が満了した場合又は専従許可が取り消された場合には、当然復職するものとする。

2 前項の規定により復職した職員は、速やかにその職務に従事しなければならない。

第3章 勤務時間、休日等

第1節 通則

(勤務時間等規程との関係)

第32条 この章及び次章において規定する職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関す

る事項の運用については、和水町病院事業職員勤務時間等規程(平成25年和水町病院事業管理規程第4号。以下「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33条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き1日について7時間45分、1週間について38時間45分とする。ただし、短時間勤務職員の勤務時間は、次のとおりとする。

- (1) 再任用短時間勤務職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について16時間から32時間までの範囲内で、管理者が定める時間とする。
- (2) 育児短時間勤務職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について第63条第1項及び第2項の規定により承認された育児短時間勤務の内容に従い、管理者が定める時間とする。
- (3) 任期付短時間勤務職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について10時間から19時間20分までの範囲内で、管理者が定める時間とする。

2 管理者は、職員の勤務時間について、業務上前項の規定により難しいときは、同項の規定にかかわらず、4週間を平均した場合の勤務時間が1週間について38時間45分(短時間勤務職員にあっては、1週間について前項の規定により管理者が定める時間)となるように、特定の日又は特定の週につき、当該規定による勤務時間を超え、又は満たさないように定めるものとする。

3 前項の規定による特定の日又は特定の週における勤務時間の延長又は短縮は、別表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の変更に関する規定の範囲内において行うものとする。

4 第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34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、別表に基づき管理者が定める。

第3節 休憩時間

(休憩時間)

第35条 職員の勤務時間に対する休憩時間(以下「休憩時間」という。)は、勤務時間が6時間を超える場合は、1時間とする。

(休憩時間の付与方法)

第36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、管理者があらかじめ指定する。

2 職員は、あらかじめ指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する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37条 休憩時間は、勤務時間に含まれないが、職員は、緊急時等に備えて連絡がとれるようにしておくものとする。

第4節 休日

(休日)

第38条 管理者は、原則として4週間を通じて8日(再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上)の休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)を指定するものとする。ただし、育児短時間勤務職員については、管理者は、原則として4週間を通じて8日以上で当該育児短時間勤務の内容に従った休日を指定するものとする。

2 管理者は、業務上前項の規定により難いときは、同項の規定にかかわらず、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 勤務表及び勤務の指定

(勤務表)

第39条 勤務の種類並びに始業時刻、終業時刻、休憩時間、休日及び勤務の種類については、勤務表において定めるものとする。

2 職員の休日及び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日前までに関係職員に周知するものとする。

3 前項の規定による最初の4週間ごとの期間の起算日は、平成25年4月1日とする。

4 新規採用者、復職者等であつて第2項の規定により難い者に対する勤務の指定は、同項の規定にかかわらず、管理者が実情に応じ適宜行うものとする。

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

(勤務の指定の変更)

第40条 勤務の指定は、管理者が次の各号のいずれか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。

- (1) 欠務の発生若しくは業務^{ふくそう}輻湊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。
 - (2) 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。
 - (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併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、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

(祝日等における勤務)

第41条 職員は、国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日(以下「祝日法による祝日」という。)には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、勤務することを要しない。12月29日から翌年の1月3日までの日(祝日法による祝日を除く。以下「年末年始の休日」という。)についても、同様とする。

(祝日代休)

第42条 管理者は、職員に祝日法による祝日又は年末年始の休日(以下この節において「祝日」という。)である勤務日等に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 管理者は、代休日の指定後であっても、臨時又は緊急の業務のため、当該日に勤務を命ず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

(時間外勤務及び休日の勤務)

第43条 管理者は、業務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に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

勤務を命ずることがあるものとする。

(1) 労基法第36条の規定による協定を締結したとき その協定の定めるところによる。

(2) 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 その規定の定めるところによる。

(時間外勤務及び休日の勤務の特例)

第44条 管理職員は、前条の規定にかかわらず、時間外勤務を命ぜられ、又は休日に勤務を命ぜられることがあるものとする。

(宿日直勤務)

第45条 管理者は、職員に対し、通常の勤務のほか、宿日直勤務を命ずることがある。

第8節 育児又は介護を行う職員の勤務

(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第46条 管理者は、次に掲げる職員(職員の配偶者でその子の親である者が、常態としてその子を養育することができるものとして別に定める者に該当する場合における当該職員を除く。第3項において同じ。)がその子を養育するために、又は第65条第1項に規定する要介護者(以下この条において「要介護者」という。)のある職員が当該要介護者を介護するために、始業及び終業の時刻を職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割り振りによる勤務(以下「早出遅出勤務」という。)を請求した場合には、業務の運営に支障がある場合を除き、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務をさせるものとする。

(1) 小学校就学の始期に達するまで(満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。以下同じ。)の子のある職員

(2) 小学校に就学している子のある職員であって、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設にその子(当該放課後児童健全育成事業により育成される者に限る。)を出迎えるため赴く職員

2 管理者は、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者が午後10時から翌日の午前5時までの間(以下「深夜」という。)において常態として当該子を養育することができる場合であり別に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、又は要介護者のある職員が当該要介護者を介護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。

3 管理者は、労基法第36条第1項の規定により同項に規定する労働時間を延長することが

できる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために、又は要介護者のある職員が当該要介護者を介護するために時間外勤務の制限を請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、時間外勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく時間外勤務を除く。）をさせてはならない。

第9節 勤務時間、休日等の特例

（出張及び研修中の勤務時間）

第47条 出張(職員が日常の執務を離れて受講する研修(以下「職場外研修」という。))を除く。)中の職員は、その出張期間中第33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。

2 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、前項の勤務のほか、時間外勤務を行ったものとみなす。

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

第4章 休暇

第1節 通則

（休暇の種類）

第48条 職員の休暇の種類は、次のとおりとする。

- (1) 年次休暇
- (2) 特別休暇
- (3) 病気休暇

第2節 年次休暇

（年次休暇）

第49条 年次休暇は、1暦年ごとにおける休暇とし、その日数は、1暦年において、次の表の左欄に掲げる職員の区分に応じて、同表の右欄に掲げる日数とする。

職員の区分	日数				
(1) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員	20日				
(2) 次号及び第4号に掲げる職員以外の職員であって、年次の中途において新たに職員となる者	次に定めるその者のその年次の在職期間に応じ、それぞれ定める日数 <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">在職期間</td> <td style="text-align: center;">日数</td> </tr> <tr> <td>1月に達するまでの期間</td> <td>2日</td> </tr> </table>	在職期間	日数	1月に達するまでの期間	2日
在職期間	日数				
1月に達するまでの期間	2日				

	<p>1月を超え2月に達するまでの期間 3日</p> <p>2月を超え3月に達するまでの期間 5日</p> <p>3月を超え4月に達するまでの期間 7日</p> <p>4月を超え5月に達するまでの期間 8日</p> <p>5月を超え6月に達するまでの期間 10日</p> <p>6月を超え7月に達するまでの期間 12日</p> <p>7月を超え8月に達するまでの期間 13日</p> <p>8月を超え9月に達するまでの期間 15日</p> <p>9月を超え10月に達するまでの期間 17日</p> <p>10月を超え11月に達するまでの期間 18日</p> <p>11月を超え1年未満の期間 20日</p>
(3) 次号に掲げる職員以外の職員であって、年次の前年において、一般職又は特別職に属する地方公務員であった者であって引き続きその年次に新たに職員となった職員(再任用職員及び再任用短時間勤務職員を除く。)	地方公務員としての在職期間及びその在職期間中における年次休暇に相当する休暇の残日数等を考慮した日数
(4) 年次の前年において、病院事業職員であった者であって引き続きその年次に新たに再任用職員となった職員	病院事業職員としての年次休暇の残日数

2 前項の規定にかかわらず、短時間勤務職員等の年次休暇の日数は、その者の1週間当たりの所定の勤務日数(第33条第1項又は第2項の規定による1週間の勤務日の日数(同条第2項の場合にあつては、4週間を平均した場合の1週間当たりの勤務日の日数(1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数))をいう。以下同じ。)等を考慮し、次の表の左欄に掲げる職員の区分に応じて、同表の右欄に掲げる日数とする。

職員の区分	日数
(1) 1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である短時間勤務職員(以下「斉一型短時間勤務職員」という。)並びに斉一型短時間勤務職員以外の短時間勤務職員(以下「不斉一型短時間勤務職員」という。)(次号及び第3号に掲げる職員を除く。)	1週間当たりの所定の勤務日数が5日以上職員又は1週間当たりの所定の勤務時間数(第33条第1項又は第2項の規定による1週間の勤務時間の時間数(同条第2項の場合にあつては、4週間を平均した場合の1週間当たりの勤務時間の時間数)(1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間数)をいう。以下同じ。)が30時間以上の職員については20日、それら以外の職員については20日に職員の1週間当たりの所定の勤務日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数
(2) 年次の中途において新たに短時間勤務職員として採用された者(次号に掲げる職員を除く。)	その者のその年次の在職期間に応じ、管理者が別に定める日数
(3) 年次の中途において勤務の形態を変更した職員(引き続き再任用短時間勤務職員として採用された者を含む。)	その者の変更日における年次休暇の残日数に、勤務の形態の変更及び変更日に応じて新たに付与する日数として管理者が別に定める日数を加えた日数(新たな年次休暇の付与は、変更後の1週間当たりの所定の勤務日数が変更前の勤務日数よりも増える場合に限るものとする。)

3 年次休暇(この項の規定により繰り越されたものを除く。)は、20日(1日未満の時間単位の端数があるときは、これを切り捨てた日数)を限度として、その年次の翌年に繰り越すことができる。

4 第1項及び第2項に定める年次休暇の付与単位は、1日又は15分を単位とする。

(年次休暇の請求手続)

第50条 職員が年次休暇を請求する場合には、管理者に対して、あらかじめ休暇簿に記入して提出しなければならない。

2 管理者は、前項の年次休暇の請求があった場合において、業務の運営に支障があるときには、その時季を変更することができる。

3 病気、災害その他やむを得ない事由により、あらかじめ年次休暇の請求が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 特別休暇及び病気休暇

(特別休暇)

第51条 職員が次の各号のいずれか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は、それぞれ当該各号に規定する基準に従い、その勤務しない期間は、特別休暇とする。

- (1) 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
- (2) 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の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) 職員が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) 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暦年において5暦日の範囲内で、必要と認められる期間
 - 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 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他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別に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) 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
- (6) 女性職員の出産
 - ア 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
 - イ 女性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

- (7) 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(男性職員にあつては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号に規定する休暇を使用しようとする日におけるこの号に規定する休暇(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)
- (8) 職員が妻(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。次号において同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの間における2日の範囲内の期間
- (9) 職員の妻が出産する場合であつ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
- (10) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1暦年において5日の範囲内の期間
- (11) 職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 親族に応じ次表の日数欄に掲げる連続する日数(暦日)の範囲内の期間

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

祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日
おじ又はおばの配偶者	1日

(注)

- 1 職員と生計を一にしている父母の配偶者又は配偶者の父母、子の配偶者又は配偶者の子、祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母、兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹の場合は、職員の父母、子、祖父母、兄弟姉妹が死亡した場合と同じ日数とする。
 - 2 祖父母、おじ又はおばが死亡した場合に、職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、父母が死亡した場合と同じ日数とする。
 - 3 葬祭のため遠隔の地に赴く必要があるときは、実際に必要とした往復のための日又は時間を加算することができる。
- (12) 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
- (13) 職員が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 1の年の7月から9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暦日の範囲内の期間
- (14) 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、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
- (15) 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
- (16) 地震、水害、火災その他の災害時において、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

(病気休暇)

第52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。

- 2 病気休暇の期間は、管理者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。

(特別休暇及び病気休暇の付与単位)

第53条 特別休暇及び病気休暇は、必要に応じて、1日又は1時間(第51条第4号、第5号、第11号、第13号及び第14号の休暇にあつては1暦日、同条第8号から第10号までの休暇(以下この条において「特定休暇」という。))にあつては1日又は1時間)を単位とする。ただし、特定休暇の残日数の全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、当該残日数の全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全てを勤務しないときに使用するものとする。

3 1時間を単位として使用した特定休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる時間数をもって1日とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 7時間45分

(2) 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数

(3) 不斉一型短時間勤務職員 1週間当たりの所定の勤務時間数を1週間当たりの所定の勤務日数で除して得た時間数(1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間数)
(特別休暇又は病気休暇の承認を受ける手続)

第54条 職員は、特別休暇(第51条第6号の規定による休暇を除く。)又は病気休暇を請求する場合には、管理者に対して、あらかじめ休暇簿に記入して提出し、管理者の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51条第6号アに規定する特別休暇については職員の休暇簿記入による申出、同号イに規定する特別休暇については職員の届出による管理者の休暇簿記入により、それぞれ承認は得ないものとする。

3 前2項の場合において、管理者が必要と認めて証明書等の提出を求めたときは、当該職員は、これを提出しなければならない。

4 職員は、引き続き7日を超える期間について病気休暇を請求する場合は、第1項及び前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明らかにする書類を管理者に提出しなければならない。

第5章 女性職員

(生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置)

第55条 管理者は、生理日の就業が著しく困難な女性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 前項の休暇は、病気休暇として扱う。

(妊産婦である女性職員の就業制限)

第56条 管理者は、妊娠中の女性職員及び産後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、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条に定める業務をいう。)に就かせてはならない。

2 管理者は、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女性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 管理者は、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間は、女性職員を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場合は、この限りでない。

(妊産婦である女性職員の深夜勤務、時間外勤務及び休日の勤務)

第57条 管理者は、妊産婦である女性職員が請求した場合においては、深夜勤務並びに第43条及び第44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。

(妊産婦である女性職員の保健指導等)

第58条 管理者は、妊産婦である女性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。

(妊産婦である女性職員の業務軽減等)

第59条 管理者は、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。

2 管理者は、妊娠中の女性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を確認すること及び勤務しないことを承認することができる。

(妊娠中の女性職員の通勤緩和)

第60条 管理者は、妊娠中の女性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で勤務をしないことを承認しなければならない。

(女性職員の保育のための時間)

第61条 管理者は、生後1年に達しない子を育てる女性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、その女性職員を業務に就かせてはならない。

第6章 休業

第1節 育児休業等

(育児休業)

第62条 管理者は、職員がその3歳に満たない子を養育するため、育児休業法に定める育児休業を請求した場合においては、当該請求に係る期間について、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、これを承認しなければならない。

2 前項に定める育児休業を取得する手続については、和水町一般職員の育児休業等に関する条例(平成18年和水町条例第38号。以下「育児休業条例」という。)の定めるところによる。

(育児短時間勤務)

第63条 管理者は、職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、育児休業法に定める育児短時間勤務を請求した場合においては、当該請求に係る期間について、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困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

2 前項の育児短時間勤務における勤務の形態は、1週間当たりの勤務時間が19時間25分から24時間35分までの範囲内の時間で勤務するものとする。

3 前2項に定める育児短時間勤務の請求の手続については、育児休業条例の定めるところによる。

(育児時間)

第64条 管理者は、職員が請求した場合において、業務に支障がないと認めるときは、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないこと(以下「育児時間」という。)を承認することができる。

2 前項に定める育児時間を取得する手続については、勤務時間等規程の定めるところによる。

第2節 介護休業

第65条 職員が配偶者(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。以下この項において同じ。)、父母、子、配偶者の父母その他職員と同居している次に掲げる者で負傷、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は、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、介護休業の承認を受けることができる。

- (1) 祖父母
- (2) 孫
- (3) 兄弟姉妹
- (4) 父母の配偶者
- (5) 配偶者の父母の配偶者
- (6) 子の配偶者
- (7) 配偶者の子

2 前項に定める介護休業を取得する手続については、勤務時間等規程の定めるところによる。

第3節 自己啓発等休業

第66条 管理者は、職員としての在職期間が2年以上である職員が、職員の自発的な大学等における修学又は国際貢献活動のため、地公法第26条の5第1項、第5項及び第6項の規定に基づいて定める自己啓発等休業(以下「自己啓発等休業」という。)を請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員が自己啓発等休業をすることを承認することができる。

2 前項に定める自己啓発等休業を取得する手続については、和水町職員の自己啓発等休業に関する条例(平成20年和水町条例第1号)の定めるところによる。

第7章 給与

第67条 職員の給与は、給与規程の定めるところによる。

第8章 任免及び分限

第1節 任命等

(任命)

第68条 管理者は、地公法その他の法令及び条例に基づき必要な手続を行い、採用、昇任、降任又は転任のいずれかの方法により、職員を任命する。

(労働条件の明示)

第69条 管理者又はその指定した職員は、新たに職員として任命される者に対して、次に掲げる事項を書面により明示する。

- (1) 任命時の給与
- (2) 就業場所及び従事すべき業務
- (3) 始業時刻及び終業時刻、休憩時間並びに休日及び休暇

- (4) 退職に関する事項
- (5) 任期(任期を定めて任命する職員の場合に限る。)
- (6) その他の勤務条件
(提出書類)

第70条 新たに職員として採用された者は、次に掲げる書類を、管理者又はその指定した職員に速やかに提出しなければならない。

- (1) 宣誓書(地方公務員として既に提出したことがある者は、提出する必要はない。)
- (2) その他管理者又はその指定した職員が指定するもの

2 職員は、前項第2号の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、書面により、その旨を速やかに届け出なければならない。

(任命権者)

第71条 任命権は、管理者に属するものとする。

(条件付任用期間)

第72条 条件付採用期間中の職員の採用又は昇任は、全て条件付のものとし、その職員が、その採用又は昇任の日から起算して6月を下らない期間を勤務し、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 条件付採用期間中の職員は、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病院に引き続き任用しておくことが適当でないとする場合には、いつでも降任させ、又は免職することがある。

3 第1項の規定は、第76条第1項に規定する定年退職者等を同項又は第77条第1項の規定により採用する場合は、適用しない。

第2節 転任等

第73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ものとする。

第3節 離職

(失職)

第74条 職員が次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、当然失職する。

- (1) 成年被後見人、被保佐人又は被補助人
- (2) 禁錮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
- (3) 懲戒免職の処分を受けた者

(4) 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者

(定年による退職)

第75条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日(その職員の定年に係る誕生日の前日をいう。)以降における最初の3月31日に退職する。

2 前項の定年は、年齢60年とする。ただし、管理者が別に定める職員の定年は、60年を超え、65年を超えない範囲内で管理者が定める年齢とする。

3 管理者は、定年に達した職員が第1項の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により業務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、同項の規定にかかわらず、その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、その職員を当該職務に従事させるため引き続き勤務させることがある。

4 管理者は、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、前項の事由が引き続き存すると認められ十分な理由があるときは、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して3年を超えることはない。

(定年退職者等の再任用)

第76条 管理者は、前条の規定により退職した者又は定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして次に掲げる者(以下「定年退職者等」という。)を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職務に採用することができる。ただし、その者が採用しようとする職務に係る定年に達していないときは、この限りでない。

(1) 25年以上勤続して退職した者であって当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にあるもの

(2) 前号に該当する者として再任用されたことがある者(前号に掲げる者を除く。)

(3) 25年以上勤続して退職した者であって当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に自衛隊法(昭和29年法律第165号)第44条の4第1項又は第44条の5第1項の規定により採用されたことがあるもの(前2号に掲げる者を除く。)

2 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲で更新することができる。

3 前2項の規定による任期については、その末日は、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日以前でなければならない。

第77条 管理者は、定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職務(当該職務を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職務でその職務が当該短時間勤務の職務と同種のものを占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。第3項において同じ。)に採用することができる。

2 前条第2項及び第3項の規定は、前項の規定により採用された職員の任期について準用する。

3 短時間勤務の職務については、定年退職者等のうち第75条第1項及び第2項の規定の適用があるものとした場合の当該職務に係る定年に達した者に限り任用することができる。

(退職)

第78条 職員は、第75条の規定によるほか、次の各号のいずれかに該当する場合には、当然退職する。

(1) 臨時的任用の期間が満了した場合

(2) 任期を定めて採用された場合において、その任期が満了した場合

(3) 死亡した場合

(辞職の手続)

第79条 職員が辞職をしようとするときは、書面をもって管理者に申し出て、その承認を得なければならない。

2 職員は、辞職を申し出た後においても、管理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。

(離職)

第80条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、離職するものとする。

(1) 第72条第2項の規定に基づき免職された場合

(2) 第74条の規定により失職した場合

(3) 第75条又は第78条の規定により退職した場合

(4) 前条の規定により辞職の承認を得た場合

(5) 次条第1項の規定により免職された場合

(6) 第91条の規定により免職された場合

(7) 地労法第12条の規定により解雇された場合

(8) 公職選挙法(昭和25年法律第100号)第90条の規定に該当した場合

第4節 免職等

(免職及び解雇)

第81条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、地公法第28条第1項の規定により、その意に反して免職されることがあるものとする。

- (1) 勤務実績が良くない場合
- (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) その他その職に必要な適格性を欠く場合
- (4) 組織又は予算の減少により廃職を生じた場合

2 職員は、地労法第11条の規定に違反する行為があった場合には、地労法第12条の規定に基づき解雇されるものとする。

第5節 降任

(降任)

第82条 職員は、前条第1項各号のいずれかに該当する場合には、地公法第28条第1項の規定により、その意に反して降任されることがあるものとする。

第6節 休職等

(休職)

第83条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、休職にされることがあるものとする。

- (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た場合

(休職期間)

第84条 前条第1号の規定による休職の期間は、休養を要する程度に応じ、3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、管理者が定める。

2 休職の期間が3年に満たない場合においては、休職に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。

3 前条第2号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

(休職者の身分)

第85条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職者は、その休職の期間中、給与規程において別段の定めのない限り、何らの給与を受けてはならない。

(復職)

第86条 第81条第1項第1号に掲げる休職の事由が消滅したときにおいては、当該職員が離職し、又は他の事由により休職にされない限り、速やかにその職員を復職させなければならない。

2 休職の期間若しくは専従許可の有効期間が満了したとき又は専従許可が取り消されたときにおいては、当該職員は、当然復職するものとする。

3 第83条第1号の規定に該当し休職にされた職員の休職期間満了前の復職は、医師の診断の結果に基づいて行うものとする。

第7節 雑則

(免職等の手続)

第87条 管理者は、職員に対し、その意に反して、免職し、降任し、休職し、その他これに対し著しく不利益な処分を行おうとするときは、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付する。

(適用除外)

第88条 臨時的任用職員及び条件付採用期間中の職員については、第81条から第86条まで及び行政不服審査法(昭和37年法律第160号)の規定は、これを適用しない。

第9章 表彰

(表彰)

第89条 職員の表彰については、和水町表彰規程(平成18年和水町告示第3号)に定めるもののほか、和水町病院事業表彰規程(平成25年和水町病院事業管理規程第13号)の定めるところによる。

(表彰の方法)

第90条 表彰は、表彰状を授与して行い、副賞を添えることがあるものとする。

第10章 懲戒等

(懲戒の場合)

第91条 管理者は、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、免職、停職、減給又は戒告の処分を行うことがある。

- (1) この規程に違反した場合
- (2) 地公法若しくは法律に基づく条例又はこれら法令に基づく命令に違反した場合
- (3) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (4) 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合
- (5) 正当な理由なく欠勤、遅刻若しくは早退をし、又は休暇の虚偽申請をした場合

- (6) 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
- (7) 虚偽の報告を行った場合
- (8) 業務の正常な運営を妨げ、又は唆し、若しくはあおった場合
- (9) 職務上の秘密を漏らした場合
- (10) 政治的目的を有する文書を配布した場合
- (11) セクシュアル・ハラスメントをした場合
- (12) 病院の所有物を私用に供した場合
- (13) 故意又は過失により病院に損害を与えた場合
- (14) 給与を不正に支給し、又は不正に受給した場合
- (15) 放火、殺人、傷害、暴行等非行を行った場合
- (16) 交通事故を起こし、又は交通法規に違反した場合
- (17) 部下の指導監督に適正を欠き、又は部下の非違行為を隠蔽し、若しくは黙認した場合
- (18) 前各号に準ずる非違行為を行った場合

(免職)

第92条 免職は、予告期間を設けず、即時解雇とする。この場合、退職手当は、支給しない。

(停職)

第93条 停職の期間は、1日以上6月以下とする。

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

(減給)

第94条 減給は、6月以下の期間、基本給の月額額の10分の1以下に相当する額を、減ずるものとする。

(戒告)

第95条 戒告は、職員が第91条各号のいずれかに該当する場合において、その責任を確認し、その将来を戒めるものとする。

(懲戒の手續)

第96条 管理者は、職員に対し、懲戒処分を行おうとするときは、その懲戒処分の際、懲戒処分の事由を記載した説明書を交付する。

(損害賠償の責任)

第97条 職員は、故意又は過失により病院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ない。

(訓告等)

第98条 職員は、非違行為を行った場合(当該非違行為について第91条の規定による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11章 研修

第99条 職員は、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

第12章 退職手当

第100条 職員の退職手当は、熊本県市町村総合事務組合が定める市町村退職手当条例(平成16年熊本県市町村総合事務組合条例第4号)の定めるところによる。

第13章 保健及び安全

(安全衛生管理)

第101条 職員の保健及び安全衛生管理については、法令のほか、和水町病院事業安全衛生管理規程(平成25年和水町病院事業管理規程第11号)の定めるところによる。

(防火並びに清掃及び清潔保持)

第102条 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14章 災害補償

第103条 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(昭和42年法律第121号)の定めるところによる。

第15章 共済等

第104条 職員の共済等については、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)、健康保険法(大正11年法律第70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16章 旅費

第105条 職員が病院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。

附 則

この規程は、公布の日から施行し、平成25年4月1日から適用する。

別表(第33条、第34条関係)

職種	勤務名	始業時間	休憩時間	終業時間
看護師 介護士	普通勤務	8時30分	自 12時00分 至 13時00分	17時15分
	準夜勤務	16時30分	自 20時00分 至 21時00分	1時15分
	深夜勤務	0時30分	自 4時00分 至 5時00分	9時15分
	遅出勤務	10時30分	自 13時00分 至 14時00分	19時15分
介護士	早出勤務	7時30分	自 11時30分 至 12時30分	16時15分
看護補助者	早出勤務	7時30分	自 12時00分 至 13時00分	16時15分
	普通勤務	8時00分	自 12時30分 至 13時30分	16時45分
	遅出勤務	9時45分	自 13時00分 至 14時00分	18時30分
栄養士 管理栄養士	1番勤務	8時30分	自 13時00分 至 14時00分	17時15分
	2番勤務	10時00分	自 13時00分 至 14時00分	18時45分