

平成21年4月1日規程第33号

地方独立行政法人静岡県立病院機構有期雇用職員就業規則

目次

第1章 総則（第1条－第4条）
第2章 人事
 第1節 採用（第5条）
 第2節 労働契約（第6条－第9条）
 第3節 配置及び異動（第10条・第11条）
 第4節 退職及び解雇（第12条－第18条）
第3章 賃金及び退職手当（第19条・第20条）
第4章 服務（第21条－第24条）
第5章 勤務時間、休日及び休暇等（第25条－第37条）
第6章 研修（第38条）
第7章 賞罰（第39条－第42条）
第8章 安全及び衛生（第43条－第48条）
第9章 出張（第49条・第50条）
第10章 福利厚生（第51条・第52条）
第11章 災害補償等（第53条）
第12章 雑則（第54条）
附則

第1章 総則

（目的）

- 第1条 この規則は、地方独立行政法人静岡県立病院機構職員就業規則（以下「就業規則」という。）第3条第4項の規定に基づき、地方独立行政法人静岡県立病院機構（以下「法人」という。）に期間を定めた労働契約により雇用される者（就業規則第3条第2項に規定する職員を除く。以下「有期雇用職員」という。）の就業に関し、必要な事項を定めることを目的とする。
- 2 この規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）及びその他の関係法令の定めるところによる。
- 3 この規則によりがたい有期雇用職員については別に定める。

（適用範囲）

第2条 この規則は、有期雇用職員に適用する。

2 有期雇用職員の種類は次のとおりとする。

(1) 医師及び歯科医師

ア 嘱託医師

イ フェロー

ウ クリニカル・フェロー

エ レジデント

オ 初期臨床研修医

(2) 医師及び歯科医師以外

ア 専門職員

イ 補助職員

ウ 短期アルバイト

エ 特別嘱託職員

(権限の委任)

第3条 理事長は、この規則に定める権限の一部を、他の法人の役員（就業規則第2条第2号に定める者。以下同じ。）又は職員（就業規則第2条第1号に定める者。以下同じ。）に委任することができる。

(規則の遵守義務等)

第4条 法人及び有期雇用職員は、それぞれこの規則及びこの規則に附属する規程を誠実に遵守しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 有期雇用職員の採用は、面接、経歴評定、その他の選考方法により行う。

2 有期雇用職員として法人に採用されることを希望する者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。ただし、更新の場合等については、理事長は、その提出の一部について省略することができる。

(1) 履歴書

(2) 資格及び免許を必要とする業務に就く者は、当該資格に関する証明書又は免許の写し

(3) その他法人において必要と認める書類

第2節 労働契約

(契約期間)

第6条 理事長は、前条第1項に規定する採用の際は、原則として1年を超えない範囲内で期間を定めた労働契約を締結するものとする。

2 前項による労働契約は、更新することができるものとする。契約更新は次の事情を考慮して判断し、更新時に労働条件を変更することがある。

(1) 更新時における業務量、職員の勤務成績、態度、能力、健康状態

(2) 法人の経営状況

(3) 従事している業務の進捗状況

(無期労働契約への転換)

第6条の2 理事長は、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項の規定により労務が提供される期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）の締結の申込みが別に定める様式によりされたときは、当該申込みをした有期雇用職員と現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日を始期とする無期労働契約を締結するものとする。

2 この規則に定める労働条件は、前項の規定により無期労働契約に転換した後も契約期間の定め以外は引き続き適用し、本有期雇用職員就業規則を適用する。

3 無期労働契約転換時および無期転換契約後においても、業務量の変動、勤務成績及び能力、又は事業経営の変動によりやむを得ない場合は、職務内容、労働時間等の労働条件を変更する場合がある。

(無期労働契約へ転換した有期雇用職員の定年)

第6条の3 前条第1項の規定により無期労働契約へ転換した有期雇用職員（以下「無期転換職員」という。）の定年は、次の各号に掲げる年齢とし、定年に達した日以後における最初の3月31日を退職の日とする。

(1) 医師、歯科医師 満65歳

(2) 前号に掲げる者以外 満60歳

2 前項の規定にかかわらず、同項の定年に達した日の翌日以後に第6条の2第1項の規定により無期労働契約を締結した有期雇用職員（前項第2号に掲げる者に限る。）は、満65歳に達する日の属する年度の末日に退職するものとする。

(無期転換職員の定年後の再雇用)

第6条の4 前条の規定による定年により退職した者（医師及び歯科医師を除く。）で引き続き雇用を希望するものは、新たに1年を超えない範囲内の雇用期間を定めて雇用契約を締結することができる。

2 前項の規定による雇用契約の契約期間は、勤務成績が良好であると認められる者については、1年を超えない範囲内で更新を繰り返すことができる。ただし、当該更新は、満65歳になる年度の末日を限度とする。

(労働条件の明示)

第7条 理事長は、有期雇用職員との労働契約締結の際、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

(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勤務の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項

(4) 賃金に関する事項（昇給の有無の明示を含む。）

(5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(6) 賞与に関する事項（支給の有無の明示を含む。）

(7) 退職金に関する事項（支給の有無の明示を含む。）

(採用時の提出書類)

第8条 理事長は、有期雇用職員を採用したときは、必要と認める書類を提出させることができる。

(試用期間)

第9条 有期雇用職員として採用された者のうち、契約期間が3か月を超えるものについては、採用の日から1か月の試用期間を設ける。ただし、有期雇用職員が労働契約を更新された場合その他理事長が特に認める場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

第3節 配置及び異動

(有期雇用職員の配置)

第10条 有期雇用職員の配置は、法人の業務上の必要性に応じて行う。

(異動)

第11条 有期雇用職員は、業務上の都合により職務又は勤務場所の変更等を命ぜられることがある。

2 有期雇用職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。

第4節 退職及び解雇

(退職)

第12条 有期雇用職員は、次の各号のいずれかに該当するときは退職とし、有期雇用職員としての身分を失う。

(1) 退職を願い出て、理事長から承認されたとき

(2) 労働契約の期間が満了したとき（労働契約を更新する場合を除く。）

(3) 死亡したとき（死亡日）

(4) 行方不明による無断欠勤が60日に及んだとき（60日を経過したとき）

(自己都合退職)

第13条 有期雇用職員は、労働契約の期間中に自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の14日前までに、文書により理事長に申し出なければならない。ただし、労働契約の期間が、14日以内の場合その他これによりがたい場合にあっては、労働契約の際別に定める。

2 有期雇用職員は、退職を申し出ても、退職するまでの間は従来職務に従事しなければならない。

(解雇)

第14条 有期雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇する。

(1) 拘禁刑以上の刑に処せられた場合

(2) 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

2 前項第1号の場合であっても、業務遂行中の過失による事故又は通勤途上の過失による交通事故に係る罪により拘禁刑以上の刑に処せられその刑の執行が猶予された職員について、情状を考慮して理事長が特に必要があると認められるときは、解雇しないものとするができる。ただし、その刑の執行の猶予の言渡しを取消しされた場合には、解雇する。

3 理事長は、有期雇用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) 勤務実績が著しく不良である場合

(2) 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合

(3) 前各号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を著しく欠く場合

(4) 試用期間中又は試用期間満了時において職員として不適格と認めた場合

(5) 就業規則第39条第2項第4号に規定する諭旨解雇又は同項第5号に規定する懲戒解雇に該当する事実があると認められる場合

(6) 組織の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

(7) 天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業継続が不可能となった場合

(解雇制限)

第15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にあっては解雇しない。

(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。ただし、療養開始後3年を経過した日において労働者災害補償保険法（昭和22年法律50号）に基づく傷病補償年金を受けている場合若しくは同日後において傷病補償年金を受けることになった場合はこの限りではない。

(2) 労基法第65条に定める産前産後の期間及びその後30日間

2 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で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、前項の規定を適用しない。

(解雇予告)

第16条 有期雇用職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人にその予告をするか、又は平均賃金の30日分を支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

(1) 日々雇用される有期雇用職員を雇用の最初の日から1ヶ月以内に解雇する場合

(2) 2か月以内の期間を定めて雇用されている有期雇用職員を所定の雇用期間内に解雇する場合

(3) 試用期間中の有期雇用職員（14日を超えて引き続き雇用される者を除く。）を解雇する場合

(4) 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で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき

(5) 第40条第2項第5号の懲戒解雇の場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき

2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。

(退職後の責務)

第17条 有期雇用職員が退職するときは、退職する日までに、法人が指定した者に業務の引継ぎをしなければならない。

2 退職し、又は解雇された者は、職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。

3 有期雇用職員は、退職し、又は解雇された場合は、身分証明書、その他有期雇用職員に交付されていた証明書等、業務に関して入手した資料及び法人から貸与された物品その他保管していた物品等があるときは、速やかに返還しなければならない。

4 退職又は解雇された者が法人に対して債務を有する場合には、退職時にその全額を弁済しなければならない。

(退職証明書の交付)

第18条 退職し、又は解雇された者から労基法第22条に定める証明書の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。第16条第1項により解雇の予告をされた者から、解雇の予告の日から解雇の日までの間において請求があった場合も同様とする。

2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。

(1) 使用期間

(2) 職務の種類

(3) その事業における地位

(4) 賃金

(5) 退職の事由（解雇の場合はその理由）

3 第1項の証明書には、前項に掲げる事項のうち、交付を請求した者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 賃金及び退職手当

(賃金)

第19条 有期雇用職員の賃金については、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構有期雇用職員給与規程による。

(退職手当)

第20条 有期雇用職員には、退職手当は支給しない。

第4章 服務

(遵守事項)

第21条 有期雇用職員は、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）に定める法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

2 有期雇用職員は、法令、この規則及び附属規程その他の関係規程の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力の全てを法人がなすべき責を有する業務にのみ従事しなければならない。ただし、理事長は、有期雇用職員が次に掲げる場合においては、職務に専念する義務を免除することができる。

- (1) 研修を受ける場合
- (2) 厚生に関する計画の実施に参加する場合
- (3) その他理事長が別に定める場合

3 有期雇用職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 法令及び法人の諸規程を遵守するとともに、上司等の指示及び命令に従い、その職務を遂行すること。
- (2) 正当な理由なく欠勤するなど勤務を怠らないこと。
- (3) 法人の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為を行わないこと。
- (4) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らさないこと。
- (5) 職務上知ることのできた個人情報に正当な理由なく他に漏らしてはならない。
- (6) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いないこと。
- (7) 法人の敷地及び施設内（以下「院内」という。）で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしないこと。
- (8) 理事長の許可なく、院内で営利を目的とする金品の賃借及び物品の売買を行わないこと。

4 法令に基づく証人又は鑑定人等として職務上の秘密に関する事項を発表する場合は、理事長の許可を受けなければならない。有期雇用職員が退職し、又は解雇された後においても同様とする。

(倫理)

第22条 有期雇用職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

2 有期雇用職員の倫理については、地方独立行政法人静岡県立病院機構職員倫理規程を準用する。

(ハラスメントの防止等)

第23条 職員は、いかなるハラスメントも行ってはならない。

2 ハラスメントの防止等に関する措置については、別に定めるハラスメントの防止等に関する

指針による。

(兼業)

第24条 有期雇用職員の兼業については、地方独立行政法人静岡県立病院機構職員兼業規程（次項において「兼業規程」という。）第3条各号に該当する場合を除き許可する。

2 有期雇用職員の兼業について必要な事項は、兼業規程を準用する。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間)

第25条 有期雇用職員の勤務時間は、1週間につき38時間45分以内かつ1日につき7時間45分を超えない範囲内とする。

2 理事長は、月曜日から金曜日までの5日間において、前項の規定の範囲内の勤務時間を割り振るものとする。

3 前項及び第27条の規定にかかわらず、法人は業務の運営上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か月を平均して1週間の勤務時間が38時間45分を超えない範囲において、休日及び勤務時間を別に定めることができる。

4 1か月単位の変形労働時間制の実施に関し必要な事項については、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員の1か月単位の変形労働時間制勤務規程による。

(休憩時間等)

第26条 有期雇用職員の休憩時間は、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時間とし、それぞれ勤務時間の途中に置く。

(休日)

第27条 有期雇用職員の休日は、次の各号に定める日とする。

(1) 日曜日及び土曜日

(2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日

(3) 12月29日から翌年1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）

2 前項の規定にかかわらず第25条第3項の職員その他これによりがたい有期雇用職員については、当該有期雇用職員ごとに、1週について2日又は4週間について8日以上の日を定めることができる。

(休日の振替等)

第28条 理事長は、有期雇用職員に休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、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。）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ることができる。

(勤務時間に関する規程の準用)

第29条 この規則に定めるもののほか、有期雇用職員について特に必要がある場合には、地方独立行政法人静岡県立病院機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第8条から第13条までの規定を準用する。

2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる職員のうち、労使協定で勤務時間規程第13条第2項に規定する請求をすることができないものとして定められた職員に該当する職員は、勤務時間規程第13条第2項に規定する請求をすることができない。

- (1) 法人に引き続き雇用された期間が1年未満である職員
- (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者
(年次有給休暇)

第30条 年次有給休暇は、別表第1に規定する基準に従い、契約期間又は勤続年数及び1週間の勤務日数に応じて、採用の日から起算して2か月間継続勤務し、全勤務日の8割以上勤務した有期雇用職員に対して与えるものとする。

(年次有給休暇以外の有給休暇)

第31条 年次有給休暇以外の有給休暇（以下「特別休暇」という）は、次のとおりとする。

- (1) 業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項又は労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7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の場合 労働契約の期間内で療養に必要な期間
- (2) 忌引の場合 勤務時間規程別表第3（第21条第1項第4号関係）に規定する期間
- (3) 結婚の場合 7日以内で必要と認める期間
- (4) 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 勤務時間規程第21条第1項第7号の2に規定する期間
- (5) 出産の場合 勤務時間規程第21条第1項第8号に規定する期間
- (6) 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。次号において同じ。）が出産の場合 勤務時間規程第21条第1項第11号に規定する期間
- (7) 配偶者の出産前後の期間に、当該出産に係る子又は上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場合 勤務時間規程第21条第1項第12号に規定する期間
- (8) 女性の生理の場合 勤務時間規程第21条第1項第9号に規定する期間
- (9) 妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康維持に影響があると認められる場合 適宜休息し、又は補食するために必要な時間
- (10) 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法（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 勤務時間規程第21条第1項第13号に規定する期間
- (11) 妊娠中の女性職員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維持に影響があると認められる場合 正規の勤務時間の初め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要な時間
- (12) 夏季等において、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 一の年の4月から翌年3月までに期間内において、別表第2に規定する期間
- (13) 職員が生後1年に達しない生児（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（以下「育児・介護休業法」という。）に定める子であって生後1年に達しないものを含む。）を育てる場合 1日2回各々30分
- (14) 小学校第3学年修了前の子を養育する者が、その子の負傷若しくは疾病のため看護を必要とする場合又は子の疾病の予防を図るために必要なものとして理事長が別に定めるその子の世話を行う場合、又は小学校第3学年修了前の子が在籍する学校等が実施する行事に出席する場合 一の年度において5日（小学校第3学年修了前の子が2人以上の場合にあっては10日）以内で必要と認める期間

(15) 職員が骨髄移植のため骨髄液の提供希望者としての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、入院のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 一連の手続きにそれぞれそのつど必要と認める期間（当該一連の手続きを行う場所までの往復に要する合理的な時間を含む）

(16) その他の負傷又は疾病の場合 6月以上の雇用期間が定められている者又は6月以上継続勤務している者については、一の年度において別表第3に規定する期間

(17) 要介護状態の家族の介護の場合 勤務時間規程第21条第1項第19号に規定する期間。ただし、次に掲げる職員のうち、労使協定により当該休暇を取得できないものとして定められた職員に該当する職員は、当該休暇を取得することができない。

ア 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

2 前項に規定する特別休暇で、週又は日を単位とするもの（前項第4号、第6号、第7号、第14号、第15号及び第17号の有給休暇（以下「特定休暇」という。）を除く。）の期間は、原則として連続する暦日によるものとする。ただし、同項第12号の特別休暇についてはその期間を1暦日ごとに、同項第3号の特別休暇についてはその期間を2つの連続する暦日に分割することができる。

（休暇の単位等）

第32条 休暇の単位は、年次有給休暇については、1日、半日又は1時間を単位とし、特別休暇（特定休暇を除く）については、あらかじめ割り振られた勤務時間数にかかわらず暦日をもって1日とする。

2 特定休暇については、1日又は1時間を単位とする。

3 前条第1項第1号及び第16号の特別休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。この場合において、1分を単位として使用した特別休暇を時間に換算する場合には、60分をもって1時間とし、1時間を単位として使用した特別休暇を日に換算する場合には、第5項の規定を準用する。

4 1日を単位とする年次有給休暇及び特定休暇は、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。

5 1時間を単位として与えられた年次有給休暇及び特定休暇を日に換算するときは、1週間の勤務時間を1週間の勤務を割り振られた日数で除して得た時間数（1時間未満の端数があるときは、これを切り上げた時間）をもって1日とする。

6 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。）の残日数（1日未満の端数があるときは、これを含めた日数とする。）は、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。

7 休暇のうち、年次有給休暇及び特定休暇以外のものにおける日数又は週数については、休日を含むものとする。

（休暇取得の手続き）

第33条 年次有給休暇を取得しようとする場合には、理事長が別に定めるところによりあらかじめ届け出なければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由により、あらかじめ届け出ることができなかつたときは、その理由を付して事後速やかに届け出るものとする。

2 年次有給休暇は、有期雇用職員が請求する時季に与えるものとする。ただし、有期雇用職員

が請求する時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営に支障が生ずると認めた場合には、他の時季にこれを与えることができる。

- 3 特別休暇を取得しようとするときは、理事長が別に定めるところにより、あらかじめ申請し、理事長の承認を受けなければならない。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つたときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。
- 4 理事長は、前項の規定により特別休暇の申請があつたときは、休暇の事由に該当すると認めるときは、これを承認するものとする。ただし、業務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達することができるのと認められる場合はこの限りでない。
- 5 前4項の場合において、証明書等の提出を求められたときは、有期雇用職員はこれを提出しなければならない。
- 6 第30条の年次有給休暇日数が10日以上与えられた有期雇用職員に対しては、第2項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に当該有期雇用職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、有期雇用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、第2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。

(無給休暇)

第34条 有期雇用職員は、第30条及び第31条に定める有給休暇のほか、次のとおり無給休暇を取得することができる。

(1) 削除

(2) 妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害のため勤務することが困難であると認められる場合 一妊娠期間において14日以内で必要な期間。ただし、保健指導等の結果、医師等の指導により勤務をしないことがやむを得ないと認められる場合には、必要と認める期間

(3) 削除

(4) 削除

(5) 削除

(6)

削除

2 前2条の年次有給休暇以外の有給休暇に関する規定は、無給休暇の場合に準用する。ただし、特定休暇に関する規定は、前項の無給休暇の場合に準用する。

(有期常勤医師等の休暇に関する特例)

第35条 第30条から第34条の規定にかかわらず、有期常勤医師（医師及び歯科医師のうち1週間の平均勤務時間が38時間45分で常時勤務を要する者（初期臨床研修医を除く。）をいう。以下同じ。）の休暇の取扱いについて別に定めた場合はこの限りでない。

(育児休業)

第36条 有期雇用職員のうち、1歳（育児・介護休業法第5条第3項に該当する場合にあっては1歳6か月、同条第4項に該当する場合にあっては2歳又は第9条の2に該当する場合にあっては1歳2か月）に満たない子（同法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）の養育を必要とする者は、次の各号に該当するものを除き、労働契約の期間が満了するまでの期間内において申し出により育児休業をすることができる。

(1) 日々雇用される者

(2) その養育する子が1歳6か月（育児・介護休業法第5条第4項に該当する場合にあっては2歳）に達する日までの間に引き続き雇用されないことが明らかな者

(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

2 前項に定めるもののほか、育児休業の取得に関し必要な事項は、育児・介護休業法及び静岡県立病院機構職員育児休業等に関する規程（以下「育児休業規程」という。）の定めるところによる。

（出生時育児休業）

第36条の2 有期雇用職員（地方独立行政法人静岡県立病院機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程第21条第1項第8号イの規定により産後休暇を取得した職員を除く。）は、次の各号に該当するものを除き、その養育する子について、労働契約の期間が満了するまでの期間内において申し出により出生時育児休業をすることができる。

(1) 日々雇用される者

(2) 養育する子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに引き続き雇用されないことが明らかな者

(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

2 前項に定めるもののほか、出生時育児休業の取得に関し必要な事項は、育児休業規程の定めるところによる。

（育児部分休業）

第36条の3 有期雇用職員のうち、3歳に満たない子を養育する職員は、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「育児部分休業」という。）ができる。

2 育児部分休業における勤務しない時間は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日の勤務時間が6時間を下回らない時間とする。この場合、第34条第1項第1号による育児時間又は地方独立行政法人静岡県立病院機構職員の介護休業等に関する規程（以下「介護休業規程」という。）第11条の2による介護時間が承認されている職員については、当該育児時間及び介護時間による勤務しない時間を含めるものとする。

（育児部分休業をすることができない職員）

第36条の4 前条の規定にかかわらず、次の職員は育児部分休業をすることができない。

(1) 第36条に規定する育児休業をしている職員

(2) 1日の所定労働時間が6時間以下の職員

2 前項のほか、次に掲げる職員のうち、労使協定で育児部分休業をすることができないものとして定められた職員に該当する職員は、育児部分休業をすることができない。

(1) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

3 前条及び前2項に定めるもののほか、育児部分休業の取得に関し必要な事項は、育児・介護休業法及び育児休業規程の定めるところによる。

（介護休業）

第37条 有期雇用職員のうち、介護休業規程第2条第2項に定める要介護状態にある家族を介護する職員は、次に掲げるものを除き、申し出により介護休業、介護部分休業又は介護時間（以下「介護休業等」という。）を取得することができる。

(1) 日々雇用される者

(2) 介護休業開始予定日から6か月以内に雇用関係が終了することが明らかな者

(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

2 前項に定めるもののほか、介護休業等の取得に関し必要な事項は、育児・介護休業法及び介護休業規程の定めるところによる。

(有期常勤医師等の休業に関する特例)

第38条 第36条から第37条の規定にかかわらず、有期常勤医師の育児休業、出生時育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務及び介護休業の取扱いについては、就業規則第35条及び第36条の定めるところによる。

第6章 研修

(研修)

第39条 有期雇用職員は、職務に関する知識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。

第7章 賞罰

(表彰)

第40条 有期雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 身の危険を顧みず職務を遂行した場合
- (2) 職務に関し有益又は有利な研究、発明、発見をした場合
- (3) 職務上の成績が特に優秀な場合
- (4) 災害等緊急事態に際し著しい功労のあった場合
- (5) その他表彰に値する業績があると認められる場合

(懲戒)

第41条 有期雇用職員が次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒を行う。

- (1) この規則及び附属規程その他法人の定める諸規程に違反したとき
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき
- (4) 法令違反又は法人の職員としてふさわしくない非行があったとき
- (5) 重大な経歴詐称をしたとき
- (6) 前各号に準ずる不適切な行為があったとき

2 懲戒は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。

- (1) 戒告（将来を戒める）
- (2) 減給（1回の額は平均賃金の1日分の2分の1、1ヵ月の額は当該月の給与の総額の10分の1の範囲で減額する。）
- (3) 停職（1日以上6月以下の期間出勤を停止し、職務に従事させず、その間の賃金は支給しない。）
- (4) 諭旨退職（退職を勧告して退職させる。ただし、勧告に応じない場合は、懲戒解雇する。）
- (5) 懲戒解雇（即時に解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署の認定を受けたときは、労基法第20条に定める解雇予告手当は支給しない。）

(訓告等)

第42条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は嚴重注意を行う。

(損害賠償)

第43条 有期雇用職員が故意又は過失によって法人に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第8章 安全及び衛生

(安全、衛生の確保に関する措置)

第44条 法人は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の関係法令に基づき、有期雇用職員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講ずるものとする。

(安全、衛生の確保に関する遵守事項)

第45条 有期雇用職員は、法人が行う安全、衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

2 有期雇用職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法及びその他の関係法令のほか、上司等の指示を守るとともに、法人が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(健康診断)

第46条 有期雇用職員は、法人が毎年定期的又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。

ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。

(安全衛生に関する事項)

第47条 第43条から前条までに定めるもののほか、有期雇用職員の安全衛生について必要な事項は、地方独立行政法人静岡県立病院機構安全衛生管理規程を準用する。

(妊産婦である有期雇用職員の就業制限等)

第48条 妊娠中及び産後1年を経過しない有期雇用職員は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせないものとする。

(非常災害時の措置)

第49条 有期雇用職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに上司等に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

第9章 出張

(出張)

第50条 業務上必要がある場合には、有期雇用職員に出張を命じることができる。

(旅費)

第51条 有期雇用職員が前条の規定による出張を命ぜられた場合に要する旅費については、地方独立行政法人静岡県立病院機構職員旅費規程を準用する。

第10章 福利厚生

(宿舎等)

第52条 有期雇用職員の宿舎の利用については、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員住宅規程による。

(社会保険等)

第53条 有期雇用職員の社会保険の適用については、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）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。ただし、有期常勤医師にあっては、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律152号）

及び雇用保険法の定めるところによる。

第11章 災害補償等

(業務上の災害)

第54条 有期雇用職員の業務上の災害又は通勤途上における災害については、労基法及び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）の定めるところによる。

第12章 雑則

(その他)

第55条 この規程に定めるもののほか、有期雇用職員の取扱いに関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

- 1 この規則は、平成21年4月1日から施行する。
- 2 法人成立の日の前日に静岡県非常勤職員であったもので引き続き法人有期雇用職員となったものの第30条の規定の適用については、引き続き静岡県非常勤職員としての勤続年数を法人有期雇用職員としての勤続年数とみなす。
- 3 前項の有期雇用職員は、法人成立の日の前日の年次有給休暇の残日数を繰り越すことができる。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年7月1日から施行する。

附 則（平成28年第55号規程）

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年第20号規程）

この規則は、平成29年10月1日から施行する。

附 則（平成30年第4号規程）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成31年第14号規程）

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（平成31年第31号規程）

- 1 この規則は、令和2年1月1日から施行し、改正後の地方独立行政法人静岡県立病院機構有期雇用職員就業規則の規定は令和元年12月14日から適用する。

附 則（令和2年第6号規程）

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和2年第15号規程）

この規則は、令和2年6月1日から施行する。

附 則（令和2年第22号規程）

この規則は、令和2年11月1日から施行する。

附 則（令和3年第26号規程）

この規則は、令和4年1月1日から施行する。

附 則（令和4年第6号規程）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年第27号規程）

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和6年第30号規程）

この規則は、令和6年10月1日から施行する。

附 則（令和7年第6号規程）

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7年第19号規程）

- 1 この規則は、刑法等の一部を改正する法律（令和4年法律第67号。以下「刑法等一部改正法」という。）の施行の日（令和7年6月1日）から施行する。
- 2 刑法等一部改正法及び刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和4年法律第68号）の施行前に犯した禁錮以上の刑が定められている罪につき刑が処せられた者又は刑に処せられその刑の執行が猶予された者は、第14条の規定の適用については、拘禁刑以上の刑が定められている罪につき刑に処せられた者又は刑に処せられその刑の執行が猶予された者とみなす。

附 則（令和8年第 号規程）

この規則は、令和8年4月1日から施行する。

別表第1 有期雇用職員の年次有給休暇（第30条関係）

		週勤務日数	5日以上	4日	3日	2日	1日
契約期間 又は勤続 年数	2ヶ月を超え3ヶ月以下		3日	2日	1日	1日	無し
	3ヶ月を超え4ヶ月以下		4日	2日	2日	1日	無し
	4ヶ月を超え5ヶ月以下		5日	3日	2日	1日	無し
	5ヶ月を超え6ヶ月以下		6日	4日	3日	2日	1日
	6ヶ月を超え12ヶ月以下		10日	7日	5日	3日	1日
	1年を超え2年以下		11日	8日	6日	4日	2日
	2年を超え3年以下		12日	9日	6日	4日	2日
	3年を超え4年以下		14日	10日	8日	5日	2日
	4年を超え5年以下		16日	12日	9日	6日	3日
	5年を超え6年以下		18日	13日	10日	6日	3日
	6年を超える場合		20日	15日	11日	7日	3日

備考 1週間の勤務日数が4日以下とされている職員で1週間当たりの平均勤務時間が29時間10分以上であるものは、週勤務日数5日以上の欄を適用する。

別表第2 有期雇用職員の夏季等休暇日数表（第31条第6号関係）

夏季等（4～翌年3月の契約期間）	週勤務時間	29時間以上	29時間未満
	3か月超6か月以下	2日	1日
	6か月超	3日	2日

別表第3 有期雇用職員のその他の負傷又は疾病の休暇日数表（第32条関係）

1週間の勤務日の日数	5日以上	4日	3日	2日	1日
休暇日数	10日	7日	5日	3日	1日

（注1） 1週間の勤務日数が4日以下とされている職員で1週間当たりの平均勤務時間が29時間10分以上であるものは、1週間の勤務日数が5日以上の欄を適用する。

（注2） 1日以外の単位で取得した場合の日への換算は、1週間の勤務時間を1週間の勤務を割り振られた日数で除して得た時間数（1分未満の端数が生じたときは、これを切り捨てる。）をもって1日とする。