

医療局企業職員就業規則の一部を改正する規程を次のように定める。

平成19年12月21日

岩手県医療局長 法 貴 敬

医療局企業職員就業規則の一部を改正する規程

医療局企業職員就業規則（昭和39年岩手県医療局管理規程第13号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>(部分休業の承認)</p> <p><u>第17条の3</u> 職員（次に定める職員を除く。）は、医療局長の承認を受けて、当該職員<u>の3歳に満たない子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと</u>（以下「部分</p>	<p><u>(育児短時間勤務)</u></p> <p><u>第17条の3</u> 医師又は歯科医師である職員に対する育児短時間勤務（地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第39条第3項の規定により読み替えて適用する育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。）の形態は、次のとおりとする。</p> <p>(1) <u>日曜日及び土曜日を週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とし、週休日以外の日において1日につき当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間に10分の1を乗じて得た時間勤務すること。</u></p> <p>(2) <u>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日につき当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間に8分の1を乗じて得た時間勤務すること。</u></p> <p>(3) <u>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日につき当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間に5分の1を乗じて得た時間勤務すること。</u></p> <p>(4) <u>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日につき当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間に5分の1を乗じて得た時間、1日については1日につき当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間に10分の1を乗じて得た時間勤務すること。</u></p> <p><u>2</u> 医師又は歯科医師である職員は、育児休業法第10条第2項の規定により育児短時間勤務の承認を受けようとするとき又は育児休業法第11条第2項において準用する育児休業法第10条第2項の規定により育児短時間勤務の期間の延長の承認を受けようとするときは、別に定める様式による育児短時間勤務承認請求書を所属長を経由して医療局長に提出しなければならない。</p> <p><u>3</u> 前条第2項の規定は、育児短時間勤務について準用する。</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p><u>第17条の4</u> 職員（次に定める職員を除く。）は、医療局長の承認を受けて、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日の勤務時間の一部<u>（2時間を超えない</u></p>

休業」という。)ができる。

(1) [略]

(2) 前号に掲げる職員のほか、部分休業をしようとする時間において、当該部分休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

2 [略]

3 部分休業の承認は、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2時間（第34条第7号の特別休暇を承認されている職員については、2時間から当該承認を受けた時間を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行うものとする。

4 部分休業の承認は、当該部分休業をしている職員が前条第2項第3号若しくは第4号に該当することとなった場合、休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該部分休業に係る子が同項第1号若しくは第2号に該当することとなった場合には、その効力を失う。

5 医療局長は、部分休業をしている職員が前条第2項第5号又は第6号に該当することとなった場合には、当該部分休業の承認を取り消すものとする。

範囲内の時間に限る。）について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）ができる。

(1) 育児短時間勤務又は育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員

(2) [略]

(3) 前号に掲げる職員のほか、職員が部分休業により養育しようとする時間において、養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

2 [略]

3 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。

4 第34条第7号の特別休暇を承認されている職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該承認を受けた時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

5 第24条第1項の表に掲げる3交代又は特殊交代の勤務に従事する職員（以下「交代制職員」という。）に対する部分休業の承認については、同表に定めるなか出の区分により勤務する日（以下「なか出勤日」という。）に限り行うものとし、同表に掲げる日勤の勤務に従事する職員（以下「日勤職員」という。）として部分休業の承認を受けた職員が交代制職員になった場合の当該部分休業の承認は、なか出勤日に限り承認されたものとみなす。

6 部分休業の承認は、当該部分休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該部分休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。

7 医療局長は、次に掲げる事由が生じた場合には、部分休業の承認を取り消すものとする。

(1) 部分休業をしている職員が当該部分休業に係る子を養育しなくなったとき。

(2) 職員が部分休業により養育している子を、当該部分休業をすることにより養育している時間に、当該職員以外の当該子の親が養育することができることとなったとき。

(3) 部分休業をしている職員について当該部分休業に係る子以外の子に係る部分休業を承認しようとするとき。

6 部分休業をしている職員は、前条第2項各号に規定する事由が生じたときは、遅滞なく、養育状況変更届を所属長に提出しなければならない。

(妊産婦の時間外労働等)

第17条の4 [略]

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第17条の5 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医療局長が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。）第61条第18項に規定する深夜における勤務の制限の承認を受けようとするときは、深夜勤務制限請求書（様式第7号の6）を所属長に提出しなければならない。

第17条の6 [略]

第17条の7 第17条の5の規定による請求がされた後深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1)～(4) [略]

2 深夜勤務制限開始日以後深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、第17条の5の規定による請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限期間の末日とする請求があったものとみなす。

3・4 [略]

(育児を行う職員の時間外勤務の制限)

第17条の8 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、常態として当該子を養育することができるものとして医療局長が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育児介護休業法第61条第12項に規定する正規の勤務時間外における勤務の制限の承認を受けようとするときは、時間外勤務制限請求書（様式第7号の6）を所属長に提出しなければならない。

第17条の9 [略]

第17条の10 第17条の8の規定による請求がされた後時間外勤

(4) 部分休業をしている職員について当該部分休業の内容と異なる内容の部分休業を承認しようとするとき。

8 第17条の2第2項の規定は、部分休業について準用する。この場合において、同項中「所属長を経由して医療局長」とあるのは、「所属長」と読み替えるものとする。

(妊産婦の時間外労働等)

第17条の5 [略]

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第17条の6 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医療局長が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。）第61条第29項に規定する深夜における勤務の制限の承認を受けようとするときは、深夜勤務制限請求書（様式第7号の6）を所属長に提出しなければならない。

第17条の7 [略]

第17条の8 第17条の6の規定による請求がされた後深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1)～(4) [略]

2 深夜勤務制限開始日以後深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、第17条の6の規定による請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限期間の末日とする請求があったものとみなす。

3・4 [略]

(育児を行う職員の時間外勤務の制限)

第17条の9 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、常態として当該子を養育することができるものとして医療局長が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育児介護休業法第61条第21項に規定する正規の勤務時間外における勤務の制限の承認を受けようとするときは、時間外勤務制限請求書（様式第7号の6）を所属長に提出しなければならない。

第17条の10 [略]

第17条の11 第17条の9の規定による請求がされた後時間外勤務

務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1)～(4) [略]

2 時間外勤務制限開始日から起算して第17条の8の規定による請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、時間外勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であったものとみなす。

(1)・(2) [略]

3・4 [略]

(介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第17条の11 第17条の5から第17条の10まで(第17条の7第1項第4号並びに第17条の10第1項第4号並びに第2項第1号及び第2号を除く。)の規定は、第35条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下この条において「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17条の5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医療局長が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「要介護者のある職員が医療局長が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、「同条第7項とあるのは「同条第8項」と、第17条の7第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」と、第17条の8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、常態として当該子を養育することができるものとして医療局長が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「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と、第17条の10第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」と、同条第

制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1)～(4) [略]

2 時間外勤務制限開始日から起算して第17条の9の規定による請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、時間外勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であったものとみなす。

(1)・(2) [略]

3・4 [略]

(介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第17条の12 第17条の6から前条まで(第17条の8第1項第4号並びに前条第1項第4号並びに第2項第1号及び第2号を除く。)の規定は、第35条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下この条において「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17条の6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医療局長が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「要介護者のある職員が医療局長が定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「第61条第29項とあるのは「第61条第30項」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、第17条の8第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」と、第17条の9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、常態として当該子を養育することができるものとして医療局長が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「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と、「第61条第21項とあるのは「第61条第22項」と、前条第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」と、同条第2項中「次の各号」

2 項中「次の各号」とあるのは「前項第 1 号から第 3 号まで」と、同条第 3 項中「第 1 項各号」とあるのは「第 1 項第 1 号から第 3 号まで」と読み替えるものとする。

(修学部分休業)

第17条の12 [略]

(勤務時間)

第23条 職員の正規の勤務時間は、第24条の表に掲げる日勤に従事する職員（以下「日勤職員」という。）については1週間について40時間、同表に掲げる3交代勤務又は特殊交代勤務に従事する職員（以下「交代制職員」という。）については1週間当たり40時間とする。

2 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職

とあるのは「前項第 1 号から第 3 号まで」と、同条第 3 項中「第 1 項各号」とあるのは「第 1 項第 1 号から第 3 号まで」と読み替えるものとする。

(修学部分休業)

第17条の13 [略]

(自己啓発等休業)

第17条の14 職員は、職員の自己啓発等休業に関する条例（平成19年岩手県条例第65号）第2条の規定により自己啓発等休業（法第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業をいう。以下同じ。）の承認を受けようとするとき、又は同条例第7条第3項において準用する同条例第2条の規定により自己啓発等休業の期間の延長の承認を受けようとするときは、別に定める様式による自己啓発等休業承認請求書を所属長を経由して医療局長に提出しなければならない。

2 自己啓発等休業をしている職員は、次に掲げる事由が生じたときは、遅滞なく、別に定める様式による大学等課程履修（国際貢献活動）状況変更届を所属長を経由して医療局長に提出しなければならない。

(1) 当該職員が、その申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめた場合

(2) 当該職員が、その在学している課程を休学し、停学にされ、若しくはその授業を欠席している場合又はその参加している奉仕活動の全部若しくは一部を行っていない場合

(3) 当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じている場合

(勤務時間)

第23条 職員の正規の勤務時間は、日勤職員については1週間について40時間、交代制職員については1週間当たり40時間とする。

2 育児休業法第10条第3項の規定により育児短時間勤務の承認を受けた職員（育児休業法第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（育児休業法第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つては、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、1週間について20時間、24時間又は25時間のいずれかとする。

3 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職員

員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、前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16時間から32時間までの範囲内で定める。

3 [略]

4 第1項及び第3項の勤務時間は、1日につき8時間とする。ただし、救急患者等に対応する業務に従事する職員のうち、特別の形態によって勤務する必要があるものについては、1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えない範囲内で定めることができる。

（週休日）

第23条の2 日勤職員については、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 再任用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、所属長の指定する日を週休日とすることができる。

3 交代制職員については、1週間につき1日以上、かつ、割振り単位期間（平成6年4月3日を起算日とする4週間ごとの期間をいう。以下同じ。）につき8日の週休日を与える。

（始業時刻及び終業時刻）

第24条 [略]

2 [略]

3 第23条第2項に定める職員の勤務時間の割振りは、第1項本文の規定にかかわらず、所属長の定めるところによる。

4 [略]

（休憩時間）

第26条 休憩時間は、勤務6時間を超える場合においては45分（医療局長が別に定める場合にあつては、1時間）、8時間を超える場合においては1時間を勤務時間の途中で与える。

（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16時間から32時間までの範囲内で定める。

4 [略]

5 第1項及び前項の勤務時間は、1日につき8時間とする。ただし、救急患者等に対応する業務に従事する職員のうち、特別の形態によって勤務する必要があるものについては、1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えない範囲内で定めることができる。

（週休日）

第23条の2 日勤職員については、日曜日及び土曜日は週休日とする。ただし、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日間において所属長の指定する日を週休日とすることができる。

2 交代制職員については、1週間につき1日以上、かつ、割振り単位期間（平成6年4月3日を起算日とする4週間ごとの期間をいう。以下同じ。）につき8日の週休日（再任用短時間勤務職員にあつては8日以上の週休日）を与える。

（始業時刻及び終業時刻）

第24条 [略]

2 [略]

3 第23条第4項に定める職員の勤務時間の割振りは、第1項本文の規定にかかわらず、所属長の定めるところによる。

4 育児短時間勤務職員等の勤務時間の割振りは、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき8時間を超えない範囲内で所属長が定めるものとする。ただし、救急患者等に対応する業務に従事する職員のうち、特別の形態によって勤務する必要があるものについては、1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えない範囲内で定めることができる。

5 [略]

（休憩時間）

第26条 休憩時間は、勤務6時間を超える場合においては45分（医療局長が別に定める場合にあつては、1時間）、8時間を超える場合においては1時間（医療局長が別に定める場合にあつ

2 再任用短時間勤務職員については、第24条第4項の規定により割り振られた勤務時間中に、その勤務時間が6時間以上8時間以内である場合にあっては所属長の定めるところにより45分以上の休憩時間を与える。

3 [略]

(年次休暇)

第32条 年次休暇は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

(1) 次号、第3号及び第4号に掲げる職員以外の職員 20日

(2) 再任用短時間勤務職員 20日に再任用短時間勤務職員の1週間の勤務日の日数を5で除して得た数を乗じて得た日数(1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間が同一でない職員にあっては、160時間に第23条第4項の規定に基づき定められた再任用短時間勤務職員の勤務時間を40時間で除して得た時間数を、8時間を1日として日に換算して得た日数(1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数))。ただし、その日数が労働基準法第39条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされている日数。(労働基準法第39条第1項又は第2項に規定する継続勤務年数の計算に当たり法第28条の5第1項の規定による採用後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる者の当該採用された年における年次休暇の日数は、当該採用後の勤務と退職以前の勤務とが継続するものとみなした場合における日数)

ては、1時間30分)を勤務時間の途中に与える。

2 育児短時間勤務職員等については、第24条第4項の規定により割り振られた勤務時間中に、その勤務時間が6時間以上8時間以内である場合にあっては、所属長の定めるところにより45分以上の休憩時間を与える。ただし、同項ただし書の規定により割り振られた勤務時間中にあっては、第23条第5項ただし書の規定により勤務時間が割り振られた職員の例により休憩時間を与える。

3 再任用短時間勤務職員については、第24条第5項の規定により割り振られた勤務時間中に、その勤務時間が6時間以上8時間以内である場合にあっては、所属長の定めるところにより45分以上の休憩時間を与える。

4 [略]

(年次休暇)

第32条 年次休暇は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

(1) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 20日

(2) 育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員 次のア又はイに掲げる職員の区分に応じ、それぞれア又はイに掲げる日数(1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数)。ただし、その日数が労働基準法第39条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされている日数。(労働基準法第39条第1項又は第2項に規定する継続勤務年数の計算に当たり法第28条の5第1項の規定による採用後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる者の当該採用された年における年次休暇の日数は、当該採用後の勤務と退職以前の勤務とが継続するものとみなした場合における日数)

ア 斉一型短時間勤務職員(育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員のうち、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ものをいう。以下同じ。) 20日に斉一型短時間勤務職員の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数

イ 不斉一型短時間勤務職員(育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員のうち、斉一型短時間勤務職員以外の

(3) 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ったもの 当該職員の採用された日に応じ、次の表の日数欄に掲げる日数（再任用短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、別に定める日数とする。）

[略]

(4) [略]

2 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日を限度として当該年の翌年に繰り越すことができる。

（特別休暇）

第34条 特別休暇は、次の各号のいずれかに該当するため職員が勤務しないことが相当であ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とする。

(1)～(6) [略]

(7) 職員が生後1年6月に達しない子を育てるため、労働基準法第67条第1項に規定する時間を請求した場合（男性職員にあつては、その妻（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。以下この号、第19号及び第20号において同じ。）が当該子を育てることができる場合を除く。） 1日2回それぞれ1時間の期間（男性職員にあつては、その妻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。）を請求し、若しくは承認され、又は労働基準法第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1時間から当該請求又は承認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)～(16) [略]

(17) 職員の結婚の場合 別に定める期間内における週休日、休日及び代休日を除く連続する7日の範囲内の期間（再任用短時間勤務職員にあつては、再任用短時間勤務職員以外の職員との均衡を考慮して別に定める期間）

ものをいう。以下同じ。） 160時間に第23条第2項又は第3項に基づき定められた不斉一型短時間勤務職員の勤務時間を40時間で除して得た数を乗じて得た時間数を、8時間を1日として日に換算して得た日数

(3) 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ったもの 当該職員の次の表の採用された月の欄に掲げる区分に応じ、同表の日数の欄に掲げる日数（育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、別に定める日数とする。）

[略]

(4) [略]

2 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（前項第2号ア又はイに掲げる職員にあつては、それぞれア又はイに掲げる日数）を限度として当該年の翌年に繰り越すことができる。

（特別休暇）

第34条 特別休暇は、次の各号のいずれかに該当するため職員が勤務しないことが相当であ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とする。

(1)～(6) [略]

(7) 職員が生後1年6月に達しない子を育てるため、労働基準法第67条第1項に規定する時間を請求した場合（男性職員にあつては、その妻（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。以下この号、第19号及び第20号において同じ。）が当該子の保育をすることができる場合を除く。） 1日2回それぞれ1時間の期間（男性職員にあつては、その妻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。）を請求し、若しくは承認され、又は同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1時間から当該請求又は承認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）（育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間を考慮し、別に定める回数及び期間）

(8)～(16) [略]

(17) 職員の結婚の場合 別に定める期間内における週休日、休日及び代休日を除く連続する7日の範囲内の期間（育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員にあつては、育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員以外の職員との均衡を考慮して別に定める期間）

(18) [略]

(19) 職員が妻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 別に定める期間内における3日 (再任用短時間勤務職員にあっては、24時間) の範囲内の期間

(20) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間 (母性保護のため必要がある場合にあっては8週間、多胎妊娠の場合にあっては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 (再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、別に定める時間) の範囲内の期間

(21)～(24) [略]

(休暇の単位等)

第36条 休暇の単位は、1日又は半日若しくは1時間 (特別休暇 (第34条第9号、第19号及び第20号の休暇に限る。)) 及び再任用短時間勤務職員の年次休暇にあっては、1日又は1時間) とする。

2 前項の規定にかかわらず、第32条第1項第1号に規定する1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員の年次休暇の単位は1時間とする。

(18) [略]

(19) 職員が妻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 別に定める期間内における3日の範囲内の期間

(20) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間 (母性保護のため必要がある場合にあっては8週間、多胎妊娠の場合にあっては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

(21)～(24) [略]

(休暇の単位等)

第36条 年次休暇の単位は、1日又は半日若しくは1時間 (育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員にあっては、1日又は1時間) とする。

2 前項の規定にかかわらず、不斉一型短時間勤務職員の年次休暇の単位は1時間とする。

3 1時間を単位として使用した年次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) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 8時間

(2) 第17条の3第1項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態の育児短時間勤務職員等 次に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に掲げる時間数

ア 第17条の3第1項第1号 4時間

イ 第17条の3第1項第2号 5時間

ウ 第17条の3第1項第3号又は第4号 8時間

(3) 斉一型短時間勤務職員 (前号に掲げる職員のうち、斉一型短時間勤務職員を除く。) 勤務日ごとの勤務時間の時間数 (1時間未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間)

(4) 不斉一型短時間勤務職員 (第2号に掲げる職員のうち不斉一型短時間勤務職員を除く。) 8時間

4 第34条第9号、第19号及び第20号の休暇の単位は、1日又は1時間とする。

3 [略]

様式第1号（第10条関係）

出勤簿 (月分)	[略]					[略]	
		休暇等					
	[略]	育児 休業	部分 休業	[略]			
所属	[略]						

備考 [略]

5 1日を単位とする第34条第9号、第19号及び第20号の休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務しないときに使用するものとする。

6 1時間を単位として使用した第34条第9号、第19号及び第20号の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 8時間
- (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（8時間を超える場合にあっては、8時間とし、1時間未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間）
- (3) 不斉一型短時間勤務職員 8時間

7 [略]

様式第1号（第10条関係）

出勤簿 (月分)	[略]					[略]	
		休暇等					
	[略]	育児 休業	自己 啓発等 休業	部分 休業	[略]		
所属	[略]						

備考 [略]

備考 改正部分は、下線の部分である。

様式第7号の2を次のように改める。

様式第7号の2（第17条の2関係）

医療局長様	請求年月日 年 月 日 請求者 所属 _____ 職 _____ 氏名 _____ (印)
育児休業承認請求書	
下記のとおり育児休業の承認を請求します。	
請求に係る子	請求者以外の子の親
氏名	氏名
続柄	子との同・別居 <input type="checkbox"/> 同居 <input type="checkbox"/> 別居
生年月日	就業の有無 <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
	<input type="checkbox"/> 育児休業 <input type="checkbox"/> 育児休業期間の延長（既に承認済の期間 年 月 日～ 年 月 日）

請 求 の 内 容	<input type="checkbox"/> 再度の育児休業（既に育児休業した期間 年 月 日～ 年 月 日） <input type="checkbox"/> 再度の育児休業期間の延長（既に承認済の期間 年 月 日～ 年 月 日） （再度の育児休業又は再度の育児休業期間の延長が必要な事情を記載 すること。）
請 求 期 間	年 月 日から 年 月 日まで
備 考	
※ 所 属 長 の 意 見	職 氏名 ㊟

備考1 この請求書（育児休業の期間の延長に係るものを除く。）には、請求に係る子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類（医師又は助産師が発行する出生（産）証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書等のいずれか）を添付してください（写しでも可）。

2 子の出生前に請求する場合には、「請求期間」欄は、出産予定日以後の期間とし、「請求に係る子」欄の記載及び証明書類の添付は、出生後、速やかに行ってください。

3 「備考」欄には、(ア)請求に係る子以外に3歳に満たない子を養育する場合、その氏名、請求者との続柄及び生年月日、(イ)請求に係る子が養子の場合においては、養子縁組の効力が生じた日、(ウ)請求に係る子以外の子について現に育児休業の承認を受けている場合においては、その旨並びに当該承認に係る子の氏名及び当該承認の請求に係る期間等について記載してください。

4 「※所属長の意見」欄には、育児休業を承認することについて、事務処理上支障があるかどうかを簡明に記載してください。

5 該当する□にはレ印を付してください。

(A4)

様式第7号の3を次のように改める。

様式第7号の3（第17条の2から第17条の4まで関係）

	届出年月日 年 月 日
承認権者 _____様	所 属 _____
	職 _____
	氏 名 _____ ㊟
養 育 状 況 変 更 届	
<p style="text-align: center;">育児休業</p> <p>次のとおり 育児短時間勤務 に係る子の養育の状況等について変更が生じたので、届け出ます。</p> <p style="text-align: center;">部分休業</p>	

	時 分から 時 分まで	時 分から 時 分まで	時間 分						
	時 分から 時 分まで	時 分から 時 分まで	時間 分						
	時 分から 時 分まで	時 分から 時 分まで	時間 分						
	時 分から 時 分まで	時 分から 時 分まで	時間 分						
	時 分から 時 分まで	時 分から 時 分まで	時間 分						
	時 分から 時 分まで	時 分から 時 分まで	時間 分						
	時 分から 時 分まで	時 分から 時 分まで	時間 分						
	時 分から 時 分まで	時 分から 時 分まで	時間 分						
	時 分から 時 分まで	時 分から 時 分まで	時間 分						

改正前	改正後
様式第7号の5 (第17条の4関係) [略]	様式第7号の5 (第17条の5関係) [略]
様式第7号の6 (第17条の5、第17条の8関係) [略]	様式第7号の6 (第17条の6、第17条の9関係) [略]
様式第7号の7 (第17条の7、第17条の10関係) [略]	様式第7号の7 (第17条の8、第17条の11関係) [略]
備考 改正部分は、下線の部分である。	

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成20年1月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規程の施行の際現にこの規程による改正前の医療局企業職員就業規則（以下「改定前の規程」という。）第17条の3の規定に基づいて部分休業の承認を受けている職員については、この規程による改正後の医療局企業職員就業規則（以下「改正後の規程」という。）第17条の4の規定に基づいて承認を受けたものとみなす。
- 3 改正後の規程第34条第19号の別に定める期間（当該期間の初日を除く。）又は同条第20号に規定する出産予定日の6週間（母性保護のため必要がある場合にあっては8週間、多胎妊娠の場合にあっては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（当該期間の初日を除く。）にこの規程の施行の日（以下「施行日」という。）がある職員が施行日前のそれぞれの当該期間に使用した改正前の規程第34条第19号又は第20号の休暇及び施行日前に使用した同条第9号の休暇については、改正後の規程第34条第9号、第19号及び第20号の休暇として使用されたものとみなす。
- 4 改正後の規程に定める様式は、施行日以後に提出する請求書等について適用し、施行日前に提出した請求書等については、なお従前の例による。

(医療局臨時職員就業規則の一部改正)

5 医療局臨時職員就業規則（昭和39年岩手県医療局管理規程第14号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>(服務)</p> <p>第4条 臨時職員の服務については、医療局企業職員就業規則（昭和39年岩手県医療局管理規程第13号。以下「企業職員就業規則」という。）第2条、第4条から第17条まで、<u>第17条の3</u>（非常勤の職員を除く。）、第19条及び<u>第21条から第22条までの規定を準用する。</u></p>	<p>(服務)</p> <p>第4条 臨時職員の服務については、医療局企業職員就業規則（昭和39年岩手県医療局管理規程第13号。以下「企業職員就業規則」という。）第2条、第4条から第17条まで、<u>第17条の4</u>（非常勤の職員を除く。）、第19条、<u>第21条及び第22条の規定を準用する。</u></p>
<p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p>	