

## 地方独立行政法人宮城県立病院機構有期雇用職員就業規則

### 第1章 総則

#### (目的)

第1条 この規則は、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、地方独立行政法人宮城県立病院機構（以下「法人」という。）に勤務する期間を定めて雇用される職員（地方独立行政法人宮城県立病院機構職員就業規則（以下「就業規則」という。）第44条の規定により再雇用される職員を除く。以下「有期雇用職員」という。）及び労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定に基づき有期雇用職員から期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）へ転換した職員（以下「無期雇用職員」という。）の就業に関する事項を定めることを目的とする。

#### (無期雇用職員への適用)

第1条の2 この規程による有期雇用職員には、前条及び第20条から第23条の2を除き、無期雇用職員を含むものとする。

#### (法令等との関係)

第2条 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労基法、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号。以下「地独法」という。）及びその他の関係法令の定めるところによるものとする。

#### (権限の委任)

第3条 理事長は、この規則及びこれに附属する諸規程に定める権限の一部を職員に委任することができる。

### 第2章 勤務

#### 第1節 勤務時間及び休日等

#### (勤務時間)

第4条 有期雇用職員の勤務時間は、休憩時間を除き、就業規則第5条に規定する勤務時間の範囲内で定める。

2 有期雇用職員の勤務時間が割り振られる日（以下「勤務日」という。）は、1週間につき5日を超えないものとする。

3 業務の必要がある場合は、事前に相当期間の余裕をもって当該有期雇用職員に知らしめることにより、あらかじめ定められた勤務時間の割り振りを変更することができる。

第5条 始業及び終業の時刻は、労働条件通知書（第22条に規定する労働条件通知書という。以下同じ。）にて明示する。

2 業務上の必要がある場合には、前項の規定にかかわらず、1日の勤務時間が前条の勤

務時間を超えない範囲内で、始業及び終業の時刻を変更することができる。

(休憩時間)

第6条 有期雇用職員の休憩時間は、労働条件通知書にて明示する。

- 2 業務上の必要がある場合には、前項の規定にかかわらず、休憩時間の時間帯を変更することができる。
- 3 休憩時間は、勤務時間に含まれないが、有期雇用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。

(休息时间)

第7条 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のある有期雇用職員(就業規則別表1の適用職員欄に掲げる職員に限る。)の正規の勤務時間(第4条に規定する勤務時間をいう。以下同じ)のうちに、おおむね4時間ごとに15分間の休息時間を置くものとする。

- 2 休息時間は、正規の勤務時間に含まれるものとし、これを与えられなかった場合においても、繰り越されることはない。

(事業場外での業務従事の場合の勤務時間)

第8条 有期雇用職員が正規の勤務時間の全部又は一部について法人の事業場以外で業務に従事した場合において、勤務時間を算定し難いときは、正規の勤務時間勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために正規の勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務するものとみなす。

(休日)

第9条 有期雇用職員の休日は、労働条件通知書にて明示する。

- 2 業務の必要がある場合は、休日に勤務時間を割り振り、休日を他の日に振り替えることがある。

## 第2節 時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務

(時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務)

第10条 理事長は、業務上の必要がある場合には、労基法第36条に基づく協定の定めるところにより、有期雇用職員に時間外勤務(正規の勤務時間を超える勤務をいう。以下同じ。)又は休日勤務(前条に規定する休日の勤務をいう。以下同じ。)を命じることができる。

- 2 有期雇用職員の時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務(午後10時から翌日の午前5時までの勤務をいう。)については、常勤職員(就業規則の適用を受ける職員をいう。以下同じ。)の例によるものとする。

(非常災害時の特例)

第11条 理事長は、災害その他避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、有期雇用職員に時間外勤務、休日勤務又は夜間勤務を命じることができる。

- 2 前項の勤務を命じる場合には、労基法第33条第1項に定める必要な手続きをとるも

のとする。

(宿日直勤務)

第11条の2 理事長は、職員に対し、労働基準監督署長の許可を受けて、正規の勤務時間以外の時間において断続的な入院患者の病状の急変等に対処するための医師の勤務を命ずることができる。

### 第3章 休暇

#### 第1節 通則

(休暇の種類)

第12条 有期雇用職員の休暇の種類は、次のとおりとする。

- 一 年次有給休暇
- 二 特別有給休暇
- 三 無給休暇

#### 第2節 年次有給休暇

(年次有給休暇)

第13条 有期雇用職員の年次有給休暇については、労基法第39条の規定に基づき、次の各号のとおりとする。

- 一 1週間の勤務日が定められている当該有期雇用職員及び週以外の期間によって勤務日が定められている当該有期雇用職員（いずれも1年間の勤務日が47日以下の者及び雇用期間が6箇月以内の見込みの者を除く。）については、その採用された日の属する年度内において、その者の採用された月及び所定勤務日数又は所定勤務時間数に応じてそれぞれ別表1に定める日数の年次有給休暇を与える。

また、その採用の日から1年以上継続勤務し、その1年間の勤務を要することとされた日の8割以上出勤した場合には、次の1年間にその者の継続勤務年数及び所定勤務日数又は所定勤務時間数に応じてそれぞれ別表2に定める日数の年次有給休暇を与える。

- 二 年次有給休暇の単位は1日又は1時間とする。この場合において、1時間を単位として使用した年次有給休暇を日に換算するときには、当該有期雇用職員の勤務日1日当たりの勤務時間（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。
- 三 年次有給休暇（この号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、翌年度に繰り越すことができる。
- 四 年次有給休暇に係る勤務年数の計算は、年度によるものとする。

2 前項の年次有給休暇の出勤率の計算にあたっては、年次有給休暇、第15条及び第16条に規定する休暇（別表4中第13号の休暇を除く。）並びに第26条に規定する育児休業及び介護休業を出勤したものとして取り扱う。

(年次有給休暇の時季の指定及び変更)

第14条 有期雇用職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、年次有給休暇の時季を指定して、当該休暇を取得しようとする日前までに、理事長にこれを請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りでない。

2 前項に基づき有期雇用職員が指定する時季に、年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更させることができる。

### 第3節 特別有給休暇

(特別有給休暇)

第15条 有期雇用職員が別表3に掲げる特別の事由により、勤務しないことが相当であると理事長が認める場合には、有期雇用職員の請求により、その勤務しない期間を特別有給休暇とする。

2 特別有給休暇の期間は、別表3の事由欄に対応する同表の期間欄に掲げる期間とする。この場合の休日をはさむときの特別有給休暇の期間の計算については、その期間中に休日を含むものとする。

3 特別有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。

4 有期雇用職員は、特別有給休暇を請求する場合には、あらかじめ理事長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。

5 前項の場合において、理事長が必要と認めて証明書等の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。

### 第4節 無給休暇

(無給休暇)

第16条 有期雇用職員が別表4に掲げる特別の事由により、勤務しないことが相当であると理事長が認める場合には、有期雇用職員の請求により、無給休暇を与える。

2 無給休暇の期間は、別表4の事由欄に対応する同表の期間欄に掲げる期間とする。この場合の休日をはさむときの無給休暇の期間の計算については、その期間中に休日を含むものとする。

3 無給休暇の単位は、1日又は1時間(別表4中第3号、第8号及び第9号の休暇の場合にあっては、1時間又は30分、別表4中第5号の休暇の場合にあっては、15分)とする。

4 前条第4項及び第5項の規定は、無給休暇について準用する。

## 第4章 服務

(服務)

第17条 有期雇用職員の服務については、常勤職員の例によるものとする。

## 第5章 賃金及び旅費等

### 第1節 賃金

(賃金)

第18条 有期雇用職員の賃金は、時間、日又は月若しくは年を単位とし、職務の内容及び他の職員との権衡等を考慮し、予算の範囲内で理事長が別に定める。

- 2 賃金が月又は年をもって定められている場合において、月又は年の中で採用され、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した有期雇用職員の賃金は、賃金の日割り又は月割りによって計算する。
- 3 有期雇用職員が勤務日に勤務しない場合の賃金の減額については、常勤職員の例により計算する。
- 4 賃金の計算期間は、次の各号のとおりとする。
  - 一 賃金が年をもって定められている場合 年度
  - 二 賃金が時間、日又は月をもって定められている場合 月の一日から末日まで
- 5 賃金の支給日は、途中で離職する場合を除き、次の各号のとおりとする。
  - 一 賃金が年をもって定められている場合 各年度の末日
  - 二 賃金が月をもって定められている場合 常勤職員の例による支給日
  - 三 賃金が時間又は日をもって定められている場合 翌月の常勤職員の例による支給日
- 6 時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務を命じた場合には、常勤職員の例による支給率で計算した割増賃金を支給する。
- 7 賃金の支給方法は、常勤職員の例によるものとする。
- 8 第1項に定めるもののほか、通勤手当相当の賃金を支給することがある。

### 第2節 旅費

(出張及び旅費)

第19条 理事長は、業務上の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。

- 2 出張を命ぜられた有期雇用職員が出張を終えたときには、速やかにその概要を理事長に報告しなければならない。
- 3 出張による旅費の支給については、常勤職員の例によるものとする。この場合において、当該有期雇用職員の職務の級の格付けは、理事長が行うものとする。

## 第6章 人事

### 第1節 採用

(選考の方法)

第20条 有期雇用職員の採用は、法人に就職を希望する者の中から、面接、経歴評定その他の選考方法により、所定の手続きを経た者を採用する。ただし、緊急の場合など臨時に雇い入れる者はこの限りではない。

2 有期雇用職員として採用されることを希望する者に対しては、次の書類を提出させることができる。

- 一 履歴書
- 二 その他法人が必要と認める書類

(提出書類)

第21条 有期雇用職員として採用される者は、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、理事長が必要ないと認めた場合は、一部を省略することができる。

- 一 履歴書
- 二 承諾書
- 三 通勤届
- 四 資格、免許等を有しなければ従事できない職への採用の場合、当該資格又は免許証等の写し
- 五 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号）に定める個人番号カード又は個人番号通知カードの写し
- 六 その他必要な書類

2 前項に掲げる提出書類の記載事項等に変更があったときは、その都度、速やかにこれを届け出なければならない。

(労働条件の明示)

第22条 理事長は、採用しようとする有期雇用職員に対し、あらかじめ、次の各号に掲げる事項を記載した労働条件通知書を交付するものとする。

- 一 賃金に関する事項
- 二 就業場所及び従事する業務に関する事項
- 三 雇用期間に関する事項
- 四 始業及び終業の時刻、正規の勤務時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- 五 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(雇用期間)

第23条 有期雇用職員の雇用期間は、年度の範囲内とする。

2 業務上の必要がある場合は、雇用期間を更新することができる。

(無期労働契約への転換)

第23条の2 通算契約期間（労働契約法第18条第2項により通算契約期間に算入しないこととされている期間は除く。）が5年を超える有期雇用職員は、現に雇用されている職の雇用契約期間が満了する日の30日前までに、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、無期労働契約へ転換することができる。

2 この規則は、前項の規定により無期労働契約へ転換した者についても引き続き適用し、

労働条件については、現に締結している有期労働契約の労働条件（雇用期間を除く。）と同一とする。ただし、理事長と無期雇用職員が合意した場合は、この限りでない。

- 3 無期雇用職員の定年は、満60歳とし、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職するものとする。ただし、定年に達した以後に無期労働契約へ転換した者は、無期労働契約へ転換した日以後における最初の3月31日に退職するものとする。

（赴任）

第24条 有期雇用職員は、雇用契約後、職務開始までの間に赴任しなければならない。

（有期雇用職員の配置）

第25条 有期雇用職員の配置は、法人の運営上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

2 理事長は、業務上の必要がある場合には、有期雇用職員に対し配置換又は業務の変更を命ずることができる。

- 3 有期雇用職員は、正当な理由がないときは、前項の命令を拒否することができない。

## 第2節 育児休業及び介護休業

（育児休業及び介護休業）

第26条 有期雇用職員の育児休業及び介護休業については、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）その他関係法令の定めるところによるものとする。

## 第3節 退職及び解雇

（退職）

第27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。

- 一 自己の都合により退職を願い出て承認されたとき
- 二 死亡したとき
- 三 雇用期間を満了したとき
- 四 行方不明となり、その期間が30日に達したとき

（無期雇用職員の再雇用）

第27条の2 理事長は、無期雇用職員で定年退職する者が再雇用を希望する場合は、1年を超えない範囲内で雇用期間を定め、採用する。

- 2 前項の雇用期間又はこの項の規定により更新された雇用期間は、1年を超えない範囲内で更新することができる。
- 3 前2項の規定による雇用期間については、その末日は、その者が65歳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。
- 4 再雇用における労働条件は、この規則によるものとする。

（自己都合による退職手続）

第28条 有期雇用職員が退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、やむを得ない場合には少なくとも14日前までに、文書をもって法人に願い出なければ

ならない。

- 2 有期雇用職員は、退職を願い出ても、退職するまでは従来の職務に従事しなければならない。

(解雇)

第29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。

- 一 禁錮以上の刑に処せられたとき
- 二 成年被後見人又は被保佐人となったとき
- 三 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とき

- 2 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、解雇することができる。

- 一 心身の故障のため、業務に耐えられないと認められたとき
- 二 勤務実績が著しく不良で、他に配置換しても就業に適しないと認めるとき
- 三 法人の業務の継続が不可能となり、業務の縮小又は廃止をするとき
- 四 第39条に規定する懲戒解雇に該当する事由があると認められるとき
- 五 その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

(解雇の特例)

第29条の2 前条第1項第1号の規定にかかわらず、理事長は、職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禁錮以上の刑に処せられ、その刑の全部の執行を猶予された有期雇用職員について、情状を考慮して特に必要があると認めるときは、解雇しないことができる。

- 2 前項の規定により解雇しないものとされた職員がその刑の全部の執行猶予の言渡しを取り消されたときは、解雇する。

(解雇制限)

第30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は解雇しない。

- 一 業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休暇を取得する期間及びその後30日間
- 二 産前産後で休暇を取得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。

- 一 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ときで、あらかじめ労働基準監督署長の認定を受けたとき
- 二 前項第1号の場合において、療養開始後3年を経過した日に労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)又は地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号。以下「地公災法」という。)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となったとき

(解雇予告)

第31条 有期雇用職員を解雇するときは、少なくとも30日前に予告又は労基法第12条に規定する平均賃金(以下「平均賃金」という。)の30日分の予告手当を支給するものとする。ただし、第39条の規定により懲戒解雇する場合又は労基法第20条第1項ただし書に規定する事由に該当し労働基準監督署長の認定を受けた場合は、この限りでない。



2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数分に応じて短縮する。

(退職後の責務)

第32条 法人を退職し又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を退職日又は解雇日までに返還しなければならない。また、法人に対する債務がある場合には、これを完済しなければならない。

2 法人を退職し又は解雇された者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引継ぎを完了し、その旨を理事長に報告しなければならない。

(退職証明書の交付)

第33条 法人を退職し又は解雇された者から次の事項について証明書の交付の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。

- 一 雇用期間
- 二 業務の種類及び地位
- 三 賃金
- 四 退職の事由又は解雇の理由

2 解雇を予告された者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、遅滞なくこれを交付する。

3 前2項の証明書には、請求のない事項を記入しないものとする。

(退職手当の不支給)

第34条 有期雇用職員に対し、退職手当は支給しない。

## 第7章 安全衛生及び社会保険等

(安全衛生)

第35条 有期雇用職員の安全衛生については、常勤職員の例によるほか、地方独立行政法人宮城県立病院機構職員安全衛生管理規程に定めるところによるものとする。

(社会保険の適用)

第36条 有期雇用職員に対する健康保険及び厚生年金保険の適用については、それぞれ健康保険法(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)その他関係法令の定めるところによるものとする。

(労働保険等の適用)

第37条 有期雇用職員に対する雇用保険の適用については、雇用保険法(昭和49年法律第116号)その他関係法令の定めるところによるものとする。

2 有期雇用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、労災法、地公災法その他関係法令の定めるところによるものとする。

## 第8章 表彰

(表彰)

第38条 有期雇用職員に対する表彰については、常勤職員の例によるほか、地方独立行政法人宮城県立病院機構職員表彰規程に定めるところによるものとする。

## 第9章 懲戒

(懲戒及び損害賠償)

第39条 有期雇用職員の懲戒及び損害賠償については、常勤職員の例によるものとする。

## 第10章 その他

(職務発明)

第40条 有期雇用職員の職務上の発明についての取扱いは、常勤職員の例によるものとする。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成23年4月1日から施行する。

(年次有給休暇の繰越)

2 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日に宮城県の非常勤職員、臨時職員又はパート職員として勤務し、引き続いて法人に雇用された有期雇用職員（以下「法人移行職員」という。）の年次有給休暇について、宮城県において付与された施行日の前日における年次有給休暇の残日数（平成21年度から繰り越されたものを除く。）は、法人において繰り越された施行日における年次有給休暇の日数とする。

(勤続年数の計算)

3 法人移行職員の勤続年数の計算については、宮城県に任用された日を起算日とする。

(退職手当の特例)

4 第34条の規定は、法人移行職員で施行日の前日において職員の退職手当に関する条例（昭和28年宮城県条例第70号）の規定に基づき退職手当の支給を受けることができるものに適用しない。

(懲戒等の適用)

5 この規則の施行日前に行った法人移行職員の非違行為は、この規則の施行後の法人の有期雇用職員として行ったものとみなし、第39条の規定を適用するものとする。

附 則（平成24年3月16日・一部改正）

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年6月26日・一部改正）

この規則は、平成24年7月1日から施行する。

附 則（平成27年12月3日・一部改正）

この規則は、平成27年12月4日から施行する。

附 則（平成28年3月23日・一部改正）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年11月30日・一部改正）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年3月22日・一部改正）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

別表 1 (第 1 3 条関係)

所定勤務日(時間)数	年次有給休暇の付与日数(日)											
1週間の勤務日(時間)数 (年間の勤務日数)	採用された月											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
5日又は28時間以上 (217日以上)	10						5	4	3	2	1	
4日かつ28時間未満 (169日～216日)	7						4	3	2	2	1	
3日 (121日～168日)	5						3	2	2	1	1	
2日 (73日～120日)	3						2	2	1	1	1	
1日 (48日～72日)	1						1	1	1	1	1	

別表 2 (第 1 3 条関係)

所定勤務日(時間)数	年次有給休暇の付与日数(日)					
1週間の勤務日(時間)数 (年間の勤務日数)	継続勤務年数					
	1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
5日又は28時間以上 (217日以上)	11	12	14	16	18	20
4日かつ28時間未満 (169日～216日)	8	9	10	12	13	15
3日 (121日～168日)	6	6	8	9	10	11
2日 (73日～120日)	4	4	5	6	6	7
1日 (48日～72日)	2	2	2	3	3	3

別表 3 (第 1 5 条関係)

	事由	期間
1	有期雇用職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合	必要と認められる期間
2	有期雇用職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として官公署へ出頭する場合	必要と認められる期間
3	地震、水害、火災その他の災害、交通機関等の事故、法令の規定に基づく交通遮断又は隔離その他の不可抗力の原因により、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
4	有期雇用職員(1週間当たりの勤務時間が常勤職員の4分の3未満の者を除く。)の親族(次に掲げる親族に限る。)が死亡した場合	次に掲げる親族の区分に対応する日数で連続する日数(葬儀のため遠隔地に赴く場合にあっては、

		往復に要する日数を加えた日数) の範囲内の期間
	配偶者	10日
血 族	父母	7日
	子	5日
	祖父母	3日(有期雇用職員が代襲相続し、祭具等の承継を受ける場合は7日)
	孫	1日
	兄弟姉妹	3日
	おじ又はおば	1日(有期雇用職員が代襲相続し、祭具等の承継を受ける場合は7日)
	姻 族	父母
	子	1日(有期雇用職員と生計を一にしていた場合は5日)
	祖父母	1日(有期雇用職員と生計を一にしていた場合は3日)
	兄弟姉妹	1日(有期雇用職員と生計を一にしていた場合は3日)
	おじ又はおば	1日

別表4 (第16条関係)

	事 由	期 間
1	有期雇用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、入院等をするとき	必要と認められる期間
2	業務上の負傷又は疾病のために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	必要と認められる期間
3	妊娠中の有期雇用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保持に影響があると認められる場合	1日1時間又は1日2回各30分

4	妊娠中又は出産後1年以内の有期雇用職員が母子保健法(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場合	必要と認められる期間
5	妊娠中の有期雇用職員が、その業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして適宜休息し、又は補食する場合	必要と認められる期間
6	有期雇用職員が8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産を予定している場合	出産の日までの申し出た期間
7	有期雇用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
8	女性の有期雇用職員が生後満1年に達しない子を育てる場合	1日1時間又は1日2回各30分
9	男性の有期雇用職員が生後満1年に達しない子を育てる場合(その妻(届出をしないが事実上婚姻と同様の事情にある者を含む。以下同じ。))が就労していない場合で、負傷、疾病、心身の障害等の状態にあり、当該子の養育に当たることが困難なとき、又はその妻が介護、就労等のため、男性の有期雇用職員の勤務する時間帯において当該子の養育を現実に行うことができないとき。)	1日1時間又は1日2回各30分でその妻が取得する時間と合計して1日1時間以内
10	有期雇用職員が生理日において勤務することが著しく困難である場合	2日以内
11	有期雇用職員の配偶者(届出をしないが事実上婚姻と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)並びに2親等内の血族及び姻族(中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。次号において同じ。))を除く。)が負傷又は疾病のため医師の診断により看護を必要とする場合	一暦年5日以内(当該要介護者が2人以上の場合にあっては10日以内)で必要と認められる期間
12	有期雇用職員(1週間当たりの勤務時間が常勤職員の4分の3未満の者を除く。)の中学校就学の始期に達するまでの子が負傷又は疾病若しくはその予防のため看護を必要とする場合	一の年度において5日以内(当該子が2人以上の場合にあっては10日以内)で必要と認められる期間
13	その他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