

地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター非常勤スタッフ等の勤務時間、休暇等に関する規程

平成21年法人規程第22号
制定 平成21年4月1日
平成22年法人規程第38号
改正 平成22年4月1日
平成24年法人規程第80号
改正 平成25年3月28日
平成25年法人規程94号
改正 平成26年4月1日
平成26年法人規程111号
改正 平成27年1月1日
平成27年法人規程159号
改正 平成28年1月1日
30 健 総 第 8 2 5 2 号
改正 平成31年4月1日
2 健 総 第 5 8 7 0 号
改正 令和3年4月1日
3 健 総 第 7 0 8 0 号
改正 令和4年4月1日
5 健 総 第 7 0 4 1 号
改正 令和6年4月1日

目次

- 第1章 総則（第1条）
- 第2章 勤務時間（第2条－第10条の3）
- 第3章 休暇等（第11条－第31条）
- 第4章 特例（第32条・第33条）
- 第5章 雑則（第34条・第35条）
- 附則

第1章 総 則

（目的）

第1条 この規程は、地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター非常勤スタッフ等就業規則（平成21年法人規程第21号。以下「非常勤スタッフ等就業規則」という。）第29条の規定に基づき、地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター（以下「法人」という。）に勤務する非常勤スタッフ及び臨時スタッフ（以下「非常勤スタッフ等」という。）の勤務時間、休暇等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

第2章 勤務時間

(所定勤務時間)

第2条 非常勤スタッフ等の所定勤務時間は、第7条に定める休憩時間を除き、1日7時間45分を超えず、かつ1週38時間45分以内の範囲で、職務の性質に応じて理事長が定める時間とする。

(勤務間インターバル)

第2条の2 理事長は、次の各号で定める継続した休憩時間を与えなくてはならない。ただし、労基法第36条第1項で定める協定のうち、延長することができる時間数(1年間)が960時間以下の職員についてはこの限りでない。

(1) 日勤又は宿日直勤務に従事する場合 所定勤務時間の開始から24時間以内に9時間

(2) 前号以外の業務に従事する場合 所定勤務時間の開始から46時間以内に18時間

2 前項の休憩時間中にやむを得ない理由により業務に従事した場合、理事長はその従事した時間分を代償休息として付与する。この場合において、代償休息は、対象となる業務に従事した日に属する月の翌月末日までに付与しなければならない。

(所定勤務時間の割振り)

第3条 前条に定める所定勤務時間の割振りは、暦日を単位として月曜日から金曜日までの5日間において行うこととする。

2 理事長(地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター事案決定規程により、当該事項につき決定権限が配分された者を含む。以下同じ。)は、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある非常勤スタッフ等については、前条及び前項の規定にかかわらず、1日及び1週の勤務時間が所定勤務時間を超えない範囲で、所定勤務時間の割振りを別に定めることができる。

(始業及び終業の時刻)

第4条 非常勤スタッフ等の始業及び終業の時刻は、職務の性質に応じて、1日及び1週の勤務時間が所定勤務時間を超えない範囲で、理事長が定める。

(週休日)

第5条 日曜日及び土曜日は、週休日(所定勤務時間を割り振られない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、理事長は、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、週休日を設けることができる。

2 理事長は、業務上の必要がある場合は、前項の規定にかかわらず、1週につき2日以上以上の週休日を設けるものとする。ただし、職務の特殊性により、これにより難しい場合において、1日及び1週の勤務時間が第2条に定める所定勤務時間を越えない範囲で、4週を超えない期間につき1週間当たり1日以上以上の割合で週休日を設けるときは、この限りではない。

(週休日の変更)

第6条 理事長は、非常勤スタッフ等に前条の規定により週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には、第3条第1項又は第2項の規定により所定勤務時間が割り振られた日を週休日に変更して、当該日に割り振られた所定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。

2 前項の規定により、新たに所定勤務時間を割り振る日の所定勤務時間は、当該週休日の変更

により新たに週休日となる日にあらかじめ割り振られていた所定勤務時間と同一の時間数でなければならない。

- 3 第1項に定める週休日の変更は、当該週休日の属する週において行うものとする。ただし、やむを得ないと認められるときは、当該週休日の前後各2月以内において行うことができる。

(休憩時間)

第7条 1日の勤務時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間、継続して一昼夜にわたる場合は1時間30分以上の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置くものとする。

- 2 前項の規定に定めるもののほか、理事長は、職務の性質により特別の勤務を命ずる場合には、必要な休憩時間を与えることができる。

- 3 前2項の休憩時間は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第34条第2項に定める協定を締結した場合であって、職務の特殊性があるときは、一斉に与えないことができる。

(超過勤務)

第8条 労基法第36条第1項に定める協定を締結及び届出した場合であって、業務のため臨時又は緊急の必要があるときは、非常勤スタッフ等に対し、所定勤務時間以外の時間において勤務することを命ずる。

(育児又は介護を行う非常勤スタッフ等の深夜勤務の制限)

第9条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する非常勤スタッフ等（当該非常勤スタッフ等の配偶者（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。以下同じ。）又は東京オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例第7条の2第2項の証明若しくは同条第1項の東京都パートナーシップ宣誓制度と同等の制度であると東京都知事が認めた地方公共団体のパートナーシップに関する制度による証明を受けたパートナーシップの相手方であって、同居し、かつ、生計を一にしているもの（以下「パートナーシップ関係の相手方」という。）で当該子の親である者が理事長が別に定める者に該当する場合を除く。）が当該子を養育するために請求した場合には、業務運営に支障がある場合を除き、午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務をさせないものとする。

- 2 前項の規定は、第28条における地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター職員育児・介護休業規程（以下「育児・介護休業規程」という。）第10条第2項に定める者（次条において「要介護者」という。）を介護する非常勤スタッフ等について準用する。この場合において、前項中「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する非常勤スタッフ等（当該非常勤スタッフ等の配偶者（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。以下同じ。）又はパートナーシップ関係の相手方で当該子の親である者が理事長が別に定める者に該当する場合を除く。）が当該子を養育」とあるのは「第28条における地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター職員育児・介護休業規程第10条第2項に定める者（以下この項において「要介護者」という。）のある非常勤スタッフ等が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。
- 3 前二項に定めるもののほか、育児又は介護を行う非常勤スタッフ等の深夜勤務の制限に関し必要な事項は、理事長が定める。

(育児を行う職員の超過勤務の免除)

第9条の2 3歳に満たない子を養育する職員（当該職員の配偶者又はパートナーシップ関係の相手方で当該子の親である者が、理事長が別に定める者に該当する場合を除く。）が当該子を養育するために請求した場合には、業務運営に支障がある場合を除き、第8条に定める勤務（以下「超過勤務」という。）をさせてはならない。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務の必要がある場合は、この限りではない。

2 前項に定めるもののほか、育児を行う職員の超過勤務の免除に関し必要な事項は、理事長が定める。

（育児又は介護を行う非常勤スタッフ等の超過勤務の制限）

第10条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する非常勤スタッフ等が当該子を養育するために請求した場合には、業務運営に支障がある場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、超過勤務をさせないものとする。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務の必要がある場合は、この限りではない。

2 前項の規定は、要介護者を介護する非常勤スタッフ等について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する非常勤スタッフ等が当該子を養育」とあるのは「要介護者のある非常勤スタッフ等が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 前二項に定めるもののほか、育児又は介護を行う非常勤スタッフ等の超過勤務の制限に関し必要な事項は、理事長が定める。

（超勤代休時間）

第10条の2 地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター職員給与規程（平成21年法人規程第15号）第26条第5号の規定により超過勤務手当を支給すべき職員が請求した場合には、当該超過勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「超勤代休時間」という。）として、理事長が別途定める期間内にある第3条第1項若しくは第2項、又は第6条の規定により所定勤務時間に割り振られた勤務時間の全部又は一部を承認するものとする。

2 前項の規定により超勤代休時間を承認された職員は、当該超勤代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、所定勤務時間においても勤務することを要しない。

（休日等）

第10条の3 非常勤スタッフ等の休日、休日の振替え、休日の代休日に係ることは、地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第21条、第22条及び第23条の規定に準ずるものとする。

第3章 休暇等

（年次有給休暇）

第11条 年次有給休暇は、別表1に定めるところにより付与する。ただし、6月を超えて勤務することを予定している者については、一の年度（4月1日から翌年3月31日までの期間をいう。以下同じ。）ごとの休暇とし、当初より付与する。

2 前項の規定にかかわらず、6月を超えて勤務することを予定している者で、当該年度の中途において新たにこの規程の適用を受けることとなった者のその年度の年次有給休暇の日数は、別表2に定めるところによる。

3 年次有給休暇は、非常勤スタッフ等の請求する時季に与えるものとする。ただし、理事長は、

請求された時季に年次有給休暇を与えることが業務に支障のある場合には、他の時季にこれを与えることができる。

- 4 第1項及び第2項に定める年次有給休暇は、前年度における勤務実績（一の年度における総日数から週休日の日数を減じた日数に対する勤務した日数の割合をいう。以下同じ。）が8割に満たない非常勤スタッフ等については、付与しない。
- 5 前項の規定にかかわらず、新たに非常勤スタッフ等となった者の勤務実績は、その年度における新たに非常勤スタッフ等となった日以後の期間について算定する。
- 6 勤務実績を算定する場合において、次に掲げる期間は、勤務した日数とみなす。
 - (1) この条、第14条（日を単位とする場合を除く。）、第15条に定める休暇及び育児・介護休業規程による育児休業又は介護休業により勤務しなかった期間
 - (2) 職務上の傷病又は通勤による傷病により勤務しなかった期間
 - (3) 第31条の規定により職務専念義務を免除されて勤務しなかった期間
（年次有給休暇の時季指定）

第11条の2 理事長は、年次有給休暇（付与される年次有給休暇の日数が10日以上である職員に係るものに限る。以下同じ。）の日数のうち5日については、一の年（年の途中で年次有給休暇を付与した場合は、当該付与日から1年以内）において、職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、時季を定めることにより取得させなければならない。

- 2 前項の規定にかかわらず、職員が年次有給休暇を取得した場合（前項の規定により年次有給休暇を取得した場合を除く。）においては、当該年次有給休暇の日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより取得させることを要しない。

（年次有給休暇の単位）

第12条 年次有給休暇は、1日を単位として与える。ただし、業務に支障がないと認めるときは、半日単位及び1時間を単位として与えることができる。また、1時間を単位として与えることができる年次有給休暇の日数については、5日以内とする。

- 2 1時間を単位として与えられた年次有給休暇を日に換算する場合は、第2条の規定に基づき定められた非常勤スタッフ等の所定勤務時間をその者の一週間の勤務日数（1週間ごとの勤務日数が異なる者にあつては、別表第1の上欄の年間所定勤務日数に必ず同欄の週所定勤務日数）で除して得た時間（1時間未満の端数があるときはこれを四捨五入して得た時間）をもって1日とする。

（年次有給休暇の繰越し）

第13条 第11条第1項又は第2項に定める年次有給休暇の日数のうち、その年度に使用しなかった日数がある場合は、20日を限度に翌年度に限りこれを繰り越すことができる。

（病気休暇）

第14条 理事長は、非常勤スタッフ等が疾病又は負傷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場合における休暇として、病気休暇を承認するものとする。

- 2 病気休暇は、原則として、日を単位として承認する。
- 3 病気休暇の期間は、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度の期間とする。

4 病気休暇に関し必要な事項は、理事長が定める。

(特別休暇)

第15条 理事長は、非常勤スタッフ等が選挙権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇として、次条から第28条までに定めるところにより、公民権行使等休暇、妊娠出産休暇、妊娠症状対応休暇、早期流産休暇、母子保健健診休暇、育児時間、子どもの看護休暇、生理休暇、慶弔休暇、夏季休暇、短期の介護休暇、出産支援休暇及び育児参加休暇を承認するものとする。

(公民権行使等休暇)

第16条 公民権行使等休暇は、所定勤務時間の全部又は一部において、非常勤スタッフ等の選挙権その他の公民としての権利の行使又は公の職務の執行（以下「公民権行使等」という。）をするための休暇であって、その期間は、必要と認められる時間とする。

2 非常勤スタッフ等が公民権行使等休暇を請求した場合においては、これを承認するものとする。ただし、業務の都合により、公民権行使等に妨げがない場合に限り、請求された時刻を変更することができる。

(妊娠出産休暇)

第17条 妊娠出産休暇は、女性の非常勤スタッフ等に対し、その妊娠中及び出産後を通じて16週間（多胎妊娠の場合にあっては、24週間）以内の引き続く休養として与える休暇とする。ただし、出産が出産予定日後となった場合で、妊娠中に8週間（多胎妊娠の場合にあっては、16週間）を超えて休養することがやむを得ないと認められるときは、16週間（多胎妊娠の場合にあっては、24週間）にその超えた日数に相当する日数を加えた期間の引き続く休養として与えるものとする。

2 前条本文に定める期間のうち、出産予定日以前に少なくとも6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）、出産後に少なくとも8週間、妊娠出産休暇を与えるものとする。ただし、出産後6週間を経過した女性の非常勤スタッフ等が勤務に就くこと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ときは、この限りでない。

3 第1項の規定にかかわらず、妊娠初期（妊娠4月程度までの期間をいう。以下同じ。）等の女性の非常勤スタッフ等が妊娠に起因する障害のため、1週間を超える引き続く休養が必要と認められるときは、1週間又は2週間で同項に定める期間から分離して与えることができる。

(妊娠症状対応休暇)

第18条 妊娠症状対応休暇は、妊娠中の女性の非常勤スタッフ等が妊娠に起因する症状のために勤務することが困難な場合における休養として与える休暇とする。

2 妊娠症状対応休暇は、1回の妊娠について、日を単位として10日以内で承認する。

(早期流産休暇)

第19条 早期流産休暇は、妊娠初期において流産した女性の非常勤スタッフ等が、安静加療を要するため又は母体の健康保持若しくは心身の疲労回復に係る休養のため、勤務することが困難な場合における休暇とする。

2 早期流産休暇は、日を単位として、流産した日の翌日から起算して引き続く7日以内で承認する。ただし、流産の日において病気休暇を承認されている場合にあっては、流産した日の翌日から起算して6日以内に病気休暇が終了するときに限り、病気休暇の終了する日の翌日から、

流産した日の翌日から起算して7日を経過する日までを限度として、引き続く日数を承認する。

(母子保健健診休暇)

第20条 母子保健健診休暇は、妊娠中の、又は出産後1年を経過しない女性の非常勤スタッフ等が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定に基づく医師、助産師又は保健師の健康診査又は保健指導を受けるための休暇であって、その期間は、必要と認められる時間とする。

2 母子保健健診休暇は、妊娠中に9回及び出産後に1回又は妊娠中に10回の範囲内で承認する。ただし、医師、助産師又は保健師の特別の指示があったときは、その指示されたところにより当該必要な回数を承認するものとする。

(育児時間)

第21条 育児時間は、生後1年6月に達しない生児を育てる職員が生児を育てるための休暇とする。

2 育児時間は、所定勤務時間において、一生児（1回の出産で産まれた複数の生児は、一生児とみなす。）について1日2回（1日の勤務時間が4時間以内の場合には、1日1回）それぞれ45分間承認する。ただし、承認を受けた場合には、1日について2回を超えず、かつ、90分を超えない範囲内で1回につき30分以上（生後1年に達し、かつ、生後1年6月に達しない生児にあっては、15分以上）で45分に15分を単位として増減した時間とすることができる。

3 男性職員の育児時間は、その生児を育てる当該職員の配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が次の各号のいずれかに該当する場合には、承認しないものとする。

(1) 労基法その他の法律等により妊娠中又は出産後の休養を与えられ、当該生児を育てることができる場合

(2) 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）その他の法律等により育児休業をし、当該生児を育てることができる場合

(3) 当該生児を常態として育てることができる場合

(4) 前3号に定めるもののほか、当該利用しようとする時間において、当該生児を育てることができる場合

4 第2項の規定にかかわらず、男性職員の育児時間は、その配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が当該生児について育児時間（労基法第67条の規定による育児時間又は他の法律に基づく育児時間に相当するものを含む。以下同じ。）を利用するときは、1日について90分から当該配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が利用する育児時間を差し引いた時間を限度とする。

5 第2項及び前項に定めるもののほか、同一の日において職員及びその配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が育児時間を利用するときのその利用方法は、理事長が定める。

6 女性職員が育児時間の利用を申し出たときは、これを承認するものとする。

(子どもの看護休暇)

第22条 子どもの看護休暇は、中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の子を含む。以下この項において同じ。）を養育する非常勤スタッフ等が、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。）のため又は予防接種若しくは健康診断（小学校就学の始期に達するまでの子に限る）を受けさせるため勤務し

ないことが相当であると認められる場合の休暇とする。

- 2 子どもの看護休暇は、一の年度において、1日を単位として5日（養育する子が複数の場合にあっては、10日とする。）以内で必要と認められる期間を承認する。ただし、職務に支障がないと認めるときは、一時間を単位として承認することができる。
- 3 前項ただし書の規定による承認については、第2条の規定に基づき定められた非常勤スタッフ等の所定勤務時間をその者の一週間の勤務日数（1週間ごとの勤務日数が異なる者にあつては、別表第1の上欄の年間所定勤務日数に应ずる同欄の週所定勤務日数）で除して得た時間（1時間未満の端数があるときはこれを四捨五入して得た時間）の承認をもって1日の承認とするものとする。

（生理休暇）

第23条 生理休暇は、生理日の勤務が著しく困難な場合の休養として与える休暇とする。

- 2 女性の非常勤スタッフ等が生理休暇を請求したときは、その非常勤スタッフ等を生理日に勤務させないものとする。

（慶弔休暇）

第24条 慶弔休暇は、非常勤スタッフ等が結婚する場合又は東京オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例第7条の2第2項の証明若しくは同条第1項の東京都パートナーシップ宣誓制度と同等の制度であると東京都知事が認めた地方公共団体のパートナーシップに関する制度による証明を受けたパートナーシップ関係にある者と、同居し、かつ、生計を一にすることとなる場合（以下この条において「パートナーシップ関係となる場合」という。）、非常勤スタッフ等の親族が死亡した場合その他の勤務しないことが相当と認められる場合の休暇とする。

- 2 慶弔休暇は、日を単位として、次の各号に掲げる場合について、当該各号に定める日数の範囲内で承認する。
 - (1) 非常勤スタッフ等が結婚する又はパートナーシップ関係となる場合 引き続き7日
 - (2) 非常勤スタッフ等の親族（別表3に掲げる親族に限る。）が死亡した場合 承認した日から引き続き別表3に掲げる日数
 - (3) 非常勤スタッフ等の父母の追悼のための特別な行事を行う場合（父母の死亡後15年以内に行う場合に限る。） 1日
- 3 前項第1号に掲げる場合の慶弔休暇の始期は、結婚の日（戸籍法（昭和22年法律第224号）に定める婚姻の届出をした日又は結婚した日のうち職員が選択した日をいう。）又はパートナーシップ関係となる場合に該当することとなった日の1週間前の日から当該結婚の日又はパートナーシップ関係となる場合に該当することとなった日後6月を経過する日までの期間内の日とする。
- 4 第2項第2号又は第3号の場合において、遠隔の地に旅行する必要があるときは、往復に通常要する日数を加算することができる。

（夏季休暇）

第25条 夏季休暇は、夏季の期間（7月1日から9月30日までをいう。）において、職員が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と認められる場合の休暇とする。

2 夏季休暇は、月13日以上勤務する非常勤スタッフ等について、日を単位として、2日以内で承認する。

(短期の介護休暇)

第26条 短期の介護休暇は、職員がその配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方又は二親等内の親族で疾病、負傷又は老齢により日常生活を営むことに支障がある者（各々が2週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態にある者に限る。以下「要介護者」という。）の介護、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の代行及びその他の要介護者の必要な世話をを行うために勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇とする。

2 短期の介護休暇とは、一の年において、1日を単位として5日（要介護者が複数の場合にあっては、10日とする。）以内で必要と認められる期間を承認する。ただし、職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができる。

(出産支援休暇)

第27条 出産支援休暇は、職員がその配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇とする。

2 出産支援休暇は、出産の直前又は出産の日の翌日から起算して2週間の範囲内で、日を単位として2日以内で承認する。ただし、職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができる。

3 前項ただし書の規定による承認については、7時間45分の承認をもって1日の承認とするものとする。

(育児参加休暇)

第28条 育児参加休暇は、職員がその配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の産前産後の期間に、育児に参加するための休暇とする。

2 育児参加休暇は、職員の配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の出産の日の翌日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内で承認する。ただし、職員に当該職員又はその配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方と同居し、かつ、養育の必要がある子がある場合には、配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、16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内で承認する。

3 育児参加休暇は、日を単位として5日以内で承認する。ただし、職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として承認することができる。

4 前項ただし書の規定による承認については、7時間45分の承認をもって1日の承認とするものとする。

(休暇等の申請)

第29条 第11条、第14条及び第16条から前条までに定める休暇の申請は、休暇を利用する日の前日までに申請し、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。

(育児休業及び介護休業)

第30条 育児休業及び介護休業については、別に定める育児・介護休業規程による。

(職務専念義務の免除)

第31条 理事長は、特に必要と認めるときは、非常勤スタッフ等の、非常勤スタッフ等就業規則第18条第1項に掲げる職務専念義務を免除することができる。

2 職務専念義務の免除に関し必要な事項は、理事長が定める。

第4章 特例

(管理監督者等に対する特例)

第32条 理事長は、管理又は監督の地位にある者及び機密の事務を取り扱う者の勤務時間、休憩時間等について、第2条、第3条及び第5条から第8条までの規定にかかわらず、別に定めることができる。

(適用除外)

第33条 所定の勤務日数が1週につき5日に満たない非常勤スタッフ等については、第18条、第19条及び第24条の規定は適用しない。

第5章 雑則

(期間計算)

第34条 第14条、第17条、第19条、第23条及び第24条の規定による休暇の期間には、週休日を含むものとする。

(その他必要な事項)

第35条 この規程に関し、その他必要な事項は、理事長が定める。

附 則 (平成21年法人規程第22号)

(施行期日)

1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

(年次有給休暇の経過措置)

2 この規程の施行日前日において、東京都の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成7年東京都条例第15号、以下「勤務時間等条例」という。）その他規程等の適用を受けていた非常勤職員又は財団法人東京都高齢者研究・福祉振興財団東京都老人総合研究所に勤務していた非常勤職員が引き続き施行日以降も当該業務に従事する非常勤スタッフ等となった場合には、施行日前日における勤務時間等条例その他規程等に基づく年次有給休暇の残日数を法人に持ち越すものとし、当該年次有給休暇の時効は勤務時間等条例その他規程等に基づき付与された日から2年とする。

3 この規程の施行日前日において、勤務時間等条例その他規程等の適用を受けていた非常勤職員又は財団法人東京都高齢者研究・福祉振興財団東京都老人総合研究所に勤務する非常勤職員が引き続き施行日以降も当該業務に従事する非常勤スタッフ等となった場合、当該非常勤スタッフ等の、第14条第1項に定める別表1の勤続期間には、勤務時間等条例その他規程等の適用を受け施行日前日まで勤務した勤続期間を加算するものとする。

附 則（平成21年法人規程第38号）

（施行期日）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成24年法人規程第80号）

（施行期日）

この規程は、平成25年3月28日から施行する。

附 則（平成25年法人規程第94号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。
- 2 ただし、第21条の改正規定については平成21年4月1日から適用し、第9条の2、第22条及び第26条の改正規定については平成22年7月1日から適用する。

附 則（平成26年法人規程第111号）

（施行期日）

この規程は、平成27年1月1日から施行する。

附 則（平成27年法人規程第159号）

（施行期日）

この規程は、平成28年1月1日から施行する。

附 則（平成31年4月1日30健総第8251号）

（施行期日）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和3年4月1日2健総第5870号）

（施行期日）

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（3健総第7080号）

（施行期日）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和6年3月26日 5健総第7041号）

（施行期日）

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

別表 1 (第11条関係)

週所定 勤務日数	年間所定 勤務日数	勤続期間						
		0年 6月	1年 6月	2年 6月	3年 6月	4年 6月	5年 6月	6年 6月
		勤続期間（6月以上の勤務を予定する者）						
		0年	1年	2年	3年	4年	5年	6年
5日	—	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169日～192日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※1 勤続期間「1年」から「6年」の欄は、雇用契約を更新した場合に適用する。

※2 6月を超えて雇用される予定の者については、年度ごとに年次有給休暇を付与する。

別表 2 (第11条関係)

非常勤スタッフ等になった月		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
週所定勤務日数	年間所定勤務日数												
5日	—	10日	10日	10日	10日	10日	10日	8日	6日	5日	4日	3日	2日
4日	169日～192日	7日	7日	7日	7日	7日	7日	5日	3日	2日	1日	1日	0日
3日	121日～168日	5日	5日	5日	5日	5日	5日	3日	2日	1日	0日	0日	0日
2日	73日～120日	3日	3日	3日	3日	3日	3日	2日	1日	0日	0日	0日	0日
1日	48日～72日	1日	1日	1日	1日	1日	1日	1日	0日	0日	0日	0日	0日

別表 3 (第24条関係)

親 族	日 数
配偶者又はパートナーシップ関係の相手方	10日
父母	7日
子	7日
祖父母	3日 (職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合は、7日)
孫	2日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日 (職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合は、7日)
おい又はめい	1日
父母の配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方又は配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方の父母	3日 (職員と生計を一にしていた場合は、7日)
子の配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方又は配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方の子	3日 (職員と生計を一にしていた場合は、7日)
祖父母の配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方又は配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方の祖父母	1日 (職員と生計を一にしていた場合は、3日)
兄弟姉妹の配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方又は配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方の兄弟姉妹	1日 (職員と生計を一にしていた場合は、3日)
おじ又はおばの配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方	1日