

---

# 地方独立行政法人堺市立病院機構

## 就業規則

制 定 平成24年 4月 1日

最終改正 平成30年 4月 1日

### 第1章 総則

#### (趣旨)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）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、地方独立行政法人堺市立病院機構（以下「法人」という。）に勤務する職員の労働条件、服務規律及びその他就業に必要事項を定めるものとする。

2 この規則に定めのない事項については、労基法及び地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）その他関係法令の定めるところによる。

#### (適用範囲)

第2条 この規則は、法人の職員に適用する。

2 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）に基づき堺市から派遣されている職員については、法人と堺市との間の取決めにおいて別段の定めがある事項を除き、この規則を適用する。

3 第1項の規定にかかわらず、次に掲げる職員の就業に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

- (1) 契約職員
- (2) 研修医等
- (3) パートタイマー職員
- (4) 嘱託職員

#### (規則の遵守)

第3条 職員は、この規則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4条 職員の採用は、法人に就職を希望する者の中から試験又は選考により行う。ただし、理事長が特に認める場合はその限りではない。

##### (受験資格)

第5条 受験の資格要件は、採用する職に必要な年齢、経歴、学歴、免許等の条件を有することとし、理事長が別に定める。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は職員

---

となることができない。

- (1) 被成年後見人又は被保佐人
- (2) 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
- (3) 法人又は堺市において懲戒解雇又はこれに相当する処分を受けた者であって、当該処分の日から2年を経過しない者
- (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

(提出書類)

第6条 職員として法人に就職を希望する者は、次に掲げる書類（採用前に既に提出している書類を除く。）を理事長に提出しなければならない。

- (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（資格又は免許を有する者に限る。）
  - (3) 卒業（見込）証明書等の資格に関する書類
  - (4) 前職・在職証明書
  - (5) その他法人が必要と認める書類
- 2 前項の提出書類に変更が生じた場合は、その都度速やかに理事長に届け出なければならない。

(労働条件の明示)

第7条 理事長は、賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を定め、採用しようとする職員に文書を交付し労働条件を明示するものとする。

(試用期間)

第8条 職員として新たに採用した者については、採用の日から6か月間を試用期間とする。ただし、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。

- 2 前項の規定にかかわらず、理事長が特に必要と認めるときは、試用期間の開始後1年に達するまで試用期間を延長することができる。
- 3 試用期間中または試用期間満了の際、引き続き職員として勤務させることが不相当であると認められる者については、解雇する。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

## 第2節 人事考課

(人事考課)

第9条 法人は、別に定める基準により、職員の能力及び勤務実績の評価を行う。

- 2 前項の手続その他必要な事項は、理事長が別に定める。

### 第3節 昇格及び降格等

#### (昇格)

第10条 職員の昇格は、その職員の勤務成績その他の能力の評価に基づいて行う。

2 前項の手續のほか、職員の昇格に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

#### (降格)

第11条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、降格することができる。

- (1) 勤務成績その他の能力がよくない場合
- (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) 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
- (4) 職員が希望し、理事長が認める場合
- (5) 前各号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合

2 前項に定めるもののほか、職員の降格に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

### 第4節 異動

#### (異動)

第12条 業務上の都合により必要がある場合は、職員に配置転換、兼務、出向を命ずることがある。この場合において、職員は正当な理由がない限り、この命令を拒むことができない。

### 第5節 休職、復職等

#### (休職)

第13条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、職員を休職させることができる。

事由	休職の期間
(1) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、若しくはこれに堪えない場合又は長期の休養を要する場合	3年を超えない範囲で理事長が定める期間（ただし、業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休職する場合は、この限りではない。）
(2) 刑事事件に関し起訴された場合	当該刑事事件が裁判所に係属する期間
(3) 長期にわたり、その職員の職務に関連すると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合	3年を超えない範囲で理事長が定める期間
(4) 法人の職員として在籍のまま出向を命じられた場合	3年を超えない範囲で理事長が定める期間

事由	休職の期間
(5) 前各号に定めるもののほか、理事長が必要と認める場合	理事長が必要と認める期間

- 2 前項の規定にかかわらず、理事長が必要と認める場合は休職の期間を延長することができる（第1号を除く。）。
  - 3 第8条に規定する試用期間にある職員については、第1項第1号の規定を適用しない。
  - 4 第1項第1号による3年を超えない範囲で理事長が定める期間は、次のとおりとする。
    - (1) 当初の休職の期間に引き続き、心身の故障等により休職させる場合は、3年を超えない範囲で定めることができる。
    - (2) 休職の期間が満了し、復職した職員が、1年以内に心身の故障等による休職となった場合の休職の期間は、前の休職の期間に通算する。
  - 5 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。
  - 6 休職者は、休職の期間中、別に定めるもののほか、いかなる給与も支給されない。
  - 7 休職の手続に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(復職)

第14条 前条に定める休職の期間中の職員の休職事由が消滅したときは、理事長は速やかに復職させる。

## 第6節 退職及び解雇

(退職)

第15条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める日をもって退職とし、職員としての身分を失う。

事由	退職日
(1) 第17条に定める定年に達したとき	定年に達した日以後における最初の3月31日
(2) 自己都合による退職を申し出たとき	理事長が承認する日
(3) 第13条に定める休職の期間が満了しても、休職事由が消滅しない場合	休職の期間の満了した日
(4) 死亡したとき	死亡日

- 2 前項第3号に規定する休職の期間が満了しても、休職事由が消滅しない場合のうち、第13条第1項第1号に定める心身の故障等による休職の期間の満了した日は、次のとおりとする。
  - (1) 第13条第1項第1号に定める休職の期間の3年が満了し、休職の期間が延長できない日とする。
  - (2) 心身の故障等による休職となった職員が復職し、再び休職となるなど休職を繰り返している場合は、5年間で休職の期間が通算して3年を超えた日とする。

(自己都合による退職手続)

第16条 職員は自己の都合により退職しようとするときは、原則として退職を予定する日の30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。

(定年等)

第17条 職員の定年は、年齢60歳とする。ただし、医師及び歯科医師の定年は、年齢65歳とする。

2 理事長は、特別の必要がある場合は、前項に規定する定年を超えて職員を勤務させることができる。

(再雇用)

第18条 前条の規定により退職した職員（これに準ずる者として別に定める者を含む。）については、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下本条において「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで再雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで再雇用する。

- (1) 勤労意欲に富み、引き続き勤務することを希望していること
- (2) 直近の健康診断の結果、就業上支障がないこと、かつ勤務に支障がない健康状態であること
- (3) 退職前2年間に欠勤がなく、かつ年間5回以上の遅刻又は早退がないこと
- (4) 過去2年間に懲戒処分を受けていないこと

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

区分	年齢
平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

3 再雇用に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(解雇)

第19条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該職員を解雇することができる。

- (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、若しくはこれに堪えない場合又は

---

長期の休養を要する場合

- (3) 第5条各号(第3号を除く。)のいずれかに該当するに至った場合
- (4) 前2号に定めるもののほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- (5) 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でその他法人の都合により特に必要がある場合
- (6) 第48条の規定による懲戒処分として解雇される場合
- (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があった場合

2 解雇の手続に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(解雇予告)

第20条 前条の規定により職員を解雇する場合には、少なくとも30日前に本人に予告するか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を解雇予告手当として支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、予告することなく即時解雇することができる。

- (1) 試用期間中の職員を採用の日から14日以内に解雇する場合
- (2) 職員の責に帰すべき事由による場合で所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合
- (3) 天変事変その他やむを得ない事由により、法人の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場合

(解雇制限)

第21条 第19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。ただし、天変事変その他やむを得ない事由により法人の事業の継続が不可能となった場合で、所轄の労働基準監督署長の認定を受けた場合及び第1号の場合において、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治癒せず、労基法第81条の規定により打切補償を支払う場合若しくは地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)第28条の3の規定により、第1号に規定する期間及びその後30日の期間が経過したものとみなされる場合には、この限りではない。

- (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
- (2) 労基法第65条の規定による産前産後の休業期間及びその後30日間

(退職証明書)

第22条 退職又は解雇された者から、労基法第22条に定める退職証明書の交付請求があった場合は、これを交付する。

### 第3章 給与、退職手当

(給与)

第23条 職員の給与は、法人職員給与規程の定めるところによる。

(退職手当)

第24条 職員の退職手当は、法人職員退職手当規程の定めるところによる。

---

## 第4章 服務等

### (服務の原則)

第25条 職員は、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 職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

### (信用失墜行為等の禁止)

第26条 職員は、法人の名誉若しくは信用を失墜させ、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。

### (守秘義務)

第27条 職員は業務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、理事長の許可を受けた場合はこの限りではない。

2 前項の規定は、退職又は解雇された後においても適用する。

### (遵守事項)

第28条 職員は、次の各号の事項を守らなければならない。

(1) 法令、この規則又は法人の諸規程を遵守するとともに、上司の職務上の命令に従わなければならない。

(2) 勤務時間のすべてを法人の業務のみに従事しなければならない。ただし、法令等に特別の定めがある場合及び理事長の承認を受けた場合はこの限りではない。

### (倫理)

第29条 職員は業務にかかる倫理原則及び倫理の保持に努めなければならない。

2 倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項は、法人倫理規程の定めるところによる。

### (ハラスメント等の防止)

第30条 職員はハラスメント等の防止に努めなければならない。

2 ハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

### (兼業)

第31条 職員は、理事長の許可を受けなければ、他の業務に従事し、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 職員の兼業許可手続に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

### (個人情報保護)

第32条 職員は、法人が取り扱う個人情報の適正な保護に努めなければならない。

2 個人情報の適正な保護に関し必要な事項は、法人個人情報保護規程の定めるところによる。

## 第5章 出退勤等

---

(出退勤)

第33条 職員は、出退勤のときは、直ちに自ら所定のカードを使用して記録しなければならない。

(遅刻、早退及び外出)

第34条 職員が、やむを得ない事由により遅刻又は早退をし、又は勤務時間中にやむを得ない事由により外出するときは、その理由及び時刻を明らかにして所属長に申し出て、その承認を受けなければならない。

(欠勤)

第35条 職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、その理由及び期間を明らかにして所属長に申し出て、その承認を受けなければならない。

2 所属長が求めるときは、欠勤の事由を証する書類を提出しなければならない。

## 第6章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間等)

第36条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について原則38時間45分以内とする。

2 前項の勤務時間の割振りは、月曜日から金曜日までの日の午前8時30分から午後5時までとする。ただし、これにより難しい場合は、理事長が別に定める。

3 前2項の規定にかかわらず、特別の形態によって勤務する必要がある職員の勤務時間及びその割振りについては、4週間で平均した1週間当たりの勤務時間が、38時間45分を超えない範囲内において理事長が別に定める。

4 前3項の規定にかかわらず、育児短時間勤務等の承認を受けた職員（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等の内容に従い、理事長が別に定める。

(1か月単位の変形労働時間制)

第37条 理事長は、業務の都合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か月を平均した1週間当たりの勤務時間が、38時間45分を超えない範囲内においてあらかじめ勤務時間を割り振ることにより、各勤務時間及び休日の割振り（以下「勤務シフト」という。）を行う。

2 各月の勤務シフトは、前月の末日までに作成のうえ決定し、当該職員に通知するものとする。

3 変形労働時間制勤務をとる場合の各月の起算日及び1か月の単位は、毎月1日から月末までとする。

(休憩時間)

第38条 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時間の休憩時間を、それぞれ所定の勤務時間の



途中に置く。

- 2 前項の休憩時間は、業務の特殊性がある場合には、一斉に与えないことができる。  
(休日)

第39条 次に掲げる日は、職員の休日とする。

- (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）に規定する休日  
(3) 12月29日から翌年1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。）

- 2 理事長は、前項の規定にかかわらず、業務の性質その他の事由により同項の規定により難しいときは、休日を別に定めることができる。

- 3 理事長は、前項の規定により、休日を定める場合には、4週間ごとの期間につき8日以上を設けなければならない。ただし業務の特殊性により、4週間ごとの期間につき8日以上を設けることが困難である職員について、4週を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合で休日を設ける場合は、この限りでない。

(時間外勤務等)

第40条 理事長は、臨時の必要がある場合は、職員に対し、所定勤務時間を超え、又は前条の休日において勤務することを命ずることができる。

- 2 理事長は、職員が次の事由に該当する場合には、前項に規定する時間外勤務等をさせてはならない。ただし、当該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及び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を除く。

事由	勤務制限
(1) 3歳に満たない子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合	前項に規定する勤務
(2) 要介護者のある職員（※）が、当該要介護者を介護するために請求した場合	前項に規定する勤務
(3) 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請求した場合	ア 1か月について24時間、1年について150時間を超えて、前項に規定する勤務 イ 深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）における勤務
(4) 要介護者のある職員（※）が、当該要介護者を介護するために請求した場合	ア 1か月について24時間、1年について150時間を超えて、前項に規定する勤務 イ 深夜における勤務

※ 職員の配偶者（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。以下この号において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他理事長が定める者で負傷、

---

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者（以下「要介護者」という。）を介護する職員。

（休暇の種類）

第41条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、育児休業及び介護休業とする。

（年次有給休暇）

第42条 年次有給休暇は、一の年度ごとにおける休暇とし、その付与日数は1週間の勤務日の日数に応じて、別表第1のとおりとする。ただし、1年間継続勤務するごとの付与は、理事長が定める所定勤務日数の8割以上勤務した場合とする。

2 前項の規定にかかわらず、一の年度の途中で新たに採用する者は理事長が別に定める。

3 年次有給休暇は、職員の請求する時季にこれを与えるものとする。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

3 年次有給休暇は、1日、半日又は1時間を単位として与えるものとする。ただし、半日を単位とする年次有給休暇は、所定の勤務時間の途中で休憩時間が置かれている日に限り与えるものとする。

4 1時間を単位とする年次有給休暇は、付与された年次有給休暇の5日分を超えて取得することができない。

5 半日を単位とする年次有給休暇は、2回をもって年次有給休暇1日と換算する。

6 1時間を単位とする年次有給休暇は、当該職員の1日の正規の勤務時間の時間数（1時間に満たない勤務時間があるときは、これを1時間とみなす。）に相当する時間数の取得をもって年次有給休暇1日と、1日の正規の勤務時間の時間数を2で除して得た時間数に相当する時間数の取得をもって年次有給休暇半日と換算する。

7 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。）は、その付与された年度に使用しなかった日数がある場合は、その使用しなかった日数を限度として翌年度に繰り越すことができる。

8 前7項に規定するもののほか、年次有給休暇に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（病気休暇）

第43条 理事長は職員が負傷又は疾病のため療養が必要であり、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は、連続して90日を超えない範囲で病気休暇を与えることができる。

2 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日又は時間とする。

3 前2項に規定するもののほか、病気休暇に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（特別休暇）

---

---

第44条 理事長は、職員が別表第2に掲げる事由のいずれかに該当し請求があった場合は、特別休暇を与えることができる。

2 前項の特別休暇における給与の取り扱いについては、同表に定めるとおりとする。  
(育児休業・介護休業等)

第45条 職員の育児休業、介護休業、育児短時間勤務及び介護短時間勤務は、法人職員の育児休業等に関する規程の定めるところによる。

## 第7章 研修

(研修)

第46条 職員は、業務に関する必要な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じられた場合は、研修を受けなければならない。

2 職員は、職務の遂行に必要な知識及び能力を取得するよう、常に自ら研修に努めなければならない。

## 第8章 表彰

(表彰)

第47条 職員が次の各号のいずれかに該当すると理事長が認めるときは、表彰することができる。

- (1) 勤務成績が優秀で、永年勤務に精励した場合
- (2) 職務に関し有益な研究、発明、発見等を行い、その功労が顕著であると認められる場合
- (3) 災害等緊急事態に際し特に功労のあった場合
- (4) 職務の内外を問わず職員全体の名誉を高め信用を深めるような善行があった場合

2 職員の表彰に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

## 第9章 懲戒等

(懲戒の事由)

第48条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒を行うことができる。

- (1) この規則又は法人が別に定める諸規程によって遵守すべき事項に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (4) 法律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場合
- (5) 法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (6) 重大な経歴詐称を行った場合
- (7) 前各号に準ずる不適切な行為があった場合

(懲戒の種類)

---

第49条 懲戒の種類及び程度は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 非違行為に係る責任を確認させ、その将来を戒める。
- (2) 減給 非違行為1回につき、労基法第12条に規定する平均賃金1日分の2分の1以内を減給し将来を戒める。ただし、2回以上にわたる場合においてもその総額は一給与支払期における給与総額の10分の1以内とする。
- (3) 停職 6か月を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間はいかなる給与も支給しない。
- (4) 降格 上位職種を解任して下位職種に就け、下級給料表に格付けする。この場合労働条件の変更を伴うことがある。
- (5) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日の平均賃金を支払って解雇する。
- (6) 懲戒解雇 即時に解雇し、退職手当は支給しない。この場合において、所轄労働基準監督署長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。

2 前項に定めるもののほか、懲戒の手續等に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(訓告等)

第50条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、訓告、嚴重注意又は指導を行う。

(損害賠償)

第51条 職員が故意又は重大な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。

2 前項の損害の賠償の責任は、第48条の規定による懲戒処分が行われたことによって免除されるものではない。

3 第1項の規定は、退職又は解雇された者に対しても準用する。

## 第10章 安全衛生等

(安全衛生)

第52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、職員の安全の確保及び健康の保持増進のために必要な措置を講ずる。

2 この規程に定めるもののほか、安全衛生管理に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(協力義務)

第53条 職員は、安全の確保及び健康の保持増進について、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。

(就業の禁止)

---

第54条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その就業を禁止することができる。

- (1) 心身の故障のため就業に耐えない場合
- (2) 感染性の疾病にかかった場合又はその疑いのある場合
- (3) その他就業することにより病気が悪化するおそれのある場合等法人が指定する医師が就業不相当と認めた場合

(健康診断)

第55条 職員は、法人が毎年度定期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。

- 2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、職員に就業の禁止、勤務時間の制限等の必要な措置を講ずる。
- 3 職員は、正当な理由なしに、前項の措置を拒んではならない。

## 第11章 出張

(出張)

第56条 理事長は、業務上必要がある場合には、職員に出張を命じることができる。

- 2 職員は、出張を終えたときは、速やかに所属長に報告しなければならない。
- 3 職員が前2項の規定により出張する場合は、旅費を支給する。
- 4 出張及び旅費に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

## 第12章 福利・厚生

(共済等)

第57条 職員の共済は、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）の定めるところによる。

- 2 前項の規定にかかわらず、再雇用短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）の保険等は、健康保険法（大正11年法律第70号）及び厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）の定めるところによる。

(厚生会)

第58条 職員は、堺市立病院機構職員厚生会に加入する。

(福利厚生に関する事項)

第59条 前2条に定めるもののほか、福利厚生に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(職員宿舎)

第60条 職員の宿舎の利用に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

---

### 第13章 災害補償

(災害補償)

第61条 職員の業務上の災害及び通勤上における災害については、地方公務員災害補償法の定めるところにより、補償を行う。

2 前項の規定にかかわらず、短時間勤務職員に対する災害補償は、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り、補償を行う。

### 第14章 雑則

(適用除外)

第62条 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号。）第2条第1項による派遣職員については、第4条から第8条及び第15条から第22条の規定は適用しない。

(委任)

第63条 この規則の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

別表第1 (第42条 年次有給休暇)

年間所定労働		継続勤続年数						
週・日数		採用時	1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
30時間以上								
30時間未満	5日以上 217日 以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日 169～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日 121～ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日 73～ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日 48～ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※ 月の途中に新たに採用された場合は別に定める。

別表第2 (第44条 特別休暇)

事由	期間	期間の算定方法(※1)	取得単位(※2)	給与支給(※3)	備考
(1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)により交通が制限され、又は遮断され、勤務することができない場合又は入院する場合	やむを得ないと認める時間又は期間			○	
(2) 公の選挙又は投票において選挙権又は投票権を行使する場合	必要と認める時間又は期間			○	
(3) 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官公署へ出頭する場合	必要と認める時間又は期間			○	
(4) 業務上の負傷又は疾病のため勤務することができない場合	やむを得ないと認める時間又は期間			○	
(5) 女性職員が生理のため勤務することが著しく困難な場合	1回について3日間以内	○		○	
(6) 職員が出産する場合	職員が出産する場合	出産予定日以前6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内及び出産日後8週間以内	○		○出産が出産予定日より遅れた場合は、出産予定日の翌日から出産日までの日数を産前特別休暇に加算
	配偶者が出産する場合	2日以内		1日又は半日	○配偶者の出産予定日前6日から出産日後14日(出産予定日前7日までに出産した場合は、出産日から出産日後14日目)までの期間内
(7) 配偶者等が死亡した場合	配偶者・父母	7日以内	○	○	○期間の計算は、死亡の日(死亡の時刻が午後であるときは、その翌日)もしくは死亡の事実を知った日又は葬祭を営む日からこれを起算する。 ○葬祭のため近畿外の遠隔の地に赴く必要がある場合には、往復日数として1日を加算することができる。
	子	5日以内	○	○	
祖父母・兄弟姉妹	3日以内	○	○		
配偶者の父母	3日以内(職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日)	○	○		
孫・おじ又はおば、子の配偶者・配偶者の祖父母・兄弟姉妹の配偶者・配偶者の兄弟姉妹・おじ又はおばの配偶者	1日以内	○	○		
(8) 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が妊娠又は出産に起因する障害等のため勤務することが著しく困難な場合	7日以内			1日又は半日	○
(9) 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)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	必要と認められる時間 妊娠満23週まで 4週間に1回 妊娠満24週～満35週まで 2週間に1回 妊娠満36週～出産まで 1週間に1回 出産後1年まで その間に1回			○	○医師等の特別な指示があった場合は、いずれの期間についてもその指示された回数。ただし、保健所又は医療機関において実施される集団による保健指導については3回を限度とする。
(10) 職員が1歳に満たない子を育児する場合	1日2回以内 合計90分(15分単位)以内			○	○半日勤務日(育児短時間勤務職員等にあっては、1日の所定勤務時間が3時間55分又は4時間55分の日)については、1日1回30分とする。
(11) 妊娠4か月未満で流産した場合	流産した日以後7日間以内	○		○	
(12) 妊娠中の職員の妊娠障害及び異常出産を防止するため、勤務時間を短縮する必要があると認められる場合	始業時及び終業時を通算して1日1時間15分以内			○	○半日勤務日以外の日の終業時に特別休暇を受ける場合には、当該特別休暇の時間に15分以内の時間を加えるものとする。



事由	期間	期間の算定方法(※1)	取得単位(※2)	給与支給(※3)	備考
(13) 子を養育する職員が、小学校就学の始期に達するまでの子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと又はその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。)又は感染性疾患(感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)第6条に規定する一類感染症、二類感染症、指定感染症及び新感染症を除く。)の診断を受けた小学生である子の世話をを行う必要があると認められる場合	1年度を通じて5日以内(子が2人以上の場合にあっては、10日以内)		1日又は半日	○	○採用日以降継続して勤務する期間が6か月を超える職員に限る。
(14) 要介護者の介護及び通院等の付添い、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その他の要介護者の必要な世話をを行う職員が、当該世話をを行う必要があると認められる場合	1年度を通じて5日以内(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日以内)		1日又は半日	○	○採用日以降継続して勤務する期間が6か月を超える職員に限る。
(15) 結婚する場合	5日以内		1日又は半日	○	○結婚する日の1か月前に当たる日から結婚する日後6か月を経過する日までの期間内 ○採用日以降継続して勤務する期間が1年を超える職員に限る。
(16) 天災地変等により交通機関が途絶した場合	途絶の時間			○	
(17) 天災地変により家屋が壊滅破損した場合	災害事務に支障のない限り7日間以内	○		○	
(18) 通勤による負傷又は疾病のため勤務することができない場合	やむを得ないと認める時間又は期間			○	
(19) 職員が人間ドックを受ける場合	1年度を通じて1日以内			○	
(20) 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			○	
(21) 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を図るために勤務しないことが相当であると認められる場合	1年度の6月から11月までの期間内に5日以内		1日又は半日	○	
(22) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで右欄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、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	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 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の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理事長が定めるものにおける活動 上記活動のほか、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		1日又は半日	○	
(23) 職員が登録された職員団体の規約に定める執行機関等の構成員として、正規の勤務時間中に当該団体の業務又は活動に従事する場合で、理事長が認める場合	必要と認める時間又は期間			○	
(24) その他理事長がやむを得ないと認める場合	やむを得ないと認める期間	都度決定	都度決定	都度決定	

※1 期間の算定方法に休日を含める場合は○印とする。

※2 取得単位は1日又は半日(育児短時間勤務職員等にあつては、1日の勤務時間が7時間45分である日に限る。)単位とする。

※3 給与の支給をするものに○印とする。