

地方独立行政法人奈良県立病院機構職員就業規則

目次

- 第1章 総則（第1条―第4条）
- 第2章 任免
 - 第1節 採用（第5条―第11条）
 - 第2節 評定（第12条）
 - 第3節 昇任（第13条）
 - 第4節 異動（第14条）
 - 第5節 休職（第15条―第17条）
 - 第6節 退職（第18条―第21条）
 - 第7節 降任及び解雇（第22条―第27条）
- 第3章 給与（第28条―第29条）
- 第4章 服務（第30条―第35条）
- 第5章 勤務時間、休日、休暇等（第36条―第41条）
- 第6章 研修（第42条）
- 第7章 賞罰（第43条―第47条）
- 第8章 安全及び衛生（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11章 災害補償（第52条―第53条）

【前文】

地方独立行政法人奈良県立病院機構は、法人の理念である「“医の心と技”を最高レベルに磨き、県民の健康を生涯にわたって支え続けます。」を実現し、「患者」「県民」「職員」の全てが満足する病院づくりを目指している。

この規則は、この理念の基本的な概念である最高レベルの医の心と技をもった人材の育成と、優秀な人材の確保を図るために、法人及び職員の役割、義務及び職員の権利を定めることを基本方針として定めるものである。

全ての職員が法人の理念や目標及び計画を理解して行動することを促し、また、全ての職員が患者の視点に立った医療を提供できる組織文化をつくるとともに、職員が誇りとやりがいをもって働くことができる職場環境をつくり、次代を担う医療人の育成に取り組むことを通して、絶えず成長し続ける組織であり、県民の健康を生涯にわたって支え続けていくことを力強く決意し、ここに就業規則を定める。

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、地方独立行政法人奈良県立病院機構（以下「法人」という。）に勤務する職員の就業に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

2 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、労働基準法、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。）その他の関係法令の定めるところによる。

(職員の定義)

第2条 この規則において「職員」とは、法人に雇用される労働者をいう。

(適用範囲)

第3条 この規則は、法人に常時勤務する職員に適用する。

2 有期専門職員その他期間を定めて雇用する職員（以下「非常勤職員等」という。）の就業に関する事項については、別に定める。

(規則の遵守)

第4条 法人及び職員は、前文に掲げた規則の趣旨を理解し、誠意を持ってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 任免

第1節 採用

(採用)

第5条 職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

2 前項の採用については、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員採用規程の定めるところによる。

(労働条件の明示)

第6条 職員の採用に際しては、採用をしようとする職員に対して、あらかじめ次の事項を記載した文書を交付する。

- (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、所定勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (4) 交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- (5) 給与に関する事項
- (6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(採用時提出書類)

第7条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。ただし、法人が必要を要しないと認めた書類については、この限りではない。

- (1) 履歴書
- (2) 誓約書
- (3) 住民票記載事項証明書
- (4) 資格に関する証明書
- (5) その他法人が必要と認める書類

2 前項に掲げる提出書類の記載事項に変更が生じたときは、その都度速やかに届け出なければならない。

(提出書類の利用目的)

第8条 法人は本規則及び関連諸規程に基づき提出された書類を、下記の目的のため利用する。

- (1) 採用の決定
- (2) 配属先の決定
- (3) 給与、退職金の決定
- (4) 給与、退職金の支払いに必要な手続き
- (5) 共済組合、雇用保険の加入・変更等に必要な手続き
- (6) 人事異動（出向の場合も含む。）
- (7) 人事考課

- (8) 健康管理
- (9) 表彰・懲戒
- (10) 退職・解雇
- (11) 災害補償
- (12) 福利厚生
- (13) 教育訓練
- (14) 前各号の他、法人の諸規程を実施するため必要な事項

2 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当するときは、提出された書類を利用することができる。

- (1) 法令等の規定に基づき利用し、又は提供するとき。
- (2) 個人情報の本人の同意を得て利用し、若しくは提供し、又は個人情報の本人に提供するとき。
- (3) 出版、報道等により公にされている情報を利用し、又は提供するとき。
- (4) 個人の生命、身体又は財産を保護するため、緊急やむを得ないと認められるとき。
- (5) 法人で利用する場合又は国、独立行政法人等、地方公共団体若しくは他の地方独立行政法人に提供する場合において、事務に必要な限度で個人情報を使用し、かつ、当該個人情報を使用することについて相当な理由があると認められるとき。
- (6) 前各号に掲げる場合のほか、公益上の必要その他相当な理由があると法人が認めるとき。

(試用期間)

第9条 職員として採用された日から6ヵ月間は試用期間とする。ただし、理事長が必要と認めた場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 前項の試用期間は、法人が必要と認めたときは、1年に至るまで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時、理事長が不相当と認めたときは、解雇することができる。

4 試用期間は勤続年数に通算する。

(赴任)

第10条 赴任の命令を受けた職員及び新たに採用された職員は、直ちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転を伴う等止むを得ない事情があり理事長の承認を得た場合は、この限りでない。

(職員の配置)

第11条 職員の配置は、法人の業務上の必要、本人の適性等を考慮して行う。

第2節 評定

(勤務評定)

第12条 職員の勤務成績については、評価を実施する。

第3節 昇任

(昇任)

第13条 職員の昇任は、選考により行う。

2 前項の選考は、勤務成績その他の能力の評価に基づいて行う。

第4節 異動

(異動)

第14条 職員は、配置換、兼務、出向又は転籍を命ぜられることがある。

- 2 職員は、正当な理由がない限り配置換、兼務又は出向の命令を拒否することができない。
- 3 職員の転籍は、本人の同意を得たうえで行うものとする。

第5節 休職

(休職の事由)

第15条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を必要とする場合
 - (2) 刑事事件に関し起訴された場合
 - (3) 病院、学校、研究所その他これに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連があ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
 - (4) 労働組合業務に専従する場合
 - (5) その他、休職にすることが適当と認められる場合
- 2 試用期間中の職員には、前項の規定は適用しない。

(休職の期間)

第16条 前条第1項の休職(第2号を除く。)の期間は、3年(第4号に掲げる休職の場合は、7年。以下この条において同じ。)を超えない範囲内において、理事長が定める。

- 2 前項の休職の期間が3年に満たない場合には、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。
- 3 前条第1項第2号の休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

(復職)

第17条 休職中の職員の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させるものとする。ただし、第15条第1項第1号による休職については、医師等の診断書により休職事由の消滅が確認されたときに限る。

- 2 休職の期間が満了したときは、当然復職するものとする。
- 3 前項の規定により復職させる場合において、休職前の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合は、他の職務に従事させることがある。

第6節 退職

(退職)

第18条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、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。

- (1) 退職を申し出て、法人から承認されたとき 法人が退職日と認めた日
- (2) 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
- (3) 労働契約期間が満了したとき 労働契約期間満了の日
- (4) 休職の期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき 休職期間満了の日
- (5) 死亡したとき 死亡日

(自己都合による退職手続)

第19条 職員は、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30日前までに、文書をもって理事長に申し出なければならない。

(定年)

第20条 職員の定年は、満65歳とする。

(異動期間後の雇用及び再雇用)

第 21 条 前条の規定にかかわらず、職員の異動期間（満 60 歳に達した日の翌日以後における最初の 4 月 1 日までの間をいう。この条及び第 22 条の 2 において同じ。）後の雇用及び再雇用については、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員の定年等に関する規程の定めるところによる。

2 前項の規定にかかわらず、第 23 条の解雇事由又は第 45 条第 1 項第 4 号に定める懲戒解雇事由と同一事由に該当する職員は雇用の継続はしない。

第 7 節 降任及び解雇

(降任)

第 22 条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、降任させることができる。

- (1) 勤務成績がよくない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合、又は職務に堪えない場合
- (3) その他職務に必要な適格性を欠く場合
- (4) 組織の改廃によりやむを得ない事由がある場合

(満 60 歳以降の降任等)

第 22 条の 2 前条の規定にかかわらず、満 60 歳に達している職員について、原則として異動期間に、次に掲げる職へ降任又は転任（職員をその職員が現に任命されている職以外の職員の職に任命することであって昇任及び降任に該当しないものをいう。以下同じ。）（以下、「降任等」という。）をするものとする。ただし、第 2 号に掲げる職員のうち、理事長が別に定める職を占める職員についてはこの限りでない。

- (1) 管理監督職（地方独立行政法人奈良県立病院機構職員給与規程第 34 条に規定する管理職手当を支給される職員の職をいう。以下同じ。）を占める職員 管理監督職以外の職のうち、理事長が定める職
- (2) 管理監督職以外の職員 地方独立行政法人奈良県立病院機構職の設置規程に規定する職のうち、理事長が定める職

2 前項の規定は、医師及び歯科医師には適用しない。

3 理事長は、第 1 項に規定する降任等をする場合には、文書を交付して行わなければならない。

(解雇)

第 23 条 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。

- (1) (削除)
- (2) 禁錮以上の刑に処せられた場合
- (3) 日本国憲法また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、またはこれに加入した場合
- (4) 勤務成績が著しく良くない場合
- (5) 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
- (6) 前 2 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
- (7) 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して認めた場合
- (8) 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難な場合
- (9) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

(解雇制限)

第 24 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。

(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、地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 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となった場合はこの限りでない。

(2) 労基法第 65 条に規定された産前産後の休業期間及びその後 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解雇制限除外認定を受けた場合は、前項の規定は適用しない。

(解雇予告)

第 25 条 法人は、職員を解雇するときは、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 日分に相当する解雇予告手当を支給する。

2 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。

3 前 2 項の規定にかかわらず、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に解雇するものとする。

(1) 試用期間中の職員（14 日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合

(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解雇制限除外認定を受けたとき。

(3) 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解雇制限除外認定を受けた場合

(退職後の責務)

第 26 条 職員が退職し、又は解雇された場合は、法人から貸与された物品を返還しなければならない。

2 退職し、又は解雇された職員は、在職中に知り得た秘密を漏らしてはならない。

3 退職し、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 27 条 退職し、又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の証明書に記載する事項は、次に掲げる事項のうち、請求を受けた事項とする。

(1) 雇用期間

(2) 業務の種類

(3) その事業における地位

(4) 給与

(5) 退職の事由（解雇の場合は、その理由）

第 3 章 給与

(給与)

第 28 条 職員の給与については、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員給与規程の定めるところによる。

(退職手当)

第 29 条 職員の退職手当については、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員退職手当規程の定めるところによる。

第 4 章 服務

(誠実義務)

第 30 条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に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。

(職務に専念する義務)

第 31 条 職員は、この規則及びこれに基づく関係規程又は関係法令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すべてをその職責遂行のために用い、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。

(遵守事項)

第 32 条 職員は次の事項を守らなければならない。

- (1) 法人の使命や理念を十分に理解するとともに、中期目標及び中期計画において示された法人の向かうべき方向性を自覚し、誠実にその実現に向けてこれを実行しなければならない。
- (2) 法令、法人の規則及び規程に従い、かつ上司の職務上の命令に従わなければならない。
- (3) 法人の名誉もしくは信用を傷つけ、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。
- (4) 職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。
- (5) 法人の敷地および施設内で、喧騒、その他秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。

(ハラスメントの防止)

第 33 条 ハラスメントの防止等に関する措置は、地方独立行政法人奈良県立病院機構ハラスメントの防止等に関する規程の定めるところによる。

(兼業)

第 34 条 職員が兼業を行おうとする場合は、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員兼業規程の定めるところにより、法人の許可を得なければならない。

(職員倫理)

第 35 条 職員は、その職務に係る倫理を保持しなければならない。

第 5 章 勤務時間、休日、休暇等

(勤務時間、休日、休暇等)

第 36 条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程の定めるところによる。

(育児休業等)

第 37 条 職員のうち、満 3 歳に満たない子等の養育を必要とする者は、育児休業、育児短時間勤務又は育児部分休業の適用を受けることができる。

- 2 育児休業等については、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員育児休業等規程の定めるところによる。

(介護休業)

第 38 条 職員のうち、介護を要する家族がいる者は、介護休業の適用を受けることができる。

- 2 介護休業等については、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員介護休業規程の定めるところによる。

(修学部分休業)

第 39 条 職員のうち、職務に関連する能力の向上に資するため、大学その他の教育施設において修学しようとするものは、修学部分休業の適用を受けることができる。

- 2 前項の修学部分休業については、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員修学部分休業規程の定めるところによる。
- 3 修学部分休業については、試用期間中の者には適用しない。

(自己啓発等休業)

第 40 条 職員は、業務に関連する能力の向上に資するための大学等課程の履修又は国際貢献活動のための休業（以下「自己啓発等休業」という。）をすることができる。

2 前項の自己啓発休業については、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員自己啓発等休業規程の定めるところによる。

3 自己啓発等休業については、試用期間中の者には適用しない。

(短時間勤務)

第41条 職員が、次のいずれかの事由により短時間勤務正職員となることを希望するときは、理事長にその旨を申し出ることができる。

- (1) 育児及び家族の介護を行う場合
- (2) 自己啓発を希望する場合
- (3) 地域貢献や社会貢献の活動に参加する場合
- (4) 健康上の理由により、勤務時間規程第3条に定める所定勤務時間の勤務を行うことが難しい場合
- (5) その他特に必要と認める場合

2 前項の規定による申出があった場合、理事長は、当該申出に係る職員を短時間勤務正職員とすることができる。ただし、業務運営上著しい支障がある場合は、この限りでない。

3 前項の短時間勤務については、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員短時間勤務規程の定めるところによる。

第6章 研修

(研修)

第42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、自ら積極的に研修に参加するとともに、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

2 法人は、職員に教育研修の機会を十分に提供し、職員の成長を支援しなければならない。

第7章 賞罰

(表彰)

第43条 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) 職務上特に顕著な功績があったとき
- (2) その他理事長が必要と認めるとき

2 表彰について、その他必要な事項は別に定めるところによる。

(懲戒の事由)

第44条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒処分を行う。

- (1) 就業規則、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場合
- (6) その他上記に準じる不適切な行為があったとき

(懲戒の種類)

第45条 懲戒は、前条各号に掲げる非違行為の程度に応じ、次の区分によるものとする。

- (1) 戒告は、将来を戒める。
- (2) 減給は、1日以上6か月以下の期間、給与の一部を減額する。ただし、1回の額は、労基法第12条に規定する平均賃金の額の半日分又はその総額が1給与支払期間の給与総額の10分の1を限度とする。

(3) 停職は、1日以上6か月以下の期間、勤務を停止する。その期間給与を支給しない。

(4) 懲戒解雇は、予告期間を設けず、また解雇予告手当を支払わないで即時に解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の解雇制限除外認定を受けないときは、解雇予告手当を支払って即時に解雇する。

2 職員の懲戒について必要な事項は、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員懲戒規程の定めるところによる。

(訓告等)

第46条 前条に規定する場合の他、サービスを厳正にし、規律を保持するため必要があるときには、訓告または厳重注意等を行うことができる。

(損害賠償)

第47条 職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えたときは、前2条の規定とは別に、損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第8章 安全及び衛生

(安全、衛生及び健康の確保に関する措置)

第48条 法人は、職員の心身の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

2 職員は、安全、衛生及び健康の確保について、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従うとともに、法人が行う安全、衛生及び健康の確保に関する措置に協力しなければならない。

3 安全、衛生及び健康の確保に関する取扱いは、この規則によるほか、地方独立行政法人奈良県立病院機構安全衛生管理規程による。

第9章 出張

(出張)

第49条 業務上必要がある場合は、職員に出張を命じることができる。

2 出張を命じられた職員が出張を終えたときは、速やかに出張先での業務内容を報告しなければならない。

(旅費)

第50条 出張又は赴任を命ぜられた場合の旅費については、地方独立行政法人奈良県立病院機構職員等旅費規程の定めるところによる。

第10章 福利・厚生

(共済)

第51条 職員の共済は、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律152号）に定めるところによる。

第11章 災害補償

(業務災害)

第52条 職員の業務上の災害については、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）の定めるところによる。

(通勤災害)

第53条 職員の通勤途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る。

附 則

(経過措置)

平成26年3月31日に職員の高齢者部分休業に関する条例に基づく高齢者部分休業を取得している職員の高齢者部

分休業の取扱については、奈良県の取扱に準ずる。

附 則

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、令和5年4月1日から施行する。

(定年に関する経過措置)

2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第20条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同項中「満65歳」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	満61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	満62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	満63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	満64歳

3 前項の規定は、医師及び歯科医師には、適用しない。