

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 令和 4 年 6 月 1 日

第 1 章 総則

(目的)

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関する事項を定める。

2 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。

(適用の範囲)

第 2 条 規則は、法人の職員（次条に規定する正規職員、研修医等、契約職員、嘱託職員及びパートタイマー職員をいう。以下同じ。）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、規則を適用する。

(定義)

第 3 条 正規職員とは、次の各号を満たす者とする。

- (1) 雇用期間の定めがない者
- (2) 1 週間当たりの勤務時間が 38 時間 45 分（短時間勤務の常勤の医師又は歯科医師については、1 週間当たりの勤務日が 3 日以上（勤務時間が 20 時間以上））である者
- (3) 時間外や宿直・夜勤等深夜に勤務を割り振られた場合の業務従事が可能である者（役員（役員として法人の役職を兼務する者を含む。）、育児介護若しくは勤務制限等の理由による勤務時間の短縮を認められている者、時間外勤務又は深夜勤務の免除を認められている者を除く。）

2 研修医等とは、次に掲げる者とする。

- (1) 研修医 医師又は歯科医師（以下「医師等」という。）の免許を取得しており、医師法第 16 条の 2 に定める 2 年以内の臨床研修を他の病院等で受けていない者
- (2) 専攻医 医師等の免許取得後 2 年以上 6 年未満の者で、医師法第 16 条の 2 に定める臨床研修を修了している者

(3) その他の研修医 医師等で理事長が特に認める者

(4) 研修薬剤師 薬剤師の免許を取得しており、日本医療薬学会研修ガイドラインに準拠したカリキュラム等による研修を他の病院等で受けていない者

3 契約職員とは、法人の職員のうち雇用期間を定めて常時勤務に従事する者（第29条に規定する無期雇用へ転換した職員を含む。）とする。

4 嘱託職員とは、法人設立の日の前日において堺市で非常勤職員であった者のうち、法人設立の日において法人の嘱託職員として採用された者又は理事長が特に必要と認めた者で業務の必要性に応じて期間を定めて採用する者（第29条に規定する無期雇用へ転換した職員を含む。）とする。

5 パートタイマー職員とは、法人の職員のうち緊急の場合又は臨時の場合に業務の必要性に応じて期間を定めて採用する者（第29条に規定する無期雇用へ転換した職員を含む。）とする。ただし、日々雇用する職員については別に定める。

(規則の遵守)

第4条 職員は、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

(採用及び選考)

第5条 職員の採用は、法人に就職を希望する者の中から選考により行う。ただし、理事長が特に認める場合はその限りでない。

2 法人に職員（研修医等、嘱託職員及びパートタイマー職員を除く。以下この条から第9条までにおいて同じ。）として就職を希望する者の選考は、採用する職に必要な年齢、経歴、学歴、免許等の条件を有していることとする。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) 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

(2) 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

(3) 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

(内定)

第6条 法人は、選考を通過した者に採用を通知し、入職の意思確認ができた者に対して内定を通知する。ただし、内定を通知された者がその入職までに前条第2項各号のいずれかに該当した場合、又は次の各号のいずれかに該当した場合は、法人は、その者の内定を取り消す。

-
- (1) 重大な経歴詐称があった場合
 - (2) 学校の卒業、国家試験の合格など、選考のときに指定されていた資格等の条件を満たせなかった場合
 - (3) 適格性を欠く行動が認められた、又は著しく名誉を汚すと認められた場合
- (提出書類)

第7条 内定を通知された者は、次に掲げる書類を法人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) 前職等の在職証明書
- (5) その他法人が必要と認める書類

2 内定を通知された者は、前項の提出書類に変更が生じた場合は、その都度速やかに法人に届け出なければならない。

(労働条件の明示)

第8条 法人は、新たに採用した職員に、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明示した文書を交付する。

(試用期間)

第9条 新たに採用された職員は、その採用の日から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場合は、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 試用期間中又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。

(研修医等の雇用期間)

第10条 研修医の雇用期間は1年ごととし、満2年に達するまでの期間を限度として更新することができる。ただし、研修医の研修期間が経過したときに研修が修了していない場合はこの限りでない。

2 専攻医の雇用期間は1年ごととし、満5年に達するまでの期間を限度として更新することができる。ただし、専攻医の研修期間が経過したときに研修が修了していない場合はこの限りでない。

3 研修薬剤師の雇用期間は、1年ごととし、満2年（連携大学院については満4年）に達するまでの期間を限度として更新することができる。

(契約職員の雇用期間)

第11条 契約職員の雇用期間は、1年を超えない範囲内で定める。

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上必要と認める場合には、契約職員の雇用期間を更新することができる。

3 契約職員の雇用期間の更新については、予算の状況、業務の進捗状況、必要性、当該契約職員の勤務成績、勤務態度及び健康状況等を勘案した上で決定する。

(嘱託職員の雇用期間)

第12条 嘱託職員の雇用期間は、1年を超えない範囲内で定める。ただし、年度の途中で採用する場合は、当該年度の末日までとする。

2 法人は、継続して雇用する必要があると認められ、かつ、勤務実績が良好な者については、前項に規定する期間の範囲内で嘱託職員の雇用期間の更新をすることができる。

(パートタイマー職員の雇用期間)

第13条 パートタイマー職員の雇用期間は、6か月以内で定める。

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上必要と認める場合には、初回更新時は6か月を超えない範囲、2回目以降の更新時は1年を超えない範囲で更新することができる。

3 パートタイマー職員の雇用期間の更新については、予算の状況、業務の進捗状況、必要性、当該パートタイマー職員の勤務成績、勤務態度及び健康状況等を勘案した上で決定する。

第2節 人事評価

(人事評価)

第14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。

第3節 昇格及び降格等

(昇格及び降格等)

第15条 法人は、勤務成績その他の能力の評価に基づき、職員を昇格又は昇進させることができる。

2 法人は、次の各号のいずれかに該当する場合には、職員を降格又は降職させることができる。

- (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

第4節 異動

(異動)

第16条 職員は、業務上の都合により必要がある場合は、配置転換、兼務、出向を命ぜ

られることがある。この場合において、当該職員は、正当な理由がない限り、この命令を拒むことができない。

(リーダー職)

第17条 契約職員に、リーダー職を置くことができる。

第5節 休職及び復職等

(休職)

第18条 法人は、正規職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該正規職員を休職させることができる。

休職の事由	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、その正規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) 法人の正規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
(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、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 試用期間にある正規職員については、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、復職した正規職員が、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、正規職員としての身分を保有するが、職務には従事しない。

6 休職者の給与は、休職の期間中、地方独立行政法人堺市立病院機構職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）第50条に定めるもののほかは支給されない。

(復職)

第19条 前条に定める休職の期間中の正規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20条 職員は、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。

退職の事由	退職の日
(1) 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	理事長が承認した日
(4) 死亡したとき	死亡日
(3) 正規職員が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) 研修医等、契約職員、嘱託職員又はパートタイマー職員の雇用期間が満了した場合	雇用期間満了の日
(5) 解雇された場合	当該処分に係る文書に明示された日

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18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18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の手続)

第21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22条 正規職員の定年は、年齢65歳とする。

2 職員（正規職員を除く。）の定年は、年齢60歳とする。

3 法人は、特別の必要がある場合は、第1項に規定する定年の年齢を超えて正規職員を勤務させることができる。

4 第2項の規定にかかわらず、法人は、定年後も継続雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない契約職員については、5年間までこれを継続雇用することができる。

5 第2項の規定にかかわらず、法人は、定年後も継続雇用されることを希望し、解雇事

由又は退職事由に該当しない嘱託職員（医師等を除く。）については、5年間までこれを継続雇用することができる。

6 前項の継続雇用の取扱いについては、次の各号に掲げる基準のすべてに該当し、かつ、理事長が特に必要と認める者については、継続雇用することができる。

(1) 年齢60歳に到達した後の最初の3月31日以前1年間に、欠勤がないこと

(2) 年齢60歳に到達した後の最初の3月31日以前1年間に、遅刻又は早退が次に掲げる回数以下であること

ア 週勤務日数が5日の嘱託職員 4回

イ 週勤務日数が4日の嘱託職員 3回

ウ 週勤務日数が3日の嘱託職員 2回

(3) 勤務実績が良好であること

7 第2項の規定にかかわらず、法人は、定年後も継続雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しないパートタイマー職員については、5年間までこれを継続雇用することができる。

8 法人は、特に必要と認めた場合は、前項に規定する期間を超えてパートタイマー職員を雇用することができる。

(役職定年)

第23条 職員の役職に、地方独立行政法人堺市立病院機構職務権限規程第3条に規定する標準的な職位（以下、単に「標準的な職位」という。）に応じ、次の各号のとおり定年（以下「役職定年」という。）を設ける。

標準的な職位	役職定年の年齢
本部長、院長	64歳
局長	63歳
次長	61歳
課長	60歳
係長	57歳

2 法人は、特別の必要がある場合は、前項に規定する役職定年の年齢を超えて役職に就けることができる。

(解雇)

第24条 法人は、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6条各号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57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

(解雇の予告)

第25条 法人は、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

(解雇の制限)

第26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。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

(退職証明書の交付)

第27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7節 雑則

(研修プログラムによる研修医等の取扱い)

第28条 法人は、研修プログラムに基づき研修医等の研修を実施し、その研修期間は、次に掲げる期間とする。ただし、当該研修期間が経過したときに研修が修了していない研修医等の研修期間についてはこの限りでない。

(1) 研修医 2年

(2) 専攻医 5年

(3) 研修薬剤師 4年以内

-
- 2 専攻医研修プログラムにより法人外の連携施設へ派遣される研修医は、一時退職したものと取り扱い、派遣期間中は職員の身分を失う。
 - 3 前項において、1年未満の期間を定めて派遣される研修医の業績手当については、他の研修医との均衡を考慮のうえ、一時退職時に勤務期間相当額を支給することができる。
(有期雇用職員の無期雇用への転換)
- 第29条 通算契約期間が5年を超える契約職員、嘱託職員及びパートタイマー職員（以下この条において「有期雇用職員」という。）は、別に定める様式で申し込むことにより、現在締結している雇用期間の末日の翌日から、期間の定めのない雇用契約に転換することができる。
- 2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期雇用契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している雇用契約については、その末日までの期間とする。ただし、雇用契約が締結されていない期間が連続して6か月以上ある有期雇用職員については、それ以前の雇用期間は通算契約期間に含めない。
 - 3 規則に定める雇用期間の更新以外の勤務条件は、第1項の規定により期間の定めのない雇用契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。
 - 4 契約職員、嘱託職員における病気休暇は、雇用期間にかかわらず12か月間ごとに40日とする。

第3章 給与及び退職手当

(給与)

第30条 職員の給与は、職員給与規程の定めるところによる。

(退職手当)

第31条 正規職員の退職手当は、地方独立行政法人堺市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 服務等

(服務の原則)

第32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33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34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、法人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35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、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36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、地方独立行政法人堺市立病院機構職員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37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。

(兼業の禁止)

第38条 職員は、法人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。

(個人情報保護)

第39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、地方独立行政法人堺市立病院機構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40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時刻を記録しなければならない。

(遅刻、早退及び外出)

第41条 職員は、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42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 職員は、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43条 職員（嘱託職員及びパートタイマー職員を除く。以下この条において同じ。）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 前項の勤務時間は、午前8時30分から午後5時までの範囲内で割り振る。ただし、これにより難しい場合は別に定める。

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は、4週間で平均した1週間当たりの勤務時間について、38時間45分の範囲内で割り振る。

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って割り振る。

（嘱託職員の勤務時間等）

第44条 嘱託職員の1週間当たりの勤務時間は、週37時間30分の範囲内で割り振る。

2 前項の場合において、嘱託職員の1日当たりの勤務時間は、7時間45分の範囲内で割り振る。

（パートタイマー職員の勤務時間等）

第45条 パートタイマー職員の1週間当たりの勤務時間は、週37時間30分の範囲内で割り振る。

2 前項の場合において、パートタイマー職員の1日当たりの勤務時間は、8時間の範囲内で割り振る。

（1か月単位の変形労働時間制）

第46条 法人は、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で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を割り振る（以下「勤務シフト」という。）。

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。

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47条 職員の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48条 職員の休日は、別に定める年間カレンダーによる。ただし、当該カレンダーに定める休日の日数は、次の各号に掲げる日（重複している日を除く。）の合計の日数を下回ることができない。

- (1) 土曜日及び日曜日
- (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

(時間外勤務等)

第49条 法人は、臨時の必要がある場合は、職員（嘱託職員及びパートタイマー職員を除く。次項において同じ。）に対し、所定の勤務時間を超え、又は休日において勤務することを命ずることができる。

2 法人は、職員が次の表に掲げる事由に該当する場合には、その制限される勤務の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についてはこの限りでない。

事由	制限される勤務
(1) 年齢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) 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	次に掲げる勤務 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
(3) 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又は次に掲げる勤務（職員が請求した場合。） 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。）を介護する職員をいう。

3 法人は、嘱託職員及びパートタイマー職員に対し、勤務時間外の勤務を命じてはならない。ただし、業務上で臨時の必要があると法人が認めるときは、所定の勤務時間を超えて勤務させ、又は休日において勤務を命じることができる。

(休暇の種類)

第50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51条 正規職員、研修医等及び嘱託職員の年次有給休暇は別表第1(1)のとおりとし、一の年度ごとにおける休暇として、その付与日数は1週間の勤務日の日数に応じて与える。ただし、1年間継続勤務するごとの付与は、法人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 契約職員(継続して勤務する期間が6か月未満の者を除く。)の年次有給休暇は別表第1(2)のとおりとし、その採用開始日に与える。その後1年間継続して勤務(月の中途に新たに契約職員になった者は、採用された月の初日に採用したものとみなす。)するごとに、当該期間において法人が定める所定勤務日数の8割以上勤務したときに、継続して勤務した期間に応じた日数を与える。

3 パートタイマー職員の年次有給休暇は別表第1(3)のとおりとし、6か月以上継続して勤務(月の中途に新たにパートタイマー職員になった者は、採用された月の初日に採用したものとみなす。)し、法人が定める所定勤務日の8割以上勤務したときに与える。

4 前各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別に定める。

5 年次有給休暇は、職員の請求する時季にこれを与える。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。

6 前項の規定にかかわらず、年次有給休暇が10日以上付与された職員に対しては、付与日から1年以内に当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、法人が職員の意見を聞き、その意見を尊重したうえで、あらかじめ時季を指定して与える。ただし、職員が前項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除する。

7 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。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る。

8 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。

9 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。

10 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。

11 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。

(病欠休暇)

第52条 法人は、連続5日以上 of 休業を要する負傷又は疾病のために療養が必要であり、勤務しないことがやむを得ないと認められる職員（パートタイマー職員を除く。）に、有給の病気休暇を与えることができる。

2 病気休暇は、研修医等又は契約職員においては、その採用の日から6か月を経過しなければ与えることができない。

3 病気休暇の日数は、1年に40日を超えない範囲とする。ただし、産業医が必要と認めるときは、90日まで延長することができる。

4 前各項のほか、病気休暇について必要な事項は別に定める。

（特別休暇）

第53条 法人は、職員（週勤務日数が3日以上 of 者に限る。）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 of 特別休暇における給与 of 取扱いについては、同表に定めるとおりとする。

（育児休業及び介護休業等）

第54条 職員 of 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、地方独立行政法人堺市立病院機構職員 of 育児休業等に関する規程 of 定めるところによる。

第7章 研修

（研修）

第55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 of 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 賞罰等

（表彰）

第56条 法人は、職員が次 of 各号 of いずれかに該当すると認めるときは、表彰を行うことができる。

（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 of あった場合

（4）職務 of 内外を問わず、職員全体 of 名誉を高め信用を深めるような善行 of あった場合

（懲戒）

第57条 法人は、職員が次 of 各号 of いずれかに該当すると認めるときは、懲戒を行うことができる。

-
- (1) 規則その他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相応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) 重大な経歴詐称があった場合
 - (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58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 標準的な職位における職位（等級を含む。以下同じ。）を下位の職位に就け、それに応じた給与とする。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、又は30日間の平均賃金を支払い解雇する。
- (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。

(訓告等)

第59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60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57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9章 安全衛生等

(安全衛生)

第61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。

（協力義務）

第62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63条 法人は、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ある。

- （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等が就業不相当と認めた場合

（健康診断）

第64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、医師等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10章 出張

（出張）

第65条 法人は、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。

第11章 福利厚生

（社会保険）

第66条 職員（嘱託職員及びパートタイマー職員を除く。）の社会保険は、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。
- 3 嘱託職員及びパートタイマー職員の社会保険は、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）及び雇用保険法（昭和49年法律

第116号)の定めるところによる。

(災害の補償)

第67条 職員(嘱託職員及びパートタイマー職員を除く。)の業務上及び通勤上における災害の補償については、地方公務員災害補償法の定めるところによる。

2 前項の規定にかかわらず、短時間勤務職員の業務上及び通勤上における災害の補償については、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る。

3 嘱託職員及びパートタイマー職員の業務上及び通勤上における災害の補償については、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る。

(職員宿舎)

第68条 職員(契約職員、嘱託職員及びパートタイマー職員を除く。)の宿舎の利用に関し必要な事項は、別に定める。

(職員厚生会)

第69条 職員(嘱託職員及びパートタイマー職員を除く。)は、堺市立病院機構職員厚生会に加入する。

第12章 雑則

(適用の除外)

第70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2章第1節及び第6節の規定は適用しない。

(委任)

第71条 規則の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(経過措置)

第72条 第22条第1項の規定にかかわらず、正規職員(医師等を除く。)のうち、次の表の左欄に掲げる者の定年は、それぞれ右欄に掲げる年齢とする。

対象となる正規職員	定年
昭和37年4月2日から昭和38年4月1日までに生まれた者	年齢60歳
昭和38年4月2日から昭和39年4月1日までに生まれた者	年齢61歳
昭和39年4月2日から昭和40年4月1日までに生まれた者	年齢62歳
昭和40年4月2日から昭和41年4月1日までに生まれた者	年齢63歳
昭和41年4月2日から昭和42年4月1日までに生まれた者	年齢64歳

2 法人は、前項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は、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、年齢65歳まで再雇用する。ただし、次の各号のいずれかを満たさない者については、令和7年3月31日までの間、再雇用の年齢は64歳までとする。

- (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

3 法人は、前項の規定により再雇用した職員に対しては、令和4年3月31日時点の職員給与規程の規定に従って給与を支給する。

第73条 第23条第1項に規定する役職定年は、令和14年度までの間、次のとおり段階に応じて年齢を読み替える。

(1) 役職定年（医師等以外）の年齢

標準的な職位	令和6年度 末まで	令和8年度 末まで	令和10年 度末まで	令和12年 度末まで	令和14年 度末まで
本部長、院長	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳
局長	60歳	61歳	62歳	62歳	63歳
次長	60歳	61歳	61歳	61歳	61歳
課長	60歳	60歳	60歳	60歳	60歳
係長	60歳	60歳	59歳	58歳	57歳

(2) 役職定年（医師等）の年齢

標準的な職位	令和6年度 末まで	令和8年度 末まで	令和10年 度末まで	令和12年 度末まで	令和14年 度末まで
本部長、院長	64歳	64歳	64歳	64歳	64歳
局長	64歳	63歳	63歳	63歳	63歳
次長	64歳	63歳	62歳	61歳	61歳
課長	64歳	63歳	62歳	61歳	60歳

2 第23条及び第1項の規定は、令和6年4月1日から適用する。

第74条 第52条の規定は、令和5年4月1日から適用し、それ以前については、なお従前の例による。

別表第1 (第51条 年次有給休暇)

(1) 正規職員、研修医等及び嘱託職員

年間所定労働		採用日から起算した継続勤務期間						
時間又は日数		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

(2) 契約職員

	雇用開始日から起算した継続勤務期間						
	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 6年未満	6年以上
年次有給休暇の日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(3) パートタイマー職員

年間所定労働		採用日から起算した継続勤務期間							
時間又は日数		6か月	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5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	

別表第2 (第53条 特別休暇)

(1) 正規職員の特別休暇

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	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日までに出生した場合は、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)若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)	職員が年齢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分間とする。
(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。

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、半日又は時間	○	○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、半日又は時間	○	○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年度を通じて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つ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を○印とする。

※2 半日は、育児短時間勤務職員等にあっては、1日の勤務時間が7時間45分である日に限る。

※3 給与の支給をするものを○印とする。

(2) 研修医等の特別休暇

事由		期間	期間の算定方法(※1)	取得単位	給与支給(※2)		
(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)	女性の研修医等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)	研修医等が出産する場合	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	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7日目から出産日後14日目(出産予定日前7日までに産んだ場合は、出産日から出産日後14日目)までの期間内
		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(配偶者の子を含む。)を養育する研修医等が、これらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められるとき	5日以内			1日又は半日	○
(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)若しくは死亡の事実を聞知し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(研修医等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年以内の女性の研修医等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	3日以内			1日又は半日	○	
(9)	妊娠中又は出産後1年以内の女性の研修医等が母子保健法(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(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。)			○	○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。	
(10)	女性の研修医等が年齢1歳に満たない子を育児する場合	1日2回以内 うち1回が30分間の場合:他の1回は45分			○		
(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)	妊娠中の研修医等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			○		

事由	期間	期間の算定方法(※1)	取得単位	給与支給(※2)	
(13) 子を養育する研修医等が、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人以上の場合にあつては、10日以内)		1日、半日又は時間	○	○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研修医等が、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人以上の場合にあつては、10日以内)		1日、半日又は時間	○	○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	○	○結婚する日以前7日目から結婚する日後14日目までの期間内 ○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) 研修医等が人間ドックを受ける場合	1年度を通じて1日以内			○	
(20) 研修医等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) 研修医等が諸行事、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年度を通じて5日以内		1日又は半日	○	
(22) 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 期間の算定に休日を含める場合を○印とする。

※2 給与の支給をするものを○印とする。

(3) 契約職員の特別休暇

事由		期間	期間の算定方法 (※1)	給与支給 (※2)		
(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)	女性の契約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)	契約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	
(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）若しくは死亡の事実を聞知し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年以内の女性の契約職員が母子保健法（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	○			
(9)	女性の契約職員が年齢1歳に満たない子を育児する場合	1日2回 各30分			○勤務が半日の日については、1回30分	
(10)	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	○			
(11)	子を養育する契約職員が、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。）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）			○採用日以降継続勤務期間が6か月を超える職員に限る（半日又は時間単位での取得可）	
(12)	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）			○採用日以降継続勤務期間が6か月を超える職員に限る（半日又は時間単位での取得可）	
(13)	天災地変等により交通機関が途絶した場合	途絶の時間	○			
(14)	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	○			
(15)	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	○	○		
(16)	契約職員が諸行事、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年度を通じて5日以内		○		
(17)	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		

※1 期間の算定に休日を含める場合を○印とする。

※2 給与の支給をするものを○印とする。

(4) 嘱託職員の特別休暇

事由		期間	期間の算定方法 (※1)	取得単位 (※2)	給与支給 (※3)		
(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	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	週5日勤務 2日以内 週4日勤務 2日以内 週3日勤務 1日以内		1日又は半日	○	○配偶者の出産予定日前7日目から出産日後14日（出産予定日前7日目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	
	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（配偶者の子を含む。）を養育する嘱託職員が、これらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められるとき	週5日勤務 5日以内 週4日勤務 4日以内 週3日勤務 3日以内		1日又は半日	○	○配偶者の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は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）若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	週5日勤務 3日以内 週4日勤務 2日以内 週3日勤務 1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 保健指導等 週5日勤務 3回 週4日勤務 2回 週3日勤務 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週勤務日数に応じて3回を限度とする。	
(10)	女性職員が年齢1歳に満たない子を育児する場合	1日の勤務時間が7時間45分以上の場合 1日2回以内 うち1回 30分間の場合：他の1回は45分間（半日勤務日は1回30分間） 1日の勤務時間が7時間45分未満の場合 1日2回各30分（半日勤務日は1回）			○		
(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	1日の勤務時間が7時間45分以上の場合			○		

事由	期間	期間の算定方法 (※1)	取得単位 (※2)	給与支給 (※3)	
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 1日の勤務時間が6時間15分以上7時間45分未満の場合 始業時及び終業時を通算して1日30分以内				
(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、半日 又は時間	○	○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、半日 又は時間	○	○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	週5日勤務 5日以内 週4日勤務 4日以内 週3日勤務 3日以内		1日又は 半日	○	○結婚する日の以前7日目から結婚する日後14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年度を通じて 週5日勤務 5日以内 週4日勤務 4日以内 週3日勤務 3日以内		1日又は 半日	○	
(22) 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 期間の算定に休日を含める場合を○印とする。

※2 半日は、育児短時間勤務職員等にあっては、1日の勤務時間が7時間45分である日に限る。

※3 給与の支給をするものを○印とする。

(5) パートタイマー職員の特別休暇

事由		期間	期間の算定方法 (※1)	基本給の支給 (※2)	
(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	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	勤務することができなくなった日以後3日以内	○	○	
(5)	パートタイマー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)	パートタイマー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
(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）若しくは死亡の事実を聞知し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年以内の女性のパートタイマー職員が母子保健法（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	○		
(9)	女性のパートタイマー職員が年齢1歳に満たない子を育児する場合	1日2回 各30分			○勤務が半日の日については、1回30分
(10)	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	○		
(11)	子を養育するパートタイマー職員が、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。）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）			○採用日以降継続勤務期間が6か月を超える職員に限る（半日又は時間単位での取得可）
(12)	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）			○採用日以降継続勤務期間が6か月を超える職員に限る（半日又は時間単位での取得可）
(13)	天災地変等により交通機関が途絶した場合	途絶の時間	○		
(14)	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	○		
(15)	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	勤務することができなくなった日以後3日以内	○	○	
(16)	法令で定める場合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時間又は期間	都度決定	都度決定	

※1 期間の算定に休日を含める場合を○印とする。

※2 基本給を支給する場合を○印とする。