

地方独立行政法人公立甲賀病院職員就業規則

目次

第1章 総則(第1条—第2条)

第2章 人事

第1節 採用及び試用期間(第3条—第9条)

第2節 評価(第10条)

第3節 昇任及び降任(第11条・第12条)

第4節 人事異動(第13条—第15条)

第5節 休職及び復職(第16条—第20条)

第6節 退職、勸奨、定年及び再雇用(第21条—第23条)

第7節 解雇(第24条—第28条)

第3章 服務等、営利企業等の従事制限及び個人情報保護等(第29条—第41条)

第4章 勤務時間、休日、休暇及び当直等

第1節 勤務時間、休日、休暇及び当直等(第43条)

第2節 育児休業及び介護休業(第44条・第45条)

第5章 給与及び退職手当(第46条・第47条)

第6章 研修(第48条—第50条)

第7章 表彰(第51条)

第8章 懲戒等(第52条—第55条)

第9章 安全衛生(第56条—第58条)

第10章 出張(第59条・第60条)

第11章 福利・厚生(第61条—第64条)

第12章 災害補償(第65条)

附則

第1章 総則

(趣旨等)

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、地方独立行政法人公立甲賀病院(以下「法人」という。)に勤務する職員の労働条件その他就業に関して必要な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、地方独立行政法人法(平成15年法律第108号)及びその他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、法人に常時勤務する職員及び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、法人と甲賀市及び湖南市(以下「両市」という。)との間の取決めにおいて別段の定めがある事項を除き、両市から派遣されている職員に適用する。

2 次に掲げる職員の就業に関する事項については、当該各号に定めるところによる。

(1) 有期雇用職員 地方独立行政法人公立甲賀病院有期雇用職員就業規則

(2) 再雇用職員(第23条に基づき再雇用される職員) 地方独立行政法人公立甲賀病院職員再雇用規程(以下「再雇用規程」という。)

第2章 人事

第1節 採用及び試用期間

(採用)

第3条 職員の採用は、次項各号の場合を除き試験又は選考により行う。

2 次のいずれかに該当する場合は、選考により採用する。

(1) かつて公立甲賀病院組合又は法人の職員であった者を採用する場合

(2) 免許・資格等を必要とする職種に採用する場合で、前項第1号の試験合格者から当該免許・資格等を保有する者が得られない場合

(3) 実務経験等により高度に専門的知識を有する者を採用する場合

(受験資格)

第4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) 法人又は両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

(選考)

第5条 第3条に規定する選考は、面接、経歴評定、筆記試験その他の方法を用いることができる。

2 前条に規定する選考は、選考される者の職務遂行能力が選考の基準に適合しているかを判定するものとし、必要に応じ、面接、筆記試験その他の方法を用いることができる。

(労働条件の明示)

第6条 理事長は、職員の採用に際して、労働条件については次に掲げるものを含めて文書により明示する。

- (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、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (4) 給料及び諸手当(以下「給与」という。)に関する事項
- (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

第7条 職員に採用された者は、次に掲げる書類(採用前に既に提出している書類を除く。)を採用日から2週間以内に理事長に提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 卒業証明書等の資格に関する証明書
- (3) 扶養親族等に関する書類
- (4) その他理事長が必要と認める書類

(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) 人事評価
- (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。
- 3 前項の提出書類の記載事項に変更があったときは、速やかに理事長に届け出なければならない。
 - 4 理事長が認める場合、第1項の提出書類については、その一部の提出を省略することができる。

(試用期間)

第9条 職員として採用された日から6月間は、試用期間とする。ただし、理事長が特に認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 法人は、試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、6月以内の期限を限って試用期間を延長することができる。

- (1) 試用期間の開始後6月間において実際に勤務した日数が90日に満たない場合
- (2) 本採用となるための能力の実証が十分でないと認められる場合
- (3) その他理事長が必要と認めた場合

3 試用期間中または試用期間満了時、理事長が不適格と認めたときは、解雇することができる。

4 試用期間は、勤続期間に通算する。

第2節 評価

(勤務評定)

第10条 法人は、職員の勤務成績について評定を実施する。

第3節 昇任及び降任

(昇任)

第11条 職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、その職員の勤務成績その他の能力の評定に基づいて行う。

3 前2項の選考方法、手続きその他必要な事項については、理事長が定める。

(降任)

第12条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、降任させることができる。

- (1) 勤務成績が良くない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 前2号に規定する場合のほか、職務に必要な適性を欠く場合
- (4) 組織の変更によりやむを得ない場合
- (5) 職員が希望し、理事長が承認した場合

2 前項に規定する職員は、事務部人事課を窓口として異議を申し立てることができる。

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

第4節 人事異動

(配置換、兼務、出向及び転籍)

第13条 職員は、業務上の都合により配置換、兼務、出向、転籍又は担当業務以外の業務を命ぜられることがある。

2 前項に規定する職員は、事務部人事課を窓口として異議を申し立てることができる。

(在籍出向)

第14条 業務上の必要がある場合は、職員に対し、在籍出向を命じることがある。

2 前項の在籍出向とは、法人と他法人等との間で締結される出向協定に基づいて、職員が、法人の身分を有したままで当該他法人等としての業務に従事することをいう。

3 在籍出向を命じられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒否することはできない。

(転籍出向)

第15条 業務上の必要がある場合は、職員の同意を得たうえで、転籍出向を命じることがある。

2 前項の転籍出向とは、法人と他法人等(公立甲賀病院組合等)との間で締結される出向協定に基づいて、職員が法人の要請に応じて法人に復帰することを前提として退職し、当該他法人等の職員としての業務に従事することをいう。

第5節 休職及び復職

(休職)

第16条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを休職にすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- (2) 刑事事件に関して起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合
- (3) 職員が労働組合の業務に専ら従事する場合
- (4) その他、理事長が必要と認める場合

2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第17条 前条第1項第1号の休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じて期間を定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、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。ただし、理事長が特に必要と認めた場合は当該範囲期間を延長することができる。

2 前条第1項第1号の休職からの復職後1年以内に、復職前の休職の事由となった傷病と因果関係がみとめられる傷病により7日以上病気休暇を申請した場合には、その期間は、復職前の休職の期間に引き続いたものとみなして、前項の規定を適用する。

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。

4 前条第1項第4号の休職の期間は、必要に応じた期間とする。

(休職の手続等)

第18条 職員を休職にする場合は、その旨を記載した書面を交付して行うものとする。

2 第16条第1項第1号の休職及び当該職員の休職期間の更新は、医師2名の診断の結果に基づき行うものとする。ただし当該職員の復職は、医師1名以上の診断の結果に基づき行うものとする。

(復職)

第19条 休職中の職員の休職事由が消滅したときは、速やかに元の職場に復職させる。ただし元の職務又は職場に復職させることが困難であるか、又は不適當な場合は、他の職務に就かせることがある。

(休職の効果)

第20条 休職中の職員は、その休職中、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職者の給与については、地方独立行政法人公立甲賀病院職員給与規程(以下「給与規程」という。)で定める。

第6節 退職、勸奨、定年及び再雇用

(退職)

第21条 職員は次の各号のいずれかに該当した場合は、退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 定年に達した場合
- (2) 自己都合による退職を申し出て、承認された場合
- (3) 第16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
- (4) 死亡した場合 死亡した日

2 その他必要な手続等については、理事長が定める。

(定年による退職の特例(勤務延長))

第22条の2 理事長は、定年に達した職員が前条第1項の規定により退職すべきこととなる場合において、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その職員の退職により職務の

運営に著しい支障が生ずるとき。

- (2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、その職員の退職による欠員を容易に補充することができないとき。
 - (3) 当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、その職員の退職により職務の運営に著しい支障が生ずるとき。
- 2 理事長は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認めるときは、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して5年を超えることができない。
 - 3 理事長は、第1項の規定により職員を引き続いて勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。
 - 4 理事長は、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項の事由が存しなくなったと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めてその期限を繰り上げて退職させることができる。

(再雇用)

第23条 第22条第1項第2号の定年により退職した職員については、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）の定めるところにより再雇用することができる。

- 2 前項の再雇用期間は満65歳までとし、再雇用契約期間は1年以内とする。
- 3 前項の規定により再雇用する職員の給与、労働条件その他必要な事項は、再雇用規程で定める。

第7節 解雇

(解雇)

第24条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。

- (1) 勤務成績が著しく良くない場合
 - (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
 - (3) その他職務を遂行するために必要な適格性を欠く場合
 - (4) 試用期間中又は試用期間満了時まで職員として不適格であると認められた場合
 - (5) 禁錮以上の刑に処せられた場合。ただし、その罪が過失によるものであり、かつ、刑の執行を猶予された職員については、情状により特に必要があると認めるときはその限りでない。
 - (6) 第52条に規定する懲戒事由に該当する場合
 - (7) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合
- 2 前項第5号の場合において、当該刑の執行猶予が取り消されたときは、その日においてその職を失うものとする。
 - 3 解雇の手続に関し必要な事項は、理事長が定める。

(解雇の予告)

第25条 前条の規定による解雇を行う場合には、30日前に予告をするか、又は労基法第12条に定める平均賃金の30日分を解雇予告手当として支払う。

- 2 前項の予告の日数は、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。
- 3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、予告することなく即時解雇する。
 - (1) 試用期間中の者を採用の日から14日以内に解雇するとき
 - (2) 職員の責めに帰すべき事由の場合で所轄労働基準監督署長の解雇予告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予告除外認定を受けたとき

(解雇制限)

第26条 第24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
 - (2) 産前産後の女性が労基法第65条の規定によって休業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。
 - (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかった者が、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とき、又は同日後において傷病補償年金を受けることになったとき

- (2) 天災事変その他やむを得ない事由のため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とき

(退職証明書)

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

2 退職証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

- (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)

3 退職証明書には、前項の事項のうち、退職又は解雇された者が請求した事項のみを証明する。

(退職時の責務)

第28条 退職又は解雇された者は、理事長が指定する日までに必要事項の引き継ぎをしなければならない。

2 退職又は解雇された者は、身分証明書その他職員に貸与された物品を退職時に返還しなければならない。

3 退職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、退職時にその全てを弁済しなければならない。

第3章 服務等、営利企業等の従事制限及び個人情報保護等

(職務に専念する義務)

第29条 職員は、法人の業務の公共性を自覚し、誠実に職務に専念しなければならない。

(職務専念義務の免除)

第30条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、あらかじめ理事長又はその委任を受けた者の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

- (1) 研修を受ける場合
- (2) 厚生に関する計画の実施に参加する場合
- (3) 前2号に規定する場合を除くほか、理事長が定める場合

(服務心得等)

第31条 職員は、法令、この規則及び法人の諸規程を遵守し、上司の指揮命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

2 職員は、勤務時間中においては名札を着用し、法人職員たる身分を明らかにするとともに、職員としての品位の保持に務めなければならない。

3 職員は、忠実に職務を遂行し、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32条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 法人の名誉若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すること
- (2) 法人の秩序及び規律を乱すこと

(守秘義務)

第33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、その職を退いた後も、適用する。

(遵守事項)

第34条 職員は、次の各号の事項を守らなければならない。

- (1) 法人が所有する敷地内(以下「敷地内」という。)で、政治・宗教活動等を行わないこと。
- (2) 許可なく敷地内で業務に関係のない集会・演説・文書の配布・掲示等を行わないこと。

(3) 敷地内で喫煙しないこと。

(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。

(ハラスメントの防止)

第36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 ハラスメントの防止に関する必要な事項については、地方独立行政法人公立甲賀病院ハラスメント防止規程で定める。

(営利企業等の従事制限)

第37条 職員は、法人の業務以外の他の業務に従事し、又は自ら営もうとする場合は、理事長の許可を得なければならない。

2 職員の兼業に関し必要な事項は、地方独立行政法人公立甲賀病院職員兼業規程で定める。

(出退勤)

第38条 職員は、勤務場所(職員の出勤及び退勤の状況を記録するために理事長が設置する装置(以下「記録装置」という。))が設置されている勤務場所に限り、)に出勤したときは、直ちに記録しなければならない。

2 職員は、所定の勤務場所から退勤するときは、直ちに退勤する旨を当該勤務場所に設置された記録装置に自ら記録しなければならない。

(遅刻、早退及び外出)

第39条 職員が、遅刻又は早退をし、又は勤務時間中に外出するときは、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40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、書類を提出しなければならない。ただし、連日にわたり欠勤しようとするものは、その事由を詳記するものとする。

(個人情報保護)

第41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 個人情報保護の適正な保護に関し必要な事項は、地方独立行政法人公立甲賀病院における公立甲賀病院組合個人情報保護条例の施行に関する規程の定めるところによる。

第4章 勤務時間、休日、休暇及び当直等

第1節 勤務時間、休日、休暇及び当直等

(勤務時間等)

第42条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、地方独立行政法人公立甲賀病院職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程で定める。

(当直)

第43条 勤務時間外及び休日には、当直を置く。

2 当直は、日直又は宿直の2種類とする。

3 日直勤務は休日の午前8時30分から午後5時15分までとし、宿直勤務は午後5時15分から翌日午前8時30分までとする。

4 小児救急医療事業の日直勤務については、休日の午前9時から午後2時(ただし、職員以外の者は、午前9時から午後1時)まで及び午後2時から午後7時まで(それぞれ1単位という。)とし、宿直勤務については、午後7時から翌日午前9時までとする。

5 前2項の規定にかかわらず、救急医療にかかわる宿直勤務(医師、看護職員及び事務職員を除く。)は、午前2時から午前7時30分までとする。ただし、臨床検査技師については、午前2時から午前7時までとし、薬剤師については、午前1時から午前8時30分までとする。

6 当直の割当については、少なくとも5日前までに通知する。

7 次に掲げる者は、当直勤務を免除し、又は猶予する。

- (1) 病院長、事務部長及び看護部長
- (2) 病気その他の事故により勤務に堪えない者
- (3) 前2号に掲げる者のほか、理事長が認めた者

第2節 育児休業及び介護休業

(育児休業等)

第44条 育児休業等の対象者、期間、手続その他必要な事項については、地方独立行政法人公立甲賀病院職員の育児・介護休業等に関する規程で定める。

(介護休業等)

第45条 介護休業等の対象者、期間、手続その他必要な事項については、地方独立行政法人公立甲賀病院職員の育児・介護休業等に関する規程で定める。

第5章 給与及び退職手当

(給与)

第46条 職員の給与については、地方独立行政法人公立甲賀病院職員給与規程で定める。

(退職手当)

第47条 職員の退職手当については、地方独立行政法人公立甲賀病院職員退職手当規程で定める。

第6章 研修

(研修)

第48条 職員は、業務に関する必要な知識、技術及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合は、特段の事由がない限り研修を受けなければならない。

2 法人は、職員の研修機会の提供に努めなければならない。

(修学部分休業)

第49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、地方独立行政法人公立甲賀病院職員修学部分休業規程で定める。

(自己啓発等休業)

第50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、地方独立行政法人公立甲賀病院職員自己啓発等休業規程で定める。

第7章 表彰

(表彰)

第51条 職員に次の各号のいずれかに該当する者があるときは、これを表彰する。

- (1) 勤務成績が優秀で、永年勤務に精励した者
- (2) 職務上特に顕著な功績があった者
- (3) その他理事長が必要と認める者

2 表彰について、その他必要な事項は地方独立行政法人公立甲賀病院職員表彰規程で定める。

第8章 懲戒等

(懲戒の事由)

第52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53条 懲戒の種類及び程度は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 非違行為の責任を確認し、将来を戒めるものとする。
- (2) 減給 1日以上6月以下の期間、給料及びこれに対する特殊勤務手当の合計額の10分の1以下を減ずるものとする。
- (3) 停職 1日以上6月以下出勤を停止し、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) 懲戒解雇 予告期間を設けず、解雇予告手当及び退職手当を支給せず即時に解雇する。

2 職員に対する懲戒の手続きその他必要な事項は、地方独立行政法人公立甲賀病院職員懲戒規程で定める。

(訓告等)

第54条 理事長は、前条に規定する場合の他、服務を厳正にし、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55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、前条の懲戒等とは別に、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第9章 安全衛生

(安全衛生管理)

第56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、衛生及び健康確保のために必要な措置を講ずる。

2 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、地方独立行政法人公立甲賀病院安全衛生管理規程で定める。

(協力義務)

第57条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法及びその他の関係法令のほか、上司の命令に従うとともに、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。

(健康診断)

第58条 職員は、法人が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。

第10章 出張

(出張)

第59条 理事長は、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 職員は、正当な理由なく出張の命令を拒否することはできない。

3 職員は、出張が終了したときは、その結果を速やかに所属長に報告しなければならない。

(旅費)

第60条 職員が前条の規定により出張する場合は、旅費を支給する。

2 出張及び旅費に関し必要な事項は、地方独立行政法人公立甲賀病院職員旅費規程で定める。

第11章 福利厚生

(共済)

第61条 職員は、地方公務員共済組合に加入する。

2 職員の共済に関し必要な事項は、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。

(厚生事業)

第62条 法人は、職員に対して厚生事業を実施する。

2 法人は、前項の事業を一般財団法人滋賀県市町村職員互助会に委託することができる。

(宿舎)

第63条 職員の宿舎の利用については、地方独立行政法人公立甲賀病院職員宿舎管理規程で定める。

(院内保育所)

第64条 職員は、法人が設置する保育所を利用することができる。

2 前項の保育所の利用に関し必要な事項は、地方独立行政法人公立甲賀病院保育所規程で定める。

第12章 災害補償

(災害補償)

第65条 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、地方公務員災害補償法又はその他関係法令の定めるところによる。

附 則

- 1 この規則は、平成31年4月1日(以下「施行日」という。)から施行する。
- 2 地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第59条第2項の規定及び地方独立行政法人公立甲賀病院への職員の引継ぎに関する条例(平成30年公立甲賀病院組合条例第4号)により公立甲賀病院組合職員から引き続き法人の職員となった者が、この規則の施行前に、公立甲賀病院組合の条例、規則その他の規程の規定により公立甲賀病院職員としてなされた処分、手続その他の行為は、この規則の相当規定によりなされた処分、手続その他の行為とみなし、その期間は通算するものとする。

附 則

この規則は令和6年2月27日から施行し、改正後の地方独立行政法人職員就業規則の規定は平成31年4月1日から適用する。