

地方独立行政法人大阪市民病院機構再雇用職員就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、地方独立行政法人大阪市民病院機構就業規則（以下「法人就業規則」という。）第25条に基づき、地方独立行政法人大阪市民病院機構（以下「法人」という。）に再雇用された職員の就業に関して、必要な事項を定めるものである。

2 この規則及びこれに付随する諸規程に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）及び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）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、法人に勤務する再雇用職員（以下「再雇用職員」という。）で次の各号に定める職員に適用する。

- (1) 再雇用フルタイム職員（以下「フルタイム職員」という。） 1週間の所定労働時間が38時間45分の職員
- (2) 再雇用短時間職員（以下「短時間職員」という。） 1週間の所定労働時間が38時間45分未満の職員

(規則の遵守)

第3条 法人及び再雇用職員は、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 人事

第1節 採用

(採用)

第4条 再雇用職員の採用は、法人就業規則第24条の規定により定年退職した者のうち、再雇用を希望する者を採用する。

2 再雇用職員の採用時の職位は、定年時における能力・業績・適性等から個々に判断して、その都度、理事長が別に定める。ただし、再雇用職員になろうとする者の勤務成績、業務に関する専門性その他の事情を考慮して、それ以外の職位となることを妨げない。

(雇用期間)

第5条 再雇用職員の雇用期間は、1年以内とし、期間の末日は原則当該年度の3月31日とする。

2 前項の雇用期間は、65歳に達するまでに限り更新することができる。ただし、満65歳に達する日以後における最初の3月31日を超えた場合は、原則として更新は行わない。

(労働条件の明示)

第6条 再雇用職員の労働条件の明示については、法人就業規則第8条の規定を準用する。

第2節 評価

(勤務評価)

第7条 再雇用職員の勤務成績については、別に定める人事評価制度を実施する。

第3節 降任

(降任)

第8条 再雇用職員の降任については、法人就業規則第12条の規定を準用する。

第4節 異動

(人事異動)

第9条 再雇用職員の人事異動については、法人就業規則第13条の規定を準用する。

第5節 休職及び復職

(休職)

第10条 再雇用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、長期の休養を要する場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 業務に関連があると認められる学術に関する事項の調査又は研究・指導に従事する場合
- (4) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- (5) 前各号に掲げるもののほか理事長が休職することが適当と認める場合

(休職の期間)

第11条 前条第1号に該当する休職の期間は、原則として通算2年を超えない範囲内において必要に応じた期間とする。ただし、再雇用職員の勤続年数(大阪市又は法人職員から引き続き再雇用職員となった在職期間は通算するが、休職の期間を除く。)に応じて、別表第1に定める基準により延長することができる。

- 2 前項に定める休職期間中に新たな疾患に罹患し、職場復帰することなく新たな疾病により休職となった場合、当初の疾病により休職した期間と新たな疾病により休職した期間は通算する。
- 3 前2項による休職期間から第14条の規定による復職を命じられた日から2年未満の期間内に、理事長が別に定める同一疾病により再度、前条第1号に該当する休職となった場合、前後の休職期間は通算する。
- 4 前条第2号に該当する休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する期間とする。
- 5 前条第3号及び第4号に該当する休職の期間は、3年を超えない範囲内において必要に応じた期間とする。
- 6 前条第5号に該当する休職の期間は、必要に応じた期間とする。

(休職の手続)

第12条 再雇用職員の休職の手続については、法人就業規則第19条の規定を準用する。

(休職の効果)

第13条 休職を命じられた再雇用職員は、再雇用職員としての身分を保有するが、業務には従事しない。

- 2 休職を命じられた再雇用職員の給与は、地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「給与規程」という。）の定めるところによる。

(復職)

第14条 再雇用職員の復職については、法人就業規則第21条の規定を準用する。

第6節 退職

(退職)

第15条 再雇用職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職するものとし、職員としての身分を失う。

- (1) 再雇用職員が退職を申し出た場合 理事長が定めた日
- (2) 雇用期間が満了した場合 雇用期間が満了した日
- (3) 死亡した場合 死亡した日

2 退職を願い出た再雇用職員が法人就業規則第51条第1項各号のいずれかに該当し、懲戒処分の手続中である場合は、前項第1号の規定にかかわらず、当該退職を認めないことがある。

(退職の手続)

第16条 再雇用職員は自己の都合により退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の30日前までに文書をもって願い出なければならない。

第7節 解雇

(解雇)

第17条 再雇用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) 勤務実績がよくない場合
- (2) 心身の故障のため業務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 素行不良等、その業務に必要な適性を著しく欠く場合
- (4) 法人への提出書類等の記載事項が事実と異なる場合
- (5) 禁錮以上の刑に処せられた場合
- (6) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- (7) 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場合

(8) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

(9) 法人就業規則第51条に定める懲戒の事由に該当し、理事長が認めた場合
(解雇予告)

第18条 再雇用職員を解雇する場合には、30日前に再雇用職員に予告するか、
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分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場合は、予告することなく即時解雇することができる。

(1) 法人就業規則第52条に定める懲戒解雇をする場合で、所轄の労働基準監督署の認定を受けた場合

(2) 天災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の認定を受けた場合

(解雇制限)

第19条 再雇用職員の解雇制限については、法人就業規則第28条の規定を準用する。

第8節 退職後の責務

(退職後の責務)

第20条 再雇用職員の退職後の責務については、法人就業規則第29条から第31条までの規定を準用する。

第3章 服務

第1節 服務

(服務)

第21条 再雇用職員の服務については、法人就業規則第32条から第40条までの規定を準用する。

第2節 出退勤等

(出退勤等)

第22条 再雇用職員の出退勤等については、法人就業規則第41条から第44条までの規定を準用する。

第4章 勤務時間、休日及び休暇等

第1節 勤務時間、休憩時間及び休日

(勤務時間)

第23条 再雇用職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について原則として38時間45分以内とする。ただし、地方独立行政法人大阪市民病院機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第8条第1項第2号及び第3号に掲げる休日が月曜日から金曜日までのいずれの日にある週の勤務時間については、当該休日1日につき1日の所定勤務時間数を1週間の労働時間から減じた時間とする。

2 前項の勤務時間の割振りは、月曜日から金曜日まで（前項ただし書の適用がある場合にあっては当該休日を除く。）とし、原則として午前8時45分から午後5時15分までとする。

3 前2項の規定にかかわらず、交代勤務等の特別の勤務に従事する再雇用職員の勤務時間及びその割振りについては、次の各号に掲げる職員の区分に応

じ次に定めるものとする。

- (1) フルタイム職員 4週間を平均した1週間当たりの勤務時間が、38時間45分を超えない範囲において理事長が別に定める。
 - (2) 短時間職員 4週間を平均した1週間当たりの勤務時間が、38時間45分を超えない範囲とする。ただし、具体的な始業及び終業時刻については個別の労働条件通知書により定めるものとする。
- 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再雇用職員（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、理事長が定める。
- 5 前各項の規定により割り振られた1の勤務時間を所定勤務時間（以下「所定勤務時間」という。）とする。ただし、勤務時間の割振りが変更された場合にあっては、当該変更後の1の勤務時間とする。

（1月単位の変形労働時間制）

第24条 再雇用職員の1月単位の変形労働時間制については、勤務時間規程第5条の規定を準用する。

（勤務時間の特例）

第25条 再雇用職員の勤務時間の特例については、勤務時間規程第6条の規定を準用する。

（休憩時間）

第26条 再雇用職員の休憩時間については、勤務時間規程第7条の規定を準用する。

（休息時間）

第26条の2 再雇用職員の休息時間については、勤務時間規程第7条の2の規定を準用する。

(休日等)

第27条 再雇用職員の休日等については、勤務時間規程第8条の規定を準用する。

(休日の振替)

第28条 再雇用職員の休日の振替については、勤務時間規程第9条の規定を準用する。

第2節 時間外、休日勤務等

(時間外勤務等)

第29条 再雇用職員の時間外勤務等については、勤務時間規程第10条の規定を準用する。

(時間外勤務代休時間)

第30条 理事長は、あらかじめ第23条及び第24条の規定により割り振られた所定の勤務時間以外の時間に勤務することを命ぜられて勤務したことにより超過勤務手当が支給されることとなる勤務（所定の勤務時間が割り振られた日における勤務以外の勤務のうち、理事長が定めるものを除く。）の時間の合計が1月につき60時間を超えた再雇用職員に対して、その60時間を超えて勤務した時間（以下「60時間超過時間」という。）に係る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「時間外勤務代休時間」という。）として、その60時間を超える勤務に係る月の翌月又は翌々月にある日（勤務時間規程第8条第1項に規定する休日（同項ただし書の規定により設けられた休日を含む。）、同条第2項の規定により定められた休日及び同規程第9条第1項の規定により休日を振り替えられた他の日を除く。）に割り振られた勤務時間（以下「指定対象勤務時間」という。）の全部を指定す

ることができる。

- 2 前項の規定により勤務代休時間を指定された再雇用職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、所定の勤務時間においても勤務することを要しない。
- 3 理事長は、第1項の規定により時間外勤務代休時間を指定する場合には、指定対象勤務時間のうち、時間外勤務代休時間の指定に代えようとする超過勤務手当の支給に係る60時間超過時間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を指定するものとする。
 - (1) 所定の勤務時間が割り振られた日における勤務に係る時間（次号に掲げる時間を除く。） 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数
 - (2) 第23条第4項の規定の適用を受ける再雇用職員が所定の勤務時間以外の時間にした勤務のうち、その勤務の時間とその者の所定の勤務時間との合計がその者と勤務箇所等が同一である常勤の職員の所定の勤務時間に達するまでの間の勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の50を乗じて得た時間数
 - (3) 所定の勤務時間が割り振られた日における勤務以外の勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数
 - (4) 勤務時間規程第9条第1項の規定により、あらかじめ第23条の規定により割り振られた1週間の所定の勤務時間（当該1週間の所定の勤務時間が40時間未満である場合にあつては、1週間につき40時間）を超えて勤務することを命ぜられて勤務した時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

4 前項の場合において、その指定は、7時間45分を単位として行うものとする。

5 理事長は、再雇用職員があらかじめ時間外勤務代休時間の指定を希望する旨を申し出た場合に、時間外勤務代休時間を指定するものとする。

6 前各項の規定は、フルタイム職員に適用する。

(妊娠中の職員、育児又は介護を行う再雇用職員の勤務制限)

第31条 妊娠中、育児又は介護を行う再雇用職員の勤務制限については、勤務時間規程第12条の規定を準用する。

(宿日直勤務)

第32条 再雇用職員の宿日直勤務については、勤務時間規程第13条の規定を準用する。

第3節 休暇

(休暇の種類)

第33条 再雇用職員の休暇については、勤務時間規程第14条の規定を準用する。

(年次休暇)

第34条 再雇用職員には、1年につき20日の年次休暇を与える。

2 前項の規定にかかわらず、育児短時間勤務職員等については、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次の各号に掲げる日数(その日数が労基法第39条の規定により与えなければならないものとされている日数を下回るときは、当該日数)を付与する。

(1) 斉一型育児短時間勤務職員等(育児短時間勤務職員等のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。以下同じ。) 20日に斉一型育児短時間勤務職員等の1週間の勤務

日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数

(2) 不斉一型育児短時間勤務職員等（育児短時間勤務職員等のうち、斉一型育児短時間勤務職員等以外のものをいう。以下同じ。） 第1項で定める年次休暇に所定労働時間を乗じて得た時間数に不斉一型育児短時間勤務職員等の1月当たりの勤務時間を1月の所定労働時間で除して得た数を乗じて得た時間数を、所定勤務時間を1日として日に換算して得た日数

3 第1項の1年は、4月1日から翌年3月31日までとする。

4 1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときに当該変更の日（以下「勤務形態変更日」という。）以後における再雇用職員の年次休暇の日数は、勤務形態変更日が当該年の初日である場合にあっては第1項の規定により付与された日数に次項の規定により当該年の前年から繰り越された年次休暇の日数を加えて得た日数とし、勤務形態変更日が当該年の初日以外の日である場合にあっては次に掲げる日数を合計した日数とする。

(1) 当該年において付与された年次休暇の勤務形態変更日の前日における残日数（以下「当該年分の残日数」という。）に変更後基礎日数（変更後の勤務形態を第1項の規定に当てはめて得られる年次休暇の日数をいう。以下同じ。）を変更前基礎日数で除して得た率を乗じて得た日数（変更後基礎日数が変更前基礎日数を下回る場合にあっては、当該年分の残日数）

(2) 当該年の前年において付与された年次休暇（勤務形態変更日の前日までにこの号の規定の適用を受けている場合にあっては、当該適用後の年次休暇。以下「前年分の年次休暇」という。）の勤務形態変更日の前日における残日数（次項の規定により当該年に繰り越すことができなかつた前年分の年次休暇がある場合にあっては、当該残日数に当該繰り越すことができ

なかった前年分の年次休暇の日数（この号の規定により既に加算した日数を除く。）を加算した日数（その日数が変更後基礎日数を超える場合にあっては、変更後基礎日数）とする。以下「前年分の残日数」という。）に変更後基礎日数を変更前基礎日数で除して得た率を乗じて得た日数（変更後基礎日数を変更前基礎日数を下回る場合にあっては、前年分の残日数）

5 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、1年における年次休暇の日数（育児短時間勤務職員等にあつては、当該年の末日における勤務形態を第1項の規定に当てはめて得られる年次休暇の日数）を超えない範囲内の残日数（当該年の翌年の初日に勤務形態が変更される場合（変更後基礎日数を変更前基礎日数を下回る場合を除く。）にあつては、当該残日数に変更後基礎日数を変更前基礎日数で除して得た率を乗じて得た日数）を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。この場合において、繰り越される年次休暇は、当該年の翌年において付与される年次休暇に優先して使用されるものとする。

6 第4項第1号及び前項の変更前基礎日数は、勤務形態変更日の前日までの当該年における当該再雇用職員の各勤務形態をそれぞれ第1項の規定に当てはめて得られる年次休暇の日数のうち最大のものとし、第4項第2号の変更前基礎日数は、前年分の年次休暇の付与の日から勤務形態変更日の前日までの間の当該再雇用職員の各勤務形態をそれぞれ第1項の規定に当てはめて得られる年次休暇の日数のうち最大のものとする。

7 年次休暇は、所定勤務時間を単位とする。ただし、特に必要があると認められるときは、半日（所定勤務時間のうち、3時間15分から4時間30分までの間で別に定める時間数（次項第2号に掲げる再雇用職員にあつては、所定勤務時間の時間数を勘案して1時間を超える時間数で別に定めるもの）をい

う。)又は1時間を単位とすることができる。

8 前項ただし書に定める単位による年次休暇は、次の各号に掲げる再雇用職員の区分に応じ、当該各号に掲げる時間数をもって1日に換算する。

(1) フルタイム職員 8時間00分

(2) 前号以外の再雇用職員及び育児短時間勤務職員等 所定勤務時間のうち最も長いものに相当する時間数(当該時間数が7時間45分を超える場合にあっては、8時間00分)

9 第7項ただし書の規定による1時間を単位とする年次休暇は、前項各号に掲げる再雇用職員の区分に応じ、1年につき当該各号に掲げる時間数(当該時間数に1時間未満の端数があるときは、これを切り上げる。)に5を乗じて得た時間数を超えて与えることができない。

10 年次休暇は、再雇用職員の請求する時季にこれを与えるものとする。ただし、このため業務の正常な運営を妨げる場合においては、理事長は、他の時季に与えることができる。

(病気休暇)

第35条 再雇用職員の病気休暇については、勤務時間規程第16条の規定を準用する。

(特別休暇)

第36条 再雇用職員の特別休暇については、勤務時間規程第17条の規定を準用する。

(年次休暇、病気休暇及び特別休暇の請求等)

第37条 再雇用職員の年次休暇、病気休暇及び特別休暇の請求等については、勤務時間規程第18条の規定を準用する。

(証明書類の提出)

第38条 再雇用職員の証明書類の提出については、勤務時間規程第19条の規定を準用する。

(傷病休業等)

第39条 再雇用職員の傷病休業等については、法人就業規則第46条の規定を準用する。

(育児休業及び介護休業等)

第40条 再雇用職員の育児休業及び介護休業等については、法人就業規則第47条の規定を準用する。

第5章 研修

(研修)

第41条 再雇用職員の研修については、法人就業規則第49条の規定を準用する。

第6章 賞罰

(表彰)

第42条 再雇用職員の表彰については、法人就業規則第50条の規定を準用する。

(懲戒)

第43条 再雇用職員の懲戒については、法人就業規則第51条から第57条までの規定を準用する。

(損害賠償等)

第44条 再雇用職員の損害賠償等については、法人就業規則第58条の規定を準用する。

第7章 給与

(給与)

第45条 再雇用職員の給与については、給与規程の定めるところによる。

第8章 安全衛生

(安全衛生)

第46条 再雇用職員の安全衛生等については、法人就業規則第61条から第69条までの規定を準用する。

第9章 出張

(出張)

第47条 再雇用職員の出張については、法人就業規則第70条及び第71条の規定を準用する。

第10章 福利厚生

(福利厚生に関する事項)

第48条 再雇用職員の福利厚生に関する事項については、法人就業規則第72条の規定を準用する。

第11章 災害補償

(業務災害及び通勤災害)

第49条 再雇用職員の業務上の災害及び通勤上の災害については、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定めるところにより、各災害補償を行う。

2 前項の規定にかかわらず、1週間の所定労働時間が38時間45分の再雇用職

員のうち、勤務した日が18日以上ある月が、引続いて12月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引続き勤務する者の同日以後の業務上の災害及び通勤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り、各災害補償を行う。

第12章 社会保険等

（社会保険等）

第50条 再雇用職員の社会保険適用については、介護保険法（平成9年法律第123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。ただし、フルタイム職員については、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）、短時間職員については健康保険法（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）を適用する。

第13章 補則

（補則）

第51条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

（施行日）

1 この規則は平成26年10月1日から施行する。

（経過措置）

2 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において、大阪市病院局職員就業規程（平成21年大阪市病院事業管理規程第12号）の適用を受けていた再任用職員が引き続き法人の再雇用職員となった場合において、施

行日前に行われた施行日以後に係る休日、週休日の振替等の指定については、この規則による指定があったものとみなす。

- 3 大阪市病院局職員就業規程の適用を受けていた再任用職員が引き続き法人の再雇用職員となった場合において、施行日前に同規程により与えられていた年次休暇等の休暇の日数、当該再雇用職員が取得した休暇の日数等については、施行日において、この規程による休暇の日数等としてこれを承継する。
- 4 大阪市病院局職員就業規程の適用を受けていた再任用職員が引き続き法人の再雇用職員となった場合において、施行日前に承認を受けているものについては、この規則における承認を受けているものとみなす。
- 5 前3項に規定するもののほか、施行日前に大阪市病院局の規程により行われた手続その他の行為については、この規程による手続その他の行為とみなす。

附 則

この改正規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、平成27年10月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、平成30年4月1日から施行する。

別表第1（第11条関係）

勤続年数	延長期間
5年以上10年未満	6月以内
10年以上	1年以内

この場合の勤続年数は病気休職期間を除く。