

# 地方独立行政法人大阪市民病院機構就業規則

## 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。）に勤務する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、労基法、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、法人に常時勤務する職員（以下「職員」という。）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）（以下「地方公務員の派遣法」という。）に基づき大阪市から派遣されている職員については、法人と大阪市との間の取り決めにおいて別段の定めがある場合を除きこの規則を適用する。

3 有期雇用職員の就業に関する事項については、地方独立行政法人大阪市民病院機構有期雇用職員就業規則に定める。

4 任期付職員の就業に関する事項については、地方独立行政法人大阪市民病院機構任期付職員就業規則に定める。

### (規則の遵守)

第3条 法人及び職員は、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

(採用手続)

第4条 職員の採用は、競争試験により行う。ただし、競争試験が適さない職については、選考により行い、これに合格した者を採用する。

(受験の資格要件)

第5条 受験の資格要件は、採用する職に必要な年齢、経験、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、次の各号に該当する者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) 法人又は大阪市において懲戒解雇の処分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年を経過していない者
- (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

(提出書類等)

第6条 職員として法人に採用されることを希望する者は、次の各号に掲げる書類を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（ただし、資格又は免許を有する者に限る。）
- (3) その他理事長が必要と認めるもの

2 職員に採用される者は、採用にかかる当該通知が採用される者に到達した日又は採用された日から速やかに次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 誓約書
  - (2) 住民票記載事項証明書
  - (3) 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号）第16条及び関係法令が定める本人確認の措置に必要となる書類
  - (4) その他理事長が必要と認めるもの
- 3 前項の定めにより提出した書類に変更が生じたときは、速やかに変更事項を届け出なければならない。

(試用期間)

第7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月の試用期間を設ける。ただし、理事長が特に認めたときは、この期間を短縮し、又は設けないことができる。

- 2 前項の試用期間は、別に定める基準に該当した場合は1年に至るまで延長することができる。ただし、理事長が特に必要と認めた場合はこの限りではない。
- 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適當であると認められる者については、解雇するか又は本採用を行わない。ただし、採用後14日を経過した者を解雇する場合については、労基法第20条及び第21条に基づき行うものとする。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第8条 法人は、職員を採用するとき、採用する職員に対し、次の各号に掲げる事項を明示するものとする。

- (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べき業務に関する事項
- (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

暇に関する事項並びに就業時間変更の可能性に関する事項

(4) 給与に関する事項

(5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

（派遣職員等の受入）

第9条 法人の業務運営上特に必要と認められる場合は、国、地方公共団体又は他の法人（以下「他法人等」という。）の職員である者を、その身分を保有させたまま、職員として法人の業務に専ら従事させることがある。

2 前項の規定により職員となった者の就業の取扱いについて必要な事項については、理事長が別に定める。

## 第2節 評価

（勤務評価）

第10条 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 昇任・昇格及び降任等

（昇任・昇格）

第11条 職員の昇任・昇格は競争試験又は選考による。

2 職員の昇任・昇格の選考の基準は、理事長が別に定める。

（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) 勤務の状況が不良であって、業務に著しい支障を及ぼす場合

(2) 心身の故障のため、業務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

(3) 別に定める人事評価制度において、著しく評価が低く、指導しても改善の余地がない場合

- (4) 本人が希望し、理事長が認める場合
- (5) 前各号に掲げるもののほかその職に必要な適格性を欠く場合

#### 第4節 異動

##### (人事異動)

第13条 業務上の必要がある場合は、職員に対し就業の場所又は従事する業務の変更を命じることがある。その場合、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。

##### (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。

##### (出向の取扱)

第16条 前2条の規定により在籍出向及び転籍出向を命じられた職員の取扱いに関し必要な事項については、理事長が別に定める。

## 第5節 休職及び復職

(休職)

第17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) 第14条第1項の規定により、在籍出向を命じられた場合
  - (6) 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
- 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18条 前条第1項第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、職員の勤続年数(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21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項第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1項第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1項第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1項第5号に該当する休職の期間は、出向の期間とする。

7 前条第1項第6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19条 職員を休職にする場合には、その旨を記載した書面を交付して行うものとする。

2 第17条第1項第1号に該当する職員の休職、当該休職の期間の更新及び当該職員の復職の決定について、理事長は、職員健康診断審査会に意見を諮問し、同審査会からの答申を参考に理事長が決定することとする。

(休職の効果)

第20条 休職を命じられた職員は、職員としての身分を保有するが、業務には従事しない。

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

3 休職期間は、原則として勤続年数に通算しない。ただし、第14条第1項の規定により出向を命じられた場合については、勤続年数に通算するものとする。

(復職)

第21条 第18条に規定する休職期間中にその事由が消滅したときは、理事長は速やかに復職を命じなければならない。

2 復職する場合は、休職以前と異なる業務に就かせることがある。

## 第6節 退職

(退職)

第22条 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) 職員が退職を申し出た場合 理事長が定めた日
- (2) 第24条に定める定年に達した場合 定年に達した日以後における最初の3月31日
- (3) 第18条に定める休職期間が満了し、かつ休職事由がなお消滅せず、復職できない場合 休職期間の満了した日
- (4) 法人の役員に就任した場合 役員に就任した日の前日
- (5) 死亡した場合 死亡した日

2 退職を願い出た職員が第51条に定める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23条 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。

(定年)

第24条 職員の定年は、60歳とする。ただし、医師又は歯科医師の定年は、65歳とする。

(再雇用)

第25条 前条の規定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 再雇用については、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の定めるところによる。

## 第7節 解雇

(解雇)

第26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) 試用期間中又は試用期間満了時に職員として不適格であると認められた場合
  - (6) 禁錮以上の刑に処せられた場合
  - (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) 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27条 職員を解雇する場合には、30日前に職員に予告するか、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) 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) 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
- (3) 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

- 4 前項第1号の規定は、第7条第1項ただし書きにより対象となった者についてはこの限りではない。

(解雇制限)

第28条 第26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) 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
- 2 前項の規定は、次の各号のいずれかに該当する場合は適用しない。
- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかった職員が、療養開始後3年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合又はその日以降、傷病補償年金を受けることになった場合
  - (2) 天災事変その他やむを得ない事由のため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

## 第8節 退職後の責務

(退職後の責務)

第29条 退職しようとする職員及び解雇された職員は、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。

(退職証明書等)

第30条 退職し、又は解雇された職員から労基法第22条に定める証明書の交付請求があった場合には、法人は遅滞なくこれを交付する。

(貸与物等の返還等)

第31条 退職し、又は解雇された職員は、身分証明書その他職員に交付されていた証明書等及び法人から貸与された物品等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が法人に対して債務を有する場合には、退職時にそのすべてを弁済しなければならない。

## 第3章 服務

### 第1節 服務

(サービスの基本)

第32条 職員は業務上の責任を自覚し、誠実に業務を遂行するとともに、法人又は上司の指示命令に従い、職場の秩序・規律の維持に努めなければならない。

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、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、退職し、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) 施設、機械器具その他の備品等について大切に取扱うこと
- (2) 業務外の目的で、施設を使用するときは、当該施設における管理者（以下「病院長等」という。）の許可を受けること
- (3) 法人が所有する市民病院等の敷地内（以下「敷地内」という。）で、政治・宗教活動等を行わないこと
- (4) 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
- (5) 敷地内で喫煙しないこと
- (6) 就業中は、常に清潔な服装を心がけるとともに、法人が指定する名札等を着用し、特に定めがある場合は所定の服装を着用すること
- (7) 申請書・届出書等は、指定期限内に提出すること

- (8) 職員は、法令及びこの規則に特別の定めがある場合を除くほか、その勤務時間及び業務上の注意力のすべてを業務遂行のために用い、法人がなすべき責めを有する業務にのみ従事しなければならない。

(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については、理事長が別に定める。

(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。

- 2 ハラスメント等の防止等に関し必要な事項については、理事長が別に定める。

(兼業)

第38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については、理事長が別に定める。

(個人情報保護)

第39条 職員は、法人が取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については、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）に基づき理事長が別に定める。

(旧姓の使用)

第40条 職員は、所定の手続を経ることにより、婚姻、養子縁組その他の事由（以下「婚姻等」という。）により戸籍上の氏を改めた後も引き続き婚姻等の前の戸籍上の氏を文書等に使用することができる。

## 第2節 出退勤等

(出退勤)

第41条 出退勤カードの交付を受けている職員は、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る。）に出勤したときは、直ちにカードを使用して記録しなければならない。

2 カードの交付を受けている職員は、所定の勤務場所から退勤するときは、直ちに、カードを使用して、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。

3 カードの交付を受けていない職員は自ら所定の出勤簿に押印しなければならない。  
（出勤禁止）

第42条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、出勤を停止し、又は退勤を命ずることがある。

- (1) 酒気を帯びるなど、風紀秩序を乱す恐れがある場合
- (2) 勤務に必要な危険物、有害物等を携帯している場合
- (3) 懲戒処分等により出勤停止を命じられた場合
- (4) その他理事長が認めた場合

（遅刻、早退及び外出）

第43条 職員がやむを得ない事由により遅刻若しくは早退をし、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上司に申し出て、その承認を受けなければならない。

（欠勤）

第44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上司に申し出て、その承認を受けなければならない。

2 前項の欠勤について、その事由を確認する必要があると認められるときは、上司は当該職員に対し証明書類の提出を求めることができる。

#### 第4章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間、休日及び休暇等)

第45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の定めるところによる。

(傷病休業等)

第46条 職員が業務上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、療養のため勤務できな  
い場合は、業務傷病休業とする。

2 職員が通勤上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、療養のため勤務できない場  
合は通勤傷病休業とする。

3 第17条第1項第1号に定める休職となった場合については、前2項の規定を適用し  
ない。

4 職員が次の各号に掲げる場合に該当するときは、第1項及び第2項の規定を準用す  
る。

(1) 第14条の規定による在籍出向から復職した者について、当該出向の間の他法人等  
における業務上又は通勤上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、復職後に療養  
のため勤務できない場合

(2) 職員が第15条の規定により他法人等の職員となり、その後に法人の職員として復  
帰した者について、当該他法人等における業務上又は通勤上の災害により負傷し、  
又は疾病にかかり、復帰後に療養のため勤務できない場合

(3) 地独法第59条第2項の規定又は人事交流等により大阪市職員から引き続き法人  
の職員となった者について、大阪市における公務上又は通勤上の災害により負傷し、  
又は疾病にかかり、復職後に療養のため勤務できない場合

(育児休業及び介護休業等)

第47条 職員の育児休業について必要な事項については、理事長が別に定める。

2 職員の介護休業等について必要な事項については、理事長が別に定める。

(自己啓発等休業)

第48条 職員の自己啓発等休業について必要な事項については、理事長が別に定める。

## 第5章 研修

(研修)

第49条 法人は、業務に関連する必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、職員に対し必要な研修を命じることができる。

2 職員は、法人から研修を受講するよう命じられた場合には、特段の事由がない限り研修を受けなければならない。

## 第6章 賞罰

(表彰)

第50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) 病院事業の推進に関し顕著な功績があった場合
- (2) 特殊な技能又は考案によって病院事業に貢献した場合
- (3) 業務の改善又は能率化に努め模範として推奨すべき業績があった場合
- (4) 職員全体の名誉を高め信用を深めるような模範となる善行があった場合
- (5) 災害を未然に防止し、又は災害の際に顕著な功績があった場合
- (6) 前各号に準ずる行為があった場合

2 職員の表彰に関し必要な事項については、理事長が別に定める。

(懲戒の事由)

第51条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、所定の手続の上、懲戒を行うことができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤をした場合
- (2) 正当な理由なく、遅刻・早退を繰り返した場合
- (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) 窃盗、横領、傷害等の刑法上の犯罪行為を行った場合
- (5) 法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で法人の秩序・風紀を乱した場合
- (7) 重大な経歴を詐称して雇用されたことが判明した場合
- (8) この規則を含めた法人が定める規則・規程等に違反した場合
- (9) その他前各号に準ずる事由がある場合

2 管理監督者の指導の怠慢、管理不行届等により、管理監督下にある職員に前項の懲戒に該当する行為があった場合は当該管理監督者についても懲戒に処することができる。

(懲戒の種類)

第52条 懲戒は次の区分に応じて行う。

- (1) 戒告 職員の責任を指摘し、その将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1を超えず、総額が1給与支払い期間の給与総額の10分の1を超えない範囲内で給与の一部を減額する。
- (3) 停職 1日以上1年以内を限度として出勤を停止し、業務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- (4) 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、又は30日分の平均賃金を支払って解雇する。

- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合においては、退職手当は支給せず、所轄の労働基準監督署の認定を受けた場合には、解雇予告手当は支給しない。

(懲戒の手続)

第53条 前条に定めるもののほか、懲戒の手続等について必要な事項は、地方独立行政法人大阪市民病院機構職員懲戒規程の定めるところによる。

(訓告等)

第54条 第52条に規定する場合のほか、服務を厳正にし、規律を保持するために必要がある場合は、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

(職員懲戒等審査委員会)

第55条 職員の懲戒を行う場合にあっては、職員懲戒等審査委員会（以下「委員会」という。）の審査を経た上で行う。委員会の運営方法等に関して必要な事項については、理事長が別に定める。

(懲戒の原則)

第56条 懲戒処分は、同一の行為に対し、重ねて行うことはできない。

- 2 懲戒処分は、懲戒事由に該当する行為を実行した職員だけでなく、管理監督者、教唆した職員及び協力した職員も対象とする。

(懲戒処分の量定)

第57条 処分の量定については、次の各号に掲げる事項を総合的に考慮し量定する。

- (1) 職員が行った非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意又は過失の程度
- (3) 職員の日頃の勤務態度
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 職員による自主的な申し出の有無（非違行為の発覚前に限る。）

(6) 過去の非違行為の有無

(損害賠償等)

第58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又は不当に利益を得た場合には、損害賠償又は不当利益の返還を請求することができる。

2 前項に定める損害賠償又は不当利益の返還は、懲戒処分によって免除されるものではない。

3 第1項の規定は、退職し、又は解雇された者に対しても準用する。

## 第7章 給与

(給与)

第59条 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 退職手当

(退職手当)

第60条 職員の退職手当については、地方独立行政法人大阪市民病院機構職員退職手当規程の定めるところによる。

## 第9章 安全衛生

(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、衛生及び健康確保のために必要な措置を講じる。

(協力義務)

第62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、衛生及び健康確保に関する措置に協力しなければならない。

(安全遵守事項)

第63条 職員は、次の各号の事項を守らなければならない。

- (1) 火気及び火気を誘発しやすい物品を取扱うときは、細心の注意を払い、事故が発生しないように努めること
- (2) 所定の場所又は許可された場所以外で、火気を使用しないこと
- (3) 通路、避難出口又は消火設備のある場所には、物品を置かないこと
- (4) 負傷者の救護に必要な処置並びに救急用具及び材料の備付場所を知っておくこと

(災害時等の措置)

第64条 職員は、法人の施設に火災その他の災害が発生する危険があることを知ったとき又は、火災その他の災害が発生したときは、直ちに、これに対処するとともに、その被害を最小限にとどめるよう努めなければならない。また、その原因を調査して詳細を病院長等又は理事長に報告しなければならない。

(火元責任者)

第65条 各職場に火元責任者を置き、火災の予防に関する事項を担当させる。

(健康診断)

第66条 法人は職員に対し、採用の際及び毎年定期的に健康診断、予防接種等を行う。

- 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、職員の就業の禁止、勤務時間の制限等、当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。
- 3 職員は、正当な理由がない限り健康診断、予防接種等を拒むことができない。

(就業の禁止)

第67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あ

る。

- (1) 心身の故障のため就業に堪えない場合
- (2) 伝染性の疾病に罹患し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恐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

(感染症発生時の措置)

第68条 職員が自己の住居若しくはその付近に感染症が発生したとき、又はその疑いがあるときは直ちに届け出て、指示を受けなければならない。

(その他必要な事項)

第69条 この規則に定めるもののほか、安全及び衛生に関しその他必要な事項については、地方独立行政法人大阪市民病院機構職員安全衛生管理規程の定めるところによる。

## 第10章 出張

(出張)

第70条 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 出張を命じられた職員が出張を終えたときには、速やかに報告しなければならない。

(旅費)

第71条 前条の出張に要する旅費については、必要な事項については、地方独立行政法人大阪市民病院機構職員の旅費に関する規程の定めるところによる。

## 第11章 福利厚生

(福利厚生に関する事項)

第72条 職員の福利厚生について必要な事項については、理事長が別に定める。

## 第12章 災害補償

(業務災害及び通勤災害)

第73条 職員の業務上の災害及び通勤途上における災害について必要な事項については、理事長が別に定める。

## 第13章 雑則

(適用除外)

第74条 地方公務員の派遣法第2条第1項による派遣職員については、第4条から第9条まで、第11条及び第12条、第14条から第31条まで、第38条、第47条第1項、第48条、第51条から第58条まで並びに第60条の規定は適用しない。

(補則)

第75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職員が引き続き法人の職員となった場合において、施行日前に地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項の規定による休職の発令その他の命令を受けているものについては、この規則における命令を受けたものとみなす。

3 大阪市病院局職員就業規程の適用を受けていた職員が引き続き法人の職員となった場合において、施行日前に地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）

の規定により育児休業等の承認を受けているもの、地方公務員法第26条の5の規定により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たものとみなす。

- 4 次の表の左欄に掲げる者に対する第24条ただし書の規定の適用については、同条ただし書中「65歳」とあるのは、同表の左欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

昭和27年4月2日から昭和28年4月1日までの間に生まれた者	63歳
昭和28年4月2日から昭和29年4月1日までの間に生まれた者	64歳

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28年4月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、令和7年2月1日から施行する。

別表第1（第18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

備考 この場合の勤続年数は病気休職期間を除く。