

# 地方独立行政法人大阪府立病院機構職員就業規則

|      |          |       |         |
|------|----------|-------|---------|
| 全部改正 | 平成26年    | 3月26日 | 規程第227号 |
| 改正   | 平成27年    | 3月25日 | 規程第256号 |
| 改正   | 平成28年    | 3月23日 | 規程第281号 |
| 改正   | 平成28年    | 6月22日 | 規程第290号 |
| 改正   | 平成28年11月 | 30日   | 規程第295号 |
| 改正   | 平成29年    | 1月25日 | 規程第300号 |
| 改正   | 平成29年    | 1月25日 | 規程第301号 |
| 改正   | 平成29年    | 3月27日 | 規程第319号 |
| 改正   | 平成29年    | 9月27日 | 規程第327号 |
| 改正   | 平成31年    | 3月27日 | 規程第365号 |
| 改正   | 令和2年     | 2月26日 | 規程第392号 |
| 改正   | 令和2年     | 3月25日 | 規程第403号 |
| 改正   | 令和3年     | 3月31日 | 規程第423号 |
| 改正   | 令和4年     | 3月30日 | 規程第448号 |
| 改正   | 令和4年     | 8月31日 | 規程第457号 |
| 改正   | 令和5年     | 3月31日 | 規程第481号 |
| 改正   | 令和5年     | 4月26日 | 規程第483号 |
| 改正   | 令和6年     | 1月31日 | 規程第519号 |
| 改正   | 令和6年     | 3月27日 | 規程第526号 |
| 改正   | 令和6年     | 9月25日 | 規程第548号 |
| 改正   | 令和7年     | 4月1日  | 規程第563号 |
| 改正   | 令和7年     | 5月28日 | 規程第569号 |

## 目次

- 第1章 総則（第1条－第4条）
- 第2章 服務（第5条－第15条）
- 第3章 組合活動（第16条－第18条）
- 第4章 勤務時間、週休日等
  - 第1節 勤務時間及び週休日等（第19条－第21条）
  - 第2節 勤務時間及び週休日の特例（第22条－第25条）
  - 第3節 休憩時間（第26条）
  - 第4節 勤務表及び勤務の指定（第27条・第28条）
  - 第5節 休日等の勤務等（第29条・第30条）
  - 第6節 時間外勤務、週休日の勤務及び宿日直勤務（第31条－第34条）
  - 第7節 育児又は介護を行う職員の勤務（第35条・第36条）
- 第5章 休暇
  - 第1節 通則（第37条）
  - 第2節 年次休暇（第38条）
  - 第3節 特別休暇、病気休暇及び子育て部分休暇（第39条－第40条の2）
  - 第4節 補則（第41条）
- 第6章 女性（第42条－第47条）
- 第7章 育児休業（第48条・第49条）
- 第8章 介護休業（第50条・第51条）

第8章の2 配偶者同行休業（第51条の2）

第9章 給与（第52条）

第10章 採用、退職等

第1節 採用（第53条―第56条）

第2節 勤務評定（第57条）

第3節 転任等（第58条）

第4節 退職（第59条―第61条）

第5節 解雇（第62条―第64条）

第6節 退職後の責務等（第65条・第66条）

第7節 昇任及び降任（第67条・第68条）

第8節 休職等（第69条―第73条）

第9節 雑則（第74条・第75条）

第11章 表彰（第76条・第77条）

第12章 懲戒等（第78条―第86条）

第13章 研修（第87条）

第14章 退職手当（第88条）

第15章 保健及び安全（第89条・第90条）

第16章 災害補償（第91条）

第17章 共済等（第92条・第93条）

第18章 旅費（第94条）

附則

## 第1章 総則

（趣旨）

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、地方独立行政法人大阪府立病院機構（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就業に関する事項については、労基法その他の関係法令及び法人の他の規程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（次項から第5項までに規定する職員を除く。）であつて、法人と期間の定めのない労働契約（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項の規定による申込みに係る期間の定めのない労働契約を除く。）を締結するものに適用する。

2 任期付職員については、地方独立行政法人大阪府立病院機構任期付職員就業規則（平成26年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第222号）で定める。

3 再雇用職員については、地方独立行政法人大阪府立病院機構再雇用職員就業規則（平成26年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第223号。以下「再雇用職員就業規則」という。）で定める。

4 定年前再雇用短時間勤務職員については、地方独立行政法人大阪府立病院機構定年前再雇用短時間勤務職員就業規則（令和5年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第488号。以下「定年前再雇用短時間勤務職員就業規則」という。）で定める。

5 短時間常勤職員については、地方独立行政法人大阪府立病院機構短時間常勤職員就業規則（平成28年大阪府立病院機構規程第273号。以下「短時間職員就業規則」という。）で定める。

6 非常勤職員（必要の都度委嘱する講師等で、その対価を報償費の予算科目で支払うものを除く。）については、大阪府立病院機構非常勤職員就業規則（平成 18 年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第 8 号）で定める。

（適用の特例）

第 2 条の 2 短時間常勤職員を退職し、引き続き前条第 1 項の職員（以下「職員」という。）として採用された者の短時間常勤職員として在職した期間は、職員として在職した期間とみなして、この規則を適用する。

（規則の変更）

第 3 条 次条に規定する事業場において、独自にこの規則の規定の内容を変更することができない。

（事業場及び所属長）

第 4 条 この規則において所属長とは、次の表の左欄に掲げる事業場の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる者をいう。

| 事 業 場 | 所 属 長  |
|-------|--------|
| 本 部   | 本部事務局長 |
| 病 院   | 総長又は院長 |

## 第 2 章 服 務

（サービスの根本基準）

第 5 条 職員は、法人の使命と職務の公共性を自覚し、適正かつ効率的に職務を遂行しなければならない。

（職務に専念する義務）

第 6 条 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、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、法人がなすべき責めを有する職務にのみ従事しなければならない。

（職務に専念する義務の免除）

第 7 条 職員は、その勤務時間内において、次の各号のいずれかに該当する場合には、あらかじめ、理事長の承諾を得て、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) 地方公務員災害補償法(昭和 42 年法律第 121 号)第 51 条第 1 項又は第 2 項の規定により、公務災害補償に関する審査請求若しくは再審査請求をし、又はその審理に出頭する場合
- (4) 国、地方公共団体又はその他の団体の役員等を兼ねる場合
- (5) 国、地方公共団体又はその他の団体の審議会、委員会、調査会その他これらに類するものの役員等を兼ねる場合
- (6) 国、地方公共団体又はその他の団体若しくはそれらの機関が行う講演会、講習会、研究会その他これらに類するものに参加し、又は講師として出席する場合
- (7) 国、地方公共団体又はその他の団体の行う試験を受ける場合
- (8) 次に掲げる学校教育法(昭和 22 年法律第 26 号)に規定する学校に通学する場合（職員が現に有する学歴に係る学校より上位の学校に通学する場合に限る。）

- ア 高等学校(定時制又は通信制の課程に限る。)
  - イ 短期大学(夜間において授業を行う学科又は通信による教育を行う学科に限る。)
  - ウ 大学(夜間において授業を行う学部又は通信による教育を行う学部に限る。)
  - エ 大学院(夜間において授業を行う修士課程又は通信による教育を行う修士課程に限る。)
- (9) 地震、火災、水害その他重大な災害に際し、専念すべき職務以外の業務に従事する場合
- (10) 前各号に掲げるもののほか、理事長が適当と認める場合

(服務の宣誓)

第8条 新たに職員となった者は、理事長が別に定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

(臨時の業務変更)

第9条 職員は、業務の都合により、臨時に担任業務以外の業務を命ぜられることがある。

(綱紀保持)

第10条 職員は、理事長が別に定めるところにより、綱紀の保持に努めなければならない。

(遵守事項)

第11条 職員は、次に掲げる事項を守らなければならない。

- (1) 各自の職務の遂行に当たって、法令及び法人の規程等に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従うこと。
  - (2) 常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善に努め、相互協力の下に業務の正常な運営に努めること。
  - (3) 指揮命令を行う立場にある者にあつては、指揮命令を受ける職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先して職務を遂行すること。
  - (4) 出退勤に係る時刻を証するため、理事長が指定する電磁的認証方法により記録すること。
  - (5) 職場の秩序維持に努めること。
  - (6) 職務上の権限を濫用しないこと。
  - (7) 職務上の地位を私のために利用し、又はその利用を提供しないこと。
  - (8) 職務上知り得た秘密を他に漏らさないこと。
  - (9) 職務に関して、直接たると間接たるとを問わず、不正又は不当に金銭その他の利益を授受し、提供し、要求し、若しくは授受を約束し、若しくはこれらに類する行為をし、又はこれらの行為に関与しないこと。
  - (10) 職務の内外を問わず、法人の名誉及び信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となるような行為をしないこと。
  - (11) 法人の財産又は物品について善良な管理者の注意をもって管理し、又は使用すること。
  - (12) 法人の財産又は物品を不当に棄却し、損傷し、又は亡失しないこと。
  - (13) 法人の財産又は物品を私用に供しないこと。
  - (14) 服装及び身だしなみを整え、患者等に不快感を与えないようにすること。
  - (15) 法人が行う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。以下「番号法」という。)第14条第1項の規定による個人番号の提供の求め及び番号法第16条の規定による本人確認に応じること。
- 2 職員は、法令に基づく証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合には、理事長の許可を受けなければならない。
- 3 第1項第8号及び前項の規定は、退職し、又は解雇された後においても、同様とする。

(営利企業等の従事制限)

第 12 条 職員は、理事長の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他次の各号に掲げる地位（以下「会社役員等」という。）を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

- (1) 顧問、参与及び評議員
- (2) 発起人及び清算人
- (3) 理事長が前 2 号に準ずると認める地位

2 理事長が前項の許可をするときは、次に掲げる基準によるものとする。

- (1) 職務の遂行に支障を及ぼすおそれのない場合
- (2) 職員の職との間に特別な利害関係がなく、又は生ずるおそれのない場合
- (3) 職員の職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるおそれがない場合

3 前 2 項に規定するもののほか、職員の兼業及び兼職に関し必要な事項は、地方独立行政法人大阪府立病院機構職員の兼業に関する規程（平成 26 年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第 224 号）で定める。

(クロスアポイントメント制度)

第 12 条の 2 理事長は、法人と法人以外の他の機関（以下「他機関」という。）との協定に基づき、職員が法人及び他機関の身分を有しながら法人及び他機関の業務を行うため、職員を他機関に出向させ、又は採用すること（以下「クロスアポイントメント」という。）ができる。

2 前項の規定の適用を受ける職員の就業については、この規則又は法人の他の規程等の規定にかかわらず、前項に規定する協定で定める事項を適用する。

3 前 2 項のほか、クロスアポイントメントについて必要な事項は、理事長が別に定める。

(非常時の措置)

第 13 条 職員は、非常の災害により、職務を執行することができない場合又は業務の運営に重大な障害のおそれがあると認める場合には、速やかに、上司に報告する等適切な措置を講じなければならない。

(ハラスメントの防止)

第 14 条 職員は、別に定める指針を遵守し、ハラスメントを行ってはならず、そ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し必要な事項は、地方独立行政法人大阪府立病院機構ハラスメントの防止に関する規程（平成 26 年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第 225 号）で定める。

(出張)

第 15 条 所属長は、業務のため職員を出張させようとするときは、前日までに所要の手続をしなければならない。ただし、急を要する場合は、この限りでない。

2 職員は、出張中次の各号のいずれかに該当する場合は生じたときは、直ちに上司の指揮を受けなければならない。

- (1) 用務の都合によって出張先又は日程を変更する必要があるとき。
- (2) 病気その他の事故によって執務することができないとき。
- (3) 天災事変等のため旅行を継続することができないとき。

3 出張した職員は、その用務が終わったときは速やかに事業場に戻り、復命書を提出しなければ

ばならない。ただし、軽易な事項については口頭で復命することができる。

### 第3章 組合活動

#### (勤務時間中の組合活動)

第16条 職員は、勤務時間中に組合活動を行ってはならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合において、あらかじめ、所属長の承認を得た範囲内においては、この限りでない。

- (1) 適法な交渉を行う場合
- (2) 苦情処理機関の委員又は当事者として、苦情処理又はその手続を行う場合

#### (専従)

第17条 職員は、労働組合の業務に専ら従事することができない。ただし、法人の許可を受けて、労働組合の役員として専ら従事する場合は、この限りでない。

- 2 前項ただし書の規定により、労働組合の役員として専ら従事する期間は、職員としての在職期間を通じて7年以下の範囲内で、労働協約で定める期間を超えることができない。

#### (専従許可)

第18条 理事長は、職員が労働組合の役員として専ら労働組合の業務に従事するため専従許可・許可期間更新申請書により許可を申請した場合において、相当と認めるときは、許可をすることができる。

- 2 前項の許可（以下「専従許可」という。）の期間は、前条第2項に規定する期間の範囲内において相当と認める期間とする。
- 3 理事長は、専従許可を受けた職員（以下「専従休職者」という。）が労働組合の役員としてその労働組合の業務に専ら従事する者でなくなったときは、許可を取り消すものとする。
- 4 専従休職者は、前項に規定する取消事由に該当した場合には、その旨を理事長に届け出なければならない。
- 5 専従許可は、専従休職者が法令、命令又は許可条件に違反した場合には取り消されることがある。

### 第4章 勤務時間、週休日等

#### 第1節 勤務時間及び週休日等

##### (勤務時間等)

第19条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分とする。

- 2 所属長は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。
- 3 始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。ただし、これにより難しい場合は、始業時刻及び終業時刻をともに2時間の範囲内で繰り上げ、又は繰り下げることがある。
  - (1) 始業時刻 午前9時
  - (2) 終業時刻 午後5時30分
  - (3) 休憩時間 午後0時15分から午後1時まで
- 4 この規則において、始業時刻とは所定の就業場所で業務を開始する時刻をいい、終業時刻とは所定の就業場所で業務を終了する時刻をいう。
- 5 所属長は、職務の特殊性又は当該職場の特殊の必要により前各項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、理事長の承認を得て、別に定めることができる。

(裁量労働制)

第 19 条の 2 前条の規定にかかわらず、大阪国際がんセンター及び大阪母子医療センター並びに大阪精神医療センターのこころの科学リサーチセンターの研究所に所属する職員については、職員の過半数を代表する者との間で労使協定を締結した場合、全部または一部のものについて裁量労働制により勤務させることができる。裁量労働制の要件については、労使協定の定めによる。

(連続勤務時間制限)

第 19 条の 3 労働基準法施行規則(昭和 22 年厚生省令第 23 号。以下「労基法施行規則」という。)

第 23 条の規定により宿直又は日直の勤務で所轄労働基準監督署長の許可を受けている場合を除き、医師である職員の連続勤務時間は、始業時刻から 46 時間以内に 28 時間を超えてはならない。

- 2 前項に規定する連続勤務時間が 28 時間を超える時刻が、第 19 条第 2 項の規定により勤務時間が割り振られた日の勤務時間内である場合には、当該時刻以降、当該勤務に係る終業時刻までの時間については、勤務したものとみなす。

(勤務間インターバル)

第 19 条の 4 医師である職員が、労基法施行規則第 23 条の規定による所轄労働基準監督署長の許可を受けていない宿直勤務に引き続き、第 19 条第 2 項の規定により勤務時間が割り振られた日に勤務(以下、本条において「宿直明け勤務」という。)をする場合には、宿直明け勤務と次の勤務の始業時刻までに、18 時間の継続した休息時間を与える。

- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から 18 時間遡る時刻をもって宿直明け勤務を終業する。ただし、当該時刻以降、宿直明け勤務として割り振られた終業時刻までの時間については、勤務したものとみなす。

(週休日等)

第 20 条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。

- 2 次に掲げる日は、休日(特に勤務を命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない日をいう。)とする。

(1) 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

(2) 12 月 29 日から翌年の 1 月 3 日までの日(前号に掲げる日を除く。)

- 3 第 1 項の週休日のうち、日曜日を法定休日とする。

(週休日の振替等)

第 21 条 所属長は、職員に前条第 1 項の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合は、第 19 条第 2 項の規定により勤務時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち、勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする 4 週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする 8 週間後の日までの期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち 3 時間 45 分若しくは 4 時間を当該勤務に割り振ることをやめて当該 3 時間 45 分若しくは 4 時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

- 2 所属長は、週休日の振替(前項の規定により、勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を同項の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。)又は 3 時間 45 分勤務時間等の割振り変更(同項の規定により、3 時間 45

分又は4時間の勤務時間のみが割り振られている日以外の勤務日の勤務時間のうち3時間 45分又は4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該3時間 45分又は4時間の勤務時間を同項の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。）を行う場合は、週休日の振替又は3時間 45分勤務時間等の割振り変更を行った後において、法定休日が1週間につき1日以上となるようにしなければならない。

- 3 所属長は、3時間 45分勤務時間等の割振り変更を行う場合は、振替期間内にある勤務日の始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続する勤務時間について勤務時間を割り振ることをやめて行わなければならない。
- 4 所属長は、週休日の振替又は3時間 45分勤務時間等の割振り変更を行った場合は、職員に対して速やかにその旨を通知するものとする。

## 第2節 勤務時間及び週休日の特例

(交替制勤務職員の勤務時間等)

第22条 第19条並びに第20条第1項及び第3項の規定にかかわらず、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、交替制により勤務する。

- 2 前項の規定により交替制により勤務する職員（以下「交替制勤務職員」という。）の勤務時間は、休憩時間を除き、1日当たり7時間 45分かつ1週間当たり38時間 45分とする。
- 3 前項の規定にかかわらず、業務の都合上必要がある交替制勤務職員にあっては、4週間の期間を単位とする変形労働時間制を適用し、勤務時間は、4週間当たり155時間とする。
- 4 前項の変形労働時間制の変形期間の起算日は、平成18年4月1日とする。

(週休日及び勤務時間の割振り)

- 第23条 所属長は、第19条及び第20条の規定にかかわらず、交替制勤務職員について、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。この場合において、所属長は、理事長が別に定めるところにより、前条第3項の規定により変形労働時間制が適用される交替制勤務職員（以下「変形労働勤務職員」という。）については4週間ごとの期間につき8日の週休日を、交替制勤務職員のうち変形労働勤務職員以外の者（以下「一般交替制勤務職員」という。）については1週間ごとの期間につき2日の週休日を設けなければならない。
- 2 前項の規定による変形労働勤務職員の週休日の割振りの起算日は、平成18年4月1日とする。
  - 3 第1項の規定にかかわらず、職務の特殊性又は当該職場の特殊の必要により、4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けることが困難である変形労働勤務職員については、理事長が別に定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合で週休日を設ける場合に限り、週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることができる。
  - 4 第1項又は前項の規定により週休日とされた日のうち、それぞれの割振りに係る期間における最初の4日を法定休日とする。

(交替制勤務職員に係る週休日の振替等)

第24条 第21条の規定は、前条第1項の規定により週休日とされた日において交替制勤務職員に特に勤務することを命ずる必要がある場合について準用する。この場合において、第21条第1項中「第19条第2項」とあるのは「前条第1項」と、同条第2項中「法定休日が」とあるのは「法定休日が、変形労働勤務職員にあっては毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日又は同項の規定により勤務時間が割り振られた日が引き続き24日を超えないように、一般交替制勤務職員にあっては」と読み替えるものとする。

(勤務の種類並びに始業時刻及び終業時刻)

第 25 条 前 3 条の規定による労働時間の割振りに用いる勤務の種類並びにこれに対応する始業時刻及び終業時刻は、別表第 1 に基づき所属長が定める。

### 第 3 節 休憩時間

(休憩時間)

第 26 条 所属長は、1 日の勤務時間が 6 時間を超える場合においては 45 分以上、8 時間を超える場合においては 1 時間以上の休憩時間をそれぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、業務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員の休憩時間は、所属長が別に定めることができる。

3 所属長は、職務の特殊性又は当該職場の特殊の必要がある場合において、前項の休憩時間を一斉に与えることを要しない。

4 所属長は、第 31 条の規定により時間外勤務を命じた場合には、その勤務 2 時間を超えるごとに 15 分の休憩時間を置くことができる。

### 第 4 節 勤務表及び勤務の指定

(勤務表)

第 27 条 所属長は、交替制勤務職員の始業時刻及び終業時刻、休憩時間、週休日並びに勤務の種類組合せについて、勤務表において定めることができる。

2 各職員の週休日及び勤務日（第 23 条第 1 項の規定により勤務時間を割り振られた日をいう。第 4 項及び次条第 2 項において同じ。）における勤務の種類指定（以下「勤務の指定」という。）は、4 週間を基本単位として勤務表において行うものとし、原則として当該期間の開始日の 5 日前までに関係職員に周知するものとする。

3 新規採用者、転入者、復職者等であつて前項の規定により難しい者に対する勤務の指定は、同項の規定にかかわらず、所属長が実情に応じ適宜行うものとする。

4 平常時における勤務日の始業時刻、終業時刻等がおおむね一定で、原則として固定して定められている者については、掲示等により第 1 項に規定する事項を周知することにより勤務表に代えることができる。

(勤務の指定の変更)

第 28 条 所属長は、次の各号のいずれかに該当すると認めた場合は、勤務の指定の一部又は全部について変更することができる。

(1) 欠務の発生若しくは業務<sup>ふくそう</sup>輻輳の場合又は緊急に処理することを要する業務がある場合において、人員の繰り合わせ上必要があるとき。

(2) 手術その他患者に対する処置を施すために必要があるとき。

(3) 業務に関し、各種の会議、研究会、研修等に参加するために必要があるとき。

2 前項の規定による変更は、その勤務の直前の勤務日までに、当該職員に対し、その後の予定変更とあわせて通知するものとする。ただし、緊急やむを得ない場合は、この限りではない。

3 第 21 条の規定は、職員に第 1 項の規定による勤務の指定の変更により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合について準用する。この場合において、第 21 条第 1 項中「第 19 条第 2 項」とあるのは「前条第 1 項」と、同条第 2 項中「法定休日が」とあるのは「法定休日が、変形労働勤務職員にあつては毎 4 週間につき 4 日以上となるようにし、かつ、勤務日又は同項の規定により勤務時間が割り振られた日が引き続き 24 日を超えないように、一般交替制勤務職員にあつては」と読み替えるものとする。

### 第 5 節 休日等の勤務等

(休日の代休日)

第 29 条 所属長は、職員に第 20 条第 2 項に規定する休日（以下この章において「休日」という。）である第 19 条第 2 項、第 21 条第 1 項（第 24 条及び前条第 3 項において準用する場合を含む。）又は第 23 条第 1 項の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」という。）に割り振られた勤務時間の全部（以下「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（第 32 条第 1 項の規定による指定がされた勤務日等及び休日を除く。次条第 1 項において同じ。）を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、代休日として指定された期間について、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(代休日の指定)

第 30 条 前条第 1 項の規定による代休日の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする 8 週間後の日までの期間（以下「休日代休指定期間」という。）内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間を上限として、勤務時間が割り振られた勤務日等について行わなければならない。

2 所属長は、職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨を申し出た場合には、代休日を指定しないものとする。

3 所属長は、第 1 項の場合において、その指定を、3 時間 45 分、4 時間又は 1 日を単位として行うものとする。

4 所属長は、第 1 項の規定により 1 回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について代休日を指定する場合には、休日代休指定期間内にある勤務日の始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。

## 第 6 節 時間外勤務、週休日の勤務及び宿日直勤務

(時間外勤務及び週休日の勤務)

第 31 条 所属長は、業務のため臨時又は緊急の必要があると認める場合には、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める規定により、職員に対して時間外勤務を命じ、又は週休日若しくは休日に勤務を命ずることがあるものとする。

(1) 労基法第 36 条の規定による協定を締結した場合 当該協定の規定

(2) 労基法第 33 条第 1 項の規定に該当する場合において、労働基準監督署に所定の手続をした場合 同項の規定

(時間外勤務代休時間)

第 32 条 所属長は、地方独立行政法人大阪府立病院機構給与規程（平成 18 年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第 9 号。以下「給与規程」という。）第 43 条第 5 項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、当該時間外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、同項に規定する 60 時間を超えて勤務した全時間に係る月（第 3 項において「60 時間超過月」という。）の属する翌月の初日を起算日とする 2 月後の日までの期間（以下「代休指定期間」という。）内にある勤務日等（休日及び代休日を除く。以下この条において同じ。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、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、正規の勤務時間においても勤務することを要しない

い。

- 3 所属長は、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、代休指定期間内にある勤務日等に割り振られた勤務時間のうち、時間外勤務代休時間の指定に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る60時間超過月における給与規程第43条第5項の規定の適用を受ける時間（以下この項において「60時間超過時間」という。）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) 給与規程第43条第2項第1号に掲げる勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数
  - (2) 前号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 前項の場合において、その指定は、3時間45分、4時間又は1日を単位として行うものとする。
- 5 所属長は、第1項の規定により1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について時間外勤務代休時間を指定する場合には、代休指定期間内にある勤務日等の始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。
- 6 所属長は、職員があらかじめ時間外勤務代休時間の指定を希望しない旨を申し出た場合には、時間外勤務代休時間を指定しないものとする。

（時間外勤務及び週休日の勤務の特例）

第33条 管理職員（給与規程第33条第2項に規定する職員をいう。以下同じ。）は、第31条の規定にかかわらず、時間外勤務を命ぜられ、又は週休日若しくは休日に勤務を命ぜられることがあるものとする。

（宿日直勤務）

第34条 所属長は、職員に対し、通常の勤務のほかに宿日直勤務を命ずることがある。

- 2 前項の宿日直勤務とは、正規の勤務時間以外の時間又は週休日、休日若しくは国の行事の行われる日で理事長が指定する日に行う断続的な勤務をいう。

## 第7節 育児又は介護を行う職員の勤務

（育児短時間勤務）

第35条 第19条、第20条、第22条、第23条及び第25条の規定にかかわらず、職員は、所属長の承認を受けて、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。

- (1) 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき3時間55分勤務すること。
- (2) 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務すること。
- (3) 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき6時間勤務すること。
- (4) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること。
- (5) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき3時間55分勤務すること。
- (6) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの1日を週休日とし、週休

日以外の日のうち、3日については1日につき5時間45分、1日については1日につき6時間勤務すること

- (7) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの1日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること。
  - (8) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分、30時間又は31時間となるように勤務すること。
  - (9) 4週間を超えない期間につき、1週間当たり2日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分、30時間又は31時間となるように勤務すること。
- 2 前項第8号に掲げる勤務の形態により勤務しようとする者は変形労働勤務職員で、同項第9号に掲げる勤務の形態により勤務しようとする者は一般交替制勤務職員でなければならない。
  - 3 第1項第8号に掲げる勤務の形態にあつては、勤務日が引き続き12日を超えず、かつ、1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えないものとしなければならない。
  - 4 第21条及び第32条の規定は、育児短時間勤務を行っている職員について準用する。
  - 5 第31条の規定にかかわらず、育児短時間勤務を行っている職員に対する同条の規定による時間外勤務の命令又は週休日若しくは休日の勤務の命令については、業務の運営に著しい支障を生ずると認められる場合に限り行うことができるものとする。
  - 6 前各項に定めるもののほか、育児短時間勤務に関し必要な事項は、職員の育児・介護休業等に関する規程（平成26年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第226号。以下「育児・介護休業規程」という。）で定める。

（育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）

- 第36条 所属長は、第19条第2項、第21条第1項（第24条及び第28条第3項において準用する場合を含む。）、第23条第1項又は前条第1項の規定により勤務時間を割り振る場合において、小学校就学の始期に達しない子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項及び次項並びに第44条において同じ。）において常態として当該子を養育することができる者として理事長が別に定めるものに該当する場合における当該職員を除く。以下この項及び次項において同じ。）が、当該子を養育するために請求をしたときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該請求をした職員については、深夜以外の時間において当該勤務時間を割り振るものとする。
- 2 所属長は、小学校就学の始期に達しない子のある職員が、当該子を養育するために請求をしたときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該請求をした職員に対し、深夜において第31条の規定による勤務又は第34条第2項に規定する勤務をすることを命ずることができない。
  - 3 所属長は、小学校の始期に達しない子のある職員が、別に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした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を除き、当該請求をした職員に対し、第31条の規定による勤務を命ずることができない。
  - 4 所属長は、小学校就学の始期に達しない子のある職員が、別に定めるところにより、当該子を養育するために請求をしたときは、当該請求をした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を除き、1月について12時間30分を超えて、当該請求をした職員に対し、第31条の規定による勤務を命ずることができない。

（介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）

第 36 条の 2 所属長は、第 19 条第 2 項、第 21 条第 1 項（第 24 条及び第 28 条第 3 項において準用する場合を含む。）、第 23 条第 1 項又は前条第 1 項の規定により勤務時間を割り振る場合において、要介護状態にある対象家族のある職員が、当該要介護状態にある対象家族を介護するために請求をしたときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該請求をした職員については、深夜（午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間をいう。次項において同じ。）以外の時間において当該勤務時間を割り振るものとする。

2 所属長は、要介護状態にある対象家族を介護する職員が、当該要介護状態にある対象家族を介護するために請求をしたときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該請求をした職員に対し、深夜において第 31 条の規定による勤務又は第 34 条第 2 項に規定する勤務をすることを命ずることができない。

3 所属長は、要介護状態にある対象家族を介護する職員が、別に定めるところにより、当該要介護状態にある対象家族を介護するために請求した場合には、当該請求をした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を除き、当該請求をした職員に対し、第 31 条の規定による勤務を命ずることができない。

4 所属長は、要介護状態にある対象家族を介護する職員が、別に定めるところにより、当該要介護状態にある対象家族を介護するために請求をしたときは、当該請求をした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を除き、1 月について 12 時間 30 分を超えて、当該請求をした職員に対し、第 31 条の規定による勤務を命ずることができない。

## 第 5 章 休暇

### 第 1 節 通則

（休暇の種類）

第 37 条 職員の休暇の種類は、次のとおりとする。

- (1) 年次休暇
- (2) 特別休暇
- (3) 病気休暇
- (4) 子育て部分休暇

### 第 2 節 年次休暇

（年次休暇）

第 38 条 理事長は、職員に対して 1 の年度（4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までをいう。以下同じ。）につき 25 日の年次休暇を与えるものとする。ただし、次の各号に掲げる職員のその年の年次休暇の日数は、当該各号に定める日数とする。

- (1) 次号に掲げる職員以外の職員であって、新たに職員となった者 次の表の左欄に掲げる新たに職員となった月の区分に応じ、同表の右欄に掲げる日数

| 新たに職員となった月 | 日数   |
|------------|------|
| 4 月        | 25 日 |
| 5 月        | 22 日 |
| 6 月        | 20 日 |
| 7 月        | 18 日 |
| 8 月        | 16 日 |
| 9 月        | 13 日 |
| 10 月       | 12 日 |
| 11 月       | 10 日 |
| 12 月       | 7 日  |

|     |     |
|-----|-----|
| 1 月 | 6 日 |
| 2 月 | 3 日 |
| 3 月 | 1 日 |

(2) 国家公務員、地方公務員等であった者であって引き続き新たに職員となった者のうち理事長が定めるもの 理事長が定める日数

(3) 育児短時間勤務をする者 次の表の左欄に掲げる勤務の形態の区分に応じ、同表の右欄に掲げる日数

| 勤務の形態                                  | 日数        |
|----------------------------------------|-----------|
| 第 35 条第 1 項第 1 号、第 2 号又は第 3 号に掲げる勤務の形態 | 25 日      |
| 同項第 4 号に掲げる勤務の形態                       | 15 日      |
| 同項第 5 号に掲げる勤務の形態                       | 14 日      |
| 同項第 6 号又は 7 号に掲げる勤務の形態                 | 20 日      |
| 同項第 8 号又は第 9 号に掲げる勤務の形態                | 理事長が定める日数 |

- 2 年次休暇は、職員の請求する時季に与えるものとする。ただし、請求された時季にこれ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。
- 3 年次休暇は、1 日を単位として与える。ただし、職員から要求があった場合は半日又は 1 時間（育児短時間勤務を行う職員からの要求（1 日につき 7 時間 45 分勤務の日の年次休暇に係る要求を除く。）があった場合にあっては、1 時間）を単位として、与えることができる。
- 4 前項ただし書の規定により 1 時間を単位として与えられる年次休暇（以下「時間年休」という。）は、1 の年度について 5 日の範囲内で与えることができる。
- 5 時間年休を取得する場合の 1 日の年次休暇に相当する時間数は、所定労働時間の時間数（日によって所定労働時間が異なる職員にあっては、年平均の所定労働時間の時間数）とする。
- 6 前項の所定労働時間の時間数に時間に満たない端数がある場合にあっては、その端数を切り上げるものとする。
- 7 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 の年度における年次休暇の 25 日を超えない範囲内の残日数を限度として、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。
- 8 第 69 条第 1 項第 3 号に規定する事由に該当し休職にされ復職した職員その他理事長が定める職員のその年度の年次休暇の日数は、当該休職等がなかったものとしてその者が休職等の期間中に使用した年次休暇に相当する休暇をその者の使用した年次休暇とみなしてこの条の規定を適用した場合に得られる年次休暇の日数とする。ただし、これにより難い事情がある場合は、理事長が定める日数とする。
- 9 年次休暇の日数の計算は、年度による。
- 10 第 1 項の年次休暇が 10 日以上与えら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休暇日数のうち 5 日について、所属長が職員の意見を聴取し、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が第 1 項の規定による年次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 日から控除するものとする。
- 11 前各項の規定にかかわらず、本部事務局長の職にある者及び派遣職員の年次休暇の取扱いは、理事長が別に定めるものとする。

### 第 3 節 特別休暇及び病気休暇

（特別休暇）

第 39 条 所属長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める期間の特

別休暇を与えることができる。

- (1) 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 必要と認める日又は時間
- (2) 選挙権その他公民としての権利を行使する場合 必要と認める日又は時間
- (3) 出産する場合 その出産予定日以前8週間から出産後8週間を経過する日までの期間内で必要とする期間
- (4) 生後1年6月に達しない生児を育てる場合 1日2回とし、1の回について30分、他の回について1時間
- (5) 女性である職員が生理のため勤務が著しく困難である場合 1回について2日以内で必要とする期間
- (6) 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33条の規定による交通の制限又は遮断により勤務できない場合 必要と認める日又は時間
- (7) 天災その他の非常災害又は交通機関の事故等により勤務できない場合 必要と認める日又は時間
- (8) 天災その他の非常災害による現住居の滅失又は破壊により勤務できない場合 1週間以内で必要と認める期間
- (9) 天災その他の非常災害時において、退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認める時間
- (10) 骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞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、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供を行う場合で、当該申出又は当該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場合 必要と認める日又は時間
- (11) 親族の喪に服する場合 次表に定める日数以内で必要と認める期間

| 死亡した者                                                             | 日数 |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 父母、配偶者、子                                                          | 7日 |
| 祖父母、兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母                                            | 3日 |
| 孫、子の配偶者、配偶者の子、祖父母の配偶者、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、おじ又はおばの配偶者 | 1日 |

備考

- 1 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
  - 2 いわゆる代襲相続の場合において祭具等の継承を受けた者は、1親等の直系血族に準ずる。
  - 3 日数の計算は、承認された期間の最初の日から起算する。
  - 4 遠隔の地に赴く必要がある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる。
- (12) 結婚する場合 5日以内で必要と認める期間
  - (13) 妻（婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までにおける2日以内で必要と認める日又は時間
  - (14) 妻が出産する場合であって、その出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあつては、16週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間において、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(妻の子を含む。)の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合 当該期間内における5日以内で必要と認める日又は時間
- (15) 妊娠障害のため勤務が著しく困難である場合 2週間以内で必要と認める期間
- (16) 妊娠中又は出産後1年以内の職員が、母子健康手帳の交付を受けた後において、医師、助産師等の保健指導又は健康診査を受ける必要がある場合 妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)、1回につき1日以内で必要と認める時間
- (17) 妊娠中の職員が、母子健康手帳の交付を受けてから産前休暇をとるまでの間において、通勤途上における交通の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日につき1時間以内で必要と認める時間
- (18) 出産する場合で多胎妊娠のため第3号の規定により難しい場合 その出産予定日以前16週間から出産後8週間を経過する日までの期間内で必要とする期間
- (19) 出産する場合で流産、早死産その他やむを得ない事情により、第3号又は前号の規定に定める期間により難しい場合 産前産後を通じて、第3号に規定する場合にあっては16週間、前号に規定する場合にあっては24週間(出産日以後の期間については、16週間を限度とする。)を超えない範囲内で必要と認める期間
- (20) 小学校就学の始期に達しない子(配偶者の子を含む。)を育てる職員(第4号の規定による特別休暇を承認されている職員及び1時間30分を超える第49条第1項に規定する育児部分休業を承認されている職員を除く。)が当該子を保育所等へ送迎するため必要と認められる場合 1日につき30分の範囲内で、始業時刻から連続し、若しくは終業時刻まで連続する時間又は同項に規定する育児部分休業に引き続く時間において必要と認める時間
- (21) 子どもを育てる職員が、次に掲げる行為をする場合 1暦年につき1日以内で必要と認める期間
- イ 乳幼児である子どもに母子保健法(昭和40年法律第141号)の基づく健康診査を受けさせること。
  - ロ 乳幼児である子どもに予防接種法(昭和23年法律第68号)の基づく予防接種を受けさせること。
  - ハ 幼児である子どもに学校保健法(昭和33年法律第56号)の基づく就学時の健康診断を受けさせること。
  - ニ 子どもが在学する小学校、中学校若しくは高等学校(特別支援学校の小学部、中学部及び高等部を含む。)、中等教育学校又は高等専門学校が実施する入学式、卒業式、運動会・体育大会、生活発表会・文化活動発表会、授業参観、家庭訪問又は個人懇談会に出席すること。
  - ホ 子どもが在籍する幼稚園(特別支援学校の幼稚部を含む。)、専修学校、各種学校、保育所、認定こども園、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)に規定する職業能力開発校若しくは障害者職業能力開発校又は大学(大学院を除く。)が実施するニに掲げる行事に準ずる行事に出席すること。
  - ヘ 子どもが入学等を予定しているニ又はホに掲げる学校等が実施する入学説明会等の行事に出席すること。
- (22) 中学校就学の始期に達しない子(配偶者の子を含む。以下この号において同じ。)を養育する職員が当該子の看護等のために、次に掲げる行為をする場合に勤務しないことが相当であると認められる場合 1暦年につき5日(当該子を2人以上養育する職員にあっては、10日)以内で必要と認める日又は時間
- イ 職員が負傷、疾病による治療、療養中の当該子の看病及び通院等の世話をを行うこと

- ロ 疾病の予防を図るために当該子に予防接種又は健康診断を受けさせること
  - ハ 学校保健安全法（昭和 33 年法律第 56 号）第 19 条の規定による出席停止に伴う当該子の世話をを行うこと
  - ニ 学校保健安全法第 20 条の規定による学校の休業に伴う当該子の世話をを行うこと
  - ホ 保育所等におけるハ又はニに準ずる事由に伴う当該子の世話をを行うこと
  - ヘ 当該子の入園、卒園又は入学、卒業の式典その他これに準ずる式典に参加をすること
- (23) 要介護状態にある対象家族の介護その他の理事長が別に定める世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 1 暦年につき 5 日（当該要介護状態にある対象家族が 2 人以上の場合は、10 日）以内で必要と認める日又は時間
- (24) （削除）
- (25) 障がいのある職員が、身体障害者補助犬の貸与を受けるため又は補装具若しくは日常生活用具の給付等を受けるため勤務しないことが相当であると認められる場合 最小限度必要と認める日又は時間
- (26) 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1 暦年につき 5 日（当該通院等が体外受精その他の理事長が別に定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10 日）以内で必要と認める日又は時間

#### （病気休暇）

第 40 条 所属長は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、病気休暇を与えることができる。

2 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認める必要最小限の日又は時間とする。

#### （子育て部分休暇）

第 40 条の 2 所属長は、職員（第 35 条第 1 項に規定する育児短時間勤務を行う職員を除く。）が小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部の第一学年に在学している子を養育するため、1 日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合には、子育て部分休暇を与えることができる。

2 子育て部分休暇の時間は、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1 日につき 2 時間を超えない範囲内で 30 分を単位として必要と認められる時間とする。なお、第 51 条第 1 項に規定する介護部分休業の承認を受けて勤務しない職員に対する子育て部分休暇の承認については、1 日につき 2 時間から当該介護部分休業の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

### 第 4 節 補則

#### （勤務時間等に関する事項の運用）

第 41 条 前章及びこの章において規定する職員の勤務時間、休憩時間、休日、休暇等に関する事項の運用に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

### 第 6 章 女性

#### （生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置）

第 42 条 所属長は、生理日の就業が著しく困難な女性職員が休暇を請求したときには、その者を生理日に勤務させてはならない。

#### （妊産婦である女性職員の就業制限）

第 43 条 所属長は、妊娠中の女性職員及び産後 1 年を経過しない女性職員（以下「妊産婦である女性職員」という。）を、その者の妊娠、出産、哺育等に有害な業務（女性労働基準規則（昭和 61 年労働省令第 3 号）第 2 条に規定する業務をいう。）に就かせてはならない。

2 所属長は、6 週間（多胎妊娠の場合は、14 週間）以内に出産する予定の女性職員が請求した場合には、その者を勤務させてはならない。

3 所属長は、出産の日の翌日から 8 週間を経過する日までの期間は、女性職員を就業させてはならない。ただし、産後 6 週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において、医師が支障ないと認めた業務に就くときは、この限りでない。

（妊産婦である女性職員の深夜勤務、時間外勤務及び休日の勤務）

第 44 条 所属長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、深夜における勤務並びに第 31 条及び第 33 条の規定に基づく時間外勤務並びに休日の勤務をさせてはならない。

（妊産婦である女性職員の保健指導等）

第 45 条 所属長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、その者が母子保健法第 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ため勤務しないことを承認しなければならない。

（妊産婦である女性職員の業務軽減等）

第 46 条 所属長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせなければならない。

（女性職員の育児時間）

第 47 条 所属長は、生後満 1 年に達しない生児を育てる女性職員がその生児を育てるための時間を請求した場合には、1 日 2 回それぞれ 30 分、その女性職員を業務に就かせてはならない。

## 第 7 章 育児休業

（育児休業）

第 48 条 職員は、所属長の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が 3 歳に達する日まで育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に 2 回の育児休業（子の出生の日から 57 日以内に、職員（当該期間内に労基法第 65 条第 2 項の規定により勤務しない職員を除く。）が当該子についてする育児休業のうち最初のもの及び 2 回目のものを除く。）をしたことがあるときは、理事長が別に定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

2 育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、所属長に対し申請するものとする。

3 所属長は、前項の規定による申請（以下「育児休業申請」という。）（育児休業終了予定日とされた日が当該申請に係る子が 1 歳に達する日（以下「1 歳到達日」という。）までである申請に限る。）があったときは、承認しなければならない。

4 所属長は、育児休業申請（育児休業終了予定日とされた日が 1 歳到達日の翌日から当該申請に係る子が 1 歳 6 月に達する日（以下「1 歳 6 月到達日」という。）までである申請に限る。）があったときは、承認しなければならない。ただし、当該申請に係る育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日までの期間（以下「育児休業申請期間」という。）のうち 1 歳到達日の翌日以後の期間については、育児・介護休業法第 5 条第 3 項各号のいずれかに該当しない場合において、当該申請を行った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ときは、承認しないことができる。

5 所属長は、育児休業申請（育児休業終了予定日とされた日が1歳6月到達日の翌日以後である申請に限る。）があったときは、承認しなければならない。ただし、育児休業申請期間のうち次の各号に掲げる期間については、当該各号に定める場合において、承認しないことができる。

(1) 1歳到達日の翌日から1歳6月到達日までの期間 育児・介護休業法第5条第3項各号のいずれかに該当せず、かつ、当該申請を行った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

(2) 1歳6月到達日の翌日から2歳に達する日（以下「2歳到達日」という。）までの期間 育児・介護休業法第5条第4項各号のいずれかに該当せず、かつ、当該申請を行った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

(3) 2歳到達日の翌日以後の期間 当該申請を行った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

6 前各項に定めるもののほか、育児休業に関し必要な事項は、育児・介護休業規程で定める。

#### （育児部分休業）

第49条 所属長は、職員が請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「育児部分休業」という。）を承認することができる。

2 前項に定めるもののほか、育児部分休業に関し必要な事項は、育児・介護休業規程で定める。

### 第8章 介護休業

#### （介護休業）

第50条 職員は、所属長の承認を受けて、当該職員の要介護状態にある対象家族を介護するため、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、180日の期間を限度として、介護休業をすることができる。

2 介護休業の承認を受けようとする職員は、当該承認に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、所属長に対し、申請するものとする。

3 所属長は、前項の規定による申請（以下「介護休業申請」という。）（介護終了予定日とされた日が介護休業開始予定日から起算して93日目の日までである申請に限る。）があったときは、承認しなければならない。

4 所属長は、介護休業申請（介護休業終了予定日とされた日が介護休業開始予定日から起算して94日目の日以後である申請に限る。）があったときは、承認しなければならない。ただし、当該申請に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日までの期間のうち介護休業開始予定日から起算して94日目の日以後の期間については、当該申請を行った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は、承認しないことができる。

5 前各項に定めるもののほか、介護休業に関し必要な事項は、育児・介護休業規程で定める。

#### （介護部分休業）

第51条 所属長は、職員が請求をした場合において、当該職員が要介護状態にある対象家族の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合には、要介護状態にある対象家族が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護状態にある対象家族に係る介護休業期間と重複する期間を除く。）内において、1日の勤務時間の一部につ

いて勤務しないこと（以下「介護部分休業」という。）を承認することができる。

2 前項に定めるもののほか、介護部分休業に関し必要な事項は、育児・介護休業規程で定める。

## 第8章の2 配偶者同行休業

第51条の2 職員は、所属長の承認を受けて、3年を超えない期間、配偶者同行休業（職員が、外国での勤務その他の別に定める事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者（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。以下同じ。）と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業をいう。以下同じ。）をすることができる。

2 配偶者同行休業の承認を受けようとする職員は、配偶者同行休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該職員の配偶者が当該期間中外国に住所又は居所を定めて滞在する事由を明らかにして、所属長に対し申請するものとする。

3 所属長は、前項の規定による申請があった場合において、業務に支障がないと認めるときは、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、承認することができる。

4 前3項に定めるもののほか、配偶者同行休業に関し必要な事項は、地方独立行政法人大阪府立病院機構職員の配偶者同行休業に関する規程（平成27年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第225号）で定める。

## 第9章 給与

（給与）

第52条 職員の給与に関し必要な事項は、給与規程又は地方独立行政法人大阪府立病院機構院長等給与規程（平成18年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第10号）で定める。

## 第10章 採用、退職等

### 第1節 採用

（採用）

第53条 職員の採用は、競争試験又は選考により行う。ただし、理事長が特に必要と認める場合にあっては、この限りでない。

2 職員の採用に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（労働条件の明示）

第54条 理事長は、新たに職員となる者に対して、次に掲げる事項を明示するものとする。

- (1) 給与の決定、計算及び支払の方法並びに給与の締切及び支払の時期に関する事項
- (2) 就業場所及び従事すべき業務に関する事項
- (3) 始業時刻及び終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (4) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- (5) 前各号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める事項

（提出書類）

第55条 新たに職員として採用された者は、次に掲げる書類を、理事長に速やかに提出しなければならない。ただし、理事長が提出を要しないと認めたものについては、この限りでない。

- (1) 宣誓書
- (2) 履歴書
- (3) 学歴に関する証明書

- (4) 住民票記載事項証明書
  - (5) 扶養親族等に関する書類
  - (6) 番号法第2条第7項に規定する個人番号カード若しくは番号法第7条第1項に規定する通知カードの写し又は番号法第2条第5項に規定する個人番号が記載された住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書
  - (7) 前各号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める書類
- 2 理事長は、前項各号に掲げる書類のほか、必要の都度、給与の支給等に必要な書類の提出を求めることがある。
- 3 職員は、前項の書類の提出を求められたときは、速やかに提出しなければならない。
- 4 職員は、第1項又は第2項の書類（第1項第1号から第3号までに掲げる書類を除く。）の記載事項に変更があったときは、その都度速やかに理事長に届け出なければならない。

#### （試用期間）

- 第56条 職員として採用された者については、採用の日から6月間の試用期間を設ける。ただし、理事長が認めた場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 2 前項の期間満了前に理事長が別段の措置をしない限り、その採用は、期間満了の翌日より正式採用とする。
- 3 理事長は、試用期間中の職員について、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日に満たない等、その者が正式採用になるためには能力の実証が十分でないと認めるときは、試用期間開始後1年を超えない範囲でこの期間を延長することができる。ただし、第39条第1項第3号に規定する特別休暇及び第48条に規定する育児休業を取得した試用期間中の職員については、試用期間開始後1年を超えてこの期間の延長をすることができるものとする。
- 4 理事長は、試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、試用期間中又は試用期間終了時に解雇することができる。
- (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
  - (2) 拘禁刑以上の刑に処せられた場合
  - (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場合
  - (4) 勤務成績が不良と認められる場合
  - (5) 心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合
  - (6) 前2号に掲げるもののほか、職員として適格性を欠く場合
  - (7) 組織の改廃により廃職又は過員を生じた場合において、転任、配置換えその他の措置が困難で、解雇の回避のための努力を尽くしたにもかかわらず法人の経営上解雇がやむを得ないとき。
- 5 試用期間は、勤続年数に通算する。

### 第2節 勤務評定

#### （勤務評定）

- 第57条 職員の勤務成績については、その職務内容等を考慮し、適正に評定を実施する。
- 2 前項の評定に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

### 第3節 転任等

#### （転任等）

- 第58条 職員は、業務上の都合により転任、配置換え、兼務、出向又は派遣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、転任、配置換え又は兼務を拒むことができない。
- 3 出向又は派遣は、職員の同意を得て行うものとする。
- 4 出向又は派遣を命じられた職員の取扱いについては、別に定めるところによる。

#### 第4節 退職

(定年等による退職)

第59条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日（その職員の定年に係る誕生日の前日をいう。）以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

- 2 前項の定年は、満65歳とする。
- 3 理事長は、定年に達した職員（再雇用職員として法人に雇用される者を除く。）が第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、同項の規定にかかわらず、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、その職員をその者が定年退職日において従事していた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業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場所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当該職務に係る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業務の運営に著しい支障が生ずるとき。
- 4 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、前項各号に掲げる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。この場合において、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3年を超えることができない。
- 5 理事長は、第3項の期限又は前項の規定により延長された期限が到来する前に第3項各号に掲げる事由が存しなくなつたと認めるときは、その期限を繰り上げることができる。
- 6 理事長は、第3項の規定により職員を引き続いて勤務させる場合、第4項の規定により期限を延長する場合又は前項の規定により期限を繰り上げる場合には、その職員の同意を得なければならない。
- 7 前各項の規定の実施に関し必要な手続は、理事長が別に定める。
- 8 理事長は、第1項の規定により退職した場合又は第3項の期限若しくは第4項の規定により延長された期限が到来した場合（第5項の規定により期限を繰り上げた場合を含む。）において、その職員が引き続き雇用されることを希望するときは、当該職員（医療業務に従事する医師及び歯科医師を除く。）を再雇用職員として採用するものとする。
- 9 前項の再雇用職員については、再雇用職員就業規則で定める。
- 10 理事長は、60歳に達した日以降、定年前に退職した職員（医療業務に従事する医師、歯科医師及び研究職を除く。）について、その職員が短時間勤務の職に引き続き雇用されることを希望するときは、定年前再雇用短時間勤務職員として採用するものとする。
- 11 前項の定年前再雇用短時間勤務職員については、定年前再雇用短時間勤務職員就業規則で定める。

(定年によらない退職)

第60条 職員は、前条の規定によるほか、次の各号のいずれかに該当した場合には、退職する。

- (1) 第56条第4項の規定により解雇された場合

- (2) 死亡した場合
- (3) 次条第 1 項の規定により退職の申出があり、理事長の承認があった場合又は当該退職の申出があった日から 2 週間が経過した場合
- (4) 第 62 条の規定により解雇された場合
- (5) 第 78 条第 1 項の規定により懲戒解雇の処分がされた場合
- (6) 第 69 条第 1 項第 1 号の規定により休職している職員が、休職の期間（第 71 条第 1 項の規定により休職の期間を更新した場合にあっては、その更新後の期間）が 3 年を満了したにもかかわらず復職できない場合

（自己都合退職の手続）

第 61 条 職員は、自己の都合により退職をしようとするときは、30 日前（やむを得ない事由が存する場合にあっては 14 日前）までに書面をもって理事長に申し出なければならない。

2 職員は、前項の規定により退職を申し出た後においても、退職する日までは、引き続き勤務しなければならない。

## 第 5 節 解雇

（解雇）

第 62 条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、これを解雇することができる。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- (2) 拘禁刑以上の刑に処せられた場合
- (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場合
- (4) 勤務実績が著しく不良で、改善の見込みがない場合
- (5) 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（次号に掲げる場合を除く。）
- (6) （削除）
- (7) 前 3 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
- (8) 組織の改廃により廃職又は過員を生じた場合において、転任、配置換えその他の措置が困難で、解雇の回避のための努力を尽くしたにもかかわらず法人の経営上解雇がやむを得ないとき。

（解雇制限）

第 63 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、第 1 号の場合において、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若しくは同日後において傷病補償年金を受けるとき又は風水害その他の天災事変など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において、行政官庁の認可を受けたときは、この限りでない。

- (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) 産前産後の女性職員が労基法第 65 条の規定によって休業する期間及びその後 30 日間

（解雇予告）

第 64 条 第 62 条の規定による解雇を行う場合は、少なくとも 30 日前にその予告をし、又は労基法第 12 条に規定する平均賃金（以下「平均賃金」という。）の 30 日以上を支払うものとする。

2 前項の予告の日数は、1 日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

3 第1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) 天災事変その他のやむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合であって、行政官庁の認可を受けたとき。
- (2) 職員の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合であって、行政官庁の認可を受けたとき。
- (3) 第56条の規定による試用期間中の職員（14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）を解雇する場合

## 第6節 退職後の責務等

（退職後の責務）

第65条 退職しようとする者及び解雇された者は、法人が指定する日までに、法人が指定する者に業務の引継ぎをしなければならない。この場合において、管理職員にあつては、書面で行うものとする。

2 退職しようとする者及び解雇された者は、遅滞なく、法人から貸与された物品を返納しなければならない。

（退職証明書）

第66条 理事長は、職員が退職に当たり退職証明書の交付を請求したときは、遅滞なく、これを交付する。

2 前項の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) 法人における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）

3 第1項の退職証明書には、職員が請求した事項のみを記載するものとする。

## 第7節 昇任及び降任

（昇任）

第67条 職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、第57条第1項の評定及び能力の評定に基づいて行う。

（降任）

第68条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、その意に反して、これを降任することができる。

- (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、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、その職に必要な適格性を欠く場合
- (4) 組織の改廃により廃職又は過員を生じた場合

## 第8節 休職等

（休職）

第69条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、これを休職することができる。

- (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) 学校、研究所その他これら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) 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) 専従許可を受けた場合
  - (6) 前各号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める場合
- 2 前項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、理事長は、医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

#### (休職の期間)

- 第70条 前条第1項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は休養を要する程度に応じ、同項第3号又は第4号の規定に該当する場合における休職の期間は必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内において、理事長が定める。
- 2 前条第1項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。
- 3 前条第1項第5号に該当する場合における休職の期間は、専従許可が効力を有する期間とする。
- 4 前条第1項第6号に該当する場合における休職の期間は、必要に応じ理事長が定める。

#### (休職の期間の更新)

- 第71条 前条第1項の規定による休職の期間が3年に満たない場合は、当該休職にした日から引き続き3年を超えない範囲において、これを更新することができる。
- 2 前条第1項の場合において、第69条第1項第1号の規定に該当するものとして休職にした職員で既に復職しているものにつき、再び同号の規定に該当するものとしてこれを休職にするときは、その再度の休職の期間については、当該復職前の休職の期間を更新するものとして、当該復職前の休職にした日（当該復職前の休職の期間が前項又はこの項の規定により更新したものである場合にあっては、その最初の更新前の休職にした日）から引き続いているものとみなす。
- 3 次の各号のいずれかに該当するときは、前項に規定する職員に係る再度の休職の期間については、同項の規定を適用しない。
- (1) その者の復職の日から起算して1年を経過した場合
  - (2) その者の復職前の休職の事由とした心身の故障と明らかに異なる心身の故障により再び休職にする場合
  - (3) 前2号に掲げるもののほか、前項の規定により難い事情があると理事長が認める場合

#### (休職者の地位)

- 第72条 第69条第1項の規定により休職にされた職員（以下「休職者」という。）は、職員としての地位を保有するが、職務に従事しない。
- 2 休職者は、その休職の期間中、別の規程で定めるものを除き、いかなる給与も支給されない。

#### (復職)

- 第73条 理事長は、第69条第1項の休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときにおいては、速やかに復職を命じなければならない。
- 2 休職の期間が満了したとき又は専従許可が取り消されたときにおいては、当該職員は、当然復職するものとする。
- 3 第69条第1項第1号に該当し休職にされた職員を復職させる場合は、理事長は、医師2名を

指定して当該職員にあらかじめ診断を受けさせなければならない。

## 第9節 雑則

### (解雇等の手続)

第74条 理事長は、職員に対し、第56条第4項若しくは第62条の規定による解雇又は第68条の規定による降任を行おうとするときは、地方独立行政法人職員懲戒等審査会規程（平成18年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第19号）第1条に規定する地方独立行政法人職員懲戒等審査会における審査の手続を経て行うものとする。

2 第56条第4項若しくは第62条の規定による解雇、第68条の規定による降任又は第69条第1項の規定による休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

### (適用除外)

第75条 試用期間中の職員については、第62条及び第68条から第73条までの規定は適用しない。

## 第11章 表彰

### (表彰)

第76条 理事長は、他の模範として推奨すべき職員を表彰することができる。

2 前項の規定による表彰に関し必要な事項は、地方独立行政法人大阪府立病院機構職員表彰規程（平成18年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第21号）で定める。

### (表彰の方法)

第77条 表彰は、表彰状を授与して行い、副賞を添えることができるものとする。

## 第12章 懲戒等

### (懲戒処分)

第78条 理事長は、職員が次のいずれかに該当する行為（以下「非違行為」という。）を行った場合は、懲戒処分として、懲戒解雇、停職、減給又は戒告の処分を行うことができる。

- (1) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠たる行為
- (2) 素行不良により法人の秩序又は風紀を乱す行為
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与える行為
- (4) 法人の名誉又は信用を著しく傷つける行為
- (5) 前各号に掲げるもののほか、法令又は法人の規程に違反する行為
- (6) 第1号から第4号までに掲げる行為に準ずる行為

2 別表第2の中欄に掲げる非違行為をした職員に対する標準的な懲戒処分の種類は、同表の右欄に定めるとおりとする。

3 理事長は、職員が別表第2の中欄に掲げる非違行為以外の非違行為をしたときは、当該非違行為に類似する同欄に掲げる非違行為に係る標準的な懲戒処分の種類を参考にして、当該非違行為に対する懲戒処分を決定することができる。

4 理事長は、第1項の処分を決定するときは、当該決定に係る非違行為の態様及び結果、動機、故意若しくは過失の別又は悪質性の程度、当該職員の職責、当該違反行為の前後の当該職員の態度、他の職員又は社会に与える影響その他懲戒処分の検討にあたり必要な事項を考慮し、懲戒処分をするか否か及びいずれの懲戒処分を選択するかを決定するものとする。

5 理事長は、懲戒処分をする場合において、複数の非違行為に該当するとき又は虚偽の報告を

行ったときその他処分を加重すべき事情があるときは、前各項の規定によりすることのできる懲戒処分より重い懲戒処分をすることができる。

- 6 理事長は、懲戒処分をする場合において、非違行為が発覚する前に職員自らが申し出たときその他処分を軽減すべき事情があるときは、第1項から第4項までの規定によりすることのできる懲戒処分より軽い懲戒処分をすることができる。

#### (監督責任)

第79条 理事長は、職員に対して前条の規定により懲戒処分を行う場合において、当該職員を指導し、又は監督する立場にある職員（以下「管理監督者」という。）が当該職員に対する適切な指導又は監督を怠ったときは、当該管理監督者に対して戒告又は減給の懲戒処分を行うことができる。

- 2 理事長は、管理監督者が当該職員の非違行為を隠したときその他重大な責任がある場合は、停職又は懲戒解雇の懲戒処分を行うことができる。

- 3 理事長は、前2項の懲戒処分をするときは、当該非違行為を行った部下の職員に対する懲戒処分の内容、当該部下の職員への指導の有無、他の職員又は社会に与える影響その他懲戒処分の検討に当たり必要な事項を総合的に考慮し、懲戒処分をするか否か及びいずれの懲戒処分を選択するかを決定するものとする。

- 4 前条第5項及び第6項の規定は、監督責任による懲戒処分を決定する場合について準用する。

#### (懲戒解雇)

第80条 懲戒解雇は、予告期間を設けず、即時解雇とする。この場合において、退職手当は支給しないことができる。

#### (停職)

第81条 停職は、1日以上6月以下の期間を定めて出勤を停止するものとする。

- 2 停職の処分を受けた者は、職員としての地位を保有するが、その職務に従事しない。

- 3 停職の処分を受けた者は、停職の期間中、いかなる給与も支給されない。

#### (減給)

第82条 減給は、給与の一部を減額するものとする。この場合において、1回の減給の額は、平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

#### (戒告)

第83条 戒告は、非違行為を行った職員の責任を確認し、将来を戒めるものとする。

#### (懲戒の手続)

第84条 理事長は、職員に対し、懲戒処分を行おうとするときは、地方独立行政法人大阪府立病院機構職員懲戒手続規程（平成18年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第18号）に従って行うものとする。

- 2 懲戒解雇、停職、減給又は戒告の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

#### (損害賠償の責任)

第85条 職員は、故意又は過失により法人に損害を生じさせた場合には、懲戒処分を受けること

によって、その賠償の責めを免れることができない。

(訓戒等)

第 86 条 理事長は、職員が非違行為を行った場合（当該非違行為について第 78 条第 1 項に規定する処分が行われた場合を除く。）であって、服務規律の厳正を期するよう戒め、又は注意する必要があると認められるときは、当該職員に対して訓戒、訓告又は嚴重注意を行うことができる。

2 前項の訓戒、訓告又は嚴重注意は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

## 第 13 章 研修

(研修)

第 87 条 職員の研修は、地方独立行政法人大阪府立病院機構職員研修規程（平成 18 年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第 20 号）の定めるところにより実施する。

## 第 14 章 退職手当

(退職手当)

第 88 条 職員の退職手当は、地方独立行政法人大阪府立病院機構職員退職手当規程（平成 18 年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第 17 号）の定めるところによる。

## 第 15 章 保健及び安全

(保健及び安全衛生管理)

第 89 条 職員の保健及び安全衛生管理については、法令に定めるもののほか、地方独立行政法人大阪府立病院機構職員安全衛生管理規程（平成 18 年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第 23 号）の定めるところによる。

(防火、清掃及び清潔保持)

第 90 条 職員は、防火、清掃及び清潔の保持に努めなければならない。

## 第 16 章 災害補償

(災害補償)

第 91 条 職員の業務上の災害又は通勤によ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。

## 第 17 章 共済等

(共済等)

第 92 条 職員の共済については、地方公務員等共済組合法（昭和 37 年法律第 152 号）及び地方公務員等共済組合法の長期給付等に関する施行法（昭和 37 年法律第 153 号）並びに雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）の定めるところによる。

(互助会)

第 93 条 職員（大阪府からの派遣職員を除く。）は、大阪府立病院機構職員互助会に加入するものとする。

## 第 18 章 旅費

(旅費)

第 94 条 職員が法人の業務のため旅行する場合の旅費は、地方独立行政法人大阪府立病院機構職員旅費規程（平成 18 年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第 14 号）の定めるところによる

## 附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

(営利事業従事制限に関する経過措置)

2 この規程の施行の際現に地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 38 条第 1 項の許可を受けている職員は、改正後の地方独立行政法人大阪府立病院機構職員就業規則（以下「新規程」という。）第 12 条第 1 項の許可を受けたものとみなす。

(専従許可に関する経過措置)

3 この規程の施行の際現に改正前の地方独立行政法人大阪府立病院機構就業規則（以下「旧規程」という。）第 31 条第 1 項の許可を受けている職員は、新規程第 17 条第 1 項の許可を受けたものとみなす。

(週休日の振替等に関する経過措置)

4 この規程の施行の際現に旧規程第 35 条の規定によりされた週休日又は勤務時間の割振りは、新規程第 21 条第 1 項（新規程第 24 条及び第 28 条第 3 項の規定により準用する場合を含む。）の規定によりされた週休日及び勤務時間の割振りとはみなす。

5 この規程の施行の際現に旧規程第 39 条第 1 項の規定により定められた勤務表は、新規程第 27 条第 1 項の規定により定められた勤務表とみなす。

6 この規程の施行の際現に旧規程第 40 条第 1 項の規定によりされた勤務の指定の変更については、新規程第 28 条第 1 項の規定によりされた勤務の指定の変更とみなす。

7 この規程の施行の際現に旧規程第 42 条第 1 項又は第 44 条の 2 第 1 項の規定によりされた代休日又は時間外勤務代休時間の指定は、新規程第 29 条第 1 項又は第 32 条第 1 項の規定によりされた代休日又は時間外勤務代休時間の指定とみなす。

(育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業に関する経過措置)

8 この規程の施行の際現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）第 2 条第 1 項、第 10 条第 1 項又は第 19 条第 1 項の規定による承認を受けている職員は、新規程第 48 条第 1 項、第 35 条第 1 項又は第 49 条第 1 項の規定による承認を受けたものとする。

(介護休業及び介護部分休業の関する経過措置)

9 この規程の施行の際現に旧規程第 52 条の介護休暇を取得している職員は、当該介護休暇と同一の内容の新規程第 50 条第 1 項の介護休業又は新規程第 51 条第 1 項の介護部分休業の承認を受けているものとみなす。この場合において、日で取得している旧規程第 52 条の介護休暇は新規程第 50 条第 1 項の介護休業として、時間で取得している旧規程第 52 条の介護休暇は新規程第 51 条第 1 項の介護部分休業として、その期間を換算するものとする。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務に関する経過措置)

10 この規程の施行の際現に旧規程第 47 条第 1 項、第 2 項若しくは第 4 項の規定（旧規程第 5 項において準用する場合を含む。）又は同条第 3 項の規定により申請をした職員は、新規程第 36 条第 1 項、第 2 項若しくは第 4 項の規定（新規程第 5 項において準用する場合を含む。）又は同条第 3 項の規定により申請をしたものとみなす。

(年次休暇に関する経過措置)

11 この規程の施行の日前から引き続き在職する職員の施行日以後の平成 26 年における年次休

暇の日数及び時間については、新規程第 38 条第 1 項の規定にかかわらず、この規程の施行の際の旧規程第 49 条第 1 項の年次休暇の残日数及び残時間とする。

(特別休暇及び病気休暇の関する経過措置)

- 12 この規程の施行の際現に職員が取得している旧規程 50 条の特別休暇又は旧規程第 51 条第 1 項の病気休暇は、新規程第 39 条の特別休暇又は新規程 40 条第 1 項の病気休暇とみなす。

(試用期間に関する経過措置)

- 13 この規程の施行の際現に地方公務員法第 22 条第 1 項の条件附採用の期間（以下「条件附採用期間」という。）にある職員は、新規程第 55 条第 1 項の試用期間（以下「試用期間」という。）にあるものとみなす。この場合において、当該職員が法人に採用された日を当該試用期間に係る採用の日とする。

(自己都合退職の手續に関する経過措置)

- 14 この規程の施行の際現に旧規程第 72 条第 1 項の規定により辞職を申し出ている職員は、新規程第 61 条第 1 項の規定により退職を申し出ているものとみなす。

(休職に関する経過措置)

- 15 この規程の施行の際現に旧規程第 76 条の規定により休職にされている職員は、新規程第 69 条第 1 項の規定により休職にされているものとみなす。この場合において、旧規程第 76 条の規定による休職の期間は、新規程第 69 条第 1 項の規定による休職の期間とみなす。

(懲戒処分に関する経過措置)

- 16 この規程の施行前にした職員の懲戒に関する条例（昭和 26 年条例第 42 号）第 2 条第 1 項に規定する非違行為（同条例別表 11 の項、12 の項及び 13 の項に掲げる行為を除く。）は、新規程第 78 条第 1 項に規定する非違行為とみなす。

- 17 この規程の施行の際現に受けている地方公務員法 29 条第 1 項の懲戒処分は、なおその効力を有する。

(定年に関する経過措置)

- 18 令和 5 年 4 月 26 日から令和 13 年 3 月 31 日までの間における第 59 条第 2 項に掲げる職員の定年に係る同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、同条中「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 26 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 |

- 19 令和 5 年 4 月 26 日から令和 13 年 3 月 31 日までの間において、各病院において医療業務に従事する医師及び歯科医師である職員については、前項の規定にかかわらず、その定年は、満 65 歳とする。

(その他の経過措置)

- 20 前各項に規定するもののほか、この規程の施行に伴い必要な経過措置は、理事長が別に定める。

附 則（平成 27 年規程第 256 号）

この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年規程第 281 号）

この規程は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年規程第 290 号）

この規程は、平成 28 年 7 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年規程第 295 号）

この規程は、平成 28 年 12 月 1 日から施行する。

附 則（平成 29 年規程第 300 号）

この規程は、平成 29 年 1 月 25 日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、平成 29 年 1 月 1 日から適用する。

附 則（平成 29 年規程第 301 号）

この規程は、平成 29 年 1 月 25 日から施行する。

附 則（平成 29 年規程第 319 号）

この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する

附 則（平成 29 年規程第 327 号）

この規程は、平成 29 年 9 月 27 日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、平成 29 年 10 月 1 日から適用する。

附 則（平成 31 年規程第 365 号）

この規程は、平成 31 年 3 月 27 日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、平成 31 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（令和 2 年規程第 392 号）

この規程は、令和 2 年 2 月 26 日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、令和 2 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（令和 2 年規程第 403 号）

この規程は、令和 2 年 3 月 25 日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、令和 2 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（令和 3 年規程第 423 号）

（施行期日）

1 この規程は、この規程は、令和 3 年 3 月 31 日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、令和 4 年 4 月 1 日から適用する。

ただし、別表第 2 の規程は、令和 3 年 4 月 1 日から適用する。

（年次休暇の繰越に関する特例措置）

2 次の表の左欄に掲げる場合における第 38 条第 7 項中の規定の適用については、「年次休暇（この項の規定により繰越されたものを除く。）は、1 の年度における年次休暇の 25 日」とあるのは、それぞれ同表の右欄の字句に読み替えるものとする。

|                               |                                                            |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 令和 4 年 4 月 1 日における<br>年次休暇の繰越 | 年次休暇（令和 2 年 4 月 1 日以前に新たに付与されたものを除く。）は、1 の年度における年次休暇の 40 日 |
| 令和 5 年 4 月 1 日における<br>年次休暇の繰越 | 年次休暇（令和 3 年 4 月 1 日以前に新たに付与されたものを除く。）は、1 の年度における年次休暇の 45 日 |

附 則（令和４年規程第４４８号）

この規程は、令和４年３月３０日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、令和４年４月１日から適用する。

附 則（令和４年規程第４５７号）

この規程は、令和４年８月３１日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、令和４年１０月１日から適用する。

附 則（令和５年規程第４８１号）

この規程は、令和５年３月３１日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、令和５年４月１日から適用する。

附 則（令和５年規程第４８３号）

この規程は、令和５年４月２６日から施行する。

附 則（令和６年規程第５１９号）

この規程は、令和６年１月３１日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、令和６年４月１日から適用する。

附 則（令和６年規程第５２６号）

この規程は、令和６年３月２７日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、令和６年４月１日から適用する。

附 則（令和６年規程第５４８号）

この規程は、令和６年１０月１日から施行する。

附 則（令和６年規程第５６３号）

この規程は、令和７年４月１日から施行する。

附 則（令和７年規程第５６９号）

この規程は、令和７年５月２８日から施行し、この規程による改正後の大阪府立病院機構職員就業規則は、令和７年６月１日から適用する。

別表第１（第２５条関係）

| 勤務の形態   | 勤務の種類             | 始業時刻及び終業時刻                                                                                               |
|---------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 日 勤     | 日勤                | 午前９時～午後５時３０分<br>（休憩時間の午後０時１５分から午後１時を除く。）<br><br>業務上、上記により難しいときは、始業時刻及び終業時刻をともに２時間の範囲内で繰り上げ、又は繰り下げることがある。 |
| 交 替 勤 務 | 日勤Ａ<br>日勤Ｂ<br>日勤Ｃ | 午前８時～午後４時３０分<br>午前７時４５分～午後４時１５分<br>午前８時４５分～午後５時１５分                                                       |

|                                                                                           |                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 日勤D                                                                                       | 午前8時30分～午後5時       |
| 日勤E                                                                                       | 午前8時30分～午後6時15分    |
| 日勤F                                                                                       | 午前9時～午後8時          |
| 日勤G                                                                                       | 午前10時～午後8時30分      |
| 日勤H                                                                                       | 午前8時45分～午後8時30分    |
| 日勤I                                                                                       | 午前8時45分～午後11時00分   |
| 日勤J                                                                                       | 午前6時00分～午前9時15分    |
| 準夜勤A                                                                                      | 午後4時～翌日午前0時30分     |
| 準夜勤B                                                                                      | 午後3時15分～午後10時45分   |
| 準夜勤C                                                                                      | 午後0時45分～午後9時30分    |
| 準夜勤D                                                                                      | 午後4時30分～翌日午前1時     |
| 深夜勤A                                                                                      | 午前0時15分～午前8時45分    |
| 深夜勤B                                                                                      | 午前0時～午前8時30分       |
| 深夜勤C                                                                                      | 午後10時30分～翌日午前8時15分 |
| 深夜勤D                                                                                      | 午後8時15分～翌日午前9時30分  |
| 深夜勤E                                                                                      | 午後8時15分～翌日午前9時15分  |
| 深夜勤F                                                                                      | 午前0時30分～午前9時       |
| 深夜勤G                                                                                      | 午前1時30分～午前10時      |
| 夜勤A                                                                                       | 午後4時30分～翌日午前8時45分  |
| 夜勤B                                                                                       | 午後7時45分～翌日午前9時15分  |
| (それぞれ第26条第1項の規定により定める休憩時間を除く。)                                                            |                    |
| 業務上前記の始業時刻及び終業時刻により難しいときは、次に掲げる時間の範囲内でこれを繰り上げ、又は繰り下げることがある。                               |                    |
| (1) 始業時刻及び終業時刻をともに繰り上げ、又は繰り下げの場合 2時間以内                                                    |                    |
| (2) 始業時刻を繰り上げるとともに終業時刻を繰り下げる場合又は始業時刻を繰り下げるとともに終業時刻を繰り上げる場合 繰り上げる時間及び繰り下げる時間を合わせて2時間以内とする。 |                    |

別表第2（第78条関係）

| 項 | 非違行為                              | 標準的な懲戒処分の種類 |
|---|-----------------------------------|-------------|
| 1 | 正当な理由なく10日以内の間欠勤すること。             | 戒告又は減給      |
| 2 | 正当な理由なく11日以上20日以内の間欠勤すること。        | 減給又は停職      |
| 3 | 正当な理由なく21日以上の間欠勤すること。             | 停職又は懲戒解雇    |
| 4 | 勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠くこと。         | 戒告          |
| 5 | 病気休暇、特別休暇又は子育て部分休暇について虚偽の申請をすること。 | 戒告又は減給      |

|              |                                                                                                                                                                                |             |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 6            | 5の項の行為を繰り返し行うこと。                                                                                                                                                               | 停職又は懲戒解雇    |
| 7            | 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、業務の運営に支障を生じさせること。                                                                                                                                           | 戒告又は減給      |
| 8            | 7の項の行為のうち、常習的に職場を離脱し、業務の運営に重大な支障を生じさせること。                                                                                                                                      | 停職又は懲戒解雇    |
| 9            | 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱すこと。                                                                                                                                                       | 減給又は停職      |
| 10           | 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱すこと。                                                                                                                                                       | 戒告又は減給      |
| 11           | 職務上知り得た重要な秘密を漏らし、業務の運営に重大な支障を生じさせること。                                                                                                                                          | 停職又は懲戒解雇    |
| 12           | 守秘義務が課されている職務上の事項について、故意に漏らすこと。                                                                                                                                                | 戒告又は減給      |
| 13           | 職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人情報記録された文書等を収集し、又は職務上知り得た個人情報を流出させること。                                                                                                             | 戒告又は減給      |
| 13<br>の<br>2 | 個人情報記録された文書（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。）を地方独立行政法人大阪府立病院機構個人情報の取扱及び管理に関する規程（平成18年地方独立行政法人大阪府立病院機構規程第34号）第13条第4項の総括者又は病院総括者があらかじめ定めた指示に従い、適正に行うことなく外部に持ち出すこと。 | 戒告          |
| 13<br>の<br>3 | 13の2の項の行為により持ち出した個人情報を過失により流出させること。                                                                                                                                            | 戒告又は減給      |
| 13<br>の<br>4 | 13の2の項の行為により持ち出した個人情報を故意又は重大な過失により流出させること。                                                                                                                                     | 減給、停職又は懲戒解雇 |
| 13<br>の<br>5 | 13の4の項の行為により、金銭、物品等の贈与又は貸与を受けること。                                                                                                                                              | 停職又は懲戒解雇    |
| 14           | 法人が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆し、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示し、又はその他の方法により入札等の公正を害する行為をすること。                                                                          | 停職又は懲戒解雇    |
| 15           | 所属長の許可を受けることなく会社役員等を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事すること。                                                                                                            | 戒告又は減給      |
| 16           | 職場における上司、部下等の関係に基づく影響力を用いることにより、強いて性的関係を結び、又はわいせつな行為をすること。                                                                                                                     | 停職又は懲戒解雇    |
| 17           | 相手の意に反することを認識した上で、わいせつな発言、性的な内容の電話、性的な内容の手紙又は電                                                                                                                                 | 戒告又は減給      |

|    |                                                                                                                        |             |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|    | 子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動をすること。                                                                                       |             |
| 18 | 17の項の行為を常習的に行うこと。                                                                                                      | 減給又は停職      |
| 19 | 18の項の行為により、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾患に罹患させること。                                                                           | 停職又は懲戒解雇    |
| 20 | 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、相手の人格若しくは尊厳又は勤務環境を害することとなるもの（以下「過剰な叱責等」という。）により、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えること。 | 戒告、減給又は停職   |
| 21 | 過剰な叱責等を行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、これを繰り返すこと。                                                                           | 減給又は停職      |
| 22 | 20の項のうち、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾患に罹患させること。                                                                              | 減給、停職又は懲戒解雇 |
| 23 | 職務に関して賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をすること。                                                                                        | 懲戒解雇        |
| 24 | 職務に関係して利害を有する者から金銭、物品等の贈与又は貸与を受けること。                                                                                   | 戒告又は減給      |
| 25 | 24の項の行為を定期的にする事。                                                                                                       | 停職又は懲戒解雇    |
| 26 | 法人の金銭又は物品を横領すること。                                                                                                      | 懲戒解雇        |
| 27 | 法人の金銭又は物品を窃取すること。                                                                                                      | 懲戒解雇        |
| 28 | 法人の金銭又は物品を詐取すること（30の項に係るものを除く。）。                                                                                       | 懲戒解雇        |
| 29 | 法人の金銭又は物品を紛失すること。                                                                                                      | 戒告          |
| 30 | 重大な過失によって法人の金銭又は物品の盗難にあらうこと。                                                                                           | 戒告          |
| 31 | 故意に職場において法人の物品、施設又は設備を損壊すること。                                                                                          | 戒告又は減給      |
| 32 | 過失により職場において法人の物品、施設又は設備に係る火災を引き起こすこと。                                                                                  | 戒告          |
| 33 | 故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給料、諸手当等を不正に受給すること。                                                                              | 減給又は停職      |
| 34 | 故意に不適正な会計処理を行い、現金等を捻出すること。                                                                                             | 停職又は懲戒解雇    |
| 35 | 故意に不適正な会計処理を行い、法人の金銭等を本来使用すべき目的又は用途以外の業務に使用すること。                                                                       | 減給又は停職      |
| 36 | 法人の金銭等を不適正に管理し、又は法人の金銭等に関する虚偽の報告を行うこと。                                                                                 | 戒告又は減給      |
| 37 | 職場の電子計算機を職務に関連しない不適正な目的で使用し、業務の運営に支障を生じさせること。                                                                          | 戒告又は減給      |
| 38 | 放火をすること。                                                                                                               | 懲戒解雇        |

|    |                                                                                                 |             |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 39 | 人を殺すこと。                                                                                         | 懲戒解雇        |
| 40 | 人の身体を傷害すること。                                                                                    | 減給、停職又は懲戒解雇 |
| 41 | 患者の身体を傷害すること。                                                                                   | 停職又は懲戒解雇    |
| 42 | 暴行を加え、又はけんかをする事(人の身体を傷害するに至らなかった場合に限る。)                                                         | 戒告、減給又は停職   |
| 43 | 患者に暴行を加え、又はけんかをする事(人の身体を傷害するに至らなかった場合に限る。)                                                      | 減給又は停職      |
| 44 | 故意に他人の物を損壊すること。                                                                                 | 戒告又は減給      |
| 45 | 自己の占有する他人の物(法人の金銭及び物品を除く。)を横領すること。                                                              | 停職又は懲戒解雇    |
| 46 | 他人の財物を窃取すること。                                                                                   | 停職又は懲戒解雇    |
| 47 | 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取すること。                                                                         | 懲戒解雇        |
| 48 | 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領すること。                                                                    | 戒告、減給又は停職   |
| 49 | 人を欺き、又は恐喝して財物を交付させること。                                                                          | 停職又は懲戒解雇    |
| 50 | 賭博をすること。                                                                                        | 戒告、減給又は停職   |
| 51 | 50の項の行為を常習的に行うこと。                                                                               | 停職又は懲戒解雇    |
| 52 | 麻薬、覚醒剤等を所持し、又は使用すること。                                                                           | 懲戒解雇        |
| 53 | <small>めいてい</small> 酩酊し、公共の場所又は乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をすること。                            | 戒告又は減給      |
| 54 | 18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をすること。                                          | 停職又は懲戒解雇    |
| 55 | 公共の場所又は乗物における痴漢行為、衣服等で覆われている内側の人の身体又は下着の盗撮、人が通常衣服の全部又は一部を着けない状態でいるような場所における当該状態にある人の姿態の盗撮等をする事。 | 停職又は懲戒解雇    |
| 56 | 55の項の行為を常習的に行うこと。                                                                               | 懲戒解雇        |
| 57 | 暴行若しくは脅迫を用い、又は心神喪失若しくは抗拒不能に乗じてわいせつな行為をすること。                                                     | 懲戒解雇        |
| 58 | 酒酔い運転をすること。                                                                                     | 懲戒解雇        |
| 59 | 酒気帯び運転をすること。                                                                                    | 停職又は懲戒解雇    |
| 60 | 酒気帯び運転により人身、対物損壊等の事故を起こすこと。                                                                     | 懲戒解雇        |
| 61 | 酒酔い運転又は酒気帯び運転となることを知りながら、運転する者に飲酒を勧めること又は酒酔い運転又は酒気帯び運転の車に同乗すること。                                | 減給、停職又は懲戒解雇 |
| 62 | 交通事故(58の項から61の項までに係るものを除く。)により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせること。                                            | 減給、停職又は懲戒解雇 |

|    |                                                    |           |
|----|----------------------------------------------------|-----------|
| 63 | 62 の項の場合において、講ずべき措置を怠ること。                          | 停職又は懲戒解雇  |
| 64 | 交通事故(58 の項から 61 の項までに係るものを除く。)により多数の人に傷害を負わせること。   | 戒告又は減給    |
| 65 | 64 の項の場合において、講ずべき措置を怠ること。                          | 減給又は停職    |
| 66 | 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反(58 の項から 61 の項までに係るものを除く。)をすること。 | 戒告、減給又は停職 |
| 67 | 66 の項の交通法規違反が原因となる事故を起こし、講ずべき措置を怠ること。              | 停職又は懲戒解雇  |