

地方独立行政法人静岡市立静岡病院職員就業規則

目次

第1章	総則（第1条—第3条）
第2章	服務（第4条—第9条）
第3章	人事
第1節	採用（第10条—第13条）
第2節	評価（第14条—第16条）
第3節	異動（第17条・第18条）
第4節	休職及び復職等（第19条—第22条）
第5節	退職及び解雇（第23条—第31条）
第4章	給与及び退職手当（第32条・第33条）
第5章	勤務時間、休日及び休暇等（第34条—第36条）
第6章	研修（第37条）
第7章	賞罰（第38条—第42条）
第8章	安全衛生（第43条—第47条）
第9章	出張（第48条・第49条）
第10章	福利・厚生（第50条—第53条）
第11章	災害補償（第54条）
第12章	雑則（第55条・第56条）
附則	

第1章 総則

（趣旨）

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、地方独立行政法人静岡市立静岡病院（以下「法人」という。）に勤務する職員の労働条件及び服務規律その他就業に関して必要な事項を定めるものとする。

（適用範囲）

第2条 この規則は、法人と期間の定めのない雇用契約を締結した職員（次条以降において「職員」という。）及び第26条の規定による定年前再雇用短時間勤務職員（以下「定年前再

雇用短時間勤務職員」という。)に適用する。ただし、労働契約法(平成19年法律第128号)第18条第1項の規定により法人と期間の定めのない雇用契約を締結した職員(以下「無期転換職員」という。)については適用しない。

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)第2条第1項の規定により静岡市から派遣されている職員(以下「派遣職員」という。)については、法人と静岡市との間の取り決めにおいて別段の定めがある事項を除き、この規則を適用する。

3 期間を定めて雇用する職員及び無期転換職員の就業に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(法令との関係)

第3条 この規則に定めのない事項については、労基法及び地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)その他関係法令の定めるところによる。

第2章 服務

(服務の原則)

第4条 職員、定年前再雇用短時間勤務職員及び派遣職員(以下「職員等」という。)は、法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を執行しなければならない。

2 職員等は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務専念義務及びその免除)

第5条 職員等は、法令、この規則又は法人の規程に特別な定めがある場合を除くほか、その労働時間をその職務遂行のために用い、法人の業務のみに従事しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合において、あらかじめ理事長の承認を得たときは、この限りではない。

(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、理事長が必要と認める場合

2 職務専念義務免除の承認手続その他必要な事項は、理事長が別に定める。

(遵守事項)

第6条 職員等は、次に掲げる事項を守らなければならない。

(1) 法令、この規則及び法人の規程を遵守しなければならない。

(2) 前号の規定に反しない限り、上司の職務上の命令に従わなければならない。

(3) 法人の信用を傷つけ、その利益を害し、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。

- (4) 職務上知ることのできた秘密及び個人情報を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。ただし、法令による証人、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おいて理事長の許可を得たときは、この限りではない。

(倫理)

第7条 職員等は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

- 2 職員等の倫理については、別に規程で定める。

(ハラスメントの防止等)

第8条 職員等は、ハラスメントを行ってはならず、常にこれらの防止等に努めなければならない。

- 2 ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に規程で定める。

(営利企業等の従事制限)

第9条 職員及び定年前再雇用短時間勤務職員は、次に掲げる場合においては、あらかじめ理事長の許可を得なければならない。

- (1) 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を兼ねる場合
- (2) 自ら営利を目的とする私企業を営む場合
- (3) 報酬を得て事業若しくは事務に従事しようとする場合

- 2 職員及び定年前再雇用短時間勤務職員の兼業に関し必要な事項は、別に規程で定める。

第3章 人事

第1節 採用

(採用)

第10条 職員の採用は、競争試験又は選考による。

- 2 次の各号のいずれかに該当する者は、理事長が特に認める場合を除くほか、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

- (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) 法人において懲戒解雇され、当該処分の日から2年を経過しない者
- (3) 日本国憲法施行の日以後において、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

(労働条件の明示)

第11条 理事長は、職員又は定年前再雇用短時間勤務職員として採用しようとする者には、そ

の採用に際して、次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) 期間に定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（定年前再雇用短時間勤務職員に限る。）
 - (3) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
 - (4) 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、休暇に関する事項
 - (5) 給料及び諸手当（以下「給与」という。）に関する事項
 - (6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- （提出書類）

第12条 職員又は定年前再雇用短時間勤務職員として採用された者は、次に掲げる書類（採用前に既に提出している書類を除く。）を速やかに提出しなければならない。ただし、理事長が、その必要がないと認める場合は、一部を省略することができる。

- (1) 履歴書
- (2) 資格及び免許を必要とする業務に就く者は、当該資格に関する証明書又は免許の写し（資格又は免許を有する者に限る。）
- (3) 卒業証明書等の資格に関する書類
- (4) 住民票記載事項証明書
- (5) 扶養親族等に関する書類
- (6) その他理事長が必要と認める書類

2 前項の書類に変更が生じたときは、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13条 職員として採用した者には、採用の日から6月の試用期間を設ける。ただし、理事長が特に認める場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 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おいては、6月以内の期間を限ってその延長をすることができる。

- (1) 試用期間中において実際に勤務した日数が90日に満たない場合
- (2) 前号の場合のほか、正式採用となるための職務遂行の能力の実証が十分でないと認められる場合

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評定)

第14条 理事長は、職員等の勤務成績について、評定を実施する。

(昇任)

第15条 職員等の昇任は、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行う。

- 2 前項の昇任は、競争試験又は選考による。
- 3 前2項に定めるもののほか、昇任に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(降任等)

第16条 職員等が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、降任を行うことができる。

- (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、その職に必要な適格性を欠く場合
 - (4) 組織の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合
 - (5) 前各号に定めるもののほか、職員等が希望し理事長が認める場合
- 2 職員等が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、降給を行うことができる。
- (1) 勤務成績が良くない場合
 - (2) その職に必要な適格性を欠く場合
- 3 理事長は、第1項第2号の規定に該当するものとして職員等を降任する場合においては、医師2人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。
- 4 降任又は降給は、その旨を記載した書面を当該職員等に交付して行わなければならない。
- 5 第1項から前項に定めるもののほか、職員等の降任及び降給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第3節 異動

(異動)

第17条 業務上の必要がある場合は、職員等に配置転換、兼務、出向（職員及び定年前再雇用短時間勤務職員に限る。以下「異動」という。）を命ずることができる。その場合、職員等は正当な理由がない限りこの命令を拒むことができない。

(赴任)

第18条 赴任（新たに採用された職員等がその採用に伴う移転のため住所若しくは居所から勤務場所に旅行し、又は異動を命ぜられた職員等がその異動に伴う移転のため旧勤務地から新勤務地に旅行することをいう。）の命令を受けた職員等は、直ちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事情により直ちに赴任できないときは、その期間について理由を付し

て理事長の承認を得なければならない。

第4節 休職及び復職等

(休職)

第19条 職員等が次の各号のいずれかに該当する場合には、職員等を休職させることができる。

- (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) 組織の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合
- (4) 学校、養成所その他これに準ずる施設において、その職員等の職務に関連があると理事長が認める教育を受ける場合
- (5) 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
- (6) 理事長の許可を得て、労働組合の業務に専ら従事する場合（定年前再雇用短時間勤務職員を除く。）
- (7) 前各号に定めるもののほか、理事長が必要と認める場合

(休職の期間)

第20条 前条第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において理事長が別に定める。この休職の期間が3年に満たない場合、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。

- 2 理事長は、前項の規定による休職の期間中であっても医師の診断によりその事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職させるものとする。
- 3 第1項の規定により休職の期間を定めようとする場合において、職員等が当該期間の初日前1年以内に前条第1号の規定に該当して休職（以下「過去の休職」という。）させられていたときは、第1項の規定により定める休職の期間は、3年から過去の休職の期間（前項の規定により復職したときは過去の休職の期間の初日から当該復職の日の前日までの期間とし、当該過去の休職につきこの項の規定により減算した過去の休職の期間があるときは当該期間を通算する。）を減算した期間を超えない範囲内において理事長が別に定める。ただし、休職の期間を定めようとする休職の事由となる心身の故障が、過去の休職に係るものと明らかに異なる場合で、理事長が当該過去の休職の期間を減算することが適当でないときと認めるときは、この限りでない。
- 4 前条第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。
- 5 前条第3号の規定に該当する場合における休職期間は、1年とする。

- 6 前条第4号の規定に該当する場合における休職期間は、その教育が終了するまでの間とする。
- 7 前条第5号の規定に該当する場合における休職期間は、3年を超えない範囲内において理事長が別に定める。ただし、理事長が特に必要と認める場合は、この限りではない。
- 8 前条第6号に該当する場合における休職（以下「専従休職」という。）の期間は、1年とする。ただし、特別な事情があると理事長が認める場合は、別に定めることができる。
- 9 専従休職の期間は、職員としての在職期間（静岡市職員としての在職期間を含む。）を通じて7年を超えることができないものとする。
- 10 前条第7号の規定に該当する場合における休職期間は、理事長が必要と認める期間とする。
- 11 第2項の場合のほか、前条に規定する休職の事由が消滅したと認められるときは、職員等を速やかに復職させるものとする。

（休職の手続）

第21条 理事長は、第19条第1号の規定に該当するものとして職員等を休職する場合においては、医師2人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

- 2 職員等を休職にする場合は、その旨を記載した書面を当該職員等に交付して行わなければならない。

（休職の効果）

第22条 休職を命じられた職員等は、職員等としての身分を保有するが職務に従事しない。

- 2 休職期間中の給与については、別に規程で定める。

第5節 退職及び解雇

（定年）

第23条 職員の定年は、年齢65年とする。

（定年による退職の特例）

第23条の2 理事長は、定年に達した職員が、第24条第1項第1号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、同号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、その職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第23条の6第1項から第4までの規定により異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。）（同条第1項又は第2項の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であって、定年退職日において管理監督職（地方独立行政法人静岡市立静岡病院職員給与規程第16条に規定する職をいう。

以下同じ。)を占めている職員については、第23条の6条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であつて、引き続き勤務させることについて理事長の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、その職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して5年を超えることができない。

- (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る欠員を容易に補充することができず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ず業務の運営に著しい支障が生じるとき。
- (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業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、前項各号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(同項ただし書きに規定する職員にあつては、その職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日)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項各号の事由が存しなくなつたと認めるときは、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。

5 前各項の規定を実施するための必要な手続は、理事長が定める。

(管理監督職勤務上限年齢制)

第23条の3 理事長は、職員(医師及び歯科医師を除く。以下この条において同じ。)のうち、管理監督職を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間(当該管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の四月一日までの間をいう。以下同じ。)に、管理監督職以外の職への降任又は転任(降給を伴う転任に限る。)をするものとする。ただし、異動期間に、第23条の6の規定によりこの職員について他の職への降任、転任又は管理監督職を占めたまま引き続き勤務させるとした場合は、この限りでない。

(管理監督職勤務上限年齢)

第23条の4 管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第23条の5 理事長は他の職への降任等（以下「他の職への降任等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる基準を遵守しなければならない。

- (1) その職員の勤務成績、勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）（以下「降任等」という。）をしようとする職についての適正を有すると認められる職に、降任等を行うこと。
- (2) 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢がその職員の年齢を超える管理監督職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。
- (3) その職員の他の職への降任等をする際に、その職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階の属する管理監督職を占める職員（以下この号において「上位職職員」という。）の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任等をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制上の段階より下位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。

(管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例)

第23条の6 理事長は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、その職員が占める管理監督職に係る異動期間（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この条から第23条の8において同じ。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第3項において同じ。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま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、その職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず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環境その他の勤務条件に特殊性があるため、その職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず業務の運営に著しい支障が生じるとき。
- (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、その職員の他の職への降任等により業務の運営に著しい支障が生ずるとき。

2 理事長は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、理事長の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第4項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、その職員が占める管理監督職に係る異動期間の末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項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として理事長が定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、その職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、その職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又はその職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。

4 理事長は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（同項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができることを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前3項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、理事長の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。

（異動期間の延長等に係る職員の同意）

第23条の7 理事長は、前条第1項から第4項までの規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をする場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

第23条の8 理事長は、第23条の6の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任等をするものとする。

(退職)

第24条 職員及び定年前再雇用短時間勤務職員（第26条第1項の規定により任用された職員をいう。以下同じ）が、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める日をもって退職とし、職員及び定年前再雇用短時間勤務職員としての身分を失う。

- (1) 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
- (2) 自らの都合により退職を申し出た場合 理事長が承認する日
- (3) 雇用期間が満了した場合 雇用期間満了の日（定年前再雇用短時間勤務職員に限る。）
- (4) 第20条第1項又は第7項により定められる休職の期間が満了しても、休職事由が消滅しない場合 休職期間の満了した日
- (5) 死亡した場合 死亡日

(自己都合による退職手続)

第25条 職員及び定年前再雇用短時間勤務職員は、自己の都合により退職しようとするときは、原則として退職を予定する日の30日前までに文書により申し出て、理事長の承認を受けなければならない。

(定年前再雇用短時間勤務職員の任用)

第26条 理事長は、年齢60年に達した日以後に退職をした者（以下「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績その他の情報に基づく選考により、短時間勤務の職（当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下同じ。）に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。）を経過した者であるときは、この限りでない。

2 前項の規定にかかわらず、次条第1号から第5号までの規定に該当する者及びこれに準ず

ると理事長が認める者については採用しない。

(解雇)

第27条 職員及び定年前再雇用短時間勤務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) 勤務成績が良くない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、若しくはこれに堪えない場合
- (3) 第10条第2項各号(第3号を除く。)のいずれかに該当するに至った場合
- (4) 前3号に定めるもののほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- (5) 試用期間中又は試用期間満了時に職員としての適格性を欠くと認められた場合(職員に限る。)
- (6) 組織の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合
- (7) 所在不明(第19条第5号の規定に該当する場合を除く。)になり、その事実が判明した日から1月が経過した場合
- (8) 第40条の規定による懲戒として解雇される場合
- (9) 天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業継続が不可能となった場合
- (10) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

2 理事長は、前項第2号の規定に該当するものとして解雇する場合においては、医師2人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

3 解雇は、その旨を記載した書面を交付して行わなければならない。

4 理事長は、第10条第2項第2号前段に規定する事由に該当するに至った場合、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ものについては、情状により特に解雇しないものとすることができる。

5 前各項に定めるもののほか、解雇に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(解雇制限)

第28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。

- (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。ただし、療養開始後3年を経過した日に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場合若しくは同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合は、この限りでない。

- (2) 産前産後の女性が労基法第65条の規定により就業しない期間及びその後30日間

2 天災事変その他やむを得ない事由のために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は、前項の規定を適用しない。

(解雇予告)

第29条 第27条の規定により職員及び定年前再雇用短時間勤務職員を解雇する場合には、少なくとも30日前に本人に予告するか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を支払う。

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、予告なく解雇することができる。

(1) 試用期間中の者を採用の日から14日以内に解雇する場合

(2) 第40条の規定により懲戒解雇をする場合で所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合

(3) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合

(退職後の責務)

第30条 退職し、又は解雇された者は、理事長が指定する日までに、理事長が指定した者に業務を引き継がなければならない。

2 退職し、又は解雇された者は、在職中に職務上知ることのできた秘密を他に洩らしてはならない。

3 退職し、又は解雇された者は、身分証明書その他の法人から貸与された物品等を返還しなければならない。

4 退職し、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、退職時にその全額を弁済しなければならない。ただし、理事長が必要と認める場合は、この限りではない。

(退職証明書)

第31条 退職し、又は解雇された者から、退職証明書の交付請求があった場合は、これを交付する。

2 前項の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 第1項の退職証明書には、前項に掲げる事項のうち、交付を請求した者が請求した事項の

みを証明するものとする。

第4章 給与及び退職手当

(給与)

第32条 職員等の給与は、別に規程で定める。

(退職手当)

第33条 職員の退職手当は、別に規程で定める。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間等)

第34条 職員等の勤務時間、休日及び休暇等については、別に規程で定める。

(育児休業等)

第35条 職員及び派遣職員のうち3歳に満たない子の養育を必要とする者は、理事長に申し出て育児休業をすることができる。

2 職員等のうち小学校就学の始期に達するまでの子の養育を必要とする者は、理事長に申し出て育児短時間勤務又は育児部分休業をすることができる。

3 育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業に関し必要な事項は、別に規程で定める。

(介護休業等)

第36条 職員等の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、理事長に申し出て介護休業、介護短時間勤務又は介護部分休業をすることができる。

2 介護休業、介護短時間勤務及び介護部分休業に関し必要な事項は、別に規程で定める。

第6章 研修

(研修)

第37条 職員等は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合は、研修を受けなければならない。

2 理事長は、職員等の研修機会の提供に努めるものとする。

3 職員等の研修に関し必要な事項は、別に規程で定める。

第7章 賞罰

(表彰)

第38条 職員等の士気を高揚し、業務能率の向上を図るため、他の模範となるべき顕著な功績、善行等のあった職員等及びその団体について表彰することができる。

2 表彰に関し必要な事項は、別に規程で定める。

(懲戒の事由)

第39条 職員等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) この規則又は法人の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) 法令違反又は法人の職員等としてふさわしくない非行のあった場合
(懲戒の種類)

第40条 懲戒の種類及び程度は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 非違行為に係る責任を確認させ、その将来を戒める。
- (2) 減給 減給は、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給与支払期間における給与総額の10分の1を超えない額を減額して給与を支給する。
- (3) 停職 1日以上6月以下の期間出勤を停止し、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 即時に解雇し、退職手当は支給しない。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、労基法第20条に定める解雇予告手当は支給しない。

2 懲戒の手続きその他必要な事項は、別に規程で定める。

(訓告等)

第41条 前条の規定のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要がある場合は、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。

(損害賠償)

第42条 職員等が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

2 前項の損害の賠償の責任は、第40条の規定による懲戒が行われたことによって免除されるものではない。

第8章 安全衛生

(安全衛生)

第43条 理事長は、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、職員等の安全、衛生及び健康の保持増進のために必要な措置を講ずる。

2 この規則に定めるもののほか、安全衛生管理に関し必要な事項は、別に規程で定める。

(協力義務)

第44条 職員等は、安全、衛生及び健康の保持増進について、労働安全衛生法及びその他の関係法令のほか、上司の指示に従うとともに、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45条 職員等は、法人が毎年度定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし、その者が当該健康診断と同一の項目について医師による健康診断を受け、その結果を証明する書類を提出した場合は、この限りではない。

2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、職員等に就業の禁止、勤務時間の制限等の必要な措置を講ずる。

3 職員は、正当な理由なしに、前項の措置を拒んではならない。

(健康管理上の個人情報の取扱い)

第46条 職員等に関する法人への提出書類及び身上その他個人情報（家族状況を含む。）並びに健康診断書その他の健康情報は、次の目的のために利用する。

(1) 法人の労務管理、賃金管理、健康管理

(2) 異動等のための人事管理

2 職員等の健康診断の結果、職員から提出された診断書、産業医等からの意見書、過重労働対策として行われた面接指導結果その他の健康管理に関する情報は、職員等の健康管理のために利用するとともに、必要な場合には産業医等による診断、意見聴取のために提出するものとする。

(就業の禁止)

第47条 職員等が次の各号のいずれかに該当するときは、就業することができない。

(1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)第18条第2項の規定に該当する者となったとき。

(2) 労働のため病勢が著しく悪化するおそれのあると法人が指定する医師が認めるとき。

(3) 前2号に定めるもののほか、感染症の予防及び職員等の健康保持のために必要と認めるとき。

第9章 出張

(出張)

第48条 理事長は、業務上必要がある場合には、職員等に出張を命じることができる。

2 職員等は、出張を終えたときは、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49条 職員等が前条の規定により出張する場合及び第18条の規程により赴任する場合の旅費等に関し必要な事項は、別に規程で定める。

第10章 福利・厚生

(共済等)

第50条 職員等の共済は、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）の定めるところによる。

- 2 前項の規定にかかわらず、常勤の職員等以外の職員等（地方公務員等共済組合法第141条の2に規定する常時勤務することを要しない者をいう。）の保険等は健康保険法（大正11年法律第70号）及び厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）の定めるところによる。

(互助会)

第51条 常勤の職員等は、静岡市職員互助会に加入する。

(福利厚生に関する事項)

第52条 前2条に定めるもののほか、福利厚生に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(宿舎)

第53条 職員等の宿舎の利用については、別に規程で定める。

第11章 災害補償

(災害補償)

第54条 職員等の業務上の災害及び通勤途上における災害については、地方公務員災害補償法の定めるところにより、補償を行う。

- 2 前項の規定にかかわらず、常勤の職員等（地方公務員災害補償法第2条第2項に規定する常時勤務することを要する者をいう。）以外の職員等の業務上の災害及び通勤途上における災害については、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるところにより、補償を行う。

第12章 雑則

(公益通報者の保護)

第55条 理事長は、職員等から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより当該相談又は通報をしたことによりいかなる不利益な取扱いも受けることがないこと等その保護のために必要な措置を講じる。

(雑則)

第56条 この規則に定めるもののほか、職員等の就業に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成28年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 地方独立行政法人法第59条第2項及び地方独立行政法人静岡市立静岡病院への職員の引継ぎに関する条例（平成27年静岡市条例第22号）の規定により法人の職員となった者（以下「引継職員」という。）のうち、この規則の施行の日の前日までに地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項又は静岡市職員の分限に関する条例（平成15年静岡市条例第28号）第2条の規定により休職の発令を受けているものは、この規則の相当規定により休職の発令を受けているものとみなす。
- 3 引継職員のうち、この規則の施行の前日に地方公務員法第23条第1項に規定する条件付採用期間が満了していない職員については、その条件付採用期間を第13条に規定する試用期間とみなす。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和5年4月1日から施行する。

(定年に関する経過措置)

- 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第23条第1項の規定の適用については、同項中「65年」とあるのは、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年

- 3 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間において、医師及び歯科医師については、前項の規定にかかわらず、第23条第1項中「65年」とあるのは、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和13年3月31日まで	65年
------------------------	-----

(情報の提供及び勤務の意思の確認)

- 4 理事長は、当分の間、職員が年齢60年に達する日の属する年度の前年度（60歳到達後に

採用された職員にあっては、採用された日が属する年度）において、その職員に対し、その職員が年齢 60 年に達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

（勤務延長に関する経過措置）

5 理事長は、この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に改正前の静岡市立静岡病院職員就業規則（以下「改正前規則」という。）第23条第2項又は第3項の規定により勤務することとされ、かつ、改正前規則勤務延長期限（同条第2項の期限又は同条第3項の規定により延長された期限をいう。以下この項において同じ。）が施行日以後に到来する職員（以下この項において「改正前規則勤務延長職員」という。）について、改正前規則勤務延長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、改正後の静岡市立静岡病院職員就業規則（以下「改正後規則」という。）第23条の2第1項各号に掲げる事由があると認めるときは、理事長の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して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、当該期限は、当該改正前規則勤務延長職員に係る改正前規則第24条第1項第1号に規定す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。

6 理事長は、基準日（施行日、令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における改正後規則定年（改正後規則第23条に規定する定年をいう。以下同じ。）が基準日の前日における改正前規則第23条に規定する定年（以下「改正前規則定年」という。））を超える職（医師及び歯科医師を除く。）及びこれに相当する基準日以後に設置された職その他の理事長が定める職に、基準日から基準日の翌年の3月31日までの間に改正後規則第23条の2第1項若しくは第2項又は前項の規定により勤務している職員のうち、基準日の前日において同日における当該職に係る改正後規則定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における改正前規則定年）に達している職員を、昇任し、降任し、又は転任することができない。

7 改正後規則第23条の2第3項から第5項までの規定は、附則第2項の規定による勤務について準用する。

（定年退職者等の再雇用に関する経過措置）

8 理事長は、次に掲げる者のうち、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日（次項

から附則第14項までにおいて「特定年齢到達年度の末日」という。)までの間にある者であって、その者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る改正前定年(施行日以後に新たに設置された職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職にあつては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧規則定年に準じた当該職に係る年齢)に達している者を、従前の勤務実績その他の情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

- (1) 施行日前に第24条第1項第1号の規定により退職した者
- (2) 改正前規則第23条第2項若しくは第3項又は附則第5項の規定により勤務した後退職した者
- (3) 25年以上勤続して施行日前に退職した者(前2号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者
- (4) 25年以上勤続して施行日前に退職した者(前3号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、暫定再雇用(この項、次項、附則第13項又は第14項の規定により採用することをいう。次項第5号において同じ。)をされたことがある者

9 令和14年3月31日までの間、理事長は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る改正後規則定年に達している者を、従前の勤務実績その他の情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

- (1) 施行日以後に第24条第1項第1号の規定により退職した者
- (2) 施行日以後に改正後規則第23条の2第1項又は第2項の規定により勤務した後退職した者
- (3) 施行日以後に改正後規則第26条の規定により採用された者のうち、任期が満了したことにより退職した者
- (4) 25年以上勤続して施行日以後に退職した者(前3号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者
- (5) 25年以上勤続して施行日以後に退職した者(前各号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、暫定再雇用をされたことがある者

10 前2項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、前2項の規定により採用する者又はこの項の

規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。

- 11 暫定再雇用職員（附則第8項、第9項、第13項又は第14項の規定により採用された職員をいう。以下この項及び次項において同じ。）の前項の規定による任期の更新は、当該暫定再雇用職員の当該更新直前の任期における勤務実績が良好である場合に行うことができる。
- 12 理事長は、暫定再雇用職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該暫定再雇用職員の同意を得なければならない。
- 13 理事長は、附則第8項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る改正前規則定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における改正前規則定年（施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職にあつては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、当該職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該職と同種の職を占めているものとしたときにおける改正前規則定年に準じた当該職に係る年齢）をいう。）に達している者を、従前の勤務実績その他の情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。
- 14 令和14年3月31日までの間、理事長は、附則第9項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る改正後規則定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における改正後規則定年をいう。附則第23項において同じ。）に達している者（改正後規則第26条の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）を、従前の勤務実績その他の情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。
- 15 前2項の場合においては、附則第10項から第12項までの規定を準用する。
（定年前再雇用短時間勤務職員に関する経過措置）
- 16 理事長は、基準日（令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における改正後規則定年相当年齢が基準日の前日における改正後規則定年相当年齢を超える短時間勤務の職（基準日における改正後規則定年相当年齢が改正後規則第23条第1項に規定する定年である短時間勤務の職に限る。）及びこれに相当する基準日以後に設置された短時間勤務の職その他の理事長が定める短時間勤務の職（以下この項において「改正後規則

原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職」という。)に、基準日の前日までに年齢60年以上退職者となった者(基準日前から改正後規則第23条の2第1項又は第2項の規定により勤務した後基準日以後に退職をした者を含む。)のうち基準日の前日において同日における当該改正後規則原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る改正後規則定年相当年齢に達している者を、改正後規則第26条の規定により採用することができず、改正後規則原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に、改正後規則第26条の規定により採用された職員(以下この項において「定年前再雇用短時間勤務職員」という。)のうち基準日の前日において同日における当該改正後規則原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る改正後規則定年相当年齢に達している定年前再雇用短時間勤務職員を、昇任し、降任し、又は転任することができない。