

○地方独立行政法人神戸市民病院機構 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条の規定に基づき、地方独立行政法人神戸市民病院機構（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ことを目的とする。

(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。ただし、任期付正規職員の就業に関する事項については、地方独立行政法人神戸市民病院機構任期付正規職員就業規則に定める。

2 非常勤職員の就業に関する事項については、地方独立行政法人神戸市民病院機構嘱託職員就業規則、地方独立行政法人神戸市民病院機構パートタイマー・アルバイト職員就業規則に定める。

(法令との関係)

第3条 この規則及びこれに附属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118号。以下「地独法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

第4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)

第5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、選考により採用を行う。

(受験の資格要件)

第6条 受験の資格要件は、採用する職に必要な年齢、経歴、学歴、免許等の条件を有することとし、理事長が別に定める。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は法人の職員となることができない。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人
- (2) 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又その執行を受けることがなくなるまでの者
- (3) 当該法人において懲戒解雇の処分を受けた者であって、当該処分の日から2年を経過しない者

(提出書類)

第7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。ただし、法人が提出を必要としないと認めた場合は、その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) その他法人が必要と認める書類

2 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。ただし、法人が提出を必要としないと認めた場合は、その一部を省略することができる。

- (1) 宣誓書
- (2) 住民票
- (3) その他法人が必要と認める書類

3 前項の提出書類に変更が生じた場合は、その都度速やかに届け出なければならない。

(労働条件の明示)

第8条 職員の採用に際しては、採用しようとする職員に対し、あらかじめ次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- (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る業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、並び就業時間変更の可能性に関する事項
- (4) 休日に関する事項
- (5) 休暇に関する事項
- (6) 給与に関する事項
- (7) 退職に関する事項（解雇の事由も含む。）

（試用期間）

第9条 新たに採用した者については、採用の日から6か月間の試用期間を設ける。ただし、理事長が必要と認めた場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

- 2 前項の試用期間は、理事長が必要と認めた場合は、1年に至るまで延長することができる。
- 3 試用期間中また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相当であると認められる者については、本採用を行わない。
- 4 試用期間は勤続年数に通算する。

第2節 評価

（勤務評価）

第10条 職員の勤務成績については、評価を実施する。

第3節 昇任・昇格及び降任・降格

（昇任・昇格）

第11条 職員の昇任・昇格は選考による。

- 2 職員の昇任・昇格の選考の基準は、地方独立行政法人神戸市民病院機構職員の昇任の選考に関する規程の定めるところによる。

（降任・降格）

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

- (1) 勤務実績がよくない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があるか、またはこれに堪えないと認められる場合
- (3) その他その職に必要な適格性を欠く場合
- (4) 本人が希望し、理事長が認める場合

第4節 異動

（配置転換及び兼務）

第13条 業務上の都合により必要がある場合は、職員に配置転換又は兼務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の命令を拒否することはできない。

（在籍出向）

第14条 業務上の都合により必要がある場合は、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、法人と国、地方公共団体又は他の法人（以下「国等」という。）との間で締結される出向協定に基づいて、職員が、法人の職員の身分を有したままで当該国等の役職員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 業務上の都合により必要がある場合は、職員の同意を得た上で、転籍出向を命じることがある。

- 2 前項の転籍出向とは、法人と国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、当該国等の役職員としての業務に従事することをいう。

(出向の取扱い)

第16条 前二条の規定により在籍出向又は転籍出向を命じられた職員の取扱いに関して必要な事項は、地方独立行政法人神戸市民病院機構職員出向規程の定めるところによる。

(赴任)

第17条 第13条、第14条及び第15条の規定による命令を受けたときは、職員は直ちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときは、発令の日から1週間以内に限り赴任の猶予期間を認めることがある。

第5節 休職

(休職)

第18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) 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) 第14条第1項の規定により、在籍出向を命じられた場合
- (5) 前各号に掲げるもののほか理事長が休職することを適当と認める場合

(休職の期間)

第19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、休職を要する程度に応じ、別表に掲げる期間の範囲内において、それぞれ個々の場合について別に理事長が定める。

- 2 前項の規定により定めた休職の期間が、別表に掲げる期間に満たない場合には、その休職を発令した日から引き続き別表に掲げる期間を超えない範囲内において、これを更新することができる。ただし、第22条の規定により、復職を命じられた日から6か月以内に再び前条第1号の規定に該当する場合には、前の休職の期間を通算する。
- 3 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。
- 4 前条第3号から第5号の規定に該当する場合における休職の期間は、その必要に応じ3年を超えない範囲内において理事長が別に定める。

(休職の手續)

第20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18条第1号に掲げる事由による職員の休職、当該休職の期間の更新及び当該職員の復職は、医師の診断の結果に基づき行うものとする。

(休職の効果)

第21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、職務には従事しない。

- 2 休職を命ぜられた職員の給与は、地方独立行政法人神戸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。
- 3 休職期間は、原則として勤続期間に通算しない。

(復職)

第22条 第19条に規定する休職期間中にその事由が消滅したときは、休職は当然に終了したものとし、理事長は速やかに復職を命じなければならない。ただし、特別の理由があるときは、この限りでない。

第6節 退職及び解雇

(退職)

第23条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は退職するものとし、職員としての身分を失う。

- (1) 職員が退職を願い出て承認された場合
- (2) 定年に達した日以降における最初の3月31日に達した場合
- (3) 第19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
- (4) 死亡した場合

2 退職を願い出た職員が第 53 条に定める各号のいずれかに該当し、懲戒処分の手続き中である場合は、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。

第 24 条 職員は自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の 30 日前までに所定の退職届を提出しなければならない。

(定年)

第 25 条 職員の定年は、60 歳とし、定年に達した日以降における最初の 3 月 31 日に退職するものとする。ただし、医師又は歯科医師に係る定年は、65 歳とする。

(再雇用)

第 26 条 前条の規定により退職した職員のうち、本人が希望し、第 27 条に規定する解雇事由又は第 53 条に規定する事由のうち諭旨解雇あるいは懲戒解雇にあたる事由に該当しない者について、再雇用することとする。

2 再雇用については、地方独立行政法人神戸市民病院機構職員の再雇用に関する規程の定めるところによる。

(解雇)

第 27 条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することができる。

- (1) 勤務実績がよくない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪え得ない場合
- (3) 素行不良等、その職務に必要な適性を著しく欠く場合
- (4) 法人への提出書類の記載事項が事実と異なる場合
- (5) 特定の資格免許取得を前提に採用された者が、その資格の取得ができないと判明、もしくはその資格を喪失した場合
- (6) 公職選挙法（昭和 25 年法律第 100 号）第 3 条に規定する公職に就任し、業務の遂行が著しく阻害されるおそれのある場合
- (7) 事業活動の縮小により剰員が生じた場合、その他業務上やむを得ない都合による場合
- (8) 天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業経営が不可能となった場合
- (9) その他前号に準ずる事由がある場合

(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。ただし、天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業経営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及び第 1 号の場合において、療養開始後 3 年を経過しても負傷または疾病が治癒せず、労基法第 81 条の規定により打切補償を支払う場合、もしくは地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）第 28 条の 3 の規定により、第 1 号に規定する期間及びその後 30 日の期間が経過したものとみなされる場合には、この限りではない。

- (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 条に規定された産前産後の休業期間及びその後 30 日間

(解雇予告)

第 29 条 職員を解雇する場合には、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、少なくとも 30 日前に本人に予告するか、又は平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。この場合、予告の日数は、1 日について平均賃金を支払ったときは、その日数を短縮することができる。

- (1) 試用期間中の者（14 日を超えて引き続き雇用された者を除く。）
- (2) 第 54 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経営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

(退職後の責務)

第 30 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完全に業務の引継ぎをしなければならない。

- 2 退職し、又は解雇された者は、法人から貸与された物品を返還しなければならない。
- 3 退職し、又は解雇された者は、在職中に知りえた秘密・個人情報を漏らしてはならない。
(退職証明書及び解雇理由証明書)

第31条 退職し、又は解雇された者から労基法第22条に定める証明書の交付請求があった場合には、これを交付する。

- 2 前項の証明書に記載する事項は、次に掲げる事項のうち、請求を受けた事項とする。
 - (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）

第3章 給与

(給与)

第32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4章 服務

第1節 服務規律

(服務の基本)

第33条 職員は職務上の義務を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、上司の職務上の指示命令に従い、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。
(職務専念義務)

第34条 職員は、職責遂行のためにその勤務時間及び職務上の注意力のすべてを使い、職務に専念しなければならない。

- 2 職員は、理事長が適当であると認める場合に、職務に従事する義務を免除される。職務専念義務免除の承認手続その他必要な事項については、別に定める。
(名誉保持義務)

第35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。

(秘密を守る義務)

第36条 職員は、職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、法人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。
(服務規律)

第37条 職員は、服務にあたっては、次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、消耗品を大切に取扱い、合理的に使用し、業務上必要な書類はていねいに扱い、その保管を厳重にすること
- (2) 許可なく職務以外の目的で、法人の機械、器具、その他の備品、消耗品を持ちだし、または私用に供さないこと
- (3) 業務外の目的で、施設を使用するときは、所属長を経て、理事長の許可を受けること
- (4) 法人敷地及び施設内で、政治・宗教活動を行わないこと
- (5) 許可なく、法人敷地及び施設内で、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
- (6) 許可なく、法人敷地内及び施設内で、営利を目的とする金品の貸借、物品の販売を行わないこと
- (7) 法人の敷地及び施設内で、喧嘩、その他の秩序・風紀を乱す行為を行わないこと

- (8) 就業中には常に清潔な服装をするとともに、法人が所定する名札を着用し、特に定めがある場合は所定の服装を着用すること
- (9) 申請書・届出書・報告書等は、指定期限に基づいて提出すること
- (10) その他前各号に準ずる行為を行わないこと

(倫理)

第38条 職員は、職務に係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、地方独立行政法人神戸市民病院機構倫理規程の定めるところによる。

(ハラスメント等の防止)

第39条 職員は、ハラスメント等の防止に努めなければならない。

2 ハラスメントの防止等については、地方独立行政法人神戸市民病院機構ハラスメントの防止等に関する規程の定めるところによる。

(兼業制限)

第40条 職員は、理事長の許可を受けた場合でなければ、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 職員の兼業の許可手続きについては、地方独立行政法人神戸市民病院機構職員兼業規程の定めるところによる。

(公職への立候補・就任)

第41条 職員は、国会議員並びに地方公共団体の長及び議会の議員その他の公職に立候補しようとするときは、あらかじめその旨を理事長に届け出なければならない。

2 職員は、国務大臣及び国会議員並びに地方公共団体の長及び議会の議員その他の公職に就任しようとするときは、あらかじめその旨を理事長に届け出なければならない。

(個人情報保護)

第42条 職員は、法人が取り扱う個人情報の適正な保護に努めなければならない。

2 個人情報の適正な保護については、地方独立行政法人神戸市民病院機構個人情報保護規程の定めるところによる。

(情報管理)

第43条 職員は、法人内ネットワーク、情報処理の適正な管理に努めなければならない。

2 ネットワーク、情報処理の適正な利用と管理方法については、地方独立行政法人神戸市民病院機構情報セキュリティポリシーの定めるところによる。

第2節 出退勤

(出退勤)

第44条 職員は、出退勤の際には、自ら所定の出勤簿に押印又はタイムカード等に記録しなければならない。

(入場禁止)

第45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、又は退場を命じることがある。

- (1) 酒気を帯びるなど、風紀秩序を乱す恐れがある場合
- (2) 火器・凶器その他勤務に必要でない危険物、有害物を携帯している場合
- (3) 許可なく就業時間外に業務以外の目的で入場しようとするとき又は職場内に留まる場合
- (4) 懲戒処分により出勤停止を命ぜられた場合
- (5) その他、法人が認めた場合

(遅刻、早退及び外出)

第46条 職員が、やむを得ない事由により遅刻又は早退をし、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47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。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間、休日及び休暇等)

第48条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、地方独立行政法人神戸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。

(育児・介護休業等)

第49条 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取得できる。

2 職員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、理事長の承認を受けて、育児短時間勤務を行うことができる。

3 職員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部分休業を取得することができる。

4 育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業については、地方独立行政法人神戸市民病院機構職員の育児・介護休業等に関する規程（以下「育児休業等規程」という。）の定めるところによる。

5 職員のうち介護を要する家族がいる者は、理事長に申し出て介護休業又は介護部分休業を取得できる。

6 介護休業及び介護部分休業については、育児休業等規程の定めるところによる。

(自己啓発等・配偶者同行休業)

第50条 職員は、理事長の承認を受けて、大学等課程の履修又は国際貢献活動のため、自己啓発等休業を取得することができる。

2 職員は、理事長の承認を受けて、配偶者同行休業を取得することができる。

3 自己啓発等休業及び配偶者同行休業については、育児休業等規程の定めるところによる。

第6章 研修

(研修)

第51条 職員は、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じられた場合には、研修を受けなければならない。

2 法人は、職員の研修機会の提供に努めるものとする。

第7章 賞罰

(表彰)

第52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) 勤務成績が優秀にして他の者の模範と認められる場合

(2) 勤務成績が優秀にして、永年勤続した場合

(3) 業務上有益な研究、発見、発明、改良及び工夫をし、その功労が顕著であると認められる場合

(4) 非常時及び災害時に際し特に功労のあった場合

(5) その他理事長が必要と認める場合

2 表彰は表彰状を付与して行う。この場合において賞品又は賞金を併せて授与することができる。

3 特に功労の顕著な者に対しては昇格、昇給を加えることができる。ただし、第1項2号に該当する場合は、昇格、昇給の対象としない。

4 表彰についてその他必要な事項は別に理事長が定める。

(懲戒の事由)

第53条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、所定の手続きの上、懲戒を行うことができる。

(1) 正当な理由がなく無断欠勤をした場合

(2) 正当な理由がなく、遅刻、早退を繰り返した場合

(3) 故意または重大な過失によって法人に損害を与えた場合

(4) 刑法上の犯罪行為を行った場合

- (5) 法人の名誉または信用を著しく傷つけた場合
- (6) 重大な経歴詐称を行った場合
- (7) この規則、その他法人の定める諸規程に違反した場合
- (8) その他の前項各号に準ずる事由がある場合

(懲戒の種類)

第54条 懲戒は次の区分により行う。

- (1) 譴責 始末書を提出させ、将来を戒める。
 - (2) 減給 始末書を提出させ、給与の一部を減額する。ただし、1回の額は労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額を超えず、総額は1給与支払い期間の給与総額の10分の1を超えない範囲とする。
 - (3) 出勤停止 1日以上6か月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
 - (4) 諭旨解雇 退職願いの提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日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、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。
- 2 この規則に定めるもののほか、懲戒の手続き等に関して必要な事項は、地方独立行政法人神戸市民病院機構職員の懲戒等の手続きに関する規程（以下「懲戒等の手続きに関する規程」という。）の定めるところによる。

(懲戒等審査委員会)

第55条 職員の懲戒を行うにあたっては、懲戒等審査委員会（以下「審査委員会」という。）の審査を経て行う。審査委員会の構成運営方法については、懲戒等の手続きに関する規程の定めるところによる。

- 2 次の各号のいずれかに該当する場合については、審査委員会の審査を経ずに、懲戒処分することがある。
- (1) 禁錮以上の刑に処せられた場合
 - (2) その者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実を照らして、法定の最低刑が禁錮以上である犯罪を犯したことが明白である場合

(懲戒の原則)

第56条 懲戒処分は、同一の行為に対して、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者だけでなく、教唆した者及び協力した者も対象とする。

(懲戒処分の量定)

第57条 懲戒処分は、別に定める懲戒の指針を目安に、次に掲げる事項を総合的に考慮して量定する。

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意又は過失の程度
- (3) 非違行為を行った職員の職責及びその職責と非違行為との関係
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 非違行為後の対応
- (6) 過去の非違行為の有無

(訓告等)

第58条 第54条による懲戒の必要がない者についても、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、訓告、厳重注意または注意を与えることができる。

(損害賠償請求等)

第59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若しくは不当に利益を得た場合には、損害賠償若しく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また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。

第8章 安全衛生

(安全衛生)

第60条 職員は、安全衛生に関する法令、諸規定並びに指示に従い、安全の保持、災害の防止、作業環境の維持及び衛生に関し必要な事項を守らなければならない。

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、地方独立行政法人神戸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。

(安全遵守事項)

第61条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 常に職場を整理整頓して災害の防止に努め、特に通路、非常口、出入口、消火器、消火用散水栓のある箇所には、物品を置かないこと
- (2) 担当者でない者、経験者又は有資格者でない者は特に指示命令のない限り、機械、器具、又は施設等を操作しないこと
- (3) 火気の取扱いには特に注意し、所定の場所以外で電熱器等の火気を使用しないこと
- (4) 引火性又は自然発火性の物品は定められた容器、定められた場所に保管し、火気を絶対に近づけないこと
- (5) 防火設備等の位置及び取扱方法について、習熟すること
- (6) 所定の場所以外で喫煙しないこと
- (7) その他の所属長の命令に反した行動をしないこと

(非常災害時の措置)

第62条 職員は、火災その他の非常災害の発生する危険があることを知ったとき、又は非常災害の発生した場合は、直ちに臨機の措置をとるとともに、そのことを担当者に通告し、互いに協力して、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。

(火元責任者)

第63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。

(就業の禁止)

第64条 次の各号のいずれかに該当する者は、就業することができない。

- (1) 心身の故障のため就業に耐えない者
- (2) まん延のおそれのある感染症にかかった者
- (3) その他就業することにより病気が悪化するおそれのある者等指定する医師が就業不相当と認めたもの

(感染症発生時の措置)

第65条 職員は、自己の住居又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て、指示を受けなければならない。

(健康診断)

第66条 職員に対し採用の際及び毎年定期に健康診断又は予防注射、検便等を行う。

- 2 前項のほか必要に応じて職員の全部又は一部に対し、健康診断又は予防注射、検便等を行う。
- 3 健康診断の結果、特に必要のある場合には、就業を一定期間禁止し又は配置替え、労働時間の短縮その他の措置をとることがある。
- 4 職員は、正当な理由なく健康診断又は予防注射、検便等を拒むことができない。

第9章 出張

(出張)

第67条 理事長は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は、出張を終えたときは、速やかに報告しなければならない。

(旅費)

第 68 条 前条の出張に要する経費については、地方独立行政法人神戸市民病院機構旅費規程の定めるところによる。

第 10 章 福利・厚生

(宿舎)

第 69 条 職員の宿舎の利用については別に定めるところによる。

第 11 章 災害補償

(業務上の災害補償)

第 70 条 職員の業務上の災害については、地公災法の定めるところによる。

(通勤途上災害)

第 71 条 職員の通勤途上における災害については、地公災法の定めるところによる。

第 12 章 退職手当

(退職手当)

第 72 条 職員の退職手当については、地方独立行政法人神戸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 13 章 雑則

(適用除外)

第 73 条 公益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 項による派遣職員については、第 5 条から第 9 条、第 11 条、第 12 条、第 14 条から第 16 条、第 18 条から第 31 条、第 52 条第 3 項、第 53 条から第 59 条、第 72 条の規定は適用しない。

附 則

この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

別 表

休職の事由	勤続年数区分	休職の期間
負傷又は疾病（業務上の負傷又は疾病及び通勤による負傷又は疾病を除く。）による休職	2年未満	1年
	2年以上4年未満	2年
	4年以上	3年