

地方独立行政法人静岡県立病院機構職員就業規則

目次

第1章 総則（第1条－第5条）

第2章 人事

第1節 採用（第6条－第9条）

第2節 評定（第10条）

第3節 昇任及び降任等（第11条・第12条）

第4節 異動（第13条・第14条）

第5節 休職（第15条－第18条）

第6節 退職及び解雇（第19条－第27条）

第3章 給与及び退職手当（第28条・第29条）

第4章 服務（第30条－第33条）

第5章 勤務時間、休日及び休暇等（第34条）

第6章 育児休業等、介護休業等及び配偶者同行休業（第35条－第36条の2）

第7章 研修（第37条）

第8章 賞罰（第38条－第41条）

第9章 安全及び衛生（第42条－第47条）

第10章 出張（第48条・第49条）

第11章 福利厚生（第50条・第51条）

第12章 災害補償（第52条）

第13章 雑則（第53条）

附則

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条の規定により、地方独立行政法人静岡県立病院機構（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ことを目的とする。

2 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。

（定義）

第2条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（1）職員（法人が使用する労働者をいう。）

（2）役員（理事長、副理事長、理事及び監事をいう。）

（3）機構職員（第3条第1項の規定により、この規則を適用する職員のうち、（4）で定める職員を除くものをいう。）

（4）病院職員（第3条第1項の規定により、この規則を適用する職員のうち、第11条に規定する昇任、第29条に規定する退職手当の支給及び地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程（以下、「職員給与規程」という。）第5条第2項に規定する昇格を行わない（ただし、職員給与規程第4条第1項第2項に病院職員医療職給料表（2）の1級を適用する職員を除く。）ものをいう。）

（適用範囲）

第3条 この規則は、法人に常時勤務する職員に適用する。

2 地方独立行政法人静岡県立病院機構職員再雇用規程の定めるところにより雇用される者については、当該規程で定めるもののほか、この規則を適用する。

3 第1項の規定にかかわらず、静岡県その他の団体から派遣されて法人に常時勤務する職員については、法人と当該団体と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。

4 期間を定めて雇用する職員（第2項に規定する職員を除く。）については、地方独立行政法人

静岡県立病院機構有期雇用職員就業規則の定めるところによる。

(権限の委任)

第4条 理事長は、この規則に定める権限の一部を職員に委任することができる。

(規則の遵守義務等)

第5条 職員は、この規則及びこの規則に附属する規程を誠実に遵守し、法人の秩序と服務規律を保持するよう努めなければならない。

2 法人は、この規則、この規則に附属する規程及び関係法令を遵守し、職員の労働条件及び就業環境を改善するよう努めるものとする。

3 法人は、この規則、この規則に附属する規程及び労使協定（労基法及び関係法令に基づき締結した協定をいう。）について、職員に周知を図るものとする。

4 職員は、この規則を知らないことを理由として、その違反の責を免れることはできない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考による。ただし、機構職員を、現に病院職員として勤務している者のうちから採用するとき、又は、病院職員を、現に地方独立行政法人静岡県立病院機構有期雇用職員就業規則の定めによる有期雇用職員として勤務している者から採用するときは、勤務成績その他の能力を評価した選考によることができる。

(労働条件の明示)

第7条 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勤務の有無、休憩時間、休日、休暇並びに勤務時間を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) 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。）

(提出書類)

第8条 職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類（採用される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、理事長が必要ないと認めた場合は一部を省略することができる。

(1) 履歴書

(2) 学歴及び資格に関する証明書

(3) 住民票記載事項の証明書

(4) 扶養親族等に関する書類

(5) 誓約書

(6) その他法人において必要と認める書類

2 前項各号の書類の記載事項に異動があったときは、その都度速やかに届け出なければならない。

(試用期間)

第9条 職員として採用された者には、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 前項の規定にかかわらず、理事長が特に必要と認めるときは、試用期間の開始後1年に達するまで試用期間を延長することができる。

3 業務上の負傷若しくは疾病による休暇、通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病による休暇、育児休業又は介護休業により試用期間中の業務適正の判断が困難なときは、前項の規定にかかわらず、必要な時期まで試用期間を延長することができる。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 評定

(勤務評定)

第10条 理事長は、職員の勤務成績について、評価を実施する。

第3節 昇任及び降任等

(昇任)

第11条 職員の昇任は、勤務成績その他の能力の評価により行う。

(昇任の特例)

第11条の2 前条の規定にかかわらず、病院職員の昇任は行わない。

(降任等)

第12条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、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) 前各号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合

(4) 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により組織の改廃又は予算の減少が生じ、他の職務に転換させることが困難な場合

2 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反してこれを降給することができる。

(1) 勤務実績が良くない場合

(2) 前号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合

第4節 異動

(異動)

第13条 職員は、業務上の都合により配置換、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前項の命令を拒むことができない。

(赴任)

第14条 赴任（新たに採用された職員又は異動を命ぜられた職員が、住所又は従前勤務していた事業場から、移転のため、新たに勤務すべき事業場に旅行することをいう。）の命令を受けた職員は、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5節 休職

(休職)

第15条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反してこれを休職にすることができる。

(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) 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において、降任又は解雇することが適当でないと認められる場合

(4) 病院、学校、研究所その他これ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、研究又は指導等に従事する場合

(5) 当法人の労働組合の業務に専ら従事する場合

(6) その他休職にすることが適当と認められる場合

2 第9条に定める試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

3 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

4 休職中の職員の給与については、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程による。

(休職の期間)

第16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、3年を超えない範囲内において、休職を要する程度に応じ、個々の場合について理事長が定める。ただし、業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休職する場合は、この限りでない。

2 前項前段の規定により定めた休職の期間が3年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。

3 前条第1項第3号の休職期間は、1年を超えない範囲内において、同条第4号及び第6号の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について理事

長が定める。

4 前条第1項第2号の休職期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

5 前条第1項第5号の休職期間は、理事長が定める。

(休職の手続)

第17条 職員を休職にする場合には、事由を記載した説明書を交付して行う。

2 第15条第1項第1号の休職については、医師1人以上を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

(復職)

第18条 休職中の職員の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。ただし、第15条第1項第1号の休職については、法人の指定する医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職させる。

2 職員を復職させる場合には、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、心身の状態その他の事情を考慮して、他の職務に復帰させることがある。

第6節 退職及び解雇

(退職)

第19条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める日をもって退職とし、職員としての身分を失う。

(1) 自己都合による退職を申し出たとき 法人が承認する日

(2) 定年に達したとき 定年に達した日以後における最初の3月31日

(3) 第15条第1項に掲げる事由により休職をした者について、第16条に定める休職の期間を満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していない場合。ただし、業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休職する場合を除く。 休職期間の満了した日

(4) 死亡したとき 死亡日

(5) 行方不明による無断欠勤が60日に及んだとき 60日を経過した日

(6) 法人の役員に就任したとき 就任日の前日

2 前項第6号の場合において、理事長が特に認めるときは、退職としないことができる。

(自己都合による退職手続き)

第20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、文書により理事長に申し出なければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、14日前までの申し出を認める。

2 職員は、退職を申し出ても、退職するまでの間は従来の職務に従事しなければならない。

(定年)

第21条 職員の定年は年齢60年とする。

2 前項の定めにかかわらず、医療業務に従事する医師及び歯科医師の定年は、年齢65年とする。

3 理事長は、特別の必要がある場合は、前2項に規定する定年を超えて職員を勤務させることができる。

(再雇用)

第22条 前条の規定により退職した職員（医療業務に従事する医師及び歯科医師を除く。）については、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員再雇用規程により再雇用することができる。

(解雇)

第23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。

(1) 拘禁刑以上の刑に処せられた場合

(2) 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

2 前項第1号の場合であっても、業務遂行中の過失による事故又は通勤途上の過失による交通事故に係る罪により拘禁刑以上の刑に処せられその刑の執行が猶予された職員について、情状を考慮して理事長が特に必要があると認めるときは、解雇しないものとすることができる。ただし、その刑の執行の猶予の言渡しを取り消された場合には、解雇する。

3 理事長は、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) 勤務実績が著しく不良である場合

- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 前各号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を著しく欠く場合
- (4) 試用期間中又は試用期間満了時において職員として不適格と認めた場合
- (5) 第39条に規定する懲戒解雇に該当する事実があると認められる場合
- (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) 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
- (8) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

(解雇制限)

第24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にあっては解雇しない。

- (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) 労基法第65条に定める産前産後の期間及びその後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25条 職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人にその予告をするか、又は平均賃金の30日分を支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

- (1) 第39条第2項第4号の懲戒解雇の場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき
- (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
- (3) 試用期間中の職員（14日を超えて引き続き雇用される者を除く。）を解雇する場合

2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。

(退職後の責務)

第26条 職員が退職するときは、退職する日までに、法人が指定した者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、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 職員は、退職し、又は解雇された場合は、身分証明書、その他職員に交付されていた証明書等、業務に関して入手した資料及び法人から貸与された物品その他保管していた物品等があるときは、速やかに返還しなければならない。
- 4 退職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。

(退職証明書等の交付)

第27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請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。第25条第1項の規定により解雇の予告をされた者から、解雇の予告の日から解雇の日までの間において請求があった場合も、同様とする。

2 前項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

- (1) 使用期間
- (2) 職務の種類
- (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3章 給与及び退職手当

(給与)

第28条 職員の給与については、別に定める職員給与規程による。

(退職手当)

第29条 職員の退職手当については、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員退職手当規程による。

(退職手当の特例)

第29条の2 前条の規定にかかわらず、病院職員には退職手当を支給しない。

第4章 服務

(遵守事項)

第30条 職員は、地方独立行政法人法に定める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遂行しなければならない。

2 職員は、法令、この規則及び附属規程その他の関係規程の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてを法人がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。ただし、理事長は、職員が次に掲げる場合においては、職務に専念する義務を免除することができる。

(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) その他別に定める場合

3 職員は、次の事項を守らなければならない。

(1) 法令及び法人の諸規程を遵守するとともに、上司の指示及び命令に従い、その職務を遂行すること。

(2) 正当な理由なく欠勤するなど勤務を怠らないこと。

(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行わないこと。

(4) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らさないこと。

(5) 職務上知ることのできた個人情報を正当な理由なく他に漏らしてはならない。

(6) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いないこと。

(7) 法人の敷地及び施設内（以下「院内」という。）で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしないこと。

(8) 理事長の許可なく、院内で営利を目的とする金品の賃借及び物品の売買を行わないこと。

4 法令に基づく証人又は鑑定人等として職務上の秘密に関する事項を発表する場合は、理事長の許可を受けなければならない。職員が退職し、又は解雇された後においても同様とする。

(倫理)

第31条 職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

2 職員の倫理については、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員倫理規程による。

(ハラスメントの防止等)

第32条 職員は、いかなるハラスメントも行ってはならない。

2 ハラスメントの防止等に関する措置については、別に定めるハラスメントの防止等に関する指針による。

(兼業)

第33条 職員は、法人の職務以外の他の業務に従事し、又は自ら事業を営もうとする場合は理事長の許可を得なければならない。

2 職員の兼業等について必要な事項は、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員兼業規程による。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間等)

第34条 職員の勤務時間、休日、休暇等については、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程による。

第6章 育児休業等、介護休業等及び配偶者同行休業

(育児休業等)

第35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、申し出により育児休業をすることができる。

2 職員のうち、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育を必要とする者は、申し出により出生時育児休業をすることができる。

3 職員のうち、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、申し出により育児短時間

勤務及び育児部分休業をすることができる。

- 4 職員が育児休業、出生時育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業の申し出をし、又は育児休業、出生時育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 5 育児休業等に関し必要な事項は、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員の育児休業等に関する規程による。

(介護休業等)

第36条 職員の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、申し出により介護休業、介護部分休業又は介護時間（以下、次項、第3項において「介護休業等」という。）をすることができる。

- 2 職員が介護休業等の申し出をし、又は介護休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 3 介護休業等に関し必要な事項は、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員の介護休業等に関する規程による。

(配偶者同行休業)

第36条の2 職員は、申し出により、外国での勤務その他の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ものを含む。）と、当該住所又は居所において生活をともにするための休業（以下「配偶者同行休業」という。）をすることができる。

- 2 職員が配偶者同行休業の申し出をし、又は配偶者同行休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 3 配偶者同行休業に関し必要な事項は、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員の配偶者同行休業に関する規程による。

第7章 研修

(研修)

第37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ぜられた場合は、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。

- 3 職員の研修に関し必要な事項は、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員研修規程による。

第8章 賞罰

(表彰)

第38条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 身の危険を顧みず職務を遂行した場合
- (2) 職務に関し有益又は有利な研究、発明、発見をした場合
- (3) 職務に熟達し、長年にわたり、献身的努力をもって精励した場合
- (4) 職務上の成績が特に優秀な場合
- (5) 災害等緊急事態に際し著しい功労のあった場合
- (6) その他表彰に値する業績があると認められる場合

(懲戒)

第39条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒を行う。

- (1) この規則及び附属規程その他法人の定める諸規程に違反したとき
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき
- (4) 法令違反又は法人の職員としてふさわしくない非行があったとき
- (5) 重大な経歴詐称をしたとき
- (6) 前各号に準ずる不適切な行為があったとき

- 2 懲戒は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。

- (1) 戒告（将来を戒める。）

- (2) 減給（1回の額は平均賃金の1日分の2分の1、1か月の額は当該月の給与総額の10分の1の範囲で減額する。）

(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、その間の給与は支給しない。）

(4) 諭旨解雇（退職を勧告して退職させる。ただし、勧告に応じない場合は、懲戒解雇する。）

(5) 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。）

（訓告等）

第40条 前条に規定する場合のほか、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は嚴重注意を行う。

（損害賠償）

第41条 職員が故意又は過失により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。

第9章 安全及び衛生

（安全、衛生の確保に関する措置）

第42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、職員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講ずるものとする。

（安全、衛生の確保に関する遵守事項）

第43条 職員は、法人が行う安全、衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

2 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の関係法令のほか、上司の指示を守るとともに、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44条 職員は、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、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。

2 理事長は、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。

（安全衛生に関する事項）

第45条 第42条から前条までに定めるもののほか、職員の安全衛生について必要な事項は、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構安全衛生管理規程による。

（妊産婦である職員の就業制限等）

第46条 妊娠中及び産後１年を経過しない職員（以下「妊産婦である職員」という。）は、妊娠、出産、哺育等に有害な職務には就かせないものとする。

2 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の職務を軽減し、又は他の軽易な職務に就かせるものとする。

（非常災害時の措置）

第47条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに上司に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

第10章 出張

（出張）

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

（旅費）

第49条 職員が前条の規定による出張及び第14条の規定による赴任を命ぜられた場合に要する旅費については、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院機構職員旅費規程による。

第11章 福利厚生

（共済）

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

（宿舍等）

第51条 職員の宿舍の利用については、別に定める地方独立行政法人静岡県立病院職員住宅管理規程による。

第12章 災害補償

(災害補償)

第52条 職員の職務上の災害又は通勤途上における災害については、労基法及び地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）の定めるところにより、補償を行う。

第13章 雑則

(規則の作成又は変更)

第53条 この規則を作成又は変更する場合は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴いて行うものとする。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成21年4月1日から施行する。

(承認等の継承)

2 この規則の施行日前に地方公務員法（昭和25年法律第261号）、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成7年静岡県条例8号）その他関係法令により発令及び承認を受けていた職員が、法人成立の日に、この規則の適用を受ける職員となった場合の発令及び承認事項については、その効力を承継する。

3 勤続年数の計算においては、法人の成立の日の前日に設立団体の職員であった者で、法人の成立の日に、地方独立行政法人法第59条第2項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。）については、静岡県に採用された日を起算日とする。この場合において、法人成立の前日に条件附採用期間が満了していなかった引継職員にあっては、その残期間を第9条の規定による試用期間とみなす。

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、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成31年第30号規程）

1 この規則は、令和2年1月1日から施行し、改正後の地方独立行政法人静岡県立病院機構職員就業規則の規定は令和元年12月14日から適用する。

附 則（令和2年第14号規程）

この規則は、令和2年6月1日から施行する。

附 則（令和4年第26号規程）

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和7年第9号規程）

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7年第18号規程）

1 この規則は、刑法等の一部を改正する法律（令和4年法律第67号。以下「刑法等一部改正法」という。）の施行の日（令和7年6月1日）から施行する。

2 刑法等一部改正法及び刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和4年法律第68号）の施行前に犯した禁錮以上の刑が定められている罪につき刑が処せられた者又は刑に処せられその刑の執行が猶予された者は、第23条の規定の適用については、拘禁刑以上の刑が定められている罪につき刑に処せられた者又は刑に処せられその刑の執行が猶予された者とみなす。