

そらいろ耳鼻咽喉科センター北駅前院 就業規則

第1章 総 則

(目的)

第1条 本就業規則（以下「本規則」という。）は、そらいろ耳鼻咽喉科センター北駅前院（以下「医院」という。）の従業員のサービス及び就業の条件等を定め、もって医院の円滑な運営と良好な就業環境の維持形成を目的とする。

(従業員の定義及び適用範囲)

第2条 従業員を次の各号に掲げるとおり区分する。

(1) 正社員（無期雇用社員・有期雇用社員）

(2) パートタイマー従業員

(3) 定年後嘱託者

2 本規則において正社員とは、本規則第2章第1節に定める採用に関する手続きを経て、正社員の呼称で採用された者をいう。

3 本規則においてパートタイマー従業員とは、1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される従業員の1週間の所定労働時間に比べて短い者をいい、有期パートタイマー従業員とは、パートタイマー従業員のうち、期間の定めのある労働契約を締結した者をいう。

4 本規則において定年後嘱託者とは、60歳に達した従業員が定年到達時において希望し、かつ解雇事由又は退職事由に該当しない場合において、医院との間で再雇用契約を締結した者をいう。

(適用範囲及び法令の適用)

第3条 医院のすべての従業員は、本規則の適用を受けるものとする。

(規則の遵守)

第4条 従業員は、本規則に定められた義務を誠実に履行し、医院の秩序維持・形成に努めなければならない。

(労働契約との関係)

第5条 従業員の個々の労働条件は、労働契約により特に定める場合のほか、全て本規則による。

(規則の周知徹底)

第6条 医院は、本規則、付属規定を職場に備え付け、要旨の徹底を図るとともに、内容を変更したときには、速やかにその旨を周知させる。

第2章 人 事

第1節 採用・試用期間・雇用期間

(採用基準)

第7条 医院は、従業員として就職を希望する者について、書類選考及び採用面接等の選考手続を経て採用する者を決定する。

(採用選考のための提出書類)

第8条 医院は、従業員として就職を希望する者に対し、採用選考のため次の書類を提出させる。ただし、医院は、その一部の書類の提出を求めないことがある。

- (1) 履歴書
 - (2) 写真（3か月以内に撮影したもの）
 - (3) 学校の卒業証明又は卒業見込証明書
 - (4) 各種免許証（資格証明書）の写し
 - (5) 医院の指定する医師の発行する健康診断書
 - (6) その他医院の指示する書類
- 2 医院は、前項に基づき提出を受けた書類については、提出後6か月以内に返却ないし消却する。

(採用決定者の提出書類)

第9条 従業員として採用された者は、医院に対し、採用決定後速やかに、前条に規定する書類とともに、次の書類を提出しなければならない。ただし、医院は、その一部の書類の提出を求めないことがある。

- (1) 誓約書
 - (2) 身元保証書
 - (3) 住民票記載事項証明書
 - (4) 源泉徴収票（職歴のある者に限る）
 - (5) 雇用保険及び厚生年金保険の各被保険者証（職歴のある者に限る）
 - (6) 医院の指定する書式によるメールアドレス届出書
 - (7) その他医院が指定するもの
- 2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変動を生じたときは、従

業員として採用された者は、変動があった日から2週間以内に書面で医院に届け出なければならない。

(身元保証)

第10条 身元保証人は、経済的に独立した者であつて、医院が適当と認めた者1名とし、父母兄弟又はこれに代わる近親者とする。

2 身元保証の期間は、5年間とする。医院が特に必要と認めた場合には、医院は、その期間の更新を求めることがある。

(採用取消事由)

第11条 医院に採用された者が、勤務開始日までに次の各号のいずれかに該当した場合には、その採用を取り消すことがある。

- (1) 雇用契約において定める採用の前提となる条件（免許の取得、卒業等）が達成されなかったとき。
- (2) 勤務開始日までに健康状態が採用決定時より低下し、職務に堪えられないと医院が判断したとき。
- (3) 第53条に定める暴力団等反社会的勢力と関わりがあることが判明したとき。
- (4) 採用選考時の提出書類（第8条）に偽りの記載をし、又は面接時において事実と異なる経歴等を告知していたことが判明し、医院との信頼関係を維持することが困難になったとき。
- (5) 採用決定後に犯罪、反社会的行為その他社会的な信用を失墜する行為を行ったとき。
- (6) 採用決定時には医院において予想できない医院の経営環境の悪化、事業運営の見直し等が行われたとき。
- (7) その他前各号に準ずる又はやむを得ない事由があるとき。

(試用期間)

第12条 従業員として新たに採用した者については、採用した日から3か月を試用期間とする。ただし、医院は、対象者の経歴、経験年数、その他の事情にかんがみ、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 医院は、試用期間中において、従業員として不適格であると認めた者を解雇することができる。
- 3 試用期間中の者が私傷病等の理由で欠勤した場合等、解雇の可否を決定することが適当でないと医院が判断した場合、医院は、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。

(定年後嘱託者の雇用期間)

第13条 定年後嘱託者の雇用期間は、1年間とする。

- 2 前項の雇用期間が終了した場合において、当該定年後嘱託者が解雇事由又は退職事由に該当せず、かつ本人が更新を希望する場合において、医院は、当該定年後嘱託者が満65歳に達する日の属する年度の末日までを上限として、再雇用契約を更新することができる。
- 3 定年後再雇用契約の更新を希望する定年後嘱託者は、医院に対し、契約期間満了日の1か月前までに申し出るものとする。

(有期パートタイマー従業員の雇用期間)

第14条 有期パートタイマー従業員の雇用契約の期間は1年以内とする。

- 2 医院は、第1項の契約期間を更新する場合がある。
- 3 医院は、第2項の更新の有無を判断するにあたっては、契約期間満了時の業務量、有期パートタイマーの勤務成績及び態度、有期パートタイマーの業務を遂行する能力、医院の経営状況、従事する業務の進捗状況等を基準とする。
- 4 有期パートタイマーが満60歳に達した日以降における最初の契約期間満了の日が到来したときは、医院は、原則として、以後当該有期パートタイマーとの雇用契約を更新しない。ただし、業務の都合その他特別の事情がある場合は、この限りでない。

第2節 休職

(休職)

第15条 従業員が、次の各号の1つに該当するときは、休職を命ずることがある。

- (1) 業務外の傷病により欠勤し、欠勤日より連続して2週間を超えても、なお傷病が治癒しないとき。なお、治癒とは、民法第493条に定める債務の本旨弁済が出来る状態、すなわち、従来業務を健康時と同様に通常業務遂行できる程度に回復することを意味する。
 - (2) 業務外の傷病により最初の欠勤日より3か月以内に同一ないし類似の事由により通算して2週間を超えて欠勤し、なお傷病が治癒しないとき
 - (3) 前号のほか、休職させることが適当と認められるとき
- 2 従業員は、傷病による休職期間中は療養に専念しなければならない。

- 3 第1項第1号又は第2号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

(休職期間)

第16条 休職期間は、休職事由及び有期雇用社員においては雇用契約期間を考慮の上、次の期間を上限として定める。

- (1) 勤続1年以上5年未満の者 6か月
- (2) 勤続5年以上の者 1年
- 2 休職期間中の給与は、無給とする。
- 3 休職期間は、勤務年数に算入しない。

(休職期間満了時の手続)

第17条 休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合、当然退職とする。

- 2 従業員は、第15条1項1号、2号の休職事由が消滅したとして復職を申し出る場合には、医師の診断書(同条項第1号なお書きに定める「治癒」を証明するもの)を提出しなければならない。
- 3 前項による診断書の提出に際して、医院が診断書を作成した医師に対する面談による事情聴取を求めた場合、従業員は、その実現に協力しなければならない。
- 4 第2項の診断書が提出された場合でも、医院は、医院の指定する医師への受診を命ずることがある。医院は、従業員が正当な理由なくこれを拒否した場合、第2項の診断書を休職事由が消滅したか否かの判断材料として採用しないことがある。

(復職の取消)

第18条 従業員が復職後1年以内に同一ないし類似の事由により欠勤ないし通常の労務提供をできない状況に至ったときは、復職を取り消し、直ちに休職させる。

- 2 前項の場合の休職期間は、復職前の休職期間の残期間とする。ただし、残期間が3か月未満の場合には休職期間を3か月とする。
- 3 前2項の規定は、病気を理由とする普通解雇規定の適用を排除するものではない。

第3節 退職及び解雇

(当然退職)

第19条 従業員が次の各号の1に該当するときは、その日を退職の日とし、

その翌日に従業員としての身分を失う。

- (1) 死亡したとき
- (2) 定年に達したとき
- (3) 休職期間が満了したとき
- (4) 音信不通又は行方不明の状況が14日に及んだとき
- (5) 自己都合による退職の申出につき医院の承認があったとき

(定年退職)

第20条 従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日をもって当然退職したものとする。

- 2 前項の従業員が定年到達時に再雇用を希望し、かつ、当該従業員が解雇事由及び退職事由のいずれにも該当しない場合において、医院は、当該従業員を定年退職後再雇用し、満65歳に達するまでを限度として、雇用を継続することがある。
- 3 第1項の定めに関わらず、満60歳以降に従業員として雇用された者の定年は、満65歳とする。

(合意退職)

第21条 従業員が退職希望日の60日以上前に医院に退職の届出をした場合、原則として医院はその申込みを承諾する。

(普通解雇事由)

第22条 従業員が次の各号のいずれか1つに該当するときは、普通解雇する。

- ① 身体又は精神の障害等により業務に耐えられないと認められたとき
- ② 能力不足又は勤務成績不良で就業に適しないと認められたとき
- ③ 人事評価制度で医院が設定した目標に著しく到達しないとき
- ④ 勤務態度が不良で注意しても改善しないとき
- ⑤ 週2回以上の遅刻又は週1回以上の欠勤が2週間以上継続するとき
- ⑥ 協調性を欠き、他の従業員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき
- ⑦ 事業の縮小その他やむを得ない業務の都合によるとき
- ⑧ その他医院の従業員として適格性がないとき

第4節 出張及び研修

(出張・研修)

第23条 医院は、従業員に対し、日常の指示、命令として、出張または研修

(一般教養等に関する研修を含む) を命じることがある。

第3章 労働時間・休憩及び休日

(所定労働時間)

第24条 従業員の所定労働時間、始業及び終業時刻、休憩時間については、以下のとおりとする。

(1) 正社員

所定労働時間は、原則、実働8時間とし、次に記載する時刻を基準として、勤務予定表によって個人ごとに定める。ただし、医院は、業務の都合その他やむを得ない事情がある場合には、これらを繰り上げ、又は繰り下げることができる。

- ① 始業時刻 午前9時00分
- ② 終業時刻 午後7時00分
- ③ 休憩時間 上記の間で2時間

(2) パートタイマー従業員、定年後嘱託者

勤務日、所定労働時間、始業及び終業時刻、休憩時間は、雇用契約書において個別に定める。シフト制を採用する従業員については、具体的な勤務日及び勤務時間をシフト管理表によって定め、シフト管理表は、前月25日までに周知する。ただし、医院は、業務の都合その他やむを得ない事情がある場合には、始業時刻、終業時刻、休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

(1か月単位の変形労働時間制)

第24条の2 前条の規定にかかわらず、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制により労働をさせることがある。

- 2 前項の場合の所定労働時間は、1か月を平均して1週当たり40時間以内とする。
- 3 始業・終業時刻及び休憩時間は、シフト制により決定される。当月の勤務日、シフトパターンを記載したシフト管理表については、前月25日までに周知する。ただし、医院は、業務の都合その他やむを得ない事情がある場合には、始業時刻、終業時刻、休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

(休日)

第25条 休日は、次のとおりとする。

- (1) 木曜日、日曜日
 - (2) 国民の祝日
 - (3) 年末年始（12月30日から翌年1月3日まで）
 - (4) その他医院が指定する日
- 2 前項の休日のうち、法定休日を上回る休日は所定休日とする。
 - 3 医院は、業務上の必要に応じて、あらかじめ第1項の休日を他の日と振り替えることができる。

（時間外及び休日労働）

第26条 医院は、業務上の必要性がある場合、第24条及び第24条の2に定める所定労働時間を超え、又は前条に定める休日に労働を命じることがある。その場合の手当は、第43条に記載のとおりとする。

- 2 労働基準法上の休日労働は、毎週休日のうち最後の1日の休日に労働させた場合とする。
- 3 従業員が時間外労働、休日労働及び深夜労働をする場合は、予め院長の許可を受けなければならない。
- 4 医院は、妊娠中及び産後1年を経過しない女性従業員から申出があるときは、時間外労働、休日労働及び深夜労働を命じない。

第4章 休暇等

（年次有給休暇）

第27条 年次有給休暇は、各従業員の勤続期間に応じ、以下の区分に従って与える。ただし、その限度日数は20日とする。

(1) 正社員

勤続期間	6月	1年 6月	2年 6月	3年 6月	4年 6月	5年 6月	6年 6月 以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(2) パートタイマー従業員、定年後嘱託者

週所定 労働日数	1年間所定 労働日数	継続勤務期間						
		6月	1年 6月	2年 6月	3年 6月	4年 6月	5年 6月	6年 6月 以上
5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 前項の年次有給休暇を取得するためには、従業員は、初年度分については6か月間、次年度以降の分については基準日前の1年間の各出勤率が全労働日の8割以上に達していなければならない。
- 3 従業員は、前項に定める年次有給休暇を申請する場合、指定する最初の休暇日の1か月前までに、医院に対し、書面又は医院の指定する方法により届け出なければならない。
- 4 医院は、従業員が具体的時季を指定して請求した場合には、指定された日に年次有給休暇を与える。ただし、指定された日に年次有給休暇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。
- 5 前項の規定にかかわらず、医院は、従業員代表との書面による協定により、各従業員の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。
- 6 第1項の年次有給休暇は、翌年に限り繰り越すことができる。
- 7 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた従業員に対しては、第4項、第5項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該従業員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、医院が従業員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、従業員が第4項または第5項による年次有給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。

(母性健康管理の措置)

第28条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性従業員から、所定労働時間内に、母子健康法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は

健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

① 産前の場合

妊娠 2 3 週まで … 4 週に 1 回

妊娠 2 4 週から 3 5 週まで… 2 週に 1 回

妊娠 3 6 週から出産まで … 1 週に 1 回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示により必要な時間

② 産後（1 年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後 1 年を経過しない女性従業員から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

① 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として 1 時間の勤務時間の短縮又は 1 時間以内の時差出勤を認める。

② 妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。

③ 妊娠中又は出産後の女性従業員が、その症状等に関して指導された場合には、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

（育児時間）

第 2 9 条 生後満 1 歳に達しない生児を育てる女性従業員は、第 2 4 条及び第 2 4 条の 2 に定める休憩時間のほか、1 日 2 回各々 3 0 分間、その生児を育てるための時間を請求することが出来る。

2 前項の育児時間は、これを無給とする。

（生理休暇）

第 3 0 条 生理日の就業が著しく困難な女性従業員が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させないこととする。

2 前項の休暇は、これを無給とする。

（軽易業務への転換）

第 3 1 条 医院は、妊娠中の女性従業員が請求する場合、他の軽易な業務に転換することとする。ただし、その時点で軽易な業務が存在する場合に限

る。

- 2 前項により業務を転換した場合、当該担当業務に応じて賃金を変更することがある。

(産前・産後休業)

第32条 医院は、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従業員については、次項の期間を経過するまで、産前休業とする。

- 2 医院は、女性従業員が出産したときは、産後8週間を経過するまで就業させない。
- 3 前2項の休業は、これを無給とする。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第33条 従業員のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

(特別休暇)

第34条 医院は、従業員が次の各号および各項の1つに該当したときは、次のとおり特別休暇を与える。

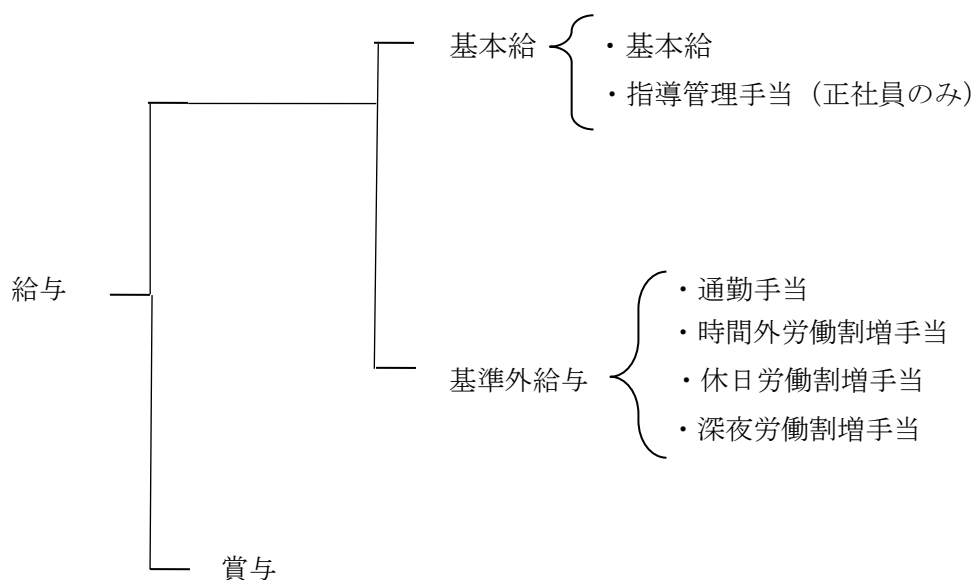
- | | | |
|-------------------------|------|--|
| ① 本人が結婚するとき | 5日 | |
| ② 子、兄弟姉妹が結婚するとき | 2日 | |
| ③ 父母、配偶者、子が死亡したとき | | |
| 喪主またはこれに準ずるもの | 5日 | |
| その他 | 3日 | |
| ④ 祖父母、兄弟姉妹、配偶者の父母が死亡のとき | | |
| 喪主またはこれに準ずるもの | 3日 | |
| その他 | 2日 | |
| ⑤ 配偶者の兄弟姉妹、同居の親族が死亡のとき | | |
| 喪主またはこれに準ずるもの | 2日 | |
| その他 | 1日 | |
| ⑥ 天災地変その他により通勤機関が不通のとき | 必要日数 | |

- 2 前項の休暇は、これを無給とする。

第5章 給 与

(給与の構成)

第35条 給与の体系は次のとおりとする。



(基本給)

第36条 基本給は、以下の形態にて支払うものとし、その額は本人の職務内容、経験、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人ごとに決定する。

- (1) 正社員：月給制
- (2) パートタイマーの従業員：時給制
- (3) 定年後嘱託者：時給制

2 雇入時の基本給は、個別の雇用契約書において明示する。

(指導管理手当)

第37条 指導管理手当は、正社員のうち、他の従業員を指導、管理等の業務を担う者に対し毎月支給する。支給額は、勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(昇給)

第38条 昇給は、基本給について行うことがある。ただし、医院の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、この限りではない。

2 昇給額は、従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(給与の計算期間及び支払日)

第39条 給与は毎月末日に締切り、翌月15日に支払う。ただし支払日が休日に当たるときはその前日に繰り上げて支払う。

2 計算期間中の途中で採用され、又は退職した場合の賃金は、当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

3 欠勤、遅刻又は早退した場合は、当該計算期間の所定労働日数は、労働時間を基準に日割り又は時間割計算し、不就労時間分を控除して支払う。

(賃金の支払と控除)

第40条 賃金は、従業員本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込によりその全額を支払う。ただし、次に掲げるものは、賃金から控除する。

- ① 源泉所得税
- ② 住民税
- ③ 健康保険（介護保険を含む。）及び厚生年金保険の保険料の被保険者負担分
- ④ 雇用保険の保険料の被保険者負担分
- ⑤ 前各号のほか、従業員代表との書面による協定により賃金から控除することとしたもの

(年次有給休暇の賃金)

第41条 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支給する。

(通勤手当)

第42条 医院は、従業員に対し、以下のうち低い金額を通勤手当として支給する。ただし、月額2万5000円を支給上限額とする。

- (1) 公共交通機関を利用する場合の往復交通費の実費
- (2) 公共交通機関を利用する場合の通勤定期代

(割増賃金)

第43条 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

- ① 時間外労働割増賃金（法定労働時間を越えて労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{指導管理手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

- ② 休日労働割増賃金（法定休日に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{指導管理手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

- ③ 深夜労働割増賃金（午後10時から午前5時までの間労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{指導管理手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

2 前項の1か月平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

$$\frac{(365 - \text{年間休日合計日数}) \times \text{1日の平均所定労働時間数}}{12}$$

(臨時休業の賃金)

第44条 医院の都合により、所定労働日に従業員を休業させた場合は、休業1日につき労働基準法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。この場合において、1日のうちの一部を休業させた場合にあつては、その日の賃金については労働基準法第26条に定めるところにより、平均賃金の6割に相当する賃金を保障する。

(賞与)

第45条 医院は、勤続1年以上の従業員に対して、医院の業績と従業員の勤務成績に基づき、原則として年2回賞与を支給する。具体的な支給条件、支給期日は、都度定めるものとする。

2 医院は、前項の賞与につき、医院の経営状況、従業員の勤務成績・勤務態度等にかんがみ支給しないこともある。

(退職金)

第46条 医院は、従業員に対し、退職金は支給しない。

(転職祝い金)

第47条 医院は、勤続6か月をこえ、第21条に関わらず退職日より3か月以上前に退職する旨事前に伝えた従業員に対し、退職日に転職祝い

金として1万円を支給する。

第6章 服務規律

(服務の原則)

第48条 従業員は、医院の経営方針に従い、本規則及び医院の定める諸規程を遵守し、職務上の責任を重んじて、業務に精励し、互いに助け合い、礼儀を尊び、院長の指示命令に従わなければならない。

(服務の心得)

第49条 従業員は、常に次の事項を遵守しなければならない。

① 誠実勤務に関する事項

ア 常に健康に留意し、日常の挨拶や返事を欠かさず行うなど明朗活発な態度をもって就業し、自己の職務はこれを正確かつ迅速に処理し、能率の向上に努めること

イ 勤務時間中、院長又は上位者の許可を受けないで、みだりに職場を離れないこと

ウ 服装、身だしなみは常に清潔に保ち、髪型は華美なものを避けて清潔感のあるものとする

エ 業務に従事するときは、所定の制服を着用すること

オ 酒気を帯びて就業しないこと

カ 業務上必要な報告、届出を怠らないようにし、虚偽の報告、届出を行うことのないようにすること

キ 医院から定められた勤務日を守り、医院からの指揮命令に従い、勤務時間中に患者等との間で個人的に連絡先を交換するなどの私的行為をせず、誠実に職務を全うすること

② 院内秩序の保持に関する事項

ア 常に医院の名誉を重んじ、院内・院外問わず、医院、医師、従業員の中傷や誹謗をせず、院内秩序の保持に努めること

イ 院内において許可なく、集会又は政治的活動をしないこと

ウ 許可なく、みだりに掲示、文書、図書 of 配布、放送その他これに類似する行為をしないこと

エ 故意に医院の掲示を汚損、抹消、改変又は破棄しないこと

オ みだりに医院の職制を中傷又は誹謗し、もしくは職制に対して反抗しないこと

カ 院内において賭博その他これに類する行為を行わないこと

- キ 出退勤の記録その他伝票等を偽造、変造もしくは濫用しないこと
- ク 故意又は重大な過失により、医院の業務を阻害するような行為をしないこと
- ケ 院内において不適切な性的言動を行わないこと
- コ 職務上の地位を利用した他の従業員からの金銭の借り入れ及びその強要をしないこと
- サ 勤務時間中に携帯電話又はスマートフォンを所持する場合、緊急時を除き私的に利用しないこと
- ③ 医院の施設、所有物の尊重義務に関する事項
 - ア 医院の物品の節約に努めること
 - イ 院内は常に清潔にし、決められた清掃等の当番は守ること。ただし、医院は個別の事情により、医院の清掃を求めないこともある。
 - ウ 院内における盗難、火災の防止に努めること
 - エ 所定の場所以外で火気を取扱わず、勤務時間内に医院の敷地内（医院の施設の内外を問わない。）において喫煙をしないこと
 - オ 故意又は重大なる過失により、医院の建物、設備、機械器具、什器その他の物品を毀損、汚損又は滅失しないこと
 - カ 医院のパソコン等の設備、金銭、器具、商品、材料その他医院の所有物を私用に供し、又は盗用しないこと
- ④ 不利益行為の禁止に関する事項
 - ア 在職中及び退職後を通じて、医院の機密情報及び患者等の個人情報のほか、医院の不利益となる事項を院外に持ち出し、他に漏洩し、又は漏洩するおそれのある行為をしないこと
 - イ 医院の内外を問わず、医院又は他の従業員の名誉や信用を毀損するような内容のブログ、ツイッター、フェイスブック等のソーシャル・ネットワークキング・サービス（SNS）、動画サイト、又はインターネット掲示板等への投稿を行わないこと
 - ウ 医院への届出なく他の職務に従事し、又は医院の承認なく業務に関連して私利を図らないこと
 - エ 医院の名義を濫用し、もしくは、地位立場を利用して金銭、物品の授受その他私利を図る行為をしないこと

（セクシャル・ハラスメントの禁止）

第50条 従業員は、職場において性的言動を行い、他の従業員に不利益や不快感を与え、又は就業環境を害するようなことをしてはならない。

(パワー・ハラスメントの禁止)

第51条 従業員は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により、他の従業員に精神的、身体的な苦痛を与え、又は就業環境を害するようなことをしてはならない。

(マタニティ・ハラスメント等の禁止)

第52条 従業員は、職場において、他の従業員の妊娠、出産、育児又は介護に関する言動、並びにこれらを理由とする休業又は措置の利用等の妨げとなるような言動を行い、当該従業員の就業環境を害してはならない。

- 2 育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、第6章（勤務規律）及び第8章（懲戒）のほか、詳細は「育児・介護休業等に関する規則」により別に定める。

(暴力団等反社会的勢力の排除)

第53条 従業員は、自らが暴力団、暴力団員、暴力団関連企業、暴力団関連団体、総会屋、社会運動標ぼうゴロ、政治活動標ぼうゴロ、特殊知能暴力集団など、不正行為を生業とする者たち、又はその関係者、その他反社会的勢力の一員であつてはならず、現在のみならず将来にわたっても該当してはならない。

第7章 安全衛生

(各種健康診断の受診等)

第54条 社会保険に加入している従業員は、1年に1回、医院の指定する医師による定期健康診断を受診しなければならない。

- 2 前項の従業員が、正当な理由なく前項の定期健康診断を受診しない場合、懲戒処分とすることがある。
- 3 第1項の従業員は、第1項に規定する定期健康診断の結果に異常の所見がある場合には、医院の指定する医師による再検査を受診し、その結果を医院に報告しなければならない。
- 4 第1項の従業員が正当な理由なく前項の再検査を受診しない場合又はその結果を報告しない場合、医院は、当該従業員の労務提供の受領を拒否する場合がある。なお、この期間については無給とする。

- 5 医院は、第1項の定期健康診断及び第3項の再検査以外にも、第1項の従業員に対し、健康診断の受診ないし医院の指定する医師への受診及びその結果を報告することを命ずることがある。その場合には前項の規定を準用する。
- 6 第1項、第3項及び前項に定める健康診断に要する時間については、無給とする。

(病者等の就業禁止)

第55条 医院は、次の各号のいずれかに該当する従業員については、その就業を禁止する。

- ① 病毒伝播の恐れのある感染症の疾病にかかった者（新型コロナウイルス感染症（COVID-19）、新型インフルエンザ及びその疑いのある者を含む。）
 - ② 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため、病勢が著しく増悪するおそれのある疾病にかかった者
 - ③ 前各号に準ずる疾病で、厚生労働大臣が定める疾病にかかった者
 - ④ 前各号の他、感染症法等の法令に定める疾病にかかった者
- 2 前項の規定にかかわらず、当該従業員の心身の状況が業務に適しないと判断した場合又は当該従業員に対して医師及び国等の公の機関から外出禁止若しくは外出自粛等の要請があった場合、医院は、その就業を禁止することがある。
 - 3 前2項の就業禁止の間は、無給とする。

第8章 懲戒

(懲戒)

第56条 医院は、従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

- ① 譴責
始末書を提出させて将来を戒める。
- ② 減給
始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が一賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。
- ③ 出勤停止

始末書を提出させるほか、30日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

④ 諭旨解雇

懲戒解雇相当の事由がある場合で本人に反省が認められるときは、解雇事由に関し本人に説諭して解雇することがある。

⑤ 懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

（譴責、減給、出勤停止の事由）

第57条 従業員が次の各号の1つに該当するときは、その情状に応じ、譴責、減給又は出勤停止に処する。

- ① 第48条乃至第53条に違反した場合
- ② 正当な理由なく、医院が命じる時間外労働、休日労働等の業務命令を拒んだ場合
- ③ 院外の非行行為により医院の名誉・信用を毀損し、又は医院に損害を及ぼした場合、その他、院外の非行行為により秩序が乱された場合
- ④ 監督者の監督不十分により部下が前各号の行為に及んだ場合
- ⑤ その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があった場合

（諭旨解雇及び懲戒解雇の事由）

第58条 従業員が次の各号の1つに該当するときは、その情状に応じ、諭旨解雇又は懲戒解雇に処する。ただし、改悛の情が顕著に認められること、過去の勤務成績が良好であったこと等を勘案し、前条の処分にとどめることがある。

- ① 第49条第1号カ（報告・届出の懈怠等の禁止）に違反し、医院に重大な損害を及ぼしたとき
- ② 同条第2号コ（地位の不正利用の禁止）に違反し、自己又は第三者のために従業員としての地位を不正に利用し、医院に重大な損害を及ぼしたとき
- ③ 同条第3号エ（火気取扱規定・喫煙の禁止）に違反したとき
- ④ 同条第3号オ（医院施設等の取扱規定）に違反し、故意により医院の物品を損壊し、医院に重大な損害を与えたとき
- ⑤ 同条第3号カ（医院所有物の私的利用の禁止）に違反したとき
- ⑥ 重要な秘密につき、同条第4号ア（秘密保持規定）に違反し若しくは違

- 反しようとし、医院の名誉若しくは信用を著しく毀損する行為をし、又は医院に重大な損害を及ぼしたとき
- ⑦ 同条第4号イ（SNS等による名誉・信用毀損行為の禁止）に違反し、医院若しくは他の従業員の名誉若しくは信用を著しく毀損する行為をし、又は医院に重大な損害を及ぼしたとき
 - ⑧ 同条第4号ウ（兼業等の事前届出制）に違反し、医院への届出なく在籍のまま、他の医院又は医院の業務に関連する企業に雇い入れられる等の兼業をしたとき
 - ⑨ 同条第4号エ（不正な利益享受の禁止）に違反し、職務に関し、自己又は第三者のために金品の供与を受け、不正の利益を得たとき。
 - ⑩ 他の従業員、患者等に対し、暴行、脅迫、名誉毀損その他これに類似する行為を行い、相手方に傷害を負わせ精神的若しくは財産的な損害を被らせ、又は職場の秩序若しくは風紀を著しく乱したとき
 - ⑪ 酒酔い運転又は酒気帯び運転をしたとき
 - ⑫ 交通法規違反行為又は交通事故を起こしたことにより、人を死亡させ又は重篤な損害を負わせたとき
 - ⑬ 故意に諸給与を不正に受給したとき
 - ⑭ 労働契約締結時に重要な経歴を詐称して雇用されたとき
 - ⑮ 正当な理由なく無断欠勤が5日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき
 - ⑯ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、10回にわたって注意を受けても改めなかったとき
 - ⑰ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき
 - ⑱ 故意又は重大な過失により医院に重大な損害を与えたとき
 - ⑲ 院内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）
 - ⑳ 素行不良で著しく院内の秩序又は風紀を乱したとき
 - ㉑ 第50条（セクシャル・ハラスメントの禁止）、第51条（パワー・ハラスメントの禁止）、第52条（マタニティ・ハラスメントの禁止）に違反し、これにより相手方が精神疾患に罹患する等その結果が重大であるか、又は情状が悪質と認められるとき
 - ㉒ 第53条（暴力団等反社会的勢力の排除）に違反したとき
 - ㉓ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき
 - ㉔ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき、又は前各号に準ずる

行為によって医院に重大な損害を及ぼしたとき

(懲戒の加重)

第59条 次の各号の事由に該当する場合は、その懲戒を加重する。

- ① 非違行為の動機もしくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- ③ 同時に2つ以上の懲戒該当行為を行っていたとき

(弁明の機会)

第60条 懲戒事由に該当するとして、懲戒処分を受けるおそれがある従業員については、原則として事前に弁明の機会を与える。

(損害賠償)

第61条 従業員が故意又は過失によって医院に損害を与えたときは、懲戒されたことによって損害の賠償を免れることはできない。