

## 大阪公立大学医学部附属病院職員出向規程

制 定 平成 31. 4. 1 規程 139

最近改正 令和 4. 3. 31 規程 480

### 第 1 章 総則

#### (趣旨)

第 1 条 この規程は、大阪公立大学医学部附属病院職員就業規則(以下「就業規則」という。)第 18 条の規定に基づき、職員の出向に関する事項を定めるものとする。

#### (用語の定義)

第 2 条 この規程における用語の定義は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 職員 就業規則第 2 条に規定する職員をいう。
- (2) 本法人 公立大学法人大阪をいう。
- (3) 他法人 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律(平成 18 年法律第 48 号)及び国立大学法人法(平成 15 年法律第 112 号)、本法人以外の地方独立行政法人法(平成 15 年法律第 118 号)その他法律の規定により設立される法人をいう。
- (4) 勤務時間等規程 大阪公立大学医学部附属病院職員勤務時間、休日及び休暇等に関する規程をいう。
- (5) 給与規程 大阪公立大学医学部附属病院職員給与規程をいう。
- (6) 昇給等規程 大阪公立大学医学部附属病院職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規程をいう。
- (7) 退職手当規程 大阪公立大学医学部附属病院職員退職手当規程をいう。
- (8) 社会保険等 健康保険法(大正 11 年法律第 70 号)に規定する健康保険及び厚生年金保険法(昭和 29 年法律第 115 号)に規定する厚生年金保険、並びに国家公務員共済組合法(昭和 33 年法律 128 号)、地方公務員等共済組合法(昭和 39 年法律第 152 号)その他法律の規定による各種共済組合(健康保険及び厚生年金保険の双方又は一方に相当する給付を実施するためのもの。)をいう。

#### (出向の取扱原則)

第 3 条 本法人は、出向職員の勤務条件等が出向によって不利益とならないよう配慮するものとする。

2 職員に対して出向を命じる場合には、出向の目的及び職員の経験・能力等を十分に勘案した上でその人選を行い、これを命じるものとする。

#### (出向職員の心得)

第 4 条 出向職員は、出向期間中においても、本法人の名誉及び信用の保持に努めるとともに、出向先の就業規則(国又は地方公共団体に出向する場合には、これに相当する法令等をいう。)等を遵守し、出向目的を達成するため、誠実にその業務を遂行しなければならない

ない。

## 第2章 在籍出向

### (出向の手続)

第5条 職員に就業規則第16条に規定する在籍出向（本章においては「出向」という。）を命じる場合は、原則として発令日の30日前までに、出向先、出向期間、出向先での業務及び主な労働条件を明示するものとする。

### (出向期間)

第6条 出向期間は、3年以内とする。

2 出向期間満了後、なお業務上必要がある場合は、本法人は、本人の同意を得て、出向期間を延長し、又は改めて出向を命じることがある。

### (出向中の身分)

第7条 出向中は、就業規則第19条第1項第5号に定めるところにより休職とする。

2 出向を命じられた職員は、出向先となる国、地方公共団体又は他法人（本章においては「出向先法人」という。）の間で出向労働契約を締結し、本法人が出向にあたって特段の定めをする場合を除き、出向先法人の就業規則の適用を受けるものとする。

### (勤務時間等)

第8条 出向先における職員（本章においては「出向職員」という。）の勤務時間、休憩時間、休日及び休暇は、出向先法人の定めるところによる。

### (給与等)

第9条 出向職員の給与は、出向先法人が支給するものとする。

2 前項の規定に関わらず、特に必要と認められる場合は、出向先法人との協定により、本法人が給与の一部又は全部を支給することがある。

3 前項の規定により本法人が支給する給与の基準は、給与規程に定めるところによる。

### (社会保険等)

第10条 出向職員の社会保険等については、引き続き本法人の職員として公立学校共済組合に加入するものとする。

2 公立学校共済組合の事業主負担金（以下「共済事業主負担金」という。）は、出向先法人が負担するものとし、出向職員にかかる公立学校共済組合の掛金（以下「共済掛金」という。）は、出向先法人が当該出向職員に支給する給与から控除するものとする。

3 前項の規定に関わらず、前条第2項の規定により本法人が給与の一部又は全部を支給する場合その他特に必要と認められる場合については、共済事業主負担金の一部又は全部を本法人が負担し、本法人が当該出向職員に支給する給与から控除することがある。

### (雇用保険)

第11条 出向職員の雇用保険は、出向先法人において取り扱うものとする。

2 前項の規定に関わらず、特に必要と認められる場合は、出向先法人との協定により、本

法人が雇用保険を取り扱うことがある。

**(災害補償)**

第 12 条 出向先法人における業務上又は通勤上の負傷又は疾病に対する補償は、出向先法人において取り扱うものとする。

**(安全衛生)**

第 13 条 出向職員の健康管理その他安全衛生の管理は、出向先法人において行うものとする。

**(労働条件にかかる協定の締結)**

第 14 条 前 6 条にかかる勤務条件その他出向先法人における労働条件については、本法人の職員の労働条件に比べ均衡を失わないように、出向先法人との協定により定めるものとする。

**(復職)**

第 15 条 出向職員が、次の各号に該当するときは、復職させる。

- (1) 出向期間が満了となった場合
- (2) 出向職員が、出向先法人の解散等、又は、出向先法人の役員にあつては解任その他退任、職員にあつては職員にあつては解雇その他退職により、出向先法人の役職員の地位を失った場合
- (3) 出向職員の出向がこの規程に適合しなくなった場合
- (4) 出向職員の出向が本法人と出向先法人の間で締結される出向協定に反することとなった場合
- (5) 出向職員が就業規則第 29 条各号に掲げる解雇事由に該当することとなった場合
- (6) 出向職員が就業規則第 19 条第 1 項各号に掲げる休職事由に該当することとなった場合
- (7) 出向職員が就業規則第 49 条第 1 項各号に掲げる懲戒事由に該当することとなった場合
- (8) その他特別の事由により当該出向職員を復職させる必要が生じた場合

**(復職後の処遇)**

第 16 条 出向職員が復職した場合におけるその者の職務の級、給料月額、昇給期間、期末手当、勤勉手当、退職手当、年次有給休暇、その他休暇等の処遇について、他の職員との権衡上調整が必要な場合は、必要な調整を行うものとする。

- 2 前項の調整措置は、給与規程、昇給等規程、退職手当規程及び勤務時間等規程等に定めるところによる。
- 3 出向職員がその出向期間中に退職した場合に支給する退職手当規程の規定による退職手当の算定の基礎となる給料月額については、前項の規定による給料月額の調整の例により、必要な調整を行うものとする。

### 第3章 転籍出向

#### (転籍出向の手続き)

第17条 職員に就業規則第17条に規定する転籍出向を要請する場合は、原則として発令日の30日前までに、転籍出向先、転籍出向期間、転籍出向先での業務及び主な労働条件を書面により明示し、本人から書面により同意を得るものとする。

#### (転籍出向期間)

第18条 転籍出向期間は、3年以内とする。

2 転籍出向期間満了後、なお業務上必要がある場合は、本法人は、本人の同意を得て、転籍出向期間を延長し、又は改めて転籍出向を要請することがある。

#### (転籍出向中の身分)

第19条 転籍出向を要請された職員は、転籍出向期間の始まりの日に本法人を退職し、同日に当該転籍出向先となる国、地方公共団体又は他法人(以下「転籍出向先法人」という。)の役職員となり、転籍出向先法人の就業規則の適用を受けるものとする。

#### (労働条件にかかる協定の締結)

第20条 転籍出向先法人における労働条件については、本法人の職員の労働条件に比べ均衡を失しないように、転籍出向先法人との協定により定めるものとする。

#### (復帰)

第21条 転籍出向した職員(以下「転籍出向職員」という。)が、次のいずれかに該当するときは、その者を本法人の職員に復帰させるため、本法人の職員として採用するものとする。

- (1) 転籍出向期間が満了となった場合
- (2) 転籍出向職員が、転籍出向先法人の解散等、又は、転籍出向先法人の役員にあっては解任その他退任、職員にあっては解雇その他退職により、転籍出向先法人の役職員の地位を失った場合
- (3) 転籍出向職員の転籍出向がこの規程に適合しなくなった場合
- (4) 転籍出向職員の転籍出向が本法人と転籍出向先法人の間で締結される転籍出向協定に反することとなった場合
- (5) 転籍出向職員が就業規則第19条第1項各号掲げる休職事由に該当することとなった場合
- (6) その他特別の事由により当該出向職員を復職させる必要が生じた場合

#### (採用できない場合)

第22条 転籍出向職員が、転籍出向期間中に、刑法その他法令の規定に違反した場合であって、次の各号に該当するときは、その者を本法人の職員として採用できない。

- (1) 当該転籍出向職員が引き続き本法人の職員であったとみなした場合に、転籍出向職員が就業規則第29条第5号の規定により解雇することが相当であると認められるとき
- (2) 当該転籍出向職員が引き続き本法人の職員であったとみなした場合に、転籍出向職

員が就業規則第 49 条第 1 項第 4 号の規定により懲戒解雇することが相当であると認められるとき

#### (復職後の処遇)

第 23 条 転籍出向職員が第 21 条の規定により本法人の職員に採用された場合におけるその者の職務の級、給料月額、昇給期間、期末手当、勤勉手当、退職手当、年次有給休暇、その他休暇等の処遇について、他の職員との権衡上調整が必要な場合は、必要な調整を行うものとする。

2 前項の調整措置は、給与規程、昇給等規程、退職手当規程及び勤務時間等規程等に定めるところによる。

### 第 4 章 人事交流

#### (方法)

第 24 条 人事交流は、本法人が職員を他機関等(国、地方公共団体又は他の法人等をいう。以下同じ。)に従事させ、その従事する実務を通じて行うことにより実施するものとする。

#### (期間)

第 25 条 人事交流の期間は、1 年を超えない期間とする。ただし、理事長及び他機関等の長が特に必要があると認めるときは、協議の上、1 年を超えない範囲内で延長することができる。

#### (協定)

第 26 条 人事交流における本法人及び他機関等に勤務する職員の身分、服務、給与その他人事交流の実施について必要な事項は、本法人及び他機関等との間で締結する人事交流協定等により定めるものとする。

### 第 5 章 雑則

#### (雑則)

第 27 条 出向先、他機関等又は本法人の事情その他の事情により、この規程に定めのない事項が生じたときは、その都度出向先、他機関等及び本法人で協議の上、定めるものとする。

#### 附 則

この規程は、令和元年 11 月 1 日から施行し、平成 31 年 4 月 1 日から適用する。

#### 附 則 (令和 4. 3. 31 規程 480)

この規程は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。