

地方独立行政法人三重県立総合医療センター職員給与規程

平成 24 年 4 月 1 日

規 程 第 2 9 号

[沿革]平成 2 4 年 8 月 3 0 日一部改正
[沿革]平成 2 5 年 5 月 2 9 日一部改正
[沿革]平成 2 5 年 6 月 2 8 日一部改正
[沿革]平成 2 6 年 3 月 2 5 日一部改正
[沿革]平成 2 6 年 1 2 月 1 5 日一部改正
[沿革]平成 2 6 年 1 2 月 2 4 日一部改正
[沿革]平成 2 7 年 3 月 2 3 日一部改正
[沿革]平成 2 8 年 2 月 2 9 日一部改正
[沿革]平成 2 8 年 3 月 2 4 日一部改正
[沿革]平成 2 8 年 1 2 月 1 日一部改正
[沿革]平成 2 9 年 3 月 2 7 日一部改正
[沿革]平成 3 0 年 2 月 2 7 日一部改正
[沿革]平成 3 0 年 3 月 1 1 日一部改正
[沿革]平成 3 0 年 1 2 月 1 9 日一部改正
[沿革]平成 3 1 年 2 月 2 7 日一部改正
[沿革]平成 3 1 年 3 月 2 5 日一部改正
[沿革]令和 元年 1 2 月 1 8 日一部改正
[沿革]令和 2 年 3 月 1 3 日一部改正
[沿革]令和 2 年 1 0 月 2 9 日一部改正
[沿革]令和 2 年 1 1 月 2 5 日一部改正
[沿革]令和 3 年 2 月 2 2 日一部改正
[沿革]令和 3 年 3 月 2 5 日一部改正
[沿革]令和 3 年 4 月 1 日一部改正
[沿革]令和 3 年 1 1 月 3 0 日一部改正
[沿革]令和 4 年 2 月 2 5 日一部改正
[沿革]令和 4 年 1 0 月 2 5 日一部改正
[沿革]令和 4 年 1 2 月 2 0 日一部改正
[沿革]令和 4 年 1 2 月 2 2 日一部改正
[沿革]令和 5 年 2 月 2 2 日一部改正
[沿革]令和 5 年 3 月 1 6 日一部改正

(趣旨)

第1条 この規程は、地方独立行政法人三重県立総合医療センター職員就業規則（以下「就業規則」という。）第26条の規定に基づき、地方独立行政法人三重県立総合医療センター（以下「法人」という。）の職員（就業規則第2条第1項に定める常勤職員をいう。以下同じ。）の給与に関し必要な事項を定めるものとする。

(職員の給与を受ける権利)

第2条 職員は、この規程の定めるところにより、給与を受ける権利を有する。

2 職員が死亡した場合において、その者に支払うべき給与でまだ支払っていないものがあるときは、その支払っていない給与を受ける権利は、その者の相続人が承継する。

3 職員が、その者又はその者の収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼、葬儀その他これらに準ずる非常の場合の費用に充てるために給与の支払を請求したときは、すみやかにこれにその日までの給与を支払わなければならない。

(給与の種類)

第3条 職員の給与は、給料及び手当とする。

2 給料は、地方独立行政法人三重県立総合医療センター勤務時間、休日及び休暇等規程（以下「勤務時間等規程」という。）第3条に規定する正規の勤務時間による勤務に対し支給する。

3 手当の種類は、次の各号に掲げるものとする。

- (1) 扶養手当
- (2) 住居手当
- (3) 通勤手当
- (4) 単身赴任手当
- (5) 地域手当
- (6) 初任給調整手当
- (7) 管理職手当
- (8) 時間外勤務手当
- (9) 休日勤務手当
- (10) 夜間勤務手当
- (11) 宿日直手当
- (12) 特殊勤務手当
- (13) 管理職員特別勤務手当
- (14) 期末手当
- (15) 勤勉手当
- (16) 医師派遣手当
- (17) 医師人事評価手当
- (18) 職務精励等手当

(給与の支給)

第4条 給料は、月の初日から末日までの期間（以下「給与期間」という。）について、その月額的全額を当月に支給する。

2 給料の支給日（以下「支給日」という。）は、毎月21日とする。ただし、その日が休日、土曜日又は日曜日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い休日、土曜日又は日曜日でない日を支給日とする。

3 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。ただし、離職した職員が即日職員になったときは、その日の翌日から給料を支給する。

4 職員が離職した時は、その日まで給料を支給する。

5 職員が死亡した時は、その月まで給料を支給する。

6 第3項又は第4項の規定により給料を支給する場合であつて月の初日から支給するとき以外のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その期間の現日数から勤務時間等規程第5条第1項及び第6条並びに第7条に定める週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

7 支給日後において、新たに職員となった者及び支給日前において離職し又は死亡した職員には、その際給料を支給する。

8 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、初任給調整手当、管理職手当及び特殊勤務手当（医療業務等接触手当に限る。）は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、支給日までにこれらの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。

9 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、特殊勤務手当（医療業務等接触手当を除く。）及び管理職員特別勤務手当は、一の給与期間の分を翌月の支給日に支給する。

10 期末手当及び勤勉手当は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、その日が休日、土曜日又は日曜日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い休日、土曜日又は日曜日でない日に支給する。

11 給与は、その全額を通貨で直接職員に支払う。ただし、法令で定められたもの及び労使協定に基づき、給与の一部を控除して支払うことができる。

12 前項の給与は、職員の申出があるときは、その全部又は一部をその者の預貯金口座への口座振替の方法により支給することができる。

13 職員に支給する給与の過渡しとなった金額については、同一の事業年度及び科目内に限り、次期に支給する給与に充当することができる。

第5条 職員が給与期間の中途において次の各号のいずれかに該当する場合におけるその給与期間の給料は、日割計算により支給する。

(1) 休職にされ、又は休職の終了により復職した場合

(2) 勤務時間等規程第25条に規定する専従休暇を始め、又は専従休暇の有効期間の終了により職務に復帰した場合

(3) 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号。以下「地独法」という。）第124

条第1項、外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和63年三重県条例第1号。以下「派遣条例」という。）第2条第1項若しくは公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年三重県条例第66号。以下「公益的法人等派遣条例」という。）第2条第1項の規定により派遣され、又は派遣の終了により職務に復帰した場合

（4）地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第2条の規定により育児休業を始め、又は育児休業の終了により職務に復帰した場合

（5）配偶者同行休業（地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第26条の6第1項に規定する配偶者同行休業をいう。以下この項及び次項において同じ。）を始め、又は配偶者同行休業の終了により職務に復帰した場合

（6）停職にされ、又は停職の終了により職務に復帰した場合

2 月の初日から引き続いて休職にされ、専従休暇若しくは育児休業をし、配偶者同行休業をし、地独法第124条第1項の規定により派遣され、又は停職にされている職員が、給料の支給日後に復職し、又は職務に復帰した場合には、その月中の給料をその際支給する。

（勤務1時間当たりの給与額）

第6条 第21条から第23条までの手当を支給する場合の勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当、特殊勤務手当（月額で定められているものに限る。）並びに初任給調整手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を勤務時間等規程第4条第1項に定める1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから7時間45分（定年前再任用短時間勤務職員（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第53条第3項の規定により読み替えられた法第22条の4第1項の規定により短時間勤務の職を占める職員をいう。以下同じ。）にあっては7時間45分に勤務時間等規程第4条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を1週間当たりの勤務時間で除して得た数を、育児短時間勤務職員等（育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員をいう。以下同じ。）にあっては7時間45分に勤務時間等規程第4条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を1週間当たりの勤務時間で除して得た数を、任期付短時間勤務職員（育児休業法第18条第1項の規定により採用された職員をいう。以下同じ。）にあっては7時間45分に勤務時間等規程第4条第4項の規定により定められたその者の勤務時間を1週間当たりの勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）をそれぞれ乗じて得た時間）に、毎年4月1日から翌年の3月31日までの間における国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（土曜日に当たる日を除く。）及び12月29日から翌年の1月3日までの日（同法に規定する休日及び日曜日又は土曜日に当たる日を除く。）の日数の合計を乗じたものを減じたもので除して得た額とする。

2 第41条に基づき給与を減額する場合の勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額とする。

(端数の取扱)

第7条 第4条第6項及び第5条の規定による日割計算の額並びに第11条、第12条及び第42条第2項から第5項までの規定その他による給与の額に、1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てるものとする。

2 第21条から第23条までの規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当、休日勤務手当又は夜間勤務手当の額を算定する場合において、当該額に1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

3 第41条に規定する勤務1時間当たりの給与額を算出する場合において、当該額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てるものとする。

4 時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当は、給与期間の全時間数(時間外勤務のうち支給割合を異にする部分があるときは、その異にする部分毎に各別に計算した時間数)によって計算し、その時間数に1時間未満の端数を生じた場合は、その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てるものとする。

5 第41条に基づき給与の減額を行う時間数の計算は、前項の規定を準用する。

(給料表)

第8条 給料表の種類は、次に掲げるとおりとする。

(1) 事務職給料表(別表第1)

(2) 医療職給料表(別表第2)

イ 医療職給料表(一)

ロ 医療職給料表(二)

ハ 医療職給料表(三)

2 前項の給料表(以下単に「給料表」という。)の適用については、下の適用範囲表に定めるとおりとする。

種類		適用範囲
事務職給料表		他の給料表の適用を受けないすべての職員
医療職給料表	医療職給料表(一)	医師及び歯科医師
	医療職給料表(二)	薬剤師、管理栄養士、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士
	医療職給料表(三)	看護師、助産師、准看護師、保健師 (ただし副院長の職にあるものを除く)

3 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の程度に基づきこれを給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき職務の内容は、別表第4に定める等級別基準職務表のとおりとする。

4 職員の職務の級はその職務に応じ、前項の等級別基準職務表の定めるところにより決定する。

(初任給、昇格及び降格の基準)

第9条 新たに職員として採用する場合の初任給並びに昇格(職員の職務の級をその上位の級に変更することをいう。)及び降格(職員の職務の級をその下位の級に変更することをいう。)の基準は、別に定める。

(昇給の基準)

第10条 職員の昇給は、別に定める日に、同日前1年間(理事長が別に定める場合は、その期間)におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。

2 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給(別に定める職員にあっては、3号給)とすることを標準として別に定める基準に従い決定するものとする。

3 前項の規定にかかわらず、55歳以上の職員のうち別に定める職員に関する第1項の規定による昇給は、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて別に定める基準に従い決定するものとする。

4 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。

5 休職又は休暇のため勤務しなかった職員が、復職し又は再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると認めるときは、復職し又は再び勤務する日以後において、別に定めるところにより、その者の号給を調整することができる。

6 職員の昇給は、すべて予算の範囲内において行わなければならない。

7 前各項に規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、別に定める。

(定年前再任用短時間勤務職員の給料月額)

第11条 法第22条の4第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、当該定年前再任用短時間勤務職員に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の欄に掲げる基準給料月額のうち、前条第一項の規定により当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、地方独立行政法人三重県立総合医療センター勤務時間、休日及び休暇等規程第4条第3項の規定により定められた当該定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

(育児短時間勤務職員等の給料月額)

第12条 育児短時間勤務職員等の給料月額は、当該職員の属する職務の級及び当該職員の受ける号給に応じて決定される額に算出率を乗じて得た額とする。

(給料の調整額)

第13条 給料月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の程度又は勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤労条件が同じ職務の級に属する他の職に比較して著しく特殊な職に対し適当でないと認めるときは、その特殊性に基づき、給料月額につき適正な調整額表を定めることができる。

(扶養手当)

第14条 扶養手当は、扶養親族のある職員に支給する。ただし、次項第1号及び第3号から第7号までのいずれかに該当する扶養親族に係る扶養手当は、事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして理事長が定める職員に対しては、支給しない。

2 前項の扶養親族とは、次の各号に掲げる者で、他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けていると認められるものとする。

(1) 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者を含む。以下同じ。）

(2) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子

(3) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫

(4) 60歳以上の父母及び祖父母

(5) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹

(6) 身体又は精神に著しい障害がある者

(7) 民法（明治29年法律第89号）第877条第2項の規定により、家庭裁判所において職員から扶養を受ける権利を認められた者

3 扶養手当の月額、前項第1号及び第3号から第7号までのいずれかに該当する扶養親族については1人につき6,500円（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級である職員にあっては、3,500円）、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族である子」という。）については1人につき10,000円とする。

4 扶養親族である子のうちに15歳に達する日以後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族である子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

5 扶養親族の届出その他扶養手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(住居手当)

第15条 住居手当は、次の各号に掲げる職員に支給する。

(1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次において同じ。）を借り受け、月額15,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（別に定める職員を除く。）

(2) 第17条第1項又は第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅（別に定める住宅を除く。）を借り受け、月額15,000円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして別に定めるもの

2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める額（当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に定める額の合計額）とする。

(1) 前項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に定める額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

- イ 月額29,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から15,000円を控除した額
- ロ 月額29,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から29,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が14,000円を超えるときは、14,000円）を14,000円に加算した額
- (2) 前項第2号に掲げる職員 前号の規定の例により算出した額の2分の1に相当する額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）
- 3 前2項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(通勤手当)

第16条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

- (1) 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下この項から第3項までにおいて「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下この項から第3項までにおいて「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）
- (2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で別に定めるもの（以下この条において「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。）
- (3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。）
- 2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
- (1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、別に定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下この号及び次項において「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下この項において「1ヶ月当たりの運賃等相当額」という。）が65,000円を超えるときは、支給単位期間につき、65,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（当該職員が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1ヶ月当たりの運賃等相当額の合計額が65,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、65,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）
- (2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（定年前再任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して別に定める職員にあつては、その額から、その額に別に定める割合を乗じて得

た額を減じた額)

イ 自転車を使用する職員（ハに掲げる職員を除く。） 3, 000円

ロ 自転車以外の自動車等を使用する職員（ハに掲げる職員を除く。）

(1) 自転車以外の自動車等の使用距離（ロにおいて「使用距離」という。）が片道5キロメートル未満である職員 3, 000円

(2) 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員
5, 200円

(3) 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員
8, 100円

(4) 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員
10, 900円

(5) 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員
13, 700円

(6) 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員
16, 500円

(7) 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員
19, 200円

(8) 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員
21, 900円

(9) 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である職員
24, 600円

(10) 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である職員
27, 200円

(11) 使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である職員
29, 800円

(12) 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である職員
32, 400円

(13) 使用距離が片道60キロメートル以上65キロメートル未満である職員
34, 700円

(14) 使用距離が片道65キロメートル以上70キロメートル未満である職員
36, 700円

(15) 使用距離が片道70キロメートル以上75キロメートル未満である職員
38, 400円

(16) 使用距離が片道75キロメートル以上80キロメートル未満である職員
39, 800円

(17) 使用距離が片道80キロメートル以上である職員 40, 700円

ハ 自転車及び自転車以外の自動車等を併せて使用する職員 イ及び自転車以外の自動車等の片道の使用距離に応じてロに定める額を合計した額（その合計した額が自転車及び自転車以外の自動車等の片道の使用距離を自転車以外の自動車等のみを使用して通勤した場合に支給されることとなる額を超える場合にあっては、その額）

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して別に定める区分に応じ、前2号に定める額（自動車等の駐車のための施設（別に定める施設に限る。以下この号において「駐車施設」という。）を利用し、かつ、駐車施設の利用に係る料金（以下この号及び第6項において「駐車料金」という。）を支払っているもの（別に定める職員に限る。以下この号において「駐車施設利用職員」という。）にあっては、別に定めるところにより、1ヶ月当たりの駐車料金の額に相当する額の2分の1の額（その額が3,500円を超えるときは、3,500円。以下この号において「1ヶ月当たりの駐車料金相当額の2分の1の額」という。）を加算した額）（1ヶ月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額（駐車施設利用職員にあっては、1ヶ月当たりの駐車料金相当額の2分の1の額を加算した額）が65,000円を超えるときは、当該職員の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、65,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額

3 第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等でその利用が別に定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別急行料金、高速道路料金その他の料金等（以下この項において「特急料金等」という。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、支給単位期間につき、別に定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する特急料金等の額の2分の1に相当する額を運賃等相当額に含めて前項の規定により算出した額とする。

4 通勤手当は、支給単位期間（別に定める通勤手当にあっては、別に定める期間）に係る最初の月の給料の支給日に支給する。

5 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の別に定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して別に定める額を返納させるものとする。

6 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6ヶ月を超えない範囲内で1ヶ月を単位として別に定める期間（自動車等及び駐車料金に係る通勤手当にあっては、1ヶ月）をいう。

7 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、別に定める。

（単身赴任手当）

第17条 勤務地を異にする異動又は病院の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動又は病院の移転の直前の住居から当該異動又は病院の移転の直後に勤務地に通勤することが通勤距離等を考慮して別に定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から勤務地に通勤することが、通勤距離等を考慮して別に定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。

- 2 単身赴任手当の月額、30,000円（別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、58,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じ、別に定める額を加算した額）とする。
- 3 三重県職員、国家公務員、他の地方公共団体の職員、他の特定地方独立行政法人の職員等（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人（以下この項において「特定地方独立行政法人」という。）の職員及び県が設立する特定地方独立行政法人の役員をいう。）又は一般地方独立行政法人等職員等（三重県職員退職手当支給条例（昭和29年三重県条例第61号）第7条第5項第2号に規定する一般地方独立行政法人等職員及び同条例第8条の2第1項に規定する県設立一般地方独立行政法人の役員をいう。）であった者から引き続き給料表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に勤務地に通勤することが通勤距離等を考慮して別に定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員（任用の事情等を考慮して別に定める職員に限る。）その他第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして別に定める職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
- 4 前3項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（地域手当）

第18条 地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して当該地域に在勤する職員に支給する。

- 2 地域手当の月額は、給料の月額、管理職手当の月額及び扶養手当の月額の合計額に、100分の8を乗じて得た額とする。
- 3 医療職給料表（一）の適用を受ける職員（臨床研修医（医師法（昭和23年法律第201号）第16条の2第1項の規定により臨床研修を行っている者をいう。第19条第2項において同じ。）を除く。）のうち、採用による欠員の補充が困難であると認められるものには、前項の規定にかかわらず、給料の月額、管理職手当の月額及び扶養手当の月額の合計額に100分の15を乗じて得た月額の地域手当を支給する。

（初任給調整手当）

第19条 初任給調整手当は、専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職に新たに採用された医師又は歯科医師の資格を有する職員に支給するものとし、月額368,800円を超えない範囲内の額を、採用の日から別表第5に掲げる期間の区分に応じて支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、臨床研修医に支給する初任給調整手当の月額については、26,000円とする。
- 3 前2項の規定に基づき支給する初任給調整手当の月額は、別に定める高度な研究に従事す

る職員にあってはその額に45,000円を加えた額とする。

- 4 前3項の規定に基づき支給する初任給調整手当の月額、育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員にあってはその額に算出率を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。

(管理職手当)

第20条 管理職手当は、管理又は監督の地位の職のうち別表第6職欄に掲げる職を占める職員（以下「管理職員」という。）に支給する。

- 2 別表第6職欄に掲げる職に係る管理職手当の区分は、同表職欄区分に応じ、同表区分欄に定める区分とする。
- 3 管理職手当の月額は、管理職員に適用される給料表の別並びに当該職員の属する職務の級及び当該職に係る前項の規定による区分に応じ、別表第7の手当額欄に定める額（育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員にあってはその額に算出率を、再任用短時間勤務職員にあってはその額に勤務時間等規程第4条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を1週間当たりの勤務時間で除して得た数をそれぞれ乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。）とする。
- 3 管理職員が月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合（第41条第3号又は第42条第1項に該当する場合を除く。）には、管理職手当は支給することができない。

(時間外勤務手当)

第21条 時間外勤務手当は、正規の勤務時間以外の時間に勤務することを命じられた職員に、その勤務の全時間に対して支給する。

- 2 時間外勤務手当の額は、前項に規定する勤務1時間につき、第6条第1項に定める勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間以外の時間にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額とする。

(1) 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。以下同じ。）における勤務 100分の125

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

- 3 育児短時間勤務職員等、任期付短時間勤務職員及び定年前再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間以外の時間にした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項第1号中「100分の125」、第2号中「100分の135」とあるのは「100分の100」とする。
- 4 前3項の規定にかかわらず、勤務時間等規程第3条の規定により割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この項において「割振変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命じられた職員には、割振変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（別に定める時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第6条第1項に規定する勤務1

時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。ただし、育児短時間勤務職員等、任期付短時間勤務職員及び定年前再任用短時間勤務職員が割振変更前の正規の勤務時間以外の時間にした勤務のうち、その勤務の時間と割振変更前の正規の勤務時間との合計が38時間45分に達するまでの間の勤務については、この限りでない。

- 5 正規の勤務時間を超えて勤務することを命じられ、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間と割振変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命じられ、割振変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間（別に定める時間を除く。）との合計が1ヶ月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第2項又は前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第6条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175）、割振変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の50を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。
- 6 勤務時間等規程第12条第2項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第6条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175）から第2項で定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合、割振変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の50から第4項で定める割合を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。
- 7 第3項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「第2項で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

（休日勤務手当）

- 第22条 職員には、正規の勤務日が休日等（国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）及び年末年始の休日（12月29日から翌年の1月3日までの日をいい、祝日法による休日を除く。）をいい、勤務時間等規程第10条第2項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあつては、当該休日に代わる代休日をいう。以下同じ。）に当たっても正規の給与を支給する。
- 2 祝日法による休日（毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員にあつては、祝日法による休日が週休日に当たるときは、別に定める日）及び年末年始の休日において、正規の勤務時間中に勤務することを命じられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第6条第1項に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

(夜間勤務手当)

第23条 正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務する職員には、その間に勤務した全時間に対して勤務1時間につき、第6条第1項に定める勤務1時間当りの給与額の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

(宿日直手当)

第24条 勤務時間等規程第14条に基づく宿直勤務又は日直勤務を命じられた職員には、当該勤務について宿日直手当を支給する。

2 宿日直手当の額は、前項の勤務1回につき、医療職給料表(一)適用を受ける者については21,000円、それ以外の者については7,000円とする。ただし、勤務時間が5時間未満の場合は、本文に規定する額にそれぞれ100分の50を乗じて得た額とする。

3 第21条、第22条第2項及び前条の規定は、第1項の勤務については適用しない。

(特殊勤務手当)

第25条 特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に支給する。

2 特殊勤務手当の種類は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 医療業務等接触手当
- (2) 夜間看護等手当
- (3) 変則勤務手当
- (4) 病院群輪番制等救急業務手当
- (5) 分娩業務手当
- (6) 新生児医療業務手当
- (7) 災害応急作業等手当

(医療業務等接触手当)

第26条 医療業務等接触手当は、職員が、感染症(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6条第2項から第4項までに規定する感染症、同条第8項に規定する指定感染症のうち理事長がこれらに相当すると認めるもの及び同条第9項に規定する新感染症並びに検疫法(昭和26年法律第201号)第2条に規定する検疫感染症をいう。以下同じ。)等の患者に接する業務又はエックス線その他放射線を人体に対して照射する業務に従事したとき支給する。

2 前項の手当の月額、別表第8に定める額とする。

(夜間看護等手当)

第27条 夜間看護等手当は、医師、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、助産師、看護師、准看護師等が正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜(午後10時後翌日の午前5時前の間をいう。以下同じ。)において行われる看護等の業務に従事したときに、その

勤務（勤務時間が1時間未満の場合を除く。）1回につき、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額を支給する。

（1）助産師、看護師、准看護師等の勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合

7, 300円

（2）助産師、看護師、准看護師等の勤務時間が深夜の一部を含む勤務で深夜における勤務時間が5時間以上である場合又は薬剤師、診療放射線技師及び臨床検査技師の勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合

4, 800円

（3）その勤務時間が深夜の一部を含む勤務で深夜における勤務時間が2時間以上5時間未満である場合 3, 550円

（4）その勤務時間が深夜の一部を含む勤務で深夜における勤務時間が2時間未満である場合 2, 880円

2 医療職給料表の適用を受ける職員が、救急患者（救急車等による外来患者及び容態が急変するおそれがあるため集中治療病棟等に入院している患者をいう。以下同じ。）に対処するため自宅等で待機することを依頼され、待機を依頼された期間中（以下「待機期間中」という。）に救急患者に対処するために呼出しを受け、正規の勤務時間以外の時間において1時間以上手術等を行う救急医療等の業務に従事した場合（ただし、一の待機期間中において2回以上の呼出しによる勤務に従事した場合には、それらの勤務のすべてを1回の勤務として取り扱い、また一の待機期間中において短時間の勤務に複数回従事した場合の当該勤務の合計期間が1時間以上になった場合には、1時間以上の業務として扱う。）における夜間看護等手当の額は、その勤務1回につき1, 240円とする。

（変則勤務手当）

第28条 変則勤務手当は、職員が正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜において行われる業務に従事したとき（前条に規定する業務に従事したときを除く。）に支給する。

2 前項の手当の額は、当該勤務1回につき450円とする。ただし、当該勤務が午前4時から午前5時前までの間に開始される業務にあつては960円とする。

（病院群輪番制等救急業務手当）

第29条 病院群輪番制等救急業務手当は、医療職給料表（二）又は医療職給料表（三）の適用を受ける職員が、第24条に規定する勤務を命じられ、7時間45分以上当該勤務に従事したときに、その勤務1回につき7, 000円を支給する。ただし、勤務時間中に第21条に規定する時間外勤務手当の支給を受ける勤務を命じられた場合は、支給しない。

2 前項の規定にかかわらず、管理職手当の支給を受ける者に対する手当の額は、同項に定める額に100分の60を乗じて得た額とする。

3 医療職給料表の適用を受ける職員が、休日及び夜間における救急患者に対する緊急の医療業務に従事するため第27条第2項に規定する夜間看護等手当の支給を受ける勤務に従事したとき、あらかじめ待機を依頼された期間が5時間以上の場合にあつては当該勤務1回につき2, 000円を支給する。ただし、当該勤務に従事しなかったときは、当該待機1回につき1, 000円を支給する。

- 4 医師のうち、別に定める職にある者が、休日及び夜間における医療業務に従事するため、あらかじめ病院内で待機を依頼された場合にあっては、当該待機1回につき30,000円、第24条に規定する勤務に従事した場合にあっては、当該勤務1回につき20,000円を支給する。

(分娩業務手当)

第30条 分娩業務手当は、医師が分娩の業務に従事したときに当該業務母体数1件につき20,000円(ハイリスク分娩業務に従事したときは母体数1件につき40,000円)を支給する。

(新生児医療業務手当)

第31条 新生児医療業務手当は、医師のうち新生児医療に従事する者(複数の職員が従事する場合にあっては主として従事する者一名に限る。)が、新生児特定集中治療室に新たに入院する新生児の入院時の診療等の業務に従事したときに当該業務1回につき10,000円を支給する。

(災害応急作業等手当)

第32条 職員が東日本大震災(平成23年3月11日に発生した東北地方太平洋沖地震及びこれに伴う原子力発電所の事故による災害をいう。)に対処するため、次に掲げる作業に従事したときは、災害応急作業等手当を支給する。

(1) 東京電力株式会社福島第一原子力発電所の敷地内において行う作業

(2) 原子力災害対策特別措置法(平成11年法律第156号)第20条第2項の規定に基づく原子力災害対策本部長の地方公共団体の長に対する指示(以下この項において「本部長指示」という。)により、帰還困難区域に設定することとされた区域において行う作業(前号に掲げるものを除く。)

(3) 本部長指示により、居住制限区域に設定することとされた区域において行う作業(前2号に掲げるものを除く。)

2 前項の手当の額は、作業に従事した日1日につき、次の各号に掲げる作業の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 前項第1号の作業のうち原子炉建屋(理事長が定めるものに限る。)内において行うもの 40,000円

(2) 前項第1号の作業のうち前号及び次号に掲げるもの以外のもの 13,300円

(3) 前項第1号の作業のうち理事長が定める施設内において行うもの 3,300円

(4) 前項第2号の作業のうち屋外において行うもの 6,600円

(5) 前項第2号の作業のうち屋内において行うもの 1,330円

(6) 前項第3号の作業のうち屋外において行うもの 3,300円

(7) 前項第3号の作業のうち屋内において行うもの 660円

3 同一の日において、前項各号の作業のうち2以上の作業に従事した場合においては、当該2以上の作業に係る手当の額が同額のときにあっては当該手当のいずれか一の手当、当該2

以上の作業に係る手当の額が異なるときにあっては当該手当の額が最も高いもの（その額が同額の場合にあっては、その手当のいずれか一の手当）以外の手当は支給しない。

- 4 第2項第4号又は第6号の作業に従事した時間が一日について4時間に満たない場合におけるその日の当該作業に係る災害応急作業等手当の額は、前2項の規定により受けるべき額に100分の60を乗じて得た額とする。

（特殊勤務手当の支給）

第33条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める手当を支給し、それ以外の特殊勤務手当は支給しない。

- （1）同一の勤務時間（月の初日から末日までの間をいう。以下同じ。）において月額で定められている手当（以下「月額手当」という。）の支給対象となる業務の2以上に従事した場合 主として従事した業務に係る月額手当
 - （2）同一の勤務日において月額以外で定められている手当（以下「日額手当等」という。）の支給対象となる業務の2以上に従事した場合 従事した業務に係る日額手当等のうち最高の額の日額手当等
 - （3）月額手当を支給される者がその勤務時間内において日額手当等の支給対象となる業務に従事した場合 当該月額手当（月額手当の支給対象となる業務の2以上に従事した場合にあっては、主として従事した業務に係る月額手当）
- 2 夜間看護等手当、変則勤務手当、病院群輪番制等救急業務手当、分娩業務手当及び新生児医療業務手当については、前項の規定にかかわらず、併給することができる。
- 3 月額手当の支給を受けている職員が、勤務時間の全日数にわたって次の各号に該当する場合においては、当該月分の手当は支給しない。
- （1）出張（当該業務に関係のある出張を除く。）
 - （2）研修
 - （3）休職、停職、専従休職、外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和63年三重県条例第1号。以下「派遣条例」という。）第2条第1項の規定による派遣、法第26条の6第1項の規定による配偶者同行休業及び地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第1項の規定による育児休業
 - （4）休暇その他により勤務しなかった場合
- 4 月額手当を支給される者が勤務期間中において、前項各号に該当する期間（公務上の負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下この号において同じ。）による負傷若しくは疾病（派遣条例第2条第1項の規定により派遣された職員の派遣先の業務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病を含む。以下この項において同じ。）による休職又は休暇の期間は除く。）がある場合で、それらの日の合計日数が勤務時間等規程第10条第2項に規定する勤務日等の2分の1を超えることとなるときは、その者に支給する当該月の月額手当は日割計算によるものとする。
- 5 再任用短時間勤務職員に対する月額手当の額は、勤務時間等規程第4条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を1週間当たりの勤務時間で除して得た数を、育児短時間勤

務職員等及び任期付短時間勤務職員に対する月額手当の額は算出率をそれぞれ当該月額手当の額に乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。

- 6 前項の職員に対する第3項の規定の適用については、同項中「それらの日の合計日数」とあるのは「それらの時間の合計時間数」と、「勤務日等」とあるのは「勤務日等に割振られた勤務時間等」と、「日割計算」を「時間割計算」とする。
- 7 特殊勤務手当を支給した場合は、特殊勤務手当実績簿を作成し所要事項を記入し、かつ、これを保管するものとする。

（管理職員特別勤務手当）

第34条 管理職員特別勤務手当は、第20条の手当を支給される職員（次項及び第7項において「管理監督職員」という。）が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により、週休日又は休日等（次項において「週休日等」という。）に勤務した場合に支給する。

- 2 前項に規定する場合のほか、管理監督職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

- 3 第1項の規定による管理職員特別勤務手当の額は、次項に定める職員以外の職員について、当該勤務1回につき、次の各号に掲げる別表第6の区分に応じ、当該各号に定める額とする。ただし、当該勤務に従事した時間が6時間を超える場合は、その額に100分の150を乗じて得た額とする。

- (1) 一種及び二種 12,000円
- (2) 四種及び五種 10,000円
- (3) 八種 8,500円
- (4) 十種及び十一種 7,000円

- 4 第1項の規定による管理職員特別勤務手当の額は、地方独立行政法人法第53条第3項の規定により読み替えられた法第22条の4第1項の規定により採用された職員について、当該勤務1回につき、次の各号に掲げる別表第6の区分に応じ、当該各号に定める額とする。ただし、当該勤務に従事した時間が6時間を超える場合は、その額に100分の150を乗じて得た額とする。

- (1) 一種及び二種 11,000円
- (2) 四種及び五種 9,000円
- (3) 八種 7,500円
- (4) 十種及び十一種 6,000円

- 5 第2項の規定による管理職員特別勤務手当の額は、次項に定める職員以外の職員について、当該勤務1回につき、次の各号に掲げる別表第6の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 一種及び二種 6,000円
- (2) 四種及び五種 5,000円
- (3) 八種 4,300円
- (4) 十種及び十一種 3,500円

- 6 第2項の規定による管理職員特別勤務手当の額は、地方独立行政法人法第53条第3項の

規定により読み替えられた法第22条の4第1項の規定により採用された職員について、当該勤務1回につき、次の各号に掲げる別表第6の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 一種及び二種 5, 500円
- (2) 四種及び五種 4, 500円
- (3) 八種 3, 800円
- (4) 十種及び十一種 3, 000円

7 第1項の勤務をした後、引き続いて第2項の勤務をした管理監督職員には、その引き続く勤務に係る同項の規定による管理職員特別勤務手当を支給しない。

8 理事長（その委任を受けた者を含む。）は、管理職員特別勤務実績簿及び管理職員特別勤務手当整理簿を作成し、これを保管しなければならない。

9 本条に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（期末手当）

第35条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第37条までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の第4条第10項に定める日（以下この条から第37条までにおいて支給日という。）に支給する。これらの基準日前1ヶ月以内に退職し、又は死亡した職員（第42条第7項の規定の適用を受ける職員及び別に定める職員を除く。）についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、6月に支給する場合においては100分の127.5、12月に支給する場合においては100分の112.5を乗じて得た額（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の程度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、別に定める職員を除く。第38条第2項及び附則第8項において「特定管理職員」という。）にあっては、6月に支給する場合においては100分の107.5、12月に支給する場合においては100分の92.5を乗じて得た額）に、基準日以前6ヶ月以内の期間における当該職員の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- (1) 6ヶ月 100分の100
- (2) 5ヶ月以上6ヶ月未満 100分の80
- (3) 3ヶ月以上5ヶ月未満 100分の60
- (4) 3ヶ月未満 100分の30

3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の127.5」とあるのは「100分の72.5」と、「100分の112.5」とあるのは「100分の62.5」と、「100分の107.5」とあるのは「100分の62.5」と、「100分の92.5」とあるのは「100分の52.5」とする。

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在。）において職員が受けるべき給料の月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の程度等を考慮してこれに相当

する職員として当該各給料表ごとに別に定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職員の職の職制上の段階、職務の級等を考慮して別に定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額（別に定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に給料月額に100分の25を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

- 6 育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員に対する前2項の規定の適用については、第4項中「給料の月額」とあるのは「給料の月額を算出率で除して得た額」と、前項中「給料の月額」とあるのは「給料の月額を算出率で除して得た額」と、「給料月額」とあるのは「給料月額を算出率で除して得た額」とする。

- 7 前各項に規定するもののほか、期末手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（期末手当の支給制限）

第36条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

- （1）基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に地公法第29条第1項の規定による懲戒免職の処分を受けた職員
- （2）基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に地公法第28条第4項の規定により失職した職員
- （3）基準日前1ヶ月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前2号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- （4）次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

（期末手当の支給一時差し止め）

第37条 理事長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

- （1）離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- （2）離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又は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に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、業務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

- 2 前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第14条又は第45条に規定する期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 3 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
- （1）一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
- （2）一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
- （3）一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合
- 4 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 5 理事長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- 6 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、別に定める。

（勤勉手当）

- 第38条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この項から第3項までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、理事長が定める期間における人事評価の結果及び基準日以前6ヶ月以内の期間における勤務の状況に応じて、それぞれ基準日の属する月の第4条第10項に定める支給日に支給する。これらの基準日前1ヶ月以内に退職し、又は死亡した職員（別に定める職員を除く。）についても、同様とする。
- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に別に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、理事長が認める場合を除き、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。
- （1）前項の職員のうち次号に掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第6項第4号において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に、100分の100（特定管理職員にあっては、100分の120）を乗じて得た額の総額
- （2）前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に100分の47.5（特定管理職員にあっては、100分の57.5）

を乗じて得た額の総額

- 3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 4 第35条第5項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第5項中「前項」とあるのは「第38条第3項」と読み替えるものとする。
- 5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第36条中「前条第1項」とあるのは「第38条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第38条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条第3項第3号において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（第38条第1項に規定する別に定める日をいう。以下この条及び次条第1項において同じ。）」と読み替えるものとする。

（医師派遣手当）

第39条 医師派遣手当は、医師が次の各号のいずれにも該当する場合に支給する。

- （1） 地域の医療提供体制の維持のため、職員の派遣が必要であるとして法人と派遣先との間で協定書等が締結されていること。
 - （2） 自治体病院または公的病院からの要請に基づく派遣であること。
 - （3） 派遣先において従事する業務が診療行為であること。
- 2 前項の手当の額は、派遣に伴う法人収入額の7割以内の額とする。
 - 3 支給について必要な事項は別に定める。

（医師人事評価手当）

第39条の2 医師人事評価手当は、医師（管理職員及び臨床研修医を除く）の人事評価結果に基づき、予算の範囲内において支給額を決定し、3月に支給する。

- 2 支給について必要な事項は別に定める。

（職務精励等手当）

第39条の3 職務精励等手当は、理事長が職員に対し、経営改善への貢献や感謝、また職務に対するさらなる意欲向上を促すこと等を目的に支給が必要と判断した場合に、1回につき60,000円の範囲内で支給するものとする。

- 2 支給に関し、必要な事項は別に定める。

（特定職員の適用除外）

第40条 第21条、第22条及び第23条の規定は、第20条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける職員には適用しない。

- 2 第10条、第14条、第15条及び第19条の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。
- 3 第14条、第15条及び第17条の規定は、任期付短時間勤務職員には適用しない。

(給与の減額)

第41条 職員が正規の勤務時間中に勤務しないときは、次の各号に掲げる期間を除き、その勤務しない1時間につき、第6条第2項に定める勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

- (1) 祝日法による休日等又は年末年始の休日等の場合には、その日
- (2) 勤務時間等規程第20条に定める年次有給休暇及び勤務時間等規程第21条に定める特別休暇の場合には、その休暇の期間
- (3) 公務上の負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。第42条第1項において同じ。）による負傷若しくは疾病による勤務時間等規程第22条に規定する病気休暇の場合には、理事長がその療養に必要と認める期間
- (4) 結核性疾患による勤務時間等規程第22条に規定する病気休暇の場合には、1年の範囲内で理事長がその療養に必要と認める期間
- (5) 前2号以外の負傷又は疾病による勤務時間等規程第22条に規定する病気休暇の場合には、6ヶ月（特に理事長が必要と認める疾病にあつては、9ヶ月）の範囲内で理事長がその療養に必要と認める期間
- (6) 勤務時間等規程第12条第2項に定める時間外勤務代休時間を指定された場合には、その時間
- (7) 職務に専念する義務の特例に関する条例（昭和26年三重県条例第6号）の規定により職務に専念する義務を免除された場合には、その期間
- (8) 前各号に掲げる場合のほか、職員に支給すべき給与の額から控除しないことについて正当な事由があるものとして別に定める場合には、その定める期間

2 職員が部分休業（当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として理事長が定める者を含む。）を養育するため1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）を勤務しないことをいう。）、介護休暇（当該職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他理事長が指定する者で負傷、疾病又は老齢により理事長が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この項において「要介護者」という。）の介護をするため、理事長が定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下この項において「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。）又は介護時間（当該職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）を勤務しないことが相当であると

認められる場合における休暇をいう。)の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

- 3 減額すべき給与額は、その事由が生じた給与期間の分を次の給与期間以降の給料及び地域手当から差し引く。ただし、退職、休職等の場合において減額すべき給与額が給料及び地域手当から差し引くことができないときは、規程に基づくその他の未支給の給与から差し引くものとする。

(休職者の給与)

第42条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり地公法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中これに給与の全額を支給する。

- 2 職員が結核性疾患にかかり、地公法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまではこれに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
- 3 職員が前2項以外の心身の故障により、地公法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
- 4 職員が地公法第28条第2項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。
- 5 職員が職員の分限に関する条例(昭和48年三重県条例第3号)第2条各号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当の100分の100以内を支給することができる。
- 6 休職にされた職員には、前各項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。
- 7 第2項、第3項又は第5項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第35条第1項に規定する基準日前1ヶ月以内に退職し、又は死亡したときは、同項の規定により別に定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、別に定める職員については、この限りでない。
- 8 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第36条及び第37条の規定を準用する。この場合において、第36条中「前条第1項」とあるのは、「第42条第7項」と読み替えるものとする。

(専従休暇者の給与)

第43条 専従休暇の許可を受けた職員には、その許可が効力を有する間は、いかなる給与も支給しない。

(育児休業の承認を受けた職員の給与)

第44条 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第2条第1項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間については、給与を支給しない。ただし、

期末手当及び勤勉手当については、この限りでない。

(配偶者同行休業の承認を受けた職員の給与)

第45条 法第26条の6第1項の規定による承認を受けた職員には、配偶者同行休業している期間については、給与を支給しない。

(人事給与システムを使用して行われた給与関係手続の特例)

第46条 人事給与システムを使用して行われた給与関係手続については、当該給与関係手続に係る規程等の規定により行われたものとみなす。

(実施に関し必要な事項)

第47条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定めるもののほか、三重県職員の例による。

附 則

1 この規程は、平成24年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 地独法第59条第1項の規定により、この規程の施行の日（以下「施行日」という。）に法人の職員となった者（以下「承継職員」という。）が、その前日において病院事業庁企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成10年三重県条例第50号。以下「病院事業庁給与条例」という。）に基づいてなされた決定およびその手続きは、この規程に基づいてなされたものとみなす。

3 平成28年12月1日までの間、第20条第1項に規定する管理職員以外の職員にあっては、第38条第2項第1号中「勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第5項第4号において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額」とあるのは「勤勉手当基礎額」と、同条第3項中「基準日現在において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額」とあるのは「基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料の月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額」と読み替えるものとする。

4 承継職員のうち、施行日の前日において職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）附則第8項から第10項までの規定により給与の調整差額を支給されていた者の給与の取扱いについては、当該規定により給料の調整差額を支給される三重県職員の例による。

(55歳を超える職員の給料月額等に関する特例措置)

5 平成31年3月31日までの間、職員（次の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）のうち、その職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者であってその号給がその職務の級における最低の号給でないものに限る。以下この項及び次項において「特定職員」という。）に対する次に掲げる給与の支給に当たって

は、当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、第1号から第5号に掲げる給与においては、当該各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減じて支給するものとし、第6号に掲げる給与においては、同号に定める額を支給するものとする。

- (1) 給料月額 当該特定職員の給料月額に100分の1.5を乗じて得た額（当該特定職員の給料月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額に達しない場合（以下この項、附則第7項及び第8項において「最低号給に達しない場合」という。）にあっては、当該特定職員の給料月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額を減じた額（以下この項及び附則第7項において「給料月額減額基礎額」という。））
- (2) 地域手当 当該特定職員の給料月額に対する地域手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあっては、給料月額減額基礎額に対する地域手当の月額）
- (3) 期末手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（第35条第5項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額（同項に規定する別に定める管理又は監督の地位にある職員（以下この号において「管理監督職員」という。）にあっては、その額に、給料月額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額に、100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあっては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（同条第5項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額（管理監督職員にあっては、その額に、給料月額減額基礎額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額）
- (4) 勤勉手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（第38条第4項において準用する第35条第5項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額（同項に規定する別に定める管理又は監督の地位にある職員（以下この号において「管理監督職員」という。）にあっては、その額に、給料月額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第9項において「勤勉手当減額対象額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第38条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場

合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額合計額（同条第4項において準用する第35条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額（管理監督職員にあつては、その額に、給料月額減額基礎額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第9項において「勤勉手当減額基礎額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第38条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額）

- (5) 第42条第1項から第5項まで又は第7項の規定により支給される給与 当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ 第42条第1項 前各号に定める額

ロ 第42条第2項又は第3項 第1号から第3号までに定める額に100分の80を乗じて得た額

ハ 第42条第4項 第1号及び第2号に定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ニ 第42条第5項 第1号から第3号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ホ 第42条第7項 第3号に定める額に100分の80を乗じて得た額（同条第5項の規定により給与の支給を受ける職員にあつては、同号に定める額に、同項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額）

- (6) 管理職手当 当該特定職員に対する管理職手当の月額に100分の98.5を乗じて得た額

給料表	職務の級
事務職給料表	6級
医療職給料表（二）	5級
医療職給料表（三）	6級

- 6 前項に規定するもののほか、特定職員以外の者が月の初日以外の日に特定職員となった場合における同項の減ずる額の計算その他同項の規定の実施に関し必要な事項は、別に定める。

- 7 附則第5項の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第21条、第22条、第23条及び第41条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、第6条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額に相当する額を減じた額とする。

- (1) 第21条、第22条及び第23条 第6条第1項に規定する額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当、特殊勤務手当（月額で定められているものに限る。）並びに初任給調整手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を勤務時間等規程第4条第1項に定める1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから7時間45分（再任用短時間勤務職員にあつては7時間45分に勤務時間等規程第4条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を1週間当たりの勤務時間で除して得た数を、育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職

員にあっては7時間45分に算出率をそれぞれ乗じて得た時間)に18を乗じたものを減じたもので除して得た額)

- (2) 第41条 第6条第1項に規定する額に100分の1.5を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあっては、給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額)

- 8 附則第5項の規定が適用される間、第38条第2項第1号に定める額は、同号の規定にかかわらず、同号の規定により算出した額から、同号に掲げる職員で附則第2項の規定により給与が減ぜられて支給されるものの勤勉手当減額対象額に、6月に支給する場合においては100分の1.35(特定管理職員にあっては、100分の1.65)、12月に支給する場合においては100分の1.425(特定管理職員にあっては、100分の1.725)を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあっては、勤勉手当減額基礎額に、6月に支給する場合においては100分の90(特定管理職員にあっては、100分の110)、12月に支給する場合においては100分の95(特定管理職員にあっては、100分の115)を乗じて得た額を乗じて得た額)の総額に相当する額を減じた額とする。

(住居手当に関する経過措置)

- 9 平成24年4月1日前から引き続き病院事業庁給与条例第7条第2号の規定に該当する職員(同号の規定により同年3月に係る住居手当を支給される職員(当該職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が定める職員を含む。)に限る。)については、同条の規定は、同日から平成27年3月31日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間にあっては同項第2号中「2,700円」とあるのは「2,100円」と、同年4月1日から平成26年3月31日までの間にあっては同号中「2,700円」とあるのは「1,400円」と、同年4月1日から平成27年3月31日までの間にあっては同号中「2,700円」とあるのは「700円」とする。

(職員の給料の額の特例)

- 10 この規程の施行の日から平成25年3月31日までの間、第8条の事務職給料表の適用を受ける副院長の給料の月額、副知事等の給与の特例に関する条例の一部を改正する条例(平成23年三重県条例第9号)の適用を受ける三重県職員の例による。

(法人に派遣された職員の給与の取扱い)

- 11 地独法第124条第3項に基づき法人に派遣された職員の給料、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、管理職手当、期末手当及び勤勉手当については、三重県の関係条例及び規則の規定を適用する。
- 12 当分の間、別表第8の表中1(1)から(3)、3、6、7(助産師、看護師及び准看護師(以下「看護職員」という。)に限る。)又は8(看護職員に限る。)に掲げる者については、第26条第2項中「別表第8に定める額」とあるのは「別表第8に定める額に月額12,000円を加算した額」と読み替えるものとする。

(定年の引上げに伴う給与に関する特例措置)

- 13 当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日(附則第15項において「特定日」という。)以後、当該職員に適用される給

料表の給料月額のうち、第8条第4項の規定及び地方独立行政法人三重県立総合医療センター職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規程（以下「初任給規程」という。）の規定により当該職員の属する職務の級及び第10条の規定により当該職員の受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。）とする。

14 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

（1）臨時職員その他の法律により任期を定めて任用される職員

（2）職員の定年等に関する条例（昭和59年三重県条例第19号）第9条第1項又は第2項の規定により同条第1項に規定する異動期間（同項又は同条第2項の規定により延長された期間を含む。）を延長された同条例第6条各号に掲げる職に相当する職員

（3） 職員の定年等に関する条例第3条第2項に規定する職員

（4） 地方独立行政法人三重県立総合医療センター服務等に関する規程第5条の規定に基づき勤務している職員（同条例第2条に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。）

15 法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等をされた職員であつて、当該他の職への降任等をされた日（以下この項及び附則第17項において「異動日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受けるもののうち、特定日に附則第13項の規定により当該職員の受ける給料月額（以下この項において「特定日給料月額」という。）が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下この項において「基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（別に定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第13項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。

16 前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が第8条第4項の規定及び初任給規程の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第8条第4項の規定及び地方独立行政法人三重県立総合医療センター職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規程の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。

17 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（附則第13項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第15項に規定する職員を除く。）であつて、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、別に定めるところにより、附則第15項及び第16項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

- 18 附則第15項又は前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第13項の規定の適用を受ける職員であって、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、別に定めるところにより、附則第15項から前項までの規定に準じて算出した額を給料として支給する。
- 19 附則第15項又は前2項の規定による給料を支給される職員に対する第35条第5項（第38条第4項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、これらの規定中「給料月額」とあるのは、「給料月額と附則第15項、第17項又は第18項の規定による給料の額との合計額」とする。
- 20 附則第13項の規定の適用を受ける職員には、同項の規定の適用により給料月額が異動することとなった旨の通知を行うものとする。
- 21 附則第13項から前項までに定めるもののほか、附則第13項の規定による給料月額、附則第15項の規定による給料その他附則第13項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成24年8月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成25年7月1日から施行する。

（職員の給与の特例）

- 2 施行の日から平成26年3月31日までの間、第8条の事務職給料表の適用を受ける副院長の給料の月額及び管理職手当の月額は、副知事等の給与の臨時特例に関する条例（平成25年三重県条例第61号）の適用を受ける三重県職員の例による。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成26年12月15日から施行する。
- 2 改正後の規定（第38条及び附則第8項の改正規定を除く。）は、平成26年4月1日から適用し、改正後の規定（第38条及び附則第8項の改正規定に限る。）は、平成26年12月1日から適用する。

（平成26年4月1日から施行日の前日までの間における異動者の号給）

- 3 平成26年4月1日からこの規程の施行の日（次項において「施行日」という。）の前日までの間において、改正前の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員のうち、理事長が別に定める

職員の、改正後の規定による当該適用又は異動の日における号給は、三重県職員の例による。

(施行日から平成27年3月31日までの間における異動者の号給の調整)

- 4 施行日から平成27年3月31日までの間において、改正後の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員の当該適用又は異動の日における号給については、当該適用又は異動について、まず改正前の規定が適用され、次いで当該適用又は異動の日から改正後の規定が適用されるものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、三重県職員の例により、必要な調整を行うことができる。

(給与の内払)

- 5 改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規定による給与の内払とみなす。
- 6 前3項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、三重県職員の例による。

附 則

この規程は、平成26年12月24日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。
- (切替日前の異動者の号給の調整)
- 2 平成27年4月1日(以下「切替日」という。)前に職務の級を異にして異動した職員及び別に定めるこれに準ずる職員の切替日における号給については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、別に定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(給料の切替えに伴う経過措置)

- 3 切替日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなるもの(別に定める職員を除く。)には、平成31年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額(附則第5項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該額100分の98.5を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数が生じたときはこれを切り捨てた額とする。)を給料として支給する。
- 4 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(前項に規定する職員を除く。)について、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、別に定めるところにより、同項の規定に準じて、給料を支給する。
- 5 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前2項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、別に定めるところにより、前2項の規定に準じて、給料を支給する。
- 6 前3項の規定による給料を支給される職員に関する第35条第5項(第38条第4項にお

いて準用する場合及び職員の育児休業等に関する条例（平成４年三重県条例第１号）第１８条の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定の適用については、第３５条第５項中「給料月額」とあるのは、「給料月額と平成２７年３月２３日付け地方独立行政法人三重県立総合医療センター職員給与規程の一部改正（以下「平成２７年３月一部改正」という。）附則第３項から第５項までの規定による給料の額及び平成２７年３月一部改正附則第７項の規定により読み替えて適用する地方独立行政法人三重県立総合医療センター職員給与規程（以下、第７項から第９項において「給与規程」という。）附則第４項の規定による給料の額との合計額」とする。

- ７ 附則第３項から第５項までの規定による給料を支給される職員に関する給与規程附則第４項の適用については、当該規定により給料の調整差額を支給される三重県職員の例による。
- ８ 給与規程附則第５項の規定が適用される職員（以下この項において「特定職員」という。）に対する同項の規定による給料月額等に関する特例措置は、次に掲げる額の合計額が、当該特定職員の給料月額に達しないこととなる職員（他の職員との均衡を考慮して理事長が認める職員を除く。）には適用しない。

（１）当該特定職員の給料月額からその額に１００分の１．５を乗じて得た額（当該特定職員の給料月額に１００分の９８．５を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額に達しない場合にあつては、当該特定職員の給料月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額を減じた額）を減じて得た額

（２）給与規程附則第４項の規定により給料として支給される額

（３）附則第３項から第５項までの規定により給料として支給される額

- ９ 前項の規定により給与規程附則第５項の規定が適用されないこととなった職員（他の職員との均衡を考慮して理事長が認める職員を除く。）にあつては、附則第３項から第５項及び給与規程附則第４項に規定する給料は支給しない。

（平成２８年３月３１日までの間における単身赴任手当に関する特例）

- １０ 平成２８年３月３１日までの間における単身赴任手当の支給に関する規定の適用については、第１７条第２項中「３０，０００円」とあるのは、「２６，０００円」とする。

（地域手当の特例）

- １１ 当分の間、第８条の事務職給料表の適用を受ける副院長の地域手当の支給に関する規定の適用については、三重県職員の例による。
- １２ 附則第２項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、三重県職員の例による。

附 則

（施行期日等）

- １ この規程は、平成２８年２月２９日から施行する。
- ２ 改正後の規定（第３８条及び附則第８項の改正規定を除く。）は、平成２７年４月１日から適用し、改正後の規定（第３８条及び附則第８項の改正規定に限る。）は、平成２７年１２月１日から適用する。

(平成27年4月1日から施行日の前日までの間における異動者の号給)

- 3 平成27年4月1日からこの規程の施行の日(次項において「施行日」という。)の前日までの間において、改正前の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員のうち、理事長が別に定める職員の、改正後の規定による当該適用又は異動の日における号給は、三重県職員の例による。

(施行日から平成28年3月31日までの間における異動者の号給の調整)

- 4 施行日から平成28年3月31日までの間において、改正後の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員の当該適用又は異動の日における号給については、当該適用又は異動について、まず改正前の規定が適用され、次いで当該適用又は異動の日から改正後の規定が適用されるものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、三重県職員の例により、必要な調整を行うことができる。

(給与の内払)

- 5 改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規定による給与の内払とみなす。
- 6 前3項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、三重県職員の例による。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。ただし改正後の第10条第3項の規定は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成28年12月1日から施行する。
- 2 改正後の規定(第38条及び附則第8項の改正規定を除く。)は、平成28年4月1日から適用し、改正後の規定(第38条及び附則第8項の改正規定に限る。)は、平成28年12月1日から適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規定による給与の内払とみなす。
- 4 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成29年4月1日から施行する。
- (平成32年3月31日までの間における扶養手当に関する特例)
- 2 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、改正後の地方独立行政法人三重県立総合医療センター職員給与規程(以下「新規程」という。)第14条第1項ただし書の規定は適用せず、新規程第14条第3項の規定の適用については、同項中「前項第1号及び第3号から第7号までのいずれかに該当する扶養親族については1人につき6,500円

（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が８級である職員にあつては、３，５００円）」とあるのは「前項第１号に該当する扶養親族については１０，０００円」と、「１０，０００円」とあるのは「８，０００円（職員に配偶者がいない場合にあっては、そのうち１人については１０，０００円）、同項第３号から第７号までのいずれかに該当する扶養親族については１人につき６，５００円（職員に配偶者及び扶養親族である子がない場合にあっては、そのうち一人については９，０００円）」とする。

- ３ 平成３０年４月１日から平成３１年３月３１日までの間は、新規程第１４条第１項ただし書の規定は適用せず、新条例第１４条第３項の規定の適用については、同項中「６，５００円（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が８級である職員にあつては、３，５００円）」とあるのは「６，５００円」とする。
- ４ 平成３１年４月１日から平成３２年３月３１日までの間は、新規程第１条第１項ただし書の規定は適用せず、新規程第１４条第３項の規定の適用については、同項中「８級」とあるのは「８级以上」とする。
- ５ 前３項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- １ この規程は、平成３０年３月１日から施行する。
- ２ 改正後の規定（第３８条及び第３９条の２、附則第８項の改正規定を除く。）は、平成２９年４月１日から適用し、改正後の規定（第３８条及び附則第８項の改正規定に限る。）は、平成２９年１２月１日から適用する。
（給与の内払）
- ３ 改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規定による給与の内払とみなす。
- ４ 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- １ この規程は、平成３０年４月１日から施行する。

附 則

- １ この規程は、平成３０年１２月１９日から施行する。
- ２ 改正後の規定（第２７条、第３８条、附則第８項及び平成２７年３月一部改正附則第３項の改正規定を除く）は、平成３０年４月１日から適用し、改正後の規定（第３８条及び附則第８項の改正規定に限る）は、平成３０年１２月１日から適用し、改正後の規定（第２７条及び平成２７年３月一部改正附則第３項の改正規定に限る）は、平成３１年１月１日から適用する。
（副院長の給料表適用の特例）
- ３ 当分の間、給料表の適用を異にして異動する副院長にあつては、異動前に適用していた給料表に基づく給料の月額が異動後に新たに適用した給料表に基づく給料の月額に達するまでは、改正後の第８条の規定に関わらず、異動前の給料表を適用するものとする。

(給与の内払)

- 4 改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規定による給与の内払とみなす。
- 5 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成31年2月27日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、令和元年12月18日から施行する。
- 2 改正後の規程は、令和元年12月1日から適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規定による給与の内払とみなす。
- 4 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和2年10月29日から施行し、改正後の規程は、令和2年2月1日から適用する。

(医療業務等接触手当の特例)

- 2 職員が新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和2年1月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）であるものに限る。以下この項において「感染症」という。))に対処するため、次の各号に定める業務に従事したときは、当分の間において、医療業務等接触手当を支給する。

- (1) 感染症に感染している患者またはその疑いのある者（以下「患者等」という）の診察、検体採取、治療、看護、救護その他これに類する業務
- (2) 前号を除く、患者等の誘導、エックス線による検査等、短時間において患者等に接触して行う業務
- (3) 第1号または第2号の業務に相当すると別に定める業務

- 3 前項の手当の額は、業務に従事した日1日につき、次の各号に掲げる業務の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 前項第1号に掲げる業務 4, 000円
- (2) 前項第2号に掲げる業務 3, 000円
- (3) 前項第3号に掲げる業務 4, 000円を超えない範囲内において別に定める額

4 第2項に規定する業務に従事した場合には、規程第33条第1項第3号の規定は適用しない。

(給与の内払)

5 職員が改正前の規程に基づき、令和2年2月1日以後の分として支給を受けた手当は、新規規程の規定による手当の内払いとみなす。

附 則

- 1 この規程は、令和2年12月1日から施行する。
- 2 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、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3年4月1日から施行する。
(住居手当に関する経過措置)
- 2 前項の規定の施行の日（以下この項において「施行日」という。）の前日において改正前の地方独立行政法人三重県立総合医療センター職員給与規程（以下この項において「給与規程」という。）第15条の規定により支給されていた住居手当の月額が2, 000円を超える職員であつて、施行日以後においても引き続き当該住居手当に係る住宅（貸間を含む。）を借り受け、家賃（使用料を含む。以下この項において同じ。）を支払っているもののうち、次の各号のいずれかに該当するものに対しては、施行日から令和4年3月31日までの間、改正後の給与規程第15条の規定にかかわらず、当該住居手当の月額に相当する額（当該住居手当に係る家賃の月額に変更があった場合には、当該相当する額を超えない範囲内で別に定める額。以下この項において「旧手当額」という。）から2, 000円を控除した額の住居手当を支給する。
 - (1) 改正後の給与規程第15条第1項のいずれにも該当しないこととなる職員
 - (2) 旧手当額から改正後の給与規程第15条の規定により算出される住居手当の月額に相当する額を減じた額が2, 000円を超えることとなる職員
- 3 前項の規定により住居手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、同項の規定に準じて、住居手当を支給する。
- 4 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、三重県職員の例による。

附 則

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和３年１２月１日から施行する。

附 則

（施行期日等）

- １ この規程は、令和４年２月２５日から施行する。
- ２ 改正後の規定は、令和４年２月１日から適用する。ただし、改正後の第３０条の規定は、令和４年４月１日から適用する。
（職務精励等手当に関する特例措置）
- ３ 第３９条の３第２項の規定に基づき、新型コロナウイルス感染症に対応するなどの役割を担う看護職員（助産師、看護師及び准看護師をいう。）を対象に、処遇の改善を目的として、令和４年２月１日から令和４年９月３０日までの間において、月額４，０００円を支給するものとする。なお、支給方法等については、給料等の規定に準ずるものとする。

附 則

この規程は、令和４年１０月２５日から施行し、改正後の規程は、令和４年１０月１日から適用する。

附 則

- １ この規程は、令和４年１２月２０日から施行する。
- ２ 改正後の規程は、令和４年１２月１日から適用する。
（給与の内払）
- ３ 改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規定による給与の内払とみなす。
- ４ 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。

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。
（定義）
- ２ この附則において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。
（１） 暫定再任用職員 地方公務員法の一部を改正する法律（令和３年法律第６３号。以下「改正法」という。）第９条第５項の規定により読み替えられた同法附則第４条第１項若しくは第２項又は附則第６条第１項若しくは第２項までの規定により採用された職員をいう。
（２） 暫定再任用短時間勤務職員 地方独立行政法人法（平成１５年法律第１１８号）第５３条第３項の規定により読み替えられた地方公務員法（昭和２５年法律第２６１

号) 第 22 条の 4 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める暫定再任用職員をいう。
(経過措置)

- 3 この規程による改正後の地方独立行政法人三重県立総合医療センター職員給与規程(以下「新規規程」という。)附則第 12 項から第 20 項までの規定は、地方公務員法の一部を改正する法律附則第 3 条第 5 項又は附則第 9 項の規定により読み替えられた第 6 項の規定により勤務している職員には適用しない。
- 4 暫定再任用職員(暫定再任用短時間勤務職員を除く。)の給料月額は、当該暫定再任用職員が新規規程第 11 条に規定する定年前再任用短時間勤務職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)であるものとした場合に適用される新規規程第 8 条第 2 項に規定する給料表の定年前再任用短時間勤務職員の欄に掲げる基準給料月額のうち、新規規程第 11 条の規定により当該暫定再任用職員の属する職務の級に応じた額とする。
- 5 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成 3 年法律第 110 号)第 10 条第 1 項に規定する育児短時間勤務をしている暫定再任用職員(暫定再任用短時間勤務職員を除く。)に対する前項の規定の適用については、同項中「とする」とあるのは、「に、地方独立行政法人三重県立総合医療センター勤務時間、休日及び休暇等規程(以下「勤務時間規程」という。)第 4 条第 3 項の規定により定められた当該暫定再任用職員の勤務時間を同条第 1 項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする」とする。
- 6 暫定再任用短時間勤務職員の給料月額は、当該暫定再任用短時間勤務職員が定年前再任用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される新規規程第 8 条第 2 項に規定する給料表の定年前再任用短時間勤務職員の欄に掲げる基準給料月額のうち、新規規程第 11 条の規定により当該暫定再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、勤務時間規程第 4 条第 3 項の規定により定められた当該暫定再任用短時間勤務職員の勤務時間を同条第 1 項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。
- 7 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新規規程第 16 条第 2 項並びに第 21 条第 3 項及び第 4 項の規定を適用する。
- 8 暫定再任用職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新規規程第 35 条第 2 項の規定を適用する。
- 9 新規規程第 38 条第 1 項の職員に暫定再任用職員が含まれる場合における勤勉手当の額の同条第 2 項各号に掲げる職員の区分ごとの総額の算定に係る同項の規定の適用については、同項第 2 号中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは「定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員(地方公務員法の一部を改正する法律(令和 3 年法律第 63 号)附則第 4 条第 1 項若しくは第 2 項、第 5 条第 1 項から第 4 項まで、第 6 条第 1 項若しくは第 2 項又は第 7 条第 1 項から第 4 項までの規定により採用された職員をいう。)」とする。
- 10 新規規程第 10 条、第 14 条、第 15 条、第 19 条及び地方独立行政法人三重県立総合医療センター職員退職手当規程による退職手当の規定は、暫定再任用職員には適用しない。

- 1 1 附則第4項から前項までに定めるもののほか、暫定再任用職員の給与に関し必要な事項は、別に定める。

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。
(切替日前の異動者の号給の調整)
- 2 令和5年4月1日（以下「切替日」という。）以前に職務の級を異にして異動した職員及びこれに準ずる職員の切替日における号給については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、理事長が定めるところにより、必要な調整を行うことができる。
(給料の切替えに伴う経過措置等)
- 3 切替日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなるもの（別に定める職員を除く。）には、令和6年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。
- 4 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）について、同項の規定による給料を必要があると認められるときは、当該職員には別に定めるところにより、同項の規定に準じて給料を支給する。
- 5 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前2項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、別に定めるところにより、前2項の規定を準じて、給料を支給する。
- 6 附則第2項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、三重県職員の例による。

附 則

この規程は、令和5年4月1日から施行する。