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２４年　８月３０日一部改正
［沿革］平成２５年　５月２９日一部改正
［沿革］平成２５年　６月２８日一部改正
［沿革］平成２６年　３月２５日一部改正
［沿革］平成２６年１２月１５日一部改正
［沿革］平成２６年１２月２４日一部改正
［沿革］平成２７年　３月２３日一部改正
［沿革］平成２８年　２月２９日一部改正
［沿革］平成２８年　３月２４日一部改正
［沿革］平成２８年１２月　１日一部改正
［沿革］平成２９年　３月２７日一部改正
［沿革］平成３０年　２月２７日一部改正
［沿革］平成３０年　３月１１日一部改正
［沿革］平成３０年１２月１９日一部改正
［沿革］平成３１年　２月２７日一部改正
［沿革］平成３１年　３月２５日一部改正
［沿革］令和　元年１２月１８日一部改正
［沿革］令和　２年　３月１３日一部改正
［沿革］令和　２年１０月２９日一部改正
［沿革］令和　２年１１月２５日一部改正
［沿革］令和　３年　２月２２日一部改正
［沿革］令和　３年　３月２５日一部改正
［沿革］令和　３年１１月３０日一部改正
［沿革］令和　４年　２月２５日一部改正
［沿革］令和　４年１０月２５日一部改正
［沿革］令和　４年１２月２０日一部改正
［沿革］令和　４年１２月２２日一部改正
［沿革］令和　５年　２月２２日一部改正
［沿革］令和　５年　３月１６日一部改正
［沿革］令和　５年　７月２８日一部改正
［沿革］令和　５年１２月１９日一部改正
［沿革］令和　６年　３月１９日一部改正
［沿革］令和　７年　３月１４日一部改正

［沿革］令和　８年　２月１２日一部改正
［沿革］令和　８年　９月２９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

（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、その月額の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っ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２号から第６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）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

（２）２２歳に達する日以後の最初の３月３１日までの間にある孫

（３）６０歳以上の父母及び祖父母

（４）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

（５）身体又は精神に著しい障害がある者

（６）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　扶養手当の月額は、前項第１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１３，０００円、同項第２号から第６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）とする。

４　扶養親族である子のうちに１５歳に達する日後の最初の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１５０，０００円を超えるときは、支給単位期間につき、１５０，０００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１５０，０００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、１５０，０００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っては、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。）

⑴ 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
⑵ 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
⑶ 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
⑷ 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
⑸ 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
１３，８００円
⑹ 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
１６，６００円
⑺ 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
１９，６００円
⑻ 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
２２，６００円
⑼ 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
２５，６００円
⑽ 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
２８，３００円
⑾ 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
３１，１００円
⑿ 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
３３，９００円
⒀ 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
３６，７００円
⒁ 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
３９，５００円
⒂ 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
４２，３００円
⒃ 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
４５，２００円
⒄ 使用距離が片道８０キロメートル以上８５キロメートル未満である職員
４８，１００円
⒅ 使用距離が片道８５キロメートル以上９０キロメートル未満である職員
５１，０００円
⒆ 使用距離が片道９０キロメートル以上９５キロメートル未満である職員
５３，９００円
⒇ 使用距離が片道９５キロメートル以上１００キロメートル未満である職員
５６，７００円

(21)使用距離が片道１００キロメートル以上１０５キロメートル未満である職員
５９，５００円
(22)使用距離が片道１０５キロメートル以上１１０キロメートル未満である職員
６２，２００円
(23)使用距離が片道１１０キロメートル以上１１５キロメートル未満である職員
６４，９００円
(24)使用距離が片道１１５キロメートル以上１２０キロメートル未満である職員
６７，６００円
(25)使用距離が片道１２０キロメートル以上である職員　７０，３００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（その額が５，０００円を超えるときは、５，０００円。以下この号において「１ヶ月当たりの駐車料金相当額」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）が１５０，０００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、１５０，０００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（当該月に通勤手当を支給することが困難な場合として別に定める場合にあっては、その翌月）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は、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て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３７１，３００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は、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っては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っては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っては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っては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っては、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っては、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（産婦人科において勤務する者にあっては８０，０００円、小児科において勤務する者にあっては４０，０００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

（８）医師派遣手当

（９）職務精励等手当

（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　前項の手当の月額は、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取り扱う。）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っては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っては当該勤務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。

（医師派遣手当）
第３２条の２　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。

（職務精励等手当）
第３２条の３　職務精励等手当は、第２６条から前条までの規定に加え、感染症対応等を目的に支給が必要と理事長が判断した場合に、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、新生児医療業務手当、医師派遣手当及び職務精励等手当については、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、１００分の１２６．２５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、１００分の１０６．２５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１２６．２５」とあるのは「１００分の７１．２５」と、「１００分の１０６．２５」とあるのは「１００分の６１．２５」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号に掲げる者にあっては、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って、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１０６．２５（特定管理職員にあっては、１００分の１２６．２５）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５１．２５（特定管理職員にあっては、１００分の６１．２５）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。

（医師の勤勉手当に係る特例）

第３８条の２　医師（管理職員及び臨床研修医を除く）の勤勉手当については、前条の規定の他、人事評価結果に基づく医師人事評価手当を、予算の範囲内において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。

第３９条　削除

（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っては、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。）であって、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（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。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っては、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っては、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は、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って、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。）であって、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）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。）にあっては、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級である職員にあっては、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級である職員にあっては、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級以上」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っては、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、令和５年７月３１日までの間において、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って、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」をいう。）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、新規程第３５条第２項の規定を適用する。

９　新規程第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。

１１　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。

附　則

この規程は、令和５年７月２８日から施行する。

附　則

（施行期日等）

１　この規程は、令和５年１２月１９日から施行する。

２　改正後の規定（第３５条及び第３８条の改正規定を除く。）は、令和５年４月１日から適用し、改正後の規定（第３５条及び第３８条の改正規定に限る。）は令和５年１２月１日から適用する。

（令和５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　令和５年４月１日からこの規定の施行の日（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、新たな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。

（施行日から令和６年３月３１日までの間における異動者の号給の調整）

４　施行日から令和６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　附則第３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６年４月１日から施行する。

附　則

１　この規程は、令和７年３月１４日から施行する。

２　改正後の規定（第８条、第１４条、第１９条、第３５条及び第３８条）は令和６年４月１日から適用する。

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。

附　則

この規程は、令和７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８年２月１２日から施行する。

２　改正後（第１４条、第１６条、第１９条、第３５条及び第３８条の規定）は令和７年４月１日から適用する。

（期末手当及び勤勉手当の内払い）

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。

附　則

この規程は、令和８年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、令和８年１０月１日から施行する。