

地方独立行政法人岐阜県立下呂温泉病院 職員給与規程

平成 22 年 4 月 1 日

規程第 26 号

第 1 章 総 則

(目的)

第 1 条 この規程は、地方独立行政法人岐阜県立下呂温泉病院職員就業規則（平成 22 年 4 月 1 日規則第 16 号。以下「職員就業規則」という。）第 28 条の規定に基づき、地方独立行政法人岐阜県立下呂温泉病院（以下「法人」という。）の常勤職員（以下「職員」という。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

2 非常勤職員の給与については、別に定める。

第 2 章 給 与

(給与)

第 2 条 職員の給与は、給料及び手当とする。

2 給料は、地方独立行政法人岐阜県立下呂温泉病院職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成 22 年 4 月 1 日規程第 33 号。以下「職員勤務時間規程」という。）第 2 条の規定により定められる勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対し支給する。

3 手当は、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、医師手当、特殊勤務手当、期末手当、勤勉手当及び業績手当とする。

(給料表)

第 3 条 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

(1) 事務職給料表（別表第 1）

(2) 医療職給料表（別表第 2）

ア 医療職給料表(1)

イ 医療職給料表(2)

ウ 医療職給料表(3)

2 前項の給料表（以下「給料表」という。）は、別に定めのあるもののほか、すべての職員に適用する。

(職務の級)

第 4 条 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度合に基づき、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標準的な職務の内容は、理事長が定める。

2 職員の職務の級は、理事長の定める基準に従い決定する。

(初任給、昇格、昇給等)

第5条 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、職員の初任給、昇給、昇格に関する細則(平成22年4月1日規程第24号。以下「初任給細則」という。)で定める初任給の基準に従い決定する。

2 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、初任給細則の定めるところにより決定する。

3 職員の昇給は、初任給細則で定める日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。

4 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(管理又は監督の地位にある職員として地方独立行政法人岐阜県立下呂温泉病院職員給与細則(平成22年4月1日規程第27号。以下「給与細則」という。)第71条で定める特定管理職員にあつては、3号給)とすることを標準として初任給細則で定める基準に従い決定するものとする。

5 55歳(初任給細則第32条第1項で定める職員にあつては、57歳)を超える職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給(給与細則第71条で定める特定管理職員にあつては、3号給)」とあるのは、「2号給」とする。

6 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。

7 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

8 第3項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、初任給細則に定める。

(給与計算期間)

第6条 給与の計算期間は、月の一日から末日までとする。

(給与の支給)

第7条 給料は、毎月21日(以下「支給日」という。)に、当月分の月額を全額を支給する。

(1) 手当のうち実績に基づいて支給する時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当については、当月の分を翌月の支給日に支給する。

(2) 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、管理職員特別勤務手当及び医師手当は、給料の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、その日後の支給日に支給することができる。

2 21日が国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)(以下「祝日法」という。)による祝日、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祝日法による祝日、土曜日又は日曜日でない日に支給する。

3 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て定めたものについては、給与の一部を控除して支払うことができる。

4 前項前段の規定にかかわらず、給与は、職員が希望する金融機関等の本人名義の口座に振込み

を行う方法によって支払うことができる。

(給与計算期間の途中で採用された者及び退職した者の給与等)

第8条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により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、退職した国家公務員又は地方公務員が即日職員となったときは、その日の翌日から給料を支給する。

2 職員が退職したときは、その日まで、給料を支給する。

3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

4 第1項又は第2項の規定により、給料を支給する場合であって、月の一日から支給するとき以外のとき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、第11条の2の計算方法により、日割りによって計算する。

(給料の調整額)

第9条 理事長は、第3条に規定する給料表の額が職務の複雑、困難若しくは責任の度合又は勤労の強度、勤務時間、勤務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。

2 前項の規定による給料の調整額は、その調整前における給料月額の100分の25を超えてはならない。

(給与の減額)

第10条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき理事長の承認があった場合及びその取扱いを特別に定める場合を除くほか、この勤務しない1時間につき、第11条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。

(勤務一時間当たりの給与額の算出)

第11条 勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額並びにこれに対する地域手当の月額及び医師手当(医師及び歯科医師の場合)の月額の合計の金額を月における所定労働時間数(月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1月平均所定労働時間数)で除して得た額とする。

(日割計算による給与額の算出)

第11条の2 給料を支給する場合であって月の一日から支給する以外の場合、又はその月の末日まで支給する以外の場合、その給料額は、給料の月額並びにこれに対する地域手当の月額及び医師手当(医師及び歯科医師の場合)の合計の金額をその期間の現日数から職員勤務時間規程第6条に定める法定休及び週休の日数及び勤務時間等規定第9条に定める祝日法に定める休日及び年末年始の休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによる給与額を計算する。

2 給料の調整額、管理職手当、扶養手当、住居手当及び単身赴任手当を日割計算する場合は、前項後段の算出方法に準じて計算する。

(給与及び諸手当の支給方法に関し必要な事項)

第 12 条 給料及び諸手当の支給方法に関し必要な事項は、この規程に定めるほか、給与細則に定める。

(休職者の給与)

第 13 条 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、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 項に規定する通勤をいう。以下同じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、心身の故障のため長期の休養を要するとして休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料及び手当の全額を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり心身の故障のため長期の休養を要すると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長期の休養を要すると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 職員が刑事事件に関し、起訴されたことにより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 職員が水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となったため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、地域手当及び期末手当のそれぞれ 100 分の 100 以内を支給することができる。

6 職員が水難、火災その他の災害以外の理由により、生死不明又は所在不明となったため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それぞれ 100 分の 80 以内を支給することができる。

7 心身の故障のため長期の休養を要する職員及び刑事事件に関し起訴されたために休職にされた職員には、法律又は法人が規定する規程等に別段の定めがない限り、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。

8 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 32 条第 1 項（期末手当）に規定する基準日前 1 箇月以内に退職し、若しくは成年被後見人又は被保佐人となったため就業規則第 17 条の規定により退職し、又は死亡したときは、同項の規定により給与細則で定める日に、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、給与細則で定める職員については、この限りでない。

9 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 33 条及び第 33 条の 2 の規定を準用する。この場合において、第 33 条中「前条第 1 項」とあるのは、「第 13 条第 7 項」と読み替えるものとする。

10 職員が職員就業規則第 16 条第 1 項第 5 号の規定に基づき、労働組合の業務に専ら従事することを許可された場合は、その許可期間中はいかなる給与も支給しない。

(育児休業者等の給与)

第 14 条 職員が職員の育児休業及び介護休業等に関する規程（平成 22 年 4 月 1 日規程第 36 号）に定める休業及び短時間勤務をする場合の給与は、別に定める。

(管理職手当)

第 15 条 管理職手当は、給与細則第 15 条管理職手当支給対象職一覧で指定する管理職職員について、その職務の特殊性に基づき、給与細則で定める基準に従い支給する。

2 前項の規定による管理職手当の月額、同項に規定する職を占める職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額の 100 分の 25 を超えてはならない。

(扶養手当)

第 16 条 扶養親族のある職員に対して扶養手当を支給する。

2 前項の扶養親族とは、次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ものをいう。

(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及び孫

(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) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額は、前項第 1 号に該当する扶養親族については 13,200 円、同項第 2 号から第 5 号までの扶養親族(次条において「扶養親族たる子、父母等」という。)については 1 人につき 6,500 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 11,000 円)とする。

4 扶養親族たる子のうちに 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(以下「特定期間」という。)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た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。

(新たに職員となった者の扶養手当)

第 17 条 新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号の一に該当する事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨(新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第 1 号に該当する事実が生じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。)を理事長に届け出なければならない。

(1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合

(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合(前条第 2 項第 2 号又は第 4 号に該当する扶養親族が、22 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。)

(3) 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合(前号に該当する場合を除く。)

(4) 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合(第 1 号に該当する場合を除く。)

2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においてはその者が職員となった日、扶養親族がない職員に前項第 1 号に掲げる事実が生じた場合においてはその事実が生じた日の属する月の翌月(これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月)から開始し、

扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るもののすべてが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後に行われたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

- 3 扶養手当は、これを受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合、扶養手当を受けている職員について同項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定（扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

（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給与細則で定める地域に在勤する職員に支給する。

- 2 地域手当の月額、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に、次の各号に掲げる地域手当の級地の区分に応じて、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。
 - (1) 1級地 100分の18
 - (2) 2級地 100分の15
 - (3) 3級地 100分の12
 - (4) 4級地 100分の10
 - (5) 5級地 100分の6
 - (6) 6級地 100分の3
- 3 前項の地域手当の級地は、給与細則で定める。

第19条 医療職給料表（1）の適用を受ける職員その他法人がこれに準ずると認める職員には、前条の規定によりこの条の規定による地域手当の支給割合以上の支給割合による地域手当を支給される場合を除き、当分の間、前条の規定にかかわらず、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に100分の15を乗じて得た月額地域手当を支給する。

（住居手当）

第 20 条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。

- (1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。第 3 号において同じ。）を借り受け、月額 12,000 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（職員宿舍を貸与され、貸付料を支払っている職員その他給与細則で定める職員を除く。）
 - (2) 削除
 - (3) 第 22 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（職員宿舍その他給与細則で定める住宅を除く。）を借り受け、月額 12,000 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給与細則で定めるもの
- 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、当該各号に掲げる額（第 1 号に掲げる職員のうち第 3 号に掲げる職員でもあるものについては、第 1 号に掲げる額及び第 3 号に掲げる額の合計額）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、それぞれ次に掲げる額（その額に百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
 - ア 月額 23,000 円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から 12,000 円を控除した額
 - イ 月額 23,000 円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から 23,000 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 16,000 円を超えるときは、16,000 円）を 11,000 円に加算した額
 - (2) 削除
 - (3) 前項第 3 号に掲げる職員 第 1 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（その額に百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 21 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「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下「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給与細則で定めるもの（以下「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、給与細則で定めるところにより算出した

その者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「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「1箇月当たりの運賃等相当額」という。)が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が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箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000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、55,000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 次の表の左欄に掲げる自動車等の使用距離の区分に応じ、支給単位期間につき、同表の右欄に定める額。短時間勤務職員等、常勤職員よりも勤務日数が少ない職員で、平均一箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない場合の通勤手当の支給については、給与細則に定める。

片道4キロメートル未満	2,900円
片道4キロメートル以上6キロメートル未満	4,300円
片道6キロメートル以上8キロメートル未満	5,600円
片道8キロメートル以上10キロメートル未満	6,900円
片道10キロメートル以上12キロメートル未満	8,100円
片道12キロメートル以上14キロメートル未満	9,300円
片道14キロメートル以上16キロメートル未満	10,500円
片道16キロメートル以上18キロメートル未満	11,700円
片道18キロメートル以上20キロメートル未満	12,800円
片道20キロメートル以上22キロメートル未満	13,900円
片道22キロメートル以上24キロメートル未満	15,000円
片道24キロメートル以上26キロメートル未満	16,100円
片道26キロメートル以上28キロメートル未満	17,200円
片道28キロメートル以上30キロメートル未満	18,300円
片道30キロメートル以上32キロメートル未満	19,400円
片道32キロメートル以上34キロメートル未満	20,500円
片道34キロメートル以上36キロメートル未満	21,600円
片道36キロメートル以上38キロメートル未満	22,700円
片道38キロメートル以上40キロメートル未満	23,800円
片道40キロメートル以上42キロメートル未満	24,900円
片道42キロメートル以上44キロメートル未満	25,900円
片道44キロメートル以上46キロメートル未満	26,900円
片道46キロメートル以上48キロメートル未満	27,900円
片道48キロメートル以上50キロメートル未満	28,900円
片道50キロメートル以上52キロメートル未満	29,900円
片道52キロメートル以上54キロメートル未満	30,900円

片道54キロメートル以上56キロメートル未満	31,900円
片道56キロメートル以上58キロメートル未満	32,900円
片道58キロメートル以上60キロメートル未満	33,900円
片道60キロメートル以上	34,900円

(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細則で定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000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、55,000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 勤務先を異にする異動又は在勤する勤務先の移転に伴い、所在する地域を異にする勤務先に在勤することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった職員で給与細則で定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動又は勤務先の移転の直前の住居（当該住居に相当するものとして細則で定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が給与細則で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料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、給与細則で定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。）が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときは、その者の新幹線鉄道等に係る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、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額

4 前項の規定は、職員以外の地方独立行政法人職員等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った者のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（当該住居に相当するものとして給与細則で定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が給与細則で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料金等を負担することを常例とするもの（雇用の事情等を考慮して給与細則で定める職員に限る。）その他前項の規定による通勤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給与細則で定める職員の通勤手当の額の算出について準用する。

5 通勤手当は、支給単位期間に係る最初の月の給与細則で定める日に支給する。

- 6 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の給与細則で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給与細則で定める額を返納させるものとする。
- 7 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箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として給与細則で定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月）をいう。
- 8 前各項に規定するもののほか、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22条 採用に伴う赴任又は勤務先を異にする異動並びに勤務先の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他給与細則に定めるやむを得ない理由により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該赴任又は異動並びに勤務先の移転の直後に在勤する勤務先に通勤することが通勤距離等を考慮して給与細則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、配偶者の住居から在勤する勤務先に通勤することが、通勤距離等を考慮して給与細則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、この限りではない。

- 2 単身赴任手当の月額は、23,000円（給与細則に定める方法で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。）が給与細則に定める距離以上である職員にあつては、その額に、45,000円を超えない範囲で交通距離の区分に応じて給与細則に定める額を加算した額）とする。
- 3 職員以外の地方独立行政法人職員等であつ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給与細則で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の勤務地に通勤することが通勤距離等を考慮して給与細則で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（採用の事情等を考慮して給与細則で定める職員に限る。）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給与細則で定める職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
- 4 前3項に定めるもののほか、単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（時間外勤務手当）

第23条 正規の勤務時間以外の時間に勤務することを命ぜられた職員には、時間外勤務手当を支給する。

- （1）正規の勤務時間が割り振られた日における勤務 勤務1時間につき、第11条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の125を乗じて得た額
- （2）地方独立行政法人岐阜県立下呂温泉病院職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成22年4月1日規程第33号。以下「職員勤務時間規程」という。）第6条により週休と定められた日における勤務 勤務1時間につき、第11条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額
- （3）次に掲げる勤務 勤務1時間につき、第11条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100

分の 135 を乗じて得た額

ア 職員勤務時間規程第 6 条により毎日曜日を法定休、毎土曜日を週休と定められた職員が、国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に定められた休日（当該休日に代わる代休日を含む。）及び年末年始の休日（当該休日に代わる代休日を含む。）（以下「休日等」という。）に勤務をした場合

イ 職員勤務時間規程第 2 条第 2 項の規定によって勤務する職員が、休日等に当たるとして勤務を要しないと定められた日に勤務をした場合

(4) 給与計算期間である 1 か月において、法定労働時間を超えた勤務時間の合計時間数が 60 時間を超えた場合は、その超えた部分については、前 3 号の規定にかかわらず、その超えた時間の勤務 1 時間につき、第 11 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額に 100 分の 150 を乗じて得た額

2 休日等が法定休に当たるときは、当該休日の直後の勤務日については、前項第 3 号の規定を適用する。

3 週休に、あらかじめ割り振られた 1 週間の正規の勤務時間（以下この項において「所定労働時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられ、職員勤務時間規程第 8 条第 3 項に規定する振替休日を指定された職員には、所定労働時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務 1 時間につき、第 11 条に規定する勤務 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、職員勤務時間規程第 2 条第 2 項に定める方法で勤務時間する職員は除く。

（休日勤務手当）

第 24 条 法定休と定められた日に勤務を命じられた場合には、当該勤務に対して、勤務 1 時間につき、第 11 条に規定する勤務 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。

2 毎日曜日を法定休と定められている職員以外の職員にあっては、祝日法に規定する休日が法定休に当たるときは、当該休日の直後の勤務日について、前項の規定を準用する。

（夜間勤務手当）

第 25 条 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 11 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額の 100 分の 25 を夜間勤務手当として支給する。

（宿日直手当）

第 26 条 宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務 1 回につき、4,200 円（医師又は歯科医師の宿日直勤務にあっては 20,000 円、給与細則で定める患者等に関する事務処理等のための当直勤務にあっては 8,500 円）を宿日直手当として支給する。ただし、執務が行われる時間が執務が通常行われる日の執務時間の 2 分の 1 に相当する時間である日（以下「半日勤務日」という。）で給与細則で定めるものに退庁時から引き続いて行われる宿直勤務にあっては、その額は、6,300 円（医師又は歯科医師の宿直勤務にあっては 30,000 円、給与細則で定める患者等に関する事務処理等のための当直勤務にあっては 12,750 円）とする。

- 2 前項の宿日直勤務のうち常直的な宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務に対して、給与細則で定める月額の手当を支給する。
- 3 前2項の勤務は、第23条から第25条までの勤務には含まれないものとする。

(管理職員特別勤務手当)

第27条 給与細則第15条管理職手当支給対象職一覧で指定する管理職を占める職員（以下「管理職員」という。）が臨時又は緊急の必要その他の業務の運営の必要により特に法人に勤務を命ぜられた場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

- 2 管理職員特別勤務手当の額は、前項の規定による勤務1回につき、次の表で定める額とする。ただし、前項の規定による勤務に従事する時間等を考慮して給与細則で定める勤務にあつては、この額に100分の150を乗じて得た額とする。

管理職手当の支給区分	額
1種	12,000円
2種	10,000円
3種	8,000円
4種	6,000円

- 3 前2項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。

(医師手当)

第28条 医師及び歯科医師には、次の各号に定める医師手当を支給する。

- (1) 医師 月額 405,500円
- (2) 歯科医師 月額 365,500円
- 2 医師及び歯科医師で次の各号にあたる者には、前項に定める額に加え、それぞれの号で定める額を支給する。
 - (1) 院長 月額 100,000円
 - (2) 副院長 月額 80,000円
 - (3) 主任部長 月額 60,000円
 - (4) 部長 月額 40,000円

(時間外勤務手当等に関する規定の適用除外)

第29条 第23条及び第24条の規定は、管理職員には適用しない。

(特殊勤務手当)

第30条 職員が次の各号に掲げる業務に従事した場合には、それぞれ当該各号に掲げる額の特殊勤務手当を支給する。

- (1) 防疫等作業手当 感染症防疫作業に従事する職員が感染症（法人が定める感染症に限る。以下この項において同じ。）が発生し、又は発生のおそれのある場合において従事する感染症

の患者（第8項において「感染症患者」という。）若しくは感染症の疑いのある患者の救護の業務又は感染症の病原体の付着した物件若しくは付着の疑いのある物件の処理作業に従事した場合には、従事した日1日につき290円を支給する。

(2) 放射線取扱手当 診療放射線技師である職員が従事するエックス線その他の放射線を人体に対して照射する作業で法人が定めるものに従事した場合及び診療放射線技師以外の職員が法人が定めるエックス線その他の放射線を取り扱う作業に従事した場合には、従事した日1日につき240円の放射線取扱手当を支給する。

(3) 死体処理作業手当 医療職給料表（1）及び医療職給料表（2）以外の適用を受ける職員が死体処理作業に従事した場合は、次の各号のとおり支給する。

① 医療職給料表（3）の適用を受ける者 死体1体につき500円（その作業が心身に著しい負担を与えると理事長が認める作業に従事した場合においては、1,000円）

② 医療職給料表（3）以外の給料表の適用を受ける者 死体1体につき1,100円（その作業が心身に著しい負担を与えると理事長が認める作業に従事した場合においては、2,200円）

(4) 精神保健業務手当 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）の定める精神障害者若しくはその疑いのある者の診察に精神保健指定医として従事し、若しくはその診察の立会いに従事し、又は精神障害者の移送に従事した場合その他法人が定める業務に従事した場合には、従事した日1日につき290円を支給する。

(5) 夜間看護手当 助産師、看護師若しくは准看護師又は法人がこれらに準ずると認める職員が従事する看護等の業務で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。）において行われるものについては、勤務1回につき次の各号のとおり支給する。

① 全深夜10,000円

② 4時間以上勤務5,000円

③ 2時間以上4時間未満勤務4,000円

④ 2時間未満勤務3,000円

(6) 救急呼出手当 医療職給料表の適用を受ける職員のうち、救急患者（救急車により搬送される患者その他緊急の治療を要す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棟その他集中治療を行う施設に入院している患者をいう。以下同じ。）に対処するために自宅その他連絡を取り得る場所で待機することを依頼された者が従事する救急医療等の業務で、正規の勤務時間以外の時間において勤務の時間帯その他に関し、待機を依頼された期間中に救急患者に対処するために呼出を受け、正規の勤務時間以外の時間において1時間以上手術その他の救急患者の治療の業務に従事した場合には、勤務一回につき1,620円を支給する。

(7) 患者接触等業務手当 職員のうち法人が定めるものが結核患者、精神病患者又は感染症患者に直接接する窓口業務その他法人がこれに準ずるものとして定める業務に従事した場合には、従事した日1日につき240円を支給する。

(8) 外国勤務手当 外国に駐在を命ぜられ、当該地において勤務する職員には、在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律（昭和27年法律第93号。以下この項において「法」という。）の規定に準じ在外公館に勤務する外務公務員に支給される在勤手当のうち在勤基本手当、住居手当及び子女教育手当の支給の例によって法人が定めるところにより、在勤基本手当にあつては100分の75、住居手当及び子女教育手当にあつては

100分の100（住居手当にあっては、法の規定による限度額に100分の80を乗じて得た額を限度とする。）に相当する額（当該額のみにより難い特別の事情があると法人が認める場合には、当該額に法人が定める額を加算して得た額）を支給するものとし、これに租税が課せられる場合には、その租税の額に相当する額を加算して支給する。

(9) 実技訓練手当 衛生専門学校及び看護専門学校に勤務する職員のうち、事務職給料表、医療職給料表（2）又は医療職給料表（3）の適用を受ける者が、岐阜県立衛生専門学校及び岐阜県立看護専門学校管理規則（昭和51年岐阜県規則第37号）第6条に規定する教育課程のうち実技の訓練又は実習の指導に従事した場合には、従事した日1日につき310円を支給する。

(10) 分娩手当 産婦人科に勤務する医療職給料表（1）の適用を受ける医師及び医療職給料表（3）の適用を受ける助産師が、分娩の介助、帝王切開等分娩に関する業務に従事した場合には、従事した1件につき医師7,000円、助産師3,000円を支給する。ただし、複数の医師及び助産師が携わった場合は、主となる医師及び助産師に支給する。

2 特殊勤務手当は、一の給与期間の分を次の給与期間における給料の支給日に支給する。ただし、特殊勤務手当のうちあらかじめ理事長が承認したものについては、一の給与期間の分を当該給与期間における給料の支給日に支給することができる。

3 給与細則第6条の規定は、特殊勤務手当のうち、時間によってその額が定められているものについて準用する。

4 各所属長は、特殊勤務実績簿を作成しなければならない。

（併給の禁止）

第31条 第9条の規定により給料の調整額を受ける職員には、次の各号に掲げる特殊勤務手当は支給しない。

- (1) 防疫等作業手当
- (2) 死体処理作業手当
- (3) 精神保健業務手当
- (4) 患者接触等業務手当

（期末手当）

第32条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第33条の2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6月30日及び12月10日（次条及び第33条の2においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は解雇され若しくは死亡した職員（第12条第7項の規定を受ける職員を除く。）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125、12月に支給する場合においては100分の135を乗じて得た額（給与細則第71条で定める特定管理職職員にあっては、6月に支給する場合においては100分の105、12月に支給する場合においては100分の115を乗じて得た額）に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて、次の表に定める割合を乗じて得た額とする。

在 職 期 間	割 合
6 箇月	100分の100
5 箇月以上 6 箇月未満	100分の80
3 箇月以上 5 箇月未満	100分の60
3 箇月未満	100分の30

- 3 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、若しくは死亡した職員にあっては、退職し、若しくは死亡した日現在）において職員が受けるべき給料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。
- 4 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、別に定める。
- 5 事務職給料表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級以上である職員で、給与細則第73条職務・管理区分・役職加算割合一覧表にその役職加算割合を定める職員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、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として同表に役職加算割合を定める職員については、第3項の規定に関わらず、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合計額に職制上の段階等を考慮して給与細則で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給与細則で定める割合を乗じて得た額（給与細則第71条で定める特定管理職員にあっては、その額に給料月額の100分の25を超えない範囲内で給与細則で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。

（期末手当の不支給）

第33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方独立行政法人岐阜県立下呂温泉病院職員賞罰規程（平成22年4月1日規程第25号）の規定による懲戒解雇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職員就業規則第23条第1項の規定により解雇となった職員（同条第1項第4号に該当して退職した職員を除く。）
- （3）基準日前1箇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退職した職員（前2号に掲げる者を除く。）で、その退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

（期末手当の一時差止）

第33条の2 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の間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。）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、法人の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 前項に規定す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。）を行った場合には、その旨を書面で当該一時差止処分を受けた者に通知しなければならない。
 - 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。

（勤勉手当）

- 第34条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条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、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の給与細則で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第23条第1項第4号の規定により解雇され、又は死亡した職員（給与細則で定める職員を除く。）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、法人が給与細則で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、法人が支給する勤勉手当の額の総額は、当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在（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、6月に支給する場合においては100分の70、12月に支給する場合においては100分の65（給与細則第71条で定める特定管理職職員にあっては、6月に支給する場合においては100分の90、12月に支給する場合

においては100分の85)を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

- 3 前項の勤勉手当の基礎額は、基準日現在において職員が受け取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32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「第3項」とあるのは、「第34条第3項」と読み替えるものとする。

(業績手当)

- 第35条 業績手当は、法人の財務状況及び当該年度の法人の業績が特に良好と認められる場合に、当該年度内において理事長が定める基準日に在職する職員に対し支給することができる。
- 2 業績手当の支給基準、支給額、支給日その他支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(出向調整手当)

- 第35条の2 出向調整手当は、法人が希望し、地方独立行政法人岐阜県総合医療センター及び地方独立行政法人岐阜県立多治見病院（以下「出向元」という。）から法人に出向している職員について、その者が出向期間中出向元の業務に従事したものとした場合に、出向元が規定する給与規程に基づき支給される給与と、法人がこの規程の規定により支給する給与とに差が生じる場合に、その差額分について支給することができる。
- 2 前項の差額分とは、該当となる職員の給料、期末手当及び勤勉手当で生じた差額分をいう。
 - 3 この手当は、管理職員には適用しない。
 - 4 この手当は、給料の差額分については毎月の給与支給日と合わせて、期末手当及び勤勉手当の差額分についてはそれぞれの手当の支給日と合わせて支給する。

(県派遣職員の給与)

- 第36条 県派遣職員の給与については、この規程の規定に関わらず、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例（昭和32年10月1日条例第29号）その他岐阜県の関係規程（以下「岐阜県給与等関係規程」という。）の定めるところにより算定した額を支給することができる。

(補則)

- 第37条 この規程の施行について必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成22年4月1日より施行する。
- 2 期末手当の計算期間に関し、岐阜県をその者の非違によることなく退職し、引き続き法人の職員となった者については、期末手当の在職期間については、岐阜県職員として勤務した期間を通算して算定する。ただし、平成22年4月1日から平成25年3月31日までの間に法人に採用された職員に限る。

附 則

この規程は、平成22年8月26日より施行し、平成22年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成 22 年 10 月 28 日より施行し、平成 22 年 10 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、平成 22 年 12 月 1 日より施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成 23 年 3 月 17 日より施行する。
- 2 第 35 条の 2 に規定する出向調整手当については、平成 22 年 12 月期の期末手当及び勤勉手当の支給から適用することとし、その差額分の支給については、年度末から直近の毎月の給与支給日に支給する。