

地方独立行政法人宮城県立病院機構職員給与規程

(目的)

第1条 この規程は、地方独立行政法人宮城県立病院機構職員就業規則（以下「就業規則」という。）第23条第2項に基づき、地方独立行政法人宮城県立病院機構（以下「法人」という。）に常時勤務する職員（以下「職員」という。）に支給する給与の決定及び支払い等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(給与)

第2条 この規程で「給与」とは、給料、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、精神保健指定医手当、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、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当をいう。

(給料)

第3条 給料は、就業規則第5条、第9条及び第12条第4項に規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬として職員に支給する。

(給料表)

第4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。

- 一 事務職等給料表（別表第1）
- 二 研究職給料表（別表第2）
- 三 医療職給料表（別表第3）
 - イ 医療職給料表（1）
 - ロ 医療職給料表（2）
 - ハ 医療職給料表（3）
- 四 技能職等給料表（別表第4）

2 前項の給料表は、全ての職員に適用するものとする。

(初任給の基準)

第5条 新たに職員となった者の職務の級は、その職務に応じ、別表第5に定める級別標準職務表の定めるところにより決定する。

2 新たに職員となった者の号給は、前項の規定により決定された職務の級の号給が別表第6に定める初任給基準表（以下「初任給基準表」という。）に定められているときは当該号給とし、当該職務の級の号給が同表に定められていないときは同表に定める号給を基礎としてその者の属する職務の級に昇格（職員の職務の級を同一の給料表の上位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。）し、又は降格（職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。）したものとした場合に第6条又は第7条の規定により得られる号給とする。ただし、初任給基準表の職種欄にその者に適用される区分の定めのない者又はその者に適用され

る同表の職種欄の欄の区分に対応する学歴免許等欄の最も低い学歴免許等（学歴免許等の資格については、別表第7に定める学歴免許等資格区分表に定めるところによる。）の区分よりも下位の区分に属する学歴免許等の資格のみを有する者の号給は、その者の属する職務の級の最低の号給とする。

- 3 初任給基準表は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、職種欄の区分又は試験欄の区分（職種欄の区分及び試験欄の区分の定めがあるものにあつては、それぞれの区分）及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。
- 4 新たに職員となった者のうち、その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に対して、別表第8に定める修学年数調整表に加える年数が定められている学歴免許等の資格を有する者に対する初任給基準表の適用については、第2項の規定にかかわらず、その者に適用される同表の初任給欄に定める号給の号数にその加える年数（1年未満の端数があるときは、これを切り捨てた年数）の数に4を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給をもって、同欄の号給とする。
- 5 新たに職員となった者のうち経験年数を有する者の号給は、第2項の規定にかかわらず、同項の規定による号給（前項の規定による号給を含む。）の号数に、当該経験年数の月数を12月（その者の経験年数のうち5年を超える経験年数（職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間の年数を除く。）の月数にあつては、18月以上で理事長が別に定める月数）で除した数（1未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）に4を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給（この項の規定による調整にあたりその者の経験年数の月数の全てを12月で除すこととされる者で、12月で除すこととされる経験年数の月数のうち12月に満たない端数の月数が9月以上となるものにあつては、当該号給の数に3を加えて得た数を号数とする号給）とすることができる。
- 6 前項の規定を適用する場合における職員の経験年数については、別表第9に定める経験年数換算表に定めるところにより換算することができる。
- 7 第4項及び第5項の規定による号給が、その者に適用される初任給基準表の試験欄の区分より下位の同欄の区分（「その他」の区分を含む。）を用い、又はその者の有する学歴免許等の資格のうちの下位の資格のみを有するものとしてこれらの規定を適用した場合に得られる号給に達しない職員については、当該下位の区分を用い又は当該下位の資格のみを有するものとしてこれらの規定を適用した場合に得られる号給をもって、その者の号給とすることができる。
- 8 人事交流等により引き続いて職員となった者の号給について、第5項及び第7項の規定による場合には著しく他の職員との均衡を失すると認められるときは、これらの規定にかかわらず、その者の号給を決定することができる。
- 9 特殊の技術、経験等を必要とする職に職員を採用しようとする場合で、第5項及び第7項の規定による場合にはその採用が著しく困難となると認められるときは、これらの規定にかかわらず、他の職員との均衡を考慮して、その者の号給を決定することができる。

（昇格）

第6条 職員を昇格させた場合におけるその者の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、昇格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第10に定める昇格時号給対応表の昇

格後の号給欄に定める号給とする。

- 2 職員を昇格させた場合で当該昇格が2級以上上位の職務の級への昇格であるときにおける前項の規定の適用については、それぞれ1級上位の職務の級への昇格が順次行われたものとして取り扱うものとする。

(降格)

第7条 職員を降格させた場合におけるその者の号給は、降格した日の前日に受けていた号給と同じ額の号給(同じ額の号給がないときは、直近下位の額の号給)とする。

- 2 職員を降格させた場合で当該降格が2級以上下位の職務の級への降格であるときにおける前項の規定の適用については、それぞれ1級下位の職務の級への降格が順次行われたものとして取り扱うものとする。

(昇給)

第8条 職員の昇給は、毎年1月1日(次条に定める場合を除く。以下「昇給日」という。)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。

- 2 職員の勤務成績に応じて決定される昇給の号給数は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に掲げる号給数とする。ただし、第2号に掲げる職員にあっては、当該年齢に達した日の属する年度の翌年度以後に適用するものとする。

一 次号に掲げる職員以外の職員

イ 勤務成績が極めて良好である職員 8号給以上

ロ 勤務成績が特に良好である職員 6号給

ハ 勤務成績が良好である職員 4号給(事務職等給料表適用職員でその職務の級が7級である者、医療職給料表(1)適用職員でその職務の級が4級である者及び医療職給料表(2)適用職員でその職務の級が7級である者)にあっては、3号給)

ニ 勤務成績がやや良好でない職員 2号給

ホ 勤務成績が良好でない職員 0号給

二 55歳(医療職給料表(1)及び技能職給料表適用職員にあっては、57歳)に達した職員

イ 勤務成績が極めて良好である職員 4号給以上

ロ 勤務成績が特に良好である職員 3号給

ハ 勤務成績が良好である職員 2号給

ニ 勤務成績がやや良好でない職員 1号給

ホ 勤務成績が良好でない職員 0号給

- 3 前年の昇給日後に新たに職員となった者の昇給の号給数は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による号給数に相当する数に、その者の新たに職員となった日から昇給日の前日までの期間の月数(1月未満の端数があるときは、これを1月とする。)を12月で除した数を乗じて得た数(1月未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)に相当する号給数とする。

- 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 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

(特別の場合の昇給)

第9条 勤務成績が良好である職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める日に昇給をさせることができる。

- 一 研修に参加し、その成績が特に良好な場合 成績が認定された日から同日の属する月の翌月の初日までの日
- 二 業務成績の向上、能率増進、発明考案等により職務上特に功績があったことにより、又は辺地若しくは特殊の施設において極めて困難な勤務条件の下で職務に献身精励し、業務のため顕著な功労があったことにより表彰又は顕彰を受けた場合 表彰又は顕彰を受けた日から同日の属する月の翌月の初日までの日
- 三 組織の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じたことにより退職する場合 退職の日
- 四 生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合その他特に必要があると認められる場合 当該危篤又は当該著しい障害の状態となった日その他理事長が定める日

(復職時等における号給の調整)

第10条 休職にされた職員が復職し、休業をした職員が職務に復帰し、又は休暇のため勤務しなかつた職員が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られるときは、休職期間、休業期間、又は休暇期間(以下「休職等の期間」という。)を別表第11に定める休職期間等換算表に定めるところにより換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、復職し、職務に復帰し、若しくは再び勤務するに至った日(以下「復職等の日」という。)及び復職等の日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(再雇用職員の給料月額)

第11条 就業規則第44条に規定する常時勤務を要する職員(以下「再雇用職員」という。)及び短時間勤務の職員(以下「再雇用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、その者に適用される給料表の再雇用職員の欄に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

(短時間勤務職員の給料月額)

第12条 再雇用職員のうち就業規則第36条第3項に規定する育児短時間勤務職員(以下「育児短時間勤務職員」という。)及び再雇用短時間勤務職員の給料月額は、前条の規定にかかわらず、前条の規定による給料月額に、その者の1週間当たりの勤務時間を就業規則第5条に規定する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。)を乗じて得た額とする。

2 育児短時間勤務職員のうち、前項の規定の適用を受ける職員以外の職員の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする。

(給料の調整額)

第13条 理事長は、給料月額が職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務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

でないとき、その特殊性に基づき、給料を調整することができる。

- 2 給料の調整を行う職は、別表第12の病院名欄に掲げる病院に勤務する同表の職員欄に掲げる職員の職とする。
- 3 前項に定める職を占める職員の給料の調整額は、当該職員に適用される給料表及び職務の級に応じて別表第12の2に定める調整基本額（その額が給料月額 $\frac{100}{分}$ の4.5を超えるときは、給料月額 $\frac{100}{分}$ の4.5に相当する額とし、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。）にその者に係る別表第12の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額（育児短時間勤務職員及び再雇用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。）とする。ただし、その額が給料月額 $\frac{100}{分}$ の25を超えるときは、給料月額 $\frac{100}{分}$ の25に相当する額（育児短時間勤務職員及び再雇用短時間勤務職員について、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。
- 4 給料の調整額は、職員が第2項に定める職を占める期間に限り、その職員の給料月額に加えて支給するものとする。

（管理職手当）

第14条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうち別表第13に掲げる職について支給する。

- 2 前項に規定する職を占める職員（次項に規定する職員を除く。）に支給する管理職手当は、当該職を占める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別表第13に掲げる区分（以下「当該職の区分」という。）に応じ、別表第13の2の管理職手当欄に定める額（育児短時間勤務職員にあっては、その額に算出率を乗じた額とし、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。
- 3 第1項に規定する職を占める職員のうち、再雇用職員及び再雇用短時間勤務職員（以下「再雇用職員等」という。）に支給する管理職手当は、当該職を占める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の区分に応じ、別表第13の3の管理職手当欄に定める額（育児短時間勤務職員及び再雇用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。
- 4 前2項に規定する管理職手当の月額は、午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した場合における割増賃金相当額を含むものとする。
- 5 職員が月の1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（業務上の負傷若しくは疾病又は地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項に規定する通勤による負傷若しくは疾病（以下「労働災害又は通勤災害」という。）により病気休暇を与えられ、又は休職にされた場合を除く。）は、管理職手当は支給することができない。

（初任給調整手当）

第15条 初任給調整手当は、医療職給料表（1）の適用を受ける職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職に新たに採用された職員に対し、採用の日から1年を経過するごとにその額を減じて支給する。

- 2 初任給調整手当を支給する期間の区分及び支給額は、別表第14に掲げるとおりとする。この

場合において、育児短時間勤務職員の支給額については、同表に掲げる額に算出率を乗じた額とし、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。また、同表の適用については、大学卒業の日の属する月の翌月の初日からそれぞれ採用の日の前日までの期間に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとする。

- 3 初任給調整手当を支給されている職員が休職にされた場合における当該職員に対する別表第14の適用については、当該休職の期間（第35条第1項の規定により給与の全額を支給される休職の期間を除く。）は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には参入しない。

（扶養手当）

第16条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

- 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（職員の配偶者（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。）、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又はこれに相当する手当の支給の基礎となっている者及び年額130万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者を除く。）をいう。

一 配偶者

二 満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

三 満60歳以上の父母及び祖父母

四 満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

五 重度心身障害者

- 3 扶養手当の月額は、前項第1号に掲げる扶養親族については13,000円、同項第2号から第5号までに掲げる扶養親族（以下「扶養親族である子、父母等」という。）については一人につき6,500円（職員に配偶者がいない場合にあつては、そのうち一人については11,000円）とする。

- 4 扶養親族である子のうちに満15歳に達する日以後の最初の4月1日から満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 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いずれか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。

一 新たに扶養親族としての要件を具備するに至った者がある場合

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

三 扶養親族である子、父母等を有する職員が配偶者を欠くに至った場合（前号に該当する場合を除く。）

四 扶養親族である子、父母等を有す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。）

6 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としての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日を経過した後にはされたときは、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。

7 扶養手当は、これを受けている職員に更に第5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としての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である子で同項の規定による届出に係るも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5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（扶養親族である子、父母等で同項の規定による届出に係るものを有する職員で配偶者のないものが、扶養親族である配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族である子、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である子、父母等で同項の規定による届出に係るものを有する職員について当該職員の配偶者が扶養親族としての要件を欠くに至った場合又は同項第3号に掲げる事実が生じた場合における当該扶養親族である子、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17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次項の表に掲げる地域に在勤する職員に支給する。

2 地域手当の月額、給料月額及び給料の調整額の合計額（以下「給料の月額」という。）並びに管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に、次の表に掲げる地域の区分に応じ、同表に定める割合を乗じて得た額（1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額。以下、地域手当の月額に1円未満の端数があるときも同様とする。）とする。

地 域 の 区 分		割 合
1 級 地	仙台市	100分の4.5
2 級 地	仙台市を除く宮城県内の地域	100分の1.5

3 医療職給料表（1）の適用を受ける職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職を占める職員には、前項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16を乗じて得た月額の地域手当を支給する。

4 第2項の表に掲げる1級地に在勤する職員が2級地に異動した場合又は当該職員の在勤する

事業場が2級地に移転した場合（当該職員が1級地に引き続き6月を超えて在勤していた場合に限る。）は、当該職員には、前項の規定による地域手当を支給される期間を除き、前2項の規定にかかわらず、当該異動等の日から2年を経過するまでの間、給料、管理職手当及び扶養手当の月額合計額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の地域手当を支給する。

- 一 当該異動等の日から同日以後1年を経過する日までの期間 1級地の支給割合
- 二 当該異動等の日から同日以後2年を経過する日までの期間（前号に掲げる期間を除く。）
前号に掲げる支給割合に100分の80を乗じて得た割合

5 人事交流等により引き続き給料表の適用を受けることとなった職員が、採用の事情、給料表の適用を受けることとなった日（以下「適用日」という。）の前日における勤務地等を考慮して前項の規定による地域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場合において、適用日前2年以内の期間を給料表の適用を受ける職員として勤務していたものとした場合に前項に規定する地域手当の支給要件を具備することとなるときは、当該職員には、前項の規定に準じて、地域手当を支給する。

（住居手当）

第18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。

- 一 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、月額12,000円を超える家賃を支払っている職員（法人又は県が設置する宿舍、配偶者、父母若しくは配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅その他理事長がこれらに準ずると認める宿舍又は住宅に居住している職員を除く。）
 - 二 第20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（前号に規定する宿舍及び住宅を除く。）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して理事長が認めるもの
- 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（当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に掲げる額の合計額）とする。
- 一 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
 - ロ 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
 - 二 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円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）
- 3 住居手当の支給は、職員が新たに第1項の職員たる要件を具備するに至っ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）から開始し、職員が同項に規定する要件を欠くに至った日の属する月（そ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、住居手当の支給の開始については、届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、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。

- 4 住居手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の生じ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)からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。
(通勤手当)

第19条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

- 一 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(新幹線鉄道、高速自動車国道等の利用に係る特別の料金を含む。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。)
- 二 通勤のため自動車その他の原動機付の交通用具及び自転車(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。)
- 三 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。

- 一 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、次に掲げる交通機関等の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額(その額に高速自動車国道等の利用に係る特別の料金の額に相当する額が含まれている場合は、当該額の2分の1の額を減じて得た額。以下「運賃等相当額」という。)(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)。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、その額と55,000円との差額の2分の1(その差額の2分の1が10,000円を超えるときは、10,000円)を55,000円に加算した額(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)に当該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ものにつき、その額と55,000円との差額の2分の1(その差額の2分の1が10,000円を超えるときは、10,000円)を55,000円に加算した額(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)に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)
- イ 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 通用期間が支給単位期間である定期券の価額

- ロ 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等当該回数乗車券等の通勤21回分（交替制勤務に従事する職員、育児短時間勤務職員、再雇用短時間勤務職員等にあつては、平均1箇月当たりの通勤所要回数分）の運賃等の額
 - 二 前項第2号に掲げる職員 支給単位期間につき、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げるとおりとする。
 - イ 自動車（二輪自動車を除く。）を使用する職員 別表第15の左欄に掲げる使用距離に応じ、同表の右欄に掲げる額
 - ロ 前号に掲げる職員以外の職員 別表第15の2の左欄に掲げる使用距離に応じ、同表の右欄に掲げる額
 - 三 前項第3号に掲げる職員 支給単位期間につき、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げるとおりとする。
 - イ 前項第3号に掲げる職員（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つて、交通機関等の利用距離が1キロメートル未満であるものを除く。）のうち、自動車等の使用距離が片道2キロメートル以上である職員及び自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが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 第1号及び第2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び第2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、その額と55,000円との差額の2分の1（その差額の2分の1が10,000円を超えるときは、10,000円）を55,000円に加算した額（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）に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）
 - ロ 前項第3号に掲げる職員のうち、1箇月当たりの運賃等相当額（2以上の交通機関等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあつては、その合計額。以下「1箇月当たりの運賃等相当額等」という。）が第2号に定める額以上である職員（イに掲げる職員を除く。） 第1号に定める額
 - ハ 前項第3号に掲げる職員のうち、1箇月当たりの運賃等相当額等が第2号に定める額未満である職員（イに掲げる職員を除く。） 第2号に定める額
 - 四 循環器・呼吸器病センターにおいて、医療職給料表（1）の適用をうける職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職員の通勤手当の額は、前3号の規定にかかわらず理事長が別に定める額とする。
- 3 通勤手当は、支給単位期間（次の各号に掲げる通勤手当にあつては、当該通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める期間）に係る最初の月の給料の支給日に支給する。
 - 一 職員が2以上の交通機関等を利用するものとして第2項第1号に定める額の通勤手当を支給される場合（次号に該当する場合を除く。）において、1箇月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該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
 - 二 職員が第2項第1号及び第2号に定める額の通勤手当を支給される場合において、1箇月当たりの運賃等相当額及び同号に定める額の合計額が55,000円を超えるときにおける

当該通勤手当 その者の当該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

4 第1項の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、支給単位期間に係る最初の月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなるときは、当該支給単位期間に係る通勤手当は支給しない。

5 交通機関等に係る通勤手当を支給される職員につき、第1項の職員たる要件を欠くに至った場合、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は運賃等の額に変更があった場合等には、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た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次の各号に掲げる交通機関等の区分に応じ、当該各号に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月）をいう。ただし、第1号に掲げる交通機関等について、退職、長期出張等の事由が同号に定める期間に係る最初の月の初日において明らかである場合には、当該事由が生ずることとなる日の属する月（その日が月の初日である場合にあつては、その日の属する月の前月）までの期間について、同号の規定にかかわらず、同号の規定に準じて支給単位期間を定めることができる。

一 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 当該交通機関等において発行されている定期券の通用期間のうちそれぞれ6箇月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間。ただし、新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給されている場合であつて、新幹線鉄道等以外の交通機関等に係る定期券及び新幹線鉄道等に係る定期券が一体として発行されているときにおける新幹線鉄道等以外の当該交通機関等にあつては、当該新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る支給単位期間に相当する期間

二 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 1箇月

7 通勤手当の支給は、職員に新たに第1項の職員たる要件が具備されるに至った場合においては、その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）から開始し、通勤手当を支給され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、通勤手当を支給されている職員が同項の職員たる要件を欠くに至った場合においては、その事実の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、通勤手当の支給の開始については、届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後になされたときは、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。

8 通勤手当は、これを受けている職員にその額を変更すべき事実が生ずるに至った場合においては、その事実の生じ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）から支給額を改定する。前項ただし書の規定は、通勤手当の額を増額して改定する場合における支給額の改定について準用する。

（単身赴任手当）

第20条 事業場を異にする異動又は在勤する事業場の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病、子の養育、配偶者の就業その他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、当該異動又は事業場の移転の直前の住居から当該異動又は事業場の移転の直後に

在勤する事業場に通勤することが通勤距離等を考慮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事業場に通勤することが、通勤距離等を考慮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（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100キロメートル以上である職員にあつては、その額に、別表第16の左欄に掲げる交通距離の区分に応じ、同表の右欄に掲げる額を加算した額）とする。
- 3 人事交流等により引き続き給料表の適用を受けることとなった職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病、子の養育、配偶者の就業その他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在勤する事業場に通勤することが通勤距離等を考慮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には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
- 4 職員の配偶者が単身赴任手当又はこれに相当する手当の支給を受ける場合には、その間、当該職員には単身赴任手当は支給しない。
- 5 単身赴任手当の支給は、職員が新たに第1項又は第3項の職員たる要件を具備するに至っ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）から開始し、職員が第1項又は第3項に規定する要件を欠くに至った日の属する月（そ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、単身赴任手当の支給の開始については、届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後にはされたときは、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。
- 6 単身赴任手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の生じ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）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、単身赴任手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

（特殊勤務手当）

第21条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の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認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。

- 2 特殊勤務手当の種類、支給される職員の範囲及び支給額は、別表第17のとおりとする。

（精神保健指定医手当）

第21条の2 精神医療センターにおいて、基本診療料の施設基準等（平成20年厚生労働省告示第62号）の第9の14に定める急性期の集中的な治療を要する精神疾患を有する患者への医療に従事する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）第18条第1項に規定する精神保健指定医の指定（以下「精神保健指定医の指定」という。）を受けている職員に対しては、月額150,000円を支給する。

- 2 職員が新たに精神保健指定医の指定を受けた場合においては、当該職員は直ちにその旨を理

事長に届け出なければならない。

- 3 職員が新たに精神保健指定医の指定を受けた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（そ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、精神保健指定医の指定を取り消された場合又は精神保健指定医の指定の効力を失った場合においては、その事実が生じた日の属する月（そ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、前項の規定による届出がこれに係る事実が生じた日から15日を経過した後にされたときにおける支給の開始は、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。

（給与の減額）

第22条 職員が勤務しないときは、就業規則11条に規定する休日及び代休日である場合、同規則第17条、第19条及び第20条に規定する休暇による場合その他その勤務しないことにつき理事長の承認があった場合を除き、その勤務しない1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、職員が次に掲げる承認を受けて勤務しない場合には、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。

- 一 就業規則第36条第2項の規定による育児部分休業の承認
- 二 就業規則第37条に規定する介護休業、介護部分休業及び介護時間の承認
- 三 就業規則第39条の規定による修学部分休業の承認
- 四 就業規則第40条の規定による定年前部分休業の承認

- 3 前項に規定する勤務1時間当たりの給与額は、前項第1号及び第2号の承認を受けている職員については、第26条の規定により算出した額とし、前項第3号及び第4号の承認を受けている職員については、給料の月額及びこれに対する地域手当、管理職手当、初任給調整手当及び特殊勤務手当（月額手当に限る。）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た額とする。

（時間外勤務手当）

第23条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外に勤務した次の各号に掲げる勤務の区分に応じて当該各号に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合は、その割合に100分の25を加算した割合）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及び再雇用短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間外に勤務したもののうち、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あつては、同条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（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は、100分の125）を乗じて得た額とする。

- 一 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。次項において同じ。）における勤務 100分の125

- 二 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135
- 2 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（週休日（就業規則第12条に規定する週休日をいう。以下同じ。）における勤務のうち次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日におけるものを除く。第7項において同じ。）の時間が1箇月について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、前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に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は、100分の175）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。
- 一 正規の勤務時間を超えて勤務した月においてその期間の全部を就業規則第12条第1項の規定の適用を受ける職員として勤務した者 次に掲げる日
- イ 当該月における日曜日
- ロ 当該月における週休日の振替(就業規則第12条第4項に規定する週休日の振替をいい、勤務時間を割り振る日が日曜日であるものに限る。)により週休日に変更された日
- 二 正規の勤務時間を超えて勤務した月においてその期間の全部を就業規則第12条第2項の規定の適用を受ける職員として勤務した者 次に掲げる日
- イ 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める日
- (1) 当該月における日曜日の日数が4である場合 当該月における最初の週休日から、当該週休日から数えて4番目の週休日までの間の週休日
- (2) 当該月における日曜日の日数が5である場合 当該月における最初の週休日から、当該週休日から数えて5番目の週休日までの間の週休日
- ロ 当該月における週休日の振替(就業規則第12条第4項に規定する週休日の振替をいい、勤務時間を割り振る日が次に掲げる場合の区分に応じそれぞれ次に定める日であるものに限る。)により週休日に変更された日
- (1) 当該勤務時間を割り振る日の属する月における日曜日の日数が4である場合 当該月における最初の週休日から、当該週休日から数えて4番目の週休日までの間の週休日
- (2) 当該勤務時間を割り振る日の属する月における日曜日の日数が5である場合 当該月における最初の週休日から、当該週休日から数えて5番目の週休日までの間の週休日
- 3 就業規則第13条第6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26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に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は、100分の175）から第1項に規定する割合（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は、その割合に100分の25を加算した割合）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。
- 4 第1項ただし書に規定する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1項に規定する割合」とあるのは、「100分の100」とする。

5 第1項及び第2項の規定にかかわらず、就業規則第12条第4項の規定により、あらかじめ就業規則第5条及び第9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「割振り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ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（次条に規定する休日勤務手当が支給された時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第26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。

6 育児短時間勤務職員及び再雇用短時間勤務職員が、就業規則第12条第4項の規定により、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間と割振り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、前項の規定にかかわらず、時間外勤務手当は、支給しない。

7 第2項及び第3項の規定は、正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間が1箇月について60時間を超えた職員の第5項に規定する時間外勤務手当の支給について準用する。この場合において、第2項中「全時間」とあるのは「全時間（就業規則第12条第4項の規定により第5項に規定する割振り変更前の正規の勤務時間（以下この項において「割振り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ぜられた職員が割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した時間（次条に規定する休日勤務手当が支給された時間を除く。）に限る。）」と、「前項」とあるのは「第5項」と、「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は、100分の175）」とあるのは「100分の50」と、第3項中「前項」とあるのは「第7項において準用する前項」と、「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は、100分の175）から第1項」とあるのは「100分の50から第5項」と、「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は、その割合に100分の25を加算した割合）」とあるのは「割合」と読み替えるものとする。

（休日勤務手当）

第24条 職員には、正規の勤務日が休日に当たっても正規の給与を支給する。

2 休日において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、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26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。国又は県の行事の行われる日で理事長が指定する日において勤務した職員についても同様とする。ただし、正規の勤務時間外に勤務しても、休日勤務手当は、支給されない。

3 前二項において「休日」とは、就業規則第11条第1項に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日（以下「祝日法による休日等」という。）をいう。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、当該各号に掲げる日をいう。

一 就業規則第11条第2項の規定による代休日（以下「代休日」という。）を指定された職員が、祝日法による休日等に割り振られた勤務時間の全部を勤務した場合 当該休日に代わる代休日

二 日曜日以外の日を週休日と定められている職員について、祝日法による休日が週休日に当たる場合 週休日に当たる祝日法による休日の直後の勤務日（当該勤務日が代休日又は祝日法による休日等に当たるときは、当該代休日又は祝日法による休日等の直後の勤務日）

（夜間勤務手当）

第25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ことを命ぜられた職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第26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。

（勤務1時間当たりの給与額の算出）

第26条 第22条から前条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額、これに対する地域手当の月額及び初任給調整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た額とする。

（宿日直手当）

第27条 宿日直勤務を命ぜられた職員には、次の各号に掲げる勤務の区分に応じ、その勤務1回につき、当該各号に定める額の宿日直手当を支給する。ただし、勤務時間が5時間未満の場合には、当該各号に定める額に100分の50を乗じて得た額とする。

- 一 就業規則第15条第1号に規定する勤務 20,000円
- 二 就業規則第15条第2号又は第3号に規定する勤務 5,900円

2 前項の勤務は、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28条 第14条第1項に規定する職員（以下「特定管理職員」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、週休日又は休日（祝日法による休日等（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。）（次項において「週休日等」という。）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。ただし、第34条第1項ただし書の規定に該当する場合は、管理職員特別勤務手当を支給しない。

2 前項に規定する場合のほか、特定管理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 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる管理職手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一 第一項に規定する場合 同項の勤務1回につき、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額（同項の規定による勤務に従事した時間が6時間を超える場合の勤務にあっては、その額に100分の150を乗じて得た額）

- イ 別表第13の区分欄に定める区分が1種 12,000円
- ロ 別表第13の区分欄に定める区分が2種 10,000円
- ハ 別表第13の区分欄に定める区分が3種 8,000円
- ニ 別表第13の区分欄に定める区分が4種 6,000円
- ホ 別表第13の区分欄に定める区分が5種 4,000円

二 前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額

イ 別表第13の区分欄に定める区分が1種	6,000円
ロ 別表第13の区分欄に定める区分が2種	5,000円
ハ 別表第13の区分欄に定める区分が3種	4,300円
ニ 別表第13の区分欄に定める区分が4種	3,500円
ホ 別表第13の区分欄に定める区分が5種	3,000円

(期末手当)

第29条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第31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、それぞれ次の各号に定める日（次条及び第31条においてこれらの日を「支給日」（これらの日が土曜日に当たるときはその前日、日曜日に当たるときはその前々日）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、若しくは就業規則第45条第1項第2号に該当して解雇され、又は死亡した職員（第35条第7項の規定の適用を受ける職員、基準日若しくは当該退職等をした日において無給の休職、刑事事件に係る休職、停職、育児休業（基準日以前6箇月以内に勤務した期間のあるものを除く。）、自己啓発等休業又は配偶者同行休業をしている職員等を除く。）についても、同様とする。

一 6月1日を基準日とする期末手当 6月30日

二 12月1日を基準日とする期末手当 12月10日

2 期末手当の額は、期末手当基礎額（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）に、6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じて得た額（別表第13の区分欄に定める区分が1種又は2種の職を占める職員のうち医療職給料表（1）適用職員で職務の級が4級のもの（労働災害又は通勤災害による休職者以外の休職者を除く。以下「特定幹部職員」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102.5、12月に支給する場合においては100分の117.5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。

一 6箇月 100分の100

二 5箇月以上6箇月未満 100分の80

三 3箇月以上5箇月未満 100分の60

四 3箇月未満 100分の30

3 再雇用職員等に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の122.5」とあるのは「100分の65」と、「100分の137.5」とあるのは「100分の80」と、「100分の102.5」とあるのは「100分の55」と、「100分の117.5」とあるのは「100分の70」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、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料（育児短時間勤務職員にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額）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 各給料表につき別表第18の職員欄に掲げる職員については、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（育児短時間勤務職員にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額）及びこれに対する地域手当の月額の合計額に同表の職員欄に掲げる職員の区分に応じて当該区分に対応する同表の加算割合欄に定める割合を乗じて得た額（別表第18の2の職員欄に掲げる職員にあっては、その額に給料月額（育児短時間勤務職員にあっては、給料月額を算出率で除して得た額）に同表の職員欄に掲げる職員の区分に応じて当該区分に対応する同表の加算割合欄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 前2項による期末手当の計算の基礎となる給与月額（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）は、次の各号に定めるところによるものとする。
 - 一 休職者の場合は、第35条に規定する支給率を乗じない給与月額
 - 二 第22条第1項の規定に基づき給与が減額される場合は、減額前の給与月額
- 7 第2項に規定する在職期間は、給料表の適用を受ける職員として在職した期間（人事交流等により給料表の適用を受ける職員となった場合は、当該人事交流等の直前に常勤職員として在職した期間を含む。）とする。ただし、次の各号に掲げる期間を除算する。
 - 一 自己啓発等休業職員として在職した期間の2分の1
 - 二 配偶者同行休業職員として在職した期間の2分の1
 - 三 停職期間
 - 四 有期雇用職員として在職した期間
 - 五 組合専従休職期間
 - 六 育児休業職員（当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である職員を除く。）として在職した期間の2分の1
 - 七 育児短時間勤務職員として在職した期間について、当該期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1
 - 八 修学部分休業又は定年前部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間の2分の1（期末手当の不支給）

第30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。

- 一 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就業規則第63条の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員
- 二 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就業規則第45条第1項第1号及び第3号の規定により解雇された職員
- 三 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
- 四 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

(期末手当の支給の一時差し止め)

第31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。

一 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る、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2項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

二 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 理事長は、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。）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。

一 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

二 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

三 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

3 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。

4 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、その旨を一時差止処分の事由とあわせ書面で通知しなければならない。

(勤勉手当)

第32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、それぞれ第29条第1項各号に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45条第1項第2号に該当して解雇され、又は死亡した職員（基準日若しくは当該退職等をした日において休職（労働災害又は通勤災害による休職を除く。）、停職、育児休業（基準日以前6箇月以内に勤務した期間のあるものを除く。）、自己啓発等休業又は配偶者同行休業をしている職員等を除く。）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、第5項に規定する職員の勤務期間による割合（同項において「期間率」という。）に理事長が別に定める職員の勤務成績による割合を乗じて得た額とする。この場合において、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、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。
 - 一 前項の職員のうち再雇用職員等以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、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100分の90（特定幹部職員にあっては、100分の110）を乗じて得た額の総額
 - 二 前項の職員のうち再雇用職員等 当該再雇用職員等の勤勉手当基礎額に100分の42.5（特定幹部職員にあっては、100分の52.5）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（育児短時間勤務職員等にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額）及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 4 第29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32条第3項」と読み替えるものとする。
- 5 期間率は、基準日以前6箇月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、別表第19に定める割合とする。この場合において、勤務期間は、給料表の適用を受ける職員として在職した期間（人事交流等により給料表の適用を受ける職員となった場合は、当該人事交流等の直前に常勤職員として在職した期間を含む。）とする。ただし、次の各号に掲げる期間（第7号から第10号までに掲げる期間がある場合は、それぞれの勤務しなかった期間又は給与を減額された期間を合算し、第7号から第10号までの規定を適用した場合に得られる期間）を除算する。
 - 一 自己啓発等休業職員として在職した期間
 - 二 配偶者同行休業職員として在職した期間
 - 三 停職期間
 - 四 有期雇用職員として在職した期間
 - 五 休職期間（労働災害又は通勤災害による休職期間及び研究職給料表若しくは医療職給料表（1）の適用を受ける職員のうち専ら研究に従事する職員（研究職給料表適用職員で職務の級が1級であるものを除く。）が、県と共同して、又は県の委託を受けて行われる研究に係る業務に従事することによる休職期間を除く。）
 - 六 育児休業職員として在職した期間
 - 七 育児短時間勤務職員として在職した期間について、当該期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間
 - 八 病気休暇（労働災害又は通勤災害によるものを除く。）又は介護休業により勤務しなかった期間から第28条に規定する週休日及び休日並びに就業規則第13条第6項の規定により割り振られた勤務時間の全部について就業規則第13条第6項に規定する時間外勤務代休時間を指定された日を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

九 介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

十 第22条第1項の規定により給与を減額された期間（その期間が7時間45分（育児短時間勤務職員及び再雇用短時間勤務職員にあつては、7時間45分に算出率を乗じて得た時間）未満である場合を除く。）

十一 育児部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

十二 修学部分休業又は定年前部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間

十三 基準日以前6箇月の全期間にわたって勤務した日がない場合（労働災害又は通勤災害による場合を除く。）には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

6 第29条第5項及び第6項並びに前2条の規定は、勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第29条第6項中「（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）」とあるのは「（給料の月額及びこれに対する地域手当の月額）」と、第30条中「前条第1項」とあるのは「第32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32条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び第35条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する支給日をいう。以下この条及び第35条において同じ。）」と読み替えるものとする。

（寒冷地手当）

第33条 寒冷地手当は、毎年11月から翌年3月までの各月の初日（以下この条において「基準日」という。）において栗原市に在勤する職員に対して支給する。

2 寒冷地手当の月額は、次の表に掲げる基準日における職員の世帯等の区分に応じ、同表に掲げる額とする。

世帯等の区分		
世帯主である職員		その他の職員
扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
17,800 円	10,200 円	7,360 円

（特定の職員についての適用除外）

第34条 第23条、第24条第2項及び第25条の規定は、特定管理職員には適用しない。ただし、特定管理職員（医療職給料表（1）適用職員に限る。）が次の各号のいずれかに該当する場合における第23条及び第24条第2項の規定の適用については、この限りでない。

一 宿日直勤務を命ぜられ、病状が急変した入院患者又は救急の外来患者に診療を行った場合

二 正規の勤務時間以外の時間及び休日において、緊急の業務が生じたときに対処するための待機を命ぜられ、病状が急変した入院患者又は救急の外来患者に診療を行った場合

2 第15条、第16条、第17条第3項及び第4項、第18条並びに第33条の規定は、再雇用職員等には適用しない。

（退職者の給与）

第35条 職員が、労働災害又は通勤災害により就業規則第32条第1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、その者に給与の全額を支給する。

2 職員が、結核性疾患にかかり就業規則第32条第1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、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ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就業規則第32条第1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、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

4 職員が、就業規則第32条第1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 職員が就業規則第32条第1項第3号に掲げる事由に該当して休職にされた場合で、労働災害又は通勤災害を受けたと認められるときは、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、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。

6 職員が就業規則第32条第1項第3号（前項に掲げる場合を除く。）及び第4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、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の70以内を支給することができる。

7 第2項、第3項、第5項又は第6項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第29条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第45条第1項第2号に該当して解雇され、又は死亡したときは、同項に規定する支給日に、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。

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30条及び第31条の規定を準用する。この場合において、第30条中「前条第1項」とあるのは、「第35条第7項」と読み替えるものとする。

（育児休業、自己啓発等休業及び配偶者同行休業の承認を受けた職員の給与）

第36条 育児休業職員（第29条第1項及び第32条第1項に規定する基準日以前6箇月以内に勤務した期間のある職員で当該各条の規定により期末手当及び勤勉手当が支給される職員を除く。）、自己啓発等休業職員又は配偶者同行休業職員の給与については、その休業の期間中、給与を支給しない。

（給与の支給方法）

第37条 給料の計算期間（以下「給与期間」という。）は月の1日から末日までとし、月一回にその全額を支給する。

2 給与期間の給料の支給日（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、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。

- 4 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。
- 5 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 6 職員が、職員又はそ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料を請求した場合には、給与期間中給料の支給定日前にあっても、請求の日までの給料を給与期間の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を基礎とした日割による計算（以下「日割計算」という。）により、その際支給する。
- 7 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。
 - 一 第3項又は第4項の規定により給料を支給する場合
 - 二 休職にされ、又は休職の終了により復職した場合
 - 三 育児休業、自己啓発等休業若しくは配偶者同行休業を始め、又は当該休業の終了により職務に復帰した場合
 - 四 停職にされ、又は停職の終了により職務に復帰した場合
- 8 次の各号のいずれかに該当する場合には、その給与期間中の給料をその際支給する。
 - 一 給与期間中給料の支給定日後において新たに職員となった場合
 - 二 給与期間中給料の支給定日前において離職し又は死亡した場合
 - 三 給与期間の初日から引き続いて休職にされ、育児休業、自己啓発等休業若しくは配偶者同行休業をし、又は停職にされている職員が、給料の支給定日後に復職し、又は職務に復帰した場合
- 9 給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当（1月につき支給する手当（以下「月額手当」という。）に限る。）、精神保健指定医手当及び寒冷地手当は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び寒冷地手当については、給料の支給定日までにこれらの給与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。
- 10 特殊勤務手当（月額手当を除く。）、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当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給料の支給定日に支給するものとする。ただし、当該支給定日前に離職し、若しくは死亡した場合又は第6項に規定する非常の場合の費用に充てるために手当を請求した場合には、その日までの分をその際支給することができる。

（給与の口座振替等）

第38条 給与は、その全額を通貨で、直接職員に支払うものとする。ただし、職員の同意を得た場合は、その指定する金融機関の預貯金口座等へ振り込むことにより給与を支払うものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、法令又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条第1項に基づく協定により、給与の一部を控除して支払うことができる。

（この規程の施行に関し必要な事項）

第39条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定めるほか、職員の給与に関する条例（昭和32年宮城県条例第29号）その他宮城県の関係例規及び通知等の例によるものとする。

附 則

（施行期日）

1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

（法人移行職員に係る給与の決定）

2 法人の設立の日において、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定により宮城県職員から引き続き法人の職員となった者（以下「法人移行職員」という。）に適用する給料表は、当該職員が施行日の前日に適用を受けていた次の表の左欄に定める給料表に対応する右欄に定める給料表を適用するものとする。

施行日の前日に適用を受けていた給料表	施行日に適用する給料表
行政職給料表	事務職等給料表
研究職給料表	研究職給料表
医療職給料表（1）	医療職給料表（1）
医療職給料表（2）	医療職給料表（2）
医療職給料表（3）	医療職給料表（3）
技能職等給料表	技能職等給料表

3 前項の規定により適用を受けることとなる給料表の職務の級及び号給は、法人移行職員が施行日の前日に受けていた給料表の職務の級及び号給と同じ職務の級及び号給に決定するものとする。

4 施行日以後最初に行われる法人移行職員に対する昇格、降格、昇給、期末手当及び勤勉手当に係る規定の適用に当たっては、施行日の前日までの宮城県職員としての在職期間、勤務成績等を、法人職員としての在職期間、勤務成績等とみなす。

5 施行日前に宮城県において行われた法人移行職員の扶養手当、住居手当、通勤手当及び単身赴任手当に係る認定については、法人において行ったものとみなす。

6 平成23年4月に支給される特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当の額の算定に当たっては、平成23年3月の宮城県職員としての勤務実績を、法人職員としての勤務実績とみなす。

（平成19年度の給料切替えに伴う経過措置）

7 法人移行職員のうち、この規程の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19年宮城県条例第46号）附則第9項から附則第13項までの規定（以下この項において「経過措置」という。）による給与を支給されていた職員には、この規程による給与のほか、経過措置に準じて給与を支給する。

（手当に関する経過措置）

8 法人移行職員のうち、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成22年宮城県条例第59号）附則第2項から附則第4項までの規定に該当することとなる職員には、当該規定に準じて地域手当を支給する。

9 法人移行職員のうち、施行日の前日において病院局職員給与規程（平成12年宮城県病院局管理規程第12号）第5条の表に定める職にあった者について、任用の事情等を考慮して必要があると認められるときは、第14条の規定にかかわらず、同規程に準じて管理職手当を支給する。

（委託業務等に基づく手当等）

10 法人が他の団体等から受託する業務等において、当該業務等の委託者が委託業務の遂行上必要と認めその経費を負担する手当等については、当該業務等に従事する職員に対し本規程に定める手当等とみなし支給することができるものとする。

（管理職手当の特例）

11 管理職手当の月額、第14条、附則第9項及び前項の規定にかかわらず、平成23年4月1日から平成25年6月30日までの間及び平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に係るものに限っては、第14条、附則第9項及び前項の規定により算出した額（以下この項において「基礎額」という。）から、基礎額にがんセンター総長にあつては100分の5を、循環器・呼吸器病センター院長、精神医療センター院長、がんセンター院長及び本部事務局長にあつては100分の4を、その他の管理職手当を支給される職員にあつては100分の3を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じて得た額とし、平成25年7月1日から平成26年3月31日までの間（以下附則第13項において「特例期間」という。）に係るものに限っては、基礎額から基礎額に100分の10を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じて得た額とする。ただし、手当の額の算出の基礎となる管理職手当の月額は、基礎額とする。

（派遣等職員の給与）

12 公益法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年宮城県条例第63号）に基づき宮城県から法人に派遣された職員又は宮城県との間で締結された取決めに従って要請に応じて宮城県職員から引き続き法人の役職員となった者の給与については、この規程の規定にかかわらず、職員の給与に関する条例その他宮城県の関係例規、通知等の定めるところにより算定した額又は宮城県との協議により定めた額を支給する。

（職員の給与の特例）

13 第4条第1項の給料表の適用を受ける職員（地方独立行政法人宮城県立病院機構任期付職員就業規程（地方独立行政法人宮城県立病院機構規程第45号。以下「任期付職員就業規程」という。）第8条に規定する特定業務等従事任期付職員を除く。以下この項において「職員」という。）の給料月額（附則第7項の規定により支給される給料を含む。以下この項において同じ。）は、特例期間に係るものに限り、第4条から第12条までの規定（附則第7項の規定による給料が支給される場合には、これらの規定を含む。）並びに任期付職員就業規程第13条及び第14条の規定にかかわらず、これらの規定により定められる額（以下この項において「基礎額」という。）から基礎額に当該職員に適用される次の表の左欄に掲げる給料表及び同表の中欄に掲げる職務の級の区分に応じそれぞれ同表の右欄に定める割合を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じて得た額とする。ただし、手当の額、給料の調整額及び勤務1時間当たりの給与額（第22条に規定する1時間当たりの

給与額の算出の基礎となる場合を除く。)の算出の基礎となる給料月額は、基礎額とする。

給料表	職務の級	割合
事務職等給料表	2級以下	100分の4.77
	3級から6級まで	100分の7.77
	7級	100分の9.77
研究職給料表	2級以下	100分の4.77
	3级以上	100分の7.77
医療職給料表(1)	1級	100分の4.77
	2級及び3級	100分の7.77
	4級	100分の9.77
医療職給料表(2)	3級以下	100分の4.77
	4級から6級まで	100分の7.77
	7級	100分の9.77
医療職給料表(3)	3級以下	100分の4.77
	4级以上	100分の7.77
技能職等給料表	3級以下	100分の4.77
	4級	100分の7.77

(平成26年12月に支給する勤勉手当の特例)

- 14 平成26年12月に支給する勤勉手当に関する第32条第2項の規定の適用については、同項中「100分の67.5」とあるのは「100分の72.5」と、「100分の87.5」とあるのは「100分の92.5」とする。

(平成27年度に支給する地域手当の特例)

- 17 平成27年度に支給する地域手当に関する第17条第3項の規定の適用については、同項中「100分の15」とあるのは、「100分の15.5」とする。

(平成27年12月に支給する勤勉手当の特例)

- 16 平成27年12月に支給する勤勉手当に関する第32条第2項の規定の適用については、同項中「100分の70」とあるのは「100分の90」と、「100分の90」とあるのは「100分の110」と、「100分の32.5」とあるのは「100分の42.5」と、「100分の42.5」とあるのは「100分の52.5」とする。

(平成28年12月に支給する勤勉手当の特例)

- 17 平成28年12月に支給する勤勉手当に関する第32条第2項の規定の適用については、同項中「100分の80」とあるのは「100分の90」と、「100分の100」とあるのは「100分の110」と、「100分の37.5」とあるのは「100分の42.5」と、「100分の47.5」とあるのは「100分の52.5」とする。

- 18 循環器・呼吸器病センター院長、精神医療センター院長及びがんセンター院長の給料月額は、第4条第1項の規定にかかわらず、平成29年7月1日から平成31年3月31日までの間に係るものに限っては、第4条第1項の規定により算出した額(以下この項において「基礎

額」という。)から、基礎額に100分の3を乗じて得た額(その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)を減じて得た額とする。ただし、地域手当及び賞与額の算出の基礎となる給料月額は、基礎額とする。

(平成28年12月に支給する勤勉手当の特例)

19 平成29年12月に支給する勤勉手当に関する第32条第2項の規定の適用については、同項中「100分の85」とあるのは「100分の95」と、「100分の105」とあるのは「100分の115」と、「100分の40」とあるのは「100分の45」と、「100分の50」とあるのは「100分の55」とする。

附 則 (平成23年9月12日・一部改正)

この規程は、平成23年10月1日から施行する。

附 則 (平成23年11月15日・一部改正)

この規程は、平成23年12月1日から施行する。

附 則 (平成24年3月16日・一部改正)

この規程は、平成24年4月1日から施行する。ただし、附則第12項及び別表第10ホ医療職給料表(三)昇格時号給対応表の改正については、同年1月1日から施行する。

附 則 (平成24年6月26日・一部改正)

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則 (平成25年3月26日・一部改正)

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成25年6月25日・一部改正)

この規程は、平成25年7月1日から施行する。

附 則 (平成26年3月25日・一部改正)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年6月24日・一部改正)

この規程は、平成26年7月1日から施行し、改正後の第2条及び第36条第9項の規定は、平成26年4月1日から適用する。

附 則 (平成26年12月24日・一部改正)

(施行期日等)

1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。ただし、第20条の改正規定、附則に一項を加える改正規定、別表第1から別表第4まで、別表第10、別表第12の2及び別表第14の改正規定並びに次項から附則第5項の規定は、平成26年12月25日から施行する。

2 この規程(前項ただし書に規定する改正規定に限る。以下同じ。)による改正後の地方独立行政法人宮城県立病院機構職員給与規程(以下「新職員給与規程」という。)第20条、別表第1から別表第4まで、別表第10、別表第12の2及び別表第14の規定は平成26年4月1日から、新職員給与規程附則第16項の規定は平成26年12月1日から適用する。

(経過措置)

3 平成26年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの間において、新たに給料表の適用

を受けることとなった職員及び昇給又は復職時等における号給の調整以外の事由によりその受ける号給に異動のあった職員のうち、新職員給与規程別表第10の規定による号給が改正前の地方独立行政法人宮城県立病院機構職員給与規程（以下「旧職員給与規程」という。）別表第10の規定による号給に達しない職員の、当該適用又は異動の日における号給については、新職員給与規程別表第10の規定にかかわらず、旧職員給与規程別表第10の規定による号給とするものとする。

- 4 この規程の施行の日から平成27年3月31日までの間において、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及び降格、昇給又は復職時等における号給の調整以外の事由によりその受ける号給に異動のあった職員のうち、前項の規定の適用を受ける職員との均衡上必要があると認められる職員の、当該適用又は異動の日における号給については、なお従前の例によることができる。

（給与の内払）

- 5 新職員給与規程の規定を適用する場合においては、この規程による旧職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、新職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（平成26年12月25日・一部改正）

この規程は、平成27年1月1日から施行する。

附 則（平成27年3月24日・一部改正）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

（施行日前の異動者の号給の調整）

- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に職務の級を異にして異動した職員の施行日における号給については、その者が施行日において職務の級を異にする異動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、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 施行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（地方独立行政法人宮城県立病院機構職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）附則第7項の規定による給料を除く。）に達しないこととなる職員には、平成30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 施行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、同項の規定に準じて、給料を支給する。

- 5 施行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二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、前二項の規定に準じて、給料を支給する。

- 6 前三項の規定による給料を支給される職員に関する職員給与規程第29条第5項（第32条第4項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定の適用については、同項中「その額に給料月額」とあるのは「その額に給料月額と地方独立行政法人宮城県立病院

機構職員給与規程の一部を改正する規程（以下「平成27年3月改正職員給与規程」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との合計額」と、「あつては、給料月額」とあるのは「あつては、給料月額と平成27年3月改正職員給与規程附則第3項から第5項までの規定による給料の額との合計額」とする。

附 則（平成27年12月24日・一部改正）

（施行期日等）

1 この規程中第20条の改正規定、附則に二項を加える改正規定、別表第1から別表第4までの改正規定、次項から附則第3項までの規定は平成27年12月25日から、第17条及び第32条の改正規定は平成28年4月1日から施行する。

2 この規程（第17条及び第32条の改正規定を除く。以下同じ。）による改正後の地方独立行政法人宮城県立病院機構職員給与規程（以下「新職員給与規程」という。）第20条、別表第1から別表第4まで及び附則第15項の規定は平成27年4月1日から、新職員給与規程附則第16項の規定は平成27年12月1日から適用する。

（給与の内払）

3 新職員給与規程の規定を適用する場合においては、この規程による旧職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、新職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（平成28年1月22日・一部改正）

（施行期日等）

1 この規程は、平成28年2月10日から施行し、改正後の地方独立行政法人宮城県立病院機構職員給与規程（以下「新職員給与規程」という。）の規定は、平成27年4月1日から適用する。

（給与の内払）

2 この規程による新職員給与規程の規定を適用する場合においては、この規程による改正前の地方独立行政法人宮城県立病院機構職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、新職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（平成28年3月23日・一部改正）

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年11月29日・一部改正）

（施行期日等）

1 この規程中附則に一項を加える改正規定、別表第1から別表第4までの改正規定、別表第14の改正規定、次項から附則第3項までの規定は平成28年12月26日から、第32条の改正規定は平成29年4月1日から施行する。

2 この規程（第32条の改正規定を除く。以下同じ。）による改正後の地方独立行政法人宮城県立病院機構職員給与規程（以下「新職員給与規程」という。）別表第1から別表第4まで及び別表第14の規定は平成28年4月1日から、新職員給与規程附則第17項の規定は平成28年12月1日から適用する。

（給与の内払）

3 新職員給与規程の規定を適用する場合においては、この規程による旧職員給与規程の規定に

基づいて支給された給与は、新職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（平成28年12月20日・一部改正）

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年3月23日・一部改正）

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成29年6月29日・一部改正）

この規程は、平成29年7月1日から施行する。

附 則（平成29年11月30日・一部改正）

（施行期日等）

- 1 この規程中附則に一項を加える改正規定、別表第1から別表第4までの改正規定、別表第14の改正規定、次項から附則第4項までの規定は平成29年12月26日から、第32条の改正規定は平成30年4月1日から施行する。
- 2 この規程（第32条の改正規定を除く。以下同じ。）による改正後の地方独立行政法人宮城県立病院機構職員給与規程（以下「新職員給与規程」という。）別表第1から別表第4まで及び別表第14の規定は平成29年4月1日から、新職員給与規程附則第19項の規定は平成29年12月1日から適用する。
（給与の内払）
- 3 新職員給与規程の規定を適用する場合においては、この規程による旧職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、新職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。