

地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程

(目的)

第1条 この規程は、地方独立行政法人静岡県立病院機構職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第28条の規定に基づき、地方独立行政法人静岡県立病院機構（以下「法人」という。）の職員（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。

(給料等の決定)

第2条 理事長は、この規程に定めるところにより、職員の給料その他の給与を決定しなければならない。

(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、地方独立行政法人静岡県立病院機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第5条に規定する正規の勤務時間（以下単に「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬であって、給料月額とする。

3 手当は、この規程に定める管理職手当、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、救急医療待機手当、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、勤勉手当及び業績手当とする。

4 業務について生じた実費の弁償は給与に含まれない。

5 労働条件又は職務の特殊性により、宿舍、食事、被服等が給与の一部として職員に支給される場合においては、理事長が別に定めるところにより、その職員の給料額を調整することができる。

(給料表)

第4条 給料表は、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) 医療職給料表(1) (別表第1)
- (2) 医療職給料表(2) (別表第2)
- (3) 医療職給料表(3) (別表第3)
- (4) 事務職給料表 (別表第4)
- (5) 福祉職給料表 (別表第5)

2 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、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標準的な職務の内容は、理事長が別に定める。

3 理事長は、すべての職員の職を第1項に規定する給料表の級のいずれかに格付し、当該給料表により、職員に給料を支給しなければならない。

(初任給、昇格及び昇給等の基準)

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、理事長が別に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級の職務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、理事長が別に定める基準に従い決定する。

3 職員の昇給は、理事長が別に定める日に、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（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あっては、3号給）とすることを標準として、理事長が別に定めるところにより決定するものとする。

5 55歳を超える職員（医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあっては、57歳）に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給（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あっては、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、理事長が別に定める。

(給料の支給)

第6条 給料は、その月の21日（その日が日曜日、土曜日又は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。）に当たるときは、その日前において、その日に最も近い日曜日、土曜日又は祝日法による休日以外の日）に、その月の月額を全額を支給する。ただし、理事長が特に必要と認める場合には、月の1日から15日まで及び月の16日から末日までの各期間内の日に、その月の月額の半額ずつを支給することができる。

- 2 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給その他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。
- 3 職員が退職し、又は解雇されたときは、その日まで給料を支給する。
- 4 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 5 第2項又は第3項の規定により給料を支給する場合であつて、月若しくは第1項ただし書に規定する各期間（以下この項において「期間」という。）の初日から支給するとき以外のとき、又はその期間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その月の日曜日及び土曜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。

(給料の調整額)

第7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労の強度、勤務時間、勤労環境、その他の労働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 前項の調整額表に定める給料月額の調整額は、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。

(管理職手当)

第8条 管理又は監督の地位にある職員のうち理事長が別に指定する職員について、その特殊性に基づき管理職手当を支給することができる。

- 2 前項の管理職手当の額は、同項に規定す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を超えない範囲で理事長が定める。

(初任給調整手当)

第9条 医療職給料表(1)の適用を受ける職員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は、月額306,000円を超えない範囲の額を、採用の日から35年以内の期間、採用後理事長が別に定める期間を経過した日から1年を経過するごとにその額を減じて、初任給調整手当として支給する。

(扶養手当)

第10条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

- 2 扶養手当の支給については、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者を扶養親族とする。

(1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）

(2) 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

(3) 満60歳以上の父母及び祖父母

(4) 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

(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13,000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、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。

第11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。

(1) 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

(2) 扶養親族としての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、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退職し、又は解雇され若しくは死亡した場合においてはそれぞれその者が退職し、又は解雇され若しくは死亡した日、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12条 地域手当は、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して支給する。

2 前項に規定する地域手当の月額、給料、管理職手当及び扶養手当の月額合計額に100分の3を乗じて得た額とする。

3 前項の規定にかかわらず医療職給料表(1)の適用を受ける職員には、給料、管理職手当及び扶養手当の月額合計額に100分の15を乗じて得た額とする。

(住居手当)

第13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) 自ら居住するための住宅(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(使用料を含む。以下同じ。)を支払っている職員(法人又は静岡県が設置する宿舍を貸与され使用料を支払っている職員その他理事長が別に定める職員を除く。)

(2) 第18条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(法

人が設置する宿舍その他理事長が別に定める住宅を除く。)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理事長が別に定めるもの。

- 2 住居手当の月額、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。
  - (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
    - ア 月額25,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から12,000円を控除した金額
    - イ 月額25,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から25,000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17,000円を超えるときは、17,000円）を13,000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、理事長が別に定める。（通勤手当）

第14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理事長が別に定めるもの（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、理事長が別に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か月当たりの運賃等相当額」という。）が75,000円を超えるときは、支給単位期間につき、75,000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か月当たりの運賃等相当額の合計額が75,000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、75,000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職員の区分に応じ、支給単位期間につき、同表の中欄に定める額（その使用する自動車等が原動機付きのもので、かつ、その使用距離が片道4キロメートル以上である職員にあっては、当該額に、同表の右欄に定める額を加算した額（その額が75,000円を超えるときは、75,000円））

区分	基準額	加算額
自動車等の使用距離が片道5キロメートル未満である職員	2,000円	原動機付きの自動車等の片道の使用距離の3キロメートルを超える部分（1キロメートル未満の端数は、切り捨てる。）について1キロメートルにつき、175円（自動車（2輪のものを除く。）を使用する部分について
自動車等の使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員	4,100円	

自動車等の使用距離が片道 10 キロメートル以上 20 キロメートル未満である職員	5,300 円	は、570 円)
自動車等の使用距離が片道 20 キロメートル以上である職員	5,800 円	

- (3) 前項第 2 号に掲げる職員のうち、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であって、駐車場（理事長が別に定めるものに限る。以下同じ。）を利用し、当該駐車場の利用に係る駐車料金（以下「駐車料金」という。）を負担することを常例とする職員 前号に定める額及び 1 か月当たりの駐車料金の額に相当する額（以下「1 か月当たりの駐車料金相当額」という。）の合計額（その額が 75,000 円を超えるときは、75,000 円）
- (4) 前項第 3 号に掲げる職員（次号及び第 6 号に掲げる職員を除く。） 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理事長が別に定める区分に応じ、第 1 号及び第 2 号に定める額（1 か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 75,000 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、75,000 円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第 1 号に定める額又は第 2 号に定める額
- (5) 前項第 3 号に掲げる職員のうち、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であって、駐車場を利用し、駐車料金を負担することを常例とする職員 第 1 号及び第 2 号に定める額並びに 1 か月当たりの駐車料金相当額（1 か月当たりの運賃等相当額及び第 2 号に定める額並びに 1 か月当たりの駐車料金相当額の合計額が 75,000 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、75,000 円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）
- (6) 前項第 3 号に掲げる職員のうち、事業場と当該事業場の最寄りの駅（理事長が別に定めるものをいう。）との間の通勤が不便であるため自動車等を使用する職員（理事長が別に定める職員に限る。）であって、当該通勤のために駐車場を利用し、駐車料金を負担することを常例とする職員 第 4 号に定める額及び 1 か月当たりの駐車料金相当額の 2 分の 1 の額（その額が 3,000 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、3,000 円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）の合計額
- 3 通勤手当は、支給単位期間（理事長が別に定める通勤手当にあつては、理事長が別に定める期間とする。第 17 条において「支給単位期間等」という。）に係る最初の月の理事長が別に定める日に支給する。
- 4 通勤手当を支給される職員につき、退職その他の理事長が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理事長が別に定める額を返納させるものとする。
- 5 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 か月を超えない範囲内で 1 か月を単位として理事長が別に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1 か月）をいう。
- 第 15 条 職員は、新たに前条第 1 項の職員たる要件を具備するに至った場合、又は同条同項の職員が住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合においては、理事長が別に定めるところにより、その通勤の実情を速やかに理事長に届け出なければならない。
- 2 職員は、住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があったことにより前条第 1 項の職員でなくなった場合には、前項の例により届け出なければならない。
- 第 16 条 通勤手当の支給は、職員に新たに第 14 条第 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には、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退職し又は解雇され若しくは死亡した場合においてはそれぞれその者が退職した日又は解雇された日若しくは死亡した日、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、前条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。

2 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）から支給額を決定する。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。

第17条 第14条第1項の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、支給単位期間等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、当該支給単位期間等に係る通勤手当は支給しない。

（単身赴任手当）

第18条 採用に伴う赴任又は事業場の移転のため住居を移転し、父母の疾病その他の理事長が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、当該赴任又は事業場の移転の直前の住居から当該赴任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理事長が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理事長が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、この限りではない。

2 単身赴任手当の月額額は、23,000円（理事長が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。）が理事長が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、45,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて理事長が別に定める額を加算した額）とする。

3 前2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、理事長が別に定める。

（特殊勤務手当）

第19条 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、支給額その他特殊勤務手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（救急医療待機手当）

第20条 救急医療を行うための呼出しに備えて自宅等において待機を行うことを病院長に指定され、待機を行った職員には、その待機1回につき640円を支給する。

2 前項の規定にかかわらず、待機を行っている間に呼出しを受け、理事長が別に定める勤務を行った職員には、待機手当は支給しない。

（給与の減額）

第21条 職員が勤務しないときは、次に掲げる場合を除き、その勤務しない1時間につき、第25条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(1) 勤務時間規程第11条の2第1項に規定する時間外勤務代替時間である場合

(2) 勤務時間規程第6条に規定する休日（勤務時間規程第7条の規定により休日に変更された日を含む。以下同じ。）である場合

(3) 休暇による場合

(4) 前3号に掲げる場合のほか、その勤務しないことにつき理事長の承認があった場合のうち理事長が別に定める場合

（時間外勤務手当）

第22条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務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25条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の125を乗じて得た額を支給する。

2 正規の勤務時間を超えて勤務した全時間のうち、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、勤務1時間につき、第25条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を支給する。

3 前2項の規定にかかわらず、勤務時間規程第7条の規定によりあらかじめ勤務時間規程第2条第2項又は第14条第1項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「割り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、割り振り変更前の正規の勤務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25条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25の割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

（休日勤務手当）

第23条 勤務時間規程第6条に規定する休日に勤務することを命ぜられた職員には、勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第25条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135の割合を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

2 前項の休日に勤務した全時間のうち、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、勤務1時間につき、第25条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を支給する。

（時間外勤務手当及び休日勤務手当の割増）

第23条の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の時間、休日に勤務することを命ぜられ、休日にした勤務の時間及び割り振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、割り振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間（理事長が別に定める時間を除く。）との合計が毎月1日を起算日とする1か月について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22条第1項若しくは第3項又は第23条第1項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第25条第2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にあつては100分の150を乗じて得た額若しくは割り振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務にあつては100分の50を乗じて得た額を時間外勤務手当として又は休日にした勤務にあつては100分の150を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

2 勤務時間条例第11条の2第1項に規定する時間外勤務代替時間を指定された場合において、当該時間外勤務代替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替時間の指定に代えられた時間外勤務手当又は休日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25条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の150から第22条第1項に規定する割合若しくは割り振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の50から第22条第3項に規定する割合を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当又は休日にした勤務の時間にあつては100分の150から第23条第1項に規定する割合を減じた割合を乗じて得た額の休日勤務手当を支給することを要しない。

（夜間勤務手当）

第24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、次条第2項に規定する勤務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。

（勤務時間1時間当たりの給与額の算出）

第25条 第21条の規定により勤務しない1時間につき給与から減額する勤務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。

2 前3条の規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の算出の基礎となる勤務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を乗じたものから7時間45分に19を乗じた時間を減じたもので除して得た額とする。ただし、管理職手当、初任給調整手当又は特殊勤務手当（理事長が別に定めるものに限る。）の支給対象となる場合における職員の時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の算出の基礎となる勤務1時間当たりの給与額は、本文の規定により計算した額に、管理職手当及び初任給調整手当の月額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから7時間45分に19を乗じたものを減じて得たもので除した額を加算した額とする。

（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、次の各号に掲げる区分に従い宿日直手当を支給する。

(1) 入院患者の病状の急変等に対処するための医師又は歯科医師の宿日直勤務 20,000円（勤務時間が5時間未満の場合にあっては10,000円）

(2) 前号以外の宿日直勤務 5,900円（勤務時間が5時間未満の場合にあっては2,950円）

2 前項の勤務は、第22条から第24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 第8条第1項の規定に基づく理事長が別に指定する職にある職員が、臨時又は緊急の必要、その他の業務の運営の必要により、勤務時間規程第6条に規定する休日に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

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、12,000円を超えない範囲内において理事長が別に定める額とする。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理事長が別に定める勤務にあっては、その額に100分の150を乗じて得た額とする。

3 前2項の規定にかかわらず、第1項に規定する職員で医療職給料表(1)の適用を受ける職員が、宿日直勤務の時間中において又は正規の勤務時間以外の勤務時間に緊急の呼出しを受けた場合において救急医療の業務に従事した場合は、その勤務1回につき20,000円を支給する。

4 前項に規定する職員（院長、院長代理又は副院長の職にある職員を除く。）が、理事長が別に定める期間において勤務時間規程第6条に規定する休日又は午後10時から翌日の午前5時までの間における医療業務に理事長が別に定める日数以上従事した場合は、300,000円を超えない範囲内において理事長が別に定める額を当該期間ごとに加算する。

5 前4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、理事長が別に定める。

（特定の職員についての適用除外）

第28条 第22条第1項、同条第3項及び第23条第1項の規定は、第8条第1項の規定の適用を受ける職員には適用しない。

（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6月30日及び12月10日（次条及び第31条においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。ただし、これらの日が日曜日又は土曜日に当たるときは、その前においてこれらの日に最も近い日曜日又は土曜日でない日とする。これらの基準前1か月以内に退職し、又は解雇され若しくは死亡した職員（第34条第7項の規定を受ける職員及び理事長が別に定める職員を除く。）についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5を乗じて得た額（管理又は監督の地位にある職員のうちその職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して理事長が別に定める職員（第30条において「特定幹部職員」という。）にあっては、6月に支給する場合には100分の102.5、12月に支給する場合には100分の117.5を乗じて得た額）に、基準日以前6か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。

(1) 6か月 100分の100

(2) 5か月以上6か月未満 100分の80

(3) 3か月以上5か月未満 100分の60

(4) 3か月未満 100分の30

3 第2項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在（退職し、又は解雇され若しくは死亡した職員にあっては、退職し、又は解雇され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 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当該各給料表につき理事長が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の職制上の段階、職務の級等を考慮して理事長が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理事長が別に定める割合を乗じて得た額を加算した額（理事長が別に定める管理又は監督の地位にある職員に

あつては、その額に給料月額に100分の25を超えない範囲内で理事長が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。

5 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第30条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第1項に規定にかかわらず、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、その支給を一部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就業規則第39条第2項第4号又は第5号の規定による処分を受けた職員

(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就業規則第23条第1項の規定により解雇した職員(就業規則第23条第1項第1号に該当して解雇された職員を除く。)

(3) 基準日前1か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(以下「一時差止処分」という。)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

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に退職し、又は解雇され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) 退職し、又は解雇され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) 退職し、又は解雇された日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、法人に対する県民の信頼を確保し、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、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つ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つ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つた場合

(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

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つ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6月30日及び12月10日に支給する。ただし、これらの日が日曜日又は土曜日に当たるときは、その前においてこれらの日に最も近い日曜日又は土曜日でない日とする。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は解雇され若しくは死亡した職員(理事長が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、理事長が別に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総額は、第1項に規定する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、又は解雇され若しくは死亡した職員にあっては、退職し、又は解雇され若しくは死亡した日現在）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67.5（特定幹部職員にあっては、100分の87.5）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29条第4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4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 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30条中「前条第1項」とあるのは「第32条第1項」と、第30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。以下この条及び次条において同じ。）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。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。

（業績手当）

第33条 業績手当は、法人の業績が特に良好と認められる場合に、理事長が定める基準日に在職する職員（理事長が定める職員を除く。）に対し支給する。

- 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。

（休職者の給与）

第34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項及び第3項又は労働者災害補償法（昭和22年法律第50号）第7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、就業規則第15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、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就業規則第15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就業規則第15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 職員が就業規則第15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15条第1項第3号、第4号又第6号で定める事由のいずれか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それぞれ100分の100以内を支給することができる。
- 6 就業規則第15条第1項各号の規定により休職にされた職員には、前各項に規定する給与を除くほか、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29条第1項に規定する基準日前1か月以内に退職し、又は解雇され若しくは死亡したときは、同項の規定による支給日に、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。ただし、理事長が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27条及び第28条の規定を準用する。この場合において、第27条中「前条第1項」とあるのは、「第30条第7項」と読み替えるものとする。

（育児休業等取得者の給与）

第35条 地方独立行政法人静岡県病院機構職員の育児休業等に関する規程（以下「育児休業規程」という。）の定めるところにより育児休業、育児部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）をする職員の給与については、次の各号に定めるところによる。

- (1) 育児休業をしている期間については、次号に定めるもののほか、給与を支給しない。
- (2) 6月1日及び12月1日（以下この条において「基準日」という。）にそれぞれ育児休業をし

ている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間（理事長が別に定めるこれに相当する期間を含む。）がある職員には、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当を支給する。

- (3) 育児休業をした職員が職務に復帰した場合には、その育児休業をした期間を100分の100以下の換算率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、理事長が別に定めるところにより、号給を調整することができる。
- (4) 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その期間の勤務しない1時間につき、第25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。
- (5) 育児短時間勤務を行う職員の給料月額、その者の受ける号給に応じた額に、育児休業規程第11条第5号の規定により定められたその者の勤務時間数を勤務時間規程第2条第1項に規定する勤務時間数で除して得た数を乗じて得た額とする。
- (6) 前4号に規定するもののほか、育児休業等をする職員の給与に関し必要な事項は、別に定める。

（派遣等職員の給与）

第36条 静岡県職員の公益法人等への派遣等に関する条例（平成13年静岡県条例第59号）により静岡県から法人に派遣された職員の給与については、この規程の規定にかかわらず、職員の給与に関する条例（昭和28年静岡県条例第31号）その他静岡県の関係規程（以下「静岡県給与等関係規定」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。

（この規程の実施に関し必要な事項）

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21年4月1日から施行する。
- 2 当分の間、別表第1から別表第5までの規定の適用については、これらの規定に掲げる給料月額は、いずれも、その額に100分の100.76（医療職給料表(1)にあっては、100分の100.9）を乗じて得た額（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。
- 3 引継職員で、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の一部を改正する条例（平成18年静岡県条例第13号）附則第7項から附則第9項までの規定（以下「経過措置」という。）による給料を支給されていたものには、この規程による給料月額のほか、経過措置に準じて、給料を支給する。
- 4 前項に規定する職員以外の職員について、前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、理事長が別に定めるところにより、同項の規定に準じて、給料を支給することができる。
- 5 施行日以後最初に行われる引継職員に係る第5条第3項の昇給に係る同項の規定の適用については、施行日の前日までの引き続き静岡県職員としての在職期間にかかる当該職員の勤務成績を同項の勤務成績とみなす。
- 6 平成21年6月1日を基準日とする引継職員の期末手当又は勤勉手当の支給に係る第29条第2項又は第32条第1項の規定の適用については、施行日の前日までの引き続き静岡県職員としての在職期間又は勤務成績は、第29条第2項の在職期間又は第32条第1項の勤務成績とみなす。
- 7 引継職員に係る第9条の規定の適用については、施行日の前日において職員の給与に関する条例第8条の2第1項の規定により支給されていた初任給調整手当の額及び期間は、第9条の規定により支給された初任給調整手当の額及び期間とみなす。
- 8 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第29条第2項及び第32条第2項の規定の適用については、第29条第2項中「100分の140、」とあるのは「100分の125、」と、「100分の120、」とあるのは「100分の110、」と、第32条第2項中「100分の75」とあるのは「100分の70」と、「100分の95」とあるのは「100分の85」とする。
- 9 当分の間、第21条第3号の規定にかかわらず、職員が負傷（業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。）又は疾病（業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。）に係る療養のため、当該療養のための特別休暇（勤務時間規程第21条第1項に規定する特別休暇をいう。以下この項において同じ。）の開始の日から起算して90日（理事長が別に定める場合にあつては、1年を超えない範囲内で理事長が定める日数）を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該特別休暇に係る日につき、給料の半額を減ずる。

- 10 前項に規定するもののほか、前項の勤務しない期間の範囲、給料の計算の他給料の半減に関し必要な事項は、理事長が定める。

追加〔平成21年規程第50号〕

附 則（平成21年規程第54号）

この規程は、平成21年10月1日から施行する。

附 則（平成21年規程第62号）

この規程は、平成21年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年規程第7号）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年規程第26号）

この規程は、平成22年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成23年規程第1号）

この規程は、平成23年2月1日から施行する。

附 則（平成23年規程第6号）

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成23年規程第22号）

この規程は、平成23年10月1日から施行する。

附 則（平成23年規程第29号）

この規程は、平成23年12月1日から施行する。