

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、手当及び診療賞与とする。

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、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、業績手当及び看護職員処遇改善手当とする。

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) 職員就業規則第2条第3号に規定する機構職員に適用する給料表

ア 機構職員医療職給料表(1)等

(ア) 機構職員医療職給料表(1)（別表第1）

(イ) 機構職員短時間医療職給料表(1)（別表第2）

イ 機構職員医療職給料表(2)（別表第3）

ウ 機構職員医療職給料表(3)（別表第4）

エ 機構職員事務職給料表（別表第5）

オ 機構職員福祉職給料表（別表第6）

(2) 職員就業規則第2条第4号に規定する病院職員に適用する給料表

ア 病院職員医療職給料表(2)（別表第7）

イ 病院職員医療職給料表(3)（別表第8）

ウ 病院職員事務職給料表（別表第9）

エ 病院職員福祉職給料表（別表第10）

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、同日前において理事長が定める日以前1年間に於けるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が職員就業規則第39条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして理事長が別に定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。
- 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、かつ、同項後段の規定の適用を受けない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のうち理事長が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、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）の第3項の規定による昇給は、同項前段に規定する期間におけるその者の勤務成績が極めて良好又は特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない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、勤務成績に応じて理事長が別に定めるところにより決定するものとする。
- 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、その月の月額的全額を支給する。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。

(扶養手当)

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。

- 3 扶養手当の月額、扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき6,500円（機構職員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（以下「機構職員事務職8級等」という。）にあっては、3,500円）、前項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき12,000円とする。

第11条 新たに職員となった者に扶養親族（機構職員事務職９級等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、機構職員事務職９級等から機構職員事務職９級等以外の職員となった者に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を理事長に届け出なければならない。

- 2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族（機構職員事務職９級等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合においてはその者が職員となつた日、機構職員事務職９級等から機構職員事務職９級等以外となつた者に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が機構職員事務職９級等以外の職員となつた日、職員に扶養親族（機構職員事務職９級等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第１号に掲げる事実が生じたとき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、機構職員事務職９級等以外の職員から機構職員事務職９級等となつた職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が機構職員事務職９級等となつた日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（機構職員事務職９級等にあつ

ては、扶養親族たる子に限る。)で同項の規定による届出に係るものの全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。

3 扶養手当は、次の各号のいずれか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(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、第1号又は第3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について準用する。

- (1) 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
- (2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族(機構職員事務職9級等にあつては、扶養親族たる子に限る。)で第1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
- (3) 扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある機構職員事務職9級等が機構職員事務職9級等以外の者となった場合
- (4) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある機構職員事務職8級等が機構職員事務職8級等及び機構職員事務職9級等以外の職員となった場合
- (5) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るもの及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で機構職員事務職9級等以外の者が機構職員事務職9級等となった場合
- (6) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある職員で機構職員事務職8級等及び機構職員事務職9級等以外の者が機構職員事務職8級等となった場合
- (7) 職員の扶養親族たる子で第1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
(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の合計額に100分の3.7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。

(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つては、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80,000円を超えるときは、支給単位期間につき、80,000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80,000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、80,000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80,000円を超えるときは、80,000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は、570円）
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	
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80,000円を超えるときは、80,000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80,000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、80,000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80,000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、80,000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(以下「事業場側区間」という。)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5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つた場合においては、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つ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、30,000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、70,000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1,080円を支給する。

2 前項の待機を行った職員が、待機を行っている間に呼出しを受け、登院した場合には、前項の額にその呼出し1回につき540円を加算する。

(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

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 勤務時間規程第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、初任給調整手当、特殊勤務手当(理事長が別に定めるものに限る。)及び看護職員処遇改善手当の月額に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 21,000円（勤務時間が5時間未満の場合にあっては10,500円）

(2) 前号以外の宿日直勤務 6,100円（勤務時間が5時間未満の場合にあっては3,050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（次項及び第4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（次項において「休日」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。

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休日以外の日の午前零時から午前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、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 第1項に規定する場合 同項の勤務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（当該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をした職員にあっては、その額に100分の150を乗じて得た額）

(2) 前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において理事長が別に定める額

4 前3項の規定にかかわらず、管理監督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。

5 前項に規定する職員が、正規の勤務時間以外の勤務時間に医療業務に従事した場合は、従事した医療業務の内容に応じ、次の表に定める額を支給する。

従事した医療業務の内容	手当額
理事長が別に定める医療業務に1時間以上従事した場合	1時間につき8,000円
医療業務(理事長が別に定める医療業務を除く。)に3時間以上従事した場合	1日につき8,000円

6 前5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100分の122.5（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32条において「特定幹部職員」という。）にあっては、100分の102.5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
- (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
- 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。

(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、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて、それぞれ6月30日及び12月10日（以下この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102.5（特定幹部職員にあっては、100分の122.5）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第2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32条第1項に規定する支給日をいう。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。

(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。

(診療賞与)

第33条の2 診療賞与は、9月1日及び3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（第4条第1号に定める機構職員医療職給料表(1)等の適用を受ける職員に限る。）に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の診療実績に応じ、各基準日の属する給与支給日に支給する。

2 診療賞与の額は、診療賞与基礎額に、職員の診療実績に基づき100分の200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とする。

- 3 前項の診療賞与基礎額は、職員の区分に応じて次の表に定める額とする。

職員の区分	診療賞与基礎額
職務の級3級の職員（理事長が定める職員に限る。）並びに4級及び5級の職員	2,000,000円
職務の級3級の職員（理事長が定める職員を除く。）並びに1級及び2級の職員	1,500,000円

第33条の3 削除

（看護職員処遇改善手当）

第33条の4 看護職員処遇改善手当は、その月の初日（以下この条において「基準日」という。）に、在職する県立総合病院及び県立こども病院に所属する看護師及び准看護師に対し、基準日の属する月の給与支給日に支給する。

- 2 看護職員処遇改善手当の月額は、10,500円に、看護職員処遇改善評価料に関する施設基準に基づき算定した職員の1週間あたり勤務時間を勤務時間規程第2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。

（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、第33条の3及び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29条及び第30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34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、出生時育児休業、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) 育児休業及び出生時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（第33条の3に規定する給与を除く。）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及び出生時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) 育児休業及び出生時育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業及び出生時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、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として理事長が別に定める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。
- (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17条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。

（配偶者同行休業取得者の給与）

第35条の2 地方独立行政法人静岡県立病院機構職員の配偶者同行休業に関する規程（平成27年規程第6号）の定めるところにより配偶者同項休業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) 配偶者同行休業をしている期間については、給与（第33条の3に規定する給与を除く。）を支給しない。
- (2) 配偶者同行休業をした職員が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、当該配偶者同行休業の期間を100分の50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、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として理事長が別に定める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。
- (3) 前号の規定にかかわらず、配偶者同行休業をした職員が職務に復帰した場合における号給の調整について、他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、あらかじめ理事長の承認を得てその者の号給を調整することができる。
- (4) 前2号に規定するもののほか、配偶者同行休業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10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101.89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く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く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っては、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。
- 附 則（平成25年規程第4号）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年規程第19号）

この規程は、平成26年7月1日から施行する。

附 則（平成26年規程第28号）

- 1 この規程は、平成26年12月1日から施行する。
- 2 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、「100分の75」とあるのは「100分の82.5」と「100分の95」とあるのは「100分の102.5」とする。
- 3 適用日前に職務の級を異にして異動した職員及び理事長がこれに準ずると認める職員の適用日における号給については、その者が適用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、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

附 則（平成27年規程第13号）

（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 この規程の施行の日（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理事長が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、理事長が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（理事長が別に定める職員を除く。）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 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、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。
- 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、理事長が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地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程（以下「給与規程」という。）第29条第4項（給与規程第32条第4項において準用する場合及び地方独立行政法人静岡県立病院機構職員の育児休業等に関する要綱第11条第7号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、給与規程第29条第4項中「給料月額」とあるのは「給料月額と地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程の一部を改正する規程（平成27年規程第13号）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。
（平成30年3月31日までの間における地域手当及び単身赴任手当に関する特例）
- 7 切替日から平成30年3月31日までの間における地域手当及び単身赴任手当の支給に関する次の表の左欄に掲げる給与規程の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第11条第3項	100分の16	100分の16を超えない範囲内で理事長が別に定める割合
第17条第2項	30,000円	30,000円を超えない範囲内で理事長が別に定める額

（理事長が別に定める規程への委任）

8 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、理事長が別に定める。

附 則（平成27年規程第30号）

この規程は、平成27年7月1日から施行する。

附則（平成28年規程第14号）

- 1 この規程は、平成28年3月17日から施行し、改正後の地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程（以下「改正後の職員給与規程」という。）の規定は平成27年12月1日から適用する。

ただし、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、「100分の80」とあるのは「100分の85」と「100分の100」とあるのは「100分の105」と読み替える。

- 2 適用日前に職務の級を異にして異動した職員及び理事長がこれに準ずると認める職員の適用日における号給については、その者が適用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、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

- 3 改正後の職員給与規程の規定を適用する場合においては、改正前の地方独立行政法人静岡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、改正後の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年規程第23号）

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年規程第45号）

- 1 この規程は、平成28年12月1日から施行する。
- 2 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、「100分の85」とあるのは「100分の90」と「100分の105」とあるのは「100分の110」と読み替える。
- 3 適用日前に職務の級を異にして異動した職員及び理事長がこれに準ずると認める職員の適用日における号給については、その者が適用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、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。
- 4 改正後の職員給与規程の規定を適用する場合においては、改正前の地方独立行政法人静岡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、改正後の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29年規程第7号）

- 1 この規程は、平成29年4月1日から施行する。
- 2 改正後の地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程（以下「改正後の職員給与規程」という。）第3条第3項の規定にかかわらず、改正後の職員給与規程の施行から理事長が別に定める日までの間、平成29年3月31日以前に機構職員医療職給料表(1)の適用を受ける職員として採用され、引き続き在職している職員には、月額307,000円を超えない範囲の額を、採用の日から35年以内の間、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。
- 3 改正後の職員給与規程第33条の2の規定にかかわらず、平成29年3月31日以前に機構職員医療職給料表(1)の適用を受ける職員として採用され、引き続き在職している職員には、診療賞与を支給しない。

附則（平成29年規程第24号）

- 1 この規程は、平成29年12月1日から施行する。
- 2 平成29年12月1日から平成30年3月31日までの間は、改正後の地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程（以下「改正後の職員給与規程」という。）第10条第1項ただし書の規定

は適用せず、次の表の左欄に掲げる改正後の職員給与規程の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第 10 条第 2 項	(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	(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 22 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある孫	
	(4) 満 60 歳以上の父母及び祖父母	(3) 満 60 歳以上の父母及び祖父母
	(5) 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	(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
	(6) 重度心身障害者	(5) 重度心身障害者
第 10 条第 3 項	扶養手当の月額、扶養親族たる配偶者、父母等については 1 人につき 6,500 円（機構職員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（以下「機構職員事務職 8 級等」という。）にあっては、3,500 円）、前項第 2 号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については 1 人につき 11,000 円とする。	扶養手当の月額、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、次の各号に掲げる扶養親族の区分に応じ、当該各号に定める額とする。 （1）前項第 2 号に該当する扶養親族（子に限る。） 1 人につき 8,000 円（職員に配偶者がいない場合にあっては、そのうち 1 人については 12,000 円） （2）前項第 2 号に該当する扶養親族（子を除く。）及び前項第 3 号から第 5 号までの扶養親族 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）
第 11 条第 1 項	新たに職員となった者に扶養親族（機構職員事務職 9 級等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、機構職員事務職 9 級等から機構職員事務職 9 級等以外の職員となった者に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を理事長に届け出なければならない。	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（機構職員事務職 9 級等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）	(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（扶養親族たる子又は前条第 2 項第 3 号若しくは第 5 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及び機構職員事務職 9 級等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を	(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。）

	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。)
第11条第2項	扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族（機構職員事務職9級等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合においてはその者が職員となった日、機構職員事務職9級等から機構職員事務職9級等以外となった者に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が機構職員事務職9級等以外の職員となった日、職員に扶養親族（機構職員事務職9級等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたとき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、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が退職し、又は死亡した日、機構職員事務職9級等以外の職員から機構職員事務職9級等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が機構職員事務職9級等となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（機構職員事務職9級等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものの全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。 3 扶養手当は、次の各号のいずれか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	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。 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

	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、第1号又は第3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について準用する。 (1) 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 (2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族（機構職員事務職9級等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で第1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 (3) 扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある機構職員事務職9級等が機構職員事務職9級等以外の者となった場合 (4) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある機構職員事務職8級等が機構職員事務職8級等及び機構職員事務職8級等以外の職員となった場合 (5) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るもの及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で機構職員事務職9級等以外の者が機構職員事務職9級等となった場合 (6) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある職員で機構職員事務職8級等及び機構職員事務職9級等以外の者が機構職員事務職8級等となった場合 (7) 職員の扶養親族たる子で第1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つた者が特定期間にある子となった場合	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。
--	---	--

- 3 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、改正後の職員給与規程第10条第1項ただし書及び第11条第3項第3号から第6号までの規定は適用せず、次の表の左欄に掲げる改正後の職員給与規程の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第10条第3項	扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき6,500円（機構職員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	前項第1号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）については10,000円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき9,500円（職員に配偶者がいない場
---------	---	--

	るものとして理事長が定める職員（以下「機構職員事務職８級等」という。）にあっては、3,500円）、前項第２号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については１人につき11,000円	合にあっては、そのうち１人については11,500円）、同項第３号から第６号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる父母等」という。）については１人につき6,500円（職員に配偶者及び扶養親族たる子がない場合にあっては、そのうち１人については9,000円）
第11条第１項	扶養親族（機構職員事務職９級等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、機構職員事務職９級等から機構職員事務職９級等以外の職員となった者に扶養親族たる配偶者、父母等	扶養親族
	その旨	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号に掲げる事実が生じた場合において、その職員に配偶者がないときは、その旨を含む。）
第11条第１項第１号	場合（機構職員事務職９級等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）	場合
第11条第１項	(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第２項第３号若しくは第５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及び機構職員事務職９級等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。）	(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第２項第３号若しくは第５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) 扶養親族たる子又は扶養親族たる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) 扶養親族たる子又は扶養親族たる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。）
第11条第２項	扶養親族（機構職員事務職９級等にあっては、扶養親族たる子に限る。）	扶養親族
	なった日、機構職員事務職９級等から機構職員事務職９級等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が機構職員事	なった日

	務職 9 級等以外の職員となった日	
	同項の規定による届出に係るものがない場合	前項の規定による届出に係るものがない場合
	死亡した日、機構職員事務職 9 級等以外の職員から機構職員事務職 9 級等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が機構職員事務職 9 級等となった日	死亡した日
第11条第 3 項	次の各号のいずれか	第 1 号、第 2 号若しくは第 7 号
	においては、その	又は扶養手当を受けている職員について第 1 項第 3 号若しくは第 4 号に掲げる事実が生じた場合においては、これらの
	その日が	これらの日が
	第 1 号又は第 3 号	第 1 号
	の改定	の改定（扶養親族たる子で第 1 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に係る扶養手当の支給額の改定並びに扶養親族たる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あって配偶者及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るもののないものが扶養親族たる配偶者又は扶養親族たる子を有するに至った場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で第 1 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に係る扶養手当の支給額の改定及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる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あって扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るもののないもの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父母等に係る扶養手当の支給額の改定
第11条第 3 項	扶養親族（機構職員事務職 9 級等	扶養親族

第2号	にあつては、扶養親族たる子に限る。)	
-----	--------------------	--

- 4 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間は、改正後の職員給与規程第10条第1項ただし書及び第11条第3項第3号から第6号までの規定は適用せず、次の表の左欄に掲げる改正後の職員給与規程の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第10条第3項	扶養親族たる配偶者、父母等	前項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族
	(機構職員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(以下「機構職員事務職8級等」という。))にあつては、3,500円)、前項第2号	、同項第2号
第11条第1項	扶養親族(機構職員事務職9級等にあつては、扶養親族たる子に限る。)がある場合、機構職員事務職9級等から機構職員事務職9級等以外の職員となった者に扶養親族たる配偶者、父母等	扶養親族
第11条第1項第1号	場合(機構職員事務職9級等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。)	場合
第11条第1項第2号	場合及び機構職員事務職9級等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合	場合
第11条第2項	扶養親族(機構職員事務職9級等にあつては、扶養親族たる子に限る。)	扶養親族
	なった日、機構職員事務職9級等から機構職員事務職9級等以外となった者に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が機構職員事務職9級等以外の職員となった日	なった日
	同項の規定による届出に係るものがない場合	前項の規定による届出に係るものがない場合
	死亡した日、機構職員事務職9級等以外の職員から機構職員事務職9級等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子	死亡した日

	で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が機構職員事務職 9 級等となった日	
第11条第 3 項	次の各号のいずれか	第 1 号、第 2 号又は第 7 号
	第 1 号又は第 3 号	第 1 号
第11条第 3 項 第 2 号	扶養親族（機構職員事務職 9 級等にあつては、扶養親族たる子に限る。）	扶養親族

- 5 平成32年 4 月 1 日から平成33年 3 月31日までの間は、改正後の職員給与規程第10条第 1 項ただし書並びに第11条第 3 項第 3 号及び第 5 号の規定は適用せず、次の表の左欄に掲げる改正後の職員給与規程の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第10条第 3 項	扶養親族たる配偶者、父母等	前項第 1 号及び第 3 号から第 6 号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）
	が 8 級	が 8 級以上
	機構職員事務職 8 級等	機構職員事務職 8 級以上職員等
	前項第 2 号	同項第 2 号
第11条第 1 項	扶養親族（機構職員事務職 9 級等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、機構職員事務職 9 級等から機構職員事務職 9 級等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等	扶養親族
第11条第 1 項 第 1 号	場合（機構職員事務職 9 級等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）	場合
第11条第 1 項 第 2 号	場合及び機構職員事務職 9 級等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合	場合
第11条第 2 項	扶養親族（機構職員事務職 9 級等にあつては、扶養親族たる子に限る。）	扶養親族
	なった日、機構職員事務職 9 級等から機構職員事務職 9 級等以外となった者に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が機構職員事務職 9 級等以外の職員となった日	なった日
	同項の規定による届出に係るものがない場合	前項の規定による届出に係るものがない場合
	死亡した日、機構職員事務職 9 級等以外の職員から機構職員事務職 9 級等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定に	死亡した日

	よる届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が機構職員事務職 9 級等となった日	
第11条第 3 項	次の各号のいずれか	第 1 号、第 2 号、第 4 号、第 6 号又は第 7 号
	第 1 号又は第 3 号	第 1 号
第11条第 3 項 第 2 号	扶養親族（機構職員事務職 9 級等にあつては、扶養親族たる子に限る。）	扶養親族
第11条第 3 項 第 4 号	機構職員事務職 8 級等が機構職員事務職 8 級等及び機構職員事務職 9 級等	機構職員事務職 8 級以上職員等が機構職員事務職 8 級以上職員等
第11条第 3 項 第 6 号	機構職員事務職 8 級等及び行機構職員事務職 9 級等	機構職員事務職 8 級以上職員等
	が機構職員事務職 8 級等	が機構職員事務職 8 級以上職員等

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、理事長が別に定める。

7 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、「100 分の 90」とあるのは「100 分の 95」と「100 分の 110」とあるのは「100 分の 115」と読み替える。

8 適用日前に職務の級を異にして異動した職員及び理事長がこれに準ずると認める職員の適用日における号給については、その者が適用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、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

9 改正後の職員給与規程の規定を適用する場合においては、改正前の地方独立行政法人静岡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、改正後の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 30 年規程第 1 号)

この規程は、平成30年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成30年規程第20号)

1 この規程は、平成30年12月 1 日から施行する。ただし、平成30年12月 1 日から平成31年 3 月 31日までの間は、別表第 5 中「393,000とあるのは「393,000」とする。

393,300

393,600

393,800

394,000

394,300

394,600

394,800

395,000」

」

2 平成30年12月に支給する期末手当に関する第29条第 2 項の規定の適用については、「100 分の130」とあるのは「100分の137.5」と、「100分の110」とあるのは「100分の117.5」とする。

3 平成30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、「100 分の92.5」とあるのは「100分の95」と、「100分の112.5」とあるのは「100分の115」とする。

附 則(令和元年規程第19号)

この規程は、令和元年 6 月 1 日から施行する。

附 則(令和元年規程第32号)

この規程は、令和元年12月1日から施行する。

附 則(令和元年規程第35号)

この規程は、令和2年1月1日から施行し、改正後の地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程の規定は令和元年12月14日から適用する。

附 則(令和2年規程第17号)

- 1 この規程は、令和2年6月1日から施行し、改正後の地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程（以下「改正後の職員給与規程」という。）の規定は令和元年12月1日から適用する。
- 2 令和元年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、「100分の95」とあるのは「100分の97.5」と、「100分の115」とあるのは「100分の117.5」とする。
- 3 改正後の職員給与規程の規定を適用する場合においては、改正前の地方独立行政法人静岡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、改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則(令和2年規程第24号)

- 1 この規程は、令和2年12月1日から施行する。
- 2 令和2年12月に支給する期末手当に関する第29条第2項の規定の適用については、「100分の127.5」とあるのは「100分の125」と、「100分の107.5」とあるのは「100分の105」とする。

附 則（令和3年規程第8号）

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和3年規程第24号）

- 1 この規程は、令和3年12月1日から施行する。
- 2 令和3年12月に支給する期末手当に関する第29条第2項の規定の適用については、「100分の120」とあるのは「100分の112.5」と、「100分の100」とあるのは「100分の92.5」とする。

附 則（令和4年規程第3号）

この規程は、令和4年3月1日から施行する。

附 則（令和4年規程第9号）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年規程第19号）

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和4年規程第32号）

この規程は、令和4年12月1日から施行する。

附 則（令和5年規程第1号）

この規程は、令和5年1月1日から施行する。

附 則(令和5年規程第19号)

- 1 この規程は、令和5年6月1日から施行し、改正後の地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程（以下「改正後の職員給与規程」という。）の規定は令和4年12月1日から適用する。
- 2 令和4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、「100分の100」とあるのは「100分の105」と、「100分の120」とあるのは「100分の125」とする。
- 3 改正後の職員給与規程の規定を適用する場合においては、改正前の地方独立行政法人静岡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、改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（令和6年規程第8号）

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

附 則(令和6年規程第17号)

- 1 この規程は、令和6年6月1日から施行し、改正後の地方独立行政法人静岡県立病院機構職員給与規程（以下「改正後の職員給与規程」という。）の規定は令和5年12月1日から適用する。

- 2 令和5年12月に支給する期末手当に関する第29条第2項の規定の適用については、「100分の122.5」とあるのは「100分の125」と、「100分の102.5」とあるのは「100分の105」とする。
- 3 令和5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、「100分の102.5」とあるのは「100分の105」と、「100分の122.5」とあるのは「100分の125」とする。
- 4 改正後の職員給与規程の規定を適用する場合においては、改正前の地方独立行政法人静岡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、改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則(令和6年規程第34号)

この規程は、令和6年12月1日から施行する