

## 目次

第1章 総則（第1条－第10条）

第2章 基本給

第1節 基本給（第11条－第16条）

第3章 手当

第1節 扶養手当（第17条－第22条）

第2節 住居手当（第23条－第29条）

第3節 通勤手当（第30条－第37条）

第4節 単身赴任手当（第38条－第43条）

第5節 異動手当（第44条－第48条）

第6節 管理職手当（第49条）

第7節 放射線取扱手当（第50条）

特殊勤務手当（第50条の2）

第8節 夜間看護等手当（第51条）

第9節 分娩業務手当（第52条）

第10節 外勤手当（第53条）

第11節 超過勤務手当（第54条）

第12節 休日給（第55条）

第13節 深夜割増勤務手当（第56条）

第14節 宿日直手当（第57条）

第15節 救急呼出待機手当（第58条）

第16節 管理職員特別勤務手当（第59条）

第17節 派遣手当（第60条）

第18節 診療看護師手当（第61条）

特定ケア看護師手当（第61条の2）

第19節 専門看護手当（第62条）

第20節 医療専門資格手当（第63条）

第21節 事務総合職手当（第64条）

第22節 地域人材手当（第65条）

第23節 現給保障手当（第66条）

第24節 処遇改善手当（第67条）

介護職員処遇改善手当（第67条の2）

介護職員等特定処遇改善手当（特定手当）（第67条の3）

第25節 切替時調整手当（第68条）

第4章 賞与（第69条－第73条）

第5章 給与の特例等（第74条－第79条）

第6章 規程の実施（第80条）

附 則

## 第1章 総則

### (目的及び適用範囲)

- 第1条 この規程は、公益社団法人地域医療振興協会市立恵那病院職員就業規程（以下「就業規程」という。）第37条の規定により公益社団法人地域医療振興協会市立恵那病院（以下「病院」という。）職員の給与について定めることを目的とする。
- 2 この規程は、就業規程第3条に規定する職員に適用する。ただし、医師その他の雇用契約に基づく年俸給与者等就業形態が特殊な勤務に関する事項は別に定める。
- 3 この規程は、公益社団法人地域医療振興協会理事長（以下、「理事長」という。）が別に定める場合はその定めによるものとする。

### (給与の種類)

- 第2条 職員の給与は、基本給、手当及び賞与とする。
- 2 基本給は、就業規程第24条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であって、基本給月額とする。
- 3 手当は、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、異動手当、管理職手当、放射線取扱手当、特殊勤務手当、夜間看護等手当、分娩業務手当、外勤手当、超過勤務手当、休日給、深夜割増勤務手当、宿日直手当、救急呼出待機手当、管理職員特別勤務手当、派遣手当、診療看護師手当、特定ケア看護師手当、専門看護手当、医療専門資格手当、事務総合職手当、地域人材手当、現給保障手当、処遇改善手当、介護職員処遇改善手当、介護職員等特定処遇改善手当（特定手当）及び切替時調整手当とする。
- 4 賞与は定期賞与と決算賞与とする。

### (重複給与の禁止)

- 第3条 職員が公益社団法人地域医療振興協会（以下「地域医療振興協会」という。）において他の職と併任したときは、これに重複して給与を支給することはできない。

### (基本給の支給)

- 第4条 新たに職員となった者には、その日から基本給を支給し、昇給、降給等により基本給月額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた基本給を支給する。
- 2 職員が退職（就業規程第15条に規定する退職をいう。以下同じ。）したときは、その日まで基本給を支給する。
- 3 職員が死亡したときは、前項の規程にかかわらず、その月まで基本給を支給する。
- 4 第1項又は第2項の規定により基本給を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その基本給月額についてその期間の日数から就業規程第26条の休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

### (給与期間)

- 第5条 給与期間は、一の月の初日から末日までとする。

### (給与の支給)

- 第6条 基本給の支給定日（以下本条において「支給定日」という。）は、毎月25日とする。ただし、支給定日が休日又は土曜日に該当するときは、その日前においてその日に最も近い休日又は土曜日でない日に支払う。

- 2 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当の第39条1項及び3項に定めた額、異動手当、管理職手当、診療看護師手当、特定ケア看護師手当、専門看護手当、医療専門資格手当、事務総合職手当、地域人材手当、現給保障手当、処遇改善手当、介護職員処遇改善手当、介護職員等特定処遇改善手当（特定手当）及び切替時調整手当は、基本給の支給方法に準じて支給する。ただし、支給定日までにこれらの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。
- 3 単身赴任手当の第39条4項に定めた額、特殊勤務手当、夜間看護等手当、分娩業務手当、外勤手当、超過勤務手当、休日給、深夜割増勤務手当、宿日直手当、救急呼出等待機手当、管理職員特別勤務手当及び派遣手当は、一の給与期間の分を翌月の給与期間における支給定日に支給する。ただし、翌月の給与期間の支給定日までにこれらの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。
- 4 放射線取扱手当は、一の給与期間の分を翌々月の給与期間における支給定日に支給する。ただし、翌々月の給与期間の支給定日までにこれらの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。
- 5 定期賞与は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは支給日の前々日とし、支給日が土曜日に当たるときは前日とする。
- 6 決算賞与は、6月30日に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは支給日の前々日とし、支給日が土曜日に当たるときは前日とする。
- 7 給与は、職員の同意に基づき、その全額を職員が希望する金融機関等の本人名義の口座に振り込みを行う方法によって支払う。ただし、法令で定められたもの及び労使協定に基づき、給与の一部を控除して支払うことができる。
- 8 前項前段の規定にかかわらず、振り込みを希望しない職員には通貨で直接職員に支払う。

#### （給与の即時払）

第7条 前条の規定にかかわらず、職員が退職した場合であって、本人又は権利者の請求があったときは、7日以内に給与を支払う。ただし、給与を受ける権利に係争があるときには、この限りではない。

- 2 前項の権利者とは、本人の死亡当時当該本人の収入により生計を一にしていた者のうち、次の順位とする。
  - 一 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。）
  - 二 子
  - 三 父母
  - 四 孫及び祖父母
  - 五 その他これらに準ずる者

#### （非常時払）

第8条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合であり、かつ、本人の請求があったときは、第6条に規定する支給定日前であっても既往の労働に対する給与を支払う。

- 一 本人又はその収入によって生計を維持する者の結婚、出産若しくは葬儀の費用にあてるとき。
- 二 本人又はその収入によって生計を維持する者の病気、災害の費用にあてるとき。
- 三 本人又はその収入によって生計を維持する者の帰郷費用にあてるとき。
- 四 その他管理者が特に必要と認めたとき。

(勤務1時間当たりの給与額)

第9条 第54条から第56条まで、第74条、第77条及び第79条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給月額、異動手当の月額、管理職手当の月額、放射線取扱手当の月額、分娩業務手当の月額、外勤手当の月額、派遣手当の月額、診療看護師手当の月額、特定ケア看護師手当の月額、専門看護手当の月額、医療専門資格手当の月額、事務総合職手当の月額、地域人材手当の月額、現給保障手当の月額、処遇改善手当の月額、介護職員処遇改善手当の月額、介護職員等特定処遇改善手当(特定手当)の月額及び切替時調整手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を当該年度の所定勤務時間数で除して得た額とする。

(端数の取扱い)

第10条 第4条第4項に規定する日割計算及びその他により給与の額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り上げるものとする。

2 前条の規定による勤務1時間当たりの給与額、第54条の規定により勤務1時間につき支給する超過勤務手当の額、第55条の規定により勤務1時間につき支給する休日給の額及び第56条の規定により勤務1時間につき支給する深夜割増勤務手当の額(第50条において「1時間当たり給与等」という。)を算定する場合において、当該額に50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、当該額に50銭以上1円未満の端数を生じたときは、これを1円に切り上げるものとする。

ただし、勤務1時間当たりの給与額は第74条、第77条及び第79条の給与の減額を算定する場合に限り、1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てるものとする。

3 一の給与期間の第54条に規定する超過勤務手当、第55条に規定する休日給及び第56条に規定する深夜割増勤務手当の支給の基礎となるそれぞれの勤務時間数の合計(それぞれの手当のうち時間外の勤務、休日の勤務、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。)の勤務にかかる部分について、その部分ごとに各別に計算し合計)に1時間未満の端数がある場合は、その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てるものとする。

4 一の給与期間の欠勤の時間数、育児部分休業時間数及び介護部分休業時間数の合計に1時間未満の端数がある場合は、その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てるものとする。

## 第2章 基本給

### 第1節 基本給

(俸給表)

第11条 俸給表の種類は、理事長が定める次に掲げるとおりとする。

- 一 医療技術・相談援助職俸給表(別表第1)
- 二 看護・教育職俸給表(別表第2)
- 三 事務職俸給表(別表第3)
- 四 介護福祉・技能職俸給表(別表第4)

2 前項の俸給表(以下「俸給表」という。)は、第1条第2項ただし書に規定する職員以外のすべての職員(以下「俸給表適用職員」という。)に適用するものとし、その適用範囲は、次に定めるとおりとする。

俸 給 表	適 用 範 囲
医	薬剤師、診療放射線技師、診療エックス線技師、臨床検査技師

療 相 技 談 術 援 ・ 助 職 俸 給 表	医療技術職	師、管理栄養士、栄養士、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、歯科衛生士、歯科技工士、臨床心理士、救急救命士及び理事長が定めるものに適用する。
	相談援助職	メディカルソーシャルワーカー、介護支援専門員、支援相談員、介護相談員、社会福祉士、精神保健福祉士及び理事長が定めるものに適用する。 ただし、「社会福祉士」、「精神保健福祉士」又は「介護支援専門員」の資格を有する者に限る
看 護 ・ 教 育 職 俸 給 表	看 護 職	保健師、助産師、看護師及び准看護師に適用する。
	教 育 職	看護師養成所に勤務する職員で教育に従事することを本務とする職員に適用する。
事 務 職 俸 給 表		事務職員、事務職員（IT担当）、診療情報管理士、クラーク、医師事務作業補助者、研究員及び理事長が定めるものに適用する。
介 護 福 祉 ・ 技 能 職 俸 給 表	介護福祉職	介護福祉士に適用する。
	技 能 職	看護助手、介護助手、保育士、ボイラー技士、施設管理、調理師、医療技術助手、歯科助手、その他（他の俸給表の適用を受けない者）に適用する。

3 俸給表適用職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度合に基づきこれを俸給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、別表第5に定める級別標準職名表（以下「級別標準職名表」という。）に定めるとおりとする。

4 満 61 歳になる年度より定年までは、俸給表によらず、満 60 歳になった後の最初の年度末の基本給の 7 割とする。

#### （初任給）

第 1 2 条 新たに俸給表適用職員となった者の職務の級は、その職務に応じ、かつ、級別標準職名表の定めるところにより、理事長の定める基準に従い決定する。

2 新たに俸給表適用職員となった者の基本給月額、前項の規定により決定された職務の級又は俸給表の号俸が別表第 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俸とし、当該職務の級が同表に定められていないときは同表に定める号俸を基礎としてその者の属する職務の級に昇格し、又は降格したものとした場合に第 1 3 条又は第 1 4 条の規定により得られる号俸とする。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これら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俸は、その者の属する職務の級の最低の号俸とする。

- 3 初任給基準表は、その者に適用される俸給表の別に応じ、かつ、職種欄の区分職種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 職員が一の職務の級若しくは俸給表から他の職務の級若しくは俸給表に移った場合又は一の職から同じ職務の級若しくは俸給表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俸は、理事長の定めるところにより決定する。
- 5 その他新たに俸給表の適用を受ける職員となった者の基本給月額は、理事長の定める基準に従い決定する。

#### (昇格)

第13条 俸給表適用職員を昇格(職員の職務の級を同一の俸給表の上位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。)させる場合の基本給月額は、別表第8に定める昇格対応号俸表(以下「対応号俸表」という。)のその職員の昇格前の号俸(昇格した日の前日に受けていた号俸をいう。以下同じ。)に対応する昇格後の号俸欄の号俸とする。

- 2 昇格の時期は、級別標準職名表の上位の職位に発令した日若しくは4月1日とする。
- 3 昇格させようとする職員の昇格前の号俸が対応号俸表の昇格前の号俸欄の号俸より下位の場合は、昇格する級の最低の号俸とする。
- 4 平成28年3月31日から引き続き在籍する者で、平成28年4月1日以降に級の最高号俸を超える者にあつては、次の各号に掲げる区分に応じて昇格させるものとする。
  - 一 昇格後に属する級の最高号俸の額が昇格前に受けている額よりも大きい場合で、かつ昇格前に受けている級の最高号俸から対応号俸表に基づいて昇格させた場合の金額が、昇格前に受けている額よりも大きい場合はその号俸とする。
  - 二 昇格後に属する級の最高号俸の額が、昇格前に受けている額よりも大きい場合で、かつ昇格前に受けている級の最高号俸から対応号俸表に基づいて昇格させた場合の金額が、昇格前に受けている額と同額若しくは小さい場合は、昇格後の属する級において、昇格前に受けている額の同額若しくは直近上位の額の号俸とする。
  - 三 昇格後の級の最高号俸の額が、昇格前に受けている額よりも小さい場合は、昇格前に受けている額と同額とし、当該職員が属する級について昇格後の級を適用する。

#### (降格)

第14条 俸給表適用職員を降格(職員の職務の級を同一の俸給表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。)させる場合におけるその者の基本給月額は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める号俸とする。

- 一 降格した日の前日に受けていた基本給月額と同じ額の号俸が降格した級にあるとき 降格した日の前日に受けていた基本給月額と同じ額の号俸
  - 二 降格した日の前日に受けていた基本給月額が降格した級の最高の号俸に達せず、かつ、当該基本給月額と同じ額の号俸が降格した級にないとき 降格した日の前日に受けていた基本給月額の直近下位の額の号俸
  - 三 降格した日の前日に受けていた基本給月額が降格した級の最高の号俸を超える額のものであるとき 降格した級の最高の号俸
- 2 職員を降格させた場合で当該降格が2級以上下位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。
  - 3 理事長は、前2項の規定による職員の基本給月額が他の職員との均衡を著しく失すると認

められるときは、これらの規定にかかわらず、その者の基本給月額を決定することができる。

(昇給)

第15条 俸給表適用職員が現に受けている基本給月額（第13条の規定により昇格した職員においては、その昇格した日の前日に受けていた基本給月額）を受けるに至ったときから、3月31日以前の1年間の期間における、当該職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分（以下この条において「昇給区分」という。）に応じて、次の各号に掲げる表に定める上位の号俸に昇給させることができる。ただし、満60歳を超える職員については昇給しない。

一 次号に掲げる職員以外の職員

昇給区分		昇給できる号俸数
勤務成績が極めて良好	V	6号俸
勤務成績が特に良好	IV	5号俸
勤務成績が良好	III	4号俸
勤務成績がやや良好でない	II	2号俸
勤務成績が良好でない	I	昇給しない

二 55歳（介護福祉・技能職俸給表の適用を受ける職員にあっては、57歳）を超え、満60歳未満の職員

昇給区分		昇給できる号俸数
勤務成績が極めて良好	V	4号俸
勤務成績が特に良好	IV	3号俸
勤務成績が良好	III	2号俸
勤務成績がやや良好でない	II	1号俸
勤務成績が良好でない	I	昇給しない

- 2 前項の昇給の時期は、4月1日（以下この条において「昇給日」という。）とする。
- 3 前年の昇給日後に新たに職員となった者の昇給の号俸数は、第1項の規定にかかわらず、同項の規定による号俸数に相当する数に、その者の新たに職員となった日又は号俸を決定され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）に相当する号俸数とする。この場合において、この項の規定による号俸数が零となる職員は、昇給しない。
- 4 職員の基本給月額がその属する職務の級又は俸給表における基本給の幅の最高額である場合又は最高額を超えている場合には、その者が同一の職務の級にある間は、昇給しない。（ただし、平成28年3月31日から引き続き在籍する者で、平成28年4月1日以降に級の最高号俸を超える者については、その者が同一の職務の級にある間は、その者が属する職務の級の最高額と最高額の一つ下の号俸の基本給月額の差額を1号俸分の昇給額とし、第1項第一号並びに第二号に掲げる表に定める号俸分昇給するものとする。）
- 5 前項までに規定する昇給は、病院の業務の実績が悪化した場合には、理事長が定めるところにより、行わない場合がある。
- 6 新たな評価制度が確立されるまでの間の昇給区分は「勤務成績が良好」欄を適用することを基本とし、就業規程第53条に規定する懲戒の有無及び勤務の状況を考慮するものとする

。

(特別な場合の昇給)

第16条 勤務成績が良好である俸給表適用職員が、辺地若しくは離島等の施設の極めて困難な勤務条件の下で職務に献身精励し、地域医療振興協会又は、広く地域のため顕著な功労があったと理事長が認めた場合、理事長が定める日に4号俸上位の号俸に昇給させることができる。

### 第3章 手当

#### 第1節 扶養手当

(扶養手当)

第17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ものを扶養親族とする。

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 前項に規定する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には、次に掲げる者は含まれないものとする。

一 職員の配偶者、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又は他の事業場その他のこれに相当する手当の支給の基礎となっている者

二 年額1,300,000円以上の恒常的な所得があると見込まれる者

(支給額)

第18条 扶養手当の月額は、第17条第2項第一号に該当する扶養親族については13,000円、同項第二号から第五号までの扶養親族(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。

2 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は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

(届出)

第19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一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。)を管理者に届け出なければならない。

一 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合

二 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（第17条第2項第二号又は第四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。）

三 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。）

四 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（第一号に該当する場合を除く。）

2 前項の規定による届出は、扶養親族届により行うものとする。

#### （確認及び決定）

第20条 管理者は、第19条第2項に規定する届出があったときは、その届出に係る事実及び扶養手当の月額を認定しなければならない。

2 管理者は、前項の規定により認定した職員の扶養親族に係る事項その他の扶養手当の支給に関する事項を扶養手当認定簿に記載するものとする。

3 管理者は、第1項の認定を行う場合において必要と認めるときは、職員に対し扶養の事実等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

#### （支給の始期及び終期）

第21条 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第19条第1項第一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、扶養手当を受けている職員の扶養親族で第19条第1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。

2 扶養手当は、これを受けている職員に更に第19条第1項第一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第19条第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、扶養手当を受けている職員について同項第三号若しくは第四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第19条第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19条第1項第一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。

#### （事後の確認）

第22条 管理者は、現に扶養手当の支給を受けている職員の扶養親族が第17条第2項の扶養親族たる要件を具備しているかどうか及び扶養手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。この場合においては、第20条第3項の規定を準用する。

## 第2節 住居手当

### (住居手当)

第23条 住居手当は、次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（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（病院が管理する宿舍、借り上げ住宅を貸与され、利用料を支払っている職員を除く。）
- 二 第38条の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者等が居住するための住宅を借り受け、月額12,000円を超える家賃を支払っているもの

### (支給額)

第24条 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 前条第一号に掲げる職員 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 前条第二号に掲げる職員 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）

### (届出)

第25条 新たに第23条の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、住居届により、その居住の実情、住宅の所有関係等を速やかに管理者に届け出なければならない。住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額等に変更があった場合についても、同様とする。

- 2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

### (確認及び決定)

第26条 管理者は、職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が第23条の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき住居手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

- 2 管理者は、前項の規定により住居手当の月額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を住居手当認定簿に記載するものとする。

### (家賃の算定の基準)

第27条 第25条第1項の規定による届出に係る職員が家賃と食費等を併せ支払っている場合において、家賃の額が明確でないときは、次に掲げる基準に従い、家賃の額に相当する額

を算定するものとする。

- 一 居住に関する支払額に食費等が含まれている場合 その支払額の100分の40に相当する額
- 二 居住に関する支払額に電気、ガス又は水道の料金が含まれている場合 その支払額の100分の90に相当する額

(支給の始期及び終期)

第28条 住居手当の支給は、職員が新たに第23条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、職員が同条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、第25条第1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。

- 2 住居手当の支給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。

(事後の確認)

第29条 管理者は、現に住居手当の支給を受けている職員が第23条の職員たる要件を具備しているかどうか及び住居手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。

### 第3節 通勤手当

(通勤手当)

第30条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

- 一 通勤（職員が勤務のため、その者の住居と事業場との間を往復することをいう。）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（一般に利用しうる最短の経路の長さによるものとする。）が片道2キロメートル未満であるもの及び第三号に掲げる職員を除く。）

- 二 通勤のため自動車その他次に掲げるもの（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。）

イ 自動車、原動機付自転車その他の原動機付の交通用具

ロ 自転車、そり、スキー及び舟艇。ただし、原動機付のものを除く。

- 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。)

四 前三号に規定する通勤することが著しく困難である職員は、次のいずれかに該当する職員で、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と認めるものとする。

イ 住居が離島にある職員

ロ 労働者災害補償保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号。以下「労災保険法施行規則」という。）別表第一に定める程度の障害のため歩行することが著しく困難な職員

(支給額)

第31条 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 前条第一号に掲げる職員 支給単位期間につき、管理者が定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

二 前条第二号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額

イ 自動車等の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道5キロメートル未満である職員 2,000円

ロ 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 4,200円

ハ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員 7,100円

ニ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員 10,000円

ホ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員 12,900円

ヘ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員 15,800円

ト 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員 18,700円

チ 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員 21,600円

リ 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である職員 24,400円

ヌ 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である職員 26,200円

ル 使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である職員 28,000円

ヲ 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である職員 29,800円

ワ 使用距離が片道60キロメートル以上である職員 31,600円

三 前条第三号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して理事長が定める区分に応じ、前二号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第一号に定める額又は前号に定める額

2 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、所在する地域を異にする事業場に在勤することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった職員で管理者が定めるもののうち、前条第一号又は第三号に掲げる職員で、当該異動又は事業場の移転の直前の住居（当該住居に相当するものとして理事長が定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が理事長が定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

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

二 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額

3 前条第一号又は第三号に掲げる職員のうち、住居を得ることが著しく困難である島その他これに準ずる区域（以下「島等」という。）に所在する事業場で管理者が定めるものへの通勤のため、当該島等への交通に橋、トンネルその他の施設（以下「橋等」という。）を利用し、当該橋等の利用に係る通常の運賃に加算される運賃又は料金（以下「特別運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（理事長が定める職員を除く。）の通勤手当の額は、前2項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一 橋等に係る通勤手当 支給単位期間につき、管理者が定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別運賃等の額に相当する額

二 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 同号に定める額を負担しないものとした場合における前3項の規定による額

4 前3項によりがたい場合で、業務運営上特段の事情があると管理者が認めた場合、理事長が別に定める額を支給する。

（届出）

第32条 職員は、新たに第30条の職員たる要件を具備するに至った場合には、通勤届により、その通勤の実情を速やかに管理者に届け出なければならない。

2 職員が次の各号のいずれかに該当する場合についても、前項と同様とする。

一 事業場を異にして異動した場合

二 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

(確認及び決定)

第33条 管理者は、職員から前条の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を通勤用定期乗車券（これに準ずるものを含む。以下「定期券」という。）の提示を求める等の方法により確認し、その者が第30条の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき通勤手当の額を決定し、又は改定しなければならない。

2 管理者は、前項の規定により通勤手当の額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を通勤手当認定簿に記載するものとする。

(支給の始期及び終期)

第34条 通勤手当の支給は、職員に新たに第30条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退職した場合においてはそれぞれその者が退職した日、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（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、通勤手当の支給の開始については、第32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月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。

3 新たに俸給表の適用を受ける職員となった者又は事業場を異にして異動した職員が当該適用又は当該異動の直後に在勤する事業場への勤務を開始すべきこととされる日に第30条の職員たる要件を具備するときは、当該適用の日又は当該異動の発令日を同条の職員たる要件が具備されるに至った日として取り扱い、同条の規定による支給の開始又は第31条の規定による支給額の改定を行うものとする。

4 通勤手当は、支給単位期間（理事長が定める通勤手当にあつては、理事長が定める期間）に係る最初の月に支給する。

5 第30条の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、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、その月の通勤手当は、支給しない。

6 出張先において月の初日から末日までの全日数にわたって通勤に類する行為があり、かつ、その間に宿泊料を含む旅費が支給されていない場合は、前項の規定にかかわらず、その月についてはその出張先において勤務する場所を事業場とみなして支給することができる。

7 第31条の規定は、前項の規定により支給する額について準用する。

(返納)

第35条 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定める額を返納させるものとする。

(事後確認)

第36条 管理者は、現に通勤手当の支給を受けている職員について、その者が第30条の職員たる要件を具備するかどうか及び通勤手当の額が適正であるかどうかを当該職員に定期券

等の提示を求め、又は通勤の実情を実地に調査する等の方法により、随時、確認するものとする。

#### (支給単位期間)

第37条 この節において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として理事長が定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月）をいう。

### 第4節 単身赴任手当

#### (単身赴任手当)

第38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（以下「通勤困難」という。）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通勤困難であると認められない場合は、この限りでない。

2 前項のやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。

- 一 配偶者が疾病等により介護を必要とする状態にある職員又は配偶者の父母若しくは同居の親族を介護すること。
- 二 配偶者が学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校その他の教育施設に在学している同居の子を養育すること。
- 三 配偶者が引き続き就業すること。
- 四 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅（理事長が定めるこれに準ずる住宅を含む。）を管理するため、引き続き当該住宅に居住すること。
- 五 配偶者が職員と同居できないと認められる前各号に類する事情

3 第1項に定める通勤困難の基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

- 一 理事長の定めるところにより算定した通勤距離が60キロメートル以上であること。
- 二 前号と同様に算定した通勤距離が60キロメートル未満である場合で、通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等から前号に相当する程度に通勤が困難であると認められること。

4 第1項の規定により単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして次に定める職員には、前3項及び第39条の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

- 一 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、第38条2項に規定す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あつて、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困難であると認められる職員以外の職員で当該異動又は事業場の移転の直後に在勤する事業場における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと理事長が認めるもののうち、単身で生活することを状況とする職員
- 二 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、第38条2項に規定するやむを得ない事情に準じて理事長が次に定める事情（以下「理事長の定める事情」という。）により、同居していた満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの

間にある子と別居することとなった職員（配偶者のない職員に限る。）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困難であると認められるもの（当該異動又は事業場の移転の直後に在勤する事業場における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと理事長が認めるものを含む。）のうち、単身で生活することを常況とする職員。

イ 満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が学校教育法第1条に規定する学校その他の教育施設に在学する場合

ロ その他満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が職員と同居できないと認められるイに類する事情

三 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、住居を移転した後、理事長が次に定める特別の事情（以下「理事長の定める特別の事情」という。）により、当該異動又は事業場の移転の直前に同居していた配偶者（配偶者のない職員にあつては、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子と。以下「配偶者等」という。）と別居することとなった職員（当該別居が当該異動又は事業場の移転の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。）で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に在勤する事業場に通勤困難であると認められるもの（当該別居の直後に在勤する事業場における職務の遂行上住居を移転して配偶者等と同居することができないと理事長が認めるものを含む。）のうち、単身で生活することを状況せざるを得ないと理事長が認めるものを含む。）のうち、単身で生活することを常況とする職員。

イ 配偶者が疾病等により介護を必要とする状態にある職員又は配偶者の父母を介護するため、住居の移転を伴う直近の事業場を異にする異動又は在勤する事業場の移転の直前の居住地（同一市町村内を含む。以下同じ。）に転居すること。

ロ 配偶者が学校教育法第1条に規定する学校その他の教育施設に入学又は転学する子を養育するため、住居の移転を伴う直前の居住地に転居すること。

ハ その他配偶者が職員と同居できないと認められるイ及びロに類する事情

四 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、第38条2項に規定するやむを得ない事情（配偶者のない職員にあつては、理事長の定める事情）により、同居していた配偶者等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困難であると認められるもの（当該異動又は事業場の移転の直後に在勤する事業場における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと理事長等が認めるものを含む。）のうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員

五 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、住居を移転した後、理事長の定める特別の事情により、当該異動又は事業場の移転の直前に同居していた配偶者等と別居することとなった職員（当該別居が当該異動又は事業場の移転の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。）で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に在勤する事業場に通勤困難であると認められるもの（当該別居の直後に在勤する事業場における職務の遂行上住居を移転して配偶者等と同居することができないと理事長が認めるものを含む。）のうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員

六 その他第38条の規定による単身赴任手当を支給される職員と権衡上必要があると認められるものとして理事長が定める職員

七 職員の配偶者が単身赴任手当又は他の事業場その他の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。

(支給額)

第39条 単身赴任手当の月額、26,000円（職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下「交通距離」という。）が100キロメートル以上である職員にあっては、その額に、58,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて第3項に定める額を加算した額とする。

2 前項に規定する交通距離の算定は、最も経済的かつ合理的と認められる通常の交通の経路及び方法による職員の住居から配偶者の住居までの経路の長さについて、理事長の定めるところにより行うものとする。

3 第1項の交通距離の区分に応じて定める額は、次の各号に掲げる交通距離の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- 一 100キロメートル以上300キロメートル未満 6,000円
- 二 300キロメートル以上500キロメートル未満 13,000円
- 三 500キロメートル以上700キロメートル未満 20,000円
- 四 700キロメートル以上900キロメートル未満 26,000円
- 五 900キロメートル以上1,100キロメートル未満 33,000円
- 六 1,100キロメートル以上1,300キロメートル未満 38,000円
- 七 1,300キロメートル以上1,500キロメートル未満 43,000円
- 八 1,500キロメートル以上2,000キロメートル未満 48,000円
- 九 2,000キロメートル以上2,500キロメートル未満 53,000円
- 十 2,500キロメートル以上 58,000円

4 職員の住居から配偶者の住居まで帰省した場合、第1項の支給額に加えて、1箇月に2回を限度に第3項の区分に応じた金額を特別加算額として支給するものとする。ただし、第3項の定めにかかわらず、交通距離が100キロメートル未満の場合、第3項一号と同額を1箇月に2回を限度に支給するものとする。

(届出)

第40条 新たに第38条の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類（住民票等配偶者との別居の状況等を明らかにする書類、診断書、学生証、就業証明書等職員が配偶者等と別居することとなった事情を明らかにする書類（これらの書類の写しを含む。））を添付して、単身赴任届により、配偶者等との別居の状況等を速やかに管理者に届け出なければならない。単身赴任手当を受けている職員の住居、同居者、配偶者等の住居等に変更があった場合についても、同様とする。

2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

(確認及び決定)

第41条 管理者は、職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が第38条の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき単身赴任手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

2 管理者は、前項の規定により単身赴任手当の月額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を単身赴任手当認定簿に記載するものとする。

(支給の始期及び終期)

第42条 単身赴任手当の支給は、職員が新たに第38条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38条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、第40条第1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。

- 2 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。

#### （事後の確認）

第43条 管理者は、現に単身赴任手当の支給を受けている職員が第38条の職員たる要件を具備しているかどうか及び単身赴任手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。

- 2 管理者は、前項の確認を行う場合において、必要と認めるときは、職員に対し配偶者等との別居の状況等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

### 第5節 異動手当

#### （異動手当）

第44条 職員がその在勤する事業場を異にして異動した場合又は職員の在勤する事業場が移転した場合において、当該異動又は移転（以下この条において「異動等」という。）につき最も経済的かつ合理的と認められる経路及び方法（航空機を除く。）により算定した事業場間の距離（異動等の日の前日に在勤していた事業場の所在地と当該異動等の直後に在勤する事業場の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。）及び住居と事業場との間の距離（異動等の直前の住居と当該異動等の直後に在勤する事業場の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。）がいずれも60キロメートル以上であるとき（当該住居と事業場との間の距離が60キロメートル未満である場合であって、通勤に要する時間等を考慮して当該住居と事業場との間の距離が60キロメートル以上である場合に相当すると認められる場合として理事長が定める場合を含む。）は、当該職員には、当該異動等の日から3年を経過する日までの間、月額30,000円を支給する。ただし、住居を転居しない場合は月額15,000円とする。

#### （届出）

第45条 新たに第44条の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類（住民票等転居を明らかにする書類（これらの書類の写しを含む。））を添付して、異動届により住居の状況等を速やかに管理者に届け出なければならない。異動手当を受けている職員の住居に変更があった場合についても、同様とする。

- 2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

#### （確認及び決定）

第46条 管理者は、職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が第44条の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき異動手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

- 2 管理者は、前項の規定により異動手当の月額を決定し、又は改定したときは、その決定又

は改定に係る事項を異動手当認定簿に記載するものとする。

(支給の始期及び終期)

第47条 異動手当の支給は、職員が新たに第44条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44条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、異動手当の支給の開始については、第45条第1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。

2 異動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、異動手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

(事後の確認)

第48条 管理者は、現に異動手当の支給を受けている職員が第44条の職員たる要件を具備しているかどうか及び異動手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。

2 管理者は、前項の確認を行う場合において、必要と認めるときは、職員に対し住居の状況を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

## 第6節 管理職手当

(管理職手当)

第49条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員、独立して職務を行うことのできる職員及びこれらに準ずる職員に対して支給する。

2 前項の職員及び月額は下表の通りとする。

職 位	級	月 額
部長・副学校長	6級	88,500円
	5級	72,700円
副部長、次長、教務主任	5級	62,300円
	4級	59,500円
室長(科長)、師長、課長、統括介護長	4級	44,800円

3 管理職手当を受ける職員が月の初日から末日までの間、全日数にわたり勤務しなかった場合には管理職手当は支給しない。

4 管理職手当の支給は、第4条の規定を準用する。

5 管理職手当を受ける職員が勤務する事業場の業務の実績が悪化した場合には、理事長が定めるところにより、当該職員の管理職手当を減額する場合がある。

## 第7節 放射線取扱手当

(放射線取扱手当)

第50条 放射線取扱手当は、職員がエックス線その他の放射線を人体に対して照射する作業又は電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）第3条第1項に規定する管理区域内において同規則第2条第3項に掲げられた業務に従事し、1月当たりの外部被ばく実

効線量が100マイクロシーベルト以上であったことが同規則第8条第3項に定める測定（同項ただし書によるものを除く。）により認められた場合に支給する。

2 前項の手当の額は、1月につき7,000円とする。

3 第1項に規定する測定に係る確認ができないため、放射線取扱手当を翌々月の給与期間に支給できないときにおいては、放射線取扱手当にかかる1時間当たり給与等を算定する際に、第9条及び第10条第2項の規定にかかわらず、理事長が定める算定方法によることができる。ただし、第9条及び第10条第2項の規定により算定する場合よりも不利とすることはできない。

#### （特殊勤務手当）

第50条の2 特殊勤務手当（防疫等手当）は、新型コロナウイルス感染症患者若しくはその疑いのある者の診療等の業務に従事したと管理者が認めた場合に支給する。

2 前項の診療等の業務に従事した期間及び手当の額は、別途理事長が定めるものとする。

### 第8節 夜間看護等手当

#### （夜間看護等手当）

第51条 夜間看護等手当は、深夜において行われる業務に従事した職員に支給する。

2 夜間看護等手当の支給区分及び支給額は下表のとおりとする。

	看護職	介護職	介護助手など
2 交替夜勤勤務（深夜勤務7時間を含む）	13,000円	12,000円	9,000円

### 第9節 分娩業務手当

#### （分娩業務手当）

第52条 医師が分娩業務又は院内助産所において助産師が分娩業務に従事した場合は、当該業務に従事した回数1回につき、10,000円を支給する。

### 第10節 外勤手当

#### （外勤手当）

第53条 外勤手当は、担当すべき職務としてあらかじめ割り振られた職務以外の管理者の命令により特に附加された職務のうち、地方公共団体等の要請等による診療援助の業務等理事長の定める業務に従事したときに理事長の定める額を支給する。

### 第11節 超過勤務手当

#### （超過勤務手当）

第54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、超過勤務手当を支給する。ただし、管理職手当の支給を受ける職員には、第6項を除き適用しない。

2 超過勤務手当の額は、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9条に規定する勤務1時間当たりの給与額に次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ定める割合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給が支給されることとなる日を除く。）における勤務（第三号及び第四号に該当する場合を除く。） 100分の125

二 前号に掲げる勤務以外の勤務（第三号及び第四号に該当する場合を除く。） 100分の135

三 第4項に規定する勤務（次号に該当する場合を除く。）

イ 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給が支給されることとなる日を除く。）における勤務 100分の125

ロ 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

四 第5項に規定する勤務 100分の150

3 前項各号に掲げる勤務のうち、深夜である勤務の全時間に対して、勤務1時間につき、第9条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じた額を前項の額に加えて支給する。

4 第2項第三号に規定する勤務は、正規の勤務時間を超えて勤務した時間の合計が労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第2項の規定に基づき定められた労働時間の延長の限度を超えることとなる勤務とする。

5 第2項第四号に規定する勤務は、正規の勤務時間を超えて勤務した時間の合計が一の給与期間について60時間を超えることとなる勤務とする。

ただし、就業規程第34条に第4項に規定する代替休暇を取得したときは、当該代替休暇に代えられた部分を除くものとする。

6 管理職手当の支給を受ける職員が正規の勤務時間を超えて勤務した場合には、第3項に該当する勤務に限り、第4項及び第5項を除き本条を準用する。

## 第12節 休日給

（休日給）

第55条 就業規程第26条に規定する休日（同規程28条の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日）又はこれらの日に準ずるものとして理事長が定めた日において、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9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給として支給する。ただし、管理職手当の支給を受ける職員には、適用しない。

## 第13節 深夜割増勤務手当

（深夜割増勤務手当）

第56条 正規の勤務時間として深夜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9条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を深夜割増勤務手当として支給する。

2 ただし、第51条に定める夜間看護等手当を支給する場合は前項に定める手当は支給しない。

## 第14節 宿日直手当

(宿日直手当)

第57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、5,900円を宿日直手当として支給する。ただし、宿日直勤務の時間が5時間未満の場合は、100分の50を乗じて得た額とする。

2 前項の勤務は、第54条から第56条までの勤務には含まれないものとする。

#### 第15節 救急呼出待機手当

(救急呼出待機手当)

第58条 救急呼出に備えて自宅等において待機を行った職員には、その待機1回につき、次に定める額を救急呼出待機手当として支給する。

曜日区分	時間区分	支給額
平日 A	17:30～翌日5:00	1,000円
全日 B	17:30～翌日8:30	2,000円
日曜・祝日 C	8:30～翌日5:00	2,500円
土・日曜・祝日 D	8:30～17:30	1,000円
土・日曜・祝日 E	8:30～翌日8:30	3,000円
土・日曜・祝日 F	13:00～17:30	500円
土・日曜・祝日 G	13:00～翌日8:30	2,000円

#### 第16節 管理職員特別勤務手当

(管理職員特別勤務手当)

第59条 管理職員特別勤務手当は、次に掲げる場合に支給する。

一 管理職手当の支給を受ける職員が緊急又は臨時の必要により就業規程第26条の規定に基づく休日に勤務し、管理職として、指揮、命令業務に従事した場合で、その休日を他の日に振り替えることができなかった場合（次号による勤務及び深夜に勤務した場合を除く。）

二 宿日直勤務を行っている際に、診療等の業務（宿日直勤務において実施することとされているものを除く。）を行った場合又は診療等の業務による救急呼出により勤務した場合

2 前項の手当の額は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一 前項第一号の場合

区 分	支給額（6時間を超える勤務の場合）
部長・副学校長	8,500円（12,750円）
副部長、次長、教務主任	7,000円（10,500円）
室長(科長)、師長、課長、統括介護長	6,000円（9,000円）

二 前項第二号の場合 第54条第2項から第5項に定める超過勤務手当に準じた額を支給する。

#### 第17節 派遣手当

(派遣手当)

第60条 緊急の必要等のため、在勤する事業場を離れた遠隔地等に派遣され、診療その他の業務に従事する職員には、その業務に応じて派遣手当を支給する。

- 2 派遣手当の種類は、次のとおりとする。
  - 一 コメディカル派遣手当
  - 二 看護師派遣手当
- 3 派遣手当の額は理事長が別に定める基準による。

#### 第18節 診療看護師手当

(診療看護師手当)

第61条 診療看護師手当は、次のいずれにも該当する場合に支給する。

- 一 学校教育法に基づく大学院の修士課程を修了し、厚生労働省の「看護師特定行為・業務試行事業」の対象となる行為・業務を行う看護師長、主任看護師、助産師又は看護師（以下「看護師長等」という。）
  - 二 厚生労働省が「看護師特定行為・業務試行事業実施施設」に指定した病院に勤務する看護師長等である者
- 2 前項の手当の額は、60,000円とする。
  - 3 診療看護師手当は、職員が当該事業場の職員となったときに第1項に該当するかを確認し、第1項に該当する場合には、前項の額を月額として支給する。
  - 4 診療看護師手当の支給は、第4条の規定を準用する。

(特定ケア看護師手当)

第61条の2 特定ケア看護師手当は、次のいずれかに該当する者に支給する。

- 一 保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第37条の2第2項第5号に規定する指定研修機関であって、理事長が認める指定研修機関を修了した看護師長、主任看護師、助産師又は看護師（以下「看護師長等」という。）で、かつ、特定行為研修管理委員会が指定する施設で同委員会が認める臨床研修内容を修了し、主に診療を行う部門で同項第一号の特定行為を行う者
  - 二 第一号の理事長が認める指定研修機関以外の指定研修機関を修了した者及び診療看護師手当の支給を受けない診療看護師であって、次のいずれにも該当する者
    - イ 管理者が特定ケア看護師手当の支給が必要と認める者
    - ロ 第一号の特定行為研修管理委員会が認める臨床研修内容と同等の研修内容を修了したと認められる者
    - ハ 主に診療を行う部門で第一号の特定行為を行う者
  - 三 第一号の特定行為研修管理委員会が指定する施設で、同委員会が定める臨床研修期間、研修する者
- 2 特定ケア看護師手当の額は、次に掲げる者の区分に応じ、次に掲げる額とする。
    - 一 前項第一号及び第二号に該当する者 修了した特定行為一区分につき月額1,000円を乗じた額に別表第9の看護師長等の所属する施設の区分ごとの月額を加えた額
    - 二 前項第三号に該当する者 月額5,000円
  - 3 特定ケア看護師手当の支給は、第4条の規定を準用する。

#### 第19節 専門看護手当

(専門看護手当)

第62条 専門看護手当は、次のいずれにも該当する場合に支給する。

- 一 理事長が指定する専門看護師又は認定看護師（以下「専門・認定看護師」という。）として認定されている者
  - 二 専門・認定看護師として認定されている分野の看護業務を行い、その資格が業務に直接役立つと認められる看護師長等である者
- 2 前項の手当の額は、5,000円とする。
  - 3 専門看護手当は、職員が当該事業場の職員となったときに第1項に該当するか確認し、第1項に該当する場合には、前項の額を月額として支給する。
  - 4 専門看護手当の支給は、第4条の規定を準用する。

## 第20節 医療専門資格手当

### （医療専門資格手当）

第63条 医療専門資格手当は、医療技術・相談援助職俸給表の適用を受ける職員であつて、次のいずれにも該当する場合に支給する。

- 一 以下のいずれかの資格を有する者であること
    - イ 一般社団法人日本医療薬学会が認定するがん専門薬剤師
    - ロ 日本放射線治療専門放射線技師認定機構が認定する放射線治療専門放射線技師
    - ハ 認定臨床微生物検査技師制度協議会が認定する認定微生物臨床検査技師
  - 二 前号の資格が直接役立つと認められる以下の業務に従事している者であること
    - イ 前号イの資格として認定されている分野の薬剤業務を行っている薬剤師
    - ロ 前号ロの資格として認定されている分野の診療放射線業務を行っている診療放射線技師
    - ハ 前号ハの資格として認定されている分野の臨床検査業務を行っている臨床検査技師
- 2 前項の手当の額は、3,000円とする。
  - 3 医療専門資格手当は、職員が当該事業場の職員となったときに第1項に該当するか確認し、第1項に該当する場合には、前項の額を月額として支給する。
  - 4 医療専門資格手当の支給は、第4条の規定を準用する。

## 第21節 事務総合職手当

### （事務総合職手当）

第64条 事務総合職手当は、全国異動を行い、複数の施設経験を積む職員として理事長から命じられた職員に対し、月額50,000円を支給する。

- 2 事務総合職手当の支給は、第4条の規程を準用する。

## 第22節 地域人材手当

### （地域人材手当）

第65条 職員の確保が困難な職種や困難な業務に従事させる職員等に対して、理事長が別に定める額を支給する。

- 2 地域人材手当の支給は、第4条の規程を準用する。
- 3 手当の額は、採用の困難性や業務の困難性等を鑑みて必要に応じて改定するものとし、速やかに職員に通知するものとする。

## 第23節 現給保障手当

(現給保障手当)

第66条 職員を採用するに当たり、特別な事情(移行職員の引継ぎ等)により、規定に定める基本給額との差額を支給する必要がある場合で理事長が別に定める額を支給する。

2 現給保障手当の支給は、第4条の規程を準用する。

## 第24節 処遇改善手当

(処遇改善手当)

第67条 職員に対する処遇改善の必要がある場合に、理事長が別に定める額を支給する。

2 処遇改善手当の支給は、第4条の規定を準用する。

(介護職員処遇改善手当)

第67条の2 介護職員に対する処遇改善の必要がある場合に、介護保険制度による介護報酬である介護職員処遇改善加算を原資に、施設で配分した額を支給する。

2 介護職員処遇改善手当の支給は、第4条の規程を準用する。

(介護職員等特定処遇改善手当(特定手当))

第67条の3 介護職員等に対する処遇改善の必要がある場合に、介護保険制度による介護報酬である介護職員等特定処遇改善加算を原資に、施設で配分した額を支給する。

2 介護職員等特定処遇改善手当(特定手当)の支給は、第4条の規定を準用する。

(特別処遇改善手当)

第67条の4 (削除)

## 第25節 切替時調整手当

(切替時調整手当)

第68条 平成28年4月1日における切替時において調整が必要と認められる場合に、理事長が別に定める額を支給する。

2 切替時調整手当の支給は、第4条の規程を準用する。

## 第4章 賞与

(定期賞与)

第69条 定期賞与は、地域医療振興協会及び職員の業績に応じて支給する。

2 定期賞与は、次の各号に掲げるものの合計とする。

- 一 定期賞与(基礎的支給分)
- 二 定期賞与(業績評価分)

(定期賞与(基礎的支給分))

第70条 基礎的支給分は、6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員(休職者・育児休業職員等のうち基準日以前6箇月の間に勤務の実績がない者

を除く。) に対して、それぞれ基準日の属する月の第6条第5項に定める支給日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは業務上の必要により解雇された職員(休職・育児休業等で基準日以前6箇月の間に勤務の実績がない者を除く。)についても同様とする。

2 基礎的支給分の額は、基礎的支給分算定基礎額に、6月に支給する場合においては100分の75、12月に支給する場合においては100分の175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 1箇月以上3箇月未満 | 100分の30  |
| 五 1箇月未満      | 0        |

3 第2項の基礎的支給部分算定基礎額は、それぞれその基準日現在(退職し、若しくは業務上の必要により解雇された職員にあつては、退職し、若しくは解雇された日現在)において職員が受けるべき基本給月額、扶養手当の月額、管理職手当の月額及び現給保障手当の月額の合計額とする。

4 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、理事長が定める。

#### (定期賞与(業績評価分))

第71条 業績評価分は、基準日にそれぞれ在職する職員(休職者・育児休業職員等のうち基準日前6箇月の間に勤務の実績がない者を除く。)に対し、それぞれ基準日の属する月の第6条第5項に定める支給日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは業務上の必要により解雇され、又は死亡した職員(休職・育児休業等で基準日前6箇月の間に勤務の実績がない者を除く。)についても、同様とする。

2 業績評価分の額は、業績評価分算定基礎額に、管理者が当該職員の業績に応じて定めた割合(以下この条において支給係数という)を乗じて得た額に、前条第2項に定める在職期間の割合を乗じて得た額とする。ただし、個人業績評価制度に基づく支給係数の決定方法は別途理事長が通知する方法によるものとし、当該通知がない限りにおいては、支給係数は100分の75とする。

3 業績評価分の当該施設における総額は、当該施設に所属する職員の業績評価分算定基礎額に、6月支給分、12月支給分それぞれにおいて、100分の75とする支給係数を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

4 当該施設の業績に応じて、前項の支給係数を理事長が変動させることができる。

5 第2項及び第3項の業績評価分算定基礎額は、それぞれの基準日現在において職員が受けるべき基本給月額、扶養手当の月額、管理職手当の月額、及び現給保障手当の月額の合計額とする。

6 第2項及び第3項に規定する在職期間の算定に必要な事項は、理事長が定める。

#### (決算賞与)

第72条 決算賞与は、地域医療振興協会全体の一般正味財産増減額(当期利益)が黒字であり、更に施設の当期純利益が黒字である場合、又は特に経営努力が顕著と理事長が認めた場合に、6月1日(以下「決算賞与基準日」という。)に在職する職員(決算賞与基準日の属する年度の4月1日から決算賞与基準日まで採用された者、休職者・育児休業職員等のうち前年度の4月1日から3月31日までの間に勤務の実績がない者を除く。)に対し、第6条第6項に定める支給日に支給することができる。前年度の4月1日から3月31日までの

間に勤務の実績があり、この決算賞与基準日前に当該施設から異動し、当該施設以外の事業場に引き続き決算賞与基準日まで在職する職員についても、同様とする。

2 決算賞与の額は、理事長が当該施設の当該年度の確定経常収支の状況により定めた施設ごとの総額を超えない範囲で、管理者が所属する職員の業績に応じて定めた額とする。

(賞与の支給停止)

第73条 次の各号のいずれかに該当する者には、第70条、第71条及び第72条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る賞与は支給しない。

- 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程第53条の規定による懲戒解雇及び諭旨退職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程第17条の規定により解雇された者（同条第2項に該当して解雇された者を除く。）

## 第5章 給与の特例等

(給与の減額)

第74条 職員が勤務しないときは、就業規程第26条に規定する休日、休暇による場合、その他勤務しないことにつき、特に承認のあった場合を除き、その勤務しない1時間につき、第9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。

(育児休業者・介護休業者の給与)

第75条 就業規程第13条の規定により育児休業若しくは介護休業をしている職員には、休業期間中、給与を支給しない。

- 2 第70条、第71条及び第72条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業若しくは介護休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間（第72条第1項にあっては、前年の4月1日から当該年の3月31日までの期間）において勤務した期間がある職員には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る賞与を支給する。
- 3 育児休業をしていた職員が職務に復帰した場合には、当該育児休業をしていた期間の100分の100、介護休業をしていた職員が職務に復帰した場合には、当該介護休業をしていた期間の100分の50に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、第78条の規定により基本給月額を調整することができる。

(短時間勤務職員の基本給月額)

第76条 短時間勤務職員の基本給月額は、第11条から第16条までの規定にかかわらず、第11条から第16条までの規定による基本給月額に、短時間勤務調整数を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り上げた額）とする。

(育児部分休業期間の給与の取扱い)

第77条 職員が就業規程第13条に規定する育児部分休業をした場合の給与は、その期間の勤務しない1時間について第9条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。ただし、その月の勤務すべき全時間を勤務しなかったときは、その月の給与は支給しない。

(復職時調整)

第78条 就業規程第13条の規定により育児休業又は介護休業した職員が復帰し、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、休業期間を次の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、職務に復帰した日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理事長の定めるところにより、昇給の場合に準じてその者の号俸を調整することができる。

休業の期間	換算する率
育児休業の期間	2分の2
介護休業の期間	2分の1

(介護部分休業期間における給与の取扱い)

第79条 職員が就業規程第13条に規定する介護部分休業をした場合の給与は、その期間の勤務しない1時間について第9条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。ただし、その月の勤務すべき全時間を勤務しなかったときは、その月の給与は支給しない。

## 第6章 規程の実施

(規程の実施)

第80条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長及び管理者が別に定める。

(附則)

この規程は、平成28年4月1日から施行する。ただし、第72条に関しては、平成29年4月から適用する。

平成29年9月1日一部改正。

第61条の2第1項第三号の者に対する特定ケア看護師手当については、平成28年10月1日から支給する。

特定ケア看護師手当の対象及び支給額は随時見直しを行う。

平成30年1月1日一部改正。

第11条第1項第1号から4号の俸給表の改定。

平成31年1月1日一部改正。

第11条第1項第1号から4号の俸給表の改定。

令和元年10月1日一部改正。

目次に次の文言を追加 特定ケア看護師手当 (第61条の2)

介護職員等特定処遇改善手当 (特定手当) (第67条の2)

)

第67条の2 (特定ケア看護師手当 (第61条の2)) を追加

第72条に次の文言を追加 「ことができる」

令和2年4月22日一部改正。

目次に次の文言を追加 特殊勤務手当（第50条の2）

第50条の2（特殊勤務手当）を追加

令和2年7月1日一部改正。

第58条（緊急呼出等待機手当）文言を変更する。※単価変更なし。

（給与の減額に関する特例措置）

第1条 職員就業規程第5条第2項に規定する幹部職員に対して、令和2年7月1日から令和3年6月30日までの給与の期間に限って、次の各号に掲げる職位の区分に応じた各号に定める額を毎月の給与支給額から減額する。

（1）施設責任者（管理者等）は、次の式により算出した額とする

$(\text{年俸} + \text{年俸を調整する額（年額）} + \text{役職手当（年額）}) \times 10.0\% \div 12\text{月}$

（2）前号を除く幹部職員（級別標準職務表5級以上の者を含む。）は、次のいずれかによる式により算出した額とする。

ア  $(\text{年俸} + \text{年俸を調整する額（年額）} + (\text{役職手当（年額）} \text{又は} \text{管理職手当（年額）}) \times 5\% \div 12\text{月}$

イ  $(\text{基本給月額} \times 16\text{月}) + \text{年収を調整する額（年額）} + (\text{役職手当（年額）} \text{又は} \text{管理職手当（年額）}) \times 5\% \div 12\text{月}$

ただし、年俸を調整する額とは、年俸以外の額を毎月調整額として固定額で支給している額、役職手当とは、管理者手当、院長手当等毎月固定額で支給している額、管理職手当とは職員給与規程に規定する管理職手当をいう。

2 前項各号の12月で除した額に端数を生じた場合は、小数点以下を切り捨てるものとする。

（給与の遡及に関する特例措置）

第2条 前条第1項に規定する給与の減額期間の終期（令和3年6月30日）を令和3年3月31日とする。

2 前項は令和3年3月1日に改正する。

令和3年1月1日一部改正。

第65条第3項を新設する。

第67条第1項・第67条の2第1項を改正する。

令和3年3月1日一部改正。

（給与の遡及に関する特例措置）

第1条 令和2年7月1日付附則第1条の規定により給与を減額した職員に、減額した額を令和3年3月の給与支給定日に支給する。

2 前項は、第1条に規定する期間に退職した者も適用する。

3 この特例措置の施行日は令和3年3月1日とし、第1項に規定する給与支給定日の属する月の末日をもって廃止する。

令和4年4月1日一部改正。

第67条 処遇改善手当を追加。

第11条第2項の俸給表の医療技術職欄に救急救命士を追加。

令和5年4月1日一部改正。

第11条の「独立行政法人国立病院機構職員給与規程に準じて」を削除

第11条第4項を追加

第15条ただし書きを追加

二 満55歳を超える職員に「満60歳未満の職員」を追加

別表第1から別表第4まで変更

第2条3項 「特定ケア看護師手当」 を追加

第6条2項 「特定ケア看護師手当」 を追加

第9条 「特定ケア看護師手当の月額」 を追加

令和6年4月1日一部改正。

第58条 救急呼出待機手当の時間区分を追加。（平日8時間勤務対応のため）

第51条 夜間看護等手当 看護助手等単価変更（6000円 → 9000円）森井部長決裁

令和6年8月1日一部改正。

第67条の4（特別処遇改善手当）を追加。本手当は令和6年6月より遡及し、令和6年8月に支給する。

令和7年4月1日一部改正。

第67条の4（特別処遇改善手当）を削除。本手当の年相当額を令和7年4月1日から基本給の各俸給額に充当する。