

独立行政法人地域医療機能推進機構職員給与規程

目次

- 第1章 総則（第1条－第10条）
- 第2章 基本給及び年俸
  - 第1節 基本給（第11条－第18条）
  - 第2節 年俸（第19条－第30条）
- 第3章 手当
  - 第1節 扶養手当（第31条－第36条）
  - 第2節 住居手当（第37条－第43条）
  - 第3節 通勤手当（第44－第51条）
  - 第4節 単身赴任手当（第52条－第58条）
  - 第5節 地域手当（第59条）
    - 第5節の2 広域異動手当（第59条の2）
  - 第6節 寒冷地手当（第60条－第61条）
  - 第7節 役職手当（第62条）
  - 第8節 特殊勤務手当（第63条－第66条）
  - 第9節 附加職務手当（第67条）
  - 第10節 超過勤務手当等（第68条－第70条）
  - 第11節 宿日直等手当（第71条－第73条）
  - 第12節 医師等派遣手当（第74条）
  - 第13節 役職職員特別勤務手当（第75条）
  - 第14節 業績手当（第76条－第81条）
  - 第15節 医師手当（第82条－第83条）
  - 第16節 医療専門資格手当（第83条の2）
- 第4章 給与の特例等（第84条－第97条）
- 第5章 規程の実施（第98条）
- 附 則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、独立行政法人地域医療機能推進機構職員就業規則（平成26年規程第17号。以下「就業規則」という。）第70条の規定に基づき独立行政法人地域医療機能推進機構（以下「地域医療機構」という。）の常勤職員及び任期付短時間勤務職員（就業規則第1条に規定する任期付短時間職員をいう。以下同じ。）（以下、常勤職員及び任期付短時間勤務職員を併せて「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。ただし地域医療機構本部に勤務する職員及び院長の職にある職員の給与に関する事項については、理事長が別に定める。

(給与の種類)

第2条 職員の給与は、基本給、年俸及び手当とする。

- 2 基本給は、就業規則第34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 年俸は、月例年俸及び業績年俸とする。
- 4 手当は、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、広域異動手当、寒冷地手当、役職手当、特殊勤務手当、附加職務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直等手当、役職職員特別勤務手当、医師等派遣手当、業績手当、医師手当及び医療専門資格手当とする。

(重複給与の禁止)

第3条 職員が地域医療機構において他の職に併せて任命されたときは、これに重複して給与を支給することはできない。

(基本給及び月例年俸の支給)

第4条 月例年俸は、毎月1回、その月の月例年俸としてその額の12分の1の額（以下「月例給」という。）を支給する。

- 2 新たに職員となった者には、その日から基本給又は月例給を支給し、昇給、降給等により基本給額又は月例給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又は月例給を支給する。
- 3 職員が離職したときは、その日まで基本給又は月例給を支給する。
- 4 職員が死亡したときは、その月まで基本給又は月例給を支給する。
- 5 第2項又は第3項の規定により基本給又は月例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、その基本給額又は月例給額は、その期間の現日数から就業規則第39条の休日（就業規則第42条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日並びに第43条の代休日と重なった場合は、就業規則第39条の休日とみなす。）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 基本給及び月例給の支給定日（以下、本条において「支給定日」という。）は、毎月16日とし、給与期間の月額的全額を支給する。ただし、次の各号に掲げる場合は、当該各号に掲げる日を支給定日とする。

- 一 16日が日曜日に当たるとき 17日（17日が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（以下この項において「休日」という。）に当たるときは、18日）
  - 二 16日が土曜日に当たるとき 15日
  - 三 16日が休日に当たるとき 17日
- 2 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、広域異動手当、役職手当、特殊勤務手当（特殊業務手当に限る。）、役職職員特別勤務手当、医師手当及び医療専門資格手当は、基本給及び月例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 特殊勤務手当（特殊業務手当を除く。）、附加職務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直等手当及び医師等派遣手当は、一の給与期間の分を次の給与期間における支給定日に支給する。ただし、次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 寒冷地手当は、第60条に規定する基準日の属する月の支給定日に支給する。ただし、支給定日までに寒冷地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 業績手当（年度末賞与を除く。）及び業績年俸は、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 業績手当（年度末賞与に限る。）は、理事長の定める日に支給する。
  - 7 給与は、その全額を通貨で直接職員に支払う。ただし、法令で定められたもの及び労使協定に基づき、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、給与は、労使協定に基づき、職員が希望する金融機関等の本人名義の口座に振込みを行う方法によって支払うことができる。

（給与の即時払）

- 第7条 理事長又は理事長の委任を受けた者（以下「理事長等」という。）は、前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合であつて、本人又は権利者の請求があつたときは、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。
- 一 本人が死亡したとき。
  - 二 退職し又は解雇されたとき。
- 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 理事長等は、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 その他理事長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68条から第70条まで、第86条、第91条、第91条の2及び第93条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給月額又は月例給額、基本給月額又は月例給額に対する地域手当及び広域異動手当の月額、特殊勤務手当(特殊業務手当に限る。)の月額、医師手当の月額、寒冷地手当の月額及び医療専門資格手当の月額の合計額に1.2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5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捨てるものとする。

2 前条の規定による勤務1時間当たりの給与額、第68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69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70条の規定により勤務1時間につき支給する夜勤手当の額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、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。

3 一の給与期間の第68条に規定する超過勤務手当、第69条に規定する休日給及び第70条に規定する夜勤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、育児時間の時間数、介護休業の時間数及び介護時間の時間数の合計に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 基本給及び年俸

## 第1節 基本給

(基本給表)

第11条 基本給表の種類は、次に掲げるとおりとする。

- 一 医療職基本給表（別表第1）
  - イ 医療職基本給表（一）
  - ロ 医療職基本給表（二）
  - ハ 医療職基本給表（三）
- 二 事務職基本給表（別表第2）
- 二の2 診療情報管理職基本給表（別表第2の2）
- 三 技能職基本給表（別表第3）
- 四 教育職基本給表（別表第4）
- 五 福祉職基本給表（別表第5）
- 六 介護福祉職基本給表（別表第5の2）
- 七 療養介助職基本給表（別表第6）

2 前項の基本給表（以下「基本給表」という。）は、第1条ただし書に規定する職員及び第19条に規定する副院長等基本年俸表の適用を受ける職員以外のすべての職員（以下「基本給表適用職員」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。

基本給表		適用範囲
医療職基本給表	医療職基本給表（一）	医療業務に従事する医師、歯科医師及び理事長が定めるものに適用する。ただし、独立行政法人地域医療機構院長給与規程（平成26年規程第31号）の適用を受ける者及び副院長等基本年俸表の適用を受ける者を除く。
	医療職基本給表（二）	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、衛生検査技師、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、あん摩マッサージ指圧師、心理療法士及び理事長が定めるものに適用する。
	医療職基本給表（三）	保健師、助産師、看護師、准看護師及び理事長が定めるものに適用する。ただし教育職基本給表の適用を受ける者を除く。

事務職基本給表	他の基本給表の適用を受けないすべての職員に適用する。
診療情報管理職基本給表	診療情報管理員に適用する。
技能職基本給表	技能的業務に従事する職員及び労務的業務に従事する職員に適用する。
教育職基本給表	看護専門学校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。
福祉職基本給表	医療社会事業専門員、保育士及び理事長が定めるものに適用する。
介護福祉職基本給表	介護福祉士及び介護支援専門員に適用する。
療養介助職基本給表	療養介助員及び理事長が定めるものに適用する。

- 3 基本給表適用職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを基本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7に定める級別標準職務表（以下「級別標準職務表」という。）に定めるとおりとする。
- 4 基本給表適用職員の職務の級は、その職務に応じ、前項の級別標準職務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。

（初任給）

- 第12条 新たに基本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、級別標準職務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 新たに基本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基本給表の号俸が別表第8に定める初任給基準表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13条又は第14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9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基本給表の別に応じ、かつ、職種欄の区分又は試験欄の区分（職種欄の区分及び試験欄の区分の定めがあるものにあつては、それぞれの区分）及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。
- 4 職員が一の職務の級若しくは基本給表から他の職務の級若しくは基本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基本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 その他新たに基本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 基本給表適用職員を昇格（職員の職務の級を同一の基本給表又は副院長等基本年俸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10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、1月1日、4月1日、7月1日及び10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。

#### （降格）

第14条 基本給表適用職員を降格（職員の職務の級を同一の基本給表又は副院長等基本年俸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 基本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、9月30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号俸上位の号俸に昇給させることができる。ただし、10月1日から12月31日までの期間に受けた就業規則第99条に規定する懲戒処分及び同規則第107条に規定する矯正措置の事由及び勤務の状況を考慮するものとする。

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	
		管理職層	中間層・初任層
勤務成績が極めて良好	V	8号俸以上	
勤務成績が特に良好	IV	6号俸	
勤務成績が良好	III	3号俸	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（医療職基本給表（一）又は技能職基本給表の適用を受ける職員にあっては、57歳）を超える職員

昇給区分		昇給できる号俸数	
		管理職層・中間層・初任層	
勤務成績が極めて良好	V	4号俸以上	
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、1月1日（以下、この条において「昇給日」という。）とする。
- 3 第1項各号に掲げる表における、管理職層、中間層及び初任層に該当する職員の区分は、別表第11に定める基本給表別職員層区分表に定めるとおりとする。
- 4 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。
- 5 職員の基本給月額がその属する職務の級又は基本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。
- 6 前項までに規定する昇給は、地域医療機構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。

（特別の場合の昇給）

第16条 勤務成績が特に良好な基本給表適用職員が次の各号のいずれかに該当するときは、前条の規定にかかわらず、4号俸上位の号俸に昇給させることができる。ただし、その職員の基本給月額がその属する職務の級又は基本給表における基本給の幅の最高額である場合はその限りでない。

- 一 業務上の災害により死亡した場合
- 二 業務上の災害により著しい障害の状態になったために退職する場合

- 2 前項の昇給の時期は、退職の日又は死亡の日とする。

（表彰による昇給）

第16条の2 理事長の表彰を受けた場合は、第15条の規定にかかわらず、4号俸上位の号俸に昇給させることができる。

- 2 前項の昇給の時期は、表彰を受けた日とする。

（再雇用職員の基本給月額）

第17条 再雇用職員（就業規則第79条第1項の規定により採用された職員をいう。以下同じ。）の基本給月額は、第12条から前条までの規定にかかわらず、その者に適用される基本給表に定める再雇用職員の基本給月額のうち、その者の職務の級に応じた額とする。

(任期付短時間勤務職員の基本給月額)

第18条 任期付短時間勤務職員の基本給月額は、第12条から第16条までの規定にかかわらず、第12条から第16条までの規定による基本給月額に就業規則第34条第1項ただし書きにより定められたその者の1週間についての勤務時間を就業規則第34条第1項本文に定める1週間についての勤務時間で除して得た数(以下「短時間勤務調整数」という。)を乗じて得た額(その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)とする。

## 第2節 年俸

(副院長等基本年俸表)

第19条 副院長等基本年俸表は、別表第12に定めるとおりとする。

2 副院長等基本年俸表は、副院長、統括診療部長、診療部長、医長及び介護老人保健施設長の職を占める職員(医療及び介護業務に従事する医師及び歯科医師に限る。以下「基本年俸表適用職員」という。)に適用する。

(初任給)

第20条 基本年俸表適用職員の職務の級は、その職務に応じ、別表第13に定める副院長等基本年俸表級別標準職務表に定めるとおりとする。

2 新たに基本年俸表適用職員となった者の年俸の額は、基本年俸額(月例年俸額及び業績年俸額をいう。以下同じ。)のうち、理事長の定める基準により決定した号俸とする。

(昇格等)

第21条 基本年俸表適用職員を昇格させる場合の基本年俸額は、別表第14に定める副院長等基本年俸表昇格対応号俸表(以下「基本年俸表対応号俸表」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、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基本年俸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 同一の職務の級における業績年俸額の欄の異動の時期は、当該欄の適用を受ける日とする。

(降格)

第22条 基本年俸表適用職員を降格させる場合におけるその者の基本年俸額は、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年俸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年俸額と同じ額の号俸
  - 二 降格した日の前日に受けていた基本年俸額が降格した級の最高の号俸に達せず、かつ、当該基本年俸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年俸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年俸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 理事長は、前項の規定による職員の基本年俸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、その者の基本年俸額を決定することができる。

(昇給)

第23条 基本年俸表適用職員が現に受けている基本年俸額（第21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年俸額）を受けるに至ったときから、4月1日から翌年の3月31日までの期間（以下「基本年俸表昇給期間」という。）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「基本年俸表昇給区分」という。）に応じて、次の各号に掲げる表に定める号俸上位の号俸に昇給させることができる。

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	8号俸以上
勤務成績が特に良好	IV	6号俸
勤務成績が良好	III	3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 57歳を超える職員

昇給区分		昇給できる号俸数
勤務成績が極めて良好	V	4号俸以上

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 第1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 職員の基本年俸額がその属する職務の級における基本年俸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。
- 5 前項までに規定する昇給は、地域医療機構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。

（特別の場合の昇給）

第24条 勤務成績が特に良好な職員が次の各号のいずれかに該当するときは、前条の規定にかかわらず、4号俸上位の号俸に昇給させることができる。ただし、その職員の基本年俸額がその属する級における基本年俸の幅の最高額である場合はその限りでない。

- 一 業務上の災害により死亡した場合
- 二 業務上の災害により著しい障害の状態になったために退職する場合

2 前項の昇給の時期は、退職の日又は死亡の日とする。

（月例年俸）

第25条 基本年俸表適用職員の月例年俸の額は、第20条から前条までの規定により定めた号俸に応じた月例年俸額とする。

（業績年俸）

第26条 基本年俸表適用職員の業績年俸の額は、年度単位で定めるものとし、第20条第2項に規定する場合を除き、理事長が定める基準により、当該職員の基本年俸表に定める業績年俸額に、前年度以前の当該職員の実績を考慮の上、100分の

80から100分の120までの範囲内で理事長等がその者に所属する職員の業績に応じて定める割合を乗じて得た額(同項に規定する場合は、同項の業績年俸額とする。)とする。

- 2 前項の業績年俸の額が、理事長が定める基準により、当該基本年俸表適用職員の前年度以前の業績等を勘案して理事長等が定める額を超える場合は、当該理事長等の定める額を当該基本年俸表適用職員の業績年俸の額とする。
- 3 第1項の業績年俸の額が、理事長が定める基準により当該基本年俸表適用職員の前年度以前の業績等を勘案して理事長等が定める額を下回る場合は、当該理事長等の定める額を当該基本年俸表適用職員の業績年俸の額とすることができる。
- 4 昇格、同一の職務の級における業績年俸額の欄の異動、降格又は昇給(以下「昇格・昇給等」という。)により、副院長等基本年俸表における業績年俸額が増減する場合は、昇格・昇給等前において業績年俸の額について副院長等基本年俸表における業績年俸額に対して増減されていた額を、昇格・昇給等後の副院長等基本年俸表における業績年俸額に対して増減して得られる額を当該基本年俸表適用職員の業績年俸の額とする。
- 5 第31条の規定により扶養手当を支給されている職員の業績年俸の額は、第1項から前項までの規定による業績年俸の額に、当該手当の支給額に理事長が別に定める割合を乗じて得た額を加算した額とする。
- 6 第59条の規定により地域手当を支給されている職員、第59条の2の規定により広域異動手当を支給されている職員又はこれらの手当の両方を支給されている職員の業績年俸の額は、第1項から前項までの規定による業績年俸の額に、これらの支給割合を乗じて得た額を加算した額とする。
- 7 第1項から前項までの規定により得られた業績年俸の総額は、理事長が前年度の各事業場の業績に応じて定める事業場ごとの総額を超えてはならない。超える場合は、第1項の規定により業績年俸の額が増加した基本年俸表適用職員の当該増加した額を一定の率で減じることにより調整するものとする。
- 8 業績年俸は、6月1日及び12月1日(以下この条から第28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(無給休職者、刑事休職者、停職者、専従休職者、無給派遣職員、就業規則第65条の規定により育児休業をしている職員のうち基準日以前六箇月以内の期間において勤務した期間(これに相当する期間含む。)がある職員以外の職員及び自己啓発等休業職員(就業規則第69条の規定により自己啓発等休業をした職員をいう。以下同じ)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、若しくは就業規則第82条第1号に該当して解雇され、又は死亡した職員(第87条第7項ただし書の規定の適用を受ける職員及び次に掲げる職員を除く。)についても同様とする。
  - 一 その退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日において無給休職者、刑事休職者、停職者、専従休職者、無給派遣職員、就業規則第65条の規定により育児休業をしている職員のうち基準日以前六箇月以内の期間において勤務した期間(これに

相当する期間含む。)がある職員以外の職員及び自己啓発等休業職員のいずれかに該当する職員であった者

二 業績年俸に相当する給与の支給において本給与規程の適用を受ける職員としての在職期間を当該法人の職員としての在職期間に通算することについて、地域医療機能推進機構と協定を締結している法人の職員となった者(ただし、地域医療機能推進機構と当該法人との相互了解の下に行われる人事交流によらないものを除く。)

三 その退職に引き続き次に掲げる者(非常勤である者を除く。)となった者(ただし、前号に該当する者及び地域医療機能推進機構とそれぞれその者を雇用する国その他との相互了解の下に行われる人事交流によらないものを除く。)

イ 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。)の適用を受ける職員

ロ 検察官

ハ 特別職に属する国家公務員

ニ 公庫等職員(高度専門医療に関する研究等を行う国立研究開発法人に関する法律(平成20年法律第93号)第3条の2に規定する国立高度専門医療研究センター(以下「国立高度専門医療研究センター」という。)の職員、独立行政法人国立病院機構法(平成14年法律第191号)第2条に規定する独立行政法人国立病院機構(以下「国立病院機構」という。)の職員その他の国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第7条の2に規定する公庫等職員及び特別の法律の規定により同条に規定する公庫等職員とみなされる者をいう。以下同じ。)のうち理事長の定める者(以下「公庫・公団等職員」という。)

ホ 地方公務員(理事長の定める者に限る。以下第45条第3項を除いて同じ。)

へ 独立行政法人通則法(平成11年法律第103号。以下「通則法」という。)第2条第4項に規定する行政執行法人(以下「行政執行法人」という。)の職員のうち理事長が定める者(以下「行政執行法人職員」という。)

9 業績年俸の支給額は、6月及び12月に支給する場合とも、第1項から第7項までの規定による業績年俸の額の2分の1の額に、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(当該在職期間におけるその者の勤務成績が良好でない場合には、その額から、その者の勤務成績に応じ理事長が定める額を減じて得た額)とする。

一 6箇月 100分の100

二 5箇月以上6箇月未満 100分の80

三 3箇月以上5箇月未満 100分の60

四 3箇月未満 100分の30

10 当該年度の当該病院の業務の実績が明らかに悪化した場合には、年度途中であっても、理事長が定めるところにより、当該病院の基本年俸表適用職員の業績年俸を減額する場合がある。

11 第9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。

第27条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第8項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る業績年俸（第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた業績年俸）は、支給しない。

- 一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第100条の規定による懲戒解雇及び同規則第101条の規定による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則第82条の規定により解雇された職員（同条第1号に該当して解雇された職員を除く。）
- 三 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に退職した職員（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
- 四 次条第1項の規定により業績年俸の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第28条 理事長は、支給日に業績年俸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たものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該業績年俸の支給を一時差し止めることができる。

- 一 退職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。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
  - 二 退職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し業績年俸を支給することが、職務に対する地域医療機能推進機構の社会的信頼を確保し、業績年俸に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。
- 2 前項の規定による業績年俸の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、就業規則第94条に規定する処分説明書を受領した日から起算すべき期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 3 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

- 一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
  - 二 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
  - 三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る業績年俸の基準日から起算して1年を経過した場合
- 4 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、業績年俸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。
  - 5 理事長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
  - 6 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、理事長が定める。

第29条 任期付短時間勤務職員の月例年俸額は、第25条の規定にかかわらず、同条の規定による月例年俸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、これを切り捨てた額)とする。

第30条 新たに任期付短時間勤務職員となった者の業績年俸額は、第20条第2項の規定にかかわらず、同項の規定による業績年俸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、これを切り捨てた額)とする。

- 2 前項の適用を受けた職員の第26条第1項の規程を適用する場合には、同項中「第20条第2項」とあるのは、「第30条第1項」と読み替えるものとする。

## 第3章 手当

### 第1節 扶養手当

(扶養手当)

第31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(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 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民間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32条 扶養手当の月額、第31条第2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。

2 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する後の最初の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33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。）を理事長等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31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。）
- 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1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34条 理事長等は、第33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 理事長等は、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 理事長等は、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35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33条第1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33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33条第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第33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第33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33条第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。

(事後の確認)

第36条 理事長等は、現に扶養手当の支給を受けている職員の扶養親族が第31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34条第3項の規定を準用する。

第2節 住居手当

(住居手当)

第37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（国家公務員宿舎法第13条の規定による有料宿舎を貸与され、使用料を支払っている職員その他理事長の定める職員を除く。）
- 二 第52条又は第54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（理事長が定める住宅を除く。）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

(支給額)

第38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1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額
  - イ 月額23,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から12,000円を控除した額
  - ロ 月額23,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から23,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が16,000円を超えるときは16,000円）を11,000円に加算した額
- 二 前条第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）

(届出)

第39条 新たに第37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理事長等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、住宅の所有関係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40条 理事長等は、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37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 理事長等は、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41条 第39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42条 住居手当の支給は、職員が新たに第37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39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43条 理事長等は、現に住居手当の支給を受けている職員が第37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44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3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（地域医療機構の所有に属するものを除く。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3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）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45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1号に掲げる職員 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2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 1  
0,000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 1  
2,900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 1  
5,800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 1  
8,700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 2  
1,600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 2  
4,400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 2  
6,200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 2  
8,000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 2  
9,800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3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して理事長が定める区分に応じ、前2号に定める額(1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)、第1号に定める額又は前号に定める額

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理事長が定めるもののうち、前条第1号又は第3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 前項の規定は、給与法第6条の俸給表の適用を受ける者、検察官、行政執行法人の職員、特別職に属する国家公務員、地方公務員、国立病院機構若しくは国立高度専門医療研究センターその他理事長が定めるものに使用される者（以下「給与法適用職員等」という。）であった者から引き続き基本給表の適用を受ける職員となった者のうち、前条第1号又は第3号に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（当該住居に相当するものとして理事長が定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等で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を負担することを常例とするもの（採用に係る事情等を考慮して理事長が定める職員に限る。）その他前項の規定による通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が定める職員の通勤手当の月額算出について準用する。

4 前条第1号又は第3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理事長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3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、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

（届出）

第46条 職員は、新たに第44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理事長等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47条 理事長等は、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通勤手当の額を決定し、又は改定しなければならない。
- 2 理事長等は、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48条 通勤手当の支給は、職員に新たに第44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、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、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46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日を経過した後にはされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。
- 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 新たに基本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44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45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）に係る最初の月の理事長が定める日に支給する。
- 5 第44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、その間に独立行政法人地域医療機構旅費規程（平成26年規程第38号）による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45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49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50条 理事長等は、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44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51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52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 前項及び第54条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。

(支給額)

第53条 単身赴任手当の月額は、30,000円（職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下「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、70,000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 8,000円
- 二 300キロメートル以上500キロメートル未満 16,000円
- 三 500キロメートル以上700キロメートル未満 24,000円
- 四 700キロメートル以上900キロメートル未満 32,000円
- 五 900キロメートル以上1,100キロメートル未満 40,000円
- 六 1,100キロメートル以上1,300キロメートル未満 46,000円
- 七 1,300キロメートル以上1,500キロメートル未満 52,000円
- 八 1,500キロメートル以上2,000キロメートル未満 58,000円
- 九 2,000キロメートル以上2,500キロメートル未満 64,000円
- 十 2,500キロメートル以上 70,000円

(権衡職員の範囲等)

第54条 給与法適用職員等であった者から引き続き職員となり、これに伴い、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、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する事業場に通勤することが通勤距離等を考慮して通勤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（人事交流等により基本給表の適用を受ける職員となった者に限る。）その他第52条の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして次に定める職員には、前2条の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

- 一 就業規則第77条第1項の規定により民間企業への出向を命ぜられた職員が職務に復帰したことに伴い、住居を移転し、第52条第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、当該復帰等の直前の住居から当該復帰等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のうち、単身で生活することを常況とする職員

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52条第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って、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常況とする職員

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、第52条第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こと。

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

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。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（給与法適用職員等であつた者から引き続き職員となった場合の当該適用及び就業規則第77条第1項の規定により民間企業への出向を命ぜられた職員が職務に復帰した場合を含む。以下この号において「異動等」という。）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近の異動等の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

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、第52条第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っては、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

六 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

七 第2号から前号の規定中「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」とあるのを「給与法適用職員等から人事交流等により引き続き基本給表の適用を受ける職員となったこと又は復帰等に伴い」と、「異動又は事業場の移転」とあるのを「適用」と読み替えた場合に、当該各号に掲げる職員たる要件に該当することとなる職員

八 その他第52条の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が定める職員

2 職員の配偶者が単身赴任手当又は国、地方公共団体その他のこれに相当する手当（給与法適用職員等が受ける第52条又は前項各号に基づく単身赴任手当に相当する手当をいう。）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。

（届出）

第55条 新たに第52条又は第54条第1項各号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、在学証明書、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理事長等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56条 理事長等は、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52条又は第54条第1項各号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 理事長等は、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57条 単身赴任手当の支給は、職員が新たに第52条又は第54条第1項各号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52条又は第54条第1項各号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55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。

- 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58条 理事長等は、現に単身赴任手当の支給を受けている職員が第52条又は第54条第1項各号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 理事長等は、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 地域手当

(地域手当)

第59条 地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して別表第15に定める地域手当支給区分表の支給事業場(以下、この条において「支給事業場」という。)に在勤する職員に支給する。

2 地域手当の月額、基本給又は月例給、役職手当及び扶養手当の月額の合計額に、次の各号に掲げる地域手当の級地の区分（以下、この条において「支給区分」という。）に応じて、当該各号に掲げる割合（以下、この条において「支給割合」という。）を乗じて得た額とする。

- 一 1級地 100分の20
- 二 2級地 100分の16
- 三 3級地 100分の15
- 四 4級地 100分の12
- 五 5級地 100分の10
- 六 6級地 100分の6
- 七 7級地 100分の3

3 支給事業場の支給区分及び支給割合は、別表第15に定める地域手当支給区分表の支給区分及び支給割合とする。

4 支給割合が100分の16以上の事業場以外の事業場に在勤する医療職基本給表（一）又は副院長等基本年俸表の適用を受ける職員には、第2項の規定にかかわらず、基本給又は月例給、役職手当及び扶養手当の月額の合計額に100分の16を乗じて得た月額の地域手当を支給する。

5 支給事業場に在勤する職員がその在勤する事業場を異にして異動した場合（これらの職員が当該異動の日の前日に在勤していた事業場に引き続き6箇月を超えて在勤していた場合その他当該場合との権衡上必要があると認められる場合として理事長が定める場合に限る。）において、当該異動の直後に在勤する事業場に係る支給割合（以下この項において「異動後の支給割合」という。）が当該異動の日の前日に在勤していた事業場に係る支給割合（理事長が定める場合には、当該支給割合を超えない範囲内で理事長が定める割合とする。以下この項において「異動前の支給割合」という。）に達しないこととなる時、又は当該異動の直後に在勤する事業場が支給事業場に該当しないこととなる時は、当該職員には、前項の規定により当該異動に係るこの項本文の規定による支給割合以上の支給割合による地域手当を支給される期間を除き、前4項の規定にかかわらず、当該異動の日から2年を経過するまでの間（第2号に定める割合が異動後の支給割合以下となる時は、当該異動の日から1年を経過するまでの間。以下この項において同じ。）、基本給又は月例給、役職手当及び扶養手当の月額の合計額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の地域手当を支給する。ただし、当該職員が当該異動の日から2年を経過するまでの間に更に在勤する事業場を異にして異動した場合にその他理事長の定める場合における当該職員に対する地域手当の支給については、理事長の定めるところによる。

- 一 当該異動の日から同日以後1年を経過する日までの期間 異動前の支給割合（異動前の支給割合が当該異動の後に改定された場合にあっては、当該異動の日の前日の異動前の支給割合。次号において同じ。）
- 二 当該異動の日から同日以後2年を経過する日までの期間（前号に掲げる期間を除く。） 異動前の支給割合に100分の80を乗じて得た割合

- 6 給与法適用職員等であった者が、引き続き基本給表又は副院長等基本年俸表の適用を受ける職員となり、支給割合が100分の18の支給事業場以外の事業場に在勤することとなった場合において、次の各号のいずれにも該当する職員で、基本給表又は副院長等基本年俸表の適用を受けることとなった日（以下この項において「適用日」という。）前2年以内の給与法適用職員等として勤務していた期間（常時勤務に服する者として適用日の前日まで引き続き勤務していた期間に限る。以下この項において「対象期間」という。）を基本給表又は副院長等基本年俸表の適用を受ける職員として勤務していたものとした場合に前項に規定する地域手当の支給要件を具備することとなるものに、地域手当を支給する。
- 一 人事交流等により基本給表又は副院長等基本年俸表の適用を受ける職員となった者であること。
  - 二 対象期間に人事院規則9-49（地域手当）第2条に規定する地域において勤務していた者（適用日前2年間以内の期間において、かつて基本給表又は副院長等基本年俸表の適用を受ける職員として勤務していた者で人事交流等により引き続き給与法適用職員等となったものにあつては、当該期間に支給事業場において勤務していた者）であること。
- 7 地域手当の支給は、第4条の規定を準用する。

## 第5節の2 広域異動手当

（広域異動手当）

第59条の2 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つて、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、基本給又は月例給、役職手当及び扶養手当の月額合計額に当該異動等に係る事業場間の距離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月額の広域異動手当を支給する。ただし、当該異動等に当たり一定の期間内に当該異動等の日の前日に在勤していた事業場への異動等が予定されている場合その他の広域異動手当を支給することが適当と認められない場合として理事長が定める場合は、この限りでない。

- 一 300キロメートル以上 100分の10

二 60キロメートル以上300キロメートル未満 100分の5

- 2 前項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員のうち、当該支給に係る異動等（以下この項において「当初広域異動等」という。）の日から3年を経過する日までの間の異動等（以下この項において「再異動等」という。）により前項の規定により更に広域異動手当が支給されることとなるものについては、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合を上回るとき又は当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合と同一の割合となるときにあっては当該再異動等の日以後は当初広域異動等に係る広域異動手当を支給せず、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合を下回るときにあっては当初広域異動等に係る広域異動手当が支給されることとなる期間は当該再異動等に係る広域異動手当を支給しない。
- 3 人事交流等職員（給与法適用職員等であった者から引き続き基本給表等の適用を受ける職員となった者（人事交流等により職員となった者に限る。）をいう。以下この項及び次項において同じ。）又は準異動職員（就業規則第89条第3号、第4号又は第8号の規定による休職から復職することその他異動等に準ずるものとして理事長が定めるものがあつた職員をいう。以下この項及び次項において同じ。）であつて、これらに伴い勤務場所に変更があつたものに対する広域異動手当の支給は、次の各号に定めるところによるものとする。
  - 一 人事交流等職員が職員となつた日以前3年以内の期間（理事長が定める場合はその期間）を職員として勤務していたものとした場合に第1項の支給要件を具備することとなるときは、同項の規定により支給されることとなる期間及び月額の広域異動手当を支給する。
  - 二 準異動職員の当該異動等に準ずるもの（以下この号及び次項において「準異動等」という。）があつた日の前日の勤務場所から準異動等の直後の勤務場所への準異動等を異動等とみなした場合に第1項の支給要件を具備することとなるときは、当該準異動等があつた日から3年を経過する日までの間、同項の規定により支給されることとなる月額の広域異動手当を支給する。
- 4 前項の規定により、広域異動手当を支給されることとなる職員のうち、広域異動手当（次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める日から引き続くものに限る。）が支給されることとなる間の異動等により第1項の規定により更に広域異動手当が支給されることとなるものに対する広域異動手当については、第2項の規定を準用する。ただし、理事長が定める準異動職員については、別に理事長が定めるところによる。
  - 一 人事交流等職員 職員となつた日
  - 二 準異動職員 準異動等があつた日
- 5 第2項、前項又はこの項に規定する職員のうち、引き続き広域異動手当が支給されることとなる間の異動等によって第1項の規定により更に広域異動手当が支給されることとなるものについては、当該異動等に係る広域異動手当の支給割合が現に支給されることとされている広域異動手当（以下この項において「現給広域異動手当」という。）の支給割合を上回るとき又は現給広域異動手当の支給割合と同一の割合となる



ときにあっては当該異動等の日以後は現給広域異動手当を支給せず、当該異動等に係る広域異動手当の支給割合が現給広域異動手当の支給割合を下回るときにあっては現給広域異動手当が支給されることとなる期間は当該広域異動手当は支給せず、当該広域異動手当の支給割合が当該期間は支給しない広域異動手当の支給割合を上回るとき又は当該広域異動手当の支給割合と同一の割合となるときにあっては同日以後は当該期間の終了後も当該広域異動手当を支給しない。

6 前五項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員が、前条の規定により地域手当を支給される職員である場合における広域異動手当の支給割合は、前五項の規定による広域異動手当の支給割合から当該地域手当の支給割合を減じた割合とする。この場合において、前五項の規定による広域異動手当の支給割合が当該地域手当の支給割合以下であるときは、広域異動手当は、支給しない。

## 第6節 寒冷地手当

(寒冷地手当)

第60条 職員のうち、毎年11月から翌年3月までの各月の初日（次条において「基準日」という。）において別表第16に定める寒冷地手当支給区分表に掲げる事業場に在勤する職員（次条において「支給対象職員」という。）に対しては、寒冷地手当を支給する。

(支給額)

第61条 前条第1号に係る支給対象職員の寒冷地手当の額は、次の表に掲げる地域の区分及び基準日における職員の世帯等の区分に応じ、同表に掲げる額とする。

地域の区分	世帯等の区分		
	世帯主である職員		その他の職員
	扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
1級地	26,380円	14,580円	10,340円
2級地	23,360円	13,060円	8,800円
3級地	22,540円	12,860円	8,600円
4級地	17,800円	10,200円	7,360円

備考1 「世帯主である職員」とは、主としてその収入によって世帯の生計を支えている職員で次に掲げるものをいう。

- 一 扶養親族を有する者
- 二 扶養親族を有しないが、居住のため、一戸を構えている者又は下宿、寮等の一部屋を専用している者

2 この条において「扶養親族」とは、第31条第2項に規定する扶養親族であつて、かつ、第33条の規定による届出がなされているものをいう。

3 新たに職員となった者に扶養親族があり、又は職員に第33条に掲げる事実が生じ、その届出が職員となった日又は基準日の後になされた場合で当該届出が職員となった日又は当該事実の生じた日から15日以内になされたときは、当該届出に係る扶養親族は、職員となった日又は当該事実の生じた日から扶養親族として取り扱うものとする。

- 2 次の各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員の寒冷地手当の額は、前項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。
- 一 第87条第2項、第3項又は第5項の規定により給与の支給を受ける職員 前項の規定による額にその者の俸給の支給について用いられた同条第2項、第3項又は第5項の規定による割合を乗じて得た額
  - 二 第97条の規定の適用を受ける職員 前項の規定による額からその半額を減じた額
  - 三 前2号に掲げるもののほか、次に掲げる職員 零
    - イ 就業規則第89条第2号に掲げる事由に該当して休職にされている職員
    - ロ 就業規則第89条の規定により休職にされている職員（イに掲げる職員を除く。）のうち、第86条の規定に基づく給与の支給を受けていない職員
    - ハ 就業規則第99条の規定により停職にされている職員
    - ニ 就業規則第30条ただし書の許可を受けている職員
    - ホ 自己啓発等休業職員
    - ヘ 就業規則第65条の規定により育児休業をしている職員
- 3 支給対象職員が次に掲げる場合に該当するときは、当該支給対象職員の寒冷地手当の額は、前2項の規定にかかわらず、第1項の規定による額を第4条第5項に規定する日割計算を準用して得た額とする。
- 一 基準日において前項各号に掲げる職員のいずれにも該当しない支給対象職員が、当該基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、同項各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員となった場合
  - 二 基準日において前項各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員が、当該基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、同項各号に掲げる職員のいずれにも該当しない支給対象職員となった場合
  - 三 基準日において前項各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員が、当該基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、他の同項各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員となった場合
  - 四 基準日において前項第1号に掲げる職員に該当する支給対象職員について、当該

基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、第87条第2項、第3項又は第5項の規定による割合が変更された場合

4 第1項の表に掲げる地域の区分は、別表第16のとおりとする。

## 第7節 役職手当

(役職手当)

第62条 役職手当は、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 前項の職員は、別表第17に定める役職手当適用区分表（以下「役職手当適用区分表」という。）に掲げる職名を占める職員とする。

3 役職手当の月額は、役職手当適用区分表の区分に応じ同表に定める額とする。

4 役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役職手当は支給しない。

5 役職手当の支給は、第4条の規定を準用する。

6 役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、当該職員の役職手当を減額する場合がある。

## 第8節 特殊勤務手当

(特殊勤務手当)

第63条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務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は、次のとおりとする。

- 一 夜間看護等手当
- 二 救急医療体制等確保手当
- 三 特殊業務手当

(夜間看護等手当)

第64条 夜間看護等手当は、職員が、正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜において行われる業務に従事した場合に支給する。

2 前項の手当の額は、その勤務1回につき、次の表に掲げる勤務時間の区分及び職種の区分に応じ、同表に掲げる額とする。

勤務時間の区分	職 種 の 区 分		
	医師又は歯科 医師	保健師、助産 師、看護師又は 准看護師	その他の職種

その勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合（休憩時間を控除しない）		9,900円	8,600円	6,000円
その勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合（休憩時間を控除する）	深夜における勤務時間が4時間以上である場合	4,800円	4,200円	2,900円
	深夜における勤務時間が2時間以上4時間未満である場合	4,300円	3,500円	2,600円
	深夜における勤務時間が2時間未満である場合	2,900円	2,400円	1,800円

（救急医療体制等確保手当）

第65条 救急医療体制等確保手当は、医師、歯科医師又は助産師である職員が次項又は第6項に規定する業務に従事した場合（第5項及び第7項において準用する場合を含む。）に支給する。

2 次の各号に掲げる病院（理事長が定めるときはその一部）において、医師又は歯科医師である職員が、各病院の診療時間外（第4項各号に掲げる時間帯をいう。）に救急外来患者にかかる1時間以上の診療業務（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。本条において同じ。）に従事した場合は、当該診療業務に従事した回数1回につき、次項に定める額を支給する。

- 一 所在する地域において第3次救急医療を担当する病院として理事長が定めるもの
- 二 所在する地域において第2次救急医療を担当する病院として理事長が定めるもの
- 三 前2号に準ずるものとして理事長が定めるもの

3 前項の額は、次の各号に掲げる場合において当該各号に掲げる額とする。

- 一 第2号及び第3号に掲げる場合以外の場合 6,000円（診療業務に従事した時間が4時間未満の場合は3,000円）
- 二 次の診療業務に従事した場合（次号に該当するものを除く。） 12,000円（診療業務に従事した時間が4時間未満の場合は6,000円）
  - イ 前項第1号に該当する病院において、第3次救急医療に応需するための業務として理事長が定めるもの
  - ロ 前項第2号に該当する病院において、第2次救急医療に応需するための業務と

して理事長が定めるもの

- 三 前号イ又はロの診療業務に従事した時間（次項第2号に掲げる時間帯のものに限る。）が8時間以上の場合 18,000円
- 4 第2項の診療業務に従事した回数は、次の各号に掲げる時間帯ごとに1回とする。
  - 一 休診日（祝日、年末年始の休日、土曜日若しくは日曜日に限る。）の午前8時30分から午後5時15分までの間又は休診日以外で理事長が定める時間帯
  - 二 午後5時15分（診療時間の終了時刻が午後5時15分より後の場合は当該時刻）から翌日午前8時30分（診療時間の開始時刻が午前8時30分より前の場合は当該時刻）までの間
- 5 第73条第2項に規定する救急呼出（同条第3項に該当する場合及びこれに準ずるものを含む。）により、第2項に規定する診療業務に従事した場合は、前3項の規定を準用する。
- 6 医師が分娩業務（当該業務に際して行われる業務で理事長が定めるものを含む。）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。
- 7 前項の規定は、理事長が定める要件に該当する助産師について準用する。

（特殊業務手当）

- 第66条 特殊業務手当は、別表第18に定める特殊業務手当支給区分表（以下「特殊業務手当支給区分表」という。）の種別欄に掲げる職員に対して支給する。
- 2 前項の手当の額は、1月当たり、特殊業務手当支給区分表に掲げる種別区分に応じた月額欄に定める額とする。
  - 3 特殊業務手当を受ける職員が月の初日から末日までの間、全勤務日にわたり勤務しなかった場合には特殊業務手当は支給しない。
  - 4 特殊業務手当の支給は、第4条の規定を準用する。

（時間外手術等従事手当）

- 第66条の2 理事長が示す要件に該当する病院において、開始時刻が休日、時間外又は深夜における手術又は、診療報酬点数1,000点以上の処置（以下「手術等」という。）を実施した医師（1件の手術等において複数の医師が実施した場合には、すべての医師）に対して支給する。
- 2 前項の手当の額は、手術等1件につき1,000円とする。
  - 3 前項に定める額によりがたい場合は、理事長が別に定める額とする。

## 第9節 附加職務手当

（附加職務手当）

- 第67条 附加職務手当は、担当すべき職務としてあらかじめ割り振られた職務（「本務」という。）以外の所属長（就業規則第5条の所属長をいう。）の命令により特に附加された職務（「附加職務」という。）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10節 超過勤務手当等

(超過勤務手当)

第68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、役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3号及び第4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3号及び第4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3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4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、就業規則第46条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 役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。

(休日給)

第69条 就業規則第42条に規定する祝日法による休日（就業規則第43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。以下「祝日法による休日等」という。）、就業規則第42条に規定する年末年始の休日（就業規則第43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。以下「年末年始の休日等」という。）又はこれらの日に準ずるものとして理事長が定める日において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第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、役職手当の支給を受ける職員には、適用しない。

(夜勤手当)

第70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を夜勤手当として支給する。

#### 第11節 宿日直等手当

第71条 宿日直等手当の種類は、次のとおりとする。

- 一 宿日直手当
- 二 救急呼出待機手当

(宿日直手当)

第72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、次の各号に掲げる宿日直勤務の区分に応じ、当該各号に定める額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、当該各号に掲げる額に100分の50を乗じて得た額とする。

- 一 医師の宿日直勤務 21,000円
  - 二 医師以外の宿日直勤務 6,100円
- 2 前項の勤務は、第68条から第70条までの勤務には含まれないものとする。
- 3 第1項に定める額によりがたい場合は、理事長が別に定める額とする。

(救急呼出待機手当)

第73条 理事長が定める要件に該当する病院において、救急呼出に備えて自宅等において待機を行った職員(次の各号に掲げる職員に限る。)には、その待機1回につき、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を救急呼出待機手当として支給する。ただし、待機を行った時間(救急呼出により勤務した時間を含む。)が5時間未満の場合は、当該各号に掲げる額に100分の50を乗じて得た額とする。

- 一 副院長等基本年俸表又は医療職基本給表(一)の適用を受ける職員 5,000円
- 二 医療職基本給表の適用を受ける職員(第1号に掲げる者を除く。) 2,000円
- 三 前2号のほか救急呼出に備えて自宅等において待機を行った職員(理事長が定め

るものに限る。) 2, 000円

- 2 前項の救急呼出とは、正規の勤務時間以外の時間（祝日法による休日等又は年末年始の休日等を含む。）において、救急医療等の業務（理事長が定めるものに限る。）の必要が生じた場合に当該業務に従事することについて時間帯を指定した予告を受けた職員が当該業務に従事することをいう。
- 3 時間帯を指定した予告を受けず、理事長が定める救急呼出に準ずる業務に従事した場合は、当該従事した時間を第1項の待機を行った時間とみなして、同項を適用する。

## 第12節 医師等派遣手当

(医師等派遣手当)

第74条 医師等派遣手当は、次の各号に掲げる場合に支給する。

- 一 医師である職員が、在勤する病院から、次項に掲げる要件に該当する病院に派遣され、診療等の業務に従事したとき
  - 二 助産師、看護師又は薬剤師である職員が、在勤する病院から、第3項に掲げる要件に該当する病院に派遣され、助産業務、看護業務又は薬剤業務に従事したとき
  - 2 前項第1号の要件は、次の各号に掲げるものとする。
    - 一 当該病院の医師の数が、医療法（昭和23年法律第205号）第21条第1項第1号の規定により有しなければならない医師の数に理事長が定める割合を乗じた数以下である場合
    - 二 医師の数が前号に準ずる状況にあるなど、当該病院の医師確保が極めて困難であると理事長が認める場合
    - 三 前2号に該当せず、かつ、当該病院の医師の確保又は診療機能の確保を図るために医師を派遣することについて、当該病院と派遣される職員が在勤する病院の院長間の合意書がある場合（理事長が定めるものに限る。）
  - 3 第1項第2号の要件は、当該病院の助産師、看護師又は薬剤師の確保が極めて困難であると理事長が認める場合とする。
  - 4 第1項の手当の額は、業務に従事した日1日につき、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 第2項第1号又は第2号に掲げる要件に該当する病院に派遣された場合 20, 000円
    - 二 第2項第3号に掲げる要件に該当する病院に派遣された場合 10, 000円
    - 三 前項に掲げる要件に該当する病院に派遣された場合
      - イ 助産師及び看護師 4, 000円
      - ロ 薬剤師 7, 000円
  - 5 前項に定める額によりがたい場合は、理事長が別に定める額とする。
- 第13節 役職職員特別勤務手当

(役職職員特別勤務手当)



第75条 役職職員特別勤務手当は、次に掲げる場合に支給する。

- 一 役職手当の支給を受け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就業規則第39条の規定に基づく休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等に勤務した場合（深夜に勤務した場合を除く。）
  - 二 役職手当の支給を受ける職員（副院長等基本年俸表又は医療職基本給表の適用を受けるものに限る。）が、第73条第1項の要件に該当する病院において、次に定める勤務を行った場合（深夜に勤務した場合を除く。）
    - イ 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
    - ロ 第73条による救急呼出により勤務した場合
    - ハ イ又はロに準ずるものとして理事長が定める勤務を行った場合
- 2 前項の手当の額は、勤務1回につき、次に掲げる区分に応じ定める額とする。
- 一 副院長等基本年俸表の適用を受ける職員

区 分		支給額（6時間を超える勤務の場合）
役職手当 の種別	一種	15,500円（23,250円）
	二種	14,000円（21,000円）
	三種	12,500円（18,750円）

二 一以外の職員

区 分		支給額（6時間を超える勤務の場合）
役職手当 の種別	一種	12,000円（18,000円）
	二種	10,000円（15,000円）
	三種	8,500円（12,750円）
	四種	7,000円（10,500円）
	五種	6,000円（9,000円）

第14節 業績手当

（業績手当）

第76条 業績手当は、地域医療機構及び職員の業績に応じて支給する。

2 業績手当は、次の各号に掲げるものの合計とする。ただし、第1号及び第2号の規定は、基本年俸表適用職員には適用しない。

- 一 基礎的支給部分
- 二 業績反映部分
- 三 年度末賞与

(基礎的支給部分)

第77条 基礎的支給部分は、6月1日及び12月1日（以下この条から第80条まで及び第90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（無給休職者、刑事休職者、停職者、専従休職者、無給派遣職員、就業規則第65条の規定により育児休業をしている職員のうち基準日以前六箇月以内の期間において勤務した期間（これに相当する期間含む。）がある職員以外の職員及び自己啓発等休業職員を除く。）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、若しくは就業規則第82条第1号に該当して解雇され、又は死亡した職員（第87条第7項ただし書の規定の適用を受ける職員及び次に掲げる職員を除く。）についても同様とする。

一 その退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日において無給休職者、刑事休職者、停職者、専従休職者、無給派遣職員、就業規則第65条の規定により育児休業をしている職員のうち基準日以前六箇月以内の期間において勤務した期間（これに相当する期間含む。）がある職員以外の職員及び自己啓発等休業職員のいずれかに該当する職員であった者

二 業績手当（年度末賞与を除く。）に相当する給与の支給において、本給与規程の適用を受ける職員としての在職期間を当該法人の職員としての在職期間に通算することについて、地域医療機能推進機構と協定を締結している法人の職員となった者（ただし、地域医療機能推進機構と当該法人との相互了解の下に行われる人事交流によらないものを除く。）

三 その退職に引き続き次に掲げる者（非常勤である者を除く。）となった者（ただし、前号に該当する者及び地域医療機能推進機構とそれぞれその者を雇用する国その他との相互了解の下に行われる人事交流によらないものを除く。）

イ 給与法の適用を受ける職員

ロ 検察官

ハ 特別職に属する国家公務員

ニ 公庫・公団等職員

ホ 地方公務員

ヘ 行政執行法人職員

2 基礎的支給部分の額は、基礎的支給部分算定基礎額に、100分の130を乗じて得た額（役職手当の支給を受けている職員にあっては、100分の110を乗じて得た額）に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- 一 6箇月 100分の100
  - 二 5箇月以上6箇月未満 100分の80
  - 三 3箇月以上5箇月未満 100分の60
  - 四 3箇月未満 100分の30
- 3 再雇用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の130」とあるのは「100分の72.5」と、「100分の110」とあるのは「100分の62.5」とする。
  - 4 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、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき基本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額とする。
  - 5 事務職基本給表の適用を受ける職員でその職務が係長及び係主任以上であるもの並びに同表以外の各基本給表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度合等を考慮してこれに相当する職員として当該各基本給表につき理事長の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、基本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に理事長の定める職名の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で理事長の定める割合を乗じて得た額（理事長の定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に基本給月額に100分の25を超えない範囲内で理事長の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項の基礎的支給部分算定基礎額とする。
  - 6 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。

第78条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る基礎的支給部分（第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた基礎的支給部分）は、支給しない。

- 一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第100条の規定による懲戒解雇及び同規則第101条に規定する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則第82条の規定により解雇された職員（同条第1号に該当して解雇された職員を除く。）
- 三 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に退職した職員（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
- 四 次条第1項の規定により基礎的支給部分の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第79条 理事長等は、支給日に基礎的支給部分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たものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該基

礎的支給部分の支給を一時差し止めることができる。

- 一 退職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法第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
  - 二 退職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し基礎的支給部分を支給することが、職務に対する国民の信頼を確保し、基礎的支給部分に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。
- 2 前項の規定による基礎的支給部分の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、就業規則第105条に規定する処分説明書を受領した日から起算すべき期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 3 理事長等は、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。
- 一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
  - 二 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
  - 三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る基礎的支給部分の基準日から起算して1年を経過した場合
- 4 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、基礎的支給部分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。
- 5 理事長等は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- 6 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、理事長が定める。

（業績反映部分）

第80条 業績反映部分は、基準日にそれぞれ在職する職員（休職にされている者（第87条第1項の規定の適用を受ける休職者を除く。）、停職者、専従休職者、派遣職

員、就業規則第65条の規定により育児休業をしている職員のうち基準日以前六箇月以内の期間において勤務した期間がある職員以外の職員、就業規則第68条の規定により介護休業をしている職員のうち基準日以前六箇月以内の期間において勤務した期間（これに相当する期間含む。）がある職員以外の職員及び自己啓発等休業職員を除く。）に対し、基準日以前の直近の期間（4月1日から9月30日までの期間及び10月1日から3月31日までの期間とする。）の業績及び基準日以前六箇月以内の期間におけるその者の状況に応じて、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、若しくは就業規則第82条第1号に該当して解雇され、又は死亡した職員（次に掲げる職員を除く。）についても、同様とする。

一 その退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日において休職にされている者（第86条第1項の規定の適用を受ける休職者を除く。）、停職者、専従休職者、派遣職員、就業規則第65条の規定により育児休業をしている職員のうち基準日以前六箇月以内の期間において勤務した期間がある職員以外の職員、就業規則第68条の規定により介護休業をしている職員のうち基準日以前六箇月以内の期間において勤務した期間（これに相当する期間含む。）がある職員以外の職員、及び自己啓発等休業職員のいずれかに該当する職員であった者

二 業績手当（年度末賞与及び業績反映部分に相当する手当が支給されない国家公務員を除く。）に相当する給与の支給において、本給与規程の適用を受ける職員としての在職期間を当該法人の職員としての在職期間に通算することについて、地域医療機能推進機構と協定を締結している法人の職員となった者（ただし、地域医療機能推進機構と当該法人との相互了解の下に行われる人事交流によらないものを除く。）

三 その退職に引き続き次に掲げる者（非常勤である者及び業績反映部分に相当する手当が支給されない国家公務員を除く。）となった者（ただし、前号に該当する者及び地域医療機能推進機構とそれぞれその者を雇用する国その他との相互了解の下に行われる人事交流によらないものを除く。）

イ 給与法の適用を受ける職員

ロ 検察官

ハ 特別職に属する国家公務員

ニ 公庫・公団等職員

ホ 地方公務員

ヘ 行政執行法人職員

2 業績反映部分の額は、理事長の定める基準により理事長等がその者に所属する職員の業績に応じて定めた額とする。この場合において、理事長等が定める業績反映部分の額の、その者が所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えない範囲内で理事長が前年度の各事業場の業績に応じて定める事業場ごとの総額を超えてはならない。

- 一 前項の職員のうち役職手当の支給を受ける職員（第3号に掲げる者を除く。）当該職員の業績反映部分算定基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在。次号及び次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額を加算した額に100分の112.5を乗じて得た額の総額
  - 二 前項の職員のうち役職手当の支給を受けない職員（第4号に掲げる者を除く。）当該職員の業績反映部分算定基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額を加算した額に100分の92.5を乗じて得た額の総額
  - 三 前項の職員のうち役職手当の支給を受ける再雇用職員 当該職員の業績反映部分算定基礎額に100分の55を乗じて得た額の総額
  - 四 前項の職員のうち役職手当の支給を受けない再雇用職員 当該職員の業績反映部分算定基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額
- 3 前項の業績反映部分算定基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき基本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額とする。
  - 4 各職員の業績反映部分の額は、当該職員の業績反映部分算定基礎額に第2項各号に掲げる職員の区分ごとに理事長が定める割合を乗じた額を超えることができない。
  - 5 第77条第5項の規定は、第2項の業績反映部分算定基礎額について準用する。この場合において、同条第5項中「前項」とあるのは、「第80条第3項」と読み替えるものとする。
  - 6 前2条の規定は、第1項の規定による業績反映部分の支給について準用する。この場合において、第78条中「前条第1項」とあるのは「第80条第1項」と読み替えるものとする。

（年度末賞与）

第81条 年度末賞与は、理事長が定める基準に基づく当該年度の経常収支が良好な病院に、3月31日（以下この条において「基準日」という。）に在職する職員（休職にされている者（第87条第1項の規定の適用を受ける休職者を除く。）、停職者、専従休職者、派遣職員、就業規則第65条の規定により育児休業をしている職員のうち当該年度の4月1日から基準日の前日までの間において勤務した期間（これに相当する期間を含む。）がある職員以外の職員、就業規則第68条の規定により介護休業をしている職員のうち当該年度の4月1日から基準日の前日までの間において勤務した期間（これに相当する期間を含む。）がある職員以外の職員及び自己啓発等休業職員を除く。）に対し、第6条第6項に定める支給日に支給する。当該病院に基準日に併任されている職員（当該病院における勤務時間が1週間あたり30時間以上の者（前段の規定により年度末賞与を支給される職員を除く。）に限る。）についても、同様とする。

- 2 年度末賞与の額は、理事長の定める基準により理事長等がその者に所属する職員の業績に応じて定めた額とする。この場合において、理事長等が定める年度末賞与の額の総額は、理事長が当該病院の当該年度の経常収支の状況により定めた病院ごとの総額を超えてはならない。
- 3 次の各号のいずれかに該当する者には、第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る年度末賞与は、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則第100条の規定による懲戒解雇及び同規則第101条に規定する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則第82条の規定により解雇された職員（同条第1号に該当して解雇された職員を除く。）
  - 三 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、次に該当する者
    - イ 禁錮以上の刑に処せられたもの
    - ロ 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、刑事訴訟法第6編に規定する略式手続によるものを除く。）をされ、その判決が確定していない場合
    - ハ 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、その者に対し年度末賞与を支給することが、職務に対する地域医療機能推進機構の社会的信頼を確保し、年度末賞与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。

## 第15節 医師手当

（医師手当）

第82条 医師及び歯科医師に医師手当を支給する。

2 医師手当の支給は、第4条の規定を準用する。

（支給額）

第83条 医師手当は、次に掲げる職を占める職員に支給する。

- 一 医療職基本給表（一）又は副院長等基本年俸表の適用を受ける職
- 二 医療職基本給表（一）以外の基本給表の適用を受け、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職（医師法（昭和23年法律第201号）に規定する医師免許証又は歯科医師法（昭和23年法律第202号）に規定する歯科医師免許証を有する者の占める職に限る。）

- 2 医師手当は、次に掲げる支給種別に区分して支給する。支給種別の区分は、別表第19に定める医師手当支給種別区分表による。
  - 一 一種から五種 前項第1号に該当する職
  - 二 六種 前項第2号に該当する職
- 3 医師手当の額は、医師免許又は歯科医師免許を取得した年度を1年度とし、その後年度を迎えるごとに1を加算した年度数に応じ、前項の区分による別表第20に定める医師手当月額表の額を月額とし、その額を当該年度の間支給する。
- 4 前項により支給している事業場（以下「併任元」という。）を異にする事業場（以下「併任先」という。）に併任されている職員（以下「併任職員」という。）に対しては、第2号の額が第1号の額を超える場合には、前項の定額部分の支給とは別に、併任先において、第2号の額から第1号の額を差し引いた額を併任職員が併任先に勤務した日数に応じて支給する。
  - 一 併任職員の併任元において支給されている定額部分の別表第20の額
  - 二 併任職員の併任先を併任元とした場合に支給されることとなる定額部分の別表第20の額
- 5 医師の欠員の補充を促進するために、第2項の事業場ごとに定められている支給種別を変更する必要がある場合には、理事長の定める基準により支給種別の変更をすることができる。

## 第16節 医療専門資格手当

（医療専門資格手当）

- 第83条の2 医療専門資格手当の額は、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を支給する。
- 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つて、理事長が認める指定研修機関を修了し、保健師助産師看護師法第37条の2第2項第1号に規定する特定行為を行う助産師又は看護師（看護部長及び副看護部長を除く。以下、この項において「看護師等」という。）  
5,000円
  - 二 公益社団法人日本看護協会による専門看護師の認定を受けている看護師等で、その当該認定に係る看護分野の業務に従事する者 5,000円
  - 三 公益社団法人日本看護協会による認定看護師の認定を受けている看護師等で、その当該認定に係る看護分野の業務に従事する者 3,000円
  - 四 一般社団法人日本医療薬学会によるがん専門薬剤師の認定を受けている薬剤師（薬剤部長及び副薬剤部長を除く。）で、その当該認定に係る専門領域の薬剤業務に従事する者 3,000円
- 2 医療専門資格手当を受ける職員が月の初日から末日までの間、全日数にわたりその資格が直接役立つと認められる業務に全く従事していない場合には医療専門資格手当は支給しない。



3 医療専門資格手当の支給は、第4条の規定を準用する。

#### 第4章 給与の特例等

##### (再雇用職員の給与)

第84条 第31条から第43条まで、第59条第4項から第6項まで、第60条、第61条、第82条及び第83条の規定は、再雇用職員には適用しない。

##### (任期付短時間勤務職員の給与)

第85条 第31条から第43条まで、第52条から第58条まで、第60条、第61条及び第81条の規定は、任期付短時間勤務職員には適用しない。

2 任期付短時間勤務職員のうち、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員については、第45条第1項第2号の額は、同号の規定にかかわらず、同号に定める額の2分の1の額とする。

3 任期付短時間勤務職員の役職手当の額は、第62条の規定にかかわらず、同条の規定による額に短時間勤務調整数を乗じて得た額とする。

4 任期付短時間勤務職員の特殊勤務手当（特殊業務手当に限る。）の額は第66条の規定にかかわらず、同条の規定による額に短時間勤務調整数を乗じた額とする。

5 任期付短時間勤務職員の超過勤務手当の額は、常勤職員の正規の勤務時間に相当する時間内である場合は、第68条第2項の規定にかかわらず、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とする。

6 任期付短時間勤務職員における第68条第2項第3号に規定する勤務は、前項の規定にかかわらず、常勤職員の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。

7 任期付短時間勤務職員における第68条第2項第4号に規定する勤務は第5項の規定にかかわらず、常勤職員の正規の勤務時間に相当する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。

8 任期付短時間勤務職員の医師手当の額は、第83条第3項の規定にかかわらず、同項による額に短時間勤務調整数を乗じて得た額とする。

9 任期付短時間勤務職員の医療専門資格手当の額は、第83条の2第3項の規定にかかわらず、同項による額に短時間勤務調整数を乗じて得た額とする。

##### (給与の減額)

第86条 職員が勤務しないときは、就業規則第39条に規定する休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等である場合、休暇による場合その他その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。

(休職者の給与)

- 第87条 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号、以下「労災法」という。）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89条第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（労働基準法（昭和22年法律第49号）第76条による休業補償及び労災法第14条による休業補償給付を受ける額及び労働者災害補償保険特別支給金支給規則（昭和49年労働省令第30号）第3条による休業特別支給金を受ける額に相当する額を除く額）を支給する。
- 2 職員が結核性疾患にかかり就業規則第89条第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、これに基本給又は月例年俸、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当及び業績手当（基礎的支給部分に限る。）又は業績年俸に理事長が別に定める割合を乗じて得た額（以下「業績年俸定額」という。）のそれぞれ100分の80を支給する。
  - 3 職員が前2項以外の心身の故障により就業規則第89条第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、これに基本給又は月例年俸、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当及び業績手当（基礎的支給部分に限る。）又は業績年俸定額のそれぞれ100分の80を支給する。
  - 4 職員が就業規則第89条第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、これに基本給又は月例年俸、扶養手当、地域手当、広域異動手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給する。
  - 5 職員が就業規則第89条に基づく次の各号に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに基本給又は月例年俸、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当及び業績手当（基礎的支給部分に限る。）又は業績年俸定額のそれぞれ次の割合を支給する。
    - 一 就業規則第89条第3号から第6号までの規定に該当して休職にされた場合（次号に掲げる場合を除く。） 100分の70以内
    - 二 就業規則第89条第6号の規定に該当して休職にされた場合で、職員が業務上の災害又は通勤による災害（派遣法に定める派遣職員の派遣先の業務上の災害又は通勤による災害を含む。）を受けたと認められるとき 100分の100以内
    - 三 就業規則第89条第9号の規定に該当して休職にされた場合 100分の100以内
  - 6 就業規則第89条の規定により休職にされた職員には、前各項に定める給与を除く外、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77条第1項又は第26条第8項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第82条第1号の規定により解雇され、又は死亡したときは、第6条第5項に定める支給日に、業績手当（基礎的支給部分に限る。）又は業績年俸定額を支給する。ただし、理事長が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業績手当（基礎的支給部分に限る。）又は業績年俸定額の支給については、第78条及び第79条又は第27条及び第28条の規定を準用する。この場合において、第78条中「前条第1項」及び第27条中「前条第8項」とあるのは、「第87条第7項」と読み替えるものとする。
- 9 第2項から第5項までの規定による業績手当（基礎的支給部分に限る。）及び業績年俸定額の算出における在職期間は、その休職期間の2分の1の期間を除算した期間とする。ただし、就業規則第89条第3号から第5号までの規定による休職から復職した最初の基準日における業績手当（基礎的支給部分に限る。）及び業績年俸定額の在職期間は、その休職期間を除算しないものとする。なお、国以外の者から当該期間に係る業績手当（基礎的支給部分に限る。）及び業績年俸定額に相当する給与が支給される場合には当該休職の期間は除算する。
- 10 第2項から第5項までの規定による基本給又は月例年俸、地域手当及び広域異動手当の月額に1円未満の端数があるときは、それぞれの端数を切り捨てた額をもって当該給与の月額とする。

#### （国際機関等への派遣職員の給与）

- 第88条 就業規則第89条第8項の規定により派遣された職員（以下「派遣職員」という。）には、理事長の定めるところにより、その派遣先の勤務に対して報酬が支給されないとき、又は当該勤務に対して支給される報酬の額が低いと認められるときは、その派遣の期間中、基本給又は月例年俸扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当及び業績手当（基礎的支給部分に限る。）又は業績年俸定額（以下この条において「給与」という。）のそれぞれ100分の100以内で理事長が決定した額を支給することができる。
- 2 派遣職員の派遣先の機関の特殊事情により、給与を支給することが著しく不適當であると認められるときは、前項の規定にかかわらず、派遣職員には給与を支給しない。
  - 3 第6条第8項の規定にかかわらず、第1項の規定による給与は、あらかじめ職員の指定する者に対して支払うことができる。
  - 4 派遣職員が職務に復帰した場合における給与等に関する処遇について、他の職員との均衡を失することのないよう適切な配慮が加えられなければならない。

#### （育児休業者の給与）

- 第89条 就業規則第65条の規定により育児休業をしていた職員には、育児休業期間中、給与を支給しない。
- 2 第77条に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間及び相当する期間がある職員には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る業績手当又は業績年俸を支給する。
  - 3 前項において相当する期間は、休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間とする。
    - 一 就業規則第65条の規定により育児休業をしていた期間の2分の1の期間

- 二 停職者及び専従休職者として在職した期間
  - 三 休職にされていた期間（公庫・公団等の職員及び地方公務員として在職した期間を除く。）
- 4 育児休業をした職員が職務に復帰した場合には、当該育児休業をした期間の100分の100に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、第92条の規定により基本給月額又は月例年俸を調整することができる。

（育児短時間勤務職員の給与）

- 第90条 就業規則第66条の規定により育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の基本給月額は、第12条から第16条までの規定にかかわらず、第12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、これを切り捨てた額）とする。
- 2 基本年俸表適用職員である育児短時間勤務職員の月例給額は、第4条第1項の規定にかかわらず、同項の規定による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、これを切り捨てた額）を支給する。
  - 3 育児短時間勤務職員のうち、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員については、第45条第1項第2号の額は、同号の規定にかかわらず、同号に定める額の2分の1の額とする。
  - 4 育児短時間勤務職員の役職手当の額は、第62条の規定にかかわらず、同条の規定による額に短時間勤務調整数を乗じて得た額とする。
  - 5 育児短時間勤務職員の特殊勤務手当（特殊業務手当に限る。）の額は、第66条の規定にかかわらず、同条の規定による額に短時間勤務調整数を乗じて得た額とする。
  - 6 育児短時間勤務職員の超過勤務手当の額は、常勤職員の正規の勤務時間に相当する時間内である場合は、第68条第2項の規定にかかわらず、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とする。
  - 7 育児短時間勤務職員における第68条第2項第3号に規定する勤務は、前項の規定にかかわらず、常勤職員の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。
  - 8 育児短時間勤務職員における第68条第2項第4号に規定する勤務は第5項の規定にかかわらず、常勤職員の正規の勤務時間に相当する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。
  - 9 育児短時間勤務職員の医師手当の額は、第83条第3項の規定にかかわらず、同項の規定による額に短時間勤務調整数を乗じて得た額とする。
  - 10 育児短時間勤務職員の医療専門資格手当の額は、第83条の2第3項の規定にかかわらず、同項の規定による額に短時間勤務調整数を乗じて得た額とする。
  - 11 育児短時間勤務職員の業績手当に係る基礎的支給部分算定基礎額は、第1項の規定にかかわらず、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡し

た職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在)において職員が受けるべき第12条から第16条までの規定による基本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額とする。

12 育児短時間勤務職員の業績手当に係る業績反映部分算定基礎額は、第1項の規定にかかわらず、それぞれその基準日現在(退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在)において職員が受けるべき第12条から第16条までの規定による基本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額とする。

13 育児短時間勤務職員の業績手当又は業績年俸の在職期間の算定に関し必要な事項は理事長が定める。

(育児時間の期間における給与の取り扱い)

第91条 就業規則第67条の規定により育児時間を取得した場合の給与は、その期間の勤務しない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する。

2 取得した育児時間は、業績手当(基礎的支給部分に限る。)又は業績年俸の在職期間から除算しない。

(介護時間の期間における給与の取り扱い)

第91条の2 就業規則第67条の2の規定により介護時間を取得した場合の給与は、その期間の勤務しない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する。

2 取得した介護時間は、業績手当(基礎的支給部分に限る。)又は業績年俸の在職期間から除算しない。

(復職時調整)

第92条 就業規則第89条の規定により休職にされ、若しくは同規則第30条により専従許可を受けていた職員が復職し、派遣職員が職務に復帰し、同規則第65条、第68条若しくは第69条の規定により休業をした職員が復帰し、又は休暇のため引き続き勤務しなかった職員が再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、休職期間、専従許可の有効期間、派遣期間、休業又は休暇の期間(以下「休職等の期間」という。)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、復職し、職務に復帰し、若しくは再び勤務するに至った日(以下「復職等の日」という。)及び復職等の日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に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 職 等 の 期 間	換算する率
業務又は通勤による傷病に係る休職（休暇）、業務上の災害又は通勤による災害を原因とする行方不明休職、研究・共同研究等及び機関設立援助の休職、営利企業役員等兼業休職、在籍出向休職の期間	3分の3以下
派遣職員の派遣の期間	
専従許可の有効期間	3分の2以下
介護休業の期間	2分の1以下
結核性疾患による休職(休暇)	2分の1以下
非結核性疾患による休職（休暇）及び行方不明者（業務上の災害又は通勤による災害を原因とするものを除く。）の期間	3分の1以下
刑事事件による休職の期間（無罪判決を受けた場合に限る。）	3分の3以下
育児休業をした期間	100分の100以下
自己啓発等休業の期間（大学等における修学（当該職員の職務に特に有用であると認められるものに限る。）及び国際貢献活動のための休業の期間）	100分の100以下
（上記以外の大学等における修学のための休業の期間）	100分の50以下

- 2 派遣職員が職務に復帰した場合又は次項に定めるこれに準ずる場合における号俸の調整について、前項の規定による場合には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、理事長等は調整することができる。
- 3 前項においてこれに準ずる場合は、次の各号のいずれかに該当して休職にされた職員又は休業をした職員が復帰した場合とする。
- 一 学校、研究所、病院その他理事長の指定する公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は理事長の指定する国際事情の調査等の業務に従事する場合（次号又は第六号に該当する場合を除く。）
- 二 国及び行政執行法人以外の者が国若しくは行政執行法人と共同して、又は国若しくは行政執行法人の委託を受けて行う科学技術に関する研究に係る業務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は理事長が当該研究に関し指定する施設において従事する場合（第六号に該当する場合を除く。）

く。)

三 法令の規定により国が必要な援助又は配慮をすることとされている公共的機関の設立に伴う臨時的必要に基づき、これらの機関のうち、理事長が指定する機関において、その職員の職務と関連があると認められる業務に従事する場合

四 育児休業の承認を受けた場合

五 自己啓発等休業の承認を受けた場合

六 日本国が加盟している国際機関、外国政府の機関及びこれらに準ずる機関からの要請に応じ、当該機関の業務に従事させるため、職員を派遣する場合

4 派遣職員がその派遣期間中に退職する場合において、他の職員と均衡上特に必要があると認められるときは、理事長等は調整することができる。

(介護休業期間における給与の取り扱い)

第93条 職員が就業規則第68条に規定する介護休業の承認を受けて介護休業した場合の給与は、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。

2 承認された介護休業期間は、業績手当（基礎的支給部分に限る。）又は業績年俸の在職期間から除算しない。

(専従許可における給与の取り扱い)

第94条 職員が就業規則第30条及び第31条の規定に基づき、労働組合の業務に専ら従事することを許可された場合は、その許可期間中はいかなる給与も支給しない。

2 許可を受けて業務に従事しなかった期間は、業績手当又は業績年俸の在職期間から除算する。

(短期従事許可における給与の取り扱い)

第95条 職員が就業規則第29条の規定に基づき、労働組合の役員又は労働組合の規約に基づいて設置される議決機関（代議員制をとる場合に限る。）、投票管理機関若しくは諮問機関の構成員として勤務時間中当該労働組合の業務への従事を許可され、業務に従事しなかった期間は、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。

2 許可を受けて業務に従事しなかった期間は、業務手当又は業績年俸の在職期間から除算しない。

(自己啓発等休業における給与の取り扱い)

第96条 職員が就業規則第69条の規定に基づき、自己啓発等休業をした場合は、その期間中はいかなる給与も支給しない。

2 自己啓発等休業をした職員の業績手当又は業績年俸の在職期間の算定に関し必要な事項は別に定める。

(基本給の半減)

- 第97条 第86条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。）若しくは疾病（業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。以下この項において同じ。）に係る療養のため、又は疾病に係る就業禁止の措置により、当該療養のための病気休暇又は当該措置の開始の日から起算して90日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病気休暇又は当該措置に係る日につき、基本給又は月例給の半額を減ずる。
- 2 前項の基本給及び月例給の半額を減ずることとなる就業禁止の措置は、次の各号とする。
- 一 伝染性疾患の患者又は伝染性疾患の病原体の保有者で、他の職員に感染のおそれが高いと認められるもの
  - 二 精神障害のため業務につかせることが著しく不相当と認められるもの
- 3 第1項の勤務しない期間には、病気休暇等（次の各号に掲げる場合における病気休暇（以下「生理休暇等」という。）以外の病気休暇又は同項に規定する就業禁止の措置をいう。以下同じ。）の日（1日の勤務時間の一部を病気休暇等により勤務しない日を含む。）のほか、当該療養期間中の就業規則第39条に規定する休日、祝日法による休日等、年末年始の休日等その他の勤務しない日（1日の勤務時間の一部を勤務しない日を含み、生理休暇等の日その他の独立行政法人地域医療機構職員勤務時間等規程（平成26年規程第21号）第21条に規定する「病気休暇を使用した日等」を除く。）が含まれるものとする。
- 一 生理日の就業が著しく困難な場合
  - 二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかった場合
  - 三 独立行政法人地域医療機構安全衛生管理規程（平成26年規程第49号。以下「安全衛生管理規程」という。）第25条の規定により安全衛生管理規程別表第5に規定する生活規制の面Bの指導区分の決定又は同表に規定する生活規制の面Bへの指導区分の変更を受け、同条第3項の事後措置を受けた場合
- 4 一の負傷又は疾病による病気休暇等が引き続いている場合においては、当該病気休暇等の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後に引き続き勤務しない期間における病気休暇等の日（1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを病気休暇等により勤務しなかった日に限る。次項について同じ。）につき、基本給又は月例給の半額を減ずる。
- 5 一の負傷又は疾病が治癒し、他の負傷又は疾病による病気休暇等が引き続いている場合においては、当初の病気休暇等の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後に引き続き勤務しない期間における病気休暇等の日につき、基本給又は月例給の半額を減ずる。
- 6 前2項の規定の適用については、生理休暇等の期間その他の理事長の定める期間の前後の勤務しない期間は引き続いているものとする。



7 月又は月の中途において基本給又は月例給の半額が減ぜられることとなった場合等給与期間中の一部の日につき基本給又は月例給の半額が減ぜられる場合における基本給又は月例給は、当該給与期間の現日数から就業規則第39条に規定する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。

## 第5章 規程の実施

(規程の実施)

第98条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年規程第76号)

(施行期日)

この規程は、平成26年9月1日から施行し、改正後の第72条第3項及第74条第5項の規定は、平成26年4月1日から適用する。

附 則 (平成26年規程第87号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成26年12月1日から施行し、改正後の第45条第1項第2号、第80条第2項の規定、別表第1から別表第6及び別表第12は、平成26年4月1日から適用する。

(平成27年3月31日までの間における昇給に関する特例)

第2条 平成26年前期の評価期間の全部を良好な成績で勤務した職員(55歳(医療職基本給表(一)又は技能職基本給表の適用を受ける職員にあっては、57歳)を超える職員は除く。)の昇給の号俸数は、3号俸(医療職(二)基本給表、医療職(三)基本給表、事務職基本給表の適用を受ける職員で、その職務の級が6級以上であるもの並びに教育職基本給表の適用を受ける職員で、その職務の級が3級の職員にあっては、2号俸)とすることを標準として、平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制する。

(業績反映部分に関する特例)

第3条 第80条第2項の取り扱いについて、平成26年12月支給分は、同条同項第1号の「100分の95」とあるのは「100分の102.5」と、同条同項第2号

の「100分の75」とあるのは「100分の82.5」と読み替えるものとする。

附 則（平成26年規程第92号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成27年1月1日から施行する。

附 則（平成27年規程第3号）

（施行期日）

この規程は、平成27年3月1日から施行する。

附 則（平成27年規程第8号）

（施行期日）

第1条 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俸の調整）

第2条 平成27年4月1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定めるこれに準ずる職員の切替日における号俸については、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、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（基本給及び基本年俸の切替に伴う経過措置）

第3条 切替日の前日から引き続き同一の基本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける基本給月額が同日において受けていた基本給月額に達しないこととなるもの（理事長が定める職員を除く。）には、平成30年3月31日までの間、基本給月額のほか、その差額に相当する額を基本給として支給する。

2 切替日の前日から引き続き基本給表の適用を受ける職員（前2項に規定する職員を除く。）について、これらの規定による基本給又は月例年俸額（以下「基本給等」という。）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、理事長の定めるところにより、前項の規定に準じて、基本給等として支給する。

3 切替日以降に新たに基本給表又は基本年俸表の適用を受けることとなった職員について、その異動の事情等を考慮して前2項の規定による基本給等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、理事長の定めるところにより、前2項の規定に準じて、基本給等を支給する。

第4条 前条の規定により基本給等が支給される職員については、独立行政法人地域医

療機能推進機構職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）中「基本給月額」とあるのは「基本給月額と独立行政法人地域医療機能推進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8号）附則第3条各項の規定による基本給の合計額」と、「月例給」とあるのは「月例給と独立行政法人地域医療機能推進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8号）附則第3条各項の規定による月例給の合計額」と読み替えて適用する。

（地域手当に関する経過措置）

第5条 この規程の施行の際現に職員給与規程第59条第5項の規定の適用を受けている職員に対する当該適用に係る異動に係る地域手当の支給及び切替日の前日においてこの規程による改正前の職員給与規程第59条第1項の適用を受けている職員が切替日にその在勤する事業場を異にして異動した場合における当該職員に対する当該異動に係る地域手当の支給に関する同条第5項の規定の適用については、同項中「支給割合（理事長が定める場合には、当該支給割合を超えない範囲内で理事長が定める割合）」とあるのは、「独立行政法人地域医療機能推進機構職員給与規程等の一部を改正する規程（平成27年規程第8号）による改正前の支給割合（理事長が定める場合には、当該割合を超えない範囲内で同規程による改正前の支給割合に係る理事長が定める割合）」とする。

附 則（平成27年規程第24号）

（施行期日）

この規程は、平成27年7月1日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

附 則（平成27年規程第26号）

（施行期日）

この規程は、平成27年7月1日から施行する。

附 則（平成27年規程第44号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成27年12月1日から施行する。

（業績反映部分に関する特例）

第2条 第80条第2項の取り扱いについて、平成27年12月支給分は、同条同項第1号の「100分の100」とあるのは「100分の105」と、同条同項第2号の「100分の80」とあるのは「100分の85」と、同条同項第3号の「100分の47.5」とあるのは「100分の50」と、同条同項第4号の「100分の37.

5」とあるのは「100分の40」と読み替えるものとする。

附 則（平成28年規程第4号）

（施行期日）

この規程は、平成28年3月1日から施行し、平成27年12月1日から適用する。

附 則（平成28年規程第15号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成28年4月1日から施行する。

（広域異動手当に関する経過措置）

第2条 切替日前に職員が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ける当該職員に対する当該異動又は移転に係る広域異動手当の支給に関する職員給与規程第59条の2第1項の規定の適用については、同項第1号中「100分の10」とあるのは「100分の8」と、「100分の5」とあるのは「100分の4」とする。

附 則（平成29年規程第4号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成29年1月1日から施行し、改正後の第80条第2項の規定は、平成28年12月1日から適用する。

（業績反映部分に関する特例）

第2条 第80条第2項の取り扱いについて、平成28年12月支給分は、同条同項第1号の「100分の105」とあるのは「100分の110」と、同条同項第2号の「100分の85」とあるのは「100分の90」と、同条同項第3号の「100分の50」とあるのは「100分の52.5」と、同条同項第4号の「100分の40」とあるのは「100分の42.5」と読み替えるものとする。

附 則（平成29年規程第20号）

（施行期日）

この規程は、平成29年3月1日から施行し、平成29年1月1日から適用する。

附 則（平成29年規程第24号）

(施行期日)

第1条 この規程は、平成29年4月1日から施行する。

(基本給の切替及び経過措置)

第2条 平成29年4月1日(以下「切替日」という。)の前日に福祉職基本給表を適用されていた職員のうち介護福祉士及び介護支援専門員が、基本給表切り替えにより介護福祉職基本給表適用の職員(以下「切替職員」という。)となった場合の切替日における職務の級は、同級同号俸とする。

2 前項による切替職員で、その者の受ける基本給月額が切替日前日において受けていた基本給月額に達しないこととなる者には、平成34年3月31日までの間、切替日と切替日前日に受けていた基本給月額の差額(以下「現給保障額」という。)を下表の換算率により基本給として支給する。(その額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り上げた額)

ただし、切替後の基本給月額と現給保障額の合計額が、昇給等により切替日前日に受けていた基本給月額を超えた場合は、超えるまでの額を現給保障して支給する。

経過措置の期間	現給保障の換算率
平成29年4月1日～平成30年3月31日	5分の5
平成30年4月1日～平成31年3月31日	5分の4
平成31年4月1日～平成32年3月31日	5分の3
平成32年4月1日～平成33年3月31日	5分の2
平成33年4月1日～平成34年3月31日	5分の1

附 則 (平成29年規程第62号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成29年12月1日から施行する。ただし、附則第3条の規定は、平成30年4月1日から施行する。

(平成29年12月に支給する業績手当の特例)

第2条 平成29年12月に支給する業績手当の業績反映部分の支給については、職員給与規程第80条第2項第1号中「100分の110」とあるのは「100分の115」と、同項第2号中「100分の90」とあるのは「100分の95」と、同項第3号中「100分の52.5」とあるのは「100分の55」と、同項第4号中「100分の42.5」とあるのは「100分の45」と読み替えて適用するものとする。

(平成30年4月1日における号俸の調整)

第3条 平成30年4月1日において37歳に満たない職員(その職務の級における最

高の号俸を受ける者を除く。)のうち、平成27年1月1日において改正前の職員給与規程第15条及び平成27年4月1日において同規程第23条の規定により昇給した職員その他当該職員との権衡上必要と認められるものとして理事長が定める職員の平成30年4月1日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸上位の号俸とする。

- 2 育児短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「とする」とあるのは、「とするものとし、その者の基本給月額、当該号俸に応じた額に、短時間勤務調整数を乗じて得た額とする」とする。
- 3 任期付短時間勤務職員に対する第1項の規定の適用については、第1項中「とする」とあるのは、「とするものとし、その者の基本給月額、当該号俸に応じた額に、短時間勤務調整数を乗じて得た額とする」とする。

#### 附 則 (平成30年規程第8号)

(施行期日)

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33号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成30年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成31年4月1日から施行する。

(平成30年12月に支給する業績手当の特例)

第2条 平成30年12月に支給する業績手当の業績反映部分の支給については、職員給与規程第80条第2項第1号中「100分の110」とあるのは「100分の115」と、同項第2号中「100分の90」とあるのは「100分の95」と、同項第3号中「100分の52.5」とあるのは「100分の57.5」と、同項第4号中「100分の42.5」とあるのは「100分の47.5」と読み替えて適用するものとする。

(診療情報管理職基本給表の切替)

第3条 平成31年4月1日(以下この項及び次項において「切替日」という。)の前日に事務職基本給表を適用されていた職員が引き続き診療情報管理職基本給表適用職員となった場合の切替日における職務の級は、切替日の前日においてその者が属していた事務職基本給表の職務の級と同じ級とする。

- 2 前項の規定により切替日における職務の級を定められた職員の切替日における号俸は、切替日の前日においてその者が受けていた事務職基本給表の号俸と同じ号俸とする。

- 3 前2項により基本給月額を定めた場合の第15条の適用については、「(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「(第13条の規定により昇格した職員又は附則第2条第1項及び第2項の適用を受けた職員においては、その昇格した日又は平成31年4月1日の前日に受けていた基本給月額)」と読み替えるものとする。
- 4 育児短時間勤務職員に対する第2項の規定の適用については、「とする」とあるのは、「とするものとし、その者の基本給月額は、当該号俸に応じた額に、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、これを切り捨てた額)とする」とする。
- 5 任期付短時間勤務職員に対する第2項の規定の適用については、「とする」とあるのは、「とするものとし、その者の基本給月額は、当該号俸に応じた額に、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、これを切り捨てた額)とする」とする。