機密性１　完全性２　可用性２

平成２６年４月１日規程第３３号

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条－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条の２）
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１７節　診療看護師手当（第８３条の３）
第１８節　補助金等特別手当（第８３条の４）
第１９節　基礎的給与調整手当（第８３条の５）
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、医療専門資格手当及び診療看護師手当とする。

（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祝日及び年末年始の休日並びに同規則第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２０日とし、給与期間の月額の全額を支給する。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　２０日が日曜日に当たるとき　１８日

二　２０日が土曜日に当たるとき　１９日

三　２０日が国民の祝日に関する法律（昭和２３年法律第１７８号）に規定する休日に当たるとき　１９日（１９日が日曜日にあたるときは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、医療専門資格手当及び診療看護師手当は、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　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。

７　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。

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、医療専門資格手当の月額及び診療看護師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

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）

八　医師事務作業補助職基本給表（別表第６の２）

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能推進機構院長給与規程（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、救急救命士、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。
医師事務作業補助職基本給表		医師事務作業補助員に適用する。

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は、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っては、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条の２までの規定にかかわらず、第１２条から第１６条の２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、その異動の日をもって昇格させる。

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業務の実績を考慮の上、１００分の７０から１００分の１３０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６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６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。）

ヘ　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）を算定し、その額に、基準日以前の直近の期間（基準日の属する年度の４月１日から９月３０日までの期間及び前年度の１０月１日から３月３１日までの期間とする。以下同じ。）の各事業場の業績に応じて理事長が定める事業場ごとの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
１０　前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号に掲げる者にあっては、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拘禁刑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拘禁刑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拘禁刑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って、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拘禁刑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おいては、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（満１８歳に達する日後の最初の４月１日から満２２歳に達する日以後の最初の３月３１日までの間にある者にあっては、年額１，５００，０００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　扶養手当の月額は、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全部又は一部について、その者の扶養親族が第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１６，０００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（昭和２４年法律第１１７号）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１６，０００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２７，０００円以下の家賃を支払っている職員　家賃の月額から１６，０００円を控除した額

ロ　月額２７，０００円を超える家賃を支払っている職員　家賃の月額から２７，０００円を控除した額の２分の１（その控除した額の２分の１が１７，０００円を超えるときは１７，０００円）を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の全部又は一部について、その者が第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。）

二　前条第２号に掲げる職員　支給単位期間につき、６６，４００円を超えない範囲内で自動車等の使用距離の区分に応じて次に定める額

イ　片道５キロメートル未満　２，０００円

ロ　片道５キロメートル以上１０キロメートル未満　４，２００円

ハ　片道１０キロメートル以上１５キロメートル未満　７，３００円

ニ　片道１５キロメートル以上２０キロメートル未満　１０，４００円

ホ　片道２０キロメートル以上２５キロメートル未満　１３，５００円
ヘ　片道２５キロメートル以上３０キロメートル未満　１６，６００円
ト　片道３０キロメートル以上３５キロメートル未満　１９，７００円
チ　片道３５キロメートル以上４０キロメートル未満　２２，８００円
リ　片道４０キロメートル以上４５キロメートル未満　２５，９００円
ヌ　片道４５キロメートル以上５０キロメートル未満　２９，１００円
ル　片道５０キロメートル以上５５キロメートル未満　３２，３００円
ヲ　片道５５キロメートル以上６０キロメートル未満　３５，５００円
ワ　片道６０キロメートル以上６５キロメートル未満　３８，７００円
カ　片道６５キロメートル以上７０キロメートル未満　４２，２００円
ヨ　片道７０キロメートル以上７５キロメートル未満　４５，７００円
タ　片道７５キロメートル以上８０キロメートル未満　４９，２００円
レ　片道８０キロメートル以上８５キロメートル未満　５２，７００円
ソ　片道８５キロメートル以上９０キロメートル未満　５６，２００円
ツ　片道９０キロメートル以上９５キロメートル未満　５９，６００円
ネ　片道９５キロメートル以上１００キロメートル未満　６３，０００円
ナ　片道１００キロメートル以上　６６，４００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、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新幹線鉄道等を利用しないで通勤するものとした場合における通勤距離が６０キロメートル以上若しくは通勤時間が９０分以上であるもの（新幹線鉄道等の利用により通勤事情の改善が認められるものに限る。）又は交通事情等に照らして通勤が困難であると理事長が認めるもののうち、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。）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　新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当　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に相当する額（以下「特別料金等相当額」という。）

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、新たに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次の各号に掲げる職員で、新幹線鉄道等を利用しないで通勤するものとした場合における通勤距離が６０キロメートル以上若しくは通勤時間が９０分以上であるもの（新幹線鉄道等の利用により通勤事情の改善が認められるものに限る。）又は交通事情等に照らして通勤が困難であると理事長が認めるものとする。）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の算出について準用する。

一　新たに基本給表の適用を受ける職員となった者（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（次号において「人事交流等職員」という。）を除く。）のうち、当該適用の直前の住居と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者

二　人事交流等職員のうち、当該適用の直前の勤務地と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伴い、通勤の実情に変更を生ずる職員

４　運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（交通機関等が２以上ある場合においては、その合計額）、第１項第２号に定める額及び特別料金等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（新幹線鉄道等が２以上ある場合においては、その合計額）の合計額（以下「１箇月当たりの通勤手当算出基礎額」という。）が１５０，０００円を超える職員の通勤手当の額は、前３項の規定にかかわらず、当該職員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、１５０，０００円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。

（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等）

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（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、通勤手当の支給の開始については、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日を経過した後にされたときは、その届出を受理した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、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める月から支給額を改定する。

一　通勤手当の額を増額して改定する場合（第３号に掲げる場合を除く。）　通勤手当を受けている職員にその額を変更すべき事実の生じた日の属する月（当該改定に係る第４６条の規定による届出が、当該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）

二　通勤手当の額を減額して改定する場合又は改定前の通勤手当の額と改定後の通勤手当の額が同額である場合（次号に掲げる場合を除く。）　通勤手当を受けている職員にその額を変更すべき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）

三　月の初日から末日までの期間に職員に通勤手当の額を変更すべき事実の生じた日が２以上ある場合　次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める月

イ　通勤手当の額を増額して改定する場合に相当するものとして理事長が定める場合　理事長が定める月

ロ　イに掲げる場合以外の場合　これらの事実の生じた日の属する月の翌月

３　前項第３号イに掲げる場合における同号イに定める月の支給額は理事長が定める。

４　通勤手当は、支給単位期間（１箇月当たりの通勤手当算出基礎額が１５０，０００円を超えるときにおける通勤手当にあっては、当該職員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。ただし、当該職員が、その後復職し、若しくは職務に復帰又は再び通勤することとなった場合の支給単位期間は、その日の属する月から開始する。

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能推進機構旅費規程（平成２６年規程第３８号）による宿泊費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。

（事後の確認）

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の全部又は一部について、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っては、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　新たに職員となったことに伴い、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（当該異動又は事業所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っては、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っ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　地域手当の月額は、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とき、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ときは、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ときは、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っては、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、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った職員をいう。以下この項及び次項において同じ。）であって、これらに伴い勤務場所に変更があっ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った日以前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。）があっ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、当該準異動等があった日から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　職員となった日

二　準異動職員　　準異動等があった日

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	２９，４００円	１６，２００円	１１，５００円
２級地	２６，０００円	１４，５００円	９，８００円
３級地	２５，１００円	１４，３００円	９，６００円
４級地	１９，８００円	１１，４００円	８，２００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って、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

四　手術等従事手当

（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一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。

（手術等従事手当）

第６６条の２　理事長が定める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。）を実施した医師及び歯科医師（１件の手術等において複数の医師及び歯科医師が実施した場合には、すべての医師及び歯科医師）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、それぞれ各号に定める額の手術等従事手当を支給する。

一　所属長が定める休診日に開始される手術等に従事した場合　５，０００円

二　深夜に開始される手術等に従事した場合　５，０００円

三　所属長が定める診療時間以外の時間に開始される手術等に従事した場合（前２号に規定する場合を除く。）　２，５００円

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。

４　前各項に定めるもののほか、理事長が定める要件に該当する病院の医師である職員（週４日以上常態として勤務しており、かつ、所定の勤務時間が週３１時間以上であ

る職員に限る。ただし、所定の勤務時間について、就業規則第６７条、同規則第６８条又は同規則第６８条の２の規定による措置が講じられ、所定の勤務時間が短縮された場合には、週３０時間以上とする。）が長時間かつ高度な技術を要する外科手術に従事した場合には、理事長が定める額を支給する。

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祝日（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　２２，５００円

二　医師以外の宿日直勤務　６，４００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

三　保健師、准看護師、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、救急救命士、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、保健業務、看護業務、診療放射線業務、診療エックス線業務、臨床検査業務、衛生検査業務、栄養業務、臨床工学業務、理学療法業務、作業療法業務、視能訓練業務、言語聴覚業務、救急救命業務、歯科衛生業務、歯科技工業務、あん摩マッサージ指圧業務、心理療法業務及び理事長が定めるものの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号及び第３号の要件は、当該病院の助産師、看護師、薬剤師、保健師、准看護師、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、救急救命士、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

ハ　保健師、准看護師、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、救急救命士、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　４，０００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

三　理事長が定める職務に従事した場合

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　前項第１号又は第２号の場合で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　前項第１号又は第２号の場合で一以外の職員

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）

三　前項第３号の場合　理事長の承認を得て定めた額

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、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

（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６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６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１２５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１０５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１２５」とあるのは「１００分の７０」と、「１００分の１０５」とあるのは「１００分の６０」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号に掲げる者にあっては、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拘禁刑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拘禁刑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拘禁刑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拘禁刑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６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６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の業績及び基準日以前６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６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６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（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、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を標準として、基準日以前の直近の期間の各事業場の業績に応じて理事長が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１２５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１０５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６月に支給する場合においては１００分の５４．５、１２月に支給する場合においては１００分の６５．５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６月に支給する場合においては１００分の４４．５、１２月に支給する場合においては１００分の５５．５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。

第８１条　削除

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。

6　前各項に定めるもののほか、理事長が定める要件に該当する病院の医師である職員（週４日以上常態として勤務しており、かつ、所定の勤務時間が週３１時間以上である職員に限る。ただし、所定の勤務時間について、就業規則第６７条、同規則第６８条又は同規則第６８条の２の規定による措置が講じられ、所定の勤務時間が短縮された場合には、週３０時間以上とする。）に対して７，０００円を支給する。

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４号に規定する特定行為研修を修了し、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。）　３，０００円（ただし、理事長が別に定める場合は、５，０００円。なお、第２号及び第３号に規定する者にあっては、それぞれ同号に掲げる額を加算した額）

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１７節　診療看護師手当

（診療看護師手当）

第８３条の３　診療看護師手当は、理事長が認める資格認定を受け、当該分野の業務に従事した看護師長、副看護師長、助産師又は看護師に対して支給する。

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　看護師長又は副看護師長、助産師若しくは看護師（次号に該当する場合を除く。）　５，０００円

二　副看護師長、助産師又は看護師（理事長が別に定める場合）４０，０００円

３　診療看護師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診療看護師手当は支給しない。

４　診療看護師手当の支給は、第４条の規定を準用する。

第１８節　補助金等特別手当

（補助金等特別手当）

第８３条の４　補助金等特別手当は、国、地方公共団体等から交付される補助金その他助成金等（以下「補助金等」という。）を原資とし、当該補助金等が人件費に充当可能な場合に限り支給することができる。

２　補助金等の交付が取り消された場合､または補助金等の返還を求められた場合には、当該手当の全部または一部について、支給を取り消し、または支給済みの手当の返還を求めることができる。

３　その他、補助金等特別手当に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第１９節　基礎的給与調整手当

（基礎的給与調整手当）

第８３条の５　職員に適用される基本給月額又は月例年俸のうち当該職員の属する職務の級並びに当該職員の受ける号俸に応じた額並びにこれに第５９条第１項から第３項の規定による地域手当の支給割合を乗じて得た額の合計額（その額に１円未満の端数があるときは、これを切り捨てた額）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（その額に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円に切り上げた額）（次項において「特定額」という。）が、その職員の在勤する地域に応じた人事院規則９－３４（初任給調整手当）別表第３に掲げる額（次項において「基準額」という。）を下回るものには、下回った日から特定額が基準額以上となった日の前日までの間、基礎的給与調整手当を支給する。

２　基礎的給与調整手当の月額は、基準額と特定額との差額に当該年度の所定勤務時間数を乗じ、その額を１２で除して得た額（その額に１００円未満の端数を生じたときは、これを１００円に切り上げた額）（任期付短時間勤務職員、第９０条に規定する

育児短時間勤務職員及び第９１条の３に規定する特定短時間勤務職員にあっては当該額に就業規則第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同項本文に定める１週間についての勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とし、その額に１円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。

３　理事長等は、前２項の規定により基礎的給与調整手当を支給する場合には、職員ごとに基礎的給与調整手当支給調書を作成し、保管するものとする。

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３６条まで、第５９条第４項から第６項まで、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条及び第６１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。

１０　任期付短時間勤務職員の診療看護師手当の額は、第８３条の３第４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当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７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条の２までの規定にかかわらず、第１２条から第１６条の２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診療看護師手当の額は、第８３条の３第４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。
１２　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条の２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。
１３　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条の２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。
１４　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６８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。

（特定短時間勤務職員の給与）
第９１条の３　就業規則第６９条の２の規定により特定短時間勤務をしている職員（以下「特定短時間勤務職員」という。）の基本給月額は、第１２条から第１６条の２までの規定にかかわらず、第１２条から第１６条の２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　特定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　特定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。
４　特定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。
５　特定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。
６　特定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。
７　特定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。
８　特定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条の２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。
９　特定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条の２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。
１０　特定短時間勤務職員の業績手当の在職期間の算定に関し必要な事項は理事長が定める。

（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。）

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適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能推進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能推進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く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く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「１

００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。

附　則（令和元年規程第２２号）

（施行期日）
第１条　この規程は、令和元年１２月１日から施行する。ただし、第２条の規定は、令和２年４月１日から施行する。

（令和元年１２月に支給する業績手当の特例）
第２条　令和元年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１１５」とあるのは「１００分の１１７．５」と、同項第２号中「１００分の９５」とあるのは「１００分の９７．５」と読み替えて適用するものとする。

（医師事務作業補助職基本給表の切替）
第３条　令和２年４月１日（以下「切替日」という。）の前日において、その属する職務の級が事務職基本給表又は療養介助職基本給表（以下「事務職基本給表等」という。）の１級である職員が引き続き医師事務作業補助職基本給表適用職員となった場合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等の号俸と同じ号俸とする。ただし、切替日の前日において事務職基本給表の１級１４９号俸を超える号俸を受けていた職員の切替日における号俸は、医師事務作業補助職基本給表の１４９号俸とする。

２　切替日の前日において、事務職基本給表等の１級である職員以外の職員が引き続き医師事務作業補助職基本給表適用職員となった場合の切替日における号俸は、理事長の定めるところにより決定する。

（住居手当に関する経過措置）

第４条　第２条の規定の施行の日（以下この項において「一部施行日」という。）の前日において同条の規定による改正前の職員給与規程第３７条及び第３８条の規定により支給されていた住居手当の月額が２，０００円を超える職員であって、一部施行日以後においても引き続き当該住居手当に係る住宅（貸間を含む。）を借り受け、家賃（使用料を含む。以下この項において同じ。）を支払っているもののうち、次の各号のいずれかに該当するもの（理事長が定める職員を除く。）に対しては、一部施行日から令和３年３月３１日までの間、第２条の規定による改正後の職員給与規程第３７条及び第３８条の規定にかかわらず、当該住居手当の月額に相当する額（当該住居手当に係る家賃の月額に変更があった場合には、当該相当する額を超えない範囲内で理事長が定める額。第二号において「旧手当額」という。）から２，０００円を控除した額の住居手当を支給する。

一　第２条の規定による改正後の職員給与規程第３７条各号のいずれにも該当しないこととなる職員

二　旧手当額から第２条の規定による改正後の職員給与規程第３８条の規定により算出される住居手当の月額に相当する額を減じた額が２，０００円を超えることとなる職員

附　則（令和２年規程第２３号）

（施行期日）

この規程は、令和２年４月１日から施行する。ただし、第２条の規定は、令和２年３月３１日から施行する。

附　則（令和２年規程第３９号）

（施行期日等）

第１条　この規程は、令和２年５月２２日から施行し、令和２年４月８日から令和５年５月７日まで適用する。

附　則（令和２年規程第４２号）

（施行期日）

この規程は、令和２年６月１５日から施行する。

附　則（令和２年規程第４９号）

（施行期日）
この規程は、令和２年１１月１日から施行する。

附　則（令和２年規程第５４号）

（施行期日）
第１条　この規程は、令和２年１２月１日から施行する。

（令和２年１２月に支給する業績手当の特例）
第２条　令和２年１２月に支給する業績手当の基礎的支給部分の支給については、職員給与規程第７７条第２項中「１００分の１２７．５」とあるのは「１００分の１２５」と、同項中「１００分の１０７．５」とあるのは「１００分の１０５」と読み替えて適用するものとする。

第３条　令和２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１１５」とあるのは「１００分の１２０」と、同項第２号中「１００分の９５」とあるのは「１００分の１００」と、同項第３号中「１００分の６０．５」とあるのは「１００分の６３」と、同項第４号中「１００分の５０．５」とあるのは「１００分の５３」と読み替えて適用するものとする。

（経過措置）
第４条　この規程による改正前の職員給与規程第６条の規定については、この規程による改正後の職員給与規程第６条の規定にかかわらず、この規程の施行の日から令和３年３月３１日までの間は、なお従前の例による。

附　則（令和３年規程第２号）

（施行期日等）
この規程は、令和３年１月２７日から施行し、令和２年１２月２５日から令和３年３月３１日まで適用する。

附　則（令和３年規程第３１号）

（施行期日等）
第１条　この規程は、令和３年４月２３日から施行し、令和３年４月１日から令和５年５月７日まで適用する。

附　則（令和３年規程第３６号）

（施行期日）
この規程は、令和３年９月３０日から施行する。

附　則（令和４年規程第２号）

（施行期日等）
第１条　この規程は、令和４年２月１０日から施行し、令和４年２月１日から理事長が定める日まで適用する。

（処遇改善手当）
第２条　処遇改善手当の適用を受ける職員は、令和３年度看護職員等処遇改善事業補助金、令和３年度介護職員処遇改善支援補助金及び令和３年度保育士等処遇改善臨時特例交付金（以下「補助金」という。）の交付の対象となる病院（看護学校を除く附属施設を含む。）に勤務する職員であって、当該補助金の実施要綱等に定める処遇改善の対象者及び処遇改善の対象とすることができるコメディカルであって、所属長が別に定める職員とする。
２　前項の手当の額は、当該補助金の範囲内で、又は当該補助金から算定される額を基準として、所属長が別に定める額とする。
３　処遇改善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処遇改善手当は支給しない。
４　処遇改善手当の支給は、本則第４条の規定を準用する。

附　則（令和４年規程第２１号）

（施行期日）
この規程は、令和４年４月１日から施行する。

附　則（令和４年規程第４４号）

（施行期日）
この規程は、令和４年６月１６日から施行する。

附　則（令和４年規程第５５号）

（施行期日）
第１条　この規程は、令和４年１０月１日から施行する。

（処遇改善手当）

第２条　処遇改善手当は、理事長が別に定める職員に対して支給する。

２　処遇改善手当の月額は､理事長が別に定める額の範囲内で所属長が定める額とする。

３　処遇改善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処遇改善手当は支給しない。

４　処遇改善手当の支給は、第４条の規定を準用する。

第３条　処遇改善手当が支給される職員の第２条第４項、第６条第２項の適用については、「医療専門資格手当及び診療看護師手当」とあるのは、「医療専門資格手当、診療看護師手当及び処遇改善手当」と読み替えるものとする。

２　処遇改善手当が支給される職員の第９条の適用については、「医療専門資格手当の月額及び診療看護師手当の月額」とあるのは、「医療専門資格手当の月額、診療看護師手当の月額及び処遇改善手当の月額」と読み替えるものとする。

附　則（令和４年規程第６０号）

（施行期日）

第１条　この規程は、令和４年１２月１日から施行する。

（臨時特別賞与）

第２条　第７６条に規定する業績手当の特例として、令和４年４月１日から令和４年１２月１日までの期間中（以下「対象期間」という。）に勤務する職員であって、令和４年１２月１日（以下「基準日」という。）に在職する職員（理事長が定める職員を除く。）に対して臨時特別賞与を支給する。

２　臨時特別賞与の支給額は、次項に規定する支給定額に、次の表に掲げる対象期間における職員の在職期間の区分に応じ、同表に掲げる在職期間割合を乗じて得た額（その額に１円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）とする。

在職期間の区分	在職期間割合
６箇月２日以上	１００分の１００
４箇月２日以上６箇月２日未満	１００分の８０
２箇月２日以上４箇月２日未満	１００分の６０
２箇月２日未満	１００分の４０

３　前項の支給定額は、１５０，０００円とする。

４　臨時特別賞与は、令和４年１２月９日（以下「支給日」という。）に支給する。

５　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、臨時特別賞与は支給しない。

一　基準日から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者
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、その者に対し臨時特別賞与を支給することが、地域医療機構の社会的信頼を確保する上で重大な支障を生ずると認めるとき
６　前各項に規定するもののほか、臨時特別賞与の支給に関し必要な事項は、理事長が定める。

附　則（令和４年規程第６７号）

（施行期日）
第１条　この規程は、令和４年１２月１日から施行する。

（令和４年１２月に支給する業績手当の特例）
第２条　令和４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、第８０条第２項第１号中「１００分の１２０」とあるのは「１００分の１２５」と、同項第２号中「１００分の１００」とあるのは「１００分の１０５」と、同項３号中「１００分の６３」とあるのは「１００分の６５．５」と、同項第４号中「１００分の５３」とあるのは「１００分の５５．５」と読み替えて適用するものとする。

附　則（令和５年規程第１３号）

（施行期日）
この規程は、令和５年４月１日から施行する。

附　則（令和５年規程第１８号）

（施行期日）

この規程は、令和５年５月８日から施行する。

附　則（令和５年規程第２５号）

（施行期日）

第１条　この規程は、令和５年１２月１日から施行する。ただし、改正後の職員給与規程別表第６の２（医師事務作業補助職基本給表２級に係る部分に限る。）、別表第７のル、別表第１０のル及び別表第１１は、令和６年４月１日から施行する。

（令和５年１２月に支給する業績手当の特例）

第２条　令和５年１２月に支給する業績手当の基礎的支給部分の支給については、第７７条第２項中「１００分の１２２．５」とあるのは「１００分の１２５」と、同項中「１００分の１０２．５」とあるのは「１００分の１０５」と、同項第３号中「１００分の６８．７５」とあるのは「１００分の７０」と、同項同号中「１００分の５８．７５」とあるのは「１００分の６０」と読み替えて適用するものとする。

第３条　令和５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、第８０条第２項第１号中「１００分の１２２．５」とあるのは「１００分の１２５」と、同項第２号中「１００分の１０２．５」とあるのは「１００分の１０５」と、同項第３号中「１００分の６４．２５」とあるのは「１００分の６５．５」と、同項第４号中「１００分の５４．２５」とあるのは「１００分の５５．５」と読み替えて適用するものとする。

附　則（令和６年規程第２３号）

（施行期日）

この規程は、令和６年６月１日から施行する。ただし、第１条の規定は、令和６年４月１日から適用する。

附　則（令和６年規程第３３号）

（施行期日）

この規程は、令和６年１０月１日から施行する。

附　則（令和６年規程第３７号）

（施行期日）

第１条　この規程は、令和６年１２月１日から施行する。

（令和６年１２月に支給する業績手当の特例）
第２条　令和６年１２月に支給する業績手当の基礎的支給部分の支給については、第７７条第２項中「１００分の１２５」とあるのは「１００分の１２７．５」と、同項中「１００分の１０５」とあるのは「１００分の１０７．５」と、同項第３号中「１００分の７０」とあるのは「１００分の７１．２５」と、同項同号中「１００分の６０」とあるのは「１００分の６１．２５」と読み替えて適用するものとする。

第３条　令和６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、第８０条第２項第１号中「１００分の１２５」とあるのは「１００分の１２７．５」と、同項第２号中「１００分の１０５」とあるのは「１００分の１０７．５」と、同項第３号中「１００分の６５．５」とあるのは「１００分の６６．７５」と、同項第４号中「１００分の５５．５」とあるのは「１００分の５６．７５」と読み替えて適用するものとする。

附　則（令和７年規程第５号）

（施行期日）
この規程は、令和７年３月１日から施行する。

附　則（令和７年規程第３８号）

（施行期日）
第１条　この規程は、令和７年４月１日から施行する。

（施行日前から引き続き支給されている通勤手当に関する経過措置）
第２条　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前から引き続き職員（この規程による改正前の職員給与規程（以下この項において「改正前の規程」という。）第４５条第１項第１号に規定する１箇月当たりの運賃等相当額（２以上の普通交通機関等（同条第２項第１号に規定する新幹線鉄道等及び同条第４項第１号に規定する橋等以外の交通機関等をいう。第１号において同じ。）を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあっては、その合計額。以下「改正前の１箇月当たりの運賃等相当額」という。）、同項第２号に規定する額（以下この条において「改正前の自動車等の利用に係る額」という。）及び同条第２項第１号に規定する特別料金等の額をその支給単位期間（改正前の規程第５１条に規定する支給単位期間をいう。次項において同じ。）の月数で除して得た額（２以上の新幹線鉄道等（改正前の規程第４５条第２項に規定する新幹線鉄道等をいう。）を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあっては、その合計額。次項第２号において「改正前の１箇月当たりの特別料金等相当額」という。）の合計額が１５０，０００円を超えている職員を除く。）に支給されている通勤手当のうち次の各号に掲げるもの（施行日の前日及び施行日を含む

支給単位期間に係るものに限る。）については、なお従前の例による。

一　普通交通機関等及び改正前の規程第４４条第１項第２号に規定する自動車等に係る通勤手当（改正前の１箇月当たりの運賃等相当額及び改正前の自動車等の利用に係る額の合計額が５５，０００円を超える場合のものに限る。）

二　改正前の規程第４５条第２項第１号に規定する新幹線鉄道等に係る通勤手当

三　改正前の規程第４５条第４項第１号に規定する橋等に係る通勤手当

２　前項の規定によりなお従前の例によることとされた通勤手当（同項第３号に掲げる通勤手当を除く。）を支給されている職員には、当該通勤手当が支給されている間、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、各月における当該各号に定める額（１円未満の端数がある場合にあってはその端数を切り捨てた額とし、当該各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合にあっては当該各号に定める額の合計額とする。）を、支給単位期間を１箇月とする通勤手当として支給する。

一　前項第１号に掲げる通勤手当を支給されている場合　改正前の１箇月当たりの運賃等相当額及び改正前の自動車等の利用に係る額の合計額から５５，０００円を減じて得た額

二　前項第２号に掲げる通勤手当を支給されている場合　改正前の１箇月当たりの特別料金等相当額から当該１箇月当たりの特別料金等相当額の２分の１に相当する額（その額が２０，０００円を超える場合にあっては、２０，０００円）を減じて得た額

（通勤手当及び単身赴任手当に関する経過措置）

第３条　この規程による改正後の職員給与規程（次条において「改正後の規程」という。）第４５条第３項及び第５４条第１項の規定は、施行日前に新たに基本給表の適用を受ける職員となった者にも適用する。

（寒冷地手当に関する経過措置）

第４条　改正後の規程別表第１６の規定にかかわらず、当分の間、なお従前の例による。

附　則（令和８年規程第７号）

（施行期日）

この規程は、令和８年３月１日から施行し、改正後の第４５条第１項第２号、第７２条第１項の規定、別表第１から別表第６の２及び別表第１２は、令和７年１２月１日から適用する。

附　則（令和８年規程第２３号）

（施行期日）

この規程は、令和８年４月１日から施行する。

附　則（令和８年規程第３２号）

（施行期日）

この規程は、令和８年６月１日から施行する。ただし、改正後の第６６条の２第４項及び第８３条第６項の規定については、理事長が定める日まで適用する。

附　則（令和８年規程第４２号）

（施行期日）

第１条　この規程は、令和８年１０月１日から施行する。

（支給単位期間の開始に関する経過措置）

第２条　令和８年９月２日から同月３０日までの間（以下「特定期間」という。）に職員に新たに独立行政法人地域医療機能推進機構職員給与規程（平成２６年規程第３３号。以下、「職員給与規程」という。）第４４条の職員たる要件が具備されるに至った場合若しくは通勤手当を受けている職員にその額を変更すべき事実が生ずるに至った場合又は改正前の職員給与規程第４８条第５項に規定する場合に該当し、特定期間に復職し、若しくは職務に復帰した場合における支給単位期間は、同年１０月から開始するものとする。