地方独立行政法人広島県立病院機構給与規程

令和７年４月１日
法人規程第 28 号

（目的）

第１条　この規程は、地方独立行政法人広島県立病院機構就業規則（令和７年法人規程第 19 号。以下「就業規則」という。）第 42 条、地方独立行政法人広島県立病院機構臨時的雇用職員就業規則（令和７年法人規程第 23 号。以下「臨時的雇用職員就業規則」という。）第 16 条及び地方独立行政法人広島県立病院機構任期付職員就業規則（令和７年法人規程第 22 号。以下「任期付職員就業規則」という。）第 20 条の規定に基づき、職員の給与に関し必要な事項を定めるものとする。

（給与の種類）

第２条　職員の給与は、給料並びに初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。

（給料）

第３条　給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬として、すべての職員に対して支給する。

２　宿舎、その他生活に必要な施設等の全部又は一部が職員に支給される場合においては、別に定めるところにより、その相当額をその職員の給料から控除する。

（給料表）

第４条　給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

(1)　事務職給料表（別表第１）
(2)　医療職給料表（別表第２）
　ア　医療職給料表(1)
　イ　医療職給料表(2)
　ウ　医療職給料表(3)
(3)　情報職給料表（別表第３）
(4)　指定職給料表（別表第４）

２　職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを給料表に定める職務の級に分類するものとする。

３　第１項の給料表の職務の級の分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第５に定めるとおりとする。
４　理事長は、指定職職員（県立広島病院長又は県立二葉の里病院長の職にある職員をいう。以下同じ。）の号給を、その者が従事する業務に応じて決定する。

（職務の級及び号給の決定）
第５条　職員の職務の級は、理事長が別に定める基準に従い決定する。
２　新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、理事長が別に定める初任給の基準に従い決定する。
３　職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、理事長が別に定めるところにより決定する。
４　就業規則第 24 条に規定する定年前再雇用短時間勤務職員の給料月額は、当該定年前再雇用短時間勤務職員に適用される給料表の定年前再雇用短時間勤務職員の欄に掲げる基準給料月額のうち、第１項の規定により定められた当該定年前再雇用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、地方独立行政法人広島県立病院機構職員の勤務時間及び休暇等に関する規程（令和７年法人規程第 24 号。以下「勤務時間等規程」という。）第２条第３項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第１項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

第６条　就業規則第 41 条第２項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の給料月額は、当該職員に適用される給料表において当該職員の属する職務の級及び当該職員の受ける号給に応じた額に、勤務時間等規程第２条第２項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第１項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする。
２　任期付職員就業規則第８条第４項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条の規定により決定された号給に応じた額に、勤務時間等規程第２条第４項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第１項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

（昇給の基準）
第７条　職員の昇給は、理事長が別に定める日に、同日前１年間における当該職員の勤務成績に応じて、行うものとする。
２　前項の規定により職員（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が５級以上であるもの（以下「特定管理職員」という。）を除く。）を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の

昇給の号給数を４号給（第 25 条第１項に規定する管理監督職員のうち、理事長が別に定める職員にあっては３号給）とすることを標準として理事長が別に定める基準に従い決定するものとする。

３　前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員の第１項の規定による昇給は、同項に規定する期間における当該職員の勤務成績が極めて良好である場合又は特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて理事長が別に定めるところにより決定するものとする。

(1)　55 歳（理事長が別に定める職員にあっては、56 歳以上の年齢で理事長が別に定めるもの）を超える職員（特定管理職員及び次号に掲げる職員を除く。）

(2)　事務職給料表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級が理事長が別に定めるものに該当する職員

４　特定管理職員については、第１項の規定による昇給は、同項に規定する期間における当該職員の勤務成績が極めて良好である場合又は特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の号給は、勤務成績に応じて理事長が別に定める基準に従い決定するものとする。

５　職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。

６　職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

７　前各項に規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（復職時等における号給の調整）

第８条　休職にされ若しくは就業規則第 16 条第１項第８号の許可を受けた職員が復帰し、地方独立行政法人広島県立病院機構職員の育児休業等に関する規程（令和７年法人規程 41 号。以下「育児休業等規程」という。）第３条の規定による育児休業をし、同規程第９条の規定による出生時育児休業をし、同規程第 28 条の規定による自己啓発等休業をし、同規程第 39 条の規定により配偶者同行休業をし、又は休暇のため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るときは、復職し、職務に復帰し、又は再び勤務するに至った日以後において、理事長が別に定めるところにより、その者の号給を調整することができる。

（給料の支給方法）

第９条　給料の支給日は、理事長が別に定める。

第 10 条　新たに職員となった者にはその日から給料を支給し、昇給、降給等によって給料額に異動を生じた者にはその日から新たに定められた給料を支給する。

２　職員が退職したときは、その日まで給料を支給する。

３　職員が死亡したときは　その月まで給料を支給する。

４　第１項又は第２項の規定によって給料を支給する場合であって、その月の１日から支給するとき以外のとき又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その月の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

（給料の調整額）

第 11 条　理事長は、給料月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤労条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないと認めるときは、その特殊性に基づき、給料月額につき適正な調整額表を定めることができる。

２　前項の調整額表に定める給料月額の調整額は、調整前における給料月額の 100 分の 25 をこえてはならない。

（初任給調整手当）

第 12 条　次の各号に掲げる職に新たに採用された職員には、当該各号に掲げる額を超えない範囲の額を、採用の日から 35 年以内の期間、初任給調整手当として支給する。ただし、採用後理事長が別に定める期間を経過した日から１年を経過するごとにその額を減ずる。

(1)　医療職給料表(1)の適用を受ける職員の職のうち採用による欠員の補充が困難であると認められる職で理事長が別に定めるもの及び研修医（医師法（昭和 23 年法律第 201 号）第 16 条の 3 第１項に規定する研修医をいう。以下同じ。）であって自治医科大学を卒業した者（以下「自治医科大学卒業研修医」という。）　月額　371,300 円

(2)　医学又は歯学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職（前号に掲げる職を除く。）で理事長が別に定めるもの　月額　52,100 円

(3)　情報に関する高度な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職で理事長が別に定めるもの　月額　50,000 円

２　前項の職に在職する職員のうち、同項の規定により初任給調整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職員には、同項の規定に準じて、初任給調整手当を支給する。

３　前２項の規定により初任給調整手当を支給される職員の範囲、初任給調整手当の支給期間及び支給額その他初任給調整手当の支給に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

（扶養手当）

第 13 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。

(1)　22 歳に達する日以後の最初の３月 31 日までの間にある子

(2)　22 歳に達する日以後の最初の３月 31 日までの間にある孫

(3)　60 歳以上の父母及び祖父母

(4)　22 歳に達する日以後の最初の３月 31 日までの間にある弟妹

(5)　心身に著しい障害がある者

３　扶養手当の月額は、前項第１号に該当する扶養親族（次項において「扶養親族たる子」という。）については１人につき 13,000 円、扶養親族たる父母等については１人につき 6,500 円（理事長が別に定める職員にあっては、3,500 円）とする。

４　扶養親族たる子のうちに満 15 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 円に当該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。

５　特定管理職員及び情報職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が４級以上のもののうち理事長が別に定める職員（以下「特定情報職務従事職員」という。）に対する第２項及び第３項の規定の適用については、第２項中「次に掲げる者」とあるのは「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」と、「もの」とあるのは「ものが３人以上いる場合におけるそれらの者（それらの者の出生の順序により先順位にある２人を除く。）」と、第３項中「前項第１号に該当する扶養親族（次項において「扶養親族たる子」という。）については１人につき 13,000 円、扶養親族たる父母等については１人につき 6,500 円（理事長が別に定める職員にあっては、3,500 円）」とあるのは「扶養親族１人につき 6,500 円」とする。

第 14 条　前条の規定によるほか、扶養親族の数の変更に伴う支給額の改定その他の扶養手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（地域手当）

第 15 条　職員には地域手当を支給する。

２　地域手当の月額は、給料、管理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の区分に応じて、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。

(1)　広島市　100 分の８

(2)　東広島市　100 分の４

第 16 条　医療職給料表(1)の適用を受ける職員には、当分の間、前条の規定にかかわらず、給料、管理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。

２　指定職職員の地域手当の算定については、医療職給料表(1)の適用を受ける職員とみなす。

（住居手当）

第17条　住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。

(1)　自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、月額14,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（法人が設置する公舎（以下「県公舎」という。）を貸与され、使用料を支払っている職員その他理事長が別に定める職員を除く。）

(2)　第19条第１項又は第３項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、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。）が居住するための住宅（職員宿舎その他理事長が別に定める住宅を除く。）を借り受け、月額14,000円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの均衡上必要があると認められるものとして理事長が別に定めるもの

２　住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に掲げる額の合計額）とする。

(1)　前項第１号に掲げる職員　次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

ア　月額25,000円以下の家賃を支払っている職員　家賃の月額から14,000円を控除した額

イ　月額25,000円を超える家賃を支払っている職員　家賃の月額から25,000円を控除した額の２分の１（その控除した額の２分の１が 17,000 円を超えるときは、17,000円）を11,000円に加算した額

(2)　前項第２号に掲げる職員　前号の規定の例により算出した額の２分の１に相当する額（その額に100円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）

３　前２項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（通勤手当）

第18条　通勤手当は、次に掲げる職員に対して支給する。

(1)　通勤のため交通機関又は有料の道路（以下この条において「交通機関等」という。）を利用して交通機関の運賃若しくは料金（理事長が別に定める料金に限る。）又は有料の道路の料金（以下この項及び次項において「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道２キロメートル未満であるもの及び第３号に掲げる職員を除

く。）

(2)　通勤のため自動車（道路交通法（昭和 35 年法律第 105 号）第３条に規定する普通自動車をいう。以下同じ。）又は自転車その他の交通の用具で理事長が別に定めるもの（以下この項から第３項まで及び第６項において「自転車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車又は自転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及び自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道２キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。）

(3)　通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車又は自転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、又は自動車若しくは自転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、自動車及び自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道２キロメートル未満であるものを除く。）

２　通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1)　前項第１号に掲げる職員　支給単位期間につき、理事長が別に定めるところにより算出した当該職員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（次項において「運賃等相当額」という。）。

(2)　前項第２号に掲げる職員　次に掲げる場合の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（育児短時間勤務職員並びに定年前再雇用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して理事長が別に定める職員にあっては、その額から、その額に理事長が別に定める割合を乗じて得た額を減じた額）

ア　自動車又は自転車等のいずれか一方を使用する場合　次表の左欄に掲げる自動車又は自転車等の片道の使距離の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ同表の右欄に掲げる額

自動車又は自転車等の片道の使用距離	通勤手当の額	
	自動車を使用する場合	自転車等を使用する場合
４キロメートル未満	2,000 円	2,000 円
４キロメートル以上 ６キロメートル未満	3,400 円	
６キロメートル以上 10 キロメートル未満	5,100 円	2,100 円
10 キロメートル以上 14 キロメートル未満	7,300 円	3,000 円
14 キロメートル以上	9,400 円	4,000 円

18 キロメートル未満		
18 キロメートル以上 22 キロメートル未満	11,600 円	5,100 円
22 キロメートル以上 26 キロメートル未満	13,800 円	6,100 円
26 キロメートル以上 30 キロメートル未満	16,000 円	7,100 円
30 キロメートル以上 34 キロメートル未満	18,200 円	8,100 円
34 キロメートル以上 38 キロメートル未満	20,500 円	9,100 円
38 キロメートル以上 42 キロメートル未満	22,800 円	10,200 円
42 キロメートル以上 46 キロメートル未満	25,100 円	11,200 円
46 キロメートル以上 50 キロメートル未満	27,400 円	
50 キロメートル以上 54 キロメートル未満	29,700 円	
54 キロメートル以上 58 キロメートル未満	32,000 円	
58 キロメートル以上 62 キロメートル未満	34,300 円	
62 キロメートル以上 66 キロメートル未満	36,500 円	
66 キロメートル以上 70 キロメートル未満	38,800 円	
70 キロメートル以上 74 キロメートル未満	41,100 円	
74 キロメートル以上 78 キロメートル未満	43,400 円	
78 キロメートル以上 82 キロメートル未満	45,700 円	
82 キロメートル以上 86 キロメートル未満	48,000 円	

86 キロメートル以上 90 キロメートル未満	50,300 円
90 キロメートル以上 94 キロメートル未満	52,500 円
94 キロメートル以上 98 キロメートル未満	54,800 円
98 キロメートル以上 102 キロメートル未満	57,100 円
102 キロメートル以上 106 キロメートル未満	59,400 円
106 キロメートル以上 110 キロメートル未満	61,700 円
110 キロメートル以上 114 キロメートル未満	64,000 円
114 キロメートル以上 118 キロメートル未満	66,300 円
118 キロメートル以上 122 キロメートル未満	68,600 円
122 キロメートル以上	70,800 円

イ　自動車及び自転車等のいずれも使用する場合　自動車又は自転車等の片道の使用距離に応じ、支給単位期間につき、それぞれの交通の用具に係る前アに定める額の合計額（その額が自動車及び自転車等の片道の使用距離を自動車のみを使用して通勤した場合に支給されることとなる額を超える場合は、自動車のみを使用して通勤した場合に支給されることとなる額）

(3)　前項第３号に掲げる職員　交通機関等を利用せず、かつ、自動車及び自転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、自動車又は自転車等の使用距離等の事情を考慮して理事長が別に定める区分に応じ、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

３　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）及び前項第２号に定める額の合計額が 150,000 円を超える職員の通勤手当の額は、同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。

４　第１項第３号に掲げる職員で理事長が別に定めるもののうち、通勤のため、自動車又は自転車等の駐車場（理事長が別に定めるものに限る。以下この項及び第７項において

「駐車場」という。）を利用し、当該駐車場の利用に係る料金（以下この項において「駐車料金」という。）を負担することを常例とするものには、第２項第３号に定める額のほか、理事長が別に定めるところにより、１箇月当たりの駐車料金の額に相当する額（当該額が 5,000 円を超えるときは、5,000 円）を通勤手当として支給する。

５　通勤手当は、支給単位期間（理事長が別に定める通勤手当にあっては、理事長が別に定める期間）に係る最初の月（当該月に通勤手当を支給することが困難な場合として理事長が定める場合にあっては、その翌月）の給料の支給日に支給する。

６　通勤手当を支給される職員につき、離職その他の理事長が別に定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して理事長が別に定める額を返納させるものとする。

７　この条において、「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として６箇月を超えない範囲内で１箇月を単位として理事長が別に定める期間（自動車又は自転車等及び駐車場に係る通勤手当にあっては、１箇月）をいう。

８　前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

（単身赴任手当）

第 19 条　勤務場所を異にする異動又は在勤する勤務場所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の理事長が別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動又は勤務場所の移転の直前の住居から当該異動又は勤務場所の移転の直後に在勤する勤務場所に通勤することが通勤距離等を考慮して理事長が別に定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する勤務場所に通勤することが、通勤距離等を考慮して理事長が別に定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。

２　単身赴任手当の月額は、30,000 円（理事長が別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が理事長が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、70,000 円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて理事長が別に定める額を加算した額）とする。

３　新たに給料表の適用を受ける職員となったことに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の理事長が別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する勤務場所に通勤することが通勤距離等を考慮して理事長が別に定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員その他第１項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別に定める職員には、前２項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

４　前３項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（特殊勤務手当）

第 20 条　特殊勤務手当は、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で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に対して、その勤務の特殊性に応じて支給する。

２　特殊勤務手当の種類、支給を受ける者の範囲、支給額、支給方法その他その支給に関して必要な事項は別に定める。

（時間外勤務手当）

第 21 条　勤務時間等規程第７条第３の規定により正規の勤務時間以外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務１時間につき、勤務１時間当たりの給与額に正規の勤務時間外の次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ 100 分の 125 から 100 分の 150 までの範囲内で理事長が別に定める割合（その勤務が午後 10 時から翌日の午前５時までの間である場合は、その割合に 100 分の 25 を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1)　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勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務

(2)　前号に掲げる勤務以外の勤務

２　育児短時間勤務職員並びに定年前再雇用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が７時間 45 分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外の次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ 100 分の 125 から 100 分の 150 までの範囲内で理事長が別に定める割合」とあるのは、「100 分の 100」とする。

３　第１項（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、勤務時間等規程第５条の規定により、あらかじめ同規程第３条第２項又は第４条により割り振られた１週間の正規の勤務時間（以下この条において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（理事長が別に定める時間を除く。）に対して、勤務１時間につき、勤務１時間当たりの給与額に 100 分の 25 から 100 分の 50 までの範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

４　勤務時間等規程第７条第３項の規定に基づき正規の勤務時間を超えて勤務することを

命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（勤務時間等規程第３条第１項、第４条及び第５条の規定に基づく週休日における勤務のうち理事長が別に定めるものを除く。）の時間及び勤務時間等規程第５条の規定により割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務（前項に規定する理事長が別に定める時間の勤務を除く。）の時間の合計が１箇月について 60 時間を超えた職員には、その 60 時間を超えて勤務した全時間に対して、第１項（第２項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる勤務の区分に応じ、勤務１時間につき、勤務１時間当たりの給与額に当該各号に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1)　正規の勤務時間を超えてした勤務　100 分の 150（その勤務が午後 10 時から翌日の午前５時までの間である場合には、100 分の 175）

(2)　割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務　100 分の 50

５　勤務時間等規程第８条に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する 60 時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間１時間につき、勤務１時間当たりの給与額に次の各号に掲げる勤務の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

(1)　正規の勤務時間を超えてした勤務　100 分の 150（その勤務が午後 10 時から翌日の午前５時までの間である場合には、100 分の 175）から第１項に規定する理事長が別に定める割合（その勤務が午後 10 時から翌日の午前５時までの間である場合には、その割合に 100 分の 25 を加算した割合）を減じた割合

(2)　割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務　100 分の 50 から第３項に規定する理事長が別に定める割合を減じた割合

６　第２項に規定する７時間 45 分に達するまでの間の勤務に係る時間について前２項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「第１項に規定する理事長が別に定める割合」とあるのは、「100 分の 100」とする。

７　前各項の勤務１時間当たりの給与額は、給料の月額、これに対する地域手当の月額及び初任給調整手当の月額の合計額に 12 を乗じて得た額を１週間当たりの勤務時間に 52 を乗じたものから７時間 45 分に 18 を乗じたものを減じたもので除して得た額とする。

（休日勤務手当）

第 22 条　職員には、正規の勤務日が休日等に当たっても、正規の給与を支給する。

２　休日等において、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、前条第７項に規定する勤務１時間当たりの給与額に 100 分の 125 から 100 分の 150 までの範囲内で理事長が別に定め

る割合を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。ただし、正規の勤務時間外に勤務しても、休日勤務手当は支給されない。

3　前２項において、「休日等」とは、勤務時間等規程第 11 条に規定する祝日法による休日（勤務時間等規程第 12 条第１項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。）、毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員にあっては祝日法による休日が週休日に当たるときは理事長が別に定める日、勤務時間等規程第 11 条に規定する年末年始の休日（勤務時間等規程第 12 条第１項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。）及びこれらの日に準ずるものとして理事長が別に定める日をいう。

（夜間勤務手当）

第 23 条　正規の勤務時間として午後 10 時から翌日の午前５時までの間に勤務する職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務１時間につき、第 21 条第７項に規定する勤務１時間当たりの給与額の 100 分の 25 を夜間勤務手当として支給する。

（宿日直手当）

第 24 条　宿直勤務又は日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務１回につき、4,700 円（入院患者の病状の急変等に対処するための医師又は歯科医師の宿直勤務又は日直勤務にあっては 22,500 円、理事長が別に定める特殊な業務を主として行う宿直勤務又は日直勤務にあっては 7,700 円）を超えない範囲内において理事長が別に定める額を宿日直手当として支給する。

2　前項の勤務のうち常直的な勤務を命ぜられた職員には、その勤務に対して、23,500 円を超えない範囲内において理事長が別に定める月額の宿日直手当を支給する。

3　前２項の勤務は、前３条の勤務には含まれないものとする。

（管理職手当）

第 25 条　管理職手当は、管理又は監督の地位にある職のうち、その特殊性に基づき、理事長が指定する職にある者（以下「管理監督職員」という。）に対して支給する。

2　管理職手当は、月額により支給するものとし、その額は、管理監督職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額の 100 分の 25 を超えない範囲内で理事長が別に定める額とする。

（管理職員特別勤務手当）

第 26 条　管理職員特別勤務手当は、管理監督職員又は指定職職員が、臨時又は緊急の必要

その他の業務の運営の必要により、週休日等（勤務を要しない日又は休日等（国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日又は 12 月 29 日から翌年の１月３日までの日をいう。）をいう。次項において同じ。）に勤務をした場合に、当該職員に対して支給する。ただし、第 34 条第２項ただし書の規定に該当する場合は、管理職員特別勤務手当を支給しない。

２　前項に規定する場合のほか、管理監督職員又は指定職職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後 10 時から翌日の午前５時までの間（週休日等に含まれる時間を除く。）であって正規の勤務時間以外の時間に勤務をした場合は、当該職員に、管理職員特別勤務手当を支給する。ただし、第 34 条第２項ただし書の規定に該当する場合は、管理職員特別勤務手当を支給しない。

３　管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額（前２項に規定する勤務に従事する時間を考慮して理事長が別に定める勤務をした職員にあっては、その額に 100 分の 150 を乗じて得た額）とする。

(1)　第１項に規定する場合　同項の勤務１回につき、12,000 円を超えない範囲内において理事長が別に定める額

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

４　前３項に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（指定職職員の手当の支給制限）

第 27 条　初任給調整手当、扶養手当、住居手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当及び管理職手当は、指定職職員には支給しない。

（期末手当）

第 28 条　期末手当は、３月１日、６月１日及び 12 月１日（以下「期末手当基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、理事長が別に定める日（以下「期末手当支給日」という。）に支給する。これらの期末手当基準日前１箇月以内に退職し、又は死亡した職員（第 35 条第７項の規定の適用を受ける職員及び理事長が別に定める職員を除く。）についても、同様とする。

２　期末手当の額は、期末手当基礎額に、次の各号に掲げる区分に従い、期末手当基準日以前３箇月以内（期末手当基準日が 12 月１日であるときは、６箇月以内）の期間におけるその者の在職期間に応じて、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。

(1)　３月１日に係る期末手当

ア　在職期間が３箇月の場合　100 分の 35

イ　在職期間が２箇月 15 日以上３箇月未満の場合　100 分の 28

ウ　在職期間が１箇月 15 日以上２箇月 15 日未満の場合　100 分の 21

エ　在職期間が１箇月 15 日未満の場合　100 分の 10.5

(2)　６月１日に係る期末手当

ア　在職期間が３箇月の場合　100 分の 108.75（理事長が別に定める管理又は監督の地位にある職員（以下この項及び第 31 条において「特定幹部職員」という。）にあっては、100 分の 88.75）

イ　在職期間が２箇月 15 日以上３箇月未満の場合　100 分の 87（特定幹部職員にあっては、100 分の 71）

ウ　在職期間が１箇月 15 日以上２箇月 15 日未満の場合　100 分の 65.25（特定幹部職員にあっては、100 分の 53.25）

エ　在職期間が１箇月 15 日未満の場合　100 分の 32.625（特定幹部職員にあっては、100 分の 26.625）

(3)　12 月１日に係る期末手当

ア　在職期間が６箇月の場合　100 分の 108.75（特定幹部職員にあっては、100 分の 88.75）

イ　在職期間が５箇月以上６箇月未満の場合　100 分の 87（特定幹部職員にあっては、100 分の 71）

ウ　在職期間が３箇月以上５箇月未満の場合　100 分の 65.25（特定幹部職員にあっては、100 分の 53.25）

エ　在職期間が３箇月未満の場合　100 分の 32.625（特定幹部職員にあっては、100 分の 26.625）

３　定年前再雇用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項第１号中「100 分の 35」とあるのは「100 分の 20」と、「100 分の 28」とあるのは「100 分の 16」と、「100 分の 21」とあるのは「100 分の 12」と、「100 分の 10.5」とあるのは「100 分の６」と、同項第２号中「100 分の 108.75」とあるのは「100 分の 61.25」と、「100 分の 88.75」とあるのは「100 分の 51.25」と、「100 分の 87」とあるのは「100 分の 49」と、「100 分の 71」とあるのは「100 分の 41」と、「100 分の 65.25」とあるのは「100 分の 36.75」と、「100 分の 53.25」とあるのは「100 分の 30.75」と、「100 分の 32.625」とあるのは「100 分の 18.375」と、「100 分の 26.625」とあるのは「100 分の 15.375」と、同項第３号中「100 分の 108.75」とあるのは「100 分の 61.25」と、「100 分の 88.75」とあるのは「100 分の 51.25」と、「100 分の 87」とあるのは「100 分の 49」と、「100 分の 71」とあるのは「100 分の 41」と、「100 分の 65.25」とあるのは「100 分の 36.75」と、「100 分の 53.25」とあるのは「100 分の 30.75」と、「100 分の 32.625」とあるのは「100 分の 18.375」と、「100 分の 26.625」とあるのは「100 分の 15.375」とする。

４　第２項の期末手当基礎額は、それぞれの期末手当基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）に

おいて職員が受けるべき給料の月額（育児短時間勤務職員にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額）及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5　事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が２級以上であるもの（職務の級が２級である職員にあっては、理事長が別に定めるもの）並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表につき理事長が別に定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額（育児短時間勤務職員にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額）及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職務段階等を考慮して理事長が別に定める職員の区分に応じて 100 分の 20 を超えない範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額（理事長が別に定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に給料月額（育児短時間勤務職員にあっては、給料月額を算出率で除して得た額）に 100 分の 25 を超えない範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第２項の期末手当基礎額とする。

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、理事長が別に定める。

第 29 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、当該各号の期末手当基準日に係る期末手当（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期末手当）は、支給しない。

(1)　期末手当基準日から当該期末手当基準日に対応する期末手当支給日の前日までの間に就業規則第 47 条第４項に規定する懲戒解雇の処分を受けた職員

(2)　期末手当基準日から当該期末手当基準日に対応する期末手当支給日の前日までの間に就業規則第 25 条第２項の規定により失職した職員

(3)　期末手当基準日前１箇月以内又は期末手当基準日から当該期末手当基準日に対応する期末手当支給日の前日までの間に離職した職員（前２号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該期末手当支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの

(4)　次条第１項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（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 30 条　理事長は、期末手当支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該期末手当支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

(1)　離職した日から当該期末手当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４項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

(2)　離職した日から当該期末手当支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、業務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生じると認めるとき。

２　前項に規定する期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を行う場合には、その旨を書面で当該一時差止処分を受けるべき者に通知しなければならない。

３　一時差止処分を受けた者は、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。

４　理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第３号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

(1)　一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合

(2)　一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合

(3)　一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当基準日から起算して１年を経過した場合

５　前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。

６　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。

７　前各項に規定するもののほか、第２項の書面及び第６項の説明書の様式その他一時差止処分に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（勤勉手当）

第 31 条　勤勉手当は、６月１日及び 12 月１日（以下「勤勉手当基準日」という。）にそれ

ぞれ在職する職員に対し、勤勉手当基準日以前６箇月以内の期間における当該職員の勤務成績に応じて、理事長が別に定める日（以下「勤勉手当支給日」という。）に支給する。これらの勤勉手当基準日前１箇月以内に退職し、又は死亡した職員（第 34 条第７項の規定の適用を受ける職員及び理事長が別に定める職員を除く。）についても、同様とする。

２　勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、理事長が別に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の額の、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超えてはならない。

(1)　前項の職員のうち定年前再雇用短時間勤務職員以外の職員　当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの勤勉手当基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に 100 分の 106.25（特定幹部職員にあっては、100 分の 126.25）を乗じて得た額の総額

(2)　前項の職員のうち定年前再雇用短時間勤務職員　当該定年前再雇用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に 100 分の 51.25（特定幹部職員にあっては、100 分の 61.25）を乗じて得た額の総額

３　前項の勤勉手当基礎額は、それぞれの勤勉手当基準日現在において職員が受けるべき給料の月額（育児短時間勤務職員にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額）及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

４　第 28 条第５項の規定は、第２項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第５項中「前項」とあるのは、「第 31 条第３項」と読み替えるものとする。

５　前２条の規定は、第１項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第 29 条中「前条第１項」とあるのは「第 31 条第１項」と、同条及び第 30 条中「期末手当基準日」とあるのは「勤勉手当基準日」と、「期末手当支給日」とあるのは「勤勉手当支給日」と読み替えるものとする。

６　医療職給料表の適用を受ける職員（管理職手当を支給される職員を除く。）及び事務職給料表の適用を受ける職員のうち理事長が別に定める職員に対する第２項の適用については、同項第１号中「合計額」とあるのは、「合計額（６月１日に係る勤勉手当については当該合計額に２を乗じて得た額、12 月１日に係る勤勉手当については当該合計額に零を乗じて得た額）」とする。

（指定職職員の期末手当等）

第 32 条　指定職職員に期末手当を支給する場合は、第 28 条第２項第２号中「100 分の 108.75」とあるのは「100 分の 50」と、「100 分の 87」とあるのは「100 分の 40」と、「100 分の 65.25」とあるのは「100 分の 30」と、「100 分の 32.65」とあるのは「100 分

の 15」と、同項第３号中「100 分の 108.75」とあるのは「100 分の 50」と、「100 分の 87」とあるのは「100 分の 40」と、「100 分の 65.25」とあるのは「100 分の 30」と、「100 分の 32.625」とあるのは「100 分の 15」とする。

２　指定職職員に勤勉手当を支給する場合は、前条第２項第１号中「100 分の 106.25」とあるのは「100 分の 107.5」とし、職員の勤務成績による割合は、次のとおりとする。

(1)　勤務成績が優秀な職員　100 分の 107.5

(2)　勤務成績が良好な職員　100 分の 101.5

(3)　勤務成績が良好でない職員　100 分の 93 以下

（給与の減額）

第 33 条　正規の勤務時間に職員が勤務しないときは、勤務時間等規程第８条第１項に規定する時間外勤務代休時間並びに勤務時間等規程第 14 条及び第 15 条に規定する休暇（以下「有給休暇」という。）による場合その他その勤務しないことについて理事長の承認があった場合（理事長が別に定める場合に限る。）を除き、その勤務しない１時間につき、第 21 条第７項に規定する勤務１時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。

（特定の職員についての適用除外）

第 34 条　第 17 条の規定は、特定管理職員及び特定情報職務従事職員には適用しない。

２　第 21 条第１項から第６項まで、第 22 条第２項及び第 23 条の規定は、管理監督職員には適用しない。ただし、管理監督職員のうち医療職給料表(1)又は医療職給料表(2)の適用を受ける職員が、次の各号のいずれかに該当する場合については、この限りでない。

(1)　宿日直勤務を命ぜられ、病状が急変した入院患者又は救急の外来患者に診療を行った場合

(2)　正規の勤務時間以外の時間及び休日において、緊急の業務が生じたときに対処するための待機を命ぜられ、病状が急変した入院患者又は救急の外来患者に診療を行った場合

(3)　非常災害等により県からの要請に基づき法人以外の機関が主体となって行う事業で、理事長が定めるものに従事させた場合

３　第５条第２項及び第３項、第７条、第 12 条、第 13 条並びに第 14 条の規定は、定年前再雇用短時間勤務職員には適用しない。

４　第 12 条から第 14 条まで、第 16 条、第 17 条の規定は、任期付短時間勤務職員には適用しない。

（休職者の給与）

第 35 条　職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）第２条第２項及び同条第３項に規定する通勤をいう。以下同

じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、心身の故障のため、長期の休養を要するとして休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

2　職員が結核性疾患にかかり、又は原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成６年法律第 117 号）第 11 条第１項に規定する厚生労働大臣の認定を受けた負傷若しくは疾病により心身の故障のため、長期の休養を要するとして休職にされたときは、その休職の期間が満２年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当並びに期末手当及び勤勉手当の全額を支給する。ただし、理事長は、特に必要があると認めるときは、予算の範囲内において更に１年まで延長して、これを支給することができる。

3　職員が前２項以外の心身の故障により心身の故障のため、長期の休養を要するとして休職にされたときは、その休職の期間が満２年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ 100 分の 80 並びに期末手当及び勤勉手当を支給することができる。

4　職員が就業規則第 16 条第１項第４号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ 100 分の 60 以内を支給することができる。

5　第３項の規定による休職者の期末手当については、期末手当基準日以前３箇月以内（期末手当基準日が 12 月１日であるときは、６箇月以内）の期間におけるその者の在職期間から当該在職期間内におけるその者の同項の規定による休職の期間を除いた期間（以下「休職期間を除いた在職期間」という。）に応ずる期末手当を支給するものとする。

6　前項の場合において、休職期間を除いた在職期間が１箇月 15 日（期末手当基準日が 12 月１日であるときは、３箇月）に満たない者（理事長が別に定める者を除く。）の期末手当については第 28 条第２項各号のエの割合はこれらの規定にかかわらずそれぞれ同項各号のアに掲げる割合に 100 分の 48 を乗じて得た割合を超えない範囲内において理事長が別に定める割合とする。

7　第２項ただし書又は第３項の規定の適用を受ける職員が、第２項ただし書又は第３項に規定する期間内で、期末手当基準日又は勤勉手当基準日前１箇月以内に退職し、又は死亡したときは、当該各項の例による額の期末手当及び勤勉手当を支給することができる。ただし、理事長が別に定める職員については、この限りでない。

8　前項の規定の適用を受ける職員の期末手当及び勤勉手当の支給については、第 29 条及び第 30 条（第 31 条第５項において準用する場合を含む。）の規定を準用する。この場合において、第 29 条中「前条第１項」とあるのは、「第 35 条第７項」と読み替えるものとする。

第 36 条　就業規則第 16 条第１項第８号の許可を受けた職員には、その許可が効力を有する間は、いかなる給与も支給しない。

（育児休業をしている職員の給与）

第 37 条　育児休業等規程第３条の規定により育児休業をしている職員、同規程第９条の規定により出生時育児休業をしている職員に対しては、その期間については、次の各号に掲げる職員に対する当該各号に定める給与を除き、この規程に定める給与は支給しない。

(1)　第 28 条第１項に規定するそれぞれの期末手当基準日に育児休業又は出生時育児休業をしている職員のうち、期末手当基準日以前３箇月以内（期末手当基準日が 12 月１日であるときは、６箇月以内）の期間において勤務した期間（理事長が別に定めるこれに相当する期間を含む。）がある職員　当該期末手当基準日に係る期末手当

(2)　第 31 条第１項に規定するそれぞれの勤勉手当基準日に育児休業又は出生時育児休業をしている職員のうち、勤勉手当基準日以前６箇月以内の期間において勤務した期間がある職員　当該勤勉手当基準日に係る勤勉手当

（自己啓発等休業の承認を受けた職員の給与）

第 38 条　育児休業等規程第 28 条の規定による承認を受けた職員には、同項の自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

（配偶者同行休業の承認を受けた職員の給与）

第 39 条　育児休業等規程第 39 条の規定による承認を受けた職員には、同項の配偶者同行休業をしている期間については、給与を支給しない。

（給与からの控除）

第 40 条　職員の給与の支給に際しては、その給与から次の各号に掲げるものの額に相当する額を控除することができる。

(1)　職員宿舎の使用料

(2)　地方職員共済組合広島県支部の定額積立貯金の積立金

(3)　地方職員共済組合広島県支部の団体取扱いに係る生命保険の保険料

（実施規定）

第 41 条　この規程の実施に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

附　則

（施行期日）

１　この規程は令和７年４月１日から施行する。

（給与の半減に係る経過措置）

2　当分の間、第 33 条の規定にかかわらず、職員が次の各号に掲げる事由により、それぞれ当該各号に定める日から起算して 90 日（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 25 年法律第 123 号）第５条に規定する精神障害者にあっては、180 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事由に係る期間の給与は、１時間につき、第 21 条第７項に規定する勤務１時間当たりの給与額の半額を減額して支給することとし、その勤務しない期間の範囲その他の給与の半減に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(1)　負傷（業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。）又は疾病（業務上の疾病及び通勤による疾病を除き、予防注射又は予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）を原因とする有給休暇　当該有給休暇の開始の日

(2)　労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 68 条の規定による就業禁止の措置　当該措置の開始の日

（特定日以後の給料月額に関する経過措置）

3　当分の間、職員の給料月額は、当該職員が 60 歳に達した日後における最初の４月１日（附則第５項において「特定日」という。）以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、第５条第１項に規定する当該職員の属する職務の級並びに同条第２項及び第３項並びに第７条第２項、第３項及び第４項の規定により当該職員の受ける号給に応じた額に 100 分の 70 を乗じて得た額（当該額に、50 円未満の端数があるときは、これを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数があるときは、これを 100 円に切り上げるものとする。）とする。

4　前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

(1)　臨時的雇用職員就業規則により任期を定めて雇用される職員

(2)　県立病院に勤務する医師及び歯科医師

(3)　管理監督職を占める職員が、管理監督勤務上限年齢に達した後も、引き続き当該管理監督職を占めたまま勤務している職員

(4)　定年の特例によって、定年に達した後も、引き続き勤務している職員

5　管理監督職勤務上限年齢（一般職給料表が適用される職員について年齢 60 年）に達し、他の職への降格等をされた職員であって、当該他の職への降格等をされた日（以下この項及び附則第７項において「異動日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第３項の規定により当該職員の受ける給料月額（以下この項において「特定日給料月額」という。）が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に 100 分の 70 を乗じて得た額（当該額に、50 円未満の端数があるときは、これを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数があるときは、これを 100 円に切り上げる

ものとする。以下この項において「基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（理事長が別に定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第３項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。

6　前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が第５条第１項に規定する当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第５条第１項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。

7　異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（附則第３項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第５項に規定する職員を除く。）であって、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、理事長が別に定めるところにより、附則第５項及び第６項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

8　附則第５項又は前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第３項の規定の適用を受ける職員であって、採用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、理事長が別に定めるところにより、前３項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

9　附則第５項、第７項又は第８項の規定による給料を支給される職員に対する第 28 条第５項（第 31 条第４項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、これらの規定中「給料月額」とあるのは、「給料月額と附則第５項、第７項又は第８項の規定による給料の額との合計額」とする。

10　附則第３項から前項までに定めるもののほか、附則第３項の規定による給料月額、附則第５項の規定による給料その他附則第３項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（地域手当の改定に伴う経過措置）

11　第４条第１項及び別表第１から別表第４まで（別表第２のうち医療職給料表(1)を除く。）の規定にかかわらず、別表第１から別表第４までの給料表（別表第２のうち医療職給料表(1)を除く。）に掲げる給料月額については、施行日から令和８年３月 31 日までの間、これらの表に掲げる給料月額に 100 分の 100.5 を乗じて得た額（その額に１円未満

の端数があるときは､その端数を切り捨てた額)をこれらの表に掲げる給料月額とする。

12　前項の規定は、地方独立行政法人広島県立病院機構職員退職手当規程（令和７年法人規程第 31 号。以下「退職手当規程」という。）第１条に規定する退職手当（退職手当規程第 17 条の規定により算定する退職手当を除く。）の算定の基礎となる給料月額には適用しない。

13　附則第 11 項の規定は、第 28 条第５項（第 31 条第４項で準用する場合を含む。）に規定する給料月額（第 28 条第５項の理事長が別に定める管理又は監督の地位にある職員について、加算する額を算定するための給料月額をいう。）については適用しない。

14　附則第３項の規定が適用される者については、施行日から令和８年３月 31 日までの間、同項中「100 分の 70 を乗じて得た額（当該額に、50 円未満の端数があるときは、これを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数があるときは、これを 100 円に切り上げるものとする。)」とあるのは、「100 分の 70 を乗じて得た額（当該額に、50 円未満の端数があるときは、これを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数があるときは、これを 100 円に切り上げるものとする。）に 100 分の 100.5 を乗じて得た額（その額に１円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)」とする。

15　附則第５項の規定が適用される者については、施行日から令和８年３月 31 日までの間、同項中「給料月額に」とあるのは「附則第 11 項の規定を適用しない場合の給料月額に」とし、「とする。」とあるのは「とする。）に 100 分の 100.5 を乗じて得た額（その額に端数があるときは、その端数を切り捨てた額。」とする。

（扶養手当に関する経過措置）

16　施行日から令和８年３月 31 日までの間における第 13 条の適用については、同条第１項中「支給する」とあるのは「支給する。ただし、次項第６号に該当する扶養親族に係る扶養手当は、理事長が別に定める職員に対しては支給しない」と、同条第２項中「(5)　心身に著しい障害がある者」とあるのは「(5)　心身に著しい障害がある者　(6)　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。)」と、同条第３項及び第５項中「13,000 円」とあるのは「11,500 円」と、同条第３項中「）とする」とあるのは「)、前項第６号に該当する扶養親族については 3,000 円とする」と、同条第５項中「3,500 円)」とあるのは「3,500 円)、前項第６号に該当する扶養親族については 3,000 円」とする。

（地域手当に関する経過措置）

17　第 15 条第２項の規定にかかわらず、施行日から令和８年３月 31 日までの間における地域手当の月額は、給料、管理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の区分に応じて、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。

(1)　広島市　100 分の７

(2)　東広島市　100 分の 3.7

（職員の引継に関する経過措置）

18　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日にＪＲ広島病院就業規則その他の給与に関する規程の適用を受けていた者が、引き続き職員となる場合における給与については、事業譲渡契約書（令和６年 10 月 31 日締結）の定めるところによるものとし、同契約書に定めのない事項については、施行日以前の号給による月額その他の事情を考慮して理事長が別に定める。

附　則

この規程は、令和７年 10 月１日から施行する。

附　則

（施行期日）

１　この規程は、令和８年２月４日から施行し、令和７年４月１日から適用する。

（給与の内払）

２　この規程による改正前の規程に基づいて支給された給与等は、この規程による給与等の内払とみなす。

（実施規定）

３　この規程の実施に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

附　則

（施行期日）

１　この規程は、令和８年４月１日から施行する。

（実施規定）

２　この規程の実施に関して必要な事項は、理事長が別に定める。