

平成21年4月1日

地方独立行政法人秋田県立病院機構規程第5号

地方独立行政法人秋田県立病院機構職員給与規程

(目的)

第1条 この規程は、地方独立行政法人秋田県立病院機構職員就業規則（以下「就業規則」という。）第31条第2項に基づき、地方独立行政法人秋田県立病院機構（以下「法人」という。）に常時勤務する職員（以下「職員」という。）に支給する給与の決定及び支払い等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 職員の給与の決定及び支払い等に関し、この規程に定めのない事項については、秋田県が制定する条例及び当該条例の規定に基づき秋田県人事委員会が定める規則並びにこれらの規定に基づいて秋田県知事が定める細目において定める給与の決定及び支払い等の手続等の例による。

(給与)

第3条 この規程で「給与」とは、給料並びに管理職手当、役職手当、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、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当をいう。

(給料)

第4条 給料は、就業規則第11条及び第14条から第17条までに規定する勤務時間（以下「所定の勤務時間」という。）に係る勤務の対償として職員に支給する。

(給与の口座振替による支払)

第5条 給与は、その全額を通貨で、直接職員に支払うものとする。ただし、職員の同意を得た場合は、その指定する金融機関の預貯金口座等へ振り込むことにより給与を支払うものとする。

(給与からの控除)

第6条 前条の規定にかかわらず、法令又は労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第24条第1項に基づく協定により給与からの控除が認められているものは、その職員に支払うべき給与の金額から、その金額を控除して給与を支払うものとする。

(給料表)

第7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) 研究職給料表(別表第2)
- (3) 医療職給料表(別表第3)
 - ア 医療職給料表(1)
 - イ 医療職給料表(2)
 - ウ 医療職給料表(3)
 - エ 医療職給料表(4)
- (4) 技能職給料表(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し、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第5に定める級別標準職務表(以下「級別標準職務表」という。)のとおりとする。

(初任給の基準)

第8条 職員の職務の級は、級別標準職務表により、かつ、理事長が別に定める基準に従い決定する。

2 新たに職員となった者の職務の級は、その職務に応じ、かつ、次に定めるところにより決定するものとする。

(1) 次に掲げる職務の級にあつては、あらかじめ理事長が別に定める基準に定める資格を有していること。

- ア 事務職給料表の職務の級六級、七級及び八級
- イ 研究職給料表の職務の級四級及び五級
- ウ 医療職給料表(1)の職務の級三級及び四級
- エ 医療職給料表(2)の職務の級六級
- オ 医療職給料表(3)の職務の級六級
- カ 医療職給料表(4)の職務の級四級

(2) 前号に掲げる職務の級以外の職務の級にあつては、その職務の級について別表第6に定める級別資格基準表(以下「級別資格基準表」という。)に定める資格を有していること。

3 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、前項の規定により決定された職務の級の号給が別表第7に定める初任給基準表(以下「初任給基準表」という。)に定められているときは当該号給とし、当該職務の級の号給が同表に定められていないときは同表に定める号給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9条又は第10条の規定により得られる号給とする。ただし、初任給基準表の職種欄若しくは試験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8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給は、その者の属する職務の級の最低の号給とする。

4 初任給基準表は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、職種欄の区分又は試験欄の区分(職種欄の区分及び試験欄の区分の定めがあるものにあつては、それぞれの区分)及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。

- 5 新たに職員となった者のうち、その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に対して、別表第9に定める修学年数調整表に加える年数が定められている学歴免許等の資格を有する者で当該学歴免許等の資格を取得するに際しその者の職務に直接有用な知識又は技術を修得したと認めるものに対する初任給基準表の適用については、その者に適用される同表の初任給欄に定める号給の号数にその加える年数(1年未満の端数があるときは、これを切り捨てた年数)の数に4を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給をもって、同欄の号給とすることができる。
- 6 新たに職員となった者のうち経験年数を有する者の号給は、理事長が別に定めるところにより号給を調整することができる。
- 7 次に掲げる者から人事交流等により引き続いて職員となった者の号給について、前項の規定による場合には著しく他の職員との均衡を失すると認められるときは、同項の規定にかかわらず、他の職員との均衡を考慮して号給を決定することができる。
- (1) 国家公務員及び地方公務員
- (2) 他の一般地方独立行政法人(地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)に規定する一般地方独立行政法人をいう。)に常時勤務する職員
- (3) 理事長が前2号に掲げる者に準ずると認める者
- 8 顕著な業績等を有する者をもって充てる必要のある研究員、医師等の職に職員を採用しようとする場合で、第6項の規定による場合にはその採用が困難となると認められるときは、同項の規定にかかわらず、他の職員との均衡を考慮して号給を決定することができる。
- 9 新たに職員となった者のうち、その職務の級を第2項第1号に掲げる職務の級に決定された者につ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、第6項から前項までの規定に準じてその者の号給を決定することができる。
- 10 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、理事長の定めるところにより決定する。
- 11 第3項から前項までに規定するもののほか、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基準に従い決定する。

(昇格)

- 第9条 職員を昇格(職員の職務の級を同一の給料表の上位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。)させた場合におけるその者の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、昇格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第10に定める昇格時号給対応表の昇格後の号給欄に定める号給とする。
- 2 職員を昇格させた場合で当該昇格が2級以上上位の職務の級への昇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級上位の職務の級への昇格が順次行われたものとして取り扱うものとする。

(降格)

- 第10条 職員を降格させた場合におけるその者の号給は、降格した日の前日に受けていた号給と同じ額の号給(同じ額の号給がないときは、直近下位の額の号給)とする。
- 2 職員を降格させた場合で当該降格が2級以上下位の職務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級下位の職務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項の規定により職員の号給を決定することが著しく不相当であると認められる場合には、これらの規定にかかわらず、その者の号給を決定することができる。

(昇給)

第11条 職員の昇給は、理事長が別に定める日に、同日前1年間におけるその者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(次項に規定する職員を除く。以下この項において同じ。)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(事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして理事長が別に定めるもの(これらの職員のうち、理事長が別に定める職員を除く。))にあつては、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 55歳(医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあつては、57歳)に達した日以後の最初の3月31日を超えて在職する職員の第1項の規定による昇給は、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が極めて良好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定める基準に従い決定するものとする。

- 4 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。

- 5 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

- 6 前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(特別の場合の昇給)

第12条 勤務成績が良好である職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障がいの状態となった場合等、その他特に必要があると認められる場合には、昇給をさせることができる。

(復職時等における号給の調整)

第13条 休職又は休暇のため勤務しなかった職員が復職し、若しくは再び勤務するに至った場合において他の職員との権衡上必要があると認めるときは、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)

第14条 給料の計算期間(以下「給与期間」という。)は月の1日から末日までとする。

- 2 給料の支給日は毎月21日とする。ただし、その日が休日、日曜日又は土曜日にあたるときは、その日前においてその日に最も近い休日、日曜日及び土曜日でない日を支給日とする。

- 3 給料の調整額(第16条第3項に規定する給料の調整額をいう。)、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、扶養手当、住居手当及び単身赴任手当は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、扶養手当、住居手当及び単身赴任手当については、給料の支給日までにこれらの給与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 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員特別勤務手当は一の給与期間の分を翌月の給料支給の日までに支給するものとする。
- 5 特殊勤務手当のうち手当の額が月で定められているものは、前項の規定にかかわらず、給料の支給方法に準じて支給する。

(新たに職員となった者等の給料の支給方法等)

- 第15条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇格、昇給等により給料額に異動が生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。
- 2 職員が離職したときは、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項の規定により給料を支給する場合であって、給与期間の初日から支給するとき以外のとき又は給与期間の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その給与期間の現日数から就業規則第18条に規定する休日及び同規則第19条に規定する週休日（以下「休日等」という。）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16条 理事長は、職員のうち、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、勤務環境その他の勤務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あることにより、第4条第1項に規定する給料表を適用することが適当でないと認められる職にある職員に対しては、その特殊性に基づき、給料を調整することができる。
- 2 給料の調整を行う職は、別表第11に定める給料の調整に係る適用区分表（以下「適用区分表」という。）の職員欄に掲げる職員の占める職とする。
- 3 第1項の規定に基づき調整される額（以下「給料の調整額」という。）は、当該職員に適用される給料表及び職務の級に応じて、別表第11の2に定める調整基本額表（以下「調整基本額表」という。）の調整基本額欄に掲げる額（その額が給料月額 $\frac{100}{100}$ 分の4.5を超えるときは、給料月額 $\frac{100}{100}$ 分の4.5に相当する額とし、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）にその者に係る適用区分表の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額とする。
- 4 給料の調整額は、その調整前における給料月額 $\frac{100}{100}$ 分の25をこえてはならない。
- 5 第25条及び第29条規定は、第1項の規定により給料の調整額を支給される者には適用しない。

(管理職手当)

- 第17条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員に支給する。
- 2 管理職手当を支給する職及び区分は別表第12のとおりとし、支給額は別表第12の2に掲げるとおりとする。
- 3 前項の規定による管理職手当の額は、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 $\frac{100}{100}$ 分の25を超えてはならない。

- 4 職員が月の1日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は、管理職手当は支給することができない。
- 5 第17条の2、第25条、第33条及び第34条の規定は、第1項の規定により管理職手当を支給される者には適用しない。ただし、管理又は監督の地位にある職員が管理又は監督の地位にない職員の職務を兼ねる場合にあっては、当該職務については第33条及び第34条の規定を適用する。

(役職手当)

- 第17条の2 役職手当は、特定の事務を管理・調整し、その事務に従事する職員を指揮する地位にある職員に支給する。
- 2 役職手当を支給する職及び支給額は別表第12の3に掲げるとおりとする。
 - 3 職員が月の1日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は、役職手当は支給することができない。

(初任給調整手当)

- 第18条 初任給調整手当は、医療職給料表(1)の適用を受ける職として新たに採用された職員に対して支給する。
- 2 前項の規定にかかわらず、初任給調整手当を支給されていた期間が通算して35年に達している職員には、初任給調整手当は支給しない。
 - 3 初任給調整手当を支給する期間の区分及び支給額は、別表第13に掲げるとおりとする。
 - 4 第1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。
 - 5 その他初任給調整手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(扶養手当)

- 第19条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、次項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族(以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。)に係る扶養手当は、医療職給料表(1)の適用を受ける職員でその職務の級が4級かつ病院長の職務にあるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務がこれに相当するものとして理事長が定める職員(以下「病院長等」という。)に対しては、支給しない。
- 2 前項本文の扶養親族とは、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いう。
 - (1) 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。)
 - (2) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子
 - (3) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫
 - (4) 60歳以上の父母及び祖父母
 - (5) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
 - (6) 重度心身障がい者(心身の障がい(障害者基本法(昭和45年法律第84号)第2条に規定する障害

- をいう。)の程度が終身労務に服することができない程度である者をいう。)
- 3 扶養手当の月額、扶養親族たる配偶者、父母等については一人につき6,500円(事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び医療職給料表(1)の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるもの(以下「副病院長等」という。)にあっては、3,500円)、前項第2号に該当する扶養親族(以下「扶養親族たる子」という。)については一人につき10,000円とする。
 - 4 扶養親族たる子のうちに15歳に達する日後の最初の4月1日から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。
 - 5 新たに職員となった者に扶養親族(病院長等にあっては、扶養親族たる子に限る。)がある場合、病院長等から病院長等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を理事長に届け出なければならない。
 - (1) 新たに扶養親族としての要件を具備するに至った者がある場合(病院長等に扶養親族たる配偶者、父母等としての要件を具備するに至った者がある場合を除く。)
 - (2) 扶養親族としての要件を欠くに至った者がある場合(扶養親族たる子又は前条第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族としての要件を欠くに至った場合及び病院長等に扶養親族たる配偶者、父母等としての要件を欠くに至った者がある場合を除く。)
 - 6 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族(病院長等にあっては、扶養親族たる子に限る。)がある場合においてはその者が職員となった日、病院長等から病院長等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が病院長等以外の職員となった日、職員に扶養親族(病院長等にあっては、扶養親族たる子に限る。)で同項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌日(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離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、病院長等以外の職員から病院長等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が病院長等となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族(病院長等にあっては、扶養親族たる子に限る。)で同項の規定による届出にかかるもののすべてが扶養親族としての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日を経過した後にはされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌日(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。
 - 7 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)からその支給額を改定する。前項ただし書

の規定は、第1号又は第3号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。

- (1) 扶養手当を受けている職員に更に第5項第1号に掲げる事実が生じた場合
- (2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族（病院長等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で第5項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族としての要件を欠くに至った場合
- (3) 扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第5項の規定による届出に係るものがある病院長等が病院長等以外の職員となった場合
- (4) 扶養親族たる配偶者、父母等で第5項の規定による届出に係るものがある副病院長等が副病院長等及び病院長等以外の職員となった場合
- (5) 扶養親族たる配偶者、父母等で第5項の規定による届出に係るもの及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で病院長等以外の者が病院長等となった場合
- (6) 扶養親族たる配偶者、父母等で第5項の規定による届出に係るものがある職員で副病院長等及び病院長等以外のものが副病院長等となった場合
- (7) 職員の扶養親族たる子で第5項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合

(地域手当)

第20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、医療職給料表(1)の適用を受ける職員に支給する。

2 地域手当の月額、給料月額及び給料の調整額の月額（以下「給料の月額」という。）、並びに管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に100分の16を乗じて得た額（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 前項の規定に関わらず、平成22年3月31日までの間、同項中「100分の15」とあるのは「100分の14」とする。

(住居手当)

第21条 住居手当は、次の各号に掲げる職員に支給する。

(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12,000円を超える家賃(使用料を含む。以下同じ。)を支払っている職員(県及び法人が設置する公舎を貸与され、貸付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23条第1項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅(県及び法人が設置する公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12,000円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして理事長が別に定めるもの

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

(1) 前項第1号に掲げる職員次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額(その額に100円未

満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)に相当する額

ア 月額23,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から12,000円を控除した額

イ 月額23,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から23,000円を控除した額の2分の1(その控除した額の2分の1が16,000円を超えるときは、16,000円)を11,000円に加算した額

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

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

(通勤手当)

第22条 通勤手当は、次の各号に掲げる職員に支給する。

(1) 通勤のため交通機関又は有料の道路(以下「交通機関等」という。)を利用してその運賃又は料金(以下「運賃等」という。)を負担することを常例とする職員(交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。)

(2) 通勤のため自動車、原動機付の交通用具及び自転車その他理事長がこれに準ずると認めるもの(以下「自動車等」という。)を使用することを常例とする職員(自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)

(3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員(交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。)

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

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

(2) 前項第2号に掲げる職員次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額とする。

ア 自動車(自動二輪車を除く。)を使用することを常例とする職員 その者の交通用具の使用距離の区分に応じた別表第14の表に掲げる額

イ 自動車(自動二輪車を除く。)以外の交通の用具を使用することを常例とする職員 その者の交通用具の使用距離の区分に応じた別表第14の表に掲げる額

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の 利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して理事長が別に定める区分に応じ、前2号に定める額(1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)、第1号に定める額又は前号に定める額

3 第1項第1号又は第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、特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等(以下「特別急行列車等」という。)でその利用が理事長が別に定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等(その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。)を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 特別急行列車等に係る通勤手当 支給単位期間につき、理事長が別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下「1箇月当たりの特別料金等相当額」という。)が40,000円を超えるときは、支給単位期間につき、40,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の特別急行列車等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1箇月当たりの特別料金等相当額の合計額が40,000円を超えるときは、その者の特別急行列車等に係る通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、40,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

(2) 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

4 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(前項第1号に規定する通勤手当にあっては、支給単位期間に係る最初の月の翌月)の給料の支給日に支給する。

5 通勤手当を支給される職員につき、離職その他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。

6 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(自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月)をいう。

7 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必要な事項は、理事長が別に定める。

(単身赴任手当)

第23条 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、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、当該異動又は公署の移転の直前の住居から当該異動又は公署の移転の直後に在勤する公署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公署に通勤することが、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 理事長が別に定める者から引き続き職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他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、当該職員となった直前の住居から当該職員となった直後に在勤する公署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(任用の事情等を考慮して理事長が別に定める職員に限る。)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24条 特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康また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は、次のとおりとする。

- (1) 社会福祉業務手当
- (2) 放射線取扱手当
- (3) 夜間看護等手当
- (4) 救急診療待機手当
- (5) 夜間等特別巡回診療手当
- (6) 日深勤務特別手当
- (7) 救急患者対応手当
- (8) 応援診療手当
- (9) 解剖補助作業手当
- (10) 手術補助作業手当
- (11) 航空手当
- (12) 救急自動車運転手当
- (13) 災害時派遣手当

(社会福祉業務手当)

第25条 社会福祉業務手当は、リハビリテーション・精神医療センターに勤務する職員が、精神障害者
その他これらに準ずる者に対して行う判定、指導、相談、調査又は一時保護の業務に従事したときに支
給する。

2 前項の手当の額は、勤務一月につき11,800円とする。

(放射線取扱手当)

第26条 放射線取扱手当は、職員が次に掲げる作業又は業務に従事したとき(月の初日から末日までの間
に外部放射線を被ばくし、その実効線量が電離放射線障害防止規則(昭和47年労働省令第41号)第8
条第2項及び第3項(ただし書を除く。)に規定する測定方法により測定した場合に100マイクロシーベ
ルト以上であった場合に限る。)に支給する。

(1) エックス線その他の放射線を照射する作業

(2) 前号に掲げるもののほか、放射線同位元素等による放射線障害の防止に関する法律施行規則(昭和3
5年総理府令第56号)第1条第1号に規定する管理区域内、医療法施行規則(昭和23年厚生省令第
50号)第30条の16第1項に規定する管理区域内若しくは電離放射線障害防止規則(昭和47年労
働省令第41号)第3条第1項に規定する管理区域内において行う同令第2条第3項に規定する放射線
業務、これらの管理区域に一時的に立ち入る作業又は同令第7条第1項に規定する緊急作業

2 前項の手当の額は、作業又は業務に従事した月1月につき7,000円とする。

(夜間看護等手当)

第27条 夜間看護等手当は、次に掲げる場合に支給する。

(1) 看護師、准看護師若しくは介護福祉士が、所定の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜(午後1
0時後翌日の午前5時前の間をいう。)において行われる看護及び介護等の業務に従事したとき。

(2) 研究職給料表又は医療職給料表の適用を受ける職員のうち、救急患者(救急車等による外来患者及び
容態が急変するおそれがあるため集中治療室等に入院している患者をいう。次項において同じ。)に対処
するために自宅等で待機することを命ぜられた職員が、待機を命ぜられた期間中に救急患者に対処する
ために呼出しを受け、所定の勤務時間以外の時間において1時間以上手術等の業務に従事したとき。

2 前項第1号の手当の額は、勤務1回につき、次の各号に掲げる額とする。

(1) 深夜における勤務時間が4時間以上である場合 3,550円

(2) 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 3,100円

(3) 深夜における勤務時間が2時間未満である場合 2,150円

3 第1項第2号の手当の額は、勤務一回につき 1,700円とする。

(救急診療待機手当)

第27条の2 救急診療待機手当は次の場合に支給する。

(1) 循環器・脳脊髄センターにおいて、年間を通じ恒常的に発生が見込まれる脳・循環器疾患の急患対応
又は手術業務に従事するため、所定の勤務時間外に待機命令を受けた医師、看護師、薬剤師、診療放射
線技師、臨床工学技士及び臨床検査技師に支給する。

(2) リハビリテーション・精神医療センターにおいて、年間を通じ恒常的に発生が見込まれる精神科救急業務に従事するため、所定の勤務時間外に待機命令を受けた精神保健指定医に支給する。

2 前項に掲げる手当の額は、待機1回につき、次の各号に掲げる額とする。

- | | |
|--------------------------|---------|
| (1) 8時30分から17時15分までの待機命令 | 1, 200円 |
| (2) 17時15分から8時30分までの待機命令 | 1, 200円 |
| (3) 8時30分から翌8時30分までの待機命令 | 2, 400円 |

3 待機命令を受けた職員がやむを得ない理由により他の者に待機を交代した場合、それぞれの待機時間(30分未満は切り捨て、30分以上1時間未満は1時間とする。)に応じて、前号各号に規定する額を案分した額(50銭未満は切り捨て、50銭以上1円未満は1円とする。)を、当初に命令を受けた待機者及び交替後の待機者にそれぞれ支給する。

(夜間等特別巡回診療手当)

第27条の3 医療職給料表(1)の適用を受ける職員のうち、リハビリテーション・精神医療センター病院長の指定する者が、次の各号に掲げる夜間及び休日等の所定の勤務時間外に、重篤な入院患者の様態確認のため巡回診療した場合、夜間等特別巡回診療手当を支給する。

- 一 就業規則第12条第1項に規定する終業の時刻から始業の時刻までの間
- 二 就業規則第18条第1項各号に規定する休日及び就業規則第19条に規定する週休日それぞれの日における就業規則第12条第1項に規定する始業の時刻から終業までの間

2 夜間等特別巡回診療手当の額は、20,000円とする。

(日深勤務特別手当)

第27条の4 日深勤務特別手当は、リハビリテーション・精神医療センターに勤務する職員が、就業規則第14条に規定するシフト勤務で日勤に続き深夜勤に従事する場合で、高速自動車道を利用した出勤が理事長が別に定める基準に照らして労働環境の改善に相当程度資するものであると認められる職員(高速自動車道を利用する距離が15キロメートル未満であるものを除く。)に支給する。

2 前項の手当の額は、原則として日勤に続き深夜勤に従事したときの出勤時に係る高速料金の実費額とする。

3 前2項の規定は、第22条第3項又は同条第4項の規定による通勤手当を支給される者には適用しない。

4 その他日深勤務特別手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(救急患者対応手当)

第27条の5 医療職給料表(1)の適用を受ける職員が、就業規則第12条第1項に規定する終業の時刻から始業の時刻まで、就業規則第18条第1項各号に規定する休日及び就業規則第19条に規定する週休日において、救急の外来患者に対応した場合、救急患者対応手当を支給する。

2 前項の手当の額は、次の各号に掲げる額とする。

- | | |
|--|--------|
| (1) リハビリテーション・精神医療センターにおける精神科救急の外来患者(入院の場合)1人につき | 7,000円 |
|--|--------|

(2) リハビリテーション・精神医療センターにおける精神科救急の外来患者（入院以外の場合）1人につき 3,000円

(3) その他救急の外来患者（入院の場合）1人につき 4,000円

(応援診療手当)

第27条の6 応援診療手当は、医療職給料表（1）の適用を受ける職員が次の各号に掲げる応援診療業務に従事したときに支給する。

(1) 循環器・脳脊髄センターに勤務する職員がリハビリテーション・精神医療センターの診療業務に従事したとき

(2) リハビリテーション・精神医療センターに勤務する職員が循環器・脳脊髄センターの診療業務に従事したとき

2 前項の手当の額は、従事した業務1回につき50,000円とする。

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

(解剖補助作業手当)

第28条 解剖補助作業手当は、循環器・脳脊髄センターに勤務する職員（医療職給料表（1）の適用を受ける者を除く。）が死体の解剖の補助作業に直接従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、死体1体につき620円とする。

(手術補助作業手当)

第29条 手術補助作業手当は、循環器・脳脊髄センターに勤務する職員（医療職給料表（1）の適用を受ける者を除く。）が手術の補助作業に直接従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、作業に従事した日1日につき280円とする。

(航空手当)

第30条 航空手当は、職員が、回転翼航空機に搭乗し、救急医療業務に従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、搭乗した時間1時間につき1,900円とする。

3 航空手当を支給される搭乗時間のうち、夜間（日没時から日出時までの間をいう。）の飛行がある場合、1時間につき前項の規定による額にその100分の30に相当する額を加算する。

(救急自動車運転手当)

第31条 循環器・脳脊髄センターに勤務する技能職給料表の適用を受ける職員で、運転業務に従事するものが救急自動車を運転し、救急医療の補助業務に従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、勤務1回につき330円とする。

(災害時派遣手当)

第31条の2 災害時派遣手当は、職員が災害救助法（昭和22年法律第118号）の適用を受ける災害発

生時の医療・救護活動に従事した場合に支給する。

2 災害時派遣手当の額は、前項に規定する業務に従事した日1日につき、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額とする。

(1) 医療職給料表(1)の適用を受ける職員 20,400円

(2) 医療職給料表(2)、医療職給料表(3)、医療職給料表(4)及び研究職給料表の適用を受ける職員若しくは事務職給料表の適用を受ける職員のうち心理士及び精神保健福祉士 18,000円

(3) 前2号以外の職員 15,000円

3 前項の規定にかかわらず、第1項に規定する業務への従事に対し他の団体から相応の手当等が別に支給される場合は支給しない。ただし、その支給される額が前項の規定による額に満たない場合はその差額に相当する額を支給額とする。

(産業医手当)

第31条の3 産業医手当は、地方独立行政法人秋田県立病院機構安全衛生管理規程第12条に規定する産業医に選任された職員に支給する。

2 産業医手当の月額は、10,000円とする。

(給与の減額)

第32条 職員が勤務しないときは、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理事長の承認があった場合を除き、その勤務しない1時間につき、第38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。

(時間外勤務手当)

第33条 所定の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、所定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、第38条に規定する勤務1時間当たりの給与額に所定の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ次の各号に定める割合(その勤務が午後10時から翌日午前5時までの間にある場合は、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) 所定の勤務時間が割り振られた日(次条の規定により所定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 100分の125

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

2 前項の規定にかかわらず、理事長が定めるところによりあらかじめ割り振られた1週間の所定の勤務時間(以下「割振り変更前の勤務時間」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、第38条に規定する勤務1時間あたりの給与額に100分の25を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

3 所定の勤務時間外に勤務を命じられ、所定の勤務時間外にした勤務の時間が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項の規定にかかわらず、勤務1時

間につき、第38条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日午前5時までの間にある場合は、100分の175）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- 4 就業規則第19条の2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かかる時間に対しては、当該時間1時間につき、第38条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日午前5時までの間にある場合は、100分の75）から第33条第1項に規定する割合を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

（休日勤務手当）

第34条 就業規則第18条第1項第二号及び第三号に規定する休日において、所定の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、所定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38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勤務手当として支給する。

（夜間勤務手当）

第35条 所定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38条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を夜間勤務手当として支給する。

（宿日直手当）

第36条 宿日直手当は、宿直勤務又は日直勤務を命ぜられた職員に対して支給する。

- 2 宿日直手当の額は、その勤務1回につき、次の各号に掲げる勤務の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額とする。ただし、その勤務時間が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。また、その勤務が行われる時間が、勤務が午前8時30分から午後0時30分までと定められている日及びこれに相当する日で退庁時から引き続いて行われる宿日直勤務にあつては、当該各号に100分の150を乗じて得た額とする。

（1）病院における入院患者の病状の急変等に対処するための医師の宿日直勤務 20,000円

（2）リハビリテーション・精神医療センターにおける看護業務の管理又は監督の業務を主として行う宿日直勤務 6,900円

- 3 前項の勤務は、前3条の勤務には含まれないものとする。

（管理職員特別勤務手当）

第37条 第17条第1項に規定する職員が、臨時又は緊急の必要その他の理由により休日等に勤務した場合又は所定の勤務時間以外の時間において救急患者に対処するために1時間以上手術等の業務に従事した場合及び業務の都合上特別に勤務を割り振りされた場合、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給す

る。

2 管理職員特別勤務手当の額は、前項の規定による勤務1回につき、次の各号に掲げる管理職手当の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額とする。ただし当該勤務に従事した時間が6時間を超える勤務にあっては、その額に100分の150を乗じて得た額とする。

- (1) 別表第12の規定による区分が1種 12,000円
- (2) 別表第12の規定による区分が2種 10,000円
- (3) 別表第12の規定による区分が3種 8,000円
- (4) 別表第12の規定による区分が4種及び5種 6,000円
- (5) 別表第12の規定による区分が6種及び7種 4,000円

3 第1項及び第2項の規定にかかわらず、医療職給料表(1)の適用を受ける職員が、休日等又は所定の勤務時間以外の時間において手術業務に従事し、当該休日等又は所定の勤務時間以外の時間における従事時間が2時間を超えることとなる場合は、その超えることとなる時間1時間につき、4,000円を支給する。なお、その超えることとなる時間に1時間に満たない時間がある場合は、これを1時間とする。

4 第1項から前項までの規定にかかわらず、医療職給料表(1)の適用を受ける職員のうち、第17条第1項に規定する職員が就業規則第12条第1項に規定する終業の時刻から始業の時刻まで、就業規則第18条第1項各号に規定する休日及び就業規則第19条に規定する週休日において就業規則第12条第1項に規定する始業の時刻から終業の時刻まで、業務の都合上診療行為を行うために特別に勤務した場合は、勤務1回につき、次の額の管理職特別勤務手当を支給する。 20,000円

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第38条 勤務1時間当たりの給与額は、次に掲げる給与の月額合計額を1箇月の平均所定労働時間数で除して得た額とする。

- (1) 給料
- (2) 役職手当
- (3) 初任給調整手当
- (4) 地域手当(給料の月額に対するものに限る。)
- (5) 特殊勤務手当(その額が月額で定められているものに限る。)
- (6) 寒冷地手当

2 前項の1箇月の平均所定労働時間数は、当該年度の総日数から、当該期間中における休日等の日数を差し引いた日数に1日の所定労働時間数を乗じ、その時間数を12で除して得た時間数とする。

3 勤務1時間当たりの給与額を算定する場合において、その額に50銭未満の端数が生じたときは、これを切り捨て、50銭以上1円未満の端数が生じたときは、これを1円に切り上げるものとする。

(勤務時間の計算)

第39条 第32条に規定する給与の減額の基礎となる勤務しない時間数並びに第33条から第35条までに規定する時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の支給の基礎となる勤務時間数は、その給与期間における全時間数(時間外勤務手当については、支給割合を異にする部分ごとの全時間数)とする。こ

の場合において、その全時間数が1時間に満たない場合又はその全時間数に1時間未満の端数がある場合においては、給与の減額については当該全時間又は端数を切り捨て、その他のものについては当該全時間又は端数が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。

(期末手当)

第40条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第42条までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ次の各号に定める日（次条及び第42条においてこれらの日を「支給日」（これらの日が土曜日に当たるときはその前日、日曜日に当たるときはその前々日という。））に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員（第45条第6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。

(1) 6月1日を基準日とする期末手当 6月30日

(2) 12月1日を基準日とする期末手当 12月10日

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、100分の125（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であ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その職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、理事長が別に定める職員を除く。第43条において「特定幹部職員」という。））にあつては、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。

(1) 6箇月 100分の100

(2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80

(3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60

(4) 3箇月未満 100分の30

3 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、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及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であ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別表第15で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職の職制上の段階、職務の級等を考慮し、同表に定める職員の区分に応じ、同表に定める割合を乗じて得た額（管理又は監督の地位にある職員（第17条第2項の規定による管理職手当の区分が一種又は二種の職を占める職員。以下「管理監督職員」という。））にあつては、その額に給料月額の100分に25を超えない範囲で理事長が別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

5 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(期末手当の不支給)

第41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

- る期末手当（第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。
- (1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第79条の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員
 - (2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第53条第2項の規定により解雇された職員（同項第3号に該当して解雇された職員を除く。）
 - (3) 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支給日の前日までの間に禁錮（こ）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（こ）以上の刑に処せられたもの

（期末手当の支給一時差し止め）

第42条 理事長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに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（こ）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5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支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、法人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ずると認めるとき。
- 2 前項の規定によ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 前項の規定により一時差止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、通知をすべき内容を県公報に掲載することをもつて通知に代えることができる。この場合においては、その掲載した日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該一時差止処分を受けるべき者に到達したものとみなす。
- 4 一時差止処分を受けた者は、理事長に対し、取消しの理由を明示した書面で、その取消しを申し立てることができる。
- 5 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つた行為に係る刑事事件に関し禁錮（こ）以上の刑に処せられなかった場合

- (2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
- (3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合
- 6 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。
- 7 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。
- 8 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、理事長が別に定める。

(勤勉手当)

- 第43条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ第40条第1項に定める日に支給する。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53条第2項第3号の規定により解雇され、又は死亡した職員（理事長が別に定める職員を除く。）についても、同様とする。
- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、職員の勤務期間による割合（第4項において「期間率」という。）に職員の勤務成績による割合（第5項において「成績率」という。）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総額は、当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在（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92.5（特定幹部職員にあっては、100分の112.5）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。
- 3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 4 期間率は、基準日以前6箇月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、別表第16に定める割合とする。
- 5 成績率は理事長が定めるものとする。
- 6 第40条第4項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第4項中「前項」とあるのは、「第43条第3項」と読み替えるものとする。
- 7 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41条中「前条第1項」とあるのは「第43条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第43条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する理事長が別に定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。

(寒冷地手当)

第44条 寒冷地手当は、毎年11月から翌年3月までの各月の初日（次項において「基準日」という。）において秋田県内に在勤する職員（理事長が別に定める職員を除く。）に対して支給する。

2 寒冷地手当の額は、次の表に掲げる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。

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	扶養親族のない職員	
17,800円	10,200円	7,360円

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

（休職者の給与）

第45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り、就業規則第42条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、その者に給与の全額を支給する。

2 職員が、結核性疾患にかかり同規則第42条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、その者に給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

3 職員が、前2項以外の心身の故障により同規則第42条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、その者に給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

4 職員が、同規則第42条第1項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、その者に給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。

5 職員が同規則第42条第1項第3号及び第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、その者に給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び勤勉手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。

6 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40条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、若しくは解雇され、又は死亡したときは、同項による支給日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、理事長が別に定める職員については、この限りでない。

7 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第41条及び第42条の規定を準用する。この場合において、第41条中「前条第一項」とあるのは、「第45条第6項」と読み替えるものとする。

（専従休職者の給与）

第46条 労働組合の業務に専ら従事する職員には、その休職の期間中いかなる給与も支給しない。

(補則)

第47条 この規程に規定するもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

(法人移行職員に係る給料の決定)

2 地方独立行政法人秋田県立病院機構（以下「法人」という。）の設立の日において地方独立行政法人法第59条第2項及び地方独立行政法人秋田県立病院機構の設立に伴う職員の引継ぎ及び関係条例の廃止等に関する条例（平成21年秋田県条例第27号）第1条の規定により秋田県職員から引き続き法人の職員となった者（以下「法人移行職員」という。）に適用する給料表は、当該職員が施行日の前日に適用を受けていた次の表の左欄に定める給料表に対応する右欄に定める給料表を適用するものとする。

施行日の前日に適用を受けていた給料表	施行日に適用する給料表
行政職給料表	事務職給料表
研究職給料表	研究職給料表
医療職給料表（1）	医療職給料表（1）
医療職給料表（2）	医療職給料表（2）
医療職給料表（3）	医療職給料表（3）
現業職給料表	技能職給料表

3 前項の規定により適用を受けることとなる給料表の職務の級及び号給は、法人移行職員が施行日の前日に受けていた給料表の職務の級及び号給と同じ級及び号給に決定するものとする。

附 則（平成21年6月10日改正）

- 1 この規程は、平成21年6月10日から施行する。（平成21年6月支給の期末・勤勉手当の凍結）
- 2 この規程による改正後の地方独立行政法人秋田県立病院機構職員給与規程の規定は、平成21年6月1日から適用する。
- 3 平成21年6月の期末手当及び勤勉手当を次の表の上欄に掲げる規定により算定することとした場合における当該規程に規定する割合とそれぞれ同表の下欄に掲げる規定によりこれらの手当を支給する際に現に用いられる当該規定に規定する割合との差に相当する割合に係るこれらの手当への取扱については、今後の経済情勢の変化を踏まえ、必要な措置を講ずるものとする。

この規程による改正後の地方独立行政法人秋田県立病院機構職員給与規程の一部を改正する規定(以下この表において「改正後の規定」という。)附則第4項の規定による読替え前の改正後の規定第40条第2項	改正後の規程附則第4項の規定による読替え後の改正後の規程第40条第2項
改正後の規程附則第4項の規定による読替え前の改正前の規程第43条第2項	改正後の規程附則第4項の規定による読替え後の改正後の規程第43条第2項

附 則（平成21年9月9日改正）

この規程は、平成21年9月9日から施行し、平成21年4月1日から適用する。(宿日直手当の引き上げ)

附 則（平成21年11月25日改正）

この規程は、平成21年12月1日から施行する。(自宅居住者の住居手当廃止、12月に支給する期末手当の支給割合の引き下げ、12月以降に支給する期勤勉手当の削減、若年層及び医師を除く給料月額引き下げ)ただし、改正規程第2条の規定は平成22年4月1日から施行する。(期末手当の支給割合、特定幹部職員の勤勉手当の支給割合)

附 則（平成22年1月13日改正）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。(救急診療待機手当の新設)

附 則（平成22年2月10日改正）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。(介護福祉士給料表新設)

附 則（平成22年3月29日改正）

- 1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。(通勤手当の特別急行料金等の全額支給、時間外勤務手当支給割合の引き上げ)
(通勤手当に関する経過措置)
- 2 この規程の施行の際現に職員である者(この規程の施行前から引き続き職員である者に限る。)のうち、この規程による改正後の職員給与規程第22条第3項の規定により支給される職員との均衡上必要があると認められるものには、同項の規定に準じて通勤手当を支給する。

附 則（平成22年3月29日改正）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。(事務職員管理職定手の2%引き下げ、夜間等特別巡回診療手当の新設)ただし、第15条の規定は平成22年3月1日から適用する。(職員死亡時の給料支給方法)

附 則（平成22年11月26日改正）

この規程は、平成22年12月1日から施行する。(12月に支給する期末手当の支給割合の引き下げ、医

師を除く中高年齢層の給与月額引き下げ、55歳を超える職員の給料月額の減額)ただし、第27条の4の規定(日深勤務特別手当の新設)は平成23年2月1日から適用する。

附 則(平成23年2月9日改正)

この規程は、平成23年4月1日から施行する。(管理監督の地位にある職員に対する夜間看護等手当の支給額の増額)

附 則(平成23年3月9日改正)

この規程は、平成23年4月1日から施行する。(リハセン組織改正に伴う改正(別表第12関係))

附 則(平成23年5月11日改正)

この規程は、平成23年5月11日から施行し、平成23年3月11日から適用する。(災害時派遣手当の新設)

附 則(平成23年8月10日改正)

この規程は、平成23年8月10日から施行する。(給料調整の対象にリハセン介護福祉士を追加)

附 則(平成23年11月30日改正)

1 この規程は、平成23年12月1日から施行する(12月に支給する期末手当の支給割合の引き上げ、医師を除く中高年齢層の給与月額引き下げ)。ただし改正規程第2条の規定は平成24年4月1日から施行する(期末手当の支給割合)。

(平成23年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

2 平成23年12月に支給する期末手当の額は、地方独立行政法人秋田県立病院機構職員給与規程(以下この項において「職員給与規程」という。)附則第10項の規定により読み替えられた第1条の規定による改正後の職員給与規程第40条第2項から第5項まで(地方独立行政法人秋田県立病院機構職員育児・介護休業規程第34条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)若しくは第45条第1項から第3項まで、第5項若しくは第6項若しくは附則第2項(同規程附則第3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、これらの規定により算定される期末手当の額(以下この項において「基準額」という。)から次に掲げる額の合計額(以下この項において「調整額」という。)に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成23年4月1日(同月2日から同年12月1日までの間に職員以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるもの(附則第8項の規定の適用を受けない職員に限る。)若しくは医療職給料表(1)の適用を受ける職員からこれらの職員以外の職員(以下この号において「減額改定対象職員」という。)となった者にあつては、その減額改定対象職員となった日)において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(規程第23条第2項に規定する理事長が別に定める額を除く。)の月額の合計額に100分の0.39を乗じて得た額に、同月か

ら同年11月までの月数（同年4月1日からこの改正規程の施行の日の前日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他の理事長が別に定める期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して理事長が別に定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

給料表	職務の級	号 給
事務職給料表	1級	1号給から93号給まで
	2級	1号給から76号給まで
	3級	1号給から60号給まで
	4級	1号給から44号給まで
	5級	1号給から36号給まで
	6級	1号給から28号給まで
	7級	1号給から16号給まで
	8級	1号給から4号給まで
研究職給料表	1級	1号給から108号給まで
	2級	1号給から84号給まで
	3級	1号給から52号給まで
	4級	1号給から36号給まで
	5級	1号給から16号給まで
医療職給料表（2）	1級	1号給から85号給まで
	2級	1号給から84号給まで
	3級	1号給から68号給まで
	4級	1号給から56号給まで
	5級	1号給から40号給まで
	6級	1号給から24号給まで
	7級	1号給から8号給まで
医療職給料表（3）	1級	1号給から108号給まで
	2級	1号給から92号給まで
	3級	1号給から68号給まで
	4級	1号給から56号給まで
	5級	1号給から40号給まで
	6級	1号給から20号給まで
医療職給料表（4）	1級	1号給から104号給まで
	2級	1号給から80号給まで
	3級	1号給から56号給まで
	4級	1号給から48号給まで

技能職給料表	1級	1号給から121号給まで
	2級	1号給から84号給まで
	3級	1号給から76号給まで
	4級	1号給から48号給まで
	5級	1号給から32号給まで
	6級	1号給から20号給まで

(2) 平成23年6月1日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.39を乗じて得た額

附 則（平成24年3月14日改正）

この規程は、平成24年4月1日から施行する。（リハセン及び脳研の組織改正に伴う改正（別表第11及び別表第12関係））

附 則（平成24年4月18日改正）

この規程は、平成24年4月1日から施行する。（6年制大学を卒業した薬剤師の初任給の制定及び昇格時号給対応表の改正（別表第7、第8及び第10関係））

附 則（平成24年9月19日改正）

この規程は、平成24年10月1日から施行する。（救急診療待機手当の支給対象職種の改正）

附 則（平成24年10月31日改正）

1 この規程は、平成24年11月1日から施行する。（県の緊急的経済・雇用対策に資するための一定期間の給料月額減額措置）
（経過措置）

2 附則第8項の規定の適用を受ける職員に係るこの規定による改正後の職員給与規定附則第14項の規定の適用については、同項中「第3項の」とあるのは、「第3項並びに附則第8項の」とする。

附 則（平成25年1月16日改正）

この規程は、平成25年4月1日から施行する（昇格時号給対応表の改正）。ただし改正規程第2条の規定は平成25年1月16日から施行し、平成24年11月1日から適用する。

附 則（平成25年3月13日改正）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。（管理職員の所定外労働に対する手当支給対象の拡大）

附 則（平成25年7月31日改正）

1 この規程は、平成25年8月1日から施行する。（県派遣職員の一定期間の給料月額減額措置）

(経過措置)

- 2 附則第8項の規定の適用を受ける職員に係るこの規定による改正後の職員給与規程附則第15項の規定の適用については、同項中「前項の」とあるのは「前項並びに附則第8項」と、「(同項)」とあるのは「(前項)」とする。

附 則 (平成26年3月26日改正)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。(管理職手当に技師長等を追加、役職手当の新設、55歳を超える職員の昇給停止、通勤手当の特別料金等加算における人事異動要件の撤廃、期末・勤勉手当の支給割合の引き下げ、給与構造改革における現給保障の段階的廃止、職員の給料月額減額措置の終了、組織改正に伴う別表第5、第11及び第12の改正)

附 則 (平成26年11月26日改正)

この規程は、平成26年12月1日から施行する。ただし、改正規程第1条中別表第14の規定は平成27年1月1日から、改正規程第1条中第38条の規定、附則第4項の規定及び改正規程第2条の規定は平成27年4月1日から適用する。(勤務1時間当たり給与の算定基礎に新たな月額手当を追加、勤勉手当支給割合の引き上げ、通勤手当支給限度額等の引き上げ)

附 則 (平成27年3月25日改正)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。(救急診療待機手当の支給対象に循環器疾患に係る急患対応を加えるとともに支給対象職種として臨床検査技師を加える。)

附 則 (平成27年12月25日改正)

- 1 この規程は、平成27年12月25日から施行する。(①初任給及び若年層の給料月額の引き上げ、12月支給勤勉手当・給料の調整額の調整基本額・初任給調整手当の引き上げ等、②世代間の給与配分の見直しを踏まえた給料表の改定、勤勉手当・地域手当の支給割合の改定、単身赴任手当の引き上げ等)

ただし、次の各号に掲げる規定は、それぞれ当該各号に定める日から施行する。

- (1) 第2条(地方独立行政法人秋田県立病院機構職員給与規程(以下「給与規程」という。)第43条第2項の改正規定(同項第1号中「附則第2項第4号」を「附則第3項第4号」に改める部分を除く。))及び附則第5項の改正規定(「附則第2項」を「附則第3項」に改め、同項を附則第6項とする部分を除く。)、
附則第4項から第10項まで、附則第12項の規定 平成28年1月1日

- (2) 第2条(前号に掲げる規定を除く。)の規定 平成28年4月1日

- 2 第1条の規定による改正後の給与規程(以下この項及び次項において「改正後の給与規程」という。)別表第1から別表第4まで、別表第10、別表第11の2及び別表第13の規定は平成27年4月1日から、改正後の給与規程第43条第2項及び附則第5項の規定は同年12月1日から適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後の給与規程の規定を適用する場合においては、第1条の規定による改正前の給与規程に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程による給与の内払とみなす。

(切替日前の異動者の号給の調整)

- 4 平成28年1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の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(切替日における給料の切替えに伴う経過措置)

- 5 切替日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなるもの(理事長が別に定める職員を除く。)には、平成30年12月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額(給与規程附則第3項の規定により給与が減ざられて支給される職員にあっては、当該額に100分の99を乗じて得た額)を給料として支給する。
- 6 切替日の前日に第2条による改正前の給与規程附則第8項から第11項までの規定による給料(以下「平成18年改正給料」という。)を受けていた職員で、その者の受ける給料月額(第2条の規定による改正後の給与規程附則第3項の規定により給与が減ざられている職員にあっては、同項の規定による減額後の給料月額)が同日において受けていた給料月額(同条の規定による改正前の給与規程附則第2項の規定により給与が減ざられている職員にあっては、同項の規定による減額後の給料月額)と平成18年改正給料との合計額に達しないこととなるもの(理事長が別に定める職員を除く。)には、前項の規定にかかわらず、切替日から平成28年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。
- 7 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(前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給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、理事長が別に定めるところにより、これらの規定に準じて、給料を支給する。
- 8 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前3項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、理事長が別に定めるところにより、これらの規定に準じて、給料を支給する。
- 9 附則第5項から前項までの規定による給料を支給される職員に関する給与規程第40条第4項(給与規程第43条第6項において準用する場合及び育児・介護休業規程(平成21年4月1日地方独立行政法人秋田県立病院機構規程第6号)第34条の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。)の規定の適用については、給与規程第40条第4項中「給料月額」とあるのは「給料月額と地方独立行政法人秋田県立病院機構職員給与規程等の一部を改正する規程(平成27年地方独立行政法人秋田県立病院機構規程第12号)附則第5項から第8項までの規定による給料の額(以下「差額相当額」という。)との合計額」とする。

(経過措置)

- 10 切替日から平成28年3月31日までの間における第2条の規定による改正後の給与規程第20条第2項に定める域手当の支給割合は、100分の15.5とする。
- 11 平成27年4月1日から平成27年12月31日までの間において、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及び昇給又は復職調整等における号給の調整以外の事由によりその号給に異動のあった職

員のうち、改正後の給与規程に定める号給がこの規程による改正前の給与規程に定める号給に達しない職員の当該適用又は異動の日における号給については、改正後の給与規程の規定にかかわらず、改正前の給与規程の規定による号給とするものとする。

- 12 附則第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則（平成28年3月23日改正）

- 1 この規程は、平成28年4月1日から施行する。ただし、この規程による改正後の規程別表第10及び別表第13については平成28年1月1日から施行する。（夜間看護等手当の見直し、救急患者対応手当の創設、管理職員特別勤務手当の支給基準の見直し等、給与制度の総合的見直しによる初任給調整手当、昇格時号給対応表の改正）

（経過措置）

- 2 平成28年1月1日から同年3月31日までの間において、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及び昇給又は復職時等における号給の調整以外の事由によりその受ける号給に異動のあった職員のうち、改正後の規程別表第10を適用する場合の号給がこの規程による改正前の規程別表第10を適用する場合の号給に達しない職員の当該適用又は異動の日における号給については、改正後の規程の規定にかかわらず、改正前の規程の規定による号給とするものとする。
- 3 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則（平成28年5月18日改正）

- 1 この規程は、平成28年5月18日から施行する。ただし、この規程による改正後の規程別表第15については、平成28年4月1日から施行する。（期末勤勉手当基礎額の加算割合の改正等（別表第15関係）（経過措置）

- 2 平成28年3月31日時点において、改正後の規程別表第15を適用する場合の加算割合がこの規程による改正前の規程別表第15を適用する場合の加算割合に達しない職員の当該適用又は異動の日における加算割合については、改正後の規程の規定に関わらず、改正前の規程の規定による加算割合とするものとする。
- 3 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則（平成28年11月30日改正）

- 1 この規程は、平成28年12月1日から施行する。ただし、次の号に掲げる規定は、当該号に定める日から施行する。
- 2 第2条（地方独立行政法人秋田県立病院機構職員給与規程第43条第2項の改正規定及び附則第6項の改正規定 平成29年4月1日

附 則（平成29年1月18日改正）

- 1 この規程は、平成29年1月18日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、それぞれ当該

各号に定める日から施行する。

第2条（地方独立行政法人秋田県立病院機構職員給与規程（以下「給与規程」という。）第19条の改正規定 平成29年4月1日

- 2 第1条の規定による改正後の給与規程（以下この項及び次項において「改正後の給与規程」という。）別表第1から別表第4まで、別表第10、及び別表第13の規定は平成28年4月1日から適用する。（給与の内払）
- 3 改正後の給与規程の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の給与規程に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程による給与の内払とみなす。（平成32年3月31日までの間における扶養手当に関する特例）
- 4 平成29年4月1日から平成31年3月31日までの間における第2条の規定による改正後の給与規程（以下「第2条改正後の給与規程」という。）第19条第1項ただし書及び第19条第7項第3号から第6号までの規定は適用しない。
- 5 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間における第2条改正後の給与規程第19条第1項ただし書並びに第19条第7項第3号及び第5号の規定は適用しない。
- 6 前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則（平成29年11月15日改正）

- 1 この規程は、平成29年12月1日から施行する。ただし、次の号に掲げる規定は、当該号に定める日から施行する。
- 2 第2条（地方独立行政法人秋田県立病院機構職員給与規程第43条第2項の改正規定及び附則第5項）の改正規定 平成30年4月1日

附 則（平成30年11月28日改正）

この規程は、平成30年11月28日から施行し、平成29年4月1日から適用する。（管理監督職員の所定外労働に対する手当支給基準の見直し）

附 則（平成30年12月25日改正）

- 1 この規程は、平成30年12月25日から施行する。ただし、次の号に掲げる規定は、当該号に定める日から施行する。
 - (1) 第2条（地方独立行政法人秋田県立病院機構職員給与規程（以下「給与規程」という。）第40条第1項の改正規定、同条第2項の改正規程（「及び附則第5項」を削る部分に限る。）及び同条第3項の改正規定並びに第43条第1項の改正規程及び同条第2項の改正規程（「及び附則第2項第4号」を削る部分に限る。）及び第3条（地方独立行政法人秋田県立病院機構育児・介護休業規程）並びに附則第4項 平成31年1月1日
 - (2) 第2条（前号に掲げる規定を除く。）の規定 平成31年4月1日
- 2 第1条の規定による改正後の給与規程（以下この項及び次項において「改正後の給与規程」という。）別表第1から別表第4まで、別表第10及び別表第13の規定は平成30年4月1日から、改正後の給与規

程第43条第2項及び附則第5項の規定は同年12月1日から適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後の給与規程の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の給与規程に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程による給与の内払とみなす。
- 4 前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則 (平成31年2月20日改正)

この規程は、平成31年3月1日から施行する。(①脳血管研究センターの病院名称及び所属長職の変更、②研究所長及びセンター長の職の設置に伴い管理職手当を支給する職及び区分の規定について整理)

附 則 (平成31年3月13日改正)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。(①リハビリテーション・精神医療センターの組織改正及び所属長職の名称変更に伴う関係規定の整理、②夜間看護等手当の見直し、標準職務、給料の調整に係る適用区分、管理職手当を支給する職及び区分について改める)ただし、改正規程第3条中第27条の規定は平成31年3月13日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

附 則 (令和元年8月22日改正)

この規程は、令和元年9月1日から施行する。(応援診療手当の新設)

附 則 (令和元年12月19日改正)

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和2年1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。
- 2 第1条の規定による改正後の地方独立行政法人秋田県立病院機構職員給与規程(以下「給与規程」という。)別表第1から別表第4まで、別表第7、別表第10及び別表第13の規定は平成31年4月1日から、第1条の規定による改正後の給与規程第43条第2項の規定は令和元年12月1日から適用する。

(給与の内払)

- 3 第1条の規定による改正後の給与規程を適用する場合には、第1条の規定による改正前の給与規程に基づいて支給された給与は、それぞれ第1条の規定による改正後の給与規程による給与の内払とみなす。