

平成22年 4月 1日規程第13号
(改正)平成22年11月26日規程第49号
(改正)平成23年 4月 1日規程第 3号
(改正)平成23年 9月27日規程第11号
(改正)平成23年11月30日規程第13号
(改正)平成24年 3月21日規程第 4号
(改正)平成25年 6月26日規程第10号
(改正)平成25年 8月28日規程第11号
(改正)平成25年 9月19日規程第12号
(改正)平成25年11月29日規程第15号
(改正)平成25年12月17日規程第16号
(改正)平成26年 3月20日規程第 1号
(改正)平成26年12月17日規程第 7号
(改正)平成27年 3月17日規程第 3号
(改正)平成27年 3月31日規程第 6号
(改正)平成27年10月13日規程第 7号
(改正)平成28年 3月17日規程第 5号
(改正)平成28年 3月17日規程第 6号
(改正)平成28年 3月17日規程第 7号
(改正)平成28年12月20日規程第22号
(改正)平成29年 3月16日規程第 4号
(改正)平成29年 3月16日規程第 6号
(改正)平成29年12月22日規程第17号
(改正)平成30年 3月12日規程第 2号
(改正)平成30年12月18日規程第17号
(改正)平成31年 3月19日規程第11号
(改正)令和 元年 6月24日規程第16号
(改正)令和 元年10月31日規程第21号
(改正)令和 元年12月18日規程第26号
(改正)令和 2年 3月16日規程第 1号
(改正)令和 2年 6月22日規程第 3号
(改正)令和 2年10月 5日規程第 6号
(改正)令和 2年11月30日規程第11号
(改正)令和 2年11月30日規程第12号
(改正)令和 3年 3月23日規程第 3号
(改正)令和 3年 6月28日規程第 8号

(改正)令和 3 年 1 1 月 3 0 日規程第 1 1 号

(改正)令和 3 年 1 1 月 3 0 日規程第 1 2 号

(改正)令和 4 年 2 月 2 8 日規程第 1 号

(改正)令和 4 年 3 月 2 2 日規程第 3 号

地方独立行政法人山梨県立病院機構職員給与規程

(目的)

第 1 条 この規程は、地方独立行政法人山梨県立病院職員就業規則第 27 条に基づき、職員（地方独立行政法人山梨県立病院機構会計年度任用職員就業規則第 1 条に定める職員及び地方独立行政法人山梨県立病院機構特別職非常勤職員規程第 1 条に定める職員を除く。以下同じ。）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 この規程で給与とは、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、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、期末手当及び勤勉手当をいう。

2 業務のために生じた実費の弁償は給与には含まれない。

(給与の支払)

第 3 条 給与は、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 項に定める場合を除くほか、現金でその全額を直接職員に支払わなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、給与は、職員の申出により、口座振替の方法により支払うことができる。

3 給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当は、月の 1 日から末日までの期間（以下「給与期間」という。）についてその月額的全額を当月に支給し、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、その月分を翌月に支給する。

4 職員の給料の支給定日は、毎月 16 日とする。ただし、その日が土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日（以下「休日」という。）若しくは特別の事由によりその日に支給することができないときは、その日前においてその日に最も近い土曜日、日曜日、休日でない日を支給日とする。

5 職員が職員又はその収入によって生計を維持するものの出産、疾病、婚礼、葬儀その他これに準ずる場合の費用に充てるために給料を請求した場合には、給料の支給日前であってもその際これに給与期間中の給与を支給することができる。

- 6 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、降給等により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。ただし、離職した職員が即日職員に任命されたときはその日の翌日から給料を支給する。
- 7 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。
- 8 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 9 第6項又は第7項の規定により給料を支給する場合であつて、第3項に規定する期間の初日から支給するとき以外のとき又はその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、その期間の現日数から当該期間中における地方独立行政法人山梨県立病院機構勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「勤務時間等規程」という。）に定める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。
- 10 給与期間中給料の支給定日後において、新たに職員となった者及び給与期間中給料の支給定日前において離職し又は死亡した職員には、その際給料を支給する。
- 11 職員が給与期間の中途において次の各号のいずれかに該当する場合におけるその給与期間の給料は、日割計算により支給する。
- 一 休職にされ、又は休職の終了により復職した場合
 - 二 勤務時間等規程第20条に規定する無給休暇（以下「無給休暇」という。）の承認を受け、又は無給休暇の終了により職務に復帰した場合
 - 三 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第2条第1項の規定により育児休業の承認（以下「育児休業の承認」という。）を受け、又は育児休業の期間の終了により職務に復帰した場合
 - 四 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和63年山梨県条例第2号。以下「派遣条例」という。）第2条第1項の規定により派遣され、又は派遣の終了により職務に復帰した場合
 - 五 公益的法人等への山梨県職員の派遣等に関する条例（平成13年山梨県条例第43号）第2条第1項の規定による職員の派遣（以下「職員派遣」という。）をされ、又は職員派遣後職務に復帰した場合
 - 六 山梨県職員の自己啓発等休業に関する条例（平成19年山梨県条例第60号）第2条の規程により自己啓発等休業の承認（以下「自己啓発等休業の承認」という。）を受け、又は自己啓発等休業の期間の終了により職務に復帰した場合
 - 七 停職にされ、又は停職の終了により職務に復帰した場合
- 12 給与期間の初日から引き続いて休職にされ、無給休暇の承認を受け、育児休業の承認を受け、派遣条例第2条第1項の規定により派遣され、職員派遣をされ、自己啓発等休業の承認を受け、又は停職にされている職員が給料の支給定日後に復職し、又は職務に復帰した場合には、その給与期間の給料をその際支給する。
- 13 給与期間中給料の支給定日後において、職員が復職し、職務に復帰し、休職にされ、無給休暇の承認を受け、育児休業の承認を受け、派遣条例第2条第1項の規定により派

遣され、職員派遣をされ、自己啓発等休業の承認を受け、停職にされ、又は減給にされたことにより職員の給料が過払となった場合は、その際返納させなければならない。

(給与の減額)

第4条 職員が勤務しないときは、勤務時間等規程第12条に規定する時間外勤務代休時間、勤務時間等規程第13条に規定する休日（勤務時間等規程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。）又は年末年始の休日（勤務時間等規程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。）である場合、休暇の場合その他その勤務しないことにつき特に理事長の承認があった場合を除き、その勤務しない1時間につき次条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。

- 2 前項の規定により減額すべき給与額は、その給与期間以後に支給すべき給料、地域手当、初任給調整手当、特殊勤務手当（月額で定められているものに限る。）から差し引くものとする。ただし、退職、休職その他の事由により減額すべき給与額が給料、地域手当、初任給調整手当、特殊勤務手当（月額で定められているものに限る。）から差し引くことができないときは直ちに返納させなければならない。

(勤務1時間当たりの給与額)

第5条 勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額、初任給調整手当並びに特殊勤務手当（月額で定められているものに限る。）の月額の合計額に12を乗じ、その額を当該勤務の日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の現日数から当該年度の勤務時間等規程に規定する週休日（以下「週休日」という。）又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第号。以下「祝日法」という。）による休日若しくは年末年始の休日である日の数を差し引いたものに7.75を乗じたものの（育児短時間勤務職員等（育児休業法第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務している職員（法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。）をいう。以下同じ。）、再任用短時間勤務職員（地方公務員法（昭和25年法律261号。以下「地公法」という。）地公法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員をいう。以下同じ。）、任期付短時間勤務職員（地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号。以下「任期付職員法」という。）第5条の規定により採用された職員をいう。以下同じ。）及び勤務時間等規程第2条第5項に規定する職員にあっては、次項で定めるもの）で除して得た額とする。

2 前項で定める数は、当該勤務の属する年度の現日数から当該年度の週休日又は祝日法による休日若しくは年末年始の休日である日の数を差し引いたものに、次の各号に掲げ

る職員の区分に応じ、当該各号に掲げる数を乗じたものとする。

- 一 育児短時間勤務職員等 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7からその者の1週間当たりの週休日である日の数を減じたもので除して得た数
 - 二 再任用短時間勤務職員 勤務時間等規程第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7からその者の1週間当たりの週休日である日の数を減じたもので除して得た数
 - 三 任期付短時間勤務職員 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7からその者の1週間当たりの週休日である日の数を減じたもので除して得た数
 - 四 勤務時間等規程第2条第5項に規定する職員 勤務時間等規程第2条第5項の規定により定められたその者の1週間当たりの平均勤務時間を5で除して得た数
- 3 勤務1時間当たりの給与額の算出の基礎となる給与月額は、給与を減額又は減給された場合でも本来受けるべき給与の月額とする。ただし、地公法第29条第1項の規定に基づき給与を減額する場合の勤務1時間当たりの給与額の算出の基礎となる給与額は、その期間に限り減額された給与の月額とする。

(給料表)

第6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。

- 一 事務職給料表（別表1）
- 二 医療職給料表（別表2）
 - イ 医療職給料表（一）
 - ロ 医療職給料表（二）
 - ハ 医療職給料表（三）
- 三 研究職給料表（別表3）
- 四 技能労務職給料表（別表4）

2 前項の給料表の適用については、下の適用範囲表に定めるところによる。

適用範囲表

給料表の種類	適用する職員
事務職給料表	以下に掲げる職員以外の者
医療職給料表（一）	職員のうち次に掲げる者 医師及び歯科医師

医療職給料表（二）	職員のうち次に掲げる者 一 薬務の監理、監督若しくは調剤に従事する薬剤師 二 栄養管理又は栄養指導を行う栄養士 三 診療放射線技師 四 臨床検査技師、衛生検査技師その他の病理細菌技術職員 五 臨床工学技士 六 理学療法士その他の理学療法技術職員、作業療法士その他の作業療法技術職員及び言語聴覚士その他の言語聴覚技術職員 七 視能訓練士その他の視能技術職員 八 歯科衛生士
医療職給料表（三）	職員のうち次に掲げる者 一 保健師 二 助産師 三 看護師及び准看護師
研究職給料表	職員のうち専門的・科学的知識及び創意等をもつて試験研究又は調査研究業務に従事するもの
技能労務職給料表	職員のうち次に掲げる者 一 主任技術員及び技術員 二 主任医事職員及び医事職員 三 主任業務員及び業務員 四 主任看護助手及び看護助手

（職務の級）

第7条 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内容は、級別標準職務表（別表5）に定める。

2 理事長は、すべての職員の職を職務の級のいずれかに格付し、前条に定める給料表により職員に給料を支給しなければならない。

（級別資格基準）

第8条 職員の職務の級を決定する場合に必要な資格は級別資格基準表（別表6）に定めるとおりとする。

2 級別資格基準表は、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及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。この場合において、それぞれ

の区分に対応する同表の職務の級欄に定める上側の数字は当該職務の級に決定するための必要在級年数を、下側の数字は当該職務の級に決定するための必要経験年数を示す。

- 3 級別資格基準表の試験欄の「正規の試験」の区分は次の各号に掲げる職員に適用し、同欄の「その他」の区分はその他の職員に適用する。
 - 一 正規の試験の結果に基づいて職員となった者
 - 二 前号に該当し、その後人事交流等により引き続いて給料表の適用を受けない地方公務員、国家公務員その他理事長の定めるこれらに準ずる者となり、引き続きそれらの者として勤務した後、引き続いて職員となった者
- 4 級別資格基準表（試験欄の区分の定めのあるものに限る。）の適用を受ける職員となった者のうち、その者が有する知識経験、学歴免許等の資格等に照らして、正規の試験のうちいずれかの試験の結果により採用された者に相当すると認められる者については、前項の規定にかかわらず、同欄の「正規の試験」の区分のうち当該試験に対応する区分を適用することができる。
- 5 級別資格基準表の学歴免許等欄の区分は、職員の有する最も新しい学歴免許等の資格に応じて適用するものとし、当該学歴免許等欄の学歴免許等の区分に属する学歴免許等の資格については、同表において別に定める場合を除き、学歴免許等資格区分表（別表7）に定めるところによる。ただし、職員以外の有する最も新しい学歴免許等の資格以外の資格によることがその者に有利である場合には、その資格に応じた区分によることができる。
- 6 前項の場合において、その者に適用される級別資格基準表の職種欄の区分又は試験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職員に対する同表の学歴免許等欄の適用については、その最も低い学歴免許等の区分による。

第9条 級別資格基準表を適用する場合における職員の経験年数は、同表の学歴免許等欄の区分の適用に当たって用いるその者の学歴免許等の資格を取得した時以後の経験年数による。

- 2 級別資格基準表の学歴免許等欄の区分の適用に当たって用いる学歴免許等の資格を取得した時以後の職員の経歴のうち、職員として同種の職務に在職した年数以外の年数については、経験年数換算表（別表8）に定めるところにより職員として同種の職務に在職した年数に換算することができる。ただし、それぞれの級別資格基準表において別段の定めがある場合には、その定めるところによる。

第10条 級別資格基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の資格に対して修学年数調整表（別表9）に加える年数又は減ずる年数が定められている学歴免許等の資格を有する者の経験年数は、級別資格基準表において別に定めるもののほか、前条の規定によるその

者の経験年数にその加える年数又は減ずる年数を加減した年数とする。

- 第 11 条** 次の各号に掲げる職員に級別資格基準表を適用する場合における在級年数については、当該各号に定める期間をその職務の級の在級年数として取り扱うことができる。
- 一 第 18 条の規定の適用を受けた職員及び第 19 条第 1 号又は第 2 号に該当し、同条の規定の適用を受けた職員 部内の他の職員との均衡を考慮して定める期間
 - 二 第 20 条第 1 項又は第 21 条第 1 項に規定する異動をした職員 部内の他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮して定める期間

(初任給)

- 第 12 条** 新たに職員となった者の職務の級は、その職務に応じ、決定するものとし、その際、級別資格基準表の職務の級欄に定めがある職務の級にあつては、同表に定める資格を有していなければならない。
- 2** 第 18 条各号の一に掲げる者から職員となった者又は第 19 条第 1 号若しくは第 2 号に規定する職に採用された者に前項の規定を適用する場合において、法人内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、級別資格基準表に定める必要経験年数に 100 分の 80 以上 100 分の 100 未満の割合を乗じて得た年数をもって、同表の必要経験年数とすることができる。
- 第 13 条** 新たに職員となった者の号給は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める号給とする。
- 一 前条の規定により決定された職務の級の号給が初任給基準表（別表 10）に定められている職員 当該号給
 - 二 前条の規定により決定された職務の級の号給が初任給基準表に定められていない職員（次号の職員を除く。） 初任給基準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 29 条第 1 項又は第 30 条第 1 項の規定により得られる号給
 - 三 技能労務職給料表を適用する職員（以下「技能労務職員」という。）のうち前条の規定により決定された職務の級の号給が初任給基準表に定められていない者 決定された職務の級の最低の号給
- 2** 職務の級の最低限度の資格を超える学歴免許等の資格又は経験年数を有する職員の号給については、前項の規定にかかわらず、初任給基準表に定める号給を調整し、又はその者の号給を前項の規定による号給より上位の号給とすることができる。
- 3** 新たに技能労務職員になった者の号給は、前二項の規定にかかわらず、別に定める年齢別最低保障による号給が同項に定める号給を超える場合は、当該年齢別最低保障によ

る号給とすることができる。

第14条 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、試験欄又は職種欄の区分及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。

2 初任給基準表の試験欄の区分の適用については、第8条第3項の規定の例によるもの（同条第4項の規定の適用を受ける場合にあつては、同項の規定による級別資格基準表の区分と同一の区分によるものとする。）とし、初任給基準表の学歴免許等欄の区分の適用については、同表において別に定める場合を除き、学歴免許等資格区分表に定める区分によるものとする。

第15条 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習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年未満の端数は、切り捨てる。）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。

2 初任給基準表の試験欄の「正規の試験」の区分の適用を受ける者に対する前項の規定の適用については、その区分に応じ、「上級」にあつては「大学卒」の区分、「中級」にあつては「短大卒」の区分、「初級」にあつては「高校卒」の区分が同表の学歴免許等欄に掲げられているものとみなす。

第16条 新たに職員となった次の各号に掲げる者のうち当該各号に定める経験年数を有する者の号給は、第13条第1項の規定による号給（前条第1項の規定の適用を受ける者にあつては、同項の規定による号給。以下この項において「基準号給」という。）の号数に、当該経験年数の月数を12月（その者の経験年数のうち5年を超える経験年数（第二号、第三号又は第五号に掲げる者で必要経験年数が5年以上の年数とされている職務の級に決定されたものにあつては当該各号に定める経験年数とし、職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務であつて理事長の定めるものに従事した期間のある職員の経験年数のうち法人内の他の職員との均衡を考慮して理事長が相当と認める年数を除く。）の月数にあつては、18月）で除した数に第31条第9項に定める昇給号給数表のC欄の上段に掲げる号給数を乗じて得た数（1未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）を加えて得た数を号数とする号給とすることができる。

一 第8条第3項第一号に掲げる者 その者の任用の基礎となった試験に合格した時以後の経験年数又はその者に適用される初任給基準表の試験欄の「正規の試験」の区分に応じ、「上級」にあつては「大学卒」の区分、「中級」にあつては「短大卒」の区

分、「初級」にあつては「高校卒」の区分に属する学歴免許等の資格）前条第1項の規定の適用を受ける者にあつては、その適用に際して用いられる学歴免許等の資格）を取得した時以後の経験年数

二 第8条第3項第二号に掲げる者 級別資格基準表に定めるその職務の級についての必要経験年数を超える経験年数（前条第1項の規定の適用を受ける者等で理事長が定めるものにあつては、理事長の定めるところにより得られる経験年数）

三 第8条第4項の規定の適用を受ける者 級別資格基準表に定めるその職務の級についての必要経験年数を超える経験年数（基準号給がその職務の級の最低の号給（初任給基準表に掲げられている場合の最低の号給を除く。第五号において同じ。）以外の号給である者にあつては、その者の職務に有用な免許その他の資格（前条第1項の規定の適用を受ける者にあつては、その適用に際して用いられる学歴免許等の資格）を取得した時以後の経験年数）

四 前三号又は次号に該当する者以外の者 初任給基準表において別に定めるもののほか、同表の適用に際して用いられるその者の学歴免許等の資格（前条第1項の規定の適用を受ける者にあつては、その適用に際して用いられる学歴免許等の資格）を取得した時以後の経験年数

五 第一号から第三号までに該当する者以外の者で基準号給が職務の級の最低の号給である者 級別資格基準表に定めるその職務の級についての必要経験年数を超える経験年数

2 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前条第1項の規定の適用を受けないものに対する前項の規定の適用については、同条第1項の規定の適用を受けるものとした場合のその適用に際して用いられる学歴免許等の資格を取得した時以後の経験年数の年数と同項の規定による加える年数を合算した年数をもって、前項各号に定める経験年数とする。

3 第1項の規定を適用する場合における職員の経験年数の取扱いについては、前二項に定めるもののほか、第9条及び第10条の規定を準用する。

第17条 前二条の規定による号給が、その者に適用される初任給基準表の試験欄の区分より初任給欄の号給が下位である試験欄の区分（「その他」の区分を含む。）を用い、又はその者の有する学歴免許等の資格のうちの下位の資格のみを有するものとしてこれらの規定を適用した場合に得られる号給に達しない職員については、当該下位の区分を用い、又は当該下位の資格のみを有するものとしてこれらの規定を適用した場合に得られる号給をもって、その者の号給とすることができる。

第18条 次の各号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

ついて前二条の規定による場合には著しく法人内の他の職員との均衡を失すると認められるときは、これらの規定にかかわらず、その者の号給を決定することができる。

- 一 山梨県職員
- 二 国家公務員
- 三 他の地方公共団体等の公務員
- 四 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた結果退職して1年を経過しない者
- 五 その他理事長が前各号に準ずると認める者

第19条 次の各号に掲げる場合において、号給の決定について第16条又は第17条の規定による場合にはその採用が著しく困難になると認められるときは、これらの規定にかかわらず、法人内の他の職員との均衡を考慮して、その者の号給を決定することができる。

- 一 顕著な業績等を有する者をもって充てる必要のある医師の職に職員を採用しようとする場合
- 二 前号に掲げる場合のほか、特殊の技術、経験等を必要とする職に職員を採用しようとする場合

第20条 職員を給料表の適用を異にすることなく初任給基準表に異なる初任給の定めがある他の職種に属する職務に異動させる場合には、その異動後の職務に応じて級別資格基準表に定める資格基準に従い昇格若しくは降格させ、又は引続き従前の職務の級にとどまらせるものとする。

2 勤務成績が特に良好である職員に対する前項の規定の適用については、級別資格基準表に定める必要経験年数又は必要在級年数に100分の80以上100分の100未満の割合を乗じて得た年数をもって、それぞれ同表の必要経験年数又は必要在級年数とすることができる。

3 第1項に規定する異動をした職員の当該異動後の号給は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める号給とする。

- 一 次号に掲げる者以外の者 新たに職員となったとき（免許等を必要とする職務に異動した者にあつては、その免許等を取得したとき）から異動後の職務と同種の職務に引き続き在職したものとみなしてそのときの初任給を基礎とし、かつ、法人内の他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮して昇格、昇給等の規定を適用した場合に異動の日に受けることとなる号給
- 二 その初任給の決定について第18条又は第19条の規定の適用を受けた者 あらかじめ理事長が定める基準に従い、前号の規定に準じて昇格、昇給等の規定を適用した場合に異動の日に受けることとなる号給

- 4 前項の規定によるその者の号給が新たに職員となったものとした場合に初任給として受けるべき号給に達しないときは、同項の規定にかかわらず、当該初任給として受けるべき号給をもって、その者の異動後の号給とすることができる。
- 5 第 29 条及び第 30 条の規定は、第 1 項に規定する異動をしたことにより昇格し、又は降格した職員の号給については適用しない。

第 2 1 条 職員を給料表の適用を異にして他の職務に異動させる場合におけるその者の職務の級は、その異動後の職務に応じ、かつ、級別資格基準表の職務の級欄に定めのある職務の級にあつては同表に定める資格基準に従い決定するものとする。

- 2 前条第 2 項の規定は、前項の規定により職員の職務の級を決定する場合に準用する。
- 3 前条第 3 項及び第 4 項の規定は、第 1 項に規定する異動をした職員の異動後の号給について準用する。

(育児短時間勤務職員等の給料月額)

第 2 2 条 育児短時間勤務職員等の給料月額は、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額に、勤務時間等規程第 2 条第 2 項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。

(再任用職員の給与月額)

- 第 2 3 条** 地公法第 28 条の 4 第 1 項、第 28 条の 5 第 1 項又は第 28 条の 6 第 1 項若しくは第 2 項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）の給料月額は、その者に適用される給料表の再任用職員の欄に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額（育児短時間勤務職員等にあつては、その額に前条に掲げる額）とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、山梨県又は法人を退職し、引き続き本部事務局長となった職員の給料月額は、331,000 円とする。

(再任用短時間勤務職員の給料月額)

第 2 4 条 再任用短時間勤務職員の給料月額は、その者に適用される給料表の再任用職員の欄に掲げる給料月額に、勤務時間等規程第 2 条第 3 項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。

(任期付職員の給料月額)

第 2 5 条 任期付職員法第 4 条の規定により採用された職員（以下「任期付職員」という。）の給料月額は、その者に適用される給料表の任期付職員の欄に掲げる額とする。

(任期付短時間勤務職員等の給料月額)

第26条 任期付短時間勤務職員又は育児休業法18条第1項の規定により採用された職員の給料月額は、その者に適用される給料表の任期付職員の欄に掲げる給料月額に、勤務時間等規程第2条第4項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。

(昇格)

第27条 職員を昇格させる場合には、その職務に応じ、その者の属する職務の級を一級上位の職務の級に決定するものとする。

その際、級別資格基準表の職務の級欄に定めがある職務の級にあつては、同表に定める資格を有していなければならない。

- 2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、その者の勤務成績が良好であることが明らかでなければならない。
- 3 勤務成績が特に良好である職員に対する第1項の規定の適用については、級別資格基準表に定める必要経験年数又は必要在級年数に100分の80以上100分の100未満の割合を乗じて得た年数をもって、それぞれ同表の必要経験年数又は必要在級年数とすることができる。
- 4 第1項の規定による昇格は、現に属する職務の級に1年以上在級していない職員については行うことができない。ただし、職務の特殊性等によりその在級する年数が1年に満たない者を特に昇格させる必要がある場合は、この限りでない。

第28条 職員が正規の試験の結果に基づいて職員となった者に該当することとなり、又は級別資格基準表に異なる資格基準の定めのある職種欄の区分若しくは試験欄の区分の適用を受けることとなった等の結果、上位の職務の級に決定される資格を有するに至った場合には、前条の規定にかかわらず、その資格に応じた職務の級に昇格させることができる。

- 2 派遣条例の規定により派遣された職員(以下「派遣職員」という。)が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上特に必要があると認められるときは、前条の規定にかかわらず、その職務に応じた職務の級に昇格させることができる。
- 3 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、又は重度心身障害となった場合は、前条の規定にかかわらず、昇格させることができる。

第29条 職員を昇格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11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 第 27 条の規定により職員を昇格させた場合で当該昇格が二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、それぞれ一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。
- 3 前条の規定により職員を昇格させた場合において、前二項の規定によるその者の号給が新たに職員となったものとした場合に初任給として受けるべき号給に達しないときは、前二項の規定にかかわらず、その者の号給を当該初任給として受けるべき号給とすることができる。
- 4 降格した職員を当該降格後最初に昇格させた場合におけるその者の号給は、前三項の規定にかかわらず、理事長の定める号給とする。

(降格)

- 第 30 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二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、それぞれ一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 前二項の規定により職員の号給を決定することが著しく不適當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、理事長は、その者の号給を決定することができる。

(昇給)

- 第 31 条** 職員の昇給は、毎年 1 月 1 日（以下「昇給日」という。）に、同日前 1 年間に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（55 歳（医療職給料表（一）の適用を受ける職員にあっては 57 歳）に達した日以後の最初の 3 月 31 日後に在職する職員（次項において「特定年齢職員」という。）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 7 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次の各号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、別に定める基準に従い決定するものとする。
 - 一 医療職給料表（一）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
 - 二 医療職給料表（二）の適用を受ける職員でその職務の級が 7 級であるもの
 - 三 医療職給料表（三）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
 - 3 特定年齢職員の第一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、勤務成績に応じて別に定める基準に従い決定するものとする。

- 4 第2項の規定にかかわらず、技能労務職員の昇給については、職員給与規程事務職給料表(別表第1)の適用を受ける職員でその職務の級が6級以下であるものの例による。
この場合において、第3項中「55歳(医療職給料表(一)の適用を受ける職員であつては57歳)」とあるのは「57歳」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 職員の勤務成績に応じて決定される勤務成績の証明に基づき、昇給の区分(以下「昇給区分」という。)は、当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。
- 一 勤務成績が特に良好である職員 次に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、次に定める昇給区分
- イ 勤務成績が極めて良好である職員 A
- ロ イに掲げる職員以外の職員 B
- 二 勤務成績が良好である職員 C
- 三 勤務成績がやや良好でない職員 D
- 四 勤務成績が良好でない職員 E
- 7 次の各号に掲げる職員の昇給区分は、前項の規定にかかわらず、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。
- 一 昇給日前1年間(当該期間の中途において新たに職員となった者にあつては、新たに職員となった日から昇給日の前日までの期間。次号において「基準期間」という。)の6分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員(前項第4号に掲げる職員に該当する職員及び次号に掲げる職員を除く。) D
- 二 基準期間の2分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員 E
- 8 前項の規定により昇給区分を決定することとなる職員について、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に当該昇給区分に決定することが著しく不相当であると認められるときは、同項の規定にかかわらず、当該昇給区分より上位の昇給区分(A及びBの昇給区分を除く。)に決定することができる。
- 9 昇給の号給数は、昇給区分に応じて下表に定める昇給号給数表に定める号給数とする。ただし、同表に定める昇給区分に応じた昇給の号給数によることが著しく困難であると認める場合には、理事長は、別段の取扱いをすることができる。

昇給号給数表

昇給区分	A	B	C	D	E
昇給の号給数	8以上	6	4(事務職給料表の適用を受ける職員でその職	2	0

			務の級が 7 級以上であ るものにあ っては、3)		
	2 以上	1	0	0	0

備考 この表に定める下段の号給数は 55 歳（医療職給料表（一）の適用を受ける職員にあっては 57 歳）に達した日以後の最初の 3 月 31 日後に在職する職員に、上段の号給数は、それ以外の職員に適用する。

- 10 前年の昇給日後に新たに職員となった者又は同日後に第 20 条第 4 項（第 21 条第 3 項において準用する場合を含む）若しくは第 29 条第 3 項若しくは第 34 条の規定により号給を決定された者の昇給の号給数は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による号給数に相当する数に、その者の新たに職員となった日又は号給を決定された日から昇給日の前日までの期間の月数（1 月未満の端数があるときは、これを 1 月とする。）を 12 月で除した数を乗じて得た数（1 月未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）に相当する号給数とする。
- 11 前 2 項の規定による号給数が 0 となる職員は、昇給しない。
- 12 第 9 項又は第 10 項の規定による昇給の号給数が、昇給日にその者が属する職務の級の最高の号給の号数から当該昇給日の前日にその者が受けていた号給（当該昇給日において職務の級を異にする異動又は第 20 条に規定する異動をした職員にあっては、当該異動後の号給）の号数を減じて得た数に相当する号給数を超えることとなる職員の昇給の号給数は、第 9 項及び第 10 項の規定にかかわらず、当該相当する号給数とする。
- 13 勤務成績が良好である職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める日に、第 1 項の規定による昇給をさせることができる。
- 一 研修に参加し、その成績が特に良好な場合 成績が認定された日から同日の属する月の翌月の初日までの日
 - 二 業務成績の向上、能率増進、発明考案等により職務上特に功績があったことにより、又は辺地若しくは特殊の施設において極めて困難な勤務条件の下で職務に献身精励し、業務のため顕著な功労があったことにより表彰又は顕彰を受けた場合 表彰又は顕彰を受けた日から同日の属する月の翌月の初日までの日
 - 三 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じたことにより退職する場合 退職の日
- 14 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、又は著しい障害の状態となった場合その他特に必要があると認められる場合には、あらかじめ理事長の承認を得て、理事長の定める日に、第 1 項の規定による昇給をさせるこ

とができる。

15 第1項から前項までの規定は、職務の級の最高の号給を受ける職員には適用しない。

第32条 休職にされた職員が復職し、派遣職員が職務に復帰し、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、法人内の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、派遣の期間又は休暇の期間を休職期間等換算表（別表12）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、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、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

2 派遣職員が職務に復帰した場合における号給の調整について、前項の規定による場合には法人内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、同項の規定にかかわらずその者の号給を調整することができる。

第33条 派遣職員がその派遣の期間中に退職する場合において、法人内の他の職員との均衡上特に必要があると認められるときは、前条の規定に準じてその者の号給を調整することができる。

第34条 職員が新たに職員となったものとした場合に現に受ける号給より上位の号給を初任給として受けるべき資格を取得した場合（第20条第4項（第21条第3項において準用する場合を含む。）又は第29条第3項の規定の適用を受ける場合を除く。）は上位の号給に決定することができる。

第35条 職員の給料の決定に誤りがあり、任命権者がこれを訂正しようとする場合において、その訂正を将来にむかって行うことができる。

第36条 特別の事情によりこの章の規定によることができない場合又はこの章の規定によることが著しく不適當であると認められる場合には、別段の取扱いをすることができる。

（給料の調整）

第37条 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て適當でないと認めるときは、その特殊性に基づき、別表13に定める調整数による給料の調整額を支給することができる。

2 職員の給料の調整額は、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13

の2に掲げる調整基本額（その額が給料月額の100分の4.5を超えるときは、給料月額の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とする。）にその者に係る別表12の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額とする。ただし、その額が給料月額の100分の25を超えるときは、給料月額の100分の25に相当する額とする。

- 3 第1項の別表13の適用は、その職員が同項に規定する職にある期間に限るものとする。
- 4 次の各号に掲げる職員の給料の調整額は、第2項の規定にかかわらず、同項の規定による額に勤務時間等規程第2条第2項、第3項又は第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（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。ただし、その額が給料月額の100分の25を超えるときは、給料月額100分の25に相当する額（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。
 - 一 育児短時間勤務職員等
 - 二 再任用短時間勤務職員
 - 三 任期付短時間勤務職員

（管理職手当）

第38条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうちその職務の特殊性に基づき別表14に定める者に対して支給する。

- 2 別表14に掲げる職に係る管理職手当の区分は、同表の職欄の区分に応じ、同表の支給区分欄に定める区分とする。
- 3 第1項に規定する職員のうち、再任用職員以外の職員に支給する管理職手当の額は、別表14に掲げる職を占める職員に適用される給料表の別並びに当該職員の属する職務の級及び当該職に係る前項の規定による区分（以下「当該職の区分」という。）に応じ、別表14の2の管理職手当額欄に定める額（育児短時間勤務職員等にあつては、その額に勤務時間等規程第2条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。）とする。
- 4 第1項に規定する職を占める職員のうち再任用職員に支給する管理職手当の額は、別表14に掲げる職を占める職員に適用される給料表の別並びに当該職員の属する職務の級及び当該職の区分に応じ、別表14の3の管理職手当額欄に定める額（育児短時間勤務職員等にあつてはその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を、再任用短時間勤務職員にあつてはその額に勤務時間等規程第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それぞれ乗じて得た額とし、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。）とする。

- 5 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（第62条第1項の場合及び業務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病のため勤務しないことにつき第4条第1項の規定による承認のあった場合を除く。）は、管理職手当は支給することができない。
- 6 第4項の規定にかかわらず、第23条第2項に定める職員には、管理職手当は支給しない。

（扶養手当）

- 第39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、次項第一号及び第三号から第六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、事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級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定める職員（以下「事9級職員等」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。
- 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 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
 - 三 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
 - 四 60歳以上の父母及び祖父母
 - 五 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
 - 六 重度心身障害者
- 3 扶養手当の月額は、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職員（第7項第四号及び第六号において「事8級職員等」という。）にあつては、3,500円）、前項第二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1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（以下この項及び第7項第七号において「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（事9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、事9級職員等から事9級職員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。

- 一 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（事9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）
 - 二 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第2項第三号若しくは第五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事9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる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（事9級職員等にあつては、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、事9級職員等から事9級職員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事9級職員等以外の職員となった日、職員に扶養親族（事9級職員等にあつては、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一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、事9級職員等以外の職員から事9級職員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事9級職員等となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（事9級職員等にあつては、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の全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。
- 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、第一号又は第三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。
- 一 扶養手当を受けている職員に更に第5項第一号に掲げる事実が生じた場合
 - 二 扶養手当を受けている職員の扶養親族（事9級職員等にあつては、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たる要件を欠くに至った場合
 - 三 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事9級職員等が事9級職員等以外の職員となった場合
 - 四 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事8級職

員等が事 8 級職員等及び事 9 級職員等以外の職員となった場合

五 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事 9 級職員等以外のものが事 9 級職員等となった場合

六 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事 8 級職員等及び事 9 級職員等以外のものが事 8 級職員等となった場合

七 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 40 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理事長が定める地域に在勤する職員に支給する。

2 地域手当の月額、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に、100 分の 2.75 を乗じて得た額とする。

3 医療職給料表（一）の適用を受ける職員には、当分の間、前項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。

4 第 2 項の規定にかかわらず、第 23 条第 2 項に定める職員には、地域手当は支給しない。

(住居手当)

第 41 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。

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（県が設置する公舎を貸与され、使用料を支払っている職員その他公共機関及び他の法人等から貸与された宿舎に居住している職員を除く。）

二 単身赴任手当を支給される職員（以下、「単身赴任職員」という。）で、配偶者が居住するための住宅（法人が設置する公舎、その他公共機関及び他の法人等から貸与された住宅を除く。）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。

一 前項第一号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（その額に 100 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

イ 月額 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 前項第三号に掲げる職員 第一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)

(初任給調整手当)

第42条 初任給調整手当は、次の各号に掲げる職に新たに採用された職員に対して、採用の日から35年以内の期間、採用後理事長が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じて支給する。

- 一 医療職給料表(一)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定めるもの
- 二 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。)で理事長が定めるもの

2 初任給調整手当の支給期間は35年とし、その月額は職員の区分及び採用の日以後の期間の区分に応じた別表16に掲げる額(地方公務員の育児休業等に関する法律(平成30年法律第110号)第10条第1項に規定する育児短時間勤務職員及び同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員にあつては、その額に地方独立行政法人山梨県立病院機構勤務時間、休日及び休暇等に関する規程(平成22年規程第16号)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。)とする。この場合において、大学卒業の日から採用の日までの期間が4年(臨床研修を経た場合にあつては6年、実地修練を経た場合にあつては5年)を超えることとなる職員(学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年内の職員を除く。)に対する同表の適用については、採用の日からその超えることとなる期間(1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間)に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとする。

3 初任給調整手当を支給されている職員が休職にされ、又は外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例(昭和63年山梨県条例第2号)第2条第1項の規定により派遣された場合における当該職員に対する別表16の適用については、当該休職の期間(第62条第1項若しくは第2項の規定により給与の全額を支給される休職の期間を除く。)又は当該派遣の期間は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。

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均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。

(通勤手当)

第43条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

- 一 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三号に掲げる職員を除く。）
- 二 通勤のため自動車その他の交通の用具で理事長が定めるもの（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。）
- 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。）

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。

- 一 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、理事長が定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、その額と55,000円との差額の2分の1を55,000円に加算した額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、その額と55,000円との差額の2分の1を55,000円に加算した額に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）
- 二 前項第二号に掲げる職員のうち四輪の自動車を使用する職員 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（育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員又は地方独立行政法人山梨県立病院機構職員修学部分休業及び高齢者部分休業に関する規程（次号において「修学部分休業等規程」という。）第2条若しくは第5条の承認を受けた職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して平均1月当たりの通勤所要回数が10回未満の職員にあっては100分の50、10回以上15回未満の職員にあっては100分の25を乗じて得た

額をその額から減じた額)

イ 四輪の自動車を使用する距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道 5 キロメートル未満である職員 3,000 円

ロ 使用距離が片道 5 キロメートル以上である職員 片道の使用距離（その距離が 81 キロメートル以上である場合は、81 キロメートルとする。）を 2 で除して得た距離（その距離に 1 キロメートル未満の端数があるときは、これを四捨五入する。）に 2 を乗じて得た距離に、理事長が定める基準により算出した定額（四輪の自動車を 1 キロメートル運行するのに要する標準的な費用の額（ガソリンの消費並びに原動機のオイル及びタイヤの損耗に係るものに限る。この場合において、ガソリン、原動機のオイル及びタイヤの価格については、各年度の初日の属する年の前年 1 月から 12 月までの間における平均価格を基礎とするものとする。）に通勤回数の 2 倍の回数を乗じて算出するものとする。）を乗じて得た額（その得た額が 3,000 円に満たない場合は、3,000 円）

三 前項第二号に掲げる職員のうち前号の職員以外の職員 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（育児短時間勤務職員、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員又は修学部分休業等規程第 2 条若しくは第 5 条の承認を受けた職員等のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して平均 1 月当たりの通勤所要回数が 10 回未満の職員にあっては 100 分の 50、10 回以上 15 回未満の職員にあっては 100 分の 25 を乗じて得た額をその額から減じた額）

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

ロ 使用距離が片道 5 キロメートル以上である職員 次に掲げる表の左欄に定める使用距離の区分に応じ右欄に定める距離に前号ロの規程により算出した定額を乗じて得た額（その得た額が 2,000 円に満たない場合は、2,000 円）

使用距離	算出距離
5km 以上 10km 未満	6km
10km 以上 15km 未満	10km
15km 以上 20km 未満	16km
20km 以上 25km 未満	20km
25km 以上 30km 未満	26km
30km 以上 35km 未満	30km
35km 以上 40km 未満	36km
40km 以上 45km 未満	40km

45km 以上 50km 未満	46km
50km 以上 55km 未満	50km
55km 以上 60km 未満	56km
60km 以上	60km

ハ 使用距離が片道 5 キロメートル以上である職員(自転車を使用する職員に限る。)

4,200 円

四 前項第三号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して理事長が定める区分に応じ、第一号に定める額及び第二号又は前号に定める額の合計額、第一号に定める額又は第二号若しくは前号に定める額

3 第 1 項第二号及び第三号に掲げる職員のうち、四輪の自動車の駐車のための施設（1 箇所若しくは複数の月又は年ごとに当該施設の利用に係る料金の額（以下この項において「駐車料金」という。）が設定されている施設であって通勤のため常例として利用するものに限る。）を利用する職員（四輪の自動車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四輪の自動車を使用する区間の距離（施設を 2 以上利用する場合にあっては、それぞれの区間の距離）が片道 2 キロメートル未満であるものを除く。）で、当該駐車料金を支払っているものについては、前項第二号及び第四号に定める額のほか、1 月当たりの駐車料金に相当する額（駐車料金が複数の月又は年単位で定められている場合は、当該駐車料金を対象となる月数で除して得た額とし、施設を 2 以上利用する場合にあっては、それぞれの施設に係る 1 月当たりの駐車料金に相当する額を合算した額とする。）の 2 分の 1 の額（その額が 3,000 円を超える時は、3,000 円）を通勤手当として支給する。

4 事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、所在する地域を異にする事業所に在勤することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった職員で理事長が定めるもののうち、第 1 項第一号又は第三号に掲げる職員で、当該異動又は事業所の移転の直前の住居（当該住居に相当するものとして理事長が定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が理事長が定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から第 2 項第一号に定める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、前二項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、理事長が定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額。

二 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前二項の規定による額

- 5 前項の規定は、新たに給料表の適用を受ける職員となった者のうち、第1項第一号又は第三号に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（当該住居に相当するものとして理事長が定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が理事長が定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とするもの（任用の事情等を考慮して理事長が定める職員及びこれに準ずると理事長が認める職員に限る。）その他前項の規定による通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が定める職員の通勤手当の額の算出について準用する。
- 6 通勤手当は支給単位期間に係る最初の月の第3条第4項に定める日に支給する。
- 7 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。
- 8 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月を超えない範囲内で1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月）をいう。

（単身赴任手当）

- 第44条** 事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、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、当該異動又は事業所の移転の直前の住居から当該異動又は事業所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事業所に通勤することが、通勤距離等を考慮して理事長が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定める額を加算した額）とする。
- 3 職員以外の地方公務員又は国家公務員であった者から引き続き給料表の適用を受ける職員となり、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事業所に勤務することが通勤距離等を考慮して理事長が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定める職員には、前二項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

（特殊勤務手当）

第45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、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。

- 一 防疫等作業手当
- 二 医師診療実験従事手当
- 三 夜間看護手当
- 四 放射線取扱手当
- 五 病院業務従事手当
- 六 分べん手当
- 七 航空手当
- 八 医師派遣手当
- 九 呼出手当
- 十 特殊看護手当
- 十一 特殊管理業務手当
- 十二 日中勤看護手当
- 十三 病棟クランク業務従事手当
- 十四 早朝夜間看護補助手当
- 十五 外来会計業務従事手当
- 十六 救急病院勤務手当

3 第37条の規定により給料の調整額を受ける職員には、防疫等作業手当、放射線取扱手当（第49条第1項第一号の作業に限る。）及び病院業務従事手当は支給しない。

4 医療職給料表（三）の適用を受ける職員には、放射線取扱手当（第49条第1項第一号の作業に限る。）及び病院業務従事手当は支給しない。

5 医師診療実験従事手当の支給を受ける職員には、病院業務従事手当は支給しない。

6 級別標準職務表の事務職給料表級別標準職務表又は技能労務職給料表級別標準職務表の適用を受ける者には、病棟クランク業務従事手当及び外来会計業務従事手当は支給しない。

(防疫等作業手当)

第46条 防疫等作業手当は、次のいずれかの作業に従事した職員に対して支給する。

- 一 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）第6条第2項、第3項、第8項及び第9項に規定する感染症（以下「感染症」という。）の患者又は感染症の疑いのある患者の診断、看護又は移送
- 二 感染症の病原体が付着し、又は付着の危険がある物件の処理
- 三 感染症の病原体の検査
- 四 感染症の患者又は感染症の疑いのある患者の死体の処理
- 五 結核患者の訪問指導

2 前項の手当の額は、作業に従事した日1日（死体解剖については1時間）につき290円とする。

(医師診療実験従事手当)

第47条 医師診療実験従事手当は、診療又はこれに関する実験に直接従事した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、勤務1月につき次の表に定める額とする。

勤務所属	対象職員		支給額
中央病院	院長		55,000 円
	副院長		50,000 円
	医療局長 部長 主任医長 医長		45,000 円
	その他の医師 及び歯科医師	2 級以上	40,000 円
		1 級	30,000 円
北病院	院長		50,000 円
	副院長 主任医長 医長		45,000 円
	その他の医師	2 級以上	40,000 円
		1 級	30,000 円

(夜間看護手当)

第48条 夜間看護手当は、中央病院又は北病院に勤務する職員が、正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）において行われる看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、その勤務1回につき、次の各号に掲げる区分に応じ、次の各号に掲げる額とする。

一 その勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合 次に掲げる区分に応じ、次に掲げる額

イ 別表13の調整数が1と定められている者又は給料の調整を受けない者 10,600円

ロ イに掲げる者以外の者 7,300円

二 その勤務時間が深夜の一部を含む勤務である場合 次に掲げる区分に応じ、次に掲げる額

イ 前号イに規定する者 4,600円（次に掲げる場合にあっては、それぞれ次の掲げる額）

(1) 深夜勤（午前0時から午前10時までの間に7時間45分以上割り振られた正規の勤務時間による勤務を言う。以下同じ。）で深夜における勤務時間が2時間以上である場合 5,100円

(2) 深夜勤で深夜における勤務時間が2時間未満である場合 2,800円

ロ 前号ロに規定する者 3,100円（次に掲げる場合にあっては、それぞれ次に掲げる額）

(1) 深夜勤で深夜における勤務時間が2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時間未満である場合 2,150円

3 前2項の規定に関らず、中央病院又は北病院に勤務する職員が、理事長が別に定める期間において、勤務時間等規程第6条別表第1交代勤務の項の中欄に規定する深夜準夜（午後4時30分から翌日午前9時00分までの間をいう。以下同じ。）の勤務のみを9回以上割り振られた場合で、正規の勤務時間による勤務の全部が深夜準夜において行われる看護の業務に従事したときは、その勤務1回につき15,000円を支給する。

(放射線取扱手当)

第49条 放射線取扱手当は、中央病院又は北病院に勤務し、次の各号に掲げる作業に従事した職員に対して支給する。

一 エックス線その他の放射線の照射作業

二 前号に掲げる作業以外でエックス線その他の放射線を被ばくするおそれのある作業

2 前項の手当の額は、作業に従事した日1日につき250円とする。

(病院業務従事手当)

第50条 病院業務従事手当は、中央病院又は北病院に勤務し、病院業務で現業を行う職員に対して支給する。

2 前項の手当の額は、勤務1月につき4,500円とする。

(分べん手当)

第51条 分べん手当は、中央病院に勤務し、分べん業務（通常分べんの他、帝王切開（手術）を含む。以下同じ）に従事した主たる医師に対して支給する。

2 前項の手当の額は、業務1回（多胎分べんの場合にあつては、胎児1人につき1回とし、胎児数には死産の場合も含むものとする。）につき8,000円とする。

3 第1項に定める分べん業務に従事した主たる医師とは、主治医である産科医1名とし、ハイリスク分べん、帝王切開等の場合であっても産科医1名とする。

(航空手当)

第51条の2 航空手当は、航空法（昭和27年法律第231号）第2条第1項に規定する航空機に搭乗し、救急医療又は患者搬送のため、診療等の業務（訓練を含む。）に従事した職員に対して支給する。

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。

(医師派遣手当)

第51条の3 医師派遣手当は、理事長が別に定めるところにより、医療法（昭和23年7月30日法律第205号）第31条に規定する公的医療機関への派遣を命ぜられ、当該医療機関において診療等の業務に従事した医師に対して支給する。

2 前項の手当の額は、業務に従事した日1日につき30,000円とする。ただし、業務に従事した時間が4時間を超える場合は、その額に100分の100を乗じて得た額を加算した額とする。

(呼出手当)

第51条の4 呼出手当は、救急医療を行うための呼出しに備えて自宅等において待機を行うことを病院長に指定され、正規の勤務時間以外の時間において、勤務公署以外の場所から緊急の呼出しにより勤務することを命じられ、緊急の手術等の処置に正規の勤務時間以外の時間において1時間以上従事した医療職給料表の適用を受ける職員に対して支給する。

2 前項の手当の額は、その待機1回につき3,000円とする。

（特殊看護手当）

第 5 1 条の 5 特殊看護手当は、病院に勤務する看護師が外来及び病棟の運営管理等の業務に従事したときに支給する。

- 2 前項の手当の額は、主任看護師長又は看護師長である職員には 1 月につき 20,000 円、副看護師長である職員には 1 月につき 10,000 円とする。

（特殊管理業務手当）

第 5 1 条の 6 特殊管理業務手当は、医療職給料表（二）の適用を受ける職員が課の運営管理等の業務、又は中央病院に勤務する事務職給料表 1 級の適用を受ける職員が医師事務作業補助者の統括等を行う業務に従事したときに、理事長が特に困難と認める者に対して支給する。

- 2 前項の手当の額は、医療職給料表（二）の適用を受ける職員には 1 月につき 20,000 円、事務職給料表 1 級の適用を受ける職員には 1 月につき 5,000 円とする。

（日中勤看護手当）

第 5 1 条の 7 日中勤看護手当は、中央病院又は北病院に勤務する職員が、交代勤務の日中勤において行われる看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、その勤務 1 回につき 1,000 円とする。

（病棟クランク業務従事手当）

第 5 1 条の 8 病棟クランク業務従事手当は、中央病院に勤務する職員が、病棟のクランクが行う業務に従事したときに支給する。

- 2 前項の手当の額は、その業務に従事した日 1 日につき 500 円とする。

（早朝夜間看護補助手当）

第 5 1 条の 9 早朝夜間看護補助手当は、中央病院に勤務する技能労務職給料表 1 級の適用を受ける職員が、正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が早朝夜間帯（午前 8 時 30 分以前又は午後 5 時以降の時間帯をいう。以下同じ。）において行われる看護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、その勤務 1 日につき、次の各号に掲げる区分に応じ、次の各号に掲げる額とする。

- 一 正規の勤務時間に含まれる早朝夜間帯が 2 時間以上 4 時間未満である場合 200 円
- 二 正規の勤務時間に含まれる早朝夜間帯が 4 時間以上である場合 400 円

（外来会計業務従事手当）

第 5 1 条の 10 外来会計業務従事手当は、中央病院に勤務する職員が、外来会計業務に

従事したときに支給する。

- 2 前項の手当の額は、その業務に従事した日 1 日につき 500 円とする。

(救急病院勤務手当)

第 5 1 条の 1 1 救急病院勤務手当は、中央病院に勤務する医療職給料表（三）の適用を受ける職員が、病院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 月につき、理事長が別に定める基準に従って決定する看護等実践能力に応じて、次の各号に掲げる額とする。ただし、割り振られた週の勤務時間が 38 時間 45 分に満たない場合は、当該各号に掲げる額に当該職員の 1 週間の勤務時間を 38 時間 45 分で除して得た数を乗じて得た額とする。

- 一 看護等実践能力 1 3,500 円
- 二 看護等実践能力 2 4,000 円
- 三 看護等実践能力 3 6,000 円

(時間外勤務手当)

第 5 2 条 正規の勤務時間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 時間につき第 5 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額に正規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各号に定める割合（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。

- 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勤務手当が支給されることとなる日を除く。第 3 項において同じ。）における勤務 100 分の 125
- 二 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、勤務時間等規程第 6 条第 1 項の規定により、あらかじめ勤務時間等規程第 4 条 2 項又は第 5 条の規定により割り振られた 1 週間の勤務時間（以下この項、第 4 項及び第 5 項において「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（次の各号に定める時間を除く。）に対して、勤務 1 時間につき、第 5 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額に 100 分の 25 を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- 一 休日が属する週(祝日法による休日等又は年末年始の休日等が属する週をいう。以下「当該週」という。)において、職員が休日勤務を命ぜられて休日勤務手当が支給された場合に、当該週に週休日の振替等(勤務時間等規程第 5 条第 2 項に規定する週休日の振替等をいう。以下同じ。)により勤務時間が割り振られたときにおいては次に定める時間

- イ 当該週の勤務時間が労基法第 32 条第 1 項に規定する時間(以下「法定労働時間」という。)に当該休日勤務した時間を加えた時間以下になるときの割振り変更前の勤務時間を超えて勤務した勤務時間と割振り変更前の勤務時間との合計が 38 時間 45 分に達するまでの間の勤務については、第 3 項の規定にかかわらず、時間外勤務手当は支給しない
 - ロ 当該週の勤務時間が法定労働時間に当該休日勤務した時間を加えた時間を超えるときの割振り変更前の勤務時間を超えて勤務した勤務時間のうち、当該休日勤務した時間数に相当する時間(勤務時間等規程第 4 条第 1 項に規定する職員(以下「交替制等勤務職員」という。))について、割振り変更前の勤務時間が法定労働時間に満たない場合は当該休日勤務した時間に次号ロに該当する時間を加えた時間数に相当する時間とする。)
- 二 交替制等勤務職員について、法定労働時間に満たない勤務時間が割り振られている週に週休日の振替等により勤務時間が割り振られた場合においては、前号に該当する場合を除いて、次に定める時間
- イ 当該週の勤務時間が法定労働時間以下になるときの割振り変更前の勤務時間を超えて勤務した勤務時間
 - ロ 当該週の勤務時間が法定労働時間を超えるときの割振り変更前の勤務時間を超えて勤務した勤務時間のうち、法定労働時間から当該割振り変更前の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間
- 3 育児短時間勤務職員等、再任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、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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第 1 項の規定の適用については、同項中「正規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各号に定める割合」とあるのは「100 分の 100」とする。
- 4 育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員が、割振り変更前の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間と割振り変更前の勤務時間との合計が 38 時間 45 分に達するまでの間の勤務については、第 2 項の規定にかかわらず、時間外勤務手当は支給しない。
- 5 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間外に勤務（勤務時間等規程第 4 条第 1 項、第 5 条及び第 6 条第 1 項の規定に基づく週休日における勤務のうち理事長が定めるものを除く。）した時間及び割振り変更前の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、割振り変更前の勤務時間を超えて勤務した時間（第 2 項に定める時間を除く。）を合計した時間が 1 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 3 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び第 2 項の規定にかかわらず、勤務 1 時間につき、第 5 条に規定する勤務 1

時間当たりの給与額に、第 1 項の規定による勤務にあつては 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は、100 分の 175）、第 2 項の規定による勤務にあつては 100 分の 50 を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- 6 勤務時間等規程第 12 条第 1 項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、第 5 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額に、第 1 項の規定による勤務にあつては 100 分の 150（その時間が午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間である場合は、100 分の 175）から第 1 項に定める割合（その時間が午後 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）を減じた割合、第 2 項の規定による勤務にあつては 100 分の 50 から第 2 項に定め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。
- 7 第 3 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二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「正規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各号に定める割合」とあるのは「100 分の 100」とする。

（休日勤務手当）

- 第 5 3 条 祝日法による休日等及び年末年始の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、第 5 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。これらの日に準ずるものとして国若しくは県の行事の行われる日で理事長が指定する日において勤務した職員についても、同様とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、勤務時間等規程第 3 条第 1 項又は第 4 条の規定により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つては、勤務時間等規程第 12 条に規定する祝日法による休日が勤務時間等規程第 4 条及び第 5 条の規定による週休日に当たるときは、勤務時間等規程第 3 条第 1 項に規定する週休日に当たる勤務時間等規程第 13 に規定する祝日法による休日の直後の勤務日等(勤務時間等規程第 14 条第 1 項に規定する勤務日等をいう。以下この項において同じ。)(当該勤務日等が第 4 条に規定する祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等又は国若しくは県の行事の行われる日で理事長が指定する日(以下この項において「休日等」という。))に当たるときは、当該休日等の直後の勤務日等とする。)又は職員の勤務時間の割振りの事情により、理事長が定める他の日及び年末年始の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、第 5 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54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5条に規定する勤務1時間当りの給与額（第38条の規定による職にある者にあつては、労基法37条第4項の定めるところにより算定した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。ただし、第52条第1項に定める時間外勤務手当を支給された者には支給しない。

(宿日直手当)

第55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、次の各号に掲げる額を支給する。ただし、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。

- 一 本来の勤務に従事しないで行う庁舎、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び庁内の監視を目的とする勤務 4,400円
- 二 次のイからニに掲げる勤務 7,400円
 - イ 看護業務の管理又は監督のための看護師長等の当直勤務
 - ロ 救急の外来患者及び入院患者に関する緊急の看護業務等のための看護師等の当直勤務
 - ハ 救急の外来患者及び入院患者に関する緊急の医療技術業務の処理等のための薬剤師、放射線技師、臨床検査技師（衛生検査技師を含む。）等の当直勤務
 - ニ 救急の外来患者及び入院患者に関する緊急の事務処理等のための当直勤務
- 三 救急の外来患者、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当直勤務 21,000円

2 祝日法による休日及び年末年始の休日又は国若しくは県の行事の行われる日において正規の勤務時間に職員に前項各号に掲げる勤務と同様の勤務を命じた場合についての宿日直手当の額は、前項各号の規定を準用する。

(管理職員特別勤務手当)

第56条 管理職員特別勤務手当は、管理職手当の支給を受ける者であつて、次に掲げる者に対して支給する。

- 一 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又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等（次項において「週休日等」という。）に勤務した者（次号から第四号までのいずれかに該当する者は除く。）
- 二 宿日直勤務を命ぜられた者であつて、当該勤務時間中に診療等の業務（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。)に従事した者

三 正規の勤務時間外又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等における正規の勤務時間中に救急呼出により救急医療等の業務に従事した者

四 前二号に準ずるものとして理事長が定める勤務をした者

2 前項に規定する場合のほか、理事長が指定する職にある者が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日午前0時から午前5時までの間にあって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合は、その者には、管理職員特別勤務手当を支給する。

3 第一項及び第二項の手当の額は、勤務1回につき、次の各号に掲げる者の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一 前一項第一号に掲げる者 12,000円を超えない範囲内において、次に掲げる別表14に掲げる支給区分に応じ、それぞれ次に定める額（勤務に従事した時間が1時間以上3時間未満の場合はその額に100分の70、1時間未満の場合はその額に100分の40、6時間を超える場合はその額に100分の150をそれぞれ乗じて得た額）

イ 一種 12,000円

ロ 二種 11,000円

ハ 三種 10,000円

ニ 四種 9,000円

ホ 五種 8,000円

ヘ 六種 7,000円

ト 七種 6,000円

チ 八種 5,000円

二 第一項第二号から第四号に掲げる者 前号の例により算定された額に、別に理事長が定める数を乗じて得た額

三 第二項に規定する場合 同項の勤務一回につき理事長が定める額

イ 一種 6,000円

ロ 二種 5,500円

ハ 三種 5,000円

ニ 四種 4,500円

ホ 五種 4,000円

ヘ 六種 3,500円

ト 七種 3,000円

チ 八種 2,500円

4 理事長（その委任を受けた者を含む。）は、管理職員特別勤務実績簿及び管理職員特別勤務手当整理簿を作成し、これを保管しなければならない。

5 本条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

が定める。

(期末手当)

第57条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第59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、それぞれ基準日の属する月の6月30日及び12月10日（以下この条から第59条までにおいてこれらの日を「支給日」という。）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支給日の前日とする。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは地方公務員法第16条第一号に該当して同法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員（理事長が定める職員を除く。）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、100分の120（職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して理事長が定める職員（以下「特定幹部職員」という。）にあっては、100分の100）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 再任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120」とあるのは「100分の67.5」と、「100分の100」とあるのは「100分の57.5」とする。

4 第1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等にあつては、第22条に掲げる数で除して得た額）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3級以上であるもの（理事長が定める職員に限る。）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等にあつては、第22条に掲げる数で除して得た額）及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職の職制上の段階、職務の級等を考慮して理事長が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定める割合を乗じて得た額（理事長が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等にあつては、第15条第1項に掲げる数で除して得た額）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1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には、基準日前6箇月以内の期間において、次に掲げる者が引き続き給与規程の適用を受ける職員となった場合は、その期間内においてそれらの者として在職した期間を参入する。
- 一 山梨県職員
 - 二 国家公務員
 - 三 その他の地方公共団体等の職員（理事長の定める者に限る。）
 - 四 その他理事長が認める者
- 7 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、前項に定めるもののほか理事長が定める。
- 8 第3項及び第60条第2項第2号の規定にかかわらず、第23条第2項に定める職員に支給する期末手当及び勤勉手当の額は、地方独立行政法人山梨県立病院機構役員報酬規程第5条第2項の規定によるものとする。

（期末手当の支給制限）

- 第58条** 次の各号のいずれかに該当する者には、前条の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第四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。
- 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地公法第29条第1項の規定による懲戒免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地公法第28条第4項の規定により失職した職員（地公法第16条第一号に該当して失職した職員を除く。）
 - 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離職した職員（前二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以上の刑に処せられたもの
 - 四 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

（期末手当の支給の一時差止め）

- 第59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。
- 一 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）第六編に規定する略式

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 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。）を受けた者は、処分があったことを知った日の翌日から起算して 60 日（当該処分について理事長に異議申立てをしたときは、当該異議申立てについての決定があったことを知った日の翌日から起算して 30 日）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、理事長に対し、その取消しを申し立てることができる。ただし、天災その他やむをえない理由があるときは、この限りでない。

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

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

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

三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当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、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。

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。

（勤勉手当）

第 60 条 勤勉手当は、6 月 1 日及び 12 月 1 日（以下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、それぞれ基準日の属する 6 月 30 日及び 12 月 10 日（以下この条においてこれらの日を「支給日」という。）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支給日の前日とする。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員（理事長が定める職員を除く。）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定める額を超えてはならない。

一 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 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95（特定幹部職員にあっては、100分の115）を乗じて得た額の総額

二 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に、100分の45（特定幹部職員にあっては、100分の55）を乗じて得た額の総額

- 3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその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等にあっては、理事長が別に定める。）及びこれに対する地域手当の月額の合計額（別表15に掲げる技能労務職員にあっては、その額に職務段階別加算額を加算した額）とする。

- 4 第57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60条第3項」と読み替えるものとする。

- 5 第57条第6項及び同条第7項の規定は、第1項の基準日以前6箇月以内の期間の算定について準用する。

- 6 前二条の規定は、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58条中「前条」とあるのは「第60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60条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条第三項第三号において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（第60条第1項に規定する理事長が定める日をいう。以下この条及び次条第一項において同じ。）」と読み替えるものとする。

（特定職員の適用除外）

第61条 第52条、第53条及び第54条の規定は、第38条の規定による職にある者には適用しない。

- 2 第39条及び第40条第3項から第42条までの規定は、再任用職員には適用しない。

- 3 第39条、第40条第3項から第42条まで及び第44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 6 2 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、地公法第 28 条第 2 項第一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を支給する。
- 2 職員が結核性疾患にかかり、地公法第 28 条第 2 項第一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を支給する。
- 3 職員が前二項以外の心身の故障により、地公法第 28 条第 2 項第一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給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当のそれぞれ 100 分の 80 を支給することができる。
- 4 職員が地公法第 28 条第 2 項第二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 地公法第 28 条の規定により休職にされた職員には、他の条例に別段の定がない限り、前 4 項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。
- 6 第 3 項に規定する職員が、同項に規定する期間内で第 57 条に規定する基準日前 1 箇月以内に退職し、若しくは地公法第 16 条第 1 号に該当して同法第 28 条第 4 項の規定により失職し、又は死亡したときは、同条に規定する支給日に、同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 58 条及び第 59 条の規定を準用する。この場合において、第 58 条中「前条」とあるのは、「第 62 条第 6 項」と読み替えるものとする。

(準用)

- 第 6 3 条** この規程に定めるもののほか、職員の給与に関する取扱いについては、山梨県職員の例によるものとする。

附 則

(施行期日)

- 第 1 条** この規程は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

- 第 2 条** この規程の規定により理事長が定めるものとされている事項については、これに関する定めがなされるまでの間は、山梨県職員給与条例(昭和 27 年山梨県条例第 39 号)及び山梨県職員の給与に関する規則（昭和 32 年山梨県人事委員会規則第 7 号）、その他山梨県の関係例規、通知等を準用する。

第3条 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第1項及び地方独立行政法人山梨県立病院機構への職員の引継に関する条例（平成21年山梨県条例第54号）に基づき、平成22年4月1日に地方独立行政法人山梨県立病院機構の職員となった者（以下「承継職員」という。）であって、この規程の施行日の前日までに受けている承認又は処分については、この規程の規定により承認又は処分がなされたものとみなす。

2 承継職員の平成22年6月1日を基準日とする場合における第57条第2項に規定する基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間には、山梨県職員であった期間を含むものとする。この場合において第58条第4号、第59条第1項各号及び同条第3項中に規定する在職期間も同様とする。

3 承継職員の平成22年6月1日を基準日とする第55条第1項に規定する基準日以前6箇月以内の期間には、山梨県職員であった期間を含むものとする。

（給与の特例）

第4条 平成23年10月1日から平成27年3月31日までの間（平成25年7月1日から平成26年3月31日までの間（以下「特例期間」という。）を除く。）に係る第6条に定める給料表の適用を受ける職員の給料の月額については、第7条第2項、第22条から第26条の規定にかかわらず、これらの規定により支給すべき額から、当該額に次の各号に掲げる者の区分に応じそれぞれ当該各号に定める割合を乗じて得た額を減じた額を支給する。

- 一 管理職手当の支給を受ける者のうち理事長が定める者 100分の4
- 二 管理職手当の支給を受ける者のうち第一号に掲げる者以外の者 100分の3

2 給料の調整額及び手当の算出の基礎となる給料の月額については、前項の規定は、適用しない。

（給与の半減）

第5条 当分の間、職員が負傷又は疾病（業務上の負傷又は疾病及び通勤による負傷又は疾病を除く。）に係る療養のため、当該療養のための傷病休暇の開始の日から起算して90日（理事長が定める場合にあつては、1年）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傷病休暇に係る日につき、給料の半額を減ずる。ただし、理事長が定める手当の算定については、当該職員の給料の半減前の額をその算定の基礎となる給料の額とする。

2 前項に規定するもののほか、同項の勤務しない期間の範囲、給料の計算その他給料の半減に関し必要な事項は、山梨県職員給料の半減に関する規則（昭和61年3月31日山梨県人事委員会規則第10号）その他山梨県職員の例によるものとする。

(平成23年4月1日における号給の調整)

第6条 職員（平成23年4月1日において、その職務の級における最高の号給を受ける職員を除く。）のうち、平成22年1月1日において山梨県職員給与条例第8条の5第1項の規定により昇給した職員（同日における昇給の号給数の決定の状況を考慮して理事長が定める職員を除く。）その他当該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平成23年4月1日における号給は、この条の規定がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の1号給上位の号給とする。

(特例期間における給与の特例)

第7条 特例期間に係る第6条に定める給料表の適用を受ける職員（地方独立行政法人山梨県立病院機構組織規程第6条及び第12条第3項別表に定める本部事務局、中央病院事務局及び北病院事務局総務医事課に勤務する職員並びに第38条に定める管理職手当を受給する職員に限る。）に対する給料月額（当該職員が附則第5条第1項の規定の適用を受ける者である場合にあっては、同項の規定により半減を減ぜられた給料月額（同条の規定による給料を含む。）をいう。以下この条において同じ。）の支給に当たっては、第7条第2項、第22条から第26条の規定にかかわらず、給料月額から、給料月額に、当該職員に適用される次の欄の左欄に掲げる給料表及び同表の中欄に掲げる職務の級の区分に応じそれぞれ同表の右欄に定める割合（次項及び第3項において「支給減額率」という。）を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

給料表	職務の級	割合
事務職給料表	2級以下	100分の4.77
	3級から6級まで	100分の7.77
	7级以上	100分の9.77
医療職給料表(一)	3级以上	100分の9.77
医療職給料表(二)	6級	100分の7.77
医療職給料表(三)	6級	100分の7.77
技能労務職給料表	2級以下	100分の4.77
	3級から4級まで	100分の7.77

- 2 特例期間に係るこの規程に基づき支給される給与のうち次の掲げる給与の支給に当たっては、次の各号に掲げる給与の額から、当該各号に定める額に相当する額を減ずる。
- 一 管理職手当 当該管理職手当の月額に100分の10を乗じて得た額
 - 二 地域手当 当該地域手当の月額に当該職員の給料月額に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額及び当該職員の管理職手当の月額に対する地域

手当の月額に 100 分の 10 を乗じて得た額

三 第 62 条第 1 項から第 4 項までの規定により支給される給与 当該職員に適用される次のイからハに掲げる規定の区分に応じ当該イからハまでに定める額

イ 第 62 条第 1 項又は第 2 項 前項及び前各号に定める額

ロ 第 62 条第 3 項 前項及び第 2 号に定める額に 100 分の 80 を乗じて得た額

ハ 第 62 条第 4 項 前項及び第 2 号に定める額に、同条第 4 項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

3 特例期間に係る第 4 及び第 52 条から 54 条までの勤務 1 時間当たりの給与額は、第 5 条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、給料月額及びこれに対する地域手当その他同条の規定で定める月額の合計額に 12 を乗じ、その額を勤務日数に 7.75 を乗じたもの（勤務時間等規程第 2 条で定めるもの）で除して得た額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額に相当する額を減じた額とする。

（地域手当に関する特例）

第 8 条 当分の間、第 6 条各号（第二号イを除く。）に掲げる給料表の適用については、これらの表に定める給料月額は、給料月額に、当該給料月額に 100 分の 0.75 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）に相当する額を加算した額とする。

（新型コロナウイルス感染症の患者等に関する業務に従事する職員の防疫等作業手当の特例）

第 9 条 職員が、新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和 2 年 1 月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）であるものに限る。以下同じ。）の患者又はその疑いのある者（以下「患者等」という。）に関し、次に掲げる業務に従事したときは、防疫等作業手当を支給する。この場合において、第 46 条の規定は適用しない。

一 新型コロナウイルス感染症の患者等に接して行う診療、看護、移送等

二 新型コロナウイルス感染症の病原体の検査

三 新型コロナウイルス感染症の病原体が付着し、又は付着した疑いのある物件の処理

2 前項に掲げる業務に係る手当の額は、業務に従事した日 1 日につき、3,000 円とする。

3 この条の規定による防疫等作業手当には、第 45 条第 3 項の規定は適用しない。

附 則（規程第 49 号）

この規程は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 3 号）

この規程は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 11 号）

この規程は、平成 23 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 13 号）

この規程は、平成 23 年 12 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 4 号）

この規程は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 10 号）

この規程は、平成 25 年 7 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 11 号）

この規程は、平成 25 年 9 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 12 号）

この規程は、平成 25 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 15 号）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

（平成 26 年 6 月に支給する期末手当に関する特例措置）

第 2 条 平成 26 年 6 月に支給する期末手当の額は、改正後の職員給与規程第 57 条第 2 項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、第 1 号に掲げる額から第 2 号に掲げる額を控除して得た額（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。

一 職員給与規程第 57 条又は第 62 条第 1 項から第 3 項まで若しくは第 6 項の規定により平成 25 年 12 月に支給された期末手当の額

二 前号に掲げる期末手当の額の算定について、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中

欄に掲げる割合をそれぞれ同表の右欄に掲げる割合に読み替えて同表の左欄に掲げる規定を適用するものとした場合に算定される額

規定の区分	読み替え前の割合	読み替え後の割合
改正前の職員給与 規程第 57 条第 2 項	100 分の 137.5	100 分の 132.5
	100 分の 117.5	100 分の 112.5
改正前の職員給与 規程第 57 条第 3 項	100 分の 137.5	100 分の 132.5
	100 分の 80	100 分の 75
	100 分の 117.5	100 分の 112.5
	100 分の 70	100 分の 65

附 則（規程第 16 号）

（施行期日）

この規程は、平成 26 年 1 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 1 号）

（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（規程第 7 号）

（施行期日）

この規程は、平成 26 年 12 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 7 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給の調整）

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。

（給料の切替えに伴う経過措置）

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（理事長の定める職員を除く。）には、平成30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。

2 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）について、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ときは、当該職員には、理事長の定めるところにより、同項の規定に準じて、給料を支給する。

3 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二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、理事長の定めるところにより、前二項の規定に準じて、給料を支給する。

（平成28年3月31日までの間における地域手当及び単身赴任手当に関する特例）

第4条 切替日から平成28年3月31日までの間における地域手当及び単身赴任手当の支給に関する次の上覧に掲げる地方独立行政法人山梨県立病院機構職員給与規程の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第40条第3項	100分の16	100分の15.5
第44条第2項	30,000円	26,000円

附 則（規程第 3号）

（施行期日）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（規程第 6号）

（施行期日）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（規程第 7号）

（施行期日）

この規程は、平成27年11月1日から施行する。

附 則（規程第 5号）

（施行期日）

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（規程第 6 号）

（施行期日）

この規程は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 7 号）

（施行期日）

この規程は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 22 号）

（施行期日）

この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 4 号）

（施行期日）

この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 6 号）

（施行期日）

この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 17 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（規程第 2 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（規程第 17 号）

（施行期日）

この規程は、平成 31 年 1 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 17 号）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

(扶養手当に関する経過措置)

第2条 令和31年4月1日から令和2年3月31日までの間の扶養手当に関する支給は、次条によるものとする。

(扶養手当に関する支給)

第3条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

2 前項の扶養親族とは、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。

- 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 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
- 三 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
- 四 60歳以上の父母及び祖父母
- 五 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
- 六 重度心身障害者

3 扶養手当の月額、前項第一号及び第三号から第六号までのいずれかに該当する扶養親族については1人につき6,500円、同項第二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1人につき10,000円とする。

4 扶養親族たる子のうちに15歳に達する日以後の最初の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(以下この項及び第7項第三号において「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。

- 一 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
- 二 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第2項第三号若しくは第五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がある場合においてはその者が職員となった日、職員に扶養親族で前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一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、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係る

ものの全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。

7 扶養手当は、次の各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（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、第一号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。

- 一 扶養手当を受けている職員に更に第 5 項第一号に掲げる事実が生じた場合
- 二 扶養手当を受けている職員の扶養親族で第 5 項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合
- 三 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

附 則（規程第 11 号）

（施行期日）

この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 16 号）

（施行期日）

この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 21 号）

（施行期日）

この規程は、令和元年 11 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 26 号）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

（住居手当に関する経過措置）

第 2 条 前条の規定の施行の日の前日において同条の規定による改正前の地方独立行政法人山梨県立病院機構職員給与規程第 41 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、令和 2 年 4 月 1 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、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間、改正後の職員給与規程第41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 改正後の職員給与規程第41条第1項各号のいずれにも該当しないこととなる職員
 - 二 旧手当額から改正後の職員給与規程第41条第2項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
- 2 前項に定めるもののほか、同項の規定による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。

附 則（規程第1号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（規程第3号）

（施行期日等）

第1条 この規程は、令和2年7月1日から施行し、改正後の地方独立行政法人山梨県立病院機構職員給与規程第46条の規定は、令和2年4月1日から適用する。

附 則（規程第6号）

（施行期日等）

第1条 この規程は、令和2年10月6日から施行し、改正後の地方独立行政法人山梨県立病院機構職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）附則第9条の規定は、令和2年2月1日から適用する。

第2条 改正後の規程を適用する場合においては、この規程による改正前の地方独立行政法人山梨県立病院機構職員給与規程に基づいて支給された手当は、改正後の規程の規定による手当の内払とみなす。

附 則（規程第11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。

附 則（規程第 12 号）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 3 号）

（施行期日等）

第 1 条 この規程は、令和 3 年 3 月 24 日から施行し、令和 3 年 4 月 1 日から適用する。ただし、改正後の地方独立行政法人山梨県立病院機構職員給与規程附則第 9 条の規定は、令和 3 年 2 月 13 日から適用する。

附 則（規程第 8 号）

（施行期日等）

第 1 条 この規程は、令和 3 年 6 月 28 日から施行し、同年 5 月 1 日から適用する。

附 則（規程第 11 号）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、令和 3 年 12 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 12 号）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（規程第 1 号）

（施行期日等）

第 1 条 この規程は、令和 4 年 2 月 28 日から施行し、同年 2 月 1 日から適用する。

附 則（規程第 3 号）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。