

地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程

平成26年4月1日

規程第32号

(この規程の目的)

第1条 この規程は、地方独立行政法人市立秋田総合病院職員就業規則（平成26年地方独立行政法人市立秋田総合病院規則第1号。以下「就業規則」という。）第32条ならびに地方独立行政法人市立秋田総合病院有期雇用職員就業規則（平成26年地方独立行政法人市立秋田総合病院規則第2号。以下「有期雇用職員就業規則」という。）第21条第1号および第2号の規定に基づき、地方独立行政法人市立秋田総合病院（以下「法人」という。）に勤務する職員（就業規則第2条第1項および有期雇用職員就業規則第2条第1号から第3号までに規定する職員をいう。以下同じ。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

2 この規程に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の関係法令および労使協定の定めるところによるものとする。

(給料)

第2条 給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬であって、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、管理職手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、管理職員特別勤務手当、宿日直手当、寒冷地手当、期末手当および勤勉手当を除いたものとする。

(給料表等)

第3条 職員の職務は、その複雑、困難およ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。

2 前項に規定する分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別に定める。

3 給料表の種類は、次に掲げるとおりとする。

(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)

4 前項に規定する各給料表の適用範囲は、別に定める。

5 全ての職員の職は、第1項に規定する級のいずれかに格付し、第3項の給料表により職員に給料を支給しなければならない。

（昇給等の基準）

第4条 職員の昇給は、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を昇給させるか否かおよび昇給させる場合の昇給の号俸数は、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俸数を4号俸（55歳（医療職給料表(1)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日を超えて在職する職員にあっては、1号俸）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。

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

4 前各項に規定する昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

5 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、別に定める。

6 就業規則第24条の規定により採用された職員（以下「定年前再雇用短時間勤務職員」という。）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本給料月額のうち、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、地方独立行政法人市立秋田総合病院職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成26年地方独立行政法人市立秋田総合病院規程第17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当該定年前再雇用短時間勤務職員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。

7 地方独立行政法人市立秋田総合病院の任期付職員の採用等に関する規程（平成26年地方独立行政法人市立秋田総合病院規程第14号。以下「任期付職員規程」という。）第4条又は第5条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員（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給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

8 第1項から第5項までの規定は、任期付職員には、適用しない。

第5条 任期付職員規程第5条の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条第7項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、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。

（復職時等における号俸の調整等）

第6条 就業規則第17条に規定する休職（第32条に規定する労働組合専従の期間を含む。）又は休暇のため勤務しなかった職員が、復職し、又は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、別に定めるところにより、その者の号俸を調整することができる。

2 就業規則第15条第1項の規定により出向等をした職員が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認めるときは、別に定めるところにより、その者の号俸を調整することができる。

（給料等の支給）

第7条 給料およびこの規程で定める給与（通勤手当、寒冷地手当、期末手当および勤勉手当を除く。次項において同じ。）の計算期間（以下「給与期間」という。）は、月の1日から月の末日までとする。

2 各給与期間の給与の支給日は、別に定める。

第8条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、その他の職員で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。

第9条 休職、退職又は解職の者が、事務引継又は残務整理のため、特に命令を受けて業務に従事したときは、その従事した日数に応じ、在職中の例により日割計算によって給与を支給する。

(給料の調整額)

第10条 給料の調整額は、医療職給料表(2)の適用を受ける職員(栄養士を除く。)に対し、給料の月額に100分の4を乗じて得た額を支給する。

(扶養手当)

第11条 扶養手当は、扶養親族のあるすべての職員に対して支給する。

2 扶養親族とは、次に掲げる者で、他の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歳以上の父母および祖父母

(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) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額は、前項第1号および第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族(次条において「扶養親族たる配偶者、父母等」という。)については1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級であるものならびに医療職給料表(1)の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものおよび同表の適用を受ける職員でその職務の級が3級であるもの(副院長又は診療局長の職務に従事するものに限る。)(次条において「事務職8級職員等」という。)にあっては、3,500円)とし、同項第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1人につき1万円とする。

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（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。

第12条 新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号のいずれかに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

(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号もしくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）

2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においてはその者が職員となった日、扶養親族がない職員に前項第1号に掲げる事実が生じた場合においてはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、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すべてが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

3 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1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で第1項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合

(3) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある事務職8級職員等が事務職8級職員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1項の規定による届出に係るものがある職員で事務職8級職員等以外のものが事務職8級職員等となった場合

(5) 職員の扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかったものが特定期間にある子となった場合

第13条 扶養手当は職員が次に掲げる場合に該当し、給与も減額されるときにおいても減額されないものとする。

(1) 第21条の規定により給与を減額された場合

(2) 就業規則第50条の規定により減額の処分を受けた場合
(地域手当)

第14条 地域手当は、東京都のうち特別区の地域に在勤する職員および別に定める地域に在勤する職員ならびに医療職給料表(1)の適用を受ける職員(定年前再雇用短時間勤務職員および任期付短時間勤務職員を除く。以下この条において同じ。)に支給する。

2 地域手当の額は、給料、管理職手当および扶養手当の月額に、次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 東京都のうち特別区の地域に在勤する職員 100分の20

(2) 前項に規定する別に定める地域に在勤する職員 別に定める割合

(3) 医療職給料表(1)の適用を受ける職員 100分の16

(住居手当)

第15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1万1,500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(別に定める職員を除く。)

(2) 第18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、配偶者が居住するための住宅（別に定める住宅を除く。）を借り受け、月額1万1,500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別に定めるもの

2 住居手当の月額、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2万3,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から1万1,500円を控除した額

イ 月額2万3,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から2万3,000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1万6,000円を超えるときは、1万6,000円）を1万1,500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）

（通勤手当）

第16条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 通勤のため交通機関を利用してその運賃を負担することを常例とする職員（交通機関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および第3号に掲げる職員を除く。）

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で別に定めるもの（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つ

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および次号に掲げる職員を除く。)

(3) 通勤のため交通機関を利用してその運賃を負担し、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。）

(4) 徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道1キロメートル以上2キロメートル未満であって通勤のため交通機関を利用してその運賃を負担することを常例とし、又は自動車等を使用することを常例とする職員

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、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の額に相当する額（以下「運賃相当額」という。）。ただし、運賃相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの運賃相当額」という。）が5万5,000円を超えるときは、支給単位期間につき、5万5,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の交通機関を利用するものとして当該運賃の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃相当額の合計額が5万5,000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、5万5,000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 支給単位期間につき、3万8,100円を超えない範囲内で別に定める額（定年前再雇用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、就業規則第45条第1項に規定する修学部分休業（以下この項において「修学部分休業」という。）をしている職員および就業規則第46条第1項に規定する高齢者部分休業（以下この項におい

て「高齢者部分休業」という。)をしている職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して別に定める職員にあっては、その額から、その額に別に定める割合を乗じて得た額を減じた額)

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関を利用せず、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、交通機関の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して別に定める区分に応じ、前2号に定める額(1箇月当たりの運賃相当額および前号に定める額の合計額が5万5,000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、5万5,000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

(4) 前項第4号に掲げる職員 2,600円(定年前再雇用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、修学部分休業をしている職員および高齢者部分休業をしている職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して別に定める職員にあっては、その額から、その額に別に定める割合を乗じて得た額を減じた額)

3 通勤手当は、支給単位期間(別に定める通勤手当にあっては、別に定める期間)に係る最初の月の翌月の別に定める日に支給する。

4 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の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別に定める額を返納させるものとする。

5 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。

6 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および返納に関し必要な事項は、別に定める。

(日割計算)

第17条 第8条第1項もしくは第2項、第10条又は第14条の規定により給料、給料の調整額又は地域手当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

外るときは、その支給額は、その給与期間の現日数から勤務時間等規程第3条第1項、第4条および第5条の規定に基づく週休日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。

(単身赴任手当)

第18条 勤務地の異動等に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の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、当該異動等の直前の住居から当該異動等の直後に在勤する勤務地に通勤することが通勤距離等を考慮して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地に通勤することが、通勤距離等を考慮して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、3万円（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「交通距離」という。）が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、7万円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて別に定める額を加算した額）とする。

3 国もしくは地方公共団体の職員又は他の地方独立行政法人の職員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地に通勤することが通勤距離等を考慮して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、別に定める。

(特殊勤務手当)

第19条 特殊勤務手当は、著しく危険、不快又は不健康な勤務、強度が著しく高い勤務又は特殊な条件下の勤務およびこれらに準ずる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ものに従事する職員に支給する。

2 特殊勤務手当の種類、支給範囲および支給額は、別に定める。

(管理職手当)

第20条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員に対して支給する。

2 管理職手当の額は、前項に規定する職員の属する職務の級における最高の号俸の給料月額 100 分の 25 を超えてはならない。

(給与の減額)

第21条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことについて特に承認があった場合を除く外、その勤務しない1時間について第29条に規定する勤務1時間当りの給与額(以下「時間給」という。)を減額して給与を支給する。

(時間外勤務手当)

第22条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間について、時間給に正規の勤務時間を超えてした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。

第3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 前項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、あらかじめ勤務時間等規程第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(以下この項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)外に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外に勤務した全時間（別に定める時間を除く。）に対して、勤務1時間について、時間給に100分の25から100分の50までの範囲内で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。

- 3 定年前再雇用短時間勤務職員およ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第1項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした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までの範囲内で別に定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

- 4 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条および第5条の規定に基づく週休日における勤務のうち別に定めるものを除く。）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（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1時間について、時間給に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）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- 5 勤務時間等規程第11条第1項に規定する時間外代休時間を指定された場合において、当該時間外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時間について、時間給に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項に規定する別に定める割合（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。

- 6 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項に規定する別に定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

(休日勤務手当)

第23条 職員には、正規の勤務日が勤務時間等規程第12条第1号および第3号に規定する休日（勤務時間等規程第13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。）および勤務時間等規程第12条第2号に規定する休日（勤務時間等規程第13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「年末年始の休日等」という。）に当たっても、正規の給与を支給する。

2 祝日法による休日等（勤務時間等規程第3条第1項又は第4条の規定に基づき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、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条および第5条の規定に基づく週休日に当たるときは、別に定める日）およ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時間について、時間給に100分の125から100分の150までの範囲内で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しない。

(夜間勤務手当)

第24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時間について時間給の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

(端数計算)

第25条 第21条に規定する時間給および第22条から前条までの規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当、休日勤務手当又は夜間勤務手当の額を算定する場合において、当該額に、50銭未満の端数を生じた

ときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

(管理職員特別勤務手当)

第26条 第20条第1項に規定する職員が次の各号のいずれかに該当した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

(1) 臨時又は緊急の必要その他の業務の運営の必要により勤務時間等規程第3条第1項、第4条および第5条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等もしくは年末年始の休日等(次号において「週休日等」という。)に勤務した場合

(2) 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の午前零時から午前5時までの間であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合

2 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 前項第1号に規定する場合 同号の規定による勤務1回につき、当該勤務に従事する時間等を考慮して別に定める額

(2) 前項第2号に規定する場合 同号の規定による勤務1回につき、5,000円を超えない範囲内において別に定める額

(宿日直手当)

第27条 宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務1回について、別に定める額を宿日直手当として支給する。

2 前項の勤務は、第22条、第23条第2項、第24条および前条第1項の勤務には含まれないものとする。

(時間外勤務手当等に関する規定の適用除外)

第28条 第22条および第23条第2項の規定は、管理職手当の支給を受ける職員には適用しない。

(時間給の算出)

第29条 時間給は、給料の月額およびこれに対する地域手当の月額ならびに寒冷地手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの正規の勤務時間に52を乗じたものから別に定める時間を減じたもので除した

額とする。

(給料の更正決定)

第30条 理事長は、既に決定した職員の給料が、第3条の規定に合致しないと認めるときは、これを更正し又は更正させることができる。

(休職者の給与)

第31条 職員が業務上負傷し、も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、もしくは疾病にかかり、就業規則第17条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職を命ぜられたときは、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就業規則第17条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職を命ぜられたときは、次の区分によりこれに給料、扶養手当、地域手当、住居手当および期末手当のそれぞれ100分の80を支給する。

区分	期間
勤続1年未満の者	1年以内
勤続1年以上の者	2年以内

3 職員が、前2項以外の心身の故障により休職を命ぜられたときは、その休職の期間が、満1年に達するまでの間これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当および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、就業規則第17条第1項第2号に掲げる事由に該当して休職を命ぜられたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当およ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 職員が就業規則第17条第1項第3号および第4号のいずれかに該当して休職にされたときは、その休職の期間中、別に定めるところに従い、その者に給料、扶養手当、地域手当、住居手当および期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。

6 第2項、第3項および前項に規定する職員が、当該各項に規定する期

間内で第35条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、もしくは就業規則第25条の規定により解雇され、又は死亡したときは、同項の規定により別に定める日に、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、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36条および第37条の規定を準用する。この場合において、第36条中「前条第1項」とあるのは、「第31条第6項」と読み替えるものとする。

(労働組合専従者の給与)

第32条 労働組合の業務に専従（以下「労働組合専従」という。）する職員には、その労働組合専従する間は、いかなる給与も支給しない。

(寒冷地手当)

第33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（次条において「基準日」という。）において現に在職する職員であって常時勤務する者（次条において「支給対象職員」という。）に対して別に定める日にこれを支給する。

第34条 寒冷地手当の額は、基準日における次の表に掲げる職員の世帯等の区分に応じ、同表に掲げる額とする。

世帯主である職員		その他の職員
扶養親族のある者	その他の世帯主である者	
19,800円	11,400円	8,200円

2 次の各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員の寒冷地手当の額は、前項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。

(1) 第31条第2項、第3項又は第5項の規定により給与の支給を受ける職員 前項の規定による額にその者の給料の支給について用いられた同条第2項、第3項又は第5項の規定による割合を乗じて得た額

(2) 前号に掲げるもののほか、就業規則第50条の規定により停職にされている職員その他の別に定める職員 零

3 支給対象職員が次に掲げる場合に該当するときは、当該支給対象職員の寒冷地手当の額は、前2項の規定にかかわらず、第1項の規定による

額を超えない範囲内で、別に定める額とする。

- (1) 基準日において前項各号に掲げる職員のいずれにも該当しない支給対象職員が、当該基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、同項各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員となった場合
- (2) 基準日において前項各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員が、当該基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、同項各号に掲げる職員のいずれにも該当しない支給対象職員となった場合
- (3) 前2号に掲げる場合に準ずる場合として別に定める場合
(期末手当)

第35条 期末手当は、別に定める者を除き、6月1日および12月1日（以下この条から第37条までおよび附則第6項第4号においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれその日に在職する職員に対してそれぞれ基準日の属する月の別に定める日（次条および第37条においてこれらの日を「支給日」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、もしくは解雇され、又は死亡した職員（第31条第6項の規定の適用を受ける職員および別に定める職員を除く。）については、それぞれその日に在職したものとみなし支給する。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の125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 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、同項中「100分の125」とあるのは「100分の70」とする。

4 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、もしくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、もしくは失職し、

又は死亡した日現在。附則第6項第4号において同じ。)において職員が受けるべき給料および扶養手当の月額なら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(1)の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるものなら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、困難およ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、給料の月額およ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別に定める割合を乗じて得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、別に定める。

第36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号に掲げる者にとっては、その支給を一時差し止めた期末手当)は、支給しない。

(1) 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50条第1項第4号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25条の規定により解雇された職員(同条第1項第1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37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も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、職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 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地方独立行政法人市立秋田総合病院定款第6条に規定する掲示場に掲示することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その掲示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、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。
- 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、別に定める。

(勤勉手当)

第38条 勤勉手当は、6月1日および12月1日（以下この条および附則第6項第5号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当該職員の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の別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、もしくは就業規則第26条第2項の規定により失職し、又は死亡した職員（別に定める職員を除く。）については、それぞれその日に在職したものとみなし支給する。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、別に定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、勤勉手当の額の、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。

(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基準日現在（退職し、もしくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、もしくは失職し、又は死亡した日現在。次項および附則第6項第5号において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額およびこれに対する地域手

当の月額合計額を加算した額に100分の105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50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およびこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 第35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38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36条中「前条第1項」とあるのは「第38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38条第1項に規定する基準日をいう。以下この条および次条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する別に定める日をいう。以下この条および次条において同じ。）」と読み替えるものとする。

（定年前再雇用短時間勤務職員等についての適用除外）

第39条 第4条第1項から第5項まで、第6条、第11条から第13条まで、第15条、第33条および第34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。

2 第11条から第13条まで、第15条、第18条、第33条および第34条の規定は、任期付短時間勤務職員には、適用しない。

（口座振替による支払）

第40条 給与は、職員から申出があったときは、口座振替の方法により支払うことができる。

（給与からの控除）

第41条 職員に給与を支給する際には、当該給与から次に掲げる掛金等に相当する金額を控除することができる。

(1) 職員互助会に対して支払うべき掛金その他の徴収金

(2) 秋田県市町村職員共済組合に対して支払うべき貸付金に係る償還金その他の徴収金および当該共済組合に対する貯金

(3) 労働組合の組合費ならびに労働組合が取り扱う預金および貸付金に係る償還金その他の徴収金

(4) 前3号に掲げる掛金等に準ずると認められるもの

(5) 職員相互間の親睦の会の会費等で別に定めるもの

(秋田市派遣職員の給与)

第42条 秋田市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年秋田市条例第37号）の規定により秋田市から法人に派遣された職員（以下「秋田市派遣職員」という。）の給与については、この規程の規定にかかわらず、秋田市職員給与条例（昭和28年秋田市条例第4号。以下「秋田市職員給与条例」という。）その他の関係条例等の定めるところにより算定した額を支給することができる。

(委任)

第43条 この規程の施行について必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

(引継職員に係る給料の決定)

2 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定により法人の職員となった者（以下「引継職員」という。）のこの規程の施行の日（以下「施行日」という。）における職務の級および号俸は、施行日において地方独立行政法人市立秋田総合病院職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（平成26年地方独立行政法人市立秋田総合病院細則第5号）の規定により職務の級および号俸が決定された者を除き、施行日の前日においてその者が受けていた秋田市職員給与条例別表第1に規定する行政職給料表（以下「市行政職給料表」という。）および別表第2に規定する医療職給料表（以下「市医療職給料表」という。）による職務の級および号俸とする。

(引継職員に係る経過措置)

3 施行日以後最初に行われる引継職員に係る第4条第2項の昇給に係る

同項の規定の適用については、施行日の前日までの秋田市における当該職員の勤務成績を施行日以後の期間に係る同項の勤務成績に通算するものとする。

4 平成26年6月1日を基準日とする引継職員の期末手当又は勤勉手当の支給に係る第35条第2項又は第38条第1項の規定の適用については、施行日の前日までの秋田市における当該職員の在職期間又は勤務成績を施行日以後の期間に係る第35条第2項の在職期間又は第38条第1項の勤務成績に通算するものとする。

5 平成33年3月31日までの間、職員（次の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員（再雇用職員を除く。）のうち、その職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者であってその号俸がその職務の級における最低の号俸でないものに限る。以下この項および次項において「特定職員」という。）に対する次に掲げる給与の支給に当たっては、当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

(1) 給料月額 当該特定職員の給料月額に100分の1を乗じて得た額（当該特定職員の給料月額に100分の99を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の給料月額に達しない場合（以下この項、附則第7項および附則第8項において「最低号俸に達しない場合」という。）にあっては、当該特定職員の給料月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の給料月額を減じた額（以下この項および附則第7項において「給料月額減額基礎額」という。））

(2) 給料の調整額 当該特定職員の給料月額に対する給料の調整額の月額に100分の1を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、当該特定職員の給料月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の給料月額を減じた額に100分の4を乗じて得た額（以下

この項および附則第7項において「給料調整額減額基礎額」という。))

- (3) 地域手当 当該特定職員の給料月額および給料月額に対する給料の調整額の月額に対する地域手当の月額に100分の1を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、給料月額減額基礎額および給料調整額減額基礎額に対する地域手当の月額）
- (4) 期末手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額および給料月額に対する給料の調整額の月額ならびにこれらに対する地域手当の月額の合計額（第35条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する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を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額に、100分の1を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額および給料調整額減額基礎額ならびにこれらに対する地域手当の月額の合計額（同条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する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を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額）
- (5) 勤勉手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額および給料月額に対する給料の調整額の月額ならびにこれらに対する地域手当の月額の合計額（第38条第4項において準用する第35条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する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を加算した額。附則第8項において「勤勉手当減額対象額」という。）に、当該特定職員に支給される勤

勤勉手当に係る第38条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額に100分の1を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額および給料調整額減額基礎額ならびにこれらに対する地域手当の月額合計額（同条第4項において準用する第35条第5項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する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を加算した額。附則第8項において「勤勉手当減額基礎額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第38条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額）

(6) 第31条第1項から第6項までの規定により支給される給与 当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア 第31条第1項 前各号に定める額

イ 第31条第2項又は第3項 第1号から第4号までに定める額に100分の80を乗じて得た額

ウ 第31条第4項 第1号から第3号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

エ 第31条第5項 第1号から第4号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

オ 第31条第6項 第4号に定める額に100分の80を乗じて得た額（同条第5項の規定により給与の支給を受ける職員にあっては、同号に定める額に、同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）

給料表	職務の級
事務職給料表	6級
医療職給料表(2)	6級
医療職給料表(3)	6級

6 前項に規定するもののほか、特定職員以外の者が月の初日以外の日に

特定職員となった場合における同項の減ずる額の計算その他同項の規定の実施に関し必要な事項は、別に定める。

- 7 附則第5項の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第21条から第24条までに規定する時間給は、第29条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した時間給から、給料月額および給料月額に対する給料の調整額の月額ならびにこれらに対する地域手当の月額ならびに寒冷地手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの正規の勤務時間に52を乗じたものから理事長が別に定める時間を減じたもので除した額に100分の1を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、給料月額減額基礎額および給料調整額減額基礎額ならびにこれらに対する地域手当の月額ならびに寒冷地手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの正規の勤務時間に52を乗じたものから規則で定める時間を減じたもので除した額）に相当する額を減じた額とする。
- 8 附則第5項の規定が適用される間、第38条第2項第1号に定める額は、同号の規定にかかわらず、同号の規定により算出した額から、同号に掲げる職員で附則第5項の規定により給与が減ぜられて支給されるものの勤勉手当減額対象額に100分の0.925を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の92.5を乗じて得た額）の総額に相当する額を減じた額とする。
- 9 引継職員に対してなされた秋田市職員給与条例の規定による承認その他の行為は、この規程の相当規定によりなされたものとみなす。
（秋田市派遣職員に係る経過措置）
- 10 秋田市派遣職員が、その派遣期間中又は派遣期間の終了日の翌日（施行日の翌日から平成31年3月31日までの間に限る。）に就業規則第5条の規定により法人の職員となった場合の給料の決定および経過措置については、附則第2項から第5項の例によるものとする。
（勤勉手当に係る経過措置）
- 11 当分の間、第38条第2項後段に規定する勤勉手当の額の総額は、同項各号の規定にかかわらず、理事長が別に定める。

附 則（平成26年5月30日規程第48号）

この規程は、平成26年6月1日から施行する。

附 則（平成28年2月3日規程第1号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成28年2月3日から施行する。
- 2 改正後の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）別表第1および別表第2の規定は平成27年4月1日から、改正後の規程第38条第2項の規定は同年12月1日から適用する。

（給与の内払）

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合には、改正前の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（平成28年3月31日規程第3号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 平成28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および別に定めるこれに準ずる職員の切替日における号俸については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、別に定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（号俸の切替え）

- 3 切替日の前日において秋田市職員給与条例の一部を改正する条例（平成23年秋田市条例第34号）附則第3項の規定により給料を支給されていた職員の切替日後における号俸は、別に定める。

（切替日における給料の切替えに伴う経過措置）

- 4 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者（別に定める職員を除く。）には、平成33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（地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程附則第5項の規定により給与が減ぜ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。

- 5 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、別に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。
- 6 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2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、別に定めるところにより、前2項の規定に準じて、給料を支給する。
- 7 前3項の規定による給料を支給される職員に対する第35条第5項（第38条第4項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定の適用については、第35条第5項中「給料の月額」とあるのは「給料の月額と地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の一部を改正する規程（平成28年地方独立行政法人市立秋田総合病院規程第3号）附則第4項から第6項までの規定による給料の額との合計額」とする。

附 則（平成28年12月26日規程第10号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成28年12月26日から施行する。
- 2 改正後の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）附則第12項ならびに別表第1および別表第2の規定は平成28年4月1日から、改正後の規程第38条第2項および附則第8項の規定は同年12月1日から適用する。

（給与の内払）

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の規定に基づいて支給された給与（地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の一部を改正する規程（平成28年地方独立行政法人市立秋田総合病院規程第3号）附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。）は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（平成29年3月28日規程第12号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成29年4月1日から施行する。
（平成31年3月31日までの間における扶養手当に関する特例）
- 2 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、改正後の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）第12条第3項第3号および第4号の規定は適用せず、改正後の規程第11条第3項および第12条の規定の適用については、同項中「前項第1号および第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（次条において「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）については1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級であるものならびに医療職給料表(1)の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものおよび同表の適用を受ける職員でその職務の級が3級であるもの（副院長又は診療局長の職務に従事するものに限る。）（次条において「事務職8級職員等」という。）にあつては、3,500円）とし、同項第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1人につき1万円」とあるのは「前項第1号に該当する扶養親族（次条において「扶養親族たる配偶者」という。）については1人につき1万円とし、同項第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1人につき8,000円（職員に配偶者がいない場合にあつては、そのうち1人については1万円）とし、同項第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（次条において「扶養親族たる父母等」という。）については1人につき6,500円（職員に

配偶者および扶養親族たる子がない場合にあっては、そのうち1人については9,000円)」と、同条第1項中「その旨」とあるのは「その旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第1号に掲げる事実が生じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。）」と、同項中「(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号もしくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）」とあるのは「

(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号もしくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）」

(3) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）」

(4) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第1号に該当する場合を除く。）」

」と、同条第3項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号もしくは第5号」と、「においては、その」とあるのは「又は扶養手当を受けている職員について第1項第3号もしくは第4号に掲げる事実が生じた場合においては、これらの」と、「その日が」とあるのは「これらの日が」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、「の改定」とあるのは「の改定（扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定ならびに扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって配偶者およ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ないものが扶養親族たる配偶者又は扶養親族たる子を有するに至った場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）」、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった

場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定および扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって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ものが配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定」とする。

- 3 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、改正後の規程第12条第3項第3号および第4号の規定は適用せず、改正後の規程第11条第3項および第12条の規定の適用については、同項中「扶養親族（次条において「扶養親族たる配偶者、父母等」という。））」とあるのは「扶養親族」と、「（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるものならびに医療職給料表(1)の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものおよび同表の適用を受ける職員でその職務の級が3級であるもの（副院長又は診療局長の職務に従事するものに限る。）（次条において「事務職8級職員等」という。））にあつては、3,500円」とし」とあるのは「とし」と、同条第3項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号又は第5号」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」とする。

附 則（平成29年12月26日規程第11号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成29年12月26日から施行し、改正後の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、同月1日から適用する。

（給与の内払）

- 2 改正後の規程の規定を適用する場合には、改正前の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の規定に基づいて支給された給与（地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の一部を改正する規程（平成28年地方独立行政法人市立秋田総合病院規程第3号。以下「平成28年改正規程」という。）附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。）は、改正後の規程の規定による給与（平成28年改正規程附

則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。)の内払とみなす。

附 則 (平成30年4月26日規程第3号)

この規程は、平成30年4月26日から施行する。

附 則 (平成30年12月21日規程第14号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成30年12月21日から施行する。
- 2 改正後の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程(以下「改正後の規程」という。)(改正後の規程第38条第2項および附則第8項の規定を除く。)は平成30年4月1日から、改正後の規程第38条第2項および附則第8項の規定は同年12月1日から適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の規定に基づいて支給された給与(地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の一部を改正する規程(平成28年地方独立行政法人市立秋田総合病院規程第3号。以下「平成28年改正規程」という。)附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。)は、改正後の規程の規定による給与(平成28年改正規程附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。)の内払とみなす。

附 則 (平成31年3月25日規程第2号)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (令和元年12月27日規程第11号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和元年12月27日から施行する。
- 2 改正後の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程(以下「改正後の規程」という。)(改正後の規程第38条第2項および附則第8項の規定を除く。)は平成31年4月1日から、改正後の規程第38条第2項

および附則第 8 項の規定は同年12月 1 日から適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合には、改正前の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の規定に基づいて支給された給与（地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の一部を改正する規程（平成28年地方独立行政法人市立秋田総合病院規程第 3 号。以下「平成28年改正規程」という。）附則第 4 項の規定に基づいて支給された給料を含む。）は、改正後の規程の規定による給与（平成28年改正規程附則第 4 項の規定に基づいて支給された給料を含む。）の内払とみなす。

附 則（令和 2 年 3 月 24 日規程第 2 号）

この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年 11 月 30 日規程第 8 号）

この規程は、令和 2 年 11 月 30 日から施行する。

附 則（令和 3 年 3 月 22 日規程第 5 号）

この規程は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 3 年 11 月 30 日規程第 10 号）

この規程は、令和 3 年 11 月 30 日から施行する。

附 則（令和 4 年 3 月 16 日規程第 3 号）

この規程は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 4 年 12 月 1 日規程第 14 号）

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和 4 年 12 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）（改正後の規程第 38 条第 2 項および附則第 8 項

の規定を除く。)は令和4年4月1日から、改正後の規程第38条第2項および附則第8項の規定は同年12月1日から適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合には、改正前の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の規定に基づいて支給された給与(地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の一部を改正する規程(平成28年地方独立行政法人市立秋田総合病院規程第3号。以下「平成28年改正規程」という。)附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。)は、改正後の規程の規定による給与(平成28年改正規程附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。)の内払とみなす。

附 則 (令和5年2月27日規程第1号)

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則 (令和5年12月1日規程第11号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和5年12月1日から施行する。
- 2 改正後の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程(以下「改正後の規程」という。)(改正後の規程第35条第2項および第3項、規程第38条第2項および附則第8項の規定を除く。)は令和5年4月1日から、改正後の規程第35条第2項および第3項、規程第38条第2項および附則第8項の規定は同年12月1日から適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合には、改正前の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の規定に基づいて支給された給与(地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の一部を改正する規程(平成28年地方独立行政法人市立秋田総合病院規程第3号。以下「平成28年改正規程」という。)附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。)は、改正後の規程の規定による給与(平成28年改正規程附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。)の内払とみなす。

附 則（令和 6 年 3 月 1 日規程第 2 号）

- 1 この規程は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 当分の間、職員（医師および歯科医師を除く。）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 4 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 3 条第 1 項および第 2 項の規定により当該職員の属する職務の級ならびに第 4 条第 2 項および第 5 項ならびに別に定める規定により当該職員の受ける号俸に応じた額に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上 1 円未満の端数を生じたときはこれを 1 円に切り上げるものとする。）とする。
- 3 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。
 - (1) 臨時的に雇用される職員その他の法律により任期を定めて雇用される職員および非常勤職員
 - (2) 就業規則第23条第 1 項又は第 2 項の規定により勤務している職員（同規則第21条第 1 項第 1 号に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。）
 - (3) 就業規則第23条の 5 第 1 項又は第 2 項の規定により同条第 1 項に規定する異動期間（同項又は同条第 2 項の規定により延長された期間を含む。）を延長された同規則第23条の 2 に規定する職を占める職員
- 4 就業規則第23条の 4 に規定する他の職への降任等をされた職員であつて、当該他の職への降任等をされた日（以下この項および附則第 6 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 2 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銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上 1 円未満の端数を生じたときはこれを 1 円に切り上げるものとする。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（別に定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第 2

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。

- 5 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3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俸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3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俸の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。
- 6 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2項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第4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、別に定めるところにより、前2項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。
- 7 附則第4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2項の規定の適用を受ける職員であって、任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、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。
- 8 附則第2項から前項までに定めるもののほか、附則第2項の規定による給料月額、附則第4項の規定による給料その他附則第2項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、別に定める。
（暫定再雇用職員に関する経過措置）
- 9 暫定再雇用職員（就業規則附則第10項に規定する暫定再雇用職員（以下「暫定再雇用職員」という。）をいい、就業規則第24条に規定する短時間勤務の職を占める同規則附則第10項に規定する暫定再雇用職員（附則第10項において「暫定再雇用短時間勤務職員」という。）を除く。以下この項および次項において同じ。）の給料月額は、当該暫定再雇用職員が定年前再雇用短時間勤務職員（改正後の給与規程第4条第6項に規定する定年前再雇用短時間勤務職員をいう。附則第10項および第11項に

において同じ。) であるものとした場合に適用される地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程第3条第1項に規定す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、当該暫定再雇用職員の属する職務の級に応じた額とする。

10 暫定再雇用短時間勤務職員の給料月額は、当該暫定再雇用短時間勤務職員が定年前再雇用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程第3条第1項に規定す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、当該暫定再雇用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、地方独立行政法人市立秋田総合病院職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成26年地方独立行政法人市立秋田総合病院規程第17号）第2条第3項の規定により定められた当該暫定再雇用短時間勤務職員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。

11 暫定再雇用職員は、定年前再雇用短時間勤務職員とみなして、改正後の給与規程第35条第3項の規定を適用する。

12 改正後の給与規程第38条第1項の職員に暫定再雇用職員が含まれる場合における勤勉手当の額の同条第2項各号に掲げる職員の区分ごとの総額の算定に係る同項の規定の適用については、同項第1号中「定年前再雇用短時間勤務職員」とあるのは「定年前再雇用短時間勤務職員および就業規則附則第10項に規定する暫定再雇用職員（次号において「暫定再雇用職員」という。））」と、同項第2号中「定年前再雇用短時間勤務職員」とあるのは「定年前再雇用短時間勤務職員および暫定再雇用職員」とする。

13 地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程第4条第1項から第5項まで、第6条、第11条から第15条まで、第33条および第34条の規定は、暫定再雇用職員には、適用しない。

（委任）

14 附則第9項から前項までに定めるもののほか、暫定再雇用職員に関し必要な事項は、別に定める。

附 則（令和 6 年 6 月 1 日規程第 8 号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、令和 6 年 6 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程は、令和 6 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（令和 7 年 1 月 10 日規程第 1 号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、令和 7 年 1 月 10 日から施行する。
- 2 改正後の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）第 34 条第 1 項、別表第 1 および別表第 2 の規定は令和 6 年 4 月 1 日から、改正後の規程第 35 条第 2 項および第 3 項、規程第 38 条第 2 項の規定は同年 12 月 1 日から適用する。

（給与の内払）

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の規定に基づいて支給された給与（地方独立行政法人市立秋田総合病院職員給与規程の一部を改正する規程（平成 28 年地方独立行政法人市立秋田総合病院規程第 3 号。以下「平成 28 年改正規程」という。）附則第 4 項の規定に基づいて支給された給料を含む。）は、改正後の規程の規定による給与（平成 28 年改正規程附則第 4 項の規定に基づいて支給された給料を含む。）の内払とみなす。

附 則（令和 7 年 3 月 1 日規程第 5 号）

この規程は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。