

## 地方独立行政法人奈良県立病院機構職員給与規程

(目的)

第1条 この規程は、地方独立行政法人奈良県立病院機構就業規則（以下「就業規則」という。）第28条の規定に基づき、地方独立行政法人奈良県立病院機構（以下「法人」という。）に勤務する職員（以下「職員」という。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 職員の給与に関して、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）（以下「労基法」という。）、一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年奈良県条例第33号）（以下「給与条例」という。）第2条に定める職員の例、その他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第3条 この規程は、就業規則第3条第1項に定める職員の職員に適用する。

(給与の種類)

第4条 職員の給与は、基本給及び諸手当とする。

2 基本給は、地方独立行政法人奈良県奈良県立病院機構職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第3条に規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬とする。

3 (削除)

4 諸手当は、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、超過勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、看護師長看護主任手当、期末手当及び勤勉手当とする。

(給与の支払)

第5条 職員の給与は、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。

2 前項の規定にかかわらず、法令又は労基法第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支払うものとする。

(給与の支給方法)

第6条 給与は、月の1日から末日までの期間について、月1回にその全額を支給する。

2 基本給、管理職手当、看護師長看護主任手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当の支給日は、前項に規定する期間（以下「給与期間」という。）によるその月の25日とする。ただし、その日が休日、日曜日又は土曜日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い休日、日曜日又は土曜日でない日を支給日とする。

3 特殊勤務手当、超過勤務手当、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は、当該手当の支給要件が生じた月の翌月の基本給の支給日に支給する。

4 期末手当及び勤勉手当は、次の各号に掲げる区分に応じて、それぞれ次の各号に定める日に支給する。ただし、その日が休日、日曜日又は土曜日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い休日、日曜日又は土曜日でない日を支給日とする。

(1) 基準日（第35条第1項の基準日をいう。次号において同じ。）が6月1日の場合 6月30日

(2) 基準日が12月1日の場合 12月10日

(3) 第38条第10項に定める場合 理事長が別に定める日

5 前2項の場合において、事務処理上やむを得ない事情のため、その日に支給することができないときは、翌月の基本給の支給日に支給することができる。また、各月の末日までに、欠勤等の事由により、支給した基本給等と本来支給すべき基本給等との間に過不足が生じた場合には、翌月以降の基本給等において、これを精算する。

(非常の場合の給与支給の特例)

第7条 職員が、職員又はその収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼、葬儀その他これらに準ずる非常の場合の費用に充てるために給与を請求した場合には、給与期間中給与の支給日前であっても、請求の日までの給与を日割計算によりその際支給する。

(新たに職員となった者等の給与の支給方法等)

第8条 新たに職員となった者には、その日から給与を支給し、昇給、降給等により基本給額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給与を支給する。

2 職員が離職したときは、その日まで給与を支給する。

3 職員が死亡したときは、その月まで給与を支給する。

4 第1項又は第2項の規定により給与を支給する場合であって、第6条第1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、その給与額は、その期間の現日数から勤務時間規程第5条第1項、第6条第2項及び第7条の規定に基づく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。

(基本給表)

第9条 職員の受ける基本給は、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮して決定する。

2 基本給表の種類は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 事務職基本給表(一) (別表第1)

(2) 事務職基本給表(二) (別表第2)

(3) 医療職基本給表(一) (別表第3)

(4) 医療職基本給表(二) (別表第4)

(5) 医療職基本給表(三) (別表第5)

(6) 教育職基本給表(四) (別表第6)

(7) 技能労務職基本給表(別表第7)

3 前項に掲げる、各基本給表の適用範囲は、次に定めるところによる。

(1) 事務職基本給表(一)は、他の基本給表の適用を受けないすべての職員に適用する。

(2) 事務職基本給表(二)は、次に掲げる職員に適用する。

ア 主として地域医療連携業務に従事する社会福祉士、精神保健福祉士その他の事務職員

イ 主として診療情報管理業務に従事する診療情報管理士その他の事務職員

ウ ア及びイにおいて定めるもののほか、主として特定の業務に従事する職員で理事長が認める者

(3) 医療職基本給表(一)は、医師及び歯科医師である職員に適用する。

(4) 医療職基本給表(二)は、次に掲げる職員に適用する。

ア 調剤等に従事する薬剤師

イ 栄養管理等に従事する栄養士

ウ 診療放射線技師及び診療エックス線技師

エ 臨床検査技師、衛生検査技師その他の病理細菌技術職員

オ 臨床工学技士

- カ 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療法技術職員
- キ 臨床心理士
- ク 視能訓練士その他の視能技術職員
- ケ 歯科衛生士及び歯科技工士
- コ その他理事長が認める職員

(5) 医療職基本給表（三）は、保健指導又は看護等に従事する保健師、助産師、看護師及び准看護師である職員（教育職基本給表（四）の適用を受ける者を除く。）に適用する。

(6) 教育職基本給表（四）は、奈良看護大学校に勤務する教育を直接本務とする職員に適用する。

(7) 技能労務職基本給表は、次に掲げる職員のうち技術者及び監督者以外のものに適用する。

- ア 自動車の整備、ボイラ等の機器の操作、保守等の業務に従事する者
- イ 自動車運転の業務に従事する者
- ウ 電話交換の業務に従事する者
- エ 電工、大工等の制作、修理、加工等の技術的業務及び調理師等の家政的業務に従事する者
- オ 巡視、監視、警備等の保安業務に従事する者
- カ 動物飼育作業に従事する者
- キ 単純な労務的作業、雑作業等の業務に従事する者

4 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを基本給表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第8のとおりとする。

（職員の職務の級の決定等）

第10条 職員の職務の級は、別表第9の在級期間表に定める基準に従い、理事長が決定する。

2 在級期間表は、その者に適用される基本給表の別に応じ、かつ、職種欄の区分又は試験欄の区分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、在級期間表の職務の級欄に定める数字は、当該職務の級に昇格させるための在級期間を示す。

3 新たに基本給表の適用を受ける職員となった者の号給は、別表第10で定める初任給の基準に従い、理事長が決定する。

4 前項の規定にかかわらず、職員が一つの職務の級から他の職務の級に移った場合の号給、一つ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、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、人事交流により採用された者の初任給については、別に理事長が定めることができる。

5 再雇用職員（地方独立行政法人奈良県立病院機構有期雇用職員就業規則第2条第4号に規定する再雇用職員をいう。）の基本給月額は、その者に適用される基本給表の再雇用職員の欄に掲げる基本給月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

6 再雇用短時間勤務職員の基本給月額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による基本給月額に、理事長により定められたその者の勤務時間を勤務時間規程第3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11条 職員を昇格させる場合には、その職務に応じ、かつ、その者の勤務成績に従い、その者の属する職務の級を決定するものとする。

2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、昇格させようとする日以前3年間において同日の前日に属する職務の級に分類されている職務に従事していた職員が、昇格させようとする日以前3年間における人事評価の結果及び勤

務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、昇格させようとする職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められなければならない。

- 3 前2項の規定により職員を昇格させる場合において、その者の属する職務の級を1級上位の級に決定しようとするときは、在級期間表に定める在級年数及び在級期間表において理事長が別に定めることとする要件に従い、その者の属する職務の級を決定するものとする。
- 4 第1項から第2項までの規定により職員を昇格させる場合において、在級期間表において理事長が別に定めることとする要件を満たすとき又は職員を2級以上上位の職務の級に決定する特別の事情があると認められる場合として理事長の定める場合に該当するときは、その者の属する職務の級を2級以上上位の職務の級に決定するものとする。
- 5 第3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期間が1年に満たない者を特に昇格させる必要がある場合であらかじめ理事長の承認を得たときは、この限りでない。
- 6 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基本給表の別に応じ、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。
- 7 前6項のほか、職員の昇格に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(降格)

第11条の2 職員を降格させる場合には、その職務に応じ、その者の属する職務の級を下位の職務の級に決定するものとする。

- 2 前項の規定により職員を降格させる場合には、当該職員の人事評価の結果又は勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づきその職務の級より下位の職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められなければならない。
- 3 職員から書面による同意を得た場合には、第1項の規定により当該職員を降格させることができる。
- 4 職員を降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基本給表の別に応じ、かつ、降格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第11の2に定める降格時号給対応表の降格後の号給欄に定める号給とする。
- 5 前4項のほか、職員の降格に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(昇給)

第12条 職員の昇給は、毎年4月1日(以下「昇給日」という。)に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じ、行うものとする。

- 2 前項の昇給日前1年間における人事評価の結果がある職員の成績に応じて決定される昇給の区分(以下「昇給区分」という。)は、以下の各号に掲げる職員のいずれか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。この場合において第1号ア若しくはイ又は第3号ア若しくはイに掲げる職員に該当するか否かの判断は、理事長が別に定めるところにより行うものとする。

(1) 人事評価の結果が特に良好である職員(上位又は中位の段階である職員)のうち、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

ア 勤務成績が極めて良好である職員 A

イ アに掲げる職員以外の職員 B

(2) 前号及び次号に掲げる職員以外の職員 C

(3) 人事評価の結果が良好でない(下位の段階である職員)のうち、次に掲げる職員のいずれかに該当するかに応じ、次に定める昇給区分

ア 勤務成績がやや良好でない職員 D

イ 勤務成績が良好でない職員 E

3 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。

(1) 理事長が別に定める事由以外の事由によって昇給日前1年間(当該期間の中途において新たに職員となったものにあつては、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以上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3号イに掲げる職員及び次号に掲げる職員を除く。) D

(2) 理事長が別に定める事由以外の事由によって基準期間の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

4 第1項の規定による昇給の号給数は、次の各号に掲げる昇給区分のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める号給数とし、Eの昇給区分に該当する職員は昇給しない。

(1) A 8号給以上

(2) B 6号給

(3) C 4号給(事務職基本給表(一)の適用を受ける職員でその職務が7級以上である職員、医療職基本給表(一)の適用を受ける職員でその職務が4級以上である職員、医療職基本給表(二)の適用を受ける職員でその職務の級が7級である職員又は医療職基本給表(三)の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上である職員(以下「特定職員」という。)にあつては3号給)

(4) D 2号給

5 50歳を超える職員に関する昇給は、第2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、次の各号に掲げる昇給区分のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める号給数とし、C、D及びEの昇給区分に該当する職員は、昇給しない。

(1) A 2号給以上

(2) B 1号給

6 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。

7 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

8 前7項のほか、職員の昇給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(医療職基本給表(三)の適用を受ける職員における号給の調整)

第12条の2 医療職基本給表(三)の適用を受ける職員でその職務の級が3級に昇格した者(平成28年3月18日改正附則第5条の規定により職務の級が読み替えられた職員を含む)については、第12条第4項第1号から第3号に掲げる昇給区分に該当する職員は当該各号の号給数から4を減じて得た数を号給数とし、同条同項第4号に掲げる昇給区分に該当する職員は昇給しない。

(研修、表彰等による昇給)

第13条 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12条第1項の規定による昇給をさせることができる。

(1) 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

(2) 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つたことにより、又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、顕著な功労があつ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

(3) 就業規則第23条第1項第8号の規定により退職する場合 退職の日

(特別の場合の昇給)

第14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、第12条第1項の規定による昇給をさせることができる。

(基本給の調整額)

#### 第15条 (削除)

(初任給調整手当)

第16条 医療職基本給表(一)の適用を受ける職員には、医師法(昭和23年法律第201号)に規定する医師免許証又は歯科医師法(昭和23年法律第202号)に規定する歯科医師免許証を取得した日の属する年度から起算して、初任給調整手当を支給しようとする日の属する年度までの数に応じて、別表第12に掲げる額を、初任給調整手当として支給する。

(扶養手当)

第17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、事務職基本給表(一)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基本給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 扶養手当の支給については、次に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものを扶養親族とする。

- (1) 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) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子
- (3) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫
- (4) 満60歳以上の父母及び祖父母
- (5) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
- (6) 重度心身障害者

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(事務職基本給表(一)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基本給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8級職員等」という。)にあつては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満15歳に達する日以後の最初の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前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。

- (1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合(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。)
- (2) 扶養親族たる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3号若しくは第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。

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日の翌月（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。前項ただし書きの規定は、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（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

(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事9級職員等が事9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

(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事9級職員等以外のものが事9級職員等となった場合

(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

(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18条 地域手当は、法人に在勤する職員に支給する。

2 地域手当の月額、基本給、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に、次に掲げる勤務場所に応じた割合を乗じて得た額とする。

地方独立行政法人奈良県立病院機構法人本部事務局 100分の5

奈良県総合医療センター 100分の5

奈良県西和医療センター 100分の5

奈良県総合リハビリテーションセンター 100分の5

医療専門職教育研修センター 100分の5

奈良看護大学校 100分の5

3 医療職基本給表（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、基本給、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に100分の16を乗じて得た額の地域手当を支給する。

(住居手当)

第19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) 自ら居住するための住宅(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(次の各号に該当する職員を除く。)
  - ア 地方独立行政法人奈良県立病院機構及び地方公共団体から貸与された職員公舎に居住している職員
  - イ 職員の扶養親族たる者(第 17 条第 2 項に規定する扶養親族で同条第 5 項の規定による届出がされている者に限る。以下この号において同じ。)が所有する住宅及び職員の配偶者(婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。)、父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者以外のものであり、又は借り受け、居住している住宅並びに理事長がこれらに準ずると認める住宅の全部又は一部を借り受けて当該住宅に居住している職員
- (2) 第 21 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(前号イで定める住宅を除く。)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者と権衡上必要があると認められるものとして理事長が認めるもの
- 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(第 1 号に掲げる職員のうち第 2 号に掲げる職員でもあるものについては、第 1 号に掲げる額及び第 2 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 の額が 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 新たに第 1 項の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、別に定める様式により、その居住の実態を速やかに理事長に届出なければならない。住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額等に変更があった場合についても、同様とする。
- 4 理事長は、職員から前項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が第 1 項の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき住居手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。
- 5 住居手当の支給は、職員が新たに第 1 項の職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)から開始し、職員が同項に規定する要件を欠くに至った日の属する月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月)をもって終わる。ただし、住居手当の支給の開始については、第 3 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 日を経過した後に行われたときは、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。
- 6 住居手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の生じた日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

(通勤手当)

第 20 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(道路交通法(昭和 35 年法律第 105 号)第 2 条第 1 項第 9 号に規定する自動車で、同法第 3 条



に規定する自動二輪車以外のものをいう。以下同じ。)又は自転車、自動二輪車、原動機付自転車及びその他の原動機付の交通用具(以下「自転車等」という。)を使用することを常例とする職員(自動車又は自転車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車又は自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)

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

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

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、当該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カ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カ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 片道の使用距離に応じ、支給単位期間につき、自動車を使用する職員にあつては別表第13、自転車等を使用する職員にあつては別表第14で定める額(自動車を使用する職員で自動車の駐車のための施設(回数利用券又は一時預かりによる施設でないものに限る。以下「駐車場」という。)を併せて利用しているもの(現に駐車場を利用して、その利用料金を負担することを常例としているものに限る。)にあつては、一箇月当たりの駐車場の利用に要する料金の2分の1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)を加算した額とする。ただし、その額が3千円を超えるときは、3千円とする。)(再雇用短時間勤務職員等のうち、平均1カ月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員にあつては、その額から、その額に100分の50を乗じて得た額を減じた額)

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車又は自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車又は自転車等の使用距離等の事情を考慮して、次に掲げるとおりとする。

ア 普通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つて、その利用する普通交通機関等が通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用しているものであるものを除いた職員のうち、自動車又は自転車等の使用距離が片道2キロメートル以上である職員及び自動車又は自転車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが自動車又は自転車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員第2項第1号及び第2号に定める額(同項第1号に規定する1カ月当たりの運賃等相当額及び同項第2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)

イ 1カ月当たりの運賃等相当額(2以上の普通交通機関等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあつては、その合計額。以下「1カ月当たりの運賃等相当額等」という。)が前号に定める額以上である職員(アに掲げる職員を除く。) 第1号に定める額

ウ 1箇月当たりの運賃等相当額等が第2号に定める額未満である職員(アに掲げる職員を除く。) 第2号に定める額

3 第1項第1号又は第3号に掲げる職員のうち、次項に定める基準に照らして、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を利用しなければ通勤することが困難であつて、かつ、その利用が通勤事情の改善に

相当程度資すると認められる職員で、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) 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、運賃等、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる新幹線鉄道等を利用する場合における通勤の経路及び方法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。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カ月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。)が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の新幹線鉄道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カ月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときは、その者の新幹線鉄道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、20,000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 前項の新幹線鉄道等の利用が通勤事情の改善に相当程度資すると認められる基準は、次に掲げるものとする。

- (1) 新幹線鉄道等(高速自動車国道等の有料の道路を除く。)を利用する場合には、その利用により通勤時間が30分以上短縮されること又はその利用により得られる通勤事情の改善がこれに相当すると認められるものであること。
- (2) 高速自動車国道等の有料の道路を利用する場合には、その利用による通勤の時間及び距離の短縮並びに職員の通勤に係る交通事情等に照らしてその利用により得られる通勤事情の改善が前号に相当すると認められるものであること。

5 通勤手当は、支給単位期間(次の各号に定める手当にあっては、当該各号に定める期間)に係る最初の月の第6条第2項で定める日に支給する。ただし、支給日までに当該支給に係る事実が確認できない等のため、支給日に支給することができないときは、支給日後に支給することができる。

- (1) 職員が二以上の普通交通機関等を利用するものとして第2項第1号に定める額の通勤手当を支給される場合(次号に該当する場合を除く。)において、1カ月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該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
- (2) 職員が第2項第1号及び第2号に定める額の通勤手当を支給される場合において、1カ月当たりの運賃等相当額及び同号に定める額の合計額が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該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
- (3) 職員が二以上の新幹線鉄道等を利用するものとして新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給される場合において、第3項第1号に規定する1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該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

6 通勤手当の支給は、職員に新たに第1項の職員たる要件が具備されるに至った場合においてはその日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)から開始し、通勤手当を支給され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、通勤手当を支給されている職員が同項の職員たる要件を欠くに至った場合においてはその事実を生じた日の属する月(これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月)をもって終わる。ただし、通勤手当の支給の開始については、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後に届出がなされたときは、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 通勤手当は、これを受けている職員にその額を変更すべき事実が生ずるに至った場合においては、その事実の生じた日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)から支給額を改定する。前項ただし書の規定は、通勤手当の額を増額して改訂する場合における支給額の改定について準用する。

8 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の第1号で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第2号及び第3号で定める額を返納させるものとする。

(1) ア 離職し、若しくは死亡した場合又は第1項の職員たる要件を欠くに至った場合

イ 通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のための負担する運賃等の額に変更があったことにより、通勤手当の額が改定される場合

ウ 月の中途において就業規則第15条の規定により休職にされ、就業規則第37条の規定により育児休業し、又は就業規則第45条の規定により停職にされた場合であって、これらの期間が2以上の月にわたることとなるとき。

エ 出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなる場合

(2) ア 1カ月当たりの運賃等相当額等(第2項第3号アに掲げる職員にあっては、1カ月当たりの運賃等相当額及び第2項第2号に定める額の合計額。以下この項において同じ。)が55,000円以下であった場合 前号イに掲げる事由が生じた場合にあっては当該事由に係る普通交通機関等(前号イの改定後に1カ月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての普通交通機関等)、前号ア、ウ又はエに掲げる事由が生じた場合にあってはその者の利用するすべての普通交通機関等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、事由発生月の末日にしたものとして得られる額(次のイにおいて「払戻金相当額」という。)

イ 1カ月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えていた場合 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額

① ②に掲げる場合以外の場合 55,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前号ア～エに掲げる事由に係る普通交通機関等についての払戻金相当額のいずれか低い額(事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあっては、0)

② 第5項第1号又は第2号に掲げる通勤手当を支給されている場合 55,000円に事由発生月の翌月から同項第1号若しくは第2号に定める期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はその者の利用するすべての普通交通機関等についての払戻金相当額のいずれか低い額(事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあっては、0)

(3) ア 1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額(二以上の新幹線鉄道等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあっては、その合計額。以下この項において「1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額等」という。)が20,000円以下であった場合 第1号イに掲げる事由が生じた場合にあっては当該事由に係る新幹線鉄道等(同号イの改定後に1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額等が20,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての新幹線鉄道等)、同号ア、ウ若しくはエに掲げる事由が生じた場合にあってはその者の利用するすべての新幹線鉄道等につき、使用されるべき通用期間の定期券の特別料金等の払戻しを、事由発生月の末日にしたものとして得られる額の2分の1に相当する額(次のイにおいて「払戻金2分の1相当額」という。)

イ 1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額等が20,000円を超えていた場合 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額

① ②に掲げる場合以外の場合 20,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前号ア～エに掲げる事由に係る新幹線鉄道等についての払戻金2分の1相当額のいずれか低い額(事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあっては、0)

② 第5項第3号に掲げる通勤手当を支給されている場合 20,000円に事由発生月の翌月から同号に定める期

間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はその者の利用するすべての新幹線鉄道等についての払戻金  
2分の1相当額のいずれか低い額(事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあっては、0)

(4) 第8項の規定により職員に前2号に定める額を返納させる場合において、給与から当該額を差し引くことができる。

9 この条において「支給単位期間」とは、次の各号に掲げる普通交通機関等又は新幹線鉄道等の区分に応じ、当該各号に定める期間(自動車又は自転車等に係る通勤手当にあっては、1カ月)をいう。

(1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等又は新幹線鉄道等 当該普通交通機関等又は新幹線鉄道等において発行されている定期券の通用期間のうちそれぞれ6カ月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間。ただし、新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給されている場合であって、普通交通機関等に係る定期券及び新幹線鉄道等に係る定期券が一体として発行されているときにおける当該普通交通機関等にあっては、当該新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る支給単位期間に相当する期間

(2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等若しくは新幹線鉄道等 1カ月

10 前項第1号に掲げる普通交通機関等又は新幹線鉄道等について、同号に定める期間に係る最後の月の前月以前に、就業規則第18条第2号の規定による定年退職その他の離職をすること、長期間の研修等のために旅行をすること、勤務場所を異にする異動又は勤務場所の移転に伴い通勤経路又は通勤方法に変更があること、勤務態様の変更により通勤のため負担する運賃等の額に変更があることが前項第1号に定める期間に係る最初の月の初日において明らかである場合には、当該事由が生ずることとなる日の属する月(その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月の前月)までの期間について、前項の規定にかかわらず、同項の規定に準じて支給単位期間を定めることができる。

(単身赴任手当)

第21条 勤務箇所を異にする異動、在勤する勤務箇所の移転又は人事交流等に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の第2項で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法人に通勤することが通勤距離等を考慮して第3項で定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員その他権衡上必要があると認められる職員には、単身赴任手当を支給する。

2 前項のやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 配偶者が疾病等により介護を必要とする状態にある職員若しくは配偶者の父母又は同居の親族を介護すること。
- (2) 配偶者が学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する学校その他の教育施設に在学している同居の子を養育すること。
- (3) 配偶者が引き続き就業すること。
- (4) 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅を管理するため、引き続き当該住宅に居住すること。
- (5) 配偶者が職員と同居できないと認められる前各号に類する事情

3 第1項の通勤距離等を考慮して定める基準は、次の掲げる基準のいずれかに該当することとする。

- (1) 通勤距離が60キロメートル以上であること。
- (2) 通勤距離が60キロメートル未満である場合で、通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等から前号に相当する程度に通勤が困難であると認められること。

4 単身赴任手当の月額は、30,000円(職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離(最も経済的かつ合理的と認められる通常の交通の経路及び方法による職員の住居から配偶者の住居までの経路の長さをいう。以下「交通距離」という。)が100キロメートル以上である職員にあっては、その額に、次の各号に掲げる交通距離の区分に応じ、当該各号に定める額を加算した額)とする。

- (1) 100 キロメートル以上 300 キロメートル未満 8,000 円
- (2) 300 キロメートル以上 500 キロメートル未満 16,000 円
- (3) 500 キロメートル以上 700 キロメートル未満 24,000 円
- (4) 700 キロメートル以上 900 キロメートル未満 32,000 円
- (5) 900 キロメートル以上 1,100 キロメートル未満 40,000 円
- (6) 1,100 キロメートル以上 1,300 キロメートル未満 46,000 円
- (7) 1,300 キロメートル以上 1,500 キロメートル未満 52,000 円
- (8) 1,500 キロメートル以上 2,000 キロメートル未満 58,000 円
- (9) 2,000 キロメートル以上 2,500 キロメートル未満 64,000 円
- (10) 2,500 キロメートル以上 70,000 円

(特殊勤務手当)

第 22 条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を基本給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は、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。

2 特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。

- (1) 死体処理作業に従事する職員の特殊勤務手当
- (2) 防疫作業に従事する職員の特殊勤務手当
- (3) 病院に勤務する職員の特殊勤務手当
- (4) 高所作業に従事する職員の特殊勤務手当
- (5) 精神保健に関する業務に従事する職員の特殊勤務手当
- (6) 災害現場等で支援活動業務に従事する職員の特殊勤務手当

(死体処理作業手当)

第 23 条 死体処理作業に従事する職員の特殊勤務手当は、事務職基本給表（一）又は医療職基本給表（三）の適用を受ける者が、人の死体の解剖に伴う処理作業に従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、作業に従事した日一日につき 1,400 円とする。

(防疫作業従事手当)

第 24 条 防疫作業に従事する職員の特殊勤務手当は、防疫作業に従事する職員（医師を除く。）が、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 1 項に規定する感染症（同条第 5 項に規定する四類感染症及び同条第 6 項に規定する五類感染症を除く。）の病原体を保有し、若しくは保有している疑いがある者の救護若しくは当該感染症の病原体に汚染され、若しくは汚染された疑いがある物件の処理作業に従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、従事した日一日につき 300 円とする。

(病院勤務手当)

第 25 条 病院に勤務する職員の特殊勤務手当は、次の各号に定める職員に対して支給する。

- (1) (削除)
- (2) (削除)
- (3) (削除)
- (4) (削除)
- (5) (削除)
- (6) (削除)

- (7) (削除)
- (8) 死体を搬送する自動車の運転に従事する職員
- (9) 正規の勤務時間以外の時間において、救急患者等に対処するために緊急の呼出しを受けた場合の救急医療等の業務で、救急患者等に対して緊急に行う医療業務（分べんに関する業務を含む。）に従事する職員及び正規の勤務時間において、分べんに関連する業務に従事する医師
- (10) 正規の勤務時間以外の時間において、緊急手術（救命救急センターにおける処置及び分べんに関連する緊急医療業務を含む）に従事する医師
- (11) 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。）、週休日、休日に緊急手術（救命救急センターにおける処置及び分べんに関連する緊急医療業務を含む）に従事する医師及び深夜、週休日、休日に呼び出しを受けて医療業務に従事する職員（医師を除く。）
- (12) 正規の勤務時間の深夜において、業務に従事する職員（医師及び看護助手を除く。）
- (13) 通常勤務する病院以外の法人内の病院で診療応援を行った医師
- (14) 理事長が指定する専門看護師又は認定看護師として認定されている職員のうち、認定されている分野の看護業務を行い、かつ当該資格が看護業務に直接役立つと理事長が認める助産師、看護師
- (15) 次の各区分のいずれかに該当する職員
  - ア 法人内の奈良看護大学校において本務外として看護師養成のための講義（奈良看護大学校以外の場所からオンラインで行う場合を含む。）に従事した職員
  - イ 医療専門職教育研修センターにおいて本務外として保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）（以下、「保助看法」という。）第 37 条の 2 第 2 項第 4 号に規定する特定行為研修のための講義（医療専門職教育研修センター以外の場所からオンラインで行う場合を含む。）に従事した職員
- (16) 救急医療用の医療機器等を装備したヘリコプターに搭乗し、救急医療等の業務（業務に係る訓練を含む）に従事した医師及び看護師
- (17) 地方独立行政法人奈良県立病院機構安全衛生管理規程第 9 条の規定により産業医に選任された医師
- (18) 診療部長業務に従事する医師
- (19) 交替制勤務による正規の勤務時間の深夜において、業務に従事する医師
- (20) 正規の勤務時間の深夜において、看護補助等の業務に従事する看護助手
- (21) 次の各区分のいずれかに該当する職員（ア及びイの区分に該当する者は、アの区分に該当するものとみなす。）
  - ア 保助看法第 37 条の 2 第 2 項第 5 号に規定する指定研修機関であって、理事長が認める指定研修機関を修了し、厚生労働省の「看護師特定行為・業務試行事業」の対象となる行為又は業務を行う助産師又は看護師
  - イ 学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）にいう大学院であって、理事長が定める教育課程を修了し、麻酔科医と協働して患者の麻酔管理の業務を行う看護師
- (22) 高度又は専門的な技術の指導のため、通常勤務する病院以外の法人内の病院で指導を行った職員
- (23) 厚生労働省が指定する面接指導実施医師養成講習を修了し、長時間労働の医師（1 か月の時間外・休日労働が 100 時間以上となることが見込まれる医師）に対して面接指導を実施した医師
- (24) 本務として情報システム管理業務に従事し、事務職基本給表(一)の適用を受ける職員

2 前項の手当の額は、次の各号に掲げる額とする。

- (1) (削除)
- (2) (削除)
- (3) (削除)
- (4) (削除)

- (5) (削除)
- (6) (削除)
- (7) (削除)
- (8) 第8号に規定する職員 従事した日一日につき1,400円
- (9) 第9号前段に規定する職員 勤務1回につき10,000円、第9号後段に規定する医師 勤務1回につき5,000円
- (10) 第10号に規定する医師 勤務1回につき7,500円
- (11) 第11号に規定する職員 勤務1回につき10,000円
- (12) 第12号に規定する職員は、勤務1回につき次に掲げる区分に応じ、当該区分に定める額
  - ア その勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合 11,000円
  - イ その勤務時間が深夜の一部を含む勤務である場合 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる額
    - ① 深夜における勤務時間が2時間以上である場合 5,500円
    - ② 深夜における勤務時間が2時間に満たない場合 4,500円
- (13) 第13号に規定する医師 応援1回につき10,000円
- (14) 第14号に規定する専門看護師については勤務1月につき5,000円、認定看護師については勤務1月につき3,000円
- (15) 第15号に規定する職員 講義1回につき4,700円（イの区分にあっては、所定時間90分の講義等に相当する額とし、他の所定時間の講義等にかかる手当の額は、上記手当額との均衡を考慮して理事長が定める。）
- (16) 第16号に規定する職員 勤務1回につき1,900円
- (17) 第17号に規定する医師 勤務1月につき10,000円
- (18) 第18号に規定する医師 業績に応じ、理事長が別に定める額
- (19) 第19号に規定する医師については、勤務1回につき次に掲げる区分に応じ、当該区分に定める額
  - ア その勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合 30,000円
  - イ その勤務時間が深夜の一部を含む勤務である場合 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる額
    - ① 深夜における勤務時間が2時間以上である場合 15,000円
    - ② 深夜における勤務時間が2時間に満たない場合 12,300円
- (20) 第20号に規定する看護助手については、勤務一回につき次に掲げる区分に応じ、当該区分に定める額
  - ア その勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合 7,500円
  - イ その勤務時間が深夜の一部を含む勤務である場合 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる額
    - ① 深夜における勤務時間が2時間以上である場合 3,800円
    - ② 深夜における勤務時間が2時間に満たない場合 3,100円
- (21) 第21号に規定する助産師又は看護師については、勤務1月につき60,000円
- (22) 第22号に規定する職員 指導した日1日につき理事長が別に定める額
- (23) 第23号に規定する医師 面接指導1回につき2,000円
- (24) 第24号に規定する職員 勤務1月につき次の区分に応じ、当該区分に定める額
  - ア 独立行政法人情報処理推進機構によるITストラテジスト試験、システムアーキテクト試験、プロジェクトマネージャ試験、ネットワークスペシャリスト試験、データベーススペシャリスト試験、エンベデッドシステムスペシャリスト試験、ITサービスマネージャ試験、システム監査技術者試験又は情報処理安全確保支援士試験の認定証を所有する職員 30,000円
  - イ 独立行政法人情報処理推進機構による応用情報技術者試験の認定証を所有する職員 15,000円
  - ウ 独立行政法人情報処理推進機構による基本情報技術者試験の認定証を所有する職員 7,500円

エ 上記以外の職員 3,700円

(高所作業従事手当)

第26条 高所作業に従事する職員の特殊勤務手当は、職員が地上、水面上又は床面上おおむね10メートル以上の足場の不安定な箇所での測量、調査、監督、保守点検又は営繕の作業に従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、従事した日一日につき370円とする。

(精神保健業務手当)

第27条 精神保健に関する業務に従事する職員の特殊勤務手当は、次の各号に掲げる場合に支給する。

(1) 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和25年法律第123号)第27条第3項の規定に基づき当該職員が精神保健指定医の診察に立ち会ったとき。

(2) 職員が精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第29条の2の2第1項又は第34条第1項、第2項若しくは第3項の規定に基づき精神障害者を移送する業務に従事したとき。

(3) 職員が精神保健に関する相談、指導その他これらに類する業務を行ったとき。

2 前項の手当の額は、従事した日一日につき300円とする。

(災害派遣手当)

第27条の2 災害現場等で支援活動業務に従事する職員の特殊勤務手当は、大地震等の災害時や新興感染症等のまん延時に、国等の要請に応じて災害現場等に派遣され、支援活動業務に従事した職員に支給する。

2 前項の手当の額は理事長が別に定める額とする。

(重複支給の禁止)

第28条 第25条の規定による特殊勤務手当を受ける職員(第25条第1項第1号から第7号までに定める職員に限る。)には、第24条の規定による特殊勤務手当は支給しない。

2 第25条第1項第11号の規定による特殊勤務手当が支給される業務については、同項第9号後段及び同項第10号の規定による特殊勤務手当は支給しない。

3 第25条第1項第21号の規定による特殊勤務手当の支給を受ける職員には、同項第14号の規定による特殊勤務手当は支給しない。

(超過勤務手当)

第29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時間につき、第42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を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ定める割合(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)を乗じて得た額を超過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(第33条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。)における勤務 100分の125

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

2 再雇用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「それぞれ定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 前2項の規定にかかわらず、勤務時間規程第7条の規定により、あらかじめ勤務時間規程第5条第2項若しくは第6条第1項の規定により割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下この条において「割り振り変更前の正規の勤務時間」という。)を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割り振り変更前の正規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。以下「第3項超過勤務時間」という。)に対して、勤務1時間につき、第42条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。



(1) 休日等(第33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をいう。)が属する週において、職員が休日等に勤務を命ぜられ、第33条に規定する休日勤務手当の支給を受けたときに、当該週に週休日の振替等(勤務時間規程第7条第1項に規定する週休日の振替等をいう。)により勤務時間が割り振られた場合における次に掲げる時間

ア 当該週の勤務時間が38時間45分に当該休日等に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正規の勤務時間(第3項及び第4項に規定する割振り変更前の正規の勤務時間をいう。以下この条において同じ。

)を超えて勤務した時間

イ 当該週の勤務時間が38時間45分に当該休日等に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正規の勤務時間を超えて勤務した時間のうち、当該休日等に勤務した時間数に相当する時間。ただし、交替制等勤務職員(勤務時間規程第6条第1項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを別に定められている職員をいう。

以下この条において同じ。)について、割振り変更前の正規の勤務時間が38時間45分を超える場合においては、38時間45分に当該休日等に勤務した時間を加えた時間から割振り変更前の正規の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間とし、割振り変更前の正規の勤務時間が38時間45分に満たない場合においては、当該休日等に勤務した時間に次号のイに該当する時間を加えた時間数に相当する時間

(2) 交替制等勤務職員について、38時間45分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ける次に掲げる時間。ただし前号のイに該当する場合を除く。

ア 当該週の勤務時間が38時間45分以下になるときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した勤務時間

イ 当該週の勤務時間が38時間45分を超えるときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した勤務時間のうち38時間45分から当該割振り変更前の正規の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間

4 再雇用短時間勤務職員が、勤務時間規程第7条の規定により割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられて勤務した勤務のうち、その勤務の時間(前項各号で定める時間を除く。)と割振り変更前の正規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、前項の規定にかかわらず、同項の超過勤務手当は、支給しない。

5 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(勤務時間規程第5条第1項及び第6条第2項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(以下「第1項超過勤務時間」という。)と第3項超過勤務時間との合計が、1カ月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項(第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)、第3項及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第42条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

(1) 第1項超過勤務時間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)

(2) 第3項超過勤務時間100分の50

6 勤務時間規程第12条に規定する超過勤務代休時間を指定された場合において、当該超過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超過勤務代休時間の指定に代えられた超過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42条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額の超過勤務手当を支給することを要しない。

(1) 第1項超過勤務時間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)から第1項に規定する割合(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)を減じた割合

- (2) 第3項超過勤務時間 100分の50から第3項に規定する割合を減じた割合
- 7 第2項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項第1号中「第1項に規定する割合」とあるのは、「100分の100」とする。
- 8 第4項に規定する38時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について第5項及び第6項の規定の適用がある場合における当該時間に対する同項の規定の適用については、同項第2号中「100分の50から第3項に規定する割合を減じた割合」とあるのは、「100分の50」とする。
- 9 第34条第1項に規定する職員が正規の勤務時間を超えて勤務した場合には、その勤務が深夜の場合に限り、第1項を準用する。

(宿日直手当)

第30条 宿日直手当の支給される勤務は、次の各号に掲げる勤務とする。

- (1) 勤務時間規程第9条第1項第1号に掲げる勤務
  - (2) 勤務時間規程第9条第1項第2号に掲げる勤務
  - (3) 勤務時間規程第9条第1項第3号に掲げる勤務
- 2 前項の勤務についての宿日直手当の額は、その勤務一回につき、次の各号に掲げる額とする。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。
- (1) 第1号の勤務については、5,000円
  - (2) 第2号の勤務については、5,900円
  - (3) 第3号の勤務については、30,000円
- 3 前項の規定にかかわらず、執務時間が午前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に退庁時から引き続いて行われる宿日直勤務にあつては、同項各号に掲げる額に100分の150を乗じて得た額とする。
- 4 第1項の勤務は、前条、第32条及び第33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31条 第34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業務の運営の必要により勤務時間規程第5条第1項及び第6条第2項の規定に基づく週休日又は勤務時間規程第18条第1号に規定する祝日法による休日(勤務時間規程第19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つては、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。)若しくは勤務時間規程第18条第2号に規定する年末年始の休日(勤務時間規程第19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つ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。)(次項において「週休日等」という。)に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。ただし、次項による勤務及びその勤務が深夜の場合を除く。

- 2 第34条第1項に規定する職員(医療職基本給表の適用を受けるものに限る)が、次に定める勤務を行った場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。ただし、その勤務が深夜の場合を除くものとする。
- (1) 宿日直勤務を行っている際に、診療等の業務(宿日直勤務において実施することとされているものを除く。)を行った場合
  - (2) 正規の勤務時間以外の時間(週休日等を含む。)において、緊急の呼び出しにより勤務した場合
  - (3) 前2号に規定する場合を除く外、理事長が定める勤務を行った場合
- 3 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
- (1) 第1項又は第2項の勤務をした場合、別表第15に掲げる職員(医療職基本給表(一)の適用を受けるものを除

く。)の占める職について定められた支給種別(同表備考の規定により当該職に対応する区分欄の区分により一段高い区分又は一段低い区分とされている場合は、当該支給種別)に応じ、それぞれ次に定める額とする。ただし、第1項又は第2項の規定による勤務に従事する時間が6時間を超える場合にあっては、その額に100分の150を乗じて得た額とする。

ア 一種 12,000円

イ 二種及び三種 10,000円

ウ 四種 8,000円

エ 五種及び六種 7,000円

オ 七種 6,000円

カ 八種 4,000円

(2) 第1項又は第2項の勤務をした場合、別表第15に掲げる職員(医療職基本給表(一)の適用を受けるものに限る。)の占める職について定められた支給種別(同表備考の規定により当該職に対応する区分欄の区分により一段高い区分又は一段低い区分とされている場合は、当該支給種別)に応じ、それぞれ次に定める額とする。

①その勤務時間が6時間以内である場合

ア 三種 17,000円

イ 四種 15,500円

ウ 五種 14,000円

②その勤務時間が6時間を超える場合

ア 三種 25,500円

イ 四種 23,250円

ウ 五種 21,000円

(夜間勤務手当)

第32条 正規の勤務時間として深夜に勤務することを命ぜられた職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第42条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

(休日勤務手当)

第33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42条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135(12月29日から1月3日までの勤務にあっては、100分の150)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。

(管理職手当)

第34条 管理又は監督の地位にある職員のうち別表第15の中欄に掲げる職を占めるものについて、その職務の特殊性に基づき、管理職手当を支給する。

2 管理職手当の額は、第1項に定める職員について、それぞれ別表第15の右欄に定める支給種別に該当する額(育児短時間勤務職員にあっては、その額にその者の勤務時間を勤務時間規程第3条に規定する勤務時間で除して得た額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。

3 前項の管理職手当は、基本給月額額の100分の25を超えてはならない。

(看護師長看護主任手当)

第34条の2 看護師長及び看護主任の職にある者について、その職務の特殊性に基づき、看護師長看護主任手当を支給する。

2 看護師長看護主任手当の額は、看護師長について 3,000 円、看護主任について 2,000 円とする。

3 看護師長看護主任手当は、管理職手当の支給方法に準じて支給する。

(期末手当)

第 35 条 期末手当は、6 月 1 日及び 12 月 1 日(以下この条から第 37 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、それぞれ第 6 条第 4 項で定める日(次条及び第 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 カ月以内に退職し、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次の各号で定める職員を除く。)についても、同様とする。

(1) その退職し、又は死亡した日において次条第 1 項各号のいずれかに該当する職員であった者

(2) その退職の後基準日までの間において再び職員又は役員(非常勤である者にあつては、再雇用短時間勤務職員に限る。)となった者

(3) その退職に引き続き次に掲げる者(非常勤である者にあつては、再雇用短時間勤務職員に限る。)となった者

ア 国、奈良県又は奈良県以外の地方公共団体の職員(法人の在職期間が国、奈良県又は奈良県以外の地方公共団体の職員としての在職期間に通算される者に限る。)

イ 特定独立行政法人の職員(独立行政法人通則法(平成 11 年法律第 103 号)第 2 条第 2 項に規定する特定独立行政法人の職員をいう。以下同じ。)のうち、法人の在職期間が当該特定独立行政法人としての在職期間に通算される者

ウ 特定地方独立行政法人の職員(地方独立行政法人法(平成 15 年法律第 118 号)第 2 条第 2 項に規定する特定地方独立行政法人の職員をいう。以下同じ。)のうち、法人の在職期間が当該特定地方独立行政法人としての在職期間に通算される者

エ 一般地方独立行政法人の職員(地方独立行政法人法第 55 条に規定する一般地方独立行政法人の職員をいう。以下同じ。)のうち、法人の在職期間が当該一般地方独立行政法人としての在職期間に通算される者で、制度上の調整がなされている者

オ 県設立一般地方独立行政法人の役員(奈良県職員に対する退職手当に関する条例(昭和 28 年 10 月奈良県条例第 40 号)第 8 条第 1 項に規定する県設立一般地方独立行政法人の役員をいう。以下同じ。)のうち、法人の在職期間が当該県設立一般地方独立行政法人の役員としての在職期間に通算される者

カ 公庫等職員(国家公務員退職手当法(昭和 28 年法律第 182 号)第 7 条の 2 第 1 項に規定する公庫等職員をいう。以下同じ。)のうち在職期間に通算される者で、制度上の調整がなされている者

キ 退職派遣職員(公益的法人等派遣条例第 12 条第 1 号に規定する退職派遣者をいう。以下同じ。)

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に 100 分の 130 を乗じて得た額(事務職基本給表(一)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基本給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第 6 項で定める職員に限る。第 38 条において「特定幹部職員」という。)にあつては、100 分の 110 を乗じて得た額)に、基準日以前六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 前項に規定する在職期間は、第 3 条第 1 項に規定する職員として在職した期間とする。ただし、期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

(1) 第 36 条第 2 項第 3 号から第 5 号までに掲げる職員として在職した期間については、その全期間

- (2) 育児休業規程第4条の規定により育児休業をしている職員として、在職した期間については、その2分の1の期間
- (3) 休職にされていた期間については、その2分の1の期間
- (4) 育児休業規程第25条の規定により育児短時間勤務をしている職員として在職した期間については、当該期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間
- (5) 就業規則第39条の規定により修学部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間については、その2分の1の期間
- (6) 就業規則第40条の規定により自己啓発等休業の承認を受けて勤務しなかった期間については、その全期間
- (7) 就業規則附則の規定により高齢者部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間については、その2分の1の期間
- 4 非常勤職員で勤務を要する日及び勤務時間が常勤の職員と同様である職員、公務疾病等による休職者（第45条第1項の規定の適用を受ける職員をいう。）並びに職員の育児休業等に関する規程第4条の規定により育児休業をしている職員のうち、当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である職員であった期間については、前項の規定に関わらず、除算は行わない。
- 5 第3項の在職期間には、次に掲げる期間を算入する。
- (1) 基準日以前6カ月以内の期間において、次に掲げる者が第3条第1項に規定す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
- ア 奈良県教育長
- イ 奈良県の企業職員
- ウ 奈良県の技能労務職員
- エ 奈良県の特別職に属する職員
- (2) 基準日以前6カ月以内の期間において、第1項第3号に掲げる者が引き続き第3条第1項の適用を受ける職員となった場合
- (3) 前号の期間の算定については、第3項及び第4項の規定を準用する。
- 6 第2項に規定する特定幹部職員は、次に掲げる職員（休職にされている職員のうち第45条第1項に該当する職員以外の職員及び派遣職員を除く。）のうち、第34条の規定による管理職手当の支給種別が3種の職を占める職員とする。
- (1) 事務職基本給表（一）の適用を受ける職員のうち、職務の級が7級以上の職員
- (2) 医療職基本給表（一）の適用を受ける職員のうち、職務の級が4級の職員
- 7 再雇用職員に対する第2項の規定の適用については、同項中「100分の130」とあるのは「100分の70」と、「100分の110」とあるのは「100分の60」とする。
- 8 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、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき基本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 9 事務職基本給表（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（主任主事、主任技師、主事及び技師の職にある者を除く。）並びに同表以外の各基本給表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各基本給表につき別表第16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、基本給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て別表第16で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表第16で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にあっては、その額に基本給月額に100分の25を超えない範囲内で第11項で定

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。

10 前項の管理又は監督の地位にある職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 第6項に規定する職員
- (2) その他理事長が別に定める職員

11 第9項の基本給月額に乗ずる割合は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める割合とする。

- (1) 第34条に掲げる職員のうち管理職手当の区分が1種の職を占める職員 100分の20
  - (2) 第34条に掲げる職員のうち管理職手当の区分が2種の職を占める職員 100分の15
  - (3) 第34条に掲げる職員のうち管理職手当の区分が3種の職を占める職員 100分の10
- (期末手当を支給しない場合)

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44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23条第1項第1号から第3号の規定により解雇された職員
- (3) 基準日前1カ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

2 前条第1項の規定により期末手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する職員(前項各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員(第1号又は第5号に該当する職員のうち、それぞれ同号に該当する在職期間と次の各号のいずれかに該当しない在職期間とを有する者を除く)以外の職員とする。

- (1) 無給休職者(就業規則第15条第1項第1号の規定に該当して休職にされている職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。)
- (2) 刑事休職者(就業規則第15条第1項第2号の規定に該当して休職にされている職員をいう。)
- (3) 停職者(就業規則第45条第1項第3号の規定により停職にされている職員をいう。)
- (4) 非常勤職員(別に定めのある職員を除く。)
- (5) 専従休職者(就業規則第15条第1項第4号の規定により休職許可を受けている職員をいう。)
- (6) 育児休業規程第4条の規定により育児休業をしている職員のうち、同規程第15条第1項に規定する職員以外の職員
- (7) 無給派遣職員
- (8) 自己啓発等休業職員(就業規則第40条の規定により自己啓発等休業をしている職員をいう。)

(期末手当の支給の一時差し止め)

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、業務に対する県民の信頼を確保し、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(以下この条において「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理事長が別に定める公告を行う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、その登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、処分があったことを知った日の翌日から起算して60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、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 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。

(勤勉手当)

第38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、その者の基準日以前における直近の人事評価及び基準日以前6箇月以内の期間(理事長が別に定める場合にあつては、理事長が定めた当該期間)におけるその者の勤務の状況に応じて、それぞれ第6条第4項で定める日に支給する。これらの基準日前1カ月以内に退職し、又は死亡した職員(次の各号で定める職員を除く。)についても、同様とする。

- (1) その退職し、又は死亡した日において次条第1項各号のいずれかに該当する職員であった者
  - (2) 第35条第1項第2号及び第3号に掲げる者
- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に理事長が次項に規定する職員の勤務期間による割合(同項において「期間率」という。)に第5項に規定する職員の勤務成績による割合(同条において「成績率」という。)を乗じて得た割合を乗じて得た額に、第6項で定める基準に従って理事長が定める額を加算した額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。
    - (1) 前項の職員のうち再雇用職員以外の職員 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、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。第7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(特定幹部職員にあつて

は、100分の115)を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち再雇用職員 当該再雇用職員の勤労手当基礎額に100分の45(特定幹部職員にあつては、100分の55)を乗じて得た額の総額

3 前項に規定する勤労手当の期間率は、基準日以前6カ月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、次の各号に定める割合とする。

- (1) 勤務期間が6カ月の場合 100分の100
- (2) 勤務期間が5カ月15日以上6カ月未満の場合 100分の95
- (3) 勤務期間が5カ月以上5カ月15日未満の場合 100分の90
- (4) 勤務期間が4カ月15日以上5カ月未満の場合 100分の80
- (5) 勤務期間が4カ月以上4カ月15日未満の場合 100分の70
- (6) 勤務期間が3カ月15日以上4カ月未満の場合 100分の60
- (7) 勤務期間が3カ月以上3カ月15日未満の場合 100分の50
- (8) 勤務期間が2カ月15日以上3カ月未満の場合 100分の40
- (9) 勤務期間が2カ月以上2カ月15日未満の場合 100分の30
- (10) 勤務期間が1カ月15日以上2カ月未満の場合 100分の20
- (11) 勤務期間が1カ月以上1カ月15日未満の場合 100分の15
- (12) 勤務期間が15日以上1カ月未満の場合 100分の10
- (13) 勤務期間が15日未満の場合 100分の5
- (14) 勤務期間が0日の場合 0

4 前項に規定する勤務期間は、本規程の適用を受ける職員として在職した期間とし、当該期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

- (1) 第36条第2項第3号から第5号までに掲げる職員(同条第4号に掲げる職員については、勤務を要する日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。)として在職した期間
- (2) 育児休業規程第2条の規定により育児休業をしている職員(当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1箇月以下である職員を除く。)
- (3) 休職にされていた期間(職務上の傷病等による休職者であった期間を除く。)
- (4) 育児短時間勤務職員として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間
- (5) 第41条第1項の規定により給与を減額された期間
- (6) 兼業規程の規定による許可を得て勤務しなかったことにより給与を減額された期間
- (7) 負傷又は疾病(職務上の負傷若しくは疾病又は通勤(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。以下この号において同じ。))による負傷若しくは疾病を除く。)により勤務しなかった期間から勤務時間規程第6条第1項及び第7条第2項の規定に基づく週休日又は勤務時間規程第18条第1号に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日等(次号において「週休日等」という。)を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (8) 介護休業規程第4条第1項の規定による介護休業の申出を行って勤務しなかった期間から週休日等を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (9) 育児休業規程第37条第1項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間の合計が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (10) 就業規則第39条第1項の規定により修学部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間
- (11) 就業規則第40条第1項の規定により自己啓発休業の承認を受けて勤務しなかった期間



- (12) 介護休業規程第 16 条第 1 項の規定による介護部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間の合計が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- 5 第 2 項に規定する勤勉手当の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる割合の範囲内で、理事長が定めるものとする。
- (1) 再雇用職員以外の職員 100 分の 190(特定幹部職員にあつては、100 分の 230)
- (2) 再雇用職員 100 分の 110(特定幹部職員にあつては、100 分の 90)
- 6 第 2 項に規定する勤勉手当の加算額は、理事長が別に定める額に期間率を乗じて得た額とする。この場合において勤勉手当基礎額に成績率を乗じて得た額に当該額を加算して得た額を、勤勉手当基礎額で除して得た割合は、前項各号に掲げる職員の区分に応じて、同項各号に掲げる割合の範囲内でなければならない。
- 7 第 2 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基本給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。
- 8 第 35 条第 9 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 9 項中「前項」とあるのは、「第 38 条第 6 項」と読み替えるものとする。
- 9 第 36 条第 1 項及び第 37 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 項第 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。
- 10 第 2 項各号のうち、100 分の 2.5 を乗じて得た額の総額を超えない範囲の額を、法人の経営状況に応じ、理事長が別に定めるところにより支給できるものとする。

(勤勉手当を支給しない場合)

第 39 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、勤勉手当を支給しない。

- (1) 退職者。ただし、公務疾病等による退職者を除く。
- (2) 第 36 条第 2 項第 3 号から第 5 号までのいずれかに該当する者(第 5 号に該当する職員のうち、同号に該当する在職期間と同条各号のいずれかに該当しない在職期間とを有する者を除く。)
- (3) 無給派遣職員
- (4) 育児休業規程第 2 条の規定により育児休業をしている職員のうち、同規程第 15 条第 2 項に規定する職員以外の職員

(特定の職員についての適用除外)

第 40 条 第 29 条(第 9 項を除く。)、第 32 条及び第 33 条の規定は、第 34 条第 1 項に規定する職員には適用しない。

2 第 16 条、第 17 条、第 18 条第 3 項及び第 19 条の規定は、再雇用職員には適用しない。

(給与の減額)

第 41 条 職員が勤務しないときは、勤務時間規程第 12 条第 1 項に規定する超過勤務代休時間、祝日法による休日等又は年末年始の休日等である場合、休暇による場合その他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 時間あたりの給与額を減額して給与を支給する。

(勤務 1 時間当たりの給与額の算出)

第 42 条 第 29 条、第 32 条、第 33 条及び前条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額は、基本給、初任給調整手当、地域手当、特殊勤務手当(月額を単位として支給するものに限る。)及び看護師長看護主任手当の月額の合計額に 12 を乗じ、その額を、1 週間当たりの勤務時間に 52 を乗じたものから 1 日当たりの勤務時間に 4 月 1 日から翌年の 3 月 31 日までの間における勤務時間規程第 18 条に規定する祝日法による休日(土曜日に当たる日を除く。)及び同条に規定する年末年始の休日(日曜日又は土曜日に当たる日を除く。)の日数の合計を乗じたものを減じたもので除して得た

額とする。

(単純な労務に雇用される者の給与の種類及び基準)

第 43 条 単純な労務に雇用される者に対しては、基本給、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、超過勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当を支給することができる。

2 単純な労務に雇用される者の給与の額は、この規程に規定する職員の給与の額を基準として、その職務の責任の特殊性に基づいて定めるものとする。

3 単純な労務に雇用される者で非常勤のものについては、それ以外の単純な労務に雇用される者の給料その他の給与との権衡を考慮して給料その他の給与を支給する。

(臨時又は非常勤の職員の給与)

第 44 条 臨時又は非常勤の職員(別に定めのある者を除く。)に対しては、それ以外の職員との給与の権衡を考慮して、予算の範囲内で、次の各号で定める基準に従い給与を支給する。

(1) 職員に対しては基本給、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当を支給することができる。

(2) 前号の給与は、職務に有用な学歴、免許、経験等に基づき職務とその複雑、困難及び責任の程度が同程度のそれ以外の基本給表の適用を受ける職員の給与との権衡を考慮して理事長が定める基準により支給するものとする。

(3) 前号に定める基準は、限定的又は補助的な業務を行う者については日額又は時間給をもって、それ以外の職員については月額をもって給与を支給するよう定めるものとする。

(退職者の給与)

第 45 条 職員が公務上負傷し、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。)により負傷し、若しくは疾病にかかり、就業規則第 15 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、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 15 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、休職の期間が満 2 年に達するまでは、これに基本給、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ 100 分の 80 を支給する。

3 職員が前 2 項以外の心身の故障により就業規則第 15 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 1 年に達するまでは、これを基本給、扶養手当、地域手当、住居手当及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 15 条第 1 項第 2 号若しくは第 3 号に掲げる事由又は第 5 号の規定に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに基本給、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 就業規則第 15 条第 1 項の規定により休職にされた職員には、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 2 項及び第 3 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、又は死亡したときは、第 6 条第 4 項で定める日に、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、第 35 条第 1 項第 2 号及び第 3 号に該当する職員については、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 条及び第 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 45 条第 6 項」と読み替えるものとする。

(専従退職者の給与)

第 46 条 就業規則第 15 条第 1 項第 4 号の規定により休職している職員には、その間は、いかなる給与も支給しない。

(雑則)

第 47 条 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。

別表 別添

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。

(承継職員に適用する基本給表の特例)

2 第 3 条第 1 項に規定する職員のうち、施行日の前日において、給与条例第 4 条第 1 項に規定する給料表の適用を受けていた職員（以下「承継職員」という。）に適用される基本給表は、平成 25 年 3 月 31 日に給与条例又は技能労務職員の給与等に関する規則（昭和 32 年 10 月奈良県規則第 62 号）（以下「技能労務職給与規則」という。）に基づいて適用されていた給料表に対応して、次の各号に定めるところによる。ただし、別に辞令を発せられた場合には、この限りではない。

- (1) 行政職給料表 事務職基本給表
- (2) 教育職給料表（四） 教育職基本給表（四）
- (3) 医療職給料表（一） 医療職基本給表（一）
- (4) 医療職給料表（二） 医療職基本給表（二）
- (5) 医療職給料表（三） 医療職基本給表（三）
- (6) 技能労務職給料表 技能労務職基本給表

(承継職員の職務の級及び号給の特例)

3 承継職員の施行日における職務の級及び号給については、平成 25 年 3 月 31 日に給与条例又は技能労務給与規則に基づいて適用されていた級及び号給とする。ただし、施行日において昇格又は昇給させる職員については、当該級及び号給を基礎として第 11 条又は第 12 条に基づいて決定された級及び号給とする。

(承継職員の基本給月額に関する特例)

4 (削除)

5 この規程の定めにかかわらず、平成 26 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの間（以下「特例期間」という。）、職員に支給する基本給月額については、第 10 条の規定により定められた額（以下「基本給基礎額」という。）から、当該額に次の各号に掲げる職員の区分に応じ当該各号に定める割合（以下「特定割合」という。）を乗じて得た額（その額に一円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じて得た額とする。

(1) 次の表に掲げる基本給表の適用を受ける職員のうち、それぞれ同表の右欄に定めるもの 100 分の 3

基本給表	職員
事務職基本給表（一）	その職務の級が 8 級以上である職員
医療職基本給表（一）	その職務の級が 4 級である職員のうち、役職加算割合が 20/100 以上である職員

(2) 次の表に掲げる基本給表の適用を受ける職員のうち、それぞれ同表の右欄に定めるもの 100 分の 2

基本給表	職員
事務職基本給表（一）	その職務の級が 6 級から 7 級までである職員
医療職基本給表（一）	その職務の級が 4 級である職員（第 1 号に定めるものを除く）
医療職基本給表（二）	その職務の級が 6 級である職員のうち、役職加算割合が 100 分の 15 である者又は 7 級である職員

医療職基本給表（三）	その職務の級が5級である職員のうち役職加算割合が100分の15であるもの又は6級以上である職員
------------	---

(3) 次の表に掲げる基本給表の適用を受ける職員のうち、それぞれ同表の右欄に定めるもの 100分の0.5

基本給表	職員
事務職基本給表（一）	その職務の級が5級である職員のうち別表第15に規定する職員（別表第15において当該職員が占める職に係る区分が7種又は8種であるものを除く。以下この号において「特定管理職員」という。）
教育職基本給表（四）	その職務の級が2級である職員のうち特定管理職員であるもの
医療職基本給表（一）	その職務の級が2級又は3級である職員のうち特定管理職員であるもの
医療職基本給表（二）	その職務の級が5級又は6級である職員のうち特定管理職員であるもの（(2)で定める職員を除く）
医療職基本給表（三）	その職務の級が5級である職員のうち、特定管理職員であるもの（(2)で定める職員を除く）

6 前項の規定にかかわらず、基本給表適用職員に係る次に掲げる額の算出の基礎となる基本給月額、基本給基礎額とする。

(1) 手当の額

(2) (削除)

7 特例期間における基本給表適用職員の管理職手当の額は、第34条の規定にかかわらず、同条の規定に定められた額から当該額に特定割合を乗じて得た額（その額に一円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じて得た額とする。

(適用日における諸手当の取扱)

8 承継職員のうち、施行日の前日において給与条例第10条に規定する扶養手当、同条例第11条の5に規定する住居手当、同条例第11条の6に規定する通勤手当及び同条例第11条の7に規定する単身赴任手当の支給を受けていた職員の施行日における第16条に規定する初任給調整手当、第17条に規定する扶養手当、第19条に規定する住居手当、第20条に規定する通勤手当及び第21条に規定する単身赴任手当については、別に支給要件等に異動がない限り、従前のおりとする。

(期末手当等の在職期間等の特例)

9 承継職員に係る第35条第3項、第4項及び第5項の規定による在職期間並びに第38条第4項の規定による勤続期間には、給与条例第2条に定める職員としての在職期間を含む。

(適用日における休職者の給与の取扱)

10 承継職員のうち、施行日の前日において給与条例第26条に規定する休職者の給与の適用を受けていた職員の施行日における第45条に規定する休職者の給与については、別に発令がなされない限り、従前のおりとする。

(初任給調整手当の平成30年3月31日までの間における特例)

11 第16条第1項第1号の規定により初任給調整手当を支給される職員のうち、産婦人科、小児科、麻酔科、脳神経外科、心臓血管外科又は救命救急センターの業務に従事することを本務とする医師に対する平成30年3月31日までの間における同条第2項に規定する初任給調整手当の月額、同項の規定にかかわらず、別表第12に掲げる額に20,000円を加算した額とする。

12 特例期間における基本給表適用職員の管理職手当の額は、第34条の規定にかかわらず、同条の規定により定められた額から当該額に特定割合を乗じて得た額（その額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）とする。

ただし、地域手当の額の算出の基礎となる管理職手当の額は、この限りでない。

13 平成 21 年 4 月 1 日の前日において技能労務職員の給与等に関する規則別表第 1 の給料表の適用を受けていた職員の職務の級及び号給の切替えに関して経過措置等必要な事項は、技能労務職給与規則の規定を準用する。

14 平成 26 年 4 月 1 日に奈良県社会福祉事業団を退職して法人の職員に採用された者の給与の取扱は、平成 27 年 3 月 31 日までの間、奈良県社会福祉事業団の例による。

(防疫作業従事手当の特例)

15 令和 5 年 3 月 31 日までの間、新型コロナウイルス感染症（新型コロナウイルス感染症を指定感染症として定める等の政令（令和 2 年政令第 11 号）第 1 条に規定するものをいう。以下同じ。）の防疫作業に関しては、第 24 条第 1 項中「防疫作業に従事する職員（医師を除く。）」とあるのは「防疫作業に従事する職員」と、同条第 2 項中「300 円」とあるのは「1,000 円（新型コロナウイルス感染症の患者若しくはその疑いのある者と同室若しくはこれに準ずる状態で長時間にわたり行う救護又は作業その他理事長がこれらに準ずると認める救護又は作業に従事した場合にあっては、4,000 円（当該額の範囲内で、これらの救護又は作業にかかる手当の額との均衡を考慮して理事長が定めた場合には、その額））」と読み替える。

(屋外診療従事調整手当等)

16 当分の間、新型コロナウイルス感染症にかかる屋外診療（自動車に乗車している患者を屋外において診療するものをいう。）又は宿泊療養施設の業務に従事した職員に対して、当該業務に従事した日ごとに当該業務に従事する職員にかかる費用として奈良県が定める額から当該職員の給与に相当する額を減じて得た額に相当する額を手当として支給することができる。

(緊急医療業務従事手当の特例措置)

17 令和 2 年 12 月 29 日から令和 3 年 1 月 3 日まで又は令和 3 年 5 月 1 日から同月 5 日までの間、奈良県総合医療センター又は奈良県西和医療センターに勤務した職員について、第 25 条第 1 項第 9 号に規定する緊急の呼出しを受けた場合の救急医療等の業務で、救急患者等に対して緊急に行う医療業務に従事したとみなし、同条第 2 項第 9 号に規定する額（理事長が特に必要と認めるときは、当該額の 2 倍を限度として別に定める額）を支給することができる。この場合において、第 25 条第 2 項第 9 号中「勤務 1 回につき」とあるのは、「勤務 1 日につき」と読み替える。

(新型コロナウイルス対応地域貢献業務従事手当)

18 当分の間、市町村又は医師会等の団体からの要請に応じ受託した新型コロナウイルス感染症にかかる業務のうち、理事長が認めた業務に従事した職員に対して、これらの業務の特殊性を考慮して、理事長が別に定める額を支給することができる。

(看護職員特別調整手当)

19 令和 4 年 2 月から当分の間、医療職基本給表（三）の適用を受ける職員（奈良県総合医療センター又は奈良県西和医療センターに勤務する者に限る。）について、看護職員特別調整手当を支給する。

20 看護職員特別調整手当の額は、令和 4 年 2 月から同年 9 月までの間においては 4,000 円、令和 4 年 10 月以降においては 12,000 円とする。

21 看護職員特別調整手当は、初任給調整手当の支給方法に準じて支給する。

(定年の引上げに伴う給与に関する特例措置)

22 当分の間、職員の基本給月額、当該職員が 60 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日（以下、「特定日」という。）以後、当該職員に適用される基本給表の基本給月額のうち、第 9 条及び第 10 条の規定により当該職員の属する職務の級並びに第 9 条、第 10 条及び第 12 条第 2 項から第 5 項の規定により当該職員が受ける号給に応じた額に 100 分の 70 を乗じて得た額（当該額に、50 円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数を生じたときはこれを 100 円に切り上げるものとする。）とする。

23 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

(1) 医療職基本給表(一)の適用を受ける職員

(2) 地方独立行政法人奈良県立病院機構職員の定年等に関する規程第5条第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。)を延長された職員

24 就業規則第22条の2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、「異動日」という。)の前日から引き続き同一の基本給表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第22項の規定により当該職員の受ける基本給月額(以下、「特定日基本給月額」という。)が異動日の前日に当該職員が受けていた基本給月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下、「基礎基本給月額」という。)に達しないこととなる職員(理事長が別に定める職員を除く。)には、当分の間、特定日以後、附則第22項の規定により当該職員の受ける基本給月額のほか、基礎基本給月額と特定日基本給月額との差額に相当する額を基本給として支給する。

25 前項の規定による基本給の額と当該基本給を支給される職員の受ける基本給月額との合計額が第9条及び第10条の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の基本給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「基礎基本給月額と特定日基本給月額」とあるのは、「第9条及び第10条の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の基本給月額と当該職員の受ける基本給月額」とする。

26 附則第24項の規定による基本給を支給される職員以外の附則第22項の規定の適用を受ける職員であつて、雇用の事情を考慮して当該給与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、当該職員の受ける基本給月額のほか、理事長の定めるところにより、前4項の規定に準じて算出した額を基本給として支給する。

27 附則第24項または前項の規定による基本給を支給される職員に対する第35条第9項(第38条第8項において準用する場合を含む。)の規定の適用については、同項中「基本給の月額」とあるのは、「基本給の月額と附則第24項又は第26項の規定による基本給の額との合計額」とする。

28 附則第22項から前項までに定めるもののほか、附則第22項の規定による基本給月額、附則第24項の規定による基本給その他附則第22項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

#### 附 則

(施行期日)

この規程は、平成26年9月25日から施行する。

#### 附 則

(施行期日等)

1 この規程は、平成26年12月25日から施行する。

2 次の各号に掲げる規定は、施行日現在在職する者(別に理事長が定める者を除く。)に対し、当該各号に定めるとおり適用する。

(1) 改正後の第16条第1項第1号、別表第1から別表第6、別表第11のイ及び別表第12の規定は、平成26年4月1日から適用する。

(2) 改正後の第38条第2項第1号、同条同項第2号、同条第5項第1号及び同条同項第2号の規定は、平成26年12月1日から適用する。ただし、平成27年3月31日までの間においては、第38条第2項第1号中「100分の75.0」とあるのは「100分の82.5」と、「100分の95.0」とあるのは「100分の102.5」と、同条同項第2号中「100分の35.0」とあるのは「100分の37.5」と、「100分の45.0」とあるのは「100分の47.5」とする。

(給与の内払)

- 3 改正後の地方独立行政法人奈良県立病院機構職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）を適用する場合には、改正前の職員給与規程に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程による給与の内払とみなす。

(その他)

- 4 この規程に定めのない事項については、一般職の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成 26 年 12 月 22 日奈良県条例第 31 号）の例によるものとする。

## 附 則

(施行期日等)

- 1 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)

- 2 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これに準ずる職員の新号給（切替日の前日において別表第 1 から別表第 5 までの基本給表の適用を受けていた職員の切替日における号給をいう。）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、必要な調整を行うことができる。

(号給の切替に伴う経過措置)

- 3 切替日の前日から引き続き同一の基本給表の適用を受ける職員で、第 1 号に掲げる合計額が第 2 号に掲げる合計額に達しないこととなるものには、平成 30 年 3 月 31 日までの間、基本給月額のほか、第 1 号に掲げる基本給月額と第 2 号に掲げる基本給月額との差額に相当する額を給料として支給する。

① その者に適用される基本給表の職務の級及び号給に基づく基本給月額とこれに対する地域手当の額との合計額

② 切替日の前日において適用されていた基本給表の職務の級及び号給に基づく基本給月額とこれに対する現在在勤する勤務場所に係る改正前の職員給与規程第 18 条の規定による地域手当の額との合計額

- (2) 前項において「基本給月額」とは、平成 26 年 4 月 1 日附則第 5 条の規定の適用がないものとした場合の職員が受けるべき基本給月額をいう。

- (3) 切替日の前日から引き続き基本給表の適用を受ける職員（第 1 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、同項の規定に準じて、給料を支給する。

- (4) 切替日以降に新たに基本給表の適用を受けることとなった職員及び平成 26 年 4 月 1 日附則第 13 条の規定の適用を受ける職員について、採用の事情等を考慮して第 1 項又は前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、第 1 項又は前項の規定に準じて、給料を支給する。

(期末手当基礎額、勤勉手当基礎額及び平成 26 年 4 月 1 日附則第 5 条の取扱)

- 4 前条の規定による給料を支給される職員に関する職員給与規程第 35 条第 9 項（第 38 条第 8 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。）の適用については、職員給与規程第 35 条第 9 項中「基本給月額」とあるのは「基本給月額と附則第 3 条第 1 項、第 2 項及び第 3 項の規定による給料の額との合計額」とする。

- (2) 前条の規定による給料を支給される職員に関する平成 26 年 4 月 1 日附則第 5 条の規定の適用については、これらの規定中「定められた額」とあるのは、「定められた額と附則第 3 条第 1 項、第 3 項及び第 4 項の規定による給料の額との合計額」とする。

(経過措置適用に伴う地域手当の支給割合)

- 5 附則第 3 条第 1 項、第 3 項及び第 4 項の規定による給料を支給される職員に係る地域手当の支給割合については、

改正後の職員給与規程第 18 条の規定にかかわらず、改正前の職員給与規程第 18 条の規定の例による。

(平成 30 年 3 月 31 日までの間における職員給与規程の適用に関する特例)

6 平成 30 年 3 月 31 日までの間における次の各号に定める表の左欄に掲げる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、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

①平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日

第 18 条第 2 項	地方独立行政法人奈良県立病院機構法人本部事務局 100 分の 7 奈良県総合医療センター 100 分の 7 奈良県西和医療センター 100 分の 6 奈良県総合リハビリテーションセンター 100 分の 5	地方独立行政法人奈良県立病院機構法人本部事務局 100 分の 5.5 奈良県総合医療センター 100 分の 5.5 奈良県西和医療センター 100 分の 3.5 奈良県総合リハビリテーションセンター 100 分の 3.5
第 18 条第 3 項	100 分の 16	100 分の 15.5

②平成 28 年 4 月 1 日から平成 28 年 12 月 31 日

第 18 条第 2 項	地方独立行政法人奈良県立病院機構法人本部事務局 100 分の 7 奈良県総合医療センター 100 分の 7 奈良県西和医療センター 100 分の 6 奈良県総合リハビリテーションセンター 100 分の 5	地方独立行政法人奈良県立病院機構法人本部事務局 100 分の 5.5 奈良県総合医療センター 100 分の 5.5 奈良県西和医療センター 100 分の 4 奈良県総合リハビリテーションセンター 100 分の 3.5
第 18 条第 3 項	100 分の 16	100 分の 16

③平成 29 年 1 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日

第 18 条第 2 項	地方独立行政法人奈良県立病院機構法人本部事務局 100 分の 7 奈良県総合医療センター 100 分の 7 奈良県西和医療センター 100 分の 6 奈良県総合リハビリテーションセンター 100 分の 5	地方独立行政法人奈良県立病院機構法人本部事務局 100 分の 5.7 奈良県総合医療センター 100 分の 5.7 奈良県西和医療センター 100 分の 4.2 奈良県総合リハビリテーションセンター 100 分の 3.7
第 18 条第 3 項	100 分の 16	100 分の 16

④平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日

第 18 条第 2 項	地方独立行政法人奈良県立病院機構法人本部事務局 100 分の 7 奈良県総合医療センター 100 分の 7 奈良県西和医療センター 100 分の 6 奈良県総合リハビリテーションセンター 100 分の 5 医療専門職教育研修センター 100 分の 7 奈良県立病院機構看護専門学校 100 分の 6	地方独立行政法人奈良県立病院機構法人本部事務局 100 分の 6 奈良県総合医療センター 100 分の 6 奈良県西和医療センター 100 分の 5 奈良県総合リハビリテーションセンター 100 分の 4 医療専門職教育研修センター 100 分の 6 奈良県立病院機構看護専門学校 100 分の 5
第 18 条第 3 項	100 分の 16	100 分の 16

7 平成 19 年 4 月 1 日において一般職の職員の給与に関する条例（昭和 32 年 9 月 10 日奈良県条例第 33 号）第 6 条第 4 項の規定により昇給した職員その他当該職員との権衡上必要があると理事長が認める職員の平成 27 年 4 月 1 日における号給は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の 1 号給上位の号給とする。

(2) 育児休業規程第 17 条に規定する育児短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「とする。」とあるのは、「とするものとし、その者の基本給月額を、当該号給に応じた額に、育児休業規程第 17 条の規定に定められたその者の勤務時間を勤務時間規程第 3 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」とする。

- (3) 育児休業規程第 22 条に規定する短時間勤務職員に対する第 1 項の規定の適用については、同項中「とする」とあるのは、「とするものとし、その者の基本給月額を、当該号給に応じた額に、その者の勤務時間を勤務時間規程第 3 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」とする。

## 附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成 28 年 3 月 18 日から施行する。
- 2 次の各号に掲げる規定は、平成 28 年 3 月 1 日現在在職する者（奈良県及び公立大学法人奈良県立医科大学との人事交流に伴い退職した職員でその他の職員との権衡上必要と認められる者を除く。）に対し、当該各号に定めるとおり適用する。
  - (1) 改正後の第 16 条第 1 項第 1 号、別表第 1 から別表第 6 及び別表第 12 並びに平成 27 年 4 月 1 日施行附則第 6 条第 1 号の規定は、平成 27 年 4 月 1 日から適用する。
  - (2) 改正後の第 38 条第 2 項第 1 号、同条同項第 2 号、同条第 5 項第 1 号及び同条同項第 2 号の規定は、平成 27 年 12 月 1 日から適用する。ただし、平成 28 年 3 月 31 日までの間においては、第 38 条第 2 項第 1 号中「100 分の 80.0」とあるのは「100 分の 85.0」と、「100 分の 100.0」とあるのは「100 分の 105.0」と、同条同項第 2 号中「100 分の 37.5」とあるのは「100 分の 40.0」と、「100 分の 47.5」とあるのは「100 分の 50.0」とし、再雇用職員については平成 28 年 4 月 1 日から適用する。
  - (3) 改正後の第 10 条、第 11 条、第 11 条の 2、第 12 条、第 21 条、第 25 条、別表第 7 から別表第 9、別表第 10 のウ及び別表第 10 の 2 の規定は、平成 28 年 4 月 1 日から適用する。  
(医療職基本給表(一)の適用職員に対する適用除外)
- 3 医療職基本給表(一)の適用職員に対しては、改正前の第 11 条、第 12 条及び第 38 条第 1 項の規定を適用し、改正後の規定は適用しない。また、第 11 条の 2 の規定も適用しない。  
(承継職員等に対する適用除外)
- 4 (削除)  
(承継職員等に係る読み替え)
- 5 承継職員、平成 26 年 4 月 1 日以前に法人の職員となった者（奈良県社会福祉事業団であった者を除く。）及び奈良県との人事交流により法人の職員となった者（その他人事交流により法人の職員となった者で、前記職員との権衡上必要と認められる者を含む。）については、別表第 7 は次表(1)のとおり読み替え、別表第 16 を次表(2)のとおり、それぞれ読み替えるものとする。

表(1) (別表第 8)

読み替える基本給表	読み替える職務の級	読み替え後の標準的な職務
ア 事務職基本給表(一)	四級	1 係長の職務 2 主任主査の職務
	五級	1 本部事務局の課長補佐の職務 2 病院の課長(室長)の職務 3 副主幹の職務
エ 医療職基本給表(二)	四級	副主任主査の職務

	五級	1 療法士長の職務 2 技師長の職務 3 副療法士長の職務 4 部次長の職務 5 副技師長の職務 6 係長の職務 7 主任主査の職務
オ 医療職基本給表(三)	二級	保健師、助産師又は看護師である技師の職務
	三級	保健師、助産師又は看護師である主任技師の職務
	四級	1 看護主任の職務 2 看護主査の職務

表(2) (別表第 16)

読み替える基本給表	読み替える職員	読み替える加算割合
医療職基本給表(二)	職務の級 4 級の職員	100 分の 5
医療職基本給表(三)	職務の級 5 級の職員	100 分の 10
	職務の級 4 級の職員	100 分の 5 (基準日現在に看護主任の職にある者にあつては 100 分の 10)
	職務の級 3 級の職員	100 分の 0
教育職基本給表(四)	職務の級 2 級の職員	100 分の 5 (基準日現在に副校長及び教務主任の職にある者にあつては 100 分の 10)

備考

- 1 平成 28 年 3 月 31 日現在において、加算割合が 100 分の 15 又は 100 分の 10 であった者については、引き続き当該加算割合で読み替えるものとする。
- 2 令和 2 年 3 月 31 日現在において、看護主査の職にある者で、加算割合が 100 分の 10 であった者については、引き続き当該加算割合で読み替えるものとする。  
(奈良県社会福祉事業団の例により給与の取扱いをしていた者の特例措置)
- 6 平成 26 年 4 月 1 日付け附則第 14 条の規定の適用を受けていた者で、平成 27 年 4 月 1 日現在医療職基本給表(三) 4 級であった者は、別表第 16 の規定によらず「100 分の 5」と読み替えるものとする。  
(平成 31 年 3 月 31 日までにおける昇格に関する経過措置)
- 7 平成 29 年 3 月 31 日までの間は、第 11 条 2 項中「昇格させようとする日以前 3 年間における人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実」とあるのは「勤務成績を判定するに足りると認められる事実」と読み替えるものとする。
- 8 平成 29 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間は、第 11 条各項中「昇格させようとする日以前 3 年間」とあるのは「平成 28 年 4 月 1 日以後」と読み替えるものとする。  
(給与の内払)
- 9 改正後の地方独立行政法人奈良県立病院機構職員給与規程(以下「職員給与規程」という。)を適用する場合においては、改正前の職員給与規程に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程による給与の内払とみなす。

(その他)

- 10 この規程に定めのない事項については、一般職の給与に関する条例等の一部を改正する条例（奈良県条例）等の例によるものとする。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成 29 年 3 月 2 日から施行する。
- 2 次の各号に掲げる規定は、平成 29 年 3 月 1 日現在在職する者（奈良県及び公立大学法人奈良県立医科大学との人事交流に伴い退職した職員でその他の職員との権衡上必要と認められる者を除く。）に対し、当該各号に定めるとおり適用する。
  - (1) 改正後の第 38 条第 4 項第 9 号、第 38 条第 4 項第 12 号、別表第 1 から別表第 6 及び平成 27 年 4 月 1 日施行附則第 6 条第 3 号の規定は、平成 29 年 1 月 1 日から適用する。
  - (2) 改正後の第 16 条第 1 項第 1 号、第 17 条、第 18 条、第 38 条第 2 項、第 38 条第 5 項、別表第 10 のア、別表第 10 のエ、別表第 10 のオ、別表第 10 のカ、別表第 10 の 2 のア、別表第 10 の 2 のエ、別表第 10 の 2 のオ、別表第 12、別表第 15 のイ及び平成 28 年 3 月 18 日施行附則第 4 条の規定は、平成 29 年 4 月 1 日から適用する。  
(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)
- 3 平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間は、改正後の第 17 条第 1 項ただし書き及び第 7 項第 3 号から第 6 号までの規定は適用せず、改正後の第 17 条第 3 項の規定の適用については、同項中「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（事務職基本給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基本給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 8 級職員等」という。）にあつては 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」とあるのは「前項第 1 号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）については、10,000 円、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。）については一人につき 8,000 円（職員に配偶者が不在の場合にあつては、そのうち 1 人については 10,000 円）、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（以下「扶養親族たる父母等」という。）については一人につき 6,500 円（職員に配偶者及び扶養親族たる子が不在の場合にあつては、そのうち一人については 9,000 円）」と、改正後の第 17 条第 5 項の規定の適用については、同項中「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」とあるのは「扶養親族」と、「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不在ときは、その旨を含む。）」と、同項第 1 号中「場合（事 9 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。）」とあるのは「場合」と、同項中「(2) 扶養親族たる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 3 号若しくは第 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。）」とあるのは、「(2) 扶養親族たる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 3 号若しくは第 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、改正後の第 17 条第 6 項の規定の適用については、同項中「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。）」とあるのは「扶養親族」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」とあるのは「なった日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「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」とあるのは「死亡した日」と、改正後の第17条第7項の規定の適用については、同項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号若しくは第7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5項第3号若しくは第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5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並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5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及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に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、同項第2号中「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。）」とあるのは「扶養親族」とする。

4 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、改正後の第17条第1項ただし書き及び第7項第3号から第6号の規定は適用せず、改正後の第17条第3項の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「前項第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」と、「（事務職基本給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基本給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8級職員等」という。）にあつては、3,500円）、前項第2号」とあるのは「、同項第2号」と、改正後の第17条第5項の規定の適用については、同項中「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」とあるのは「扶養親族」と、同項第1号中「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。）」とあり、及び同項第2号中「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」とあるのは「場合」と、改正後の第17条第6項の規定の適用については、同項中「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。）」とあるのは「扶養親族」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」とあるのは「なった日」と、同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「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」とあるのは「死亡した日」と、改正後の第17条第7項の規定の適用については、同項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号又は第7号」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、同項第2号中「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。）」とあるのは「扶養親族」とする。

5 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間は、改正後の第17条第1項ただし書き並びに第7項第3号及

び第5号の規定は適用せず、改正後の第17条第3項の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「前項第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。）」と、「が8級」とあるのは「が8级以上」と、「事8級職員等」とあるのは「事8级以上職員等」と、「前項第2号」とあるのは「同項第2号」と、改正後の第17条第5項の規定の適用については、同項中「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」とあるのは「扶養親族」と、同項第1号中「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。）」とあり、及び同項第2号中「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」とあるのは「場合」と、改正後の第17条第6項の規定の適用については、同項中「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。）とあるのは「扶養親族」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級職員以外の職員となった日」とあるのは「なった日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、事9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」とあるのは「死亡した日」と、改正後の第17条第7項の規定の適用については、同項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号、第4号、第6号又は第7号」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、同項第2号中「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。）」とあるのは「扶養親族」と、同項第4号中「事8級職員等が事8級職員等及び事9級職員等」とあるのは「事8级以上職員等が事8级以上職員等」と、同項第6号中「事8級職員等及び事9級職員等」とあるのは「事8级以上職員等」と、「が事8級職員等」とあるのは「が事8级以上職員等」とする。

6 第17条第1項の理事長が定める職員は、医療職基本給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものとする。

（給与の内払）

7 改正後の地方独立行政法人奈良県立病院機構職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）を適用する場合には、改正前の職員給与規程に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程による給与の内払とみなす。

8 この規程に定めのない事項については、一般職の給与に関する条例等の一部を改正する条例（奈良県条例）等の例によるものとする。

附 則

（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。

2 改正後の第25条第1項第15号、同条第2項第15号、第29条第9項、第31条、第40条、別表第15のアの規程は、平成29年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成30年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、平成30年4月1日から施行する。

(平成33年3月31日までにおける基本給の調整額に関する経過措置)

2 平成33年3月31日までの間においては、改正前の第15条の規定の適用を受けていた職員には、改正後の規定にかかわらず、当該職員に適用される改正前の別表11イに掲げる調整基本額（その額が基本給月額100分の4.5を超えるときは、基本給月額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。）にその者に係る次に掲げる調整数を乗じて得た額を支給する。

職 員	調 整 数		
	平成30年4月1日から 平成31年3月31日	平成31年4月1日から 平成32年3月31日	平成32年4月1日から 平成33年3月31日
(1)医師（(3)に掲げる者を除く。）	1.5	1.0	0.5
(2)運動療法、作業療法又は言語聴覚療法に直接従事することを本務とする職員	1.5	1.0	0.5
7(3)院長、副院長、救命救急センター所長、集学的がん治療センター長、周術期管理センター長、腎・尿路疾患センター長、周産期母子医療センター長及び総合リハビリテーションセンター診療部長	0.5	—	—

3 前条の規定により基本給の調整額が支給される職員に関する第18条第2項、同条第3項、第35条第8項、同条第9項、第38条第7項、第42条、第45条第2項、同条第3項及び同条第4項の適用については、第18条第2項及び同条第3項中「基本給、管理職手当及び扶養手当の月額合計額」とあるのは「基本給、基本給の調整額、管理職手当及び扶養手当の月額合計額」と、第35条第8項中「基本給及び扶養手当の月額」とあるのは「基本給、基本給の調整額及び扶養手当の月額」と、第35条第9項及び第38条第7項中「基本給の月額及びこれに対する地域手当の月額」とあるのは「基本給及び基本給の調整額の月額並びにこれらに対する地域手当の月額」と、第42条中「基本給、初任給調整手当」とあるのは「基本給、基本給の調整額、初任給調整手当」と、第45条第2項、同条第3項及び同条第4項中「基本給、扶養手当」とあるのは「基本給、基本給の調整額、扶養手当」とする。

(平成33年4月1日までの間における号給の調整)

4 平成30年4月1日から平成33年4月1日までの間（以下「調整期間」という。）は、医療職基本給表（三）の適用を受ける職員でその職務の級が調整期間以前より3級以上である職員（平成28年3月18日改正附則第5条の規定により職務の級が読み替えられた職員を含む）にあつては、次の表の左欄に掲げる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、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。なお、調整期間内に号給の調整が完了しない者については、引き続き次表を適用する。

第12条第4項第1号	8号給以上	7号給以上
第12条第4項第2号	6号給	5号給
第12条第4項第3号	4号給	3号給
	3号給	2号給
第12条第4項第4号	2号給	1号給

附 則

この規程は、平成 30 年 5 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 30 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 31 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

2 前項の規定にかかわらず、改正後の第 6 条第 4 項、第 35 条第 2 項、同条第 7 項、第 38 条、附則第 3 項及び同第 4 項の規定は、平成 31 年 3 月 1 日から施行する。

(業績連動手当)

3 平成 30 年度について、理事長が定める基準に基づき、前年度及び当該年度の法人の経営状況が良好な場合、3 月 1 日に在職している職員に対し、3 月の基本給の支給日に支給する。

4 同手当の額は、理事長が別に定めるところによる。この場合において、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

(1) 前項の職員のうち再雇用職員以外の職員 当該職員がそれぞれその基準日現在において職員が受けるべき基本給の月額及び扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当の月額の合計額に、100 分の 5 を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち再雇用職員 当該再雇用職員がそれぞれその基準日現在において職員が受けるべき基本給の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に 100 分の 5 を乗じて得た額の総額

(事務職基本給表(二)の適用を受けることとなる職員に関する経過措置等)

5 平成 31 年 4 月 1 日の前日において別表第 1 の基本給表の適用を受けていた職員で、改正後の別表第 2 の基本給表の適用を受けることとなるものには、基本給月額のほか、その者の受ける基本給月額と平成 31 年 4 月 1 日の前日において受けていた基本給月額との差額に相当する額を給与として支給する。

6 (削除)

附 則

この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和元年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和元年 7 月 1 日から施行し、令和元年 6 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

2 前項の規定にかかわらず、附則第 4 項及び同第 5 項の規定は、令和 2 年 3 月 1 日から施行する。

3 平成 31 年 4 月 1 日の前日において別表第 1 の基本給表の適用を受けていた職員で、平成 31 年 4 月 1 日以降、別表第 2 の基本給表の適用を受けている職員については、改正後の別表第 16 の事務職基本給表(二)の部職務の級 4 級の職員の中「4 級」を「3 級以上」と読み替えるものとする。

(職員の法人運営への貢献等を考慮した給与の上乗せ)

4 令和元年度における職員の法人運営への貢献等を考慮して、令和2年3月1日に在籍している職員に対し、令和2年3月に支給する給与に、理事長が別に定める額を上乗せして給与を支給する。

5 前項の規定により支給する給与の総額は、平成31年3月1日施行附則第4項の例による。

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、令和2年4月1日から施行する。

2 前項の規定にかかわらず、改正後の第16条、別表第12及び附則第3項の規定は、令和3年4月1日から施行する。

(初任給調整手当の支給に関する経過措置)

3 令和3年4月1日の前日において在籍する職員であって、医療職基本給表(一)の適用を受ける職員については、改正後の第16条及び別表第12の規定により支給される初任給調整手当の額が、改正前の第16条及び別表第12の規定により支給される初任給調整手当の額を下回る場合、改正前の第16条及び別表第12の規定により、初任給調整手当を支給する。

4 令和3年4月1日の前日に専攻医(地方独立行政法人奈良県立病院機構有期雇用職員就業規則第2条第1号(イ)に規定する専攻医をいう。)として在籍する職員であって、医療職基本給表(一)の適用を受ける職員については、第16条及び別表第12の規定により支給される初任給調整手当の額が、改正前の第16条及び別表第12の規定により支給される初任給調整手当の額(この場合において、改正前の別表第12中「251,200円」、「248,600円」、「246,000円」及び「243,400円」とあるのは、いずれも「242,880円」と読み替える。本項において以下同じ。)を下回る場合、改正前の第16条及び別表第12の規定により、初任給調整手当を支給する。

附 則

1 この規程は、令和2年5月8日から施行し、令和2年2月7日から適用する。

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、令和3年4月1日から施行する。

2 前項の規定にかかわらず、改正後の附則第16項及び第17項の規定は、令和3年1月6日から施行し、同第16項の規定は令和2年4月15日から、同第17項の規定は令和2年12月29日から適用する。

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、令和3年4月1日から施行する。

2 前項の規定にかかわらず、次項の規定は、令和3年3月1日から施行し、令和3年1月1日から適用する。

(新型コロナ治療・院内感染防止等手当)

3 令和3年1月から同年2月までの間において、新型コロナウイルス感染症の治療又は院内感染防止等の業務に従事した職員(令和3年3月1日に在籍する職員に限る。)に対し、これらの業務の特殊性を考慮して、理事長が別に定める額を手当として支給する。

附 則

この規程は、令和3年5月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年6月1日から施行し、令和3年5月2日から適用する。

附 則



(施行期日等)

1 この規程は、令和3年12月1日から施行する。

(業績連動手当の支給に関する特例)

2 令和3年6月2日から同年12月1日までの期間について、次項及び第4項の定めにより、当該期間の法人の経営状況が良好な場合、同年12月1日に在職する職員に対し、令和3年度の業績連動手当の一部を支給する。

3 業績連動手当を支給する場合において、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

(1) 前項の職員のうち再雇用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員が12月1日の基準日現在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5を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち再雇用職員 当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100分の5を乗じて得た額の総額

4 第35条から第37条までの規定(第35条第7項の規定を除く。)は、第2項の規定により支給する業績連動手当に準用する。この場合において、第35条第2項中「100分の125」、「100分の105」、とあるのは、いずれも「100分の5」と読み替えるものとする。

附 則

この規程は、令和4年2月1日から施行する。

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、令和4年3月1日から施行する。

(業績連動手当)

2 令和3年度について、理事長が定める基準に基づき、当該年度の法人の経営状況が良好な場合、3月1日に在職している職員に対し、3月の基本給の支給日に支給する。

3 同手当の額は、理事長が別に定めるところによる。この場合において、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

(1) 前項の職員のうち再雇用職員以外の職員 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20を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち再雇用職員 当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100分の20を乗じて得た額の総額

附 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

1 この規程は、令和4年12月1日から施行する。ただし、改正後の附則第20項の規定は、令和4年10月1日から適用する。

2 前項の規定にかかわらず、改正後の別表1から別表7の規定は令和5年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、令和5年3月1日から施行する。

(業績連動手当)

- 2 令和4年度について、理事長が定める基準に基づき、当該年度の法人の経営状況が良好な場合、3月1日に在職している職員に対し、3月の基本給の支給日に支給する。
- 3 同手当の額は、理事長が別に定めるところによる。この場合において、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。
  - (1) 前項の職員のうち再雇用職員以外の職員 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15を乗じて得た額の総額
  - (2) 前項の職員のうち再雇用職員 当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100分の15を乗じて得た額の総額

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和5年4月1日から施行する。

(防疫作業従事手当の特例)

- 2 令和5年4月1日から令和5年5月7日までの間、新型コロナウイルス感染症（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7項に規定するものをいう。）の防疫作業に関しては、第24条の規定にかかわらず、これにかかる手当を支給しない。

附 則

この規程は、令和5年4月28日から施行し、令和5年4月1日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、令和5年12月1日から施行する。
- 2 前項の規定にかかわらず、改正後の別表1から別表7の規定は令和6年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和6年3月1日から施行する。ただし、改正後の第22条及び第27条の2の規定は、令和6年1月1日から適用する。

(業績連動手当)

- 2 令和5年度について、理事長が定める基準に基づき、当該年度の法人の経営状況が良好な場合、3月1日に在職している職員に対し、3月の基本給の支給日に支給する。
- 3 同手当の額は、理事長が別に定めるところによる。この場合において、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。
  - (1) 前項の職員のうち再雇用職員以外の職員 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5を乗じて得た額の総額
  - (2) 前項の職員のうち再雇用職員 当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100分の5を乗じて得た額の総額

附 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。