

地方独立行政法人長野県立病院機構職員給与規程

平成22年4月1日

規程 4-1

- [沿革] 平成22年 9月30日規程4-1-1=一部改正
平成22年11月30日規程4-1-2=一部改正
平成23年 3月31日規程4-1-3=一部改正

目次

- 第1章 総則（第1条－第3条）
- 第2章 給料等（第4条－第15条）
- 第3章 扶養手当（第16条－第20条）
- 第4章 地域手当（第21条－第24条）
- 第5章 住居手当（第25条－第28条）
- 第6章 初任給調整手当（第29条－第32条）
- 第7章 通勤手当（第33条－第38条）
- 第8章 単身赴任手当（第39条－第41条）
- 第9章 特殊勤務手当（第41条－第45条）
- 第10章 超過勤務手当等（第46条－第51条）
- 第11章 期末手当（第52条－第55条）
- 第12章 勤勉手当（第56条－第58条）
- 第13章 寒冷地手当（第59条－第61条）
- 第14章 阿南・木曾特別地域手当（第62条－第64条）
- 第15章 自宅等待機手当（第65条－第67条）
- 第16章 退職者等の給与（第68条－第72条）
- 第17章 補則（第73条－第77条）

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規程は、地方独立行政法人長野県立病院機構職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）及び地方独立行政法人長野県立病院機構再雇用職員就業規則（以下「再雇用職員就業規則」という。）の規定に基づき、職員の給与に関し必要な事項を定めるものとする。

（給与の種類）

第2条 この規程で「給与」とは、給料、給料の特別調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、阿南・木曾特別地域手当及び自宅等待機手当をいう。

（給与の支払）

第3条 この規程に基づく給与は現金で支払わなければならない。

2 職員の給与は、何人も、法律によって特に認められた場合を除く外、職員の給与か

らその職員が支払うべき金額を差引きまたは差引かせてはならない。

3 職員の給与は、直接その職員に支払わなければならない。

第2章 給料等

(給料の支給)

第4条 給料は、職員就業規則第24条第1項に規定する所定労働時間（以下「所定労働時間」という。）による勤務に対する報酬であって、すべての職員に対して支給する。

2 各職員に支給する給料は、その職務の複雑、困難及び責任の度合に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤務条件を考慮したものでなければならない。

(給料表)

第5条 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

(1) 事務職給料表（別表第1）

(2) 医療職給料表（別表第2）

ア 医療職給料表(1)

イ 医療職給料表(2)

ウ 医療職給料表(3)

(職務の級)

第6条 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度合に基づき、これを前条の給料表（以下「給料表」という。）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、理事長が定める。

(初任給及び異動した場合の号俸)

第7条 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号俸は、理事長が定める初任給の基準に従い決定する。

2 一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号俸は、理事長の定めるところにより決定する。

(昇給)

第8条 職員の昇給は、毎年1月1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。ただし、理事長が定める場合にあつては、理事長が別に定める日に昇給を行うことができる

2 前項の規定により職員を昇給させるか否か及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（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして理事長が定める職員にあつては、3号俸）とすることを標準として理事長が定める基準に従い決定するものとする。

- 3 満 55 歳（理事長が定める職員にあっては、56 歳以上の年齢で理事長が定めるもの）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関する前項の規定の適用については、同項中「4 号俸（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 7 級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして理事長が定める職員にあっては、3 号俸）」とあるのは、「2 号俸」とする。
- 4 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号俸を超えて行うことができない。
- 5 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

（給料の更正）

第 9 条 理事長は、職員の現に受けている給料月額が、その者の担当する職務の内容及び責任の度合が同程度である他の職員との権衡上適当でないとき、その者の給料月額を上位に定めることができる。

（再雇用職員の給料月額）

第 10 条 再雇用職員就業規則第 5 条の規定により採用された再雇用職員の給料月額は、次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に掲げる額とする。

- (1) 再雇用常勤職員 その者に適用される給料表の再雇用職員の欄に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額
- (2) 再雇用短時間職員 その者に適用される前号に規定する給料月額に、再雇用職員就業規則第 18 条第 2 項の規定により定められたその者の労働時間を職員就業規則第 24 条第 1 項に規定する労働時間で除して得た数を乗じて得た額

（給料表の適用、職務の級の資格基準、初任給及び昇給等に関する実施規定）

第 11 条 第 5 条から前条までに定めるもののほか、職員の給料表の適用、職務の級の資格基準、初任給及び昇給等に関し必要な事項は、理事長が定める。

（給料の支払方法）

第 12 条 給料は、毎月その月額を支給する。

- 2 職員の毎月の給料は、その月の 16 日に支給するものとする。ただし、その日が日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）第 3 条に規定する休日（以下この条において「休日」という。）又は土曜日に当たるときは、その日の直後の日曜日、休日又は土曜日でない日に支給するものとする。

第 13 条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。ただし、地方独立行政法人長野県立病院機構（以下「法人」という。）を離職した常勤の役職員が即日職員となったときは、その翌日から給料を支給する。

- 2 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。
- 3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 4 第 1 項又は第 2 項の規定により給料を支給する場合であって、月の 1 日から支給す

るとき以外のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その月の現日数から職員就業規則第26条第1項第1号、労働時間規程第2条第3項、第5項及び第3条第1項並びに第22条の規定による休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

(給料の調整額)

第14条 理事長は、給料月額が職務の複雑、困難若しくは責任の度合若しくは勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤労条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないと認めるとき又は一の職務の級から他の職務の級に移った場合で権衡上必要と認めるときは、給料月額につき適正な調整額表を定めることができる。

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

(給料の特別調整額)

第15条 理事長は、管理又は監督の地位にある職員の職のうち理事長が指定するものについて、その特殊性に基づき、給料月額につき適正な特別調整額表を定めることができる。

2 前項の特別調整額表に定める給料月額の特別調整額は、同項に規定する職を占め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の100分の25を超えてはならない。

第3章 扶養手当

(扶養手当の支給)

第16条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

(扶養親族)

第17条 前条の扶養親族とは、次に掲げる者で他に生計の途がなく、主として、その職員の扶養を受けているものをいう。

- (1) 配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)
- (2) 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及び孫
- (3) 満60歳以上の父母及び祖父母
- (4) 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
- (5) 重度心身障害者

2 扶養親族の認定に関し必要な事項は、理事長が定める。

(扶養手当の額)

第18条 扶養手当の月額、前条第1項第1号に該当する扶養親族については1万3,000円、同項第2号から第5号までの扶養親族(次条において「扶養親族たる子、父母等」という。)については1人につき6,500円(職員に配偶者がいない場合にあっては、そのうち1人については1万1,000円)とする。

2 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、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。

（扶養手当の支給方法）

第19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該当す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（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号に該当す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。）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
- (2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（第17条第1項第2号又は第4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、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、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。）

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、これ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、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一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合、扶養手当を受けている職員について同項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るも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においては、これら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）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、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における扶養手当の支給額の改定（扶養親族たる子、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、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同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、父

母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

第20条 扶養手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

第4章 地域手当 (地域手当の支給)

第21条 地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して理事長が定める地域に在勤する職員に対して支給する。

(地域手当の額)

第22条 地域手当の月額、給料、給料の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に、100分の1.5を乗じて得た額とする。

第23条 前条の規定にかかわらず、医療職給料表(1)の適用を受ける職員その他理事長が定める職員には、給料、給料の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に100分の15を乗じて得た月額の地域手当を支給する。

(地域手当の支給方法)

第24条 地域手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

第5章 住居手当 (住居手当の支給)

第25条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に対して支給する。

- (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1万500円を超える家賃を支払っている職員（職員宿舎を貸与されている職員等で、理事長が定めるものを除く。）
- (2) 第39条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（職員宿舎その他の理事長が定める住宅を除く。）を借り受け、月額1万500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理事長が定めるもの

(住居手当の額)

第26条 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に掲げる額の合計額）とする。

- (1) 前条第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、当該区分に掲げる額（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1万4,500円を超えるときは、1万4,500円）を1万2,500円に加算した額

- (2) 前条第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）

（住居手当の支給方法）

第27条 新たに職員となった者が住居手当の支給の要件を具備する職員である場合又は職員が次の各号のいずれかに該当することとなった場合においては、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) 新たに住居手当の支給の要件を具備した場合
- (2) 住居手当の支給の要件を欠くに至った場合
- (3) 住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の月額その他の支給に住居手当の支給に関する事項に変更があった場合

2 住居手当の支給は、新たに職員となった者が住居手当の支給の要件を具備する職員である場合においてはその者が職員となった日、住居手当を受けていない職員が新たに前項第1号の規定に該当する職員となった場合においてはその該当することとなっ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、住居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の者が離職し、又は死亡した日、住居手当を受けている職員が前項第2号に該当する職員となった場合においてはその該当することとなった日の属する月（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、住居手当の支給の開始については、前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 住居手当は、これを受けている職員にその月額を変更すべき事実が生ずるに至った場合においては、その変更のあ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おける支給額の改定について準用する。

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

第28条 住居手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

第6章 初任給調整手当

（初任給調整手当の支給）

第29条 初任給調整手当は、次の各号に掲げる職で理事長が定めるものに新たに採用された職員（第3号に掲げる職にあつては、理事長の定める職員に限る。）に対して支給する。

- (1) 医師免許を必要とする職のうち採用が困難と認められるもの
- (2) 理学療法士免許又は作業療法士免許を必要とする職のうち採用が困難と認められるもの
- (3) 前2号に掲げる職以外の職のうち特殊な専門的知識を必要とし、かつ、採用について特別の事情があると認められるもの

2 前項第2号及び第3号の規定により初任給調整手当を支給される職員との権衡上必

要があると認められる職員で理事長の定めるものに対しては、同項の規定に準じ、初任給調整手当を支給する。

(初任給調整手当の支給期間)

第30条 初任給調整手当の支給期間は、次の各号に掲げる期間とする。

- (1) 前条第1項第1号の規定に該当する職員にあっては、その採用の日以後引き続き同号に規定する職にある期間
- (2) 前条第1項第2号及び第3号の規定に該当する職員にあっては、その採用の日以後引き続き同号に規定する職にある5年以内の期間
- (3) 前条第2項の規定に該当する職員にあっては、前号の規定に準じ、理事長が定める期間

(初任給調整手当の額)

第31条 第29条第1項の規定に該当する職員に対して支給する初任給調整手当の月額、別表第3に掲げる額とする。

2 第29条第2項の規定に該当する職員に対して支給する初任給調整手当の月額は、前項の規定に準じ、理事長が定める。

(初任給調整手当の支給方法)

第32条 初任給調整手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

第7章 通勤手当

(通勤手当の支給)

第33条 通勤手当は、次の各号に掲げる職員に対して支給する。

- (1) 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下「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) 通勤のため自動車その他の交通の用具で理事長の定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）
- (3) 通勤のため交通機関等を利用して、その運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。）

(通勤手当の額)

第34条 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) 前条第1号に掲げる職員 支給単位期間（通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として理事長が定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月）をいう。以下この章において同じ。）につき、理事長が定める基準により算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下この条において「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（以下この号及び第3号において「1箇月当たりの運賃等相当額」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、当該1箇月当たりの運賃等相当額と5万5,000円との差額の2分の1（当該差額の2分の1が3万円を超えるときは、3万円）を5万5,000円に加算した額に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が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、当該合計額と5万5,000円との差額の2分の1（当該差額の2分の1が3万円を超えるときは、3万円）を5万5,000円に加算した額に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）とする。
- (2) 前条第2号に掲げる職員 次の表に掲げる自動車等を使用する距離の区分に応じ、支給単位期間につき、当該区分に掲げる額（再雇用短時間職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して理事長が定める職員にあっては、その額から、その額に理事長が定める割合を乗じて得た額を減じた額）

自動車等を使用する距離	額
片道2キロメートル未満	2,440円
片道2キロメートル以上10キロメートル未満	2,440円に2キロメートルを超える距離が1キロメートル増すごとに610円を加えた額
片道10キロメートル以上25キロメートル未満	7,320円に10キロメートルを超える距離が1キロメートル増すごとに540円を加えた額
片道25キロメートル以上40キロメートル未満	1万5,420円に25キロメートルを超える距離が1キロメートル増すごとに490円を加えた額
片道40キロメートル以上60キロメートル未満	2万2,770円に40キロメートルを超える距離が1キロメートル増すごとに450円を加えた額
片道60キロメートル以上75キロメートル未満	3万1,770円に60キロメートルを超える距離が1キロメートル増すごとに410円を加えた額
片道75キロメートル以上	37,920円

- (3) 前条第3号に掲げる職員 前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が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、当該合計額と5万5,000円との差額の2分の1（当該差額の2分の1が3万円を超えるときは、3万円）を5万5,000円に加算した額に当該支給単位期間に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）。ただし、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自動車等を使用する距離が片道2キロメートル未満のものにあっては、第1号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額（その者が2以上の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、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額）が

前号に定める額に満たない場合にあっては、前号に定める額)とする。

- 2 前条第1号又は第3号に掲げる職員で、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でその利用が理事長が定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から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。以下この項において同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、理事長が定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額を運賃相当額の算出の基礎となる運賃等に含めて前項の規定により算出した額に相当する額とする。
- 3 前項の規定は、同項の規定による通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が定める職員の通勤手当の額の算出について準用する。

(通勤手当の支給方法)

第35条 職員が、新たに第33条に規定する職員となった場合、又は同条に規定する職員が、次の各号の一に該当する場合においては、その職員は、直ちにその通勤の実情を理事長に届け出なければならない。

(1) 勤務箇所を異にして異動した場合

(2) 住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合

- 2 前項第2号に掲げる変更により第33条に規定する職員でなくなった場合には、前項の例により届け出なければならない。
- 3 理事長は、職員から前2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通勤用定期乗車券（これに準ずるものを含む。）の提示を求める等の方法により確認し、その者が第33条に規定する職員であるときは、その者に支給すべき通勤手当の額を決定し、又は改定する。

第36条 通勤手当の支給は、職員が新たに第33条に規定する職員にな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条に規定する職員でなくなった場合においては、その日の属する月（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、前条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。

- 2 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定する場合における支給額の改定について準用する。
- 3 通勤手当は、支給単位期間（理事長が定める通勤手当にあっては、理事長が定める期間）に係る最初の月の理事長が定める日に支給する。

第37条 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の理事長が定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して理事長が定める額を返納させるものとする。

第38条 前3条に定めるもののほか、通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、理事長が定める。

第8章 単身赴任手当

(単身赴任手当の支給)

第39条 勤務箇所を異にする異動又は在勤する勤務箇所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の理事長が定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動又は勤務箇所の移転の直前の住居から当該異動又は勤務箇所の移転の直後に在勤する勤務箇所に通勤することが通勤距離等を考慮して理事長が定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員に対して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箇所に通勤することが、通勤距離等を考慮して理事長が定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。

2 前項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が定める職員に対しては、同項及び次条の規定に準じ、単身赴任手当を支給する。

(単身赴任手当の額)

第40条 単身赴任手当の月額は、2万3,000円（理事長が定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下この条において「交通距離」という。）が理事長の定める距離以上である職員にあつては、その額に、1万2,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて理事長が定める額を加算した額）とする。

(単身赴任手当の支給方法)

第41条 単身赴任手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

第9章 特殊勤務手当

(特殊勤務手当の支給)

第42条 特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に対して支給する。

(特殊勤務手当の種類、支給対象職員及び額)

第43条 特殊勤務手当の種類、支給対象職員及び額は、別表第4のとおりとする。

(特殊勤務手当の併給禁止)

第44条 職員が別表第5の左欄に掲げるものであるときは、同表の右欄に掲げる特殊勤務手当は支給しない。

(特殊勤務手当の支給方法)

第45条 特殊勤務手当は、給料の支給方法に準じて、その月の分を翌月の給料支給日に支給する。

第10章 超過勤務手当等

(超過勤務手当)

第46条 正規の労働時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の労働時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第74条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の労働時間外に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までの範囲内で理事長が定める割合（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（次条の規定により正規の労働時間中に勤務した職員に休日給が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 再雇用短時間勤務職員が、正規の労働時間が割り振られた日において、正規の労働時間外にした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の労働時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の労働時間外に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までの範囲内で理事長が定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 前2項に定めるもののほか、労働時間規程第3条第1項又は第22条の規定により、あらかじめ労働時間規程第2条第4条若しくは第5項又は第22条の規定により割振られた1週間の正規の労働時間（次項及び第5項において「割振り変更前の正規の労働時間」という。）を超えて正規の労働時間を割振られた職員には、当該正規の労働時間中に勤務した全時間（理事長が定める時間を除く。）に対して労働1時間につき、第74条に規定する労働1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で理事長が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。

4 正規の労働時間外に勤務することを命ぜられ、正規の労働時間外にした勤務（職員就業規則第26条第1項第1号、労働時間規程第2条第3項、第4項、第5項及び第3条第1項並びに第22条の規定による休日における勤務のうち理事長が定めるものを除く。）の時間と労働時間規程第3条第1項又は第22条の規定により割振り変更前の正規の労働時間を割り振られ、当該正規の労働時間中にした勤務の時間（理事長が定める時間を除く。）との合計が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項（第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び前項の規定にかかわらず、労働1時間につき、第74条に規定する労働1時間当りの給与額に、正規の労働時間外にした勤務にあつては100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）、割振り変更前の正規の労働時間を超えて正規の労働時間中にした勤務にあつては100分の50を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

5 労働時間規程第13条第1項に規定する超勤代休時間を指定された場合において、当該超

勤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勤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 74 条に規定する労働 1 時間当たりの給与額に、正規の労働時間外にした勤務にあつては 100 分の 150（その勤務が午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間である場合は、100 分の 175）から第 1 項に規定する理事長が定める割合（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）を減じた割合、割振り変更前の正規の労働時間を超えて正規の労働時間中にした勤務にあつては 100 分の 50 から第 3 項に規定する理事長が定める割合を減じた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。

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

（休日給）

第 47 条 正規の労働時間が割り振られた日が職員就業規則第 26 条第 1 項第 2 号に規定する休日（労働時間規程第 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労働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。次項及び第 50 条において「祝日法による休日等」という。）又は職員就業規則第 26 条第 1 項第 3 号に規定する休日（労働時間規程第 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労働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。次項及び第 50 条において「年末年始の休日等」という。）に当たっても、正規の給与を減額しない。

- 2 祝日法による休日等（再雇用職員就業規則第 18 条第 2 項若しくは職員就業規則第 26 条第 1 項第 1 号の規定により毎日曜日を休日と定められている職員以外の職員にあつては、職員就業規則第 26 条第 1 項第 2 号に規定する休日が職員就業規則第 26 条第 1 項第 1 号、労働時間規程第 2 条第 6 項若しくは第 4 項又は第 22 条の規定による休日に当たるときは、理事長が定める日）及び年末年始の休日等において、正規労働時間中に労働することを命ぜられた職員には、正規の労働時間中に労働した全時間に対して、労働 1 時間につき、第 74 条に規定する労働 1 時間当たりの給与額に 100 分の 125 から 100 分の 150 までの範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を休日給として支給する。

（夜勤手当）

第 48 条 正規の労働時間として、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、その間に労働した全時間に対して、労働 1 時間につき、第 74 条に規定する労働 1 時間当たりの給与額の 100 分の 25 を夜勤手当として支給する。

（宿日直手当）

第 49 条 正規の労働時間外又は職員就業規則第 26 条第 1 項に規定する休日の正規の労働時間中において、宿日直勤務することを命ぜられた職員には、宿日直手当を支給する。

- 2 宿日直手当の額は、次の各号に掲げる宿日直勤務 1 回につき、当該各号に定める額（執務が行われる時間が執務が通常行われる日の執務時間の 2 分の 1 に相当する時間

である日で理事長が定めるものに退庁時から引き続いて行われる宿直勤務にあっては、その額に100分の150を乗じて得た額とする。ただし、その勤務した時間が5時間未満の場合は、当該各号に定める額に100分の50を乗じて得た額とする。

(1) 入院患者の病状の急変等に対処するための医師の宿日直勤務 2万円

(2) 救急の外来患者等に関する業務その他理事長が定める特殊な業務を主として行う宿日直勤務 5,900円

(3) 前2号に規定する宿日直勤務以外の宿日直勤務 4,200円

3 第1項の勤務は、第46条、第47条第2項及び前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50条 第15条第1項の規定により理事長が指定する職にある職員が、臨時又は緊急の必要その他の業務の運営の必要により職員就業規則第26条第1項、労働時間規程第2条第3項及び第4項並びに第22条の規定による休日に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 管理職員特別勤務手当の額は、前項の規定による勤務1回につき1万2,000円を超えない範囲内において理事長が定める額とする。ただし、同項の規定による勤務に従事する時間等を考慮して理事長が定める勤務にあっては、それぞれその額に100分の150を乗じて得た額とする。

3 前2項に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、理事長が定める。

(超過勤務手当等の支給日)

第51条 第45条の規定は、第46条から前条までの規定による給与の支給について準用する。ただし、労働時間規程第13条第1項の規定により超勤代休時間を指定された職員が当該超勤代休時間に特に勤務することを命ぜられ、当該超勤代休時間に勤務したい場合に支給する第46条第5項(同条第6項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により支給することを要しないこととされた超過勤務手当は、当該超勤代休時間の属する月の翌月の給料支給日に支給する。

第11章 期末手当

(期末手当の支給)

第52条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この章及び附則第10項第3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て、それぞれ6月30日及び12月10日(これらの日が日曜日又は土曜日に当たるときは、それぞれその日の直前の金曜日である日。以下これらの日について規定している場合について同じ。)に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第21条第1項第1号の規定により解雇され、又は死亡した職員(第68条第4項の規定の適用を受ける職員及び理事長が定める職員を除く。)についても、同様とする。

(期末手当の額)

第53条 期末手当の額は、期末手当基礎額に、6月30日に支給する場合においては100分の115、12月10日に支給する場合においては100分の135を乗じて得た額(事務職給料表

の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの並びに同表以外の給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度合等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、理事長が定めるものを除く。第57条及び附則第13項において「特定幹部職員」という。）にあっては、6月30日に支給する場合においては100分の95、12月10日に支給する場合においては100分の115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

2 再雇用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の115、」とあるのは「100分の65、」と、「100分135」とあるのは「100分の70」と、「100分の95」とあるのは「100分の55」と、「100分の115を」とあるのは「100分の60を」とする。

3 第1項の期末手当基礎額は、前条の職員がそれぞれその基準日現在（退職し又は解雇された職員にあっては、退職し又は解雇された日現在）において受けるべき給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度合等を考慮してこれに相当する職員として当該給料表ごとに理事長が定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職の職制上の段階、職務の級等を考慮して理事長が定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額（理事長が定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に、給料月額に100分の25を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第1項の期末手当基礎額とする。

5 第1項に規定する在職期間の計算に関し必要な事項は、理事長が定める

（期末手当の支給制限）

第54条 次の各号の一に該当する者には、第52条の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第3号に掲げる者にあっては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

- (1) 基準日から当該基準日に対応する支給日（第52条の規定により期末手当を支給する日をいう。以下この条及び次条において同じ。）の前日までの間に就業規則第21条第3項第5号の規定により解雇された職員
- (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21条第1項第2号の規定により解雇された職員
- (3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前2号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮（こ）以上の刑に処せられたもの
- (4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に

関し禁錮（こ）以上の刑に処せられたもの

（期末手当の支給の一時差止め）

第55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一に該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

- (1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮（こ）以上の刑が定められているもの）に限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第5項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- (2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、法人に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。
- 2 前項に規定する期末手当の支給の一時差し止め（以下この条において「一時差止」という。）を行った場合には、当該一時差止を受けた者に書面を交付しなければならない。
- 3 前項の書面の交付は、一時差止を受けた者の所在を知ることができない場合においては、民法（明治29年法律第89号）第98条の規定による公示の方法により行うものとする。
- 4 一時差止を受けた者は、当該一時差止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、一時差止について、次の各号の一に該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止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) 一時差止を受けた者が当該一時差止の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮（こ）以上の刑に処せられなかった場合
 - (2) 一時差止を受けた者について、当該一時差止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を取り消すことを妨げない。
- 7 理事長は、一時差止を行った場合には、当該一時差止を受けた者に対し、一時差止の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

8 前各項に定めるもののほか、一時差止に関し必要な事項は、理事長が定める。

第12章 勤勉手当

(勤勉手当の支給)

第56条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条、次条及び附則第10項第4号においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ6月30日及び12月10日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第21条第1項第1号の規定により解雇され、又は死亡した職員（理事長が定める職員を除く。）についても、同様とする。

(勤勉手当の額)

第57条 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、理事長が定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

(1) 前条の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し又は解雇された職員にあっては、退職し又は解雇された日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に、100分の65（特定幹部職員にあっては、100分の85）を乗じて得た額の総額

(2) 前条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、6月30日に支給する場合においては100分の30（特定幹部職員にあっては、100分の40）、12月10日に支給する場合においては100分の35（特定幹部職員にあっては、100分の45）を乗じて得た額の総額

2 前項の勤勉手当基礎額は、前条の職員がそれぞれその基準日現在において受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

3 第53条第4項の規定は、第1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、同項中「前項」とあるのは「第57条第2項」と読み替えるものとする。

(期末手当に関する規定の準用)

第58条 第54条及び第55条の規定は、第56条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54条中「第52条」とあるのは「第56条」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第56条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」と読み替えるものとする。

第13章 寒冷地手当

(寒冷地手当の支給)

第59条 寒冷地手当は、11月から翌年の3月までの期間（以下この章において「支給期間」という。）内における各月の初日（以下この章において「基準日」という。）において、長野市、須坂市、駒ヶ根市、下伊那郡阿南町、木曾郡木曾町及び安曇野市に在勤する職員に対して支給する。

(寒冷地手当の額)

第60条 寒冷地手当の月額、基準日における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) 世帯主（主としてその収入によって世帯の生計を支えている者をいう。次号において同じ。）である職員であって、第17条第1項に規定する扶養親族（以下この号において「扶養親族」という。）のあるもの（配偶者と別居している職員及びこれに準ずる職員で理事長が定めるもののうち前項に掲げる地域又は理事長が定める地域に居住する扶養親族のないもの並びにこれに相当するものとして理事長が定める職員を除く。） 17,800円
- (2) 世帯主である職員であって、前号に掲げる職員以外のもの 10,200円
- (3) 前2号に掲げる職員以外の職員 7,360円

(寒冷地手当の支給方法)

第61条 寒冷地手当は、支給期間内において、給料の支給方法に準じて支給する。

第14章 阿南・木曾特別地域手当

(阿南・木曾特別地域手当の支給)

第62条 阿南・木曾特別地域手当は、人材確保及び勤務環境に係る勤務箇所間の均衡を図るため、次に掲げる病院及び介護老人保健施設に勤務する職員に対して支給する。

- (1) 長野県立阿南病院
- (2) 長野県立木曾病院
- (3) 長野県阿南介護老人保健施設
- (4) 長野県木曾介護老人保健施設

(阿南・木曾特別地域手当の額)

第63条 阿南・木曾特別地域手当の月額は、次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定める額とする。

- (1) 医療職給料表(1)の適用を受ける職員 3,000円
- (2) (1)の職員以外の職員 2,000円

(阿南・木曾特別地域手当の支給方法)

第64条 阿南・木曾特別地域手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

第15章 自宅待機手当

(自宅待機手当の支給)

第65条 自宅待機手当は、救急業務に対応するため、勤務時間外に自宅等において待機を命ぜられた職員に支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、職員が同項に規定する待機の間と呼出し（救急業務に対応するため、職員が勤務する県立病院等から職員に対し電話等の方法により当該県立病院等において勤務するよう通知されることをいう。以下同じ。）を受けたにもかかわらず、当該呼出しに係る勤務を行わなかった場合は、自宅待機手当は支給しない。

(自宅待機手当の額)

第66条 自宅待機手当は、その待機一回につき400円を自宅待機手当として支給する。ただし、待機を行った時間が5時間未満の場合は、200円とする。

(自宅待機手当の支給方法)

第67条 自宅待機手当は、給料の支給方法に準じて、その月の分を翌月の給料支給日に支給する。

第16章 休職者等の給与

(心身の故障による休職)

第68条 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、就業規則第13条第1項第1号の規定により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 職員が結核性疾患のため、就業規則第13条第1項第1号の規定により休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまで給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当の全額を支給し、満2年をこえ満3年に達するまで、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の80を支給する。

3 職員が前2項以外の心身の故障のため、就業規則第13条第1項第1号の規定により休職にされたときは、その休職の期間が満2年（成人病その他の理事長が定める心身の故障のため休職にされたときは、満3年）に達するまで、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の80を支給する。

4 前2項又は第70条に規定する職員が当該規定による期間内で第52条に規定する基準日前1箇月以内に退職し又は解雇されたときは、同条の規定による支給日に当該規定の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、理事長が定める職員については、この限りでない。

5 第54条及び第55条の規定は、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準用する。この場合において、第54条中「、第52条」とあるのは、「、第68条第4項」と読み替えるものとする。

(刑事事件に基づく休職)

第69条 職員が就業規則第13条第1項第2号の規定により休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内の額を支給することができる。

(他の職務に従事した場合の休職)

第70条 職員が就業規則第13条第1項第3号の規定により休職にされたときはその休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の70以内の額を支給することができる。

(休職者等の給与の支給制限)

第71条 休職中の職員に対しては、当該休職の期間中、前3条に規定する以外のいかなる給与も支給しない。

(育児休業者の期末手当等の支給)

第72条 第52条に規定するそれぞれの基準日に地方独立行政法人長野県立病院機構職員の育児休業等、自己啓発休業等及び修学部分休業に関する規程（平成22年長野県立病院機構規程第 号。以下「休業規程」という。）の規定に基づく育児休業（次項において「育児休業」という。）をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間（理事長が定める期間を含む。）がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

2 第56条に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

第17章 補則

(給与の減額)

第73条 職員が勤務しないときは、労働時間規程第13条第1項に規定する超勤代休時間又は職員就業規則第29条に規定する休暇（介護休暇を除く。）による場合その他その勤務しないことにつき理事長の承認（職員就業規則第38条第2項に規定する育児部分休業の承認を除く。）があった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき、第74条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。

(勤務1時間当たりの給与額)

第74条 勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に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（第46条から第48条までに規定する手当にあっては、1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから理事長が定める時間を減じたもの）で除して得た額とする。

2 初任給調整手当、特殊勤務手当（理事長が定めるものを除く。）の支給を受ける職員の第45条から第48条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、前項の規定にかかわらず、理事長が定める額とする。ただし、特殊勤務手当については、第46条から第48条までに規定する手当の対象となる勤務が特殊勤務手当の支給の対象となるものである場合に限る。

(特定の職員についての適用除外)

第75条 第46条、第47条第2項及び第48条の規定は、第15条第1項に規定する職にある職員には適用しない。

2 第3章、第23条、第5章、第6章、第8章及び第13章の規定は、再雇用職員には適用しない。

(給与の口座振替)

第76条 給与は、職員の申出により、口座振替の方法により支払うことができる。

(実施規定)

第77条 この規程に基づく給与の支給に関し、必要な事項は理事長が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

(継承職員の給料の特例)

- 2 継承職員(地方独立行政法人法第59条第2項の規定により法人の職員となった者をいう。以下同じ)で、この規定の施行日の前日において一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例(平成18年長野県条例第1号)附則第9項から附則第11項までの規定(以下「経過措置」という。)による給料を支給されていたものには、この規程による給料月額のほか、経過措置に準じて、給料を支給する。

(権衡職員の給料の特例)

- 3 前項に規定する職員以外の職員について、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、理事長が別に定めるところにより、同項の規定に準じて、給料を支給することができる。

(昇給に関する特例)

- 4 施行日以後最初に行われる継承職員に係る第8条第1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引き続き長野県職員としての在職期間に係る当該職員の勤務成績を同項の勤務成績とみなす。

(期末手当及び勤勉手当に在職期間に関する特例)

- 5 平成22年6月1日を基準日とする継承職員の期末手当又は勤勉手当の支給に係る第53条第1項又は第56条の規定の適用については、施行日の前日までの引き続き長野県職員としての在職期間又は勤務成績は、第53条第1項の在職期間又は第56条の勤務成績とみなす。

(初任給調整手当の特例)

- 6 継承職員に係る第29条から第32条までの規定の適用については、施行日の前日において一般職の職員の給与に関する条例第17条の10から第17条の13までの規定により支給されていた初任給調整手当の支給期間及び支給額は、第29条から第32条までの規定により支給された初任給調整手当の支給期間及び支給額とみなす。

- 7 当分の間、採用が特に困難であると認められる職で理事長が定めるものに在職する職員に対して支給する初任給調整手当の支給期間及び月額、第29条から第31条までの規定にかかわらず、法人の予算及び社会一般の情勢を考慮し理事長が定める。

(長野県以外の地域に勤務する職員の地域手当等の特例)

- 8 当分の間、研修等を命ぜられ長期間にわたり長野県以外の地域に勤務することとなった職員で、地域手当、単身赴任手当及び寒冷地手当(以下「地域手当等」という。)の支給

について、地域手当等を支給される他の職員との権衡上特に配慮する必要があると認められるものに対し、第4章、第8章及び第13章の規定にかかわらず、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の適用を受ける一般職に属する国家公務員の例により計算した額を超えない範囲内において、理事長が定めるところにより、地域手当等を支給することができる。

- 9 前項の規定にかかわらず、同項に規定する職員であって、地方独立行政法人長野県立病院機構旅費規程第24条の規定により日額旅費を支給される職員には、地域手当等を支給しない。

（55歳を超える職員の給与の特例）

- 10 当分の間、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。以下この項及び次項において「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0.5を乗じて得た額（当該特定職員の給料月額に100分の99.5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12項及び第13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（以下この項及び附則第12項において「給料月額減額基礎額」という。））
- (2) 地域手当 当該特定職員の給料月額に対する地域手当の月額に100分の0.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、給料月額減額基礎額に対する地域手当の月額）
- (3) 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及びこれに対する地域手当の月額の合計額（第53条第4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定める割合を乗じて得た額（同項に規定する理事長が定める管理又は監督の地位にある職員（以下この号において「管理監督職員」という。）にあっては、その額に、給料月額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第1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0.5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及びこれに対する地域手当の月額の合計額（同条第4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定める割合を乗じて得た額（管理監督職員にあっては、その額に、給料月額減額基礎額に同項に規定する100分の25を超えない範囲

内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額)に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第1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)

- (4) 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及びこれに対する地域手当の月額の合計額(第57条第3項において準用する第53条第4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定める割合を乗じて得た額(同項に規定する理事長が定める管理又は監督の地位にある職員(以下この号において「管理監督職員」という。)にあっては、その額に、給料月額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額。附則第13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勉手当に係る第57条第1項前段に規定する割合を乗じて得た額に100分の0.5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及びこれに対する地域手当の月額の合計額(同条第3項において準用する第53条第4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定める割合を乗じて得た額(管理監督職員にあっては、その額に、給料月額減額基礎額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額。附則第13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57条第1項前段に規定する割合を乗じて得た額)
- (5) 第68条第1項から第4項まで、第69条又は第70条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68条第1項 前各号に定める額
- イ 第68条第2項 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額
- (ア) 第68条第2項に規定する休職の期間が満2年に達するまでの場合 第1号から第3号までに定める額
- (イ) 第68条第2項に規定する休職の期間が満2年を超え満3年に達するまでの場合 第1号から第3号までに定める額に100分の80を乗じて得た額
- ウ 第68条第3項 第1号から第3号までに定める額に100分の80を乗じて得た額
- エ 第68条第4項 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額
- (ア) 第68条第2項に規定する休職(当該休職の期間が満2年に達するまでの場合に限る。)の場合 第3号に定める額
- (イ) 第68条第2項に規定する休職(当該休職の期間が満2年を超え満3年に達するまでの場合に限る。)又は同条第3項に規定する休職の場合 第3号に定める額に100分の80を乗じて得た額
- (ウ) 第70条に規定する休職の場合 第3号に定める額に、同条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
- オ 第69条 第1号及び第2号に定める額に、同条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
- カ 第70条 第1号から第3号までに定める額に、同条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

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

- 11 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、理事 長が定める。
- 12 附則第10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46条から第48 条まで又は第73条に規定する労働1時間当たりの給与額は、第74条の規定にかかわらず、 同条第1項の規定により算出した給与額から、給料月額及びこれに対する地域手当の月額 の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの労働時間に52を乗じたもの（第46条から第 48条までに規定する手当にあっては、1週間当たりの労働時間に52を乗じたものから第45 条第1項に規定する理事長が定める時間を減じたもの）で除して得た額に100分の0.5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及びこれに対する 地域手当の月額合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの労働時間に52を乗じたもの （第46条から第48条までに規定する手当にあっては、1週間当たりの労働時間に52を乗じ たものから第74条第1項に規定する理事長が定める時間を減じたもの）で除して得た額） に相当する額を減じた額（同条第2項の規定の適用を受ける職員にあっては同項に規定す る理事長が定める額から、理事長が定める額に100分の0.5を乗じて得た額（最低号俸に達 しない場合にあつては、理事長が定める額）に相当する額を減じた額）とする。
- 13 附則第10項の規定が適用される間、第57条第1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10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0.325（特定幹部職員 にあっては、100分の0.425）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65（特定幹部職員にあっては100分の85）を乗じて得た額）の総 額に相当する額を減じた額とする。

附 則（平成22年9月29日規程4-1-1）

この規程は、平成22年10月1日から施行する。

附 則（平成22年11月30日規程4-1-2）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。ただし、別表第5の改正規定は、平成23 年1月24日から施行する。
（平成22年12月に支給する期末手当の額の特例）
- 2 平成22年12月1日を基準日とする期末手当の額は、この規程による改正後の地方独立行政法 人長野県立病院機構職員給与規程（以下この項及び附則第3項において「改正後の職員給与 規程」という。）第53条第1項（同条第2項又は附則第8項の規定による改正後の地方独立行政 法人長野県立病院機構有期雇用職員給与規程（平成22年4月1日規程4-2。附則第6項にお いて「有期雇用職員給与規程」という。）第26条第2項の規定により読み替えて適用する場 合を含む。）及び第3項から第5項まで（地方独立行政法人長野県立病院機構職員の育児休業等、 自己啓発休業及び修学部分休業に関する規程（平成22年4月1日規程3-9。附則第7項にお いて「育児休業規程」という。）第12条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）、第68

条第1項から第4項まで若しくは第70条又は附則第10項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される当該期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、当該期末手当は、支給しない。

(1) 平成22年4月1日（同月2日から同年12月1日までの間に職員以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号俸欄に掲げるものであるもの（改正後の職員給与規程附則第10項の規定が施行されていたとした場合においても同項の規定の適用を受けず、かつ、改正後の職員給与規程附則第2項の規定による経過措置の適用を受けない職員に限る。）若しくは医療職給料表(1)の適用を受ける職員からこれらの職員以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となった者（平成22年4月1日に減額改定対象職員であった者で理事長が定めるものを除く。）にあっては、その減額改定対象職員となった日（当該日が2以上あるときは、当該日のうち理事長が定める日）において減額改定対象職員が受けるべき給料、給料の特別調整額、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当（職員給与規程第40条に規定する理事長が定める額を除く。）の月額合計額に100分の0.22を乗じて得た額に、同月からこの規程の施行の日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から当該施行の日の前日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他の理事長が定める期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して理事長が定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

給料表	職務の級	号俸
事務職給料表	1 級	1号俸から93号俸まで
	2 級	1号俸から64号俸まで
	3 級	1号俸から48号俸まで
	4 級	1号俸から32号俸まで
	5 級	1号俸から24号俸まで
	6 級	1号俸から16号俸まで
	7 級	1号俸から4号俸まで
医療職給料表(2)	1 級	1号俸から85号俸まで
	2 級	1号俸から72号俸まで
	3 級	1号俸から56号俸まで
	4 級	1号俸から44号俸まで
	5 級	1号俸から28号俸まで
	6 級	1号俸から12号俸まで
医療職給料表(3)	1 級	1号俸から96号俸まで
	2 級	1号俸から80号俸まで
	3 級	1号俸から56号俸まで
	4 級	1号俸から44号俸まで
	5 級	1号俸から28号俸まで
	6 級	1号俸から8号俸まで
有期雇用職員給与規程第4条第2項に規定する給料表		準1から準3まで

(2) 平成22年6月1日において減額改定対象職員であった者（理事長が定める者を除く。）に職員給与規程又は有期雇用職員給与規程の規定に基づき支給された同日を基準日とする期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.22を乗じて得た額

(平成22年4月1日前に55歳に達した職員に関する読替え)

- 3 平成22年4月1日前に55歳に達した職員に対する改正後の職員給与規程附則第10項の規定の適用については、同項中「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」とあるのは「平成22年12月1日」と、「55歳に達した日後における最初の4月1日後」とあるのは「同日後」とする。

(平成23年4月1日における号俸の調整)

- 4 平成23年4月1日において43歳に満たない職員（同日において、その職務の級における最高の号俸を受ける職員を除く。）のうち、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定に基づき長野県職員から地方独立行政法人長野県立病院機構職員となったものであって平成22年1月1日において一般職の職員の給与に関する条例（昭和27年長野県条例第6号）第8条第1項の規定により昇給した職員（同日における昇給の号俸数の決定の状況を考慮して理事長が定める職員を除く。）その他当該職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が定める職員の平成23年4月1日における号俸は、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俸の1号俸上位の号俸とする。

- 5 地方独立行政法人長野県立病院機構職員就業規則（平成22年4月1日規程3-1。以下「職員就業規則」という。）第38条第2項に規定する育児短時間勤務をしている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、その者の給料月額、当該号俸に応じた額に、その者の受ける号俸に応じた額に、地方独立行政法人長野県立病院機構労働時間及び休暇等に関する規程（平成22年4月1日規程3-8）第2条第1項の規定により定められたその者の労働時間を職員就業規則第24条第1項に規定する所定労働時間で除して得た数を乗じて得た額とする」とする。

(実施規定)

- 6 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

(育児休業規程の一部改正)

- 7 育児休業規程の一部を次のように改正する。

附則に次の1項を加える。

(給与規程附則第10項の規定により給与が減ぜられて支給される育児短時間勤務職員に関する読替え)

- 3 育児短時間勤務職員に対する職員給与規程附則第10項の規定の適用については、同項第1号中「号俸の給料月額に」とあるのは「号俸の給料月額に労働時間規程第2条第1項の規定により割り振られたその者の労働時間を職員就業規則第24条第1項に規定する所定労働時間で除して得た数（以下この項において「算出率」という。）を乗じて得た額に」と、「を減じた」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた」と、同項第3号及び第4号中「給料月額及び」とあるのは「給料月額を算出率で除して得た額及び」と、「給料月額に」とあるのは「給料月額を算出率で除して得た額に」と、「給料月額減額基礎額」とあるのは「給料月額減額基礎額を算出率で除して得た額」とする。

(有期雇用職員給与規程の一部改正)

- 8 有期雇用職員給与規程の一部を次のように改正する。

「—————」 「—————」

第4条第2項の表中

376,000
425,000
478,000
544,000
621,000
726,000
850,000

を

375,000
424,000
477,000
543,000
620,000
724,000
848,000

に改める。

附 則（平成23年3月31日規程4-1-3）

（施行期日）

- この規程は、平成23年4月1日から施行する。
（平成26年3月31日までの間の住居手当に関する経過措置）
- この規程の施行の際現に第1条の規定による改正前の地方独立行政法人長野県立病院機構職員給与規程（以下「改正前の職員給与規程」という。）第25条第2号又は第4号に該当する職員（この規程の施行の日以後に同条第2号又は第4号に該当することとなる職員を含む。）には、平成26年3月31日までの間、なお従前の例による住居手当を支給する。この場合において、次の表の左欄に掲げる期間における改正前の職員給与規程第26条の規定の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、同条第2号中「3,500円」とあるのはそれぞれ同表の中欄に掲げる字句と、同条第4号中「1,750円」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

左欄	中欄	右欄
平成23年4月1日から平成24年3月31日まで	3,000円	1,500円
平成24年4月1日から平成25年3月31日まで	2,000円	1,000円
平成25年4月1日から平成26年3月31日まで	1,000円	500円