

# 公立大学法人奈良県立医科大学職員給与規程

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人奈良県立医科大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第28条の規定に基づき、公立大学法人奈良県立医科大学（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、法人に常時勤務する職員に適用する。

2 前項に定める「職員」とは、教員、事務職員、技術職員、教務職員、技能員及び保安員という。

(給与の種類)

第4条 職員の給与は、基本給、基本給の調整額及び諸手当とする。

2 基本給は、公立大学法人奈良県立医科大学職員の勤務時間、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 前項に規定する基本給について、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないと認めるときは、その特殊性に基づき、基本給の調整額を支給する。

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、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、基本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当の支給日は、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21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、第36条第1項の基準日の別に応じて、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

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つ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料を請求した場合には、給与期間中給料の支給日前であつても、請求の日までの給料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項の規定により給料を支給する場合であつて、前条第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、その給料額は、その期間の現日数から勤務時間規

程第6条第1項、第7条第2項、第8条第2項及び第10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(別表第1)

(1)の2 専門事務職基本給表(別表第1の2)

(2) 教育職基本給表(別表第2)

(3) 医療職基本給表(二)(別表第3)

(4) 医療職基本給表(三)(別表第4)

(5) 技能労務職基本給表(別表第5)

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。

(1)の2 専門事務職基本給表は、診療情報管理士の業務、病棟クラーク業務又は専ら医療事務業務に従事する職員に適用する。

(2) 教育職基本給表は、教授、准教授、講師、助教、助手及び教務職員に適用する。

(3) 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

キ 視能訓練士その他の視能技術職員

ク 歯科衛生士及び歯科技工士

ケ 前各号の職員に相当する者として理事長が認めるもの

(4) 医療職基本給表(三)は、次に掲げる職員に適用する。

ア 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

イ 前号の職員に相当する者として理事長が認めるもの

(5) 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

ク 軽易な事務に従事する者

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6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、この規程で定める基準に従い、理事長が決定する。

2 削除

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8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、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。

(昇格)

第11条 勤務成績が良好な職員については、その者の資格に応じて、1級上位の級に昇格させることができる。

2 削除

3 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9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。

(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

て、行うものとする。

- 2 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給(教育職基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの、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級であるもの及び医療職基本給表(三)の適用を受ける職員でその職務の級が7級であるものにあつては、3号給)とすることを標準として、決定するものとする。
- 3 次の各号に掲げる職員に関する第2項の規定の適用については、同項中「4号給(教育職基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの、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級であるもの及び医療職基本給表(三)の適用を受ける職員でその職務の級が7級であるものにあつては、3号給)」とあるのは、「2号給」とする。
  - (1) 55歳を超える職員(次号に掲げる職員を除く。)
  - (2) 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
- 4 事務職基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が7级以上であるもの又は第3項に掲げる職員(以下この項及び次項並びに第8項及び第10項において「特定職員」という。)を第1項の規定による昇給をさせる場合の号給数は、次項に規定するその者の勤務成績に応じて定める基準となる号給数(以下「基準号給数」という。)とする。この場合において、次項第3号に掲げる特定職員で任命権者が昇給させることが相当でないと認める特定職員は、昇給しない。
- 5 基準号給数は、第1項に規定する勤務成績の証明に基づき、当該特定職員が次の各号に掲げる特定職員のいずれかに該当するかに応じ、当該各号に定める号給数とする。
  - (1) 勤務成績が特に良好である特定職員 4号給以上
  - (2) 勤務成績が良好である特定職員 3号給
  - (3) 勤務成績が良好であると認められない特定職員 2号給以下
- 6 第4項の規定の適用を受ける特定職員の前項の規定の適用については、同項第1号中「4号給」とあるのは「3号給」と、同項第2号中「3号給」とあるのは「2号給」と、同項第3号中「2号給」とあるのは「1号給」とする。
- 7 第5項及び第6項の規定は、特定職員以外の職員(以下「一般職員」という。)について準用する。この場合において、同条第2項中「4号給」とあるのは「5号給」と、「3号給」とあるのは「4号給」と、「2号給」とあるのは「3号給」と読み替えるものとする。
- 8 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。
- 9 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、新たに職員となつた日から昇給日の前日までの期間)の6分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員については、昇給しない。
- 10 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。
- 11 前11項のほか、職員の昇給に関し必要な事項は、別に定める。

(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、前条第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2項第4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つ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 第4条第3項の規定に該当する職員には、基本給の調整額を支給する。

- 2 前項の規定により基本給の調整を行う職は、次の各号に掲げる職とし、基本給の調整額は、当該職員に適用される職務の級に応じて第2項に掲げる調整基本額(その額が給料月額額の100分の4.5を超えるときは、基本給月額額の100分の4.5に相当する額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。)にその者に係る調整数2(管理職手当を受ける者にあつては1)を乗じて得た額(公立大学法人奈良県立医科大学職員の短時間勤務制度に関する規程(以下「短時間勤務規程」という。)第3条に規定する短時間勤務をしている職員(以下「短時間勤務職員」という。)にあつてはその額に勤務時間規程第3条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数をそれぞれ乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。)とする。ただし、その額が基本給月額額の100分の25を超えるときは、基本給月額額の100分の25に相当する額(育児短時間勤務職員について、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。

(1) 教育職基本給表の適用を受ける職員のうち、理事長が定める職

(2) 削除

3 前項に規定する調整基本額は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 前項第1号に掲げるもの

職務の級	調整基本額
1級	9,000円
2級	10,500円
3級	11,900円
4級	12,700円
5級	15,100円

(2) 削除

4 前項の規定にかかわらず、調整基本額について、別に定めることができる。

(初任給調整手当)

第16条 次の各号に掲げる職に新たに採用された職員には、当該各号に掲げる額を超えない範囲内の額を、第1号又は第3号に掲げる職に係るものにあつては採用の日から35年以内、第2号に掲げる職に係るものにあつては令和4年10月1日から理事長が別に定める期間以内の期間、第4号に掲げる職に係るものにあつては採用の日から5年以内の期間、採用の日(第1号に掲げる職に係るものにあつては、第2項で定める期間を経過した日)から1年を経過するごと(第2号に掲げる職にかかるものにあつては理事長が別に定める期間を経過するごと)にその額を減じて、初任給調整手当として支給する。

(1) 教育職基本給表の適用を受ける職員であつて、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有する者のうち、その採用が、学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する大学(以下「大学」という。)卒業の日から37年(医師法に規定する臨床研修(第6条において「臨床研修」という。)を経た者にあつては39年、昭和43年法律第47号による改正前の医師法に規定する実地修練(第6条において「実地修練」という。)を経た者にあつては38年)を経過するまでの期間(旧専門学校令による専門学校等を卒業した者にあつては、理事長が別に定める期間)内に行われた職員 月額 52,100円

(2) 助産師、看護師及び准看護師である職員 月額 4,000円(理事長が別に定める職員については、月額 12,000円)

(3) 第1号に掲げる職員以外の職員のうち、第1号に掲げる職員との均衡上理事長が初任給調整手当の支給が必要と認めた職員で医師法に規定する医師免許証又は歯科医師法に規定する歯科医師免許証を有するもの

(4) 削除

2 前項第1号及び第3号に掲げる職員についての初任給調整手当の支給期間は35年とし、その月額、採用の日又は職員となった日以後の期間の区分に応じた別表第10に掲げる額(短時間勤務職員にあつてはその額に勤務時間規程第3条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とし、その額に一円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。)とする。この場合において大学(旧専門学校令による専門学校等を含む。)卒業の日からそれぞれ採用の日又は職員となった日までの期間が4年(臨床研修を経た場合にあつては6年、実施修練を経た場合にあつては5年)を超えることとなる職員(学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年内の職員を除く。)に対する同表の適用については、採用の日又は職員となった日からその超えることとなる期間(1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間)に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとする。

3 第1項第2号に掲げる職員についての初任給調整手当の支給期間は理事長が別に定める期間とし、その月額は、令和4年10月1日又は職員となった日以後の期間、月額 4,000円(理事長が別に定める職員については、月額 12,000円)とする。

4 初任給調整手当を支給されている職員が休職にされ、又は派遣され、若しくは退職派遣された場合における当該職員に対する別表第10及び別表第11の適用については、当該休職の期間(給与の全額を支給される休職の期間を除く。)又は当該派遣若しくは当該退職派遣の期間は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。

(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。

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) 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

(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

- 3 扶養手当の月額、前項第1号に該当する扶養親族（次項において「扶養親族たる子」という。）については一人につき13,000円、同項第2号から第5号までの扶養親族についてはそれぞれ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級であるものには、支給しない。）とする。
- 4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間（以下「特定期間」という。）にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。
- 5 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、その旨を速やかに理事長に届け出なければならない。扶養手当を受けている職員の届出に係る扶養親族の恒常的な所得の年間の見込額その他の扶養の事実等に変更があつた場合についても、同様とする。
- 6 前項の規定にかかわらず、任命権者において扶養の事実等を認定することができる場合として理事長が定める場合には、同項の規定による届出を要しない。
- 7 扶養手当の支給は、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（理事長が定める場合にあっては、当該要件を欠くに至った日以降の日で理事長が定める日）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、扶養手当の支給の開始については、第5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。
- 8 扶養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、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

（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 地域手当の月額は、給料、管理職手当及び扶養手当の月額合計額に、100分の6の割合を乗じて得た額とする。
- 3 理事長の要請により法人に在勤しないこととなる職員にかかる地域手当の取扱いについては、前2項の規定にかかわらず、理事長が別に定める。

（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。第3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 本学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（職員の配偶者（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。以下この号において同じ。））で他に生計の途がなく主として当該職員の扶養を受けているもの及び第17条第2項に規定する扶養親族をいう。以下同じ。）が所有する住宅及び職員の配偶者、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が所有し、又は借り受け、居住している住宅並びに職員が所有権の移転を一定期間留保する契約により購入した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) 削除
- (3) 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第21条第4項に該当する職員で、同項第2号に規定する満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が居住するための住宅として、同号に規定する異動又は公署の移転（国家公務員又は職員以外の地方公務員であった者から引き続き本学の職員となつた者にあっては、当該適用）の直前の住居であった住宅（国家公務員宿舍法（昭和24年法律第117号）第13条の規定による有料宿舎並びに第1号に規定する職員公舎を除く。）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
- 2 前項第2号の「世帯主」とは、主としてその収入によつて世帯の生計を支えている職員をいう。この場合において、職員又はその扶養親族たる者と職員の配偶者又は一親等の血族若しくは姻族である者（以下「配偶者等」という。）とが共有している住宅に当該職員と当該配偶者等とが同居しているときは、これらの同居している者全員で一の世帯を構成しているものとする。
- 3 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（第1号又は第2号に掲げる職員のうち第3号に掲げる職員でもあるものについては、第1号又は第2号に掲げる額及び第3号に掲げる額の合計額）とする。
  - (1) 第1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) 削除

- (3) 前項第3号に掲げる職員 第1号の規定の例により算出した額の2分の1に相当する額(その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)

(通勤手当)

第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(理事長が別に定める職員に限る。))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(本学の所属に属するものを除く。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(理事長が別に定める職員に限る。))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(理事長が別に定める職員に限る。))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、運賃、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通常の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運賃等の額に相当する額(以下「運賃等相当額」という。)
- (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っては別表第12、自転車等を使用する職員にあっては別表第13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。))にあっては、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。)(短時間勤務職員のうち、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っては、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(新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等(以下「新幹線鉄道等」という。))以外の交通機関をいう。以下同じ)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、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

イ 運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額(普通交通機関等が2以上ある場合においては、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(前号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(第1号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、新幹線鉄道等を利用しなければ通勤することが困難である職員で、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特別料金等に係る通勤手当 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に相当する額(以下「特別料金等相当額」という。))
- (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を利用しなければ通勤することが困難であると認められる基準は、新幹線鉄道等を利用せずに通勤するものとした場合における通勤距離が60キロメートル以上であること(新幹線鉄道等の利用により通勤事情

の改善が認められる場合に限る。) とする。

- 5 運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（交通機関等が2以上ある場合においては、その合計額）、第2項第2号に定める額及び特別料金等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（新幹線鉄道等が2以上ある場合においては、その合計額）の合計額が150,000円を超える職員の通勤手当の額は、第2項及び第3項の規定にかかわらず、当該職員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、150,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。
- 6 通勤手当は、支給単位期間(次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。
- (1) 1カ月当たりの運賃等相当額等（第2項第3号ウに掲げる職員に係るものを除く。）、第2項第2号に定める額（第2項第3号イに掲げる職員に係るものを除く。）及び特別料金等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（新幹線鉄道等が2以上ある場合においては、その合計額）の合計額（以下、「1カ月当たりの通勤手当算出基礎額」という。）が150,000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
- 7 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36条の規定により育児休業し、又は就業規則第43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カ月当たりの通勤手当算出基礎額が150,000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又は新幹線鉄道等(前号イの改定後に1カ月当たりの運賃等相当額等が150,000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及び新幹線鉄道等)、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及び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運賃等及び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(次のイにおいて「払戻金相当額」という。)  
イ 1カ月当たりの通勤手当算出基礎額が150,000円を超えていた場合 150,000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及び新幹線鉄道等についての払戻金相当額の合計額並びに理事長の定める額の合計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)
- (3) 第7項の規定により職員に前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。
- 8 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、新幹線鉄道等の利用に係る特別料金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、当該新幹線鉄道等の利用に係る特別料金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又は理事長が別に定める普通交通機関等 1カ月
- 9 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同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 新たに基本給表の適用を受ける職員になったことに伴い、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ものとして第4項で定める職員には、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(人事委員会の定めるこれに準ずる住宅を含む。)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 第1項の権衡上必要があると認められる職員は、次に掲げるものとする。

- (1) 新たに基本給表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転し、第2項に規定す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あって、当該適用の移転の直前の住居から本学に通勤することが第3項に規定する基準に照らして困難であると認められる職員以外の職員で本学における職務の遂行上住居を移転せざるを得ない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
- (2) 新たに基本給表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転し、第2項に規定するやむを得ない事情に準じる事情により、同居していた満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子と別居することとなった職員(配偶者のない職員に限る。)で、当該適用の直前の住居から本学に通勤することが第3項に規定す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
- (3) 新たに基本給表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転した後、特別の事情により、当該適用の移転の直前に同居していた配偶者(配偶者のない職員にあっては、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子。以下「配偶者等」という。)と別居することとなった職員(当該別居が当該適用の移転の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。)で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に本学に通勤することが第3項に規定す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
- (4) 新たに基本給表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転し、第2項に規定するやむを得ない事情により、同居していた配偶者等と別居することとなった職員で、当該適用の移転の直前の住居から本学に通勤することが第3項に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員
- (5) 新たに基本給表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転した後、特別の事情により、当該適用の移転の直前に同居していた配偶者等と別居することとなった職員(当該別居が当該適用の移転の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。)で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に本学に通勤することが第3項に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員
- (6) その他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

5 単身赴任手当の月額、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) 削除
- (3) 放射線取扱作業に従事する職員の特殊勤務手当
- (4) 病院で特別な業務に従事する職員の特殊勤務手当
- (5) 大学院研究科を担当する職員の特殊勤務手当
- (6) 削除
- (7) 削除
- (8) なかよし保育園での検診業務に従事する職員の特殊勤務手当
- (9) 小児センターでの保育業務に従事する職員の特殊勤務手当
- (10) 学長が行う業務を補佐する職員の特殊勤務手当
- (11) 看護師特定行為研修を担当する職員の特殊勤務手当
- (12) 在宅医療看護に従事する人材育成にかかる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及び医療職基本給表(二)の適用を受ける者が、病理解剖補助及び献体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、事務職基本給表又は医療職基本給表(三)の適用を受ける職員については、作業に従事した日一日につき 1,400 円、医療職基本給表(二)の適用を受ける職員については、作業に従事した日一日につき 3,200 円とする。

第 24 条 削除

(放射線取扱作業手当)

第 25 条 放射線取扱作業に従事する職員の特殊勤務手当は、放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律施行規則(昭和 35 年総理府令第 56 号)第 1 条第 1 号に規定する管理区域において常時作業する職員(診療放射線技師及び診療エックス線技師(助手を含む。))を除く。)が放射性物質又はこれにより汚染された物を取り扱う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。

(病院特別業務手当)

第 26 条 病院で特別な業務に従事する職員の特殊勤務手当は、附属病院に勤務する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) 附属病院感染症センターにおいて従事する職員のうち、感染症予防法第 6 条第 2 項に規定する一類感染症の病原体を保有し、又は保有している疑いがある患者に関する業務に従事するもの
- (8)の 2 削除
- (9) 深夜(午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間をいう。)において、看護等の業務に従事する助産師、看護師及び准看護師
- (9)の 2 深夜(午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間をいう。)において、業務に従事する医療職基本給表(二)の適用を受ける職員のうち理事長が別に定める職員
- (10) 正規の勤務時間以外の時間(第 34 条に規定する祝日法による休日等及び年末年始の休日等並びに同条後段に規定する理事長が指定する日における正規の勤務時間を含む。以下同じ。)において、救急患者等に対処するために緊急に呼出しを受け、救急患者等に対して緊急に行う医療業務(分べんに係る業務を含む。)に従事する教育職基本給表及び医療職基本給表の適用を受ける職員
- (11) 分べんの介助、帝王切開術等分べんに直接関連する業務、分べん時又は分べん直後の母体の異変に対する緊急医療業務及び分べんに引き続いて行う分べん出直後の新生児に対する緊急医療業務に従事する医師
- (12) 正規の勤務時間以外の時間(土日 E R が実施されている時間帯を除く。)において、次に掲げる救急医療等業務に従事する医師

ア 麻酔科、高度救命救急センター及び総合周産期母子医療センターでの勤務時間規程第 12 条第 1 項第 3 号に規定する

宿日直勤務及び本条第1項第10号に規定する緊急に呼出を受け、救急患者等に対して緊急に行う医療業務

イ 夜間、休日における各診療科救急外来での勤務時間規程第12条第1項第3号に掲げる宿日直勤務及び第10号に規定する緊急に呼出を受け、救急患者等に対して緊急に行う医療業務(当該救急患者等に対して直接入院させる業務に従事した場合又は緊急手術に従事した場合に限る。)

(13) 教育職基本給表の適用を受ける職員(講師以上のものに限る。)で次に掲げる業務に従事していると理事長が認めた場合

ア 診療報酬請求内容の精度向上業務

イ 診療関係経費の適正な管理

(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、専門看護師又は認定看護師として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医療職基本給表(三)の適用を受ける職員

(15) ERにおいて、次に掲げる業務に従事する医師

ア ERの診療を担当する医師の指導及び監督を行う医師

イ ERの診療を担当する本号ア又はウ以外の医師

ウ ERの診療を担当する医師免許取得後3年目から5年目に該当する医師

エ ERの診療を担当する臨床研修医

(16) ERが実施されている時間帯(平日(土曜日、日曜日、休日等(第34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。))を除いた日をいう。以下この条において同じ)の午前8時30分から午後5時15分の間を除く。)において、前号に規定する医師の依頼を受けて、ERと連携して次に掲げる業務に従事する医師

ア ER又は各診療科救急外来において行う本項第12号のイに規定する業務

イ 本号ア以外の診察又は処置業務

(17) ERが実施されている時間帯(日曜日又は休日等から引き続いた平日の午前8時30分から平日から引き続いた土曜日、日曜日、祝日等の午前8時30分までの時間帯を除く。)において、ERの支援として、本項第11号又は第12号に掲げる業務に従事する医師

(18) 病院長が附属病院の運営に関して設置する各種プロジェクトのリーダー業務に従事する職員(理事長が認めた場合に限る。)

(19) 消防機関等から出動要請を受けた救急医療用の医療機器等を装備したヘリコプター(法人が運航委託したのものに限る。)に搭乗した医師及び看護師

(20) 保健師助産師看護師法(昭和23年法律第203号)第37条の2第2項第1号の規定による特定行為に従事する医療職基本給表(三)の適用を受ける職員

(21) 医療法(昭和23年法律第205号)第108条第1項の規定による各月の労働時間の状況が厚生労働省令で定める要件に該当する医師に対して面接により必要な指導を実施する医師

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300円

(8)の2 削除

(9) 第9号に規定する助産師、看護師及び准看護師については、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

(1) その勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合 6,600円

(2) 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

ア 深夜における勤務時間が2時間以上である場合 3,300円

イ 深夜における勤務時間が2時間に満たない場合 2,700円

(9)の2 第9号の2に規定する職員については、勤務一回につき、その勤務が深夜の全部を含む勤務である場合は5,000円、その勤務時間が深夜の一部を含む勤務である場合は2,500円とする。

(10) 第10号に規定する医師については勤務一回につき5,000円、医師以外の職員については勤務一回につき1,620円

(11) 第11号に規定する医師については勤務一回につき5,000円(前項第10号に規定する正規の勤務時間以外の時間において業務に従事したときは、5,000円にその100分の50に相当する額を加算した額)

(12) 第12号に規定する医師については勤務一回につき7,500円

- (13) 第 13 号に規定する職員のうち、診療科の部長並びに中央診療施設等の部長、センター長及び副センター長(教授に限る。)(以下「診療部長等」という。))については勤務一月につき 50,000 円、診療部長等以外の者については、勤務一月につき 30,000 円
- (14) 第 14 号に規定する専門看護師については勤務一月につき 10,000 円、認定看護師については勤務一月につき 6,000 円
- (15) 第 15 号の手当の額は、次に掲げる額とする。ただし、勤務時間が 12 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。
- ア 第 15 号のアに規定する医師については、勤務一回につき、30,000 円。ただし、土曜日、日曜日、祝日等(年末年始の祝日を除く。)の午前 8 時 30 分から勤務が始まる場合は 30,000 円を、年末年始の祝日の午前 8 時 30 分から勤務が始まる場合は、60,000 円を加算した額とする。
- イ 第 15 号のイに規定する医師については、勤務一回につき 30,000 円(土曜日、日曜日、祝日等の勤務に限る。)ただし、年末年始の祝日の午前 8 時 30 分から勤務が始まる場合は、15,000 円を加算した額とする。
- ウ 第 15 号のウに規定する医師については、勤務一回につき 20,000 円(土曜日、日曜日、祝日等の勤務に限る。)ただし、年末年始の祝日の午前 8 時 30 分から勤務が始まる場合は、10,000 円を加算した額とする。
- エ 第 15 号のエに規定する医師については、勤務一回につき 15,000 円。ただし、年末年始の祝日の午前 8 時 30 分から勤務が始まる場合は、7,500 円を加算した額とする。
- (16) 第 16 号の手当の額は、次に掲げる額とする。
- ア 第 16 号のアに規定する医師については、勤務一回につき 7,500 円
- イ 第 16 号のイに規定する医師については、勤務一回につき 3,000 円
- (17) 第 17 号に規定する医師については、勤務一回につき 7,500 円
- (18) 第 18 号に規定する職員については、勤務一月につき 30,000 円
- (19) 第 19 号に規定する職員については、勤務一回につき 1,900 円
- (20) 第 20 号に規定する職員については、勤務一月につき 3,000 円
- (21) 第 21 号に規定する医師については、面接指導一回につき 2,000 円
- 3 第 1 項第 12 号の規定による手当が支給される業務については同項第 10 号及び第 11 号の規定による手当を、同項第 15 号の規定による手当が支給されている業務については同項第 11 号及び第 12 号の規定による手当を、同項第 16 号の規定による手当が支給されている業務については同項第 11 号、第 12 号及び第 17 号の規定による手当を、同項第 17 号の規定による手当が支給されている業務については同項第 11 号、第 12 号及び第 16 号の手当をそれぞれ支給しない。  
(大学院研究科担当手当)
- 第 27 条 大学院研究科担当手当は、法人の教授、准教授及び講師で、大学院医学研究科及び大学院看護学研究科の学生を指導する研究指導教員及び研究指導補助教員に対して支給する。
- 2 前項の手当の額は、勤務一月につき別表第 14 に定める額とする。
- 第 28 条 削除
- 第 29 条 削除  
(なかよし保育園検診業務従事手当)
- 第 29 条の 2 なかよし保育園での検診業務に従事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) 嘱託医として、小児科の検診のほか、保育士からの園児の健康相談、診療相談や予防接種指導等の業務に従事する職員
- (2) 検診医として、眼科、耳鼻咽喉科、歯科の検診業務に従事する職員
- 2 前項の手当の額は、次の各号に掲げる額とする。
- (1) 第 1 号に規定する嘱託医については、勤務一月につき 10,000 円
- (2) 第 2 号に規定する検診医については、勤務一回につき 2,500 円  
(小児センター保育業務従事手当)
- 第 29 条の 3 小児センターにおいて保育業務に従事する職員に特殊勤務手当を支給する。
- 2 前項の手当の額は、業務に従事した日一日につき 1,000 円とする。  
(学長補佐業務従事手当)
- 第 29 条の 4 大学において、学長が行う企画立案、事業執行等を補佐する職員に特殊勤務手当を支給する。
- 2 前項の手当の額は、勤務一月につき 30,000 円とする。  
(看護師特定行為研修担当手当)
- 第 29 条の 5 保健師助産師看護師法(昭和 23 年法律第 203 号)第 37 条の 2 第 2 項第 4 号の規定による特定行為研修の指導等を担当する職員に特殊勤務手当を支給する。
- 2 前項の手当の額は、勤務一月につき別表第 17 に定める額とする。  
(在宅医療看護人材育成支援業務従事手当)
- 第 29 条の 6 在宅医療看護に従事する人材を育成するための講義、演習、実習等を担当する教員に特殊勤務手当を支

給する。

2 前項の手当の額は、勤務一月につき 5,000 円とする。

(超過勤務手当)

第 30 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 34 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 (12 月 29 日から 1 月 3 日までの勤務にあっては、100 分の 150)

2 削除

3 前 2 項の規定にかかわらず、勤務時間規程第 10 条の規定により、あらかじめ勤務時間規程第 6 条第 2 項又は第 7 条第 1 項若しくは第 8 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 34 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 34 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 10 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 7 条第 1 項又は第 8 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 削除

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 6 条第 1 項、第 7 条第 2 項及び第 8 条第 2 項の規定に基づく週休日における勤務のうち第 9 項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 か月について 60 時間を超えた職員には、その 60 時間を超えて勤務した全時間に対して、第 1 項、第 3 項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 14 条の 2 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、同項中「それぞれ定める割合」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。

(宿日直手当)

第31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12条第1項第1号に掲げる勤務
- (2) 勤務時間規程第12条第1項第2号又は第4号に掲げる勤務
- (3) 勤務時間規程第12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（前項第2号及び第3号の適用を受ける場合を除く。）とする。

- (1) 第1号の勤務については、4,700円
- (2) 第2号の勤務については、6,400円
- (3) 第3号の勤務については、下記のとおりとする。

ア 宿直勤務（当該勤務開始時刻が17時15分、終了時刻が当該勤務開始日の翌日の8時30分であるものに限る。）又は日直勤務（週休日又は休日に行われる日直勤務であって当該勤務開始時刻が8時30分、終了時刻が同日の17時15分であるものをいう。）については、22,500円

イ 上記以外の宿直勤務については、16,900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並びに12月29日から1月3日までの宿日直勤務にあっては、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33条及び第34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32条 第35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6条第1項、第7条第2項及び第8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っては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。）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っては当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。）（次項において「週休日等」という。）に勤務をした場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 前項に規定する場合のほか、第35条第1項に規定する職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後10時から翌日の午前5時までの間（週休日等に含まれる時間を除く。）であつて正規の勤務時間以外の時間に勤務をした場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

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（前2項に規定する勤務に従事する時間が6時間を超える職員にあってはその額に100分の150を乗じて得た額）とする。

- (1) 第1項に規定する場合 同項の勤務1回につき、別表第15に掲げる職員の占める職について定められた支給種別（同表備考第2項の規定により直近上位直近下位の支給種別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。

ア 二種及び三種 10,000円

イ 四種 8,000円

ウ 五種及び六種 6,000円

エ 七種 4,000円

- (2) 前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、6,000円

4 次に掲げる場合には、第2項の規定による管理職員特別勤務手当を支給しない。この場合において、職員がした第2項の勤務は、第1項の勤務と見なす。

- (1) 第1項の勤務をした後、引き続いて第2項の勤務をした場合
- (2) 第2項の勤務をした後、引き続いて第1項の勤務をした場合

(夜間勤務手当)

第33条 正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務する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34条 祝日法による休日等（勤務時間規程第6条第1項、第7条第2項又は第8条第1項の規定に基づき毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員にあっては、勤務時間規程第18条第1号に規定する祝日法による休日）が勤務時間規程第6条第1項、第7条第2項又は第8条第1項の規定に基づく週休日に当たるときは、週休日に当たる勤

務時間規程第 18 条第 1 号に規定する祝日法による休日の直後の勤務日等(勤務時間規程第 6 条第 2 項、第 7 条第 1 項又は第 8 条第 1 項の規定により勤務時間が割り振られた日をいう。以下この条において同じ。)(当該勤務日等が勤務時間規程第 18 条第 1 号に規定する祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等、勤務時間規程第 14 条の 2 第 1 項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する超過勤務代休時間を指定された日又は理事長が指定する日(以下この条において「休日等」という。))に当たるときは、当該休日等の直後の勤務日等)とする。)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 日までの勤務にあつては、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 35 条 管理又は監督の地位にある職員のうちに別表第 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(短時間勤務職員にあつてはその額に勤務時間規程第 3 条第 3 項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第 1 項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とし、その額に一元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 100 分の 20 を超えてはならない。

(期末手当)

第 36 条 6 月 1 日及び 12 月 1 日(以下この条から第 38 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の期末手当は、廃止する。これらの基準日前 1 カ月以内に退職し、若しくは就業規則第 23 条第 1 項の規定に該当して解雇(以下この条において、「失職」という。)され、又は死亡した職員(第 45 条第 6 項の規定の適用を受ける職員及び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、若しくは失職し、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つた者
- (2) その退職又は失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、短時間勤務の職を占める職員(以下「短時間勤務職員」という。))に限る。)となつた者
- (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、短時間勤務職員に限る。)となつた者

ア 国、奈良県又は奈良県以外の地方公共団体の職員

イ 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 1 項に規定する独立行政法人の職員をいう。以下同じ。)

ウ 日本郵政公社の職員

エ 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。)

オ 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。)

カ 法人以外の公立大学法人(一般地方独立行政法人で地方独立行政法人法第 21 条第 2 号に掲げる業務を行うものをいう。以下同じ。)

キ 国立大学法人等(国立大学法人法(平成 15 年法律第 112 号)第 2 条第 1 項の規定の基づく国立大学法人及び同条第 3 項の規定に基づく大学共同利用機関法人をいう。以下同じ。)

ク 地方住宅供給公社法(昭和 40 年法律第 124 号)に規定する地方住宅供給公社の職員、地方道路公社法(昭和 45 年法律第 82 号)に規定する地方道路公社の職員、公有地の拡大の推進に関する法律(昭和 47 年法律第 66 号)に規定する土地開発公社の職員

ケ 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。)

2 削除

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 37 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) 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) 就業規則第 38 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
- (5) 就業規則第 39 条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
- (6) 短時間勤務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(短時間勤務規程第 11 条の規

定により読み替えられた第10条第3項に規定する算出率をいう。第39条第4項第11号において同じ。)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

4 前項の在職期間には、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

5 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35条の規定による管理職手当の支給種別が3種以上の職を占める職員とする。

(1) 事務職基本給表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) 教育職基本給表の適用を受ける職員のうち、職務の級が5級の職員

6 削除

7 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在)において職員が受けるべき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。

8 事務職基本給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(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次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。

9 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5項に規定する職員

(2) その他理事長が別に定める職員

10 第8項の基本給月額に乘ずる割合は、100分の10とする。

(期末手当を支給しない場合)

第37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42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こ以上の刑に処せられたもの

(5) 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(死亡した職員その他理事長が指定する職員を除く。)

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43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

(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) 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、同規程第15条第1項に規定する職員以外の職員

(期末手当の支給の一時差し止め)

第38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、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こ以上の刑に処せられなかった場合
  - (2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
  - (3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合
- 6 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 7 理事長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

(勤勉手当)

第39条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間(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成績に応じて、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、若しくは就業規則第23条第1項に該当して解雇され、又は死亡した職員(第45条第6項の規定の適用を受ける職員及び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、若しくは失職し、又は死亡した日において第37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36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総額は、当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。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237.5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の総額を超えてはならない。
- 3 前項に規定する勤勉手当の期間率は、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、常勤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37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4条の規定により育児休業をしている職員
  - (3) 休職にされていた期間(公務傷病等による休職者であった期間を除く。)
  - (4) 第41条第1項の規定により給料を減額された期間
  - (5) 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
  - (6) 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、第7条第2項及び第8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
  - (7) 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
  - (8) 短時間勤務規程第7条第2項の規定による部分休業の承認を受けて1日の勤務時間の一部につい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期間
  - (9) 就業規則第38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
  - (10) 就業規則第39条第1項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
  - (11) 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2項に規定する勤勉手当の成績率は、100分の247.5の範囲内で、理事長が定めるものとする。
- 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36条第8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8項中「前項」とあるのは、「第39条第6項」と読み替えるものとする。
- 9 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第37条中「前条第1項」とあるのは「第39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39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。
- (特定の職員についての適用除外)
- 第40条 第30条、第33条及び第34条の規定は、第35条第1項に規定する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14条の2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その勤務しないことにつき特に理事長の承認のあった場合を除き、その勤務しない1時間につき、次条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。
- 2 前項の場合において理事長が承認する基準は、職務に専念する義務の特例に関する規程第2条の規定により職務に専念する義務を免除される場合であって、その都度必要と認める期間とする。
- (勤務1時間当たりの給与額の算出)
- 第42条 第30条、第33条、第34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。)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、基本給の調整額、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、日々雇用される職員については日額をもって、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。

(休職者の給与)

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 36 条第 1 項に規定する基準日前 1 箇月以内に退職し、若しくは就業規則第 23 条第 1 項に該当して解雇され、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 36 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 37 条及び第 38 条の規定を準用する。この場合において、第 37 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。

(専従休職者の給与)

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 19 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 18 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 (一) 教育職基本給表

(3) 医療職給料表 (二) 医療職基本給表 (二)

- (4) 医療職給料表(三) 医療職基本給表(三)
- (5) 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(教育職基本給表の適用を受ける職員に限る。)の施行日における職務の級及び号給については、平成18年3月31日に給与条例又は技能労務職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 承継職員のうち平成18年3月31日から引き続き給与条例の適用を受ける者の基本給月額については、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3月奈良県条例第34号。以下「平成18年改正給与条例」という。)附則第7条から第9条を準用する。  
(基本給月額の特例)
- 5 この規程の定めにかかわらず、令和4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、管理職手当については、第35条の規定により定められた額から、それぞれ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) 事務職基本給表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が8級以上である職員及び教育職基本給表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が5級であって管理職手当の支給割合が3種以上であるもの 100分の3
- (2) 事務職基本給表の適用を受ける職員のうちその職務の級が6級又は7級であるもの、教育職基本給表の適用を受ける職員のうちその職務の級が5級であるもの(前号に定めるものを除く。)、医療職基本給表(二)の適用を受ける職員のうちその職務の級が6級であって管理職手当の支給割合が5種以上であるもの又は7級であるもの及び医療職基本給表(三)の適用を受ける職員のうちその職務の級が5級であって管理職手当の支給割合が5種以上であるもの又は6級以上であるもの 100分の2
- (3) 事務職基本給表の適用を受ける職員のうちその職務の級が5級であって管理職手当の支給割合が6種以上であるもの(前2号に定めるものを除く。)、医療職基本給表(二)の適用を受ける職員のうちその職務の級が5級又は6級であって管理職手当の支給割合が6種以上であるもの(前2号に定めるものを除く。)及び医療職基本給表(三)の適用を受ける職員のうちその職務の級が5級であって管理職手当の支給割合が6種以上であるもの(前2号に定めるものを除く。) 100分の0.5
- 6 前項の規定にかかわらず、次に掲げる額の算出の基礎となる基本給月額は、基本給基礎額とする。
- (1) 手当(地域手当、超過勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当を除く。)の額
- (2) 基本給の調整額  
(平成22年4月1日までの間における昇給に関する特例)
- 7 平成22年4月1日までの間における第12条の規定の適用については、第2項中「4号給」とあるのは「3号給」と、「3号給」とあるのは「2号給」と、第4項中「4号給」とあるのは「3号給」と、「3号給」とあるのは「2号給」と、「2号給」とあるのは「1号給」とする。  
(基本給の調整額の特例)
- 8 当分の間、基本給の調整額は、第15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。ただし、手当(地域手当、超過勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当を除く。)の額の算出の基礎となる基本給の調整額は、この限りでない。
- 9 削除  
(適用日における諸手当の取扱)
- 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、従前のとおりとする。  
(期末手当等の在職期間等の特例)
- 11 承継職員に係る第36条第3項及び第4項の規定による在職期間並びに第39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)
- 12 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、従前のとおりとする。  
(病院特別業務手当の特例)
- 13 深夜における看護等の業務の現状及び看護師確保対策の緊急性を考慮し、第26条第2項第9号の適用について

は、基本診療料の施設基準（平成 18 年 3 月 6 日付厚生労働省告示第 93 号）第五 二「一般病棟入院基本料の施設基準」に定める七対一入院基本料の施設基準を満たす時点までを目途とし、次の表の左欄の規定による額に同表右欄に掲げる額を特別に加算するもとする。

第 26 条第 2 項第 9 号(1)	3,400 円
第 26 条第 2 項第 9 号(2)ア	1,700 円
第 26 条第 2 項第 9 号(2)イ	1,300 円

14 削除

（平成 21 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当の特例）

- 15 平成 21 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当に限り、第 36 条第 2 項及び第 6 項並びに第 39 条第 2 項第 1 号及び第 2 号の規定の適用については、下表のとおりとする。

条項	現 行	平成 21 年 6 月の支給割合
第 36 条第 2 項	100 分の 140	100 分の 125
	100 分の 120	100 分の 110
第 36 条第 6 項	「100 分の 140」とあるのは「100 分の 75」	「100 分の 125」とあるのは「100 分の 70」
	「100 分の 120」とあるのは「100 分の 65」	「100 分の 110」とあるのは「100 分の 60」と、「100 分の 140」とあるのは「100 分の 75」
第 39 条第 2 項第 1 号	100 分の 75	100 分の 70
	100 分の 95	100 分の 85
第 39 条第 2 項第 2 号	100 分の 35	100 分の 30
	100 分の 45	100 分の 40

（特例期間における特定割合の特例措置）

- 16 特例期間における附則第 5 項第 1 号から第 3 号に定める割合は、各号に定める割合から 100 分の 0.2 を減じた割合とする。

（平成 27 年度基本給表切替えにかかる基本給月額の特例）

- 17 平成 27 年 4 月 1 日（以下この項において「切替日」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、事務職基本給表の適用を受ける職員（承継職員及び奈良県との人事交流により採用された職員に限る。）及び技能労務職基本給表の適用を受ける職員にかかる切替日以降平成 30 年 3 月 31 日までの間の基本給月額の決定については、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成 27 年 3 月奈良県条例第 4 1 号）附則第 4 条から第 6 条の規定を準用する。

（定年の引上げに伴う特例措置）

- 18 当分の間、職員の基本給月額は、当該職員が 60 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日（附則第 20 項において「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 10 条第 1 項の規定により当該職員の属する職務の級並びに同条第 3 項及び第 4 項並びに第 12 条第 2 項及び第 4 項の規定により当該職員の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。
- 19 前項の規定は、教育職基本給表の適用を受ける職員（職務の級が 2 級以上のものに限る。）その他理事長が特に必要と認めた職員には適用しない。
- 20 就業規則の適用を受ける職への降任（公立大学法人奈良県立医科大学役職定年規程（以下「役職定年規程」という。）第 3 条第 1 項の規程に基づく降任をいう。以下同じ。）をされた職員であって、当該職への降任等をされた日（以下この項及び附則第 22 項において「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 18 項の規定により当該職員の受ける基本給月額（以下この項において「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。以下この項において「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 18 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。

21 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 10 条第 1 項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号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 10 条第 1 項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の基本給月額と当該職員の受ける基本給月額」とする。

22 異動日の前日から引き続き基本給表の適用を受ける職員（附則第 18 項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第 20 項に規定する職員を除く。）であつて、同項の規定による基本給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、理事長が別に定めるところにより、附則第 20 項及び前項の規定に準じて算出した額を基本給として支給する。

23 附則第 20 項又は前項の規定による基本給を支給される職員以外の附則第 18 項の規定の適用を受ける職員であつて、採用の事情を考慮して当該基本給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、理事長が別に定めるところにより、前三項の規定に準じて算出した額を基本給として支給する。

24 附則第 20 項又は前二項の規定による基本給を支給される職員に対する第 36 条第 8 項（第 39 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「基本給月額」とあるのは、「基本給月額と附則第 20 項、第 22 項 又は第 23 項の規定による基本給の額との合計額」とする。

25 附則第 18 項から前項までに定めるもののほか、附則第 18 項の規定による基本給月額、附則第 20 項の規定による基本給その他附則第 18 項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規程は、平成 19 年 4 月 18 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 19 年 5 月 23 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 19 年 7 月 25 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 19 年 8 月 22 日から施行し、平成 19 年 4 月 1 日から適用する。ただし、別表第 14 中、「イ 修士課程」に関する規定の施行期日は、別に理事長が定める。

附 則

（施行期日等）

1 この規程は、平成 19 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、当該各号に定める日から適用する。

（1）改正後の第 15 条第 2 項、第 17 条第 3 項、同条第 7 項、別表第 1 から第 5、別表第 9 及び附則第 9 項の規定 平成 19 年 4 月 1 日

（2）改正後の第 39 条第 2 項第 1 号及び同条第 5 項第 1 号の規定 平成 19 年 12 月 1 日  
（給与の内払）

3 改正後の職員給与規程を適用する場合においては、改正前の公立大学法人奈良県立医科大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程の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、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成 19 年 12 月 14 日奈良県条例第 21 号）の例によるものとする。

附 則

この規程は、平成 20 年 2 月 20 日から施行し、平成 20 年 2 月 1 日から適用する。

附 則

（施行期日等）

1 この規程は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

（承継職員等に対する適用除外）

2 次表の左欄に掲げる職員に対しては、この規程による右欄に掲げる改正前の規定を適用し、改正後の規定（第 26 条第 1 項第 10 号及び第 11 号並びに第 2 項第 10 号及び第 11 号を除く。）は適用しない。

改正前の規定を適用する職員	適用する改正前の規定
承継職員及び奈良県との人事交流により本学の職員となったもの	第 37 条、別表第 6（事務職基本給表の適用を受ける職員については、備考に掲げる職務の級に対応する標準的な職務）及

	び第 16
平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日の間に本学の職員となったもの（上記に掲げるものを除く。）	第 37 条

備考 事務職基本給表級別標準職務表

職務の級	標準的な職務
一級	主事の職務
二級	主任主事の職務
三級	主査の職務
四級	係長、調整員又は主任主査の職務
五級	1 課長補佐、室長補佐又は主任調整員の職務主幹の職務 2 副主幹の職務
六級	1 課長の職務 2 参事の職務 3 主幹の職務
七級	部次長の職務
八級	部長の職務

附 則

（施行期日）

- この規程は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。  
（技能労務職基本給表の適用者の職務の級の切替え）
- 平成 21 年 4 月 1 日（以下「切替日」という。）の前日において別表第 5 技能労務職基本給表（以下「別表第 5」という。）の適用を受けていた職員の切替日における職務の級（以下「旧級」という。）は、下表中の旧級欄に対応する新級欄に定める職務の級とする。

旧級	1 級	2 級	3 級、4 級
新級	1 級	2 級	3 級

（号給の切替え）

- 切替日の前日において別表第 5 の適用を受けていた職員の基本給月額（以下「旧基本給月額」という。）及び号給（以下「旧号給」という。）は、旧基本給月額と同額又は直近下位額に対応する切替日の別表第 5 に定める基本給月額及び号給に切り替えるものとする。  
（職務の級及び号給の切替えに伴う必要事項）
- 前 2 項の規定による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。

附 則

この規程は、平成 21 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 21 年 12 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 22 年 6 月 30 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 22 年 12 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 23 年 12 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。ただし、改正後の第 26 条の規定については、平成 24 年 1 月 1 日から適用する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 29 条の 2 の規定は、平成 24 年 5 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、平成 25 年 7 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

1 この規程は、平成 26 年 12 月 3 日から施行する。

2 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

(1) 改正後の第 23 条の規定 平成 26 年 9 月 1 日

(2) 改正後の第 15 条第 2 項、第 16 条第 2 項、第 20 条第 2 項第 2 号、第 35 条第 2 項、第 36 条第 3 項第 6 号、第 39 条第 2 項及び第 4 項の規定 平成 26 年 12 月 1 日

(3) 改正後の第 15 条第 3 項、第 16 条第 1 項第 1 号、別表第 1、別表第 3、別表第 4、別表第 5 及び別表第 10 の規定 平成 27 年 1 月 1 日

附 則

この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 27 年 9 月 5 日から施行する。

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、平成 28 年 3 月 2 日から施行する。ただし、第 21 条第 5 項、附則第 5 項及び平成 20 年 3 月公立大学法人奈良県立医科大学給与規程改正附則第 2 項の規定は、平成 28 年 4 月 1 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、当該各号に定める日から適用する。

(1) 改正後の第 15 条第 3 項第 2 号、第 16 条第 1 項第 1 号、別表第 1 から第 5、別表第 9 ウ、別表第 10 及び附則第 9 項の規定 平成 28 年 1 月 1 日

(2) 改正後の第 39 条第 2 項第 1 号及び同項第 2 号の規定 平成 27 年 12 月 1 日。ただし、適用日から平成 28 年 3 月 31 日までの間の第 39 条第 2 項第 1 号及び同項第 2 号の規定の適用については、第 39 条第 2 項第 1 号中「100 分の 80（特定幹部職員にあっては、100 分の 100）」とあるのは、「100 分の 85（特定幹部職員にあっては、100 分の 105）」と、第 39 条第 2 項第 2 号中「100 分の 37.5（特定幹部職員にあっては、100 分の 47.5）」とあるのは、「100 分の 40（特定幹部職員にあっては、100 分の 50）」とする。

(給与の内払)

3 改正後の職員給与規程を適用する場合においては、改正前の公立大学法人奈良県立医科大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程の規定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、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成 28 年 3 月 31 日奈良県条例第 45 号）の例によるものとする。

附 則

この規程は、平成 28 年 7 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 28 年 12 月 7 日から施行し、改正後の第 16 条第 1 項第 1 号、別表第 1、別表第 3 から第 5、別表第 9 ア、エ及びオ、別表第 10 及び附則第 9 項の規定は平成 29 年 1 月 1 日から、改正後の第 39 条第 2 項第 1 号及び同項第 2 号の規定は平成 28 年 12 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 26 条第 1 項第 19 号及び同条第 2 項第 19 号を加える改正規定は平成 29 年 3 月 21 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 29 年 6 月 21 日から施行し、改正後の規定は平成 28 年 12 月 2 日から適用する。

## 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。
- 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、当該各号に定める日から適用する。
  - (1) 改正後の第 15 条第 3 項第 2 号、第 16 条第 1 項第 1 号、第 26 条第 1 項第 20 号、同条第 2 項第 20 号、別表第 1 から第 5、別表第 9 ウ、同表エ及び別表第 10 の規定 平成 30 年 1 月 1 日
  - (2) 改正後の第 39 条第 2 項第 1 号及び同項第 2 号の規定 平成 29 年 12 月 1 日。ただし、適用日から平成 30 年 3 月 31 日までの間の第 39 条第 2 項第 1 号及び同項第 2 号の規定の適用については、第 39 条第 2 項第 1 号中「100 分の 90（特定幹部職員にあっては、100 分の 110）」とあるのは、「100 分の 95（特定幹部職員にあっては、100 分の 115）」と、第 39 条第 2 項第 2 号中「100 分の 42.5（特定幹部職員にあっては、100 分の 52.5）」とあるのは、「100 分の 45（特定幹部職員にあっては、100 分の 55）」とする。

### (基本給の調整額の特例)

- 3 平成 30 年 3 月 31 日（以下この項及び次項 において「調整基準日」という。）現在において改正前の第 15 条第 2 項第 2 号の適用を受けていた職員については、改正後の第 15 条第 2 項の規定にかかわらず、調整基準日以降の昇格又は昇給後の基本給月額が、調整基準日現在に支給されている基本給月額と基本給の調整額の合計額（以下「調整額基準日現給」という。）に達しない期間に限り、調整額基準日現給を支給するものとする。

### (看護師にかかる初任給調整手当の特例)

- 4 平成 30 年 4 月 1 日に法人に採用された医療職基本給表(三)の適用を受ける職員及び調整基準日現在において改正前の第 16 条及び別表第 11 の規定の適用を受けていた職員については、改正後の第 16 条及び別表第 11 の規定にかかわらず、当分の間、改正前の第 16 条及び別表第 11 の規定による初任給調整手当を支給する。

### (給与の内払)

- 5 改正後の職員給与規程を適用する場合においては、改正前の公立大学法人奈良県立医科大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

### (その他)

- 6 この規程に定めのない事項については、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成 29 年 12 月奈良県条例第 17 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 30 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の別表第 1 の 2 の規定は、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、平成 30 年 1 月 1 日から適用する。

### (放射線取扱作業手当の特例)

- 3 第 25 条に規定する放射線取扱作業手当については、当分の間、理事長が定める事例が発生した場合にのみ支給するものとする。

### (給与の内払)

- 4 改正後の職員給与規程を適用する場合においては、改正前の公立大学法人奈良県立医科大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

### (その他)

- 5 この規程に定めのない事項については、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成 29 年 12 月奈良県条例第 17 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 31 年 4 月 1 日から施行する。ただし、施行日から平成 32 年 3 月 31 日までの間における第 36 条第 1 項、同条第 2 項、同条第 6 項及び第 39 条第 2 項第 1 号の適用については、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 第 36 条第 1 項、同条第 2 項及び同条第 6 項

改正後の規定にかかわらず、改正前の第 36 条第 1 項、同条第 2 項及び同条第 6 項の規定を適用する。この場合、第 36 条第 2 項中「100 分の 122.5」とあるのは「100 分の 62.5」と、「100 分の 137.5」とあるのは「100 分の 62.5」と、「100 分の 102.5」とあるのは「100 分の 42.5」と、「100 分の 117.5」とあるのは「100 分の 42.5」と読み替えるものとする。

- (2) 第 39 条第 2 項第 1 号

第 39 条第 2 項第 1 号中「100 分の 222.5」とあるのは、「100 分の 160（特定幹部職員にあっては、100 分の 180）」と読み替えて適用するものとする。

- 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、当該各号に定める日から適用する。



- (1) 改正後の第16条第1項第1号、別表第1から第5、別表第9ウ及び別表第10の規定 平成31年1月1日
- (2) 改正後の第39条第2項第1号及び同項第2号の規定 平成30年12月1日。ただし、適用日から平成31年3月31日までの間の第39条第2項第1号及び同項第2号の規定の適用については、第39条第2項第1号中「100分の222.5」とあるのは、「100分の95(特定幹部職員にあっては、100分の115)」と、第39条第2項第2号中「100分の45(特定幹部職員にあっては、100分の55)」とあるのは、「100分の47.5(特定幹部職員にあっては、100分の57.5)」とする。
- (給与の内払)
- 3 改正後の職員給与規程を適用する場合においては、改正前の公立大学法人奈良県立医科大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程の規定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、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成30年12月奈良県条例第18号）の例によるものとする。
- 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 改正後の第39条第2項第1号及び同項第2号の規定は、令和元年12月1日から適用する。ただし、適用日から令和2年3月31日までの間の第39条第2項第1号及び同項第2号の規定の適用については、第39条第2項第1号中「100分の225」とあるのは、「100分の227.5」と、第39条第2項第2号中「100分の120」とあるのは、「100分の50(特定幹部職員にあっては、100分の60)」とする。
- (給与の内払)
- 3 改正後の職員給与規程を適用する場合においては、改正前の公立大学法人奈良県立医科大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程の規定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、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（令和元年12月奈良県条例第10号）の例によるものとする。
- 附 則
- この規程は、令和2年5月1日から施行し、令和2年4月1日から適用する。
- 附 則
- (施行期日)
- 1 この規程は、令和3年2月24日から施行し、令和3年1月1日から適用する。
- (規定の失効)
- 2 第29条の8の規定は、令和5年3月31日限り、その効力を失う。
- 附 則
- この規程は、令和3年4月1日から施行する。
- 附 則
- この規程は、令和3年6月2日から施行し、令和3年6月1日から適用する。
- 附 則
- 1 この規程は、令和4年3月1日から施行する。ただし、第26条、第39条、附則第5項及び別表第15の規定は、令和4年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第21条の2及び第29条の9の規定は、令和4年2月1日から適用する。
- 附 則
- 1 この規程は、令和5年1月1日から施行する。
- 2 改正後の第16条、第21条の2及び第26条の規定は、令和4年10月1日から適用する。
- 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。
- 2 改正後の第39条第2項第1号及び同項第2号の規定は、令和4年12月1日から適用する。ただし、適用日から令和5年3月31日までの間の第39条第2項第1号及び同項第2号の規定の適用については、第39条第2項第1号中「100分の217.5」とあるのは、「100分の222.5」と、第39条第2項第2号中「100分の117.5」とあるのは、「100分の120」とする。
- (給与の内払)
- 3 改正後の職員給与規程を適用する場合においては、改正前の公立大学法人奈良県立医科大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程の規定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、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（令和4年12

月奈良県条例第 17 号) の例によるものとする。

附 則

この規程は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 5 年 8 月 1 日から施行する。

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の第 39 条第 2 項の規定は、令和 5 年 12 月 1 日から適用する。ただし、適用日から令和 6 年 3 月 31 日までの間の第 39 条第 2 項及び第 39 条第 6 項の規定の適用については、第 39 条第 2 項中「100 分の 232.5」とあるのは、「100 分の 227.5 ）」、第 39 条第 5 項の規定の適用については、第 39 条第 5 項中「100 分の 237.5」とあるのは、「100 分の 227.5 ）」とする。

(給与の内払)

- 3 改正後の職員給与規程を適用する場合においては、改正前の公立大学法人奈良県立医科大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程の規定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、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（令和 4 年 12 月奈良県条例第 17 号）の例によるものとする。

附 則

この規程は、令和 6 年 6 月 5 日から施行し、令和 6 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、令和 6 年 10 月 1 日から施行し、令和 6 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和 6 年 12 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の規定は、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、令和 6 年 6 月 1 日から適用する。

(基本給月額に関する特例)

- 3 適用日の前日から引き続き基本給表の適用を受ける職員のうち、「特掲診療料の施設基準等の一部を改正する件」（令和 6 年厚生労働省告示第 59 号）による改正後の「特掲診療料の施設基準等」（平成 20 年厚生労働省告示第 63 号）に定める外来・在宅ベースアップ評価料（1）の施設基準に適合する、主として医療に従事する職員（医師及び歯科医師を除く。以下「対象職員」という。）に対し、適用日から支給する基本給月額は、第 9 条の規定にかかわらず、それぞれ次の各号に掲げる基本給表による基本給月額とする。

(1) 事務職基本給表(附則別表第 1)

(1)の 2 専門事務職基本給表(附則別表第 1 の 2)

(2) 教育職基本給表(附則別表第 2)

(3) 医療職基本給表（二）（附則別表第 3）

(4) 医療職基本給表（三）（附則別表第 4）

- 4 前項に規定する対象職員は次の各号に掲げる者とする。

(1) 事務職基本給表を適用する者のうち、精神保健福祉士、社会福祉士、臨床心理士、診療情報管理士として、現に当該業務に従事する者

(2) 専門事務職基本給表を適用する者

(3) 教育職基本給表を適用する者のうち、理事長が別に定める者

(4) 医療職基本給表（二）を適用する者

(5) 医療職基本給表（三）を適用する者

- 5 事務職基本給表の適用を受ける職員のうち、前項(1)に該当しない者及び教育職基本給表の適用を受ける職員のうち、前項(2)に該当しない者については、なお第 9 条に規定する基本給表を適用する。

(給与の内払)

- 6 改正後の職員給与規程を適用する場合においては、改正前の公立大学法人奈良県立医科大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則

- 1 この規程は、令和 7 年 1 月 1 日から施行する。

(基本給月額に関する特例)

- 2 令和 6 年 12 月 31 日（以下、この項において「調整基準日」という。）現在において、別表第 2 の適用を受けていた職員については、調整基準日以降の昇格又は昇給後の基本給月額が、調整基準日現在に支給されている基本給月額（以下、この項において「調整基準日現給」という。）に達しない期間に限り、改正後の別表第 2 の規定にかかわらず

ず、調整基準日現給を支給するものとする。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の第 39 条第 2 項の規定は、令和 6 年 12 月 1 日から適用する。ただし、適用日から令和 7 年 3 月 31 日までの間の第 39 条第 2 項及び第 39 条第 6 項の規定の適用については、第 39 条第 2 項中「100 分の 237.5」とあるのは、「100 分の 242.5）」、第 39 条第 5 項の規定の適用については、第 39 条第 5 項中「100 分の 242.5」とあるのは、「100 分の 247.5）」とする。

(号給の切替え)

- 3 令和 7 年 4 月 1 日（以下「切替日」という。）の前日において、改正前の別表第 1、別表第 2、別表第 3 及び別表第 4 の基本給表の適用を受けていた職員であって同日においてその者が属していた職務の級が附則別表に掲げられている職務の級であった者の切替日における号給（次項及び同表において「新号給」という。）は、切替日の前日においてその者が属していた職務の級及び同日においてその者が属していた職務の級及び同日においてその者が受けていた号給（同表において「旧号給」という。）に応じて同表に定める号給とする。

(切替日前の異動者の号給の調整)

- 4 切替日前に職務の級を異にする異動をした職員及び理事長の定めるこれに準ずるものをした職員の新号給については、その者が切替日において当該異動又は当該準ずるものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(切替日における昇格した職員の号給の特例)

- 5 切替日に昇格した職員については、当該昇格がないものとした場合にその者が切替日に受けることとなる号給を切替日の前日に受けていたものとみなして第 11 条第 3 項の規定を適用する。

(令和 8 年 3 月 31 日までの間における扶養手当に関する経過措置)

- 6 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）から令和 8 年 3 月 31 日までの間における改正後の第 17 条の規定の適用については、同条第 2 項中「(5) 重度心身障害者」とあるのは、

「(5) 重度心身障害者

(6) 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。））」と、同条第 3 項中「13,000 円」とあるのは「11,500 円」と、「とする」とあるのは「、前項第 6 号に該当する扶養親族については 3,500 円とする」とする。

(単身赴任手当に関する経過措置)

- 7 改正後の第 21 条第 1 項及び第 4 項の規定は、施行日前に新たに給料表の適用を受ける職員となった者にも適用する。
- 8 この規程に定めのない事項については、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（令和 7 年 3 月奈良県条例第 36 号）の例によるものとする。

附 則

この規程は、令和 8 年 1 月 1 日から施行する。