

## 地方独立行政法人栃木県立がんセンター規程第3号

### 地方独立行政法人栃木県立がんセンター職員給与規程

#### (目的)

第1条 この規程は、地方独立行政法人栃木県立がんセンター職員就業規則（以下「就業規則」という。）第62条第2項に基づき、地方独立行政法人栃木県立がんセンター（以下「法人」という。）に常時勤務する職員（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。

#### (給与の支払)

第2条 この規程に基づく給与は、現金で直接職員に支払わなければならない。ただし、職員から申出のある場合には、口座振替の方法により支払うことができる。

2 業務について生じた実費の弁償は、給与に含まれない。

3 前項の規定にかかわらず、法令又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条第1項に基づく協定により、給与の一部を控除して支払うことができる。

#### (給料)

第3条 給料は、就業規則第34条から第38条までに規定する正規の勤務時間（以下単に「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬であって、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、通勤手当、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、期末手当及び勤勉手当を除いた全額とする。

#### (給料表)

第4条 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

一 事務職等給料表（別表第1）

二 医療職給料表（別表第2）

イ 医療職給料表（一）

ロ 医療職給料表（二）

ハ 医療職給料表（三）

2 前項の給料表（以下「給料表」という。）は、臨時的に任用された職員、非常勤の職員以外のすべての職員に適用するものとする。

3 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき職務の内容は、理事長が別に定める。

(初任給の基準)

第5条 新たに職員となった者の職務の級は、前条第3項の規定に基づく分類の基準に従い決定する。

2 新たに職員となった者の号給は、別表第4から別表4-3のほか栃木県職員の例になり、その者の学歴、前歴等を考慮して理事長が決定する。

(昇格)

第6条 職員を昇格させるときは、1級上位の職務の級に決定する。ただし、その者の勤務成績が特に良好であるときは、この限りでない。

2 職員を昇格させた場合におけるその者の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、昇格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第5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。

3 職員を昇格させた場合で当該昇格が2級以上上位の職務の級への昇格であるときにおける前項の規定の適用については、それぞれ1級上位の職務の級への昇格が順次行われたものとして取り扱うものとする。

(降格)

第7条 職員を降格させた場合におけるその者の号給は、降格した日の前日に受けていた号給と同じ額の号給（同じ額の号給がないときは、直近下位の額の号給）とする。

2 職員を降格させた場合で当該降格が2級以上下位の職務の級への降格であるときにおける前項の規定の適用については、それぞれ1級下位の職務の級への降格が順次行われたものとして取り扱うものとする。

(昇給)

第8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 職員の勤務成績に応じて決定される昇給の号給数は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に掲げる号給数とする。ただし、第2号に掲げる職員にあっては、当該年齢に達した日の属する年度の翌年度以降に適用するものとする。

一 次号に掲げる職員以外の職員

イ 勤務成績が特に良好である職員 5号給以上（事務職等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、医療職給料表（1）適用職員でその職務の級が3級以上である者、医療職給料表（2）適用職員でその職務の級が7級以上である者、医療職給料表（3）適用職員でその職務の級が6級以上である者（以下

- 「特定職員」という。)にあつては4号給以上)
- ロ 勤務成績が良好である職員 4号給 (特定職員にあつては、3号給)
  - ハ 勤務成績が良好であると認められない職員 3号給以下 (特定職員にあつては2号給以下)
- 二 昇給日において55歳(医師又は歯科医師の資格を有する者のうち医療職給料表(1)の適用を受けている者にあつては、57歳)を超えている職員
- イ 勤務成績が特に良好である職員 1号給以上
  - ロ 勤務成績が良好である職員 0号給
  - ハ 勤務成績が良好であると認められない職員 0号給
- 3 前年の昇給日後に新たに職員となった者の昇給の号給数は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による号給数に相当する数に、その者の新たに職員となった日から昇給日の前日までの期間の月数(1月未満の端数があるときは、これを1月とする)を12月で除した数を乗じて得た数(1月未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)に相当する号給数とする。この場合において、この項の規定による号給数が零となる職員は、昇給しない。
- 4 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。
- 5 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。
- 6 次に掲げる事由以外の事由によって昇給日前一年間(当該期間の中途において新たに職員となった職員にあつては、新たに職員となった日から昇給日の前日までの期間)の6分の1に相当する期間の日数以上を勤務していない職員その他前年の昇給日以後に、停職、減給又は戒告の処分を受けた職員については、第2項第1号ハ又は第2号ハに掲げる職員に該当するものとみなして、それぞれ各号に定める昇給区分に決定するものとする。
- 一 就業規則第47条に規定する超勤代休時間
  - 二 就業規則に規定する休暇のうち、年次休暇、傷病休暇(業務上の負傷若しくは疾病又は地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)第2条第2項に規定する通勤による負傷若しくは疾病(以下「労働災害又は通勤災害」という。))及び特別休暇
  - 三 就業規則第75条の規定により職務に専念する義務を免除された場合
  - 四 地方独立行政法人栃木県立がんセンター職員育児休業等規程(以下「育児休業等規程」という。)に規定する部分休業
  - 五 業務上の負傷若しくは疾病又は通勤上の負傷若しくは疾病による休職
  - 六 派遣職員の派遣

(特別の場合の昇給)

第9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、第8条第1項の規定による昇給をさせることができる。

- 一 研修に参加し、その成績が特に良好な場合
- 二 業務成績の向上、能率増進、発明考案等により職務上特に功績があったことにより、または辺地若しくは特殊の施設において極めて困難な勤務条件の下で職務に献身精励し、業務のため顕著な功労があったことにより表彰又は顕彰を受けた場合
- 三 勤務成績が特に優秀であるという事由によって表彰を受けた場合
- 四 就業規則第29条第2項第4号の規定により退職する場合

(復職時等における号給の調整)

第10条 休職、休業又は休暇（以下「休職等」という。）のために勤務しなかつた職員が、復職し、職務に復帰し、又は再び勤務するに至つた場合において、他の職員との均衡上必要があると認めるときは、休職等の期間を別表第6に定める休職期間等調整換算表により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、復職し、職務に復帰し、若しくは再び勤務するに至つた日（以下「復職等の日」という。）及び復職等の日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を決定することができる。

- 2 前号に定める号給の調整を行つた場合には、その都度、調整の時期、調整後の号給等を記載した調書を作成して保管しなければならない。

(再雇用職員の給料月額)

第11条 就業規則第28条に規定する常時勤務を要する職員（以下「再雇用職員」という。）及び短時間勤務の職員（以下「再雇用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、その者に適用される給料表の再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とする。

(短時間勤務職員の給料月額)

第12条 再雇用職員のうち就業規則第57条第3項に規定する育児短時間勤務職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）及び再雇用短時間勤務職員の給料月額は、前条の規定にかかわらず、前条の規定による給料月額に、その者の1週間当たりの勤務時間を就業規則第34条に規定する1週間当たりの勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする。

- 2 育児短時間勤務職員のうち、前項の規定の適用を受ける職員以外の職員の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする。

(給料の支給)

第13条 給料の計算期間は月の1日から末日までとする。

- 2 給料の支給日は、その月の15日とする。ただし、その日が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「祝日法による休日」という。)又は日曜日に当たるときその他次の各号に掲げる場合にあっては、それぞれその月の当該各号に定める日とする。

- 一 15日が祝日法による休日又は土曜日に当たるとき(次号に掲げる場合を除く。)  
14日
  - 二 15日が祝日法による休日で、かつ、月曜日に当たるとき。16日
  - 三 15日が日曜日に当たるとき。13日
  - 四 災害その他特別の事情により、15日又は前各号の規定により定められた日を支給日とすることが著しく困難であると理事長が認めたとき。理事長が定める日
- 3 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。
- 4 職員が退職したときは、その日まで給料を支給する。
- 5 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 6 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定日前であっても、請求の日までの給料を栃木県職員の例により日割計算しその際支給する。
- 7 職員が給与期間の中途において次の各号のいずれかに該当する場合におけるその給与期間の給料は、栃木県職員の例により日割計算し支給する。
- 一 第3項又は第4項の規定により給料を支給する場合
  - 二 休職にされ、又は休職の終了により復職した場合
  - 三 育児休業若しくは自己啓発休業、配偶者同行休業を始め、又は当該休業の終了により職務に復帰した場合
  - 四 停職にされ、又は停職の終了により職務に復帰した場合
- 8 次の各号のいずれかに該当する場合には、その給与期間中の給料をその際支給する。
- 一 給与期間中給料の支給定日後において新たに職員となった場合
  - 二 給与期間中給料の支給定日前において離職し又は死亡した場合
  - 三 給与期間の初日から引き続いて休職にされ、育児休業をし、自己啓発等休業をし、配偶者同行休業をし、又は停職にされている職員が、給料の支給定日後に復職し、又は職務に復帰した場合
- 9 給料の調整額、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は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、扶養手当、住居手当、通勤手当及び単身赴任手当については、給料の支給定日までにこれらの給与に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。
- 10 超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、特殊勤務手当及び管理職特別勤務

手当は、一の給与期間の分を翌月の給料の支給日に支給するものとする。ただし、当該支給日前に離職し、若しくは死亡した場合又は第6項に規定する非常の場合の費用に充てるために請求した場合には、その日までの分をその際支給することができる。

#### (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き認めるときは、その特殊性に基づき、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。
- 3 給料の調整を行う職は、別表第7の職員の欄に掲げる職員の占める職とする。
- 4 前項に定める職を占める職員の給料の調整額は、当該職員に適用される給料表及び職務の級に応じて別表第7-2に定める調整基本額（その額が給料月額の100分の4.5を超えるときは、給料月額の100分の4.5に相当する額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額（別表第7-3に定める額）とする。）にその者に係る別表第7の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額（育児短時間勤務職員及び再雇用短時間勤務職員にあってはその額に就業規則第35条の規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。）とする。ただし、その額が給料月額の100分の25を超えるときは、給料月額の100分の25に相当する額（育児短時間勤務職員及び再雇用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。
- 5 給料の調整額は、職員が前項に定める職を占める期間に限り、その職員の給料額に加えて支給するものとする。

#### (給料の特別調整額)

第15条 給料の特別調整額は、管理又は監督の地位にある職員の職のうち、その特殊性に基づき、理事長が別に定める職に支給する。

- 2 前項に規定する給料の特別調整額は、その職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25を超えてはならない。
- 3 第1項に規定する給料の特別調整額は、午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した割増賃金相当分を含むものとする。
- 4 職員が月の1日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合（労働災害又は通勤災害により病気休暇を与えられ、又は休職にされた場合を除く。）は、給料

の特別調整額は支給することができない。

(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号及び第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、第3号に掲げる職に係るものにあつては採用の日から10年以内の期間、採用の日から1年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。

一 医師又は歯科医師の資格を有する者をもって充てる職のうち採用による欠員の補充が困難であると認められる職 月額 416,600円

二 看護師の資格を有する者をもって充てる職のうち採用による欠員の補充が困難であると認められる職 月額 10,000円

三 薬剤師の資格を有する者をもって充てる職のうち採用による欠員の補充が困難であると認められる職 月額 30,000円

四 3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、採用による欠員の補充について特別の事情があると認められる職 月額 2,500円

2 前項第1号に規定する職は、医療職給料表(一)の適用を受ける職員の職(医師法等の一部を改正する法律(平成12年法律第141号)第4条の規定による改正後の医師法(第3項において「平成12年改正後の医師法」という。))第16条の2第1項に規定する臨床研修を受けている者を除く。)とする。

3 第1項に規定する月額は、職員の区分及び採用の日(採用の日が平成12年改正後の医師法第16条の1第1項に規定する臨床研修を受けている者にあつては、当該研修の修了した日の翌日)以後の期間の区分に応じた別表第9から別表第9-3に掲げる額(就業規則第57条第3項に規定する育児短時間勤務職員にあつては、その額に就業規則第35条第1項の規定により定められたその者の勤務時間を同規則第34条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。)とする。この場合において、第1項に規定する職にある職員のうち大学(旧専門学校令(明治36年勅令第61号)又は旧官立専門学校官制(昭和21年勅令第210号)による専門学校、国立総合大学及び官立医科大学に臨時附属医学専門部を設置するの件(昭和15年勅令第278号)による附属医学専門部その他理事長が別に定めるものとする。)卒業の日からそれぞれ採用の日までの期間が4年(臨床研修を経た場合にあつては6年、実地修練を経た場合にあつては5年)を超えることとなる職員(学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得して、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。)に対する別表第9の適用については採用の日からその超えることとなる期間(1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間)に相当する期間、第1項第2号に

規定する職にある職員に対する別表第9-2の適用については採用の日から学校等卒業の日の属する年の4月1日からそれぞれ採用の日の前日までの期間（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）、第1項第3号に規定する職にある職員に対する別表第9-3の適用については採用の日から学校等卒業の日の属する年の4月1日からそれぞれ採用の日の前日までの期間（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。

- 4 第3項後段に規定する職員のうち同項後段の規定の適用により初任給調整手当の月額が別表第9から別表第9-3に掲げられていないこととなった職員で特別の事情があると認められるものについて理事長の承認を得た場合の当該職員に支給する初任給調整手当の支給期間及び月額は、同項の規定にかかわらず、理事長が別に定めるところによる。
- 5 初任給調整手当の月額は、当面の間、第1項の規定にかかわらず、同項の規定による支給額に、次の各号に掲げる職員の区分に応じ定める額を加算した額とする。
  - 一 採用の日以後の期間が16年未満である者 55,000円
  - 二 採用の日以後の期間が16年以上28年未満である者 65,000円
  - 三 採用の日以後の期間が28年以上35年未満である者 75,000円
- 6 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は、医師（歯科医師含む）、看護師及び薬剤師の職に採用された職員であって、その採用が、医師（歯科医師含む）の職に採用された職員にあつては、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学卒業から37年（医師法（昭和23年法律第201号）に規定する臨床研修を経た者にあつては39年、医師法の一部を改正する法律（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を経た者にあつては38年）を経過するまでの期間、看護師の職に採用された職員にあつては保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）の規定に基づき文部科学大臣が指定した学校又は厚生労働大臣が指定した看護師養成所（以下「学校等」という。）で看護師の職に必要な免許に対応する学校等卒業の日から5年を経過するまでの期間、薬剤師の職に採用された職員にあつては、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学卒業から10年を経過するまでの期間（以下これらを「経過期間」という。）内に行われたものとする。
- 7 前項に規定する経過期間内に新たに第1項に規定する職に占めることとなった職員には、初任給調整手当を支給する。
- 8 第6項の規定にかかわらず、初任給調整手当を支給されていた期間が通算して35年（第1項第2号に規定する職にあつては5年、第1項第3号に規定する職にあつては10年）に達している職員には、初任給調整手当は支給しない。
- 9 初任給調整手当が支給されている職員が休職にされ、又は外国派遣された場合は、当該休職の期間（第38条により給与の全額を支給される休職の期間を除く。）又は当該外国派遣の期間は、別表第9から別表第9-3に掲げる期間には算入しない。

- 10 第1項に規定する職員となった者（第8項に規定する職員を除く。）のうち、これらの職員となった日前に初任給調整手当を支給されていたことのある者で第3項の規定による初任給調整手当の支給期間に既に初任給調整手当を支給されていた期間に相当する期間を加えた期間が35年を超えることとなるものに係る初任給調整手当の支給期間及び支給額は、同項の規定による支給期間のうち、その超えることとなる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した場合における期間及び額とする。
- 11 第1項に規定する職員の要件が改正された場合において、当該改正の日（以下「改正の日」という。）の前日から引き続き在職している職員のうち、改正の前日に改正の日における規定が適用されていたものとした場合に初任給調整手当が支給されることとなる職員で、その者の初任給調整手当の支給期間及び経過期間が改正の日の前日までに満了しないこととなるものについては、改正の日以降、理事長の定めるところにより、初任給調整手当を支給する。

（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。

2 前項の扶養親族とは、次に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものであり、給与所得、事業所得、不動産所得等の恒常的な所得の合計額が年額130万円未満のものをいう。ただし、職員の配偶者、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又はこれに相当する手当の支給の基礎となっている者を扶養親族とすることはできない。

一 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）

二 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

三 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

四 満60歳以上の父母及び祖父母

五 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

六 重度心身障害者（終身労務に服することができない程度の者）

3 扶養手当の月額は、別表第10に定める額を支給する。

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同項の規定による額に加算した額とする。

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

一 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

- 二 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。）
- 三 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。）
- 四 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。）
- 6 理事長は、前項の規定により職員から届出を受けたときは、第2項の規定による要件を備えているかどうか又は配偶者のない旨を確かめて認定するものとする。
- 7 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第5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。
- 8 扶養手当は、これ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、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5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。
- 9 扶養手当は、職員が次に掲げる場合に該当して給料を減額されるときにおいても、減額されないものとする。

- 一 第23条第1項により給与を減額された場合
  - 二 育児部分休業により給与を減額された場合
  - 三 介護休暇により給与を減額された場合
  - 四 懲戒処分により給与を減ぜられた場合
- 10 職員が他の者と共同して同一人を扶養する場合には、その職員が主たる扶養者である場合に限り、その者の扶養親族として認定することができる。
- 11 第5項に規定する届出において、職員が虚偽の届出又は届出の遅延等により、不当に扶養手当の支給を受けたときは、職員はこれを返還しなければならない。

(地域手当)

- 第18条 地域手当は、地域における民間の賃金水準を基礎とし、地域における物価等を考慮して法人に勤務する職員に支給する。
- 2 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、別表第11に掲げる率を乗じて得た額（1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額。以下、地域手当の月額に1円未満の端数があるときも同様とする。）とする。
- 3 医師又は歯科医師の資格を有する者をもって充てる職のうち、医療職給料表（1）の適用を受ける職員は、前項の規定にかかわらず、給料、給料の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に別表第11-2に掲げる率を乗じて得た月額の地域手当を支給する。
- 4 人事交流等により引き続き給料表の適用を受けることとなった職員であつて、給料表の適用を受けることとなった日（以下この項において「適用日」という。）の前日に常時勤務に服するものとして一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第11条の3第2項に規定する1級地から6級地までの地域又は事務所に在勤していた者（引き続き6月を超えてこれらの級地における地域又は事務所に在勤していた者に限る。）の適用日以後の前2項の規定による地域手当の支給割合が、適用日の前日に在勤していた地域若しくは事務所に係る地域手当の支給割合に達しないこととなるときは、当該職員には、第2項及び第3項の規定にかかわらず、適用日から2年を経過するまでの間、給料、給料の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める割合に乗じて得た月額の地域手当を支給する。
- 一 適用日から同日以後1年を経過する日までの期間 適用日の前日に在勤していた地域又は事務所に係る地域手当の支給割合（適用日の前日に在勤していた地域又は事務所に係る地域手当の支給割合が適用日の後に改定された場合にあっては、当該地域又は事務所に係る適用日の前日の地域手当の支給割合。次号において同じ。）
  - 二 適用日から同日以後2年を経過する日までの期間（前号に掲げる期間を除く。） 適用日の前日に在勤していた地域又は事務所に係る地域手当の支給割合に100分の80を乗じて得た割合

(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。

一 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、月額16,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（法人が設置する宿舍又は配偶者、父母若しくは配偶者の父母で、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、居住している住宅その他理事長がこれらに準ずると認める宿舍又は住宅（以下「法人宿舍等」という。）に居住している職員を除く。）

二 第21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（法人宿舍等を除く。）を借り受け、月額16,000円を超える家賃を支払っている職員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栃木県職員の例により理事長が認める住宅を借り受け、月額16,000円を超える家賃を支払っている職員

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

一 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

イ 月額27,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から16,000円を控除した額

ロ 月額27,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から27,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が17,000円を超えるときは、17,000円）を11,000円に加算した額

二 前項第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項に規定する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、その居住の実情をすみやかに理事長へ届け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、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項に規定する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 職員が家賃と食費等を併せ支払っている場合において、家賃の額が明確でないときは、次に掲げる場合の区分に応じて、家賃の額に相当する額を算出するものとする。

一 居住に関する支払額に食費等が含まれている場合 その支払額の100分の40に相当する額

二 居住に関する支払額に電気、ガス、水道料金、駐車場料金、共益費又は家具家電等使用料が含まれている場合 その支払額の100分の90に相当する額

- 6 住居手当の支給は、職員が新たに第1項に規定する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、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 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。

- 一 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（新幹線鉄道、高速自動車国道等の利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃又は料金の額から第2項第1号に定める運賃等相当額（同項第3号イに定める普通交通機関等に係る額に限る。）の算出の基礎となる運賃又は料金に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）の額を含む。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。）
  - 二 通勤のため自動車その他の原動機付の交通用具及び自転車（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。）
  - 三 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。）
- 2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。ただし、1箇月当たり150,000円を超えない額とする。
    - 一 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、第7項で定めるところにより算出

したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）

二 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（再雇用短時間勤務職員及び育児短時間勤務職員のうち、平均1箇月当たりの通勤所用回数が10回に満たない職員は、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）

イ 自動車（二輪自動車を除く。）を使用する職員 別表第12の左欄に掲げる使用距離に応じ、同表の右欄に掲げる額

ロ 前号に掲げる職員以外の職員 別表第12の左欄に掲げる使用距離に応じ、同表の右欄に掲げる額

三 前項第3号に掲げる職員 支給単位期間につき、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げるとおりとする。

イ 前項第3号に掲げる職員（普通交通機関等（新幹線鉄道等以外の交通機関等をいう。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く。）のうち、自動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1号及び第2号に定める額

ロ 前項第3号に掲げる職員のうち、1箇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っては、その合計額。以下「1箇月当たりの運賃等相当額等」という。）が第2号に定める額以上である職員（イに掲げる職員を除く。） 第1号に定める額

ハ 前項第3号に掲げる職員のうち、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（イに掲げる職員を除く。） 第2号に定める額

3 通勤手当は、支給単位期間に係る最初の月の給料の支給日に支給する。

4 第1項の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、支給単位期間に係る最初の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ときは、当該支給単位期間に係る通勤手当は支給しない。

5 通勤手当を支給される職員につき、次に掲げる事由が生じた場合には、当該職員に手当を返納させるものとする。

一 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

二 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ことにより、通勤手当の額が改定される場合

三 月の中途において就業規則第17条の規定により休職にされ、同第57条の規定により育児休業をし、同第60条の規定により自己啓発等休業をし、同第61条の規定

により配偶者同行休業をし、同第89条の規定により停職にされた場合又は外国の病院等に派遣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。

四 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

6 前項における返納額は、当該各号に定める額とする。

一 普通交通機関等に係る通勤手当 同項第2号に掲げる事由が発生した場合にあっては当該事由に係る普通交通機関等、同項第1号、第3号又は第4号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とする。

二 新幹線鉄道等に係る通勤手当 同項第2号に掲げる事由が発生した場合にあっては当該事由に係る新幹線鉄道等、同項第1号、第3号又は第4号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に相当する額とする。

7 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として次の各号に掲げる交通機関等の区分に応じ、当該各号に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月）をいう。

一 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箇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

二 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又は新幹線鉄道等 1箇月

8 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、次の各号のいずれかに掲げる事由（第5項各号に掲げる事由に該当する事由に限る。）が前項第1号に定める期間に係る最後の月の前月以前に生ずることが当該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、同項の規定にかかわらず、同項の規定に準じて支給期間を定めることができる。

一 就業規則第23条の規定により退職その他の離職をすること。

二 外国の病院等に派遣され、就業規則第57条の規定により育児休業をし、同第60条の規定により自己啓発等休業をし、同第61条の規定により配偶者同行休業をし、

同第17条の規定により休職にされ、研修等のために旅行をし、又は休暇により通勤しないこととなること。

- 9 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、その事実の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、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。
- 10 第1項第3号に掲げる職員で有料の駐車場を併せて利用しているものに対して支給する通勤手当の額は、第2項の規定による通勤手当の額に、次の各号に定める額の合計額（その額が3,000円を超えるときは、3,000円）を加算した額とする。
- 一 駐車場を利用する交通の用具が四輪の自動車である場合 当該駐車場の1月当たりの利用料金の2分の1の額（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とし、その額が3,000円を超えるときは、3,000円とする。）
  - 二 駐車場を利用する交通の用具が四輪の自動車以外のものである場合 当該駐車場の1月当たりの利用料金の2分の1の額（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とし、その額が500円を超えるときは、500円とする。）
- 11 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。

（単身赴任手当）

- 第21条 採用又は事務所を異にする異動に伴い、住居を移転し、父母の疾病、子の養育、配偶者の就業その他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、当該異動の直前の住居から当該異動の直後に在勤する事務所に通勤することが、通勤距離等を考慮して困難（以下「通勤困難」という。）であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する事務所に通勤することが、通勤困難であると認められない場合は、この限りでない。
- 2 前項に規定する通勤困難の基準は、栃木県職員の例により算定した距離とし、次の各号のいずれかに該当することとする。

- 一 通勤距離が60キロメートル以上であること
- 二 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
- 3 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（以下単に「交通距離」という。）が100キロメートル（第18条の規定による地域手当が支給されている職員（栃木県に在勤する職員を除く。以下「地域手当支給職員」という。）にあつては60キロメートル）以上である職員にあつては、その額に、別表第13の左欄に掲げる交通距離の区分に応じ、同表の右欄に掲げる額を加算した額）とする。
- 4 人事交流等により引き続き給料表の適用を受けることとなつた職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病、子の養育、配偶者の就業その他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つた職員で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する事業場に通勤することが通勤距離等を考慮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第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものには、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
- 5 新たに第1項又は前項の職員たる要件を具備するに至つた職員は、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、配偶者等との別居の状況等を速やかに理事長に届け出なければならない。単身赴任手当を受けている職員の住居、同居者、配偶者等の住居等に変更があつた場合についても、同様とする。
- 6 職員の配偶者が単身赴任手当又はこれに相当する手当の支給を受ける場合には、その間、当該職員には単身赴任手当は支給しない。
- 7 単身赴任手当の支給は、職員が新たに第1項又は第4項の職員たる要件を具備するに至つ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、職員が第1項又は第4項に規定する要件を欠くに至つた日の属する月（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、単身赴任手当の支給の開始については、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。
- 8 単身赴任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、単身赴任手当の月額を増額して改定する場合について準用する。
- 9 理事長は、現に単身赴任手当の支給を受けている職員が第1項又は第4項の職員要件を具備しているかどうか及び単身赴任手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。なお、前項の確認を行う場合において、必要と認めるときは、職員に対し

配偶者等との別居の状況等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

#### (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、その特殊性を給料で考慮することが適当でない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、支給される職員の範囲及び支給額は、別表第14のとおりとする。

3 同一の日に、特殊勤務手当の額が日額で定められている業務又は作業（以下「業務等」という。）の2以上の業務等に従事した場合は、1日につき当該業務等に従事した場合に支給する特殊勤務手当のうちいずれか最も高額の特務手当（それらの特殊勤務手当の額が同額の場合はいずれか一方の特務手当）を支給する。

#### (給与の減額)

第23条 職員が勤務しないときは、就業規則第40条及び第41条に規定する休日及び代休日又は同規則第47条に規定する超勤代休時間である場合、同規則第51条、第54条及び第55条に規定する休暇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があった場合を除き、その勤務しない1時間につき第30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て給与を支給する。

2 前項の規定にかかわらず、職員が次に掲げる承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

一 就業規則第57条第2項の規定による育児部分休業の承認

二 就業規則第56条の規定による介護休暇の承認

三 就業規則第56条の2の規定による介護時間の承認

四 就業規則第58条の規定による修学部分休業の承認

五 就業規則第59条の規定による高齢者部分休業

3 前項に規定する勤務1時間当たりの給与額は、前項第1号及び第2号の承認を受けている職員については、第30条第1項の規定により算出した額とし、前項第3号及び第4号の承認を受けている職員については、給料の月額及びこれに対する地域手当、初任給調整手当並びに給料の特別調整額の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除した額とする。

#### (給与の減額方法)

第24条 減額すべき給与額の算定の基礎となる時間数は、その給与期間において勤務しなかった全時間数によって計算し、その時間数に1時間未満の端数を生じた場合においては、その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てる。

- 2 減額すべき給与額は、その給与期間の分の給料に対応する額並びに初任給調整手当及び給料の月額に対する地域手当に対応する額とし、それぞれその次の給与期間以降の給料並びに初任給調整手当及び地域手当から差し引くものとする。ただし、退職、休職等の場合において減額すべき給料並びに初任給調整手当及び地域手当から差し引くことができないときは、その他の未支給の給与から差し引くものとする。

(超過勤務手当)

第25条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第30条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外に勤務した次の各号に掲げる勤務の区分に応じて当該各号に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合は、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。ただし、育児短時間勤務職員及び再雇用短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間外に勤務したもののうち、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あつては、同条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（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125）を乗じて得た額とする。

一 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日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100分の125

二 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

2 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（週休日（就業規則第36条に規定する週休日をいう。以下同じ。）における勤務のうち次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日におけるものを除く。第7項において同じ。）の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第30条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

3 就業規則第47条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30条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から第1項に規定する割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合を乗じ

て得た額の超過勤務手当を支給することを要しない。

- 4 第1項ただし書に規定する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項に規定する割合」とあるのは、「100分の100」とする。
- 5 第1項及び第2項の規定にかかわらず、就業規則第38条第1項の規定により、あらかじめ就業規則第34条及び第37条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「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（次条に規定する休日給が支給された時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第30条第2項に規定する勤務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。
- 6 育児短時間勤務職員及び再雇用短時間勤務職員が、就業規則第36条第2項の規定により、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が週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、超過勤務手当は、支給しない。
- 7 第2項及び第3項の規定は、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の時間が1箇月について60時間を超えた職員の第5項に規定する超過勤務手当の支給について準用する。この場合において、第2項中「全時間」とあるのは「全時間（就業規則第38条第1項の規定により第5項に規定する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た職員が割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した時間（次条に規定する休日給が支給された時間を除く。）に限る。）」と、「前項」とあるのは「第5項」と、「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）」とあるのは「100分の50」と、第3項中「前項」とあるのは「第7項において準用する前項」と、「100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から第1項」とあるのは「100分の50から第5項」と、「割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）」とあるのは「割合」と読み替えるものとする。

（業務中旅行中における超過勤務及び休日勤務の取扱い）

第26条 業務による旅行（出張及び赴任を含む。）中の職員に係る次の各号に掲げる手当の支給については、当該各号の定めるところによる。

- 一 第25条第1項の規程による超過勤務手当 正規の時間を超えて勤務すべきことを理事長があらかじめ指示して命じた場合において、現に勤務し、かつ、その勤務時間につき明確に証明できる職員に限り支給する。
- 二 第25条第5項の規程による超過勤務手当 変更後の勤務日の正規の勤務時間中に

現に勤務し、かつ、その勤務時間につき明確に証明できる職員に限り支給する。

三 休日給 休日給の支給対象日の正規の勤務時間中勤務すべきことを理事長があらかじめ指示して命じた場合において、現に勤務し、かつ、その勤務時間につき明確に証明できる職員に限り支給する。

四 管理職員特別勤務手当 週休日又は第27条第3項に規定する祝日法による休日等に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し、その勤務時間につき明確に証明できる職員に限り支給する。

(休日給)

第27条 職員には、正規の勤務日が休日に当たっても正規の給与を支給する。

2 休日において、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30条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額を休日給として支給する。国又は県の行事の行われる日で理事長が指定する日において勤務した職員についても同様とする。ただし、正規の勤務時間外に勤務しても、休日給は、支給されない。

3 前二項において「休日」とは、就業規則第40条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日（以下「祝日法による休日等」という。）をいう。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、当該各号に掲げる日をいう。

一 就業規則第41条の規定による代休日（以下「代休日」という。）を指定された職員が、祝日法による休日等に割り振られた勤務時間の全部を勤務した場合 当該休日に代わる代休日

二 日曜日以外の日を週休日と定められている職員について、祝日法による休日が週休日に当たる場合 週休日に当たる祝日法による休日の直後の勤務日（当該勤務日が代休日又は祝日法による休日等に当たるときは、当該代休日又は祝日法による休日等の直後の勤務日）

(夜勤手当)

第28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30条第2項に規定する勤務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。

(時間数の計算)

第29条 超過勤務手当、休日給及び夜勤手当の支給の基礎となる勤務時間数は、その給与期間におけるそれぞれの全時間数（第30条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額を異にする部分があるとき又は超過勤務手当のうち支給割合を異にする部分がある

ときは、その異にする部分ごとに計算した時間数)によって計算し、この場合において、その時間数に1時間未満の端数を生じたときは、その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てる。

(勤務一時間当たりの給与額の算出)

第30条 第23条の規定により勤務しない1時間につき給与から減額する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額、これに対する地域手当の月額及び初任給調整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を乗じたもので除して得た額とする。

2 第25条、第27条及び第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額、これに対する地域手当の月額及び初任給調整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を乗じて得た時間から当該年度における祝日法による休日(土曜日に当たる日を除く。)及び就業規則第40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。)の日数の合計に7時間45分(再任用短時間勤務職員及び育児短時間勤務職員にあつては、7時間45分に勤務割合を乗じて得た時間)を乗じて得た時間を減じて算出した年間の勤務時間で除した額とする。

(宿日直手当)

第31条 宿日直勤務を命ぜられた職員には、次の各号に掲げる勤務の区分に応じ、その勤務1回につき、当該各号に定める額の宿日直手当を支給する。ただし、勤務時間が5時間未満の場合には、当該各号に定める額に100分の50を乗じて得た額とする。

- 一 就業規則第49条第1号に規定する勤務 4,300円
- 二 就業規則第49条第2号に規定する勤務 21,000円
- 三 就業規則第49条第3号に規定する勤務 7,200円

2 前項の勤務は、第25条、第27条及び第28条まで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15条第1項に規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、週休日又は休日(祝日法による休日等(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)をいう。)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。

2 前項に規定する場合のほか、第15条第1項に規定する職にあ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週休日等以外の日の午後10時から午前5時までの間であつて正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

3 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる給料の特別調整額の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額とする。ただし、同項の規定による勤務に従事した時間が6時間を超える場合の勤務にあつては、その額に100分の150を乗じて得た額とする。

一 第1項に規定する場合

|   |                       |         |
|---|-----------------------|---------|
| イ | 別表第8の区分欄に定める区分が1種     | 12,000円 |
| ロ | 別表第8の区分欄に定める区分が2種     | 10,000円 |
| ハ | 別表第8の区分欄に定める区分が3種     | 8,000円  |
| ニ | 別表第8の区分欄に定める区分が4種又は5種 | 6,000円  |
| ホ | 別表第8の区分欄に定める区分が6種又は7種 | 4,000円  |

二 第2項に規定する場合

|   |                       |        |
|---|-----------------------|--------|
| イ | 別表第8の区分欄に定める区分が1種     | 6,000円 |
| ロ | 別表第8の区分欄に定める区分が2種     | 5,000円 |
| ハ | 別表第8の区分欄に定める区分が3種     | 4,000円 |
| ニ | 別表第8の区分欄に定める区分が4種又は5種 | 3,000円 |
| ホ | 別表第8の区分欄に定める区分が6種又は7種 | 2,000円 |

4 第1項の勤務をした後、引き続きいて第2項の勤務をした管理職員には、その引き続く勤務に係る同項の規定による管理職員特別勤務手当を支給しない。

(期末手当)

第33条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第35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、それぞれ次の各号に定める日（次条及び第35条においてこれらの日を「支給日」（これらの日が土曜日に当たるときはその前日、日曜日に当たるときはその前々日）という。）に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第29条第1項第2号に該当して解雇され、又は死亡した職員（第38条第7項の規定の適用を受ける職員、基準日若しくは当該退職等をした日において無給の休職、刑事事件に係る休職、研修に係る休職、停職、育児休業（基準日以前6箇月以内に勤務した期間のあるものを除く。）、自己啓発等休業又は配偶者同行休業をしている職員等を除く。）についても、同様とする。

- 一 6月1日を基準日とする期末手当 6月30日
- 二 12月1日を基準日とする期末手当 12月10日

2 前項後段の規定にかかわらず、人事交流等により給料表の適用を受ける職員となった者が基準日前1箇月以内に退職した後、引き続きいて当該人事交流等の直前に在職していた特定一般地方独立行政法人（地方独立行政法人栃木県立がんセンター職員退職手当規程第16条第5項第1号に規定する特定一般地方独立行政法人をいう。第36条の項において同じ。）となった場合、期末手当は支給しない。

3 期末手当の額は、期末手当基礎額（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)に、栃木県職員の例による率を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- 一 6箇月 100分の100
- 二 5箇月以上6箇月未満 100分の80
- 三 3箇月以上5箇月未満 100分の60
- 四 3箇月未満 100分の30

4 第3項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在(退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在)において職員が受けるべき給料の月額(育児短時間勤務職員にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額)及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 各給料表につき別表第15の職員欄に掲げる職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額(育児短時間勤務職員にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額)及びこれに対する地域手当の月額の合計額に同表の職員欄に掲げる職員の区分に応じて当該区分に対応する同表の加算割合欄に定める割合を乗じて得た額(別表第15-2の職員欄に掲げる職員にあっては、その額に給料月額(育児短時間勤務職員にあっては、給料月額を算出率で除して得た額)に同表の職員欄に掲げる職員の区分に応じて当該区分に対応する同表の加算割合欄に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3項の期末手当基礎額とする。

6 前2項による期末手当の計算の基礎となる給与月額(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)は、次の各号に定めるところによるものとする。

- 一 休職者の場合は、第38条に規定する支給率を乗じない給与月額
- 二 第23条第1項の規定に基づき給与が減額される場合は、減額前の給与月額
- 三 懲戒処分により給与を減ぜられた場合には、減ぜられない給与月額
- 四 外国の病院等に派遣される職員の場合には、外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例(昭和63年栃木県条例第2号)第5条の規定により定められた支給割合を乗じない給与月額

7 第3項に規定する在職期間は、給料表の適用を受ける職員として在職した期間(人事交流等により給料表の適用を受ける職員となった場合は、当該人事交流等の直前に常勤職員として在職した期間を含む。)とする。ただし、次の各号に掲げる期間を除算する。

- 一 自己啓発等休業職員として在職した期間の2分の1
- 二 停職期間
- 三 育児休業職員(当該育児休業で次に掲げるものを行っている職員を除く。)として在職した期間の2分の1

ア 当該育児休業の期間の全部が育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を

経過する日の翌日までの期間内にある育児休業であって、当該育児休業の期間（当該期間の2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である育児休業

イ 当該育児休業の期間の全部が育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内にある育児休業以外の育児休業であって、当該育児休業の期間（当該期間の2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である育児休業

四 育児短時間勤務職員として在職した期間について、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

五 修学部分休業、高齢者部分休業、配偶者同行休業又は研修休職職員として在職した期間の2分の1

（期末手当の不支給）

第34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。

一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第89条の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員

二 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第29条第1項第1号及び第3号の規定により解雇された職員

三 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前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拘禁刑以上の刑に処せられたもの

四 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられたもの

（期末手当の支給の一時差し止め）

第35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の間に離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

一 離職した日から当該支給日の前日までに、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拘禁刑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2項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

- 二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、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 前項の規定による期末手当の支給を一時差止め処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、一時差止処分があったことを知った日の翌日から起算して60日を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。
- 3 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
- 一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられなかった場合
- 二 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
- 三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合
- 4 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 5 理事長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、その旨を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36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箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ第33条第1項各号に定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第29条第1項第2号に該当して解雇され、又は死亡した職員（基準日若しくは当該退職等をした日において休職（労働災害又は通勤災害による休職を除く。）、停職、育児休業（基準日以前6箇月以内に勤務した期間のあるものを除く。）、自己啓発等休業又は配偶者同行休業をしている職員等を除く。）についても、同様とする。

- 2 前項後段の規定にかかわらず、人事交流等により給料表の適用を受ける職員となった者が基準日前1箇月以内に退職した後、引き続いて当該人事交流等の直前に在職していた特定一般地方独立行政法人となった場合、勤勉手当は支給しない。
- 3 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、第6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。）に理事長が別に定める職員の勤務成績による割合（栃木県職員の例による勤務成績による割合とする。）を乗じて得た額とする。この場合において、勤勉手当の額の、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。
  - 一 前項の職員のうち再雇用職員等以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に栃木県職員の例による率（第15条第1項に規定する職にある職員のうち給料の特別調整額に係る区分が一種から三種までの職員にある者（以下「特定幹部職員」という。）にあっては、栃木県職員の例による率）を乗じて得た額の総額
  - 二 前項の職員のうち再雇用職員等 当該再雇用職員等の勤勉手当基礎額に栃木県職員の例による率（特定幹部職員にあっては、栃木県職員の例による率）を乗じて得た額の総額
- 4 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額（育児短時間勤務職員等にあっては、給料の月額を算出率で除して得た額）及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 5 第33条第5項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第5項中「前項」とあるのは、「第36条第4項」と読み替えるものとする。
- 6 期間率は、基準日以前6箇月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、別表第16に定める割合とする。この場合において、勤務期間は、給料表の適用を受ける職員として在職した期間（人事交流等により給料表の適用を受ける職員となった場合は、当該人事交流等の直前に常勤職員として在職した期間を含む。）とする。ただし、次の各号に掲げる期間（第7号から第10号までに掲げる期間がある場合は、それぞれの勤務しなかった期間又は給与を減額された期間を合算し、第7号から第10号までの規定を適用した場合に得られる期間）を除算する。
  - 一 自己啓発等休業職員として在職した期間
  - 二 停職期間
  - 三 休職期間（労働災害又は通勤災害による休職期間及び研究職給料表若しくは医療職給料表（1）の適用を受ける職員のうち専ら研究に従事する職員（研究職給料表適用職員で職務の級が1級であるものを除く。）が、県と共同して、又は県の委託を受けて行われる研究に係る業務に従事することによる休職期間を除く。）

- 四 育児休業職員として在職した期間（当該育児休業で次に掲げるものを行っている職員を除く。）
- ア 当該育児休業の期間の全部が育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内にある育児休業であって、当該育児休業の期間（当該期間の2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である育児休業
- イ 当該育児休業の期間の全部が育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内にある育児休業以外の育児休業であって、当該育児休業の期間（当該期間の2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である育児休業
- 五 育児短時間勤務職員として在職した期間について、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
- 六 傷病休暇（労働災害又は通勤災害によるものを除く。）又は介護休業により勤務しなかった期間から第32条に規定する週休日及び休日並びに就業規則第47条の規定により割り振られた勤務時間の全部について就業規則第47条に規定する時間外勤務代休時間を指定された日を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- 七 第23条第1項の規定により給与を減額された期間（その期間が7時間45分（育児短時間勤務職員及び再雇用短時間勤務職員にあつては、7時間45分に算出率を乗じて得た時間）未満である場合を除く。）
- 八 育児部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- 九 修学部分休業、高齢者部分休業又は配偶者同行休業職員として在職した期間
- 十 介護休暇（派遣先の介護休業を含む。）の承認を受けて勤務しなかった期間が週休日及び休日を除いて30日を超える場合には、その全期間
- 十一 介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- 十二 基準日以前6箇月の全期間にわたって勤務した日がない場合（労働災害又は通勤災害による場合を除く。）には、前各号の規定にかかわらず、その全期間
- 7 第33条第5項及び第6項並びに前2条の規定は、勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第33条第6項中「（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）」とあるのは「（給料の月額及びこれに対する地域手当の月額）」と、第34条中「前条第1項」とあるのは「第36条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第36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（同項に規定する支給日をいう。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37条 第25条、第27条及び第28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16条及び第17条の規定は、再雇用職員等には適用しない。

(休職者の給与)

第38条 職員が、労働災害又は通勤災害により就業規則第17条第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、その者に給与の全額を支給する。

2 職員が、結核性疾患にかかり就業規則第17条第1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2年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当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。

3 職員が、前2項以外の心身の故障により就業規則第17条第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、これに給料、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17条第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。

5 職員が就業規則第17条第3号に掲げる事由に該当して休職にされた場合で、労働災害又は通勤災害を受けたと認められるときは、その休職の期間中これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。

6 職員が就業規則第17条第3号（前項に掲げる場合を除く。）及び第4号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の70以内を支給することができる。

7 休職にされた職員には、他の規程に別段の定がない限り、前各項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない。

8 第2項、第3項、第5項又は第6項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第33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29条第1項第2号に該当して解雇され、又は死亡したときは、同項に規定する支給日に、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。

9 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34条及び第35条の規定を準用する。この場合において、第34条中「前条第1項」とあるのは、「第38条第8項」と読み替えるものとする。

(育児休業等の承認を受けた職員の給与)

第39条 育児休業職員(第33条第1項及び第36条第1項に規定する基準日以前6箇月以内に勤務した期間のある職員で当該各条の規定により期末手当及び勤勉手当が支給される職員を除く。)、自己啓発等休業職員又は配偶者同行休業職員の給与については、その休業の期間中、給与を支給しない。

(外国派遣職員の給与)

第40条 外国に派遣される派遣職員(以下「派遣職員」という。)のうち、その派遣先の勤務に対して報酬(報酬、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、派遣先の勤務の対償として受けるすべてのものをいい、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当に相当するものを除く。以下同じ。)が支給されないとき、又は当該勤務に対して支給される報酬の額が低いと認められるときは、その派遣の期間中、給料、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100以内を支給する。

2 派遣先の機関の特殊事情により、給与を支給することが著しく不相当であると理事長が認めるときは、前項の規定にかかわらず、派遣職員には給与を支給しない。

3 第1項の規定による給与は、あらかじめ職員の指定する者に対して支払うことができる。

(55歳を超える職員の給与抑制措置)

第41条 平成30年3月31日までの間、次表に掲げる給料表の職務の級に該当する職員に対して、55歳に達した日後における最初の4月1日以後に支給する給与は、1/100に相当する額を減額する。

| 給料表       | 職務の級 |
|-----------|------|
| 事務職等給料表   | 6級以上 |
| 医療職給料表(2) | 6級以上 |
| 医療職給料表(3) | 6級以上 |

2 前項の規定により減額する給与は、給料月額、給料の特別調整額、地域手当、期末手当、勤勉手当並びに第29条第2項の規定により計算される1時間当たりの給与額に基づく超過勤務手当、休日給及び夜勤手当とする。

3 第1項の規定に該当する職員について第23条の規定に基づき当該職員が勤務しないときに減額する第30条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額については、1/100に相当する額を減じた額とする。

(災害派遣手当)

第42条 災害対策基本法(昭和36年法律第223号)第32第1項に規定する派遣さ

れた職員又は大規模災害からの復興に関する法律（平成25年法律第55号）第56条第1項に規定する派遣された職員（以下「災害応急対策等派遣職員」という。）が住所又は居所を離れて栃木県の区域内に滞在することを要する場合には、災害派遣手当として、滞在した期間及び利用施設の区分に応じ、別表第17に定める額を支給する。

- 2 月の一日から末日までを一つの計算期間とし、当該一つの計算期間の分についてその月の翌月の給料の支給定日に支給する。
- 3 理事長は、前項に規定する災害応急対策等派遣職員の滞在した期間が短期間である場合その他特別の事情により、その必要を認めるときは、前項の支給方法を変更することができる。

（武力攻撃災害等派遣手当）

第43条 武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律（平成16年法律第112号）第154条に規定する派遣された職員（以下「国民保護等派遣職員」という。）が住所又は居所を離れて栃木県の区域内に滞在することを要する場合には、武力攻撃災害等派遣手当として、滞在した期間及び利用施設の区分に応じ、別表第17に定める額を支給する。

- 2 前条第2項及び第3項の規定について準用する。

（新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当）

第44条 新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）第44条に規定する派遣された職員（以下「新型インフルエンザ等緊急事態派遣職員」という。）が住所又は居所を離れて栃木県の区域内に滞在することを要する場合には、新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当として、滞在した期間及び利用施設の区分に応じ、別表第17に定める額を支給する。

- 2 第42条第2項及び第3項の規定について準用する。

（この規程の施行に関し必要な事項）

第45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ほか、職員の給与に関する条例（昭和27年栃木県条例第1号）その他栃木県の関係例規及び通知等の例によるものとする。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、平成28年4月1日から施行する。

（法人移行職員に係る給与の決定）

- 2 法人の設立の日において、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条

第2項の規定により栃木県職員から引き続き法人の職員となった者（以下「法人移行職員」という。）に適用する給料表は、当該職員が施行日の前日に適用を受けていた次の表の左欄に定める給料表に対応する右欄に定める給料表を適用するものとする。

| 施行日の前日に適用を受けていた給料表 | 施行日に適用する給料表 |
|--------------------|-------------|
| 行政職給料表             | 事務職等給料表     |
| 医療職給料表（1）          | 医療職給料表（1）   |
| 医療職給料表（2）          | 医療職給料表（2）   |
| 医療職給料表（3）          | 医療職給料表（3）   |

3 前項の規定により適用を受けることとなる給料表の職務の級及び号給は、法人移行職員が施行日に、引き続き栃木県の職員として昇格昇給をした場合の職務の級及び号給と同じ職務の級及び号給に決定するものとする。

（法人移行職員に係る給与の決定）

4 施行日以後最初に行われる法人移行職員に対する昇格、降格、昇給、期末手当及び勤勉手当に係る規程の適用に当たっては、施行日の前日までの栃木県職員としての在職期間、勤務成績等を法人職員としての在職期間、勤務成績等とみなす。

5 施行日前に栃木県において行われた法人移行職員の扶養手当、住居手当及び通勤手当に係る認定については、法人において行ったものとみなす。

6 平成28年4月に支給される特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当の額の算定に当たっては、平成28年3月にがんセンターに勤務した栃木県職員としての勤務実績を、法人職員としての勤務実績とみなす。

（平成27年度の給料切り替えに伴う経過措置）

7 法人移行職員のうち、この規程の施行日の前日において職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成26年栃木県条例第65号）附則第6条の規定（以下この項において「経過措置」という。）による給与を支給されていた職員には、この規程による給与のほか、経過措置に準じて給与を支給する。

（派遣等職員の給与）

8 公益法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年栃木県条例第43号）に基づき栃木県から法人に派遣された職員又は栃木県との間で締結された取決めに従って要請に応じて栃木県職員から引き続き法人の役員兼職員となった者の給与については、この規程の規定にかかわらず、職員の給与に関する条例その他栃木県の関係例規、通知等の定めるところにより算定した額又は栃木県との協議により定めた額を支給する。

附 則

（施行期日）

1 この規程は、改正の日から施行する。ただし、第17条及び第20条の規定は、平成29年4月1日から施行する。

2 第4条、第16条及び第18条の規定は、平成28年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、改正の日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、改正の日から施行する。ただし、第20条の規定は、平成30年1月1日から施行する。
- 2 第4条、第6条、第14条及び第16条の規定は、平成29年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、改正の日から施行する。ただし、第20条の規定は、平成31年1月1日から施行する。
- 2 第4条、第6条、第14条、第16条、第18条、第22条及び第31条の規定は、平成30年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、改正の日から施行する。ただし、第20条の規定は2020年1月1日から、第19条の規定は同年4月1日から施行する。
- 2 第4条、第6条及び第14条の規定は、2019年4月1日から適用する。  
(住居手当に関する経過措置)
- 3 第19条の規定の改正に関する経過措置は、栃木県職員の例による。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、改正の日から施行する。ただし、第22条の規定は2020年5月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、2021年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、改正の日から施行する。ただし、第22条の規定は2021年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、改正の日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、2022年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、2022年3月15日から施行し、理事長が別に定めるところにより特例一時金を支給する。

- 2 前項に規定する特例一時金の支給日は、2022年4月15日とする。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、2022年6月23日から施行する。ただし、第33条の規定は2022年6月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、2023年1月1日から施行する。ただし、第4条の規定は2022年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、2023年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、改正の日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、2024年1月1日から施行する。ただし、第4条及び第16条の規定は2023年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、2025年1月1日から施行する。ただし、第4条及び第16条の規定は2024年4月1日から適用する。このとき、第4条別表第1及び別表第2については、附則別表第1を適用する。また、第4条、第17条、第20条（第2項第2号イの別表第12を除く）、第21条、第32条及び第37条の規定は2025年4月1日から施行する。

(給与の切替え)

- 2 2025年4月1日（以下「切替日」という。）の前日において附則別表第1の給料

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第2に掲げられている職務の級であったものの切替日における号給（以下「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。

（通勤手当及び単身赴任手当に関する経過措置）

- 3 第20条第2項及び第21条第1項の規定は、切替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。

附則別表第1 別表による

附則別表第2 別表による

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、2025年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、2025年7月1日から施行する。