地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程

第１章　総則

（目的）

第１条　この規程は、地方独立行政法人大阪市民病院機構就業規則（以下「就業規則」という。）第59条、地方独立行政法人大阪市民病院機構再雇用職員就業規則（以下「再雇用職員就業規則」という。）第32条及び地方独立行政法人大阪市民病院機構任期付職員就業規則（以下「任期付職員就業規則」という。）第35条の規定に基づき、職員の給与に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

（給与の支払）

第２条　給与は、その全額を通貨で直接職員に対し支払う。ただし、法令で定められたもの及び労使協定に基づき、給与の一部を控除して支払うことができる。

２　前項前段の規定にかかわらず、給与は労使協定に基づき、職員が希望する金融機関等の本人名義の口座に振込みを行う方法によって支払うことができる。

３　職員が地方独立行政法人大阪市民病院機構（以下「法人」という。）において他の職に併せて任命されたときは、これに重複して給与を支給することはできない。

（給与の種類）

第３条　法人に常時勤務する職員の給与の種類は、給料及び手当とする。

２　給料は、所定の勤務日及び勤務時間による勤務に対する報酬とする。

３　手当の種類は、管理職手当、医師確保手当、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、特殊勤務手当、超過勤務手当、深夜手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び

新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。以下同じ。）、期末手当及び勤勉手当とする。

（計算期間及び支給日）

第４条　給与（通勤手当を除く。）は理事長が別に定めるものを除き、月の初日から末日までを計算期間とし、特別の事情がない限り、給料（調整額を含む。）、扶養手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当については、その月の支給日に、管理職手当、医師確保手当、初任給調整手当、特殊勤務手当（放射線取扱手当及び時間外手術等従事手当を除く。）、超過勤務手当、深夜手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当及び災害派遣手当については、翌月の支給日に支給し、特殊勤務手当（放射線取扱手当及び時間外手術等従事手当に限る。）は、翌々月の支給日に支給する。

２　通勤手当は、支給の単位となる期間として６月を超えない範囲内で１月を単位として別に定める期間（以下「支給単位期間」という。）を計算期間とし、特別な事情がない限り、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。

３　前２項の規定による給与の支給日は、これらの規定による支給月の17日（１月に限り18日）とする。ただし、その日が次の各号に掲げる日に当たるときは、当該各号に定める日とする。

(1)　日曜日（次号に掲げる日を除く。）又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）第２条に規定する国民の祝日（以下「祝日」という。）　その翌日

(2)　日曜日でその翌日が祝日であるもの　その前々日

(3)　土曜日　その前日

４　前項に規定する給料の支給日後において新たに職員となった者及び同日前において離職し、又は死亡した職員に係る給料については、その日以後速やかに支給するものとする。

（支給額の端数計算）

第５条　この規程に規定する給与の支給額に円位未満の端数があるときは、給与の種類ごとにその端数金額を切り捨てるものとする。

２　前項の規定にかかわらず、地方独立行政法人大阪市民病院機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第４条第４項、再雇用職員就業規則及び任期付職員就業規則の適用を受ける職員のうち、１週間当たりの勤務時間が38時間45分未満の職員（以下「短時間勤務職員等」という。）に係る給料月額に、50円未満の端数があるときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数があるときはこれを100円に切り上げる。

第２章　給料

（給料表及び職務の級）

第６条　職員の給料は、給料表に基づいて支給する。

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

(1)　給料表(1)（別表第１）

(2)　給料表(2)（別表第２）

(3)　給料表(3)（別表第３）

(4)　給料表(4)（別表第４）

(5)　給料表(5)（別表第５）

(6)　給料表(6)（別表第６）

(7)　給料表(7)（別表第７）

(8)　給料表(8)（別表第８）

(9)　給料表(9)（別表第９）

３　職員の職務は、給料表に定める職務の級（以下「職務の級」という。）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10に定める級別

基準職務表で定める。

（給料の調整額）

第７条　法人に所属する技能職員のうち、勤務環境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あるものについては、適正な調整額を定めることができる。

２　給与制度改正等に伴い、改正前の手当が改正後の手当を上回る場合にあっては、理事長が定めるものに限り、調整額として支給する。

３　前各項に規定するもののほか、調整額の支給に関し必要な事項は理事長が別に定める。

（初任給、昇格、昇給等の基準）

第８条　職員の職務の級は、第６条第３項に規定する基準に従い決定する。

２　新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、別表第11に定める初任給基準表に従い決定する。ただし、特別の事情により同表により難いときは、理事長が別に定める。

３　職員が１の職務の級から他の職務の級に移った場合又は１の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、理事長が定めるところにより決定する。

４　職員の昇給は、毎年４月１日に、昇給日の属する年度の前の年度の４月１日から３月31日までの期間におけるその者の勤務成績に応じて理事長が行うものとする。

５　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号給数を４号給とすることを標準として、理事長が定める基準に従い決定するものとする。

６　前項の規定にかかわらず、昇給させる年度に属するいずれかの日に56歳以上の年齢に達することとなる職員の昇給は、別に理事長が定める場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、同項の規定の例により算定した昇給の号給数を４で

除して得た数（１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。（別表第６及び別表第９の規定の適用を受ける職員に限る。）

７　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。

８　職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

９　第４項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、理事長が定める。

10　再雇用職員就業規則又は任期付職員就業規則の規定により採用された職員のうち就業規則第24条の規定による定年に達した日以後における最初の３月31日を超えて雇用された者（以下「再雇用職員等」という。）の給料月額は、その者に適用される給料表に掲げる再雇用職員等の給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

11　短時間勤務職員等の給料月額は、その者の受ける給料月額に、算出率（その者の１週間当たりの勤務時間を常勤の職員の１週間当たりの勤務時間で除して得た数をいう。以下同じ。）を乗じて得た額とする。

（給料支給の始期及び終期）

第９条　新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料の額に異動を生じた者には、その日から異動後の給料を支給する。ただし、離職又は死亡の際昇給を受けた者についてはこの限りでない。

２　職員が離職し、又は死亡したときは、その月の末日までの給料を支給する。ただし、理事長が別に定めるものについては、その離職の日までの給料を支給する。

３　離職した職員が即日又はその翌日職員となった場合の給料の支給については、引き続き在職するものとみなす。

（給料の日割計算）

第10条　前条の規定により給料を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その月について支給すべき給料の額は、その月の現日数から勤務時間規程第８条（再雇用職員就業規則第23条及び任期付職員就業規則第21条の規定により準用する場合を含む。）に定める休日の日数を差し引いた日数（以下「所定勤務日数」という。）を基礎として日割により計算する。

（給料の減額）

第11条　職員が、所定の勤務日又は勤務時間中に勤務しないときは、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くほか、その勤務しない１日又は１時間につき、勤務１日又は１時間当たりの給料額をその者に支給すべき給料の額から減額する。

（給料の減額の特例等）

第12条　前条に規定する理事長の承認は、次の各号に該当する場合に与える。ただし、特別の事情があるときはこの限りでない。

(1)　勤務時間規程第11条第１項（再雇用職員就業規則第24条及び任期付職員就業規則第22条の規定により準用する場合を含む。以下同じ。）に規定する時間外勤務代休時間に指定された期間又は時間

(2)　勤務時間規程第15条（再雇用職員就業規則第25条及び任期付職員就業規則第24条の規定により準用する場合を含む。以下同じ。）の規定による年次休暇を与えられた期間又は時間

(3)　勤務時間規程第16条（再雇用職員就業規則第25条及び任期付職員就業規則第25条の規定により準用する場合を含む）に規定する病気休暇を与えられた期間又は時間

(4)　勤務時間規程第17条第１項各号（再雇用職員就業規則第25条及び任期付職員就業

規則第26条の規定により準用する場合を含む。以下同じ。）（第11号及び第25号を除く。）の規定により特別休暇を取得する場合（同項第29号、第32号、第34号から第35号までに該当する場合を除く。）

(5)　勤務時間規程第17条第１項第11号（再雇用職員就業規則第25条及び任期付職員就業規則第26条の規定により準用する場合を含む。以下同じ。）に規定する特別休暇に該当する場合（１回について２日以内で年13回以内の場合に限る。）

(6)　勤務時間規程第17条第１項第25号（再雇用職員就業規則第25条及び任期付職員就業規則第26条の規定により準用する場合を含む。以下同じ。）に規定する特別休暇を取得する場合において、別に定める基準により理事長の承認を得て従事する必要があると認められた期間又は時間

(7)　前各号に定めるもののほか、理事長がやむを得ないと認めた場合

２　前項の承認があった場合でも、当該承認が病気休暇（職務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病に係る療養のためのものを除く。以下「病気休暇」という。）を与えられたことにより所定の勤務日又は勤務時間中に勤務しないことについてのものであるときは、当該承認を受けた職員に与えられた病気休暇の日数が引き続き90日を超えるに至った日以後においては、その者が病気休暇を与えられたことにより勤務しなかった日（所定の勤務時間の全部を病気休暇を与えられたことにより勤務しなかった日に限る。）１日につき、その者の勤務１日当たりの給料額に100分の50を乗じて得た額をその者に支給すべき給料の額から減額する。

３　前項の日数に係る計算方法は、病気休暇の開始の日から当該病気休暇の終了の日までの期間の日数を病気休暇の日数とし、当該終了の日の翌日から他の病気休暇の開始の日の前日までの期間（以下「休暇間の期間」という。）の日数が１年に満たない場合（これらの病気休暇が同一の疾病によるものであることその他の理事長が定める要件を満たす場合を除く。）には、これらの病気休暇は引き続いたものとする。この場

合において、休暇間の期間（その初日の前日及び末日の翌日がいずれも所定の勤務時間の全部を病気休暇を与えられたことにより勤務しなかった日であるものに限る。）において実際に勤務した日がないときは、休暇間の期間（勤務時間規程第17条第８号若しくは第９号（再雇用職員就業規則第25条及び任期付職員就業規則第26条の規定により準用する場合を含む。）に該当する場合に与えられる特別休暇を与えられた期間又は公傷病のため勤務に服することができない期間を除く。）の日数を引き続いた病気休暇の日数に算入する。

（勤務１日又は１時間当たりの給料額）

第13条　第11条の勤務１日当たりの給料額は、給料の月額をその月の所定勤務日数で除した額とする。

２　第11条の勤務１時間当たりの給料額は、給料の月額を１週間当たりの勤務時間に12分の52を乗じたもので除した額（勤務時間規程第６条第１項（再雇用職員就業規則第23条及び任期付職員就業規則第21条の規定により準用する場合を含む。）に規定する夜勤専従者（以下「夜勤専従者」という。）として勤務した期間の１時間当たりの給料額にあっては、給料の月額を100分の139.5で除して得た額）とする。

３　前項及び第36条の１週間当たりの勤務時間とは、勤務時間規程第４条（再雇用職員就業規則第23条及び任期付職員就業規則第21条の規定により準用する場合を含む。）の規定による１週間当たりの勤務時間（短時間勤務職員等については、その者の１週間当たりの勤務時間）から、同時間に次に掲げる日の合計数を乗じて得た時間を365で除して得た時間を減じたものとする。

(1)　祝日

(2)　１月２日及び３日並びに12月29日、30日及び31日

（給料減額の方法）

第14条　第11条の規定により給料を減額する場合は、翌月分以降の給料から行う。ただ

し、離職又は給料の支給をやめるべき事由の発生により翌月分として支給すべき給料がない場合において、その月分として支給すべき給料があるときは、当該給料から減じ、なお不足があるとき又はその月分が既に支給済みのときは、本人から徴収する。

２　第11条の規定により給料の減額の対象となる時間数は、その月分を合計し、その合計時間に１時間未満の端数があるときはこれを切捨てる。

第３章　手当

第１節　管理職手当

（管理職手当）

第15条　管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員のうち、理事長の指定するものに対して、その職務の特殊性に基づいて支給する。

２　管理職手当を支給する職員等は、別表第12に定める管理職手当適用区分表に掲げる職を占める職員等とする。

３　短時間勤務職員等については、別表第12に定める当該額に算出率を乗じて得た額とする。

４　管理職手当の支給方法は、次のとおりとする。

(1)　月の中途において管理職手当を支給すべき事由が生じた場合又は消滅した場合の管理職手当の額は、その月の現日数から勤務を要しない日の日数を差し引いた日数を基礎として、日割によって計算する。

(2)　前号の規定は、次に掲げる場合において準用する。

ア　月の中途において管理職手当の額を改定すべき事由が生じた場合

イ　月のうち勤務しない日（勤務を要しない日及び年次有給休暇を付与された日その他理事長が定める日を除く。）がある場合

ウ　月のうちに外国へ駐在した日がある場合

(3)　勤務成績が著しく不良である職員については、管理職手当を減額し、又は支給し

ないことがある。

５　前各項に規定するもののほか、管理職手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第２節　医師確保手当

（医師確保手当）

第16条　医師確保手当は、専門知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職に新たに採用された職員のうち、理事長の指定する者に対して支給する。

２　医師確保手当の支給対象となる職は、別表第１の適用を受ける職員の職とする。

３　医師確保手当を支給される職員は、前項に規定する職に採用された職員（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に限る。）であって、その採用が、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学を卒業した日から37年（医師法に規定する臨床研修を経た者にあっては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を経た者にあっては38年）を経過するまでの期間（以下「経過期間」という。）内に行われたものとする。

４　支給要件の改正の場合の措置として、理事長が別に定める職員のほか、経過期間内に新たに第２項に規定する職を占めることとなっ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についても医師確保手当を支給する。

５　その他医師確保手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第３節　初任給調整手当

第16条の２　初任給調整手当は、新たに採用された職員のうち、理事長の指定するものに対して支給する。

２　初任給調整手当の支給対象となる職は、別表第２及び別表第５の適用を受ける職員の職とする。

３　初任給調整手当を支給される職員は、前項に規定する職に採用された職員であって、その採用が、別表第２の適用を受ける職員については免許の資格を取得した日から３年、別表第５の適用を受ける職員については採用のための競争試験又は選考の基礎となった学歴の卒業の日から４年を経過するまでの期間内に行われたものとする。

４　その他初任給調整手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第４節　扶養手当

（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、次に掲げる親族で職員と生計を一にし、かつ、主としてその職員の収入により生計を維持する者で理事長の承認したものをいう。

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

(2)　22歳に達する日以後の最初の３月31日までの間にある子

(3)　22歳に達する日以後の最初の３月31日までの間にある孫

(4)　60歳以上の父母及び祖父母

(5)　22歳に達する日以後の最初の３月31日までの間にある弟妹

(6)　心身に著しい障害がある親族

３　扶養手当の月額は、前項（第２号を除く。）に該当する扶養親族については１人につき6,500円、前項第２号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については１人につき10,000円とする。

４　扶養親族たる子で15歳に達する日後の最初の４月１日以降にあるもの（以下「特定扶養親族たる子」という。）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、6,000円に当該特定扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

（扶養親族の届出）

第18条　新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号のいずれかに該当する事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を理事長に届け出なければならない。

(1)　新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合

(2)　扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第２項第３号若しくは第５号に該当する扶養親族が、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。）

第19条　前条の規定による届出をしようとする者は、扶養親族（異動）届を理事長に提出しなければならない。

２　前項の届には、次に掲げる扶養親族の異動の事実を証するに足る書類を添付しなければならない。ただし、理事長が必要と認めるときは、別に添付すべき書類を指定することができる。

(1)　当該届に係る扶養親族としようとする者が、第17条第２項各号に掲げる親族であることを証明する書類

(2)　職員と生計を一にし、かつ、主として職員の収入によって生計を維持するものであることを証明するに足る書類。ただし、子の出産の場合を除く。

(3)　心身に著しい障害がある者については、その事実を証明するに足る書類

(4)　その他理事長が必要と認める書類

第20条　理事長は、前条に規定する扶養親族（異動）届の提出があった場合は、同条第２項の規定による書類を確認し、事実が確認できた場合は、扶養親族に認定するものとする。

（扶養手当の支給）

第21条　扶養手当は、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から、職員に第18条第１号に該当する事実が生じた場合においては、その事実の生じた日の属する月の翌月から、特定扶養親族たる子でない者が特定扶養親族たる子となった場合においては、その事実の生じた日の属する月（その者の誕生日が４月１日であるとき又は扶養親族たる子でない者が特定扶養親族たる子となったときは、その事実が生じた日の属する月の翌月）からその支給を開始し、又はその支給額を改定する。ただし、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18条第１号に該当する事実が生じた場合において、その届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後においてなされたときは、その届出を受け付けた日の属する月の翌月からその支給を開始し、又はその支給額を改定する。

２　扶養手当は、職員に扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合においては、その事実の生じた日（第17条第２項第２号、第３号又は第５号に該当する扶養親族（その誕生日が４月１日である者を除く。）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前日）の属する月をもって支給を終わり、又は当該月の翌月から支給額を改定する。

３　第17条から前条までに規定するもののほか、扶養手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第５節　地域手当

（地域手当）

第22条　地域手当の月額は、給料（給料の調整額を除く。）、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に100分の16を乗じた額を職員に対して支給する。

２　前項に規定するもののほか、支給方法その他地域手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第６節　住居手当

（住居手当）

第23条　住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員のうち、理事長の指定するものに対して支給する。

(1)　自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、家賃を支払っている職員

(2)　第25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を借り受け、家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして理事長が指定するもの

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（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）に相当する額とする。

(1)　月額10,000円を超え21,500円までの家賃を支払っている職員　家賃の月額から10,000円を控除した額（その控除した額が1,500円に満たないときは、1,500円）

(2)　月額21,500円を超える家賃を支払っている職員　家賃の月額から21,500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16,500円を超えるときは16,500円）に11,500円を加算した額

３　第１項第２号に該当する職員のうち、理事長の指定するものに係る住居手当の月額は、前項各号の規定の例により算出した額の２分の１（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）に相当する額とする。

４　第２項に該当する職員のうち前項に該当する職員でもあるものについて支給する住居手当の月額は、第２項に定める額及び前項に定める額の合計額とする。

５　大阪市内の住宅に居住している職員で、第２項第２号に掲げるもの又は第３項に掲げるもの（その配偶者（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）が大阪市内の住宅に居住しているものに限る。）に対

する第２項第２号又は第３項の規定の適用については、第２項第２号中「16,500円」とあるのは「19,000円」とする。

６　前各項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第７節　通勤手当

（通勤手当）

第24条　通勤手当は、職員のうち次に掲げる職員に対して支給する。

(1)　通勤のため交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（身体障害（地方公務員災害補償法施行規則（昭和42年自治省令第27号）別表第３に掲げる身体障害に属する程度のものをいう。以下同じ。）のため歩行が困難な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１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)　通勤のため自転車その他の交通の用具（以下「自転車等」という。）を使用することを常例とする職員（身体障害のため歩行が困難な職員以外の職員であって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、自転車等を使用することを常例とする職員（身体障害のため歩行が困難な職員以外の職員であって交通機関等を利用せず、かつ、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１キロメートル未満であるものを除く。）

２　通勤手当の額は、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。）又は自転車等の使用距離（以下「使用距離」という。）に応じて支給単位期間につき第４項で定める額とする。ただし、次に掲げる額の合計額が

55,000円を超えるときは、支給単位期間（当該合計額が55,000円を超える者の通勤手当に係る支給単位期間が複数ある場合にあっては、そのうち最も長い支給単位期間。次の各号を除き、以下同じ。）につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。

(1)　運賃等相当額を当該支給単位期間の月数で除して得た額

(2)　使用距離に応じて支給単位期間につき、第４項で定める額を当該支給単位期間の月数で除して得た額

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

４　第２項第２号の使用距離に応じて支給単位期間につき定める額は、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)　第１項第２号に掲げる職員及び同項第３号に掲げる職員のうち、使用距離が片道２キロメートル以上である職員及び身体障害のため歩行が困難な職員　次の表の左欄に掲げる使用距離の区分に応じ、同表の右欄に定める額

使用距離（片道）	支給単位期間につき定める額
５キロメートル未満	2,000円
５キロメートル以上10キロメートル未満	4,200円
10キロメートル以上15キロメートル未満	7,100円
15キロメートル以上20キロメートル未満	10,000円
20キロメートル以上25キロメートル未満	12,900円
25キロメートル以上30キロメートル未満	15,800円
30キロメートル以上35キロメートル未満	18,700円
35キロメートル以上40キロメートル未満	21,600円

40キロメートル以上45キロメートル未満	24,400円
45キロメートル以上50キロメートル未満	26,200円
50キロメートル以上55キロメートル未満	28,000円
55キロメートル以上60キロメートル未満	29,800円
60キロメートル以上	31,600円

(2)　第１項第３号に掲げる職員のうちその者の運賃等相当額を支給単位期間の月数で除した額（以下「１箇月当たりの運賃等相当額」という。）が2,000円未満である職員（前号に掲げる職員及び交通機関等を利用せず、かつ、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職員を除く。）　2,000円と１箇月当たりの運賃等相当額との差額に支給単位期間の月数を乗じて得た額

５　第１項第２号に掲げる職員のうち、身体障害のため歩行することが著しく困難な職員（身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条の規定による身体障害者手帳の交付を受けている者で理事長が定めるものに限る。）についての第２項第２号の使用距離に応じて支給単位期間につき定める額は、前項の規定にかかわらず、同項第１号に定める額に、2,700円を加算した額とする。

６　前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第８節　単身赴任手当

（単身赴任手当）

第25条　事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他理事長が定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動又は事業所の移転の直前の住居から当該異動又は事業所の移転の直後に在勤する事業所に通勤することが通勤距離等を考慮して理事長

が定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員には、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業所に通勤することが通勤距離等を考慮して理事長が定める基準に照らして困難であると認められない場合はこの限りでない。

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

３　単身赴任手当の月額は、30,000円（理事長が別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下「交通距離」という。）が理事長が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて理事長が別に定める額を加算した額）とする。

第９節　特殊勤務手当

（特殊勤務手当）

第26条　特殊勤務手当は、次の各号に掲げる特殊な勤務で、その勤務について給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その勤務の特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に対して、その勤務の特殊性にかんがみ、業務能率及び技能の高揚に応ずるように定めたものを支給する。

(1)　身体若しくは生命に危険を及ぼし、又は健康に有害な影響を与える勤務

(2)　過度の疲労又は不快を伴う勤務

(3)　著しく複雑又は困難な勤務、その他通常の勤務と異なった特殊な勤務

２　特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。

(1)　放射線取扱手当

(2)　夜間勤務手当

(3)　感染症予防救治従事者手当

(4)　時間外手術等従事手当

(5)　年末年始勤務手当

(6)　処遇改善手当

(7)　産業医従事手当

(8)　看護職資格手当

３　前２項及び次条から第32条までに規定するもののほか、特殊勤務手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（放射線取扱手当）

第27条　放射線取扱手当は、次に掲げる場合（職員が月の初日から末日までの間に外部から被ばくしたエックス線その他の放射線（以下「放射線」という。）の実効線量が、100マイクロシーベルト以上であったことが医療法施行規則（昭和23年厚生省令第50号）第30条の18第２項に規定する測定により認められた場合に限る。）に支給する。

(1)　医師又は歯科医師（以下「医師等」という。）又は診療放射線技師である職員が、放射線を人体に対して照射する業務に従事したとき

(2)　助産師、看護師（以下「看護師等」という。）又は臨床検査技師、臨床工学技士若しくは言語聴覚士である職員が、放射線による撮影を介助する業務に従事したとき

(3)　前２号に掲げるもののほか、電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）第３条第１項に規定する管理区域において、医師等、看護師等、診療放射線技師又は医学物理士である職員が放射線若しくは放射性同位元素による診療検査又はそれに伴う業務に従事したとき

２　前項に規定する手当の額は、同項に規定する場合に該当することとなった月１月につき、7,000円とする。

（夜間勤務手当）

第28条　夜間勤務手当は、地方独立行政法人大阪市民病院機構定款第17条に規定する病院（以下「病院」という。）に勤務する職員（第６条第２項に規定する給料表（1）から給料表（4）の適用を受ける職員に限る。）が、所定の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜（午後10時から翌日の午前５時までをいう。以下同じ。）において行われる看護等の業務に従事したときに支給する。

２　前項に規定する手当の額は、勤務１回（継続した勤務１回をいう。以下同じ。）につき、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)　深夜における所定の勤務時間が６時間以上であるとき　10,000円（月の勤務回数が５回目以降分については、勤務１回につき12,000円）

(2)　深夜における所定の勤務時間が４時間以上６時間未満であるとき　4,900円（月の勤務回数が５回目以降分については、勤務１回につき5,800円）

(3)　深夜における所定の勤務時間が４時間未満であるとき　4,200円（月の勤務回数が５回目以降分については、勤務１回につき5,000円）

（感染症予防救治従事者手当）

第29条　感染症予防救治従事者手当は、病院に勤務する職員が、感染症の患者に直接接して行う業務に従事したときに支給する。

２　前項に規定する手当の額は、業務又は作業に従事した日１日につき、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)　総合医療センターの特定感染症の患者を専ら入院させるための病棟（以下「感染症病棟」という。）において従事したとき（次号に該当する場合又は技能職員のうち感染症病棟に勤務するものが従事する場合を除く。）　160円

(2)　行政機関等の要請により、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）で定められた感染症のうち、一類感染症、二類感染症（結核は除く）及び新型インフルエンザ等感染症（以下「一類感染症等」とい

う。）の患者に従事したとき　5,000円

３　次の各号に掲げるものに対する手当の額は、前項の規定にかかわらず、月額2,900円とする。ただし、一類感染症等の患者に直接接して行う業務に従事した日１日につき、5,000円を加算する。

(1)　医師のうち、感染症病棟に入院している患者の診療に直接従事することを主たる業務とするもの

(2)　看護師等及び介護福祉士のうち、感染症病棟に勤務するもの

４　前項に規定するものが、月の初日から末日までの間、全日数にわたり勤務しなかった場合には感染症予防救治従事者手当は支給しない。

（時間外手術等従事手当）

第30条　理事長が定める診療科において、次の各号に掲げる日又は時間帯に開始する手術又は処置（理事長が定める手術又は処置に限る。以下「手術等」という。）に従事した医師等（１件の手術等において複数の医師等が従事した場合には、従事したすべての医師等）に対して支給する。

(1)　日曜日、祝日及び年末年始（12月29日から12月31日まで並びに１月２日及び１月３日）

(2)　午後10時から翌日の午前６時まで

(3)　平日の午前６時から午前８時45分まで、平日の午後５時15分から午後10時まで並びに土曜日（祝日及び年末年始に該当する場合を除く。）の午前６時から午後10時まで

２　前項に規定する手当の額は、手術等１件につき、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)　手術時間が３時間未満であるとき　5,000円

(2)　手術時間が３時間以上６時間未満であるとき　10,000円

(3)　手術時間が６時間以上であるとき　15,000円

（年末年始勤務手当）

第30条の２　年末年始勤務手当は、職員が、12月29日から翌年の１月３日までの間における所定勤務（所定勤務時間が、12月28日から翌日に引き続く場合又は１月３日から翌日に引き続く場合を含む。）に従事したときに支給する。

２　前項に規定する手当の額は、勤務１回につき、3,000円とする。

（処遇改善手当）

第30条の３　処遇改善手当は、理事長が別に定める病院に勤務する職員のうち、理事長が別に定める者に対して支給する。

２　前項に規定する手当の額は、月額9,000円とする。

３　第１項に規定する者が、月の初日から末日までの間、全日数にわたり勤務しなかった場合には処遇改善手当は支給しない。

４　その他処遇改善手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（産業医従事手当）

第30条の４　産業医従事手当は、産業医として従事する職員のうち、理事長が別に定める者に対して、次の各号に掲げる区分に応じて定める額を支給する。

(1)　総括産業医（総合医療センターに限る）　月額20,000円

(2)　前号以外の産業医　月額10,000円

２　前項第２号に規定する者が、月の初日から末日までの間、全日数にわたり勤務しなかった場合には産業医従事手当は支給しない。

（看護職資格手当）

第30条の５　看護職資格手当は、診療看護師、特定看護師、専門看護師、認定看護師として従事する職員のうち、理事長が別に定める者に対して、次の各号に掲げる区分に応じて定める額を支給する。

(1)　診療看護師、特定看護師、専門看護師　月額5,000円

(2)　認定看護師　月額3,000円

２　前項に規定する手当は、２以上同月に受けることができる場合は、当該受けることができる手当のうち最も高額の手当（最も高額の手当が２以上あるときは、そのうちの１の手当）を支給する。また、月の初日から末日までの間、全日数にわたり前項にかかる勤務をしなかった場合には看護職資格手当は支給しない。

（支給方法）

第31条　支給額が１日につき定められた手当に係る業務又は作業に従事した日数は、暦日によって計算する。

（特殊勤務実績簿）

第32条　総合医療センター総務部総務課及び十三市民病院総務課は、理事長が定めるところにより、特殊勤務実績簿を作成し、所要事項を記入し、かつ、これを保管しなければならない。ただし、夜間勤務手当、感染症予防救治従事者手当（月額支給分に限る。）、年末年始勤務手当、処遇改善手当、産業医従事手当及び看護職資格手当はこの限りでない。

第10節　超過勤務手当及び深夜手当

（超過勤務手当）

第33条　超過勤務手当は、時間外勤務を命ぜられた職員に対して、その勤務した時間について支給する。

２　超過勤務手当の勤務１時間当たりの支給額は、第36条に規定する勤務１時間当たりの給与額に次に掲げる勤務の区分に応じて各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。

(1)　休日における勤務　100分の135

(2)　前号に掲げる勤務以外の勤務　100分の125（短時間勤務職員等が、その勤務の時間とその者の所定の勤務時間との合計がその者と勤務箇所等が同一である常勤の

職員の所定の勤務時間に達するまでの間の勤務にあっては、100分の100）

３　前項の規定にかかわらず、勤務時間規程第９条第１項（再雇用職員就業規則第23条及び任期付職員就業規則第21条の規定により準用する場合を含む。）の規定により、１週間につき40時間を超えて勤務することを命ぜられて勤務した職員には、その40時間を超えて勤務した時間１時間につき、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。

４　前２項の規定により超過勤務手当が支給されることとなる勤務の時間の合計が１月につき60時間を超えた職員には、前２項の規定にかかわらず、その60時間を超えて勤務した時間１時間につき、勤務１時間当たりの給与額に、第２項の規定の適用を受ける場合にあっては100分の150を乗じて得た額を、前項の規定の適用を受ける場合にあっては100分の50を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

５　勤務時間規程第11条第１項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外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時間のうち当該時間外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、勤務１時間当たりの給与額に、第２項の規定の適用を受ける場合にあっては100分の150から第２項各号に定める割合を減じた割合を乗じて得た額の超過勤務手当を第３項の規定の適用を受ける場合にあっては100分の25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。

（適用除外）

第34条　前条の規定は、管理職手当の支給を受ける職員には適用しない。

（深夜手当）

第35条　深夜手当は、所定の勤務時間又は第33条の規定による超過勤務時間として午後10時から翌日の午前５時までの間に勤務した職員に対して、その勤務した時間につい

て支給する。

２　深夜手当の勤務１時間当たりの支給額は、次条に規定する勤務１時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額とする。

（勤務１時間当たりの給与額の算出）

第36条　超過勤務手当又は深夜手当の支給額の算出の基礎となる勤務１時間当たりの給与額は、給料月額及びこれに対する地域手当の月額並びに管理職手当、医師確保手当、初任給調整手当及び特殊勤務手当（処遇改善手当及び産業医従事手当に限る。）の合計額を１週間当たりの勤務時間に12分の52を乗じたもので除した額（夜勤専従者として勤務した期間の１時間当たりの給料額にあっては、給料月額及びこれに対する地域手当の月額並びに管理職手当、医師確保手当、初任給調整手当及び特殊勤務手当（処遇改善手当及び産業医従事手当に限る。）の合計額を100分の139.5で除して得た額）とする。

（超過勤務時間又は深夜勤務時間の計算）

第37条　超過勤務手当又は深夜手当の支給額の算出の基礎となる超過勤務時間又は深夜勤務時間は、それぞれその１月間の合計時間数とする。

２　前項の合計時間数に１時間未満の端数があるときは、30分以上はこれを１時間とし、30分未満はこれを切り捨てる。

第11節　宿日直手当

（宿日直手当）

第38条　宿日直手当は、宿直勤務又は日直勤務を命ぜられた職員に対して、入院患者の病状の急変等に対処するための医師等の宿日直勤務にあってはその勤務１回につき40,000円、その他の職員にあってはその勤務１回につき7,500円とする。

２　12月29日から翌年の１月３日までの間における宿直勤務又は日直勤務（宿直勤務が、12月28日から翌日に引き続く場合又は１月３日から翌日に引き続く場合を含む。）に

従事したときは、3,000円を前項の規定による額に加算した額とする。

３　第33条及び第35条の規定は、前２項の勤務については適用しない。ただし、前２項の勤務中に第33条に該当する勤務に従事した場合はこの限りでない。

４　その他宿日直手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第12節　管理職員特別勤務手当

（管理職員特別勤務手当）

第39条　管理職員特別勤務手当は、管理職手当を支給される職員が理事長が定める業務を行った場合に支給する。

２　管理職員特別勤務手当の額は、勤務１回につき、12,000円を超えない範囲内において理事長が別に定める額とする。ただし、勤務に従事する時間等を考慮して理事長が別に定める勤務にあっては、その額に100分の150を乗じた額とする。

３　前２項に規定するもののほか、支給方法その他管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第13節　災害派遣手当

（災害派遣手当）

第40条　災害派遣手当は、災害対策基本法（昭和36年法律第223号）第31条その他の法律の規定により災害応急対策又は災害復旧のため法人に派遣された職員（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153条その他の法律の規定により国民の保護のための措置の実施のため法人に派遣された職員及び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43条の規定により新型インフルエンザ等緊急事態措置の実施のため法人に派遣された職員を含む。）で住所又は居所を離れて大阪市域に滞在することを要するものに対して支給する。

２　災害派遣手当の額は、１日につき「災害派遣手当の額の基準」（昭和37年自治省告

示第118号）に定める額とする。

３　災害派遣手当は、第１項に規定する職員が大阪市域に到着した日から同区域を出発する日の前日までの期間について支給する。

第14節　期末手当及び勤勉手当

（期末手当）

第41条　期末手当は、６月１日又は12月１日（以下これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員（第43条各号に定める職員を除く。）に対して、その在職期間に応じて、それぞれ基準日の属する月の支給日（第44条に規定する支給日をいう。以下同じ。）に支給する。

２　前項に定める期末手当の額は、次に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額に、基準日以前の調査対象期間（第45条に規定する調査対象期間をいう。以下同じ。）における実勤務日数（所定の勤務日の日数から欠勤等の日数（欠勤等の事由（第46条に規定する欠勤等の事由をいう。）により所定の勤務日に勤務しなかった日の日数をいう。以下同じ。）を減じた日数をいう。以下同じ。）の区分（第２号に掲げる職員にあっては、１週間当たりの所定の勤務日の日数ごとに設ける調査対象期間における実勤務日数の区分）に応じ、それぞれ100分の100を超えない範囲内の支給割合を乗じて得た額とする。

(1)　再雇用職員等以外の職員　期末手当基礎額に100分の122.5（別表第１に掲げる給料表の適用を受ける職員でその職務の級が６級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（以下「特定管理職員」という。）にあっては、100分の102.5）を乗じて得た額

(2)　再雇用職員等　期末手当基礎額に100分の68.75（特定管理職員にあっては、100分の58.75）を乗じて得た額

３　前項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在において職員が受けるべき給料（第７条の規定による給料の調整額を除く。以下この項及び次項並びに次条第４項において同じ。）及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

４　第１項に定める職員のうち、別に理事長が定める職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮したものについては、前項の規定にかかわらず、同項に定める合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に理事長が定める職務段階等に応じて100分の20を超えない範囲内の割合を乗じて得た額（第15条の適用を受ける職員にあっては、その額に基準日現在においてその職員が受けるべき管理職手当の月額を超えない範囲内の額を加算した額）を加算した額を第２項の期末手当基礎額とする。

５　前３項の規定にかかわらず、理事長が定める特別の事由がある職員の期末手当の額については、前３項の規定により算定される額から理事長が定める特定の額を減じた額とすることができる。

（勤勉手当）

第42条　勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する職員に対して、理事長が別に定めるその勤務成績に応じ、それぞれ基準日の属する月の支給日に支給する。

２　前項に定める勤勉手当の額は、次に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額に、調査対象期間における欠勤等の日数の区分（第２号に掲げる職員にあっては、１週間当たりの所定の勤務日の日数ごとに設ける調査対象期間における欠勤等の日数の区分）に応じ、それぞれ100分の100を超えない範囲内の支給割合を乗じて得た額とする。

(1)　再雇用職員等以外の職員　勤勉手当基礎額に当該職員の勤務成績による割合（理事長が定める職員の勤務成績による割合をいう。以下同じ。）を乗じて得た額

(2)　再雇用職員等　勤勉手当基礎額に当該職員の勤務成績による割合を乗じて得た

額

３　前項の職員の勤務成績による割合は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める割合を超えない範囲内において理事長が定めるとおりとする。

(1)　再雇用職員等以外の職員　100分の205（特定管理職員にあっては、100分の245）

(2)　再雇用職員等　100分の97.5（特定管理職員にあっては、100分の117.5）

４　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当該職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

５　第１項に定める職員に対して支給する勤勉手当の額の総額は、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の総額の合計額を超えてはならない。

(1)　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その基準日現在において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額を加算した額に100分の102.5（特定管理職員にあっては、100分の122.5）を乗じて得た額

(2)　再雇用職員等　当該職員の勤勉手当基礎額に100分の48.75（特定管理職員にあっては、100分の58.75）を乗じて得た額

６　前条第４項の規定は第２項の勤勉手当基礎額について、前条第５項の規定は第１項の規定の適用を受ける職員の勤勉手当の額について、それぞれ準用する。

７　前各項の規定にかかわらず、公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年大阪市条例第79号。以下「公益的法人等派遣条例」という。）に基づき大阪市から派遣される職員に係る勤勉手当については、理事長が別に定める。

（支給対象外職員）

第43条　期末手当及び勤勉手当の支給対象外職員は、次に掲げる職員とする。

(1)　基準日において就業規則第48条に規定する自己啓発等休業（以下「自己啓発等休業」という。）をしている職員

(2)　基準日において就業規則第52条第３号に規定する停職（以下「停職」という。）の期間中の職員

(3)　基準日において労働協約における専従許可を受けている職員

(4)　基準日において就業規則第17条第１項第３号の規定により休職中の職員

（支給日）

第44条　第41条第１項及び第42条第１項に定める支給日は、６月に支給する場合においては同月30日、12月に支給する場合においては同月10日（これらの日が日曜日に当たるときはその前々日、これらの日が土曜日に当たるときはその前日）とする。ただし、特別の事情があるときは、支給日を変更することがある。

（調査対象期間）

第45条　第41条第２項の調査対象期間は、基準日以前６箇月の期間のうち、この規程の適用を受ける職員としての引き続いた在職期間とする。

２　基準日以前６箇月以内の期間において、次の各号に掲げる者から引き続いてこの規程の適用を受ける職員となった者の当該各号に掲げる者としての引き続いた在職期間は、調査対象期間とみなす。

(1)　職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例（平成４年大阪市条例第85号）第１条第１号若しくは第３号に掲げる条例の適用を受ける職員又は企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和41年大阪市条例第62号）の適用を受ける職員のうち給与規程の適用を受けないもの

(2)　公益的法人等派遣条例第10条に規定する退職派遣者（公益的法人等派遣条例第８条に定める特定法人から各基準日に係る期末手当又は勤勉手当に相当する給与の支給を受けていない者に限る。）

(3)　大阪市が設立した地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第２条第１項に定める地方独立行政法人をいう。）の役員又は職員

(4)　国立大学法人又は公立大学法人の職員（学術的専門的知識又は技術を必要とする職につくため第６条第２項第１号に規定する別表第１の適用を受ける職員として特に招へいされた者のうち理事長が定めるものであって、これらの法人から各基準日に係る期末手当又は勤勉手当に相当する給与の支給を受けていない者に限る。）

（欠勤等の事由）

第46条　第41条第２項の欠勤等の事由は、次に掲げる事由とする。

(1)　欠勤

(2)　自己啓発等休業

(3)　就業規則第14条第１項の規定による在籍出向（出向先から各基準日につき当該基準日に係る期末手当又は勤勉手当に相当する給与の支給を受けていたと認められるものに限る。）

(4)　就業規則第17条第１項第１号及び第２号の規定による休職（職務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病による場合を除く。）

(5)　就業規則第17条第１項第３号の規定による休職

(6)　停職

(7)　専従許可の有効期間中であること

(8)　就業規則第47条の規定による育児休業（当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が２以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が１箇月以下である場合における当該期間に係る育児休業を除く。）及び介護休業（１日単位のものに限る。）

(9)　病気休暇（１日単位のものに限る。）

（基礎額の端数計算）

第47条　期末手当基礎額及び勤勉手当基礎額に１円未満の端数があるときは、これを切り捨てる。

（期末手当の支給制限）

第48条　職員で次の各号のいずれかに該当するものには、第41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号及び第５号に掲げる者にあっては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。ただし、理事長が特別の事由があると認めるときはこの限りでない。

(1)　基準日から当該基準日に対応する期末手当の支給日（以下この条及び次条において「支給日」という。）の前日までの間に就業規則第52条第５号の規定による懲戒解雇の処分（以下「懲戒解雇処分」という。）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26条第６号及び第８号の規定により解雇された職員

(3)　基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前２号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの

(4)　次条第１項又は第２項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者（当該一時差止処分を取り消された者を除く。以下同じ。）で、刑事事件（同項各号に該当して一時差止処分を受けた場合にあっては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

(5)　次条第１項の規定により一時差止処分を受けた者で、当該支給日の前日までの行為に関し懲戒解雇処分を受けたもの

２　理事長は、職員のうち支給日に期末手当を支給することとされていた職員で離職したものが対象期間（第53条第３項に規定する対象期間をいう。以下同じ。）中に懲戒解雇処分を受けるべき行為（対象期間中の職員の非違に当たる行為であって、その非違の内容及び程度に照らして懲戒解雇処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたと認めた場合は、第41条第１項の規定にかかわらず、当該期末手当を

支給しないこととする処分を行うことができる。

3　理事長は、前項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。

4　理事長は、第２項の規定による処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならない。

5　理事長は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、その内容を民法（明治29年法律第89号）第98条に規定する公示の方法により通知に代えることができる。この場合においては、その掲載した日から起算して２週間を経過した日に、通知が当該処分を受けるべき者に到達したものとみなす。

（期末手当の支給の一時差止め）

第49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る職員（次項に規定する職員を除く。）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)　当該支給日の前日までに、刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第６編に規定する略式手続によるものを除く。以下同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

(2)　当該支給日の前日までに、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、職務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

(3)　当該支給日の前日までに、理事長が、その者について、その者の対象期間中に懲

戒解雇処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき

2　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、職務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

(3)　離職した日から当該支給日の前日までの間に、理事長が、その者について、その者の対象期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき

3　前条第４項及び第５項の規定は、前２項の規定による一時差止処分について準用する。

4　一時差止処分を受けた者は、理事長が定める期間が経過した後においては、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すものとする。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刑事事件（第２項第２号又は第３号に該当して一時差止処分を受けた場合にあっては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）

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について、当該一時差止処分の理由となった起訴又は行為に係る刑事事件に関し無罪の判決が確定した場合

(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起訴又は行為に係る刑事事件につき、判決が確定した場合（禁錮以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。）又は公訴を提起しない処分があった場合であって、前条第１項又は第２項の規定による期末手当の支給制限を受けることなく、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があった日から６月を経過したとき

(3)　一時差止処分を受けた者について、刑事事件（第２項第２号又は第３号に該当して一時差止処分を受けた場合にあっては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し起訴をされることなく、かつ、前条第１項又は第２項の規定による期末手当の支給制限を受けることなく、当該一時差止処分を受けた日から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。

（勤勉手当の支給制限等）

第50条　前２条の規定は、第42条第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48条第１項及び第２項中「第41条第１項」とあるのは「第42条第１項」と読み替えるものとする。

（期末手当の支給割合等）

第51条　期末手当の支給割合等については、理事長が別に定める。

（勤勉手当の支給割合等）

第52条　勤勉手当の支給割合等については、理事長が別に定める。

（支給制限等に係る在職期間等）

第53条　第48条及び第49条（これらの規定を第50条において準用する場合を含む。以下同じ）に規定する在職期間は、当該規程の適用を受ける職員としての引き続いた在職期間とする。

２　第45条第２項各号に掲げる者から引き続いてこの規程の適用を受ける職員（同項第４号に掲げる者からこの規程の適用を受ける職員となる場合にあっては、学術的専門的知識又は技術を必要とする職につくため第６条第２項第１号に規定する別表第１の適用を受ける職員として特に招へいされた者のうち理事長が定めるものに限る。）となった者の当該各号に掲げる者としての引き続いた在職期間は、第48条及び第49条に規定する在職期間とみなす。

３　第48条第２項（第50条において準用する場合を含む。）の対象期間は、この規程の適用を受ける職員としての引き続いた在職期間とする。

４　第45条第２項第１号に掲げる者から引き続いてこの規程の適用を受ける職員となった者の同号に掲げる者としての引き続いた在職期間は、対象期間とみなす。

（その他）

第54条　期末手当及び勤勉手当の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

第４章　休職者等の給与

（休職者等の給与）

第55条　就業規則第17条第１項第１号及び再雇用職員就業規則第10条第１号の規定による休職者に対しては、その休職の期間が満１年に達するまでは、給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

２　就業規則第17条第１項第２号及び再雇用職員就業規則第10条第２号の規定による

休職者に対しては、その休職の期間中、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ある。

３　就業規則第17条第１項第３号及び再雇用職員就業規則第10条第３号の規定による休職者に対しては、その休職の期間中、給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の70以内を支給することがある。

４　就業規則第48条の規定による承認を受けた職員には、同項に規定する自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

（公務災害補償及び労働者災害補償を受ける職員の給与）

第56条　職員が職務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）の適用を受けて療養のため勤務に服さない期間（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）が適用される期間を含む。）については、期末手当及び勤勉手当を除くほか、給与は支給しない。

第５章　給与の特例等

（再雇用職員等についての適用除外）

第57条　医師確保手当及び初任給調整手当の規定は、再雇用職員等には適用しない。

２　医師確保手当、初任給調整手当、扶養手当及び住居手当の規定は、短時間勤務職員等には適用しない。

（育児休業者及び介護休業者の給与）

第58条　就業規則第47条の規定により育児休業及び介護休業をする職員の給与については、理事長が別に定める。

第６章　雑則

（施行の細目）

第59条　この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附　則

1　この規程は、平成26年10月１日から施行する。

2　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日に大阪市病院局企業職員給与規程（平成21年大阪市病院事業管理規程第14号）その他の規程の適用を受けていた者が、引き続き職員となる場合における初任給については、第８条の規定にかかわらず、同日以前の号給の決定その他の事情を考慮して理事長が定める。

附　則

（施行期日等）

1　この改正規程は、平成27年３月１日から施行する。

2　この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）別表第１から別表第６まで及び別表第９の規定は、平成26年10月１日（以下「適用日」という。）から適用し、改正後の規程第42条第３項及び第５項並びに第52条第４項、第５項及び第７項の規定は、同年12月１日から適用する。

（経過措置）

3　平成26年４月１日に大阪市病院局企業職員給与規程（平成21年大阪市病院事業管理規程第14号）の適用を受けていた職員にあっては、同規程により定められた同日から同年９月30日までの給料月額を、地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程に基づく給料月額とみなし、改正後の規程の規定により当該職員が受けることとなる給料月額との差額及びその影響額を支給するものとする。

4　平成26年４月１日に大阪市病院局企業職員の管理職手当に関する規程（平成21年大阪市病院事業管理規程第19号）の適用を受けていた職員にあっては、同規程により定められた同日から同年９月30日までの管理職手当を、地方独立行政法人大阪市民

病院機構職員給与規程に基づく管理職手当とみなし、改正後の規程の規定により当該職員が受けることとなる管理職手当との差額及びその影響額を支給するものとする。

（給与の内払）

5　この規程による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程の規定に基づいて適用日からこの規程の施行の日の前日までの間に職員に支払われた給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

附　則

（施行期日等）

1　この改正規程は、平成27年４月１日から施行する。

（経過措置）

2　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に支給すべき事由が生じた超過勤務手当及び深夜手当に係る勤務１時間当たりの給与額の計算基礎については、この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）別表第１から別表第６までの規定及び第４項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3　施行日前に支給すべき事由が生じた管理職手当及び夜間看護手当については、改正後の規程第28条第２項各号の規定及び別表第９の規定にかかわらず、なお従前の例による。

4　施行日の前日にこの規程による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正前の規程」という。）別表第３の規定の適用を受けていた職員のうち施行日以後も引き続き在職するものについて、同表の規定により定められる給料月額が改正後の規程別表第３の規定により定められる給料月額を上回る場合にあっては、他の職員との権衡を考慮して理事長が定める額をそのものに係る給料月額とする。

５　改正後の規程の規定にかかわらず、地方独立行政法人大阪市民病院機構就業規則第25条の規定により採用された職員（以下「再雇用職員」という。）である者のうち、施行日における職員の職務の級が附則別表第１職務の級欄に掲げる級である職員の施行日から平成31年３月31日までの間における給料月額は、給料表、職務の級及び期間の区分に応じて附則別表第１に定める額とする。

６　前項の規定にかかわらず、次に掲げる給与の額及び改正後の規程第15条第１項の規定による管理職手当の額の算定の基礎となる給料月額は、給料表、職務の級及び期間の区分に応じて附則別表第２に定める額（第３号に掲げる手当にあっては附則別表第２に定める額に給料の調整額を加えた額）とする。

(1)　改正後の規程第７条第１項の規定による給料の調整額

(2)　改正後の規程第22条第１項の規定による地域手当

(3)　改正後の規程第33条第１項の規定による超過勤務手当及び第35条第１項の規定による深夜手当

(4)　改正後の規程第41条第１項の規定による期末手当及び第42条第１項の規定による勤勉手当

附則別表第１　施行日から平成31年３月31日までの間における再雇用職員の経過措置額表（附則第５項関係）

給料表	職務の級	期間			
		施行日から平成28年３月31日まで	平成28年４月１日から平成29年３月31日まで	平成29年４月１日から平成30年３月31日まで	平成30年４月１日から平成31年３月31日まで
給料表(2)	１級	242,580円	238,848円	233,872円	228,896円
	２級	253,403円	249,504円	247,800円	247,800円
	３級	263,738円	259,680円	259,300円	259,300円
給料表(5)	１級	242,580円	238,848円	233,872円	228,896円
	２級	253,403円	249,504円	244,306円	239,108円
	３級	263,738円	259,680円	254,270円	250,300円
給料表(6)	２級	242,580円	238,848円	233,872円	228,896円
	３級	253,403円	249,504円	244,306円	239,108円
	４級	263,738円	259,680円	257,600円	257,600円

附則別表第２　施行日から平成31年３月31日までの間における再雇用職員の経過措置額表（附則第６項関係）

給料表	職務の級	期間			
		施行日から平成28年３月31日まで	平成28年４月１日から平成29年３月31日まで	平成29年４月１日から平成30年３月31日まで	平成30年４月１日から平成31年３月31日まで
給料表(2)	１級	243,824円	238,848円	233,872円	228,896円
	２級	254,702円	249,504円	247,800円	247,800円
	３級	265,090円	259,680円	259,300円	259,300円
給料表(5)	１級	243,824円	238,848円	233,872円	228,896円
	２級	254,702円	249,504円	244,306円	239,108円
	３級	265,090円	259,680円	254,270円	250,300円
給料表(6)	２級	243,824円	238,848円	233,872円	228,896円
	３級	254,702円	249,504円	244,306円	239,108円
	４級	265,090円	259,680円	257,600円	257,600円

附　則

（施行日）

１　この改正規程は、平成27年９月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規程の施行の日前に開始した手術等については、この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程第30条の２の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附　則

この改正規程は、平成27年10月１日から施行する。

附　則

（施行期日等）

1　この改正規程は、平成28年３月18日から施行する。ただし、第２条の規定は、平成28年４月１日から施行する。

2　第１条の規定による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「第１条による改正後の規程」という。）第42条の規定は、平成27年12月１日から適用する。

（勤勉手当の内払）

3　第１条の規定による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程に基づいて職員に支払われた平成27年12月１日を基準日とする勤勉手当は、第１条による改正後の規程による同日を基準日とする勤勉手当の内払とみなす。

（号給の切替え）

4　第２条の規定の施行の日（以下「施行日」という。）の前日に適用されていた給料表が次の表の左欄に掲げる給料表であって、同日における職務の級が次の表の右欄に掲げる職務の級である職員の施行日における号給は、施行日の前日において当該職員が受けていた号給の号数から４を減じて得た数を号数とする号給とする。

給料表(1)	３級
給料表(6)	５級及び６級

（経過措置）

5　施行日前に支給すべき事由が生じた超過勤務手当及び深夜手当に係る勤務１時間当たりの給与額の計算基礎については、第２条の規定による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「第２条による改正後の規程」という。）別表第１から別表第６までの規定及び第８項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

6　施行日前に支給すべき事由が生じた管理職手当、管理職員特別勤務手当及び夜間看

護手当については、第２条による改正後の規程第28条第２項各号の規定及び別表第10の規定にかかわらず、なお従前の例による。

7　第２条による改正後の規程第６条第第２項第２号に掲げる給料表(2)の適用を受ける職員に対する第２条による改正後の規程第28条の規定による夜間勤務手当は、施行日以後に開始する勤務から適用する。

8　施行日の前日に第２条の規定による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程別表第２の規定の適用を受けていた職員のうち施行日以後も引き続き在職するものについて、同表の規定により定められる給料月額が第２条による改正後の規程別表第２の規定により定められる給料月額を上回る場合にあっては、他の職員との権衡を考慮して理事長が定める額をそのものに係る給料月額とする。

（施行の細目）

9　この附則に定めるもののほか、この規程の施行に伴う清算その他必要な事項は、理事長が別に定める。

（地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程の一部を改正する規程の一部改正）

10　地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程の一部を改正する規程（平成 27 年規程第 12 号）の一部を次のように改正する。

附則別表第１及び附則別表第２を次のように改める。

附則別表第１　施行日から平成31年３月31日までの間における再雇用職員の経過措置額表（附則第５項関係）

給料表	職務の級	期間			
		施行日から平成28年３月31日まで	平成28年４月１日から平成29年３月31日まで	平成29年４月１日から平成30年３月31日まで	平成30年４月１日から平成31年３月31日まで
給料表(2)	１級	242,580円			
	２級	253,403円			
	３級	263,738円			
給料表(5)	１級	242,580円	232,972円	228,119円	223,265円
	２級	253,403円	239,499円	234,510円	229,520円
	３級	263,738円	249,189円	243,997円	240,200円
給料表(6)	２級	242,580円	236,101円	231,182円	226,263円
	３級	253,403円	241,520円	236,489円	231,457円
	４級	263,738円	249,033円	247,000円	247,000円

附則別表第２　施行日から平成31年３月31日までの間における再雇用職員の経過措置額表（附則第６項関係）

給料表	職務の級	期間			
		施行日から平成28年３月31日まで	平成28年４月１日から平成29年３月31日まで	平成29年４月１日から平成30年３月31日まで	平成30年４月１日から平成31年３月31日まで
給料表(2)	１級	243,824円			
	２級	254,702円			
	３級	265,090円			
給料表(5)	１級	243,824円	232,972円	228,119円	223,265円
	２級	254,702円	239,499円	234,510円	229,520円
	３級	265,090円	249,189円	243,997円	240,200円
給料表(6)	２級	243,824円	236,101円	231,182円	226,263円
	３級	254,702円	241,520円	236,489円	231,457円
	４級	265,090円	249,033円	247,000円	247,000円

附　則

この改正規程は、平成28年７月１日から施行する。

附　則

（施行期日等）

１　この改正規程は、平成28年12月１日から施行する。ただし、第２条の規定は、平成29年４月１日から施行する。

２　第２条の規定による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「第２条による改正後の規程」という。）別表第１及び別表第４から別表第６までの規定は、平成28年４月１日（以下「適用日」という。）から適用する。

（給与の内払）

３　第２条による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程の規定に基づいて適用日からこの規程の施行の日の前日までの間に職員に支払われた給与は、第２条による改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

（施行の細目）

４　この附則に定めるもののほか、この規程の施行に伴う清算その他必要な事項は、理事長が別に定める。

（地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程の一部を改正する規程の一部改正）

５　地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程の一部を改正する規程（平成 28 年規程第９号）の一部を次のように改正する。

附則別表第１及び附則別表第２を次のように改める。

附則別表第１　施行日から平成31年３月31日までの間における再雇用職員の経過措置額表（附則第５項関係）

給料表	職務の級	期間			
		施行日から平成28年３月31日まで	平成28年４月１日から平成29年３月31日まで	平成29年４月１日から平成30年３月31日まで	平成30年４月１日から平成31年３月31日まで
給料表(2)	１級	242,580円			
	２級	253,403円			
	３級	263,738円			
給料表(5)	１級	242,580円	233,450円	228,587円	223,723円
	２級	253,403円	239,823円	234,827円	229,830円
	３級	263,738円	249,501円	244,303円	240,500円
給料表(6)	２級	242,580円	236,603円	231,674円	226,745円
	３級	253,403円	241,920円	236,880円	231,840円
	４級	263,738円	249,371円	247,300円	247,300円

附則別表第２　施行日から平成31年３月31日までの間における再雇用職員の経過措置額表（附則第６項関係）

給料表	職務の級	期間			
		施行日から平成28年３月31日まで	平成28年４月１日から平成29年３月31日まで	平成29年４月１日から平成30年３月31日まで	平成30年４月１日から平成31年３月31日まで
給料表(2)	１級	243,824円			
	２級	254,702円			
	３級	265,090円			
給料表(5)	１級	243,824円	233,450円	228,587円	223,723円
	２級	254,702円	239,823円	234,827円	229,830円
	３級	265,090円	249,501円	244,303円	240,500円
給料表(6)	２級	243,824円	236,603円	231,674円	226,745円
	３級	254,702円	241,920円	236,880円	231,840円
	４級	265,090円	249,371円	247,300円	247,300円

附　則

（施行期日）

１　この改正規程は、平成29年４月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に支給すべき事由が生じた超過勤務手当及び深夜手当に係る勤務１時間当たりの給与額の計算基礎については、この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）別表第４の規定及び第３項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

３　施行日の前日にこの規程による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正前の規程」という。）別表第４の規定の適用を受けていた職員のうち施行日以後も引き続き在職するものについて、同表の規定により定められる給料月額が改正後の規程別表第４の規定により定められる給料月額を上回る場合にあっては、他の職員との権衡を考慮して理事長が定める額をそのものに係る給料月額とする。

４　改正後の規程第55条第１項の規定は、施行日以後に開始する就業規則第17条第１項第１号及び再雇用職員就業規則第10条第１号に掲げる事由による休職（以下「病気休職」という。）について適用し、施行日前に開始した病気休職については、なお、従前の例による。

５　前項の規定にかかわらず、施行日前に傷病手当金（地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）第68条第１項に規定する傷病手当金又は健康保険法（大正11年法律第70号）第99条第１項に規定する傷病手当金をいう。）の支給期間がある職員に係る施行日以後に開始する病気休職（当該支給期間に係る疾病又は負傷及びこれらにより生じた疾病（以下「傷病」という。）と同一の傷病による病気休職に限る。）については、改正前の規程第55条第１項の規定は、なおその効力を有する。ただし、当該病気休職の開始の際当該職員が取得している資格（地方公務員等共済組合法第３条第１項に規定する地方公務員共済組合の組合員の資格又は健康保険法第４条に規定する健康保険の保険者に属する被保険者の資格をいう。以下同じ。）が当該支給期間に係る資格と同一の法律に基づく資格である場合に限る。

附　則

（施行期日等）

１　この改正規程は、平成29年12月19日から施行する。ただし、第２条の規定は、平成30年４月１日から施行する。

２　第１条の規定による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）第42条の規定は、平成29年12月１日から適用する。

（勤勉手当の内払）

３　第１条の規定による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程に基づいて職員に支払われた平成29年12月１日を基準日とする勤勉手当は、改正後の規程による同日を基準日とする勤勉手当の内払とみなす。

（施行の細目）

４　この附則に定めるもののほか、この規程の施行に伴う清算その他必要な事項は、理事長が別に定める。

附　則

（施行期日）

１　この改正規程は、平成30年４月１日から施行する。

（平成33年３月31日までの間における扶養手当に関する特例）

２　平成30年４月１日から平成31年３月31日までの間は、この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）第17条第１項ただし書の規定は適用せず、改正後の規程第17条第３項及び第４項、第18条並びに第21条第１項及び第２項の規定の適用については、第17条第３項中「扶養親族たる配偶者、父母等については１人につき6,500円（給料表(6)の適用を受ける職員でその職務の級が６級であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するものとして理事長が定める職員（以下「６級職員等」という。）にあっては、3,500円）、前項第２号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については１人につき10,000円」とあるのは「前項第１号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）

については11,000円（給料表(6)の適用を受ける職員でその職務の級が６級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するものとして理事長が定める職員（以下「６級以上職員等」という。）にあっては10,000円）、同項第２号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については１人につき8,000円（職員に配偶者のない場合にあっては、そのうち１人については11,000円（６級以上職員等にあっては10,000円））、同項第３号から第６号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる父母等」という。）については１人につき6,500円（職員に配偶者及び扶養親族たる子がない場合にあっては、そのうち１人については11,000円（６級以上職員等にあっては9,000円））」と、同条第４項中「扶養親族たる子で」とあるのは「扶養親族のうちに第２項第２号、第３号又は第５号に該当する扶養親族で」と、「特定扶養親族たる子」とあるのは「特定扶養親族」と、第18条第１項中「扶養親族（７級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、７級以上職員等から７級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、「その旨」とあるのは「その旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第１号に該当する事実が生じた場合において、その職員に配偶者のないときは、その旨を含む。）」と、同項第１号中「場合（７級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）」とあるのは「場合」と、同項中「(2)　扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第２項第３号若しくは第５号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の３月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合及び７級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至

った者がある場合を除く。）」とあるのは「(2)　扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第２項第３号若しくは第５号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の３月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）　(3)　扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）　(4)　扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第１号に該当する場合を除く。）」と、第21条第１項中「扶養親族（７級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合に」とあるのは「扶養親族がある場合に」と、「扶養親族たる配偶者、父母等がある７級以上職員等が７級以上職員等以外の職員となった場合、扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族たる配偶者、扶養親族たる子（配偶者のない職員の扶養親族たる子に限る。）若しくは扶養親族たる父母等（配偶者のない職員の扶養親族たる父母等に限る。）」と、「６級職員等が６級職員等及び７級以上職員等」とあるのは「６級以上職員等が６級以上職員等」と、「に該当する事実が生じた場合においては」とあるのは「若しくは第３号に該当する事実が生じた場合においては」と、「特定扶養親族たる子でない者が特定扶養親族たる子」とあるのは「特定扶養親族でない者が特定扶養親族」と、「又は扶養親族たる子でない者が特定扶養親族たる子」とあるのは「又は第17条第２項第２号、第３号若しくは第５号に該当する扶養親族でない者が特定扶養親族」と、同項ただし書中「扶養親族（７級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、７級以上職員等から７級以上職員等」とあるのは「扶養親族がある場合、６級以上職員等から６級以上職員等」と、「扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に第18条第１号」とあるのは「扶養親族たる配偶者、扶養親

族たる子（配偶者のない職員の扶養親族たる子に限る。）若しくは扶養親族たる父母等（配偶者のない職員の扶養親族たる父母等に限る。）がある場合又は職員に第18条第１号若しくは第３号」と、「ときは」とあるのは「ときは、扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員で扶養親族たる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又は扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除き」と、第21条第２項中「は、扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「は、扶養親族たる配偶者、扶養親族たる子（配偶者のない職員の扶養親族たる子に限る。）若しくは扶養親族たる父母等（配偶者のない職員の扶養親族たる父母等に限る。）」と、「７級以上職員等以外のものが７級以上職員等となった場合、扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で６級職員等及び７級以上職員等以外のものが６級職員等となった場合又は」とあるのは「６級以上職員等以外のものが６級以上職員等となった場合、」と、「者がある」とあるのは「者がある場合又は第18条第４号に該当する事実が生じた」と、「改定する」とあるのは「改定する。ただし、扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員で扶養親族たる配偶者があったものについて第18条第３号に掲げる事実が生じた場合において、その届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後においてなされたときの当該扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定は、その届出を受理した日の属する月の翌月から行う」とする。

３　平成31年４月１日から平成32年３月31日までの間は、改正後の規程第17条第１項ただし書の規定は適用せず、改正後の規程第17条第３項及び第４項、第18条並びに第21条第１項及び第２項の規定の適用については、第17条第３項中「扶養親族たる配偶者、父母等については１人につき6,500円（給料表(6)

の適用を受ける職員でその職務の級が６級であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するものとして理事長が定める職員（以下「６級職員等」という。）にあっては、3,500円）、前項第２号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については１人につき10,000円」とあるのは「前項第１号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）については9,000円（給料表(6)の適用を受ける職員でその職務の級が６級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するものとして理事長が定める職員（以下「６級以上職員等」という。）にあっては6,500円）、同項第２号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については１人につき9,000円（職員に配偶者のない場合にあっては、そのうち１人については10,000円）、同項第３号から第６号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる父母等」という。）については１人につき6,500円（６級以上職員等以外の職員に配偶者及び扶養親族たる子がない場合にあっては、そのうち１人については9,000円）」と、同条第４項中「扶養親族たる子で」とあるのは「扶養親族のうちに第２項第２号、第３号又は第５号に該当する扶養親族で」と、「特定扶養親族たる子」とあるのは「特定扶養親族」と、第18条第１項中「扶養親族（７級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。)がある場合、７級以上職員等から７級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、「その旨」とあるのは「その旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第１号に該当する事実が生じた場合において、その職員に配偶者のないときは、その旨を含む。）」と、同項第１号中「場合（７級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を

具備するに至った者がある場合を除く。）」とあるのは「場合」と、同項中「(2)　扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第２項第３号若しくは第５号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の３月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合及び７級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。）」とあるのは「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第２項第３号若しくは第５号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の３月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）　(3) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）　(4) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第１号に該当する場合を除く。）」と、第21条第１項中「扶養親族（７級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合に」とあるのは「扶養親族がある場合に」と、「扶養親族たる配偶者、父母等がある７級以上職員等が７級以上職員等以外の職員となった場合、扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族たる配偶者若しくは扶養親族たる父母等（配偶者のない職員の扶養親族たる父母等に限る。）」と、「６級職員等が６級職員等及び７級以上職員等」とあるのは「６級以上職員等が６級以上職員等」と、「に該当する事実が生じた場合においては」とあるのは「若しくは第３号に該当する事実が生じた場合においては」と、「特定扶養親族たる子でない者が特定扶養親族たる子」とあるのは「特定扶養親族でない者が特定扶養親族」と、「又は扶養親族たる子でない者が特定扶養親族たる子」とあるのは「又は第17条第２項第２号、第３号若しくは第５号に該当する扶養親族でない者が特定扶養親族」と、同項ただし書中

「扶養親族（７級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、７級以上職員等から７級以上職員等」とあるのは「扶養親族がある場合、６級以上職員等から６級以上職員等」と、「扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に第18条第１号」とあるのは「扶養親族たる配偶者若しくは扶養親族たる父母等（配偶者のない職員の扶養親族たる父母等に限る。）がある場合又は職員に第18条第１号若しくは第３号」と、「ときは」とあるのは「ときは、扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員で扶養親族たる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又は扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除き」と、第21条第２項中「は、扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「は、扶養親族たる配偶者若しくは扶養親族たる父母等（配偶者のない職員の扶養親族たる父母等に限る。）」と、「７級以上職員等以外のものが７級以上職員等となった場合、扶養親族たる配偶者、父母等で第18条の規定による届出に係るものがある職員で６級職員等及び７級以上職員等以外のものが６級職員等となった場合又は」とあるのは「６級以上職員等以外のものが６級以上職員等となった場合、」と、「者がある」とあるのは「者がある場合又は第18条第４号に該当する事実が生じた」と、「改定する」とあるのは「改定する。ただし、扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員で扶養親族たる配偶者があったものについて第18条第３号に掲げる事実が生じた場合において、その届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後においてなされたときの当該扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定は、その届出を受理した日の属する月の翌月から行う」とする。

４　平成32年４月１日から平成33年３月31日までの間は、改正後の規程第17条

第１項ただし書の規定は適用せず、改正後の規程第17条第３項、第18条並びに第21条第１項及び第２項の規定の適用については、第17条第３項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「前項第１号及び第３号から第６号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）」と、「が６級」とあるのは「が６級以上」と、「６級職員等」とあるのは「６級以上職員等」と、「前項第２号」とあるのは「同項第２号」と、第18条第１項中「扶養親族（７級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。)がある場合、７級以上職員等から７級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、同項第１号中「場合（７級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）」とあり、及び同項第２号中「場合及び７級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合」とあるのは「場合」と、第21条第１項中「扶養親族（７級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合に」とあるのは「扶養親族がある場合に」と、「日から、扶養親族たる配偶者、父母等がある７級以上職員等が７級以上職員等以外の職員となった場合」とあるのは「日から」と、「６級職員等が６級職員等及び７級以上職員等」とあるのは「６級以上職員等が６級以上職員等」と、同項ただし書中「（７級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、７級以上職員等から７級以上職員等」とあるのは「がある場合、６級以上職員等から６級以上職員等」と、第21条第２項中「７級以上職員等以外のものが７級以上職員等となった場合、扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で６級職員等及び７級以上職員等以外のものが６級職員等」とあるのは「６級以上職員等以外のものが６級以上職員等」とする。

（経過措置）

5　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に支給すべき事由が生じた超過勤務手当及び深夜手当に係る勤務１時間当たりの給与額の計算基礎については、改正後の規程別表第１の規定及び第７項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

6　施行日前に支給すべき事由が生じた管理職手当、宿日直手当及び医師等特別手当については、改正後の規程第38条第１項の規定及び別表第10の規定にかかわらず、なお従前の例による。

7　施行日の前日にこの規程による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正前の規程」という。）別表第１の規定の適用を受けていた職員のうち施行日以後も引き続き在職するものについて、同表の規定により定められる給料月額が改正後の規程別表第１の規定により定められる給料月額を上回る場合にあっては、他の職員との権衡を考慮して理事長が定める額をそのものに係る給料月額とする。

8　施行日の前日に改正前の規程別表第１の規定の適用を受けていた職員のうち施行日以後も引き続き在職するものについて、同表の規定により定められる管理職手当が改正後の規程別表第10の規定により定められる管理職手当を上回る場合にあっては、他の職員との権衡を考慮して理事長が定める額をそのものに係る給料の調整額とする。

附　則

（施行期日等）

1　この改正規程は、平成30年12月１日から施行する。ただし、第２条の規定は、平成31年４月１日から施行する。

2　第２条の規定による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以

下「第２条による改正後の規程」という。）別表第５及び別表第６の規定は、平成30年４月１日（以下「適用日」という。）から適用する。

（給与の内払）

３　第２条による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程の規定に基づいて適用日からこの規程の施行の日の前日までの間に職員に支払われた給与は、第２条による改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

（施行の細目）

４　この附則に定めるもののほか、この規程の施行に伴う清算その他必要な事項は、理事長が別に定める。

附　則

（施行期日）

１　この改正規程は、平成31年１月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）第12条第１項第３号の規定は、この規程の施行の日（以下「施行日」という。）以後に開始する病気休暇（地方独立行政法人大阪市民病院機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程第16条に規定する病気休暇をいう。以下同じ。）について適用し、施行日前に開始した病気休暇については、なお従前の例による。

３　前項の規定にかかわらず、施行日以後に開始する病気休暇であって、開始の日から起算して３日（所定の勤務日に限る。）を経過する日（開始の日から終了の日までの期間における所定の勤務日の日数が３日未満である場合にあっては、終了の日）が平成31年１月１日前であるものについては、改正後の規程第12条第１項第３号の規定は適用せず、なお従前の例による。

附　則

（施行期日）

１　この改正規程は、平成31年４月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程第12条第３項に規定するそれぞれの病気休暇のいずれかがこの規程の施行の日前に開始している場合については、同項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（祝日の取扱い）

３　平成31年５月１日から平成32年３月31日までの間における地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程第13条第３項第１号中「祝日」とあるのは「祝日及び天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律（平成30年法律第99号）本則の規定により休日となる日」とする。

附　則

（施行期日）

この改正規程は、令和元年７月１日から施行する。

附　則

（施行期日等）

１　この改正規程は、令和元年12月１日から施行する。ただし、第２条の規定は、令和２年４月１日から施行する。

２　第２条の規定による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「第２条による改正後の規程」という。）別表第５、別表第６及び別表第10の規定は、平成31年４月１日（以下「適用日」という。）から適用する。

（給与の内払）

３　第２条による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程の規定に基づいて適用日からこの規程の施行の日の前日までの間に職員に支払われた給与は、

第２条による改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

（施行の細目）

４　この附則に定めるもののほか、この規程の施行に伴う清算その他必要な事項は、理事長が別に定める。

附　則

（施行期日）

１　この改正規程は、令和２年４月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日にこの規程による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正前の規程」という。）第７条第１項の規定の適用を受けていた職員のうち施行日以後も引き続き改正前の規程同条同項の規定の適用を受ける職員（月額13,000円の給料の調整額を支給されていた職員に限る。）は、施行日から令和２年９月30日までの間に限り、この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）第７条第１項の規定にかかわらず、6,500円の給料の調整額を支給する。

３　前項の規定を受けている職員が改正前の規程第７条第１項の規定の適用でなくなった後、再び同条同項の適用となった場合の給料の調整額は支給しないものとする。

４　施行日前から勤務が開始する職員の夜間勤務手当の額については、改正後の規程第28条第２項各号の規定にかかわらず、なお従前の例による。

５　施行日から令和２年９月30日までの間に勤務が開始する職員の夜間勤務手当の額については、改正後の規程第28条第２項各号の規定にかかわらず、次の各号に定める額とする。

(1)　深夜における所定の勤務時間が６時間以上であるとき　10,000円

(2)　深夜における所定の勤務時間が４時間以上６時間未満であるとき　4,900円

(3)　深夜における所定の勤務時間が４時間未満であるとき　4,200円

附　則

（施行期日等）

この改正規程は、令和２年12月１日から施行する。ただし、第２条の規定は、令和３年４月１日から施行する。

附　則

（施行期日）

１　この改正規程は、令和３年４月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に支給すべき事由が生じた超過勤務手当及び深夜手当に係る勤務１時間当たりの給与額の計算基礎については、この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）別表の規定にかかわらず、なお従前の例による。

３　この規程の施行日前に支給すべき事由が生じた管理職手当、扶養手当、住居手当及び管理職員特別勤務手当については、この規程による改正後の規程の規定にかかわらず、なお従前の例による。

４　この規程による改正後の規程第57条の規定は、令和３年７月１日から適用し、同日前に支給すべき事由が生じた扶養手当及び住居手当については、なお従前の例による。

５　この規程の施行日から令和５年３月31日までの間は、この規程による改正後の規程第８条第11項、第13条第３項、第15条第３項、第33条第２項第２号並びに第41条第３項及び第４項の規定の適用については、第８条第11項中「短時間勤務職員等」とあるのは「短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等（理事長が別に定める育児

短時間勤務制度による短時間勤務をしている職員をいう。以下同じ。）」と、第13条第３項、第15条第３項及び第33条第２項第２号中「短時間勤務職員等」とあるのは「短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等」と、第41条第３項中「それぞれの基準日現在において職員が受けるべき給料（第７条の規定による給料の調整額を除く。以下この項及び次項並びに次条第４項において同じ。）」とあるのは「それぞれの基準日現在において職員が受けるべき給料（第７条の規定による給料の調整額を除く。以下この項及び次項並びに次条第４項において同じ。）（当該基準日に育児短時間勤務職員等にあっては、育児短時間勤務等をしなかったとしたならば当該基準日現在において当該職員が受けるべきであった給料。次項及び次条第４項において同じ。）」と、第41条第４項中「（第15条の適用を受ける職員にあっては、その額に基準日現在においてその職員が受けるべき管理職手当の月額を超えない範囲内の額を加算した額）」とあるのは「（第15条の適用を受ける職員にあっては、その額に基準日現在においてその職員が受けるべき管理職手当（当該基準日に育児短時間勤務職員等にあっては、育児短時間勤務等をしなかったとしたならば当該基準日現在において当該職員が受けるべきであった管理職手当）の月額を超えない範囲内の額を加算した額）」とする。

６　施行日の前日にこの規程による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程別表第７の規定の適用を受けていた職員（医療アシスタントに限る。）のうち施行日以後も引き続き在職するものについて、同表の規定により定められる給料月額が改正後の規程別表第７の規定により定められる給料月額を上回る場合にあっては、他の職員との権衡を考慮して理事長が定める額をそのものに係る給料月額とする。

附　則

（施行期日等）

この改正規程は、令和３年12月１日から施行する。ただし、第２条の規定は、令和４年４月１日から施行する。

附　則

（施行期日）

１　この改正規程は、令和４年４月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程第12条第１項第６号の規定は、この規程の施行の日（以下「施行日」という。）以後に付与する勤務時間規程第17条第１項第36号（再雇用職員就業規則第25条及び任期付職員就業規則第26条の規定により準用する場合を含む。以下同じ。）に規定する特別休暇について適用し、施行日前に付与した勤務時間規程第17条第１項第36号に規定する特別休暇については、なお従前の例による。

（施行期日）

１　この改正規程は、令和４年10月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に支給すべき事由が生じた感染症予防救治従事者手当については、この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構給与規程（以下「改正後の規程」という。）第29条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

３　施行日の前日に支給すべき事由が生じた超過勤務手当及び深夜手当に係る勤務１時間当たりの給与額の計算基礎については、この規程による改正後の規程第36条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附　則

（施行期日等）

1　この改正規程は、令和４年12月１日から施行する。ただし、第２条の規定は、令和５年４月１日から施行する。

2　第２条の規定による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「第２条による改正後の規程」という。）別表第６及び別表第９の規定は、令和４年４月１日（以下「適用日」という。）から適用する。

（給与の内払）

3　第２条による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程の規定に基づいて適用日からこの規程の施行の日の前日までの間に職員に支払われた給与は、第２条による改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

（施行の細目）

4　この附則に定めるもののほか、この規程の施行に伴う清算その他必要な事項は、理事長が別に定める。

附　則

（施行期日）

1　この改正規程は、令和５年４月１日から施行する。

（経過措置）

2　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に支給すべき事由が生じた超過勤務手当及び深夜手当に係る勤務１時間当たりの給与額の計算基礎については、この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）別表の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3　この規程の施行日前に支給すべき事由が生じた医師確保手当については、この規程による改正後の規程の規定にかかわらず、なお従前の例による。

4　この規程の施行日前に採用された職員のうち施行日以後も引き続き在職する職員であって、第16条の２第３項の適用を受ける者についても、改正後の規程を適用し初任給調整手当を支給する。

5　この規程の施行日前に支給すべき事由が生じた感染症予防救治従事者手当については、この規程による改正後の規定にかかわらず、なお従前の例による。

6　この規程の施行日前に支給すべき事由が生じた時間外手術等従事手当については、この規程による改正後の規程の規定にかかわらず、なお従前の例による。

7　この規程の施行日前に支給すべき事由が生じた宿日直手当については、この規程による改正後の規程の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附　則

（施行期日）

1　この規程は、令和５年５月１日から施行する。

（経過措置）

2　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程第12条第３項に規定する病気休暇が開始している場合については、同項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附　則

（施行期日等）

1　この改正規程は、令和５年12月１日から施行する。ただし、第２条の規定は、令和６年４月１日から施行する。

2　第２条の規定による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「第２条による改正後の規程」という。）別表第６及び別表第９（大阪市派遣職員に限る）の規定は、令和５年４月１日（以下「適用日」という。）から適用する。

（給与の内払）

３　第２条による改正前の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程の規定に基づいて適用日からこの規程の施行の日の前日までの間に職員に支払われた給与は、第２条による改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

（施行の細目）

４　この附則に定めるもののほか、この規程の施行に伴う清算その他必要な事項は、理事長が別に定める。

附　則

（施行期日）

１　この改正規程は、令和６年４月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に支給すべき事由が生じた超過勤務手当及び深夜手当に係る勤務１時間当たりの給与額の計算基礎については、この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）別表の規定にかかわらず、なお従前の例による。

３　この規程の施行日前に採用された職員のうち施行日以後も引き続き在職する職員であって、第30条の５の適用を受ける者については、改正後の規程を適用し看護職資格手当を支給する。