

○国立大学法人浜松医科大学職員給与規程

(平成16年4月1日規程第33号)

改正	平成17年11月28日規程第160号	平成18年3月27日規程第32号	平成19年3月15日規程第47号
	平成19年11月27日規程第78号	平成20年3月24日規程第15号	平成20年6月23日規程第33号
	平成20年9月29日規程第37号	平成21年3月30日規程第68号	平成21年6月24日規程第87号
	平成21年12月1日規程第96号	平成22年3月26日規程第14号	平成23年3月28日規程第7号
	平成24年3月23日規程第45号	平成24年6月22日規程第7号	平成26年1月28日規程第3号
	平成26年3月25日規程第25号	平成26年4月28日規程第52号	平成26年11月26日規程第71号
	平成27年1月28日規程第5号	平成27年3月25日規程第46号	平成27年11月27日規程第73号
	平成28年1月7日規程第6号	平成28年3月25日規程第42号	平成28年5月31日規程第80号
	平成29年1月24日規程第2号	平成29年3月29日規程第19号	平成29年11月28日規程第61号
	平成30年1月23日規程第13号	平成30年3月27日規程第34号	平成31年1月22日規程第5号
	平成31年3月27日規程第38号	平成31年3月29日規程第45号	令和元年6月25日規程第50号
	令和2年1月28日規程第1号	令和2年3月24日規程第20号	令和3年1月27日規程第3号
	令和3年3月8日規程第34号	令和3年3月24日規程第40号	

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人浜松医科大学職員就業規則に基づき、国立大学法人浜松医科大学(以下「本法人」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 給与の支給等に関して、この規程の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)その他の法令の定めるところによる。

(給与の種類)

第3条 職員(外国人教師及び外国人研究員を除く。)の給与は、基本給及び諸手当とし、それぞれ次の各号に定める区分により支給する。ただし、年俸制による支給を行う職員については、別に定める。

(1) 基本給は、本給(第25条の規定による本給の調整額を含む。)とする。

(2) 諸手当は、扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、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、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、期末手当、勤勉手当とする。

2 外国人教師及び外国人研究員の給与は、基本給及び諸手当とし、それぞれ次の各号に定める区分により支給する。

(1) 基本給は、本給とする。

(2) 諸手当は、地域手当、住居手当、通勤手当、期末手当及び勤勉手当とする。ただし、外国人研究員については、通勤手当のみとする。

(給与の支給日)

第4条 本給、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び初任給調整手当は、その月の月額的全額を毎月17日に、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は、その月の分を翌月17日に支給する。ただし、支給日(この項において、毎月17日を「支給日」という。)が日曜日に当たるときは、支給日の前々日に、支給日が土曜日に当たるときは、支給日の前日に、支給日が休日に当たるときは、支給日の翌日に支給する。

2 期末手当及び勤勉手当は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給日(この項において、6月30日及び12月10日を「支給日」という。)が日曜日に当た

るときは、支給日の前々日に、支給日が土曜日に当たるときは、支給日の前日に支給する。

(本給の決定及び適用範囲)

第5条 職員の受ける本給は、所定の勤務時間による勤務に対する報酬であって、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 本給表の種類は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 一般職本給表(一) (別表第1)
- (2) 一般職本給表(二) (別表第2)
- (3) 教育職本給表 (別表第3)
- (4) 医療職本給表(一) (別表第4)
- (5) 医療職本給表(二) (別表第5)
- (6) 指定職本給表 (別表第6)
- (7) 外国人教師本給表 (別表第7)
- (8) 外国人研究員本給表 (別表第8)

3 前項に掲げる、各本給表の適用範囲は、次に定めるところによる。

- (1) 前項第1号の適用を受ける者 事務職員及び技術職員
- (2) 前項第2号の適用を受ける者 看護助手、医療技術補助員、医療機器操作員、調理師、自動車運転手、検査助手、薬剤助手、エックス線助手、用務員及び炊夫の業務に従事する者
- (3) 前項第3号の適用を受ける者 教授、准教授、講師、助教、助手及び教務職員。ただし、指定職本給表の適用を受ける者を除く。
- (4) 前項第4号の適用を受ける者 薬剤師、栄養士、診療放射線技師、臨床検査技師、衛生検査技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、歯科衛生士及び歯科技工士
- (5) 前項第5号の適用を受ける者 保健師、助産師、看護師及び准看護師
- (6) 前項第6号の適用を受ける者 学長が定める者
- (7) 前項第7号の適用を受ける者 外国人教師
- (8) 前項第8号の適用を受ける者 外国人研究員

4 第2項第1号から第5号まで並びに第7号及び第8号の本給表に定める職務の級の分類の基準となるべき標準的な職務の内容及びその級別の資格基準は、別に定めるものとする。

5 第2項第6号の本給表の適用を受ける職員の号給は、別に定めるものとする。

6 職員就業規則第35条の規定により採用された職員(以下「再雇用職員」という。)の号給は、その者に適用される本給表の再雇用職員の欄に掲げる号給のうち、再雇用後の職務に応じて決定された級の額とする。ただし、学長により別段の定めがある場合は、その定めるところによる。

(本給の訂正方法)

第6条 職員の給与が前条の規定に合致しないと認めるときは、その本給を将来に向かって訂正することができる。

(初任給)

第7条 新たに採用する者の初任給は、その者の学歴、免許・資格、職務経験等及び他の職員との均衡を考慮して、別に定めるものとする。

(昇格)

第8条 勤務成績が良好な職員で別に定める昇格基準に達した者は、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 職員を昇格させる場合、その者の号給及びこれを受けることとなる期間については、別に定めるものとする。

(昇給)

第9条 職員(指定職本給表の適用を受ける職員を除く。)の昇給は、第11条で定める日に、前の昇給日の翌日から次の昇給を行う日の前日までの間におけるその者の勤務成績に応じて行うものとし、当該職員が国立大学法人浜松医科大学職員懲戒規程による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとしてその他の規程等で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。

2 職員が現に受けている号給を受けるに至ったときから12月を下らない期間の全部を良好な成績で勤務した職員を昇給させる場合の号給数は、4号給(一般職(一)本給表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各本給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当する職員にあっては、3号給)とすることを標準として決定するものとする。

3 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。

4 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

5 第1項の職員で「一般職(一)本給表の7級以上の職員に相当する職員」は、次に掲げる職員とする。

(1) 教育職本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級以上であるもの

(2) 医療職(一)本給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

(3) 医療職(二)本給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

6 第1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、別に定める。

第10条 削除

(昇給等の時期)

第11条 第9条に規定する昇給の時期は、1月1日とする。ただし、学長が特に認めた場合には、この規定にかかわらず行うものとする。

(扶養手当)

第12条 扶養手当は、扶養親族のある職員(指定職本給表の適用を受ける職員及び再雇用職員を除く。)に対して支給する。ただし、次項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族(以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。)に係る扶養手当は、一般職本給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が9級以上であるもの(以下「一般(一)9級以上職員」という。)に対しては、支給しない。

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

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

(2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子

(3) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫

- (4) 満60歳以上の父母及び祖父母(別居している場合を含む。)
 - (5) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
 - (6) 重度心身障害者
- 3 扶養手当の月額は、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(一般職本給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各本給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員(以下「一般(一)8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 新たに職員となった者に扶養親族(一般(一)9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。))がある場合、一般(一)9級以上職員から一般(一)9級以上職員以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を学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(一般(一)9級以上職員に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。)
 - (2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合(扶養親族たる子又は第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合及び一般(一)9級以上職員に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。)
- 6 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族(一般(一)9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。))がある場合においてはその者が職員となった日、一般(一)9級以上職員から一般(一)9級以上職員以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般(一)9級以上職員以外の職員となった日、職員に扶養親族(一般(一)9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。))で同項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月(これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月)から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、一般(一)9級以上職員以外の職員から一般(一)9級以上職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般(一)9級以上職員となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族(一般(一)9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。))で同項の規定による届出に係るものの全てが扶養親族たる

要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月(これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月)をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)から行うものとする。

- 7 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月(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、第1号又は第3号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。
- (1) 扶養手当を受けている職員に更に第5項第1号に掲げる事実が生じた場合
 - (2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族(一般(一)9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。)で第5項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合
 - (3) 扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第5項の規定による届出に係るものがある一般(一)9級以上職員が一般(一)9級以上職員以外の職員となった場合
 - (4) 扶養親族たる配偶者、父母等で第5項の規定による届出に係るものがある一般(一)8級職員等が一般(一)8級職員等及び一般(一)9級以上職員以外の職員となった場合
 - (5) 扶養親族たる配偶者、父母等で第5項の規定による届出に係るもの及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で一般(一)9級以上職員以外のものが一般(一)9級以上職員となった場合
 - (6) 扶養親族たる配偶者、父母等で第5項の規定による届出に係るものがある職員で一般(一)8級職員等及び一般(一)9級以上職員以外のものが行(一)8級職員等となった場合
 - (7) 職員の扶養親族たる子で第5項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合
- 8 前7項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、別に定めるものとする。

(管理職手当)

第13条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員のうち別に定める職員(管理職員)について、その特殊性に基づき支給する。ただし、指定職本給表の適用を受ける職員には支給しない。

- 2 管理職手当の月額は、職務の区分に応じて別に定める支給額とする。
- 3 前2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、別に定めるものとする。

(地域手当)

第14条 地域手当は、本法人に在勤する職員に支給する。

- 2 地域手当の月額は、本給、扶養手当及び管理職手当の月額合計額に、 $\frac{3}{100}$ の支給割合を乗じて得た額(ただし、本法人採用の日の前日に、次項に定める法人等に在勤していた職員については別に定める。)とする。別に定める支給地域欄に掲げる区分に応じて、同表の支給割合欄に掲げる割合を乗じて得た額とする。

3 前項で定める法人等とは、次に掲げるとおりとする。

- (1) 給与法の適用を受ける国家公務員
- (2) 他の国立大学法人
- (3) 大学共同利用機関法人
- (4) 独立行政法人高等専門学校機構
- (5) その他の独立行政法人で、国家公務員の例に準じて地域手当を支給している法人

4 前3項に規定するもののほか、地域手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(広域異動手当)

第14条の2 広域異動手当は、職員が本法人採用の日の前日に前条第3項に定める法人等に在勤し、本法人に採用された場合において本法人採用の日の前日に在勤していた法人等から本法人までの距離が60 k m以上あるとき、当該職員には当該異動の日から3年を経過するまでの間、本給、扶養手当及び管理職手当の月額合計額に、次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める支給割合を乗じて得た額とする。

- (1) 300 k m以上 10/100
- (2) 60 k m以上300 k m未満 5/100

2 前項に規定するもののほか、広域異動手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(住居手当)

第15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。ただし、指定職本給表の適用を受ける職員及び再雇用職員には支給しない。

- (1) 自ら居住するため住宅(貸間を含む。第3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(国等から貸与された宿舎に居住し、使用料を支払っている職員その他別に定める職員を除く。)
- (2) 第17条第1項又は第3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(国家公務員宿舎法(昭和24年法律第117号)第13条の規定による有料宿舎その他別に定める住宅を除く。)を借り受け、月額16,000円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものと権衡上必要があるとして別に定めるもの。

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、当該各号に掲げる額(当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に掲げる額の合計額)とする。

- (1) 前項第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

(2) 前項第2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)

3 前2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、別に定めるものとする。

(通勤手当)

第16条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 通勤のため交通機関又は有料の道路(以下「交通機関等」という。)を利用してその運賃又は料金(以下「運賃等」という。)を負担することを常例とする職員(交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。)

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で別に定めるもの(以下「自動車等」という。)を使用することを常例とする職員(自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び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。

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき別に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。)とする。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下、「一箇月当たりの運賃等相当額」という。)が、55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、一箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(再任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して別に定める職員にあっては、その額から、その額に別に定める割合を乗じて得た額を減じた額)

イ 自動車等の使用距離(以下この号において「使用距離」という。)が片道5キロメートル未満である職員 2,000円

ロ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員 4,200円

ハ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員 7,100円

ニ	使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員	10,000円
ホ	使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員	12,900円
ヘ	使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員	15,800円
ト	使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員	18,700円
チ	使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員	21,600円
リ	使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である職員	24,400円
ヌ	使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である職員	26,200円
ル	使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である職員	28,000円
ヲ	使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である職員	29,800円
ワ	使用距離が片道60キロメートル以上である職員	31,600円

(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、自動車等の使用距離等の事情を考慮して別に定める区分に応じ、前2号に定める額(一箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)、第1号に定める額又は前号に定める額

3 国立大学法人若しくは独立行政法人の職員又は国家公務員であった者から引き続き本学職員となった者で別に定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動の直前の住居(当該住居に相当するものとして別に定める住居を含む。)からの通勤のため、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。)でその利用が別に定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等(その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。)を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の二分の一に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下、「一箇月当たりの特別料金等二分の一相当額」という。)が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が二以上の新幹線鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、一箇月当たりの特別料金等二分の一相当額の合計額が

20,000円を超えるときは、その者の新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額

(3) 雇用の事情等を考慮して権衡上必要があると学長が認める職員 前2号を準用する。

4 通勤手当は、支給単位期間に係る最初の月の職員給与規程第4条で定める日に支給する。

5 通勤手当を支給される職員につき、離職その他別に定める事由等が生じた場合には、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。

6 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六箇月を超えない範囲内で一箇月を単位として別に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、一箇月）をいう。

7 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及び返納に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(単身赴任手当)

第17条 国立大学法人若しくは独立行政法人の職員又は国家公務員又は人事交流により採用された地方公務員等で別に定める者が、引き続き本法人職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の別に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、当該異動の直前の住居から本法人に通勤することが通勤距離等を考慮して別に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、配偶者の住居から本法人に通勤することが、通勤距離等を考慮して別に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 単身赴任手当の月額額は、30,000円(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が100キロメートル以上である職員にあつては、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別に定める額を加算した額)とする。

3 前2項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(特殊勤務手当)

第18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、その特殊性を本給で考慮することが適当でないとして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。

ただし、指定職本給表の適用を受ける職員には支給しない。

2 特殊勤務手当の種類、支給される職員の範囲、支給額その他特殊勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(超過勤務手当)

第19条 国立大学法人浜松医科大学に勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程(平成16年規程第28号。以下「勤務時間等規程」という。)第3条に規定する所

定勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、所定勤務時間(休日における勤務を含む。)を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に所定勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で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。ただし、指定職本給表の適用を受ける職員(第13条第1項に規定する管理又は監督の地位にある職員のうち別に定める職員(管理職員)に該当するものに限る。)及び第13条の規定の適用を受ける職員には支給しない。

(1) 所定勤務時間が割り振られた日(次条の規定により所定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。)における勤務 100分の125

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

2 勤務時間等規程第3条に規定する所定勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、所定勤務時間(休日における勤務を含む。)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22条に規定する勤務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。

(休日給)

第20条 職員には、所定勤務日が勤務時間等規程第7条第1項第3号から第5号の規定による休日(以下「国民の祝日等による休日」という。)に当たっても、正規の給与を支給する。

2 国民の祝日等による休日において、所定勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員(国民の祝日等による休日に当然勤務することになっている交替制勤務者を含む。)には、所定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22条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の135を休日給として支給する。ただし、指定職本給表の適用を受ける職員(第13条第1項に規定する管理又は監督の地位にある職員のうち別に定める職員(管理職員)に該当するものに限る。)及び第13条の規定の適用を受ける職員には支給しない。なお、交替制勤務職員等で同条の規定による国民の祝日等による休日が勤務時間等規程第7条第1項第1号及び第2号の規定による休日(以下「日、土曜日による休日」という。)に重なったときは、国民の祝日等による休日の直後の勤務日等(直後の勤務日等が、国民の祝日等による休日に当たるときはその日の直後の勤務日等)に支給する。

(夜勤手当)

第21条 所定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、勤務時間1時間につき、次条に規定する勤務時間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。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第22条 第19条から第21条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、本給の月

額及びこれに対する地域手当の月額合計額を毎年1月1日を起算日とした1年間における1月平均所定勤務時間で除して得た額とする。

2 前項の本給の月額とは、第25条の規定による本給の調整額が含まれた額をいい、規定により本給を減ぜられているときでも、本来受けるべき本給の月額とする。

3 第1項の地域手当の月額とは、前項の本給の月額に地域手当の支給割合を乗じて得た額をいう。

(宿日直手当)

第23条 宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務1回につき次の各号に定める区分により支給する。ただし、指定職本給表の適用を受ける職員には支給しない。

(1) 事務所における宿日直勤務 4,400円

(2) 病院等における宿日直勤務 6,100円

(3) 医師又は歯科医師の宿日直勤務 21,000円

2 前項の勤務は、第19条から第20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24条 第13条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける職員の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等規程第7条に規定する休日(次項において「休日」という。)に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 前項に規定する場合のほか、管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急により休日以外の日の午前零時から午前5時までの間にあっ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、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 第1項に規定する場合 勤務1回につき12,000円を超えない範囲内において別に定める額とする。ただし、同項の規定による勤務に従事する時間等を考慮して、実働時間が6時間を超える勤務にあっては、その100分の150を乗じて得た額とする。

(2) 前項に規定する場合 勤務1回につき6,000円を超えない範囲内において別に定める額とする。

4 前3項に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(本給の調整額)

第25条 本給の調整額は、別に定める適用区分表に掲げる勤務箇所等に勤務する職員(その勤務箇所に所属し、かつ、現に主たる勤務の場所としている場合に限る。)に支給する。

2 前項に定めるもののほか、本給の調整額の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(初任給調整手当)

第26条 初任給調整手当は、次の各号により支給する。

(1) 教育職本給表の適用を受ける職員の職で、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は月額50,800円を超え

ない範囲内の額を、採用の日から35年の期間、採用の日(採用後別に定める期間を経過した日)から1年を経過するごとにその額を減じて支給する。

(2) 採用による人員の確保が困難であると認められる職種(国立大学法人浜松医科大学職員人事規程(平成16年規程第20号)別表に規定するその他職員に限る)に、次に定める区分により支給する(第1号の者を除く。)

イ 人員の確保が著しく困難であり、かつ、学長が特に必要と認める場合 月額20,000円

ロ 人員の確保が著しく困難な場合 月額15,000円

ハ 人員の確保が特に困難な場合 月額10,000円

ニ 人員の確保が困難な場合 月額5,000円

2 前項第1号の職に在職する職員のうち、同項の規定により初任給調整手当を支給される職員との均衡上必要があると認められる職員には、同項の規定に準じて、初任給調整手当を支給する。

3 前2項第1号の規定により初任給調整手当を支給される職員の範囲、初任給調整手当の支給期間及び支給額その他初任給調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(衛生管理手当)

第26条の2 衛生管理手当は、国立大学法人浜松医科大学安全衛生管理規程(以下「安全衛生管理規程」という。)第10条第1項に規定する衛生管理者及び衛生工学衛生管理者に支給する。

2 前項の手当の額は、主任として従事する者は、月額3,000円とし、それ以外のは月額2,000円とする。

(産業医手当)

第26条の3 産業医手当は、安全衛生管理規程第11条に規定する産業医に支給する。

2 前項の手当の額は、月額8,000円とする。

(作業主任者手当)

第26条の4 作業主任者は、安全衛生管理規程第12条に規定する作業主任者に支給する。

2 前項の手当の額は、月額2,000円とする。

(副病院長手当)

第26条の5 副病院長手当は、浜松医科大学医学部附属病院規則(以下「病院規則」という。)第4条に規定する副病院長に支給する。

2 前項の手当の額は、月額50,000円とする。

3 同条の規定は、第13条に規定する職員は適用しない。

(副看護部長手当)

第26条の6 副看護部長手当は、病院規則第12条第3項に規定する副看護部長(医療職本給表(二)4級の者に限る。)に支給する。

2 前項の手当の額は、月額5,000円とする。

(学長特別補佐手当)

第26条の7 学長特別補佐手当は、国立大学法人浜松医科大学組織規則(平成16年規則第1号)第11条の2に規定する学長特別補佐に支給する。

2 前項の手当の額は、月額50,000円とする。

3 前2項の規定は、第13条に規定する職員は適用しない。

(待機手当)

第26条の8 待機手当は、緊急手術、処置等のため自宅等で待機を命ぜられた場合に支給する。

2 前項に定めるもののほか、待機手当に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(看護師業務手当)

第26条の9 看護師業務手当は、病院長が指定する部署に勤務する看護師に支給する。

2 前項における病院長が指定する部署及び手当の額は、以下のとおりとする。

(1) 手術部に勤務する看護師 月額10,000円

(時間外分娩業務手当)

第26条の10 時間外分娩業務手当は、本学産婦人科学講座、産科婦人科又は周産母子センターに所属する医師(医員(研修医)を除く。)が、勤務時間外又は休日に分娩による緊急手術等分娩業務に従事した場合に支給する。

2 前項の手当の額は、1件につき10,000円とする。ただし、1件あたりの緊急手術等分娩業務に従事した医師のうち、支給する者の数は2名を限度とする。

第26条の11 削除

(高度医療指導手当)

第26条の12 高度医療指導手当は、医学部附属病院に勤務する常勤の医師、歯科医師又は医員のうち、医学博士の学位を有し、高度な医療の指導業務を行う者に支給する。

2 前項の手当の額は、月額5,000円とする。

(専門看護手当)

第26条の13 専門看護手当は、医学部附属病院に勤務する常勤の助産師又は看護師のうち、社団法人日本看護協会認定された専門看護師又は認定看護師を資格を有し、当該認定されている分野の看護業務を行う者に支給する。

2 前項の手当の額は、月額5,000円とする。

(大学院進学支援手当)

第26条の14 大学院進学支援手当は、浜松医科大学医学部附属病院看護部看護職員のキャリアアップ支援事業実施要項(平成31年要項第12号)第6条により、大学院進学支援を決定された助産師又は看護師に、大学院に在学する2年以内の期間支給する。

2 前項の手当の額は、月額30,000円とする。

(献腎移植業務手当)

第26条の15 献腎移植業務手当は、本学泌尿器科学講座及び泌尿器科に所属する医師免許を所有する職員が、日本臓器移植ネットワークより依頼された献腎移植にかかる業務について、他医療機関に派遣された日から腎摘出日または腎摘出が行われず他医療機関より引きあげた日までの期間のうち、当該業務を時間外又は休日に行った場合に支給する。

2 前項の手当の額は、日額20,000円とする。

(大学院医学系研究科看護学専攻助産師養成分娩実習指導手当)

第26条の16 大学院医学系研究科看護学専攻助産師養成分娩実習指導手当は、大学

院医学系研究科看護学専攻(修士課程)助産師養成コース(以下「養成コース」という。)を担当する教員が、時間外又は休日にオンコールによる呼び出しにより、養成コースの学生の分娩実習に立ち会って指導した場合に支給する。

2 前項の手当の額は、一回につき5,000円とする。

(時間外手術・処置等実施手当)

第26条の17 時間外手術・処置実施手当(以下この条において単に「手当」という。)は、本学医学部附属病院に勤務する医師(医員(研修医)を除く。)が、時間外・休日・深夜に診療報酬請求における手術(以下この条において単に「手術」という。)又は診療報酬請求点数(時間外等加算は含まない。以下この条において単に「点数」という。)が1,000点以上の処置(以下この条において単に「処置」という。)を実施した場合に支給する。ただし、支給対象者は、手術については術者、第一助手及び麻酔業務に従事した医師とし、処置については術者のみとする。

2 前項に定めるもののほか、本学医学部附属病院に勤務する臨床工学技士が手術の補助業務を行った場合に手当を支給する。

3 前2項の手当の額は、手術、処置又は手術の補助業務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) 点数が5,000点未満の手術 5,000円

(2) 点数が5,000点以上10,000点未満の手術 10,000円

(3) 点数が10,000点以上の手術 20,000円

(4) 処置 5,000円

(5) 手術の補助業務 5,000円

4 麻酔業務に従事した医師については、前項に定める額に対し1件につき10,000円を追加して手当を支給する。

(夜勤専従手当)

第26条の18 夜勤専従手当は、医学部附属病院に勤務する常勤の助産師又は看護師若しくは准看護師のうち、夜間勤務に専従し看護業務を行う者に支給する。

2 前項の手当の額は、1か月連続勤務に付き15,000円とする。

(光先端医学教育研究センター特別手当)

第26条の19 光先端医学教育研究センター特別手当は、浜松医科大学光先端医学教育研究センター規程第7条に規定するフォトンクス医学研究部長及び第8条に規定する医用動物資源支援部長並びに第9条に規定する先進機器共用推進部長に支給する。

2 前項の手当の額は、月額50,000円とする。

3 前2項の規定は、第13条、第26条の5、第26条の7及び第26条の21に規定する職員は適用しない。

(管理職特別手当)

第26条の20 管理職特別手当は、国立大学法人浜松医科大学事務局組織規程第5条に規定する課長に支給する。

2 前項の手当の額は、月額10,000円とする。

(保健管理センター長手当)

第26条の21 保健管理センター長手当は、浜松医科大学保健管理センター規程第4条第1項第1号に規定する保健管理センター長に支給する。

- 2 前項の手当の額は、月額50,000円とする。
- 3 前2項の規定は、第13条、第26条の5、第26条の7及び第26条の19に規定する職員は適用しない。

(時間外管理的業務手当)

第26条の22 時間外管理的業務手当は、医学部附属病院に勤務する常勤医師が、病棟の宿日直勤務中に管理的業務に従事した場合に支給する。

- 2 前項の手当の額は、宿日直1回につき10,000円とする。
- 3 前2項に定めるもののほか、時間外管理的業務手当に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(夜間看護管理業務手当)

第26条の23 夜間看護管理業務手当は、医学部附属病院に勤務する看護師長が、勤務時間を午後4時15分から翌日の午前9時15分までの間に割り振られた場合に支給する。

- 2 前項の手当の額は、その勤務1回につき12,000円とする。

(休日看護管理業務手当)

第26条の24 休日看護管理業務手当は、医学部附属病院に勤務する看護師長が、就業規則第28条第2項に規定する休日の勤務時間を午前8時15分から午後4時45分までの間に割り振られた場合に支給する。

- 2 前項の手当の額は、その勤務1回につき6,000円とする。

(無痛分娩麻酔手当)

第26条の25 無痛分娩麻酔手当は、医学部附属病院に勤務する医師(医員(研修医)を除く。)が、無痛分娩を実施した場合に支給する。ただし、無痛分娩のために待機していた職員に対しては無痛分娩が実施されなかった場合は支給しない。

- 2 前項の手当の額は、無痛分娩1件につき、以下のとおりとする。

- (1) 従事した医師が1名の場合 40,000円
- (2) 従事した医師が2名の場合 1人あたり20,000円
- (3) 従事した医師が3名の場合 1人あたり13,000円
- (4) 従事した医師が4名の場合 1人あたり10,000円

(夜勤回数加算手当)

第26条の26 夜勤回数加算手当は、医学部附属病院に勤務する常勤の助産師又は看護師若しくは准看護師のうち、1か月の勤務期間中に9回以上の夜間勤務に従事した者に支給する。

- 2 前項の手当の額は、9回以上の超えた回数1回につき2,000円とする。
- 3 夜勤回数は、勤務時間7時間45分につき1回とする。

(副看護部長管理手当)

第26条の27 副看護部長管理手当は、国立大学法人浜松医科大学医学部附属病院看護部規程第3条に規定する副看護部長に支給する。

- 2 前項の手当の額は、月額30,000円とする。

(クロス・アポイントメント手当)

第26条の28 クロス・アポイントメント手当は、国立大学法人浜松医科大学クロス・アポイントメント制度に関する規程(平成27年規程第78号。)第2条第1項第1号の規定により、本学及び当該他機関の業務を行う者で、本学での従事割合が100分の50以上の場合に支給する。

2 前項の手当の額は、月額50,000円とする。

(期末手当)

第27条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ第4条第2項で定める日に支給する。これらの基準日前1月以内に退職(懲戒解雇を除く。)した職員(第31条第8項の規定の適用を受ける職員及び別に定める職員を除く。)についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、100分の127.5を乗じて得た額(一般職本給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの並びに同表以外の各本給表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの(別に定める職員を除く。第28条(勤勉手当)において「特定管理職員」という。)にあっては、100分の107.5を乗じて得た額、指定職本給表の適用を受ける職員にあっては100分の67.5を乗じて得た額)に、基準日以前6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て、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 6月 100分の100

(2) 5月以上6月未満 100分の80

(3) 3月以上5月未満 100分の60

(4) 3月未満 100分の30

3 再雇用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の127.5」とあるのは「100分の72.5」とする。

4 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(懲戒解雇を除く。)した職員にあっては、退職した日現在)において職員が受けるべき本給、本給の調整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 一般職本給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各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本給表につき別に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、本給、本給の調整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に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に定める割合を乗じて得た額(別に定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に号給に100分の25を超えない範囲内で別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2項の期末手当基礎額とする。

(勤勉手当)

第28条 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前における直近のその者の評価及び基準日以前6月以内の期間における勤務の状況に応じて、それぞれ第4条第2項に定める日に支給する。これらの基準日前1月以内に退職(懲戒解雇を除く。)した職員(別に定める職員を除く。)についても、同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、別に定める割合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。

(1) 前項の職員のうち再雇用以外の職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それ

ぞれ次に定める額

イ ロに掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在（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。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計を加算した額に、100分の95（特定管理職員にあっては、100分の115）を乗じて得た額の総額

ロ 指定職俸給表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の100を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち再雇用職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ ロに掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の45（特定管理職員にあっては、100分の55）を乗じて得た額の総額

ロ 指定職本給表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に、100分の52.5を乗じて得た額の総額

3 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本給、本給の調整額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 第27条(期末手当)第4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4項中「前項」とあるのは、「第28条(勤勉手当)第3項」と読み替えるものとする。

5 前条の規定は、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27条中「前条第1項」とあるのは「第28条(勤勉手当)第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日(第28条(勤勉手当)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(同項に規定する別に定める日をいう。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。

第29条 削除

(非常勤職員の給与)

第30条 委員、顧問若しくは参与の職にある者又は学長の指定するこれらに準ずる職にある者で、常勤を要しない職員については、勤務1日につき、34,200円を超えない範囲内において学長が決定し手当を支給することができる。

2 前項に定める職員以外の常勤を要しない職員については、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で別に定めるところにより給与を支給する。

3 前2項の常勤を要しない職員には、他に別段の定めがない限り、これらの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。

4 前3項までに定めるもののほか、非常勤職員の給与に関し必要な事項は、別に定める。

(休職者の給与)

第31条 職員が業務上の傷病又は通勤による傷病にかかり、就業規則第16条第1項第1号により、長期休養を要する場合に該当して休職を命ぜられた場合には、その休職の期間中、これに給与(基本給及び諸手当をいう。)の全額を支給する。

2 職員が前項の傷病以外の傷病により休職を命ぜられた場合には、その休職期間が1年(結核性疾病にあっては2年)に達するまでは、本給、扶養手当、地域手当、

住居手当及び期末手当の100分の80を支給することができる。

- 3 職員が就業規則第16条第1項第2号による刑事事件に関し起訴され休職を命ぜられた場合には、その休職期間中、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。
- 4 就業規則第16条第3号、第4号又は第8号による休職を命ぜられた場合には、その休職期間中、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70以内を支給することができる。ただし、第8号の規定に該当して休職にされた場合で、当該休職に係る生死不明又は所在不明の原因である災害によるものが業務上の災害によると認められるときは、100分の100以内を支給することができる。
- 5 就業規則第16条第1項第7号に規定する期間については、給与を支給しない。
- 6 職員が休職(前5項の休職を除く。)を命ぜられた場合におけるその休職中の給与については、学長が定める。
- 7 第2項から第4項までの規定による本給及び地域手当の月額に1円未満の端数があるときは、それぞれの端数を切り上げた額をもって当該給与の月額とする。
- 8 第2項又は第4項に規定する職員が、当該各号に規定する期間内で第27条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡したときは、同項の規定により定める日に、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、別に定める職員については、この限りでない。

(自己啓発休業等の給与)

第31条の2 就業規則第30条の2に規定する休業が承認された期間については、給与を支給しない。

- 2 自己啓発等休業をした職員が職務に復帰した場合におけるその者の号給については、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内において、必要な調整を行うことができる。

(育児休業等の給与)

第32条 国立大学法人浜松医科大学職員の育児休業等に関する規程(平成16年規程第23号。以下「育児休業規程」という。)により育児休業等をする職員の給与については、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。
- (2) 育児休業をしている職員のうち、次に掲げるものに該当する職員については前号の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当を支給することができる。

イ 第27条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間(別に定めるこれに相当する期間を含む。)がある職員

ロ 第28条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある職員

- (3) 育児休業をしていた職員が職務に復帰した場合には、当該育児休業をした期間の100分の100に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、別に定めるところにより、号給を調整し、又は昇給期間を短縮することができる。
- (4) 職員が部分休業(育児休業規程第15条に規定する部分休業をいう。)の承認を受けて勤務しない場合には、第34条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、第22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。

(5) 育児短時間勤務職員の給与は、この規程に規定する本給にその者の1週間当たりの勤務時間数を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とする。

(6) 前各号に規定するもののほか、育児休業等の給与に関し必要な事項は、別に定める。

(介護休業取得者の給与)

第33条 国立大学法人浜松医科大学職員の介護休業等に関する規程(平成16年規程第29号。以下「介護休業規程」という。)により介護休業をする職員の給与については、次の各号に定めるとおりとする。

(1) 介護休業をしている期間については、給与を支給しない。

(2) 職員が介護部分休業(介護休業規程第12条に規定する介護部分休業をいう。)の承認を受けて勤務しない場合には、第34条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、第22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 前項に規定するもののほか、介護休業の給与に関し必要な事項は、別に定める。

(給与の減額)

第34条 職員が勤務しないときは、国民の祝日等による休日(勤務時間等規程第9条第1項の規定により代休日を指定された職員にあつては、当該休日に代わる代休日)である場合、勤務時間等規程第18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特に承認があつた場合を除き、その勤務しない1時間につき、第22条に規定する勤務1時間あたりの給与額を減額して給与を支給する。

(本給の半減)

第35条 前条の規定にかかわらず、職員が負傷(業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。)若しくは疾病(業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。以下この項において同じ。)に係る療養のため、又は疾病に係る就業禁止の措置(別に定めるものに限る。)により、当該療養のための病気休暇又は当該措置の開始の日から起算して90日(結核性疾患にあつては、1年)を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇又は当該措置に係る日につき、本給の半額を減ずる。

2 前項に規定するもののほか、同項の勤務しない期間の範囲、本給の計算その他本給の半減に関し必要な事項は、別に定める。

(日割計算)

第36条 新たに職員となった者には、その日から給与を支給し、昇格等により、号給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 職員が退職し、又は失職した場合には、その日までの給与を支給する。

3 職員が死亡により退職した場合には、その月までの給与を支給する。

4 第1項又は第2項の規定により、給与を支給する場合であつて、その月の初日から支給するとき以外のとき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その給与額は、その月の暦日数から勤務を要しない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。

5 前4項の規定は、第13条に規定する管理職手当、第14条に規定する地域手当の支給について準用する。

(端数計算)

第37条 第19条から第21条までの規定により勤務1時間につき支給する超過勤務手当、休日給又は夜勤手当並びに第31条、第32条及び第33条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額を算定する場合において、その額に50銭未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときは、これを1円に切り上げるものとする。

2 この規程により計算した確定金額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り上げるものとする。

(給与の支払)

第38条 職員の給与は、その全額を現金で、直接職員に支払うものとする。ただし、法令に基づき職員の給与から控除すべき金額がある場合には、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。

2 職員が給与の全部又は一部につき自己の預金又は貯金への振込みを申し出た場合には、その方法によって支払うことができる。

3 前2項に規定するもののほか、給与の支払に関し必要な事項は、別に定める。

(実施に関し必要な事項)

第39条 本学の規定等に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、国家公務員の例に準じて学長が定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

(本給表)

第2条 国立大学法人浜松医科大学職員給与規程第1条に規定する職員のうち、施行日の前日において、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年4月3日法律第95号。以下「給与法」という。)第6条第1項に規定する俸給表の適用を受けていた職員(以下「承継職員」という。)の施行日における第5条第2項に規定する本給表は、行政職俸給表(一)については一般職本給表(一)とし、行政職俸給表(二)については一般職本給表(二)とし、教育職俸給表(一)については教育職本給表とし、医療職俸給表(二)については医療職本給表(一)とし、医療職俸給表(三)については医療職本給表(二)とし、指定職俸給表については指定職本給表とし、別に辞令を発せられない限り、それぞれ適用する。

(本給月額)

第3条 承継職員の施行日における本給月額については、別に辞令を発せられない限り、当該職員が施行日の前日に受けていた級号俸と同一の級号給とする。ただし、昇格又は昇給させることとなる職員については、給与法及び人事院規則9—8(初任給、昇格、昇給等の基準)の規定により施行日の前日に受けていた号俸を受けるに至った時を基礎とし本給月額を決定する。

(昇給停止に関する経過措置)

第4条 平成11年4月1日前から在職する承継職員は、平成10年の給与法改正による昇給停止年齢の引き下げに伴う経過措置を受けるものとみなす。

附 則(平成17年11月28日規程第160号)

この規程は、平成18年3月1日から施行する。

附 則(平成18年3月27日規程第32号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

(級・号給等の切替え)

第2条 平成18年4月1日(以下「切替日」という。)の前日から、職員給与規定別表第1から別表第5までの本給表の適用を受けていた職員の切替日における級・号給は別に定めるところにより決定する。

(号給の切替に伴う経過措置)

第3条 切替日の前日から引き続き、同一の本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日において受けていた本給月額(平成21年12月1日において次の各号に掲げる職員である者あっては、当該本給月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数が生じたときはこれを切り捨てた額とする。)に達しないこととなるものには本給月額のほか、その差額に相当する額を本給として支給する。

(1) 減額改定対象職員(次号に掲げる職員を除く。) 100分の99.76

(2) 指定職本給表の適用を受ける職員 100分の99.68

2 切替日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員(前項に規定する職員を除く。)について、同項に規定による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ときは、同項の規定に準じて、本給を支給する。

3 切替日以降に新たに本給表の適用をうけることとなった職員のうち雇用の事情等を考慮して前条の規定による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ときは、前2項の規定に準じて、本給を支給する。

(非常勤職員給与に関する経過措置)

第4条 職員給与規定第30条第1項に定める職員で、同項の規定により支給される手当の額が勤務1日につき35,300円を超え37,800円以下であるものに対する職員給与規定第30条第1項の規定に適用については、当該職員が離職するまでの間は、同項中「35,300円」とあるのは、「37,800円」とする。

附 則(平成19年3月15日規程第47号)

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成19年11月27日規程第78号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成19年11月27日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

(平成19年12月期勤勉手当支給割合)

第2条 職員給与規定第28条第2項に定める支給される総額の範囲は平成19年12月期においては、100分の75(特定幹部職員にあっては、100分の95)とあるのは、100分の77.5(特定幹部職員にあっては、100分の97.5)とする。

附 則(平成20年3月24日規程第15号)

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成20年6月23日規程第33号)

この規程は、平成20年7月1日から施行する。

附 則(平成20年9月29日規程第37号)

この規程は、平成20年10月1日から施行する。

附 則(平成21年3月30日規程第68号)

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成21年6月24日規程第87号)

- 1 この規程は、平成21年6月24日から施行し、平成21年6月1日から適用する。
- 2 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第27条第2項及び第3項並びに第28条第2項の規定の適用については、第27条第2項中「100分の140」とあるのは「100分の125」と、「100分の105」とあるのは「100分の110」と、「100分の65」とあるのは「100分の70」と、同条第3項中「100分の125」とあるのは「100分の65」と、「100分の125」とあるのは「100分の70」と、第28条第2項第1号イ中「100分の90」とあるのは「100分の85」と、同号ロ中「100分の80」とあるのは「100分の75」と、同項第2号イ中「100分の35」とあるのは「100分の30」と、「100分の45」とあるのは「100分の40」とする。

附 則(平成21年12月1日規程第96号)

- 1 この規程は、平成21年12月1日から施行する。
- 2 平成21年12月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第27条第2項及び第3項並びに第28条第2項の規定の適用については、第27条第2項中「100分の130」とあるのは「100分の125」と、「100分の85」とあるのは「100分の80」と、同条第3項中「100分の150」とあるのは「100分の85」と、「100分の150」とあるのは「100分の80」と、第28条第2項第1号イ中「100分の90」とあるのは「100分の95」と、同号ロ中「100分の80」とあるのは「100分の85」と、同項第2号イ中「100分の35」とあるのは「100分の40」と、「100分の45」とあるのは「100分の50」とする。

附 則(平成22年3月26日規程第14号)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成23年3月28日規程第7号)

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年3月23日規程第45号)

第1条 この規程は、平成24年4月1日から施行する。

(級・号給等の経過的措置)

第2条 平成18年4月1日(以下「切替日」という。)の前日から、職員給与規定別表第1から別表第5までの本給表の適用を受けていた職員で、その者の受ける本給月額が同日において受けていた本給月額に達しないこととなるものには平成26年3月31日までの間、本給月額のほか、その差額に相当する額を本給として支給す

る。

(1) 減額改定対象職員（次号に掲げる職員を除く。） 100分の99.1

(2) 指定職本給表の適用を受ける職員 100分の98.94

2 切替日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）について、同項の規定による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ときは、同項の規定に準じて、本給を支給する。

3 切替日以降に新たに本給表の適用をうけることとなった職員のうち雇用の事情等を考慮して前条の規定による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ときは、前2項の規定に準じて、本給を支給する。

（平成24年4月1日、平成25年4月1日及び平成26年4月1日における号給の調整）

第3条 平成24年4月1において、36歳に満たない職員のうち、当該職員の平成19年1月1日、平成20年1月1日及び平成21年1月1日の昇給その他の号給の決定の状況を考慮して調整のあるものとして、当該職員の平成24年4月1日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日受けることと号給の1号給（職員の調整考慮事項を考慮して、平成24年4月1において30歳未満の職員においては、2号給）上位の号俸とする。

2 平成25年4月1において、国で定める基準に準じ号給の調整を必要とする職員については、国における当該基準に準じ、必要な号給の調整を行うことができる。

3 平成26年4月1において、国で定める基準に準じ号給の調整を必要とする職員については、国における当該基準に準じ、必要な号給の調整を行うことができる。

附 則（平成24年6月22日規程第7号）

この規程は、平成24年7月1日から施行する。

附 則（平成26年1月28日規程第3号）

この規程は、平成26年2月1日から施行する。

附 則（平成26年3月25日規程第25号）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成26年4月28日規程第52号）

この規程は、平成26年5月1日から施行する。

附 則（平成26年11月26日規程第71号）

（施行期日）

1 この規程は、平成26年11月26日から施行する。ただし、第16条第2項第2号及び第26条第1項並びに別表第1から別表第5までの改正規定は、平成26年4月1日から適用する。

（平成27年3月31日までの間における昇給に関する特例）

2 この規程の施行の日から平成27年3月31日までの間、第9条第2項の規定中「4号給」とあるのは「3号給」と、「3号給」とあるのは「2号給」とそれぞれ読み替えて適用する。

附 則（平成27年1月28日規程第5号）

この規程は、平成27年1月28日から施行する。

附 則(平成27年3月25日規程第46号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

(本給の切替えに伴う経過措置)

第2条 平成27年4月1日(以下「切替日」という。)の前日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日において受けていた本給月額に達しないこととなるものには、平成30年3月31日までの間、本給月額のほか、その差額に相当する額((平成27年3月25日規程第46号)附則第6条の表の本給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員(再任用職員を除く。))のうち、その職務の級が同項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者(以下この項において「特定職員」という。)にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日(特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日)以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額)を本給として支給する。

2 切替日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員(前項に規定する職員を除く。)について、同項の規定による本給を支給される職員との均衡上必要があると認められるときは、同項の規定に準じて、本給を支給する。

3 切替日以降に新たに本給表の適用を受けることとなった職員について、雇用の事情等を考慮して前2項の規定による本給を支給される職員との均衡上必要があると認められるときは、前2項の規定に準じて、本給を支給する。

(広域異動手当に関する特例)

第3条 切替日から平成28年3月31日までの間に職員がその在勤する法人等を異にして異動した場合又は職員の在勤する法人等が移転した場合における当該職員に対する当該異動又は移転に係る広域異動手当の支給に関する第14条の2第1項の規定の適用については、同項第1号中「100分の10」とあるのは「100分の8」と、同項第2号中「100分の5」とあるのは「100分の4」とする。

(広域異動手当に関する経過措置)

第4条 切替日前に職員がその在勤する法人等を異にして異動した場合又は職員の在勤する法人等が移転した場合における当該職員に対する当該異動又は移転に係る広域異動手当の支給に関する第14条の2第1項の規定の適用については、同項第1号中「100分の10」とあるのは「100分の6」と、同項第2号中「100分の5」とあるのは「100分の3」とする。

(単身赴任手当に関する特例)

第5条 切替日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の支給に関する第17条第2項中「30,000円」については、30,000円を超えない範囲内で別に定めるものとする。なお、平成27年4月1日から適用する額は、26,000円とする。

(55歳を超える職員の本給月額の減額等)

第6条 平成22年12月1日から平成30年3月31日までの間、職員(次の表の本給表欄に掲げる本給表の適用を受ける職員(再雇用職員を除く。))のうち、その職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者であってその号給がその職務の級における最低の号給でないものに限る。以下この項及び次項において「特

定職員」という。)に対する次の各号に掲げる給与の支給に当たっては、当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日(特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日)以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

- (1) 本給月額 当該特定職員の本給月額(当該特定職員が、第35条第1項の規定の適用を受ける者である場合にあっては同項の規定により半額を減ぜられた本給月額。以下同じ。)に100分の1.5を乗じて得た額(当該特定職員の本給月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の本給月額(当該特定職員が第35条第1項の規定の適用を受ける者である場合にあっては、当該最低の号給の本給月額からその半額を減じた額。以下この号において同じ。)に達しない場合(以下この項及び第3項において「最低号給に達しない場合」という。)にあっては、当該特定職員の本給月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の本給月額を減じた額(以下この項及び第3項において「本給月額減額基礎額」という。))
- (2) 地域手当 当該特定職員の本給月額及び管理職手当の月額に対する地域手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあっては、本給月額減額基礎額及び管理職手当減額基礎額に対する地域手当の月額)
- (3) 広域異動手当 当該特定職員の本給月額に対する広域異動手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあっては、本給月額減額基礎額に対する広域異動手当の月額)
- (4) 期末手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本給月額及びこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に期末手当及び勤勉手当支給細則第6条第1項の規定による役職段階別加算割合を乗じて得た額を加算した額(同項に規定する特定幹部にあっては、その額に、本給月額に同条第2項に規定する管理職加算の加算割合を乗じて得た額を加算した額)に、当該特定職員に支給される期末手当に係る期別支給割合及び在職期間別支給割合を乗じて得た額に、100分の1.5を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあっては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本給月額減額基礎額及びこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に同細則第6条第1項の規定による役職段階別加算割合を乗じて得た額を加算した額(同項に規定する特定幹部職員にあっては、その額に、本給月額減額基礎額に同条第2項に規定する管理職加算の加算割合を乗じて得た額を加算した額)に当該特定職員に支給される期末手当に係る期別支給割合及び在職期間別支給割合を乗じて得た額)
- (5) 勤勉手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本給月額及びこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に期末手当及び勤勉手当支給細則第6条第1項の規定による役職段階別加算割合を乗じて得た額を加算した額(同項に規定する特定幹部職員にあっては、その額に、本給月額に同条第2項に規定する管理職加算の加算割合を乗じて得た額を加算した額)に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る期間率(期末手当及び勤勉手当支給細則第10条に規定する基準日以前6箇月以内の期間における職員の在職期間の区分に応じて定める割合をいう。以下同じ。)及び成績

率を乗じて得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本給月額減額基礎額及びこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額合計額に、当該合計額と同細則第6条第1項の規定による役職段階別加算割合を乗じて得た額を加算した額（同項に規定する特定幹部職員にあつては、その額に、本給月額減額基礎額と同条第2項に規定する管理職加算の加算割合を乗じて得た額を加算した額）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る期間率及び成績率を乗じて得た額）

(6) 第31条第1項から第4項まで又は第8項の規定により支給される給与当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ 第31条第1項 前各号に定める額

ロ 第31条第2項 第1号から第5号に定める額に100分の80を乗じて得た額

ハ 第31条第3項 第1号から第4号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ニ 第31条第4項 第1号から第5号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ホ 第31条第8項 第4号に定める額に100分の80を乗じて得た額（同条第4項の規定により給与の支給を受ける職員にあつては、同号に定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額）

本給表	職務の級
一般職本給表(一)	6級
教育職本給表	5級
医療職本給表(一)	6級
医療職本給表(二)	6級

- 2 前項に規定するもののほか、特定職員以外の者が月の初日以外の日に特定職員となった場合における同項の減ずる額の計算その他同項の規定の実施に関し必要な事項については、学長が定める。
- 3 第1項の規定により給与が減じられて支給される職員に支給される管理職手当の額は、管理職手当支給細則(平成16年細則第17号)第1条の規定にかかわらず、同条の規定による額に100分の98.5を乗じて得た額とする。
- 4 第1項の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第19条から第21条まで及び第32条から第34条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、第22条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、本給月額及びこれに対する地域手当、広域異動手当の月額並びに管理職手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を一年間の所定勤務時間数で除して得た額に100分の1.5を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあつては、本給月額減額基礎額及びこれに対する地域手当、広域異動手当の月額並びに管理職手当減額基礎額の合計額に12を乗じ、その額を一年間の所定勤務時間数で除して得た額)に相当する額を減じた額とする。

附 則(平成27年11月27日規程第73号)

この規程は、平成27年11月27日から施行し、平成27年8月1日から適用する。

附 則(平成28年1月7日規程第6号)

この規程は、平成28年1月7日から施行し、平成28年1月1日から適用する。

附 則(平成28年3月25日規程第42号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成28年4月1日から施行する。ただし、第5条第2項第1号別表第1から第5条第2項第6号別表第6及び第26条第1項並びに第28条第2項の規定は、平成27年4月1日から適用し、第20条第1項、第2項及び第22条第1項並びに第34条の規定は、平成28年1月1日から適用する。

(単身赴任手当に関する特例)

第2条 平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の支給に関する第17条第2項中「30,000円」については、30,000円を超えない範囲内で別に定めるものとする。なお、平成28年4月1日から適用する額は、30,000円とする。

附 則(平成28年5月31日規程第80号)

この規程は、平成28年5月31日から施行し、平成28年4月1日から適用する。

附 則(平成29年1月24日規程第2号)

この規程は、平成29年1月24日から施行する。ただし、第5条第2項第1号別表第1から第5号別表第5及び第26条第1項並びに第32条の規定は、平成28年4月1日から適用し、第28条第2項の規定は、平成28年11月24日から適用する。

附 則(平成29年3月29日規程第19号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成29年4月1日から施行する。

(平成32年3月31日までの間における扶養手当に関する特例)

第2条 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、第12条第1項ただし書及び第7項第3号から第6号までの規定は適用せず、第12条第3項及び第5項から第7項の規定の適用については、第3項中「扶養親族たる配偶者、父母等については一人につき6,500円（一般職本給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各本給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別で定める職員（以下「一般(一)8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。）については一人につき10,000円」とあるのは「前項第1号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）については10,000円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については一人につき8,000円（職員に配偶者がいない場合にあっては、そのうち一人については10,000円）、同項第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる父母等」という。）については一人につき6,500円（職員に配偶者及び扶養親族たる子がない場合にあっては、そのうち一人については9,000円）」と、第5項中「扶養親族（一般(一)9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合は、一般(一)9級以上職員から一般(一)9級以上職員以外の

職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、
「その旨」とあるのは「その旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第1号に掲げる事実が生じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。）」と、同項第1号中「場合（一般(一)9級以上職員に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）」とあるのは「場合」と、同項中「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合及び一般(一)9級以上職員に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。）」とあるのは「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）(3) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）(4) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第1号に該当する場合を除く。）」と、第6項中「扶養親族（一般(一)9級以上職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、一般(一)9級以上職員から一般(一)9級以上職員以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般(一)9級以上職員以外の職員となった日」とあるのは「なった日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、一般(一)9級以上職員以外の職員から一般(一)9級以上職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般(一)9級以上職員となった日」とあるのは「死亡した日」と、第7項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号若しくは第7号」と、「においては、その」とあるのは「又は扶養手当を受けている職員について第5項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合においては、これらの」と、「その日が」とあるのは「これらの日が」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、「の改定」とあるのは「の改定（扶養親族たる子で第5項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定並びに扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であつて配偶者及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが扶養親族たる配偶者又は扶養親族たる子を有するに至った場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）」、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で第5項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であつて扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定」

と、同項第2号中「扶養親族（一般(一) 9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」とする。

- 2 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、第12条第1項ただし書及び第7項第3号から第6号までの規定は適用せず、第12条第3項及び第5項から第7項の規定の適用については、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」と、「（一般職本給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各本給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別で定める職員（以下「一般(一) 8級職員等」という。）にあっては、3,500円）、前項第2号」とあるのは「同項第2号」と、第5項中「扶養親族（一般(一) 9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一般(一) 9級以上職員から一般(一) 9級以上職員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（一般(一) 9級以上職員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「場合及び一般(一) 9級以上職員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6項中「扶養親族（一般(一) 9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、一般(一) 9級以上職員から一般(一) 9級以上職員以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般(一) 9級以上職員以外の職員となった日」とあるのは「なった日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、一般(一) 9級以上職員以外の職員から一般(一) 9級以上職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般(一) 9級以上職員となった日」とあるのは「死亡した日」と、第7項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号又は第7号」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、同項第2号中「扶養親族（一般(一) 9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」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、第12条第1項ただし書並びに第7項第3号及び第5号の規定は適用せず、第12条第3項及び第5項から第7項の規定の適用については、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8級」とあるのは「が8级以上」と、「一般(一) 8級職員等」とあるのは「一般(一) 8级以上職員等」と、「前項第2号」とあるのは「同項第2号」と、第5項中「扶養親族（一般(一) 9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一般(一) 9級以上職員から一般(一) 9級以上職員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（一般(一) 9級以上職員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「場合及び一般(一) 9級以上職員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6項中「扶養親族（一般（一）9級以上職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、一般（一）9級以上職員から一般（一）9級以上職員以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般（一）9級以上職員以外の職員となった日」とあるのは「なった日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、一般（一）9級以上職員以外の職員から一般（一）9級以上職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般（一）9級以上職員となった日」とあるのは「死亡した日」と、第7項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号、第4号、第6号又は第7号」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、同項第2号中「扶養親族（一般（一）9級以上職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、同項第4号中「一般（一）8級職員等が一般（一）8級職員等及び9級以上職員」とあるのは「一般（一）8級以上職員等が一般（一）8級以上職員等」と、同項第6号中「一般（一）8級職員等及び一般（一）9級以上職員」とあるのは「一般（一）8級以上職員等」と、「が一般（一）8級職員等」とあるのは「が一般（一）8級以上職員等」とする。

附 則（平成29年11月28日規程第61号）

この規程は、平成30年1月1日から施行する。

附 則（平成30年1月23日規程第13号）

この規程は、平成30年2月1日から施行する。ただし、第28条の規定は、平成29年12月1日から適用し、第26条及び第27条の規定並びに別表第1から別表第5までに係る改正部分は、平成29年4月1日から適用する。

附 則（平成30年3月27日規程第34号）

第1条 この規程は、平成30年4月1日から施行する。

（平成30年4月1日における号給の調整）

第2条 平成30年4月1日において、37歳に満たない職員のうち、当該職員の平成27年1月1日の昇給その他の号給の決定の状況を考慮して調整の必要があるものとして、当該職員の平成30年4月1日における号給は、この条の規定の適用がないものとした場合に同日受けることとなる号給の1号給上位の号給とする。

附 則（平成31年1月22日規程第5号）

この規程は、平成31年1月22日から施行する。ただし、第28条の規定は、平成30年12月1日から適用し、第23条、第26条及び第27条の規定並びに別表第1から別表第5までに係る改正部分は、平成30年4月1日から適用する。

附 則（平成31年3月27日規程第38号）

第1条 この規程は、平成31年4月1日から施行する。

（平成37年3月31日までの間における副看護部長管理手当に関する特例）

第2条 平成32年4月1日から平成33年3月31日までの間は、第26条の27第2項は適用せず、手当の額は、月額25,000円とする。

2 平成33年4月1日から平成34年3月31日までの間は、第26条の27第2項は適用せず、手当の額は、月額20,000円とする。

3 平成34年4月1日から平成35年3月31日までの間は、第26条の27第2項は適用せず、手当の額は、月額15,000円とする。

4 平成35年4月1日から平成36年3月31日までの間は、第26条の27第2項は適用せず、手当の額は、月額10,000円とする。

5 平成36年4月1日から平成37年3月31日までの間は、第26条の27第2項は適用せず、手当の額は、月額5,000円とする。

(平成37年4月1日以降の副看護部長管理手当に関する特例)

第3条 平成37年4月1日以降は、第26条の27第2項は適用せず、手当は支給しないものとする。

附 則(平成31年3月29日規程第45号)

この規程は、平成31年3月29日から施行し、平成31年2月25日から適用する。

附 則(令和元年6月25日規程第50号)

この規程は、令和元年6月25日から施行し、平成31年4月1日から適用する。

附 則(令和2年1月28日規程第1号)

この規程は、令和2年1月28日から施行する。ただし、第28条の規定は、令和元年12月1日から適用し、別表第1から別表第5までに係る改正部分は、平成31年4月1日から適用する。

附 則(令和2年3月24日規程第20号)

第1条 この規程は、令和2年4月1日から施行する。

(住居手当に関する経過措置)

第2条 前条の規定の施行の日(以下この項において「施行日」という。)の前日において同条の規定による改正前の国立大学法人浜松医科大学職員給与規程(以下この項において「給与規程」という。)第15条の規定により支給されていた住居手当の月額が2,000円を超える職員であって、施行日以後においても引き続き当該住居手当に係る住宅(貸間を含む。)を借り受け、家賃を支払っているもののうち、次の各号のいずれかに該当するもの(別で定める職員を除く。)に対しては、施行日から令和3年3月31日までの間、前条の規定による改正後の給与規程第15条の規定にかかわらず、当該住居手当の月額に相当する額(当該住居手当に係る家賃の月額に変更があった場合には、当該相当する額を超えない範囲内で別に定める額。第2号において「旧手当額」という。)から2,000円を控除した額の住居手当を支給する。

(1) 前条の規定による改正後の給与規程第15条第1項各号のいずれにも該当しないこととなる職員

(2) 旧手当額から前条の規定による改正後の給与規程第15条第2項の規定により算出される住居手当の月額に相当する額を減じた額が2,000円を超えることとなる職員

2 前項に定めるもののほか、同項の規定による住居手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

附 則(令和3年1月27日規程第3号)

この規程は、令和3年1月27日から施行する。ただし、第27条の規定は、令和2年1月30日から適用する。

附 則(令和3年3月8日規程第34号)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則(令和3年3月24日規程第40号)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

別表第1(第5条第2項第1号関係)
一般職本給表(一)

[別紙参照]

別表第2(第5条第2項第2号関係)
一般職本給表(二)

[別紙参照]

別表第3(第5条第2項第3号関係)
教育職本給表

[別紙参照]

別表第4(第5条第2項第4号関係)
医療職本給表(一)

[別紙参照]

別表第5(第5条第2項第5号関係)
医療職本給表(二)

[別紙参照]

別表第6(第5条第2項第6号関係)
指定職本給表

[別紙参照]

別表第7(第5条第2項第7号関係)
外国人教師本給表

[別紙参照]

別表第8(第5条第2項第8号関係)
外国人研究員本給表

[別紙参照]