

大阪公立大学医学部附属病院パートタイム有期雇用職員給与規程

制 定 令和 4. 4. 1 規程 510

最近改正 令和 8. 2. 1 規程 29

第 1 章 総則

(趣旨等)

第 1 条 この規程は、大阪公立大学医学部附属病院有期雇用職員就業規則（以下「有期雇用職員就業規則」という。）第 44 条第 2 号の規定に基づき、パートタイム有期雇用職員（有期雇用職員就業規則第 2 条第 3 項に規定するパートタイム有期雇用職員をいう。以下同じ。）の給与に関する事項を定めるものとする。

(給与の種類)

第 2 条 パートタイム有期雇用職員の給与は、給料、看護師等業務調整手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当及び勤勉手当とする。

第 2 章 給料

第 1 節 給料の支給基準

(給料)

第 3 条 パートタイム有期雇用職員には、所定の勤務時間による勤務に対し、その者の職務と責任に応じて、給料を支給する。

- 2 パートタイム有期雇用職員の給料の支給単位及び額は、別表に定めるとおりとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、パートタイム有期雇用職員の経歴、職務の特性等により、前項の規定により難しい場合には、時間給の額が 4,000 円を超えない範囲内で給料の額を定めることができる。
- 4 医員のうち、専ら患者の様態急変等の緊急事態に備えて待機するための宿直業務又は日直業務に従事する者の給料は、1 勤務当たりの金額により定めるものとし、第 27 条第 1 項に定める宿日直手当の金額とする。
- 5 前 2 項の規定にかかわらず、理事長が特に必要と認める場合には、パートタイム有期雇用職員の給料の支給単位及び額については、理事長が個別に定めることができる。

第 2 節 時間給制の給料の計算方法

(時間給制の給料の計算方法)

第 4 条 給料の支給単位が時間額であるパートタイム有期雇用職員（以下「時間給制パートタイム有期雇用職員」という。）の計算期間中の給料は、別表に定める時間額に、当該計算期間中において勤務した時間の合計を乗じた額とする。

- 2 当該計算期間中に次の各号に掲げる休暇を取得し、又は職務に専念する義務の免除を受けた場合は、当該各号に定める時間を前項の勤務した時間に算入する。

- (1) 大阪公立大学医学部附属病院有期雇用職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「有期雇用職員勤務時間等規程」という。）第 23 条に規定する年次有給休暇
当該年次有給休暇を取得した日に通常勤務すべき時間（通常勤務すべき時間が特定できない場合を除く。）。ただし、1 時間単位の年次有給休暇を取得した場合は、当該取得した時間。
 - (2) 有期雇用職員勤務時間等規程第 30 条第 1 項に規定する特別休暇 当該特別休暇の期間が時間単位のものについてはその時間、当該特別休暇の期間が日以上の単位のものについては当該特別休暇を取得した単位期間に通常勤務すべき時間（通常勤務すべき時間が特定できない場合を除く。）。ただし、1 時間単位の特別休暇を取得した場合は、当該取得した時間。
 - (3) 有期雇用職員就業規則第 48 条及び有期雇用職員勤務時間等規程第 34 条に規定する病気休暇（これらの病気休暇の期間並びにそれらの後に引き続く休日及び有期雇用職員就業規則第 32 条の欠勤（心身の故障によるものではないことが明らかな場合を除き、1 日未満の遅刻、早退及び外出は 1 日とみなす。）の期間（以下「病気休暇等の期間」という。）が引き続き 90 日を超えるに至った日の前日以前の病気休暇に限る。） 当該病気休暇を取得した日に通常勤務すべき時間（通常勤務すべき時間が特定できない場合を除く。）。)
 - (4) 有期雇用職員勤務時間等規程第 36 条第 1 項の規定により職務に専念する義務を免除された日又は時間 当該職務に専念する義務を免除された時間については、その時間。当該職務に専念する義務を免除された日については、当該免除された日に通常勤務すべき時間（通常勤務すべき時間が特定できない場合を除く。）。)
- 3 当該計算期間中に次の各号に掲げる休職等の期間がある者の給料は、第 1 項の規定により計算して得られる給料の額に、別表に定める時間額に当該休職等の期間に通常勤務すべき時間（通常勤務すべき時間が特定できない場合を除く。）を乗じて得られる額に当該各号に定める割合を乗じて得られる額を加えた額とする。
- (1) 有期雇用職員就業規則第 12 条第 1 項第 1 号の規定による休職（以下「病気休職」という。）（満 1 年に達するまでの期間に限り、次号及び第 3 号に定めるものを除く。）
100 分の 80
 - (2) 結核性疾患による病気休職（満 2 年に達するまでの期間に限る。） 100 分の 80
 - (3) 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病気休職 100 分の 100
 - (4) 有期雇用職員就業規則第 12 条第 1 項第 2 号の規定による休職（以下「起訴休職」という。） 100 分の 60 以内
 - (5) 有期雇用職員就業規則第 12 条第 1 項第 3 号の規定による休職（以下「研究休職」という。） 100 分の 70 以内
 - (6) 有期雇用職員就業規則第 12 条第 1 項第 4 号の規定による休職（以下「災害休職」という。）

- いう。) (次号に定めるものを除く。) 100分の70以内
- (7) 災害休職 (その原因である災害が業務上の災害又は通勤による災害と認められる場合に限る。) 100分の100以内
- (8) 有期雇用職員就業規則第35条の規定による業務傷病休業又は通勤傷病休業 (以下「業務傷病休業等」という。) 100分の100
- (9) 有期雇用職員就業規則第48条及び有期雇用職員勤務時間等規程第34条に規定する病気休暇 (病気休暇等の期間が引き続き90日 (結核性疾患のために有期雇用職員就業規則第48条により就業を禁止され、病気休暇を付与された場合にあっては1年) を超えるに至った日以降の病気休暇に限る。) 100分の50
- 4 第2項第3号及び前項第9号に掲げる病気休暇等の期間の計算にあたって、病気休暇等の期間と病気休暇等の期間の間の期間がある場合については、大阪公立大学医学部附属病院職員給与規程 (以下「職員給与規程」という。) 第41条第4項の規定を準用する。
- 5 計算期間中に、第2項及び第3項の各号の休暇を取得し、職務に専念する義務が免除され、又は休職等となった日がある場合で、当該日のうちに通常勤務すべき時間が特定できないもの (以下「時間不特定休暇等」という。) があるときは、当該時間不特定休暇等の時間を除いた時間を基礎に前4項の規定により計算して得られる給料の額に、労働基準法 (昭和22年法律第49号) 第12条に規定する平均賃金に時間不特定休暇等の日数を乗じて得た額を加えるものとする。
- 6 第1項及び第3項の時間の計算にあたっては、当該計算期間につき勤務した日ごとの時間 (分単位とし、支給割合を異にする場合においては、各別に計算した時間数) を合計した上で、その合計に1時間未満の端数があるときはこれを時間単位に換算する。
- 7 第1項及び第3項の規定により計算した給料の額に円位未満の端数があるときは、これを切り上げる。

第3節 昇格及び昇給

(昇格)

第5条 パートタイム有期雇用職員は、昇格しない。

(昇給)

第6条 パートタイム有期雇用職員は、昇給しない。

第2章の2 看護師等業務調整手当

(看護師等業務調整手当)

第6条の2 看護師等業務調整手当は、大阪公立大学医学部附属病院 (先端予防医療部を除く。) に勤務するパートタイム有期雇用職員のうち、有期雇用職員就業規則別表第2の区分の1、区分の7、区分の8に定める者及び区分の9に定めるもののうち看護補助の業務に従事するものに支給する。

2 前項に規定する手当の額は、所定の勤務1時間当たり49円とする。

(看護師等業務調整手当の計算方法)

第6条の3 時間給制パートタイム有期雇用職員の計算期間中の看護師等業務調整手当は、前条第2項に定める手当額に、当該計算期間中における所定の勤務時間において勤務した時間の合計を乗じた額とする。

2 当該計算期間中に次の各号に掲げる休暇を取得し、又は職務に専念する義務の免除を受けた場合は、当該各号に定める時間を前項の勤務した時間に算入する。

(1) 有期雇用職員勤務時間等規程第23条に規定する年次有給休暇 当該年次有給休暇を取得した日に通常勤務すべき時間(通常勤務すべき時間が特定できない場合を除く。)。ただし、1時間単位の年次有給休暇を取得した場合は、当該取得した時間。

(2) 有期雇用職員勤務時間等規程第30条第1項に規定する特別休暇 当該特別休暇の期間が時間単位のものについてはその時間、当該特別休暇の期間が日以上の単位のものについては当該特別休暇を取得した単位期間に通常勤務すべき時間(通常勤務すべき時間が特定できない場合を除く。)。ただし、1時間単位の特別休暇を取得した場合は、当該取得した時間。

(3) 有期雇用職員勤務時間等規程第36条第1項の規定により職務に専念する義務を免除された日又は時間 当該職務に専念する義務を免除された時間については、その時間。当該職務に専念する義務を免除された日については、当該免除された日に通常勤務すべき時間(通常勤務すべき時間が特定できない場合を除く。)

3 前2項の規定により、所定の勤務時間数に応じた手当の額を算定する場合において、当該額に、円位未満の端数を生じたときは、これを1円に切り上げる。

第3章 通勤手当

第1節 通勤手当の区分

(通勤手当の区分)

第7条 パートタイム有期雇用職員には、次の各号に掲げる区分に応じて、各号に定める通勤手当を支給する。

(1) 第2号に掲げる者以外のパートタイム有期雇用職員であって、勤務日数が週4日以上
上の者 第1号通勤手当

(2) パートタイム有期雇用職員であって、勤務日数が週4日未満の者又は滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県若しくは三重県以外の地域から通勤する者 第2号通勤手当

2 有期雇用職員勤務時間等規程第12条又は第13条の規定により勤務割により休日を定めるパートタイム有期雇用職員のうち、週当たりの勤務日数が一定でない者については、第2号通勤手当を支給する。

3 パートタイム有期雇用職員のうち、医員については、通勤手当は支給しない。

- 4 特別の事情により、前3項の規定によることが困難であると理事長が認める場合においては、理事長が個別に通勤手当を定めることができる。

第2節 第1号通勤手当

(第1号通勤手当)

第8条 前条第1項第1号に規定するパートタイム有期雇用職員には、次の各号に定めるところにより、通勤手当を支給する。

- (1) 定期乗車券を発行している交通機関を利用する場合 当該交通機関が発行する最長（6月を超える定期乗車券を発行する場合については6月とする。）の定期乗車券の通用期間を支給期間として、当該支給期間の最初の月の給与の支給日に、当該支給期間を通用期間とする利用区間に係る定期乗車券の購入価格を支給する。ただし、当該通用期間に係る最後の月の前月以前に、離職をすること、長期間の研修等のために旅行をすること、勤務態様の変更により通勤のため負担する運賃等の額に変更があることその他理事長が定める事由が生ずることが、当該支給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）までの期間の範囲内で支給単位期間を定めることができる。
- (2) 定期乗車券を発行していない交通機関を利用する場合 1月の勤務の往復に要する回数分の利用区間に係る片道普通乗車券の購入価格を支給する。
- (3) 自転車その他の交通の用具（以下「自転車等」という。）を利用する場合 1月を支給期間として、当該支給期間の給与支給日に、使用距離に応じて1月につき次の額を支給する。

使用距離	1月当たりの額
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	7,300円
15キロメートル以上20キロメートル未満	10,400円
20キロメートル以上25キロメートル未満	13,500円
25キロメートル以上30キロメートル未満	16,600円
30キロメートル以上35キロメートル未満	19,700円
35キロメートル以上40キロメートル未満	22,800円
40キロメートル以上45キロメートル未満	25,900円
45キロメートル以上50キロメートル未満	29,100円
50キロメートル以上55キロメートル未満	32,300円
55キロメートル以上60キロメートル未満	35,500円

60 キロメートル以上	38,700 円
-------------	----------

- (4) パートタイム有期雇用職員のうち、傷病、障害その他の理由により歩行が困難であり、自動車等で理事長が認めた通勤手段を利用する場合 1 月を支給期間として、当該支給期間の給与支給日に、使用距離に応じて前号に定める額に 2,700 円を加えた額を支給する。
- 2 前項にかかわらず、同項第 1 号及び第 2 号の規定による通勤手当は、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 キロメートル未満のものには支給せず、また、同項第 3 号の規定による通勤手当は、自転車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 キロメートル未満のものには支給しない。
- 3 第 1 項の規定により計算される 1 月当たりの額（1 月を超える期間を支給期間として支給される定期乗車券が含まれる場合は、当該支給期間に係る月数で除した額）が 150,000 円を超えることとなる場合については、150,000 円とする。

（支給方法）

- 第 9 条 前条に規定する通勤手当の支給は、新たにパートタイム有期雇用職員となり、又は支給要件を満たし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）から開始し、前条の通勤手当を支給されているパートタイム有期雇用職員が離職し、若しくは死亡した場合又は支給要件を欠くに至った場合においてはそれら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。
- 2 前条に規定する通勤手当は、これを受けているパートタイム有期雇用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。
- 3 前条に規定する通勤手当を支給されているパートタイム有期雇用職員が、旅行、休暇、欠勤、休職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。
- 4 月の中途において次の各号に掲げる事実が発生し、又は消滅した場合については、前条に規定する通勤手当の額を支給単位期間の月数で除して得た額についてその月の現日数のうち勤務を要しない日の日数に応じて日割によって計算した額を減額して通勤手当を支給する。
- (1) 有期雇用職員就業規則第 12 条第 1 項第 6 号の規定による休職（以下「専従休職」という。）
- (2) 有期雇用職員就業規則第 40 条第 3 号の規定による停職（以下「停職」という。）
- 5 月の中途において新たに採用となった場合のその採用の月の通勤手当及び月の末日以

外の日に離職となった場合のその離職の月の通勤手当の取扱いについては、大阪公立大学医学部附属病院職員通勤手当規程第14条の2及び第14条の3を準用する。

(支給日)

第10条 第8条に規定する通勤手当は、特別の事情のない限り、支給期間に係る最初の月の給料の支給日に支給する。

(返納の事由及び額等)

第11条 第8条に規定する通勤手当を受けるパートタイム有期雇用職員が、次の各号に該当する場合は、次項に定める額を返納させるものとする。

- (1) 離職した場合又は支給要件を欠くに至った場合
- (2) 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
- (3) 旅行、休暇、欠勤、休職その他の事由により、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなる場合

2 前項の規定により返納させる額は、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) 1箇月当たりの合計額が150,000円以下であった場合 前項第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る交通機関等（同号に規定する改定後に1箇月当たりの合計額が150,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての交通機関等）、同項第1号又は第3号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用するすべての交通機関等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、理事長が定める月（以下「事由発生月」という。）の末日にしたものとして得られる額（以下「払戻金相当額」という。）

- (2) 1箇月当たりの合計額が150,000円を超えていた場合 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア イに掲げる場合以外の場合 150,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前項各号に掲げる事由に係る交通機関等についての払戻金相当額のいずれか低い額（事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあつては、0）

イ 支給単位期間が複数ある場合 150,000円に事由発生月の翌月から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係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はその者の利用するすべての交通機関等についての払戻金相当額及び理事長の定める額の合計額のいずれか低い額（事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあつては、0）

3 パートタイム有期雇用職員に前2項に定める額を返納させるときは、事由発生月の翌月以降に支給される給与から当該額を差し引くことがある。

第3節 第2号通勤手当

(第2号通勤手当)

第12条 第7条第1項第2号に規定するパートタイム有期雇用職員には、次の各号に定めるところにより、通勤手当を支給する。

- (1) 交通機関を利用する場合 1月を支給期間として、当該支給期間の翌月の給与の支給日に、1月の勤務の往復に係る回数分の利用区間に係る片道普通乗車券の購入価格を支給する。また、第7条第1項第2号に定める地域から通勤するため、新幹線鉄道等の急行列車（以下「新幹線鉄道等」という。）を利用する場合は、片道普通乗車券の購入価格に加えて、新幹線鉄道等の利用に係る特別料金相当額（通常期の指定席特急料金をいう。）を支給する。ただし、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キロメートル未満のものには支給しないものとする。
- (2) 自転車等を利用する場合 1月を支給期間として、当該支給期間の翌月の給与支給日に、使用距離に応じて1日当たり次の額を支給する。ただし、自転車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キロメートル未満のものには支給しないものとする。

使用距離（片道）	1日当たりの額
5キロメートル未満	100円
5キロメートル以上10キロメートル未満	200円
10キロメートル以上15キロメートル未満	350円
15キロメートル以上20キロメートル未満	500円
20キロメートル以上25キロメートル未満	640円
25キロメートル以上30キロメートル未満	790円
30キロメートル以上35キロメートル未満	940円
35キロメートル以上40キロメートル未満	1,090円
40キロメートル以上45キロメートル未満	1,230円
45キロメートル以上50キロメートル未満	1,390円
50キロメートル以上55キロメートル未満	1,540円
55キロメートル以上60キロメートル未満	1,690円
60キロメートル以上	1,840円

- (3) パートタイム有期雇用職員のうち、傷病、障害その他理由により歩行が困難であり、自動車等で理事長が認めた通勤手段を利用する場合 1月を支給期間として、当該支給期間の翌月の給与支給日に、使用距離に応じて前号に定める額に130円を加えた額を支給する。

- 2 前項の規定により計算される1月当たりの額が150,000円を超えることとなる場合については、150,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。

第4節 支給通則

(通勤手当の調整)

第13条 複数の事業に従事するにあたりそれぞれの事業ごとに法人と労働契約を締結しているパートタイム有期雇用職員（通勤手当を支給すべき労働契約が1以下である者を除く。）の通勤手当については、次の各号に定めるところにより調整する。

(1) 個別の契約の中に、パートタイム有期雇用職員又は公立大学法人大阪パートタイム有期雇用教職員給与規程第15条第1項第1号に定める非常勤講師等以外のパートタイム有期雇用教職員（以下「非常勤講師等以外のパートタイム有期雇用教職員」という。）であって勤務日数が週4日以上であるものがある場合 当該契約に係る通勤について第1号通勤手当を支給するものとし、この支給に係る通勤経路について他の契約による通勤手当は支給しない。

(2) 個別の契約の中に、パートタイム有期雇用職員又は非常勤講師等以外のパートタイム有期雇用教職員であって勤務日数が週4日以上となるものがない場合 第2号通勤手当を支給するものとする。この場合において、同一日に2つ以上の勤務を行う場合は特段の事情がない限りその日の勤務におけるもっとも高い通勤手当区分となる通勤手当のみを支給するものとする。

- 2 前項各号を適用した場合に不合理が生じると理事長が認める場合は、別に理事長が調整する。

(通勤経路)

第14条 運賃等相当額の算出は、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法による。

- 2 新幹線鉄道等を利用する場合の運賃等相当額の算出にあたっては、前項中「通常の」とあるのは「新幹線鉄道等を利用する場合における」と読み替えるものとする。

第15条 前条の通勤の経路及び方法は、往路と帰路とを異にし、又は往路と帰路とにおけるそれぞれの通勤の方法を異にするものであってはならない。ただし、所定の勤務時間が午前7時以前又は午後10時以降に及ぶためこれにより難しい場合等正当な事由がある場合は、この限りでない。

(通勤の届出)

第16条 第7条から第12条までの規定の適用を受けるパートタイム有期雇用職員は、次の各号のいずれかに該当するに至った場合は、別に定める様式の通勤届によりその実情を速やかに、理事長に届け出なければならない。

- (1) 新たにパートタイム有期雇用職員となったとき
(2) 事業場を異にして配置転換したとき

- (3) 住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があったとき
 - (4) その他理事長が必要と認めたとき
- 2 パートタイム有期雇用職員の通勤手当の支給の開始については、前条の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から 15 日を経過した後においてなされたときは、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。

（通勤手当の決定）

第 17 条 理事長は、パートタイム有期雇用職員から前条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、その者に支給すべき通勤手当の額を決定し、又は改定しなければならない。

- 2 理事長は、前項の規定により通勤手当の額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を別に定める様式の通勤手当認定簿に記載しなければならない。

第 4 章 諸手当の支給基準

第 1 節 特殊勤務手当

（特殊勤務手当）

第 18 条 パートタイム有期雇用職員が次に掲げる特殊な勤務に従事した場合において、その勤務に対し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ときは、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特殊勤務手当を支給することができる。

- (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 パートタイム有期雇用職員に支給する特殊勤務手当の種類は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 放射線取扱手当
- (2) 緊急診療手当
- (3) 分べん手当
- (4) 削除
- (5) 通院中患者救急対応手当

（放射線取扱手当）

第 19 条 放射線取扱手当は、次に掲げる業務に従事し、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 年厚生労働省令第 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支給する。

- (1) 診療放射線技師が行う放射線を人体に対して照射する業務
 - (2) 助産師若しくは看護師（以下「看護師等」という。）、医療職員、一般職（補佐）又は一般職（補助）が行う放射線による撮影を介助する業務
 - (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、医員又は看護師等若しくは診療放射線技師である職員が従事する放射線若しくは放射線同位元素による診療検査又はそれに伴う業務
- 2 前項に規定する手当の額は、1月につき、7,000円とする。

（緊急診療手当）

第20条 緊急診療手当は、医員が所定の勤務時間以外の時間において勤務に服し、緊急を要する診療に関する業務に従事したときは、次の各号に定める区分に応じ、各号に定める額を支給する。

- (1) 救命救急センター、集中治療科、重症患者病棟、集中治療センター及びこれらに準ずるものとして理事長が定める診療部門（以下「救急部門」という。）において、宿日直時間中に緊急を要する診療に関する業務に従事したとき 勤務1回につき12,550円
- (2) 救急部門において、所定の勤務時間以外の時間（宿日直時間中を除く。）に緊急を要する診療に関する業務に従事したとき 勤務1回につき32,050円（時間外勤務に服した時間が5時間未満の場合にあつては、16,030円）

第21条 前条の規定は、医員のうち、専ら患者の様態急変等の緊急事態に備えて待機するための宿直業務又は日直業務に従事する者が、緊急を要する診療に関する業務に従事した場合について、準用する。この場合、同条第1号中「宿日直時間中」を「当該勤務の時間中」と、同条第2号中「所定の勤務時間以外の時間（宿日直時間中を除く。）に」を「当該勤務を離れている時間に呼び出しを受けて」と読み替える。

（分べん手当）

第22条 分べん手当は、医員が宿日直時間中の分べんを取り扱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、1分べんにつき10,000円とする。

第23条 削除

（通院中患者救急対応手当）

第23条の2 通院中患者救急対応手当は、医員が通院中患者の救急対応を行うための宿日直勤務において診療等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1,800円とする。

第2節 時間外勤務手当及び夜間勤務手当の支給基準

（パートタイム有期雇用職員の時間外勤務手当）

第 24 条 所定の勤務時間以外の時間に勤務することを命じられて勤務したパートタイム有期雇用職員には、勤務 1 時間につき勤務 1 時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる勤務の区分に応じて定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- (1) 所定の勤務日における勤務（第 2 号に掲げるものを除く） 100 分の 100
- (2) 所定の勤務日における勤務のうち、所定の勤務時間と所定の勤務時間以外の時間を通算して 7 時間 45 分を超える場合のその超える時間における勤務 100 分の 125
- (3) 所定の休日における勤務（第 4 号及び第 5 号に掲げるものを除く） 100 分の 100
- (4) 所定の休日における勤務のうち、7 時間 45 分を超える場合のその超える時間における勤務 100 分の 125
- (5) 所定の休日における勤務のうち、所定の勤務日と所定の休日における勤務日を通算して週 5 日を超える場合のその超える日における勤務 100 分の 135

2 前項の勤務が、午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間（以下「夜間」という。）になされる場合は、当該勤務 1 時間につき勤務 1 時間当たりの給料額に、前項各号に定める割合に 100 分の 25 を加算する。

3 第 1 項の規定にかかわらず、有期雇用職員勤務時間等規程第 9 条第 1 項の規定による休日の振替により、所定の勤務時間として週当たり 38 時間 45 分を超えて勤務することを命ぜられたパートタイム有期雇用職員には、週当たり 38 時間 45 分を超えて勤務した全時間に対して、勤務 1 時間につき、勤務 1 時間当たりの給与額に 100 分の 25 を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

4 所定の勤務時間以外の時間にした勤務（第 1 項第 1 号及び第 3 号の勤務（以下「割増対象外時間外勤務」という。）を除く。）の時間並びに所定の勤務及び割増対象外時間外勤務として週当たり 38 時間 45 分を超えてした勤務の時間の合計が 1 月について 45 時間を超え 60 時間以下のパートタイム有期雇用職員には、その 45 時間を超えて 60 時間以下勤務した全時間に対して、勤務 1 時間につき、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、当該各号に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- (1) 所定の勤務時間以外の時間にしたもの（割増対象外時間外勤務を除く。） 100 分の 130（その勤務が夜間である場合は、100 分の 155）
- (2) 所定の勤務及び割増対象外時間外勤務として週当たり 38 時間 45 分を超えてした勤務のうち、割増対象外時間外勤務 100 分の 130（その勤務が夜間である場合は、100 分の 155）
- (3) 所定の勤務及び割増対象外時間外勤務として週当たり 38 時間 45 分を超えてした勤務のうち、所定の勤務 100 分の 30

（夜間勤務手当）

第 25 条 所定の勤務時間として午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間に勤務したパートタイム有期雇用職員には、勤務 1 時間につき勤務 1 時間当たりの給与額の 100 分の 25 を夜間勤務手当として支給する。

第3節 時間給制の勤務1時間当たりの給与額

(時間給制の時間外勤務手当及び夜間勤務手当の基礎となる勤務1時間当たりの給与額)

第26条 時間給制パートタイム有期雇用職員に係る前2条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、別表に定める時間額とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、第6条の2に定める看護師等業務調整手当の支給を受ける時間給制パートタイム有期雇用職員に係る前2条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、別表に定める時間額に49円を加えた金額とする。

第4節 時間外勤務手当等の計算

(時間外勤務手当等の計算)

第27条 前3条の規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当及び夜間勤務手当の額を算定する場合において、当該額に、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。

- 2 時間外勤務手当及び夜間勤務手当の支給の基礎となる勤務時間数は、その月の全時間数(支給割合を異にする場合においては、各別に計算した時間数)によって計算するものとし、この場合において、当該時間数に、1時間未満の端数を生じたときはこれを時間単位に換算する。
- 3 前項の規定により計算した時間外勤務手当及び夜間勤務手当の額に円位未満の端数を生じたときはこれを切り上げる。

第5節 宿日直手当

(宿日直手当)

第28条 有期雇用職員勤務時間等規程第19条に規定する宿直勤務又は日直勤務(以下「宿日直勤務」という。)を命じられて勤務した医員には、その勤務1回につき、25,000円を宿日直手当として支給する。

- 2 第25条から前条までの規定は、宿日直勤務については適用しない。ただし、宿日直勤務中において第24条に該当する勤務に従事した場合は、この限りでない。

第6節 期末手当及び勤勉手当

(期末手当及び勤勉手当)

第29条 パートタイム有期雇用職員の期末手当及び勤勉手当については、大阪公立大学医学部附属病院有期雇用職員等の期末手当及び勤勉手当に関する規程(以下「有期雇用職員等期末手当規程」という。)に定めるところにより、支給する。

(休職者の期末手当)

第30条 病気休職となった者(次項及び第3項に定める者を除く。)に対しては、その休職

の期間が満1年に達するまでは、期末手当の100分の80を支給し、満1年を超えてからは、期末手当を支給しない。

- 2 結核性疾患にかかり病気休職となった者に対しては、その休職の期間が満2年に達するまでは、期末手当の100分の80を支給する。満2年を超えてからは、期末手当を支給しない。
- 3 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り病気休職となった者に対しては、期末手当の全額を支給する。
- 4 研究休職者に対しては、その休職の期間中、期末手当の100分の70以内を支給する。
- 5 災害休職者に対しては、その休職の期間中、期末手当の100分の70以内を支給する。ただし、その原因である災害が業務上の災害又は通勤による災害と認められるときは、その休職の期間中、期末手当の100分の100以内を支給する。

第5章 給与の計算期間、支払日及び支払方法

(計算期間)

第31条 給与は、本規程において別に定める場合を除き、月の初日から末日までを計算期間とする。

(支払日)

第32条 給与の支給日は、本規程において別に定める場合を除き、翌月の支給日に支給する。

- 2 前項に定める給与の支給日は、毎月17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）に規定する休日（以下「祝日等」という。） その翌日
- (2) 日曜日でその翌日が祝日等であるもの その前々日
- (3) 土曜日 その前日

(退職者等への給与支払)

第33条 給与の支給日（以下「支給日」という。）前において離職し、又は死亡したパートタイム有期雇用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。

(非常時の給与支払)

第34条 パートタイム有期雇用職員が次の各号のいずれかに該当し、その費用に充てるため請求した場合においては、第31条及び第32条の規定にかかわらず、その請求の日までの給与を支給する。

- (1) パートタイム有期雇用職員又はその収入によって生計を維持する者が出産し、疾病にかかり、又は災害を受けた場合
- (2) パートタイム有期雇用職員又はその収入によって生計を維持する者が結婚し、又は死亡した場合

(3) パートタイム有期雇用職員又はその収入によって生計を維持する者がやむを得ない理由により1週間以上にわたって帰郷する場合

(給与の支払方法)

第35条 給与は、通貨をもって、直接本人に、その全額を支払う。ただし、パートタイム有期雇用職員の同意を得た場合は、銀行その他の金融機関に対する当該パートタイム有期雇用職員の預金又は貯金口座への振込みにより支払うことができる。

2 前項の規定にかかわらず、法令に定めのあるもののほか、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第24条第1項の規定に基づく協定がある場合には、当該法令又は協定に定められる金額を給与から控除することができる。

第6章 雑則

(給与を受ける権利の処分禁止)

第36条 パートタイム有期雇用職員の給与を受ける権利は、これを処分することができない。

(給与の支給額の端数計算)

第37条 本規程に規定する給与の種類ごとの支給額について円位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。

(追給の限度)

第38条 給与を精算する場合で、精算の内容が未払い分の追給であるときは、未払い給与が本来支払われるべき支給日の翌日から起算して3年を経過していない分に限り追給するものとする。

(戻入の限度)

第39条 給与を精算する場合で、精算の内容が過払い分の戻入であるときは、給与の過払いが生じた支給日の翌日から起算して5年を経過していない分に限り戻入を行うものとする。

(この規程により難しい場合の措置)

第40条 特別の事情によりこの規程の規定によることができない場合又はこの規程の規定によることが著しく不相当であると認められる場合には、理事長の定めるところにより、別段の取扱いをすることができる。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、令和4年4月1日から施行する。

(大阪市立大学医学部附属病院短時間勤務職員給与規程の廃止)

2 大阪市立大学医学部附属病院短時間勤務職員給与規程（平成31年規程第184号）は、廃止する。

(短時間勤務職員就業規則適用者の給料の切替等)

- 3 施行日の前日に短時間勤務職員就業規則（大阪市立大学医学部附属病院短時間勤務職員就業規則をいう。以下同じ。）の適用を受けていた者で、有期雇用職員就業規則附則第6項の規定の適用を受ける者（同項ただし書きの適用を受ける者を除く。）の給料は、次の表の施行日前日の職種区分等欄及び施行日の職種区分欄に応じて、給料の取扱い欄に定める通りとする。ただし、個別の労働契約により、これと異なる取扱いとなる場合は、この限りでない。

施行日前日の職種区分等	施行日の職種区分	給料の取扱い
短時間勤務医療職員のうち、薬剤師の区分の者	医療職員	別表に定める薬剤師の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、管理栄養士の区分の者	医療職員	別表に定める管理栄養士の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、栄養士の区分の者	医療職員	別表に定める栄養士の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、臨床検査医師の区分の者	医療職員	別表に定める臨床検査技師の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、診療放射線技師の区分の者	医療職員	別表に定める診療放射線技師の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、臨床工学技士の区分の者	医療職員	別表に定める臨床工学技士の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、理学療法士の区分の者	医療職員	別表に定める理学療法士の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、作業療法士の区分の者	医療職員	別表に定める作業療法士の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、視能訓練士の区分の者	医療職員	別表に定める視能訓練士の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、言語聴覚士の区分の者	医療職員	別表に定める言語聴覚士の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、歯科衛生士の区分の者	医療職員	別表に定める歯科衛生士の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、看護師の区分の者	医療職員	別表に定める看護師の給料の通りとする。

短時間勤務医療職員のうち、助産師の区分の者	医療職員	別表に定める助産師の給料の通りとする。
短時間医療職員のうち、保健師の区分の者	医療職員	別表に定める保健師の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、医療相談員（看護師）の区分の者	医療職員	別表に定める医療相談員（看護師）の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、医療相談員（社会福祉士）の区分の者	医療職員	別表に定める医療相談員（社会福祉士）の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、医療相談員（精神保健福祉士）の区分の者	医療職員	別表に定める医療相談員（精神保健福祉士）の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、医療相談員（その他）の区分の者	医療職員	別表に定める医療相談員（その他）の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、遺伝カウンセラー（認定遺伝カウンセラー資格を有する者に限る）の区分の者	医療職員	別表に定める遺伝カウンセラー（認定遺伝カウンセラーの資格を有する者に限る）の給料の通りとする。
短時間勤務医療職員のうち、遺伝カウンセラー（その他）の区分の者	医療職員	別表に定める遺伝カウンセラー（その他）の給料の通りとする。
造血幹細胞移植コーディネーターのうち、コーディネーターAの区分の者	造血幹細胞移植コーディネーター	別表に定める造血幹細胞移植コーディネーターAの給料の通りとする。
造血幹細胞移植コーディネーターのうち、コーディネーターBの区分の者	造血幹細胞移植コーディネーター	別表に定める造血幹細胞移植コーディネーターBの給料の通りとする。
造血幹細胞移植コーディネーターのうち、コーディネーターCの区分の者	造血幹細胞移植コーディネーター	別表に定める造血幹細胞移植コーディネーターCの給料の通りとする。
造血幹細胞移植コーディネーターのうち、コーディネーターDの区分の者	造血幹細胞移植コーディネーター	別表に定める造血幹細胞移植コーディネーターDの給料の通りとする。

造血幹細胞移植コーディネーターのうち、コーディネーターEの区分の者	造血幹細胞移植コーディネーター	別表に定める造血幹細胞移植コーディネーターEの給料の通りとする。
臨床研究コーディネーターのうち、コーディネーターAの区分の者	臨床研究コーディネーター	別表に定める臨床研究コーディネーターAの給料の通りとする。
臨床研究コーディネーターのうち、コーディネーターBの区分の者	臨床研究コーディネーター	別表に定める臨床研究コーディネーターBの給料の通りとする。
臨床研究コーディネーターのうち、コーディネーターCの区分の者	臨床研究コーディネーター	別表に定める臨床研究コーディネーターCの給料の通りとする。
臨床研究コーディネーターのうち、コーディネーターDの区分の者	臨床研究コーディネーター	別表に定める臨床研究コーディネーターDの給料の通りとする。
臨床研究コーディネーターのうち、コーディネーターEの区分の者	臨床研究コーディネーター	別表に定める臨床研究コーディネーターEの給料の通りとする。
治験コーディネーターのうち、コーディネーターAの区分の者	治験コーディネーター	別表に定める治験コーディネーターAの給料の通りとする。
治験コーディネーターのうち、コーディネーターBの区分の者	治験コーディネーター	別表に定める治験コーディネーターBの給料の通りとする。
治験コーディネーターのうち、コーディネーターCの区分の者	治験コーディネーター	別表に定める治験コーディネーターCの給料の通りとする。
治験コーディネーターのうち、コーディネーターDの区分の者	治験コーディネーター	別表に定める治験コーディネーターDの給料の通りとする。
治験コーディネーターのうち、コーディネーターEの区分の者	治験コーディネーター	別表に定める治験コーディネーターEの給料の通りとする。
データマネージャーのうち、データマネージャーAの区分の者	データマネージャー	別表に定めるデータマネージャーAの給料の通りとする。

データマネージャーのうち、データマネージャーBの区分の者	データマネージャー	別表に定めるデータマネージャーBの給料の通りとする。
データマネージャーのうち、データマネージャーCの区分の者	データマネージャー	別表に定めるデータマネージャーCの給料の通りとする。
データマネージャーのうち、データマネージャーDの区分の者	データマネージャー	別表に定めるデータマネージャーDの給料の通りとする。
データマネージャーのうち、データマネージャーEの区分の者	データマネージャー	別表に定めるデータマネージャーEの給料の通りとする。
モニターのうち、モニターAの区分の者	モニター	別表に定めるモニターAの給料の通りとする。
モニターのうち、モニターBの区分の者	モニター	別表に定めるモニターBの給料の通りとする。
モニターのうち、モニターCの区分の者	モニター	別表に定めるモニターCの給料の通りとする。
モニターのうち、モニターDの区分の者	モニター	別表に定めるモニターDの給料の通りとする。
モニターのうち、モニターEの区分の者	モニター	別表に定めるモニターEの給料の通りとする。
医療ソーシャルワーカー	医療ソーシャルワーカー	別表に定める医療ソーシャルワーカーの給料の通りとする。
看護助手	看護助手	別表に定める看護助手の給料の通りとする。
短時間勤務一般職員のうち、一般職（補佐）の区分の者	一般職（補佐）	別表に定める一般職（補佐）の給料の通りとする。
短時間勤務一般職員のうち、一般職（補助）の区分の者	一般職（補助）	別表に定める一般職（補助）の給料の通りとする。
医員のうち、医員Aの区分の者	医員	別表に定める医員Aの給料の通りとする。
医員のうち、医員Bの区分	医員	別表に定める医員Bの給料

の者		の通りとする。
医員のうち、医員Cの区分の者	医員	別表に定める医員Cの給料の通りとする。
医員のうち、医員Dの区分の者	医員	別表に定める医員Dの給料の通りとする。
研究員のうち、研究員Aの区分の者	シニア研究員	別表に定めるシニア研究員の給料の通りとする。
研究員のうち、研究員Bの区分の者	研究員	別表に定める研究員Aの給料の通りとする。
研究員のうち、研究員Cの区分の者	研究員	別表に定める研究員Bの給料の通りとする。
研究員のうち、研究員Dの区分の者	研究員	別表に定める研究員Cの給料の通りとする。
研究補佐員のうち、研究補佐員Aの区分の者	研究補佐	別表に定める研究補佐Aの給料の通りとする。
研究補佐員のうち、研究補佐員Bの区分の者	研究補佐	別表に定める研究補佐Bの給料の通りとする。
研究補佐員のうち、研究補佐員Cの区分の者	研究補佐	別表に定める研究補佐Cの給料の通りとする。
研究補佐員のうち、研究補佐員Dの区分の者	研究補佐	別表に定める研究補佐Dの給料の通りとする。
研究補佐員のうち、研究補佐員Eの区分の者	研究補佐	別表に定める研究補佐Eの給料の通りとする。

附 則（令和 4. 8. 31 規程 581）

この規程は、令和 4 年 9 月 1 日から施行し、令和 4 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（令和 4. 10. 1 規程 607）

この規程は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（令和 4. 11. 1 規程 647）

この規程は、令和 4 年 11 月 1 日から施行し、令和 4 年 10 月 1 日から適用する。

附 則（令和 5. 9. 20 規程 194）

この規程は、令和 5 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（令和 6. 3. 22 規程 58）

この規程は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 6. 7. 30 規程 203）

この規程は、令和 6 年 8 月 1 日から施行する。

附 則（令和 6. 10. 1 規程 219）

この規程は、令和6年10月1日から施行する。ただし、第1条の規定は、令和6年2月1日から適用する。

附 則（令和7.3.31 規程155）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7.10.1 規程286）

この規程は、令和7年10月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和7年10月16日から施行する。

附 則（令和8.2.1 規程29）

（施行期日）

- 1 この規程は、令和8年2月1日から施行する。
- 2 この規程による改正後の大阪公立大学医学部附属病院パートタイム有期雇用職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）第8条、第12条及び第28条の規定は、この規程の施行日（以下「施行日」という。）に法人との雇用契約を締結している者について、令和7年4月1日（以下「適用日」という。）以降における施行日に引き続く法人との雇用契約締結期間に限り、適用する。

（給与の内払）

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合においては、この規程による改正前の大阪公立大学医学部附属病院パートタイム有期雇用職員給与規程の規定に基づいて適用日から改正後の規程の施行日の前日までの間にパートタイム有期雇用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。

（清算日）

- 4 この規程の施行に伴う給与の清算日は、令和8年2月17日とする。

別表（第3条関係）

パートタイム有期雇用職員給料表

	職名	時間額（円）
医療職員	薬剤師	1,679
	管理栄養士	1,576
	臨床検査技師	1,576
	診療放射線技師	1,576
	臨床工学技士	1,576
	理学療法士	1,576
	作業療法士	1,576

	視能訓練士	1,576
	言語聴覚士	1,576
	歯科衛生士	1,576
	看護師	1,679
	助産師	1,679
	保健師	1,679
	医療相談員（看護師）	1,679
	医療相談員（社会福祉士）	1,576
	医療相談員（精神保健福祉士）	1,576
	医療相談員（その他）	1,317
	遺伝カウンセラー（認定遺伝カウンセラー資格を有する者）	1,679
	遺伝カウンセラー（その他）	1,317
造血幹細胞移植コーディネーター	コーディネーターA	2,633
	コーディネーターB	2,212
	コーディネーターC	1,947
	コーディネーターD	1,679
	コーディネーターE	1,317
臨床研究コーディネーター	コーディネーターA	2,633
	コーディネーターB	2,212
	コーディネーターC	1,947
	コーディネーターD	1,679
	コーディネーターE	1,317
治験コーディネーター	コーディネーターA	2,633
	コーディネーターB	2,212
	コーディネーターC	1,947
	コーディネーターD	1,679
	コーディネーターE	1,317
データマネージャー	データマネージャーA	2,633

	データマネージャーB	2,212
	データマネージャーC	1,947
	データマネージャーD	1,679
	データマネージャーE	1,317
モニター	モニターA	2,633
	モニターB	2,212
	モニターC	1,947
	モニターD	1,679
	モニターE	1,317
医療ソーシャルワーカー		1,576
看護助手		1,177
一般職（補佐）		1,317
一般職（補助）		1,177
医員	医員A	3,173
	医員B	2,462
	医員C	2,000
	医員D	2,000
研究員	シニア研究員	1,800
	研究員A	1,700
	研究員B	1,600
	研究員C	1,500
研究補佐	研究補佐A	1,400
	研究補佐B	1,300
	研究補佐C	1,200
	研究補佐D	1,177

備考

- 1 造血幹細胞移植コーディネーターのA、B、C、D、Eの格付けは、その者の資格及び職務経験等に応じて、下表を基準に決定する。

区分	基準となる資格及び職務経験等
----	----------------

コーディネーターA	<ul style="list-style-type: none"> ・自然科学、薬学等の分野において、博士号を有する者 ・造血幹細胞移植業務の管理職等の経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターB	<ul style="list-style-type: none"> ・認定HCTCの資格を有する者 ・看護師、薬剤師、臨床検査技師等の免許を有し、造血幹細胞移植コーディネーターとしての高度な知識及び相当の経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターC	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師、薬剤師、臨床検査技師等の免許を有し、かつ造血幹細胞移植コーディネーターの経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターD	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師、薬剤師、臨床検査技師等の免許を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターE	<ul style="list-style-type: none"> ・A～Dに該当しない者

2 臨床研究コーディネーターのA、B、C、D、Eの格付けは、その者の資格及び職務経験等に応じて、下表を基準に決定する。

区分	基準となる資格及び職務経験等
コーディネーターA	<ul style="list-style-type: none"> ・自然科学、薬学等の分野において、博士号を有する者 ・臨床研究業務の管理職等の経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターB	<ul style="list-style-type: none"> ・認定CRCの資格を有する者 ・看護師、薬剤師、臨床検査技師、管理栄養士等の免許を有し、臨床研究コーディネーターとしての高度な知識及び相当の経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターC	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師、薬剤師、臨床検査技師、管理栄養士等の免許を有し、かつ臨床研究コーディネーターの経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターD	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師、薬剤師、臨床検査技師、管理栄養士等の免許を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターE	<ul style="list-style-type: none"> ・A～Dに該当しない者

3 治験コーディネーターのA、B、C、D、Eの格付けは、その者の資格及び職務経験等に応じて、下表を基準に決定する。

区分	基準となる資格及び職務経験等
コーディネーターA	<ul style="list-style-type: none"> ・自然科学、薬学等の分野において、博士号を有する者 ・臨床試験業務の管理職等の経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターB	<ul style="list-style-type: none"> ・認定CRCの資格を有する者 ・看護師、薬剤師、臨床検査技師、管理栄養士等の免許を有し、治験コーディネーターとしての高度な知識及び相当の経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターC	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師、薬剤師、臨床検査技師、管理栄養士等の免許を有し、かつ治験コーディネーターの経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターD	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師、薬剤師、臨床検査技師、管理栄養士等の免許を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
コーディネーターE	<ul style="list-style-type: none"> ・A～Dに該当しない者

4 データマネージャーのA、B、C、D、Eの格付けは、その者の資格及び職務経験等に応じて、下表を基準に決定する。

区分	基準となる資格及び職務経験等
データマネージャーA	<ul style="list-style-type: none"> ・自然科学、薬学、情報処理学等の分野において、博士号を有する者 ・臨床研究業務の管理職等の経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
データマネージャーB	<ul style="list-style-type: none"> ・臨床研究のデータマネージャーとしての高度な知識及び相当の経験を有する者 ・システム開発に関する高度な知識及び相当の経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者
データマネージャーC	<ul style="list-style-type: none"> ・臨床研究のデータマネージャーの経験またはプログラム開発もしくはデータベース構築の経験を有する者 ・その他これらに相当すると認められる者

データマネージャーD	<ul style="list-style-type: none"> 臨床研究におけるデータマネジメントに関する知識またはプログラム開発もしくはデータベース構築に関する知識を有する者 その他これらに相当すると認められる者
データマネージャーE	<ul style="list-style-type: none"> A～Dに該当しない者

5 モニターのA、B、C、D、Eの格付けは、その者の資格及び職務経験等に応じて、下表を基準に決定する。

区分	基準となる資格及び職務経験等
モニターA	<ul style="list-style-type: none"> 自然科学、薬学、情報処理学等の分野において、博士号を有する者 臨床研究業務の管理職等の経験を有する者 その他これらに相当すると認められる者
モニターB	<ul style="list-style-type: none"> 臨床研究コーディネーターまたは臨床研究におけるモニターとしての高度な知識及び相当の経験を有する者 その他これらに相当すると認められる者
モニターC	<ul style="list-style-type: none"> 臨床研究コーディネーター、臨床研究におけるデータマネージャーまたは臨床研究におけるモニターの経験を有する者 その他これらに相当すると認められる者
モニターD	<ul style="list-style-type: none"> 臨床研究コーディネーターとしての知識、臨床研究におけるデータマネジメントに関する知識または臨床研究におけるモニタリングに関する知識を有する者 その他これらに相当すると認められる者
モニターE	<ul style="list-style-type: none"> A～Dに該当しない者

6 医員のA、B、C、Dの格付けは、その者の資格及び職務経験等に応じて、下表を基準に決定する。

区分	基準となる資格及び職務経験等
医員A	<ul style="list-style-type: none"> 他大学の常勤教員 病院の病院長、診療科部長又は医長 その他これらに相当すると認められる者
医員B	<ul style="list-style-type: none"> 博士号を有する者 専門医の資格を有する者 その他これらに相当すると認められる者
医員C	<ul style="list-style-type: none"> 大学院生

医員D	・ A～Cに該当しない者
-----	--------------

7 シニア研究員及び研究員A、B、Cの格付並びに研究補佐のA、B、C、Dの格付は、その者が従事する職務の困難の度に応じて、下表を基準に決定する。

区分	基準となる資格及び職務内容
シニア研究員	相当の研究経験をもとに教員の指導を伴わずに行う高度な研究
研究員A	相当の研究経験をもとに教員の概括的な指導のもとに行う相当高度な研究
研究員B	教員の概括的な指導のもとに行う相当高度な研究
研究員C	教員の概括的な指導のもとに行う研究
研究補佐A	特に高度な知識又は技術を必要とする研究を補佐する業務
研究補佐B	高度な知識又は技術を必要とする研究を補佐する業務
研究補佐C	相当高度な知識又は技術を必要とする研究を補佐する業務
研究補佐D	知識又は技術を必要とする研究を補佐する業務