

地方独立行政法人神奈川県立病院機構再雇用職員等に関する就業規則の一部改正 新旧対照表 (案)

新	旧	改正理由等
<p>(雇用)</p> <p>第 4 条 <u>理事長は、就業規則令和 5 年 4 月 1 日施行附則第 3 項及び第 4 項各号に掲げる者のうち、本人が法人に雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者を再雇用職員等として雇う。</u></p> <p>(雇用期間の更新)</p> <p>第 7 条 再雇用職員等の雇用期間は、1 年を超えない範囲内で更新することができる。</p> <p>(削除)</p> <p><u>2</u> (略)</p> <p>(給与)</p> <p>第 9 条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 期末手当の額は、期末手当基礎額に、<u>100 分の 70</u> を乗じて得た額（事務職等給料表(1)の適用を受ける再雇用職員等でその職務の級が 7 級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける再雇用職員等でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（理事長が別に定める再雇用職員等に限る。以下「特定幹部職員」という。）にあっては、<u>100 分の 60</u> を乗じて得た額）に、基準日以前 6 箇月以内の期間における前項の再雇用職員等の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>5～8 (略)</p> <p>9 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、理事長が別に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の額の総額は、勤勉手当基礎額に、<u>100 分の 50</u>（特定幹部職員にあっては <u>100 分の 60</u>） を乗じて得た額の総額を超えてはならない。</p>	<p>(雇用)</p> <p>第 4 条 就業規則令和 5 年 4 月 1 日施行附則第 3 項及び第 4 項に基づく再雇用は、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者<u>であって、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律一部改正法附則第 3 項に基づき、なお効力を有することとされる改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 9 条第 2 項に基づく労使協定により定められた基準に基づいて行う。</u></p> <p><u>2 前項の場合において、令和 5 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの期間における当該基準の適用については、64 歳以上の者を対象に行うものとする。</u></p> <p>(雇用期間の更新)</p> <p>第 7 条 再雇用職員等の雇用期間は、1 年を超えない範囲内で更新することができる。</p> <p><u>2 第 4 条第 2 項に規定する者の前項に規定する雇用期間の更新は、再雇用職員等が、同条に規定する労使協定により定められた基準に該当した場合に行うことができる。</u></p> <p><u>3</u> (略)</p> <p>(給与)</p> <p>第 9 条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 <u>、6 月に支給する場合には 100 分の 68.75、12 月に支給する場合には 100 分の 71.25</u> を乗じて得た額（事務職等給料表(1)の適用を受ける再雇用職員等でその職務の級が 7 級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける再雇用職員等でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（理事長が別に定める再雇用職員等に限る。以下「特定幹部職員」という。）にあっては、<u>6 月に支給する場合には 100 分の 58.75、12 月に支給する場合には 100 分の 61.25</u> を乗じて得た額）に、基準日以前 6 箇月以内の期間における前項の再雇用職員等の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>5～8 (略)</p> <p>9 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、理事長が別に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の額の総額は、勤勉手当基礎額に、<u>6 月に支給する場合には 100 分の 48.75、12 月に支給する場合には 100 分の 51.25</u>（特定幹部職員にあっては <u>6 月に支給する場合には 100 分の 58.75、12 月に支給する場合には 100 分の 61.25</u>） を乗じて得た額の総額を超え</p>	<p>【第 4 条、第 7 条】</p> <p>・労使協定で定める基準により、継続雇用制度の対象者を限定することができる経過措置期間が令和 6 年度末に終了するため改正</p> <p>・組合との交渉結果を踏まえ、期末・勤勉手当支給月数の改定を行うための改正</p>

新	旧	改正理由等
<p>10・11 (略)</p> <p>12 再雇用職員等には、地方独立行政法人神奈川県立病院機構職員の給与に関する規程（以下「給与規程」という。）を準用する。ただし、同規程第12条から第14条まで、第18条、第26条、第29条（第5項及び第6項は除く。）及び附則第23項の規定並びに地方独立行政法人神奈川県立病院機構職員退職手当支給規程は準用しない。</p> <p>13・14 (略) （勤務時間等）</p> <p>第10条 (略) 2～13 (略)</p> <p>14 再雇用職員等に対して、理事長が定めるところにより、有給休暇として子の看護等休暇及び介護休暇を与えることができる。この場合において、子の看護休暇については就業規則別表第2の9の項の規定を、介護休暇については同表の11の項の規定を準用する。</p> <p><u>附 則</u> <u>この規則は、令和7年4月1日から施行する。</u></p>	<p>てはならない。</p> <p>10・11 (略)</p> <p>12 再雇用職員等には、地方独立行政法人神奈川県立病院機構職員の給与に関する規程（以下「給与規程」という。）を準用する。ただし、同規程第12条から第14条まで、<u>第16条</u>、第18条、第26条、第29条（第5項及び第6項は除く。）及び附則第23項の規定並びに地方独立行政法人神奈川県立病院機構職員退職手当支給規程は準用しない。</p> <p>13・14 (略) （勤務時間等）</p> <p>第10条 (略) 2～13 (略)</p> <p>14 再雇用職員等に対して、理事長が定めるところにより、有給休暇として子の看護休暇及び介護休暇を与えることができる。この場合において、子の看護休暇については就業規則別表第2の9の項の規定を、介護休暇については同表の11の項の規定を準用する。</p>	<p>・再雇用職員等に 住居手当を支給す るための改正</p> <p>・「子の看護休暇」を 「子の看護等休暇」 とする改正</p>