

## 大阪公立大学医学部附属病院フルタイム有期雇用職員給与規程

制 定 令和 4. 4. 1 規程 509

最近改正 令和 5. 12. 28 規程 235

### 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 条の規定に基づき、フルタイム有期雇用職員（有期雇用職員就業規則第 2 条第 2 項に定めるフル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 フル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、管理職員深夜勤務手当、宿日直手当及び期末手当とする。

### 第 2 章 給料の支給基準

#### (給料)

第 3 条 フル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 フルタイム有期雇用職員の給料は、別表に定めるとおりとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、フル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、月額 640,000 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 前 3 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、フル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。

#### (給料支給の始期及び終期)

第 4 条 新たにフルタイム有期雇用職員となった者には、その日から給料を支給する。

- 2 フルタイム有期雇用職員が離職し、又は死亡したときは、次の各号に掲げるところにより給料を支給する。ただし、離職又は死亡の日に第 28 条第 8 項、第 29 条及び第 30 条の規定により給料の支給を受けていない者については、この限りでない。
  - (1) 次号から第 4 号までに該当する者以外の者については、その月の末日までの給料を支給する。
  - (2) 離職又は死亡の日に第 34 条第 3 項に該当する者及び給料の支給を受けている休職者については、現に支給されている給料の額をその月の末日まで支給する。
  - (3) 有期雇用職員就業規則第 20 条（第 2 号及び第 8 号に掲げる場合を除く。）の規定に

より解雇とされた者及び有期雇用職員就業規則第 40 条第 5 号の規定により懲戒解雇された者については、その離職の日までの給料を支給する。

(4) 普通退職（当該フルタイム有期雇用職員が大阪公立大学医学部附属病院職員退職手当規程の適用を受けると仮定した場合において同規程第 4 条の適用を受けることとなる事由による退職をいう。）となった者及び契約期間の満了により退職となった者については、その離職の日までの給料を支給する。

(5) 前各号に掲げるもののほか、当該フルタイム有期雇用職員が勤務成績不良な者であったとき又は職務上の義務に違反する行為を行った者であるときは、その離職の日までの給料を支給する。

#### （給料の日割計算）

第 5 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所定の休日（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。）に  
規定する休日をいう。）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。

### 第 3 章 昇格及び昇給

#### （昇格）

第 6 条 フルタイム有期雇用職員は、昇格しない。

#### （昇給）

第 7 条 フルタイム有期雇用職員は、昇給しない。

### 第 4 章 諸手当の支給基準

#### （看護師等業務調整手当）

第 7 条の 2 看護師等業務調整手当は、有期雇用職員就業規則別表第 1 の区分の 4、区分の  
5、区分の 11 及び区分の 12 に掲げる者のうち、大阪公立大学医学部附属病院（先端予防  
医療部を除く。）に勤務する者に支給する。

2 前項に規定する手当の額は、1 月につき、8,500 円とする。

3 看護師等業務調整手当の支給については、職員給与規程第 12 条に定める職務負担手当  
の例による。

#### （通勤手当）

第 8 条 フルタイム有期雇用職員には、次に掲げる額の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、当該通用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、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	7,100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

- (4) フル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、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 55,000 円を超えることとなる場合については、55,000 円に当該支給期間の月数を乗じて得た額とする。

#### (通勤経路)

第 9 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。

第 10 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 11 条 フル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) 新たにフル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 フル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 12 条 理事長は、フル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。

#### (通勤手当の支給方法)

第 13 条 通勤手当の支給は、新たにフル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、フル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 通勤手当は、これを受けているフル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 フル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、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 号に規定する専従休職（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 号に規定する停職（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。

**(通勤手当の支給日)**

第 14 条 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。

**(通勤手当の返納の事由及び額等)**

第 15 条 第 8 条に規定する通勤手当を受けるフル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 55,000 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 55,000 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 55,000 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 1 箇月当たりの合計額と 55,000 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っては、0）

イ 支給単位期間が複数ある場合 55,000 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っては、0）

3 フル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。

#### （特殊勤務手当）

第16条 フル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 フル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

#### （放射線取扱手当）

第17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、看護師（以下「看護師等」という。）若しくは医療職員又は再雇用職員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、後期臨床研究医、前期臨床研究医若しくは臨床研修医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18条 緊急診療手当は、後期臨床研究医及び前期臨床研究医が、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病棟（以下「救急病棟」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) 救急病棟において、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っては、16,030円）

**(分べん手当)**

第19条 分べん手当は、後期臨床研究医、前期臨床研究医及び臨床研修医が、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20条 削除

**(フルタイム有期雇用職員の時間外勤務手当)**

第21条 有期雇用職員勤務時間等規程第2章又は第3章に規定する勤務時間（以下「所定の勤務時間」という。）以外の時間に勤務することを命じられて勤務したフル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、所定の勤務時間以外の時間にした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) 有期雇用職員勤務時間等規程第8条に定める休日（以下「休日」という。）以外の日の勤務（第2号に掲げるものを除く。） 100分の125
- (2) 休日以外の日の勤務のうち、午後10時から翌日の午前5時までの間であるもの 100分の150
- (3) 休日の勤務（第4号に掲げるものを除く。） 100分の135
- (4) 休日の勤務のうち、午後10時から翌日の午前5時までの間であるもの 100分の160

2 前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フル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。

3 所定の勤務時間以外の時間にした勤務の時間及び所定の勤務時間として週当たり38時間45分を超えてした勤務の時間が1月について45時間を超え60時間以下のフルタイム

有期雇用職員には、その 45 時間を超え 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 100 分の 130 (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 155)

(2) 所定の勤務時間として週当たり 38 時間 45 分を超えてしたもの 100 分の 30

4 所定の勤務時間以外の時間にした勤務の時間及び所定の勤務時間として週当たり 38 時間 45 分を超えてした勤務の時間が 1 年間(4 月 1 日から翌年の 3 月 31 日まで)について 360 時間を超えたフルタイム有期雇用職員には、その 360 時間を超えて勤務した全時間(次項に掲げる時間を除く。)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 100 分の 130(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 155)

(2) 所定の勤務時間として週当たり 38 時間 45 分を超えてしたもの 100 分の 30

5 所定の勤務時間以外の時間にした勤務の時間及び所定の勤務時間として週当たり 38 時間 45 分を超えてした勤務の時間が 1 月について 60 時間を超えたフルタイム有期雇用職員には、その 60 時間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、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 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)

(2) 所定の勤務時間として週当たり 38 時間 45 分を超えてしたもの 100 分の 50

6 時間外勤務手当の計算において、勤務の区分が前各項に重複して該当するときは、最も高い支給割合によるものとする。

7 前項までの規定にかかわらず、有期雇用職員勤務時間等規程第 3 章の規定が適用されるフルタイム有期雇用職員の時間外勤務手当の支給については、別に定める。

#### (夜間勤務手当)

第 22 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フル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。

#### (管理職員深夜勤務手当)

第 23 条 有期雇用職員勤務時間等規程第 16 条の規定の適用を受けるフルタイム有期雇用職員(以下「管理監督者」という。)が午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間に勤務した場合には、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 を管理職員深夜勤務手当として支給する。



2 前2条の規定は、管理監督者には適用しない。

**(時間外勤務手当等の計算の基礎となる勤務1時間当たりの給与額)**

第24条 前3条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、次の計算式により得られる額とする。

$$\frac{\text{「給料の月額」} + \text{「看護師等業務調整手当の月額」}}{\text{「週勤務時間」} \times 52 / 12}$$

2 前項に規定する週勤務時間とは、次の計算式により得られる額とする。

$$\text{「週勤務時間」} = \text{「週所定勤務時間」} - \text{「週所定勤務時間」} \times \text{「年間祝日等日数」} \div 365$$

3 前項の週所定勤務時間とは、有期雇用職員勤務時間等規程に規定する1週間当たり勤務時間をいい、年間祝日等日数とは、次の各号に規定する日数を合計した日数をいう。

(1) 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

(2) 1月2日、3日及び12月29日、30日、31日

4 第2項に規定する週勤務時間に12分の52を乗じたものに30分未満の端数があるときはこれを切り捨て、30分以上1時間未満の端数があるときはこれを1時間に切り上げる。

**(時間外勤務手当等の計算)**

第25条 前4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、夜間勤務手当及び管理職員深夜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、夜間勤務手当及び管理職員深夜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、30分未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、30分以上1時間未満の端数を生じたときはこれを1時間に切り上げる。

**(宿日直手当)**

第26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フルタイム有期雇用職員には、その勤務1回につき、5,800円を宿日直手当として支給する。

2 前項にかかわらず、医学部附属病院において入院患者の病状の急変等に対処するため、医師免許証を有する有期雇用職員が宿日直勤務を命じられて勤務した場合は、23,500円を宿日直手当として支給する。

3 前5条の規定は、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21条に該当する勤務に従事した場合は、この限りでない。

**(フルタイム有期雇用職員の期末手当)**

第27条 フルタイム有期雇用職員の期末手当については、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。

## 第5章 休職者等の給与

### (休職者の給与)

第28条 病気休職となった者（次項及び第3項に定めるものを除く。）に対しては、その休職の期間が満1年に達するまでは、給料及び期末手当のそれぞれの100分の80を支給し、満1年を超えてからは、給与を支給しない。

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、給料及び期末手当のそれぞれの100分の80を支給する。満2年を超えてからは、給与を支給しない。

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、給与の全額を支給する。

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者に対しては、その休職の期間中、給料の100分の60以内を支給する。

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者に対しては、その休職の期間中、給料及び期末手当の100分の70以内を支給する。

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者に対しては、その休職の期間中、給料及び期末手当のそれぞれ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、給料及び期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給する。

7 有期雇用職員就業規則第12条第1項第5号の規定による休職者に対しては、大阪公立大学医学部附属病院職員給与規程（以下「給与規程」という。）第34条第7項を準用し、給与の一部又は全部を支給することがある。

8 専従休職者に対しては、その間、給与を支給しない。

9 有期雇用職員就業規則第12条第1項第7号の規定により休職となった場合で、理事長が必要と認めるときは、理事長が必要と認める期間中、給料の100分の70以内を支給することができる。

### (停職者の給与)

第29条 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。）とされたフルタイム有期雇用職員には、その間、給与を支給しない。

### (育児・介護休業者の給与)

第30条 大阪公立大学医学部附属病院職員の育児・介護休業等に関する規程（以下「育児・介護休業規程」という。）に規定する育児休業、出生時育児休業及び介護休業を取得したフルタイム有期雇用職員には、その間、給与を支給しない。

### (育児短日数勤務の期間中の給与)

第31条 育児・介護休業規程に規定する育児短日数勤務をしているフルタイム有期雇用職

員のその間の給与については、大阪公立大学医学部附属病院育児短日数勤務をしている職員の給与に関する規程を準用して、給料その他この規程に定める手当を支給する。

#### (業務傷病休業等の際の給与)

第 32 条 業務傷病休業等となったフルタイム有期雇用職員には、その間、給与の全額を支給する。

#### (休職前後の給与支給の変更)

第 33 条 フルタイム有期雇用職員が月の中途において、前 5 条に規定する休職、停職、育児休業、出生時育児休業、介護休業、育児短日数勤務又は業務傷病休業等（以下「休職等」という。）となり、又は、休職等が終了し、再び勤務することとなった場合は、その月の給料は、第 5 条に規定する日割計算の方法により計算し、支給する。

2 月の初日から引き続いて休職等となっていたものが、月途中で復職等になった場合は、そのフルタイム有期雇用職員にかかる給料をその日以後速やかに支給するものとする。

### 第 6 章 給与の減額

#### (給料の減額)

第 34 条 フルタイム有期雇用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、次の各号に掲げる場合を除くほか、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。

- (1) 有期雇用職員勤務時間等規程第 22 条に規定する年次有給休暇
- (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。ただし、同項第 8 号に掲げる休暇は、年 13 回を限度とし、1 回について 2 日（理事長が別に定める業務に従事している職員にあっては 3 日）以内に限るものとする。
- (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 条に規定する病欠休暇
- (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専念義務の免除を受けた日又は時間
- (5) 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 前項の規定により給料減額の対象となる時間数については、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、これを切り捨てる。

3 第 1 項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合に至った日以降の期間については、病欠休暇により勤務しない 1 日につき 1 日当たりの給料の額の 100 分の 50 をその者に支給すべき給料の額から減額する。

- (1) 有期雇用職員勤務時間等規程第 34 条に定める病欠休暇の期間及び有期雇用職員就業規則第 48 条第 1 項第 2 号（同号に準ずる者として第 3 号の適用を受ける者を含む。以下同じ。）により就業を禁止され同条第 2 項の病欠休暇を付与された期間並びにそれらの後に引き続く休日、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日未満の欠勤は1日とみなす。)の期間が引き続き90日を超える場合

(2) 結核性の疾患のために有期雇用職員就業規則第48条第1項第2号により就業を禁止され同条第2項の病気休暇を付与された期間が引き続き1年を超える場合

4 前項各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、給与規程第41条第4項の規定を準用する。

#### (勤務1日又は1時間当たりの給料額)

第35条 前条第1項に規定する勤務1日当たりの給料額は、給料の月額を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で除した額とする。

2 前条第1項に規定する勤務1時間当たりの給料額は、次の計算式により得られる額とする。

「給料の月額」

「週勤務時間」×52/12

3 前項に規定する週勤務時間とは、次の計算式により得られる額とする。

「週勤務時間」=「週所定勤務時間」-「週所定勤務時間」×「年間祝日等日数」÷365

4 前項の週所定勤務時間とは、有期雇用職員勤務時間等規程に規定する1週間当たり勤務時間をいい、年間祝日等日数とは、次の各号に規定する日数を合計した日数をいう。

(1) 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

(2) 1月2日、3日及び12月29日、30日、31日

5 第3項に規定する週勤務時間に12分の52を乗じたものに30分未満の端数があるときはこれを切り捨て、30分以上1時間未満の端数があるときはこれを1時間に切り上げる。

#### (給料の減額の方法)

第36条 第34条の規定により減額すべき給料の額は、減額すべき事由のあった日の属する月又はその翌月の給料から差し引く。ただし、離職、停職等により給料から差し引くことができない場合において、この規程に基づくその他の未支給の給与があるときは、これから差し引き、未支給の給与がないときは、本人から回収する。

#### (看護師等業務調整手当の減額)

第36条の2 フルタイム有期雇用職員が所定の時間に勤務しないときは、次の各号に掲げる場合を除くほか、その勤務しない1日当たりの看護師等業務調整手当を、その者に支給すべき看護師等業務調整手当の額から減額する。

(1) 有期雇用職員勤務時間等規程第22条に規定する年次有給休暇

(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

(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専念義務の免除を受けた日又は時間

2 前項の勤務1日当たりの手当額の計算にあたっては、第35条第1項の規定を準用して計算する。

## 第7章 給与の計算期間、支払日及び支払方法

### (計算期間)

第37条 給与は、本規程、有期雇用職員等期末手当規程その他本規程の関係規程（以下「本規程等」という。）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38条 給与は、本規程等において別に定める場合を除き、給料及び看護師等業務調整手当については、その月の支給日に、特殊勤務手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、管理職員深夜勤務手当及び宿日直手当については、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39条 給与の支給日（以下「支給日」という。）後において新たにフルタイム職員となった者及び支給日前において離職し、又は死亡したフル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40条 フル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は、第38条及び第39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) フル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) フル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) フル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41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、フル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フル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8章 雑則

### (給与を受ける権利の処分禁止)

第42条 フル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43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44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45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46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適當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特定有期雇用職員給与規程の廃止)

2 大阪市立大学医学部附属病院特定有期雇用職員給与規程(平成31年規程第181号)は、廃止する。

### (特定有期雇用職員就業規則適用者の給料の切替等)

3 この規則の施行日の前日に特定有期雇用職員就業規則(大阪市立大学医学部附属病院特定有期雇用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5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
後期臨床研究医	後期臨床研究医	別表に定める後期臨床研究医の給料の通りとする。
前期臨床研究医	前期臨床研究医	別表に定める前期臨床研究医の給料の通りとする。
臨床研修医	臨床研修医	別表に定める臨床研修医の給料の通りとする。
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。
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。
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。
医療職員のうち、臨床検査技師の区分の者	医療職員	別表に定め臨床検査技師の給料の通りとする。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
医療職員のうち、公認心理師の区分の者	医療職員	別表に定める公認心理師の給料の通りとする。
医療職員のうち、保育士の区分の者	医療職員	別表に定める保育士の給料の通りとする。
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。

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。
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。
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。
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。
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。
レジデント	レジデント	別表に定めるレジデントの給料の通りとする。
造血幹細胞移植コーディネーター	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A1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A1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A2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A2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。
ナースアシスタントのうち、ナースアシスタントAの区分の者	ナースアシスタント	別表に定めるナースアシスタントAの給料の通りとする。
ナースアシスタントのうち、ナースアシスタントBの区分の者	ナースアシスタント	別表に定めるナースアシスタントBの給料の通りとする。

**(特定有期雇用職員就業規則適用者の給料の経過措置)**

- 4 この規則の施行日の前日に特定有期雇用職員就業規則の適用を受けていた者で、有期雇用職員就業規則附則第7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。）の給料の月額は、退職するまでの間、施行日前日の職種区分等欄に応じて、次の表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	金額（円）
一般職員のうち、一般職員（課長級）の区分の者	380,000
一般職員のうち、一般職員（課長代理級）の区分の者	340,000
一般職員のうち、一般職員（係長級）の区分の者	320,000
一般職員のうち、一般職員（係員）の区分の者	215,000
再雇用職員のうち、再雇用職員（課長代理級）の区分の者	407,700
再雇用職員のうち、再雇用職員（係長級）の区分の者	370,500
再雇用職員のうち、再雇用職員（主任級）の区分の者	336,900
再雇用職員のうち、再雇用職員（係員）の区分の者	310,400

**附 則（令和4.8.31 規程580）**

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606）**

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646）**

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5.2.28 規程24）**

(施行期日)

- 1 この規程は、令和5年3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フルタイム有期雇用職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）附則第4項の規定は、令和4年4月1日から適用する。
- 3 前項の規定は、令和4年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの間に退職した者には適用しない。

(給与の内払)

- 4 この規程による改正前の大阪公立大学医学部附属病院フルタイム有期雇用職員給与規程に基づいて、令和4年4月1日から改正後の規程の施行日の前日までの間にフル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)

- 5 この規程の施行に伴う給与の清算日は、令和5年3月17日とする。

附 則（令和5.12.28 規程235）

(施行期日)

- 1 この規程は、令和6年1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フルタイム有期雇用職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）附則第4項の規定は、令和5年4月1日から適用する。
- 3 前項の規定は、令和5年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの間に退職した者には適用しない。

(給与の内払)

- 4 この規程による改正前の大阪公立大学医学部附属病院フルタイム有期雇用職員給与規程の規定に基づいて令和5年4月1日から改正後の規程の施行日の前日までの間にフルタイム有期雇用教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)

- 5 この規程の施行に伴う給与の清算日は、令和6年1月17日とする。

別表（第3条関係）

フルタイム有期雇用職員給料表

職名		月額
後期臨床研究医		391,500
前期臨床研究医		318,000
臨床研修医		255,700
医療職員	薬剤師	267,000

	管理栄養士	251,000
	栄養士	171,000
	臨床検査技師	251,000
	診療放射線技師	251,000
	臨床工学技士	251,000
	理学療法士	251,000
	作業療法士	251,000
	視能訓練士	251,000
	言語聴覚士	251,000
	歯科衛生士	251,000
	公認心理師	251,000
	保育士	210,000
	看護師	267,000
	助産師	267,000
	保健師	267,000
	医療相談員（看護師）	267,000
	医療相談員（社会福祉士）	251,000
	医療相談員（精神保健福祉士）	251,000
レジデント	薬剤師	267,000
造血幹細胞移植コーディネーター		352,000
臨床研究コーディネーター	コーディネーターA	419,000
	コーディネーターB	352,000
	コーディネーターC	310,000
	コーディネーターD	267,000
	コーディネーターE	210,000
治験コーディネーター	コーディネーターA 1	419,000
	コーディネーターA 2	396,000
	コーディネーターB	352,000
	コーディネーターC	310,000
	コーディネーターD	267,000
	コーディネーターE	210,000
データマネージャー	データマネージャーA	419,000

	データマネージャーB	352,000
	データマネージャーC	310,000
	データマネージャーD	267,000
	データマネージャーE	210,000
モニター	モニターA	419,000
	モニターB	352,000
	モニターC	310,000
	モニターD	267,000
	モニターE	210,000
医療ソーシャルワーカー		251,000
ナースアシスタント	ナースアシスタントA	210,000
	ナースアシスタントB	175,000

備考

- 1 ナースアシスタントの職種区分はその者が従事する職務内容に応じて、下表を基準に決定する。

区分	基準となる職務内容
ナースアシスタントA	病棟におけるナースアシスタントリーダーの職務
ナースアシスタントB	病棟におけるナースアシスタントの職務

- 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"> <li>・自然科学、薬学等の分野において、博士号を有する者</li> <li>・臨床研究業務の管理職等の経験を有する者</li> <li>・その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
コーディネーターB	<ul style="list-style-type: none"> <li>・認定CRCの資格を有する者</li> <li>・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</li> <li>・その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
コーディネーターC	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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の経験を有する者</li> <li>・その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>

コーディネーターD	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
コーディネーターE	<ul style="list-style-type: none"> <li>・A～Dに該当しない者</li> </ul>

3 治験コーディネーターのA1、A2、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A1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然科学、薬学等の分野において、博士号を有する者で、部門を統括する能力を有する者又は管理職等の経験を有する者</li> <li>・治験コーディネーターとして特に高度な知識及び相当の経験を有する者で、部門を統括する能力を有する者又は管理職等の経験を有する者</li> <li>・その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
コーディネーターA2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然科学、薬学等の分野において、博士号を有し、治験コーディネーターの教育にかかる経験を有する者</li> <li>・治験コーディネーターとして特に高度な知識及び相当の経験を有し、治験コーディネーターの教育にかかる経験を有する者</li> <li>・その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
コーディネーターB	<ul style="list-style-type: none"> <li>・認定CRCの資格を有する者</li> <li>・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</li> <li>・その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
コーディネーターC	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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の経験を有する者</li> <li>・その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
コーディネーターD	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
コーディネーターE	<ul style="list-style-type: none"> <li>・A～Dに該当しない者</li> </ul>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>

ジャーA	<ul style="list-style-type: none"> <li>臨床研究業務の管理職等の経験を有する者</li> <li>その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
データマネージャーB	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
データマネージャーC	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
データマネージャーD	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
データマネージャーE	<ul style="list-style-type: none"> <li>A～Dに該当しない者</li> </ul>

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"> <li>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</li> <li>臨床研究業務の管理職等の経験を有する者</li> <li>その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
モニターB	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
モニターC	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
モニターD	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>その他これらに相当すると認められる者</li> </ul>
モニターE	<ul style="list-style-type: none"> <li>A～Dに該当しない者</li> </ul>