

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所研究・技能労務職員給与規程

平成28年3月30日

規程第2号

改正 平成28年12月7日規程第5号

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所研究・技能労務職員就業規則（以下「就業規則」という。）第38条の規定に基づき、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所（以下「研究所」という。）の研究業務及び技能労務に従事する職員の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(適用の範囲)

第2条 この規程は、研究所に勤務し、研究業務及び技能労務に従事する者（以下「職員」という。）に適用する。

2 前項の規定にかかわらず、期間を限って雇用される常時勤務を要しない職員及び臨時に勤務する職員（独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所再雇用規程（以下「再雇用規程」という。）第3条の規定により再雇用され短時間勤務を要する職員（以下「再雇用短時間勤務職員」という。）を除く。）の給与に関する事項については、別に定めるところによる。

3 この規程に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）その他関係法令の定めるところによる。

(給与の種類)

第3条 職員の給与の種類は、次に掲げるとおりとする。

(1) 基本給

- イ 俸給
- ロ 扶養手当
- ハ 地域手当

(2) 諸手当

- イ 管理職手当
- ロ 職務手当
- ハ 住居手当
- ニ 初任給調整手当
- ホ 特殊勤務手当
- ヘ 時間外勤務手当
- ト 休日給
- チ 管理職員特別勤務手当
- リ 期末手当
- ヌ 勤勉手当
- ル 通勤手当

2 研究所の業務について生じた実費の弁償は、給与には含まれない。

(給与の支払及び控除)

第4条 給与は、法令に基づき、その職員の給与から控除すべき額を控除し、その残額を通貨で直接本人に支払うものとする。ただし、職員からの申し出に基づき、その指定する金融機関の口座に振り込むことにより給与を支払うことができる。

2 給与の支払方法及び法令に基づく控除のほか給与から控除するものについては、職員の過半数を代表する労働組合又は職員の過半数を代表する者と書面により締結する協定書の定めるところ

による。

(給与の支給日)

第5条 職員の給与(期末手当及び勤勉手当を除く。)の支給日は、毎月20日とし、当月分の俸給、扶養手当、地域手当、管理職手当、職務手当、住居手当、初任給調整手当及び前月分の特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日給及び管理職員特別勤務手当を支給する。

2 前項に規定する支給日が独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所研究・技能労務職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程(以下「勤務時間等規程」という。)第7条に規定する休日(以下「休日」という。)に当たるときはその前日を支給日とし、その日が休日に当たるときは、その日後において、その日に最も近い休日でない日を支給日とする。

3 期末手当及び勤勉手当は、6月30日及び12月10日にそれぞれ支給する。ただし、支給日に定める日(以下この項において「支給日」という。)が日曜日に当たるときは支給日の前々日とし、支給日が土曜日に当たるときは支給日の前日とする。

(給与の日割計算)

第6条 新たに職員になった者には、その日から俸給を支給し、昇給等により俸給額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた俸給を支給する。

2 職員が離職したときは、その日まで俸給を支給する。

3 職員が死亡したときは、その月まで俸給を支給する。

4 第1項又は第2項の規定により俸給を支給する場合であって、月の中途から支給するとき又は月の中途まで支給するときは、その俸給の額は、その月の現日数から、日曜日及び土曜日の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した額(1円未満の端数を切り捨てた額)とする。

5 職員が、職員又はその収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼、葬儀その他これらに準ずる非常の場合の費用に充てるために給与(期末手当及び勤勉手当を除く。)の支払いを請求したときは、前条第1項の規定にかかわらず、請求の日までの俸給を日割りによって計算し支給する。

(給与台帳)

第7条 理事長は、給与台帳を作成しなければならない。

2 給与は、給与台帳に基づいて支払うものとする。

3 給与台帳に関し必要な事項は別に定める。

(端数計算)

第8条 第28条に規定する勤務1時間当たりの給与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円に切り上げるものとする。

2 毎月の給与支払の対象となる期間(以下「一の給与期間」という。)における時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時から翌日の午前5時までの間の労働)の時間数の合計に1時間未満の端数が生じた場合は、30分未満は切り捨て、30分以上は1時間に切り上げるものとする。

3 一の給与期間における欠勤の時間数、職務に従事しなかった時間数、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所の研究・技能労務職員の育児休業、介護休業等に関する規程(平成28年規程第2号。以下「育児・介護休業規程」という。)第14条に規定する育児部分休業の時間数及び同規程第17条に規定する介護休業の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合は、30分未満は切り捨て、30分以上は1時間に切り上げるものとする。

(職員の俸給及び俸給表)

第9条 俸給は月額制とし、その月額は、次の俸給表に定めるところによる。

(1) 所長等俸給表(別表1)

(2) 研究職俸給表 (別表 2)

(3) 技能・労務職俸給表 (別表 3)

- 2 再雇用規程第 3 条の規定により再雇用され常時勤務を要する職員 (以下「再雇用常時勤務職員」という。) の俸給は月額制とし、その月額は、前項第 1 号から第 3 号の俸給表の再雇用常時勤務職員の欄に定める額とする。
- 3 再雇用短時間勤務職員の俸給は月額制とし、その額は、前項で定めた額に勤務時間等規程第 4 条第 2 項の規定により定められたその者の 1 週間当たりの勤務時間を同条第 1 項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。
- 4 前項の規定による俸給月額に 1 円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額をもって当該職員の俸給月額とする。

(俸給の決定)

第 10 条 職員の受ける俸給は、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ勤務の強度、勤務環境その他の勤務条件を考慮して、その職員の属する職位の俸給表において定める級及び号俸により決定する。

- 2 前項に規定す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は別に定めるところによる。
- 3 一般職の職員の給与に関する法律 (昭和 25 年法律第 95 号。以下「給与法」という。) 等の適用を受けていた者が、新たに職員となった場合の俸給は、職員となった日の前日に適用を受けていた給与法又はこれに相当する規程による俸給と同じ額の号俸とする。ただし、同じ額の号俸がないときは、直近上位の額の号俸とする。
- 4 前項の規定により職員の俸給を決定することが著しく不相当であると認められる場合には、理事長は前項の規定にかかわらず、他の職員との権衡を考慮して、その者の俸給を決定することができる。
- 5 第 3 項に規定する者のほか、新たに職員を採用する場合の俸給は、その者の学歴、免許、資格、職務経験及び他の職員との権衡を考慮して決定する。

(昇格)

第 11 条 理事長は職員をその職務に応じ、その者の属する職務の級を 1 級上位の職務の級へ昇格させることができる。

- 2 職員を昇格させた場合におけるその者の号俸は、第 9 条第 1 項に規定する俸給表の別に応じ、昇格した日の前日に受けていた号俸に対応する別表 4 の昇格後の号俸欄に定める号俸とする。
- 3 前 1 項及び 2 項の規定は、第 9 条第 1 項第 1 号で定める所長等俸給表に該当する職員には適用しない。
- 4 昇格に関し必要な事項は、別に定める。

(降格)

第 12 条 就業規則第 49 条の規定により職員を降格させた場合におけるその者の俸給月額は、降格した日の前日に受けていた号俸と同じ額の号俸 (同じ額の号俸がないときは、直近下位の額の号俸) とする。

- 2 前項の規定により職員の号俸を決定することが著しく不相当であると認められる場合には、理事長は前項の規定にかかわらず、他の職員との権衡を考慮してその者の号俸を決定することができる。

(昇給)

第 13 条 職員の昇給は毎年 1 月 1 日 (以下「昇給日」という。) に、同日前 1 年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。

- 2 前項に規定する昇給は、昇給させようとする者の勤務成績について、その者の職務について監

督する地位にある者の証明を得て行わなければならない。この場合において、当該証明が得られない職員は、昇給しない。

- 3 職員が現に受けている号俸が、その者の属する職位の級における最高の号俸である場合には、その者が同一の職位の級に属する間は昇給しない。
- 4 勤務成績が良好である職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合その他特に必要があると認められる場合には、第1項の規定にかかわらず昇給させることができる。
- 5 前1項から4項の規定は、第9条第1項第1号で定める所長等俸給表に該当する職員には適用しない。
- 6 昇給に関し必要な事項は、別に定める。

(扶養手当)

第14条 扶養手当は、扶養親族のある職員に支給する。

2 前項の扶養親族は、次の各号に掲げる者で、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とする。

- (1) 配偶者(婚姻の届出をしないが、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及び孫
- (3) 満60歳以上の父母及び祖父母
- (4) 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
- (5) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額を、前項第一号に該当する扶養親族については13,500円、同項第2号から第5号までの扶養親族(次条において「扶養親族たる子、父母等」という。)についてはそれぞれ6,000円(職員に扶養親族でない配偶者がいる場合にあってはそのうち1人については6,500円、職員に配偶者がいない場合にあってはそのうち1人については11,000円)とする。

4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日以後の最初の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を、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 第2項に規定する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者には、次に掲げる者は、含まれないものとする。

- (1) 職員の配偶者、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又はこれに相当する手当の支給の基礎となっている者
- (2) 年額130万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者
(扶養親族の届出及び認定)

第15条 新たに職員になった者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号のいずれかに該当する事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨(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一号に該当する事実が生じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。)を所属長に届出なければならない。

- (1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合
- (2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合(前条第2項第2号又は第4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、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は除く。)

- (4) 扶養親族たる子、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。）
- 2 前項の規定による届出は、扶養親族届（第1号様式）により行うものとする。
 - 3 所属長は、職員から前項に規定する届出があったときは、扶養親族届に記載された扶養親族が前条第2項に定める要件を具備しているか確認後に認定し、その認定に係る事項を扶養親族簿（第2号様式）に記載するものとする。
 - 4 所属長は、前項の認定を行う場合において必要と認めるときは、職員に対し扶養の事実等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。
 - 5 所属長は、現に扶養手当の支給を受けている職員の扶養親族が前条第2項の扶養親族たる要件を具備しているかどうか及び扶養手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとし、この場合において、前項の規定を準用する。
 - 6 扶養手当は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においては、その者が職員となった日、扶養親族がない職員に第1項第1号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（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から支給を開始し、扶養手当を受けている職員が退職し又は死亡した場合においてはそれぞれの者が退職し又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規程による届出に係るもののすべ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）まで支給する。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、これを受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同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、扶養手当を受けている職員について同項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るも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においては、これら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）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員に更に同項第1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（扶養親族たる子、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扶養親族たる配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員について当該職員の配偶者が扶養親族たる要件を欠くに至った場合又は同項第3号に掲げる事実が生じた場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

（地域手当）

第16条 地域手当は、すべての職員に支給する。

- 2 地域手当の月額は、俸給、扶養手当、管理職手当及び職務手当の合計額に、次の各号に掲げる在勤地域に応じ、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。
 - (1) 東京都清瀬市 100分の16
 - (2) 神奈川県川崎市 100分の16
- 3 国、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に規定する行政執行法人（以下「行政執行法人」という。）、地方公共団体又は公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫若しくは国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人若しくは国家公務員退職手当法施行令第9条の4各号に掲

げる法人（公庫の予算及び決算に関する法律第1条に規定する公庫及び国家公務員退職手当法施行令第9条の2各号に掲げる法人を除く。以下「国等の機関」という。）に使用される者であった者（国等の機関に引き続き6箇月を超えて使用されていた者に限る。）が、引き続き研究所に採用され、当該採用となった施設に係る地域手当の支給割合（以下この項において「採用後の支給割合」という。）が、当該採用の日の前日に在勤していた国等の機関において支給を受けていた地域手当に相当する手当の支給割合（以下この項において「採用前の支給割合」という。）に達しないときは、前項の規定にかかわらず、当該採用となった日から、俸給、扶養手当、管理職手当及び職務手当の合計額に採用前の支給割合を乗じて得た月額地域手当を支給する。

4 地域手当の支給方法については、第6条の規定を準用する。

（管理職手当）

第17条 管理職手当は管理又は監督の地位にある別表4-1に掲げる職員に対して支給することとし、その月額は、同表に掲げる額とする。

2 管理職手当を受ける職員が月の初日から末日までの間、全日数にわたり勤務しなかった場合には職務手当は支給しない。ただし、第59条第1項に定める場合は除く。

3 管理職手当の支給方法については、第6条の規定を準用する。

（職務手当）

第17条の2 職務手当は、別表4-2に掲げる職員に対して支給することとし、その月額は、同表に掲げる額とする。

2 職務手当を受ける職員が月の初日から末日までの間、全日数にわたり勤務しなかった場合には職務手当は支給しない。ただし、第59条第1項に定める場合は除く。

3 職務手当の支給方法については、第6条の規定を準用する。

（住居手当）

第18条 住居手当は、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12,000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（国家公務員有料宿舎、他の独立行政法人等の職員宿舎及び配偶者、父母又は配偶者の父母で職員の扶養親族たる者（第14条の規定による届出がされている者に限る。以下同じ。）以外の者が所有し、又は借り受け、居住している住宅の全部又は一部を借り受けて当該住宅に居住している職員を除く。）に支給する。

2 住居手当の月額は、次に掲げる職員の区分に応じた額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額とする。

(1) 月額23,000円以下の家賃を支払っている職員

家賃の月額から12,000円を控除した額

(2) 月額23,000円を超える家賃を支払っている職員

家賃の月額から23,000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16,000円を超えるときは、16,000円）を11,000円に加算した額

（住居手当の届出）

第19条 職員は、新たに前条の要件を具備するに至った場合は、当該要件を具備していることを契約書、家賃（使用料を含む。以下同じ。）の領収書その他住居手当の支給を受けるべき要件を具備していることを証明する書類を添付して、住居届（第5号様式）により、その住居の実情、住宅の所有関係等を速やかに所属長に届けなければならない。住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額、住宅の所有関係等に変更があった場合についても、同様とする。

2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することを持って足りるものとする。

（住居手当の確認及び支給）

第 20 条 所属長は、職員から前条第 1 項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、その者が第 18 条の要件を具備するときは、その者に支給すべき住居手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

2 所属長は、前項の規定により住居手当の月額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を住居手当認定簿（第 6 号様式）に記載するものとする。

（家賃算定の基準）

第 21 条 第 19 条第 1 項の規定による届出に係る職員が家賃と食費等を併せ支払っている場合において、家賃の額が明確でないときは、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に掲げる額を家賃の額に相当する額として取り扱うものとする。

（1）居住に関する支払額に食料費が含まれている場合 その支払額の 100 分の 40 に相当する額

（2）居住に関する支払額に電気、ガス又は水道の料金が含まれている場合 その支払額の 100 分の 90 に相当する額

2 職員がその借り受けた住宅の一部を他に転貸している場合には、自己の居住部分と当該転貸部分との割合等を基準として算定した場合における自己の居住部分に係る家賃に相当する額を当該職員の支払っている家賃の額として取り扱うものとする。

3 職員の扶養親族たる者が借り受けている住宅を職員に転貸している場合には、当該扶養親族たる者と貸主との間の契約に係る家賃をもって住居手当の額の算定の基礎とするものとする。

4 この条に規定する家賃には次の各号に掲げるものは、含まれないものとする。

（1）権利金、敷金、礼金、保証金その他これらに類するもの

（2）電気、ガス、水道等の料金

（3）団地内の児童遊園、外灯その他の共同利用施設に係る負担金

（4）店舗付住宅の店舗部分その他これに類するものに係る借料

（住居手当の支給の始期及び終期）

第 22 条 住居手当は、職員が新たに第 18 条の要件を具備するに至っ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）から支給を開始し、職員が同条に規定する要件を欠くに至った日の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）まで支給する。ただし、住居手当の支給の開始については、第 19 条第 1 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。

2 住居手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、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）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

（住居手当の事後の確認）

第 23 条 所属長は、現に住居手当の支給を受けている職員が第 18 条の要件を具備しているかどうか及び住居手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。

（初任給調整手当）

第 24 条 初任給調整手当は、研究職俸給表の適用を受ける職員で、医師又は歯科医師の免許を有し、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とすると理事長が認める者であって、免許取得後の経過年数が 35 年以内の職員に支給する。

2 初任給調整手当の支給方法については、第 6 条の規定を準用する。

（職員の範囲）

第 25 条 前条第 1 項の規定により初任給調整手当を支給される職員は、前条に規定する職に採用された職員（医師法（昭和 23 年法律第 201 号）に規定する医師免許証又は歯科医師法（昭和 23 年法律第 202 号）に規定する歯科医師免許証を有する者に限る。）であって、その採用が学校教育

法（昭和 22 年法律第 26 号）に規定する大学（以下「大学」という。）卒業の日から 37 年（医師法に規定する臨床研修（以下「臨床研修」という。）を経た者にあつては 39 年、医師法の一部を改正する法律（昭和 43 年法律第 47 号）による改正前の医師法に規定する実地修練（以下「実地修練」という。）を経た者にあつては 38 年）を経過するまでの期間内に行われたものとする。

- 2 前条又は第 1 項の規定にかかわらず、初任給調整手当を支給されていた期間が通算して 35 年に達している職員には、初任給調整手当は支給しない。

（支給期間及び支給額）

第 26 条 初任給調整手当の支給期間は、35 年とし、その月額は採用の日以後の期間の区分に応じた別表 5 に掲げる額とする。この場合において、大学卒業の日からそれぞれ採用の日までの期間が 4 年（臨床研修を経た場合にあつては 6 年、実地修練を経た場合にあつては 5 年）を超えることとなる第 24 条第 1 項に規定する職を占める職員（学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から 3 年内の職員を除く。）に対する同表の適用については、採用の日からその超えることとなる期間（1 年に満たない期間があるときは、その期間を 1 年として算定した期間）に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとする。

- 2 初任給調整手当を支給されている職員が就業規則第 9 条の規定により休職にされた場合における当該職員に対する別表 5 の適用については、当該休職の期間は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。

- 3 第 24 条に規定する職員となった者（前条第 2 項に規定する職員を除く。）のうち、これらの職員となった日前に初任給調整手当を支給されていたことのある者で第 1 項の規定による初任給調整手当の支給期間に既に初任給調整手当を支給されていた期間に相当する期間を加えた期間が 35 年を超えることとなるものに係る初任給調整手当の支給期間及び支給額は、同項の規定による支給期間のうち、その超えることとなる期間に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとした場合における期間及び額とする。

（時間外勤務手当）

第 27 条 勤務時間等規程第 12 条の規定により正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、1 時間につき、第 28 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額の 100 分の 125（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 150）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- 2 再雇用短時間勤務職員が正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が 7 時間 45 分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「100 分の 125」とあるのは、「100 分の 100」とする。

（勤務 1 時間当たりの給与の額の算出）

第 28 条 第 27 条、第 29 条、第 54 条第 2 項、第 55 条第 4 項、第 56 条第 1 項及び第 58 条第 1 項に規定する勤務 1 時間当たりの給与額は、俸給月額、俸給月額に対する地域手当の月額、職務手当、初任給調整手当及び特殊勤務手当の合計額に 12 を乗じ、その額を 1 週間の勤務時間 38 時間 45 分に 52 を乗じて得たもので除して得た額とする。

- 2 前項に規定する 1 年間の起算日は、毎年 4 月 1 日とする。

（休日給）

第 29 条 勤務時間等規程第 7 条に規定する休日に勤務することを命ぜられた職員には、正規の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 28 条に規定する勤務 1 時間当たりの額に 100 分の 135（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 160）を乗じて得た額を休日給として支給する。

（時間外勤務手当及び休日給の適用除外）

第30条 第27条及び前条の規定は、第17条の規定により管理職手当を支給される職員には適用しない。

(管理職員特別勤務手当)

第31条 第17条の規定に基づき管理職手当の支給を受けている職員が臨時又は緊急の必要その他の業務の運営の必要により休日に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 管理職員特別勤務手当の額は、前項の規定による勤務1回につき、次の各号に掲げる職務の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 招へい型任期付研究員のうち6号俸の俸給月額を受ける研究員 12,000円

(2) 部長、センター長、首席研究員及び招へい型任期付研究員のうち5号俸又は4号俸の俸給月額を受ける研究員 10,000円

(3) 課長、調査役、統括研究員及び招へい型任期付研究員のうち3号俸又は2号俸の俸給月額を受ける研究員 8,000円

(4) 招へい型任期付研究員のうち1号俸の俸給月額を受ける研究員 6,000円

3 第1項の規定による勤務に従事した時間が6時間を超える場合、前項に規定する額に100分の150を乗じて得た額を支給する。

第32条 所属長は、管理職員特別勤務実績簿(第7号様式)及び管理職員特別勤務手当整理簿(第8号様式)を作成し、これを保管しなければならない。

(特殊勤務手当)

第33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、その特殊性を俸給で考慮することが適当でない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。

2 前項に規定する手当は、高所作業手当及び災害応急作業等手当とし、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める額を支給する。

(1) 地上又は水面上10メートル以上の足場の不安定な箇所で行われた災害防止作業のために従事した場合 作業に従事した日1日につき220円

(2) 前号の規定にかかわらず、当該作業が地上又は水面上20メートル以上の箇所で行われた場合 作業に従事した日1日につき320円

(3) 原子力災害対策特別措置法(平成11年法律第156号)第20条第2項の規定に基づく原子力災害対策本部長の地方公共団体の長に対する指示(以下「本部長指示」という。)により、帰還困難区域に設定することとされた区域において行う作業

屋外において行うもの 6,600円

屋内において行うもの 1,330円

(4) 本部長指示により、居住制限区域に設定することとされた区域において行う作業(前号に掲げるものを除く。)

屋外において行うもの 3,300円

屋内において行うもの 660円

3 同一の日において、前項第3号以下の作業のうち二以上の作業に従事した場合においては、当該二以上の作業に係る手当の額が同額のとくにあっては当該手当のいずれか一の手当、当該二以上の作業に係る手当の額が異なる場合にあっては当該手当の額が最も高いもの(その額が同額の場合にあっては、その手当のいずれか一の手当)以外の手当は支給しない。

4 第2項第3号又は第4号の作業のうち、屋外において作業に従事した時間が1日について4時間に満たない場合におけるその日の当該作業に係る災害応急作業手当の額は、前2項の規定により受けるべき額に100分の60を乗じて得た額とする。

(特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日給及び管理職員特別勤務手当の支給)

第 34 条 特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日給及び管理職員特別勤務手当は、一の給与期間の分を次の給与期間における俸給の支給定日に支給する。

2 前項に規定した手当は、同項の規定にかかわらず、職員が第 6 条に規定する非常の場合の費用に充てるために請求した場合には、その日までの分をその際支給するものとし、職員がその所属する俸給の支給義務者を異にして異動し又は離職し若しくは死亡した場合には、その異動し又は離職し若しくは死亡した日までの分をその際支給することができるものとする。

(期末手当)

第 35 条 期末手当は、6 月 1 日及び 12 月 1 日 (以下これらの日を「基準日」という。) にそれぞれ在職する職員に対して、第 5 条第 3 項に規定する日にそれぞれ支給する。これらの基準日前 1 箇月以内に退職し (引き続き国等の機関の職員となった場合を除く。) 又は死亡した職員についても同様とする。ただし、次に該当する者には支給しない。

(1) 退職又は失職後、基準日までの間において次に掲げる常勤の職員となった者

イ 給与法の適用を受ける職員

ロ 行政執行法人の職員のうち期末手当に相当する給与 (次号において「期末手当相当給与」という。) の支給について、この規程の適用を受ける職員としての在職期間を当該行政執行法人の職員としての在職期間に通算することとしている行政執行法人の職員 (次号イに定める職員を除く。)

(2) 退職後、引き続き次に掲げる常勤の職員となった者

イ 行政執行法人の職員のうち期末手当相当給与の支給について、この規程の適用を受ける職員が引き続き当該行政執行法人の職員となった場合に、この規程の適用を受ける職員としての在職期間を当該行政執行法人の職員としての在職期間に通算することとしている行政執行法人の職員

ロ 地方公務員 (期末手当相当給与の支給について、この規程の適用を受ける職員としての在職期間を地方公務員としての在職期間に通算することとしている地方公共団体の職員に限る。)

2 前項の規定にかかわらず、他の職員との権衡上、期末手当を支給しないことにつき正当な事由があると理事長が認めた場合、期末手当を減額し、又は支給しないこととすることができる。

3 期末手当の額は、期末手当基礎額に次項で定める割合を乗じて得た額に、基準日以前 6 箇月以内の期間におけるその者の在職期間 (国等の機関の職員であった者で引き続き研究所の職員となった者については、それらの職員であった期間を通算することができる。) の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- | | |
|---------------------|----------------|
| (1) 6 箇月 | 1 0 0 分の 1 0 0 |
| (2) 5 箇月以上 6 箇月未満 | 1 0 0 分の 8 0 |
| (3) 3 箇月以上 5 箇月未満 | 1 0 0 分の 6 0 |
| (4) 3 箇月未満 | 1 0 0 分の 3 0 |

4 前項で規定する割合は、職員の俸給表に応じて、次の各号に掲げる割合 (以下「支給割合」という。) とする。

(1) 第 17 条第 1 項に規定する管理職手当の支給を受ける職員で、その支給率が 20/100 である職員 (以下、本規程において「特定職員」という。)

基準日	支給割合
6 月 1 日	1 0 0 分の 1 0 2 . 5
1 2 月 1 日	1 0 0 分の 1 1 7 . 5

(2) 前号に掲げる職員以外の職員

基準日	支給割合
6月1日	100分の122.5
12月1日	100分の137.5

(3) 再雇用常時勤務職員及び再雇用短時間勤務職員

基準日	支給割合
6月1日	100分の65
12月1日	100分の80

5 第3項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき俸給、扶養手当及びこれらに対する地域手当の月額（俸給及び扶養手当の月額に第16条第2項に定める地域手当の支給割合を乗じて得た額）の合計額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。

6 事務職俸給表の適用を受ける職員でその職位の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各俸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俸給表につき別表6で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項の規定する合計額に、俸給の月額及びこれに対する地域手当の月額（俸給の月額に第16条第2項に定める地域手当の支給割合を乗じて得た額）の合計額（1円未満の端数を切り捨てた額）に、職員の区分に応じて、同表に掲げる支給率を乗じて得た額（別表7に掲げる職員にあっては、その額に俸給月額に同表に掲げる支給率を乗じて得た額）を加算した額を第3項の期末手当基礎額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。

（勤勉手当）

第36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6月以内の期間におけるその者の勤務成績及び在職期間（国等の機関の職員であった者で引き続き研究所の職員となった者については、それらの職員であった期間を通算することができる。）に応じて第5条第3項に規定する日にそれぞれ支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し（引き続き国等の期間の職員となった場合を除く。）又は死亡した職員についても同様とする。ただし、次に該当する者には支給されない。

(1) 退職又は失職後、基準日までの間において次に掲げる常勤の職員となった者

イ 給与法の適用を受ける職員

ロ 行政執行法人の職員のうち勤勉手当に相当する給与（次号において「勤勉手当相当給与」という。）の支給について、この規定の適用を受ける職員としての在職期間を当該行政執行法人の職員としての在職期間に通算することとしている行政執行法人の職員（次号イに定める職員を除く。）

(2) 退職後、引き続き次に掲げる常勤の職員となった者

イ 行政執行法人の職員のうち勤勉手当相当給与の支給について、この規定の適用を受ける職員が引き続き当該行政執行法人の職員となった場合に、この規定の適用を受ける職員としての在職期間を当該行政執行法人の職員としての在職期間に通算することとしている行政執行法人の職員

ロ 地方公務員（勤勉手当相当給与の支給について、この規定の適用を受ける職員としての在職期間を地方公務員としての在職期間に通算することとしている地方公共団体の職員に限る。）

- 2 前項の規定にかかわらず、他の職員との権衡上、勤勉手当を支給しないことにつき正当な事由があると理事長が認めた場合、勤勉手当を減額し、又は支給しないこととすることができる。
- 3 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に下記表1の勤務期間の割合を乗じて得た額に、下記表2及び表3（懲戒処分を受けた職員の成績率は、下記表4）の割合を乗じて得た額を支給する。この場合において、職員に支給する勤勉手当の額の総額は、第1項の職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し又は死亡した職員にあっては、退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及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の85（特定職員にあっては100分の105）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。
- 4 前項の規定にかかわらず、再雇用常時勤務職員及び再雇用短時間勤務職員（以下「再雇用職員」という。）に支給する勤勉手当の額の総額は、当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100分の40（特定職員にあっては100分の50）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

表1

勤 務 期 間	割 合
6月	100分の100
5月15日以上6月未満	100分の95
5月以上5月15日未満	100分の90
4月15日以上5月未満	100分の80
4月以上4月15日未満	100分の70
3月15日以上4月未満	100分の60
3月以上3月15日未満	100分の50
2月15日以上3月未満	100分の40
2月以上2月15日未満	100分の30
1月15日以上2月未満	100分の20
1月以上1月15日未満	100分の15
15日以上1月未満	100分の10
15日未満	100分の5
零	0

表2

勤 務 成 績	特定職員成績率（括弧内は再雇用職員）	
	平成28年12月期	平成29年6月期以降
(1) 特に優秀	100分の138以上220以下	100分の131以上210以下
(2) 優 秀	100分の122.5以上138未満 (100分の54.5以上)	100分の116.5以上131未満 (100分の52以上)
(3) 良 好	100分の107 (100分の51)	100分の102 (100分の48.5)
(4) 良好でない	100分の107未満 (100分の51未満)	100分の102未満 (100分の48.5未満)

表 3

勤務成績	一般の職員成績率（括弧内は再雇用職員）	
	平成28年12月期	平成29年6月期以降
(1) 特に優秀	100分の112以上180以下	100分の105以上170以下
(2) 優 秀	100分の99.5以上112未満 (100分の44.5以上)	100分の93.5以上105未満 (100分の42以上)
(3) 良 好	100分の87 (100分の41)	100分の82 (100分の38.5)
(4) 良好でない	100分の87未満 (100分の41未満)	100分の82未満 (100分の38.5未満)

表 4

懲戒処分の種類	成績率（括弧内は再雇用職員）	
	特 定 職 員	左 以 外 の 職 員
停 職	100分の32.5以下（100分の16以下）	100分の39以下（100分の21.5以下）
減 給	100分の53以下（100分の26.5以下）	100分の49.5以下（100分の27以下）
戒 告	100分の75以下（100分の37以下）	100分の60以下（100分の32以下）

5 第3項及び第4項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき俸給の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。

6 前条第6項の規定は、第3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、同項中「第3項」とあるのは「次条第3項」と、「期末手当基礎額」とあるのは「勤勉手当基礎額」と読み替えるものとする。

（期末手当及び勤勉手当に係る不支給等）

第37条 次の各号のいずれかに該当する者には、第35条第1項及び前条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当及び勤勉手当は支給しない。

- (1) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第49条第1号の規定による懲戒解雇の処分を受けた者
- (2) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前号に掲げるものを除く。）で、その離職した日から当該基準支給日の前日までの間に禁固以上の刑に処せられた者
- (3) 次項の規定により期末手当及び勤勉手当の支給日の変更処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁固以上の刑に処せられた者

2 理事長は、期末手当及び勤勉手当の支給の対象となる職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合には、当該期末手当及び勤勉手当の支給日を変更することができる。

- (1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁固以上の刑が定められているものに限る、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。次項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
 - (2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当及び勤勉手当を支給することが、研究所の信用を確保し、期末手当及び勤勉手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認める場合
- 3 理事長は、前項の規定による期末手当及び勤勉手当の支給日の変更処分（以下「変更処分」という。）について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに支給日を確定して支払わなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、変更処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているとき、その他変更処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
- (1) 変更処分を受けた者が当該変更処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁固以上の刑に処せられなかった場合
 - (2) 変更処分を受けた者について、当該変更処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
 - (3) 変更処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該変更処分に係る期末手当及び勤勉手当の基準日から起算して1年を経過した場合
- 4 前項の規定にかかわらず、理事長は、変更処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、支給日を確定して支払うことを妨げるものではない。

（通勤手当）

第38条 通勤手当は、次の各号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三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用具（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 交通機関等に係る通勤手当の額は、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。ただし、再雇用短時間勤務職員については、支給単位当たりの通勤回数を考慮して理事長が別に定める額とする。
- (1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、通勤手当の額の算出に関する第39条から第41条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。）。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「1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、1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

イ 自動車等の使用距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによるものとする。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	29,880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 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ定める額

イ 自動車等の使用距離が片道2キロメートル以上である職員及び自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが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 前2号に定める額（第1号に規定する1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）

ロ 1箇月当たりの運賃等相当額（2以上の交通機関等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあつては、その合計額。以下「1箇月当たりの運賃等相当額等」という。）が前号に定める額以上である職員（イに掲げる職員を除く。） 第1号に定める額

ハ 1箇月当たりの運賃等相当額等が前号に定める額未満である職員（イに掲げる職員を除く。） 前号に定める額

3 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6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月）とする。

(1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 当該交通機関等において発行されている定期券の通用期間のうち6箇月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間

(2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 1箇月

4 前項第1号に掲げる交通機関等について、同号に定める期間に係る最後の月の前月以前に、就業規則第14条の規定による退職その他の離職をすること、長期間の研修等のために旅行をすること、勤務形態の変更により通勤のために負担する運賃等の額に変更があること及びその他の事由が生ずることが同号に定める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）までの期間について、前項の規定にかかわらず、同項の規定に準じて支給単位期間を定めることができる。

5 通勤手当の支給単位期間は、第 45 条第 1 項の規定により通勤手当の支給が開始される月又は同条第 2 項の規定により通勤手当の額が改定される月から開始する。

（通勤手当の額の算出の基準）

第 39 条 交通機関等に係る通勤手当の額は、運賃、時間、距離等の事情に照らして最も経済的かつ合理的と認められる通常の経路及び方法により算出するものとし、前条第 2 項第 1 号に規定する運賃等相当額は次の各号に掲げる交通機関等の区分に応じて、当該各号に定める額（その額に 1 円未満の端数があるときはその端数を切り捨てた額）とする。

(1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 通用期間が支給単位期間（前条第 3 項に規定する支給単位期間をいう。以下同じ。）である定期券の価額

(2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 当該回数乗車券等の通勤 21 回分の運賃等の額

(3) 所属長の定める交通機関等 所属長の定める額

第 40 条 前条の経路又は方法は、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、これらにより難い場合等正当な事由がある場合は、この限りでない。

第 41 条 前条ただし書に該当する場合の運賃等相当額は、往路及び帰路において利用するそれぞれの交通機関等について、第 39 条各号に定める額との均衡を考慮し、それらの算出方法に準じて算出した額の総額とする。

（通勤手当の届出）

第 42 条 職員は、第 38 条第 1 項各号のいずれかに該当することとなったときは、通勤届（第 3 号様式）により、その実情を速やかに所属長に届け出なければならない。次の各号のいずれかに該当することとなったときも同様とする。

(1) 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場合

(2) 就業の場所を異にして異動した場合

(3) 第 38 条第 1 項各号に該当しないこととなった場合

（通勤手当の確認及び認定）

第 43 条 所属長は、職員から前条の届出があったときは、その届出に係る事実を通勤用定期乗車券（これに準ずるものを含む。以下「定期券」という。）の提示を求める等の方法で確認し、その者が第 38 条第 1 項の要件を具備するときは、その者に支給すべき通勤手当の額を決定又は改定し、その決定又は改定に係る事項を通勤手当認定簿（第 4 号様式）に記載するものとする。

（支給日）

第 44 条 通勤手当は、支給単位期間（第 4 項各号に掲げる通勤手当に係るものを除く。）又は当該各号に定める期間（以下この条及び第 49 条において「支給単位期間等」という。）に係る最初の月の第 5 条に規定する給与の支給日（以下この条において「支給日」という。）に支給する。ただし、支給日までに第 42 条の規定による届出に係る事実が確認できない等のため、支給日に支給することができないときは、支給日後に支給することができる。

2 支給単位期間等に係る通勤手当の支給日前において離職し、又は死亡した職員には、当該通勤手当をその際支給する。

3 職員がその所属する給与の支給義務者を異にして異動した場合であって、その異動した日が支給単位期間等に係る最初の月であるときにおける当該支給単位期間等に係る通勤手当は、その月

の初日に職員が所属する給与の支給義務者において支給する。この場合において、職員の異動が当該通勤手当の支給日前であるときは、その際支給するものとする。

4 次の各号に掲げる通勤手当に係る支給単位期間は、当該通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1) 職員が2以上の交通機関等を利用するものとして第38条第2項第1号に定める額の通勤手当を支給される場合（次号に該当する場合を除く。）において、1箇月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該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

(2) 職員が第38条第2項第1号及び第2号に定める額の通勤手当を支給される場合において、1箇月当たりの運賃等相当額及び同号に定める額の合計額が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該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（通勤手当の支給の始期及び終期）

第45条 通勤手当は、職員に新たに第38条第1項の職員たる要件が具備されるに至った場合においては、その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）から支給を開始し、通勤手当を支給され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、通勤手当を支給されている職員が同項の職員たる要件を欠く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（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）まで支給する。ただし、通勤手当の支給の開始については、第43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。

2 通勤手当は、これを受けている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。前項ただし書の規定は、通勤手当の額を増額して改定する場合における支給額の改定について準用する。

3 新たに俸給表の適用を受ける職員となった者又は就業の場所を異にして異動した職員が当該適用又は当該異動の直後に在勤する就業の場所への勤務を開始すべきこととされる日に第38条第1項の要件を具備するときは、当該適用の日又は当該異動の発令日を同項の要件が具備されるに至った日として取り扱い、第1項の規定による支給の開始又は前項の規定による支給額の改定を行うものとする。

4 職員が月の中途において就業規則第9条の規定により休職とされ、同規則第49条第4号の規定により停職にされ、又は育児・介護休業規程第6条の規定により育児休業を取得した場合であつて、これらの期間が2以上の月にわたることとなったとき（次項に規定する場合に該当している時を除く。）は、支給単位期間は、その後復職し、又は勤務に復職した日の属する月の翌月（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）から開始する。

5 出張、休暇、欠勤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った場合（前項に規定するときから復職等をしないで引き続き当該期間の全日数にわたって通勤しないこととなった場合を除く。）には、支給単位期間は、その後再び通勤することとなった日の属する月から開始する。

（返納の事由及び額等）

第46条 通勤手当（1箇月の支給単位期間に係るものを除く。）を支給される職員について次の各号のいずれかに掲げる事由が生じた場合は、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次条に定める額を返納させるものとする。

(1) 離職し、若しくは死亡した場合又は第38条第1項の職員たる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つたことにより、通勤手当の額が改定される場合
- (3) 月の中途において就業規則第9条の規定により休職にされ、同規則第49条第4号の規定により停職にされ、育児・介護休業規程第6条に規定する育児休業を取得した場合であつて、これらの期間が2以上の月にわたることとなる場合
- (4) 出張、休暇、欠勤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つて通勤しないこととなる場合
(返納額)

第47条 交通機関等に係る通勤手当に係る返納額は、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箇月当たりの運賃等相当額等(第38条第2項第3号イに掲げる職員にあつては、1箇月当たりの運賃等相当額及び第2項第2号に定める額の合計額。以下この号において同じ。)が55,000円以下であつた場合 前条第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(同号の改定後に1箇月当たりの運賃等相当額等が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)、同条第1号、第3号又は第4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、次のイからニまでに掲げる事由の区分に応じ、それぞれ当該イからニまでに定める月(次号において「事由発生月」という。)の末日にしたものとして得られる額(次号において「払戻金相当額」という。)

イ 前条第1号に掲げる事由 当該事由が生じた日の属する月(その月が月の初日である場合にあつては、その日の属する月の前月)

ロ 前条第2号に掲げる事由 通勤手当の額が改定される月の前月

ハ 前条第3号に掲げる事由 同号の期間の開始した日の属する月

ニ 前条第4号に掲げる事由 当該通勤しないこととなる月の前月(病気休暇等の期間が当該通勤しないこととなる月の途中までの期間とされていた場合であつて、その後の事情変更によりやむを得ず当該病気休暇等の期間がその月の初日から末日までの期間の全日数にわたることとなること等、その月の初日から末日までの期間の全日数にわたつて通勤しないこととなることについてその月の前月の末日において予見し難いことが相当と認められる場合にあつては、当該通勤しないこととなる月)

- (2) 1箇月当たりの運賃等相当額等が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

イ ロに掲げる場合以外の場合 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条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、零)

ロ 第44条第4項第1号又は第2号に掲げる通勤手当を支給されている場合 55,000円に事由発生月の翌月から同項第1号若しくは第2号に定める期間に係る最後の月までの月数(以下この号において「残月数」という。)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次に掲げる額の合計額(第44条第4項第1号に掲げる通勤手当を支給されている場合にあつては(1)及び(2)に掲げる額の合計額)のいずれか低い額(事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあつては、零)

- (1) 第44条第4項第1号又は第2号に定める期間(以下この号において「最長支給単位期間」という。)において使用されるべき交通機関等に係る定期券のうちその通用期間の始期が事由発生月の翌月以降であるものの価額

(2) 最長支給単位期間において使用されるべき交通機関等に係る回数乗車券等の通勤 21 回分の運賃等の額に残月数を乗じて得た額

(3) 最長支給単位期間において使用されるべき自動車等に係る第 38 条第 2 項第 2 号に定める額に残月数を乗じて得た額

2 所属長は、職員に前項に定める額を返納させる場合において、返納に係る通勤手当の給与の支給義務者と事由発生月の翌月以降に支給される給与の支給義務者が同一であるときは、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できる。

(事後の確認)

第 48 条 所属長は、現に通勤手当の支給を受けている職員について、その者が第 38 条第 1 項の職員たる要件を具備するかどうか及び通勤手当の額が適正であるかどうかを、その職員に定期券等の提示を求め、又は通勤の実情を実地に調査する等の方法により、随時、確認するものとする。

(支給できない場合)

第 49 条 第 38 条 1 項の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、支給単位期間等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勤務しないこととなる場合は、当該支給単位期間等に係る通勤手当は、支給しない。

(みなし支給)

第 50 条 出張先において月の初日から末日までの全日数にわたって通勤に相当する行為があり、かつ、その間に内国旅費規程（平成 16 年規程第 19 号）及び外国旅費規程（平成 16 年規程第 20 号）による宿泊料を含む旅費が支給されていない場合には、前条の規定にかかわらず、その月についてはその出張先において勤務する場所を就業の場所とみなして支給することができる。

2 職員が長期間の研修のための旅行をする場合であり、当該研修期間が月の初日から末日までの期間の全日数にわたる場合に限り、その研修所を就業の場所とみなして支給することができる。ただし、当該職員が当該研修施設に宿泊している場合等であって、通勤に相当する行為が認められないときは、支給しない。

(通勤手当の特例)

第 51 条 所属長は、就業の場所を異にする異動又は在勤する就業の場所の移転に伴い、所在する地域を異にする就業の場所に在勤することとなったこと等により、その通勤の実情が第 38 条に規定する通勤手当の額を上回る額を支給することが適当と認められる場合は、同条の規定にかかわらず、通勤手当の月額を増額させ、運賃等の全額までを支給することができる。

2 所属長は、月の中途において新たに俸給表の適用を受ける職員となった者又は就業の場所を異にする異動若しくは在勤する就業の場所の移転に伴い、所在する地域を異にする就業の場所に在勤することとなった職員については、第 45 条第 1 項の規定にかかわらず、当該適用の日又は当該異動の発令日（以下「適用の日等」という。）からその日の属する月の末日までに係る通勤手当の額を第 6 条第 4 項を準用して算定し、適用の日等の属する月の翌月の俸給の支給定日に支給することができる。この場合における交通機関等に係る通勤手当算出の基礎は第 38 条第 3 項の規定にかかわらず 1 箇月を支給単位とする回数乗車券等の額とし、又は自動車等に係る通勤手当算出の基礎額は自動車等に係る 1 箇月当たりの通勤手当の額を通勤 21 回分で除して得た額とする。

(国際機関へ派遣した職員の給与)

第 52 条 就業規則第 9 条第 1 項第 4 号の規定による国際機関への派遣を命ぜられたことによる休職となった職員（以下「国際派遣職員」という。）には、俸給、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 を支給する。ただし、派遣先の勤務に対して支給される給与の額が低いと理事長が認めるときは、それぞれ 100 分の 70 を超え 100 分の 100 以内を支給することができる。

2 派遣先の国際機関等から報酬を受ける等の事情により、前項の規定による給与を支給すること

が不相当であると認められるときは、前項の規定にかかわらず、当該職員に俸給等の100分の70未満を支給すること又は支給しないことができる。ただし、派遣先の生活事情等により減額することが適当でないと理事長が認めるときは、控除額を減額することができる。

- 3 国際派遣職員が職務に復帰した場合における給与等に関する処遇について、他の職員との権衡を失することのないよう適切な配慮が加えられなければならない。その派遣期間中に退職する場合においても同様とする。

(休暇の際の給与)

第53条 勤務時間等規程第17条から第20条に規定する休暇の期間については、通常の勤務をしたものとして給与を支給する。

(給与の減額)

第54条 職員が勤務しないときは、休日である場合、勤務時間等規程に規定する休暇(業務上又は通勤(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条に規定する通勤をいう。以下同じ。))により負傷し、若しくは疾病にかかり病気休暇の承認がされた場合を除く。)による場合、その他その勤務をしないことにつき特に承認のあった場合を除き、その勤務しない1時間につき、第28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 理事長の許可を受けて、勤務時間の一部を割いて研究所以外の機関との兼業をしたときは、その勤務しない1時間につき、第28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。

(俸給の半額を減ずる日)

第54条の2 一の負傷又は疾病による病気休暇等が引き続いてしている場合においては、当該病気休暇等の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気休暇等の日(1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを病気休暇等により勤務しなかった日に限る。次項において同じ。)につき、俸給の半額を減ずる。

- 2 一の負傷又は疾病が治癒し、他の負傷又は疾病による病気休暇等が引き続いてしている場合においては、当初の病気休暇等の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気休暇等の日につき、俸給の半額を減ずる。
- 3 前2項の規定の適用については、生理休暇等の期間その他関係法令で定める期間の前後の勤務しない期間は、引き続いてしているものとする。

(欠勤者等の給与)

第55条 職員が業務上又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり欠勤した場合は、通常の勤務をしたものとして給与の全額を支給する。

- 2 職員が業務外の傷病により欠勤した場合(就業規則第32条第4項に規定する無断欠勤として取り扱われた場合を除く。)は、その欠勤の期間が欠勤を始めた日から90日間、結核性疾患による場合については1年間、俸給、地域手当、扶養手当及び住居手当の全額を支給する。
- 3 前項の欠勤の期間には、休日を含めるものとする。
- 4 第2項に規定する無断欠勤として取り扱われた場合には、その勤務しない1時間につき、第28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。

(介護休業に係る給与)

第56条 職員が、育児・介護休業規程第16条に規定する介護休業(以下この条において「介護休業」という。)により勤務をしない場合には、その勤務をしない1時間につき、第28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。ただし、その月の勤務すべき全時間を勤務しなかったときは、その月の給与は支給しない。

- 2 介護休業を受けた職員が再び勤務するに至ったときは、当該介護休業を受けた期間の2分の1以下に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、俸給月額を調整することができる。

- 3 承認された介護休業期間は、期末手当の在職期間から除算しない。
- 4 承認された介護休業期間は、勤勉手当の勤務期間から除算しない。ただし、介護休業の承認を受けて1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が30日を超える場合には、その勤務しなかった時間数を日に換算して得た日数を、勤勉手当の勤務期間から除算する。

(育児休業に係る給与)

第57条 職員が、育児・介護休業規程5条に規定する育児休業（以下「育児休業」という。）をしている期間については、給与を支給しない。

- 2 第35条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間（次項に定めるこれに相当する期間を含む。）がある職員には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当を支給する。
- 3 前項において規定する期間は、休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間とする。

(1) 育児休業をしていた期間の2分の1の期間

(2) 就業規則第49条第4号の規定により停職の処分を受けている職員

- 4 第36条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、第1項の規定にかかわらず、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。ただし、育児休業期間は、勤勉手当の勤務期間から除算する。
- 5 育児休業をした職員が職務に復帰したときは、当該育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、俸給月額を調整することができる。

(育児部分休業及び介護部分休業に係る給与)

第58条 育児・介護休業規程第4条第2号に規定する育児部分休業（以下この条において「育児部分休業」という。）及び同規程第4条第6号に規定する介護部分休業（以下この条において「介護部分休業」という。）により勤務をしない場合は、その勤務をしない1時間につき、第28条に規定する勤務1時間当たりの給与の額を減額して給与を支給する。

- 2 承認された育児部分休業期間及び介護部分休業期間は、期末手当の在職期間から除算しない。
- 3 承認された育児部分休業期間及び介護部分休業期間は、勤勉手当の勤務期間から除算しない。ただし、育児部分休業及び介護部分休業の承認を受けて勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合には、その勤務しなかった時間数を日に換算して得た日数を、勤勉手当の勤務期間から除算する。

(休職者の給与)

第59条 職員が業務上又は通勤による傷病により、就業規則第9条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職を命ぜられたとき又は病気休暇の承認を受けたときは、その休職の期間中、給与の全額（労働基準法第76条による休業補償、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第14条による休業補償給付の額及び労働者災害補償保険特別支給金支給規則（昭和49年労働省令第30号）第3条による休業特別支給金の額に相当する額を除く額）を支給する。

- 2 職員が業務外の傷病により、就業規則第9条第1項第1号に規定に基づき休職を命ぜられた場合は、その休職の期間中、結核性疾患以外の傷病にあつては休職を命ぜられた日から1年間について、俸給、地域手当、扶養手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給する。また、結核性疾患にあつては、休職を命ぜられた日から2年間に達するまでは、俸給、地域手当、扶養手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給する。
- 3 職員が刑事事件に関し起訴されたことにより休職を命ぜられた場合は、その休職の期間中、俸給、地域手当、扶養手当及び住居手当のそれぞれ100分の60の範囲内において理事長が定める額を支給することができる。
- 4 職員が前3項に規定する事由以外の事由により休職を命ぜられた場合は、その休職の期間中、

俸給、地域手当、扶養手当、住居手当及び期末手当の全部又は一部を支給することができる。

- 5 就業規則第9条の規定により休職することを命ぜられた者（以下「休職者」という。）は、前4項に定める給与を除く他のいかなる給与も支給しない。ただし、理事長が認める場合はこの限りではない。
- 6 第2項及び第4項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第35条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職したときは、第5条第3項に定める日に、第35条第2項に規定する額の期末手当を支給することができる。ただし、理事長が定める職員については、この限りではない。
- 7 第2項及び第4項の規定による期末手当の算出における在職期間は、その休職期間の2分の1の期間を除算した期間とする。ただし、就業規則第9条第1項第3号及び第4号に規定する休職から復職した最初の基準日における期末手当の在職期間は、その休職期間を除算しないものとする。
- 8 第2項から第4項までの規定による俸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捨てた額をもって当該給与の月額とする。

（停職者の給与）

第60条 職員が就業規則第49条の規定に基づき労働者健康安全機構職員就業規則第62条に規程する停職の処分を受けた場合は、その期間中の給与は支給しない。

（復職時等における俸給月額の調整等）

第61条 休職にされ、又は休暇若しくは欠勤のため引き続き勤務しなかった職員が再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、休職期間、又は休暇若しくは欠勤の期間（以下「休職等の期間」という。）を次表に定める休職期間等換算表に定めるところにより換算して得た期間（以下「調整期間」という。）を引き続き勤務したものとみなして、復職し、若しくは再び勤務するに至った日（以下「復職等の日」という。）又は復職等の日から1年以内の第13条に定める昇給の時期に昇給の場合に準じてその者の俸給月額を調整することができる。

休職期間等換算表

休職等の期間	換算表
就業規則第9条第1項第1号、第3号、第4号、又は第5号の規定による休暇（業務上又は通勤による負傷若しくは疾病に係るものに限る。）期間	3分の3以下
育児・介護休業規程5条及び第16条の規定による介護休業又は育児休業の期間	2分の1以下
就業規則第9条第1項第1号及び第5号の規定による休職（業務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病に係るものを除く。）又は業務外の傷病若しくは疾病による休暇の期間	3分の1以下
結核性疾患による休職（休暇）の期間	2分の1以下
就業規則第9条第1項第2号の規定による休職の期間（無罪判決を受けた場合の休職の期間に限る。）	3分の3以下

（再雇用職員の適用除外）

第62条 第11条、第13条、第14条、第18条及び第24条の規定は、再雇用職員には適用しない。

（俸給月額の訂正）

第63条 職員の俸給月額の決定に誤りがあり、理事長がこれを訂正しようとする場合には、その訂正を将来に向かって行うことができる。

(この規程により難い場合の措置)

第 64 条 特別の事情によりこの規程によることができない場合又はこの規程によることが著しく不適當である場合の取扱いは、理事長の定めるところによる。

(実施に関し必要な事項)

第 65 条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則 (平成 28 年 3 月 30 日規程第 2 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。

(55 歳を超える職員の給与の抑制措置)

第 2 条 当分の間、職員(次の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員のうち、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俸がその職務の級における最低の号俸でないものに限る。以下「特定職員」という。)に対する次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) 俸給月額

当該特定職員の俸給月額に 100 分の 1.5 を乗じて得た額(当該特定職員の俸給月額に 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俸の俸給月額に達しない場合(以下「最低号俸に達しない場合」という。))にあっては、当該特定職員の俸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俸の俸給月額を減じた額(以下「俸給月額減額基礎額」という。)

(2) 地域手当

当該特定職員の俸給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(最低号俸に達しない場合にあっては、俸給月額減額基礎額に対する地域手当の月額)

(3) 管理職手当(職務手当)

当該特定職員の管理職手当又は職務手当の月額に 100 分の 1.5 を乗じて得た額

(4) 期末手当

それぞれの基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額(第 35 条第 6 項に定める職員にあっては、当該合計額に、同項別表 6 の職員の区分に対応する支給率を乗じて得た額(同項別表 7 に定める職員にあっては、俸給月額に同表の職員の区分に対応する支給率を乗じて得た額を加算した額)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同条第 4 項に規定する割合を乗じて得た額に、同条第 3 項に定める割合を乗じて得た額に、100 分の 1.5 を乗じて得た額(最低号俸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俸給月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額の合計額(同条第 6 項に定める職員にあっては、当該合計額に、同項別表 6 の職員の区分に対応する支給率を乗じて得た額(同項別表 7 に定める職員にあっては、俸給月額に同表の職員の区分に対応する支給率を乗じて得た額を加算した額)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同条第 4 項に規定する割合を乗じて得た額に、同条第 3 項に定める割合を乗じて得た額)

(5) 勤勉手当

それぞれの基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額(第 36 条第 6 項において準用する第 35 条第 6 項に定める職員にあっては、

当該合計額に、同項別表 6 の職員の区分に対応する支給率を乗じて得た額（同項別表 7 に定める職員にあっては、俸給月額に同表の職員の区分に対応する支給率を乗じて得た額を加算した額）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第 36 条第 3 項に規定する割合を乗じて得た額に 100 分の 1.5 を乗じて得た額（最低号俸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俸給月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（同条第 6 項において準用する第 35 条第 6 項に定める職員にあっては、当該合計額に、同項別表 6 の職員の区分に対応する支給率を乗じて得た額（同項別表 7 に定める職員にあっては、俸給月額に同表の職員の区分に対応する支給率を乗じて得た額を加算した額）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第 36 条第 3 項に規定する割合を乗じて得た額）

(6) 第 59 条第 1 項から第 4 項まで又は第 6 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区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ 第 59 条第 1 項 前各号に定める額

ロ 第 59 条第 2 項 第 1 号から第 3 号までに定める額に 100 分の 80 を乗じて得た額

ハ 第 59 条第 3 項 第 1 号及び第 2 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

ニ 第 59 条第 4 項 第 1 号から第 3 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 59 条第 6 項 第 3 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っては、同号に定める額に、同項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額）

俸給表	職務の級
研究職俸給表	5 級

第 3 条 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は、別に定める。

（平成 22 年 4 月 1 日前に 55 歳に達した職員に関する読替え）

第 4 条 平成 22 年 4 月 1 日前に 55 歳に達した職員に対する附則第 3 条の適用については、同条中「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」とあるのは「平成 22 年 12 月 1 日」と、「55 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日後」とあるのは「同日後」とする。

附 則（平成 28 年 12 月 7 日規程第 5 号）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 28 年 12 月 7 日から施行する。ただし、第 58 条の改正は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

2 第 9 条第 1 項第 2 号の別表 2（研究職俸給表）、第 3 号の別表 3（技能・労務職俸給表）、第 17 条第 1 項の別表 4-1（管理職手当）及び第 26 条第 1 項の別表 5（初任給調整手当）の改正は、平成 28 年 4 月 1 日から適用し、第 36 条の改正は、平成 28 年 12 月 1 日から適用する。

（平成 28 年 12 月に職員に支給する勤勉手当の額の総額）

第 2 条 平成 28 年 12 月に職員に支給する勤勉手当の額の総額は、第 36 条第 3 項及び第 4 項の規定にかかわらず、第 36 条第 1 項の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、又は死亡した職員にあっては、退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及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に 100 分の 90

(特定職員にあつては100分の110) を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

- 2 前項の規定にかかわらず、再雇用職員に支給する勤勉手当の額の総額は、当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100分の42.5(特定職員にあつては100分の52.5) を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

(俸給の切替えに伴う経過措置)

第3条 平成27年4月1日の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受けている職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸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、俸給月額のほか、その差額に相当する額(特定職員にあつては、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つては、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)を俸給として支給する。

- 2 第1項の規定は、平成28年4月1日から適用する。

別表 1

所長等俸給表(第9条関係)

役職	俸給月額
所長	607,000
所長代理	576,000

別表 2

研究職俸給表(第9条関係)

職務 の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円
1	141,700	191,400	278,000	329,500	387,700	522,500
2	142,800	194,000	280,400	331,700	390,600	525,600
3	144,000	196,400	282,800	333,900	393,300	528,700
4	145,100	198,800	285,200	335,900	396,100	531,800
5	146,200	201,300	287,500	337,800	398,300	534,900
6	147,500	203,600	289,700	339,900	401,000	537,300
7	148,800	205,900	291,700	342,000	403,700	539,700
8	150,100	208,100	293,700	344,000	406,400	542,100
9	151,200	210,200	295,900	345,900	409,000	544,500
10	152,900	212,500	298,500	347,900	411,600	546,200
11	154,500	215,000	301,100	350,000	414,300	548,100
12	156,100	217,300	303,900	352,000	417,100	550,000
13	157,600	219,500	306,100	354,000	419,700	551,700
14	159,500	221,900	308,700	355,900	422,400	553,000
15	161,400	224,300	311,200	357,700	425,200	554,200
16	163,400	226,700	314,000	359,600	427,900	555,200
17	165,200	229,000	316,600	361,500	430,400	556,300
18	167,400	231,800	318,800	363,400	433,000	557,000
19	169,600	234,700	321,000	365,300	435,500	557,600
20	171,700	237,600	323,100	367,300	438,100	558,200
21	173,900	240,100	325,400	368,900	440,600	558,900
22	176,300	242,800	327,400	370,900	443,200	
23	178,600	245,300	329,400	372,700	445,800	
24	180,900	248,000	331,400	374,600	448,300	
25	183,000	250,700	333,500	376,100	450,500	
26	185,200	253,100	335,400	377,800	452,800	
27	187,300	255,400	337,200	379,700	455,300	
28	189,400	257,600	339,100	381,600	457,800	
29	191,500	260,300	341,000	383,400	460,300	
30	193,300	262,500	342,700	385,300	462,800	
31	195,100	264,400	344,200	387,200	465,300	
32	196,800	266,500	345,900	389,100	467,800	
33	198,600	268,400	347,300	390,700	470,100	
34	200,500	270,400	348,700	392,500	472,500	
35	202,400	272,500	350,200	394,100	474,900	
36	204,300	274,400	351,700	395,900	477,400	
37	206,000	276,300	353,000	397,100	479,800	
38	207,900	277,800	354,400	398,600	482,300	
39	209,800	279,000	355,700	400,000	484,700	

40	211,700	280,500	357,100	401,400	487,200
41	213,600	281,900	357,900	402,800	489,500
42	215,500	282,900	359,000	404,100	491,700
43	217,400	283,900	360,200	405,600	493,900
44	219,300	284,900	361,300	407,200	496,100
45	221,000	285,600	362,500	408,600	497,800
46	222,900	286,800	363,700	409,800	499,300
47	224,700	288,000	365,000	411,400	500,900
48	226,500	289,200	366,100	413,000	502,400
49	228,200	290,600	367,200	414,300	504,100
50	230,000	291,900	368,500	415,700	505,500
51	231,700	293,000	369,800	417,200	506,900
52	233,400	294,100	371,100	418,600	508,400
53	234,900	295,300	371,800	420,000	509,500
54	236,700	296,500	372,800	421,400	510,700
55	238,400	297,800	373,700	422,800	511,900
56	240,000	298,900	374,700	424,200	513,100
57	241,400	300,000	375,500	425,300	514,000
58	242,600	301,100	376,300	426,600	515,000
59	243,600	302,300	377,000	428,000	516,000
60	244,700	303,500	377,700	429,300	517,000
61	245,800	304,400	378,300	430,100	518,100
62	246,900	305,500	379,000	431,000	519,000
63	247,800	306,600	379,900	432,000	519,700
64	248,900	307,700	380,800	432,900	520,400
65	250,100	308,700	381,400	433,800	521,200
66	251,200	309,800	382,200	434,600	522,000
67	252,300	310,800	383,000	435,200	522,800
68	253,200	311,800	383,800	436,000	523,600
69	254,100	312,900	384,400	436,400	524,300
70	255,500	313,900	385,100	437,000	525,100
71	257,000	315,000	385,800	437,500	525,900
72	258,400	316,100	386,500	438,000	526,700
73	259,800	316,800	387,200	438,500	527,400
74	261,200	317,800	387,800		
75	262,600	318,900	388,400		
76	263,700	320,000	389,100		
77	264,800	321,100	389,800		
78	266,000	322,100	390,400		
79	267,300	323,000	391,000		
80	268,400	323,900	391,600		
81	269,800	325,000	392,200		
82	271,100	325,800	392,800		
83	272,400	326,500	393,400		

84	273,600	327,300	394,000			
85	274,700	327,800	394,500			
86	275,800	328,300	395,000			
87	277,100	328,800	395,500			
88	278,300	329,300	396,200			
89	279,300	329,600	396,600			
90	280,500	330,100				
91	281,600	330,600				
92	282,800	331,100				
93	283,800	331,400				
94	284,800	331,800				
95	285,800	332,300				
96	286,800	332,800				
97	287,300	333,300				
98	288,200	333,800				
99	288,900	334,300				
100	289,800	334,800				
101	290,700	335,300				
102	291,400	335,800				
103	292,100	336,300				
104	292,800	336,800				
105	293,500	337,300				
106	294,000	337,700				
107	294,500	338,200				
108	295,000	338,600				
109	295,200	339,100				
110	295,600	339,500				
111	295,900	340,000				
112	296,200	340,400				
113	296,500	340,900				
114	296,800	341,300				
115	297,100	341,800				
116	297,400	342,200				
117	297,700	342,700				
118	298,100	343,100				
119	298,400	343,500				
120	298,800	343,900				
121	299,100	344,300				
再雇用職員	216, 700	257, 900	282, 700	325, 100	383, 600	522, 300

別表 3

技能・労務職俸給表(第9条関係)

職務 の級	1級	2級	3級	4級	5級
号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円
1	127,900	179,200	200,900	248,200	277,500
2	128,800	180,700	202,300	249,400	279,400
3	129,800	182,200	203,700	250,500	281,200
4	130,700	183,700	205,000	251,700	283,000
5	131,700	185,000	206,300	252,600	284,800
6	132,700	186,500	207,700	253,900	286,600
7	133,700	187,900	209,100	255,000	288,300
8	134,700	189,300	210,500	256,200	290,100
9	135,500	190,700	211,900	257,300	291,800
10	136,500	191,900	213,500	258,400	293,600
11	137,500	193,200	215,100	259,600	295,300
12	138,600	194,300	216,500	260,800	297,100
13	139,400	195,500	217,800	261,800	298,600
14	140,400	196,600	219,300	262,900	300,300
15	141,400	197,700	220,800	263,900	301,900
16	142,400	198,800	222,100	264,900	303,400
17	143,500	199,900	223,100	266,000	305,000
18	144,700	201,000	223,900	267,200	306,600
19	145,900	202,000	224,800	268,300	308,300
20	147,100	203,000	225,800	269,200	310,000
21	148,200	204,000	226,700	270,200	311,200
22	149,400	205,100	228,200	271,300	312,600
23	150,600	206,200	229,500	272,400	314,000
24	151,800	207,200	230,600	273,400	315,500
25	153,000	208,100	232,100	274,400	316,800
26	154,500	209,000	233,400	275,500	318,300
27	156,000	209,700	234,700	276,600	319,700
28	157,500	210,600	236,000	277,700	321,100
29	158,900	211,500	237,100	278,600	322,700
30	160,400	212,700	238,300	279,700	323,900
31	161,900	213,700	239,600	280,700	325,200
32	163,400	214,600	240,800	281,700	326,400
33	164,900	215,300	241,900	282,600	327,500
34	166,700	216,500	243,200	283,500	328,400
35	168,500	217,600	244,300	284,500	329,500
36	170,300	218,800	245,500	285,600	330,600
37	172,100	219,600	246,800	286,300	331,700
38	173,800	220,800	248,000	287,200	332,800
39	175,500	222,000	249,300	288,100	333,800

40	177,200	223,100	250,600	289,000	334,800
41	178,800	224,000	251,600	289,800	335,800
42	180,200	225,200	252,900	290,800	336,800
43	181,600	226,200	254,000	291,800	337,800
44	183,000	227,300	255,300	292,700	338,800
45	184,500	228,400	256,200	293,400	339,700
46	185,900	229,500	257,300	294,300	340,700
47	187,300	230,600	258,500	295,200	341,700
48	188,700	231,600	259,500	296,100	342,700
49	190,000	232,600	260,700	296,800	343,600
50	191,200	233,700	261,900	297,400	344,500
51	192,300	234,800	263,100	298,100	345,400
52	193,500	236,000	264,000	298,900	346,200
53	194,600	237,100	265,100	299,500	347,000
54	195,700	238,100	266,200	300,300	347,800
55	196,800	239,000	267,400	301,000	348,600
56	197,900	239,800	268,600	301,700	349,300
57	199,000	240,800	269,500	302,400	350,000
58	200,000	241,800	270,500	303,100	350,800
59	201,000	242,800	271,600	303,900	351,600
60	202,000	243,700	272,600	304,600	352,300
61	203,100	244,700	273,700	305,200	353,000
62	204,000	245,600	274,800	305,900	353,700
63	204,900	246,500	275,700	306,600	354,400
64	205,800	247,400	276,800	307,300	355,100
65	206,500	248,200	277,700	307,800	355,700
66	207,300	249,000	278,500	308,300	356,200
67	208,000	249,800	279,300	308,900	356,700
68	208,800	250,500	280,100	309,500	357,200
69	209,200	251,300	280,900	310,100	357,600
70	209,800	251,900	281,700	310,500	
71	210,100	252,400	282,500	311,000	
72	210,700	252,900	283,200	311,500	
73	211,000	253,100	284,000	311,800	
74	211,600	253,500	284,700	312,300	
75	212,100	254,000	285,500	312,800	
76	212,900	254,500	286,300	313,200	
77	213,100	255,000	286,900	313,400	
78	213,800	255,400	287,400	313,700	
79	214,300	255,900	287,900	314,000	
80	214,900	256,400	288,300	314,300	
81	215,600	256,700	288,700	314,600	
82	216,100	257,000	289,100	314,900	
83	216,700	257,300	289,600	315,200	

84	217,400	257,600	290,100	315,500
85	218,000	257,800	290,500	315,700
86	218,600	258,000	291,100	316,100
87	219,100	258,300	291,700	316,400
88	219,800	258,600	292,300	316,600
89	220,300	258,800	292,600	316,800
90	220,900	259,000	293,100	317,100
91	221,500	259,400	293,600	317,400
92	222,000	259,600	294,000	317,700
93	222,400	259,900	294,400	317,900
94	222,900	260,300	294,900	318,200
95	223,400	260,600	295,400	318,500
96	223,900	260,900	295,900	318,700
97	224,500	261,100	296,200	318,900
98	225,000	261,400	296,600	319,200
99	225,500	261,600	297,100	319,500
100	226,000	261,900	297,600	319,700
101	226,400	262,200	298,000	319,900
102	226,900	262,400	298,400	
103	227,500	262,700	298,700	
104	228,100	263,000	299,000	
105	228,500	263,200	299,300	
106	229,000	263,400	299,700	
107	229,500	263,700	300,100	
108	229,900	263,900	300,500	
109	230,100	264,200	300,800	
110	230,500	264,500	301,200	
111	231,000	264,800	301,600	
112	231,500	265,000	301,900	
113	231,800	265,200	302,100	
114	232,300	265,500	302,400	
115	232,800	265,700	302,700	
116	233,300	265,900	302,900	
117	233,600	266,200	303,100	
118	234,000	266,500	303,400	
119	234,400	266,800	303,700	
120	234,800	267,100	303,900	
121	235,200	267,200	304,100	
122		267,500	304,400	
123		267,800	304,700	
124		268,100	304,900	
125		268,200	305,100	
126		268,500	305,400	
127		268,800	305,700	

128		269,100	305,900		
129		269,200	306,100		
130		269,500	306,400		
131		269,800	306,700		
132		270,100	306,900		
133		270,200	307,100		
134		270,500			
135		270,800			
136		271,100			
137		271,200			
再雇用職員	192,800	203,900	222,400	243,200	273,900

別表 4-1(管理職手当)

役職	職務の級	区分	管理職手当額
所長	所長	-	170,000円
所長代理	所長代理	-	139,700円

研究職	職務の級	区分	管理職手当額
部長等	6級	一種	139,700円
	5級	一種	129,300円
		二種	103,400円
		三種	90,500円
		四種	77,600円

別表 4-2(職務手当)

研究職	職務の級	区分	職務手当額
上席研究員等	4級	三種	78,400円
		四種	67,200円
主任研究員	3級	四種	60,900円

別表 5

初任給調整手当

期間の区分	金額
	円
1年未満	50,600
1年以上2年未満	50,600
2年以上3年未満	50,600
3年以上4年未満	50,600
4年以上5年未満	50,600
5年以上6年未満	50,600
6年以上7年未満	48,800
7年以上8年未満	47,000
8年以上9年未満	45,200
9年以上10年未満	43,400
10年以上11年未満	41,600
11年以上12年未満	39,800
12年以上13年未満	38,000
13年以上14年未満	36,200
14年以上15年未満	34,800
15年以上16年未満	33,400
16年以上17年未満	32,000
17年以上18年未満	30,600
18年以上19年未満	29,200
19年以上20年未満	27,800
20年以上21年未満	26,400
21年以上22年未満	25,800
22年以上23年未満	25,200
23年以上24年未満	24,200
24年以上25年未満	23,600
25年以上26年未満	23,000
26年以上27年未満	22,400
27年以上28年未満	21,800
28年以上29年未満	21,000
29年以上30年未満	20,700
30年以上31年未満	20,300
31年以上32年未満	19,700
32年以上33年未満	18,800
33年以上34年未満	17,900
34年以上35年未満	17,200

別表 6
職位別加算率

研究職俸給表等	支給率
5級以上(所長、所長代理を含む。)	15～20%
4級・3級	10%
2級※	5%
招へい型任期付研究員のうち5号俸以上の俸給月額を受ける研究員	20%
招へい型任期付研究員のうち4号俸又は3号俸の俸給月額を受ける研究員	15%
招へい型任期付研究員のうち2号俸又は1号俸の俸給月額を受ける研究員	10%
若手育成型任期付研究員	5%

※採用後5年以上経過した者

別表 7

管理職の加算割合

職位の区分	支給率
所長・所長代理 部長・領域長 センター長 首席研究員	15%
招へい型任期付研究員のうち6号俸の俸給月額を受ける研究員	25%
招へい型任期付研究員のうち5号俸又は4号俸の俸給月額を受ける研究員	15%