

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7号

改正 平成28年12月7日規程第5号 平成29年3月28日規程第9号
平成29年6月27日規程第19号 平成29年12月26日規程第25号
平成31年1月29日規程第1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 管理職員特別勤務手当
- チ 期末手当
- リ 特例一時金
- 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、特例一時金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、特例一時金及び勤勉手当は、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、特例一時金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 研究所の所長(以下「所長」という。)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5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 扶養手当の月額は、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。)のうち2人まで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あ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)、その他の扶養親族については1人につき5,000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。)を所長に届け出なければならない。

- (1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合
- (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月額の合計額に、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管理職手当は支給しない。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長に届け出なければならない。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も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、その月額を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。

- 3 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) を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- 4 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務 (労働基準法 (昭和 22 年法律第 49 号) の定めによる休日として取り扱う休日における勤務を除く。) の時間が 1 箇月について 60 時間を超えて勤務した全時間に対して、第 1 項 (第 2 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。) の規定にかかわらず、勤務 1 時間当たりの給与額に 100 分の 150 (その勤務が午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間である場合は、100 分の 175) を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(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。

第29条 削除

(時間外勤務手当の適用除外)

第30条 第27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は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 きにあつ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ときにあつ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つては、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理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から165,000円（理事長が別に定める職員にあつては、理事長が別に定める額）を減じて得た額とする。

（1）6箇月 100分の100

（2）5箇月以上6箇月未満 100分の80

（3）3箇月以上5箇月未満 100分の60

（4）3箇月未満 100分の30

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、その職務の級、区分が5級二種以上の職員(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	100分の110
12月1日	100分の110

- (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130
12月1日	100分の130

- (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72.5
12月1日	100分の72.5

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 研究職俸給表の適用を受ける職員で別表6に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に定める職員にあっては、俸給月額に同表の職位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。

(特例一時金)

第35条の2 特例一時金は、6月1日及び12月1日にそれぞれ在職する職員に対して、支給する。

2 特例一時金の額は、ライフプラン支援金規程(平成29年規程第8号)第8条に規定する額とする。

3 特例一時金を支給する日については、期末手当を支給する日の例による。

4 前各項に定めるもののほか、特例一時金の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(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労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(勤労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、勤労手当を支給しないことにつき正当な理由があると理事長が認めた場合、勤労手当を減額し、又は支給しないこととすることができる。

3 勤労手当の額は、勤労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、職員に支給する勤労手当の額の総額は、第1項の職員の勤労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92.5(特定職員にあっては100分の112.5)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。)に支給する勤労手当の額の総額は、当該再雇用職員の勤労手当基礎額に100分の45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
(1) 特に優秀	100分の136.5以上100分の225以下
(2) 優 秀	100分の122以上100分の136.5未満
(3) 良 好	100分の109.5
(4) 良好でない	100分の109.5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）
(1) 特に優秀	100分の112.5以上100分の185以下
(2) 優 秀	100分の101以上100分の112.5未満 (100分の47以上)
(3) 良 好	100分の89.5 (100分の43.5)
(4) 良好でない	100分の89.5未満 (100分の43.5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39以下 (100分の21.5以下)
減 給	100分の53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 第35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「第36条第3項」と、「期末手当基礎額」とあるのは「勤勉手当基礎額」とする。

と読み替えるものとする。

(期末手当、特例一時金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、特例一時金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、特例一時金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、特例一時金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、特例一時金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、特例一時金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、特例一時金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、特例一時金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、特例一時金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つ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つて、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所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	29,800円
ワ 使用距離が片道60キロメートル以上である職員	31,600円

(3) 前項第3号に掲げる職員 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つては、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) 理事長の定める交通機関等 理事長の定める額

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つてはならない。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つたときは、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つ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つた場合

(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 42 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 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って、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って、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っ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っては、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円以下であった場合 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っては、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とき等、そ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

っては、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っては、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っては (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っては、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 前条により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して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 所長の許可を受けて、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 条に規定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つ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。

（俸給月額の見直し）

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。

（この規程により難しい場合の措置）

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相当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7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 (特定職員にあっては 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 (特定職員にあっては 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(特定職員にあっては、55 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日(特定職員以外の者が 55 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日)以後、当該額に 100 分の 98.5 を乗じて得た額)を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。

附 則 (平成 29 年 3 月 28 日規程第 9 号)

(施行期日)

第 1 条 この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 29 年 6 月 27 日規程第 19 号)

(施行期日)

第 1 条 この規程は、平成 29 年 6 月 27 日から施行し、平成 29 年 6 月 1 日から適用する。

附 則 (平成 29 年 12 月 26 日規程第 25 号)

(施行期日)

第 1 条 この規程は、平成 29 年 12 月 26 日から施行し、平成 29 年 4 月 1 日から適用する。

附 則 (平成 31 年 1 月 29 日規程第 1 号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成31年1月29日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

(給与の内払い)

第2条 第1条の規定による改正後の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（以下「給与規程」という。）の規定を適用する場合には、改正前の給与規程に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程による給与の内払いとみなす。

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	144,300	194,000	280,200	331,500	388,800	523,300
2	145,400	196,600	282,600	333,700	391,700	526,400
3	146,600	199,000	285,000	335,900	394,300	529,500
4	147,700	201,400	287,400	337,900	397,100	532,600
5	148,800	203,900	289,700	339,700	399,200	535,700
6	150,100	206,200	291,900	341,800	401,900	538,100
7	151,400	208,500	293,900	343,900	404,600	540,500
8	152,700	210,700	295,900	345,900	407,300	542,900
9	153,800	212,800	298,000	347,600	409,800	545,300
10	155,500	215,100	300,600	349,600	412,400	547,000
11	157,100	217,600	303,200	351,700	415,100	548,900
12	158,700	219,900	306,000	353,600	417,900	550,800
13	160,200	221,900	308,100	355,600	420,500	552,500
14	162,100	224,300	310,700	357,500	423,200	553,800
15	164,000	226,700	313,200	359,300	426,000	555,000
16	166,000	229,100	316,000	361,200	428,700	556,000
17	167,800	231,300	318,600	362,900	431,200	557,100
18	170,000	234,100	320,800	364,800	433,800	557,800
19	172,200	237,000	323,000	366,500	436,300	558,400

20	174,300	239,900	325,100	368,500	438,900	559,000
21	176,500	242,400	327,300	370,000	441,400	559,700
22	178,900	245,100	329,300	372,000	444,000	
23	181,200	247,600	331,300	373,700	446,600	
24	183,500	250,300	333,300	375,600	449,100	
25	185,600	253,000	335,200	377,000	451,300	
26	187,800	255,400	337,100	378,700	453,600	
27	189,900	257,700	338,900	380,600	456,100	
28	192,000	259,900	340,700	382,500	458,600	
29	194,100	262,500	342,600	384,200	461,100	
30	195,700	264,700	344,300	386,100	463,600	
31	197,500	266,600	345,800	388,000	466,100	
32	199,200	268,700	347,500	389,900	468,600	
33	201,000	270,400	348,700	391,500	470,900	
34	202,900	272,400	350,100	393,300	473,300	
35	204,800	274,500	351,400	394,900	475,700	
36	206,700	276,400	352,900	396,700	478,200	
37	208,200	278,300	354,100	397,900	480,600	
38	210,100	279,800	355,500	399,400	483,100	
39	212,000	281,000	356,700	400,800	485,500	
40	213,900	282,500	358,100	402,200	488,000	
41	215,700	283,900	358,800	403,600	490,300	
42	217,600	284,800	359,900	404,900	492,500	
43	219,500	285,800	361,100	406,400	494,700	
44	221,400	286,800	362,200	408,000	496,900	
45	223,100	287,500	363,300	409,400	498,600	
46	225,000	288,700	364,500	410,600	500,100	
47	226,800	289,900	365,800	412,200	501,700	
48	228,600	291,100	366,900	413,800	503,200	
49	230,300	292,400	368,000	415,100	504,900	
50	232,100	293,700	369,300	416,500	506,300	
51	233,800	294,800	370,600	418,000	507,700	
52	235,500	295,900	371,900	419,400	509,200	
53	236,900	297,100	372,600	420,800	510,300	
54	238,700	298,300	373,600	422,200	511,500	
55	240,400	299,600	374,500	423,600	512,700	
56	242,000	300,700	375,500	425,000	513,900	
57	243,200	301,500	376,300	426,100	514,800	
58	244,400	302,600	377,100	427,400	515,800	
59	245,400	303,800	377,800	428,800	516,800	
60	246,500	304,900	378,500	430,100	517,800	
61	247,600	305,800	379,100	430,900	518,900	
62	248,700	306,900	379,800	431,800	519,800	
63	249,600	308,000	380,700	432,800	520,500	

64	250,700	309,100	381,600	433,700	521,200
65	251,900	309,900	382,200	434,600	522,000
66	252,900	311,000	383,000	435,400	522,800
67	254,000	311,900	383,800	436,000	523,600
68	254,900	312,900	384,600	436,800	524,400
69	255,800	313,900	385,200	437,200	525,100
70	257,200	314,900	385,900	437,800	525,900
71	258,700	316,000	386,600	438,300	526,700
72	260,000	317,100	387,300	438,800	527,500
73	261,400	317,600	388,000	439,300	528,200
74	262,800	318,600	388,600		
75	264,200	319,700	389,200		
76	265,300	320,800	389,900		
77	266,400	321,900	390,600		
78	267,600	322,900	391,200		
79	268,900	323,800	391,800		
80	270,000	324,700	392,400		
81	271,200	325,800	393,000		
82	272,500	326,600	393,600		
83	273,800	327,300	394,200		
84	275,000	328,100	394,800		
85	276,100	328,600	395,300		
86	277,200	329,100	395,800		
87	278,500	329,600	396,300		
88	279,700	330,100	397,000		
89	280,500	330,400	397,400		
90	281,700	330,900			
91	282,700	331,400			
92	283,900	331,900			
93	284,800	332,200			
94	285,800	332,600			
95	286,800	333,100			
96	287,800	333,600			
97	288,100	334,100			
98	289,000	334,600			
99	289,700	335,100			
100	290,600	335,600			
101	291,500	336,100			
102	292,200	336,600			
103	292,900	337,100			
104	293,600	337,600			
105	294,300	338,100			
106	294,800	338,500			
107	295,300	339,000			

108	295,800	339,400				
109	296,000	339,900				
110	296,400	340,300				
111	296,700	340,800				
112	297,000	341,200				
113	297,300	341,700				
114	297,600	342,100				
115	297,900	342,600				
116	298,200	343,000				
117	298,500	343,500				
118	298,900	343,900				
119	299,200	344,300				
120	299,600	344,700				
121	299,900	345,100				
再雇用 常時勤務 職員	217,500	258,700	283,500	325,900	384,400	523,100

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	130,400	181,900	203,600	250,100	279,200
2	131,300	183,400	204,800	251,300	281,100
3	132,300	184,900	206,200	252,400	282,900
4	133,200	186,300	207,500	253,600	284,700
5	134,200	187,600	208,800	254,500	286,500
6	135,200	189,100	210,200	255,800	288,300
7	136,200	190,500	211,600	256,900	290,000
8	137,200	191,800	213,000	258,100	291,800
9	138,000	193,200	214,300	259,200	293,300
10	139,000	194,200	215,900	260,100	295,100
11	140,000	195,500	217,500	261,300	296,800
12	141,100	196,600	218,900	262,500	298,600
13	141,900	197,800	220,100	263,500	300,000
14	142,900	198,900	221,600	264,600	301,700
15	143,900	200,000	223,100	265,600	303,300
16	144,900	201,100	224,400	266,600	304,800
17	146,000	202,100	225,300	267,600	306,300

18	147,200	203,200	226,000	268,800	307,900
19	148,400	204,200	226,900	269,900	309,500
20	149,600	205,200	227,900	270,800	311,200
21	150,700	206,100	228,800	271,800	312,200
22	151,900	207,200	230,300	272,900	313,600
23	153,100	208,300	231,600	274,000	315,000
24	154,300	209,300	232,700	275,000	316,500
25	155,500	210,200	234,100	275,800	317,600
26	157,000	211,100	235,400	276,900	319,100
27	158,500	211,800	236,700	278,000	320,500
28	160,000	212,700	238,000	279,100	321,900
29	161,400	213,600	238,900	280,000	323,500
30	162,900	214,800	240,100	281,100	324,700
31	164,400	215,800	241,400	282,100	326,000
32	165,900	216,700	242,600	283,100	327,200
33	167,400	217,300	243,700	283,800	328,300
34	169,200	218,500	245,000	284,700	329,200
35	171,000	219,600	246,100	285,600	330,300
36	172,800	220,800	247,300	286,700	331,400
37	174,600	221,400	248,600	287,300	332,500
38	176,300	222,600	249,700	288,200	333,600
39	178,000	223,800	251,000	289,100	334,600
40	179,700	224,900	252,300	290,000	335,600
41	181,300	225,800	253,300	290,600	336,600
42	182,700	227,000	254,600	291,600	337,600
43	184,000	228,000	255,700	292,600	338,600
44	185,400	229,100	257,000	293,500	339,600
45	186,900	230,200	257,800	294,200	340,500
46	188,200	231,200	258,900	295,100	341,500
47	189,600	232,300	260,100	296,000	342,500
48	191,000	233,300	261,100	296,900	343,500
49	192,300	234,300	262,300	297,600	344,400
50	193,400	235,400	263,500	298,200	345,300
51	194,500	236,500	264,700	298,900	346,200
52	195,700	237,600	265,600	299,700	347,000
53	196,800	238,700	266,500	300,300	347,800
54	197,900	239,700	267,600	301,100	348,600
55	198,800	240,600	268,800	301,800	349,400
56	199,900	241,400	270,000	302,500	350,100
57	201,000	242,300	270,800	303,200	350,800
58	202,000	243,300	271,800	303,900	351,600
59	203,000	244,300	272,900	304,700	352,400
60	204,000	245,200	273,900	305,400	353,100
61	205,100	246,000	274,900	306,000	353,800

62	206,000	246,900	276,000	306,700	354,500
63	206,900	247,800	276,800	307,400	355,200
64	207,800	248,700	277,900	308,100	355,900
65	208,500	249,500	278,700	308,600	356,500
66	209,300	250,300	279,500	309,100	357,000
67	210,000	251,100	280,300	309,700	357,500
68	210,800	251,800	281,100	310,300	358,000
69	211,200	252,500	281,700	310,900	358,400
70	211,800	253,100	282,500	311,300	
71	212,100	253,500	283,300	311,800	
72	212,600	253,900	284,000	312,300	
73	212,800	254,100	284,800	312,600	
74	213,400	254,500	285,500	313,100	
75	213,900	255,000	286,300	313,600	
76	214,600	255,500	287,100	314,000	
77	214,800	255,800	287,700	314,200	
78	215,500	256,200	288,200	314,500	
79	216,000	256,700	288,700	314,800	
80	216,600	257,200	289,100	315,100	
81	217,300	257,500	289,500	315,400	
82	217,700	257,800	289,900	315,700	
83	218,300	258,100	290,400	316,000	
84	219,000	258,400	290,900	316,300	
85	219,600	258,600	291,300	316,500	
86	220,100	258,800	291,900	316,900	
87	220,600	259,100	292,500	317,200	
88	221,300	259,400	293,100	317,400	
89	221,800	259,600	293,400	317,600	
90	222,400	259,800	293,900	317,900	
91	223,000	260,200	294,400	318,200	
92	223,500	260,400	294,800	318,500	
93	223,900	260,700	295,200	318,700	
94	224,400	261,100	295,700	319,000	
95	224,900	261,400	296,200	319,300	
96	225,400	261,700	296,700	319,500	
97	225,700	261,900	297,000	319,700	
98	226,200	262,200	297,400	320,000	
99	226,700	262,400	297,900	320,300	
100	227,200	262,700	298,400	320,500	
101	227,600	263,000	298,800	320,700	
102	228,100	263,200	299,200		
103	228,700	263,500	299,500		
104	229,300	263,800	299,800		
105	229,700	264,000	300,100		

106	230,200	264,200	300,500		
107	230,500	264,500	300,900		
108	230,900	264,700	301,300		
109	231,100	265,000	301,600		
110	231,500	265,300	302,000		
111	232,000	265,600	302,400		
112	232,400	265,800	302,700		
113	232,600	266,000	302,900		
114	233,100	266,300	303,200		
115	233,600	266,500	303,500		
116	234,100	266,700	303,700		
117	234,400	267,000	303,900		
118	234,800	267,300	304,200		
119	235,200	267,600	304,500		
120	235,600	267,900	304,700		
121	236,000	268,100	304,900		
122		268,300	305,200		
123		268,600	305,500		
124		268,900	305,700		
125		269,100	305,900		
126		269,300	306,200		
127		269,600	306,500		
128		269,900	306,700		
129		270,100	306,900		
130		270,300	307,200		
131		270,600	307,500		
132		270,900	307,700		
133		271,100	307,900		
134		271,300			
135		271,600			
136		271,900			
137		272,100			
再雇用 常時勤務 職員	193,600	204,700	223,200	244,000	274,700

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	50,800
1 年以上 2 年未満	50,800
2 年以上 3 年未満	50,800
3 年以上 4 年未満	50,800
4 年以上 5 年未満	50,800
5 年以上 6 年未満	50,800
6 年以上 7 年未満	49,000
7 年以上 8 年未満	47,200
8 年以上 9 年未満	45,400
9 年以上 10 年未満	43,600
10 年以上 11 年未満	41,800
11 年以上 12 年未満	40,000
12 年以上 13 年未満	38,200
13 年以上 14 年未満	36,400
14 年以上 15 年未満	35,000
15 年以上 16 年未満	33,600
16 年以上 17 年未満	32,200
17 年以上 18 年未満	30,800

18年以上19年未満	29,400
19年以上20年未満	28,000
20年以上21年未満	26,600
21年以上22年未満	26,000
22年以上23年未満	25,400
23年以上24年未満	24,400
24年以上25年未満	23,800
25年以上26年未満	23,200
26年以上27年未満	22,600
27年以上28年未満	22,000
28年以上29年未満	21,200
29年以上30年未満	20,900
30年以上31年未満	20,500
31年以上32年未満	19,900
32年以上33年未満	19,000
33年以上34年未満	18,100
34年以上35年未満	17,400

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%