

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	令和2年1月10日規程第3号
	令和2年5月28日規程第16号	令和2年12月23日規程第24号
	令和4年5月26日規程第16号	令和4年9月21日規程第34号
	令和4年12月22日規程第42号	令和5年2月22日規程第5号
	令和6年1月24日規程第1号	令和6年3月6日規程第3号
	令和6年8月23日規程第12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、試験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、試験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 前2項の規定にかかわらず、試験研究業務に従事する嘱託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。

4 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
- ヲ 単身赴任手当

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、単身赴任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日前において、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、やむを得ない事由による1週間以上の帰郷、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。

6 前項の規定にかかわらず、試験研究職俸給表の適用を受ける職員又はその収入によって生計を維持する者が請求した場合は、請求の日までの俸給、地域手当及び扶養手当の額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) 試験研究職俸給表 (別表2の2)
- (4) 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 研究職俸給表及び技能・労務職俸給表の適用を受ける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2-2及び別表3-2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。

3 降格に関し必要な事項は、別に定める。

(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は、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) 神奈川県藤沢市 100分の12
- 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。
- 5 第2項各号に掲げる地域に所在する施設に在勤する職員がその在勤する施設を異にして異動した場合において、当該異動の直後に在勤する施設に係る地域手当の支給割合(以下この項において「異動後の支給割合」という。)が当該異動の日の前日に在勤していた施設に係る地域手当の支給割合(以下この項において「異動前の支給割合」という。)に達しないこととなる時、又は当該異動の直後に在勤する施設が第2号各号に掲げる地域に所在する施設に該当しないこととなる時は、当該職員には、第2項の規定により当該異動に係るこの項本文の規定による地域手当の支給割合以上の支給割合による地域手当を支給される期間を除き、第2項の規定にかかわらず、当該異動の日から2年を経過するまでの間(第2号に定める割合が異動後の支給割合以下となる時は、当該異動の日から1年を経過するまでの間。以下この項において同じ。)、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期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額地域手当を支給する。
 - (1) 当該異動の日から同日以後1年を経過する日までの期間 異動前の支給割合(異動前の支給割合が当該異動の後に改定された場合にあっては、当該異動の日の前日の異動前の支給割合。次号において同じ。)
 - (2) 当該異動の日から同日以後2年を経過する日までの期間(前号に掲げる期間を除く。) 異動前の支給割合に100分の80を乗じて得た割合

(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。)を借り受け、月額16,000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27,000円以下の家賃を支払っている職員

家賃の月額から16,000円を控除した額

(2) 月額27,000円を超える家賃を支払っている職員

家賃の月額から27,000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17,000円を超えるときは、17,000円）を11,000円に加算した額

3 第51条の2第1項又は第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅（国家公務員宿舍法及び職員等宿舍貸与規程の規定による有料宿舍その他理事長が別に定める住宅を除く。）を借り受け、月額16,000円を超える家賃を支払っているものに該当する場合に支給する。この場合、前2項に規定する手当は支給しない。

4 前項の住居手当の月額は、第2項の規定の例により算出した額の2分の1（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。

（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、届け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と理事長が認める者であつて、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。）であつて、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つた者（前条第2項に規定する職員を除く。）のうち、これらの職員となつ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勤務時間等規程第4条に規定する勤務時間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。

3 前2項の規定にかかわらず、試験研究職俸給表の適用を受ける職員の第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、職務手当及び特殊勤務手当の合計額に12を乗じ、その額を年間所定勤務時間数1,748時間で除して得た額とする。

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及び第17条の2により職務手当を支給される試験研究職俸給表の適用を受け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とき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、試験研究職俸給表の適用を受ける職員を除く職員が第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（試験研究職俸給表の適用を受ける職員で別に定める者を除く。）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ライフプラン支援金規程（平成29年規程第8号）第4条に規定するライフプラン支援金の支給額（理事長が別に定める職員にあっては、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のうち、研究職俸給表及び技能・労務職俸給表の適用を受ける職員で、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102.5
12月1日	100分の102.5

(2) 職員のうち、研究職俸給表及び技能・労務職俸給表の適用を受ける職員で、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122.5

(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68.75
12月1日	100分の68.75

(4) 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のうち、試験研究職俸給表の適用を受ける職員

① 試験研究職5級の職員

基準日	支給割合
6月1日	100分の101
12月1日	100分の101

② 試験研究職4級の職員

基準日	支給割合
6月1日	100分の117.5
12月1日	100分の117.5

③ 前2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122.5

- 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。
- 7 試験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、第5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）に職制上の階段、職務の級を考慮して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（試験研究職俸給表の適用を受ける職員で別に定める者を除く。）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、表3（懲戒処分を受けた職員の成績率は、下記表4）又は表5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表6の割合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、研究職俸給表及び技能・労務職俸給表の適用を受ける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48.75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	研究職俸給表及び技能・労務職俸給表の適用を受ける職員のうち、特定職員成績率
(1) 特 に 優 秀	100分の145.5以上100分の245以下
(2) 優 秀	100分の131以上100分の145.5未満
(3) 良 好	100分の118.5
(4) 良好でない	100分の109以下

表3

勤 務 成 績	研究職俸給表及び技能・労務職俸給表の適用を受ける職員のうち、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121.5以上100分の205以下
(2) 優 秀	100分の110以上100分の121.5未満 (100分の50.25以上)
(3) 良 好	100分の98.5 (100分の46.75)
(4) 良好でない	100分の90以下 (100分の44.75以下)

表 4

懲戒処分の種類	研究職俸給表及び技能・労務職俸給表の適用を受ける職員の成績率（括弧内は再雇用職員）	
	特定職員	左以外の職員
停 職	100分の30以下	100分の40以下 (100分の20以下)
減 給	100分の50以下	100分の50以下 (100分の25以下)
戒 告	100分の70以下	100分の60以下 (100分の30以下)

表 5

勤務成績	試験研究職俸給表の適用を受ける職員の成績率		
	試験研究職 5 級	試験研究職 4 級	その他の職員
(1) 前年度の業績評価ポイントが上位25%の者	100分124.6	100分の107.3	100分の110.0
(2) 前年度の業績評価ポイントが上位25%以外の者	100分の112.7	100分の96.1	100分の98.5

表 6

	職員区分	割合
研究職俸給表及び技能労務職俸給表の適用を受ける職員	特定職員	100分の120
	一般の職員	100分の100
試験研究職俸給表の適用を受ける職員	5 級	100分の116.5
	4 級	100分の100
	3 級以下	100分の102.5

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項及び第7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り、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認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（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）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ってはならない。ただし、これらにより難しい場合等正当な事由がある場合は、この限りでない。

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5条の規定による育児休業若しくは育児・介護休業規程第12の3条の規定による出生時育児休業（以下「育児休業等」という。）を取得した場合（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等を取得した場合（これらの期間の初日

の属する月又はその翌月に復職し、または職務に復帰することとなる場合を除く。)

- (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っ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っ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って、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あっては、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。

(単身赴任手当)

第51条の2 施設を異にする異動又は在勤する施設の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の理事長が別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動又は施設の移転の直前の住居から当該異動又は施設の移転の直後に在勤する施設に通勤することが通勤距離等を考慮して理事長が別に定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する施設に通勤することが、通勤距離等を考慮して理事長が別に定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。

2 単身赴任手当の月額は、23,000円（理事長が別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が理事長が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、45,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて理事長が別に定める額を加算した額）とする。

3 国、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人、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（機構を除く。以下「国等の機関」という。）に使用される者であった者が、引き続き職員に採用され、これに伴い、

住居を移転し、父母の疾病その他の理事長が別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該採用の直前の住居から当該採用の直後に在勤することとなった施設に通勤することが通勤距離等を考慮して理事長が別に定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員（採用の事情を考慮して理事長が別に定める職員に限る。）その他第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が別に定める職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

4 単身赴任手当の支給方法については、第5条の規定を準用する。

5 前各項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（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。

（育児休業等に係る給与）

第57条 職員が、育児休業等をしている期間については、給与を支給しない。

2 育児・介護休業規程第28条第2項の理事長が別に定める育児休業等に係る休職者給与の月額額は40,000円とする。ただし、健康保険等において被保険者の負担すべき社会保険料が免除されていない場合は、その額を加算した額とする。

3 第35条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業等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。

4 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）育児休業等をしていた期間の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

5 第36条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業等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、育児休業等の期間は、勤勉手当の勤務期間から除算する。

6 育児休業等をした職員が職務に復帰したときは、当該育児休業等をした期間の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つた場合において、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つた日（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、第12条の2及び第16条の規定による育児休業、出生時育児休業又は介護休業の期間	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 of 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つては、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つては、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に定める職員にあつては、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つては、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に定める職員にあつては、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つては、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つては、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に定める職員にあつては、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つては、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。

附 則(令和2年1月10日規程第3号)

(施行期日)

第1条 この規程は、令和2年1月10日から施行する。

(適用日)

第2条 この規程は、次に掲げる規定を除き、平成31年4月1日から適用する。

(1) この規程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。)第18条の規定による適用日 令和2年4月1日

(2) この規程による改正後の給与規程第36条の規定による適用日 令和元年12月1日

(給与の内払い)

第3条 この規程による改正後の給与規程第9条及び第36条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。

(昇格に関する経過措置)

第4条 平成31年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの間において、新たに俸給表の適用を受けることとなった職員及び昇給、降号又は復職時等における号俸の調整以外の事由によりその受ける号俸に異動のあった職員のうち、改正後の給与規程第11条の規定による号俸がこの規程による改正前の給与規程第11条の規定による号俸に達しない職員の、当該適用又は当該異動の日における号俸については、改正後の給与規程第11条の規定にかかわらず、この規程による改正前の給与規程第11条の規定による号俸とするものとする。

2 この規程の施行の日から令和2年3月31日までの間において、新たに俸給表の適用を受けることとなった職員及び降格、昇給、降号又は復職時等における号俸の調整以外の事由によりその受ける号俸に異動のあった職員のうち、前項の規定の適用を受ける職員との均衡上必要があると認められる職員の、当該適用又は当該異動の日における号俸については、なお従前の例によることができる。

(住居手当に関する経過措置)

第5条 令和2年4月1日(以下「一部適用日」という。)の前日においてこの規程の改正前の給与規程第18条の規定により支給されていた住居手当の月額が2千円を超える職員であって、一部適用日以後においても引き続き当該住居手当に係る住宅(貸間を含む。)を借り受け、家賃(使用料を含む。以下この条において同じ。)を支払っているもののうち、次の各号のいずれかに該当するものに対しては、一部適用日から令和3年3月31日までの間、この規程による改正後の給与規程第18条の規定にかかわらず、当該住居手当の月額に相当する額(当該住居手当に係る家賃の月額に変更があった場合には、当該相当する額を超えない範囲内で給与規程に定める額。第2号において「旧手当額」という。)から2千円を控除した額の住居手当を支給する。

(1) この規程による改正後の給与規程第18条第1項に該当しないこととなる職員

(2) 旧手当額からこの規程による改正後の給与規程第18条第2項の規定により算出される住居手当の月額に相当する額を減じた額が2千円を超えることとなる職員

附 則 (令和2年5月28日規程第16号)

(施行期日)

第1条 この規程は令和2年5月28日から施行し、令和2年4月1日から適用する。ただし、第36条第3項に規定する表2及び表3の規定は令和2年11月30日から施行する。

第2条 前条の規定に関わらず、この規程の施行日から令和2年11月29日までの間においては、改正後の独立行政法人労働安全衛生総合研究所研究・技能労務職員給与規程第36条第3項に規定する表2及び表3における「勤務成績(4)良好でない」にかかる職員の成績率について、附則表2及び表3によるものとする。

附則表2

勤務成績	特定職員成績率
(4) 良好でない	100分の112未満

附則表3

勤務成績	一般の職員成績率（括弧内は再雇用職員）
（４）良好でない	100分の92未満 （100分の43.5未満）

附 則（令和２年12月23日規程第24号）

（施行期日）

- この規程は令和２年12月23日から施行し、令和２年12月１日から適用する。
- 前項の規定に関わらず、令和２年12月１日を基準日とする期末手当に係る第35条第４項の適用については、附則表１及び附則表２によるものとする。

附則表１

基準日	支給割合
６月１日	100分の110
12月１日	100分の105

附則表２

基準日	支給割合
６月１日	100分の130
12月１日	100分の125

附 則

（施行期日）

第１条 この規程は、令和４年５月26日から施行する。

（令和４年６月1日を基準日とする期末手当に関する特例措置）

第２条 令和４年６月1日を基準日とする期末手当の額は、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・技能労務職員給与規程（以下「給与規程」という。）第35条第４項の規定にかかわらず、この規定により算定される期末手当の額（以下「基準額」という。）から、令和３年12月に支給された期末手当の額に、同月1日（同日前1か月以内に退職した者にあつては、当該退職をした日）における次の各号に掲げる職員の区分ごとに、それぞれ各号に定める割合を乗じて得た額（以下「調整額」という。）を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

- 給与規程第35条第４項第1号が適用される職員 107.5分の15
- 前号に掲げる職員以外の職員 127.5分の15
- 再雇用常時勤務職員及び再雇用短時間勤務職員 72.5分の10

附 則（令和４年９月21日規程第34号）

（施行期日）

第１条 この規程は、令和４年10月１日から施行する。

附 則（令和４年12月22日規程第42号）

（施行期日）

第１条 この規程は、令和４年12月22日から施行する。

- この規程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。）第9条の規定は、令和4年4月1日から適用する。

3 給与規程第36条の規定は、令和4年12月1日から適用する。

4 前項の規定に関わらず、令和4年12月1日を基準日とする勤勉手当に係る給与規程第36条第3項の適用については、附則表1によるものとする。

（給与の内払い）

第2条 第1条の規定による改正後の給与規程第9条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。

附則表1

基準日	区分	割合
	特定職員	100分の125
12月1日	一般の職員	100分の105
	再雇用職員	100分の50

附 則（令和5年2月22日規程第5号）

第1条 この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和6年1月24日規程第1号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和6年1月24日から施行する。

2 この規程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。）第9条、第11条及び第26条の規定は、令和5年4月1日から適用する。

3 給与規程第35条及び36条の規定は、令和5年4月1日から適用する。

4 前項の規定に関わらず、令和5年12月1日を基準日とする期末手当に係る給与規程第35条第4項の適用については、附則表1によるものとする。

5 第3項の規定に関わらず、令和5年12月1日を基準日とする勤勉手当に係る給与規程第36条第3項の適用については、附則表2、附則表3及び附則表4によるものとする。

（給与の内払い）

第2条 第1条の規定による改正後の給与規程第9条、第11条及び第26条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。

附則表1

（1）特定職員

基準日	支給割合
12月1日	100分の105

（2）一般の職員

基準日	支給割合
-----	------

12月1日	100分の125
-------	----------

(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
12月1日	100分の70

附則表2

基準日	区分	支給割合
12月1日	特定職員	100分の125
	一般の職員	100分の105
	再雇用職員	100分の50

附則表3

勤務成績	特定職員成績率
(1) 特に優秀	100分の148以上100分の250以下
(2) 優秀	100分の133.5以上100分の148未満
(3) 良好	100分の121
(4) 良好でない	100分の111.5以下

附則表4

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124以上100分の210以下
(2) 優秀	100分の112.5以上100分の124未満 (100分の51.5以上)
(3) 良好	100分の101 (100分の48)
(4) 良好でない	100分の92.5以下 (100分の46以下)

附 則（令和6年3月6日規程第3号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和6年4月1日から施行する。

第2条 規程第13条の規定にかかわらず、試験研究職俸給表の適用を受ける職員の昇給の期日は、毎年、原則として7月1日とする。

2 試験研究職俸給表の適用を受ける職員の昇給は、別に定める人事評価制度に基づく直前の評価対象期間（4月から翌年3月までの間をいう。以下同じ。）におけるその者の勤務成績に応じて別に定める基準により、又は理事長が特に必要と認めたとときに行う。ただし、次のいずれかに該当する者については、当該人事評価制度に基づく昇給は行わない。

(1) 育児・介護休業規程による育児休業（第4条第1項第2号の規定による勤務時間の短縮措置を除く。）若しくは出生時育児休業、介護休業（1日を単位とするものに限る。）又は業務上若しくは通勤による傷病による欠勤若しくは休職の期間が直前の評価対象期間に6月以上あった者

(2) 前号の事由以外の事由による欠勤（就業規則第32条第4項に規定する無届欠勤又は遅刻等を含む。）又は休職の期間が直前の評価対象期間に2月以上あった者

(3) 直前の評価対象期間において前2号の休業、欠勤若しくは休職又は勤務時間等規程第20条第1項第6号又は第7号の産前産後に係る特別休暇のうち異なる事由による休業等の期間が複数ある場合で、これらの期間の合計が6月以上あった者

(4) 直前の評価対象期間において就業規則第49条の規定により出勤停止以上の懲戒を受けた者

(5) 直前の評価対象期間における評価結果がない者

3 第1項及び第2項の規定にかかわらず、職員が同一の職務の級に属する間は、当該職務の級における最高号俸を昇給の限度とする。

（欠勤者の給与）

第3条 規程第55条の規定にかかわらず、試験研究職俸給表の適用を受ける職員における欠勤者の給与については、次の各項の定めるところによる。

2 業務上又は通勤による傷病により遅刻、早退若しくは欠勤した時間又は日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。ただし、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）による休業（補償）給付及び休業特別支給金又は傷病（補償）年金及び傷病特別年金を受けた場合には、その給付額を控除した額を支給する。

3 職員が業務外の傷病により欠勤した日については、給与は支給しない。ただし、1月のうちに勤務した日と欠勤により勤務しなかった日とがある場合には、その月の俸給、地域手当、扶養手当、職務手当及び住居手当の額を、その月の日数から休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、支給する。

4 職員が第2項及び第3項の事由以外の事由により欠勤した日（就業規則第32条第4項の無届欠勤として取り扱われる日を除く。）については、俸給、地域手当、扶養手当、職務手当及び住居手当の100分の50の範囲内において支給することができる。

5 就業規則第32条第4項の規定により無届欠勤又は遅刻等として取り扱われた日又は時間については、給与は支給しない。

6 規程第35条第1項又は第36条第1項に規定するそれぞれの基準日に前3項の欠勤をしている職員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある職員には、前3項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当、特例一時金及び勤勉手当を支給する。

（介護休業者の給与）

第4条 規程第56条及び第58条の規定にかかわらず、試験研究職俸給表の適用を受ける職員が介護休業をした場合の給与については、育児・介護休業規程の定めるところによる。

（育児休業者の給与）

第5条 規程第57条及び第58条の規定にかかわらず、試験研究職俸給表の適用を受ける職員が育児休業、出生時育児休業又は子の養育に係る所定勤務時間の短縮をした場合の給与については、育児・介護休業規程の定めるところによる。

（休職者の給与）

第6条 規程第59条の規定にかかわらず、試験研究職俸給表の適用を受ける職員が休職を命ぜられた場合の給与については、次の各項の定めるところによる。

2 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号の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、給与の全額を支給する。ただし、労働者災害補償保険法による休業（補償）給付及び休業特別支給金又は傷病（補償）年金及び傷病特別年金を受けた場合には、その給付額を控除した額を支給する。

- 3 職員が業務外の傷病により就業規則第9条第1項第1号の規定に基づき休職を命ぜられた場合は、その休職の期間中の給与は支給しない。ただし、1月のうちに勤務した日と休職により勤務しなかった日とがある場合には、その月の俸給、地域手当、扶養手当、職務手当及び住居手当の額を、その月の日数から休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、支給する。
- 4 職員が就業規則第9条第1項第2号の規定により、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100分の60の範囲内において支給することができる。

附 則（令和6年8月23日規程第12号）

第1条 この規程は、令和6年12月1日から施行する。

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	162,500	210,100	291,600	338,900	391,500	524,700
2	163,600	213,200	294,000	341,000	394,300	527,800
3	164,800	215,900	296,300	342,900	396,900	530,900
4	165,900	218,400	298,600	344,600	399,600	534,000
5	167,000	220,900	300,700	346,300	401,700	537,100
6	168,300	222,600	302,600	347,800	404,400	539,500
7	169,600	224,300	304,400	349,200	407,100	541,900
8	170,900	226,200	306,100	350,400	409,800	544,300
9	171,900	228,100	307,800	351,900	412,300	546,700
10	173,600	230,300	310,100	353,800	414,900	548,400
11	175,200	232,700	312,300	355,800	417,600	550,300
12	176,900	234,700	314,700	357,500	420,200	552,200
13	178,300	236,700	316,500	359,300	422,800	553,900
14	180,200	239,100	318,800	361,100	425,500	555,200
15	182,100	241,600	321,200	362,700	428,300	556,400
16	184,100	243,900	323,500	364,200	431,000	557,400
17	185,800	246,100	325,700	365,700	433,500	558,500
18	187,900	248,500	327,900	367,600	436,000	559,200
19	190,100	251,100	329,800	369,300	438,500	559,800
20	192,100	253,600	331,700	371,200	440,900	560,400
21	194,100	256,000	333,700	372,700	443,300	561,100
22	196,100	258,300	335,100	374,600	445,900	
23	198,100	260,500	336,300	376,300	448,500	
24	199,900	262,700	337,700	378,000	450,800	
25	201,700	265,000	339,300	379,400	453,000	
26	203,900	267,300	341,000	381,100	455,300	
27	206,000	269,500	342,800	383,000	457,800	

28	208,100	271,600	344,400	384,900	460,200
29	210,200	273,900	346,000	386,600	462,700
30	211,300	276,000	347,600	388,400	465,200
31	212,600	277,900	349,000	390,300	467,700
32	213,900	279,700	350,300	392,100	470,100
33	215,600	281,400	351,500	393,600	472,400
34	217,300	283,400	352,900	395,400	474,800
35	219,100	285,400	354,200	397,000	477,200
36	220,700	287,200	355,500	398,700	479,700
37	222,200	288,900	356,700	399,900	482,100
38	224,100	290,000	357,900	401,300	484,600
39	226,000	291,100	359,100	402,700	487,000
40	227,700	292,200	360,300	404,100	489,500
41	229,400	293,200	361,000	405,400	491,800
42	231,000	293,900	362,100	406,700	494,000
43	232,700	294,400	363,300	408,200	496,200
44	234,200	294,900	364,400	409,700	498,400
45	235,700	295,400	365,500	410,900	500,000
46	237,200	296,300	366,700	412,100	501,500
47	238,700	297,300	367,900	413,700	503,100
48	240,100	298,200	369,000	415,200	504,600
49	241,500	299,200	370,000	416,500	506,300
50	243,200	300,200	371,300	417,900	507,700
51	244,800	301,100	372,600	419,300	509,100
52	246,200	302,000	373,800	420,700	510,600
53	247,400	303,000	374,500	422,100	511,700
54	249,000	303,900	375,500	423,500	512,900
55	250,600	304,700	376,400	424,900	514,100
56	252,000	305,500	377,200	426,300	515,300
57	253,200	305,900	377,900	427,400	516,200
58	254,400	306,600	378,600	428,700	517,200
59	255,300	307,500	379,300	430,100	518,200
60	256,200	308,200	380,000	431,400	519,200
61	257,100	308,900	380,600	432,200	520,300
62	257,900	309,900	381,300	433,100	521,200
63	258,700	310,800	382,100	434,100	521,900
64	259,500	311,700	382,900	435,000	522,600
65	260,300	312,500	383,500	435,900	523,400
66	261,100	313,400	384,300	436,700	524,200
67	261,800	314,300	385,000	437,300	525,000
68	262,400	315,200	385,700	438,100	525,800
69	263,000	316,100	386,300	438,500	526,500
70	264,000	317,100	387,000	439,100	527,300
71	265,200	318,100	387,700	439,600	528,100
72	266,200	319,100	388,400	440,100	528,900

73	267,400	319,600	389,100	440,600	529,600
74	268,600	320,600	389,700		
75	269,600	321,700	390,300		
76	270,600	322,700	391,000		
77	271,600	323,800	391,700		
78	272,600	324,800	392,300		
79	273,600	325,700	392,900		
80	274,500	326,600	393,500		
81	275,500	327,500	394,100		
82	276,600	328,300	394,700		
83	277,700	329,000	395,300		
84	278,600	329,600	395,900		
85	279,500	330,100	396,400		
86	280,400	330,600	396,900		
87	281,300	331,100	397,400		
88	282,000	331,500	398,100		
89	282,800	331,800	398,500		
90	283,900	332,300			
91	284,900	332,800			
92	285,900	333,200			
93	286,800	333,500			
94	287,700	333,900			
95	288,700	334,300			
96	289,600	334,700			
97	289,900	335,200			
98	290,800	335,700			
99	291,500	336,200			
100	292,400	336,700			
101	293,300	337,200			
102	293,900	337,700			
103	294,600	338,200			
104	295,300	338,700			
105	295,800	339,100			
106	296,300	339,500			
107	296,800	340,000			
108	297,200	340,400			
109	297,400	340,900			
110	297,800	341,300			
111	298,100	341,800			
112	298,300	342,200			
113	298,600	342,700			
114	298,900	343,100			
115	299,200	343,600			
116	299,500	344,000			
117	299,800	344,500			

118	300,100	344,900				
119	300,300	345,300				
120	300,600	345,700				
121	300,900	346,100				
再雇用 常時勤 務 職員	218,500	259,700	284,500	327,000	385,700	524,500

別表 2の2

試験研究職俸給表（第9条関係）

職務 の級	1級	2級	3級	4級	5級
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	134,100	186,700	279,500	332,900	393,300
2	137,400	197,100	287,800	335,100	396,200
3	141,200	203,900	300,200	337,300	399,100
4	145,900	211,000	308,500	339,500	402,000
5	151,500	223,900	318,700	341,500	404,700
6	157,900	236,600	330,200	343,600	407,600
7	164,700	244,000	337,100	345,700	410,500
8	170,900	254,700	343,200	347,800	413,400
9	176,300	263,700	350,800	349,900	416,100
10	181,900	275,100	357,200	352,000	418,900
11	187,700	281,900	362,300	354,100	421,700
12	193,400	288,600	366,800	356,200	424,500
13	199,300	293,300	373,000	358,300	427,400
14	205,500	298,400	377,000	360,300	430,200
15	211,700	303,200	381,000	362,300	433,000
16	216,400	308,000	385,000	364,300	435,800
17	221,000	312,800	389,000	366,200	438,700
18	225,500	316,000	392,000	368,200	441,500
19	229,900	320,800	394,000	370,200	444,300
20	234,000	325,600	396,000	372,200	447,100
21	238,000	328,000	398,000	374,100	450,000
22	241,800	329,600	400,000	376,100	452,700
23	245,600	331,200	402,000	378,100	455,400
24	249,100	332,800	404,000	380,100	458,100
25	252,000	334,400	406,000	382,000	460,900
26	254,700	336,000	408,000	384,000	463,500
27	256,900	337,600		386,000	466,100
28	258,400	339,200		388,000	468,700
29	259,600	340,800		389,900	471,300

30	260,800	342,400	391,900	473,900
31	261,900	344,000	393,900	476,500
32	263,000	345,600	395,900	479,100
33	264,100	347,200	397,700	481,500
34	265,200	348,800	399,500	484,000
35	266,300	350,400	401,300	486,500
36	267,400	352,000	403,100	489,000
37	268,500		404,800	491,600
38	269,600		406,400	494,100
39	270,700		408,000	496,600
40	271,800		409,600	499,100
41	272,900		411,200	501,700
42	274,000		412,800	504,000
43	275,100		414,400	506,300
44	276,200		416,000	508,600
45	277,300		417,600	510,700
46	278,400		419,200	512,300
47	279,500		420,800	513,900
48	280,600		422,400	515,500
49	281,700		423,800	517,200
50	282,800		425,300	518,700
51	283,900		426,800	520,200
52	285,000		428,300	521,700
53	286,100		429,800	523,000
54	287,200		431,200	524,200
55	288,300		432,600	525,400
56	289,400		434,000	526,600
57	290,500		435,200	527,800
58	291,600		436,600	528,800
59	292,700		438,000	529,800
60	293,800		439,400	530,800
61	294,900		440,600	531,900
62	296,000		441,600	532,800
63	297,100		442,600	533,700
64	298,200		443,600	534,600
65	299,300		444,500	535,600
66	300,400		445,400	536,500
67	301,500		446,300	537,400
68	302,600		447,200	538,300
69	303,700		447,900	539,300
70	304,800		448,800	540,200
71			449,700	541,100
72			450,600	542,000
73			451,300	543,000

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	147,100	200,200	219,900	260,200	285,500
2	148,100	201,200	221,000	261,400	287,300
3	149,100	202,200	221,900	262,400	288,900
4	150,100	203,000	222,800	263,500	290,500
5	151,200	203,700	223,800	264,200	292,100
6	152,300	205,200	225,100	265,200	293,400
7	153,400	206,500	226,300	266,100	294,500
8	154,400	207,600	227,400	267,000	295,700
9	155,300	208,900	228,700	267,600	296,900
10	156,400	209,600	230,300	268,300	298,600
11	157,500	210,400	231,800	269,100	300,300
12	158,600	211,100	233,000	269,900	301,800
13	159,500	212,200	234,100	270,700	303,100
14	160,600	213,100	235,300	271,500	304,600
15	161,800	214,000	236,500	272,300	306,000
16	162,900	214,800	237,400	273,100	307,300
17	164,000	215,700	238,000	273,800	308,800
18	165,400	216,700	238,400	274,800	310,300
19	166,700	217,600	238,800	275,700	311,900
20	167,900	218,500	239,300	276,500	313,500
21	169,000	219,200	239,800	277,400	314,500
22	170,200	220,000	241,100	278,000	315,900
23	171,400	220,800	242,300	278,700	317,200
24	172,600	221,400	243,200	279,400	318,500
25	173,700	222,100	244,300	279,900	319,600
26	175,200	222,600	245,500	280,600	321,000
27	176,700	223,000	246,700	281,400	322,400
28	178,200	223,500	247,900	282,100	323,800
29	179,600	224,100	248,700	282,900	325,300
30	181,000	225,100	249,800	283,800	326,500
31	182,500	226,000	251,000	284,600	327,800
32	184,000	226,600	252,100	285,400	329,000
33	185,400	227,100	253,200	286,100	330,000
34	187,100	228,100	254,100	287,000	330,900
35	188,800	229,100	255,000	287,900	332,000
36	190,500	230,100	256,000	288,800	333,100
37	192,200	230,600	257,000	289,400	334,200

38	193,300	231,700	257,800	290,200	335,200
39	194,700	232,800	258,600	291,000	336,200
40	195,800	233,800	259,500	291,800	337,200
41	196,800	234,500	260,400	292,400	338,100
42	198,200	235,500	261,300	293,400	339,000
43	199,400	236,400	262,200	294,400	339,900
44	200,600	237,200	263,200	295,300	340,800
45	202,100	238,000	263,800	296,000	341,700
46	203,100	238,800	264,700	296,900	342,700
47	204,000	239,500	265,700	297,800	343,700
48	205,100	240,100	266,600	298,600	344,600
49	206,200	240,700	267,600	299,200	345,500
50	207,200	241,600	268,400	299,800	346,400
51	208,100	242,500	269,200	300,400	347,300
52	209,100	243,300	269,900	301,100	348,100
53	210,200	244,200	270,500	301,700	348,900
54	211,200	245,100	271,300	302,500	349,700
55	212,100	245,700	272,100	303,200	350,500
56	213,000	246,400	272,900	303,900	351,200
57	213,900	247,200	273,500	304,500	351,900
58	214,500	247,900	274,400	305,200	352,700
59	215,200	248,600	275,300	305,900	353,500
60	216,000	249,200	276,200	306,500	354,100
61	216,800	249,800	277,100	307,100	354,800
62	217,300	250,600	278,100	307,800	355,500
63	217,800	251,400	278,900	308,500	356,200
64	218,300	252,000	279,800	309,100	356,900
65	218,800	252,600	280,600	309,600	357,500
66	219,400	253,100	281,400	310,100	358,000
67	220,000	253,500	282,200	310,700	358,500
68	220,500	253,900	282,900	311,300	359,000
69	220,800	254,600	283,500	311,900	359,400
70	221,100	255,100	284,300	312,300	
71	221,400	255,500	285,100	312,800	
72	221,700	255,800	285,800	313,300	
73	221,900	256,000	286,500	313,600	
74	222,300	256,300	287,200	314,100	
75	222,600	256,700	287,900	314,600	
76	223,000	257,100	288,700	315,000	
77	223,200	257,400	289,200	315,200	
78	223,700	257,800	289,700	315,500	
79	224,000	258,200	290,100	315,800	
80	224,300	258,600	290,500	316,100	
81	224,600	258,900	290,900	316,400	
82	224,900	259,200	291,300	316,700	

83	225,200	259,500	291,800	317,000
84	225,500	259,700	292,300	317,300
85	225,800	259,900	292,600	317,500
86	226,100	260,100	293,100	317,900
87	226,400	260,400	293,700	318,200
88	226,700	260,700	294,200	318,400
89	227,000	260,900	294,500	318,600
90	227,400	261,100	295,000	318,900
91	227,700	261,400	295,500	319,200
92	228,000	261,600	295,800	319,500
93	228,200	261,900	296,200	319,700
94	228,500	262,200	296,700	320,000
95	228,800	262,500	297,200	320,300
96	229,100	262,700	297,700	320,500
97	229,300	262,900	298,000	320,700
98	229,600	263,200	298,400	321,000
99	229,800	263,400	298,900	321,300
100	230,100	263,700	299,400	321,500
101	230,400	264,000	299,800	321,700
102	230,600	264,200	300,200	
103	230,900	264,500	300,500	
104	231,200	264,800	300,800	
105	231,500	265,000	301,100	
106	232,000	265,200	301,500	
107	232,300	265,500	301,900	
108	232,600	265,700	302,300	
109	232,800	266,000	302,600	
110	233,200	266,300	303,000	
111	233,600	266,600	303,400	
112	233,900	266,800	303,700	
113	234,100	267,000	303,900	
114	234,600	267,300	304,200	
115	235,100	267,500	304,500	
116	235,600	267,700	304,700	
117	235,900	268,000	304,900	
118	236,300	268,300	305,200	
119	236,700	268,600	305,500	
120	237,000	268,900	305,700	
121	237,400	269,100	305,900	
122		269,300	306,200	
123		269,600	306,500	
124		269,900	306,700	
125		270,100	306,900	
126		270,300	307,200	
127		270,600	307,500	

128		270,900	307,700		
129		271,100	307,900		
130		271,300	308,200		
131		271,600	308,500		
132		271,900	308,700		
133		272,100	308,900		
134		272,300			
135		272,600			
136		272,900			
137		273,100			
再雇用 常時勤務 職員	194,600	205,700	224,200	245,000	275,700

別表 2-2
研究職俸給表昇格時号俸対応表（第11条関係）

昇格した 日の前日 に受けて いた号俸	昇格後の号俸				
	2級	3級	4級	5級	6級
1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1
18	1	1	2	1	1
19	1	1	3	1	1
20	1	1	4	1	1
21	1	1	5	1	1
22	1	1	6	2	1
23	1	1	7	3	1

24	1	1	8	4	1
25	1	1	9	5	1
26	2	1	10	6	1
27	3	1	11	7	1
28	4	1	12	8	1
29	5	1	13	9	1
30	6	1	14	10	1
31	7	1	15	11	1
32	8	1	16	12	1
33	9	1	17	13	1
34	10	2	18	14	1
35	11	3	19	15	1
36	12	4	20	16	1
37	13	5	21	17	1
38	14	6	22	17	1
39	15	7	23	18	1
40	16	8	24	18	1
41	17	9	25	19	1
42	17	10	26	19	1
43	18	11	27	20	1
44	18	12	28	20	1
45	19	13	29	21	1
46	19	14	29	21	1
47	20	15	30	22	1
48	20	16	30	22	1
49	21	17	31	23	1
50	22	17	31	23	1
51	23	17	32	24	1
52	24	18	32	24	1
53	25	18	33	25	1
54	25	18	34	25	2
55	26	19	35	26	3
56	26	19	36	26	4
57	27	19	37	26	5
58	27	20	37	26	6
59	28	20	37	27	7
60	28	20	38	27	8
61	29	21	38	27	9
62	29	21	38	28	9
63	29	22	39	28	10
64	30	22	39	28	10
65	30	23	39	29	11
66	30	23	40	29	11
67	31	24	40	29	12
68	31	24	40	30	12

69	31	25	41	30	13
70	32	25	41	30	13
71	32	25	42	31	14
72	32	26	42	31	14
73	33	26	42	31	15
74	33	26	42		
75	34	27	43		
76	34	27	43		
77	35	27	43		
78	35	28	44		
79	36	28	44		
80	36	28	44		
81	37	29	45		
82	37	30	45		
83	38	31	45		
84	38	32	46		
85	39	33	46		
86	39	33	46		
87	40	33	47		
88	40	33	47		
89	41	34	47		
90	41	34			
91	42	34			
92	42	34			
93	43	35			
94	43	35			
95	44	35			
96	44	35			
97	45	36			
98	46	36			
99	47	36			
100	48	36			
101	49	37			
102	50	37			
103	51	37			
104	52	38			
105	53	38			
106	53	38			
107	53	38			
108	54	38			
109	54	39			
110	54	39			
111	55	39			
112	55	39			
113	55	39			

114	56	40			
115	56	40			
116	56	40			
117	57	40			
118	57	40			
119	58	41			
120	58	41			
121	59	41			

別表 3-2

技能・労務職俸給表昇格時号俸対応表（第11条関係）

昇格した 日の前日 に受けて いた号俸	昇格後の号俸			
	2級	3級	4級	5級
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
6	1	1	1	1
7	1	1	1	1
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1
10	1	2	1	1
11	1	3	1	1
12	1	4	1	1
13	1	5	1	1
14	1	6	1	1
15	1	7	1	1
16	1	8	1	1
17	1	9	1	1
18	1	10	1	2
19	1	11	1	3
20	1	12	1	4
21	1	13	1	5
22	1	14	1	6
23	1	15	1	7
24	1	16	1	8
25	1	17	1	9
26	1	17	1	9
27	1	18	1	10

28	1	18	1	10
29	1	19	1	11
30	1	19	2	11
31	1	20	3	12
32	1	20	4	12
33	1	21	5	13
34	1	22	6	14
35	1	23	7	15
36	1	24	8	16
37	1	25	9	17
38	2	26	10	17
39	3	27	11	18
40	4	28	12	18
41	5	29	13	19
42	6	30	14	19
43	7	31	15	20
44	8	32	16	20
45	9	33	17	21
46	10	33	18	21
47	11	34	19	22
48	12	34	20	22
49	13	35	21	23
50	14	35	22	23
51	15	36	23	24
52	16	36	24	24
53	17	37	25	25
54	18	38	26	25
55	19	39	27	26
56	20	40	28	26
57	21	41	29	27
58	22	42	30	27
59	23	43	31	28
60	24	44	32	28
61	25	45	33	29
62	26	46	34	29
63	27	47	35	30
64	28	48	36	30
65	29	49	37	31
66	30	49	38	31
67	31	50	39	32
68	32	50	40	32
69	33	51	41	33
70	34	51	42	33
71	35	52	43	33
72	36	52	44	33

73	37	53	45	34
74	38	53	46	34
75	39	53	47	34
76	40	54	48	34
77	41	54	49	35
78	42	54	50	35
79	43	55	51	35
80	44	55	52	35
81	45	55	53	36
82	45	56	54	36
83	45	56	55	36
84	46	56	56	36
85	46	57	57	36
86	46	57	58	36
87	47	57	59	37
88	47	58	60	37
89	47	58	61	37
90	48	58	61	37
91	48	59	62	37
92	48	59	62	37
93	49	59	63	38
94	49	60	63	38
95	49	60	64	38
96	50	60	64	38
97	50	61	65	38
98	50	61	65	38
99	51	61	66	39
100	51	62	66	39
101	51	62	67	39
102	52	62	67	
103	52	63	68	
104	52	63	68	
105	52	63	69	
106	52	64	70	
107	53	64	71	
108	53	64	72	
109	53	65	73	
110	53	65	73	
111	53	65	74	
112	54	65	74	
113	54	66	75	
114	54	66	75	
115	54	66	76	
116	54	66	76	
117	55	67	76	

118	55	67	76
119	55	67	76
120	55	67	76
121	55	67	76
122		67	76
123		67	76
124		67	76
125		67	76
126		67	76
127		67	76
128		67	76
129		67	76
130		67	76
131		67	76
132		67	76
133		67	76
134		67	
135		67	
136		67	
137		67	

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

試験研究職	職務の級	区分	職務手当額
有害性試験研究領域長	5級	—	103,400円
有害性試験研究領域長代理	5級	—	90,500円
部長・ 査察室長	5級	—	俸給に100分の20を乗じて得た額
査察室長（職務の級が5級に該当する者を除く）・技術専門役	4級	—	俸給に100分の18を乗じて得た額
技術専門役（上記に該当する者を除く）	4級	—	俸給に100分の16を乗じて得た額

別表 5

初任給調整手当

期間の区分	金額
	円
1年未満	51,100
1年以上2年未満	51,100
2年以上3年未満	51,100
3年以上4年未満	51,100
4年以上5年未満	51,100
5年以上6年未満	51,100
6年以上7年未満	49,300
7年以上8年未満	47,500
8年以上9年未満	45,700
9年以上10年未満	43,900

10年以上11年未満	42,100
11年以上12年未満	40,300
12年以上13年未満	38,500
13年以上14年未満	36,700
14年以上15年未満	35,300
15年以上16年未満	33,900
16年以上17年未満	32,500
17年以上18年未満	31,100
18年以上19年未満	29,700
19年以上20年未満	28,300
20年以上21年未満	26,900
21年以上22年未満	26,300
22年以上23年未満	25,700
23年以上24年未満	24,700
24年以上25年未満	24,100
25年以上26年未満	23,500
26年以上27年未満	22,900
27年以上28年未満	22,300
28年以上29年未満	21,500
29年以上30年未満	21,200
30年以上31年未満	20,800
31年以上32年未満	20,200
32年以上33年未満	19,300
33年以上34年未満	18,400
34年以上35年未満	17,700

別表 6

職位別加算率

研究職俸給表及び技能・労務職俸給表	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

試験研究職俸給表	支給率
5級	20%
4級	15%
3級	10%
2級8号俸以上でかつ在級5年以上の職員（理事長が定める職員に限る）並びにこれに相当する職員	5%

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・安全研究領域長・健康研究領域長・有害性試験研究領域長（試験研究職の適用を受ける職員を除く。） 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%
試験研究職5級以上の職員	10%