

独立行政法人労働安全衛生総合研究所職員給与規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人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、独立行政法人労働安全衛生総合研究所（以下「研究所」という。）の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、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第26条の規定により理事長から研究所の職員として任命された者（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。

一 基本給

イ 俸給

ロ 扶養手当

ハ 地域手当

二 諸手当

イ 管理職手当

ロ 職務手当

ハ 住居手当

ニ 初任給調整手当

ホ 特殊勤務手当

ヘ 時間外勤務手当

ト 休日給

チ 管理職員特別勤務手当

リ 期末手当

ヌ 勤勉手当

ル 通勤手当

2 研究所の業務について生じた実費の弁償は、給与には含まれない。

(給与の支払及び控除)

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

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

(給与の支給日)

第5条 職員の給与（期末手当及び勤勉手当を除く。）の支給日は、毎月16日とし、当月分の俸給、扶養手当、地域手当、管理職手当、職務手当、住居手当、初任給調整手当及び前月分の特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日給及び管理職員特別勤務手当を支給する。

- 2 前項に規定する支給日が独立行政法人労働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前日を支給日とし、その日が休日に当たるときは、その日後において、その日に最も近い休日でない日を支給日とする。
- 3 期末手当及び勤勉手当は、6月30日及び12月10日にそれぞれ支給する。ただし、支給日に定める日（以下この項において「支給日」という。）が日曜日に当たるときは支給日の前々日とし、支給日が土曜日に当たるときは支給日の前日とする。

(給与の日割計算)

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

- 2 職員が離職したときは、その日まで俸給を支給する。
- 3 職員が死亡したときは、その月まで俸給を支給する。
- 4 第1項又は第2項の規定により俸給を支給する場合であって、月の中途から支給するとき又は月の中途まで支給するときは、その俸給の額は、その月の現日数から、日曜日及び土曜日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算した額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。
- 5 職員が、職員又はその収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼、葬儀その他これらに準ずる非常の場合の費用に充てるために給与（期末手当及び勤勉手当を除く。）の支払いを請求したときは、前条第1項の規定にかかわらず、請求の日までの俸給を日割りによって計算し支給する。

(給与台帳)

第7条 理事長は、給与台帳を作成しなければならない。

- 2 給与は、給与台帳に基づいて支払うものとする。
- 3 給与台帳に関し必要な事項は別に定める。

(端数計算)

第8条 第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額を算定する場合において、当該額に、50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

- 2 毎月の給与支払の対象となる期間（以下「一の給与期間」という。）における時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から翌日の午前5時までの間の労働）の時間数の合計に1時間未満の端数が生じた場合は、30分未満は切り捨て、30分以上は1時間に切り上げるものとする。
- 3 一の給与期間における欠勤の時間数、職務に従事しなかった時間数、独立行政法人労働安全衛生総合研究所育児休業及び介護休業に関する規程（以下「育児・介護休業規程」という。）第1

4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。

- 一 研究職俸給表(別表1)
 - 二 事務職俸給表(別表2)
 - 三 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、前項第一号から第三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 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適當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 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。
 - 一 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。)
 - 二 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
 - 三 満60歳以上の父母及び祖父母
 - 四 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
 - 五 重度心身障害者
- 3 扶養手当の月額、前項第一号に該当する扶養親族については13,000円、同項第2号から第5号までの扶養親族(次条において「扶養親族たる子、父母等」という。)についてはそれぞれ6,500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)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。
 - 一 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
 - 二 年額130万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者

(扶養親族の届出及び認定)

第15条 新たに職員になった者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号のいずれかに該当する事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨(新たに職員となった者に扶養親族が

ある場合又は職員に第一号に該当する事実が生じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。)を所属長に届出なければならない。

一 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

二 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項第二号又は第四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。)

三 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。)

四 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(第一号に該当する場合は除く。)

2 前項の規定による届出は、扶養親族届(第1号様式)により行うものとする。

3 所属長は、職員から前項に規定する届出があったときは、扶養親族届に記載された扶養親族が前条第2項に定める要件を具備しているか確認後に認定し、その認定に係る事項を扶養親族簿(第2号様式)に記載するものとする。

4 所属長は、前項の認定を行う場合において必要と認めるときは、職員に対し扶養の事実等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

5 所属長は、現に扶養手当の支給を受けている職員の扶養親族が前条第2項の扶養親族たる要件を具備しているかどうか及び扶養手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとし、この場合において、前項の規定を準用する。

6 扶養手当は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においては、その者が職員となった日、扶養親族がない職員に第1項第一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日を経過した後になされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)から行うものとする。

7 扶養手当は、これを受けている職員に更に第1項第一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三号若しくは第四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一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三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、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。

- 一 東京都清瀬市 100分の15
- 二 神奈川県川崎市 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2項に規定する特定独立行政法人（以下「特定独立行政法人」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2年を経過する日までの間（第2号に定める割合が採用後の支給割合以下となるときは、当該採用の日から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の地域手当を支給する。

- 一 当該採用の日から同日以後1年を経過する日までの期間 採用前の支給割合（採用前の支給割合が当該採用後に改定された場合にあつては、当該採用の日の前日の採用前の支給割合。次号において同じ。）
- 二 当該採用の日から同日以後2年を経過する日までの期間（前号に掲げる期間を除く。） 採用前の支給割合に100分の80を乗じて得た割合

4 地域手当の支給方法については、第6条の規定を準用する。

(管理職手当)

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

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

3 管理職手当の支給方法については、第6条の規定を準用する。

(職務手当)

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

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

3 職務手当の支給方法については、第6条の規定を準用する。

(住居手当)

第18条 住居手当は、自ら居住するため住宅（貸間を含む。第三号において同じ。）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 住居手当の月額を、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。

一 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

二 月額23,000円を超える家賃を支払っている職員

家賃の月額から23,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が16,000円を超えるときは、16,000円）を11,000円に加算した額

（住居手当の届出）

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

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

（住居手当の確認及び支給）

第20条 所属長は、職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が第18条の要件を具備するときは、その者に支給すべき住居手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

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

（家賃算定の基準）

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

一 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

二 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。

- 一 権利金、敷金、礼金、保証金その他これらに類するもの
- 二 電気、ガス、水道等の料金
- 三 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
- 四 店舗付住宅の店舗部分その他これに類するものに係る借料

(住居手当の支給の始期及び終期)

第22条 住居手当は、職員が新たに第18条の要件を具備するに至った日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から支給を開始し、職員が同条に規定する要件を欠くに至った日の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）まで支給する。ただし、住居手当の支給の開始については、第19条第1項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

2 住居手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

(住居手当の事後の確認)

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

(初任給調整手当)

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

2 初任給調整手当の支給方法については、第6条の規定を準用する。

(職員の範囲)

第25条 前条第1項の規定により初任給調整手当を支給される職員は、前条に規定する職に採用された職員（医師法（昭和23年法律第201号）に規定する医師免許証又は歯科医師法（昭和23年法律第202号）に規定する歯科医師免許証を有する者に限る。）であって、その採用が学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学（以下「大学」という。）卒業の日から37年（医師法に規定する臨床研修（以下「臨床研修」という。）を経た者にあつては39年、医師法の一部を改正する法律（昭和43年法律第47号）による改正前の医師法に規定する実地修練（以下「実地修練」という。）を経た者にあつては38年）を経過するまでの期間内に行われたものとする。

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

(支給期間及び支給額)

第26条 初任給調整手当の支給期間は、35年とし、その月額は採用の日以後の期間の区分に応じた別表5に掲げる額とする。この場合において、大学卒業の日からそれぞれ採用の日までの期間が4年（臨床研修を経た場合にあつては6年、実地修練を経た場合にあつては5年）を超える

こととなる第24条第1項に規定する職を占める職員（学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年内の職員を除く。）に対する同表の適用については、採用の日からその超えることとなる期間（1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間）に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとする。

- 2 初任給調整手当を支給されている職員が就業規則第9条の規定により休職にされた場合における当該職員に対する別表5の適用については、当該休職の期間は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。
- 3 第24条に規定する職員となった者（前条第2項に規定する職員を除く。）のうち、これらの職員となった日前に初任給調整手当を支給されていたことのある者で第1項の規定による初任給調整手当の支給期間に既に初任給調整手当を支給されていた期間に相当する期間を加えた期間が35年を超えることとなるものに係る初任給調整手当の支給期間及び支給額は、同項の規定による支給期間のうち、その超えることとなる期間に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとした場合における期間及び額とする。

（時間外勤務手当）

第27条 勤務時間等規程第12条の規定により正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、1時間につき、第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の125（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の150）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

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

（勤務1時間当たりの給与の額の算出）

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

- 2 前項に規定する1年間の起算日は、毎年4月1日とする。

（休日給）

第29条 勤務時間等規程第7条に規定する休日に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第28条に規定する勤務1時間当たりの額に100分の135（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の160）を乗じて得た額を休日給として支給する。

（時間外勤務手当及び休日給の適用除外）

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

(管理職員特別勤務手当)

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

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

一 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

二 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

三 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

四 招へい型任期付研究員のうち1号俸の俸給月額を受ける研究員

6,000円

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

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

(特殊勤務手当)

第33条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を俸給で考慮することが適当でないと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。

一 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

二 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

三 原子力災害対策特別措置法(平成十一年法律第百五十六号)第二十条第二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

四 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、前項第三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項第三号又は第四号の作業のうち、屋外において作業に従事した時間が一日について四時

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、前二項の規定により受けるべき額に百分の六十を乗じて得た額とする。

(特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日給及び管理職員特別勤務手当の支給)

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

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

(期末手当)

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

一 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 特定独立行政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特定独立行政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特定独立行政法人の職員(次号イに定める職員を除く。)

二 退職後、引き続き次に掲げる常勤の職員となった者

イ 特定独立行政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特定独立行政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特定独立行政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特定独立行政法人の職員

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

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

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

一	6箇月	100分の100
二	5箇月以上6箇月未満	100分の80
三	3箇月以上5箇月未満	100分の60
四	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。

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

基準日	支給割合
6月1日	100分の102.5
12月1日	100分の117.5

- 二 前号に掲げる職員以外の職員

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

- 三 再雇用常時勤務職員及び再雇用短時間勤務職員

基準日	支給割合
6月1日	100分の65
12月1日	100分の65

- 5 第3項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき俸給、扶養手当及びこれらに対する地域手当の月額（俸給及び扶養手当の月額に第16条第2項に定める地域手当の支給割合を乗じて得た額）の合計額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。
- 6 事務職俸給表の適用を受ける職員でその職位の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各俸給表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各俸給表につき別表6で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項の規定する合計額に、俸給の月額及びこれに対する地域手当の月額（俸給の月額に第16条第2項に定める地域手当の支給割合を乗じて得た額）の合計額（1円未満の端数を切り捨てた額）に、職員の区分に応じて、同表に掲げる支給率を乗じて得た額（別表7に掲げる職員にあっては、その額に俸給月額に同表に掲げる支給率を乗じて得た額）を加算した額を第3項の期末手当基礎額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。

（勤勉手当）

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

- 一 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 特定独立行政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特定独立行政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特定独立行政法人の職員（次号イに定める職員を除く。）

- 二 退職後、引き続き次に掲げる常勤の職員となった者

イ 特定独立行政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特定独立行政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特定独立行政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特定独立行政法人の職員

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理由があると理事長が認めた場合、勤勉手当を減額し、又は支給しないこととすることができる。

3 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に下記表1の勤務期間の割合を乗じて得た額に、下記表2及び表3（懲戒処分を受けた職員の成績率は、下記表4）の割合を乗じて得た額を支給する。この場合において、職員に支給する勤勉手当の額の総額は、第1項の職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し又は死亡した職員にあっては、退職し又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の75（特定職員にあっては100分の95）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

4 前項の規定にかかわらず、再雇用常時勤務職員及び再雇用短時間勤務職員（以下「再雇用職員」という。）に支給する勤勉手当の額の総額は、当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100分の35（特定職員にあっては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	特定管理職員成績率（括弧内は再雇用職員）	
	平成26年12月	平成27年6月期以降
(1) 特に優秀	100分の128.5以上205以下	100分の119以上190以下
(2) 優 秀	100分の114以上128.5未満 (100分の47.5超)	100分の105.5以上119未満 (100分の45超)

(3) 良 好	100分の99.5 (100分の47.5)	100分の92 (100分の45)
(4) 良好でない	100分の99.5未満 (100分の47.5未満)	100分の92未満 (100分の45未満)

表 3

勤 務 成 績	一般の職員成績率（括弧内は再雇用職員）	
	平成26年12月	平成27年6月期以降
(1) 特に優秀	100分の102.5以上165以下	100分の93以上150以下
(2) 優 秀	100分の91以上102.5未満 (100分の37.5超)	100分の82.5以上93未満 (100分の35超)
(3) 良 好	100分の79.5 (100分の37.5)	100分の72 (100分の35)
(4) 良好でない	100分の79.5未満 (100分の37.5未満)	100分の72未満 (100分の35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	26年12月：100分の33.5以下 27年6月以降：100分の31以下 (26年12月：100分の15.5以下) (27年6月以降：100分の15以下)	26年12月：100分の40以下 27年6月以降：100分の36.5以下 (26年12月：100分の21.5以下) (27年6月以降：100分の20以下)
減 給	26年12月：100分の55以下 27年6月以降：100分の50.54以下 (26年12月：100分の26.5以下) (27年6月以降：100分の25以下)	26年12月：100分の51以下 27年6月以降：100分の46.5以下 (26年12月：100分の26.5以下) (27年6月以降：100分の25以下)
戒 告	26年12月：100分の76.5以下 27年6月以降：100分の71以下 (26年12月：100分の37以下) (27年6月以降：100分の35以下)	26年12月：100分の61.5以下 27年6月以降：100分の58以下 (26年12月：100分の32.5以下) (27年6月以降：100分の30以下)

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

6 前条第6項の規定は、第3項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同項中「第3項」とあるのは「次条第3項」と、「期末手当基礎額」とあるのは「勤勉手当基礎額」と読み替えるものとする。

（期末手当及び勤勉手当に係る不支給等）

第37条 次の各号のいずれかに該当する者には、第35条第1項及び前条第1項の規定にかかわ

らず、当該各号の基準日に係る期末手当及び勤勉手当は支給しない。

- 一 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条第一号の規定による懲戒解雇の処分を受けた者
 - 二 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
 - 三 次項の規定により期末手当及び勤勉手当の支給日の変更処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁固以上の刑に処せられた者
- 2 理事長は、期末手当及び勤勉手当の支給の対象となる職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合には、当該期末手当及び勤勉手当の支給日を変更することができる。
- 一 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
 - 二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当及び勤勉手当を支給することが、研究所の信用を確保し、期末手当及び勤勉手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認める場合
- 3 理事長は、前項の規定による期末手当及び勤勉手当の支給日の変更処分（以下「変更処分」という。）について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに支給日を確定して支払わなければならない。ただし、第三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。
- 一 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
 - 二 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
 - 三 変更処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該変更処分に係る期末手当及び勤勉手当の基準日から起算して一年を経過した場合
- 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。

- 一 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。）
- 二 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。)

三 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。)

2 交通機関等に係る通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。ただし、再雇用短時間勤務職員については、支給単位当たりの通勤回数を考慮して理事長が別に定める額とする。

一 前項第一号に掲げる職員 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)

二 前項第二号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額

イ 自動車等の使用距離(一般に利用しうる最短の経路の長さによるものとする。以下この号において「使用距離」という。)が片道5キロメートル未満である職員 2,000円

ロ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員 4,200円

ハ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員 7,100円

ニ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員 10,000円

ホ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員 12,900円

ヘ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員 15,800円

ト 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員 18,700円

チ 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員 21,600円

リ 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である職員 24,400円

ヌ 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である職員 26,200円

ル 使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である職員 28,000円

ヲ 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である職員 29,880円

三 前項第三号に掲げる職員 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 前二号に定める額（第一号に規定する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。） 第一号に定める額

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。

一 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

二 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 前項第一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項第一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。

一 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

二 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

三 所属長の定める交通機関等 所属長の定める額

第40条 前条の経路又は方法は、往路と帰路とを異にし、又は往路と帰路とにおけるそれぞれの

通勤の方法を異にするものであってはならない。ただし、これらにより難い場合等正当な事由がある場合は、この限りでない。

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

(通勤手当の届出)

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

- 一 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
- 二 就業の場所を異にして異動した場合
- 三 第38条第1項各号に該当しないこととなった場合

(通勤手当の確認及び認定)

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

(支給日)

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

- 2 支給単位期間等に係る通勤手当の支給日前において離職し、又は死亡した職員には、当該通勤手当をその際支給する。
- 3 職員がその所属する給与の支給義務者を異にして異動した場合であって、その異動した日が支給単位期間等に係る最初の月であるときにおける当該支給単位期間等に係る通勤手当は、その月の初日に職員が所属する給与の支給義務者において支給する。この場合において、職員の異動が当該通勤手当の支給日前であるときは、その際支給するものとする。
- 4 次の各号に掲げる通勤手当に係る支給単位期間は、当該通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

- 一 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項第一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
- 二 職員が第38条第2項第一号及び第二号に定める額の通勤手当を支給される場合において、1箇月当たりの運賃等相当額及び同号に定める額の合計額が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間

(通勤手当の支給の始期及び終期)

- 第45条 通勤手当は、職員に新たに第38条第1項の職員たる要件が具備されるに至った場合においては、その日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から支給を開始し、通勤手当を支給されている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、通勤手当を支給されている職員が同項の職員たる要件を欠くに至った場合においてはその事実の生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）まで支給する。ただし、通勤手当の支給の開始については、第43条の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にはされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。
- 2 通勤手当は、これを受けている職員にその額を変更すべき事実が生ずるに至った場合においては、その事実の生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から支給額を改定する。前項ただし書の規定は、通勤手当の額を増額して改定する場合における支給額の改定について準用する。
 - 3 新たに俸給表の適用を受ける職員となった者又は就業の場所を異にして異動した職員が当該適用又は当該異動の直後に在勤する就業の場所への勤務を開始すべきこととされる日に第38条第1項の要件を具備するときは、当該適用の日又は当該異動の発令日を同項の要件が具備されるに至った日として取り扱い、第1項の規定による支給の開始また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条第四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。
- 一 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
 - 二 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
 - 三 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条第四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
 - 四 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。

一 1箇月当たりの運賃等相当額等（第38条第2項第三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項第二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 前条第二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）、同条第一号、第三号又は第四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 前条第一号に掲げる事由 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 前条第二号に掲げる事由 通勤手当の額が改定される月の前月

ハ 前条第三号に掲げる事由 同号の期間の開始した日の属する月

ニ 前条第四号に掲げる事由 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がた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）

二 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項第一号又は第二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一号若しくは第二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項第一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項第一号又は第二号に定める期間（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項第二号に定める額に残月数を乗じて得た額

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

（事後の確認）

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

(支給できない場合)

第49条 第38条1項の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、支給単位期間等に係る最初の月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しないこととなる場合は、当該支給単位期間等に係る通勤手当は、支給しない。

(みなし支給)

第50条 出張先において月の初日から末日までの全日数にわたって通勤に相当する行為があり、かつ、その間に独立行政法人労働安全衛生総合研究所旅費規程による宿泊料を含む旅費が支給されていない場合には、前条の規定にかかわらず、その月についてはその出張先において勤務する場所を就業の場所とみなして支給することができる。

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

(通勤手当の特例)

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

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

(国際機関へ派遣した職員の給与)

第52条 就業規則第9条第1項第四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適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 理事長の許可を受けて、勤務時間の一部を割いて研究所以外の機関との兼業をしたときは、その勤務しない1時間につき、第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(俸給の半額を減ずる日)

第54条の2 一の負傷又は疾病による病気休暇等が引き続いて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は（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17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一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6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。
 - 一 育児休業をしていた期間の2分の1の期間
 - 二 就業規則第49条第四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。

(育児部分休業に係る給与)

第58条 育児・介護休業規程第14条に規定する育児部分休業（以下、この条で「育児部分休業」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項第一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項第一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っ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、結核性疾患にあっては、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項第三号及び第四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条第四号の規定による停職の処分を受けた場合は、その期間中の給与は支給しない。

（復職時等における俸給月額の調整等）

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

休職期間等換算表

休職等の期間	換算表
就業規則第9条第1項第一号、第三号、第四号、又は第五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6条及び第17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項第一号及び第五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項第二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

(施行期日)

第1条 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

(職務の級の切替え)

第2条 平成18年4月1日(以下「切替日」という。)の前日においてその者が属していた職務の級(以下「旧級」という。)が一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成17年法律第113号。以下「改正法」という。)附則別表第1に掲げられている職務の級であった職員の切替日における職務の級(以下「新級」という。)は、旧級に対応する同表の新級欄に定める職務の級とする。この場合において、同欄に2の職務の級が掲げられているときは、理事長が定めるところにより、そのいずれかの職務の級とする。

(号俸の切替え)

第3条 切替日の前日において、旧産業安全研究所職員給与規程別表1から3又は旧産業医学総合研究所職員給与規程別表1から3(以下「旧俸給表」という。)の適用を受けていた職員の切替日における号俸(以下「新号俸」という。)は、第2項、第3項及び次条に規定する職員を除き、旧級、切替日前日にその者が受けていた号俸(以下「旧号俸」という。)及びその者が旧号俸を受けていた期間に応じて改正法附則別表第2に定める号俸とする。

2 前条後段の規定により新級を決定される職員(次項に規定する職員を除く。)の新号俸は、新級、旧号俸及び経過期間に応じて改正法附則別表第3に定める号俸とする。

3 前条及び前項までの規定により職員の俸給を切替えることが著しく不相当であると認められる場合には、理事長は前条及び前2項の規定にかかわらず、他の職員との権衡を考慮して、当該職員の俸給を定めることができる。

(切替日前の異動者の号俸の調整)

第4条 切替日前に職務の級に異動があった職員の新号俸については、その者が切替日において職務の級に異動があったものとした場合との権衡上必要と認められる限度において調整を行うことができる。

(職員が受けていた号俸等の基礎)

第5条 附則第1条から前条までの規定の適用については、これらに規定する職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号俸又は俸給月額、旧産業安全研究所職員給与規程又は旧産業医学総合研究所職員給与規程に従って定められたものでなければならない。

(俸給の切替えに伴う経過措置)

第6条 切替日の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、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職員には、俸給月額のほか、その差額に相当する額を俸給として支給する。

2 理事長は、切替日以降に新たに俸給表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前項の規定による俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、前項の規定に準じて、俸給を支給することができる。

(地域手当の支給割合の経過措置)

第7条 切替日から平成22年3月31日までの期間における第16条第2項に規定する割合については、「100分の15」又は「100分の12」とあるのは、「100分の10」又は「100分の11」とする。

(職務手当の支給割合の経過措置)

第8条 切替日の前日において、別表4に掲げる職務手当の支給率と異なる支給率で職務手当に相当する手当の支給を受けていた職員については、切替日後においても、なお従前の支給率で職務手当を支給するものとする。

(職員の引継ぎに係る諸手当の認定等)

第9条 独立行政法人労働安全衛生総合研究所法（平成11年法律第181号）附則第2条第1項及び第2項の規定に基づき、独立行政法人労働安全衛生総合研究所の職員となるものにおけるこの規定第15条及び第19条の適用については、特に支給要件等に変更がない限り、研究所の成立の日において所属長の認定又は決定があったものとみなす。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

(地域手当の支給割合の経過措置)

第2条 平成21年4月1日以後の期間における第16条第2項に規定する割合については、「100分の15」とあるのは「100分の12」とする。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成21年6月1日から施行する。

(期末手当)

第2条 平成21年6月1日以後の期間における第35条第4項第一号に掲げる表は次のとおりとする。

基準日	支給割合
6月1日	100分の110
12月1日	100分の140

第3条 平成21年6月1日以後の期間における第35条第4項第二号に掲げる表は次のとおりとする。

基準日	支給割合
6月1日	100分の125
12月1日	100分の160

第4条 平成21年6月1日以後の期間における第35条第4項第三号に掲げる表は次のとおりとする。

基準日	支給割合
6月1日	100分の70
12月1日	100分の85

(勤勉手当)

第5条 平成21年6月1日以後の期間における第36条第3項における表2（懲戒処分を受けた職員にあっては、表3）は次のとおりとする。

表2

勤務成績	成績率（括弧内は再雇用職員）	
	特定職員	左以外の職員
(1) 特に優秀	100分の106以上170以下	100分の87以上140以下
(2) 優秀	100分の94以上106未満 〔 6月：100分の40超 12月：100分の50超 〕	100分の77以上87未満 〔 6月：100分の30超 12月：100分の40超 〕
(3) 良好	100分の82 〔 6月：100分の40 12月：100分の50 〕	100分の67 〔 6月：100分の30 12月：100分の40 〕
(4) 良好でない	100分の82未満 〔 6月：100分の40未満 12月：100分の50未満 〕	100分の67未満 〔 6月：100分の30未満 12月：100分の40未満 〕

表3

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27.5以下 〔 6月：100分の13.5以下 12月：100分の20以下 〕	100分の33.5以下 〔 6月：100分の17以下 12月：100分の25以下 〕
減 給	100分の45.5以下 〔 6月：100分の22以下 12月：100分の30以下 〕	100分の43以下 〔 6月：100分の21.5以下 12月：100分の30以下 〕
戒 告	100分の63.5 〔 6月：100分の31以下 12月：100分の40以下 〕	100分の52 〔 6月：100分の25.5以下 12月：100分の35以下 〕

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成21年12月1日から施行する。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成22年12月1日から施行する。

(平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

第2条 平成22年12月に支給する期末手当の額は、この規定により算出される期末手当の額(以下「基準額」という。)から、次に掲げる額の合計額(以下「調整額」という。)に相当する額を減じた額とする。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。

- 一 平成22年4月1日(同月2日から同年12月1日までの間に職員以外の者又は職員であって適用される俸給表並びにその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の俸給表欄、職務の級欄及び号俸欄に掲げるものであるものからこれらの職員以外の職員(以下「減額改定対象職員という。’)となった者)にあつては、その減額改定対象職員となった日)において減額改定対象職員が受けるべき俸給、管理職手当、職務手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当の月額合計額に100分の0.28を乗じて得た額に、同月から施行日の属する月の前月までの月数(同年4月1日から施行日の前日までの期間において在職しなかつた期間、俸給を支給されなかつた期間、減額改定対象職員以外の職員であつた期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して別に定める月数を減じた月数)を乗じて得た額

俸 給 表	職務の級	号 俸
事務職俸給表	1 級	1号俸から93号俸まで
	2 級	1号俸から64号俸まで
	3 級	1号俸から48号俸まで
	4 級	1号俸から32号俸まで
	5 級	1号俸から24号俸まで
	6 級	1号俸から16号俸まで
	7 級	1号俸から4号俸まで

技能・労務職俸給表	1 級	1号俸から108号俸まで
	2 級	1号俸から72号俸まで
	3 級	1号俸から64号俸まで
	4 級	1号俸から36号俸まで
	5 級	1号俸から20号俸まで
研究職俸給表	1 級	1号俸から96号俸まで
	2 級	1号俸から72号俸まで
	3 級	1号俸から40号俸まで
	4 級	1号俸から24号俸まで
	5 級	1号俸から4号俸まで

二 平成22年6月1日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.28を乗じて得た額

(55歳を超える職員の給与の抑制措置)

第3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。

一 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。）

二 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）

三 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

四 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)

五 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)

六 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 第一号から第三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 第一号及び第二号に定める額に、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 第一号から第三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 第三号に定める額に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
事務職俸給表	6級
研究職俸給表	5級

第4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5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。

(俸給の切替えに伴う経過措置)

第6条 平成18年規程附則第6条第1項の適用については、「同日において受けていた俸給月額」とあるのは「同日において受けていた俸給月額に100分の99.59を乗じて得た額(その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。)」とし、「その差額に相当する額」と

あるのは「その差額に相当する額（附則第3条の規定により給与が減ぜられて支給される職員にあっては、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）」とする。

附 則

この附則は、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）の成立を受け、これに関し、厚生労働省からの国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、役職員の給与について必要な措置を講ずるよう要請があったところである。ついては、独立行政法人労働安全衛生総合研究所（以下「研究所」という）職員の給与の改定について定めるとともに、東日本大震災に対処する必要性に鑑み、一層の支出の削減に寄与することを目的として、当研究所における人件費を削減するため、研究所職員給与規程（以下「給与規程」という）の特例を定めるものである。

（施行期日）

第1条 この附則において、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第2条から第3条 平成24年3月1日
- 二 第4条から第6条 平成24年4月1日

（給与規程の一部改正）

第2条 給与規程の一部を次のように改正する。第9条別表1から別表3までを別表のように改める。

（平成22年12月1日施行附則の一部改正）

第3条 平成22年12月1日施行附則の一部を次のように改正する。

附則第6条中平成18年4月1日施行附則第6条第1項中「には」の下に「、平成26年3月31日までの間」を加え、「附則第3条により給与が減ぜられて支給される職員にあっては」を「表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員（研究所職員就業規則（以下「就業規則」という）第16条の規定により採用された職員を除く。）のうち、その職務の級が平成22年12月1日施行附則第3条の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下この項において「特定職員」という。）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」に改め、同項中「100分の99.59」を「100分の99.1」に改める。

（給与規程の特例）

第4条 規定の施行の日から平成26年3月31日までの間（以下「特例期間」という。）においては、給与規程第9条第1項各号に掲げる俸給表の適用を受ける職員に対する俸給月額を支給に当たっては、俸給月額から、俸給月額に、当該職員に適用される次の表の上欄に掲げる俸給表及び同表の中欄に掲げる職務の級又は号俸の区分に応じそれぞれ同表の下欄に定める割合（以下「支給減額率」という。）を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

俸 給 表	職務の級又は号俸	割 合
研究職俸給表（別表1）	2級以下	100分の4.77
	3級及び4級	100分の7.77
	5級以上	100分の9.77

事務職俸給表（別表 2）	2 級以下	100 分の 4.77
	3 級から 6 級まで	100 分の 7.77
	7 級以上	100 分の 9.77
技能・労務職俸給表（別表 3）	3 級以下	100 分の 4.77
	4 級以上	100 分の 7.77

2 特例期間においては、給与規程に基づき支給される給与のうち次に掲げる給与の支給に当たっては、次の各号に掲げる給与の額から、当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

一 管理職手当 当該職員の管理職手当の月額に 100 分の 10 を乗じて得た額

二 職務手当 当該職員の職務手当の月額に 100 分の 10 を乗じて得た額

三 地域手当 当該職員の俸給月額に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額並びに当該職員の管理職手当及び職務手当に対する地域手当の月額に 100 分の 10 を乗じて得た額

四 期末手当 当該職員が受けるべき期末手当の額に、100 分の 9.77 を乗じて得た額

五 勤勉手当 当該職員が受けるべき勤勉手当の額に、100 分の 9.77 を乗じて得た額

六 給与規程第 5 9 条第 1 項から第 6 項までの規定により支給される給与

当該職員に適用される次のイからホまでに掲げる規定の区分に応じ当該イからホまでに定める額

イ 給与規程第 5 9 条第 1 項 前項及び前各号に定める額

ロ 給与規程第 5 9 条第 2 項 前項並びに第 3 号及び第 4 号に定める額に 100 分の 80 を乗じて得た額

ハ 給与規程第 5 9 条第 3 項 前項並びに第 3 号及び第 4 号までに定める額に、同条第 3 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

ニ 給与規程第 5 9 条第 4 項 前項並びに第 3 号及び第 4 号に定める額に、同条第 4 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

ホ 給与規程第 5 9 条第 6 項 第 4 号に定める額に 100 分の 80 を乗じて得た額(同条第 5 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)

3 特例期間においては、第 2 7 条、第 2 9 条、第 5 4 条第 2 項、第 5 5 条第 4 項、第 5 6 条第 1 項及び第 5 8 条第 1 項に規定する勤務 1 時間当たりの給与額は、給与規程第 2 8 条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、俸給月額並びにこれに対する地域手当の月額の合計額に 1 2 を乗じ、その額を一週間当たりの勤務時間に 5 2 を乗じたもので除して得た額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額に相当する額を減じた額とする。

4 特例期間においては、平成 2 2 年 1 2 月 1 日施行附則第 3 条の規定の適用を受ける職員に対する第 1 項から第 6 項の規定の適用については、第 1 項中「俸給月額に」とあるのは「俸給月額から平成 2 2 年 1 2 月 1 日施行附則第 1 項に定める額に相当する額を減じた額に」と、第 2 項中「俸給月額に対する地域手当の月額」とあるのは「俸給月額に対する地域手当の月額から平成 2 2 年 1 2 月 1 日施行附則第 2 項に定める額に相当する額を減じた額」と、第 3 項中「職務手当の月額」とあるのは「職務手当の月額から平成 2 2 年 1 2 月 1 日施行附則第 3 項に定める額に相当する額を減じた額」と、第 4 号中「期末手当の額」とあるのは「期末手当の額から平成 2 2 年 1 2 月 1 日施行附則第 4 項に定める額に相当する額を減じた額」と、第 5 項中「勤勉手当の額」とあるのは「勤勉手当の額から平成 2 2 年 1 2 月 1 日施行附則第 5 項に定める額に相当する額を減じた額」と、第 6 項中「前各号」とあるのは「第 6 項の規定により読み替えられた前各号」と、同号ロ及びニ中「第 1 号から第 3 号まで」とあるのは「第 6 項の規定により読み替えられた第 1 号から第

3号まで」と、同号ハ中「第1号から第2号まで」とあるのは「第6項の規定により読み替えられた第1号から第2号まで」と、同号ホ中「第3号」とあるのは「第6項の規定により読み替えられた第3号」とする。

(平成24年6月に支給する期末手当に関する特例措置)

第5条 平成24年6月に職員に支給する期末手当の額は、給与規程第35条第3項及び第5項及び第6項若しくは給与規程第59条第1項から第6項までの規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。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。

一 平成23年4月1日（同月2日から施行日までの間に職員（非常勤職員就業規則に規定する職員を除く。以下この条において同じ。）以外の者又は職員であって適用される俸給表並びにその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の俸給表欄、職務の級欄及び号俸欄に掲げるものであるもの若しくは独立行政法人労働安全衛生総合研究所任期付研究員の採用及び給与に関する規程第6条第1項及び第2項であるものからこれらの職員以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となった者）にあつては、その減額改定対象職員となった日）において減額改定対象職員が受けるべき俸給、俸給の職務手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当及び住居手当の月額（平成22年12月1日施行附則第3条の規定により給与が減ぜられて支給される職員にあつては、同項の規定により減ぜられることとなる額を差し引いた額）の合計額に100分の0.37を乗じて得た額に、同月から施行日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から施行日の前日までの期間において、在職しなかった期間、俸給を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮した月数を減じた月数）を乗じて得た額

俸給表	職務の級	号俸
研究職俸給表	1 級	1号俸から108号俸まで
	2 級	1号俸から84号俸まで
	3 級	1号俸から52号俸まで
	4 級	1号俸から36号俸まで
	5 級	1号俸から16号俸まで
事務職俸給表	1 級	1号俸から93号俸まで
	2 級	1号俸から76号俸まで
	3 級	1号俸から60号俸まで
	4 級	1号俸から44号俸まで
	5 級	1号俸から36号俸まで
	6 級	1号俸から28号俸まで
	7 級	1号俸から16号俸まで
	8 級	1号俸から4号俸まで
技能・労務職俸給表	1 級	1号俸から121号俸まで
	2 級	1号俸から84号俸まで
	3 級	1号俸から76号俸まで
	4 級	1号俸から48号俸まで
	5 級	1号俸から32号俸まで

二 平成23年6月1日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当及び

勤勉手当の合計額に 100 分の 0.37 を乗じて得た額並びに同年 1 2 月 1 日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に 100 分の 0.37 を乗じて得た額

(平成 2 4 年 4 月 1 日、平成 2 5 年 4 月 1 日及び平成 2 6 年 4 月 1 日における号俸の調整)

第 6 条 平成 2 4 年 4 月 1 日において第 3 条の規定による改正後の俸給に関する状況を考慮してその他関係法令で定める年齢に満たない職員（同日において除外職員である者を除く。）のうち、当該職員の平成 1 9 年 1 月 1 日、平成 2 0 年 1 月 1 日及び平成 2 1 年 1 月 1 日のその他関係法令の規定による昇給その他の号俸の決定の状況（以下、この条において「調整考慮事項」という。）を考慮して調整の必要があるものとしてその他関係法令で定める職員の平成 2 5 年 4 月 1 日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の 1 号俸（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものにあつては、2 号俸）上位の号俸とする。

2 平成 2 5 年 4 月 1 日において第 3 条の規定による改正後の俸給に関する状況を考慮してその他関係法令で定める年齢に満たない職員（同日において除外職員である者を除く。）のうち、当該職員の調整考慮事項及び平成 2 4 年 4 月 1 日における号俸の調整の状況を考慮して調整の必要があるものとしてその他関係法令で定める職員の平成 2 5 年 4 月 1 日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の 1 号俸（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものにあつては、2 号俸）上位の号俸とする。

3 平成 2 6 年 4 月 1 日において第 3 条の規定による改正後の俸給に関する状況を考慮してその他関係法令で定める年齢に満たない職員（同日において除外職員である者を除く。）のうち、当該職員の調整考慮事項並びに平成 2 4 年 4 月 1 日及び平成 2 5 年 4 月 1 日における号俸の調整の状況を考慮して調整の必要があるものとしてその他関係法令で定める職員の平成 2 6 年 4 月 1 日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の 1 号俸（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとしてその他関係法令で定める職員にあつては、2 号俸）上位の号俸とする。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、平成 2 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 第 3 3 条の改正規程は、平成 2 5 年 9 月 1 7 日から施行し、平成 2 5 年 4 月 1 日に遡及して適用する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 第 9 条第 1 項第一号～第三号の別表 1（研究職俸給表）、別表 2（事務職俸給表）、別表 3（技能・労務職俸給表）、第 2 6 条第 1 項の別表 5（初任給調整手当関係）及び第 3 8 条第 2 項第二号の改正規程（通勤手当関係）は、平成 2 6 年 1 2 月 1 日から施行し、平成 2 6 年 4 月 1 日に遡及して適用する。

2 第 3 6 条第 3 項、第 3 6 条第 3 項の表 2～表 4 及び第 3 6 条第 4 項の改正規程（勤勉

手当関係)は、平成26年12月1日から施行する。

(平成26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26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36条第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82.5(特定職員にあっては100分の102.5)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37.5(特定職員にあっては100分の47.5)を乗じて得た額の総額を超えてはならない。