

国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所職員給与規程

平成17年4月1日
17規程第5号

改正	平成17年12月1日	17規程第64号
	平成18年3月31日	18規程第3号
	平成19年3月30日	19規程第2-2号
	平成19年11月30日	19規程第9号
	平成20年3月31日	20規程第6号
	平成21年4月1日	21規程第11-3号
	平成21年11月30日	21規程第20号
	平成22年4月1日	22規程第13号
	平成22年11月30日	22規程第25号
	平成23年4月1日	23規程第15号
	平成24年3月1日	24規程第1-3号
	平成25年4月1日	25規程第2号
	平成25年7月3日	25規程第3-1号
	平成25年11月1日	25規程第17号
	平成26年12月1日	26規程第5号
	平成27年4月1日	27規程第5号
	平成28年3月15日	28規程第15号
	平成28年12月1日	28規程第39号
	平成29年4月1日	29規程第12号
	平成29年12月19日	29規程第25号
	平成30年12月14日	30規程第19号
	令和元年11月18日	規程第8号
	令和4年12月1日	4規程第20号
	令和5年12月1日	5規程第34号

(総則)

第1条 国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所（以下「研究所」という。）の職員（国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所職員就業規則（平成17年17規程第2号。以下「職員就業規則」という。）第2条に定める職員をいう。以下同じ。）に対する給与の支給については、この規程に定めるところによる。

(給与の種類)

第2条 職員の給与の種類は、次のとおりとする。

- (1) 俸給
- (2) 扶養手当
- (3) 俸給の特別調整額
- (4) 地域手当
- (5) 広域異動手当
- (6) 通勤手当
- (7) 単身赴任手当
- (8) 住居手当
- (9) 初任給調整手当
- (10) 超過勤務手当
- (11) 管理職員特別勤務手当
- (12) 期末手当

- (13) 勤勉手当
- (14) 寒冷地手当
- (15) 特地勤務手当

(給与の支払)

第3条 職員の給与は、その全額を通貨で直接職員に支払うものとする。ただし、法令及び職員からの申告に基づき職員の給与から控除すべき金額がある場合には、その職員に支払うべき給与の金額から、その金額を控除して支払うものとする。

- 2 職員が給与の全部又は一部につき自己の預金への振込みを申し出た場合には、その方法によって支払うことができる。

(職員別給与台帳)

第4条 理事長は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第108条に規定する事項を記載した給与台帳を職員別に作成し、これに基づいて給与を支払わなければならない。

(俸給の決定)

第5条 職員の受ける俸給は、所定の勤務時間による勤務に対する報酬であって、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮して、俸給表において定める級及び号俸により決定する。

- 2 職員の俸給表は、次に掲げるとおりとし、各俸給表の適用範囲は、それぞれ当該俸給表に定めるところとし、その額は、月額とする。

- (1) 事務職俸給表（別表第1）
- (2) 研究職俸給表（別表第2）
- (3) 技術専門職俸給表（別表第3）

(初任給)

第6条 新たに採用する者の初任給は、その者の学歴、免許、職務経歴等及び他の職員との均衡を考慮して、別に定めるところにより決定する。

(昇格)

第7条 勤務成績が良好な職員で別に定める昇格基準に達した者は、その者の資格に応じて1級上位の級に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当該職員の俸給月額は、別に定めるところによる。

(昇給)

第8条 職員の昇給は、毎年1月1日に、当該職員の勤務成績に応じて、別に定める基準により行うものとする。

- 2 職員の俸給は、その属する職務の級における最高の号俸を超えて行うことができない。

(給与等の支給日)

第9条 俸給、扶養手当、俸給の特別調整額、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当、初任給調整手当、寒冷地手当及び特地勤務手当は、その月の月額的全額を毎月16日に、超過勤務手当及び管理職員特別勤務手当は、その月の分を翌月16日に支給するものとする。ただし、16日が休日に当たるときは前日（その日が休日に当たるときは、その日以前において、その日に最も近い休日でない日）に支給するものとする。

- 2 期末手当は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、その日が日曜日に当たるときは、その日の前々日に支給し、その日が土曜日に当たるときは、その日の前日に支給するものとする。
- 3 勤勉手当は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、その日が日曜日に当たるときは、その日の前々日に支給し、その日が土曜日に当たるときは、その日の前日に支給するものとする。
- 4 前3項に規定する支給日に給与を支給することができない場合には、理事長が指定した日を、支給日とすることができるものとする。

(日割計算)

- 第10条 新たに職員となった者又は休職、停職若しくは職員就業規則第31条の規定による育児休業が終了した者には、その日から俸給を支給し、昇給等により俸給月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 職員が休職、停職にされ又は育児休業を始めた場合には、その日の前日までの俸給を支給する。
 - 3 職員が退職し、又は解雇された場合には、その日までの俸給を支給する。
 - 4 職員が死亡により退職した場合には、その月までの俸給を支給する。
 - 5 第1項、第2項又は第3項の規定により俸給を支給する場合であってその月の初日から支給するとき以外のとき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その俸給額は、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によって計算する。

(扶養手当)

- 第11条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。
- 2 前項の扶養親族とは、次の各号の一に該当する者であって、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をいう。
 - (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) 著しい障害の状態にある者
 - 3 扶養手当の月額は、次の各号に掲げる扶養親族の区分に応じて、当該各号に掲げる額とする(前項第2号から第5号までの扶養親族については、次条において「扶養親族たる子、父母等」という。)
 - (1) 前項第1号に該当する扶養親族 次に掲げる職員の区分に応じてそれぞれ次に掲げる額
 - イ 事務職俸給表7級相当職以下の適用を受ける職員 6,500円
 - ロ 事務職俸給表8級相当職の適用を受ける職員 3,500円
 - ハ 事務職俸給表9級相当職以上の適用を受ける職員 0円
 - (2) 同項第2号に該当する扶養親族 10,000円
 - (3) 同項第3号から第5号までに該当する扶養親族 次に掲げる職員の区分に応じてそれぞれ次に掲げる額
 - イ 事務職俸給表7級相当職以下の適用を受ける職員 6,500円
 - ロ 事務職俸給表8級相当職の適用を受ける職員 3,500円
 - ハ 事務職俸給表9級相当職以上の適用を受ける職員 0円
 - 4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の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。

第12条 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次の各号の一に該当する事実が生じた場合にはその職員は、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1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。)を理事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を除く。)
 - (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 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合には、その者が職員となった日、扶養親族がない職員に前項第1号に掲げる事実が生じた場合には、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）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合には、それぞれの者が離職し、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定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）をもって終わる。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日を経過した後に行われたときは、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。

- 3 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第1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。

（俸給の特別調整額）

第13条 俸給の特別調整額は、職員に対して、毎月別表4に定める区分に応じた額を支給する。ただし、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かった場合（業務上の負傷若しくは疾病又は通勤（労働者災害報償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）第7条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下同じ。）による負傷若しくは疾病による休職若しくは欠勤による場合を除く。）には、その月の俸給の特別調整額は、支給しない。

- 2 第10条の規定は、俸給の特別調整額の支給について準用する。

（地域手当）

第14条 地域手当は、茨木市、摂津市、つくば市及び東京都特別区に所在する事務所に勤務する職員に対して支給する。

- 2 茨木市及び摂津市に所在する事務所に勤務する職員の地域手当の月額、俸給、扶養手当及び俸給の特別調整額の月額の合計額に100分の10を乗じて得た額とする。
- 3 つくば市に所在する事務所に勤務する職員の地域手当の月額、俸給、扶養手当及び俸給の特別調整額の月額の合計額に100分の16を乗じて得た額とする。
- 4 東京都特別区に所在する事務所に勤務する職員の地域手当の月額、俸給、扶養手当及び俸給の特別調整額の月額の合計額に100分の20を乗じて得た額とする。
- 5 第10条の規定は、地域手当の支給について準用する。

（異動保障）

第15条 前条の規定により地域手当の支給を受けている職員が、その勤務する事務所を異にして異動した場合（これらの職員が当該異動の日の前日に勤務していた事務所に引き続き6箇月を超えて勤務していた場合に限る。）により、当該職員の勤務する事務所に係る地域手当の支給割合（前条第2項及び第3項に規定する割合をいう。以下同じ。）が当該異動の日の前日に勤務していた事務所に係る地域手当の支給割合（この項において「当該異動前の支給割合」という。）に達しないこととなるときは、前条の規定にかかわらず、当該職員に対して、当該異動の日から2年を経過するまでの間（第2号に定める割合が当該異動の日後に勤務する事務所に係る地域手当の支給割合以下となるときは、当該異動の日から1年を経過するまでの間）、俸給、扶養手当及び俸給の特別調整額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を地域手当を支給する。ただし、当該職員が当該異動の日から2

年を経過するまでの間にさらに在勤する事務所を異にして異動した場合その他別に定める場合における地域手当の支給については、別に定める。

(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 当該異動前の支給割合

(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。) 当該異動前の支給割合に100分の80を乗じて得た割合

2 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(以下「国等の機関」という)に使用される者(以下「国家公務員等」という)であった者が、引き続き職員となった場合(これらの職員が当該採用の日の前日に在勤していた国等の機関に引き続き6箇月を超えて在勤していた場合その他当該場合との権衡上必要があると理事長が認める場合に限る。)において、在勤することとなった施設に係る地域手当の支給割合(前条第2項及び第3項に掲げる割合をいう。以下この項において「採用後の支給割合」という。)が、職員となった日(以下この項において「採用日」という。)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(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「一般職給与法」という。)第11条の3に規定する地域手当又は同法に準じて当該国等の機関が支給する地域手当をいう。)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。)に達しないこととなるときは、当該職員には、採用日から2年を経過するまでの間(第2号に定める割合が当該採用日後に勤務する事務所に係る地域手当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)、俸給、扶養手当及び俸給の特別調整額の月額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。前項ただし書きの規定は、この項による地域手当の支給について準用する。

(1) 当該採用日から同日以後1年を経過する日までの期間 当該採用前の支給割合

(2) 当該採用日から同日以後2年を経過する日までの期間(前号に掲げる期間を除く。) 当該採用前の支給割合に100分の80を乗じて得た割合

(広域異動手当)

第16条 職員が在勤する事務所を異にして異動した場合又は職員の在勤する事務所が移転した場合において、当該異動又は移転(以下この条において「異動等」という。)につき事務所間の距離(異動等の日の前日に在勤していた事務所の所在地と当該異動等の直後に在勤する事務所の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。)及び住居と事務所との間の距離(異動等の直前の住居と当該異動等の直後に在勤する事務所の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。)がいずれも60キロメートル以上であるとき(当該住居と事務所との間の距離が60キロメートル未満である場合であって、通勤に要する時間等を考慮して当該住居と事務所との間の距離が60キロメートル以上である場合に相当すると認められる場合を含む。)は、当該職員には、当該異動等の日から3年を経過するまでの間、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に当該異動等に係る事務所間の距離の次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の広域異動手当を支給する。ただし、当該異動等に当たり一定の期間内に当該異動等の日の前日に在勤していた事務所への異動等が予定されている場合その他の広域異動手当を支給することが認められない場合はこの限りでない。

(1) 300キロメートル以上 100分の10

(2) 60キロメートル以上300キロメートル未満 100分の5

2 前項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員のうち、当該支給に係る異動等(以下この項において「当初広域異動等」という。)の日から3年を経過する日までの間の異動等(以下この項において「再異動等」という。)により前項の規定により更に広域異動手当が支給されることとなるものについては、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合を上回るとき又は当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合と同一の割合となる場合にあっては当該再異動等の日以後は当初広域異動等に係る広域異動手当を支給せず、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合を下回るときにあっては当初広域異動手当等に係る広域異動手当が支給されることとなる期間は当該再異動等にかかる広域異動手当を支給しない。

3 前2項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員が、第14条の規定により地域手当を支給される職員である場合における広域異動手当の支給割合は、前2項の規程による

広域異動手当の支給割合から当該地域手当の支給割合を減じた割合とする。この場合において、前2項の規定による広域異動手当の支給割合が当該地域手当の支給割合以下であるときは、広域異動手当は支給しない。

(通勤手当)

第17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（以下この項から第3項までにおいて「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下この項から第3項までにおいて「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2km未満であるもの及び第3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（以下この条において「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2km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2km未満であるものを除く。）
- 2 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。

(1) 前項第1号に掲げる職員

支給単位期間につき、別に定めるところにより算出した当該職員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（以下この号及び次項において「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（以下この号及び第3号において「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（当該職員が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、当該職員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（以下この号において「使用距離」という。）が片道5km未満である職員	2,000円
ロ 使用距離が片道5km以上10km未満である職員	4,200円
ハ 使用距離が片道10km以上15km未満である職員	7,100円
ニ 使用距離が片道15km以上20km未満である職員	10,000円
ホ 使用距離が片道20km以上25km未満である職員	12,900円
ヘ 使用距離が片道25km以上30km未満である職員	15,800円
ト 使用距離が片道30km以上35km未満である職員	18,700円
チ 使用距離が片道35km以上40km未満である職員	21,600円
リ 使用距離が片道40km以上45km未満である職員	24,400円
ヌ 使用距離が片道45km以上50km未満である職員	26,200円
ル 使用距離が片道50km以上55km未満である職員	28,000円
ヲ 使用距離が片道55km以上60km未満である職員	29,800円
ワ 使用距離が片道60km以上である職員	31,600円

(3) 前項第3号に掲げる職員

第1号に定める運賃等相当額と前号に定める額との合計額。ただし、1箇月当たりの運賃等相当額と前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、当該職員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とする。

3 事務所を異にする異動又は在勤する事務所の移転に伴い、所在する地域を異にする事務所に在勤することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった職員のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動又は事務所の移転の直前の住居からの通勤のた

め、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、別に定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額（この号において「1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。）が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（当該職員が2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときは、当該職員の新幹線鉄道等に係る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、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）
 - (2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額
- 4 前項の規定は、国家公務員等であった者から引き続きこの規程の適用を受ける職員となった者その他同項の規定による通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると理事長が認める職員について準用する。
 - 5 通勤手当は、支給単位期間に係る最初の月の別に定める日に支給する。
 - 6 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の別に定める事由が生じた場合には、当該職員から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別に定める額を返納させるものとする。
 - 7 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箇月を単位として別に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月）をいう。

（単身赴任手当）

- 第18条 事務所を異にする異動又は在勤する事務所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の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、当該異動又は事務所の移転の直前の住居から当該異動又は事務所の移転の直後に在勤する事務所に通勤することが通勤距離等を考慮して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事務所に通勤することが、通勤距離等を考慮して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額は、30,000円（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。）が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じ別に定める額を加算した額）とする。
 - 3 国家公務員等であった者から引き続きこの規程の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の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者で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する事務所に通勤することが通勤距離等を考慮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者（任用の事情等を考慮して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理事長が認める者には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

（住居手当）

- 第19条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。
- (1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）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
 - (2) 前条第1項又は第3号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又はこれらのものと権衡上必要があると理事長が認めるもの

- 2 住居手当の月額、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める額とする。
 - (1) 前項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じてそれぞれ次に定める額
 - イ 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
 - ロ 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
 - (2) 前項第2号に掲げる職員 前号の規定の例により算定した額の2分の1に相当する額
- 3 次の各号の一に掲げる職員は、第1項の規定にかかわらず、住居手当は支給しない。
 - (1) 研究所、国又は企業から宿舍を貸与された職員
 - (2) 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12条の規定による届出がされている者に限る。以下同じ。）以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅及び職員の扶養親族たる者が所有す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
- 4 住居手当の額の算定において、100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てる。

（初任給調整手当）

- 第20条 医学又は歯学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職に新たに採用された職員には、月額50,800円を超えない範囲内の額を、採用の日から35年以内、採用の日から1年経過するごとにその額を減じて、初任給調整手当として支給する。
- 2 前項の職に在職する職員のうち、同項の規定により初任給調整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職員には、同項の規定に準じて、初任給調整手当を支給する。

（給与の減額）

- 第21条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき特に承認があった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき第24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 前項の特に承認があった場合とは、職員就業規則の規定により勤務しないことが認められている場合をいう。ただし、同規則又はこの規程により給与を減額する又は支給しない旨規定されているときは、その定めによる。

（超過勤務手当）

- 第22条 職員就業規則第19条の規定により所定の勤務時間（同規則第13条第2項各号に規定する始業時刻から終業時刻までの時間をいう。以下、本条において同じ。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、所定の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第24条に規定する勤務1時間当たりの給与の額に次の各号に掲げる勤務の区分に応じて当該各号に定める割合（その勤務が22時から翌日の5時までの間（以下「深夜勤務」という。）である場合には、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。
- (1) 職員就業規則第17条に規定する休日以外の日における所定の勤務時間以外の時間に勤務した時間であって、その日に実際に勤務した時間が同規則第13条第1項に規定する1日の労働時間に達するまでの時間 100分の100
 - (2) 職員就業規則第17条に規定する休日以外の日における所定の勤務時間以外の時間に勤務した時間であって、その日に実際に勤務した時間が同規則第13条第1項に規定する1日の労働時間を超えて勤務した時間のうち、第4号に規定する合計時間に達するまでの時間 100分の125
 - (3) 職員就業規則第17条に規定する休日に勤務した時間 100分の135
 - (4) 第2号の規定に該当する勤務であって、毎月1日を起算とする1か月の合計時間が60時間を超えて勤務した時間 100分の150
- 2 1日の労働時間が職員就業規則第13条第1項に規定する1日の労働時間より短い時間を指定された職員であるときは、前項第1号及び第2号の規定中「1日の労働時間」を「8時間」と読み替えるものとする。

- 3 前項の規定は、深夜勤務にかかる加算を除き、第13条に規定する俸給の特別調整額の支給を受ける職員又は別に定めるところにより職員就業規則第17条に規定する休日に勤務した場合に、次条に規定する管理職員特別勤務手当を支給することとされている者には適用しない。

(管理職員特別勤務手当)

第23条 第13条に規定する俸給の特別調整額の支給を受ける職員等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職員就業規則第17条に規定する休日に勤務した場合には、当該職員に、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、12,000円を超えない範囲内において別に定める額とする。ただし、同項の規定による勤務に従事する時間等を考慮して別に定める勤務にあつては、その額に100分の150を乗じて得た額とする。
- 3 前2項に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、国家公務員の例に準じる。

(勤務1時間当たりの給与の額)

第24条 第21条及び第22条に規定する勤務1時間当たりの給与の額は、俸給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を、当該年度の1年間における1箇月の平均所定労働時間数で除して得た額とする。

(期末手当)

第25条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対して支給する。これらの基準日前1月以内に退職し、又は解雇された職員(別に定める職員を除く。)についても、同様とする。ただし、職員が次の各号の一に該当する場合は、当該各号の基準日に係る期末手当(第6号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当)は、支給しない。

- (1) 職員が基準日前1月以内に理事長の要請に応じ退職して、引き続き国家公務員等となった場合
- (2) 職員が職員就業規則第41条第1項第3号に該当して休職を命ぜられている場合
- (3) 職員が職員就業規則第62条第1項第3号に該当して停職を命ぜられている場合
- (4) 職員が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職員就業規則第62条第1項第4号の規定により懲戒解雇された場合
- (5) 基準日前1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(前号に掲げる者を除く。)で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられた場合
- (6) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者(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錮以上の刑に処せられた場合
- 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、一般職の国家公務員の例に準じて別に定める割合を乗じて得た額とする。
- 3 前項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在(退職し、又は解雇された職員にあつては、退職し、又は解雇された日現在)において職員が受けるべき俸給月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額(次表に定める職員にあつては、その額に俸給月額にそれぞれ同表に定める割増率を乗じて得た額を加算した額)とする。

職 務 の 区 分	割 増 率
理事長特任補佐	100分の25
研究所長	100分の20
総務部長、総務部次長、戦略企画部長、研究支援部長、医薬基盤研究所に属するセンター長、国立健康・栄養研究所に属する部長及びセンター長	100分の15

- 4 職務の級が事務職俸給表3級、研究職俸給表2級及び技術専門職俸給表3级以上である職員

については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、俸給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に次表に定める職務の区分に応じて、それぞれ同表に定める加算割合を乗じた額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

職務の区分	加算割合
研究所長、事務職俸給表8級以上	100分の20
事務職俸給表7級及び6級、研究職俸給表5級	100分の15
事務職俸給表5級及び4級、研究職俸給表4級及び3級	100分の10
事務職俸給表3級、研究職俸給表2級、技術専門職俸給表4級及び3級	100分の5

- 5 国家公務員等が、引き続きこの規程の適用を受ける職員となった場合において、この者に対して期末手当を支給するときは、その国家公務員等として在職した期間は、この規程の適用を受ける職員として在職した期間とみなす。

第26条 理事長は、支給日に期末手当を支給することとされていた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は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

- (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錮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きによるものを除く。第2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つて、その者に対し期末手当を支給することが、研究所の公共的使命に対する国民の信頼を確保し、期末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とき
- 2 理事長は一時差し止処分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当該一時差し止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差し止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これを取り消すことが一時差し止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) 一時差し止処分を受けた者が当該一時差し止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
 - (2) 一時差し止処分を受けた者について、当該一時差し止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) 一時差し止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一時差し止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合
- 3 前項の規定は、理事長が、一時差し止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差し止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 4 理事長は、一時差し止処分を行う場合は、当該一時差し止処分を受けるべき者に対し、当該一時差し止処分の際、一時差し止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

（勤勉手当）

第27条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この項から第3項までにおいて、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基準日以前6月以内の期間における当該職員の勤務成績に応じて支給する。これらの基準日前1月以内に退職し、又は解雇された職員（別に定める職員を除く。）についても、同様とする。ただし、職員が第25条第1項各号の一に該当する場合又は職員就業規則第41条第1項第1号、第2号又は第4号に該当して休職を命ぜられている場合には、勤勉手当は支給しない。

- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、一般職の国家公務員の例に準じて別に定める割合を乗じて算定した額とする。この場合において勤務成績及び研究所への貢献度が著しく高いと評価できる場合であって、理事長が特に必要であると判断するときは、予算の範囲内で前段により算定した勤勉手当の額に特別に加算をすることができる。
- 3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれの基準日現在（退職し、又は解雇された職員にあっては、退職し、又は解雇された日現在）において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25条第3項の表に定める職員にあっては、その額に俸給月額にそれぞれ同表に定める割増率を乗じて得た額を加算した額）とする。
- 4 第25条第4項の規定は、第2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、同条第4項中「前項」とあるのは、「第27条第3項」と読み替えるものとする。
- 5 前条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第26条第2項第3号中「基準日から」とあるのは、「基準日（第27条第1項に規定する基準日をいう。）から」と読み替えるものとする。
- 6 第25条第5項の規定は、勤勉手当について準用する。

（寒冷地手当）

第28条 寒冷地手当は、11月から翌年3月までの各月の初日（以下この条において、これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ薬用植物資源研究センター北海道研究部（以下「北海道研究部」という。）に在職する職員（「支給対象職員」という。以下この条において同じ。）に対して、支給する。ただし、職員就業規則31条第1項に規定する育児休業をしている職員又は職員就業規則第41条第1項第3号に該当して休職を命ぜられている職員には支給しない。

- 2 寒冷地手当の額は、次の表に掲げる基準日における職員の世帯等の区分に応じ、同表に掲げる額とする。

世帯等の区分	世帯主である職員		その他の職員
	扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
金額	26,380円	14,580円	10,340円

- 3 前項の「扶養親族のある職員」には、第11条第2項に規定する扶養親族のある職員であって、北海道研究部が所在する名寄市に居住する扶養親族のない職員のうち、職員の扶養親族が居住する住居（当該住居が2以上ある場合にあっては、すべての当該住居）と北海道研究部との最短距離が60km以上である職員は含まないものとする。
- 4 次の各号のいずれかに該当する支給対象職員の寒冷地手当の額は、前項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。
 - (1) 第33条第1号、第2号及び第4号のいずれかの規定により給与の支給を受ける職員 前項の規定による額にその職員の俸給の支給について用いられた同条各号の割合を乗じて得た額
 - (2) 第30条の規定の適用を受ける職員 前項の規定による額からその半額を減じた額
- 5 次の各号のいずれかに該当する支給対象職員の寒冷地手当の額は、第10条第5項の例により、日割によって計算する。
 - (1) 基準日において、前項各号に掲げる職員のいずれにも該当しない支給対象職員が、当該支給日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、当該各号に該当する職員のいずれかに該当する支給対象職員となった場合
 - (2) 基準日において、前項各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員が、当該支給日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、当該各号に該当する職員のいずれにも該当しない支給対象職員となった場合
 - (3) 基準日において、前項各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員が、当該支給日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、当該各号に該当する職員の別のいずれかに該当する支給対象職員となった場合

（特地勤務手当）

第29条 特地勤務手当は、薬用植物資源研究センター種子島研究部に勤務する職員に対して支給する。

2 特地勤務手当額は、前項に該当する職員となった日に受けていた俸給月額と扶養手当の合計額及び現に受ける俸給月額と扶養手当の合計額の平均に100分の12を乗じた額とする。

3 在勤する事務所を異にする異動に伴い住居を移転した職員については、異動の日から3年間、前項の額に当該異動の日を受けていた俸給月額と扶養手当の合計額に100分の6を乗じた額を加算する。

4 第10条の規定は、特地勤務手当の支給について準用する。

(長期欠勤者の給与)

第30条 職員が負傷(業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。)又は疾病(業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。)により欠勤した場合には、その欠勤を始めた日から90日(結核性疾病の場合にあっては、1年)を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該欠勤に係る日につき俸給の半額を減ずる。

2 前項の1年又は90日の計算は、職員就業規則第17条に規定する休日を含めて暦日数で計算する。

3 月の中途において俸給の半額が減ぜられることになった場合等給与期間中の一部の日につき俸給の半額が減ぜられる場合における俸給は、当該給与期間の現日数から前号に規定する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する。

4 俸給の半額が減ぜられた場合における地域手当、広域異動手当、期末手当及び勤勉手当の算定の基礎となる俸給の月額は、当該半減の額となる。

(介護休暇者の給与)

第31条 職員就業規則第27条の規定に基づき、介護休暇の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、第24条に規定する勤務1時間当りの給与額を減額して給与を支給する。

2 前項に規定するもののほか、介護休暇に係る給与の支給に関し必要な事項は別に定める。

(育児休業者等の給与)

第32条 職員就業規則第31条の規定に基づき、育児休業をしている者の当該育児休業期間中の給与は支給しない。

2 第25条第1項及び第27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、直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した期間がある職員には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当を支給する。

3 育児休業をした職員が職務に復帰した場合における給与等の取扱いについては、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、別に定めるところにより、俸給月額を調整し、又は昇給期間を短縮することができる。

4 職員が職員就業規則第31条の規定に基づき、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い場合には、その部分休業の区分に応じて次の通りとする。

(1) 短時間勤務 その短時間勤務となる期間中におけるその月の俸給月額に、その者の1週間の所定労働時間を職員就業規則第13条第1項に規定する1週間の労働時間で除して得た数を乗じて得た額を支給する。この場合において給与期間中の一部の日につき俸給が減ぜられることとなるときは、第10条の規定を準用する。

(2) 育児時間 その勤務しない1時間につき、第24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。

(退職者の給与)

第33条 職員就業規則第43条第2項に規定する退職を命ぜられた職員の給与は、次の各号に定める額とする。

(1) 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、退職を命ぜられた場合は、その退職の期間中、給与の額から労災保険法により支給された休業補償の額を控除した額を支給する。

(2) 職員が職員就業規則第41条第1項第1号又は第2号の規定により退職を命ぜられた場合には、その退職の期間が1年(結核性疾病にあっては2年)に達するまでは、俸給、扶養

手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当の合計額（以下この項において「俸給等」という。）の100分の80を、この期間を超えた休職の間中は、俸給等の100分の60を、それぞれ支給する。

(3) 職員が職員就業規則第41条第1項第3号の規定により休職を命ぜられた場合には、その休職の間中、俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当及び住居手当の合計額の100分の60を支給する。

(4) 職員が職員就業規則第41条第1項第4号の規定により休職を命ぜられた場合には、その休職の間中、理事長が定める額を支給する。

(退職者等の給与)

第34条 職員就業規則第45条第1項第1号（業務上の傷病のため退職した場合に限る。）、第2号若しくは第4号に該当して退職した場合又は同規則第46条第1項第6号から第8号のいずれかに該当して解雇された場合には、第10条第3項の規定にかかわらず、その者が現に受けるべきその月分の俸給、俸給の特別調整額及び地域手当の全額を支給する。

(端数の処理)

第35条 この規程により計算した金額に1円未満の端数があるときは、その端数は切り捨てるものとする。ただし、減額する場合の1時間当たりの給与額、超過勤務手当の1時間当たりの額を算定する場合において、その額に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。

(実施に関し必要な事項)

第36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17年4月1日から施行する。

(地域手当に係る経過措置)

第2条 この規程の施行の際、現に一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律（平成8年法律第112号）附則第14項又は附則第15項に規定する暫定筑波研究学園都市移転手当の支給を受けていた者に対する地域手当の額は、第14条第3項の規定にかかわらず、国家公務員の例に準じて算定した暫定筑波研究学園都市移転手当の額とする。

(寒冷地手当に係る経過措置)

第3条 この規定の施行の際、現に一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律（平成16年法律第136号。この条において「改正法」という。）附則第12項に規定する特例支給額の寒冷地手当の支給を受けていた者に対する寒冷地手当の額は、第28条第2項の規定にかかわらず、国家公務員の例に準じて算定した特例支給額の額とする。

附 則（平成17年12月1日17規程第64号）

この規程は、平成17年12月1日から施行する。

附 則（平成18年3月31日18規程第3号）

(施行期日)

1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 平成18年4月1日（以下「切替日」という。）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（職員給与規程

(平成21年規程第20号。以下この項において「平成21年改正規程」という。)の施行の日において、平成21年改正規程附則第2項に規定する減額改定対象職員である者については、当該俸給月額に100分の99.76を乗じて得た額とし、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。)に達しないこととなる職員(理事長が定める職員を除く。)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。

二 切替日以降に新たに俸給票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号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、当該職員には、理事長が定めるところにより、前号の規定に準じて、俸給を支給する。

附 則 (平成19年3月30日19規程第2-2号)

(施行期日)

1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第13条の規定により俸給の特別調整額の支給を受ける職員のうち、この規定による俸給の特別調整額が改正前の額に達しないこととなる職員には、当該俸給の特別調整額のほか、当該俸給の特別調整額と改正前額との差額に相当する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)を俸給の特別調整額として支給する。

- | | |
|-----------------------------|----------|
| (1) 平成19年4月1日から平成20年3月31日まで | 100分の100 |
| (2) 平成20年4月1日から平成21年3月31日まで | 100分の75 |
| (3) 平成21年4月1日から平成22年3月31日まで | 100分の50 |
| (4) 平成22年4月1日から平成23年3月31日まで | 100分の25 |

附 則 (平成19年11月30日19規程第9号)

(施行期日)

1 この規程は、平成19年12月1日から施行する。

附 則 (平成20年3月31日20規程第6号)

(施行期日)

1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年4月1日21規程第11-3号)

(施行期日)

1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年11月30日21規程第20号)

(施行期日)

1 この規程は、平成21年12月1日から施行する。

(平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

2 平成21年12月に支給する期末手当の額は、第25条の規定にかかわらず、同条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。

- (1) 平成21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かかげるものであるものから当該職員以外の職員(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、扶養手当、俸給の特別調整額、地域手当、広域異動手当、単身赴任手当(第18条第2項の別に定める額を除く。)、住居手当、初任給調整手当、特地勤務手当の月額合計額に100分の0.24を乗じて得た額に、同年4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期間がある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の月数を減じた月数)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56号俸まで
事務職俸給表	2級	1号俸から24号俸まで
事務職俸給表	3級	1号俸から8号俸まで
研究職俸給表	1級	1号俸から56号俸まで
研究職俸給表	2級	1号俸から32号俸まで
技術専門職俸給表	1級	1号俸から68号俸まで
技術専門職俸給表	2級	1号俸から32号俸まで

- (2) 平成21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0.24を乗じて得た額

附 則(平成22年4月1日22規程第13号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成22年11月30日22規程第25号)

(施行期日)

- 1 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)

- 2 平成22年12月に支給する期末手当の額は、第25条の規定にかかわらず、同条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。

- (1) 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つて、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かかげるものであるものから当該職員以外の職員(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、扶養手当、俸給の特別調整額、地域手当、広域異動手当、単身赴任手当(第18条第2項の別に定める額を除く。)、住居手当、初任給調整手当、特地勤務手当の月額合計額に100分の0.28を乗じて得た額に、同年4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期間がある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の月数を減じた月数)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
事務職俸給表	2級	1号俸から64号俸まで
事務職俸給表	3級	1号俸から48号俸まで
事務職俸給表	4級	1号俸から32号俸まで
事務職俸給表	5級	1号俸から24号俸まで
事務職俸給表	6級	1号俸から16号俸まで
事務職俸給表	7級	1号俸から4号俸まで
研究職俸給表	1級	1号俸から96号俸まで
研究職俸給表	2級	1号俸から72号俸まで
研究職俸給表	3級	1号俸から40号俸まで
研究職俸給表	4級	1号俸から24号俸まで
研究職俸給表	5級	1号俸から4号俸まで
技術専門職俸給表	1級	1号俸から108号俸まで
技術専門職俸給表	2級	1号俸から72号俸まで
技術専門職俸給表	3級	1号俸から64号俸まで
技術専門職俸給表	4級	1号俸から36号俸まで
技術専門職俸給表	5級	1号俸から20号俸まで

(2) 平成21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歳を越える職員の減額措置)

- 3 当分の間、55歳を越える職員（次の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員で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下であるもの、技術専門職を除く。以下「特定職員」という。）に対する俸給及び俸給の特別調整額の支給にあたっては、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、当該特定職員の俸給及び俸給の特別調整額から、当該特定職員の俸給及び俸給の特別調整額に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額（俸給月額においては、その額を当該俸給月額から減じた額が当該特定職員の属する職務の級の最低の号俸の俸給月額に達しない場合にあっては、当該俸給月額を当該特定職員の俸給月額から減じた額）を減ずる。

俸給表	職務の級
事務職俸給表	6級
研究職俸給表	5級

(1) 55歳を越える職員の減額措置により給与が減ぜられて支給される職員の俸給及び俸給の特別調整額を算出の基礎とする手当等の支給に当たっては、当該減額措置の規定による額を用いるものとする。

(2) その他、当該減額措置に係る事項については、一般職の給与に関する法律に準じて支給する。

附 則（平成23年4月1日23規程第15号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

（平成23年4月1日における号俸の調整）

- 2 平成23年4月1日において43歳に満たない職員のうち、平成22年1月1日において第8条の規定により昇給した職員その他当該職員との権衡上必要があると理事長が認める職員の平成23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号俸上位の号俸とする。

附 則（平成24年3月1日24 規程第1－3号）

（施行期日）

1 この規程は、平成24年3月1日から施行する。

（55歳を越える職員の減額措置）

2 「当分の間」を「平成26年3月31日までの間」に改める。

（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）について）

3 「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）第9条に規定する特例期間においては、本規程第2条に規定する俸給及び各手当の支給について、同法の例に準じることとする。

附則（平成25年4月1日25 規程第2号）

（施行期日）

1 この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附則（平成25年7月3日25 規程第3－1号）

（施行期日）

1. この規程は、平成25年7月3日から施行する。

附則（平成25年11月1日25 規程第17号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成25年11月1日から施行する。

（大阪市に所在する事務所に勤務する職員の地域手当）

第2条 大阪市に所在する事務所に勤務する職員の地域手当の月額については、第14条の規定にかかわらず、当分の間、俸給、扶養手当及び俸給の特別調整額の月額の合計に100分の10を乗じて得た額とする。

附則（平成26年12月1日26 規程第5号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附則（平成27年4月1日27 規程第5号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

（独立行政法人国立・健康・栄養研究所の職員に係る経過措置）

第2条 研究所は、独立行政法人医薬基盤研究所の一部を改正する法律（平成26年法律第38号の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において、独立行政法人国立健康・栄養研究所（以下「旧国立健康・栄養研究所」という。）の組織から研究所の組織に移行する、総務部次長及び健栄研総務課長の職の俸給の特別調整額については、当分の間、第13条第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職の区分に応じた額を支給する。ただし、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かった場合（業務上の負傷若しくは疾病又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病による休職若しくは欠勤による場合を除く。）は、その月の俸給の特別調整額は

支給しない。

- 一 総務部次長 旧健康・栄養研究所職員給与規程（平成13年4月1日規程第5号）第14条に基づく別表第3に掲げる額
 - 二 健栄研総務課長 旧健康・栄養研究所職員給与規程（平成13年4月1日規程第5号）第14条に基づく別表第3に掲げる額
- 2 人事院規則9-17において、前条第1号及び第2号に定める額と同額の特別調整額が改正された場合は、前条第1号及び第2号は同規則の改正に準拠するものとする。

第3条 削除

（期末手当及び勤勉手当に関する経過措置）

第4条 研究所は、独立行政法人医薬基盤研究所法の一部を改正する法律（平成26年法律第38号）の規程による解散前の健康・栄養研究所の常勤の職員であった者で、施行日において引き続き研究所の職員になった者に対する期末手当及び勤勉手当の支給については、その者の健康・栄養研究所の職員としての在職期間及び勤務期間を研究所の職員としての在職期間及び勤務期間とみなす。

- 2 施行日の前日において、旧国立・健康栄養研究所の組織から移行する第25条第3項の表の職務の区分欄に掲げる次の職については、当分の間、第25条第3項の規定にかかわらず、「100分の15」とあるのは「100分の20」とする。

研究企画評価主幹、栄養疫学研究部長、健康増進研究部長、臨床栄養研究部長、栄養教育研究部長、基礎栄養研究部長、食品保健機能研究部長、情報センター長及び国際産学連携センター長

（差額の支給）

第5条 施行後の俸給表の適用の日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員及び旧健康・栄養研究所給与規程第5条第2項の俸給表の適用を受けていた職員で、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（附則第8条における「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。

（地域手当に関する特例措置）

第6条 平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間に支給する地域手当の支給割合は、第14条の規定にかかわらず、人事院規則で定める割合とする。

（広域移動手当に関する特例措置）

第7条 平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間に異動等をした場合における広域異動手当の支給割合については、第16条第1項の規定に関わらず、100分の10とあるのは100分の8とし、100分の5とあるのは、100分の4とする。

（単身赴任手当の基礎額の月額の特例措置）

第8条 平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額の月額については、第18条第2項の規定に関わらず、人事院規則で定める額とする。

（55歳を越える職員の減額措置）

第9条 平成30年3月31日までの間、55歳を越える職員（次の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員で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もの、技術専門職を除く。以下「特定職員」という。）に対する俸給及び俸給の特別調整額の支給にあっては、当該特定職員が55歳に達した日以後における最初の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、当該特定職員の俸給及び俸給の特別調整額から、当該特定職員の俸給及び俸給の特別調整額に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額（俸給月額においては、

その額を当該俸給月額から減じた額が当該特定職員の属する職務の級の最低の号俸の俸給月額に達しない場合にあつては、当該俸給月額を当該特定職員の俸給月額から減じた額)を減ずる。

俸給表	職務の級
事務職俸給表	6級
研究職俸給表	5級

2 55歳を越える職員の減額措置により給与が減ぜられて支給される職員の俸給及び俸給の特別調整額を算出基礎とする手当等の支給に当たっては、当該減額措置の規定による額を用いるものとする。

3 その他、当該減額措置に係る事項については、一般職の給与に関する法律に準じて支給する。

附則（平成28年3月15日 28 規程第 15 号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 平成28年3月31日までの間に支給する単身赴任手当の加算額は、第18条第2項の規定にかかわらず、58,000円を限度とする。

附則（平成28年12月1日 28 規程第 39 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。

（扶養手当に係る経過措置）

第2条 第11条第3項の規定は、平成32年3月31日までの間、次の各号に掲げる期間の区分に応じて、読み替えるものとする。

一 平成28年4月1日から平成29年3月31日まで

扶養手当の月額は、前項第1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1人につき6,500円（職員に配偶者が不在の場合にあつてはそのうち1人については11,000円）とする。

二 平成29年4月1日から平成30年3月31日まで

扶養手当の月額は、前項第1号に該当する扶養親族については10,000円、同項第2号の扶養親族については1人につき8,000円、同項第3号から第5号までの扶養親族（同項第2号から第5号までの扶養親族については、次条において「扶養親族たる子、父母等」という。）については1人につき6,500円（職員に配偶者が不在の場合にあつてはそのうち1人については同項第2号の扶養親族には10,000円、同項第3号から第5号の扶養親族には9,000円）とする。

三 平成30年4月1日から平成31年3月31日まで

扶養手当の月額は、前項第1号に該当する扶養親族及び同項第3号から第5号の扶養親族については1人につき6,500円、同項第2号の扶養親族については1人につき10,000円（同項第2号から第5号までの扶養親族については、次条において「扶養親族たる子、父母等」という。）とする。

四 平成31年4月1日から平成32年3月31日まで

扶養手当の月額は、次の各号に掲げる扶養親族の区分に応じて、当該各号に掲げる額とする（前項第2号から第5号までの扶養親族については、次条において「扶養親族たる子、父母等」という。）。

(1) 前項第1号及び第3号から第5号までに該当する扶養親族 次に掲げる職員の区分に応じてそれぞれ次に掲げる額

- イ 事務職俸給表7級相当職以下の適用を受ける職員 6,500円
- ロ 事務職俸給表8級相当職以上の適用を受ける職員 3,500円

(2) 同項第2号に該当する扶養親族 10,000円

附則（平成29年4月1日29規程第12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12月19日29規程第25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30年12月14日30規程第19号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附則（令和元年11月18日規程第8号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成31年4月1日から施行する。ただし、第19条の規定は、令和2年4月1日から施行する。

（住居手当に関する経過措置）

第2条 改正後の第19条の規定の施行日（以下この項において「一部施行日」という。）の前日において改正前の第19条の規定により支給されていた住居手当の月額が2,000円を超える職員であって、一部施行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。以下この項において同じ。）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、一部施行日から令和3年3月31日までの間、改正後の第19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この規程で定める額。第2号において「旧手当額」という。）から2,000円を控除した額の住居手当を支給する。

(1) 改正後の第19条第1項各号のいずれにも該当しないこととなる職員

(2) 旧手当額から改正後の第19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2,000円を超えることとなる職員

附則（令和4年4月1日4規程第20号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和4年12月1日から施行する。

附則（令和5年12月1日5規程第34号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和5年12月1日から施行する。

（俸給の決定）

第2条 当分の間、職員の俸給月額を、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日（附則第3条において「特定日」という。）以後、当該職員に適用される俸給表の俸給月額のうち、第5条第1項の規定により当該職員の属する職務の級並びに第6条及び第8条の規定により当該職員の受ける号俸に応じた額に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを

100円に切り上げるものとする。)とする。

第3条 職員就業規則第44条の2の規定による他の役職への降任又は転任をされた職員であつて、当該他の役職への降任等をされた日(以下本条において「異動日」という。)の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第2条の規定により当該職員の受ける俸給月額(以下本条において「特定日俸給月額」という。)が異動日の前日に当該職員が受けていた俸給月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下本条において「基礎俸給月額」という。)に達しないこととなる職員には、当分の間、特定日以後、附則第2条の規定により当該職員の受ける俸給月額のほか、基礎俸給月額と特定日俸給月額との差額に相当する額を俸給として支給する。ただし、次の各号に該当するときは、別に定める。

- (1) 異動日から特定日までの間に降格又は降号をした職員
- (2) 異動日の前日以後に育児短時間勤務等をした職員(異動日以後に育児短時間勤務等を開始し、特定日前に当該育児短時間勤務等を終了した職員を除く。)
- (3) 前各号に定めるほか附則第2条の適用を受ける職員であつて、同条の規定による俸給を受ける職員との権衡上必要があると認められる職員