

国立研究開発法人建築研究所職員給与規程

平成27年4月1日

規程第4号

【一部改正】平成28年2月10日規程第54号

【一部改正】平成28年12月1日規程第5号

【一部改正】平成29年3月28日規程第16号

【一部改正】平成29年12月22日規程第5号

【一部改正】平成30年3月22日規程第13号

目次

- 第1章 総則（第1条—第11条）
- 第2章 職員俸給（第12条—第21条）
- 第3章 諸手当
 - 第1節 扶養手当（第22条）
 - 第2節 地域手当（第23条）
 - 第3節 住居手当（第24条）
 - 第4節 通勤手当（第25条）
 - 第5節 単身赴任手当（第26条）
 - 第6節 特殊勤務手当（第27条）
 - 第7節 時間外勤務手当（第28条）
 - 第8節 役職手当（第29条）
 - 第9節 管理職員特別勤務手当（第30条）
 - 第10節 期末手当（第31条）
 - 第11節 業績手当（第32条）
- 第4章 給与の特例等（第33条—第42条）
- 第5章 規程の実施等（第43条・第44条）

第1章 総則

（目的）

第1条 国立研究開発法人建築研究所就業規則（平成27年規程第2号。以下「就業規則」という。）第36条に規定する国立研究開発法人建築研究所（以下「研究所」という。）の職員に対する給与の支給については、別に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

（給与の種類）

第2条 職員に支給する給与は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定めるものとする。

- 一 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 俸給、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、役職手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び業績手当
 - 二 就業規則第39条第1項又は第4項の規定により採用された職員（以下「再雇用職員」という。） 俸給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、期末手当及び業績手当
 - 三 就業規則第40条第1項第1号の規定により採用された職員（以下「第一号任期付研究員」という。） 俸給、地域手当、通勤手当、特殊勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び業績手当（第32条第12項に該当する場合に限る。）
 - 四 就業規則第40条第1項第2号の規定により採用された職員（以下「第二号任期付研究員」という。） 俸給、地域手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、期末手当及び業績手当（第32条第12項に該当する場合に限る。）
- 2 俸給は、就業規則第3章第1節の規定による正規の勤務時間（以下単に「正規の勤務時間」という。）による勤務に

に対する報酬であって、この規程に定める扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、役職手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び業績手当を除いた全額とする。

(重複給与の禁止)

第3条 職員が研究所において他の職を兼ねる場合は、これに重複して給与を支給することはできない。

(俸給の支給)

第4条 給与は、その全額を通貨で直接職員に支払う。ただし、法令又は労使協定に基づき、給与の一部を控除して支払うことができる。

- 2 前項本文の規定にかかわらず、職員からの申出に基づき、職員が希望する金融機関の職員名義の口座に振込みの方法によって支払うことができる。
- 3 新たに職員となった者には、その日から俸給を支給する。
- 4 昇格、降格、昇給等により俸給の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。
- 5 職員が退職(次項に規定する場合を除く。)又は懲戒解雇(就業規則第63条の規定による懲戒解雇をいう。以下同じ。)されたときは、その日まで俸給を支給する。
- 6 職員が死亡したときは、その月まで俸給を支給する。
- 7 第3項から第5項までの規定により俸給を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その俸給の額は、その期間の現日数から就業規則第16条に規定する休日(以下「休日」という。)の日数を差し引いた日数を基礎とした日割りによる計算(以下「日割計算」という。)により支給する。
- 8 前各項に規定するもののほか、俸給の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(給与期間)

第5条 給与期間は、一の月の初日から末日までとする。

(給与の支給日)

第6条 俸給の支給日は、毎月16日(16日が土曜日に当たるときは、15日。16日が日曜日又は国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する祝日(以下「祝日」という。)に当たるときは、17日。当該17日が祝日に当たるときは、18日。)とし、給与期間の月額的全額を支給する。

- 2 扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び役職手当の支給日は、前項の規定に準じて支給する。ただし、俸給の支給日までにこれらの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。
- 3 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。
- 4 期末手当及び業績手当の支給日は、次の表の基準日欄に掲げる基準日の別に応じて、それぞれ支給日欄に定める日とする。ただし、同欄に定める日が日曜日に当たるときは同欄に定める日の前々日とし、同欄に定める日が土曜日に当たるときは同欄に定める日の前日とする。

基 準 日	支 給 日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日

- 5 前各項に規定するもののほか、給与の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(給与の即時払)

第7条 前条の規定にかかわらず、理事長は、次の各号のいずれかに該当する場合において、本人又は相続人の請求があった場合は、速やかに給与を支払う。ただし、給与を受ける権利に係争があるときは、この限りでない。

- 一 本人が死亡したとき。
- 二 退職(前号に規定する場合を除く。)又は懲戒解雇されたとき。

(給与の非常時払い)

第8条 職員又は職員が扶養している者が次の各号に掲げるもののいずれかに該当するときは、第6条の規定にかかわらず給与を支給する。この支給は職員本人又はその収入によって生計を維持する者より請求があった場合に行い、既往の労働に対する額を支給の限度とする。

- 一 職員本人又はその収入によって生計を維持する者の結婚、出産又は葬儀の費用にあてるとき。
- 二 職員本人又はその収入によって生計を維持する者の病気又は災害の場合の費用にあてるとき。
- 三 職員本人又はその収入によって生計を維持する者の帰郷費用にあてるとき。
- 四 その他理事長が特に必要と認めたとき。

(勤務1時間当たりの給与額)

第9条 この規程における勤務1時間当たりの給与額は、俸給の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を1箇月の平均所定労働時間数(4月1日から翌年3月31日までの期間における休日以外の日数に、就業規則第11条第2項に規定する1日の勤務時間を乗じ、その値を12で除して得た数をいう。)で除して得た額とする。

(端数計算)

第10条 第33条、第39条及び第40条に規定する勤務1時間当たりの給与額並びに第28条、第35条第3項及び第38条第3項に規定する勤務1時間につき支給する時間外勤務手当の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。

(端数処理)

第11条 この規程により計算した確定金額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

第2章 職員俸給

(俸給表の種類)

第12条 職員の俸給は月額とする。

2 俸給表の種類は、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による。

- 一 一般職俸給表(別表第1)
- 二 研究職俸給表(別表第2)
- 三 再雇用職員俸給表(別表第3)
 - イ 再雇用一般職俸給表
 - ロ 再雇用研究職俸給表
- 四 任期付研究員俸給表(別表第4)
 - イ 第一号任期付研究員俸給表
 - ロ 第二号任期付研究員俸給表

3 職員の職務の級(任期付研究員俸給表の適用を受ける職員にあつては、号俸)は、その職務の複雑、困難及び責任の度を考慮し、その職員に適用される前項各号の俸給表ごとに決定するものとし、その俸給表における標準的な職務の内容は、職務の級又は号俸ごとに別に定める。

(初任給等)

第13条 新たに職員となった者(第一号任期付研究員及び第二号任期付研究員(以下「任期付研究員」という。))を除く。)の俸給は、その者の学歴免許、資格、職務経験等及び部内の他の職員との均衡を考慮して別に定める基準に従い決定する。

(昇格)

第14条 職員を昇格(職員の職務の級を同一の俸給表の上位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。)させる場合

には、その職務に応じ、かつ、その者の勤務成績に従い、その者の属する職務の級を上位の職務の級に決定するものとする。

- 2 職員を昇格させた場合におけるその者の号俸は、その者に適用される俸給表の別に応じ、かつ、昇格した日の前日に受けていた号俸に対応する別表第5に定める昇格時号俸対応表の昇格後の号俸欄に定める号俸とする。
- 3 前二項に規定するもののほか、昇格に関し必要な事項は、別に定める。

(降格)

第15条 職員を降格（職員の職務の級を同一の俸給表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。）させる場合には、その職務に応じ、その者の属する職務の級を下位の職務の級に決定するものとする。

- 2 職員を降格させた場合におけるその者の号俸は、その者に適用される俸給表の別に応じ、かつ、降格した日の前日に受けていた号俸に対応する別表第6に定める降格時号俸対応表の降格後の号俸欄に定める号俸とする。
- 3 前二項に規定するもののほか、降格に関し必要な事項は、別に定める。

(職務の級及び号俸の決定)

第16条 職員が俸給表の適用を異にして異動する場合における職務の級及び号俸の決定については、別に定める。

- 2 官公署等職員（就業規則第8条第1項に規定する官公署等職員をいう。以下同じ。）から引き続いて職員となった者の職務の級及び号俸の決定については、別に定める。
- 3 任期付研究員の号俸は、その者が従事する研究業務等に応じて別に定める基準に従い決定する。

(昇給)

第17条 昇給を行う日は、1月1日とする。

- 2 職員（再雇用職員及び任期付研究員を除く。）の昇給は、前項に規定する昇給を行う日（以下「昇給日」という。）に、昇給日前一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。
- 3 前項の規定により職員（55歳を超える職員を除く。以下この項において同じ。）を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号俸数を4号俸（一般職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び研究職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級以上であるものにあつては、3号俸）とすることを標準として別に定める基準に従い決定するものとする。
- 4 55歳を超える職員の第2項の規定による昇給は、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給号俸数は、勤務成績に応じて別に定める基準に従い決定するものとする。
- 5 職員の昇給は、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はできない。
- 6 前各項に規定するもののほか、昇給に関し必要な事項は、別に定める。

(特別の場合の昇給)

第18条 勤務成績が良好である職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、前条の規定にかかわらず、その都度昇給をさせることができる。

- 一 別に定める研修に参加し、その成績が特に良好な場合
 - 二 発明考案等により表彰又は顕彰を受けた場合
 - 三 整理退職により退職する場合
 - 四 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
 - 五 研究職俸給表の適用を受ける職員で勤務成績の特に良好なものが顕著な業績をあげた場合
 - 六 前各号の規定によるもののほか、理事長が特に必要があると認める場合
- 2 前条第5項の規定は、職員の特別の場合の昇給について準用する。
 - 3 前二項に規定するもののほか、特別の場合の昇給に関し必要な事項については、別に定める。

(予算との関連)

第19条 前二条の規定による昇給は、予算の範囲内で行うものとする。

(降号)

第20条 職員を降号（職員の号俸を同一の職務の級の下位の号俸に変更することをいう。以下同じ。）させる場合には、その職員の号俸を同一の職務の級の下位の号俸に決定するものとする。

2 前項に規定するもののほか、降号に関し必要な事項は、別に定める。

(復職時調整)

第21条 就業規則第44条の規定により休職にされ、又は休暇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、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、休職期間又は休暇の期間を別に定めるところにより換算して得た期間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、同日後における最初の昇給日又はその次の昇給日に別に定めるところにより、昇給の場合に準じてその者の号俸を調整することができる。

2 前項に規定するもののほか、復職時調整に関し必要な事項は、別に定める。

第3章 諸手当

第1節 扶養手当

(扶養手当)

第22条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、次項第一号及び第三号から第六号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）に係る扶養手当は、一般職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が九級以上であるもの及び同表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして扶養手当の支給に関する達で定める職員（以下「一般職九級以上職員等」という。）に対しては、支給しない。

2 扶養手当の支給については、次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を扶養親族とする。

一 配偶者（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22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫

四 満60歳以上の父母及び祖父母

五 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

六 重度心身障害者

3 前項に規定する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民間事業所その他の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

4 扶養手当の月額額は、扶養親族たる配偶者、父母等については一人につき6,500円（一般職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が八級であるもの及び同表以外の各種俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして扶養手当の支給に関する達で定める職員（以下「一般職八級職員等」という。）にあっては、3,500円）、第2項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき10,000円とする。

5 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。

6 新たに職員となった者に扶養親族（一般職九級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一般職九級以上職員等から一般職九級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を理事長に届け出なければならぬ。

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（一般職九級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）

二 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は第2項第3号若しくは第5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及び一般職九級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。）

- 7 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族（一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合においてはその者が職員となった日、一般職九級以上職員等から一般職九級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職九級以上職員等以外の職員となった日、職員に扶養親族（一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたとき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退職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が退職し、又は死亡した日、一般職九級以上職員等以外の職員から一般職九級以上職員等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職九級以上職員等となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものの全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）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。
- 8 扶養手当は、次の各号のいずれか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（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、第1号又は第3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について準用する。
 - 一 扶養手当を受けている職員に更に第6項第1号に掲げる事実が生じた場合
 - 二 扶養手当を受けている職員の扶養親族（一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で第6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
 - 三 扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第6項の規定による届出に係るものがある一般職九級以上職員等が一般職九級以上職員等以外の職員となった場合
 - 四 扶養親族たる配偶者、父母等で第6項の規定による届出に係るものがある一般職八級職員等が一般職八級職員等及び一般職九級以上職員等以外の職員となった場合
 - 五 扶養親族たる配偶者、父母等で第6項の規定による届出に係るもの及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で一般職九級以上職員等以外のものが一般職九級以上職員等となった場合
 - 六 扶養親族たる配偶者、父母等で第6項の規程による届出に係るものがある職員で一般職八級職員等及び一般職九級以上職員等以外のものが一般職八級職員等となった場合
 - 七 職員の扶養親族たる子で第6項の規程による届出に係るもののうち特定期間である子でなかった者が特定期間にある子となった場合
- 9 扶養手当は、職員の給与が第33条の規定その他規程の規定により減額される場合においても減額されないものとする。
- 10 扶養手当は、職員が次に掲げる場合に該当するときは、その期間中支給されない。
 - 一 就業規則第63条の規定に基づき出勤停止にされた場合
 - 二 就業規則第44条第3項に規定する許可を受けた場合
 - 三 国立研究開発法人建築研究所育児・介護休業に関する規程（平成27年規程第8号。以下「育児・介護休業規程」という。）第4条の規定により育児休業をしている場合
 - 四 配偶者同行休業（国立研究開発法人建築研究所配偶者同行休業に関する規程（平成27年規程第9号）第2条第3項に規定する配偶者同行休業をいう。以下同じ。）をしている場合
- 11 職員が給与期間の中途において次の各号のいずれかに該当する場合におけるその給与期間の扶養手当は、日割計算により支給する。
 - 一 就業規則第44条第1項又は第3号の規定により休職にされ、又は休職の終了により復職した場合
 - 二 育児・介護休業規程第4条の規定により育児休業を始め、又は育児休業の終了により職務に復帰した場合
 - 三 配偶者同行休業を始め、又は配偶者同行休業の終了により職務に復帰した場合
 - 四 就業規則第63条の規定に基づき出勤停止にされ、又は出勤停止の終了により職務に復帰した場合
- 12 前各項に規定するもののほか、扶養手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

第2節 地域手当

(地域手当)

第23条 地域手当は、研究所に勤務する職員に支給する。

- 2 地域手当の月額、俸給、扶養手当及び役職手当の月額合計額に、100分の16を乗じて得た額とする。
- 3 官公署等職員であった者が、人事交流等により引き続いて職員となった場合（これらの職員が人事交流等により引き続いて職員となった日（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地域に引き続き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認められる場合に限る。）において、前項に規定する地域手当の支給割合が採用日の前日に在勤していた地域に係る地域手当の支給割合（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。）第11条の3第2項各号に定める割合をいう。）に達しないこととなるときその他これに相当すると認められるときは、当該職員には、前項の規定にかかわらず、給与法第11条の7の規定の例により地域手当を支給する。
- 4 地域手当は、俸給の支給方法に準じて支給する。
- 5 前各項に規定するもののほか、地域手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

第3節 住居手当

(住居手当)

第24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。

- 一 自ら居住するための住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、現に当該住宅に居住し、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（国家公務員宿舎法（昭和24年法律第117号。以下「宿舎法」という。）第13条の規定による有料宿舎を貸与され、使用料を支払っている職員その他別に定める職員を除く。）
 - 二 第26条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（宿舎法第13条の規定による有料宿舎その他別に定める住宅を除く。）を借り受け、月額12,000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の権衡上必要があると認められるものとして別に定めるもの
- 2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に掲げる額の合計額）とする。
- 一 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、それぞれ次に掲げる額（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
 - イ 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
 - ロ 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
 - 二 前項第2号に掲げる職員 前号の規定の例により算出した額の2分の1に相当する額（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）
- 3 第22条第10項及び第11項の規定は、住居手当の支給について準用する。
- 4 前三項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

第4節 通勤手当

(通勤手当)

第25条 通勤手当は、次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2km未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）
- 二 通勤のため自動車その他交通の用具で別に定めるもの（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。）
- 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 km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。

一 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（その者が二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（就業規則第39条第4項に規定する再雇用短時間勤務職員（以下「再雇用短時間勤務職員」という。）のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して別に定める職員にあつては、その額から別に定める割合を乗じて得た額を減じた額）

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5 km未満である職員 2,000円

ロ 使用距離が片道5 km以上10 km未満である職員 4,200円

ハ 使用距離が片道10 km以上15 km未満である職員 7,100円

ニ 使用距離が片道15 km以上20 km未満である職員 10,000円

ホ 使用距離が片道20 km以上25 km未満である職員 12,900円

ヘ 使用距離が片道25 km以上30 km未満である職員 15,800円

ト 使用距離が片道30 km以上35 km未満である職員 18,700円

チ 使用距離が片道35 km以上40 km未満である職員 21,600円

リ 使用距離が片道40 km以上45 km未満である職員 24,400円

ヌ 使用距離が片道45 km以上50 km未満である職員 26,200円

ル 使用距離が片道50 km以上55 km未満である職員 28,000円

ヲ 使用距離が片道55 km以上60 km未満である職員 29,800円

ワ 使用距離が片道60 km以上である職員 31,600円

三 前項第3号に掲げる職員 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、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して別に定める区分に応じ、前二号に定める額（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）、第1号に定める額又は前号に定める額

3 官公署等職員から引き続き研究所の職員となったことにより、通勤の事情に変更を生ずることとなった職員で別に定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、異動日の直前の住居（当該住居に相当するものとして別に定める住居を含む。）から通勤のため、鉄道の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「特別急行列車等」という。）でその利用が別に定める基準に照らして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。

一 特別急行列車等に係る通勤手当 支給単位期間につき、別に定めるところにより算出したその者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（以下「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（その者が二以上の特別急行列車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、その者の特別急行列車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）

二 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、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認められるものとして別に定める職員の通勤手当の額の算出について準用する。

5 通勤手当は、支給単位期間（別に定める通勤手当にあつては、別に定める期間）に係る最初の月の第6条第1項に定

める支給日に支給する。

- 6 通勤手当は、職員が次の各号に掲げる場合に該当するときは、その期間中支給されない。
 - 一 就業規則第63条の規定に基づき出勤停止にされた場合
 - 二 就業規則第44条第3項に規定する許可を受けた場合
 - 三 育児・介護休業規程第4条の規定により育児休業をしている場合
 - 四 配偶者同行休業をしている場合
- 7 通勤手当を支給される職員につき、退職その他の別に定める事由が生じた場合には、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別に定める額を返納させるものとする。
- 8 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つては、1箇月）をいう。
- 9 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、別に定める。

第5節 単身赴任手当

(単身赴任手当)

- 第26条** 人事交流等により新たに職員となったことに伴い、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、当該異動の直前の住居から研究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、配偶者の住居から研究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100km以上である職員にあつては、その額に、交通距離の区分に応じ、次の表の加算額欄に定める額を加算した額）とする。

交通距離		加算額
100km以上	300km未満	8,000円
300km以上	500km未満	16,000円
500km以上	700km未満	24,000円
700km以上	900km未満	32,000円
900km以上	1,100km未満	40,000円
1,100km以上	1,300km未満	46,000円
1,300km以上	1,500km未満	52,000円
1,500km以上	2,000km未満	58,000円
2,000km以上	2,500km未満	64,000円
2,500km以上		70,000円

- 3 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別に定める職員には、前二項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
- 4 第22条第10項及び第11項の規定は、単身赴任手当の支給について準用する。
- 5 前各項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

第6節 特殊勤務手当

(特殊勤務手当)

- 第27条** 特殊勤務手当は、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、給与条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、その勤務の特殊性に応じて支給する。
- 2 前項に規定する特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。

- 一 高所作業手当
- 二 災害応急作業等手当
- 三 国際緊急援助等手当

3 前二項に規定するもののほか、特殊勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

第7節 時間外勤務手当

(時間外勤務手当)

第28条 時間外勤務手当は、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（次条第1項に規定する管理監督職員及び第一号任期付研究員を除く。）に、正規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9条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次の各号に掲げる勤務の区分に応じ、当該各号に定める割合（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、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を支給する。

- 一 正規の勤務時間が割り振られた日における勤務 100分の125
 - 二 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135
- 2 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）第35条に規定する法定休日における勤務を除く。）の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第9条に規定する勤務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。
- 3 前二項に規定するもののほか、時間外勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

第8節 役職手当

(役職手当)

第29条 役職手当は、管理又は監督の地位にある職員の役職のうち、別に定めるものを占める職員（以下「管理監督職員」という。）について、その特殊性及び時間外又は深夜における業務を考慮し、支給する。

- 2 前項に規定する役職に係る役職手当の区分は、別に定める。
- 3 役職手当の額は、職員に適用される俸給表の別並びに当該職員の属する職務の級及び当該職員の役職に係る役職手当の区分に応じ、次の表の役職手当欄に定める額とする。

俸給表	職務の級	区分	役職手当	
一般職俸給表	10級	一種	139,300円	
		一種	130,300円	
	9級	二種	104,200円	
		8級	一種	117,000円
			二種	94,000円
	三種		82,200円	
	7級	二種	88,500円	
		三種	77,400円	
		四種	66,400円	
	6級	三種	72,700円	
		四種	62,300円	
	5級	四種	59,500円	
4級	四種	55,500円		
研究職俸給表	6級	一種	139,700円	
		一種	129,300円	

	5 級	二 種	103,400円
		三 種	90,500円
		四 種	77,600円
	4 級	三 種	78,400円
		四 種	67,200円
	3 級	四 種	60,900円

- 4 役職手当は、俸給の支給方法に準じて支給する。
- 5 職員が、月の1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（第36条第1項の場合及び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より承認を得て勤務しなかった場合を除く。）は、その月の役職手当は支給することができない。
- 6 前各項に規定するもののほか、役職手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

第9節 管理職員特別勤務手当

（管理職員特別勤務手当）

第30条 管理職員特別勤務手当は、管理監督職員又は第一号任期付研究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に支給する。

2 前項に規定する場合のほか、管理監督職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により休日以外の日の午前0時から午前5時までの間であって正規の勤務時間以外の時間勤務した場合に支給する。

3 管理職員特別勤務手当の額は、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 第1項に規定する場合 次に掲げる職員の区分に応じ、同項の勤務1回につき、それぞれ次に定める額

イ 管理監督職員 当該管理監督職員の役職に係る役職手当の区分に応じ、次の表の管理職員特別勤務手当欄に定める額

役職手当の区分	管理職員特別勤務手当	
	実働時間が6時間以下の勤務	実働時間が6時間を超える勤務
一 種	12,000円	18,000円
二 種	10,000円	15,000円
三 種	8,500円	12,750円
四 種	7,000円	10,500円

ロ 第一号任期付研究員 当該第一号任期付研究員が受ける号俸に応じ、次の表の管理職員特別勤務手当欄に定める額

俸給表	号俸	管理職員特別勤務手当	
		実働時間が6時間以下の勤務	実働時間が6時間を超える勤務
第一号任期付研究員俸給表	6号俸	12,000円	18,000円
	5号俸及び4号俸	10,000円	15,000円
	3号俸及び2号俸	8,500円	12,750円
	1号俸	7,000円	10,500円

二 前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、当該管理監督職員の役職に係る役職手当の区分に応じ、次の表の管理職員特別勤務手当欄に定める額

役職手当の区分	管理職員特別勤務手当
一 種	6,000円

二 種	5, 0 0 0 円
三 種	4, 3 0 0 円
四 種	3, 5 0 0 円

- 4 第1項の勤務をした後、引き続いて第2項の勤務をした管理監督職員には、その引き続き勤務に係る同項の規定による管理職員特別勤務手当を支給しない。
- 5 前各項に規定するもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

第10節 期末手当

(期末手当)

第31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箇月以内に退職し、又は死亡した職員についても、同様とする。

2 職員（再雇用職員を除く。）に支給する期末手当の額は、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。第7項において同じ。）において職員が受けるべき俸給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並びに役職段階別加算額及び管理職加算額の合計額に期別支給割合及び在職期間別割合を乗じて得た額とする。

3 前項の「役職段階別加算額」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。

- 一 一般職俸給表又は研究職俸給表の適用を受ける職員 俸給の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に次の表の職務の級欄に掲げるその者の属する職務の級の区分に応じて同表の加算割合欄に定める割合を乗じて得た額

俸 給 表	職 務 の 級	加 算 割 合
一般職俸給表	8級以上	100分の20
	7級及び6級	100分の15
	5級及び4級	100分の10
	3級	100分の5
研究職俸給表	6級	100分の20
	5級	100分の15 (役職手当の一種又は二種の区分の適用を受ける職員にあっては100分の20)
	4級及び3級	100分の10
	2級（修士課程修了後5年（博士課程修了後には2年、大学卒業後には7年）の経験年数を有する者に限る。）	100分の5

- 二 任期付研究員 俸給の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に次の表の号俸欄に掲げるその者の受ける号俸の区分に応じて同表の加算割合欄に定める割合を乗じて得た額

俸 給 表	号 俸	加 算 割 合
第一号任期付研究員俸給表	5号俸以上	100分の20
	4号俸及び3号俸	100分の15
	2号俸及び1号俸	100分の10
第二号任期付研究員俸給表	すべての号俸	100分の5

4 第2項の「管理職加算額」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。

- 一 一般職俸給表又は研究職俸給表の適用を受ける職員 俸給月額に次の表の職務の級欄に掲げるその者の属する職務の級の区分及び役職手当の区分欄に掲げる区分に応じて同表の加算割合欄に定める割合を乗じて得た額

俸 給 表	職 務 の 級	役 職 手 当 の 区 分	加 算 割 合
一般職俸給表	7級以上	一 種	100分の25

		二 種	100分の15
		三 種 (理事長の定める役職に限る。)	100分の10
研究職俸給表	6級及び5級	一 種	100分の25
		二 種	100分の15
		三 種 (理事長の定める役職に限る。)	100分の10

二 第一号任期付研究員 俸給月額に次の表の号俸欄に掲げるその者の受ける号俸の区分に応じて同表の加算割合欄に定める割合を乗じて得た額

俸 給 表	号 俸	加 算 割 合
第一号任期付研究員俸給表	6号俸	100分の25
	5号俸及び4号俸	100分の15

5 第2項の「期別支給割合」は、役職手当の一種又は二種の区分の適用を受ける職員のうち、一般職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び研究職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級以上であるもの（以下この条及び次条並びに附則第14条第5項において「特定管理職員」という。）、特定管理職員以外の職員及び任期付研究員の別に応じ、次の表の基準日ごとに定める割合とする。

基 準 日	特定管理職員	特定管理職員以外の職員	任期付研究員
6月1日	100分の102.5	100分の122.5	100分の165
12月1日	100分の117.5	100分の137.5	100分の165

6 第2項の「在職期間別割合」は、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に応じて、次の表の割合欄に定める割合とする。

在 職 期 間	割 合
6箇月	100分の100
5箇月以上6箇月未満	100分の80
3箇月以上5箇月未満	100分の60
3箇月未満	100分の30

7 再雇用職員に支給する期末手当の額は、基準日現在に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並びに役職段階別加算額及び管理職加算額の合計額に期別支給割合及び在職期間別割合を乗じて得た額とする。

8 第3項及び第4項の規定は、再雇用職員についても準用する。この場合において、第3項中「前項」とあるのは「第7項」と、「一般職俸給表」とあるのは「再雇用一般職俸給表」と、「研究職俸給表」とあるのは「再雇用研究職俸給表」とし、第4項中「第2項」とあるのは「第7項」と、「一般職俸給表」とあるのは「再雇用一般職俸給表」と、「研究職俸給表」とあるのは「再雇用研究職俸給表」とする。

9 第7項の「期別支給割合」は、特定管理職員及び特定管理職員以外の職員の別に応じ、次の表の基準日ごとに定める割合とする。

基 準 日	特定管理職員	特定管理職員以外の職員
6月1日	100分の55	100分の65
12月1日	100分の70	100分の80

10 第6項の規定は、再雇用職員についても準用する。この場合において、同項中「第2項」とあるのは「第7項」と

し、その在職期間の算定にあたっては、当該職員が再雇用前に職員として在職した期間のうち該当する期間を算入するものとする。

- 1 1 期末手当の計算の基礎となる給与月額は、次に定めるところによる。
 - 一 俸給の半額が減ぜられた場合には、半減後の額
 - 二 退職者の場合には、第36条に規定する支給率を乗じない給与月額
 - 三 欠勤、部分休業又は介護休業により給与が減額される場合には、減額前の給与月額
 - 四 懲戒処分により給与が減ぜられた場合には、減ぜられない給与月額
- 1 2 第1項前段の規定により期末手当の支給を受ける職員は、それぞれの基準日に在職する職員（第14項各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。
 - 一 無給退職者（就業規則第44条第1項第1号又は第3号から第7号までの規定に該当して退職にされている職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。）
 - 二 刑事退職者（就業規則第44条第1項第2号の規定に該当して退職にされている職員をいう。）
 - 三 出勤停止者（就業規則第63条の規定により出勤停止にされている職員をいう。）
 - 四 専従退職者（就業規則第44条第3項に規定する許可を受けている職員をいう。）
 - 五 育児・介護休業規程第4条の規定により育児休業をしている職員のうち、第37条第2項に規定する職員以外の職員
 - 六 配偶者同行休業をしている職員
- 1 3 第1項後段に規定する基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員については、次に掲げる職員を除くものとし、これらの職員には、期末手当を支給しない。
 - 一 禁錮以上の刑に処せられたことにより解雇された者
 - 二 懲戒解雇の処分を受けて解雇された者
 - 三 その退職し、又は死亡した日において前条前号のいずれかに該当する職員であった者
 - 四 その退職の後基準日までの間においてこの規程の適用を受ける職員となった者
 - 五 その退職に引き続き官公署等職員となった者のうち別に定める者
 - 六 第36条第7項の規定の適用を受ける者
- 1 4 次の各号のいずれかに該当する職員には、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（第4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。
 - 一 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懲戒解雇の処分を受けた職員
 - 二 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禁錮以上の刑に処せられたことにより解雇された者
 - 三 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退職し又は解雇された職員（前号に掲げる者を除く。）で、退職し又は解雇され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もの
 - 四 次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もの
- 1 5 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退職し、又は解雇され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。
 - 一 退職し、又は解雇され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 退職し、又は解雇され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
- 1 6 理事長は、前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」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、速やかに当該一時差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。
 - 一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止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 一時差止処分を受けた者について、当該一時差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であって、その者に対し期末手当を支給することが、研究所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切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。
- 三 一時差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
- 17 前項の規定は、理事長が、一時差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止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 18 理事長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差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。
- 19 前各項に規定するもののほか、期末手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

第11節 業績手当

(業績手当)

- 第32条** 業績手当は、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、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績（任期付研究員については特に顕著な業績を挙げたと認められた場合）に応じて支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員についても同様とする。
- 2 職員（再雇用職員及び任期付研究員を除く。）に支給する業績手当の額は、それぞれの基準日現在（基準日前1箇月以内に退職、又は死亡した職員にあっては、退職、又は死亡した日現在。以下この項及び第7項において同じ。）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並びに役職段階別加算額及び管理職加算額の合計額（以下この項において「業績手当基礎額」という。）に勤務期間率及び成績率を乗じて得た額とする。この場合において、支給する業績手当の額の総額は、職員の業績手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在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（特定管理職員にあっては、100分の110）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。
- 3 前項の「役職段階別加算額」及び「管理職加算額」については、前条第3項及び第4項の規定を準用する。
- 4 第2項の「勤務期間率」は、基準日以前6箇月以内の期間における勤務期間に応じて、次の表の割合欄に定める割合とする。

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

- 5 第2項の「成績率」は、職員の勤務成績に応じて、次の表の成績率欄に定める割合とする。

勤 務 成 績	成 績 率	
	特 定 管 理 職 員	特定管理職員以外の職員
(1) 特に優秀	100分の134以上	100分の110以上
(2) 優秀	100分の134未満 100分の119.5以上	100分の110未満 100分の98.5以上
(3) 良好	100分の119.5未満 100分の107以上	100分の98.5未満 100分の87以上
(4) 上記以外	100分の107未満	100分の87未満

- 6 前項の成績率は、第2項後段に規定する予算の範囲内において支給日毎に理事長が定める。
- 7 再雇用職員に支給する業績手当の額は、基準日現在において再雇用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並びに役職段階別加算額及び管理職加算額の合計額（以下この項において「業績手当基礎額」という。）に勤務期間率及び成績率を乗じて得た額とする。この場合において、支給する業績手当の額の総額は、再雇用職員の業績手当基礎額に100分の42.5（特定管理職員にあっては、100分の52.5）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。
- 8 前項の「役職段階別加算額」及び「管理職加算額」については、前条第8項の規定により準用する同条第3項及び第4項の規定を準用する。
- 9 第4項の規定は、再雇用職員についても準用する。この場合において、同項中「第2項」とあるのは「第7項」とし、その勤務期間の算定にあたっては、当該職員が再雇用前に職員として勤務した期間のうち該当する期間を算入するものとする。
- 10 第7項の「成績率」は、再雇用職員の勤務成績に応じて、次の表の成績率欄に定める割合とする。

勤 務 成 績	成 績 率	
	特 定 管 理 職 員	特定管理職員以外の職員
(1) 優秀	100分の54.5以上	100分の44.5以上
(2) 良好	100分の54.5未満 100分の51以上	100分の44.5未満 100分の41以上
(3) 上記以外	100分の51未満	100分の41未満

- 11 前項の成績率は、第7項後段に規定する予算の範囲内において支給日毎に理事長が定める。
- 12 任期付研究員の業績手当については、特に顕著な研究業績を挙げたと理事長が認めた場合に支給するものとし、その額は、その職員の受けている俸給月額に相当する額の範囲内とする。
- 13 前条第11項の規定は、業績手当の支給に準用する。
- 14 第1項前段の規定により業績手当の支給を受ける職員は、それぞれの基準日に在職する職員（次項において準用する前条第14項各号のいずれかに該当するものを除く。）のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。
- 一 就業規則第44条第1項の規定により休職にされている者（第36条第1項の規定の適用を受ける休職者を除く。）
 - 二 前条第12項第3号、第4号及び第6号のいずれかに該当する者
 - 三 育児・介護休業規程第4条の規定により育児休業をしている職員のうち、第37条第4項に規定する職員以外の職員
- 15 第1項後段に規定する基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員については、次に掲げる職員を除くものとし、これらの職員には業績手当を支給しない。ただし、第3号に掲げる者のうち、業績手当に相当する手当が支給されない職員については、この限りでない。
- 一 その退職し、又は死亡した日において前項各号のいずれかに該当する職員であった者
 - 二 前条第13項第1号及び第2号に掲げる者
 - 三 前条第13項第4号及び第5号に掲げる者

- 16 前条第14項から第18項までの規定は、業績手当の支給に準用する。
- 17 前各項に規定するもののほか、業績手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

第4章 給与の特例等

(給与の減額)

第33条 職員が勤務しないときは、休日である場合、振替又は代休日を取得した場合、休暇（業務上又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり病気休暇の承認された場合を除く。）による場合、就業の禁止による場合、その他その勤務しないことにつき特に承認のあった場合（国立研究開発法人建築研究所兼業等規程（平成27年規程第17号）第6条第2項により許可を受けて勤務時間の一部を割いた場合を除く。）を除き、その勤務しない1時間につき、第9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。

(俸給の半減)

第34条 前条の規定にかかわらず、職員が負傷（業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。）若しくは疾病（業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。以下この項において同じ。）に係る療養のため、又は就業規則第35条に規定する就業禁止の措置により、当該療養のための病気休暇又は当該措置の開始の日から起算して90日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病気休暇又は当該措置に係る日につき、俸給の半額を減ずる。

2 前項の規定により俸給の半額が減ぜられた場合における地域手当、期末手当及び業績手当の算定の基礎となる俸給の月額、当該半減後の額となる。

3 第1項の勤務しない期間には、病気休暇等（次に掲げる病気休暇（以下「生理休暇等」という。）以外の病気休暇又は同項に規定する就業禁止の措置をいう。以下同じ。）の日（1日の勤務時間の一部を病気休暇等により勤務しない日を含む。）のほか、当該療養期間中の休日その他の勤務しない日（1日の勤務時間の一部を勤務しない日を含み、生理休暇等の日、生理休暇等に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の休日その他この項に規定する病気休暇等の日以外の勤務しない日及び1日の勤務時間の一部に就業規則第25条第3項に規定する育児時間等がある日であって、当該勤務時間のうち、当該育児時間等以外の勤務時間のすべてを勤務した日を除く。）が含まれるものとする。

一 生理日の就業が著しく困難な場合

二 職務上負傷し、も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った場合

三 国立研究開発法人建築研究所安全衛生管理規則（平成27年規程第14号）第27条第1項の規定により同規則別表一3に掲げる生活規正の面Bの指導区分の決定又は同条第2項の規定により同指導区分への変更を受け、同規則第28条第1項に規定する事後措置を受けた場合

4 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。

5 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、俸給の半額を減じる。

6 前二項の規定の適用については、生理休暇等の期間及び引き続き勤務しない期間が8日以上（当該期間における休日等以外の日の日数が4日以上である期間に限る。）わたる職員が、引き続き勤務しない期間の末日の翌日から就業規則第25条第3項に規定する実勤務日数が20日に達する日までの間に再度勤務しないこととなった場合における当該引き続き勤務しない期間の末日の翌日から当該再度勤務しないこととなった期間の初日の前日までの期間は、引き続いているものとする。

7 給与期間の中途において俸給の半額が減ぜられることと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、日割計算により支給する。

(再雇用短時間勤務職員の給与)

第35条 再雇用短時間勤務職員に支給する俸給の月額は、その者に適用される再雇用職員俸給表に定める俸給月額に、その者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数（以下この条において「算出率」という。）を乗じた額とする。

- 2 再雇用短時間勤務職員のうち、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員にあっては、第25条第2項第2号の額は、同号の規定にかかわらず、同号に定める額から100分の50を乗じて得た額を減じた額とする。
- 3 再雇用短時間勤務職員に支給する時間外勤務手当の額は、第28条第1項第1号に掲げる勤務で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あっては、第9条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（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、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額とする。

（休職者等の給与）

- 第36条** 職員が業務上又は通勤により負傷し、又は疾病にかかり、就業規則第44条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたとき又は病気休暇の承認を受けたときは、その期間中は給与の全額（労働基準法第76条による休業補償及び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を受ける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を受ける額に相当する額を除く額）を支給する。
- 2 職員が結核性疾患にかかり就業規則第44条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、これに俸給、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80を支給することができる。
 - 3 職員が前二項以外の心身の故障により就業規則第44条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに俸給、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80を支給することができる。
 - 4 職員が就業規則第44条第1項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに俸給、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。
 - 5 職員が次の各号に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、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当該各号に定める割合を支給することができる。
 - 一 就業規則第44条第1項第3号及び第4号の規定に該当して休職にされた場合 100分の100以内
 - 二 就業規則第44条第1項第6号の規定により休職にされた場合で、職員が業務上の災害又は通勤による災害を受けたと認められるとき 100分の100以内
 - 6 休職者には、前各項に定める給与を除く外、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。
 - 7 第2項、第3項又は第5項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第31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6条第4項に定める日に、第31条第2項の額の期末手当を支給することができる。ただし、第31条第13項第4号及び第5号に掲げる職員には、期末手当を支給しない。
 - 8 第2項から第5項までの規定により休職にされた職員（国際協力等を目的として、国際機関、外国政府の機関等の業務に従事するため、休職にされている職員を除く。）の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、第5項第1号の規定による休職のうち、研究所以外の者から当該期間に係る期末手当に相当する給与が支給される場合には当該休職の期間を除算することができる。

（育児休業者の給与）

- 第37条** 育児・介護休業規程第4条の規定により育児休業（以下「育児休業」という。）をした職員は、育児休業期間中、給与を支給しない。
- 2 第31条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（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 前項の勤務した期間に相当する期間は、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
 - 二 第31条第12項第3号、第4号又は第6号に掲げる職員として在職した期間
 - 三 就業規則第44条第1項の規定により休職にされていた期間（別に定める期間を除く。）
 - 4 第32条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、当該基準日に係る業績手当を支給する。ただし、育児休業期間は、業績手当に係る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場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日、同日後における最初の昇給日又はその次の昇給日に、昇給の場合に準じてその者の号俸を調整することができる。
- 6 育児休業をした職員が職務に復帰した場合における号俸の調整について、前項の規定による場合には部内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、同項の規定にかかわらず、理事長は、その者の号俸を調整することができる。

(育児短時間勤務職員の給与)

- 第38条** 育児・介護休業規程第8条の2の規定により育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の俸給月額、その者の受ける号俸に応じて俸給表に定める額に、同条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38時間45分で除して得た数（以下この条において「算出率」という。）を乗じた額とする。
- 2 育児短時間勤務職員のうち、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員にあっては、第25条第2項第2号の額は、同号の規定にかかわらず、同号に定める額の2分の1とする。
 - 3 育児短時間勤務職員の時間外勤務手当の額は、第28条第1項第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたものうち、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あっては、第9条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（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、当該割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額とする。
 - 4 育児短時間勤務職員の役職手当の額は、第29条第2項の規定にかかわらず、同項の規定による額に算出率を乗じて得た額とする。
 - 5 育児短時間勤務職員についての第31条及び第32条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げるこれらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第31条第2項	俸給	俸給の月額を第38条第1項に規定する算出率（以下この条及び次条において同じ。）で除して得た額
第31条第3項及び第32条第2項	俸給の月額	俸給の月額を算出率で除して得た額
第31条第4項	俸給月額	俸給月額を算出率で除して得た額

- 6 第31条第6項（同条第10項において準用する場合を含む。）に規定する在職期間の算定にあたっては、育児短時間勤務職員として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間を除算する。
- 7 第32条第4項（同条第10項において準用する場合を含む。次条第2項及び第40条第2項において同じ。）に規定する勤務期間の算定に当たっては、育児短時間勤務職員として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間を除算する。

(育児部分休業における給与の取り扱い)

- 第39条** 育児・介護休業規程第9条の規定により育児部分休業（以下「育児部分休業」という。）をした職員の給与は、その期間の勤務しない1時間につき、第9条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。
- 2 第32条第4項に規定する勤務期間の算定に当たっては、育児部分休業により1日の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期間を除算する。

(介護休業、介護短時間勤務及び介護部分休業における給与の取り扱い)

- 第40条** 育児・介護休業規程第13条に規定する介護休業、育児・介護休業規程第17条の2に規定する介護短時間勤務又は育児・介護休業規程第17条の6に規定する介護部分休業をした場合の給与は、その期間の勤務しない1時間について第9条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。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 第32条第4項に規定する勤務時間の算定に当たっては、前項の規定により勤務しなかった期間から休日を除いた日が30日を越える場合には、その勤務しなかった全期間を除算する。
 - 3 介護休業をした職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、当該介護休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その

職務に復帰した日、同日後における最初の昇給日又はその次の昇給日に、昇給の場合に準じてその者の号俸を調整することができる。

- 4 介護休業をした職員が職務に復帰した場合における号俸の調整について、前項の規定による場合には部内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、同項の規定にかかわらず、理事長は、その者の号俸を調整することができる。

(配偶者同行休業における給与の取り扱い)

第41条 配偶者同行休業をしている職員には、その期間中の給与は支給しない。

- 2 配偶者同行休業をした職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、当該配偶者同行休業の期間を100分の50以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日、同日後における最初の昇給日又はその次の昇給日に、昇給の場合に準じてその者の号俸を調整することができる。

- 3 配偶者同行休業をした職員が職務に復帰した場合における号俸の調整について、前項の規定による場合には部内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、同項の規定にかかわらず、理事長は、その者の号俸を調整することができる。

(専従許可期間中の給与の取扱い)

第42条 職員が就業規則第44条第3項の規定により労働組合の業務に専ら従事することを許可された場合は、その許可期間中はいかなる給与も支給しない。

第5章 規程の実施等

(規程の実施)

第43条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が定める。

(規程の改正)

第44条 理事長は、俸給及び諸手当の改正にあたっては、給与法等関係法令の改正、研究所の収支状況、社会情勢等を斟酌のうえ、行うものとする。

附 則

(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。

(独立行政法人建築研究所職員給与規程の廃止)

第2条 独立行政法人建築研究所職員給与規程(平成18年規程第6号。以下「旧給与規程」という。)は、廃止する。

(俸給表の切替え)

第3条 この規程の施行の日(以下「施行日」という。)の前日において旧給与規程第12条に規定する俸給表(以下「旧俸給表」という。)の適用を受けていた職員の施行日に適用する俸給表(以下「新俸給表」という。)は、別に辞令を発せられない限り、施行日の前日においてその者が適用を受けていた旧俸給表(区分の定めのある旧俸給表にあっては、当該区分)に対応する次の表の右欄に掲げる俸給表とする。

旧 給 与 規 程		新 俸 給 表
旧 俸 給 表	区 分	
一般職俸給表		一般職俸給表
研究職俸給表		研究職俸給表
再雇用職員俸給表	第1号再雇用	再雇用一般職俸給表
	第3号再雇用	再雇用研究職俸給表

任期付研究員俸給表	第一号任期付研究員	第一号任期付研究員俸給表
	第二号任期付研究員	第二号任期付研究員俸給表

(職務の級及び号俸の切替え)

第4条 前条の規定により新俸給表の適用を受ける職員の施行日における職務の級及び号俸は、別に辞令を発せられない限り、第13条及び第16条の規定にかかわらず、次項から第4項までに定めるところによる。

2 前条の規定により一般職俸給表又は研究職俸給表の適用を受ける職員の施行日における職務の級は、施行日の前日においてその者の属していた職務の級と同一のこれらの俸給表の職務の級とし、その号俸は、同日において受けていた号俸と同一の当該職務の級における号俸とする。

3 前条の規定により再雇用一般職俸給表又は再雇用研究職俸給表の適用を受ける職員の施行日における職務の級は、施行日の前日においてその者の属していた職務の級と同一のこれらの俸給表の職務の級とする。

4 前条の規定により第一号任期付研究員俸給表又は第二号任期付研究員俸給表の適用を受ける職員の施行日における号俸は、施行日の前日においてその者の受けていた号俸と同一のこれらの俸給表における号俸とする。

(施行日における昇格又は降格の特例)

第5条 施行日に昇格又は降格した職員については、当該昇格又は降格がないものとした場合に前条の規定によりその者が同日に受けることとなる号俸を同日の前日に受けていたものとみなして第14条第2項又は第15条第2項の規定を適用する。

(施行日前の異動者の号俸の調整)

第6条 施行日前に旧給与規程の規定により職務の級を異にして異動した職員及び別に定めるこれに準ずる職員の施行日における号俸については、その者が施行日において職務の級を異にする異動等をし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、別に定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(諸手当の申請及び認定に関する経過措置)

第7条 職員(施行日の前日に旧給与規程の適用を受けていた職員で、引き続き施行日にこの規程の適用を受ける職員に限る。)の扶養手当、住居手当、通勤手当及び単身赴任手当に係る申請及び認定については、施行日において特に支給要件等に変更がない限り、この規程による申請及び認定があったものとみなす。

(経過措置)

第8条 職員の給与に関する事項は、この規程に定めるもののほか、この規程に定めのない事項については、当分の間、従前の例によるものとする。

附 則 (平成28年2月10日規程第54号)

(施行期日等)

第1条 この規程は、平成28年2月10日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

2 第1条の規定による改正後の国立研究開発法人建築研究所職員給与規程(以下「改正後の職員給与規程」という。)の規定は、平成27年4月1日から適用する。

(給与の内払)

第2条 改正後の職員給与規程の規定を適用する場合においては、第1条の規定による改正前の国立研究開発法人建築研究所職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則 (平成28年12月1日規程第5号)

(施行期日等)

第1条 この規程は、平成28年12月1日から施行する。

2 第1条の規定(改正後の国立研究開発法人建築研究所職員給与規程(以下「改正後の職員給与規程」という。)第31条第5項、第32条第2項及び第7項の改正規定を除く。次条において同じ。)による改正後の職員給与規程の規定は、平成28年4月1日から適用する。

(給与の内払)

第2条 改正後の職員給与規程の規定を適用する場合においては、第1条の規定による改正前の国立研究開発法人建築研究所職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

(経過措置)

第3条 平成28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つ

た職員及び昇級、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、改正後の職員給与規程による号俸が改正前の職員給与規程による号俸に達しない職員の、当該適用又は異動の日における号俸については、改正後の職員給与規程にかかわらず、改正前の職員給与規程による号俸とするものとする。

第4条 この規程の施行の日から平成29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、昇級、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（個別に理事長の承認を得て号俸を決定することとされている職員を除く。）のうち、前条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。

附 則（平成29年3月28日規程第16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。

（平成32年3月31日までの間における扶養手当に関する特例）

第2条 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、第2条の規定による改正後の国立研究開発法人建築研究所職員給与規程（以下「改正後の職員給与規程」という。）第22条第1項ただし書及び同条第8項第3号から第6号までの規定は適用せず、改正後の職員給与規程第22条第4項及び同条第6項の規定の適用については、同条第4項中「扶養親族たる配偶者、父母等について一人つき6,500円（一般職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が八級であるもの及び同表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして扶養手当の支給に関する達で定める職員（以下「一般職八級職員等」という。）にあつては3,500円）、第2項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき10,000円」とあるのは「第2項第1号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）については10,000円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき8,000円（職員に配偶者がいない場合にあっては、そのうち一人については10,000円）、同項第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる父母等」という。）については一人につき6,500円（職員に配偶者及び扶養親族たる子がない場合にあっては、そのうち一人については9,000円）」と、同条第6項中「扶養親族（一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一般職九級以上職員等から一般職九級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、「その旨」とあるのは「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号に掲げ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。）」と、同項第1号中「場合（一般職九級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）」とあるのは「場合」と、同項中「二 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は第2項第3号若しくは第5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及び一般職九級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。）」とあるのは「二 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は第2項第3号若しくは第5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。）」と、同条第7項中「扶養親族（一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、一般職九級以上職員等から一般職九級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないとき」とあるのは「なった日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、一般職九級以上職員等以外の職員から一般職九級以上職員等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職九級以上職員等となった日」とあるのは「死亡した日」と、同条第8項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号若しくは第7号」と、「において、その」とあるのは「又は扶養手当を受けている職員について第6項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合においては、これらの」と、「その日が」とあるのは「これらの日が」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、「の改定」とあるのは「の改定（扶養親族たる子で第6項の規定による届出に係るものがある職員で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

親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定並びに扶養親族たる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あつて配偶者及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが扶養親族たる配偶者又は扶養親族たる子を有するに至つた場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。)、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で第6項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となつた場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる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あつて扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが配偶者のない職員となつた場合における当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定」と、同項第2号中「扶養親族(一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)」とあるのは「扶養親族」とする。

2 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、改正後の職員給与規程第22条第1項ただし書及び同条第8項第3号から第6号までの規定は適用せず、改正後の職員給与規程第22条第4項及び同条第6項の規定の適用については、同条第4項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「第2項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族」と、「(一般職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が八級であるもの及び同表以外の各種俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして扶養手当の支給に関する達で定める職員(以下「一般職八級職員等」という。))にあつては、3,500円)、第2項第2号」とあるのは「同項第2号」と、同条第6項中「扶養親族(一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。))がある場合、一般職九級以上職員等から一般職九級以上職員等以外の職員となつた職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、同項第1号中「場合(一般職九級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至つた者がある場合を除く。))」とあり、及び同項第2号中「場合及び一般職九級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至つた者がある場合」とあるのは「場合」と、同条第7項中「扶養親族(一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。))」とあるのは「扶養親族」と、「なつた日、一般職九級以上職員等から一般職九級以上職員等以外の職員となつた職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職九級以上職員等以外の職員となつた日」とあるのは「なつた日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、一般職九級以上職員等以外の職員から一般職九級以上職員等となつた職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職九級以上職員等となつた日」とあるのは「死亡した日」と、同条第8項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号又は第7号」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、同項第2号中「扶養親族(一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。))」とあるのは「扶養親族」とする。

3 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間は、改正後の職員給与規程第22条第1項ただし書並びに同条第8項第3号及び第5号の規定は適用せず、改正後の職員給与規程第22条第4項及び同条第6項の規定の適用については、同条第4項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「第2項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族(以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。))と、「が八級」とあるのは「が八级以上」と、「一般職八級職員等」とあるのは「一般職八级以上職員等」と、「第2項第2号」とあるのは「同項第2号」と、同条第6項中「扶養親族(一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。))がある場合、一般職九級以上職員等から一般職九級以上職員等以外の職員となつた職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、同項第1号中「場合(一般職九級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至つた者がある場合を除く。))」とあり、及び同項第2号中「場合及び一般職九級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至つた者がある場合」とあるのは「場合」と、同条第7項中「扶養親族(一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。))」とあるのは「扶養親族」と、「なつた日、一般職九級以上職員等から一般職九級以上職員等以外の職員となつた職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職九級以上職員等以外の職員となつた日」とあるのは「なつた日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、一般職九級以上職員等以外の職員から一般職九級以上職員等となつた職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職九級以上職員等となつた日」とあるのは「死亡した日」と、同条第8項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号、第4号、第6号又は第7号」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、同項第2号中「扶養親族(一般職九級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。))」とあるのは「扶養親族」と、同項第4号中「一般職八級職員等が一般職八級職員等及び一般職九級以上職員等」とあるのは「一般職八级以上職員等が一般職八級

以上職員等」と、同項第6号中「一般職八級職員等及び一般職九級以上職員等」とあるのは「一般職八級以上職員等」と、「が一般職八級職員等」とあるのは「が一般職八級以上職員等」とする。

附 則（平成29年12月22日規程第5号）

（施行期日等）

第1条 この規程は、平成29年12月22日から施行する。

2 改正後の国立研究開発法人建築研究所職員給与規程（次条において「改正後の職員給与規程」という。）の規定は、平成29年4月1日から適用する。

（給与の内払）

第2条 改正後の職員給与規程の規定を適用する場合には、改正前の国立研究開発法人建築研究所職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

（経過措置）

第3条 平成29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級、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、改正後の職員給与規程による号俸が改正前の職員給与規程による号俸に達しない職員の、当該適用又は異動の日における号俸については、改正後の職員給与規程にかかわらず、改正前の職員給与規程による号俸とするものとする。

第4条 この規程の施行の日から平成30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、昇級、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（個別に理事長の承認を得て号俸を決定することとされている職員を除く。）のうち、前条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。

附 則（平成30年3月22日第13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。

（平成30年4月1日における号俸の調整）

第2条 平成30年4月1日において37歳に満たない職員（同日において、改正後職員でその職務の級における最高の号俸を受けるもの又は改正後の国立研究開発法人建築研究所職員給与規程別表第4に規定する任期付研究員俸給表の適用を受ける職員を除く。）のうち、平成27年1月1日において廃止前の独立行政法人建築研究所職員給与規程第17条第2項の規定により昇給した職員（同日における昇給の号俸数の決定の状況を考慮して平成30年4月1日における号俸の調整に関する達で定める職員を除く。以下、この項において「昇給抑制職員」という。）その他昇給抑制職員との権衡上必要があると認められるものとして平成30年4月1日における号俸の調整に関する達で定める職員の平成30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一号俸上位の号俸とする。