

○国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所職員給与規程

〔平成28年4月1日〕
研究所規程第12号

改正 平成28年11月25日研究所規程第 39号
改正 平成29年 3月31日研究所規程第 49号
改正 平成29年12月19日研究所規程第 67号
改正 平成30年 3月30日研究所規程第 75号
改正 平成30年12月25日研究所規程第 77号
改正 平成31年 3月27日研究所規程第 80号
改正 令和 元年11月28日研究所規程第 87号
改正 令和 2年 3月31日研究所規程第100号
改正 令和 2年11月30日研究所規程第106号
改正 令和 3年 3月25日研究所規程第110号
改正 令和 4年 5月25日研究所規程第125号

(総則)

第1条 国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所（以下「研究所」という。）の職員（国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所就業規則（平成28年研究所規程第9号。以下「就業規則」という。）第2条に定める職員（以下「職員」という。））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 職員の給与の種類は、次のとおりとする。

- 一 俸給
- 二 扶養手当
- 三 地域手当
- 四 役職手当
- 五 住居手当
- 六 通勤手当
- 七 単身赴任手当
- 八 時間外勤務手当
- 九 休日給
- 十 宿日直手当
- 十一 管理職員特別勤務手当
- 十二 期末手当
- 十三 勤勉手当
- 十四 極地観測等手当
- 十五 航空手当

十六 潜水手当

十七 広域異動手当

(重複給与の禁止)

第3条 職員が、研究所において、職を兼ねる場合は、これに対し給与を重複して支給することはできない。

(給与の支払)

第4条 職員の給与は、その全額を現金で、直接職員に支払うものとする。ただし、法令又は労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第24条に基づく労使協定により、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 前項前段の規定にかかわらず、労使協定に基づき、職員の同意があった場合においては、その者に対する給与の全部をその者の預金又は貯金への振込みの方法によって支払うことができる。

(職員別給与台帳)

第5条 理事長は、労基法（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6条 職員の受ける俸給は、就業規則第15条に規定する勤務時間（以下「所定勤務時間」という。）の勤務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、役職手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、休日給、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、極地観測等手当、航空手当、潜水手当及び広域異動手当を除いた全額とし、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、その者の職務経歴を考慮して、俸給表（別表）に定める級及び号俸により、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）及び人事院規則（以下「給与法等」という。）の例に準じて決定する。

(初任給)

第7条 職員に採用された者の初任給は、その者の学歴、免許及び職務経歴等に基づき他の職員との均衡を考慮して、給与法等の例に準じ決定する。

(昇格)

第8条 職員が給与法等の例に定める昇格基準を満たし、かつ、勤務成績が良好な場合は、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その者の号俸は、給与法等の例に準じ決定する。

(昇給)

第9条 職員の昇給は、給与法等の例に準じ、毎年1月1日又は7月1日に、同日前1年間または理事長が別に定める期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 前項に規定するもののほか、昇給に関し必要な事項等については、別に定めるところにより行うものとする。

(特別の場合の昇給)

第10条 前条の規定にかかわらず、理事長は、特に考慮すべき事由があると認めるときには、前条第2項の規定による昇給をさせることができる。

2 前項の昇給の実施に関し必要な事項は別に定めるところにより行うものとする。
(俸給等の支給)

第11条 俸給、扶養手当、地域手当、役職手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び広域異動手当は、その月の月額的全額を毎月16日(以下「支給定日」という。)に、時間外勤務手当、休日給、管理職員特別勤務手当、極地観測等手当、航空手当及び潜水手当は、その月の分を翌月16日に支給するものとする。ただし、これらの日が金融機関休業日に当たるときは、15日(その日が金融機関休業日に当たるときは17日以降の日のうち、金融機関休業日に当たらない最初の日)とする。

2 職員を給与の支給定日以降月末までに採用し、又は無給の退職者を復職させた場合等は、当該職員その月の俸給、役職手当及び地域手当は翌月の支給定日に支給する。

3 職員が給与の支給定日以降月末までに俸給、役職手当、地域手当及び広域異動手当について異動を生じたときは、その異動により増額又は減額すべき給与は、翌月の支給定日において増額又は減額して支給する。

4 職員が死亡し、又は退職したときは、第1項、第2項及び前項の規定にかかわらず、その際に給与を支給することができる。

5 職員が死亡した場合の給与は、その遺族に支給する。支給を受ける遺族は、労基法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第42条から第45条の定めるところによる。

6 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あてるため職員から給与の支給の請求があった場合には、前項の規定にかかわらず請求のあった日までの給与(第1項に規定する給与に限る。)の金額の範囲内でこれを支給することができる。

第12条 新たに職員となった者には、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 職員が退職したときは、その日まで俸給を支給し、退職した職員が即日給与法適用職員となったときは、その日の前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、その月の初日から支給する以外のとき、又はその月の末日まで支給する以外のときは、その俸給額は、その月の現日数から一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第六条第一項、第七条及び第八条の規定に基づく週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。

(扶養手当)

第13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。)に係る扶養手当は、事務職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が9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6級であるもの(以下「事務職9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
- 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 扶養手当の月額、扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき6,500円（事務職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が8級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級であるもの（以下「事務職8級職員等」という。）にあっては3,500円）、前項第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。
- 4 扶養親族たる子のうち満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14条 新たに職員となった者に扶養親族（事務職9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、事務職9級以上職員等から事務職9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（事務職9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前条第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事務職9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。）
- 2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族（事務職9級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合においてはその者が職員となった日、事務職9級以上職員等から事務職9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事務職9級以上職員等以外の職員となった日、職員に扶養親族（事務職9級以上職員等にあっては、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、解雇され、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が退職し、解雇され、又は死亡した日、事務職9級以上職員等以外の職員から事務職9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事務職9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（事務職9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。

3 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1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（事務職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で第1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1項の規定による届出に係るものがある事務職9級以上職員等が事務職9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1項の規定による届出に係るものがある事務職8級職員等が事務職8級職員等及び事務職9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1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事務職9級以上職員等以外のものが事務職9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1項の規定による届出に係るものがある職員で事務職8級職員等及び事務職9級以上職員等以外のものが事務職8級職員等となった場合

七 職員の扶養親族たる子で第1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
(役職手当)

第15条 役職手当は、管理又は監督の地位にある職員のうち、別に定めるところより指定するものについて、給与法等の例に準じて、Ⅰ種、Ⅱ種、Ⅲ種及びⅣ種の区分に応じた額を支給する。

2 職員が、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は、その月の役職手当は支給しない。ただし、第40条第1項に定める場合を除く。

(地域手当)

第16条 地域手当は、下表に掲げる地域又は勤務箇所に在勤する職員に対して支給する。

都道府県	支給地域、勤務箇所	支給割合
東京都	調布市	100分の16

	三鷹市	100分の10
神奈川県	横須賀市	100分の10
大阪府	大阪出張所	100分の10

- 2 地域手当の月額、その職員の俸給、扶養手当及び役職手当の月額の合計額に第1項の表に規定する支給割合を乗じて得た額とする。
- 3 地域手当の支給を受けている職員が、支給割合の低い地域又は支給されない地域に異動（勤務箇所の移転を含む。）した場合（当該職員が当該異動の日の前日に在勤していた地域又は勤務箇所に引き続き6箇月を超えて在勤していた場合その他給与法等の例に準じる場合に限る。）には、異動の円滑を図るため、その職員には第2項の規定にかかわらず、その異動の日から2年を経過するまでの間（次の各号に掲げる期間において当該各号に定める割合が当該異動の直後に在勤する地域又は勤務箇所に係る地域手当の支給割合（この支給割合が当該異動の後に改定された場合にあつては、当該改定後の支給割合）以下となるときは、その以下となる日の前日までの間。以下この項において同じ。）、第2項に定める支給割合は、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とする。ただし、その異動の日から1年を経過するまでの間に、更に異動した場合の地域手当の支給については、給与法等の例に準じる。
- 一 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 当該異動の日の前日に在勤していた地域又は勤務箇所に係る地域手当の支給割合（この支給割合が当該異動の後に改定された場合にあつては、改定前の支給割合。以下この項において「異動前の支給割合」という。）
- 二 当該異動の日から同日以後2年を経過する日までの期間（前号に掲げる期間を除く。） 異動前の支給割合に100分の80を乗じて得た割合
- 4 国、地方公共団体又は別に定める独立行政法人その他の公共団体に常時勤務を要する者として勤務していた者（以下「公務員等」という。）が人事交流等により引き続き職員となった場合において、当該職員に支給される地域手当の額は、第2項の規定にかかわらず、当該職員に対して、給与法等の例に準じて地域手当を支給する。
- 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については、給与法等の例に準じる。

（住居手当）

第17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（国家公務員宿舎法第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給与法等の例に準じる職員を除く）
- 二 第19条第1項又は第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅（国家公務員宿舎法第13条の規定による有料宿舎その他給与法等で定める住宅を除く。）を借り受け、月額16,000円を超える家賃を支払っているもの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給与法等の例に準じるもの

- 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
 - 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1項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する職員に対しては、住居手当は支給しない。
- 一 国、地方公共団体、又は国家公務員等退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人から貸与された職員宿舎に居住している職員
 - 二 配偶者、父母又は配偶者の父母のうち、扶養親族でない者が所有し、又は借り受けている住宅を借り受け、そこに同居している職員
 - 三 扶養親族の所有する住宅等を借り受け、居住している職員
- 4 前3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、給与法等の例に準じる。

（通勤手当）

第18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の交通の用具で、自動車及び自動二輪車（原付含む）（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道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。
- 一 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、給与法等の例で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2号に掲げる職員については別に定める。

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給与法等の例で定める区分に応じ、前2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 勤務箇所を異にする異動又は勤務箇所の移転(以下「異動等」という。)に伴い、所在する地域を異にする勤務箇所に在勤すること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、当該異動又は勤務箇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。)でその利用が給与法等の例に準じ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 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、給与法等の例で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、その者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)

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、公務員等から人事交流等により引き続き職員となった者のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、職員となる直前の住居(当該住居に相当するものとして別に定める住居を含む。)からの通勤のため、新幹線鉄道等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を負担することを常例とするものその他前項の規定に

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、支給単位期間に係る最初の月の第11条第1項に定める給与の支給定日に支給する。この場合において、職員が2以上の交通機関等又は交通用具等を利用し、1箇月当たりの運賃等相当額が55,000円を超えるときの当該通勤手当の支給単位期間はそれらの支給単位期間のうち最も長い支給単位期間によるものとする。
- 6 通勤手当を支給されている職員が、離職し、若しくは死亡した場合、第1項の要件を欠くにいたった場合、月の中途において国家公務員法（昭和23年法律第120号）第79条の規定による休職その他別に定める処分を受けた場合でその期間が2以上の月にわたることとなるとき若しくは出張、休暇その他の事由により月の全期間にわたって通勤しないこととなるとき又は運賃等の額に変更があったこと等により支給されている通勤手当の額を改定する必要がある生じた場合には、当該職員に、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払い戻しをその事由の発生した月の末日にしたものとして得られる額その他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、交通機関等のうち鉄道に係る通勤手当にあつては6箇月、鉄道以外の交通機関等及び自動車等・自転車等に係る通勤手当にあつては1箇月とする。ただし、これと異なる期間を支給単位期間として定めることがより経済的かつ合理的と認められる場合は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とする。
- 8 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、給与法等の例に準じる。

（単身赴任手当）

第19条 単身赴任手当は、勤務個所を異にする異動または在勤する勤務個所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他給与法等の例に準じ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、当該異動又は勤務個所の移転の直前の住居から当該異動又は勤務個所の移転の直後に在勤する勤務個所に通勤することが通勤距離等を考慮して給与法等の例に準じた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支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する勤務個所に通勤することが、通勤距離等を考慮して給与法等の例に準じた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（給与法等の例に準じ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。）が給与法等の例に準じる距離以上である職員にあつては、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て給与法等の例に準じる額を加算した額）とする。
- 3 公務員等が人事交流により職員となった場合その他第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
- 4 前3項に規定するもの及び単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

(給与の減額)

第20条 職員が勤務しないときは、就業規則第20条に規定する時間外勤務及び休日の勤務、就業規則第19条に規定する祝日法による休日（別に定めるところにより代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。）又は就業規則第19条に規定する年末年始の休日（別に定めるところにより代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。）である場合、休暇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を除き、その勤務しない1時間につき、第24条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(俸給の半減)

第21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、又は疾病にかか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。ただし、手当の算定については、当該職員の俸給の半減前の額をその算定の基礎となる俸給の額とする。

2 前項の就業禁止の措置は、労働安全衛生法第68条に規定に基づく就業の禁止の措置とする。

3 第1項の勤務しない期間には、病気休暇等（次に掲げる場合における病気休暇（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（就業規則第19条に規定する休日をいう。以下同じ。）等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、生理休暇等の日その他の理事長が定める日を除く。）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 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（労働者災害補償保険法第7条第2項及び同条第3項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

三 別に定めるところにより就業制限の就業区分の決定又は就業制限への就業区分の変更を受け、同条の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している場合においては、当該病気休暇等の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気休暇等の日（1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを病気休暇等により勤務しなかった日に限る。次項において同じ。）につき、俸給の半額を減ずる。

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している場合においては、当初の病気休暇等の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気休暇等の日につき、俸給の

半額を減ずる。

6 前2項の規定の運用については、生理休暇等の期間その他の理事長が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。

7 前各項に規定するもののほか、俸給の半減に関し必要な事項は、給与法等の例に準じるものとする。

(時間外勤務手当)

第22条 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(第15条に掲げる職員を除く。)には、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24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に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ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)を乗じて得た額をその職員に支給する。

一 所定の勤務日における勤務 100分の125

二 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

2 別に定めるところにより所定労働時間を超えて勤務することを命ぜられ、所定労働時間を超えてした勤務(当該月における日曜日、及び当該月における週休日の振替(勤務時間を割り振る日が日曜日であるものに限る。))により週休日に変更された日を除く。)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24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 別に定めるところにより時間外勤務及び休日の勤務の代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務及び休日の勤務の代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務及び休日の勤務の代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第24条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その時間が午後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)から第1項に規定する給与法等の例に準じた割合(その時間が午後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)を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

4 前3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給与法等の例に準じる。

(休日給)

第23条 祝日法による休日等及び年末年始の休日等において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員(第15条に掲げる職員を除く。)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24条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の125から100分の150までの範囲内で給与法等の例に準じた割合を乗じて得た額を休日給として支給する。これらの日に準ずるものとして給与法等の例に準じる日において勤務した職員についても、同様とする。

(勤務1時間あたりの給与額の算出)

第24条 第20条及び第22条から前条に規定する勤務1時間当りの給与額は、俸給月額、これに対する地域手当及び広域異動手当の月額合計額を、当該年度の一月平均所定勤務時間数(就業規則第19条に定める休日を除いた所定勤務日数に同規則第15条第1項に定める1日の勤務時間を乗じたものの一月当たりの平均時間数をいう。)で除して得た額とする。

(端数計算)

第25条 第20条に規定する勤務1時間当たりの給与額及び第22条から前条までの規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当、休日給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。

(宿日直手当)

第26条 宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務1回につき、4,400円を宿日直手当として支給する。

2 前項に規定するもののほか、宿日直手当の支給の調整に関する事項その他宿日直手当の支給に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

(管理職員特別勤務手当)

第27条 第15条に掲げ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就業規則第19条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等に勤務した場合は、当該職員に管理職員特別勤務手当を支給する。

2 前項に規定する場合のほか、第15条に掲げる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週休日等以外の日の午前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。

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 勤務1回につき、12,000円を超えない範囲内において給与法等の例に準じる額(当該勤務に従事する時間帯を考慮して給与法等の例に準じる勤務にあつては、その額に100分の150を乗じて得た額とする。)

二 第2項に規定する場合 勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において給与法等の例に準じる額

4 前3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、給与法等の例に準じる。

(期末手当)

第28条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この条から第30条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、それぞれ基準日の属する月の6月30日及び12月10日(次条及び第31条においてこれらの日を「支給日」という。)に支給する。ただし、その日が日曜日にあたるときは、その前々日、その日が土曜日にあたるときは、その前日とする。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第35条の規定により解雇され、又は死亡した職員(別に定める職員を除く。)についても、同様とする。

- 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、基準日の区分及びその者の区分に応じて表1に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の区分に応じて、表2に定める割合を乗じて得た額とする。

表1 期別支給割合

基準日		6月1日	12月1日
再雇用職員 以外の職員	特定管理職員以外の職員	100分の120.0	100分の120.0
	特定管理職員	100分の100.0	100分の100.0
再雇用職員	特定管理職員以外の職員	100分の67.5	100分の67.5
	特定管理職員	100分の57.5	100分の57.5

特定管理職員とは、第15条に基づく役職手当区分Ⅰ種及びⅡ種の職員のうち、事務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級以上であるものをいう。

表2 在職期間別割合

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

- 3 前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、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額とする。
- 4 各俸給表の適用を受ける職員のうちで職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して表3に定めるものには、管理加算として俸給月額に、表4に定めるものには、職務加算として俸給月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当の月額の合計額に、それぞれの割合を乗じて得た額を前項に規定する合計額に加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

表3 管理加算

職務の区分	割合
役職手当区分がⅠ種であり、かつ、事務職俸給表適用職員については7級以上、研究職俸給表適用職員については5級以上を受けている職員	100分の25
役職手当区分がⅡ種であり、かつ、事務職俸給表適用職員については7級以上、研究職俸給表適用職員については5級以上を受けている職員	100分の15

表4 職務加算

職務の区分	割合
事務職10～8級職員及び役職手当区分Ⅰ・Ⅱ種適用の研究職6・5級職員	100分の20
事務職7・6級職員及び役職手当区分Ⅰ・Ⅱ種以外適用の研究職6・5級職員	100分の15
事務職5・4級職員及び研究職4・3級職員	100分の10
事務職3級職員及び理事長が定める経験年数以上の研究職2級職員	100分の5

5 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

第29条 次の各号のいずれかに該当する者には、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（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別に定める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就業規則第35条の規定により解雇された職員（同条第2項第1号に該当して解雇された職員を除く。）
- 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もの
- 四 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もの

第30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。

- 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。第3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つて、その者に対し期末手当を支給することが、業務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 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。）を受けた者は、処分説明書を受領した日から起算すべき期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、理事長に対し、その取消しを申し立

ることができる。

- 3 理事長は、一時差止処分について、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錮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
 - 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一年を経過した場合
- 4 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。
- 5 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。
- 6 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

(勤勉手当)

- 第31条** 勤勉手当は、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に応じて、第28条第1項で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第35条の規定により解雇され、又は死亡した職員（給与法等の例に準じる職員を除く。）についても、同様とする。
- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、給与法等の例に準じる割合を乗じて得た額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の額の総額は、研究所に所属する前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、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、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並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額を加算した額に100分の95（特定管理職員にあっては、100分の115）を乗じて得た額の総額とする。ただし、再雇用職員に係る理事長が支給する勤勉手当の額の総額は、研究所に所属する前項の職員のうち再雇用職員の勤勉手当基礎額に、100分の45（特定管理職員にあっては、100分の55）を乗じて得た額の総額とする。
 - 3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき俸給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額とする。
 - 4 第28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31条第3項」と読み替えるものとする。

5 前2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29条中「前条第1項」とあるのは「第31条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第31条第1項に規定する基準日をいう。以下この条において同じ。）から」と読み替えるものとする。

（極地観測等手当）

第32条 給与法等の例に準じる区域において、特殊な勤務に従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて極地観測等手当を支給する。

2 前項の極地観測等手当の支給される職員の範囲、支給額その他極地観測等手当の支給に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

（航空手当）

第33条 航空手当は、職員が航空機に搭乗し、次に掲げる業務に従事したときに支給する。

一 試作又は改造の航空機用機器材の実験

二 航空法（昭和27年法律第231号）第37条の規定による航空路の指定に関する調査等航空機の航行の安全を図るために行う調査

三 航空機の機体、原動機、装備及び計測制御に関する研究又は試験

2 航空手当の額は、搭乗した時間1時間につき、職員の職務の級及び職員の種類に応じて次の表に定める額（任期を定めて採用された職員（以下「任期付研究員」という。）にあつては、1,900円。以下この項及び次項において同じ。）とする。ただし、一の月の総額は、同表に定める額に80を乗じて得た額を超えることができない。

職員の種類	職務の級	研究職1級 事務職1級	研究職2級以上 事務職2級以上
	航空法第24条の規定による航空通信士若しくは航空整備士又は電波法（昭和25年法律第131号）第40条の規定による無線通信士若しくは無線技術士の資格を有する職員で、研究領域に所属するもの		1,500円
その他の職員		1,200円	1,900円

3 前項の規定にかかわらず、「気密装置を有しない航空機によって高度5,000メートル以上の高空を30分以上飛行して行う業務」に従事した時間がある場合の第1項の手当の額は、前項に定める手当額に、当該業務に従事した時間1時間につき同項の表に定める額の100分の30に相当する額を加算した額とする。ただし、一の月の加算額の総額は、同表に定める額に80を乗じて得た額に、100分の30をそれぞれ乗じて得た額を超えることができない。

4 一の月の航空手当の額を算定する場合において、その月における第1項に掲げる業務に従事した合計時間又は第3項に掲げる業務に従事した合計時間に1分に満たない端数

があるときはこれを切り捨てる。

(潜水手当)

第34条 職員が潜水器具を着用して潜水作業に従事したときは、潜水手当を支給する。

2 潜水手当の額は作業に従事した時間1時間につき、潜水深度の区分に応じて次の表に定める額とする。

潜水深度の区分	手当額
20mまで	310円
30mまで	780円
30mを超えるとき	1,500円

(広域異動手当)

第35条 職員がその在勤する職場を異にして異動した場合又は職員の在勤する職場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。）につき別に定めるところにより算定した交通距離（異動等の日の前日に在勤していた職場の所在地と当該異動等の直後に在勤する職場の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。）及び住居と在勤する職場の所在地の距離（異動等の直前の住居と当該異動等の直後に在勤する職場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（当該住居と職場の所在地との間の距離が60キロメートル未満である場合であつて、通勤時間が2時間以上の場合を含む。）は、当該職員には、当該異動等の日から3年を経過する日までの間、俸給、役職手当及び扶養手当の月額合計額に当該異動等に係る職場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6ヶ月以内に当該異動等の日の前日に在勤していた職場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適当と認められない場合は、この限りではない。

一 300キロメートル以上 100分の10

二 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。）に日から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ときにあつ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つては当初広域異動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係る広域異動手当を支給しない。

3 人事交流等により公務員等であった者が引き続き研究所の職員となった場合又は異動等に準ずるものとして理事長が認める職員であって、これらに伴い勤務場所に変更があった場合には、当該職員に対して、前二項の規定に準じて、広域異動手当を支給する。

4 こ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16条の規定による地域手当の支給要件を具備する職員である場合における広域異動手当の支給割合は、この規定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、当該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。

(再雇用職員及び任期付短時間勤務職員についての適用除外)

第36条 第13条、第14条、第16条第3項、同条第4項及び第17条の規定は、再雇用職員には適用しない。

2 第13条、第14条、第16条第3項、同条第4項、第17条及び第19条の規定は、任期付短時間勤務職員には適用しない。

(人事交流等により職員となった場合の特例)

第37条 人事交流等により公務員等であった者が引き続き職員となった場合において、その者が月の初日に国等の機関に採用された後同日に退職し、その日の翌日に研究所に採用されたときは、第13条、第14条及び第17条から第19条の規定の適用については、当該月の初日に採用されたものとみなしてこれらの規定を適用する。

(扶養手当、地域手当等の支給方法)

第38条 扶養手当、役職手当、休日給、期末手当、勤勉手当、航空手当、潜水手当及び広域異動手当の支給方法に関し必要な事項は、給与法等の例に準じるものとする。

(非常勤職員の給与)

第39条 常勤を要しない職員について理事長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する。

(休職者の給与)

第40条 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、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、長期の休養を要する場合に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり長期の休養を要する場合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、期末手当及び広域異動手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

3 職員が前2項以外の心身の故障により長期の休養を要する場合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、期末手当及び広域異動手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

4 職員が刑事事件に関し起訴された場合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、住居手当及び広域異動手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。

5 職員が前各項以外の事由により休職にされたときは、別に定めるところにより給与を

支給することができる。

第41条 削除

(端数の処理)

第42条 給与の支給額に1円未満の端数を生じた場合は、これを切り捨てるものとする。

(審査の申立て)

第43条 この規程に定める給与の決定(更正を含む。)に関して苦情のある職員は、理事長に対し審査を申し立てることができる。

2 前項の申立てがあったときは、理事長は、これに関する決定をなし、これを本人に通知するものとする。

3 前2項に規定するもののほか、審査の申し立てに関し必要な事項は、別に定める。

(実施に関し必要な事項)

第44条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

1 この規程は、平成28年4月1日から適用する。

2 研究所の成立の際国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所法附則第2条に規定する職員である者のうち、研究所の成立の日において引き続き研究所の職員となつたものであって、研究所の成立の日の前日において海上技術安全研究所理事長、港湾空港技術研究所理事長及び電子航法研究所理事長による給与等の認定を受けているものが、研究所の成立の日において給与規程の支給要件に該当するときは、その者に対する給与規程の支給に関しては、研究所の成立の日において同規程による理事長の認定があつたものとみなす。この場合において、その認定があつたものとみなされた給与規程による支給は、同規程にかかわらず、研究所の成立の日の前日の属する月の翌月から始める。

3 この規程に定めがない事項のうち、実施に必要な事項については、研究所成立前の各研究所の従前の例によるものとする。

附 則 (平成28年11月25日規程第39号)

(施行期日)

1 この規程は、平成28年4月1日から施行する。

(給与法等の例の準用)

2 この規程の施行に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

附 則 (平成29年3月31日規程第49号)

(施行期日)

1 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)

2 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、第13条第1項ただし書

及び第14条第3項第3号から第6号までの規定は適用せず、第13条第3項及び第14条の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき6,500円（事務職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が8級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級であるもの（以下「事務職8級職員等」という。）にあつては3,500円）、前項第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「前項第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（職員に配偶者がない場合にあつては、そのうち1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1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つては、そのうち1人については9,000円）」と、同条第1項中「扶養親族（事務職9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、事務職9級以上職員等から事務職9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ないときは、その旨を含む。）」と、同項第1号中「場合（事務職9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前条第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事務職9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前条第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。）」

三 扶養親族たる子又は扶養親族たる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。）

四 扶養親族たる子又は扶養親族たる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。）」と、同条第2項中「扶養親族（事務職9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、事務職9級以上職員等から事務職9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事務職9級以上職員等以外の職員となった日」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、事務職9級以上職員等以外の職員から事務職9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事務職9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3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、「においては、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1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1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っ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っ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1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っ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っ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（事務職9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30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、第13条第1項ただし書及び第14条第3項第3号から第6号までの規定は適用せず、第13条第3項及び第14条の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「前項第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、「（事務職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が8級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級であるもの（以下「事務職8級職員等」という。）にあつては、3,500円）、前項第2号」とあるのは「、同項第2号」と、同条第1項中「扶養親族（事務職9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、事務職9級以上職員等から事務職9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、同項第1号中「場合（事務職9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。）」とあり、及び同項第2号中「場合及び事務職9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」とあるのは「場合」と、同条第2項中「扶養親族（事務職9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、事務職9級以上職員等から事務職9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事務職9級以上職員等以外の職員となった日」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、事務職9級以上職員等以外の職員から事務職9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

職員が事務職9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3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（事務職9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。

- 4 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間は、第13条第1項ただし書並びに第14条第3項第3号及び第5号の規定は適用せず、第13条第3項及び第14条の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「前項第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8級」とあるのは「が8级以上」と、「事務職8級職員等」とあるのは「事務職8级以上職員等」と、「前項第2号」とあるのは「同項第2号」と、同条第1項中「扶養親族（事務職9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、事務職9級以上職員等から事務職9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、同項第1号中「場合（事務職9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。））」とあり、及び同項第2号中「場合及び事務職9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」とあるのは「場合」と、同条第2項中「扶養親族（事務職9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、事務職9級以上職員等から事務職9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事務職9級以上職員等以外の職員となった日」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、事務職9級以上職員等以外の職員から事務職9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事務職9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3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（事務職9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「事務職8級職員等が事務職8級職員等及び事務職9級以上職員等」とあるのは「事務職8級以上職員等が事務職8級以上職員等」と、同項第6号中「事務職8級職員等及び事務職9級以上職員等」とあるのは「事務職8級以上職員等」と、「が事務職8級職員等」とあるのは「が事務職8級以上職員等」とする。

（給与法等の例の準用）

- 5 この規程の施行に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

附 則（平成29年12月19日規程第67号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成29年4月1日から施行する。

(給与法等の例の準用)

- 2 この規程の施行に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

附 則 (平成30年 3月30日規程第75号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成30年4月1日から施行する。

(給与法等の例の準用)

- 2 この規程の施行に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

附 則 (平成30年12月25日規程第77号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成30年4月1日から施行する。

(給与法等の例の準用)

- 2 この規程の施行に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

附 則 (平成31年3月27日規程第80号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成31年4月1日から施行する。

(給与法等の例の準用)

- 2 この規程の施行に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

附 則 (令和元年11月28日規程第87号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成31年4月1日から施行する。

(給与法等の例の準用)

- 2 この規程の施行に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

附 則 (令和 2年 3月31日規程第100号)

(施行期日)

- 1 この規程は、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)

- 2 施行の日の前日において改正前の第17条の規程により支給されていた住居手当の月額が二千元を超える職員であって、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(給与法等の例に準じる職員を除く。)に対しては、施行日から令和3年3月31日までの間、改正後の第17条の規定にかかわらず、当該住居手当の月額に相当する額(当該住居手当に係る家賃の月額に変更があった場合には、当該相当する額を超えない範囲内で給与法等の例に定める額。第二号において「旧手当額」という。)から二千元を控除した額の住居手当を支給する。

- 一 改正後の第17条第1項各号のいずれにも該当しないこととなる職員
- 二 旧手当額から改正後の第17条の規程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二千円を超えることとなる職員

(給与法等の例の準用)

- 3 この規程の施行に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

附 則 (令和2年11月30日規程第106号)

(施行期日)

- 1 この規程は、令和2年11月30日から施行する。
(給与法等の例の準用)
- 2 この規程の施行に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

附 則 (令和3年3月25日規程第110号)

(施行期日)

- 1 この規程は、令和3年4月1日から施行する。
(給与法等の例の準用)
- 2 この規程の施行に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。

附 則 (令和4年5月25日規程第125号)

(施行期日)

- 1 この規程は、令和4年6月1日から施行する。
(令和4年6月に支給する期末手当に関する特例措置)
- 2 令和4年6月に支給する期末手当の額は、改正後の第28条第2項から第5項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、令和3年12月に支給された期末手当の額に、同月1日(同日前1箇月以内に退職した者にあつては、当該退職をした日。)における次の各号に掲げる役職員(同月に改正前のこの規程及び別に定める規程等に基づき期末手当を支給された者をいう。以下この項において同じ。)の区分ごとに、それぞれ当該各号に定める割合を乗じて得た額(以下この項において「調整額」という。)を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

一 再雇用職員以外の役職員

- ア イからエまでに掲げる役職員以外の職員 127.5分の15
- イ 特定管理職員 107.5分の15
- ウ 役員 67.5分の10
- エ 任期付研究員 167.5分の10

二 再雇用職員

- ア 特定管理職員以外の職員 72.5分の10
- イ 特定管理職員 62.5分の10

(給与法等の例の準用)

3 この規程の施行に関し必要な事項は、給与法等の例に準じる。