

地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程

制定	平成24年4月1日	規程第9号
改正	平成25年3月13日	
改正	平成25年10月21日	
改正	平成26年3月31日	
改正	平成27年1月1日	
改正	平成27年3月27日	
改正	平成28年3月30日	
改正	平成28年12月28日	
改正	平成29年3月31日	
改正	平成29年12月27日	
改正	平成30年12月27日	

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員就業規則（平成24年規程第7号。以下「職員就業規則」という。）第49条の規定に基づき、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所（以下「法人」という。）の職員の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(給与の種類)

第2条 職員の給与は、給料及び手当とする。

- 2 給料は職員就業規則第23条から第26条までの規定により定められる勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対し支給する。
- 3 手当は、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、管理職手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当とする。

(給料の支給)

第3条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。

- 2 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。
- 3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 4 第1項又は第2項の規定により給料を支給する場合であって、月の一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、その給料額は、その月の現日数から職員就業規則第24条第1項及び第3項並びに第25条の規定により定められた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。

第4条 給料の支給日後において新たに職員となった者及び給料の支給日前において離職し、又は死亡した職員には、その際給料を支給する。

(給与期間)

第5条 給与期間は、月の初日からその月の末日までとする。

(給与の支給日)

第6条 給料の支給日は、毎月17日とし、給与期間の月額を全額を支給する。ただし、次の各号に掲げる場合は、当該各号に掲げる日を支給日とする。

- 一 17日が日曜日に当たるとき 18日（18日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下この項において「休日」という。）に当たるときは、15日）
 - 二 17日が土曜日に当たるとき 16日
 - 三 17日が休日に当たるとき 18日
- 2 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、管理職手当は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、給料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、農林漁業普及指導手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、管理職員特別勤務手当及び宿日直手当は、一の給与期間の分を次の給与期間における給料の支給日に支給する。
 - 4 期末手当及び勤勉手当は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給日が土曜日に当たるときはその日の前日とし、日曜日に当たるときはその日の前々日とする。
 - 5 給与は、その全額を通貨で直接職員に支払う。ただし、法令で定められたもの及び労使協定に基づき、給与の一部を控除して支払うことができる。
 - 6 前項前段の規定にかかわらず、給与は、職員から申出があるときは、その全部又は一部をその者の預金口座又は貯金口座への振込みの方法により支給することができる。

（勤務1時間当たりの給与額）

第7条 勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額並びに農林漁業普及指導手当の合計額に12を乗じ、その額を職員就業規則第23条に定める1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから別に定めるものを減じたもので除して得た額（職員就業規則第23条に規定する育児短時間勤務職員等（以下「育児短時間勤務職員等」という。）にあっては育児短時間勤務の承認を受けていない職員の勤務1時間当たりの給与額を考慮して別に定める額、職員就業規則第23条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。）にあっては、常勤の再雇用職員の勤務1時間当たりの給与額を考慮して別に定める額とする。

（端数の取扱）

- 第8条 第3条第4項に規定する日割計算及びその他により給与の額に、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。
- 2 前条の規定による勤務1時間当たりの給与額、第26条の規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当の額、第27条の規定により勤務1時間につき支給する休日勤務手当の額及び第28条の規定により勤務1時間につき支給する夜間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。
 - 3 一の給与期間の第26条に規定する時間外勤務手当、第27条に規定する休日勤務手当及び第28条に規定する夜間勤務手当の支給の基礎となるそれぞれの勤務時間数の合計（それぞれの手当のうち支給割合を異にする部分があるときは、その異なる部分ごとに各別に計算し合計。）に1時間未満の端数がある場合は、その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てるものとする。
 - 4 一の給与期間の欠勤の時間数、部分休業の時間数及び介護休暇の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合は、その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てるものとする。

第2章 給料等

(給料表の種類及び適用範囲)

第9条 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

- 一 一般職給料表 (別表第1)
- 二 研究職給料表 (別表第2)
- 三 スタッフ職給料表 (別表第2の2)

2 第1項の給料表は、再雇用職員以外のすべての職員に適用するものとし、その適用範囲は次表に定めるとおりとする。

給料表	適用範囲
一般職給料表	他の給料表の適用を受けないすべての職員に適用する。
研究職給料表	研究所に勤務する研究職に適用する。
スタッフ職給料表	研究所に勤務するスタッフ職に適用する。

3 大阪府からの派遣職員の給料表は、前項の規定にかかわらず、大阪府において適用される給料表を準用する。

4 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第3に定める級別標準職務表 (以下「級別標準職務表」という。) に定めるとおりとする。

5 職員の職務の級はその職務に応じ、前項の級別標準職務表の定めるところにより決定するものとし、級別標準職務表に定めのない者の職務の級は、職員との権衡を考慮して、理事長が別途定めるものとする。

(初任給)

第10条 新たに職員となった者の職務の級は、その職務に応じ、かつ、級別標準職務表の定めるところにより決定する。

2 新たに職員となった者の給料月額は、前項の規定により決定された職務の級の号給が別表第4に定める初任給基準表に定められているときは当該号給とし、当該職務の級の号給が同表に定められていないときは同表に定める号給を基礎としてその者の属する職務の級に昇格し、又は降格したものとした場合に第11条又は第12条の規定により得られる号給とする。この場合において、その者に適用される同表の試験又は職種欄にその者に適用される区分の定めがないとき、又は当該その者に適用される区分に対応する学歴免許等欄の最も低い学歴免許等の資格の区分より下位の区分に属する学歴免許等の資格のみをその者が有するときは、その者の属する職務の級の最低の号給とする。

3 初任給基準表は、その者に適用される給料表の別に応じ、当該給料表の適用を受ける職員について、試験又は職種欄に掲げる試験又は職種の区分及び学歴免許等資格区分表 (別表第5) に対応するそれぞれの初任給欄を適用するものとする。

4 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、別に定めるところにより決定する。

5 その他新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、理事長の定める基準に従い決定する。

6 前各項に規定するもののほか、職員の初任給に関し必要な事項は、別に定める。

(昇格)

第11条 職員を昇格 (職員の職務の級を同一の給料表の上位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。) させた場合の給料月額は、別表第6に定める昇格時号給対応表 (以

下「昇格時号給対応表」という。)のその職員の昇格前の号給(昇格した日の前日に受けていた号給をいう。以下同じ。)に対応する昇格後の号給欄の号給とする。

- 2 職員を昇格させた場合で当該昇格が2級以上上位の職務の級への昇格であるときにおける前項の規定の適用については、それぞれ1級上位の職務の級への昇格が順次行われたものとして取り扱うものとする。
- 3 前2項の規定により定められるその者の号給が新たに職員となつたものとした場合に初任給として受けるべき号給に達しないときは、前2項の規定にかかわらず、その者の号給を当該初任給として受けるべき号給とすることができる。
- 4 理事長は、前項の規定による職員の号給が他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、これらの規定にかかわらず、その者の号給を決定することができる。

(降格)

第12条 職員を降格(職員就業規則第56条の2第2項に定める降格をいう。以下同じ。)させた場合におけるその者の給料月額、別表第7に定める降格時号給対応表(以下「降格時号給対応表」という。)のその職員の降格前の号給(降格した日の前日に受けていた号給をいう。以下同じ。)に対応する降格後の号給欄の号給とする。

- 2 職員を降格させた場合で、当該降格が2級以上下位の職務の級への降格であるときにおける前項の規定については、それぞれ1級下位の職務の級への降格が順次行われたものとして取り扱うものとする。
- 3 理事長は、前項の規定による職員の号給が他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、これらの規定にかかわらず、その者の号給を決定することができる。

(降号)

第12条の2 職員を降号(職員就業規則第56条の2第2項に定める降号をいう。以下同じ。)させる場合におけるその者の号給は、降号した日の前日に受けていた号給より2号給下位の号給(当該受けていた号給が職員の属する職務の級の最低の号給の直近上位の号給である場合にあっては、当該最低の号給)とする。

- 2 前項の規定は、職務の級の最低の号給を受ける職員には適用しない。

(昇給)

第13条 職員の昇給は、その者の勤務成績を考慮して次の各号のとおり行う。

- 一 職員の昇給は、別に定めるものを除き、毎年1月1日(以下、「昇給日」という。)に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。
- 二 前号の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、前号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給数を4号給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。
- 三 55歳(定年が年齢65年である職員にあつては、57歳)に達した日の属する事業年度の末日を超えて在職する職員に関する前号の規定の適用については、同号中「4号給」とあるのは、「2号給」とする。
- 四 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。
- 五 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。
- 六 前各号に規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、別に定める。

(再雇用職員の給料月額)

第14条 再雇用職員の給料月額は、別表第8に定める額とする。

(短時間勤務職員の給料月額)

第14条の2 育児短時間勤務職員等の給料月額は、第10条から第13条までの規定にかかわらず、これらの規定による給料月額に、職員就業規則第23条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

2 再雇用短時間勤務職員の給料月額は、前条の規定にかかわらず、別表第8に定める給料月額に、職員就業規則第23条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

第3章 手当

第1節 扶養手当

(扶養手当)

第15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、次に掲げる者で他に生計のみちがなく主としてその職員の扶養を受けているものをいう。

一 配偶者（届出をしていないが、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 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 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 60歳以上の父母及び祖父母

五 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 身体又は精神に著しい障害のある者

3 扶養手当の月額は、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。）については1人につき6,500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10,000円とする。

4 扶養親族たる子のうちに15歳に達する日後の最初の4月1日から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15条の2 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いずれかに該当する事実が生じた場合においては、その職員は直ちにその旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第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及び扶養親族でない配偶者があるときは、その旨を含む。）を別に定める様式の扶養親族届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

二 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（前条第2項第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。）

三 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）

四 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第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おいてはその者が職員となった日、扶養親族がない職員に前項第1号に掲げる事実が生じた場合においてはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の1日であるときは、その日

の属する月) から開始し、扶養手当を支給されている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を支給され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1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1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、これを支給され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、扶養手当を支給され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、扶養手当を支給され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うちにある子でなかった者が特定期間にある子となった場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月(これらの日が月の1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、扶養手当を支給され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。

第2節 住居手当

(住居手当)

第16条 住居手当は、次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(法人から宿舍等を貸与されている職員その他の別に定める職員を除く。)
 - 二 第18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(法人から宿舍等を貸与されている職員を除く。)を借り受け、月額1万2千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 前項第二号に掲げる職員 前号の規定の例により算出した額の二分の一に相当する額(その額に百円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)
- 3 前2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3節 通勤手当

(通勤手当)

第17条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

- 一 通勤（職員が勤務のため、その者の住居と勤務箇所との間を往復することをいう。）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（一般に利用しうる最短の経路の長さによるものとする。）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 通勤のため自転車その他の交通の用具で次に掲げるもの（ただし、法人、地方公共団体又は国の所有に属するものを除く。以下「自転車等」という。）を使用することを常例とする職員（自転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転車等を使用しないで、徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。）
 - イ 自動車、原動機付自転車その他の原動機付の交通用具
 - ロ 自転車。ただし、原動機付のものを除く。
 - 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、自転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、又は自転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、自転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。）
 - 四 前3号に規定する通勤することが著しく困難である職員は、次のいずれかに該当する職員で、交通機関等を利用し、又は自転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と認めるものとする。
 - イ 住居が離島等にある職員
 - ロ 地方公務員災害補償法施行規則（昭和四十二年自治省令第二十七号）別表三に掲げる身体障害に属する程度の身体障害のため歩行することが著しく困難な職員
- 2 通勤手当の額は、6箇月を超えない範囲内で、月の1日からその月以後の月の末日までの期間として別に定める期間（以下「支給対象期間」という。）につき、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。
- 一 前条第1号に掲げる職員 運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法により算出したその者の支給対象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対象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、55,000円に支給対象期間の月数を乗じて得た額とする。
 - 二 前条第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額（育児短時間勤務職員、再雇用短時間勤務職員のうち、平均1月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員にあつては、その額から、その額に100分の50の割合を乗じて得た額を減じた額）に支給対象期間の月数を乗じて得た額。ただし、別に定めるところにより同条第1項第4号の規定の例による通勤が困難であると認められる身体に障害を有する職員にあつては、4万3600円を超えない範囲内で別に定める額に支給対象期間の月数を乗じて得た額
 - イ 自転車等の使用距離（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

三 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自転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、自転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、運賃等相当額及び前号に定める額の合計額（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、55,000円に支給対象期間の月数を乗じて得た額）、運賃等相当額又は前号に定める額

- 3 勤務箇所を異にする異動又は在勤する勤務箇所の移転に伴い、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、通勤の実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、当該異動又は勤務箇所の移転の直前の住居（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、別に定めるところにより算出したその者の支給対象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（その額を支給対象期間の月数で除して得た額が20,000円を超えるときは、20,000円に支給対象期間の月数を乗じて得た額）及び同項の規定による額の合計額とする。
- 4 前項の規定は、職員以外の地方公務員、国家公務員その他の別に定める者から引き続き給料表の適用を受ける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、当該適用の直前の住居（当該住居に相当するものとして別に定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が別に定めるところによ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（採用の事情等を考慮して理事長が認める職員に限る。）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月額算出について準用する。
- 5 第1項の規定により通勤手当の支給を受けた職員につき、支給対象期間内に、勤務箇所を異にする異動又は在勤する勤務箇所の移転に伴い、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その他の別に定める例による事由が生じた場合には、通勤の実情の変更等を考慮して別に定める例による額を追給し、又は返納させるものとする。
- 6 前各項に規定するもののほか、通勤手当の支給に必要な手続等の事項は、別に定める。

第4節 単身赴任手当

（単身赴任手当）

- 第18条 単身赴任手当は、勤務箇所を異にする異動又は在勤する勤務箇所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他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、当該異動又は勤務箇所の移転の直前の住居から当該異動又は勤務箇所の移転の直後に在勤する勤務箇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対して支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する勤務箇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「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て別に定める額を加算した額）とする。
 - 3 住居を移転し、父母の傷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、採用の直前の住居から採用直後に在勤する勤務箇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（採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均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2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
 - 4 前各項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給に必要な手続等の事項は、別に定める。

第5節 地域手当

（地域手当）

- 第19条 地域手当は、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に100分の11を乗じて得た額を職員に対して支給する。

第6節 管理職手当

（管理職手当）

- 第20条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員のうち、その特殊性に基づき次項に定める職員に対して支給する。
- 2 管理職手当を支給する職員は、別表第9に定める管理職手当適用区分表（以下「管理職手当適用区分表」という。）に掲げる職名を占める職員とする。
 - 3 管理職手当の月額は、管理職手当適用区分表の区分に応じ同表に定める額（前項に規定する職を占める職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25を超えない範囲内で定める額とし、級別標準職務表に定めのない者の月額は、職員との権衡を考慮して、別に定める額）とする。
 - 4 管理職手当を受ける職員が月の初日から末日までの間、全日数にわたり勤務しなかった場合には管理職手当は支給しない。
 - 5 職員就業規則第23条に規定する育児短時間勤務職員等、再雇用短時間勤務職員に支給する管理職手当の月額は、第2項及び第3項の規定にかかわらず、これらの規定による額に、同23条第2項及び第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。
 - 6 前各項に規定するもののほか、管理職手当の支給に必要な手続等の事項は、別に定める。

第7節 特殊勤務手当

(特殊勤務手当)

第21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、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でない認められるものに従事する職員に対して支給する。

2 特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。

- 一 危険現場作業手当
- 二 種牛等取扱手当
- 三 有害物取扱手当

3 前2項及び次条から第24条に規定するもののほか、特殊勤務手当の支給に必要な手続等の事項については、別に定める。

(危険現場作業手当)

第22条 危険現場作業手当は、次に掲げる場合に支給する。

- 一 職員が、潜水器具を着用し、潜水して行う業務に従事したとき。
- 二 職員が、地上又は水面上十メートル以上の足場が不安定であり、かつ、墜落の危険が特に著しい箇所で行う調査、測量、検査、工事の監督等の業務に従事したとき。
- 三 職員が、交通を遮断することなく行う道路（一般交通の用に供されている車両の通行のための道路に限る。）の維持修繕等の業務に従事したとき。

2 危険現場作業手当の額は、次の各号に掲げる業務の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- 一 前項第1号に規定する業務 従事した時間1時間につき、次に掲げる潜水の深度の区分に応じ、それぞれ次に定める額
 - イ 20mまで 310円
 - ロ 20mを超えるとき 780円
- 二 前項第2号に規定する業務 従事した日1日につき220円（当該業務が地上又は水面上20m以上の箇所で行われた場合にあつては、320円）
- 三 前項第3号に規定する業務 従事した日一日につき300円。ただし、当該業務が正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜(午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。以下同じ。)において行われる業務であるときは、その勤務一回につき、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額
 - イ 深夜の全部が勤務時間（休憩時間を含む。以下この号において同じ。）である場合 1, 100円
 - ロ 深夜における勤務時間が2時間以上7時間未満である場合 730円
 - ハ 深夜における勤務時間が2時間未満である場合 410円

(種牛等取扱手当)

第23条 種牛等取扱手当は、職員が次に掲げる業務に従事したときに支給する。

- 一 種牛の精液の採取
- 二 種牛の自然交配若しくは精液の採取のため又はこれらの作業の準備のために種牛を御する作業
- 三 雌牛への精液の注入又は受精卵の移植
- 四 雌牛の分べんの補助
- 五 種牛等の検査又は治療で特に危険な種牛等の直腸検査、注射、去勢及び胃液採取

2 種牛等取扱手当の額は、業務に従事した日1日につき、230円とする。

(有害物取扱手当)

第24条 有害物取扱手当は、職員が、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）第16条第1項各号、第18条各号若しくは別表第3第1号に掲げる物又はこれに準ずる物として理事長が認めるものを使用して行う検査、試験又は研究の業務に1日につき2時間以上従事したときに支給する。

2 有害物取扱手当の額は、業務に従事した日1日につき、250円とする。

第9節 時間外勤務手当等

(時間外勤務手当)

第25条 時間外勤務手当は、正規の勤務時間以外に勤務することを命ぜられた職員に対して、当該勤務について支給する。

2 時間外勤務手当の額は、前項に規定する勤務1時間につき、第7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以外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額とする。

一 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。以下同じ。）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

三 前2号の勤務が深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間）である場合の勤務 前2号で定める割合に100分の25を加算した割合

3 育児短時間勤務職員等、再雇用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間以外にした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項第1号中「100分の125」、第2号中「100分の135」とあるのは、「100分の100」とする。

4 前3項の規定にかかわらず、職員就業規則第25条の規定により、あらかじめ職員就業規則第24条第2項又は第3項の規定により割り振られた1週間の勤務時間（以下この条において「割振り変更前の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の勤務時間を超えて勤務した全時間（第27条第1項に規定する休日勤務手当の支給されることとなる勤務時間に相当する時間（当該時間が割振り変更前の勤務時間を超えて勤務した全時間を超える場合は当該全時間）を除く）に対して、勤務1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。ただし、育児短時間勤務職員等、再雇用短時間勤務職員が割振り変更前の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間と割振り変更前の勤務時間との合計が38時間45分に達するまでの間の勤務については、この限りでない。

5 第2項（第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び前項の規定にかかわらず、正規の勤務時間以外の時間に勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間以外の時間にした勤務（職員就業規則第24条第1項及び第3項並びに第25条の規定に基づく週休日における勤務のうち別で定めるものを除く。以下同じ。）の時間及び割振り変更前の勤務時間を超えてした勤務の時間（別で定める時間を除く。）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、勤務1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、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を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

一 正規の勤務時間以外の時間に勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間以外の時間にした勤務 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)

二 割振り変更前の勤務時間を超過した勤務 100分の50

6 職員就業規則第32条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務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時間を超過して勤務した全時間のうち当該時間外勤務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7条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、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。

一 正規の勤務時間以外の時間に勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間以外の時間にした勤務 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2項で定める割合（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

二 割振り変更前の勤務時間を超過した勤務 100分の50から第4項で定める割合を減じた割合

7 第3項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項第1号中「第2項で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

（休日勤務手当）

第26条 休日勤務手当は、職員就業規則第28条第2項に規定する休日（職員就業規則第29条の規定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「休日等」という。）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に対して、当該勤務について支給する。次に掲げる日において、正規の勤務時間中に勤務した職員に対しても、同様とする。

一 職員就業規則第34条第2項に規定する理事長が指定する日

二 職員就業規則第24条第1項又は第3項の規定により毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員にあっては、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日が週休日に当たるときは、当該休日の直後の勤務日等

2 前項の手当の額は、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7条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

（夜間勤務手当）

第27条 夜間勤務手当は、正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した職員に対して、当該勤務について支給する。

2 夜間勤務手当の額は、前項の規定する勤務1時間につき第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額とする。

第10節 宿日直手当

（宿日直手当）

第28条 宿日直手当は、宿直勤務又は日直勤務を命ぜられた職員に対して、その勤務1回につき、6,700円（ただし、勤務時間が5時間未満の場合は、3,350円）を支給する。

2 前3条の規定は、前項の勤務については、適用しない。

第11節 管理職員特別勤務手当

(管理職員特別勤務手当)

第29条 管理職員特別勤務手当は、管理職手当の支給を受け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職員就業規則第24条第1項及び第3項並びに第25条の規定より定められた週休日又は休日等(次項において「週休日等」という。)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、管理職員特別勤務手当は、管理職手当の支給を受け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 勤務1回につき、次表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に定める額とする。

第20条第2項の区分	支給額(6時間を超える勤務の場合)
第1種	12,000円(18,000円)
第2種	11,000円(16,500円)
第3種	10,000円(15,000円)
第4種	9,000円(13,500円)
第5種	8,000円(12,000円)
第6種	6,000円(9,000円)

二 前項に規定する場合 勤務1回につき、第20条第2項に定める区分に応じ、6,000円を超えない範囲内において別に定める額とする。

4 前3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必要な手続等の事項は別に定める。

第12節 期末手当・勤勉手当

(期末手当)

第30条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この条から第31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第6条第4項に定める支給日(以下、この条から第33条までにおいて支給日という。)に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは職員就業規則第62条第1号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、100分の130を乗じて得た額(第9条第1項第1号に規定する一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの並びに同号及び第2号に規定する給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの(これらの職員のうち、理事長が別に定めるものを除く。第34条第2項において「特定管理職員」という。)にあつては、100分の110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額とする。ただし、基準日前1箇月以内に退職し、若しくは職員就業規則第62条第1号の規定により解雇され、又は死亡した職員のうち当該退職若しくは解雇又は死亡の際に第36条第2項、第3項、第5項又は第6項に規定する職員であつたものについては、本文の規定により算出した額に当該各項に定める割合を乗じて得た額とする。

一 6箇月 100分の100

二 5箇月以上6箇月未満 100分の80

三 3箇月以上5箇月未満 100分の60

四 3箇月未満 100分の30

- 3 再雇用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の130」とあるのは「100分の72.5」と、「100分の110」とあるのは「100分の62.5」とする。
- 4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料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とする。
- 5 第9条第1項第1号に規定する一般職給料表の適用を受け、その職務の級が2級以上である職員のうち第7項に定める職員並びに同条に規定する研究職給料表及びスタッフ職給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表につき第7項に定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職制上の段階、職務の級等を考慮して第7項に定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で第7項に定める割合を乗じて得た額（理事長の定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に給料月額に100分の25を超えない範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。
- 6 育児短時間勤務職員等に対する前2項の規定の適用については、第4項中「給料」とあるのは「給料の月額を職員就業規則第23条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）で除して得た額」と、前項中「給料の月額」とあるのは「給料の月額を算出率で除して得た額」と、「給料月額」とあるのは「給料月額を算出率で除して得た額」とする。
- 7 第5項に規定する職員及び加算割合の区分は、別表第10に定める期末・勤勉手当基準額等に係る加算を受ける職員区分表に掲げるとおりとする。
- 8 前各項に規定するもののほか、期末手当の支給に必要な手続等の事項は別に定める。

（期末手当の不支給）

第31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職員就業規則第76条の規定によ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職員就業規則第62条第2号及び第3号の規定により解雇された職員
- 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2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

（期末手当の支給一時差し止め）

第32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4項第3号において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

- 二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、法人の運営に対する信頼を確保し、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。）を行う場合には、その旨を書面で当該一時差止処分を受けるべき者に通知しなければならない。
- 3 前項の規定により一時差止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、同項の規定による通知を、その者の氏名及び同項の書面をいつでもその者に交付する旨を理事長に係る事務所の掲示場に掲示することによって行うことができる。この場合においては、掲示を始めた日から2週間を経過したときに、当該通知がその者に到達したものとみなす。
- 4 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1年を経過した場合
- 5 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。
- 6 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。ただし、第3項後段の規定により通知が到達したものとみなされた場合は、この限りでない。
- 7 前各項に規定するもののほか、第2項の書面及び第6項の説明書の様式その他一時差止処分に関し必要な事項は、別に定める。

（勤勉手当）

- 第33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、理事長が定める期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の第6条第4項に定める支給日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは職員就業規則第62条第1号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 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の

勤務期間の次の表に掲げる区分に応じた割合にその者の勤務成績に応じて別に定める割合を乗じて得た割合を乗じて得た額とする。この場合において支給する勤勉手当の額の次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

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
0日	0

- 一 前項の職員のうち再雇用職員以外の職員 当該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つては、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92.5（特定管理職員にあつては、100分の112.5）を乗じて得た額の総額
- 二 前項の職員のうち再雇用職員 当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100分の45（特定管理職員にあつては、100分の55）を乗じて得た額の総額
- 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給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 4 第30条第4項、第5項及び第6項の規定は、前項の勤勉手当基礎額について準用する。
- 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31条中「前条第1項」とあるのは「第33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33条第1項に規定する基準日という。以下この条において同じ。）から」とする。

（特定の職員についての適用除外）

第34条 第25条、第26条、第27条の規定は、第20条第1項の適用を受ける職員には適用しない。

2 第15条、第16条、第18条の規定は、再雇用職員には適用しない。

第4章 給与の特例等

（給与の減額）

第35条 職員が正規の勤務時間中に勤務しないときは、職員就業規則第32条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合、職員就業規則第36条に規定する休暇が与えられた場合その他その勤務しないことにつき特に承認があつた場合を除くほ

か、その勤務しない時間1時間について、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

- 2 前項の規定により減額すべき給与額は、別に定めるところにより、その月の翌月以後の給与から差し引くものとする。

(給料の半減)

第35条の2 前条第1項の規定にかかわらず、職員が負傷若しくは疾病に係る療養のため、又は疾病に係る就業禁止の措置（理事長が別に定めるものに限る。）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（結核性疾患による就業禁止の措置である場合にあっては、1年）を超えて勤務しないときは、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、給料はその半額を減じた額とする。

- 2 前項に規定する給料の半減に係る病気休暇の算定方法は、理事長が与えた病気休暇（一日の勤務時間の一部を病気休暇により勤務しない日を含む。以下この項において同じ。）の前日から起算して1年（職員就業規則第67条第1号に掲げる理由に該当するものとして休職にされた期間を除く。）をさかのぼった日以後に与えた病気休暇を全て通算する。ただし、別に定める病気休暇については、この限りではない。

- 3 前項に規定する算定方法においては、連続する勤務時間の全てを勤務しない病気休暇の間にある週休日（職員就業規則第24条第1項に規定する週休日をいう。）、休日（職員就業規則第28条第2項に規定する休日をいう。）、代休日（職員就業規則第29条第1項に規定する代休日をいう。）その他の病気休暇の日以外の勤務しない日（以下「週休日等」という。）は、次に掲げる場合を除き通算する。

一 職員就業規則第38条第1項第3号及び第5号に定める特別休暇の場合

二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下同じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり承認を受けて勤務しなかつた場合

三 前項ただし書の別に定める病気休暇及び前2号に引き続く週休日等の場合

- 4 前2項に規定するもののほか、給料の半減に関し必要な事項は、別に定める。

(休職者の給与)

第36条 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、職員就業規則第67条第1号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、給与の全額を支給する。

- 2 職員が結核性疾患にかかり職員就業規則第67条第1号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が2年に達するまでは、給料、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。

- 3 職員が前2項以外の心身の故障により職員就業規則第67条第1号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が1年に達するまでは、給料、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。

- 4 職員が職員就業規則第67条第1項第2号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、給料、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 職員が職員就業規則第67条第3号又は第4号に掲げる理由に該当して休職にされたとき（次項に規定する場合を除く。）は、その休職の期間中、給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の70以内を支給することができる。

- 6 職員が職員就業規則第67条第1項第4号に掲げる理由に該当して休職にされた場合で、その原因である災害が公務上の災害又は通勤による災害と認められるときは、その休職の期間中、給料、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100以内を支給することができる。

7 前各項に規定するもののほか、休職にされた職員の給与の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(育児休業者の給与)

第37条 職員就業規則第47条の規定により育児休業する職員の給与については、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員の育児休業等に関する規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第15号）の定めるところによる。

(配偶者同行休業者の給与)

第37条の2 職員就業規則第48条の2の規定により配偶者同行休業する職員には、配偶者同行休業をしている期間については、給与を支給しない。

- 2 配偶者同行休業をした職員の職務復帰後の給料月額については、別に定める方法により調整する。
- 3 地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員退職手当規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第16号。以下「退職手当規程」という。）第8条の4第1項及び第9条第4項の規定の適用については、配偶者同行休業をした期間は、同規定第8条の4第1項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとする。
- 4 配偶者同行休業をした期間についての退職手当規程第9条第4項の規定の適用については、同項中「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月数」とする。

(復職時調整)

第38条 休職にされた職員が復職し、大学院修学休業をした職員が職務に復帰し、又は休暇若しくは療養のため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は、休職期間、外国派遣期間、大学院修学休業の期間又は休暇若しくは療養の期間を次の表に定めるところにより換算して得た期間（以下「調整期間」という。）を引き続き勤務したものとみなして、復職し、職務に復帰し、若しくは再び勤務するに至った日（以下「復職等の日」という。）及び復職等の日後における最初の昇給日又はそのいずれかの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給を調整するものとする。

理 由	引き続き勤務しない期間についての換算率
第36条第1項及び第6項の休職又は業務上の負傷若しくは疾病若しくは通勤による負傷若しくは疾病に係る療養	3分の3以下
外国派遣職員の派遣	
大学院修学休業の期間	
職員就業規則第40条第1項に規定する介護休暇	2分の1以下
第36条第2項、第3項の休職、職員就業規則第39条第1項に規定する病気休暇又は私傷病による療養	3分の1以下。ただし、結核性疾患については2分の1以下とすることができる。
第36条第5項の休職（第36条第6項に該当するものを除く。）	3分の1以下
第37条第4項の休職	0。ただし、無罪判決を受けた場合は、事情により3分の3以下とすることができる。

(補則)

第39条 この規程に定めるもののほか、給与に関し必要な事項は、別に定める。

附則(平成24年規程第9号)

(施行期日)

1 この規程は、平成24年4月1日から施行する。

(給与支給にかかる経過措置)

1 平成24年4月1日の前日に職員の給与に関する条例(昭和40年大阪府条例第35号。以下「給与条例」という。)の適用を受けていた大阪府職員が引き続き法人の職員(大阪府からの派遣職員を含む。)となった場合の経過措置等の取扱いについては、給与条例等の例による。

附則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附則

(施行期日)

1 この規程は、平成25年11月1日から施行する。

(病気休暇の通算の経過措置)

2 この規程の一部改正の施行の日前に与えた病気休暇の通算については、改正後の地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程第35条の2の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附則

この規程は、平成26年4月1日から施行し、改正後の地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程の規定は、平成25年12月1日から適用する。

附則

この規程は、平成27年1月1日から施行し、改正後の地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程の規定は、平成26年4月1日から適用する。

附則

(施行期日)

1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

(通勤手当の経過措置)

2 この規程の施行の日の前日において、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が55,000円を超えているときは、この規程の施行の日から平成28年3月31日までの間は、この規程による改正後の地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程第17条第2項第1号ただし書又は同項第3号ただし書の規定にかかわらず、なお従前の例による。

一 地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程第17条第1項第1号に掲げる職員 同条第2項第1号に規定する1箇月当たりの運賃等相当額

二 地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程第17条第1項第3号に掲げる職員 同条第2項第3号に規定する1箇月当たりの運賃等相当額及び同項第2号に定める額の合計額又は1箇月当たりの運賃等相当額

附則

この規程の一部改正は、平成28年4月1日から施行し、改正後の地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程の規定は、平成27年4月1日から適用する。

附則

(施行期日等)

1 この規程の一部改正は、平成29年1月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 別表第1、別表第2、別表第2の2及び別表第8の一部改正規定、附則第3項及び附則第4項の規定 平成29年1月1日

二 扶養手当に関する一部改正規定及び附則第5項の規定 平成29年4月1日

2 勤勉手当に関する一部改正規定は、平成28年4月1日から適用する。

(平成29年2月に支給する職員の給料月額に関する特例)

3 平成29年2月に支給する職員の給料月額は、給与規程第9条、第10条、第11条、第13条、第14条、第14条の2及び第38条の規定にかかわらず、これらの規定により職員が支給を受けるべき給料月額から、平成28年4月1日において支給を受けるべき給料及びこれに対する地域手当の月額合計額に100分の0.3を乗じて得た額(その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額。)に、同月から別表第1、別表第2、別表第2の2及び別表第8の一部改正規定の施行の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額に相当する額を減じた額とする。なお、減額調整を行わない者及び一部を免除する者については、次項のとおりとする。

4 前項に規定する減額調整を行わない者及び一部を免除する者の取扱いについては、大阪府職員の例による。

(扶養手当に関する経過措置)

5 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、扶養手当に関する一部改正規定第15条第3項の規定の適用については、同項中「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。)については1人につき6,500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10,000円」とあるのは、「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)」とする。

附則

(施行期日)

1 この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附則

この規程の一部改正は、平成30年1月1日から施行し、改正後の地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程の規定は、平成29年4月1日から適用する。

附則

(施行期日等)

1 この規程の一部改正は、平成31年1月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 別表第1、別表第2、別表第2の2及び別表第8の一部改正規定、附則第3項から

附則第6項の規定 平成31年1月1日

二 期末手当に関する一部改正規定 平成31年4月1日

2 勤勉手当に関する一部改正規定は、平成30年4月1日から適用する。

(平成31年2月に支給する職員の給料月額に関する特例)

3 平成31年2月に支給する職員の給料月額は、給与規程第9条、第10条、第11条、第13条、第14条、第14条の2及び第38条の規定にかかわらず、これらの規定により職員が支給を受けるべき給料月額から、平成30年4月1日(同月2日から同年12月31日までの期間において、職員として在職しなかった期間のある者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表のいずれかに該当する者からそれらの者以外の職員(以下「減額改定対象職員」という。)となったもの)において支給を受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当の月額合計額に100分の0.52を乗じて得た額(その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額。)に、同月から別表第1、別表第2、別表第2の2及び別表第8の一部改正規定の施行の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額及び同年6月1日及び12月1日において減額改定対象職員であった者が改正後給与規程に基づきそれぞれ同年6月及び12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0.52を乗じて得た額(その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額。)の合計額に相当する額を減じた額とする。なお、減額調整を行わない者及び一部を免除する者については、次項のとおりとする。

給料表	職務の級	号給
一般職給料表	1級	1号給から36号給まで
研究職給料表	1級	1号給から36号給まで
スタッフ職給料表	1級	1号給から60号給まで

4 前項に規定する減額調整を行わない者及び一部を免除する者の取扱いについては、大阪府職員の例による。

5 平成30年4月1日において適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表のいずれかに該当する者に対する附則第3項及び前項の規定の適用については、同項中「100分の0.52」とあるのは「100分の0.38」とする。

給料表	職務の級	号給
一般職給料表	1級	37号給から64号給まで
研究職給料表	1級	37号給から64号給まで
スタッフ職給料表	1級	61号給から88号給まで

6 平成30年4月1日において第20条第1項に規定する職にある職員に対する附則第3項及び第4項の規定の適用については、同項中「100分の0.52」とあるのは「100分の0.61」とする。