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
改正　令和　元　年１２月２７日
改正　令和　２　年　４　月　１　日
改正　令和　２　年１２月　１　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、給与期間の月額の全額を支給する。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は、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二号給下位の号給（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、「零」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。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、一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が７級以上であるものに対しては、支給しない。
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、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（一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が６級であるもの及び研究職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が４級であるものにあっては、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（法人から宿舎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(法人から宿舎等を貸与されている職員を除く。)を借り受け、月額１６，０００円を超える家賃を支払つ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１６，００

０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２㎞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２㎞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っては、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っては、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の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１１．８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と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っては、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えてした勤務　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つたときは、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えてした勤務　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１２７．５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。）にあっては、１００分の１

０７．５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ったものについては、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１２７．５」とあるのは「１００分の７２．５」と、「１００分の１０７．５」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号に掲げる者にあっては、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９５（特定管理職員にあつては、１００分の１１５）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（特定管理職員にあっては、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。

第５章　補則

（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の合計額に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）、同項第三号から第六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。）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。

附則
この規程の一部改正は、令和２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第１９条地域手当及び第３３条勤勉手当の規定

は、平成３１年４月１日から適用する。

附則
（施行期日）
この規程は、令和２年４月１日から施行する。
（特定の職員の給料月額等に関する特例）
別表第１から別表第２の２までの規定にかかわらず、その者が属する職務の級及びその受ける号給が附則別表第１に掲げられている職員の給料月額は、当分の間、給料表、職務の級及び号給の区分に応じて附則別表第１に定める額とする。
（住居手当に関する経過措置）
第１６条の一部改正に伴い住居手当が減額となった職員の経過措置の取扱いについては、大阪府職員の例による。

附則
（施行期日）
１　この規程の一部改正は、令和２年１２月１日から施行する。ただし、第９条第４項の級別標準職務表は、令和３年１月１日から適用する。
２　令和２年度の１２月期の期末手当の支給月数については、第３０条第２項の規定にかかわらず、「１２７．５」を「１２５．０」、「１０７．５」を「１０５．０」に読み替えるものとする。
（改正後の級別標準職務表の適用に伴う経過措置）
３　改正後の級別標準職務表の適用により、適用日の前日において受けていた給料月額に達しないこととなる職員には、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。