

## 職員給与規程

### (目的)

第1条 この規程は、一般財団法人人民都大阪休眠預金等活用団体就業規程（以下「就業規程」という。）第32条の規定に基づき、職員給与の支給に関し必要な事項を定めることを目的とする。

### (給与区分)

第2条 職員の給与の種類は次のとおりとする。

俸給、特別調整給、職能手当、扶養手当、地域手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日給、深夜勤務手当、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当、期末手当及び勤勉手当

### (適用除外)

第2条の2 就業規程第3条第2項に定める嘱託職員（以下「嘱託職員」という。）は、この規程の第7条、第9条、第10条、第28条及び第29条の規定は適用しない。

2 就業規程第37条の2に定める継続任用職員（以下「継続任用職員」という。）及び第37条の3に定める継続雇用職員（以下「継続雇用職員」という。）は、この規程の第7条、第9条、第10条及び第28条の規定は適用しない。

### (給与の支払)

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

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

### (職員別給与台帳)

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

### (俸給の決定)

第5条 職員の受ける俸給は、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労

の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮して決定する。

2 俸給表の種類は、別表（一）及び（二）のとおりとし、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。

3 職員（別表（二）の適用を受ける職員を除く。）の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを俸給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（三）に定める級別標準職務表に定めるところとする。この場合において、級別標準職務表に掲げる職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務は、それぞれの職務の級に分類されるものとする。

#### （特別調整給）

第6条 職位にある職員（別表（二）の適用を受ける職員及び第6条の2第1項に規定する職能手当の支給を受ける職員を除く。）に対し、特別調整給を支給する。

2 前項に定める特別調整給の対象となる職位は、次表に掲げる職位とする。

職位 区分

次長及び部長、 一種

課長 二種

3 前項に定める職位にある職員に支給する特別調整給は、当該職員の属する職務の級及び当該職位に係る前項に定める表の区分に応じ、次表の特別調整給欄に定める額とする。

職務の級	区分	特別調整給
10級	一種	111,400円
9級	一種	104,200円
8級	一種	94,000円
	二種	82,200円
7級	一種	88,500円
	二種	77,400円
6級	一種	83,100円
	二種	72,700円

#### （職能手当）

第6条の2 金融機関等からの中途採用者のうち、特に専門的知識を有するものと認められる者（別表（一）6級以上への格付が適当と認められる者に限る。）に対し、職能手当として俸給月額に別に定める基準による率（以下「職能手当支給率」という。）を乗じて得た額を支給する。

2 前項の規定にかかわらず、機構が認める正当な事由なく、月の初日から末日までの間、

勤務しないこととなる場合は、その月の職能手当は支給しない。

(扶養手当)

第7条 扶養手当は、扶養親族のある職員（別表（二）の適用を受け7号俸以上を給される職員を除く。）に対して支給する。

2 前項の扶養親族とは、次の各号の一に該当する者であって、他に生計の途がなく、主としてその職員の扶養を受けているものをいう。

① 配偶者（婚姻の届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）

② 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子

③ 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及び弟妹

④ 満60歳以上の父母及び祖父母

⑤ 重度心身障害者

3 扶養手当の金額は、職員が受けている職務の級に応じて次のとおりとする。

① 配偶者 9級以上 支給しない

8級 月額 3,500円

7級以下月額 6,500円

② 前項第2号に該当する扶養親族（以下「子」という。） 月額  
10,000円

③ 前項第3号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「父母等」という。） 9級以上 支給しない

8級 月額 3,500円

7級以下月額 6,500円

④ 扶養親族たる子であって満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。）にある者に対する  
加算額 月額 5,000円

第7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一に該当する事実が生じた場合には、その職員は、直ちにその旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第1号に該当する事実が生じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。）を理事長に届け出なければならない。

① 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合

② 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（前条第2項第2号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）

③ 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）

④ 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第 1 号に該当する場合を除く。）

2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合には、その者が職員となった日、扶養親族がない職員に前項第 1 号に掲げる事実が生じた場合には、その事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合には、それぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るもののすべてが扶養親族たる要件を欠くに至った場合には、その事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から 15 日を経過した後にはされたときは、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、これを受けている職員に更に第 1 項第 1 号に掲げる事実が生じた場合、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合、扶養手当を受けている職員について同項第 3 号若しくは第 4 号に掲げる事実が生じた場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員に更に第 1 項第 1 号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定（扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で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、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。

4 国又は公共企業体の職員（理事長がこれらに準ずると認めた者を含む。以下「国等の職員」という。）が、引続きこの規程の適用を受ける職員となった場合において、その者が月の初日に国等の職員たる身分を喪失し、その翌日に新たに職員たる要件を具備するに至った場合においては、第 2 項の規定にかかわらず、月の初日に職員たる要件を具備するに至ったものとみなす。

また、職員が月の初日に離職し、その翌日に新たに国等の職員たる要件を具備するに至った場合においては、第 2 項の規定にかかわらず、その日の属する月も引続き役職員たる要件を具備するものとみなす。

(初任給)

第8条 初任給は、その者の学歴、職務経歴及びその他の職員との均衡を考慮して、別に定めるところにより決定する。

(昇給)

第9条 別表(一)の適用を受ける職員の昇給は、毎年1月1日に同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。

2 前項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(その職務の級が7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。

3 55歳を超える職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号俸(その職務の級が7級以上であるものにあつては3号俸)」とあるのは「0号俸」とし、第1項に規定する期間の全部を特に良好な成績で勤務した職員の昇給の号俸数は、別に定める基準に従い決定するものとする。

4 別表(二)の適用を受ける職員が現に受けている号俸を受けるに至ったときから12か月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、理事長が必要と認める日に1号俸上位の号俸に昇給させることができる。

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ができない。

6 前各項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。

(昇格)

第10条 勤務成績が良好な職員で別に定める昇格基準に達したものは、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俸給月額は、第5条に定める俸給表による。

(計算期間)

第11条 給与(俸給、特別調整給及び職能手当をいう。以下同じ。)の計算期間は、月の1日から末日までとする。

(支給定日)

第12条 俸給、特別調整給、職能手当、扶養手当、地域手当、通勤手当、住居手当及び単身赴任手当は、その月の月額を毎月15日に、超過勤務手当、休日給、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当はその月分を翌月の15日に支給するものとする。

2 前項の支給定日が休日(就業規程第10条に規定する休日をいう。以下同じ。)に当た

るときは、その直前の休日以外の日（ただし、当該日が13日以前の日となる場合においては、支給定日の直後の休日以外の日）に支給するものとする。

3 期末手当は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給定日が休日に当たるときは、その直前の休日以外の日に支給するものとする。

4 勤勉手当は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給定日が休日に当たるときは、その直前の休日以外の日に支給するものとする。

#### （非常時払）

第13条 次に掲げる場合の費用に充てるため、給与の場合は、支給定日前においても、請求日から1か月以内に支給定日が到来する分を限度として支給する。

① 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、病気、災害、又は死亡の場合

② 本人又はその収入によって生計を維持する者が、やむを得ない理由によって1週間以上にわたり帰郷する場合

（休日および休暇の給与）

第14条 休日及び休暇については、給与を減額しない。

2 前項にかかわらず、次に掲げる期間中の休日は、給与を支給しない。

① 長期欠勤で、給与が支給されない期間

② 休職期間

③ 停職期間

#### （病気休暇の給与）

第15条 病気休暇の開始の日から起算して6か月に達するまでの間は給与の全額を支給し、病気休暇の期間が6か月を超え1年に達するまでの間は給与を半減する。

2 給与が半額となっていた者が出勤した場合は、その月の給与を全額支給する。

#### （介護休暇者の給与等）

第16条 職員が就業規程第26条第1項の規定により介護休暇を受ける場合には、その勤務しない1時間につき、第30条第3項に規定する勤務1時間当たりの給与の額を減額して支給する。

2 介護休暇を受けた職員が勤務に復帰した場合には、当該介護休暇を受けた期間の2分の1に相当する期間を引続き勤務したものとみなして、別に定めるところにより号俸を調整することができる。

#### （欠勤の給与）

第17条 欠勤をした者に対しては、その期間の給与を支給しない。ただし、やむを得な

い事情と認められた場合に限り支給することがある。

(休職者の給与)

第 18 条 職員が就業規程第 34 条第 1 項の規定により休職を命ぜられた場合には、その休職の期間が 1 年（結核性疾患にあつては、2 年）に達するまでは、俸給、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当（以下、この項において「俸給等」という。）の 100 分の 80 を、この期間を超えた休職の期間中は、俸給等の 100 分の 60 を、それぞれ支給する。

2 職員が就業規程第 36 条第 2 号の規定により休職を命じられた場合には、その休職の期間中俸給、扶養手当、地域手当及び住居手当の 100 分の 60 を支給する。

3 休職者が仮出勤した場合は、前項の規定にかかわらず、その月の給与を全額支給する。

(日割計算による支給)

第 19 条 採用、退職及び解雇の場合は、その月の俸給、特別調整給、職能手当及び地域手当を日割計算により支給する。

2 次に掲げる場合は、その月の俸給、特別調整給、職能手当、扶養手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当を日割計算により支給する。

① 無給欠勤をした場合

② 休職を命じられた場合及び休職者が復職した場合

ただし、第 16 条の規定による給与の半額支給期間中に就業規程第 34 条の規定により休職を命じられた場合及び第 16 条第 2 項の規定により給与を全額支給されていた者が復職した場合を除く。

③ 停職を命ぜられた場合及び停職者が出勤した場合

④ 職員が月の途中で育児休業（以下「育児休業」という。）を始め、又は育児休業の終了により勤務に復帰した場合

3 職員が月の途中で介護休暇（但し、勤務のあるものを除く。以下この項において同じ。）を始め、又は介護休暇の終了により勤務に復帰した場合における俸給及び地域手当は、日割計算により支給する。

4 月初が休日である場合でその直後の休日以外の日に入構した者については、日割計算の対象としない。

(定年退職者、死亡者の給与)

第 20 条 前条の規定にかかわらず、定年退職又は死亡した場合は、その月に支給すべき給与の全額を支給する。

(日割計算の方法)

第 21 条 俸給、特別調整給、職能手当、扶養手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当を日割で支給する場合は、その月の要勤務日数により計算し支給する。

(給与の減額)

第 22 条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき特に承認があった場合を除くほか、その勤務しない 1 時間につき、第 30 条第 3 項に規定する勤務 1 時間当たりの給与の額を減額して支給する。

2 就業規程第 45 条第 2 項第 2 号に定める減給については、発令の月の給与から実施する。

ただし、その月の給与が支給済みである場合は、翌月の給与から実施する。

(地域手当)

第 23 条 次の各号に該当する職員に対し、地域手当として俸給、扶養手当、特別調整給及び職能手当の合計額に、それぞれ当該各号に定める割合を乗じて得た額を支給する。

- ① 日本の預金保険法に基づく預金保険機構が定める東京都の職員の地域手当の  
2 分の 1

(通勤手当)

第 24 条 通勤手当は、別に定めるところにより支給する。

(住居手当)

第 25 条 職員（別表（二）の適用を受け 7 号俸以上を給される職員を除く。）が、借家・借間に居住する世帯主である場合、住居手当として月額 27,000 円を限度として国の支給基準に基づき計算した額を支給する。

2 次の各号の一に掲げる職員は、前項に規定する職員には該当しないものとする。

- ① 国、公共企業体その他企業から貸与された職員宿舎に居住している職員
- ② 配偶者、父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者（第 7 条の 2 の規定による届出がされている者に限る。以下同じ。）以外の者が所有し、又は借り受け居住している住宅及び職員の扶養親族たる者が所有する住宅並びに別に定めるこれらに準ずる住宅の全部又は一部を借り受けて当該住宅に居住している職員

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。

(単身赴任手当)

第 26 条 単身赴任手当は、事務所を異にする異動に伴い、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当該異動の直後に在勤する事務所に通勤することが通勤距離等を考慮して別に定める基準に照らして困難（以下「通勤困難」という。）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、支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する事務所に通勤することが、通勤距離等を考慮して別に定める基準に照らして通勤困難であると認められない場合は、この限りでない。

2 国等の職員が、国等の機関の要請に応じ、引き続きこの規程の適用を受ける職員となった場合において、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他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、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する事務所に通勤することが通勤距離等を考慮して通勤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その他前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、前項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

3 単身赴任手当の月額、別に定める基準による額とする。

#### （超過勤務手当）

第 27 条 所定の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、所定の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して勤務 1 時間につき、第 3 項に定める勤務 1 時間当たりの給与の額の 100 分の 125（その勤務が午後 10 時から翌日午前 5 時までの場合は、100 分の 150）を超過勤務手当として支給する。

2 所定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の時間が 1 か月について 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、第 1 項の規定にかかわらず、勤務 1 時間につき、次項に定める勤務 1 時間当たりの給与の額の 100 分の 150（その勤務が午後 10 時から翌日 5 時までの場合は、100 分の 175）を超過勤務手当として支給する。

3 勤務 1 時間当たりの給与の額は、俸給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に 12 を乗じ、その額を就業規程第 7 条に定める勤務時間から同規程第 8 条に定める休憩時間を差し引いた 1 週間当たりの勤務時間に 52 を乗じたもので除して得た額とする。

4 超過勤務手当は、第 6 条第 1 項に規定する特別調整給の支給を受ける職員、別表（二）の適用を受ける職員（別表（一）の適用を受ける職員のうち総括調査役を含む。以下この条、第 31 条、第 33 条及び第 33 条の 2 において同じ。）及び第 6 条の 2 第 1 項に規定する職能手当の支給を受ける職員には、支給しない。

#### （休日給）

第 28 条 所定の勤務日が休日に当たっても、職員（第 6 条第 1 項に規定する特別調整給の支給を受ける職員、別表（二）の適用を受ける職員及び第 6 条の 2 第 1 項に規定する職

能手当の支給を受ける職員を除く。)には正規の給与を支給する。

2 休日において所定の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、その勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、前条第3項に規定する勤務1時間当たりの給与の額の100分の135(午後10時から翌日午前5時までの場合は、100分の160)を休日給として支給する。

(超過勤務手当の支給方法)

第29条 超過勤務手当の計算期間は、月の1日から末日までとし、1か月分を翌月の給与支給定日に支給する。

2 第13条の費用に充てるため、支払い請求があった場合は、支給日前においても、既往の勤務に対する分を限度として支給する。

(深夜勤務手当)

第30条 第6条第1項に規定する特別調整給の支給を受ける職員、別表(二)の適用を受ける職員及び第6条の2第1項に規定する職能手当の支給を受ける職員が、業務運営の必要により午後10時から午前5時までの間に勤務した場合、当該職員には、深夜勤務手当を支給する。

2 深夜勤務手当の額は、その勤務時間1時間につき、第30条第3項に規定する勤務1時間当たりの給与の額に100分の125を乗じて得た額とする。

(管理職員特別勤務手当)

第31条の2 第6条第1項に規定する特別調整給の支給を受ける職員、別表(二)の適用を受ける職員及び第6条の2第1項に規定する職能手当の支給を受ける職員が、業務運営の必要により休日に勤務した場合、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 管理職員特別勤務手当の額は、前項の規定による勤務1回につき12,000円を超えない範囲内において別に定める額とする。ただし、同項の規定による勤務に従事する時間等を考慮して別に定める勤務にあつては、それぞれの額に100分の150を乗じて得た額とする。

(深夜勤務手当の支給方法)

第31条の3 第32条の規定は、第33条の深夜勤務手当について準用する。

(特殊勤務手当)

第32条 職員(別表(二)の適用を受け7号俸以上を給される職員を除く。)が、特定住宅金融専門会社の債権債務の処理の促進等に関する特別措置法(平成8年法律第93号)第3条第6号又は第7号の規定に基づき、調査又は取立て等の業務に従事したとき、当該業務に従事した日一日につき550円を支給する。

2 前項の規定は、預金保険法（昭和46年法律第34号）附則第7条第5号又は第6号の規定に基づき、調査又は取立て等の業務に従事したときにも準用する。

（期末手当）

第33条 期末手当は、6月1日、及び12月1日（以下この条及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。期末手当は、基準日前1か月以内に退職又は死亡した職員に対しても同様に支給する。ただし、職員が次の各号の一に該当する場合は支給しない。

- ① 就業規程第38条により解雇され又は不都合な行為があつて退職した場合
- ② 就業規程第45条第2項第3号により停職を命ぜられた者
- ③ 職員が、理事長の要請に応じ退職して、引続き国等の職員となった場合

2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在（基準日前1か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。）において職員が受けるべき俸給月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額を期末手当基礎額として、6月支給分については100分の122.5（第6条第1項に規定する特別調整給の支給を受ける職員、別表（二）の適用を受け6号俸以下を給される職員（別表（一）の適用を受ける職員のうち総括調査役を含む。）及び第6条の2第1項に規定する職能手当の支給を受ける職員（この項において「特定管理監督職員」という。）においては100分の102.5、別表（二）の適用を受け7号俸以上を給される職員においては100分の62.5）、12月支給分については100分の137.5（特定管理監督職員においては100分の117.5、別表（二）の適用を受け7号俸以上を給される職員においては100分の77.5）を乗じて得た額に、基準日以前6か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を支給する。

- (1) 6か月 100/100
- (2) 5か月以上6か月未満 80/100
- (3) 3か月以上5か月未満 60/100
- (4) 3か月未満 30/100

3 別表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの及び別表（二）の適用を受ける職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、当該職員が受けるべき俸給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に俸給表及び職務の級を考慮して別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別に定める割合を乗じて得た額（別に定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に俸給月額に100分の20を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を同項の期末手当基礎額とする。

4 国等の職員が、国等の機関の要請に応じ、引き続きこの規程の適用を受ける職員となった場合において、この者に対して期末手当を支給するときは、当該国等の職員として在職

した期間は、この規程の適用を受ける職員として在職した期間とみなす。

(育児休業等の期末手当に係る在職期間の算定)

第 34 条の 2 育児休業をしている職員（当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が 2 以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が 1 か月以下である職員を除く。）として在職した期間についての、期末手当に係る在職期間の算定については、当該育児休業をした期間の 2 分の 1 を除算する。

2 職員が育児休業規程第 11 条に規定する育児短時間勤務職員として在職した期間についての、期末手当に係る在職期間の算定については、当該育児短時間勤務をした期間から当該育児短時間勤務をした期間に算出率（当該職員の 1 週間当たりの勤務時間を 37 時間 30 分で除して得た数）を乗じて得た期間を控除して得た期間の 2 分の 1 を除算する。

(勤勉手当)

第 35 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て基準日以前 6 か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給する。これらの基準日前 1 か月以内に退職又は死亡した職員（別に定める職員を除く。）についても同様とする。ただし、職員が第 35 条第 1 項各号の一に該当する場合または就業規程第 34 条第 1 項により休職を命ぜられている場合には、勤勉手当は支給しない。

2 勤勉手当の額は、それぞれの基準日現在（基準日前 1 か月以内に退職又は死亡した職員にあつては、退職又は死亡した日。）において職員が受けるべき俸給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を勤勉手当基礎額として、別に定める率を乗じて得た額を支給する。この場合において、支給する勤勉手当の額の総額は、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（管理職員等においては 100 分の 110、別表（二）の適用を受け 7 号俸以上を給する職員においては 100 分の 95）を乗じて得た額の総額を超えない範囲内とする。

3 第 35 条第 3 項の規定は、前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 3 項中「前項」とあるのは、「第 36 条第 2 項」と読み替えるものとする。

4 第 35 条第 4 項の規定は、勤勉手当について準用する。

(育児休業等の勤勉手当に係る在職期間の算定)

第 35 条の 2 育児休業をしている職員として在職した期間についての、勤勉手当に係る在職期間の算定については、当該育児休業をした期間を除算する。

2 職員が育児休業規程第 11 条に規定する育児短時間勤務職員として在職した期間につ

いての、勤勉手当に係る在職期間の算定については、当該育児短時間勤務をした期間から当該育児短時間勤務をした期間に算出率（当該職員の1週間当たりの勤務時間を37時間30分で除して得た数）を乗じて得た期間を控除して得た期間を除算する。

3 育児休業規程第17条の規定による育児時間の承認を受けて、1日の勤務時間の一部について勤務しなかった期間のある日が90日を超える場合には、勤勉手当に係る在職期間から、その勤務しなかった時間を日に換算して除算する。

#### （介護休暇の勤勉手当）

第35条の3 介護休暇の適用を受けて、勤務しなかった時間のある日が30日を超える場合には、勤勉手当に係る在職期間から、その勤務しなかった時間を日に換算して除算する。

#### （入構者又は退職者の期末手当）

第36条 途中で入構した職員及び退職又は死亡した職員が在職しない日数は、欠勤に準じて取扱う。

2 月初が休日である場合において、その直後の休日以外の日に入構した者については、当該休日分は減額の対象としない。

#### （在外派遣職員の給与）

第37条 就業規程第12章で定める在外派遣職員の給与については、別に定める。

#### （端数の処理）

第38条 この規程により計算した金額に1円未満の端数が生じた場合は、これを1円に切り上げるものとする。

#### （実施に関し必要な事項）

第39条 この規程により難い事項については、別に定めるものとする。

2 この規程に定めのないものについては、一般職の国家公務員の例に準じるものとする。

#### 附則

1. この規程は内閣総理大臣の指定の日から適用する。