

○国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程

〔平成17年3月24日
法人規程第13号〕

改正 平成17年法人規程第63号
平成18年法人規程第11号
平成18年法人規程第57号
平成19年法人規程第12号
平成19年法人規程第52号
平成20年法人規程第6号
平成20年法人規程第47号
平成21年法人規程第3号
平成21年法人規程第36号
平成21年法人規程第46号
平成22年法人規程第8号
平成22年法人規程第50号
平成23年法人規程第11号
平成23年法人規程第72号
平成24年法人規程第16号
平成24年法人規程第46号
平成26年法人規程第14号
平成26年法人規程第66号
平成26年法人規程第73号
平成27年法人規程第12号
平成28年法人規程第6号
平成28年法人規程第10号
平成28年法人規程第72号
平成29年法人規程第4号
平成29年法人規程第17号
平成30年法人規程第4号
平成30年法人規程第25号
平成31年法人規程第7号

国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程

(趣旨)

第1条 この法人規程は、国立大学法人筑波大学本部等職員の給与に関する規則（平成17年法人規則第8号。以下「本部等職員給与規則」という。）第51条の規定に基づき、国立大学法人

筑波大学の大学本部等及び東京キャンパスに勤務する職員（以下「職員」という。）の手当の支給について定めるものとする。

（給与の半減）

第2条 本部等職員給与規則第21条第2項の規定により、俸給月額及び俸給の調整額の半額を減じられた職員に対する教育研究等連携手当、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当は、半減後の俸給月額及び俸給の調整額を基礎として算出した額とする。

（俸給の調整額）

第3条 本部等職員給与規則別表第8の一研究科の項に規定する職員については、次の期間中俸給の調整額の支給を停止する。

- (1) 国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則（平成17年法人規則第7号。以下「本部等職員就業規則」という。）第19条の規定による休職の期間
 - (2) 外国出張及び病気休暇等より引き続き90日を超えた日以降（期間の計算は外国出張等の命令等の日から起算し、本部等職員就業規則第50条に規定する休日（以下「休日」という。）を含めて行う。）
- 2 前項第2号の規定にかかわらず年度の始めから（当該年度の前年から引き続く場合を含む。）当該年度の末日までの外国出張等の場合は、当該年度の始めから支給しない。

（管理職手当）

第4条 管理職手当を支給されている職員が、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（業務上の傷病又は通勤による傷病によって勤務しなかった場合を除く。）は、その月の管理職手当は支給しない。

（学位プログラムリーダー手当）

第5条 学位プログラムリーダー手当を支給されている職員が、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（業務上の傷病又は通勤による傷病によって勤務しなかった場合を除く。）は、その月の学位プログラムリーダー手当は支給しない。

第6条 削除

（産業医手当）

第6条の2 産業医手当を支給されている職員が、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（業務上の傷病又は通勤による傷病によって勤務しなかった場合を除く。）は、その月の産業医手当は支給しない。

（初任給調整手当）

第7条 初任給調整手当は、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学卒業の日からそれぞれ採用又は異動の日までの期間が4年（医師法（昭和23年法律第201号）に規定

する臨床研修を経た場合にあっては6年)を超えることとなる職員(学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年内の職員を除く。)に対する本部等職員給与規則別表第11の適用については、採用又は異動の日からその超えることとなる期間(1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間)に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとする。

第8条 初任給調整手当を支給されている職員が、本部等職員就業規則第19条の規定により休職にされた場合における当該職員に対する本部等職員給与規則別表第11の適用については、当該休職の期間(本部等職員給与規則第20条第1項の規定により、給与の全額を支給されることとなる期間を除く。)は、本部等職員給与規則別表第11の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。

第9条 本部等職員給与規則第27条第1項に規定する職員となった者のうち、これらの職員となった日前に初任給調整手当及び国の機関又は他の国立大学法人等(以下「国の機関等」という。)において支給する手当で初任給調整手当に相当するものと任命権者が認めた手当(以下この条において「初任給調整手当等」という。)を支給されていたことのある者で、初任給調整手当の支給期間に既に初任給調整手当等を支給されていた期間に相当する期間を加えた期間が35年を超えることとなるものに係る初任給調整手当の支給期間及び支給額は、本部等職員給与規則第27条第1項の規定による支給期間のうち、その超えることとなる期間に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとした場合における期間区分による額とする。

(扶養手当)

第10条 本部等職員給与規則第28条第2項の「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」には、次に掲げる者は含まれないものとする。

(1) 職員の配偶者、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又は民間事業所その他のこれに相当する手当の支給の基礎となっている者

(2) 年間1,300,000円以上の恒常的な所得があると見込まれる者

2 本部等職員給与規則第28条第2項表の第5号の「重度心身障害者」は、心身の障害の程度が終身労務に服することができない程度であるものをいう。

第11条 任命権者は、現に扶養手当の支給を受けている職員の扶養親族が扶養親族としての要件を具備しているかどうか及び扶養手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。この場合において、任命権者は、扶養の事実等を証明する書類の提出を求めることができる。

第12条 扶養手当の支給は、職員が新たに扶養手当の要件を具備する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)から開始し、職員が扶養手当の要件を欠くに至った日の属する月(そ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、届け出が事実の生じた日か

ら15日を経過した後にされたときは、その届け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。

- 2 扶養手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、これら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、扶養手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

第13条 削除

（教育研究等連携手当）

第14条 職員が教育研究等連携手当の支給割合のより低い地域又は支給地域とされていない地域に異動（異動の前日に教育研究等連携手当の支給地域に引き続き6か月を超えて勤務していた職員に限る。）した場合、異動の日から2年間、異動の日の前日に勤務していた地域に係る支給割合による教育研究等連携手当を支給する。

- 2 国の機関等において支給する手当で教育研究等連携手当に相当するものと任命権者が認めた手当を支給されていた者が、人事交流等により引き続き職員となった場合、異動の日から2年間、異動の日の前日に受けていた教育研究等連携手当に相当するものと認めた手当の支給割合による教育研究等連携手当を支給する。

- 3 前2項の教育研究等連携手当を支給されている職員の2年目の教育研究等連携手当の支給割合は、その割合に100分の80を乗じて得た割合（異動後の地域の支給割合以下となるときは、当該異動後の地域の支給割合）とする。

- 4 第1項及び第2項の支給割合は、異動の前日から6か月を遡った日の前日から当該異動の前日までの間に勤務していた教育研究等連携手当支給地域の支給割合のうち、最も低い割合とする。

- 5 第1項及び第2項の支給割合は、職員がその勤務する勤務場所を異にして異動した場合及び国の機関等からの人事交流等に伴い、引き続き職員となった場合において、当該異動につき勤務場所間の距離（異動の日の前日に勤務していた勤務場所の所在地と当該異動の直後に勤務する勤務場所の所在地との間の距離をいう。）及び住居と勤務場所との間の距離（異動の直前の住居と当該異動の直後に勤務する勤務場所の所在地との間の距離をいう。）がいずれも300キロメートル以上であるとき、100分の6に満たない場合には、当分の間、100分の6とする。

（住居手当）

第15条 本部等職員給与規則第31条第1項表の第1号の「その他法人規程で定める職員」とは、次に掲げる職員とする。

- (1) 国立大学法人筑波大学宿舍管理規程（平成16年法人規程第12号）の規定による有料宿舍を貸与され、使用料を支払いこれに居住している職員
- (2) 地方公共団体、公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫、国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に

掲げる法人及び任命権者がこれに準ずると認める法人から貸与された職員宿舎に居住している職員

- (3) 配偶者、父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者（扶養親族として認定されている者に限る。以下同じ。）以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅及び次条第2号に掲げる住宅並びに任命権者がこれに準ずると認め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

第16条及び第17条 削除

第18条 本部等職員給与規則第31条第1項表の第2号の「これらのものとの権衡上必要があると認められるもの」とは、単身赴任手当を支給されている職員が同居していた満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が居住するための住宅のうち、勤務場所を異にする異動の直前の住居であった住宅（第15条で定める住宅を除く。）又はこれに準ずると任命権者が認める住宅を借り受け、月額12,000円を超える家賃を支払っているものとする。

第19条 届け出に係る職員が家賃と食費等を併せ支払っている場合において、家賃の額が明確でないときは、次に掲げる基準に従い、家賃の額に相当する額を算定するものとする。

- (1) 居住に関する支払額に食費等が含まれている場合 その支払額の100分の40に相当する額
- (2) 居住に関する支払額に電気、ガス又は水道の料金が含まれている場合 その支払額の100分の90に相当する額

第20条 住居手当の支給は、職員が新たに住居手当の要件を具備する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）から開始し、職員が住居手当の要件を欠くに至った日の属する月（そ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、住居手当の支給の開始については、届け出が事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届け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。

- 2 住居手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の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、それらの日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

第21条 任命権者は、現に住居手当の支給を受けている職員が住居手当の要件を具備しているかどうか及び住居手当の月額が適正であるかどうかを必要に応じて確認するものとする。この場合において、任命権者は、その住居の実情、住宅の所有関係等を証明する書類の提出を求めることができる。

(通勤手当の算出基準)

第22条 通勤手当の額は、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するものとする。

2 前項の通勤の経路又は方法は、往路と帰路とを異にし、又は往路と帰路とにおけるそれぞれの通勤の方法を異にするものであってはならない。ただし、所定勤務時間が深夜に及ぶためこれにより難しい場合等正当な事由がある場合は、この限りでない。

(運賃等相当額の算出方法等)

第23条 本部等職員給与規則第32条第2項に規定する運賃等相当額は、各交通機関等ごとに次表の区分に基づき算出した額（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）の総額とする。

区 分		運賃等相当額
第1号	定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等を利用する区間	支給単位期間に対応する通用期間の定期券の価額を当該期間の月数で除して得た額
第2号	前号に掲げる区間以外の交通機関等を利用する区間	回数乗車券等の通勤21回分の運賃等の額

(支給単位期間)

第24条 通勤手当の支給の単位となる「支給単位期間」は、原則として次の各号のとおりとする。

- (1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的な場合 発行されている定期券の最長通用期間（6か月を限度とし、月を単位とする。）
- (2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的な場合 1か月
- (3) 自動車等を使用する場合 1か月

2 前項第1号に規定する支給単位期間は、支給単位期間の初日までに、定年退職その他の離職、長期間の研修等により通勤のため負担する運賃等の額に変更が生じることが明らかな場合には、任命権者は、返納が生じないように当該支給単位期間を調整して設定することができる。

(新幹線鉄道等の利用の基準)

第25条 勤務場所を異にする異動又は国の機関等からの人事交流等に伴い、通勤の実情の変更を生ずる職員で、新幹線鉄道等（特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等）を利用しないで通勤するものとした場合における通勤距離が60キロメートル以上若しくは通勤時間が90分以上であるもの又は交通事情等に照らして通勤が困難であると任命権者が認める職員のうち、本部等職員給与規則第32条第2項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動の直前の住居から通勤のため、新幹線鉄道等を利用し、通勤事情の改善に相当程度資するものであると任命権者が認めたものであるとき、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、本部等職員給与規則第32条第2項の規定

にかかわらず、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（その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）を本部等職員給与規則第32条第2項の規定による額に加算した額とする。

（支給日等）

第26条 通勤手当は、本部等職員給与規則第32条第5項の規定による届出に係る事実が確認できない等のため、本部等職員給与規則第2条に規定する給与支給日（以下この条において「支給日」という。）に支給することができないときは、翌月の支給日に支給することができる。

2 職員が二以上の交通機関等を利用し、かつ、1か月当たりの運賃等相当額が55,000円を超えた場合は、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係る最初の月の支給日に、全ての交通機関等に係る通勤手当を一括して支給する。

（支給の始期等）

第26条の2 職員が新たに本部等職員給与規則第32条第2項第1号から第3号までの規定のいずれかに該当するに至った場合には、その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）から通勤手当を支給する。

2 前項の規定にかかわらず、通勤手当に係る届出が事実の生じた日から15日を経過してなされたときは、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）から通勤手当を支給する。

3 次の各号のいずれかに該当する場合には、その事実が生じた日の属する月をもって通勤手当の支給を終了する。

(1) 通勤手当を支給されている職員が離職し、又は死亡したとき。

(2) 通勤手当を支給されている職員がその要件を欠くに至ったとき。

4 前項の規定にかかわらず、その事実が生じた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通勤手当の支給を終了する。

5 通勤手当を支給されている職員にその額を変更すべき事実が生ずるに至った場合においては、その事実の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）から支給額を改定する。第2項の規定は、通勤手当の額を増額して改定する場合における支給額の改定について準用する。

6 支給単位期間に対応する当該定期券の通用期間中に当該定期券の価額が改定されたときは、当該支給単位期間に係る最後の月の末日を事実が生じた日とみなす。

（返納の事由及び額等）

第27条 本部等職員給与規則第32条第6項の「別に定める事由が生じた場合」とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいうものとする。

(1) 職員が離職し、若しくは死亡したとき、又は本部等職員給与規則第32条第2項各号に規定する要件を欠くに至ったとき。

(2) 職員が通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更が

あったことにより、通勤手当の額が改定されたとき。

(3) 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通勤しないこととなるとき。

2 本部等職員給与規則第32条第6項の「別に定める額」とは、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 1か月当たりの運賃等相当額等（本部等職員給与規則第32条第2項第3号に掲げる職員にあっては、1か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。以下この項において同じ。）が55,000円以下であった場合 前項第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る交通機関（同号の規定による通勤手当の額の改定後に1か月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての交通機関）、同項第1号、第3号又は第4号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用するすべての交通機関につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、次に掲げる事由の区分に応じ、それぞれ次に定める月（以下この条において「事由発生月」という。）の末日にしたものとして得られる額（次号において「払戻金相当額」という。）

ア 前項第1号に掲げる事由 当該事由が生じた日の属する月（その日が月の初日である場合にあつては、その日の属する月の前月）

イ 前項第2号に掲げる事由 通勤手当の額が改定される月の前月

ウ 前項第3号に掲げる事由 同号の期間の開始した日の属する月

エ 前項第4号に掲げる事由 当該通勤しないこととなる月の前月（病気休暇等の期間が当該通勤しないこととなる月の中途までの期間とされていた場合であつて、その後の事情の変更によりやむを得ず当該病気休暇等の期間がその月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなることについてその月の前月の末日において予見しがたいことが相当と認められる場合にあつては当該通勤しないこととなる月）

(2) 1か月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えていた場合 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア イに掲げる場合以外の場合 55,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前項各号に掲げる事由に係る交通機関についての払戻金相当額のいずれか低い額（事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあつては、0円）

イ 第26条第2項に掲げる通勤手当を支給されている場合 55,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はその者の利用するすべての交通機関についての払戻金相当額の合計額のいずれか低い額（事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあつては、0円）

3 任命権者は、本部等職員給与規則第32条第6項により職員に前項に定める額を返納させる場合、翌月以降の給与から当該額を差し引くことができる。

（支給単位期間の開始）

第27条の2 支給単位期間は、第26条の2第1項及び第2項の規定により通勤手当が支給される月又は同条第5項の規定により通勤手当の額が改定される月から開始するものとする。

2 月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなった場合には、支給単

位期間は、その後再び通勤することとなった日の属する月から開始するものとする。

(事後の確認)

第28条 任命権者は、現に通勤手当の支給を受けている職員について、その者が通勤手当の要件を具備しているかどうか及び通勤手当の額が適正であるかどうかを当該職員に定期券等の提示を求め、又は通勤の実情を実地に調査する等の方法により、必要に応じて確認するものとする。

(通勤手当の不支給)

第29条 通勤手当を支給されている職員が、出張、研修、休暇、欠勤その他の事由により、支給単位期間に係る最初の月において、その月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなるときは、その月の通勤手当は支給しない。

(通勤手当のみなし支給)

第30条 出張、研修先において月の初日から末日までの全日数にわたって通勤に類する行為があり、かつ、その間に国立大学法人筑波大学出張及び旅費に関する規則施行規程（平成16年法人規程第26号）第17条による宿泊料を含む旅費が支給されていない場合は、その月についてはその出張、研修先を勤務場所とみなして通勤手当を支給することができる。

(単身赴任手当)

第31条 本部等職員給与規則第33条第1項の「その他法人規程で定めるやむを得ない事情」とは、次に掲げる事情とする。

- (1) 配偶者が疾病等により介護を必要とする状態にある職員若しくは配偶者の父母又は同居の親族を介護すること。
- (2) 配偶者が学校教育法第1条に規定する学校その他の教育施設に在学している同居の子を養育すること。
- (3) 配偶者が引き続き就業すること。
- (4) 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅（任命権者がこれに準ずると認める住宅を含む。）を管理するため、引き続き当該住宅に居住すること。
- (5) 配偶者が職員と同居できないと認められる前各号に類する事情

第32条 本部等職員給与規則第33条第1項の「法人規程で定める基準」とは、次の各号のいずれかに該当することとする。

- (1) 任命権者が定めるところにより算定した通勤距離が60km以上であること。
- (2) 任命権者が定めるところにより算定した通勤距離が60km未満である場合で、通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等から前号に相当する程度に通勤が困難であると認められること。

第33条 単身赴任手当の支給は、職員に新たに単身赴任手当の要件を具備する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）から開始し、職員が

単身赴任手当の要件を欠くに至った日の属する月（そ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、単身赴任手当の支給の開始については、届け出を事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届け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。

- 2 単身赴任手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の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、単身赴任手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

第34条 任命権者は、現に単身赴任手当の支給を受けている職員が単身赴任手当の要件を具備しているかどうか及び単身赴任手当の月額が適正であるかどうかを必要に応じて、確認するものとする。この場合において、必要と認めるときは、職員に対し配偶者等との別居の状況等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

第35条 削除

（期末手当）

第36条 本部等職員給与規則第46条第2項の「在職期間」は、本部等職員給与規則の適用を受ける職員として在職した期間とする。ただし、基準日以前6ヶ月以内の期間において、国の機関等からの人事交流等により引き続き職員となった場合にその者が採用の直前に属していた国の機関等が期末手当を支給しない場合においては、これらの国の機関等における在職期間を職員として在職した期間に算入し、次に掲げる期間を除算する。

- (1) 本部等職員就業規則第95条の規定により停職にされている職員及び非常勤職員（教育系職員、事務系職員、技術系職員、医療系職員、技能系職員及び労務系職員で、休憩時間を除いた1週間当たりの勤務時間が38時間45分に満たない者をいう。以下同じ。）として在職した期間については、その全期間
- (2) 本部等職員就業規則第26条の規定により育児休業をしている職員（当該育児休業の申出に係る期間（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は、その2分の1の期間
- (3) 本部等職員就業規則第31条の規定により研修休業をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間
- (4) 本部等職員就業規則第32条の規定により海外教育研究活動休業をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間
- (5) 本部等職員就業規則第33条の規定によりボランティア休業をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間
- (6) 本部等職員就業規則第31条の2の規定により自己啓発等休業をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間
- (7) 本部等職員就業規則第31条の3の規定により配偶者同行休業をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間

- (8) 本部等職員就業規則第19条の規定により休職にされていた期間については、その2分の1の期間（本部等職員給与規則第20条第1項第1号に規定する休職の期間を除く。）
- (9) 本部等職員就業規則第26条の2の規定により育児短時間勤務をしている職員として在職した期間については、当該期間から当該期間に1週あたりの勤務時間を38時間45分で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間

2 前項第2号の「育児休業の申出に係る期間」とは、基準日以前6か月以内の期間とその一部又は全部が重複する育児休業を申し出た期間の初日から末日（育児休業の期間の延長を申し出た場合にあつては当該延長を申し出た期間の末日とし、育児休業が終了した場合にあつては終了した日とする。）までの期間をいう。

第37条 本部等職員給与規則別表第12の加算割合欄の「法人規程に定める職員」は、次に掲げる職員とする。

- (1) 教育職員（一）俸給表の5級の職員 毎年6月1日現在での教育職員（一）俸給表5級適用職員数の60%以内を定数として、任命権者が職責等を考慮して指定する職員
- (2) 教育職員（一）俸給表の4級の職員 毎年6月1日現在での教育職員（一）俸給表4級適用職員数の30%以内を定数として、任命権者が職責等を考慮して指定する職員

第38条 期末手当は、次に掲げる事項に該当する場合は支給しない。

- (1) 基準日に在職する職員のうち、次に掲げる職員
 - ア 本部等職員就業規則第19条の規定により休職にされている職員のうち、給与の支給を受けていない職員又は本部等職員就業規則第19条第1項第2号の規定により休職にされている職員
 - イ 本部等職員就業規則第26条の規定により育児休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員以外の職員
 - ウ 本部等職員就業規則第28条の規定により介護休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員以外の職員
 - エ 本部等職員就業規則第31条の規定により研修休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員以外の職員
 - オ 本部等職員就業規則第32条の規定により海外教育研究活動休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員以外の職員
 - カ 本部等職員就業規則第33条の規定によりボランティア休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員以外の職員
 - キ 本部等職員就業規則第31条の2の規定により自己啓発等休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員以外の職員
 - ク 本部等職員就業規則第31条の3の規定により配偶者同行休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員以外の職員
- (2) 基準日から支給日の前日までの間に次に掲げる事項に該当する職員となった場合
 - ア 本部等職員就業規則第95条の規定により解雇となった職員

- イ 本部等職員就業規則第73条第2項第2号の規定により解雇となった職員
- (3) 基準日前1か月以内又は基準日から支給日の前日までの間に退職（前号に掲げる者を除く。）した職員で、その退職した日から支給日の前日までの間に禁固以上の刑に処せられたもの
- (4) 次条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もの（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職員
- (5) 基準日前1か月以内に退職し、本部等職員就業規則第73条第2項第1号の規定により解雇となり、又は死亡（以下「退職等」という。）した職員のうち、次に掲げる職員
 - ア 退職等した日において第1号に該当する職員又は本部等職員就業規則第95条の規定により停職とされている職員であった場合
 - イ 退職等した後基準日までの間において国の機関等の職員となった者（本学の在職期間を当該法人等の職員としての在職期間に通算することとしている法人等の職員に限る。）

第39条 支給日に期末手当を支給することとされていた職員が、次に掲げる事項に該当する場合は、期末手当の支給を一時差止とすることができる。

- (1) 退職等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かか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。）をされ、その判決が確定していない場合
- (2) 退職等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かか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、大学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。

（勤勉手当）

第40条 本部等職員給与規則第47条第2項の「勤務期間」は、本部等職員給与規則の適用を受ける職員として在職した期間とする。ただし、基準日以前6か月以内の期間において、国の機関等からの人事交流等により引き続き職員となった場合にその者が採用の直前に属していた国の機関等が勤勉手当を支給しない場合においては、これらの国の機関等における在職期間を職員として在職した期間に算入し、次に掲げる期間を除算する。

- (1) 本部等職員就業規則第95条の規定により停職にされている職員及び非常勤職員として在職した期間
- (2) 本部等職員就業規則第26条の規定により育児休業をしている職員（当該育児休業の申出に係る期間（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
- (3) 本部等職員就業規則第28条の規定により介護休業をしている職員（当該介護休業の申出に係る期間（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

- (4) 本部等職員就業規則第31条の規定により研修休業をしている職員として在職した期間
- (5) 本部等職員就業規則第32条の規定により海外教育研究活動休業をしている職員として在職した期間
- (6) 本部等職員就業規則第33条の規定によりボランティア休業をしている職員として在職した期間
- (7) 本部等職員就業規則第31条の2の規定により自己啓発等休業をしている職員として在職した期間
- (8) 本部等職員就業規則第31条の3の規定により配偶者同行休業をしている職員として在職した期間
- (9) 本部等職員就業規則第26条の2の規定により育児短時間勤務をしている職員として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間
- (10) 本部等職員就業規則第19条の規定により休職にされていた期間
- (11) 本部等職員給与規則第21条の規定により給与を減額された期間
- (12) 負傷又は疾病(業務上又は通勤による負傷若しくは疾病を除く。)により勤務しなかった期間から本部等職員就業規則第50条に規定する休日等を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (13) 本部等職員就業規則第27条の規定による育児部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (14) 本部等職員就業規則第29条の規定による介護部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間が60日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (15) 本部等職員就業規則第32条の2の規定による研究成果活用企業等兼業休業の承認を受けて勤務しなかった期間
- (16) 基準日以前6か月の全期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

2 第36条第2項の規定は、勤勉手当の支給に準用する

3 前項第3号の「介護休業の申出に係る期間」とは、基準日以前6か月以内の期間とその一部又は全部が重複する介護休業を申し出た期間の初日から末日(介護休業の期間の延長を申し出た場合にあつては当該延長を申し出た期間の末日とし、介護休業が終了した場合にあつては終了した日とする。)までの期間をいう。

第41条 本部等職員給与規則第47条第2項の「法人規程で定める割合」は、次の表に掲げるものとする。

区 分		割合	備 考
(1) 勤務成績が特に優秀な職員	特定幹部職員	139/100	期間率が 100/100 未満 の職員を除く
	上記以外	115/100	
(2) 勤務成績が優秀な職員	特定幹部職員	124.5/100	期間率が 100/100 未満 の職員を除く
	上記以外	103.5/100	

(3) 勤務成績が良好な職員	特定幹部職員	112/100	
	上記以外	92/100	
(4) 訓告、文書による嚴重注意を受けた職員又は勤務成績が良好でない職員	特定幹部職員	86.5/100	
	上記以外	66.5/100	
(5) 戒告の処分を受けた職員	特定幹部職員	75/100	
	上記以外	60/100	
(6) 減給の処分を受けた職員	特定幹部職員	53/100	
	上記以外	49.5/100	
(7) 停職の処分を受けた職員	特定幹部職員	32.5/100	
	上記以外	39/100	

2 前項の規定による割合の決定に関して苦情のある職員は、任命権者に対し審査を申し立てることができる。

第42条 勤勉手当の支給に関し、第38条及び第39条の規定を準用する。この場合において、第38条第1号中アを「本部等職員就業規則第19条の規定により休職にされている職員（本部等職員給与規則第20条第1項第1号の規定の適用を受ける者を除く。）」に読み替えるものとする。

（期末特別手当）

第43条 期末特別手当の支給に関し、第36条、第38条及び第39条の規定を準用する。

（年俸制教員業績給）

第44条 年俸制教員業績給を支給されている職員が、年俸制教員業績給の支給対象となる1つ前の基本年俸表を適用する大学教員の業績評価の評価期間中に本部等職員就業規則第96条第1号から第3号及び本部等職員就業規則第99条に該当することとなった場合の年俸制教員業績給は、次の割合を乗じて支給する。

- (1) 訓告及び文書による嚴重注意を受けた職員 100分の90
- (2) 戒告の処分を受けた職員 100分の80
- (3) 減給の処分を受けた職員 100分の75
- (4) 停職の処分を受けた職員 100分の70

（補則）

第45条 この法人規程に定めるもののほか、職員の手当に関する取扱いについては、必要に応じ、任命権者が国家公務員の例に準じてその都度定める。

附 則

（施行期日）

- 1 この法人規程は、平成17年4月1日から施行する。
(平成21年6月に支給する勤勉手当に係る勤務成績に応じた割合に関する特例措置)
- 2 平成21年6月に支給する勤勉手当に係る勤務成績に応じた割合については、第41条第1項の規定にかかわらず、次の表のとおりとする。

区 分		割合	備 考
(1) 勤務成績が特に優秀な職員	特定幹部職員	106/100	期間率が 100/100 未満の職員を除く
	上記以外	87/100	
(2) 勤務成績が優秀な職員	特定幹部職員	94/100	期間率が 100/100 未満の職員を除く
	上記以外	77/100	
(3) 勤務成績が良好な職員	特定幹部職員	82/100	
	上記以外	67/100	
(4) 訓告、文書による嚴重注意を受けた職員又は勤務成績が良好でない職員	特定幹部職員	72/100	
	上記以外	57/100	
(5) 戒告の処分を受けた職員	特定幹部職員	63.5/100	
	上記以外	52/100	
(6) 減給の処分を受けた職員	特定幹部職員	45.5/100	
	上記以外	43/100	
(7) 停職の処分を受けた職員	特定幹部職員	27.5/100	
	上記以外	33.5/100	

附 則 (平17. 11. 24 法人規程63号)

この法人規程は、平成17年12月1日から施行する。

附 則 (平18. 3. 23 法人規程11号)

(施行期日)

- 1 この法人規程は、平成18年4月1日から施行する。
(地域手当に関する経過措置)
- 2 この法人規程の施行の際現にこの法人規程による改正前の国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程(平成17年法人規程第13号)第14条の規定の適用を受けている職員に対する当該適用に係る異動に係る地域手当の支給及びこの法人規程の施行の日(以下「施行日」という。)の前日において平成18年法人規則第9号による改正前の国立大学法人筑波大学本部等職員の給与に関する規則第29条の規定の適用を受けている職員が施行日にその在勤する勤務場所を異にして異動した場合における当該職員に対する当該異動に係る地域手当の支給に関する第14条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第1項	地域手当の支給割合のよ	施行日の前日に受けていた調整手当の支給
-----	-------------	---------------------

	り低い地域	割合より低い地域手当の支給割合の地域
	地域手当の支給地域	調整手当の支給地域
第2項	地域手当に相当するものと任命権者が認めた手当	調整手当に相当するものと任命権者が認めた手当
	異動の日の前日に受けていた地域手当	異動の日の前日に受けていた調整手当
第4項	地域手当	調整手当

附 則（平18. 11. 27 法人規程57号）

- 1 この法人規程は、平成18年12月1日から施行する。
- 2 国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則の一部を改正する法人規則（平成18年法人規則第53号）附則第2項の規定により再任用されている職員については、この法人規程による改正後の国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則（平19. 3. 22 法人規程12号）

この法人規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平19. 12. 20 法人規程52号）

- 1 この法人規程は、平成20年1月1日から施行し、改正後の国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程（以下「新規程」という。）の規定は、平成19年12月1日から適用する。
- 2 前項の規定にかかわらず、新規程の規定は、この法人規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までに職員でなくなった者及び施行日に在籍派遣（国立大学法人筑波大学職員の派遣に関する規則（平成16年法人規則第18号）第2条第1号に規定する職員をいう。）されている職員については、適用しない。
- 3 第1項の規定にかかわらず、平成19年12月2日から平成19年12月31日までにおいて採用された者の直近の採用の日から施行日までの期間以外の期間については、適用しない。

附 則（平20. 3. 13 法人規程6号）

- 1 この法人規程は、平成20年4月1日から施行する。
- 2 この法人規程の施行の日の前日において改正前の国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程第35条の規定により特地勤務手当の支給を受けていた農林技術センター八ヶ岳演習林に勤務する職員については、改正後の国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則（平20. 8. 6 法人規程47号）

- 1 この法人規程は、平成20年10月1日から施行する。

2 この法人規程の施行の日の前日において本部等職員給与規則第32条第2項第1号及び第3号の規定により通勤手当の支給を受けている職員にあっては、改正後の第26条の2第5項の規定に基づき支給額の改定を行う。

附 則（平21.2.26法人規程3号）

この法人規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平21.5.28法人規程36号）

この法人規程は、平成21年6月1日から施行する。

附 則（平21.11.26法人規程46号）

この法人規程は、平成21年12月1日から施行する。

附 則（平22.3.25法人規程8号）

この法人規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平22.11.29法人規程50号）

この法人規程は、平成22年12月1日から施行する。

附 則（平23.3.24法人規程11号）

この法人規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平23.12.22法人規程72号）

この法人規程は、平成24年1月1日から施行し、この法人規程による改正後の国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程の規定は、平成23年11月30日から適用する。

附 則（平24.3.29法人規程16号）

この法人規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平24.5.31法人規程46号）

1 この法人規程は、平成24年6月1日から施行する。

2 第14条の2の規定は、平成26年3月31日限り、その効力を失う。

附 則（平26.3.27法人規程14号）

この法人規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平26.11.27法人規程66号）

この法人規程は、平成27年1月1日から施行する。

附 則（平26. 12. 18 法人規程73号）

この法人規程は、平成27年1月1日から施行する。

附 則（平27. 3. 26 法人規程12号）

この法人規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平28. 2. 18 法人規程6号）

この法人規程は、平成28年3月1日から施行し、改正後の国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程の規定は、平成27年12月1日から適用する。

附 則（平28. 2. 18 法人規程10号）

この法人規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平28. 12. 22 法人規程72号）

この法人規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平29. 1. 26 法人規程4号）

- 1 この法人規程は、平成29年2月1日から施行する。
- 2 改正後の国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程（以下「新規程」という。）の規定は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める日から適用する。
 - (1) 第41条の規定 平成28年12月1日
 - (2) 前号に掲げる規定以外の規定 平成28年4月1日
- 3 前項の規定にかかわらず、新規程の規定は、この法人規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までに職員でなくなった者については、適用しない。ただし、施行日に在籍派遣（国立大学法人筑波大学職員の派遣に関する規則（平成16年法人規則第18号）第2条第1号に規定するものをいう。）されている職員についてはこの限りではない。

附 則（平29. 3. 23 法人規程17号）

（施行日）

- 1 この法人規程は、平成29年4月1日から施行する。
（扶養手当に関する経過措置）
- 2 平成29年度における改正後の国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程第12条第2項の規定の適用については、同項中「改定する場合について準用する。」とあるのは「改定する場合について準用する。ただし、扶養親族たる子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がある職員であって配偶者及び扶養親族たる子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改定を除く。」とする。

附 則（平30. 1. 25 法人規程4号）

- 1 この法人規程は、平成30年2月1日から施行し、改正後の国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程（以下「新規程」という。）の規定は、平成29年12月1日から適用する。
- 2 前項の規定にかかわらず、新規程の規定は、この法人規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までに職員でなくなった者については、適用しない。ただし、施行日に在籍派遣（国立大学法人筑波大学職員の派遣に関する規則（平成16年法人規則第18号）第2条第1号に規定するものをいう。）されている職員についてはこの限りではない。

附 則（平30. 3. 22 法人規程25号）

この法人規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平31. 1. 24 法人規程7号）

- 1 この法人規程は、平成31年2月1日から施行し、改正後の国立大学法人筑波大学本部等職員の手当に関する規程（以下「新規程」という。）の規定は、平成30年12月1日から適用する。
- 2 前項の規定にかかわらず、新規程の規定は、この法人規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までに職員でなくなった者については、適用しない。ただし、施行日に在籍派遣（国立大学法人筑波大学職員の派遣に関する規則（平成16年法人規則第18号）第2条第1号に規定するものをいう。）されている職員についてはこの限りではない。