

国立研究開発法人物質・材料研究機構 キャリア形成職員給与規程

平成20年3月31日
20規程第17号

第1章 総 則

(目的)

第1条 国立研究開発法人物質・材料研究機構（以下「機構」という。）の国立研究開発法人物質・材料研究機構キャリア形成職員就業規則（平成20年3月31日20規程第16号。以下「キャリア形成職員就業規則」という。）第1条第1項に規定するキャリア形成職員（以下「キャリア形成職員」という。）の給与は、キャリア形成職員就業規則第36条に基づき、本規程の定めるところによる。

(給与決定の原則)

第2条 給与は、キャリア形成職員の職務の複雑、困難及び責任の度合、経験、資格並びにその勤務成績に基づいて理事長が決定する。

(給与体系)

第3条 キャリア形成職員の給与は、本給及び諸手当とする。

- 2 諸手当は、扶養手当、管理職手当、職制手当、初任給調整手当、地域手当、研究員調整手当、期末手当、勤勉手当、業績手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、法定休日勤務手当、特別貢献手当及び特命業務手当とする。
- 3 前項の規定にかかわらず、第10条第2項第4号に規定する年俸制本給表の適用を受ける者（以下「年俸制本給表適用者」という。）の諸手当は、通勤手当、時間外勤務手当及び法定休日勤務手当とする。

(給与の支給)

第4条 給与は、法令により控除すべきもの及び職員の過半数を代表する者との協定によるものを除き、その全額を通貨で直接、又はキャリア形成職員が指定する預金若しくは貯金の口座への振込みにより支払う。

(給与の計算期間及び支給定日)

第5条 給与の計算期間及び支給定日は次の通りとする。

- (1) 給与の支給定日は、毎月17日とする。
- (2) 給与の支給定日が土曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日に当たる場合にはその前日に、日曜日に当たる場合にはその前々日に支払う。ただし、その日が15日となる場合で、かつ、所定休日に当たるときは、18日に支払うこととする。
- (3) 時間外勤務手当及び法定休日勤務手当の計算期間は毎月1日から末日までとし、翌月の17日に支払う。
- (4) 新たにキャリア形成職員となった者には、その日から給与を支給し、昇給、降格等により給与額に異動を生じた場合には、その日から新たに定められた給与を支給する。ただし、離職した国家公務員が即日キャリア形成

職員となったときは、その日の翌日から給与を支給する。

- (5) キャリア形成職員が退職したときは、その日まで給与を支給する。
- (6) キャリア形成職員が死亡したときは、その月の末日まで給与を支給する。
- (7) 第4号又は第5号の規定により給与を支給する場合であって、月の途中での採用、退職、昇格、降格等のときは、その給与額は、その期間の現日数から所定休日の日数を差し引いた日数を基礎として、日割によって計算する。

(非常時払い)

第6条 キャリア形成職員が次の各号の一に該当し、かつ、請求があった場合には、前条に定める支給定日前であっても、その日までの勤務に対する給与を支給することができる。

- (1) 本人が死亡したとき。
- (2) その他、理事長がやむを得ない事由があると認めたとき。

(給与の端数計算)

第7条 給与の端数計算は次のとおりとする。

- (1) 各給与項目の計算上1円未満の端数が生じたときは、これを切捨てて計算する。ただし、勤務1時間あたりの給与額に1円未満の端数が生じたときは、四捨五入する。
- (2) 給与の総支給額に1円未満の端数が生じたときは、これを切捨てて計算する。

(勤務1時間あたりの給与額)

第8条 第10条第2項第1号から第3号までに規定する事務職本給表、研究職本給表又はエンジニア職本給表の適用を受ける者の勤務1時間あたりの給与額は、本給並びにこれに対する地域手当及び研究員調整手当の月額合計額に1.2を乗じ、当該年度の総勤務時間数で除した額とする。

- 2 年俸制本給表適用者の勤務1時間あたりの給与額は、当該年俸制本給表の基礎額欄に定める額に1.2を乗じ、当該年度の総勤務時間数で除した額とする。

(支給者の特例)

第9条 キャリア形成職員が死亡した場合の給与等は、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第42条又は第43条に規定する者に支給する。

第2章 給 与

第1節 本 給

(本給)

第10条 本給はキャリア形成職員の担当する職務の複雑、困難及び責任の度合、経験、資格並びにその勤務成績に基づいて国立研究開発法人物質・材料研究機構初任給、昇格、昇給等の取扱いに関する規則（平成13年6月28日 13規則第4号。以下「初任給、昇格、昇給等規則」という。）の定めるところにより決定する。

- 2 前項の本給は月額とし、次に掲げる本給表に定める級号俸により支給する。ただし、キャリア形成職員就業規則第58条の2の規定により育児短時間勤務の承認を得たキャリア形成職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の本給

は、育児短時間勤務の期間中、当該育児短時間勤務職員の級号俸の月額（年俸制本給表適用者にあつては、第4号に規定する年俸制本給表の本給月額欄に定める額）に当該育児短時間勤務職員の1週間の勤務時間を38時間45分で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする。

- (1) 事務職本給表（別表第1）
- (2) 研究職本給表（別表第2）
- (3) エンジニア職本給表（別表第3）
- (4) 年俸制本給表（別表第4）

- 3 年俸制本給表の基礎額欄に定める額には、支給割合を100分の10として計算した研究員調整手当相当分を含むものとする。
- 4 年俸制本給表適用者のうち別表第7に定める研究職役職区分表（以下「研究職役職区分表」という。）に定める四種の役職にあるキャリア形成職員については、年俸制本給表の本給月額欄に掲げる額から基礎額欄に掲げる額を除いた額に、第25条に規定する時間外勤務手当及び第26条に規定する法定休日勤務手当の10時間相当分（午後10時から翌日の午前5時までの勤務を除く）を含むものとする。加えて裁量労働制適用者のみ、同表の基礎額欄に掲げる額に第25条第1項に規定する時間外勤務手当のうち、午後10時から翌日の午前5時までの勤務に対する手当の20時間相当分及び同項第6号に規定する代休を取得した場合の法定休日以外の所定休日における勤務に対する手当の16時間30分相当分並びに第26条第1項第2号に規定する法定休日における勤務に代休を取得した場合に対する法定休日勤務手当の16時間30分相当分を含むものとする。

（初任給）

- 第11条 新たに採用されたキャリア形成職員の受ける本給は、初任給、昇格、昇給等規則の定めるところにより、職務の複雑、困難及び責任の度合、経験並びに資格を考慮して決定する。

（昇格及び昇給）

- 第12条 キャリア形成職員の昇格は、その者の職務及び勤務成績等を考慮し、初任給、昇格、昇給等規則の定めるところにより行う。ただし、年俸制本給表適用者は対象外とする。
- 2 キャリア形成職員の昇給は、次条で定める日に、前年度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。ただし、年俸制本給表適用者は対象外とする。
 - 3 前項の規定によりキャリア形成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キャリア形成職員の昇給の号俸数を4号俸（事務職本給表の適用を受けるキャリア形成職員でその職務の級が8級以上であるもの及び研究職本給表又はエンジニア職本給表の適用を受けるキャリア形成職員でその職務の級が5級以上であるキャリア形成職員にあつては、0号俸）とすることを標準として初任給、昇格、昇給等規則の定めるところにより決定するものとする。
 - 4 前項の規定にかかわらず、次条に定める日における年齢が満55歳以上のキャリア形成職員の第2項の規定による昇給は、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給の号俸数は、勤務成績に応じて初任給、昇格、昇給等規則に定める基準に従い決定するものとする。
 - 5 前各項及び次条から第15条までに規定するほか、昇給に関して必要な事項

は、初任給、昇格、昇給等規則の定めるところによる。

(昇給の時期)

第13条 キャリア形成職員の昇給時期は、毎年7月1日とする。

(特別な場合の昇給)

第14条 前2条の規定に関わらず、次の各号の一に該当するときは、初任給、昇格、昇給等規則の定めるところにより特別に昇給を行うことができる。

- (1) 業務成績の向上、能率増進、発明考案、表彰等により職務上特に功績があったとき。
- (2) 研修に参加し、その成績が特に良好な場合
- (3) 相当の期間にわたり特に繁忙な業務に精励したとき。
- (4) 機構の都合により退職するとき。

(特別昇給の時期)

第15条 前条に規定する特別な場合の昇給の時期は初任給、昇格、昇給等規則に定める時期とする。

第2節 諸 手 当

(扶養手当)

第16条 扶養手当は、扶養親族のあるキャリア形成職員に対して支給する。ただし、次項第2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族（第3項において「扶養家族たる父母等」という。）に係る扶養手当は、事務職本給表の適用を受けるキャリア形成職員でその職務の級が9級以上であるもの、研究職本給表又はエンジニア職本給表の適用を受ける職員でその職務の級が6級であるもの及び年俸制本給表の適用を受ける職員でその職務の級号俸が31号俸以上であるもの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キャリア形成職員の扶養を受けているものを扶養親族とする。
 - (1) 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
 - (2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫
 - (3) 満60歳以上の父母及び祖父母
 - (4) 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
 - (5) 重度心身障害者
- 3 扶養手当の月額額は、前項第1号に該当する扶養親族（次項において「扶養親族たる子」という。）については1人につき13,000円、扶養親族たる父母等については1人につき6,500円（事務職本給表の適用を受けるキャリア形成職員でその職務の級が8級であるもの、研究職本給表又はエンジニア職本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの及び年俸制本給表の適用を受ける職員でその職務の級号俸が15号俸以上30号俸以下であるものにあつては、3,500円）とする。
- 4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合における扶養手当の月額額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に当該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。
- 5 前各項に規定するもののほか、扶養親族の数の変更に伴う支給額の改定その他

扶養手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(管理職手当)

- 第17条 管理職手当は、事務職本給表の適用を受けるキャリア形成職員のうち、審議役、部門長、室長及びこれらと同等とみなされる職にあるキャリア形成職員に対し、当該キャリア形成職員の職務の級及び役職に係る別表第5に定める事務職役職区分表（以下「事務職役職区分表」という。）の区分欄に掲げる区分に応じ、別表第6に定める管理職手当表の金額欄に定める額及び管理職調整額を毎月支給する。
- 2 前項に規定する管理職調整額は、理事長が特命する業務を遂行するため、本務とする職以外の職を併任し、又は本務とする職以外の職に指名されたキャリア形成職員に対して、理事長が認めた場合に限り、支給することができる。
 - 3 管理職調整額は、当該キャリア形成職員が併任し、又は指名された職における職務の内容及び責任の程度に応じ、理事長が定める額とする。
 - 4 前各項に規定するもののほか、管理職手当の支給に関し必要な事項については理事長が別に定める。

(職制手当)

- 第17条の2 職制手当は、研究職本給表又はエンジニア職本給表の適用を受けるキャリア形成職員に対し、毎月支給する。
- 2 職制手当の金額は、職制基本額に職制役職額及び職制調整額を加算した額とする。
 - 3 職制基本額の金額は、別表第6の2に定める職制基本額表の職務の級欄に掲げる職務の級に応じ、同表の金額欄に定める額とする。ただし、採用時に初任給、昇格、昇給等規則別表第2ロ又はハに基づき、大学卒の初任給が適用された職員に対しては、原則採用から2年間は支給しない。
 - 4 第2項に規定する職制役職額の加算は、別表第7に定める研究職・エンジニア職役職区分表（以下「研究職・エンジニア職役職区分表」という。）の役職欄に掲げる役職にあるキャリア形成職員に対して行う。
 - 5 職制役職額の金額は、当該キャリア形成職員の役職に係る研究職・エンジニア職役職区分表に掲げる区分に応じ、別表第8に定める職制役職額表の金額欄に定める額とする。
 - 6 前項の規定による職員のほか、国立研究開発法人物質・材料研究機構グループリーダー等に関する達（平成29年12月19日 29規程第30号）に定めるチームリーダーの役職にある定年制職員に対して、職制役職額として毎月6,500円を支給する。
 - 7 第2項に規定する職制調整額の加算は、本務の職以外の職を併任し、又は本務とする職以外の職に指名されたキャリア形成職員に対して行うことができる。
 - 8 職制調整額は、当該キャリア形成職員が併任し、又は指名された職における職務の内容及び責任の程度に応じ、理事長が定める額とする。
 - 9 研究職・エンジニア職役職区分表に定めるキャリア形成職員以外のキャリア形成職員に支給する職制手当には、第25条に規定する時間外勤務手当12時間相当分（午後10時から翌日の午前5時までの勤務を除く。）を含むものとする。
 - 10 前各項に規定するもののほか、職制手当の支給に関し必要な事項については、理事長が別に定める。

(初任給調整手当)

第17条の3 初任給調整手当は、事務職本給表を受ける定年制職員で、採用時に初任給、昇格、昇給等規則別表第2イに基づき、修士課程修了者又は大学卒の初任給が適用された職員に対して支給する。

- 2 大学卒の場合、246,200円からその職員に適用される本給を差し引いて得た額を支給する。なお、本給と初任給調整手当の合計額が、246,200円に達するまで支給し、それを超えた場合に初任給調整手当の支給は行わないものとする。
- 3 修士課程修了者の場合、260,500円からその職員に適用される本給を差し引いて得た額を支給する。なお、本給と初任給調整手当の合計額が、260,500円に達するまで支給し、それを超えた場合に初任給調整手当の支給は行わないものとする。

(地域手当)

第18条 地域手当は、キャリア形成職員に対し、そのキャリア形成職員の本給、扶養手当、管理職手当、職制手当及び初任給調整手当の月額合計額に、100分の16を乗じて得た額を毎月支給する。

(研究員調整手当)

第19条 研究員調整手当は、機構に勤務するキャリア形成職員で研究職本給表の適用を受けるキャリア形成職員に対し、本給、扶養手当及び職制手当の月額合計額に100分の10を乗じて得た額を支給する。

- 2 研究員調整手当を支給されるキャリア形成職員のうち、前条の規定により地域手当を支給されることとなるキャリア形成職員の当該地域手当の割合は、次の各号に掲げる区分に応じた割合とする。この場合において、当該割合が0となるキャリア形成職員には、当該地域手当は支給しない。
 - (1) 100分の10を超える支給割合 当該支給割合から研究員調整手当の支給割合を減じた割合
 - (2) 100分の10以下の支給割合 100分の10から研究員調整手当の支給割合を減じた割合
- 3 研究員調整手当には、裁量労働制適用者のみ、第25条第1項に規定する時間外勤務手当のうち、午後10時から翌日の午前5時までの勤務に対する手当の20時間相当分及び同項第6号に規定する代休を取得した場合の法定休日以外の所定休日における勤務に対する手当の16時間30分相当分並びに第26条第1項第2号に規定する法定休日における勤務に代休を取得した場合に対する法定休日勤務手当の16時間30分相当分を含むものとする。

(期末手当)

第20条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第21条の2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キャリア形成職員及びこれらの基準日前1月以内に退職し、又は死亡したキャリア形成職員に対し、それぞれ国立研究開発法人物質・材料研究機構期末手当・勤勉手当支給細則（平成13年6月28日 13細則第18号。以下「期末手当・勤勉手当支給細則」という。）第19条に定める日に支給する。

- 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、100分の125を乗じて得た額（第5項各号の規定の適用を受けるキャリア形成職員（以下「特定管理職員」という。）にあっては、100分の105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。

- (1) 6 箇月 100 分の 100
 - (2) 5 箇月以上 6 箇月未満 100 分の 80
 - (3) 3 箇月以上 5 箇月未満 100 分の 60
 - (4) 3 箇月未満 100 分の 30
- 3 前項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在（退職し、又は死亡したキャリア形成職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在。以下同じ。）においてキャリア形成職員が受けるべき本給（育児短時間勤務職員については、その本給月額を算出率で除して得た額）、扶養手当及び初任給調整手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び研究員調整手当の月額の合計額とする。
- 4 次表のキャリア形成職員欄に定めるキャリア形成職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、本給の月額（育児短時間勤務職員については、その本給月額を算出率で除して得た額）並びにこれに対する地域手当及び研究員調整手当の月額の合計額に次表のキャリア形成職員欄の区分に対応する加算割合欄に掲げる加算割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

本給表	キャリア形成職員	加算割合
事務職本給表	職務の級 10 級、9 級及び 8 級のキャリア形成職員	100 分の 20
	職務の級 7 級及び 6 級のキャリア形成職員	100 分の 15
	職務の級 5 級及び 4 級のキャリア形成職員	100 分の 10
	職務の級 3 級のキャリア形成職員	100 分の 5
研究職本給表	職務の級 6 級のキャリア形成職員	100 分の 20
	職務の級 5 級のキャリア形成職員	100 分の 15 (ただし、次項に定めるキャリア形成職員にあっては、100 分の 20)
	職務の級 4 級及び 3 級のキャリア形成職員	100 分の 10
	職務の級 2 級のキャリア形成職員 (別に定めるキャリア形成職員に限る。)	100 分の 5
エンジニア職本給表	職務の級 6 級のキャリア形成職員	100 分の 20
	職務の級 5 級のキャリア形成職員	100 分の 15 (ただし、次項に定めるキャリア形成職員にあっては、100 分の 20)
	職務の級 4 級及び 3 級のキャリア形成職員	100 分の 10
	職務の級 2 級のキャリア形成職員 (別に定めるキャリア形成職員に限る。)	100 分の 5

- 5 前項に定めるもののほか、次の各号に掲げる職務にあるキャリア形成職員にあっては、それぞれ当該各号に定める率を本給月額（育児短時間勤務職員については、その本給月額を算出率で除して得た額）に乗じて得た額を加算した額を第 2 項の期末手当基礎額とする。
- (1) 事務職役職区分表に定める一種の役職又は研究職・エンジニア職役職区分表に定める幹部職の役職にあるキャリア形成職員
100 分の 25
 - (2) 事務職役職区分表に定める二種の役職又は研究職・エンジニア職役職区分

表に定める基幹職の役職にあるキャリア形成職員

100分の15

- 6 前5項に規定するほか、期末手当の支給に関して必要な事項については、期末手当・勤勉手当支給細則の定めるところによる。

(勤勉手当)

- 第21条 勤勉手当は、事務職本給表の適用を受けるキャリア形成職員のうち、6月1日及び12月1日にそれぞれ在職するキャリア形成職員及びこれらの基準日前1月以内に退職し、又は死亡したキャリア形成職員に対し、前年度におけるその者の勤務成績等に応じて理事長が定めるところにより、それぞれ期末手当・勤勉手当支給細則第19条に定める日に支給する。
- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、期末手当・勤勉手当支給細則第13条に定める割合を乗じて得た額とする。
 - 3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれの基準日現在においてキャリア形成職員が受けるべき本給月額（育児短時間勤務職員については、その本給月額を算出率で除して得た額）及び初任給調整手当並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。
 - 4 勤勉手当の額は、第2項の勤勉手当基礎額にそれぞれの基準日現在（退職し、または死亡したキャリア形成職員にあっては、退職し、または死亡した日現在）においてキャリア形成職員が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の月額の合計額を加算した額に100分の105（特定管理職員にあっては、100分の125）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。
 - 5 前条第4項及び第5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21条第3項」と読み替えるものとする。
 - 6 前5項に規定するほか、勤勉手当の支給に関して必要な事項については期末手当・勤勉手当支給細則の定めるところによる。

(業績手当)

- 第21条の2 業績手当は、研究職本給表、エンジニア職本給表又は年俸制本給表の適用を受けるキャリア形成職員のうち、6月1日及び12月1日にそれぞれ在職するキャリア形成職員及びこれらの基準日前1月以内に退職し、又は死亡したキャリア形成職員に対し、それぞれ国立研究開発法人物質・材料研究機構業績手当支給細則（平成15年3月25日 15細則第3号。以下「業績手当支給細則」という。）第11条に定める日に支給する。
- 2 業績手当の額は、業績手当基礎額に100分の92.5（特定管理職員にあっては100分の102.5）を乗じて得た額に、前年の個人業績等に応じて理事長が定める額を加算した額とする。ただし、評価対象期間の初日以降に機構のキャリア形成職員となった者については、評価を受ける期間が短いこと等による個人業績結果の不利が予想されるため、当該キャリア形成職員に支給する業績手当の額は、業績手当基礎額に100分の92.5を乗じて得た額に、業績手当基礎額に100分の10を乗じて得た額を加算した額（特定管理職員にあっては業績手当基礎額に100分の102.5を乗じて得た額に、業績手当基礎額に100分の20を乗じて得た額を加算した額）と、個人業績に応じて計算した額のうち、高い額を適用する。
 - 3 前項の業績手当基礎額は、それぞれの基準日現在においてキャリア形成職員が受けるべき本給月額（育児短時間勤務職員については、その本給月額を算出率で除して得た額）並びにこれに対する地域手当及び研究員調整手当の月額の合

計額とする。

- 4 業績手当の額は、第2項の業績手当基礎額にそれぞれの基準日現在においてキャリア形成職員が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研究員調整手当の月額の合計額を加算した額に100分の105（特定管理職員にあっては、100分の125）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。
- 5 第20条第4項及び第5項の規定は、第2項の業績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21条の2第3項」と読み替えるものとする。
- 6 前5項に規定するほか、業績手当の支給に関して必要な事項については業績手当支給細則の定めるところによる。

（通勤手当）

第22条 通勤手当は、次に掲げるキャリア形成職員に支給する。

- （1）通勤のため交通機関又は有料の道路（以下この条において「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キャリア形成職員（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キャリア形成職員以外のキャリア形成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号に掲げるキャリア形成職員を除く。）
 - （2）通勤のため自動車その他の原動機付の交通用具及び自転車（ただし、機構、国又は地方公共団体の所有に属するものを除く。以下「自動車等」という。）を使用することを常例とするキャリア形成職員（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キャリア形成職員以外のキャリア形成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キャリア形成職員を除く。）
 - （3）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キャリア形成職員（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キャリア形成職員以外のキャリア形成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、次の各号に掲げるキャリア形成職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額とする。
- （1）前項第1号に掲げるキャリア形成職員
支給単位期間につき、第6項第1号の規定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（第8項各号に定めるところにより算出する。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）
 - （2）前項第2号に掲げるキャリア形成職員

次に掲げるキャリア形成職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額

イ 自動車等の使用距離（以下この号及び次号において「使用距離」という。）が片道5 km未満であるキャリア形成職員

2, 000円

ロ 使用距離が片道5 km以上10 km未満であるキャリア形成職員

4, 200円

ハ 使用距離が片道10 km以上15 km未満であるキャリア形成職員

7, 100円

ニ 使用距離が片道15 km以上20 km未満であるキャリア形成職員

10, 000円

ホ 使用距離が片道20 km以上25 km未満であるキャリア形成職員

12, 900円

ヘ 使用距離が片道25 km以上30 km未満であるキャリア形成職員

15, 800円

ト 使用距離が片道30 km以上35 km未満であるキャリア形成職員

18, 700円

チ 使用距離が片道35 km以上40 km未満であるキャリア形成職員

21, 600円

リ 使用距離が片道40 km以上45 km未満であるキャリア形成職員

24, 400円

ス 使用距離が片道45 km以上50 km未満であるキャリア形成職員

26, 200円

ル 使用距離が片道50 km以上55 km未満であるキャリア形成職員

28, 000円

ヲ 使用距離が片道55 km以上60 km未満であるキャリア形成職員

29, 800円

ワ 使用距離が片道60 km以上であるキャリア形成職員

31, 600円

(3) 前項第3号に掲げるキャリア形成職員

次に掲げるキャリア形成職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ 自動車等の使用距離が片道2 km以上であるキャリア形成職員及び自動車等の使用距離が片道2 km未満であるが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キャリア形成職員 前2号に定める額（第1号に規定する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）

ロ 1箇月当たりの運賃等相当額（2以上の普通交通機関等（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。）以外の交通機関等をいう。以下「一箇月当たりの運賃等相当額等」という。）を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあっては、その合計額。以下同じ。）が前号に定める額以上であるキャリア形成職員（イに掲げるキャリア形成職員を除く。） 第1号に定める額

ハ 1箇月当たりの運賃等相当額等が前号に定める額未満であるキャリア形成職員（イに掲げるキャリア形成職員を除く。） 前号に定める額

3 事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、所在する地域を異にする事業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

となったキャリア形成職員で交通事情等に照らして通勤が困難であると理事長が認めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げるキャリア形成職員で、当該異動又は事業所移転の直前の住居（当該住居に相当するものとして理事長が認める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等を利用し、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。

- (1) 新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当
支給単位期間につき、第6項第2号の規定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に相当する額（第5項において「特別料金等相当額」という。）
 - (2) 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、新たにキャリア形成職員として採用された者のうち、第1項第1号又は第3号に掲げるキャリア形成職員で、当該適用の直前の住居（当該住居に相当するものとして理事長が認める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等を利用し、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キャリア形成職員に限る。）その他前項の規定による通勤手当を支給されるキャリア形成職員との権衡上必要があると理事長が認めるキャリア形成職員の通勤手当の額の算出について準用する。
- 5 第2項第1号の規定に関わらず、第3項に該当する場合その他の理事長が認める場合において、運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（交通機関等が2以上ある場合においては、その合計額）、第2項第2号に定める額及び特別料金等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（新幹線鉄道等が2以上ある場合においては、その合計額）の合計額（以下「通勤手当算出基礎額」という。）が55,000円を超えるキャリア形成職員の通勤手当の額は、当該職員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、1箇月あたり150,000円を上限として、当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。
- 6 通勤手当の額の算出の基準は、次に掲げるものとする。
- (1) 普通交通機関等に係る通勤手当の額は、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経路及び方法により算出するものとする。
 - (2) 新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当の額は、運賃等、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新幹線鉄道等を利用する場合における通勤の経路及び方法により算出するものとする。
- 7 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として、次の各号に掲げる普通交通機関等、新幹線鉄道等の区分に応じ、当該各号に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月）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であると認められる普通交通機関等又は新幹線鉄道等
普通交通機関等又は新幹線鉄道等において発行されている定期券の通用期間のうちそれぞれ6箇月を超えない範囲で最も長いものに相当する期間。
ただし、新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当を支給され

- ている場合であって、普通交通機関等に係る定期券及び新幹線鉄道等に係る定期券が一体として発行されているときにおける当該普通交通機関等にあつては、当該新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当に係る支給単位期間に相当する期間
- (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であると認められる普通交通機関等又は新幹線鉄道等
1 箇月
- 8 第2項第1号に規定する運賃等相当額は、次項に該当する場合を除くほか、次の各号に掲げる普通交通機関等の区分に応じ、当該各号に定める額（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）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であると認められる普通交通機関等 通用期間が支給単位期間である定期券の価額
- (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であると認められる普通交通機関等 当該回数乗車券等の通勤21回分の運賃等の額
- 9 通勤手当の支給は、キャリア形成職員に新たに第1項の要件が具備されるに至っ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）から開始する。また、通勤手当を受けているキャリア形成職員にその額を変更すべき事実が生ずるに至った場合は、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。
- 10 第1項のキャリア形成職員が、次の各号に掲げる事由に該当するときは、その支給単位期間に係る通勤手当は、支給しない。
- (1) 出張、休暇、欠勤その他の事由により、支給単位期間等に係る最初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場合
- (2) 国立研究開発法人物質・材料研究機構定年制職員就業規則（平成18年3月31日 18規程第46号）の適用を受ける定年制職員であつた者が引き続きキャリア形成職員となった場合において、定年制職員給与規程（平成13年4月2日 13規程第9号）第22条第7項の規定により既にその支給単位期間に係る通勤手当を支給されている場合
- 11 次の各号に掲げるキャリア形成職員のうち、育児短時間勤務その他の事由により、支給単位期間の1箇月当たりの通勤所要回数の平均が10回に満たないキャリア形成職員の当該支給単位期間に係る通勤手当は、次の各号に掲げるとおりとする。
- (1) 第1項第2号に掲げるキャリア形成職員 第2項第2号のイからワまでに定める額の100分の50
- (2) 第1項第3号に掲げるキャリア形成職員 前号の規定を適用して算出した場合における第2項第3号のイからハまでに定める額
- 12 通勤手当（1箇月の支給単位期間に係るものを除く。）を支給されるキャリア形成職員について、次の各号のいずれかに掲げる事由が生じた場合は、当該キャリア形成職員に、支給単位期間のうち当該事由が生じた後の期間を考慮して返納させるものとする。
- (1) 退職した場合又は第1項の要件を欠くに至った場合。ただし、退職後に引き続き定年制職員となった場合を除く。
- (2) 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つたことにより、通勤手当の額が改定される場合
- (3) キャリア形成職員が、月の途中においてキャリア形成職員就業規則第45条の規定により休職にされ、国立研究開発法人物質・材料研究機構キャリア形成職員育児休業、育児短時間勤務、介護休業等に関する規程（平成2

- 0年3月31日 20規程第44号。以下「キャリア形成職員育児・介護休業規程」という。)第5条の規定により育児休業をし、国立研究開発法人物質・材料研究機構配偶者同行休業規程(令和6年8月21日 2024規程第44号。以下「配偶者同行休業規程」という。)第3条の規定により配偶者同行休業をし、国立研究開発法人物質・材料研究機構自己啓発等休業規程(令和6年8月21日 2024規程第45号。以下「自己啓発等休業規程」という。)第4条の規定により自己啓発等休業をし、又はキャリア形成職員就業規則第71条第1項の規定により出勤停止の処分を受けた場合であって、これらの期間が2以上の月にわたることとなる場合
- (4) キャリア形成職員が、通勤手当の支給を受けた後、第10項第1号の事由により、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場合

13 前項の定めにより返納させる額は、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。

- (1) 1箇月当たりの通勤手当算出基礎額が55,000円(第5項に該当する場合は150,000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普通交通機関等又は新幹線鉄道等(同号の改定後に1箇月当たりの通勤手当算出基礎額が55,000円(第5項に該当する場合は150,000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普通交通機関等及び新幹線鉄道等)、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普通交通機関等及び新幹線鉄道等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等及び特別料金等の払戻しを、次のイからニまでに掲げる事由の区分に応じ、それぞれ当該イからニまでに定める月(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。)

イ 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)

ロ 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

ハ 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

ニ 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途中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ることとなるとき等、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難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箇月当たりの通勤手当算出基礎額が55,000円(第5項に該当する場合は150,000円)を超えていた場合 55,000円(第5項に該当する場合は150,000円)に事由発生月の翌月から支給単位期間等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普通交通機関等及び新幹線鉄道等についての払戻金相当額の合計額のいずれか低い額(事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあつては、零)

14 理事長は、キャリア形成職員に前2項に定める額を返納させる場合は、返納に係る通勤手当が支給された日の属する月の翌月以降に支給される通勤手当から一時に差し引くことができる。ただし、当該通勤手当の額がこの項に定める額に満たない場合は、通勤手当その他の給与から一時に差し引くことができるも

のとする。

- 1 5 理事長は、事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、所在する地域を異にする事業所に在勤することとなったこと等により、その通勤の実情から第2項から第8項までに規定する通勤手当の額を上回る額を支給することが適当と認められる場合は、同各項の規定にかかわらず、通勤手当の月額を増額させ、運賃等の全額までを支給することができる。
- 1 6 理事長は、月の中途において新たにキャリア形成職員となった者又は事業所を異にする異動若しくは在勤する事業所の移転に伴い、所在する地域を異にする事業所に在勤することとなったキャリア形成職員については、第9項の規定にかかわらず、当該新たにキャリア形成職員となった日又は当該異動の発令日（以下「採用の日等」という。）からその日の属する月の末日までに係る通勤手当の額を第5条第1項第7号の規定を準用して算定し、採用の日等の属する月の翌月の給与の支給定日に支給することができる。この場合における1箇月当たりの通勤手当算出基礎額は第7項の規定にかかわらず1箇月を支給単位とする回数乗車券等の額とし、又は自動車等に係る1箇月当たりの通勤手当算出基礎額は自動車等に係る1箇月当たりの通勤手当の額を通勤21回分で除して得た額とする。
- 1 7 前各項に規定するもののほか、通勤手当の支給に関し必要な事項については別に定める。

（住居手当）

第23条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当するキャリア形成職員に支給する。

- (1) 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。）を支払っているキャリア形成職員（国家公務員宿舎法（昭和24年法律第117号）に基づく有料宿舎を貸与され、使用料を払っているキャリア形成職員及びこれに準ずると理事長が認めるキャリア形成職員を除く。）
 - (2) 第24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キャリア形成職員で、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ものを含む。同条において同じ。また、配偶者のないキャリア形成職員にあつては、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（国家公務員宿舎法に基づく有料宿舎及びこれに準ずると理事長が認める住宅を除く。）を借り受け、月額16,000円を超える家賃を支払っているキャリア形成職員
- 2 住居手当の月額は、次の各号に掲げるキャリア形成職員の区分に応じて、当該各号に定める額（当該各号のいずれにも該当するキャリア形成職員については、当該各号に定める額の合計額）とする。
- (1) 前項第1号に掲げるキャリア形成職員
次に掲げる区分に応じて、それぞれ次に定める額（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）
イ 月額27,000円以下の家賃を支払っているキャリア形成職員
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キャリア形成職員
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
 - (2) 前項第2号に掲げるキャリア形成職員
第1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1

00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については、別に定める。

(単身赴任手当)

第24条 事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他理事長が認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キャリア形成職員で、当該異動又は事業所の移転の直前の住居から当該異動又は事業所の移転の直後に在勤する事業所に通勤することが通勤距離等を考慮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キャリア形成職員（異動の事情等を考慮して理事長が認めるキャリア形成職員に限る。）には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する事業所に通勤することが、通勤距離等を考慮して困難であると認められない場合は、この限りではない。なお、年俸制本給表の適用を受けるキャリア形成職員に対しては支給しない。

- 2 単身赴任手当の月額、30,000円（最も経済的かつ合理的と認められる通常の交通の経路及び方法により算定したキャリア形成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100km以上であるキャリア形成職員にあっては、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、理事長が定める額を加算した額）とする。
- 3 新たにキャリア形成職員となったことに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他理事長が認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キャリア形成職員で、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業所に通勤することが通勤距離等を考慮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キャリア形成職員その他第1項の規定による単身赴任手当を支給されるキャリア形成職員との権衡上必要があると理事長が認めるキャリア形成職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
- 4 前3項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給に関し必要な事項については、別に定める。

(時間外勤務手当)

第25条 時間外勤務手当は、キャリア形成職員就業規則第17条の規定により、所定労働時間を超えて又は法定休日以外の所定休日に勤務を命ぜられて勤務したキャリア形成職員（事務職役職区分表又は研究職・エンジニア職役職区分表に定める役職にある者を除く。）に対し、その勤務1時間につき第8条に規定する勤務1時間あたりの給与額に次に掲げる勤務の区分に応じた割合（育児短時間勤務職員が第1号に掲げる勤務をした場合は、1日の勤務時間が7時間45分に達するまでは100分の100）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- (1) 所定休日以外の日における所定労働時間を超える勤務の合計が1月（毎月1日を起算日とする。以下この条において同じ。）につき45時間以内における勤務
100分の125
- (2) 法定休日以外の所定休日における勤務（第3号から第6号までのいずれかの勤務に該当する場合を除く。）
100分の125
- (3) 所定休日以外の日における所定労働時間を超える勤務及び法定休日以外の

所定休日における勤務の合計が1月につき45時間を超え60時間以内における勤務

100分の125

- (4) 所定休日以外の日における所定労働時間を超える勤務及び法定休日以外の所定休日における勤務の合計が1月につき60時間を超える勤務

100分の150

- (5) 所定休日以外の日における所定労働時間を超える勤務及び法定休日以外の所定休日における勤務の合計が1年（毎年4月1日を起算日とする）につき360時間を超える勤務

100分の125

- (6) 代休を取得して行う法定休日以外の所定休日における勤務

100分の25

- (7) 午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務

100分の25

- 2 前項に定めるもののほか、時間外勤務手当は、事務職役職区分表又は研究職・エンジニア職役職区分表に定める役職にあるキャリア形成職員であって、午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した者に対し、その勤務1時間につき第8条に規定する勤務1時間あたりの給与額に100分の25を乗じて得た額を支給する。
- 3 第1項第4号の規定にかかわらず、労働基準法（昭和22年法律第49号）第37条第3項に定める労使協定を締結した場合であって、定年制職員から申し出があった場合には、第1項第4号の時間外勤務手当の支払いに代え、第1項第1号又は第2号の時間外勤務手当を支払うこととし、あわせて代替休暇を付与する。その他、代替休暇の付与については、定年制職員就業規則第30条及び労使協定の定めるところによる。

（法定休日勤務手当）

第26条 法定休日勤務手当は、キャリア形成職員就業規則第17条の規定により、法定休日に勤務を命ぜられて勤務したキャリア形成職員に対し、その勤務1時間につき第8条に規定する勤務1時間あたりの給与額に次に掲げる勤務の区分に応じた割合を乗じて得た額を法定休日勤務手当として支給する。

- (1) 法定休日における勤務 100分の135

- (2) 法定休日における勤務に代休を取得した場合 100分の35

（特別貢献手当）

第26条の2 特別貢献手当は、機構に顕著な貢献があると理事長が認めるキャリア形成職員に対し、支給する。

- 2 特別貢献手当の支給に関し必要な事項については別に定める。

（特命業務手当）

第26条の3 特命業務手当は、一定期間理事長の特命により業務を担当するキャリア形成職員に対し、理事長が認めた場合に限り、その業務を行っている期間、毎月支給する。

- 2 特命業務手当の支給に関し必要な事項については別に定める。

第3章 欠勤及び休職期間中の取扱

（休職者の給与）

- 第27条 キャリア形成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条第2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休職にされたときは、その休職期間中は給与の全額を支給する。
- 2 キャリア形成職員が結核性疾患にかかり休職にされたときは、その休職期間が満2年に達するまでは、本給、扶養手当、初任給調整手当、地域手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当の100分の80を支給することができる。
 - 3 キャリア形成職員が前2項以外の心身の故障により休職にされたときは、その休職期間が満1年に達するまでは、本給、扶養手当、初任給調整手当、地域手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当の100分の80を支給することができる。
 - 4 キャリア形成職員が刑事事件で起訴されて休職にされたときは、その休職期間中、本給、扶養手当、初任給調整手当、地域手当、研究員調整手当及び住居手当の100分の60以内を支給することができる。
 - 5 キャリア形成職員がキャリア形成職員就業規則第45条第1項第3号、第4号、第5号、第6号又は第9号に該当し、休職にされたときは、理事長の定めるところにより、本給、扶養手当、初任給調整手当、地域手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当の100分の100以内を支給することができる。
 - 6 キャリア形成職員が休職にされた場合には、前5項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

（欠勤者の給与）

- 第28条 給与計算期間における所定労働時間の一部又は全部を正当な理由なく、かつ、機構の承認を得ずに欠勤・遅刻・早退・私用外出その他の事由により勤務しなかったときは、勤務しない1時間につき、第8条に定める勤務1時間あたりの給与額を減額して給与を支給する。
- 2 勤務しなかった時間数の算定は、1箇月ごとに合計し、これに30分未満の端数を生じたときは切捨てる。
 - 3 前2項の控除計算の対象となる給与項目は、本給、初任給調整手当、地域手当及び研究員調整手当とする。

（派遣職員の給与）

- 第29条 キャリア形成職員就業規則第45条第1項第8号の規定により派遣されたキャリア形成職員（以下「派遣職員」という。）には、その派遣の期間中、本給、扶養手当、初任給調整手当、地域手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当（以下この条において「給与」という。）のそれぞれ100分の70を支給する。ただし、派遣職員の派遣先の勤務に対して支給される報酬の額が低いと認められるときは、100分の70を超え100分の100以内で理事長が決定した額を支給することができる。
- 2 日本国内に在勤する派遣職員について、派遣先の勤務に対して支給される報酬額が高い等の事情により、前項本文の規定による給与を支給することが不適当であると認められるときは、同項本文の規定にかかわらず、当該派遣職員に給与のそれぞれ100分の70未満を支給すること又は給与を支給しないことができる。
 - 3 派遣職員の派遣先の機関の特殊事情により、給与を支給することが著しく不適当であると認められるときは、前2項の規定にかかわらず、当該派遣職員には給与を支給しない。
 - 4 第4条の規定にかかわらず、第1項又は第2項の規定による給与は、あらかじめ

め派遣職員の指定する者に支払うことができる。

- 5 派遣職員が職務に復帰した場合における給与等に関する処遇について、他のキャリア形成職員との権衡を失することのないよう適切な配慮が加えられなければならない。なお、その派遣期間中に退職する場合においても同様とする。

(育児休業者等及び勤務時間の短縮時の給与)

- 第30条 キャリア形成職員育児・介護休業規程第5条の規定により育児休業をしているキャリア形成職員又は同規程第13条の規定により出生時育児休業をしているキャリア形成職員に対する育児休業期間中又は出生時育児休業期間中の給与は支給しない。ただし、キャリア形成職員育児・介護休業規程20条の規定により就業する場合は、就業した日数・時間分の給与は支給する。
- 2 キャリア形成職員がキャリア形成職員育児・介護休業規程第35条第1項第1号に規定する育児のための勤務時間の短縮により勤務しないときは、その勤務しない1時間について第8条に定める勤務1時間あたりの給与額を減額した給与を支給する。
 - 3 前2項に規定するほか、育児休業及び育児のための勤務時間の短縮をしているキャリア形成職員の給与については期末手当・勤勉手当支給細則及び業績手当支給細則の定めるところによる。

(介護休業者及び勤務時間の短縮時の給与)

- 第31条 キャリア形成職員育児・介護休業規程第27条の規定により介護休業をしているキャリア形成職員に対する介護休業期間中の給与は支給しない。
- 2 キャリア形成職員がキャリア形成職員育児・介護休業規程第35条第1項第2号に規定する介護のための勤務時間の短縮により勤務しないときは、その勤務しない1時間について第8条に定める勤務1時間あたりの給与額を減額した給与を支給する。
 - 3 前2項に規定するほか、介護休業及び介護のための勤務時間の短縮をしているキャリア形成職員の給与については期末手当・勤勉手当支給細則及び業績手当支給細則の定めるところによる。

(配偶者同行休業者の給与)

- 第31条の2 配偶者同行休業規程第3条の規定により配偶者同行休業をしているキャリア形成職員に対する配偶者同行休業期間中の給与は支給しない。
- 2 前項に規定するほか、配偶者同行休業をしているキャリア形成職員の給与については期末手当・勤勉手当支給細則及び業績手当支給細則の定めるところによる。

(自己啓発等休業者の給与)

- 第31条の3 自己啓発等休業規程第4条の規定により自己啓発等休業をしているキャリア形成職員に対する自己啓発等休業期間中の給与は支給しない。
- 2 前項に規定するほか、自己啓発等休業をしているキャリア形成職員の給与については期末手当・勤勉手当支給細則及び業績手当支給細則の定めるところによる。

(専従許可における給与の取扱い)

- 第32条 キャリア形成職員がキャリア形成職員就業規則第75条及び第76条の規定により、労働組合の業務に専ら従事することを許可された場合は、その許可期間中はいかなる給与も支給しない。

- 2 前項の許可を受けて業務に従事しなかった期間は、期末手当の在職期間から除算する。

(短従許可における給与の取扱い)

第33条 キャリア形成職員がキャリア形成職員就業規則第77条の規定により、労働組合の役員又は労働組合の規約に基づいて設置される議決機関、投票管理機関若しくは諮問機関の構成員として勤務時間中当該労働組合の業務への従事を許可され、業務に従事しなかった期間は、勤務しない1時間について第8条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

- 2 前項の許可を受けて業務に従事しなかった期間は、期末手当の在職期間から除算しない。

(本給の半減)

第34条 キャリア形成職員が負傷（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、又は疾病に係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（ただし、病気休暇又は就業禁止の措置が結核性疾患による場合にあっては、1年。）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、本給及び初任給調整手当の半額を減ずる。

- 2 前項の就業禁止の措置は、次に掲げるものとする。
 - (1) 伝染性疾患の患者又は伝染性疾患の病原体の保有者で、他者に感染のおそれが高いと認められるもの
- 3 第1項の引き続き勤務しない期間には、所定休日その他の当該療養期間中の病気休暇又は就業禁止の措置（以下「病気休暇等」という。）の日以外の勤務を要しない日が含まれるものとする。
- 4 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ある場合においては、次項に規定する場合を除き、当初の病気休暇等の開始の日から起算して90日（当該他の負傷又は疾病による病気休暇等が結核性疾患による場合にあっては、1年。）を経過した後の病気休暇等の日につき、本給及び初任給調整手当の半額を減ずる。
- 5 病気休暇等の開始の日から起算して90日を経過した後1年を経過するまでの間に結核性疾患が治癒し、結核性疾患以外の疾患又は負傷（以下「非結核性疾患等」という。）による病気休暇等が引き続いてある場合においては、当該非結核性疾患等による病気休暇等により勤務を欠くこととなった日以後の病気休暇等の日につき、本給及び初任給調整手当の半額を減ずる。
- 6 月又は月の中途において本給の半額が減ぜられることとなった場合等給与期間中の一部の日につき本給の半額が減ぜられる場合における本給は、当該給与期間の現日数から所定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。

(勤務時間内兼業時の給与)

第35条 キャリア形成職員が国立研究開発法人物質・材料研究機構兼業等規程（平成18年3月28日 18規程第10号）に規定する勤務時間内役員兼業及び勤務時間内一般兼業を行った場合の給与は、その勤務しない1時間について第8条に定める勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日より施行する。

附 則（平成20年12月1日 20規程第86号）

この規程は、平成20年12月1日から施行し、平成20年10月1日から適用する。

附 則（平成21年3月9日 21規程第20号）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年3月23日 21規程第45号）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年5月27日 21規程第84号）

（施行期日等）

1. この規程は、平成21年5月27日から施行する。

2. 平成21年6月に支給する期末手当に関する第20条の規定の適用については、同条第2項中「100分の140」とあるのは「100分の125」と、

「100分の120」とあるのは「100分の110」とする。

3. 平成21年6月に支給する業績手当に関する第21条の2の規定の適用については、同条第2項中「100分の62.5」とあるのは「100分の57.5」と、

「100分の72.5」とあるのは「100分の62.5」とする。

附 則（平成21年11月30日 21規程第120号）

（施行期日等）

1. この規程は、平成21年12月1日から施行する。

2. 平成21年12月に支給する期末手当に関する第20条の規定の適用については、同条第2項中「100分の160」とあるのは「100分の150」と、

「100分の140」とあるのは「100分の125」とする。

3. 平成21年12月に支給する業績手当に関する第21条の2の規定の適用については、同条第2項中「100分の62.5」とあるのは「100分の57.5」とする。

4. 平成21年12月に支給する期末手当の額は、改正後の独立行政法人物質・材料研究機構キャリア形成職員給与規程第20条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。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。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。

(1)平成21年4月1日（同月2日から同年12月1日までの間にキャリア形成職員であって適用される本給表並びにその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の本給表欄、職務の級欄及び号俸欄に掲げるものであるものからこれらの職員以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となった者）にあつては、その減額改定対象職員となった日）において減額改定対象職員が受けるべき本給、管理職手当、能力手当、職能手当、地域手当、研究員調整手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当（独立行政法人物質・材料研究機構キャリア形成職員給与規程第24条第2項に規定する別に定める額を除く）の月額合計額に100分の0.24を乗じて得た額に、同月から施行日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から施行日の前日までの期間において、在職しなかった期間、本給を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間に該当する月数を減じた月数）を乗じて得た額

本給表	職務の級	号俸
事務職	1 級	1 号俸から 5 6 号俸まで
	2 級	1 号俸から 2 4 号俸まで
	3 級	1 号俸から 8 号俸まで
研究職	1 級	1 号俸から 5 6 号俸まで
	2 級	1 号俸から 3 2 号俸まで
エンジニア職	1 級	1 号俸から 5 6 号俸まで
	2 級	1 号俸から 3 2 号俸まで

(2)平成 2 1 年 6 月 1 日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当、勤勉手当及び業績手当の合計額に 1 0 0 分の 0. 2 4 を乗じて得た額

附 則（平成 2 1 年 1 2 月 2 2 日 2 1 規程第 1 2 3 号）

この規程は、平成 2 1 年 1 2 月 2 2 日から施行し、平成 2 1 年 1 1 月 3 0 日から適用する。

附 則（平成 2 2 年 3 月 2 9 日 2 2 規程第 2 0 号）

この規程は、平成 2 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 2 2 年 6 月 2 9 日 2 2 規程第 4 4 号）

この規程は、平成 2 2 年 6 月 3 0 日から施行する。

附 則（平成 2 2 年 1 1 月 2 2 日 2 2 規程第 5 4 号）

この規程は、平成 2 2 年 1 2 月 1 日から施行する。

附 則（平成 2 2 年 1 1 月 2 9 日 2 2 規程第 6 5 号）

（施行期日等）

1. この規程は、平成 2 2 年 1 2 月 1 日から施行する。
2. 平成 2 2 年 1 2 月に支給する期末手当に関する第 2 0 条の規定の適用については、同条第 2 項中「1 0 0 分の 1 3 7. 5」とあるのは「1 0 0 分の 1 3 5」と、「1 0 0 分の 1 1 7. 5」とあるのは「1 0 0 分の 1 1 5」とする。
3. 平成 2 2 年 1 2 月に支給する勤勉手当に関する第 2 1 条の規定の適用については、同条第 4 項中「1 0 0 分の 6 7. 5」とあるのは「1 0 0 分の 6 5」と、「1 0 0 分の 8 7. 5」とあるのは「1 0 0 分の 8 5」とする。
4. 平成 2 2 年 1 2 月に支給する業績手当に関する第 2 1 条の 2 の規定の適用については、同条第 2 項中「1 0 0 分の 5 5」とあるのは「1 0 0 分の 5 2. 5」と、「1 0 0 分の 6 5」とあるのは「1 0 0 分の 6 2. 5」とし、同条第 4 項中「1 0 0 分の 6 7. 5」とあるのは「1 0 0 分の 6 5」と、「1 0 0 分の 8 7. 5」とあるのは「1 0 0 分の 8 5」とする。
5. 当分の間、職員（次の表の本給表欄に掲げる本給表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者であってその号俸がその職務の級における最低の号俸でないものに限る。以下この項において「特定職員」という。）に対する次に掲げる給与の支給に当たっては、当該特定職員が 5 5 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日（特定職員以外の者が 5 5 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、次の各号に掲げる給与額から、そ

れぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

(1)本給月額 当該特定職員の本給月額（当該特定職員が第34条の規定を受ける者である場合にあっては、規定により半額を減ぜられた本給月額。以下同じ。）に100分の1.5を乗じて得た額（当該特定職員の本給月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の本給月額（当該特定職員が同条の規定の適用を受ける者である場合にあっては、当該最低の号俸の本給月額からその半額を減じた額。以下この号及び第5号において同じ。）に達しない場合（以下この項、附則第7項及び第8項において「最低号俸に達しない場合」という。）にあっては、当該特定職員の本給月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の本給月額を減じた額（以下この項及び附則第7項において「本給月額減額基礎額」という。））

(2)管理職手当 当該特定職員の本給月額の月額に対する管理職手当の月額の100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、本給月額減額基礎額に対する管理職手当の月額）

(3)能力手当 当該特定職員の本給月額の月額に対する能力手当の月額の100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、本給月額減額基礎額に対する能力手当の月額）

(4)職能手当 当該特定職員の本給月額の月額に対する職能手当の月額の100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、本給月額減額基礎額に対する職能手当の月額）

(5)地域手当 当該特定職員の本給月額の月額に対する地域手当の月額の100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、本給月額減額基礎額に対する地域手当の月額）

(6)研究員調整手当 当該特定職員の本給月額に対する研究員調整手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、本給月額減額基礎額に対する研究員調整手当の月額）

(7)期末手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本給月額の月額並びにこれらに対する地域手当の月額並びに本給月額に対する研究員調整手当の月額の合計額（第20条第4項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額（同条第5項の規定の適用を受ける職員（以下この号において「管理監督職員」という。）にあっては、その額に、本給月額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額に、100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本給月額減額基礎額並びにこれらに対する地域手当の月額並びに本給月額減額基礎額に対する研究員調整手当の月額の合計額（同条第4項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額（管理監督職員にあっては、その額に、本給月額減額基礎額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額）

(8) 勤勉手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本給月額並びにこれらに対する地域手当の月額並びに本給月額に対する研究員調整手当の月額の合計額(第21条第4項において準用する第20条第4項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額(同項の規定の適用を受ける職員(以下この号において「管理監督職員」という。)にあっては、その額に、本給月額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額。附則第8項において「勤勉手当減額対象額」という。)に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第21条第2項に規定する割合を乗じて得た額に100分の1.5を乗じて得た額(最低号俸に達しない場合にあっては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本給月額減額基礎額並びにこれらに対する地域手当の月額並びに本給月額減額基礎額に対する研究員調整手当の月額の合計額(同条第4項において準用する第20条第4項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額(管理監督職員にあっては、その額に、本給月額減額基礎額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額。附則第8項において「勤勉手当減額基礎額」という。)に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第21条第2項に規定する割合を乗じて得た額)

(9) 業績手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本給月額並びにこれらに対する地域手当の月額並びに本給月額に対する研究員調整手当の月額の合計額(第21条の2第4項において準用する第20条第4項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額(同項の規定の適用を受ける職員(以下この号において「管理監督職員」という。)にあっては、その額に、本給月額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額。附則第8項において「業績手当減額対象額」という。)に、当該特定職員に支給される業績手当に係る第21条の2第2項に規定する割合を乗じて得た額に100分の1.5を乗じて得た額(最低号俸に達しない場合にあっては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本給月額減額基礎額並びにこれらに対する地域手当の月額並びに本給月額減額基礎額に対する研究員調整手当の月額の合計額(第20条の2第4項において準用する第20条第4項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額(管理監督職員にあっては、その額に、本給月額減額基礎額に同項に規定する100分の25を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額。附則第8項において「業績手当減額基礎額」という。)に、当該特定職員に支給される業績手当に係る第21条の2第2項に規定する割合を乗じて得た額)

(10) 第27条第1項から第5項の規定により支給される給与 当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ 第27条第1項 前各号に定める額

ロ 第27条第2項 第1号から第7号までに定める額に100分の80を乗じて得た額

ハ 第27条第4項 第1号から第6号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ニ 第27条第5項 第1号から第7号までに定める額に、同項の規定によ

り当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

本給表	職務の級
事務職	6 級
研究職	5 級
エンジニア職	5 級

6. 前項に規定するもののほか、特定職員以外の者が月の初日以外の日に特定職員となった場合における同項の減ずる額の計算その他同項の規定の実施に関し必要な事項は、別に定める。

7. 附則第5項の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第25条及び第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、第8条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、本給月額並びにこれに対する地域手当及び研究員調整手当の月額合計額に1.2を乗じ、その額を当該年度の総勤務時間数で除して得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、本給月額減額基礎額及びこれに対する地域手当及び研究員調整手当の月額合計額に1.2を乗じ、その額を当該年度の総勤務時間数で除して得た額）に相当する額を減じた額とする。

8. 附則第5項の規定が適用される間、勤勉手当及び業績手当の総額は第21条第2項及び第21条の2第2項により算出された額にかかわらず、第21条第2項及び第21条の2第2項の規定により算出した額から、第21条第2項及び第21条の2第2項に掲げる職員で附則第5項の規定により給与が減ぜられて支給されるものの勤勉手当減額対象額及び業績手当減額対象額に100分の0.975（特定管理職員にあつては、100分の1.275）を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額及び業績手当減額対象額に第21条第2項及び第21条の2第2項に規定する割合を乗じて得た額を乗じて得た額）の総額に相当する額を減じた額とする。

9. 平成22年12月に支給する期末手当の額は、改正後の独立行政法人物質・材料研究機構キャリア形成職員給与規程第20条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。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。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。

(1)平成22年4月1日（同月2日から同年12月1日までの間にキャリア形成職員であつて適用される本給表並びにその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の本給表欄、職務の級欄及び号俸欄に掲げるものであるものからこれらの職員以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となった者にあつては、その減額改定対象職員となった日）において減額改定対象職員が受けるべき本給、管理職手当、能力手当、職能手当、地域手当、研究員調整手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当（独立行政法人物質・材料研究機構キャリア形成職員給与規程第24条第2項に規定する別に定める額を除く）の月額合計額に100分の0.28を乗じて得た額に、同月から施行日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から施行日の前日までの期間において、在職しなかった期間、本給を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であつた期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間に該当する月数を減じた月数）を乗じて得た額

本給表	職務の級	号俸
事務職	1 級	1 号俸から 9 3 号俸まで
	2 級	1 号俸から 6 4 号俸まで
	3 級	1 号俸から 4 8 号俸まで
	4 級	1 号俸から 3 2 号俸まで
	5 級	1 号俸から 2 4 号俸まで
	6 級	1 号俸から 1 6 号俸まで
	7 級	1 号俸から 4 号俸まで
研究職	1 級	1 号俸から 9 6 号俸まで
	2 級	1 号俸から 7 2 号俸まで
	3 級	1 号俸から 4 0 号俸まで
	4 級	1 号俸から 2 4 号俸まで
	5 級	1 号俸から 4 号俸まで
エンジニア職	1 級	1 号俸から 9 6 号俸まで
	2 級	1 号俸から 7 2 号俸まで
	3 級	1 号俸から 4 0 号俸まで
	4 級	1 号俸から 2 4 号俸まで
	5 級	1 号俸から 4 号俸まで

(2)平成 2 2 年 6 月 1 日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当、勤勉手当及び業績手当の合計額に 1 0 0 分の 0. 2 8 を乗じて得た額

附 則（平成 2 3 年 3 月 2 8 日 2 3 規程第 3 号）

1. この規程は、平成 2 3 年 4 月 1 日から施行する。

（管理職手当、能力手当及び職能手当（以下「管理職手当等」という）の改正に伴う経過措置）

2. 施行日の前日から引き続き管理職手当等の適用を受けるキャリア形成職員で、この規程による改正後の管理職手当等が、改正前の管理職手当等に達しないこととなる職員には、当該管理職手当等のほか、当該管理職手当等と改正前管理職手当等との差額に相当する額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号の割合を乗じて得た額（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）を管理職手当等調整額として支給する。

(1)平成 2 3 年 4 月 1 日から平成 2 4 年 3 月 3 1 日まで 1 0 0 分の 1 0 0

(2)平成 2 4 年 4 月 1 日から平成 2 5 年 3 月 3 1 日まで 1 0 0 分の 7 5

(3)平成 2 5 年 4 月 1 日から平成 2 6 年 3 月 3 1 日まで 1 0 0 分の 5 0

(4)平成26年4月1日から平成27年3月31日まで 100分の25
 附 則（平成24年3月26日 24規程第13号）
 この規程は、平成24年4月1日から施行する。
 附 則（平成24年4月16日 24規程第25号）
 この規程は、平成24年4月16日から施行し、平成24年4月1日から適用する。
 附 則（平成24年4月24日 24規程第29号）
 この規程は、平成24年4月24日から施行する。
 附 則（平成24年6月26日 24規程第40号）
 （施行期日等）
 1. この規程は、平成24年7月1日から施行する。
 2. この規程の施行の日から平成26年6月30日までの間（以下「特例期間」という。）においては、本給与規程別表第1から別表第4に掲げる本給表の適用を受ける職員に対する本給月額（当該職員が同規程第34条の規定の適用を受ける者である場合にあっては、同項本文の規定により半額を減ぜられた本給月額（同条の規定による本給を含む。）をいう。以下同じ。）の支給に当たっては、本給月額から、本給月額に、当該職員に適用される次の表の本給表並びに職務の級及び号俸の区分に応じそれぞれ同表に定める割合（以下「支給減額率」という。）を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

本給表	職務の級及び号俸	割合
事務職	2級以下	100分の4.77
	3級から6級まで	100分の7.77
	7级以上	100分の9.77
研究職	2級以下	100分の4.77
	3級及び4級	100分の7.77
	5级以上	100分の9.77
エンジニア職	2級以下	100分の4.77
	3級及び4級	100分の7.77
	5级以上	100分の9.77
年俸制	2号俸以下	100分の4.77
	3号俸から14号俸	100分の7.77
	15号俸以上	100分の9.77

3. 特例期間においては、本給与規程に基づき支給される給与のうち次に掲げる給与の支給に当たっては、次の各号に掲げる給与の額から、当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

(1)管理職手当 当該職員の管理職手当の月額に100分の10を乗じて得た

額

- (2)能力手当 当該職員の能力手当の月額に100分の10を乗じて得た額
- (3)職能手当 当該職員の職能手当の月額に100分の10を乗じて得た額
- (4)地域手当 当該職員の本給月額に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額並びに当該職員の管理職手当、能力手当及び職能手当に対する地域手当の月額に100分の10を乗じて得た額
- (5)研究員調整手当 当該職員の本給月額に対する研究員調整手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額及び当該職員の能力手当に対する研究員調整手当の月額に100分の10を乗じて得た額
- (6)期末手当 当該職員が受けるべき期末手当の額に、100分の9.77を乗じて得た額
- (7)勤勉手当 当該職員が受けるべき勤勉手当の額に、100分の9.77を乗じて得た額
- (8)業績手当 当該職員が受けるべき業績手当の額に、100分の9.77を乗じて得た額
- (9)本給与規程第27条第1項から第5項までの規定により支給される給与
当該職員に適用される次のイからニまでに掲げる規定の区分に応じ当該イからニまでに定める額

イ 第27条第1項 前項及び前各号に定める額

ロ 第27条第2項又は第3項 前項及び第4号から第6号までに定める額に100分の80を乗じて得た額

ハ 第27条第4項 前項並びに第4号及び第5号に定める額に、同条第4項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ニ 第27条第5項 前項及び第4号から第6号までに定める額に、同条第5項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

4. 特例期間においては、本給与規程第25条、第26条、第28条、第30条及び第31条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、本給与規程第8条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる額とする。

(1) 事務職本給表、研究職本給表及びエンジニア職本給表の適用を受ける者
同規程第8条第1項の規定により算出した給与額から、本給月額並びにこれに対する地域手当及び研究員調整手当の月額の合計額に12を乗じ、当該年度の総勤務時間数で除して得た額に、当該職員の支給減額率を乗じて得た額に相当する額を減じた額

(2) 年俸制本給表の適用を受ける者 同規程第8条第2項の規定により算出した給与額から、年俸制本給表の基礎額に12を乗じ、当該年度の総勤務時間数で除して得た額に、当該職員の支給減額率を乗じて得た額に相当する額を減じた額

5. 特例期間においては、本給与規程の一部を改正する規程（平成22年11月29日 22規程第65号）附則第5項の規定の適用を受ける職員に対する第2項、第3項第4号から第9号まで及び第4項の規定の適用については、第2項中「、本給月額に」とあるのは「、本給月額から同規程附則第5項第1号に定める額に相当する額を減じた額に」と、第3項第4号中「本給月額に対する地域手当の月額」とあるのは「本給月額に対する地域手当の月額から同規程附則第5項第5号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第5号中「本給月額に対する研究員調整手当の月額」とあるのは「本給月額に対する研究員調整手当の月額から同規程附則第5項第6号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第6号中「期末手当の額」とあるのは「期末手当の額から同規程附則第5項第7号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第7号中「勤

勉手当の額」とあるのは「勤勉手当の額から同規程附則第5項第8号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第8号中「業績手当の額」とあるのは

「業績手当の額から同規程附則第5項第9号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第9号イ中「前項及び前各号」とあるのは「同規程附則第5項の規定により読み替えられた前項及び前各号」と、同号ロ及びニ中「前項及び第4号から第6号まで」とあるのは「同規程附則第5項の規定により読み替えられた前項及び第4号から第6号まで」と、同号ハ中「前項並びに第4号及び第5号」とあるのは「同規程附則第5項の規定により読み替えられた前項並びに第4号及び第5号」と、第4項第1号及び第2号中「除して得た額に」とあるのは「除して得た額から同規程附則第7項の規定により給与額から減ずることとされる額に相当する額を減じた額に」とする。

6. 特例期間においては、本給与規程第29条第1項の規定の適用については、同項中「期末手当」とあるのは、「期末手当の額（これらの給与のうち、附則第2項及び第3項（22規程第65号附則第5項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の適用があるものについては、当該額からこれらの規定により支給に当たって減ずることとされる額に相当する額を減じた額とする。）」とする。

7. 第2項から第6項までの規定により給与の支給に当たって減ずることとされる額を算定する場合において、当該額に一元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。

附 則（平成24年7月31日 24規程第53号）

この規程は、平成24年8月1日から施行する。

附 則（平成25年6月28日 25規程第26号）

1. この規程は、平成25年7月1日から施行する。

2. 平成25年7月から平成26年6月までに支給する第17条の2に規定する能力手当に関する別表第8の適用については、別表第8中「129, 300円」とあるのは「128, 850円」と、「103, 400円」とあるのは「106, 800円」と、「90, 500円」とあるのは「86, 300円」と、「77, 600円」とあるのは「72, 750円」と、「78, 400円」とあるのは「76, 200円」と、「67, 200円」とあるのは「63, 500円」と、「60, 900円」とあるのは「57, 450円」とする。

3. 平成25年7月から平成26年6月までに支給する第17条の3に規定する職能手当に関する別表第10の適用については、別表第10中「129, 300円」とあるのは「128, 850円」と、「103, 400円」とあるのは「106, 800円」と、「90, 500円」とあるのは「86, 300円」と、「77, 600円」とあるのは「72, 750円」と、「78, 400円」とあるのは「76, 200円」と、「67, 200円」とあるのは「63, 500円」と、「60, 900円」とあるのは「57, 450円」とする。

附 則（平成26年3月14日 26規程第19号）

1. この規程は、平成26年3月14日から施行する。

2. 本給与規程の一部を改正する規程（平成24年6月26日 24規程第40号）附則第2項中「平成26年6月30日」とあるのは「平成26年3月31日」とする。

附 則（平成26年9月24日 26規程第37号）

この規程は、平成26年10月1日から施行する。

附 則（平成26年12月1日 26規程第59号）

(施行期日等)

1. この規程は、平成26年12月1日から施行する。

(本給の経過措置)

2. 第10条第2項各号について、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの期間において、以下の附則別表第1から第4までの表を適用とする。ただし、平成26年4月1日から平成26年11月30日までの間については、平成26年12月1日時点の在籍者のみに支給する。

附則別表第1 事務職本給表

附則別表第2 研究職本給表

附則別表第3 エンジニア職本給表

附則別表第4 年俸制本給表

(地域手当の改正に伴う経過措置)

3. 第18条については、平成27年4月1日から適用する。ただし、「100分の16」とあるのは、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間は「100分の13」とする。

(平成26年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置)

4. 平成26年12月に支給する勤勉手当に関する第21条の規定の適用については、同条第4項中「100分の75」とあるのは「100分の82.5」と、「100分の95」とあるのは「100分の102.5」とする。

(平成26年12月に支給する業績手当に関する特例措置)

5. 第21条の2第2項中「100分の62.5(特定管理職員にあっては100分の72.5)」とあるのは、「100分の70(特定管理職員にあっては100分の80)」とし、同条4項中の100分の75(特定管理職員にあっては100分の95)」とあるのは、「100分の82.5(特定管理職員にあっては100分の102.5)」とする。

(通勤手当の改正)

6. 第22条については、平成26年12月1日から施行し、平成26年4月1日から適用する。ただし、平成26年4月1日から平成26年11月30日までの間については、平成26年12月1日時点の在籍者のみに支給する。

(単身赴任手当の改正に伴う経過措置)

7. 第24条については、平成27年4月1日から適用する。ただし、同条第2項中「30,000円」とあるのは、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間は、「26,000円」とする。

(55歳を超える職員の俸給月額減額支給についての経過措置)

8. 独立行政法人物質・材料研究機構キャリア形成職員給与規程の一部を改正する規程(平成22年11月29日 22規程第65号)附則第5項中「当分の間」とあるのは「平成30年3月31日の間」までとする。

附 則(平成27年3月24日 27規程第43号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成27年3月31日 27規程第98号)

1. この規程は、平成27年4月1日から施行する。

(平成30年3月31日までの間における差額の支給)

2. 平成27年4月1日(以下「切替日」という)の前日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日において受けて

いた本給月額に達しないこととなるものには、平成30年3月31日までの間、本給月額のほか、その差額に相当する額（本給与規程の一部を改正する規程（平成22年11月29日22規程第64号附則第6項中）の本給表欄に掲げる本給表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が同項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下のこの項において「特定職員」という。）にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を本給として支給する。

3. 切替日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）について、同項による本給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、同項の規定に準じて、本給を支給する。

4. 切替日以降に新たに本給表の適用を受けることになった職員について、採用の事情等を考慮して前2項による本給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、前2項の規定に準じて、本給を支給する。

（平成27年9月30日までの間における昇給に関する特例措置）

5. 平成27年9月30日までの間における同規程第12条第4項の規定の適用については、同項中「4号俸」とあるのは「3号俸」と、「3号俸」とあるのは「2号俸」とする。

附 則（平成28年2月16日 28規程第1号）

（施行期日等）

1. この規程は、平成28年2月16日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

（地域手当の改正に伴う経過措置）

2. 国立研究開発法人物質・材料研究機構キャリア形成職員給与規程の一部を改正する規程（平成26年12月1日 26規程第59号）附則第3項中「100分の13」とあるのは「100分の15」とする。

（平成27年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）

3. 平成27年12月に支給する勤勉手当に関する第21条の規定の適用については、同条第4項中「100分の80」とあるのは「100分の85」と、「100分の100」とあるのは「100分の105」とする。

（平成27年12月に支給する業績手当に関する特例措置）

4. 第21条の2第2項中「100分の67.5（特定管理職員にあっては100分の77.5）」とあるのは、「100分の72.5（特定管理職員にあっては100分の82.5）」とし、同条4項中の100分の80（特定管理職員にあっては100分の100）」とあるのは、「100分の85（特定管理職員にあっては100分の105）」とする。

附 則（平成28年4月28日 28規程第50号）

この規程は、平成28年4月28日から施行し、平成28年4月1日から適用する。ただし、別表第4に規定する区分中二種に係る同表の規定は、平成28年4月12日から適用する。

附 則（平成28年6月3日 28規程第95号）

この規程は、平成28年6月3日から施行し、平成28年4月28日から適用する。

附 則（平成28年6月30日 28規程第105号）

この規程は、平成28年6月30日から施行する。

附 則（平成２８年１２月２７日２８規程第１４９号）

（施行期日等）

１．この規程は、平成２８年１２月２７日から施行し、平成２８年４月１日から適用する。ただし、平成２８年４月１日から平成２９年３月３１日までの間における第１６条の規定の適用については、この規程による改正前の規定の例による。

（扶養手当の改正に伴う経過措置）

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１６条第１項ただし書及び同条第７項第３号から第６号までの規定は適用せず、第１６条第３項及び第５項から第７項までの規定の適用については、第３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（事務職本給表の適用を受けるキャリア形成職員でその職務の級が８級であるもの、研究職本給表又はエンジニア職本給表の適用を受ける職員でその職務の級が５級であるもの及び年俸制本給表の適用を受ける職員でその職務の級号俸が１５号俸以上３０号俸以下であるもの（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（キャリア形成職員に配偶者がいない場合にあっては、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（キャリア形成職員に配偶者及び扶養親族たる子がいない場合にあっては、そのうち１人については９，０００円）」と、同条第５項中「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キャリア形成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（新たにキャリア形成職員となった者に扶養親族がある場合又はキャリア形成職員に第１号に掲げる事実が生じた場合において、そのキャリア形成職員に配偶者がいないときは、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「(2) 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同条第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

「(2) 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同条第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。）

(3) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等があるキャリア形成職員が配偶者のないキャリア形成職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）

(4) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等があるキャリア形成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6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キャリア形成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キャリア形成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キャリア形成職員が事務職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キャリア形成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キャリア形成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キャリア形成職員が事務職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7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キャリア形成職員について第5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5項の規定による届出に係るものがあるキャリア形成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キャリア形成職員であつ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キャリア形成職員のうち扶養親族たる子で第5項の規定による届出に係るものがあるキャリア形成職員が配偶者のないキャリア形成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キャリア形成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キャリア形成職員であつ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キャリア形成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16条第1項ただし書及び同条第7項第3号から第6号までの規定は適用せず、第16条第3項及び第5項から第7項までの規定の適用については、第3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、「事務職本給表の適用を受けるキャリア形成職員でその職務の級が8級であるもの、研究職本給表又はエンジニア職本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの及び年俸制本給表の適用を受ける職員でその職務の級号俸が15号俸以上30号俸以下であるもの

(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」とあるのは「、同項第2号」と、同条第5項中「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キャリア形成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6項中「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。)」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キャリア形成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キャリア形成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キャリア形成職員が事務職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キャリア形成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キャリア形成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キャリア形成職員が事務職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7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級以上職員等にあっては、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16条第1項ただし書並びに同条第7項第3号及び第5号の規定は適用せず、第16条第3項及び同条第5項から第7項の規定の適用については、第3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級であるもの、研究職本給表又はエンジニア職本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの及び年俸制本給表の適用を受ける職員でその職務の級号俸が15号俸以上30号俸以下であるもの(以下

「事務職8級職員等」という。)」とあるのは「が8级以上であるもの、研究職本給表又はエンジニア職本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5级以上であるもの及び年俸制本給表の適用を受ける職員でその職務の級号俸が15号俸以上であるもの(以下「事務職8级以上職員等」という。)」と、「前項第2号」とあるのは「同項第2号」と、同条第5項中「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キャリア形成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6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キャリア形成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キャリア形成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キャリア形成職員が事務職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キャリア形成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キャリア形成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キャリア形成職員が事務職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7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。

（平成28年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）

5. 平成28年12月に支給する勤勉手当に関する第21条の規定の適用については、同条第4項中「100分の85」とあるのは「100分の90」と、「100分の105」とあるのは「100分の110」とする。

（平成28年12月に支給する業績手当に関する特例措置）

6. 平成28年12月に支給する業績手当に関する第21条の2第2項中「100分の72.5（特定管理職員にあつては100分の82.5）」とあるのは、「100分の77.5（特定管理職員にあつては100分の87.5）」と、同条第4項中「100分の85（特定管理職員にあつては100分の105）」とあるのは、「100分の90（特定管理職員にあつては100分の110）」とする。

附 則（平成29年3月28日 29規程第30号）

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成29年12月26日 29規程第60号）

（施行期日等）

1. この規程は、平成29年12月26日から施行し、平成29年4月1日から適用する。ただし、第17条の2及び第17条の3の改正規定は、平成30年1月1日から施行する。

（平成29年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）

2. 平成29年12月に支給する勤勉手当に関する第21条の規定の適用については、同条第4項中「100分の90」とあるのは「100分の95」と、「100分の110」とあるのは「100分の115」とする。

（平成29年12月に支給する業績手当に関する特例措置）

3. 平成29年12月に支給する業績手当に関する第21条の2の規定の適用については、同条第2項中「100分の77.5」とあるのは「100分の82.5」と、「100分の87.5」とあるのは「100分の92.5」と、同条第4項中「100分の90（特定管理職員にあつては100分の110）」とあるのは「100分の95（特定管理職員にあつては100分の115）」とする。

0) 」とあるのは「100分の95（特定管理職員にあつては100分の115）」とする。

（平成30年4月1日における号俸の調整）

4. 平成30年4月1日において37歳に満たない職員のうち、平成27年7月1日において国立研究開発法人物質・材料研究機構キャリア形成職員給与規程の一部を改正する規程（平成27年3月31日27規程第98号）附則第5項の規定により昇給した職員（以下この項において「昇給抑制職員」という。）その他昇給抑制職員との権衡上必要があると理事長が認めた職員の平成30年4月1日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸上位の号俸とする。

附 則（平成30年3月27日30規程第19号）

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年12月25日 30規程第48号）

（施行期日等）

1. この規程は、平成30年12月25日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

（平成30年6月に支給する期末手当等に関する特例措置）

2. 前項の規定にかかわらず、平成30年6月に支給する期末手当、勤勉手当及び業績手当に関する第20条から第21条の2までの規定の適用については、なお従前のとおりとする。

（平成30年12月に支給する期末手当に関する特例措置）

3. 平成30年12月に支給する期末手当に関する第20条の規定の適用については、同条第2項中「100分の130」とあるのは「100分の137.5」と、「100分の110」とあるのは「100分の117.5」とする。

（平成30年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）

4. 平成30年12月に支給する勤勉手当に関する第21条の規定の適用については、同条第4項中「100分の92.5」とあるのは「100分の95」と、「100分の112.5」とあるのは「100分の115」とする。

（平成30年12月に支給する業績手当に関する特例措置）

5. 平成30年12月に支給する業績手当に関する第21条の2の規定の適用については、同条第2項中「100分の80」とあるのは「100分の82.5」と、「100分の90」とあるのは「100分の92.5」と、同条第4項中「100分の92.5」とあるのは「100分の95」と、「100分の112.5」とあるのは「100分の115」とする。

附 則（平成31年3月26日 2019規程第27号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和元年12月24日 2019規程第69号）

（施行期日等）

1. この規程は、令和元年12月24日から施行し、平成31年4月1日から適用する。ただし、第23条の規定は、令和2年4月1日から施行する。

（令和元年6月に支給する勤勉手当及び業績手当に関する特例措置）

2. 前項の規定にかかわらず、令和元年6月に支給する勤勉手当及び業績手当に関する第21条及び第21の2の規定の適用については、なお従前の例による。

（令和元年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）

3. 令和元年12月に支給する勤勉手当に関する第21条の規定の適用については、同条第4項中「100分の95」とあるのは「100分の97.5」と、「100分の115」とあるのは「100分の117.5」とする。

(令和元年12月に支給する業績手当に関する特例措置)

4. 令和元年12月に支給する業績手当に関する第21条の2の規定の適用については、同条第2項中「100分の82.5」とあるのは「100分の85」と、「100分の92.5」とあるのは「100分の95」と、同条第4項中「100分の95」とあるのは「100分の97.5」と、「100分の115」とあるのは「100分の117.5」とする。

(住居手当に関する経過措置)

5. 第23条の規定の施行の日(以下この項において「一部施行日」という。)の前日において改正前の第23条の規定により支給されていた住居手当の月額が2,000円を超えるキャリア形成職員であつて、一部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(理事長が定めるキャリア形成職員を除く。)に対しては、一部施行日から令和3年3月31日までの間、第23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つた場合には、当該相当する額を超えない範囲内で別に定める額。第2号において「旧手当額」という。)から2,000円を控除した額の住居手当を支給する。

(1)第23条第1項各号のいずれにも該当しないこととなるキャリア形成職員

(2)旧手当額から第23条第2項の規定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2,000円を超えることとなるキャリア形成職員

6. 前項に定めるもののほか、同項の規定による住居手当の支給に関し必要な事項は別に定める。

附 則(令和2年2月25日 2020規程第5号)

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則(令和2年4月28日 2020規程第42号)

この規程は、令和2年4月28日から施行し、令和2年4月1日から適用する。

附 則(令和2年12月15日 2020規程第67号)

(施行期日等)

1. この規程は、令和2年12月15日から施行し、令和2年12月1日から適用する。

(令和2年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

2. 令和2年12月に支給する期末手当に関する第20条の規定の適用については、同条第2項中「100分の127.5」とあるのは「100分の125」と、「100分の107.5」とあるのは「100分の105」とする。

附 則(令和3年3月15日 2021規程第21号)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則(令和3年4月6日 2021規程第35号)

この規程は、令和3年4月6日から施行し、令和3年4月1日から適用する。

附 則(令和4年3月22日 2022規程第12号)

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則(令和4年5月31日 2022規程第33号)

(施行期日等)

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20条の規定にかかわらず、同条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職員の区分ごとに、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。

(1) 第20条第2項に規定する特定管理職員

107.5分の15

(2) 特定管理職員以外のキャリア形成職員

127.5分の15

附 則(令和4年9月26日 2022規程第52号)

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則(令和4年12月13日 2022規程第65号)

(施行期日等)

1. この規程は、令和4年12月13日から施行し、令和4年4月1日から適用する。

(令和4年6月に支給する勤勉手当及び業績手当に関する特例措置)

2. 令和4年6月に支給する勤勉手当及び業績手当に関する第21条及び第21条の2の規定の適用については、改正前の第21条及び第21条の2の規定の例による。

(令和4年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置)

3. 令和4年12月に支給する勤勉手当に関する第21条の規定の適用については、同条第4項中「100分の100」とあるのは「100分の105」と、「100分の120」とあるのは「100分の125」とする。

(令和4年12月に支給する業績手当に関する特例措置)

4. 令和4年12月に支給する業績手当に関する第21条の2の規定の適用については、同条第2項中「100分の87.5」とあるのは「100分の92.5」と、「100分の97.5」とあるのは「100分の102.5」と、同条第4項中「100分の100」とあるのは「100分の105」と、「100分の120」とあるのは「100分の125」とする。

附 則(令和5年2月28日 2023規程第37号)

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則(令和5年3月28日 2023規程第92号)

(施行期日等)

1. この規程は、令和5年4月1日から施行する。

2. 当分の間、職員の本給月額、当該職員が満年齢60年に達した日後における最初の4月1日(以下「特定日」という。)以後、当該職員の受ける本給表の本給月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に50円未満の端数が生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数が生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。)とする。

3. 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

一 キャリア形成職員就業規則第42条の4第1号の規定により管理監督職勤務上限年齢の特例を受けた職員

二 キャリア形成職員就業規則第42条の4第2号の規定により管理監督職勤務上限年齢の特例を受けた職員のうち、第17条第1項により管理職手当の支給を受けている者であつて、事務職役職区分表に定める一種の役職にある職員又は第17条の2第4項により職制役職額の支給を受けている者であつて、研究職・エンジニア職役職区分表に定める幹部職の役職にある職員

4. キャリア形成職員就業規則第42条の2第1項の規定により管理監督職を

降任された職員であって、特定日に附則第2項の規定により当該職員の受ける本給月額（以下「特定日本給月額」という。）が管理監督職を降任された日の前日に当該職員が受けていた本給月額に100分の70を乗じて得た額（当該額に50円未満の端数が生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数が生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下「基礎本給月額」という。）に達しないこととなる職員には、当分の間、特定日以後、附則第2項の規定により当該職員の受ける本給月額のほか、基礎本給月額と特定日本給月額との差額に相当する額を本給として支給する。

5. 前項の規定による本給の額と当該本給を支給される職員の受ける本給月額との合計額が当該職員の属する職務の級における最高の号俸の本給月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎本給月額と特定日本給月額」とあるのは、「当該職員の属する職務の級における最高の号俸の本給月額と当該職員の受ける本給月額」とする。

6. 附則第2項の規定の適用を受ける職員に対する第17条の2第3項に定める職制基本額については、当分の間、当該職員が受ける職制基本額に100分の70を乗じて得た額（当該額に50円未満の端数が生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数が生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。）とする。

附 則（令和5年11月28日 2023規程第113号）

（施行期日等）

1. この規程は、令和5年11月28日から施行し、令和5年4月1日から適用する。

（令和5年6月に支給する期末手当に関する特例措置）

2. 令和5年6月に支給する期末手当に関する第20条の規定の適用については、改正前の第20条の規定の例による。

（令和5年6月に支給する勤勉手当及び業績手当に関する特例措置）

3. 令和5年6月に支給する勤勉手当及び業績手当に関する第21条及び第21条の2の規定の適用については、改正前の第21条及び第21条の2の規定の例による。

（令和5年12月に支給する期末手当に関する特例措置）

4. 令和5年12月に支給する期末手当に関する第20条の規定の適用については、同条第2項中「100分の122.5」とあるのは「100分の125」と、「100分の102.5」とあるのは「100分の105」とする。

（令和5年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）

5. 令和5年12月に支給する勤勉手当に関する第21条の規定の適用については、同条第4項中「100分の102.5」とあるのは「100分の105」と、「100分の122.5」とあるのは「100分の125」とする。

（令和5年12月に支給する業績手当に関する特例措置）

6. 令和5年12月に支給する業績手当に関する第21条の2の規定の適用については、同条第2項中「100分の90」とあるのは「100分の92.5」と、「100分の100」とあるのは「100分の102.5」と、同条第4項中「100分の102.5」とあるのは「100分の105」と、「100分の122.5」とあるのは「100分の125」とする。

附 則（令和6年3月28日 2024規程第11号）

この規程は、令和6年4月1日から施行し、令和6年1月1日から適用する。

附 則（令和6年5月27日 2024規程第26号）

（施行期日等）

1. この規程は、令和6年6月1日から施行する。

2. 前項にかかわらず、令和6年6月1日に上席プラットフォーム長又は上席室長の役職となる職員には、令和6年4月1日から同役職にある間までは、令和5年3月28日 2023規程第92号附則第2項の規定は適用しない。

附 則（令和6年8月21日 2024規程第40号）

この規程は、令和6年9月1日から施行する。

附 則（令和6年12月20日 2024規程第51号）

（施行期日等）

1. この規程は、令和6年12月20日から施行し、令和6年4月1日から適用する。

（令和6年6月に支給する期末手当に関する特例措置）

2. 令和6年6月に支給する期末手当に関する第20条の規定の適用については、改正前の第20条の規定の例による。

（令和6年6月に支給する勤勉手当及び業績手当に関する特例措置）

3. 令和6年6月に支給する勤勉手当及び業績手当に関する第21条及び第21条の2の規定の適用については、改正前の第21条及び第21条の2の規定の例による。

（令和6年12月に支給する期末手当に関する特例措置）

4. 令和6年12月に支給する期末手当に関する第20条の規定の適用については、同条第2項中「100分の125」とあるのは「100分の127.5」と、

「100分の105」とあるのは「100分の107.5」とする。

（令和6年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）

5. 令和6年12月に支給する勤勉手当に関する第21条の規定の適用については、同条第4項中「100分の105」とあるのは「100分の107.5」と、

「100分の125」とあるのは「100分の127.5」とする。

（令和6年12月に支給する業績手当に関する特例措置）

6. 令和6年12月に支給する業績手当に関する第21条の2の規定の適用については、同条第2項中「100分の92.5」とあるのは「100分の95」と、

「100分の102.5」とあるのは「100分の105」と、同条

第4項中「100分の105」とあるのは「100分の107.5」と、「100分の125」とあるのは「100分の127.5」とする。

附 則（令和7年3月26日 2025規程第66号）

（施行期日等）

1. この規程は、令和7年4月1日から施行する。

（号俸の切替え）

2. 令和7年4月1日（以下「切替日」という。）の前日において第10条第2項第1号から第3号の本給表の適用を受けていた職員であって同日においてその者が属していた職務の級が附則別表に掲げられている職務の級であったものの切替日における号俸（次項及び同表において「新号俸」という。）は、切替日の前日においてその者が属していた職務の級及び同日においてその者が受けていた号俸（同表において「旧号俸」という。）に応じて同表に定める号俸とする。

（切替日前の異動者の号俸の調整）

3. 切替日前に職務の級を異にする異動をした職員の新号俸については、切替日前において昇格（事務職本給表を受ける職員であってその職務の級が8級以上、研究職本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級以上及びエンジニア職本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級以上への昇格に限り、本給表の適用を異にする異動された職員にあっては、号俸を決定する際の計算の過程における昇格をいう。以下この項において同じ。）をした職員のうち、そ

の者の切替日前に行われた昇格がないものとし、かつ、切替日に昇格をしたもの（昇格が2回以上あった場合にあっては、切替日にそれらの昇格が順次あったもの）として初任給、昇格、昇給等規則第20条の規定を適用した場合に得られる号俸が第2項に定めるところにより決定される新号俸より有利な職員については、当該得られる号俸をもって、その者の新号俸とすることができる。この場合において、調整の際の初任給、昇格、昇給等規則第20条の規定の適用については、切替日前に行われた昇格がないものとした場合にその者が切替日に受けることとなる号俸を、切替日の前日に受けていたものとみなす。

（初任給調整手当の特例）

4. 切替日前に採用された事務職本給表を受ける職員であってその者が適用されている本給月額が第17条の3第2項又は第3項の手当額を下回る場合には、第17条の3第2項又は第3項の規定を適用させて、初任給調整手当を支給する。

（附則（令和5年3月28日 2023規程第92号）第4項の特例）

5. 令和7年4月1日以後新たに附則（令和5年3月28日 2023規程第91号）第4項の適用を受ける者で、基礎本給月額の基礎となる本給月額が令和7年3月31日の本給表の本給月額となる場合において、令和7年3月31日の基礎本給月額の基礎となる本給月額に対応するその者の号俸を受けていたものとして、令和7年4月1日附則第2項を適用した場合に同日に受けることとなったその者の号俸に対応する特定日の本給表の本給月額を基礎として算出したものを基礎本給月額とする。

（令和8年3月31日までの間における扶養手当に関する経過措置）

6. 切替日から令和8年3月31日までの間における改正後の規程第16条の規定の適用については、同条第1項ただし書中「対しては」とあるのは「対しては、支給せず、次項第6号に該当する扶養親族に係る扶養手当は、事務職本給表の適用を受けるキャリア形成職員でその職務の級が8級であるもの、研究職本給表又はエンジニア職本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの及び年俸制本給表の適用を受ける職員でその職務の級号俸が15号俸以上30号俸以下であるものに対しては」と、同条第2項中「（5）重度心身障害者」とあるのは「（5）重度心身障害者 （6）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。）」 と、同条第3項中「13,000円」とあるのは「11,500円」と、「とする」とあるのは「、前項第6号に該当する扶養親族については3,000円とする」とする。

附 則（令和7年4月15日 2025規程第75号）

この規程は、令和7年4月15日か施行し、令和7年4月1日から適用する。

別表第 1 事務職本給表

職務 の級 号俸	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	1 0 級
	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1	183,500	230,000	265,300	298,800	321,300	355,200	408,300	458,300	510,200	550,800
2	184,600	231,500	266,300	300,300	323,100	356,900	410,200	463,800	517,100	558,000
3	185,800	233,000	267,300	301,800	324,900	358,500	412,100	468,800	522,300	564,100
4	186,900	234,500	268,300	303,200	326,600	360,100	413,900	473,500	526,600	569,100
5	188,000	236,000	269,300	304,600	328,300	361,700	415,700	477,500	530,100	573,100
6	189,700	237,500	270,300	305,700	330,000	363,500	417,500	481,000	533,400	576,100
7	191,300	239,000	271,300	306,700	331,700	365,000	419,300	484,000	536,400	578,600
8	192,900	240,500	272,300	307,900	333,400	366,600	421,100	486,500	538,900	580,600
9	194,500	242,000	273,300	309,100	335,000	368,000	422,700	488,500	540,900	0
10	196,200	243,400	274,300	310,700	336,700	369,600	424,200	0	0	0
11	197,800	244,800	275,300	312,300	338,400	371,200	425,700	0	0	0
12	199,400	246,200	276,400	313,900	340,000	372,700	427,200	0	0	0
13	201,000	247,400	277,400	315,400	341,500	374,600	428,700	0	0	0
14	202,700	248,600	278,700	317,000	343,100	376,500	430,000	0	0	0
15	204,400	249,800	280,000	318,600	344,700	378,400	431,300	0	0	0
16	206,100	251,000	281,200	320,200	346,200	380,200	432,500	0	0	0
17	207,400	252,100	282,500	321,700	347,600	381,700	433,700	0	0	0
18	209,000	253,200	283,800	323,400	349,300	383,500	435,000	0	0	0
19	210,600	254,300	285,000	325,000	350,900	385,200	436,300	0	0	0
20	212,100	255,400	286,200	326,600	352,500	386,800	437,500	0	0	0
21	213,600	256,400	287,300	328,000	353,700	388,500	438,700	0	0	0
22	215,200	257,400	288,500	329,700	355,200	389,900	439,500	0	0	0
23	216,800	258,400	289,800	331,400	356,700	391,300	440,300	0	0	0
24	218,400	259,400	291,100	333,000	358,200	392,700	441,100	0	0	0
25	220,000	260,400	292,400	334,200	359,900	394,100	441,700	0	0	0
26	221,700	261,300	293,400	336,100	361,700	395,300	442,300	0	0	0
27	223,000	262,200	294,400	337,800	363,400	396,500	442,900	0	0	0
28	224,300	263,100	295,500	339,400	365,100	397,500	443,500	0	0	0
29	225,600	263,900	296,600	340,900	366,500	398,600	444,200	0	0	0
30	226,700	264,700	297,800	342,500	367,800	399,800	445,000	0	0	0
31	227,800	265,500	298,900	344,100	369,000	400,900	445,400	0	0	0
32	228,900	266,300	300,100	345,700	370,400	402,000	446,100	0	0	0
33	230, 000	267, 000	301, 300	347, 400	371, 500	402, 700	446, 600	0	0	0
34	231, 100	267, 800	302, 600	349, 200	372, 400	403, 400	447, 000	0	0	0
35	232, 200	268, 600	303, 900	351, 000	373, 400	404, 100	447, 400	0	0	0
36	233, 300	269, 300	305, 200	352, 800	374, 500	404, 800	447, 800	0	0	0
37	234,400	270,000	306,500	354,300	375,300	405,400	448,200	0	0	0
38	235,400	270,800	307,800	355,700	376,200	406,000	448,600	0	0	0
39	236,400	271,600	309,100	357,100	377,100	406,500	449,000	0	0	0
40	237,300	272,300	310,400	358,500	377,900	406,900	449,300	0	0	0
41	238,200	273,000	311,700	360,000	378,700	407,300	449,600	0	0	0

42	239,100	273,800	313,000	360,800	379,500	407,500	450,000	0	0	0
43	239,900	274,600	314,300	361,800	380,300	407,800	450,300	0	0	0
44	240,700	275,300	315,400	362,800	381,000	408,100	450,600	0	0	0
45	241,400	276,000	316,300	363,700	381,700	408,400	450,900	0	0	0
46	242,000	276,700	317,600	364,800	382,400	408,700	0	0	0	0
47	242,600	277,400	318,900	365,700	383,100	409,000	0	0	0	0
48	243,200	278,100	320,200	366,700	383,800	409,300	0	0	0	0
49	243,800	278,800	321,400	367,600	384,300	409,500	0	0	0	0
50	244,400	279,500	322,700	368,300	384,900	409,800	0	0	0	0
51	245,000	280,200	323,900	369,000	385,500	410,100	0	0	0	0
52	245,500	280,900	325,100	369,600	386,200	410,400	0	0	0	0
53	246,000	281,500	326,400	370,000	386,600	410,600	0	0	0	0
54	246,400	282,200	327,500	370,600	387,200	410,900	0	0	0	0
55	246,700	282,800	328,600	371,300	387,800	411,200	0	0	0	0
56	247,000	283,500	329,700	372,000	388,300	411,500	0	0	0	0
57	247,300	284,100	330,400	372,300	388,700	411,700	0	0	0	0
58	247,600	284,800	331,300	373,000	389,300	412,000	0	0	0	0
59	247,900	285,400	332,000	373,700	389,900	412,300	0	0	0	0
60	248,200	286,100	332,800	374,300	390,400	412,500	0	0	0	0
61	248,500	286,700	333,600	374,600	390,800	412,700	0	0	0	0
62	248,800	287,400	334,000	375,100	391,300	413,000	0	0	0	0
63	249,100	288,000	334,600	375,700	391,800	413,300	0	0	0	0
64	249,400	288,500	335,300	376,300	392,400	413,500	0	0	0	0
65	249,700	289,000	336,100	376,600	392,700	413,700	0	0	0	0
66	250,000	289,600	336,800	377,200	393,100	414,000	0	0	0	0
67	250,300	290,100	337,500	377,900	393,500	414,300	0	0	0	0
68	250,600	290,700	338,100	378,500	393,900	414,500	0	0	0	0
69	250,900	291,200	338,600	378,900	394,200	414,700	0	0	0	0
70	251,200	291,700	339,200	379,400	394,500	415,000	0	0	0	0
71	251,500	292,300	339,700	380,000	394,800	415,300	0	0	0	0
72	251,800	292,900	340,300	380,500	395,000	415,500	0	0	0	0
73	252,100	293,400	340,600	381,000	395,200	415,700	0	0	0	0
74	252,400	293,900	341,100	381,600	395,500	0	0	0	0	0
75	252,700	294,300	341,500	382,100	395,800	0	0	0	0	0
76	253,000	294,600	341,900	382,400	396,000	0	0	0	0	0
77	253,300	294,800	342,300	382,800	396,200	0	0	0	0	0
78	253,600	295,100	342,800	383,300	396,500	0	0	0	0	0
79	253,900	295,300	343,300	383,700	396,800	0	0	0	0	0
80	254,200	295,600	343,800	384,100	397,000	0	0	0	0	0
81	254,500	295,800	344,100	384,500	397,200	0	0	0	0	0
82	254,800	296,000	344,500	385,000	397,500	0	0	0	0	0
83	255,100	296,300	344,900	385,400	397,800	0	0	0	0	0
84	255,400	296,500	345,300	385,800	398,000	0	0	0	0	0
85	255,700	296,800	345,600	386,100	398,200	0	0	0	0	0
86	256,000	297,100	346,000	0	0	0	0	0	0	0
87	256,300	297,400	346,400	0	0	0	0	0	0	0

88	256,600	297,700	346,800	0	0	0	0	0	0	0
89	256,900	298,000	347,000	0	0	0	0	0	0	0
90	257,200	298,300	347,400	0	0	0	0	0	0	0
91	257,500	298,600	347,800	0	0	0	0	0	0	0
92	257,800	299,000	348,200	0	0	0	0	0	0	0
93	258,100	299,200	348,400	0	0	0	0	0	0	0
94	0	299,400	348,800	0	0	0	0	0	0	0
95	0	299,700	349,200	0	0	0	0	0	0	0
96	0	300,100	349,500	0	0	0	0	0	0	0
97	0	300,300	349,800	0	0	0	0	0	0	0
98	0	300,600	350,200	0	0	0	0	0	0	0
99	0	301,000	350,600	0	0	0	0	0	0	0
100	0	301,400	351,000	0	0	0	0	0	0	0
101	0	301,600	351,500	0	0	0	0	0	0	0
102	0	301,900	351,900	0	0	0	0	0	0	0
103	0	302,200	352,300	0	0	0	0	0	0	0
104	0	302,500	352,700	0	0	0	0	0	0	0
105	0	302,700	353,200	0	0	0	0	0	0	0
106	0	303,000	353,600	0	0	0	0	0	0	0
107	0	303,300	353,900	0	0	0	0	0	0	0
108	0	303,600	354,200	0	0	0	0	0	0	0
109	0	303,800	354,700	0	0	0	0	0	0	0
110	0	304,200	0	0	0	0	0	0	0	0
111	0	304,600	0	0	0	0	0	0	0	0
112	0	304,900	0	0	0	0	0	0	0	0
113	0	305,100	0	0	0	0	0	0	0	0
114	0	305,300	0	0	0	0	0	0	0	0
115	0	305,600	0	0	0	0	0	0	0	0
116	0	306,000	0	0	0	0	0	0	0	0
117	0	306,200	0	0	0	0	0	0	0	0
118	0	306,400	0	0	0	0	0	0	0	0
119	0	306,700	0	0	0	0	0	0	0	0
120	0	307,000	0	0	0	0	0	0	0	0
121	0	307,400	0	0	0	0	0	0	0	0
122	0	307,600	0	0	0	0	0	0	0	0
123	0	307,900	0	0	0	0	0	0	0	0
124	0	308,200	0	0	0	0	0	0	0	0
125	0	308,500	0	0	0	0	0	0	0	0

別表第2 研究職本給表

職務の 級号俸	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額
	円	円	円	円	円	円
1	183,900	233,900	326,100	376,000	446,500	552,600
2	185,000	238,200	328,100	377,400	456,400	559,800
3	186,200	240,900	330,100	378,800	465,800	565,100
4	187,300	243,600	332,100	380,200	475,700	569,600
5	188,400	246,200	333,900	381,600	485,300	573,600
6	190,500	247,800	335,900	383,000	495,100	576,600
7	192,600	249,300	337,800	384,400	504,000	578,800
8	194,700	250,800	339,700	385,800	511,900	580,800
9	196,800	252,300	341,500	387,200	519,700	0
10	198,800	254,400	343,100	388,700	526,800	0
11	200,800	256,500	344,700	390,100	532,100	0
12	202,800	258,500	346,300	391,500	536,600	0
13	204,800	260,500	347,900	392,900	539,600	0
14	206,700	262,800	348,900	394,400	541,600	0
15	208,600	265,100	349,900	395,900	0	0
16	210,400	267,300	350,900	397,400	0	0
17	212,100	269,500	352,000	398,900	0	0
18	213,900	271,900	353,300	400,500	0	0
19	215,700	274,300	354,500	402,100	0	0
20	217,500	276,700	355,700	403,800	0	0
21	219,300	279,000	356,900	405,000	0	0
22	221,100	281,100	358,000	406,400	0	
23	222,800	283,200	359,100	407,800	0	
24	224,500	285,200	360,200	409,100	0	
25	226,200	287,200	361,300	410,400	0	
26	228,300	289,100	362,300	411,700	0	
27	230,200	291,000	363,300	413,200	0	
28	232,100	292,900	364,300	414,700	0	
29	234,000	294,800	365,200	415,900	0	
30	235,100	296,300	366,100	417,100	0	
31	236,200	297,800	366,900	418,700	0	
32	237,300	299,300	367,700	420,200	0	
33	238,700	300,800	368,400	421,500	0	

34	240,200	302,300	369,200	422,900	0
35	241,700	303,800	370,000	424,300	0
36	243,200	305,200	370,800	425,700	0
37	244,700	306,600	371,600	427,100	0
38	246,300	307,500	372,400	428,500	0
39	247,900	308,400	373,200	429,900	0
40	249,500	309,300	374,000	431,300	0
41	251,100	310,100	374,800	432,400	0
42	252,600	310,600	376,100	433,700	0
43	254,100	311,100	377,400	435,100	0
44	255,600	311,600	378,600	436,400	0
45	257,100	312,100	379,300	437,200	0
46	258,400	312,600	380,300	438,000	0
47	259,600	313,100	381,100	438,900	0
48	260,800	313,600	381,800	439,800	0
49	262,000	314,000	382,500	440,600	0
50	263,100	314,500	383,200	441,400	0
51	264,200	315,000	383,900	442,000	0
52	265,300	315,500	384,600	442,800	0
53	266,400	315,900	385,200	443,200	0
54	267,500	316,400	385,900	443,800	0
55	268,500	316,800	386,700	444,300	0
56	269,500	317,200	387,500	444,800	0
57	270,500	317,600	388,100	445,300	0
58	271,200	318,000	388,900	0	0
59	271,800	318,400	389,600	0	0
60	272,400	318,800	390,300	0	0
61	273,000	319,200	390,900	0	0
62	273,600	319,800	391,600	0	0
63	274,200	320,400	392,300	0	0
64	274,800	321,000	393,000	0	0
65	275,400	321,500	393,700	0	0
66	276,000	322,100	394,300	0	0
67	276,600	322,700	394,900	0	0
68	277,200	323,300	395,600	0	0
69	277,800	323,800	396,300	0	0
70	278,500	324,400	396,800	0	0
71	279,200	325,000	397,400	0	0
72	279,900	325,600	398,000	0	0

73	280,500	326,100	398,500	0	0
74	281,200	326,800	399,100		
75	281,900	327,500	399,700		
76	282,600	328,200	400,200		
77	283,200	328,900	400,700		
78	283,900	329,600	401,200		
79	284,600	330,300	401,700		
80	285,200	331,000	402,400		
81	285,800	331,700	402,800		
82	286,500	332,500	0		
83	287,200	333,200	0		
84	287,800	333,800	0		
85	288,400	334,300	0		
86	289,100	334,800	0		
87	289,800	335,200	0		
88	290,400	335,600	0		
89	291,000	335,900	0		
90	291,700	336,400			
91	292,400	336,800			
92	293,000	337,200			
93	293,600	337,500			
94	294,300	337,900			
95	294,900	338,300			
96	295,500	338,700			
97	295,800	339,200			
98	296,400	339,700			
99	297,000	340,200			
100	297,500	340,700			
101	298,000	341,200			
102	298,400	341,700			
103	298,800	342,200			
104	299,200	342,700			
105	299,600	343,100			
106	300,100	343,500			
107	300,600	344,000			
108	300,900	344,400			
109	301,100	344,900			
110	301,500	345,300			
111	301,800	345,700			

112	302,000	346,100				
113	302,300	346,600				
114	302,600	347,000				
115	302,900	347,400				
116	303,200	347,800				
117	303,500	348,300				
118	303,800	348,700				
119	304,000	349,100				
120	304,300	349,500				
121	304,600	349,900				

別表第3 エンジニア職本給表

職務の 級号俸	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額	本給月額
	円	円	円	円	円	円
1	183,900	233,900	326,100	376,000	446,500	552,600
2	185,000	238,200	328,100	377,400	456,400	559,800
3	186,200	240,900	330,100	378,800	465,800	565,100
4	187,300	243,600	332,100	380,200	475,700	569,600
5	188,400	246,200	333,900	381,600	485,300	573,600
6	190,500	247,800	335,900	383,000	495,100	576,600
7	192,600	249,300	337,800	384,400	504,000	578,800
8	194,700	250,800	339,700	385,800	511,900	580,800
9	196,800	252,300	341,500	387,200	519,700	0
10	198,800	254,400	343,100	388,700	526,800	0
11	200,800	256,500	344,700	390,100	532,100	0
12	202,800	258,500	346,300	391,500	536,600	0
13	204,800	260,500	347,900	392,900	539,600	0
14	206,700	262,800	348,900	394,400	541,600	0
15	208,600	265,100	349,900	395,900	0	0
16	210,400	267,300	350,900	397,400	0	0
17	212,100	269,500	352,000	398,900	0	0
18	213,900	271,900	353,300	400,500	0	0
19	215,700	274,300	354,500	402,100	0	0
20	217,500	276,700	355,700	403,800	0	0
21	219,300	279,000	356,900	405,000	0	0
22	221,100	281,100	358,000	406,400	0	
23	222,800	283,200	359,100	407,800	0	
24	224,500	285,200	360,200	409,100	0	
25	226,200	287,200	361,300	410,400	0	
26	228,300	289,100	362,300	411,700	0	
27	230,200	291,000	363,300	413,200	0	
28	232,100	292,900	364,300	414,700	0	
29	234,000	294,800	365,200	415,900	0	
30	235,100	296,300	366,100	417,100	0	
31	236,200	297,800	366,900	418,700	0	
32	237,300	299,300	367,700	420,200	0	
33	238,700	300,800	368,400	421,500	0	

34	240,200	302,300	369,200	422,900	0
35	241,700	303,800	370,000	424,300	0
36	243,200	305,200	370,800	425,700	0
37	244,700	306,600	371,600	427,100	0
38	246,300	307,500	372,400	428,500	0
39	247,900	308,400	373,200	429,900	0
40	249,500	309,300	374,000	431,300	0
41	251,100	310,100	374,800	432,400	0
42	252,600	310,600	376,100	433,700	0
43	254,100	311,100	377,400	435,100	0
44	255,600	311,600	378,600	436,400	0
45	257,100	312,100	379,300	437,200	0
46	258,400	312,600	380,300	438,000	0
47	259,600	313,100	381,100	438,900	0
48	260,800	313,600	381,800	439,800	0
49	262,000	314,000	382,500	440,600	0
50	263,100	314,500	383,200	441,400	0
51	264,200	315,000	383,900	442,000	0
52	265,300	315,500	384,600	442,800	0
53	266,400	315,900	385,200	443,200	0
54	267,500	316,400	385,900	443,800	0
55	268,500	316,800	386,700	444,300	0
56	269,500	317,200	387,500	444,800	0
57	270,500	317,600	388,100	445,300	0
58	271,200	318,000	388,900	0	0
59	271,800	318,400	389,600	0	0
60	272,400	318,800	390,300	0	0
61	273,000	319,200	390,900	0	0
62	273,600	319,800	391,600	0	0
63	274,200	320,400	392,300	0	0
64	274,800	321,000	393,000	0	0
65	275,400	321,500	393,700	0	0
66	276,000	322,100	394,300	0	0
67	276,600	322,700	394,900	0	0
68	277,200	323,300	395,600	0	0
69	277,800	323,800	396,300	0	0
70	278,500	324,400	396,800	0	0
71	279,200	325,000	397,400	0	0
72	279,900	325,600	398,000	0	0

73	280,500	326,100	398,500	0	0
74	281,200	326,800	399,100		
75	281,900	327,500	399,700		
76	282,600	328,200	400,200		
77	283,200	328,900	400,700		
78	283,900	329,600	401,200		
79	284,600	330,300	401,700		
80	285,200	331,000	402,400		
81	285,800	331,700	402,800		
82	286,500	332,500	0		
83	287,200	333,200	0		
84	287,800	333,800	0		
85	288,400	334,300	0		
86	289,100	334,800	0		
87	289,800	335,200	0		
88	290,400	335,600	0		
89	291,000	335,900	0		
90	291,700	336,400			
91	292,400	336,800			
92	293,000	337,200			
93	293,600	337,500			
94	294,300	337,900			
95	294,900	338,300			
96	295,500	338,700			
97	295,800	339,200			
98	296,400	339,700			
99	297,000	340,200			
100	297,500	340,700			
101	298,000	341,200			
102	298,400	341,700			
103	298,800	342,200			
104	299,200	342,700			
105	299,600	343,100			
106	300,100	343,500			
107	300,600	344,000			
108	300,900	344,400			
109	301,100	344,900			
110	301,500	345,300			
111	301,800	345,700			

112	302,000	346,100				
113	302,300	346,600				
114	302,600	347,000				
115	302,900	347,400				
116	303,200	347,800				
117	303,500	348,300				
118	303,800	348,700				
119	304,000	349,100				
120	304,300	349,500				
121	304,600	349,900				

別表第4 年俸制本給表

職務の級 号俸	年俸額	本給月額	基礎額
	円	円	円
1	6,096,000	508,000	327,000
2	6,420,000	535,000	343,000
3	6,636,000	553,000	332,000
4	6,960,000	580,000	352,000
5	7,236,000	603,000	363,000
6	7,560,000	630,000	380,000
7	7,884,000	657,000	398,000
8	8,172,000	681,000	413,000
9	8,460,000	705,000	428,000
10	8,700,000	725,000	438,000
11	9,000,000	750,000	453,000
12	9,324,000	777,000	470,000
13	9,792,000	816,000	494,000
14	9,840,000	820,000	496,000
15	10,332,000	861,000	510,000
16	10,656,000	888,000	530,000
17	10,920,000	910,000	541,000
18	11,244,000	937,000	531,000
19	11,508,000	959,000	571,000
20	11,808,000	984,000	587,000
21	12,108,000	1,009,000	602,000
22	12,324,000	1,027,000	553,000
23	12,600,000	1,050,000	566,000
24	12,912,000	1,076,000	583,000
25	13,236,000	1,103,000	598,000
26	13,248,000	1,104,000	571,000
27	13,800,000	1,150,000	597,000
28	14,088,000	1,174,000	594,000
29	14,412,000	1,201,000	594,000

30	14,724,000	1,227,000	592,000
31	14,904,000	1,242,000	592,000
32	15,084,000	1,257,000	600,000
33	15,420,000	1,285,000	615,000

別表第5 事務職役職区分表

区分	役職
一種	審議役、部門長
二種	上席室長（理事長が特に定める者に限る）、室長（理事長が特に定める者に限る）
三種	上席室長（理事長が特に定める者に限る）、室長（理事長が特に定める者に限る）
四種	上席室長（理事長が特に定める者に限る）、室長（理事長が定める者に限る）
五種	上席室長（二種から四種までに掲げる者以外の者）、室長（二種から四種までに掲げる者以外の者）

別表第6 管理職手当表

職務の級	区分	金額
10級	一種	139,300円
9級	一種	130,300円
	二種	104,200円
8級	一種	116,900円
	二種	94,000円
	三種	82,200円
7級	二種	88,500円
	三種	77,400円
	四種	66,400円
6級	三種	72,700円
	四種	62,300円
	五種	51,900円
5級	四種	59,500円
	五種	49,600円
4級	四種	55,500円
	五種	46,300円

別表第6の2 職制基本額表

職務の級	金額
6級	88,000円
5級	77,600円
4級	67,200円
3級	60,900円
2級	39,000円

別表第7 研究職・エンジニア職役職区分表

区分	役職
幹部職	フェロー、マイスター、センター長、部門長、代表その他理事長がこれらの職と同等と認めた者
基幹職	副センター長、副部門長、分野長、プラットフォーム長、副代表、上席グループリーダー、上席ユニットリーダー、上席プラットフォーム長その他理事長がこれらの職と同等と認めた者
統括職	上席研究員、副プラットフォーム長、グループリーダー（データ創出・活用型磁性材料研究拠点に置かれるものを除く。）、ユニットリーダー、上席室長、室長、外部連携組織の長のうち理事長が定めた者その他理事長がこれらの職と同等と認めた者

備 考

- (1) この表中「センター長」とは、国立研究開発法人物質・材料研究機構組織規程（令和5年2月28日 2023規程第7号。以下「組織規程」という。）第57条第1項に規定するセンター長をいう。
- (2) この表中「副センター長」とは、組織規程第58条第1項に規定する副センター長をいう。

別表第8 職制役職額表

区分	金額
幹部職	52,000円
基幹職	26,000円
統括職	13,000円