

# 全国健康保険協会職員給与規程

制定 (平成 20 年 10 月 1 日)  
平成 20 年規程第 11 号

## 第 1 章 総則

(目的)

**第 1 条** この規程は、全国健康保険協会職員就業規則（平成 20 年規程第 4 号。以下「職員就業規則」という。）第 36 条に基づき、全国健康保険協会（以下「協会」という。）の職員の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

**第 2 条** 職員の給与に関して、この規程に定められていない事項については、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）その他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

**第 3 条** この規程は、職員就業規則第 2 条に規定する職員に適用する。

(給与の支払)

**第 4 条** この規程に基づく給与は、その全額を通貨で直接職員に支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当するものは、給与支払いの際に控除する。

(1) 法令で定めるもの

(2) 労基法第 24 条第 1 項後段に規定する労使協定によるもの

2 前項の規定にかかわらず、職員から申出があった場合において、その者に対する給与の全部又は一部をその者の預金又は貯金への振込の方法によって支払うことができる。

(給与の種類)

**第 5 条** 職員の給与の種類は、次のとおりとする。

(1) 基本給

ア 本給

イ 役職給

(2) 諸手当

ア 扶養手当

イ 住居手当

ウ 通勤手当

- エ 単身赴任手当
- オ 地域手当
- カ 超過勤務手当
- キ 休日給
- ク 夜勤手当
- ケ 本部業務調整手当
- コ I T特別手当

(3) 賞与

- ア 基本賞与
- イ 業績賞与

(給与等の支給日)

**第6条** 基本給及び諸手当については、一の月の初日から末日までを給与期間とし、毎月16日（その日が休日にあたるときは前日、前日が休日にあたる場合は、その日後においてその日に最も近い休日でない日。以下これらの日を「支給定日」という。）に、次の各号に定めるところにより支給する。

- (1) 基本給、扶養手当、住居手当、単身赴任手当、地域手当、本部業務調整手当及びI T特別手当は、その月の給与期間の分をその月の支給定日に支給する。
  - (2) 通勤手当は、その支給単位期間（通勤手当の支給の単位となる期間として6か月を超えない範囲内で1か月を単位として理事長が定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1か月）をいう。第14条において同じ。）に係る最初の月の支給定日に支給する。
  - (3) 超過勤務手当、休日給及び夜勤手当は、その月の給与期間の分を翌月の支給定日に支給する。
- 2 賞与は、原則として6月及び12月のそれぞれ理事長が定める日（第25条及び第26条においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。

(日割計算)

**第7条** 新たに職員となった者、勤務する事務所を異にして異動した者又は昇給等により基本給額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた基本給、地域手当及び本部業務調整手当を支給する。

- 2 休職、停職、全国健康保険協会育児休業等に関する規程（平成20年規程第7号。以下「育児休業等規程」という。）第3条の規定による育児休業、同規程第3条の3の規定による出生時育児休業又は全国健康保険協会介護休業等に関する規程（平成20年規程第8号。以下「介護休業等規程」という。）第3条の規定による介護休業が終了した者には、その日から基本給、扶養手当、住居手当、単身赴任手当、地域手当、本部業務

- 調整手当及びIT特別手当（以下この条において「基本給等」という。）を支給する。
- 3 職員が休職もしくは停職にされ、又は育児休業、出生時育児休業もしくは介護休業を始めた場合には、その日の前日までの基本給等を支給する。
  - 4 職員が退職し、又は解雇された場合には、その日までの基本給、地域手当、本部業務調整手当及びIT特別手当を支給する。
  - 5 前各項の規定により基本給等を支給する場合であってその月の初日から支給するとき以外のとき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その基本給等の額は、その月の現日数から日曜日及び土曜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。

## 第2章 基本給

（本給の決定）

- 第8条** 職員（次項に規定する職員を除く。）の受ける本給は、等級別に各職員の能力及び実績に応じて別表1の範囲内で理事長が決定する。
- 2 システム専門職員（システムの運用、管理、開発等に関する専門的な知見を有し、専らそれらの業務に従事する者として理事長が定めた職員をいう。以下同じ。）及び保健師職員（保健師資格を有し、専ら保健事業に従事する者として理事長が定めた職員をいう。以下同じ。）の受ける本給は、等級別に各職員の能力及び実績に応じて別表1の2の範囲内で理事長が決定する。
  - 3 職員の等級は、全国健康保険協会職員役割定義規程（平成28年規程第68号）別表に基づき、各職員の能力、実績、経験、適性等を考慮して定める職務の役割に応じて理事長が決定する。

（役職給）

- 第8条の2** 役職給は、管理もしくは監督の地位にある職員又は専門職員（全国健康保険協会組織規程（平成20年規程第1号）第8条第11項又は第17条第7項に規定する専門職の地位にある職員をいう。以下同じ。）に対して支給する。
- 2 前項に規定する職員のうち、グループ長補佐、室長補佐、担当補佐及び専門職員（以下「グループ長補佐等」という。）に支給する役職給には、第17条第1項第1号及び第2号に規定する超過勤務手当に相当するものとして、役職給の額に100分の70を乗じて得た額が含まれているものとする。
  - 3 役職給の額は、別表2に定める。

（初任給）

- 第9条** 新たに採用する者の初任給は、その者の学歴、免許、職務経歴等及び他の職員と

の均衡を考慮して、理事長が決定する。

(昇格及び降格)

**第10条** 職員の等級は、職員の人事評価結果（全国健康保険協会人事評価制度実施規程（平成20年規程第16号）の規定に基づき、職員の職務を通じた実績及び能力を評価した結果をいう。以下同じ。）等に基づき、役割等級を上位の等級に昇格又は下位の等級に降格させることができる。

2 職員を昇格又は降格させた場合におけるその者の本給は、その都度理事長が決定する。

**第11条** 本給は、原則として毎年1回（7月1日）、現に受けている本給から、昇給又は降給させることができる。

2 昇給又は降給は、その職員の等級の本給の上限及び下限の範囲内で行うものとする。

3 昇給又は降給は、人事評価結果に基づき行うものとし、その具体的な方法は理事長が決定する。

### 第3章 諸手当等

(扶養手当)

**第12条** 扶養手当は、扶養親族のある職員（職員就業規則第2条第2項に規定する特定職員（以下「特定職員」という。）を除く。）に支給する。

2 前項の扶養親族とは、次の各号のいずれかに該当する者であつて、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) 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、同項第2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族については1人につき6,500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。

(住居手当)

**第13条** 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。

- (1) 自ら居住するための住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、月額16,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（全国健康保険協会借上宿舎規程（平成20年規程第15号）の規定による借上宿舎（以下「借上宿舎」という。）を貸与されている職員その他別に定める職員を除く。）
  - (2) 第15条の規定により単身赴任手当を支給される職員で、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。）が居住するための住宅（借上宿舎その他別に定める住宅を除く。）を借り受け、月額16,000円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものと権衡上必要があると認められるもの
- 2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（第1号に掲げる職員のうち第2号に掲げる職員でもあるものについては、第1号及び第2号に定める額の合計額）とする。
- (1) 前項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じてそれぞれ次に定める額（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）に相当する額
    - ア 月額23,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から16,000円を控除した額
    - イ 月額23,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から23,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が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号に掲げる職員 前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100円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）

(通勤手当)

**第14条** 通勤手当は、次の各号に掲げる職員に支給する。

- (1) 通勤のために交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）
- (2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で理事長が定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（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職員以外の職員であって自動車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2キロメートル未満であるもの及

び次号に掲げる職員を除く。)

- (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職員以外の職員であって、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2キロメートル未満であるものを除く。)

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、理事長が定めるところ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(以下「運賃等相当額」という。)
- (2) 前項第2号に掲げる職員 自動車等の片道の使用距離に応じ別表3に定める額
- (3) 前項第3号に掲げる職員 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、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して理事長が別に定める区分に応じ、前2号に定める額、第1号に定める額又は前号に定める額

3 事務所を異にする異動又は在勤する事務所の移転に伴い、所在する地域を異にする事務所に在勤することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった職員で理事長が定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動又は在勤する事務所の移転の直前の住居(当該住居に相当するものとして理事長が定める住居を含む。)からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等(以下「新幹線等」という。)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、理事長が定めるところ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(以下「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 前項による額

4 前項の規定は、国家公務員等(全国健康保険協会職員退職手当規程(平成20年規程第12号)第9条に規定する国家公務員等をいう。以下同じ。)であった者から引き続き協会の職員となった者のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該採用の直前の住居(当該住居に相当するものとして理事長が定める住居を含む。)からの通勤のため、新幹線等を利用し、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定める職員に限る。)その他同項の規定による通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が定める

職員の通勤手当の額の算出について準用する。

- 5 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（新幹線等が2以上ある場合においては、その合計額）の合計額が150,000円を超える職員の通勤手当の額は、前3項の規定にかかわらず、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、150,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。
- 6 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の理事長が定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して理事長が別に定める額を返納させるものとする。

（単身赴任手当）

**第15条** 単身赴任手当は、次の各号のいずれにも該当する職員に支給する。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困難であると認められない場合は、この限りでない。

- (1) 事務所を異にする異動、在勤する事務所の移転又は採用（以下この条において「異動等」という。）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こと
- (2) 当該異動等の直前の住居から当該異動等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であると認められること
- (3) 単身で生活することを常況とすること

- 2 単身赴任手当の月額は、50,000円とする。
- 3 第1項の規定により単身赴任手当を支給されることとなる職員については、異動等（採用を除く。以下この項において同じ。）後の地域手当の支給割合が異動等前に受けていた地域手当の支給割合を下回るときにあっては、基本給及び扶養手当の月額の合計額に、異動等前に受けていた地域手当の支給割合に100分の50を乗じて得た割合を乗じて得た額を前項の額に加算する。ただし、当該割合については、異動等前の地域手当の支給割合から異動等後の地域手当の支給割合を控除した割合を限度とする。
- 4 国家公務員等であった者から引き続き協会の職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該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別に定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員（任用の事情等を考慮して別に定める職員に限る。）その他第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が定める職員について前3項の規定

を準用する。

(地域手当)

**第 16 条** 地域手当は、当該事務所が所在する地域における賃金水準を基礎とし、同地域における物価等を考慮して定める別表 4 に掲げる事務所に在勤する職員に支給する。

2 地域手当の月額、基本給及び扶養手当の月額の合計額に、別表 4 に掲げる事務所に応じた支給割合を乗じて得た額とする。

3 別表 4 に掲げる事務所に勤務している職員がその勤務する事務所を異にして異動した場合（これらの職員が当該異動の日の前日に勤務していた事務所に引き続き 6 か月を超えて勤務していた場合その他当該場合との権衡上必要があると認められる場合として理事長が定める場合に限る。）において、当該異動の直後に勤務する事務所に係る地域手当の支給割合（以下「異動後の支給割合」という。）が当該異動の日の前日に勤務していた事務所に係る地域手当の支給割合（以下「異動前の支給割合」という。）に達しないこととなる時、又は当該異動の日の直後に勤務する事務所が別表 4 に掲げる事務所に該当しなくなるときは、当該職員には、前項の規定にかかわらず、当該異動の日から 3 年を経過するまでの間（次の各号に掲げる期間において当該各号に定める割合が異動後の支給割合（異動後の支給割合が当該異動の後に改定された場合にあつては、当該改定後の異動後の支給割合）以下となる時は、その以下となる日の前日までの間。以下この項において同じ。）、基本給及び扶養手当の月額の合計額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の地域手当を支給する。

(1) 当該異動の日から同日以後 1 年を経過する日までの期間 異動前の支給割合（当該支給割合が当該異動の後に改定された場合にあつては、当該異動の日の前日の支給割合。次号及び第 3 号において同じ。）

(2) 当該異動の日から同日以後 2 年を経過する日までの期間（前号に掲げる期間を除く。） 異動前の支給割合に 100 分の 80 を乗じて得た割合

(3) 当該異動の日から同日以後 3 年を経過する日までの期間（前 2 号に掲げる期間を除く。） 異動前の支給割合に 100 分の 60 を乗じて得た割合

4 職員がその勤務する事務所を異にして異動した場合において、当該異動につき別に定めるところにより算定した事務所間の距離（異動の日の前日に在勤していた事務所の所在地と当該異動の直後に在勤する事務所の所在地との間の距離をいう。）及び住居と事務所との間の距離（異動の直前の住居と当該異動の直後に在勤する事務所の所在地との間の距離をいう。）がいずれも 60 キロメートル以上である場合（当該住居と事務所との間の距離が 60 キロメートル未満である場合であつて、通勤に要する時間等を考慮して当該住居と事務所との間の距離が 60 キロメートル以上である場合に相当すると認められる場合として別に定める場合を含む。）であつて、次の各号に掲げる当該異動

に係る事務所間の距離の区分に応じ当該各号に定める割合が前2項の規定により支給される割合を上回るときは、当該職員には、前2項の規定にかかわらず、当該異動の日から3年を経過する日までの間、基本給及び扶養手当の月額合計額に当該各号に定める割合を乗じて得た月額の地域手当を支給する。ただし、当該異動に当たり一定の期間内に当該異動の日の前日に勤務していた事務所への異動が予定されている場合その他支給することが適当と認められない場合として別に定める場合は、この限りでない。

(1) 300キロメートル以上 100分の10

(2) 60キロメートル以上300キロメートル未満 100分の5

5 前項の規定により地域手当を支給されることとなる職員のうち、当該支給に係る異動（以下この項において「当初異動」という。）の日から3年を経過する日までの間の異動（以下この項において「再異動」という。）により前項の規定により更に地域手当が支給されることとなるものについては、当該再異動に係る地域手当の支給割合が当初異動に係る地域手当の支給割合を上回るとき又は当初異動に係る地域手当の支給割合と同一の割合となるときにおいては当該再異動の日以後は当初異動に係る地域手当を支給せず、当該再異動に係る地域手当の支給割合が当初異動に係る地域手当の支給割合を下回るときにおいては当初異動に係る地域手当が支給されることとなる期間は当該再異動に係る地域手当は支給しない。

6 国家公務員等であった者から引き続き協会の職員となった場合において、採用の事情、当該在勤することとなった日の前日における勤務地等を考慮して第1項の規定による地域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者として理事長が定める職員については、前5項の規定を準用する。

(超過勤務手当)

**第17条** 所定労働時間を超えて勤務した職員に対しては、次の各号に掲げる所定労働時間を超える勤務時間の区分に応じ、所定労働時間を超える勤務1時間につき、第20条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額に当該各号に定める割合を乗じて得た額を合算した額を超過勤務手当として支給する。

(1) 次号に掲げる時間以外の時間 100分の125

(2) 所定労働時間を超えて勤務した時間及び職員就業規則第20条に規定する休日（日曜日を除く。）に勤務した時間の合算時間が給与期間において60時間（以下「限度時間」という。）を超えた時間 100分の150

(3) 午後10時から翌日の午前5時までの間の勤務に係る時間 100分の25

2 前項の規定にかかわらず、グループ長補佐等の超過勤務手当については、同項第1号及び第2号の規定によりそれぞれ算出した額を合算した額が、当該超過勤務手当の対象となる勤務を行った月の役職給の額に100分の70を乗じて得た額を超えた額と、同

項第3号の規定により算出した額を合算した額を支給する。

(休日給)

**第18条** 職員就業規則第20条に規定する休日に勤務した職員に対しては、次の各号に掲げる所定労働時間を超える勤務時間の区分に応じ、休日の勤務1時間につき、第20条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額に当該各号に定める割合を乗じて得た額を合算した額を休日給として支給する。

(1) 次号に掲げる時間以外の時間 100分の135

(2) 限度時間を超えた時間 100分の160

(3) 午後10時から翌日の午前5時までの時間 100分の25

2 第8条の2第1項の規定により役職給の支給を受ける職員（グループ長補佐等を除く。）が臨時又は緊急の必要その他の業務の運営の必要により職員就業規則第20条に規定する休日に勤務した場合は、その勤務1回につき、別表5に掲げる役職区分及び勤務に従事した時間に応じて定める休日給を支給する。

(夜勤手当)

**第18条の2** 所定の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した職員に対しては、その間に勤務した1時間につき、第20条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を夜勤手当として支給する。

(本部業務調整手当)

**第18条の3** 本部業務調整手当は、本部に在勤する職員（全国健康保険協会組織規程第4条の2に規定する審議役及び同規程第5条に規定する参与を除く。）に対して支給する。

2 本部業務調整手当の月額、別表5の2に定める。

(IT特別手当)

**第18条の4** IT特別手当は、システム関連業務に従事する実績評価の評価期間（同一年度の上期及び下期）における等級が5級以下のシステム専門職員であって、当該期間において優秀な勤務成績である者に対して、当該期間の属する年度の翌年度の7月から1年の間において、月額20,000円を支給する。

(給与の減額)

**第19条** 職員が勤務しないときは、休暇による場合その他その勤務しないことにつき特に承認があった場合を除き、その勤務しない1時間につき次条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与の額を減額して給与を支給する。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合には、その勤務しない1時間につき、次条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

- (1) 育児休業等規程により育児短時間勤務の適用を受けて勤務しないとき
- (2) 介護休業等規程により介護短時間勤務の適用を受けて勤務しないとき
- (3) 全国健康保険協会障害又は疾病による短時間勤務に関する規程（平成28年規程第66号。以下「障害等短時間勤務規程」という。）により障害等短時間勤務の適用を受けて勤務しないとき

（勤務1時間当たりの給与の額）

**第20条** 第17条、第18条第1項及び第18条の2の規定における勤務1時間当たりの給与の額は、本給及び役職給（グループ長補佐等にあつては、役職給の額に100分の30を乗じて得た額）の月額並びにこれらに対する地域手当の月額、本部業務調整手当の月額及びIT特別手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を年間所定労働時間数で除して得た額とする。

2 前条の規定における勤務1時間当たりの給与の額は、本給の月額及びこれに対する地域手当の月額、本部業務調整手当の月額並びにIT特別手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を年間所定労働時間数で除して得た額とする。

（端数計算）

**第21条** 前条に規定する勤務1時間当たりの給与額並びに第17条、第18条第1項及び第18条の2の規定により支給する勤務1時間当たりの超過勤務手当、休日給及び夜勤手当の額を算定する場合において、当該額に、50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

## 第4章 賞与

（賞与の構成）

**第22条** 賞与は、基本賞与と業績賞与の合計額とする。

（基本賞与）

**第23条** 基本賞与は、6月1日及び12月1日（以下「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。

- 2 基本賞与の額は、基本賞与基礎額に、等級に応じ別表6に定める基本支給割合及び基準日以前6か月の在職期間に応じ別表7に定める割合を乗じて得た額とする。
- 3 前項の基本賞与基礎額は、次の各号に定める額の合計額とする。

- (1) 基準日現在における基本給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及び本部業務調整手当の月額の合計額
  - (2) 第8条の2の規定により役職給を受ける職員のうち別表8の役職区分に該当する職員（以下「特定管理職員」という。）にあつては、基本給の月額に同表に定める割合を乗じて得た額
- 4 第2項の在職期間の算定に当たっては、次に掲げる期間を除算する。
- (1) 停職にされていた全期間
  - (2) 育児休業により勤務しなかった期間（育児休業の承認に係る期間が1か月以下である場合を除く。）の2分の1の期間
  - (3) 休職にされていた期間（理事長が特に認めた場合を除く。）の2分の1の期間
- 5 国家公務員等が国等の機関の要請に応じ、引き続いて協会の職員となるため退職をし、職員となった場合において、当該職員に対して賞与を支給するときは、その国家公務員等として在職した期間は、第2項の在職期間の算定に当たり職員として在職した期間とみなす。
- 6 職員就業規則第37条に規定する定年に達し退職した職員が引き続いて特定職員となった場合又は全国健康保険協会再雇用規程（平成21年規程第45号）第2条に規定する再雇用職員が引き続いて特定職員となった場合において、当該職員に対して賞与を支給するときは、第2項の在職期間の算定に当たっては、特定職員となった日の前後の在職期間を通算する。

（業績賞与）

**第24条** 業績賞与は、基準日にそれぞれ在職する職員に対して、基本賞与と同日に支給する。

- 2 業績賞与の額は、業績賞与基礎額に、別に定める業績支給割合、業績賞与算定期間中の職員の勤務成績による割合及び同期間における在職期間に応じ別表7に定める割合を乗じて得た額とする。
- 3 前項の業績賞与基礎額は、次の各号に定める額の合計額とする。
  - (1) 基準日現在における基本給の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額
  - (2) 特定管理職員にあつては、基本給の月額に別表8に定める割合を乗じて得た額
- 4 第2項の勤務成績による割合は、当該職員が別表9に掲げる職員の区分及び等級に応じて定める割合の範囲内において、支給の都度決定する。
- 5 第2項の業績賞与算定期間は、6月1日を基準日とする業績賞与については前年の10月1日から当年の3月31日までの期間、12月1日を基準日とする業績賞与については当年の4月1日から9月30日までの期間とする。
- 6 第2項の在職期間の算定に当たっては、次に掲げる期間を除算する。
  - (1) 停職にされていた全期間

- (2) 育児休業により勤務しなかった全期間（育児休業の承認に係る期間が1か月以下である場合を除く。）
  - (3) 育児休業等規程第20条の規定により、育児短時間勤務の承認を受けて一日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合には、その勤務しなかった期間
  - (4) 休職にされていた全期間（理事長が特に認めた場合を除く。）
  - (5) 第19条第1項の規定により給与を減額された期間
  - (6) 病気休暇により勤務しなかった期間から休日を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
  - (7) 介護休業及び介護短時間勤務により勤務しなかった期間から休日を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
  - (8) 障害等短時間勤務規程により勤務しなかった期間が90日を超える場合には、その勤務しなかった期間
  - (9) 第2項の業績賞与算定期間の全期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号にかかわらず、その全期間
- 7 前条第5項及び第6項の規定は、第2項の在籍期間の算定に当たりこれを準用する。
- 8 前条第6項の規定により在職期間を通算することとされた職員に対して、特定職員となった日以降の最初の賞与を支給する場合であって、当該賞与の業績賞与算定期間中に特定職員としての勤務成績がないときは、「勤務成績が良好な職員」に該当するものとして、第4項の規定を適用する。

（賞与の不支給）

**第25条** 次の各号のいずれかに該当する職員には、前2条の規定にかかわらず、それぞれの基準日に係る賞与（第3号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた賞与）を支給しない。

- (1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に職員就業規則第53条の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員
- (2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に退職した職員（前号に掲げる者を除く。）であつて、その退職した日から当該支給日の前日までの間に拘禁刑以上の刑に処せられた者
- (3) 次条第1項の規定により賞与の支給を一時差し止める処分を受けた職員（当該処分を取り消された者を除く。）であつて、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられた者

（賞与支給の一時差し止め）

**第26条** 理事長は、支給日に賞与を支給することとされていた職員で当該支給日の前日

までに退職した者が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該賞与の支給を一時差し止めることができる。

- (1) 退職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について拘禁刑以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
  - (2) 退職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項も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、その者に対し賞与を支給することが、賞与に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき
- 2 前項の規定による賞与の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、60日が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、理事長に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 3 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消すものとする。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
- (1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられなかった場合
  - (2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
  - (3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為の係る刑事事件に関し起訴されることなく当該一時差止処分に係る賞与の基準日から起算して1年を経過した場合
- 4 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、賞与の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 5 理事長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付するものとする。

## 第5章 給与の特例

（特定の職員についての適用除外等）

**第27条** 第17条第1項第1号及び第2号並びに第18条第1項第1号及び第2号の規定は、第8条の2に規定する役職給の支給を受ける職員（グループ長補佐等を除く。）には適用しない。

（休職期間中等の給与）

**第28条** 職員が業務上負傷し、も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、もしくは疾病にかかり、休業する期間については、給与を支給しない。

2 職員が前項以外の心身の故障により職員就業規則第8条第1項第1号に該当して休職にされたときは、第8条の本給、第8条の2の役職給及び第12条から第18条の4までの手当を支給せず、その休職にされた日から1年間（結核性疾患の場合は2年間）、標準報酬月額 $\frac{2}{3}$ に相当する額の特別手当を支給する。この場合、第7条の日割計算の規定を準用する。

3 職員が職員就業規則第8条第1項第2号に該当して休職にされたときは、第8条の本給、第8条の2の役職給及び第12条から第18条の4までの手当を支給せず、その休職の期間中、本給、役職給、扶養手当、地域手当及び住居手当の $\frac{60}{100}$ に相当する額の特別手当を支給する。この場合、第7条の日割計算の規定を準用する。

4 職員が職員就業規則第8条第1項第3号に該当して休職にされたときは、第8条の本給、第8条の2の役職給及び第12条から第18条の4までの手当を支給せず、その休職の期間中、本給、役職給、扶養手当、地域手当、住居手当及び基本賞与の $\frac{70}{100}$ に相当する額の特別手当を支給する。この場合、第7条の日割計算の規定を準用する。

5 職員が職員就業規則第8条第1項第4号に該当して休職にされた期間については理事長が定めるところによる。

（育児休業中の給与）

**第29条** 育児休業等規程第3条に規定する育児休業及び育児休業等規程第3条の3に規定する出生時育児休業を取得している職員（この条において「育児休業等職員」という。）には、その期間給与は支給しない。

2 第23条第1項に規定するそれぞれの基準日に在職する育児休業等職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間（理事長が定めるこれに相当する期間を含む。）がある場合には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る基本賞与を支給する。

3 第24条第1項に規定するそれぞれの基準日に在職する育児休業等職員のうち、基準日に応じた業績賞与算定期間内において勤務した期間がある場合には、第1項の規定にかかわらず、当該基準日に係る業績賞与を支給する。

- 4 育児休業等職員が職務に復帰した場合におけるその者の本給については、他の職員との権衡上必要と認められる範囲内において、必要な調整を行うことができる。

(介護休業中の給与)

**第30条** 介護休業等規程第3条に規定する介護休業を取得している職員（この条において「介護休業職員」という。）には、その期間給与は支給しない。

- 2 介護休業職員が職務に復帰した場合におけるその者の本給については、他の職員との権衡上必要と認められる範囲内において、必要な調整を行うことができる。

(退職者の給与)

**第31条** 職員就業規則第37条の定年及び同規則第39条第1号に該当して退職した場合（業務上の傷病のため退職した場合に限る。）、又は職員就業規則第40条第1項第6号に該当して解雇された場合には、第7条第4項の規定にかかわらず、その者が現に受けるべきその月分の基本給及び地域手当（支給を受ける者に限る。）の全額を支給する。死亡の場合においても、同様とする。

## 第6章 雑則

(端数の処理)

**第32条** 第21条に規定する場合を除き、この規程により算出した金額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(必要な事項)

**第33条** この規程に定めるもののほか、必要な事項は理事長が定める。

## 附 則

- 1 この規程は、平成20年10月1日から施行する。
- 2 健康保険法等の一部を改正する法律（平成18年法律第83号）附則第15条第3項の規定に基づき協会の職員として採用された者については、次の各号の定めを適用する。
  - (1) 第8条の規定に基づき協会で定める基本給が平成18年4月の俸給の切替日の前日において受けていた俸給月額（当該俸給月額に100分の99.1を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。以下「切替前俸給月額」という。）に達しない職員であって、平成20年10月1日の前日において一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成17年法律第113号）附則第11条の規定に基づく差額に相当する額の俸給の支給を受けていた者については、平成26年3月31日までの間、当該額を限度として、切替前俸給

月額と基本給の差額を調整給として支給する。この場合において、この規程中「基本給」とあるのは、「基本給と調整給の額との合計額」と読み替えるものとする。

- (2) 平成 20 年 10 月 1 日以降、当分の間、職員の等級については、業務上の必要に応じ、同日の前日の等級を下回らない範囲で、別表 2 の役割等級表に掲げる職務に対応した等級の区分によらないことができる。
- (3) 平成 20 年 10 月 1 日における第 15 条の単身赴任手当及び第 16 条の広域異動手当並びに第 17 条の地域手当の適用については、平成 20 年 10 月 1 日において引き続き国家公務員であったとした場合に準じて取り扱う。この場合において、広域異動手当及び地域手当の支給期間は、国家公務員として受けていた期間を通算するものとする。
- (4) 国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和 24 年法律第 200 号）に準じて算出した寒冷地手当額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める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）を寒冷地手当として支給する。

ア 平成 20 年 11 月から平成 21 年 3 月まで 100 分の 100

イ 平成 21 年 11 月から平成 22 年 3 月まで 100 分の 50

- (5) 平成 20 年 12 月に支給される賞与については、第 4 章の規定にかかわらず、一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年 4 月 3 日法律第 95 号）の規定に基づき、同年 12 月に引き続き国家公務員であったとした場合に支給されるべき期末手当及び勤勉手当の額を支給する。この場合において、職員の勤務成績による割合を 100 分の 72 とし、特定管理職員の勤務成績による割合を 100 分の 92 とする。ただし、勤務成績が良好でない職員である場合の割合は、別に定めるものとする。

#### 附 則

この規程は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

#### 附 則

この規程は、平成 21 年 12 月 1 日から施行する。

#### 附 則

- 1 この規程は、平成 22 年 1 月 1 日から施行する。
- 2 雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 30 号）附則第 26 条第 3 項の規定に基づき協会の職員として採用された者については、次の各号の定めを適用する。
  - (1) 第 8 条の規定に基づき協会で定める基本給が平成 18 年 4 月の俸給の切替日の前日において受けていた俸給月額（当該俸給月額に 100 分の 99.1 を乗じて得た額とし、その額に 1 円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。以下「切

替前俸給月額」という。)に達しない職員であって、平成 22 年 1 月 1 日の前日において一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成 17 年法律第 113 号)附則第 11 条の規定に基づく差額に相当する額の俸給の支給を受けていた者については、平成 26 年 3 月 31 日までの間、当該額を限度として、切替前俸給月額と基本給の差額を調整給として支給する。この場合において、この規程中「基本給」とあるのは、「基本給と調整給の額との合計額」と読み替えるものとする。

- (2) 平成 22 年 1 月 1 日以降、当分の間、職員の等級については、業務上の必要に応じ、同日の前日の等級を下回らない範囲で、別表 2 の役割等級表に掲げる職務に対応した等級の区分によらないことができる。
- (3) 平成 22 年 1 月 1 日における第 15 条の単身赴任手当及び第 16 条の広域異動手当並びに第 17 条の地域手当の適用については、平成 22 年 1 月 1 日において引き続き国家公務員であったとした場合に準じて取り扱う。この場合において、広域異動手当及び地域手当の支給期間は、国家公務員として受けていた期間を通算するものとする。
- (4) 国家公務員の寒冷地手当に関する法律(昭和 24 年法律第 200 号)に準じて算出した寒冷地手当額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める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)を寒冷地手当として支給する。
  - ア 平成 22 年 1 月から平成 22 年 3 月まで 100 分の 100
  - イ 平成 22 年 11 月から平成 23 年 3 月まで 100 分の 50
- (5) 平成 22 年 6 月に支給される賞与については、第 4 章の規定にかかわらず、一般職の職員の給与に関する法律(昭和 25 年 4 月 3 日法律 95 号)の規定に基づき、同年 6 月に引き続き国家公務員であったとした場合に支給されるべき期末手当及び勤勉手当の額を支給する。この場合において、職員の勤務成績による割合を 100 分の 67 とし、特定管理職員の勤務成績による割合を 100 分の 92 とする。ただし、勤務成績が良好でない職員である場合の割合は、別に定めるものとする。

## 附 則

この規程は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

## 附 則

- 1 この規程は、平成 22 年 10 月 1 日から施行する。
- 2 支部の保健グループを統括する職員の等級については、当分の間、第 8 条第 2 項の規定にかかわらず、当該職員が保健師(保健師助産師看護師法(昭和 23 年法律第 203 号)に規定する保健師をいう。)である場合にあっては、別表 2 の区分に掲げる 4 級と決定することができる。

## 附 則

- 1 この規程は、平成 22 年 12 月 1 日から施行する。
- 2 当分の間、別表 2 の区分に掲げる等級が 6 級以上である職員（全国健康保険協会職員就業規則（平成 20 年規程第 4 号）第 2 条第 2 項に規定する特定職員を除く。以下この項及び次項において同じ。）の基本給については、当該職員が 55 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日（6 級以上でない職員が 55 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日後に 6 級以上となった場合にあっては、6 級以上となった日）以後、当該基本給に 100 分の 1.5 を乗じて得た額を当該基本給から減じた額（当該額がその基本給の等級の下限に達する場合には下限の額）を支給する。
- 3 平成 22 年 4 月 1 日前に 55 歳に達した職員に対する前項の適用については、同項中「当該職員が 55 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日」とあるのは「平成 22 年 12 月 1 日」と、「55 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日後」とあるのは「同日後」とする。
- 4 平成 22 年 12 月に支給される賞与については、改正後の第 28 条第 4 項及び別表 8 の規定にかかわらず、次の各号の規定に基づき、基本賞与及び業績賞与の額を算出する。
  - (1) 第 27 条第 2 項に定める基本賞与の基本支給割合は、100 分の 135（特定管理職員にあっては、100 分の 115）とする。
  - (2) 第 28 条第 4 項に定める勤務成績による割合は、次のとおりとする。
    - ア 勤務成績が特に優秀な職員 100 分の 81 以上 100 分の 130 以下（特定管理職員にあっては、100 分の 107 以上 100 分の 170 以下）
    - イ 勤務成績が優秀な職員 100 分の 72 以上 100 分の 81 未満（特定管理職員にあっては、100 分の 94 以上 100 分の 107 未満）
    - ウ 勤務成績が良好な職員 100 分の 62（特定管理職員にあっては、100 分の 82）
    - エ 勤務成績が良好でない職員 100 分の 62 未満（特定管理職員にあっては、100 分の 82 未満）

## 附 則

- 1 この規程は、平成 23 年 10 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の通勤手当の規定は、平成 23 年 10 月以降の通勤手当の額について適用する。

## 附 則

- 1 この規程は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 平成 24 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間（以下「減額期間」という。）においては、基本給の支給にあたっては、基本給から、当該基本給に次の表の職務の等級の区分ごとに定める割合を限度として別に定める職員ごとに適用される割合を乗じて

得た額に相当する額を減ずる。

等級	割合
8級及び7級	100分の10
6級	100分の8
5級	100分の4
4級及び3級	100分の2

- 3 前項により減じて支給されることとされる基本給の額に50円未満の端数があるときは切り捨て、50円以上100円未満の端数があるときは100円に切り上げるものとする。
- 4 減額期間における第16条、第17条及び第24条に規定する額の算定については、前2項による減額後の基本給の額を基礎とする。

#### 附 則

- 1 この規程は、平成24年6月15日から施行する。
- 2 平成24年6月から平成26年3月までの間においては、第27条及び第28条に規定する額の算定にあたっては、平成24年4月1日改正附則第2項及び第3項の規定による減額後の基本給の額を基礎とする。

#### 附 則

この規程は、平成26年8月27日から施行する。

#### 附 則

- 1 この規程は、平成26年12月1日から施行する。
- 2 平成26年12月に支給される賞与の勤務成績による割合については、改正後の第28条第4項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、別に定めるものとする。
  - (1) 勤務成績が特に優秀な職員 100分の102.5以上100分の165以下(特定管理職員にあっては、100分の128.5以上100分の205以下)
  - (2) 勤務成績が優秀な職員 100分の91以上100分の102.5未満(特定管理職員にあっては、100分の114以上100分の128.5未満)
  - (3) 勤務成績が良好な職員 100分の79.5(特定管理職員にあっては、100分の99.5)
  - (4) 勤務成績が良好でない職員 100分の79.5未満(特定管理職員にあっては、100分の99.5未満)

#### 附 則

- 1 この規程は、平成27年12月1日から施行する。
- 2 平成27年12月に支給される賞与の勤務成績による割合については、改正後の第28

条第4項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、別に定めるものとする。

- (1) 勤務成績が特に優秀な職員 100分の106.5以上100分の170以下(特定管理職員にあっては、100分の132.5以上100分の210以下)
- (2) 勤務成績が優秀な職員 100分の94以上100分の106.5未満(特定管理職員にあっては、100分の117以上100分の132.5未満)
- (3) 勤務成績が良好な職員 100分の82(特定管理職員にあっては、100分の102)
- (4) 勤務成績が良好でない職員 100分の82未満(特定管理職員にあっては、100分の102未満)

#### 附 則

- 1 この規程は、平成28年5月25日から施行する。
- 2 改正後の第23条第2項第3号、第27条第4項第2号、第28条第6項第2号及び第8号の規定は、平成28年4月1日から適用する。

#### 附 則

- 1 この規程は、平成28年10月1日から施行する。
- 2 この規程の施行の日(以下「施行日」という。)における第8条の規定に基づき決定した本給の額と第8条の2の規定に基づき支給する役職給の額との合計額(以下「改正後基本給額」という。)が、施行日の前日における改正前の第8条に規定する基本給の額と改正前の第18条に規定する役職手当の額との合計額(以下「改正前基本給等額」という。)に達しない職員(施行日において降格される者を除く。)については、各月における改正前基本給等額から改正後基本給額(各月における改正後基本給額のうちの最高額)を控除した額に次表に掲げる職員の区分及び期間に応じて定める支給割合を乗じて得た額を調整給として支給する。

	期 間	支給割合
1 施行日において、第8条の2の役職給の支給額が別表2の専門職員の欄に定める額である職員(当該支給額が同表の本部及び支部の欄に定める額と同額である者を除く。)	平成28年10月から平成30年9月まで	6分の6
	平成30年10月から平成31年9月まで	6分の5
	平成31年10月から平成32年9月まで	6分の4
	平成32年10月から平成33年9月まで	6分の3
	平成33年10月から平成34年9月まで	6分の2
	平成34年10月から平成35年9月まで	6分の1
2 1に掲げる職員以	平成28年10月から平成33年9月まで	11分の11

外の職員	平成 33 年 10 月から平成 34 年 9 月まで	11 分の 10
	平成 34 年 10 月から平成 35 年 9 月まで	11 分の 9
	平成 35 年 10 月から平成 36 年 9 月まで	11 分の 8
	平成 36 年 10 月から平成 37 年 9 月まで	11 分の 7
	平成 37 年 10 月から平成 38 年 9 月まで	11 分の 6
	平成 38 年 10 月から平成 39 年 9 月まで	11 分の 5
	平成 39 年 10 月から平成 40 年 9 月まで	11 分の 4
	平成 40 年 10 月から平成 41 年 9 月まで	11 分の 3
	平成 41 年 10 月から平成 42 年 9 月まで	11 分の 2
	平成 42 年 10 月から平成 43 年 9 月まで	11 分の 1

- 3 前項の規定により調整給の支給対象となる場合の第 6 条第 1 項、第 7 条第 1 項、第 2 項若しくは第 4 項、第 15 条第 3 項、第 16 条、第 20 条、第 23 条第 3 項、第 24 条第 3 項、第 28 条及び第 31 条の規定の適用については、第 6 条第 1 項、第 7 条第 4 項、第 15 条第 3 項、第 16 条、第 23 条第 3 項第 1 号、第 24 条第 3 項第 1 号及び第 31 条中「基本給」とあるのは「基本給、調整給」と、第 7 条第 1 項中「基本給及び」とあるのは、「基本給、調整給及び」と、第 7 条第 2 項中「基本給、」とあるのは、「基本給、調整給、」と、第 20 条中「本給」とあるのは「本給及び調整給」と、第 23 条第 3 項第 2 号及び第 24 条第 3 項第 2 号中「基本給」とあるのは「基本給及び調整給」と、第 28 条中「役職給」とあるのは「役職給、調整給」と読み替えるものとする。
- 4 施行日の前日及び施行日以後において職務の等級が 3 級の職員にあっては、当該職員の基本賞与基礎額及び業績賞与基礎額については、前項の規定により読み替えて算定した基本賞与基礎額及び業績賞与基礎額に、基本給の額、地域手当の額及び附則第 2 項の規定により支給される調整給の額を合計した額に 100 の 5 を乗じて得た額（以下「賞与調整額」という。）に附則第 2 項の表の 1 に掲げる職員以外の職員の欄に掲げる期間に応じて定める支給割合を乗じて得た額をそれぞれ基本賞与基礎額及び業績賞与基礎額に加算する。
- 5 平成 22 年 12 月 1 日改正附則第 2 項の規定については、平成 28 年 9 月 30 日をもって、廃止する。

## 附 則

- 1 この規程は、平成 28 年 12 月 1 日から施行する。
- 2 平成 28 年 12 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの間における第 12 条の規定の適用については、同条第 1 項中「扶養親族のある職員（職員就業規則第 2 条第 2 項に規定する特定職員（以下「特定職員」という。）を除く。）」とあるのは、「扶養親族のある職員」と、同条第 3 項中「前項第 1 号及び第 3 号から第 6 号までの扶養親族については 1 人に

つき 6,500 円、同項第 2 号に該当する扶養親族については 1 人につき 10,000 円」とあるのは、「前項第 1 号に該当する扶養親族については 13,000 円、同項第 2 号から第 6 号までの扶養親族については 1 人につき 6,500 円(職員に配偶者が不在の場合にあっては、そのうち 1 人については 11,000 円)」とする。

3 平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間における第 12 条の規定の適用については、同条第 1 項中「扶養親族のある職員(職員就業規則第 2 条第 2 項に規定する特定職員(以下「特定職員」という。)を除く。）」とあるのは、「扶養親族のある職員」と、同条第 3 項中「前項第 1 号及び第 3 号から第 6 号までの扶養親族については 1 人につき 6,500 円、同項第 2 号に該当する扶養親族については 1 人につき 10,000 円」とあるのは、「前項第 1 号に該当する扶養親族については 10,000 円、同項第 2 号に該当する扶養親族については 1 人につき 8,000 円(職員に配偶者が不在の場合にあっては、そのうち 1 人については 10,000 円)、同項第 3 号から第 6 号までの扶養親族については 1 人につき 6,500 円(職員に配偶者が不在の場合にあっては、そのうち 1 人については 9,000 円)」とする。

4 平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間における第 12 条の規定の適用については、同条第 1 項中「扶養親族のある職員(職員就業規則第 2 条第 2 項に規定する特定職員(以下「特定職員」という。)を除く。）」とあるのは、「扶養親族のある職員」とする。

5 平成 28 年 12 月に支給される賞与の基本支給割合については、第 23 条第 2 項の規定にかかわらず、次の表に掲げる等級に応じて定める割合とする。

	基本支給割合
6 級以上	100 分の 81
4 級及び 5 級	100 分の 113.5
1 級から 3 級まで	100 分の 146

6 平成 28 年 12 月に支給される賞与の勤務成績による割合については、第 24 条第 4 項の規定にかかわらず、次の表に掲げる職員の区分及び等級に応じて定める割合の範囲内において、別に定めるものとする。

	等級	割合
勤務成績が特に優秀な職員	6 級以上	100 分の 183 以上 100 分の 282 以下
	4 級及び 5 級	100 分の 141 以上 100 分の 217 以下
	1 級から 3 級まで	100 分の 99 以上 100 分の 152 以下
勤務成績が優秀な職員	6 級以上	100 分の 162 以上 100 分の 183 未満
	4 級及び 5 級	100 分の 125 以上 100 分の 141 未満
	1 級から 3 級まで	100 分の 87 以上 100 分の 99 未満
勤務成績が良好な職員	6 級以上	100 分の 141
	4 級及び 5 級	100 分の 108.5

	1 級から 3 級まで	100 分の 76
勤務成績が良好でない職員	6 級以上	100 分の 141 未満
	4 級及び 5 級	100 分の 108.5 未満
	1 級から 3 級まで	100 分の 76 未満

#### 附 則

- この規程は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。
- 当分の間、専門職員のうちシステム専門職又はシステム専門役に任命されている職員について、第 8 条の 2 第 2 項及び第 27 条の適用については、第 8 条の 2 第 2 項中「役職給には、労基法第 37 条第 4 項に規定する割増賃金が含まれているものとする。」とあるのは、「役職給のうちシステム専門職又はシステム専門役に任命されている職員に支給するものには、第 17 条に規定する超過勤務手当に相当するものとして、役職給の額に 100 分の 90 を乗じて得た額が含まれているものとする。」と、第 27 条中「第 17 条及び第 18 条第 1 項の規定は、第 8 条の 2 に規定する役職給の支給を受ける職員には適用しない。」とあるのは、「システム専門職又はシステム専門役に任命されている職員に支給する超過勤務手当の額は、第 17 条の規定に基づき算出した額から役職給の額に 100 分の 90 を乗じて得た額を減じて得た額とする。」と読み替えて適用し、第 18 条第 2 項の規定は適用しない。

#### 附 則

この規程は、平成 29 年 10 月 1 日から施行する。

#### 附 則

- この規程は、平成 29 年 12 月 1 日から施行する。
- 平成 29 年 12 月に支給される賞与の基本支給割合については、第 23 条第 2 項の規定にかかわらず、次表に掲げる等級に応じて定める割合とする。

6 級以上	100 分の 83
4 級及び 5 級	100 分の 116
1 級から 3 級まで	100 分の 149

- 平成 29 年 12 月に支給される賞与の勤務成績による割合については、第 24 条第 4 項の規定にかかわらず、次表に掲げる職員の区分及び等級に応じて定める割合の範囲内において、別に定めるものとする。

	等級	割合
勤務成績が特に優秀な職員	6 級以上	100 分の 187 以上 100 分の 288 以下
	4 級及び 5 級	100 分の 144 以上 100 分の 222 以下
	1 級から 3 級まで	100 分の 101 以上 100 分の 156 以下

勤務成績が 優秀な職員	6級以上	100分の166以上100分の187未満
	4級及び5級	100分の128以上100分の144未満
	1級から3級まで	100分の90以上100分の101未満
勤務成績が 良好な職員	6級以上	100分の144
	4級及び5級	100分の111
	1級から3級まで	100分の78
勤務成績が 良好でない 職員	6級以上	100分の144未満
	4級及び5級	100分の111未満
	1級から3級まで	100分の78未満

### 附 則

この規程は、平成30年10月1日から施行する。

### 附 則

- この規程は、平成30年12月1日から施行する。
- 平成30年12月に支給される賞与の基本支給割合については、第23条第2項の規定にかかわらず、次表に掲げる等級に応じて定める割合とする。

等級	割合
6級以上	100分の83
4級及び5級	100分の116
1級から3級まで	100分の149

- 平成30年12月に支給される賞与の勤務成績による割合については、第24条第4項の規定にかかわらず、次表に掲げる職員の区分及び等級に応じて定める割合の範囲内において、別に定めるものとする。

	等級	割合
勤務成績が 特に優秀な 職員	6級以上	100分の187以上100分の288以下
	4級及び5級	100分の144以上100分の222以下
	1級から3級まで	100分の101以上100分の156以下
勤務成績が 優秀な職員	6級以上	100分の166以上100分の187未満
	4級及び5級	100分の128以上100分の144未満
	1級から3級まで	100分の90以上100分の101未満
勤務成績が 良好な職員	6級以上	100分の144
	4級及び5級	100分の111
	1級から3級まで	100分の78
勤務成績が	6級以上	100分の144未満

良好でない 職員	4級及び5級	100分の111未満
	1級から3級まで	100分の78未満

#### 附 則

この規程は、令和元年10月1日から施行する。

#### 附 則

- この規程は、令和元年12月1日から施行する。
- 令和元年12月に支給される賞与の基本支給割合については、第23条第2項の規定にかかわらず、次表に掲げる等級に応じて定める割合とする。

等級	割合
6級以上	100分の78
4級及び5級	100分の112.25
1級から3級まで	100分の146.5

- 令和元年12月に支給される賞与の勤務成績による割合については、第24条第4項の規定にかかわらず、次表に掲げる職員の区分及び等級に応じて定める割合の範囲内において、別に定めるものとする。

	等級	割合
勤務成績が 特に優秀な 職員	6級以上	100分の190以上100分の293以下
	4級及び5級	100分の146以上100分の225以下
	1級から3級まで	100分の101以上100分の156以下
勤務成績が 優秀な職員	6級以上	100分の168以上100分の190未満
	4級及び5級	100分の129以上100分の146未満
	1級から3級まで	100分の90以上100分の101未満
勤務成績が 良好な職員	6級以上	100分の146.5
	4級及び5級	100分の112.25
	1級から3級まで	100分の78
勤務成績が 良好でない 職員	6級以上	100分の146.5未満
	4級及び5級	100分の112.25未満
	1級から3級まで	100分の78未満

#### 附 則

- この規程は、令和2年12月1日から施行する。
- 令和2年12月に支給される賞与の基本支給割合については、第23条第2項の規定にかかわらず、次表に掲げる等級に応じて定める割合とする。

等級	割合
6級以上	100分の76.5
4級及び5級	100分の108.5
1級から3級まで	100分の140.5

- 3 令和2年12月に支給される賞与の勤務成績による割合については、第24条第4項の規定にかかわらず、次表に掲げる職員の区分及び等級に応じて定める割合の範囲内において、別に定めるものとする。

	等級	割合
勤務成績が特に優秀な職員	6級以上	100分の183以上100分の281以下
	4級及び5級	100分の141以上100分の217以下
	1級から3級まで	100分の99以上100分の153以下
勤務成績が優秀な職員	6級以上	100分の162以上100分の183未満
	4級及び5級	100分の125以上100分の141未満
	1級から3級まで	100分の88以上100分の99未満
勤務成績が良好な職員	6級以上	100分の140.5
	4級及び5級	100分の108.5
	1級から3級まで	100分の76.5
勤務成績が良好でない職員	6級以上	100分の140.5未満
	4級及び5級	100分の108.5未満
	1級から3級まで	100分の76.5未満

#### 附 則

この規程は、令和4年6月1日から施行する。

#### 附 則

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

#### 附 則

- この規程は、令和4年12月1日から施行する。
- 令和4年12月に支給される賞与の基本支給割合については、第23条第2項の規定にかかわらず、次表に掲げる等級に応じて定める割合とする。

等級	割合
6級以上	100分の78.0
4級及び5級	100分の111.0
1級から3級まで	100分の144.0

- 3 令和4年12月に支給される賞与の勤務成績による割合については、第24条第4項の規定にかかわらず、次表に掲げる職員の区分及び等級に応じて定める割合の範囲内において、別に定めるものとする。

	等級	割合
勤務成績が特に優秀な職員	6級以上	100分の187以上100分の288以下
	4級及び5級	100分の144以上100分の222以下
	1級から3級まで	100分の101以上100分の156以下
勤務成績が優秀な職員	6級以上	100分の166以上100分の187未満
	4級及び5級	100分の128以上100分の144未満
	1級から3級まで	100分の90以上100分の101未満
勤務成績が良好な職員	6級以上	100分の144.0
	4級及び5級	100分の111.0
	1級から3級まで	100分の78
勤務成績が良好でない職員	6級以上	100分の144.0未満
	4級及び5級	100分の111.0未満
	1級から3級まで	100分の78未満

#### 附 則

- 1 この規程は、令和5年12月1日から施行する。
- 2 令和5年12月に支給される賞与の基本支給割合については、第23条第2項の規定にかかわらず、次表に掲げる等級に応じて定める割合とする。

等級	割合
6級以上	100分の79.0
4級及び5級	100分の113.5
1級から3級まで	100分の148.0

- 3 令和5年12月に支給される賞与の勤務成績による割合については、第24条第4項の規定にかかわらず、次表に掲げる職員の区分及び等級に応じて定める割合の範囲内において、別に定めるものとする。

	等級	割合
勤務成績が特に優秀な職員	6級以上	100分の192以上100分の296以下
	4級及び5級	100分の148以上100分の227以下
	1級から3級まで	100分の103以上100分の158以下
勤務成績が優秀な職員	6級以上	100分の170以上100分の192未満
	4級及び5級	100分の131以上100分の148未満
	1級から3級まで	100分の91以上100分の103未満

勤務成績が良好な職員	6級以上	100分の148
	4級及び5級	100分の113.5
	1級から3級まで	100分の79
勤務成績が良好でない職員	6級以上	100分の148未満
	4級及び5級	100分の113.5未満
	1級から3級まで	100分の79未満

#### 附 則

- この規程は、令和6年12月1日から施行する。
- 令和6年12月に支給される賞与の基本支給割合については、第23条第2項の規定にかかわらず、次表に掲げる等級に応じて定める割合とする。

等級	割合
6級以上	100分の81.5
4級及び5級	100分の116.0
1級から3級まで	100分の150.5

- 令和6年12月に支給される賞与の勤務成績による割合については、第24条第4項の規定にかかわらず、次表に掲げる職員の区分及び等級に応じて定める割合の範囲内において、別に定めるものとする。

	等級	割合
勤務成績が特に優秀な職員	6級以上	100分の196以上100分の301以下
	4級及び5級	100分の151以上100分の232以下
	1級から3級まで	100分の106以上100分の163以下
勤務成績が優秀な職員	6級以上	100分の173以上100分の196未満
	4級及び5級	100分の133以上100分の151未満
	1級から3級まで	100分の94以上100分の106未満
勤務成績が良好な職員	6級以上	100分の150.5
	4級及び5級	100分の116
	1級から3級まで	100分の81.5
勤務成績が良好でない職員	6級以上	100分の150.5未満
	4級及び5級	100分の116未満
	1級から3級まで	100分の81.5未満

#### 附 則

- この規程は、令和7年4月1日から施行する。
- 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間における第12条の規定の適用に

については、同条第3項中「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」とあるのは、「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。）である扶養親族については3,000円、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11,500円」とする。

#### 附 則

- 1 この規程は、令和7年7月1日から施行する。
- 2 平成29年1月1日改正附則第2項を削除する。

#### 附 則

- 1 この規程は、令和7年10月1日から施行する。
- 2 改正後の第16条第3項及び第4項の規定は、この規程の施行日以後に職員がその勤務する事務所を異にして異動した場合について適用し、施行日前に異動した場合に関しては、なお従前の例による。

別表 1（第 8 条第 1 項関係）本給表

区分	下限	上限
1 級	192,200 円	261,200 円
2 級	247,200 円	305,200 円
3 級	271,300 円	347,300 円
4 級	307,800 円	349,800 円
5 級	337,100 円	383,100 円
6 級	353,500 円	391,500 円
7 級	386,500 円	418,500 円
8 級	403,200 円	511,200 円

別表 1 の 2（第 8 条第 2 項関係）本給表

区分	下限	上限
1 級	192,200 円	279,200 円
2 級	247,200 円	323,200 円
3 級	271,300 円	365,300 円
4 級	325,800 円	367,800 円
5 級	355,100 円	401,100 円
6 級	371,500 円	409,500 円
7 級	404,500 円	436,500 円

別表 2（第 8 条の 2 第 3 項関係）役職区分別役職給表

	役職区分	役職給
本部	部長 I	200,000 円
	部長 II、室長 I	190,000 円
	部長 III、室長 II	180,000 円
	室長 III、次長 I	160,000 円
	グループ長 I、次長 II	150,000 円
	グループ長 II、副室長 I、部に属する室の長 I	140,000 円
	グループ長 III、副室長 II、部に属する室の長 II	100,000 円
	グループ長補佐、室長補佐、担当補佐	80,000 円
支部	支部長 I	200,000 円

	支部長Ⅱ	190,000 円
	支部長Ⅲ	180,000 円
	支部長Ⅳ・次長Ⅰ	160,000 円
	次長Ⅱ、部長Ⅰ	150,000 円
	部長Ⅱ	140,000 円
	グループ長	100,000 円
	グループ長補佐	80,000 円
専門職員及び理事長が個別に指定する職員		理事長が個別に定める額

別表 3（第 14 条第 2 項関係）自動車等の片道の使用距離に応じた通勤手当額表

自動車等の使用距離（片道）	通勤手当
2 キロメートル以上 5 キロメートル未満	2,000 円
5 キロメートル以上 10 キロメートル未満	4,200 円
10 キロメートル以上 15 キロメートル未満	7,100 円
15 キロメートル以上 20 キロメートル未満	10,000 円
20 キロメートル以上 25 キロメートル未満	12,900 円
25 キロメートル以上 30 キロメートル未満	15,800 円
30 キロメートル以上 35 キロメートル未満	18,700 円
35 キロメートル以上 40 キロメートル未満	21,600 円
40 キロメートル以上 45 キロメートル未満	24,400 円
45 キロメートル以上 50 キロメートル未満	26,200 円
50 キロメートル以上 55 キロメートル未満	28,000 円
55 キロメートル以上 60 キロメートル未満	29,800 円
60 キロメートル以上	31,600 円

別表 4（第 16 条関係）地域手当支給区分表

事務所名	割合
本部	100 分の 20
北海道支部	100 分の 3
宮城支部	100 分の 6
茨城支部	100 分の 10
栃木支部	100 分の 6
群馬支部	100 分の 3
埼玉支部	100 分の 15

千葉支部	100 分の 15
東京支部	100 分の 20
神奈川支部	100 分の 16
新潟支部	100 分の 3
富山支部	100 分の 3
石川支部	100 分の 3
福井支部	100 分の 3
山梨支部	100 分の 6
長野支部	100 分の 3
岐阜支部	100 分の 6
静岡支部	100 分の 6
愛知支部	100 分の 15
三重支部	100 分の 6
滋賀支部	100 分の 10
京都支部	100 分の 10
大阪支部	100 分の 16
兵庫支部	100 分の 12
奈良支部	100 分の 10
和歌山支部	100 分の 6
岡山支部	100 分の 3
広島支部	100 分の 10
徳島支部	100 分の 3
香川支部	100 分の 6
福岡支部	100 分の 10
長崎支部	100 分の 3

別表 5 (第 18 条第 2 項関係) 役職区分別勤務時間別管理職員等休日給表

役職区分		管理職員等の休日給	
		6 時間以下	6 時間超
本部	部長Ⅰ、部長Ⅱ、部長Ⅲ、 室長Ⅰ、室長Ⅱ	12,000 円	18,000 円
	室長Ⅲ、次長Ⅰ	10,000 円	15,000 円
	グループ長Ⅰ、次長Ⅱ	8,500 円	12,750 円
	グループ長Ⅱ、副室長Ⅰ、 部に属する室の長Ⅰ	7,000 円	10,500 円

	グループ長Ⅲ、副室長Ⅱ、部に属する室の長Ⅱ	6,000 円	9,000 円
支部	支部長Ⅰ、支部長Ⅱ	12,000 円	18,000 円
	支部長Ⅲ、支部長Ⅳ、次長Ⅰ	10,000 円	15,000 円
	次長Ⅱ、部長Ⅰ	8,500 円	12,750 円
	部長Ⅱ	7,000 円	10,500 円
	グループ長	6,000 円	9,000 円
理事長が個別に指定する職員		理事長が個別に定める額	理事長が個別に定める額

別表 5 の 2 (第 18 条の 3 関係) 等級別本部業務調整手当表

等級	本部業務調整手当
1 級	20,000 円
2 級	20,000 円
3 級	20,000 円
4 級	20,000 円
5 級	25,000 円
6 級	25,000 円
7 級	30,000 円
8 級	30,000 円

別表 6 (第 23 条第 2 項関係) 基本支給割合

等級	割合
6 級以上	100 分の 79.5
4 級及び 5 級	100 分の 113.5
1 級から 3 級まで	100 分の 147.5

別表 7 (第 23 条第 2 項及び第 24 条第 2 項関係) 賞与に係る在職期間による割合

在職期間	割合
6 箇月	100 分の 100
5 箇月以上 6 箇月未満	100 分の 80
3 箇月 15 日以上 5 箇月未満	100 分の 60
2 箇月以上 3 箇月 15 日未満	100 分の 30
1 箇月以上 2 箇月未満	100 分の 20

15 日以上 1 箇月未満	100 分の 10
1 日以上 15 日未満	100 分の 5
0	0

別表 8 (第 23 条第 3 項第 2 号及び第 24 条第 3 項第 2 号関係) 特定管理職員別割合

役 職 区 分		割 合
本部	部長Ⅰ、部長Ⅱ、部長Ⅲ、室長Ⅰ、 室長Ⅱ	100 分の 25
	室長Ⅲ、次長Ⅰ	100 分の 15
	グループ長Ⅰ、次長Ⅱ	100 分の 10
支部	支部長Ⅰ、支部長Ⅱ	100 分の 25
	支部長Ⅲ、支部長Ⅳ、次長Ⅰ	100 分の 15
	次長Ⅱ、部長Ⅰ	100 分の 10
専門職員及び理事長が個別に指定する職員		理事長が個別に 定める割合

別表 9 (第 24 条第 4 項関係) 勤務成績別割合

	等級	割合
勤務成績が 特に優秀な 職員	6 級以上	100 分の 192 以上 100 分の 295 以下
	4 級及び 5 級	100 分の 148 以上 100 分の 227 以下
	1 級から 3 級まで	100 分の 103 以上 100 分の 159 以下
勤務成績が 優秀な職員	6 級以上	100 分の 170 以上 100 分の 192 未満
	4 級及び 5 級	100 分の 131 以上 100 分の 148 未満
	1 級から 3 級まで	100 分の 91 以上 100 分の 103 未満
勤務成績が 良好な職員	6 級以上	100 分の 147.5
	4 級及び 5 級	100 分の 113.5
	1 級から 3 級まで	100 分の 79.5
勤務成績が 良好でない 職員	6 級以上	100 分の 147.5 未満
	4 級及び 5 級	100 分の 113.5 未満
	1 級から 3 級まで	100 分の 79.5 未満