

独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程

平成16年4月1日

16規程第4号

改正 平成17年 2月 2日17規程第4号
平成17年 3月31日17規程第28号
平成18年10月31日18規程第9号
平成18年11月30日18規程第14号
平成19年 3月30日19規程第6号
平成19年 7月18日19規程第20号
平成19年11月28日19規程第24号
平成20年 4月 1日20規程第7号
平成20年12月25日20規程第13号
平成21年 3月18日21規程第3号
平成21年 6月11日21規程第6号
平成21年11月30日21規程第17号
平成22年 3月30日22規程第2号
平成22年11月30日22規程第15号
平成23年 3月29日23規程第5号
平成24年 3月29日24規程第7号
平成24年 7月20日24規程第21号
平成25年 3月14日25規程第3号
平成25年 3月28日25規程第8号
平成25年 9月30日25規程第21号
平成26年 3月20日26規程第4号
平成26年 3月20日26規程第7号
平成26年12月 9日26規程第25号
平成27年 3月31日27規程第2号
平成27年 7月28日27規程第15号
平成27年 8月18日27規程第21号
平成28年 3月14日28規程第1号
平成28年 6月24日28規程第16号
平成28年12月14日28規程第22号
平成29年 1月24日29規程第2号

(総則)

第1条 独立行政法人医薬品医療機器総合機構（以下「機構」という。）の職員(独立行政

法人医薬品医療機器総合機構職員就業規則（平成16年規程第2号。以下「就業規則」という。）第2条第1項に規定する職員をいう。以下同じ。）に対する給与の支給については、この規程の定めるところによる。

（給与の種類）

第2条 職員の給与の種類は、次のとおりとする。

- (1) 俸給
- (2) 扶養手当
- (3) 地域手当
- (4) 通勤手当
- (5) 単身赴任手当
- (6) 住居手当
- (7) 初任給調整手当
- (8) 超過勤務手当
- (9) 賞与

（給与の支払）

第3条 職員の給与は、その全額を通貨で、直接職員に支払うものとする。ただし、法令及び労使協定による書面での定めに基づき職員の給与から控除すべき金額がある場合には、その職員に支払うべき給与の金額から、その金額を控除して支払うものとする。

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

（職員別給与台帳）

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

（俸給）

第5条 職員の受ける俸給は、所定の勤務時間による勤務に対する報酬とし、能力基準給及び職務給により構成する。

2 前項に規定する能力基準給は、職員が保有する能力や経験等に基づき別に定める能力等級に応じ、俸給表において定める等級及び号俸により決定する。

3 第1項に規定する職務給は、職員の職務の内容に基づき別に定める職務等級により決定し、その額は、職務の内容に応じて支給する職務基本給及び次表に掲げる職務等級に該当する職員に対して支給する職責給の合計額とする。

ただし、月の初日から末日までの全日数にわたって勤務しなかった場合（業務上の負傷若しくは疾病又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）第7条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病（以下「業務上の傷病」という。）による休職又は欠勤による場合を除く。）

は、その月の職責給を支給しない。

職務等級	職責給額（月額）
MGR I	130,300円
MGR II	117,500円
MGR III、SPT I	110,600円
MGR IV、SPT II	81,200円

- 4 前項に規定する職責給には、第19条第1項に規定する超過勤務手当に相当するものとして、職責給の額に100分の90を乗じて得た額が含まれているものとする。
- 5 職員の俸給表の種類及び適用範囲は、別表第1及び別表第2のとおりとし、その額は、月額とする。

（初任給）

第6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、別に定めるところにより決定する。

（昇格及び降格）

- 第7条 理事長は、職員の人事評価結果（独立行政法人医薬品医療機器総合機構人事評価規程（平成19年規程第7号。以下「人事評価規程」という。）の規定に基づき、職員の職務を通じた機構への貢献の程度、職務の遂行の状況及び職員の能力を評価した結果をいう。以下同じ。）に基づき、能力等級を1級上位の等級に昇格又は職務等級を上位の等級に昇格若しく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俸給月額は、別に定めるところによる。

（昇給及び降給）

- 第8条 理事長は、人事評価規程第7条第2項の規定により決定される評語及び勤務日数に基づき、別に定めるところにより、能力基準給を昇給又は職務給を昇給若しくは降給させることができる。
- 2 前項の場合において、職員の能力基準給の号俸が能力等級における最上位の号俸を超える場合は、同一の能力等級にある間、昇給しない。
 - 3 第1項に規定する昇給及び降給は毎年7月1日に行う。ただし、理事長が必要と認める場合は、理事長が定める日に昇給させることができる。
 - 4 能力基準給及び職務給の昇給は、機構の業務の実績が悪化した場合その他理事長が別に定めるところにより、行わないことができる。

（給与の支給日）

第9条 俸給、扶養手当、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当及び初任給調整手当は、その月の額の全額を毎月15日に、超過勤務手当は、その月の分を翌月15日に支給するものとする。ただし、15日が休日に当たるときは前日（その日が休日に当たるときは、その日以後において、その日に最も近い休日でない日）に支給するものと

する。

- 2 賞与は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、その日が日曜日に当たるときは、その日の前々日に支給し、その日が土曜日に当たるときは、その日の前日に支給するものとする。
- 3 前2項に規定する支給日に給与を支給することができない場合には、理事長が指定した日を、支給日とすることができるものとする。

(日割計算)

- 第10条 新たに職員となった者又は昇給等により俸給月額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた俸給及び地域手当並びに初任給調整手当（支給を受ける者に限る。）を支給する。
- 2 休職、停職、就業規則第45条の規定による育児休業又は就業規則第46条の2の規定による配偶者同行休業が終了した者には、その日から俸給、扶養手当（支給を受ける者に限る。）、地域手当、単身赴任手当（支給を受ける者に限る。）及び住居手当（支給を受ける者に限る。）並びに初任給調整手当（支給を受ける者に限る。）（以下この条において「俸給等」という。）を支給する。
 - 3 職員が休職若しくは停職にされ又は育児休業若しくは配偶者同行休業を始めた場合には、その日の前日までの俸給等を支給する。
 - 4 職員が退職し、又は解雇された場合には、その日までの俸給、地域手当及び初任給調整手当（支給を受ける職員に限る。）を支給する。
 - 5 前4項の規定により俸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、その俸給等の額は、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。

(扶養手当)

- 第11条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、次項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）に係る扶養手当は、俸（I）9等級以上職員等（別表第1の俸給表Iの適用を受ける職員でその職務の等級が9等級以上であるもの及び別表第2の俸給表IIの適用を受ける職員でその職務の等級が4等級以上であるものをいう。以下同じ。）に対しては、支給しない。
- 2 前項の扶養親族とは、次の各号の一に該当する者であって、他に生計の途がなく、主としてその職員の扶養を受けているものをいう。
 - (1) 配偶者(婚姻の届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)
 - (2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子
 - (3) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫
 - (4) 満60歳以上の父母及び祖父母
 - (5) 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

- (6) 著しい障害の状態にある者
- 3 扶養手当の月額、扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき7,900円(別表第1の俸給表Iの適用を受ける職員でその職務の等級が8等級であるもの(以下「俸(I)8等級職員」という。)にあつては、4,300円)とし、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12,200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(以下「特定期間」という。)にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、6,100円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

第12条 新たに職員となった者に扶養親族(俸(I)9等級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)がある場合、俸(I)9等級以上職員等から俸(I)9等級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合には、その職員は、直ちにその旨を理事長に届け出なければならない。

- (1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合(俸(I)9等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。)
 - (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前条第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俸(I)9等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。)
- 2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族(俸(I)9等級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)がある場合には、その者が職員となった日、俸(I)9等級以上職員等から俸(I)9等級以上職員等以外の職員となった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職員が俸(I)9等級以上職員等以外の職員となった日、職員に扶養親族(俸(I)9等級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)で同項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月(これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月)から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合には、それぞれの者が離職し、又は死亡した日、俸(I)9等級以上職員等以外の職員から俸(I)9等級以上職員等となった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職員が俸(I)9等級以上職員等となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族(俸(I)9等級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)で同項の規定による届出に係るものの全てが扶養親族たる要件を欠くに至った場合には、その事実が生じた日の属する月(これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月)をもって終わる。ただし、扶養手当の支

給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

3 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合には、これらの事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、第1号又は第3号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。

(1) 扶養手当を受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合

(2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族（俸（I）9等級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で第1項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合

(3) 扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある俸（I）9等級以上職員等が俸（I）9等級以上職員等以外の職員となった場合

(4) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある俸（I）8等級職員が俸（I）8等級職員及び俸（I）9等級以上職員等以外の職員となった場合

(5) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るもの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ある職員で俸（I）9等級以上職員等以外のものが俸（I）9等級以上職員等となった場合

(6) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある職員で俸（I）8等級職員及び俸（I）9等級以上職員等以外のものが俸（I）8等級職員となった場合

(7) 職員の扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかったものが特定期間にある子となった場合

4 国又は理事長がこれに準ずると認めた法人（以下「国等」という。）の職員であつて扶養親族があるものがその任命権者の要請に応じて月の1日に退職し、同月の2日に引き続きこの規程の適用を受ける職員となった場合又は当該退職した月の3日にこの規程の適用を受ける職員となった場合において、この規程を受ける職員となった月の分として国等から扶養手当に相当する給付を受けないときは、第2項の規定にかかわらず、当該職員にその月の扶養手当を支給する。

（地域手当）

第13条 地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して、東京都特別区及び大阪市に在勤する職員及び在宅勤務を命じられた職員に地域手当を支給する。

2 前項に規定する地域手当の月額、俸給及び扶養手当の月額の合計額に一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。次項において「給与法」という。）第11条の3第2項各号に掲げる地域手当の級地の区分に応じて、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- 3 前項の地域手当の級地は、給与法の規定による。
- 4 第2項の規定に関わらず、東京都特別区に引き続き6箇月を超えて在勤する職員が異動により新たに大阪市に在勤することとなった場合には、異動後1年の間の級地は、一級地とする。
- 5 前4項に規定するもののほか、地域手当の支給に関し必要な事項は、国家公務員の例に準じる。

(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用具（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使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。）
 - (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、別に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。）。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号に掲げる職員

次に掲げる職員の区分に応じ、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（以下この号において「使用距離」という。）が片道5キロメートル未満である職員 2,000円
- ロ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員 4,200円

- ハ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員 7, 100円
- ニ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員 10, 000円
- ホ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員 12, 900円
- ヘ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員 15, 800円
- ト 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員 18, 700円
- チ 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員 21, 600円
- リ 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である職員 24, 400円
- ヌ 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である職員 26, 200円
- ル 使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である職員 28, 000円
- ヲ 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である職員 29, 800円
- ワ 使用距離が片道60キロメートル以上である職員 31, 600円

(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別に定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、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）、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、当該異動又は事務所の移転の直前の住所からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、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) 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、別に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の2分の1に相当する額。
ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの特別料

金等2分の1相当額」という。)が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額が20,000円を超えるときは、その者の新幹線鉄道等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、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

(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、国家公務員等(独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員退職手当支給規程(平成16年規程第6号)第12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俸給表の適用を受ける職員となった者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職員について準用する。
- 5 通勤手当は、人事院規則9-24第18条の2第1項に規定する支給単位期間等に係る最初の月の第9条第1項に定める日に支給する。
- 6 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の別に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別に定める額を返納させるものとする。
- 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箇月を単位として別に定める期間(自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月)をいう。
- 8 前各号に規定するもののほか、通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、国家公務員の例に準じる。

(単身赴任手当)

- 第15条 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、住居を移転し、父母の疾病その他の別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動又は事務所の移転の直前の住居から当該異動又は事務所の移転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。
- 2 単身赴任手当の月額は、30,000円(別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離(以下単に「交通距離」という。)が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて別に定める額を加算した額)とする。
 - 3 国家公務員等であった者から引き続き俸給表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該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別に定める職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

- 4 前3項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。
- 5 前4項に規定する別に定める事項は、国家公務員の例に準じて定めるものとする。

（住居手当）

第16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) 自ら居住するため住宅（賃間を含む。第2号について同じ。）を借り受け、月額12,000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
- (2) 第15条第1項及び第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅を借り受け、月額12,000円を超える家賃を支払っているもの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掲げる額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額イ 月額23,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から12,000円を控除した額ロ 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16,000円を超えるときは16,000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）
- 3 次の各号の一に掲げる職員は、第1項各号に規定する職員には該当しないものとする。
 - (1) 国、又は企業から宿舍を貸与された職員
 - (2) 配偶者、父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者（第12条の規定による届出がされている者に限る。以下同じ。）以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅及び職員の扶養親族たる者が所有する住宅並びに別に定めるこれらに準ずる住宅の全部又は一部を借り受けて当該住宅に居住している職員
- 4 前3項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は別に定める。

（初任給調整手当）

第17条 医学、歯学、生物統計学、情報システム又は臨床試験のデータマネジメントに関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職に新たに採用された職員には、月額184,300円を超えない範囲内の額を、初任給調整手当として支給する。

- 2 前項の職に在職する職員のうち、同項の規定により初任給調整手当を支給される職員

との権衡上必要があると認められる職員には、同項の規定に準じて、初任給調整手当を支給する。

- 3 前2項の規定により初任給調整手当を支給される職員の範囲、初任給調整手当の支給期間及び支給額その他初任給調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(給与の減額)

第18条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき特に承認があった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき第24条第1項に規定する勤務時間1時間当たりの給与の額を減額して給与を支給する。

- 2 前項の減額の基礎となる勤務しなかった時間数は、その給与期間の全時間数によって計算するものとし、その時間数に30分未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、30分以上1時間未満の端数を生じたときは、これを1時間に切り上げるものとする。

(フレックスタイム制適用職員の給与の減額)

第18条の2 就業規則第33条の3第1項の規定によりフレックスタイム制を適用する職員（以下この条及び第20条において「フレックスタイム制適用職員」という。）の清算期間における総労働時間が、当該清算期間における所定総労働時間（以下この条及び第20条において「所定総労働時間」という。）に不足する場合には、その不足する1時間につき第24条第1項に規定する勤務時間1時間当たりの給与の額を減額して給与を支給する。

- 2 前項の減額の基礎となる勤務しなかった時間数は、その給与期間の全時間数によって計算するものとし、その時間数に30分未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、30分以上1時間未満の端数を生じたときは、これを1時間に切り上げるものとする。
- 3 第1項で規定する不足する時間については、翌月分に繰り越して労働時間で清算することができる。ただし、翌月の暦日数を7日で除した値に1週間の法定労働時間40時間を乗じた時間数の範囲内とする。

(超過勤務手当)

第19条 就業規則第37条第1項の規定により所定の勤務時間を超え、又は所定の休日に勤務することを命ぜられた職員には、超過勤務手当として、その勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第24条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与の額に次の各号に掲げる勤務の区分に応じて当該各号に定める割合を乗じて得た額を支給する。

(1) 所定の休日以外の日における所定の勤務時間を超えた時間にした勤務 100分の125

(2) 所定の休日における勤務 100分の135

- 2 就業規則第37条第1項の規定により勤務を命ぜられた勤務時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、超過勤務手当として、第24条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与の額に100分の25の割合を乗じて得た額を支給する。

- 3 就業規則第37条第1項の規定により命ぜられてした勤務が1箇月について60時間

を超えた場合は、その60時間を超えて勤務した全時間（就業規則第37条の2第1項の規定により指定された超勤代替休暇に勤務しなかった場合の当該超勤代替休暇に代えられた60時間超過時間の時間数を除く。）に対して、勤務1時間につき、超過勤務手当として、第24条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与の額に次の各号に掲げる勤務の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額を支給する。

(1) 所定の休日以外の日における所定の勤務時間を超えた時間にした勤務 100分の25

(2) 所定の休日における勤務 100分の15

4 前3項の超過勤務手当の支給の基礎となる勤務時間数は、その給与期間の全時間数(超過勤務手当のうち支給割合を異にする部分があるときは、その異にする部分ごとに各別に計算した時間数)によって計算するものとし、その時間数に30分未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、30分以上1時間未満の端数を生じたときは、これを1時間に切り上げるものとする。

5 就業規則第37条の2第1項の規定により指定された超勤代替休暇に勤務した場合において支給する当該超勤代替休暇の指定に代えられた60時間超過時間の時間数に係る超過勤務手当の支給日については、第9条第1項の規定にかかわらず、その指定された超勤代替休暇に勤務した日の属する月の翌月の15日に支給するものとする。ただし、15日が休日に当たるときは前日(その日が休日に当たるときは、その日以後において、その日に最も近い休日ではない日)に支給するものとする。

(フレックスタイム制適用職員の超過勤務手当)

第20条 フレックスタイム制適用職員で、所定総労働時間を超え、又は所定の休日に勤務することを命ぜられた職員には、超過勤務手当として、その勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第24条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与の額に次の各号に掲げる勤務の区分に応じて当該各号に定める割合を乗じて得た額を支給する。

(1) 所定の休日以外の日における所定総労働時間を超えた時間にした勤務 100分の125

(2) 所定の休日における勤務 100分の135

2 フレックスタイム制適用職員で、午後10時から翌日の午前5時までの間で勤務した職員には、その勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、超過勤務手当として、第24条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与の額に100分の25を乗じて得た額を支給する。

3 フレックスタイム制適用職員で、所定総労働時間を超えた時間が60時間を超えた場合は、その60時間を超えて勤務した全時間（就業規則第37条の2第1項の規定により指定された超勤代替休暇に勤務しなかった場合の当該超勤代替休暇に代えられた60時間超過時間の時間数を除く。）に対して、勤務1時間につき、超過勤務手当として、第24条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与の額に次の各号に掲げる勤務の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額を支給する。

(1) 所定の休日以外の日における所定総労働時間を超えた時間にした勤務 100分の25

(2) 所定の休日における勤務 100分の15

- 4 前3項の超過勤務手当の支給の基礎となる勤務時間数は、その給与期間の全時間数（超過勤務手当のうち支給割合を異にする部分があるときは、その異にする部分ごとに各別に計算した時間数）によって計算するものとし、その時間数に30分未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、30分以上1時間未満の端数を生じたときは、これを1時間に切り上げるものとする。
- 5 就業規則第37条の2第1項の規定により指定された超勤代替休暇に勤務した場合において支給する当該超勤代替休暇の指定に代えられた60時間超過時間の時間数に係る超過勤務手当の支給日については、第9条第1項の規定にかかわらず、その指定された超勤代替休暇に勤務した日の属する月の翌月の15日に支給するものとする。ただし、15日が休日に当たるときは前日（その日が休日に当たるときは、その日以後において、その日に最も近い休日ではない日）に支給するものとする。

第21条 削除

(特定の職員についての適用除外)

第22条 第19条第1項及び第3項の規定は、第5条第3項に規定する職責給の支給を受ける職員には適用しない。

(端数計算)

第23条 第18条に規定する勤務1時間当たりの給与の額及び第19条の規定により勤務1時間につき支給する超過勤務手当の額を算定する場合において、その額に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。

(勤務1時間当たりの給与の額)

第24条 第18条及び第19条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与の額は、俸給月額（職責給の月額を除く。以下この項及び第25条第3項において同じ。）及び俸給月額に第13条第2項に規定し、又は同条第3項により決定された地域手当の支給割合を乗じて得た額の合計額に12を乗じ、その額を1週間の所定の勤務時間に52を乗じたもので除して得た額とする。

2 第19条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与の額は、俸給月額（第5条第4項に規定する超過勤務手当に相当する額を除く。以下この項において同じ。）及び俸給月額に第13条第2項に規定し、又は同条第3項により決定された地域手当の支給割合を乗じて得た額の合計額に12を乗じ、その額を1週間の所定の勤務時間に52を乗じたもので除して得た額とする。

(賞与)

第25条 賞与は、6月1日及び12月1日（以下これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は解

雇された職員（別に定める職員を除く。）についても、同様とする。ただし、職員が次の各号の一に該当する場合は、当該各号の基準日に係る賞与（第5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）は、支給しない。

- (1) 職員が基準日前1箇月以内に理事長の要請に応じ退職して、引き続き国等の職員となった場合
 - (2) 職員が就業規則第62条第1項第3号の規定により停職にされている場合
 - (3) 職員が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就業規則第62条第1項第4号の規定により懲戒解雇にされた場合
 - (4) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられた場合
 - (5) 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者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた場合
- 2 賞与の額は、賞与基礎額に、別に定める賞与係数（職務等級及び人事評価規程第7条第2項の規定により決定された評語に基づき決定される賞与の算出に用いる係数をいう。）及び賞与の支給対象期間（基準日以内6箇月間をいう。）内の勤務日数に基づく別に定める期間率を乗じて得た額とする。
- 3 前項の賞与基礎額は、それぞれの基準日現在（退職し、又は解雇された職員にあっては、退職し、又は解雇された日現在）において職員が受けるべき俸給月額及び俸給月額に第13条第2項に規定し、又は同条第3項により決定された地域手当の支給割合を乗じて得た額の合計額とする。
- 4 国等の職員が、引き続きこの規程の適用を受ける職員となった場合において、この者に対して賞与を支給するときは、その国等の職員として在職した期間は、この規程の適用を受ける職員として在職した期間とみなす。ただし、この規程の適用を受ける職員となった日から起算して1年間は、前2項の規定にかかわらず、賞与の額を調整することができる。

第26条 理事長は、就業規則第9条第1項第3号の規定により休職を命じている職員又は支給日に賞与を支給することとされていた職員であつて当該支給日の前日までに離職したものについて、次の各号のいずれかに該当するときは、当該賞与の支給を一時差し止めることができる。

- (1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続きによるものを除く。第2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) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、

その者に対し賞与を支給することが、機構の公共的使命に対する国民の信頼を確保し、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 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
 - (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禁錮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に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る賞与の基準日から起算して1年を経過した場合
- 3 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。
- 4 理事長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

第27条 削除

(欠勤者の給与)

第28条 職員が負傷又は疾病により欠勤し、その際に医師の診断書等を添えて欠勤の届出を行い承認を受けた場合には、給与として、欠勤の承認を受けた期間中の俸給、扶養手当（支給を受ける職員に限る。）、地域手当、単身赴任手当（支給を受ける職員に限る。）及び住居手当（支給を受ける職員に限る。）の全額を支給する。ただし、労災保険法の定めるところに従い、休業補償給付又は長期傷病補償給付を受ける場合には、給与の額からそれらの補償の額を控除した残額を支給する。

(介護休暇者の給与)

第29条 就業規則第46条の規定に基づき、介護休暇の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、第24条第1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 職員が就業規則第46条の規定による介護時間の承認を受けて勤務時間の一部について勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、第24条第1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。
- 3 前2項に規定するもののほか、介護休暇及び介護時間に係る給与の支給に関し必要な事項は別に定める。

(育児休業者等の給与)

第30条 育児休業をしている者の当該育児休業期間中の給与は支給しない。

- 2 第25条第1項に規定する基準日に育児休業をしている職員のうち、直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した期間がある職員には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る賞与を支給する。
- 3 育児休業をした職員が職務に復帰した場合におけるその者の俸給については、部内の他の職員との均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。
- 4 職員が就業規則第45条の規定による育児時間の承認を受けて勤務時間の一部について勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、第24条第1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。
- 5 前4項に定める事項のほか、育児休業者等の給与の支給に関し必要な事項は別に定める。

(配偶者同行休業者の給与)

第31条 配偶者同行休業をしている者の当該配偶者同行休業期間中の給与は支給しない。

- 2 第25条第1項に規定する基準日に配偶者同行休業をしている職員のうち、直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した期間がある職員には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る賞与を支給する。
- 3 配偶者同行休業をした職員が職務に復帰した場合におけるその者の俸給については、部内の他の職員との均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。
- 4 前3項に定める事項のほか、配偶者同行休業者の給与の支給に関し必要な事項は別に定める。

(休職者の給与)

第32条 就業規則第11条第2項に規定する休職を命ぜられた職員の給与については、次の各号による。

- (1) 職員が業務上の傷病により休職を命ぜられた場合は、当該休職の期間中の給与の全額を支給する。ただし、労災保険法の定めるところに従い、休業補償給付又は長期傷病補償給付がある場合には、給与の額からそれらの補償の額を控除した残額を支給する。
- (2) 職員が就業規則第9条第1項第1号又は第2号の規定により休職を命ぜられた場合には、その休職の期間が1年(結核性疾病にあつては2年)に達するまでは、俸給(職責給を除く。)、扶養手当(支給を受ける職員に限る。)、地域手当及び住居手当(支給を受ける職員に限る。)(以下この条において「俸給等」という。)の100分の80を、この期間を超えた休職の期間中は俸給等の100分の60を、それぞれ支給する。
- (3) 職員が就業規則第9条第1項第3号の規定により休職を命ぜられた場合には、その休職の期間中は俸給等の100分の60を支給する。

(4) 職員が就業規則第9条第1項第4号の規定により休職を命ぜられた場合には、その休職の期間中の給与については、そのつど定める。

(退職者の給与)

第33条 就業規則第13条第1項第1号（業務上の傷病のため退職した場合に限る。）若しくは第13条第1項第3号に該当して退職した場合、又は就業規則第14条第1項第6号から第8号までに該当して解雇された場合には、第10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俸給、地域手当及び初任給調整手当（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。

(端数の処理)

第34条 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。

(この規程により難しい場合の措置)

第35条 特別の事情によりこの規程によることが著しく不相当である場合の取扱いは、理事長の定めるところによる。

(実施に関し必要な事項)

第36条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 機構の成立の日の前日に、医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構、国立医薬品食品衛生研究所医薬品医療機器審査センター又は財団法人医療機器センター（以下「3機関」という。）に在職した職員であって、機構の成立の日に引き続き機構の職員となった者の本規程における在職期間の算定については、機構の成立の前日における3機関それぞれの規程等により計算された在職期間を機構の職員としての在職期間に通算して取り扱うものとする。
- 平成24年8月1日から平成26年3月31日までの間（以下「特例期間」という。）における職員に対する次の各号に掲げる給与（賞与を除く。）の支給に当たっては、当該給与の月額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。
 - 俸給（職責給を除く。） 当該職員の能力基準給月額に2を乗じて得た額に当該職員の能力等級に応じそれぞれ次の表に定める割合（以下「支給減額率」という。）を乗じて得た額

イ 別表第1の適用を受ける職員

等級	割合
2等級以下	100分の4.77
3等級から6等級まで	100分の7.77
7等級以上	100分の9.77

ロ 別表第2の適用を受ける職員

等級	割合
1等級	100分の4.77
2等級	100分の7.77
3等級以上	100分の9.77

- (2) 職責給 当該職員の職責給月額に100分の10を乗じて得た額
- (3) 地域手当 当該職員の能力基準給月額に2を乗じて得た額に100分の18を乗じて得た額に支給減額率を乗じて得た額及び当該職員の職責給月額に100分の18を乗じて得た額に100分の10を乗じて得た額の合計額
- (4) 第32条第1号から第3号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に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額
- イ 第32条第1号 前各号に定める額
- ロ 第32条第2号 第1号及び第3号に定める額に、休職の期間が1年（結核性疾患にあっては2年）に達するまでは100分の80を、その期間を超えた休職の期間中は100分の60を乗じて得た額
- ハ 第32条第3号 第1号及び第3号に定める額に100分の60を乗じて得た額
- 4 特例期間における職員に対する賞与の支給に当たっては、当該職員が受けるべき賞与の額から、当該賞与の額に100分の9.77を乗じて得た額に相当する額を減ずる。
- 5 特例期間における第18条及び第19条の適用に当たっては、第24条に規定する勤務1時間当たりの給与の額は、同条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与の額から、俸給月額（職責給の月額を除く。本項において以下同じ。）及び俸給月額に100分の18を乗じて得た額の合計額に12を乗じて得た額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額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とする。
- 6 特例期間においては、独立行政法人医薬品医療機器総合機構役員給与規程等の一部を改正する規程（平成22年11月30日22規程第15号）附則第3項の規定の適用を受けることとなる職員に対する給与の支給に当たっては、同項の規定により減額した後の給与の額及び独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程の一部を改正する規程（平成23年3月29日23規程第5号）附則第2項に基づき算定した給与の額を、それぞれ当該職員が本来受けるべき給与の額とみなして、前3項の規定を適用する。
- 7 前4項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1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てるものとする。
- 8 前5項に規定するもののほか、特例期間における給与の支給に関しては、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（平成24年法律第2号）第9条の規定に準じるものとする。
- 9 平成25年4月1日において31歳以上39歳未満の職員（その職員の受ける能力基準給の級における最高号俸を受取るものを除く。）のうち、平成20年7月1日又は平成21年7月1日のいずれかにおいて給与規程第8条の規定により昇給した職員の、平成25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の同日に

受けることとなる号俸の1号俸上位の号俸とする。

10 前項に規定するもののほか、他の職員との権衡上必要があると認められる職員の号俸の調整は、人事院規則9-113（平成25年4月1日における号俸の調整）その他の国家公務員における取扱いに準じるものとする。

11 前2項の適用にあたって必要な取扱いについては、国家公務員の例に準じるものとする。

附 則（平成17年2月2日17規程第4号）

この規程は、平成17年2月2日から施行し、改正後の独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程の規定は、平成16年4月1日から適用する。

附 則（平成17年3月31日17規程第28号）

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成18年10月31日18規程第9号）

この規程は、平成18年11月1日から施行する。

附 則（平成18年11月30日18規程第14号）

この規程は、平成18年12月1日から施行する。

附 則（平成19年3月30日19規程第6号）

1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

2 この規程による改正後の独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程（以下「新給与規程」という。）第8条第1項の規定にかかわらず、平成19年7月1日において、能力基準給は1号俸を、職務基本給は能力基準給の昇給額と同額を昇給させることができる。ただし、平成19年3月31日に独立行政法人医薬品医療機器総合機構（以下「機構」という。）に在籍していた職員に限る。

3 新給与規程第13条第2項の規定にかかわらず、地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間、人事院規則9-49附則別表第2で定める割合とする。

4 新給与規程第22条の規定にかかわらず、平成21年3月31日までの間、MGRIV又はSPTの職務等級に該当する職員に超過勤務手当を支給する。この場合において、当該職員に関する勤務1時間当たりの給与の額は、この規定による改正後の第24条第2項に定める額とし、当該職員に支給する超過勤務手当の額は、この規程による改正後の第19条の規定に基づき算出した額からこの規程による改正後の第5条第4項に定める超過勤務手当に相当する額を減じて得た額とする。

5 新給与規程の規定に基づき算出した平成19年6月又は12月の賞与の額と、この規程による改正前の給与規程に基づき算出した平成18年6月又は12月の期末手当の額（扶養手当に相当する額を除く。）及び勤勉手当の額の合計額にそれぞれ差額が生じる場合は、平成22年3月31日までの間、6月及び12月に支給する賞与それぞれの額に次の各号に掲げる調整額を加えるものとする。ただし、平成19年3月31日に機

構に在籍していた職員に限る。

(1) 平成19年度 調整額＝平成18年6月又は12月の期末手当の額及び勤勉手当の額の合計額－平成19年6月又は12月の賞与の額

(2) 平成20年度 調整額＝平成19年6月又は12月の調整額×80%

(3) 平成21年度 調整額＝平成19年6月又は12月の調整額×40%

- 6 新給与規程第25条第4項の規定に平成19年4月1日以降において新たに該当する者に対し賞与の額を調整する場合については、新給与規程の規定に基づき算出した6月又は12月の賞与の額（この規程の適用を受ける職員となった日から起算して1年間に支給する賞与（以下「機構賞与額」という。）に限る。）と、当該1年間の前1年間に於いて6月又は12月に支給を受けた機構における賞与に相当する額（扶養手当に相当する額を除く。）（以下「前職賞与額」という。）にそれぞれ差額が生じる場合は、6月及び12月に支給する賞与それぞれの額に次の号の調整額を加えるものとする。ただし、算出した調整額が零を下回る場合においては調整を実施しない。

(1) 調整額＝6月又は12月の前職賞与額－6月又は12月の機構賞与額

- 7 新給与規程第7条の規定に基づき平成19年4月1日以降において職務等級を上位の等級に昇格させた者については、第5項に基づき算出した賞与支給額に昇格前の賞与係数と昇格後の賞与係数の差に賞与基礎額を乗じて得た額を加えるものとする。ただし、加算後の額は新給与規程の規定に基づき算出した賞与の額までを限度とする。

附 則（平成19年7月18日19規程第20号）

この規程は、平成19年7月18日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則（平成19年11月28日19規程第24号）

この規程は、平成19年11月28日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則（平成20年4月1日20規程第7号）

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成20年12月25日20規程第13号）

この規程は、平成21年1月1日から施行する。

附 則（平成21年3月18日21規程第3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6月11日21規程第6号）

- 1 この規程は、平成21年6月11日から施行する。
- 2 平成21年6月に支給する賞与に関する附則(平成19年3月30日19規程第6号)第6項第1号の適用については、同号中「6月又は12月の前職賞与額－6月又は12月の機構賞与額」とあるのは「6月の前職賞与額に100分の90を乗じて得た額－6月の機構賞与額」とする。

附 則（平成21年11月30日21規程第17号）

- 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月に支給する賞与に関する附則（平成19年3月30日19規程第6号）第6項第1号の適用については、同号中「6月又は12月の前職賞与額－6月又は12月の機構賞与額」とあるのは「12月の前職賞与額に1000分の943を乗じて得た額－12月の機構賞与額」とする。

附 則（平成22年3月30日22規程第2号）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年11月30日22規程第15号）

- 1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。
- 2 平成22年12月に支給する賞与に関する附則（平成19年3月30日19規程第6号）第6項第1号の適用については、同号中「6月又は12月の前職賞与額－6月又は12月の機構賞与額」とあるのは「12月の前職賞与額に1000分の909を乗じて得た額－12月の機構賞与額」とする。
- 3 平成30年3月31日までの間、職員（独立行政法人医薬品医療機器総合機構給与規程（以下この項において「給与規程」という。）第5条第5項に規定する別表第1の適用を受ける職員のうち、6等級以上である者であってその号俸がその等級における最低の号俸でないものに限る。（以下この項及び次項において「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つては、特定職員となった日）以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。
 - (1) 俸給（職責給を除く。） 能力基準給月額に100分の3を乗じて得た額（当該特定職員の能力基準給月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該特定職員の属する能力基準給の等級の最低の号俸の俸給月額（当該特定職員が給与規程第32条の適用を受ける者である場合にあつては、当該最低の月額から規定された支給割合を乗じて得た額。以下この号及び次号において同じ。）に達しない場合（以下この項において「最低号俸に達しない場合」という。）にあつては、支給対象となる能力基準給から当該特定職員の属する能力基準給の等級における最低の号俸の月額を減じた額に2を乗じて得た額（以下この項において「俸給月額減額基礎額」という。））
 - (2) 地域手当 当該特定職員の能力基準給月額に2を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、俸給月額減額基礎額）に100分の20を乗じた額に100分の1.5を乗じて得た額
 - (3) 賞与 給与規程第25条に規定する当該特定職員の賞与支給額に100分の1.5を乗じて得た額
- 4 前項において平成22年4月1日前に55歳に達した職員の適用については「当該特

定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日」とあるのは独立行政法人医薬品医療機器総合機構給与規程附則（平成22年11月30日22規程第15号）の施行日と、「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。

5 前4項に規定するもののほか、特定職員の給与の減額に関し必要な事項は、国家公務員の例に準じる。

附 則（平成23年3月29日23規程第5号）

- 1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。
- 2 附則（平成22年11月30日22規程第15号）第3項の規定により給与が減ぜられて支給される職員の職責給は、独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程（以下「給与規程」という。）第5条第3項の規定にかかわらず、同項の規定による額に100分の98.5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）とする。
- 3 平成23年4月1日において43歳に満たない職員（その職員の受ける能力基準給の級における最高号俸を受取るものを除く。）のうち、平成22年7月1日において給与規程第8条の規定により昇給した職員の平成23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の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。なお、職務給については俸給表において定める等級及び号俸により決定する。
- 4 前3項に規定するもののほか、給与の昇給に関し必要な事項は、国家公務員の例に準じる。

附 則（平成24年3月29日24規程第7号）

- 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6月に支給する賞与の額は、独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程（以下「給与規程」という。）第25条第2項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される賞与の額（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、賞与は支給しない。

(1)平成23年4月1日（同月2日から平成24年3月31日までの間に、職員以外の者又は職員であって給与規程第5条第5項の別表第Iの俸給表の適用を受取るものうち、その等級及び俸給が次表に掲げるものであるものから当該職員以外の職員（以下「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俸給、扶養手当、地域手当、単身赴任手当、住居手当及び初任給調整手当の月額合計額に100分の0.37を乗じて得た額に、同月から施行日の属する前月までの月数（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、本俸を支給されなかった期間、減額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、当該期間の月数を減じた月数）を乗じて得た額

等 級	号 俸
1 等級	1号俸から93号俸まで

2等級	1号俸から76号俸まで
3等級	1号俸から60号俸まで
4等級	1号俸から44号俸まで
5等級	1号俸から36号俸まで
6等級	1号俸から28号俸まで
7等級	1号俸から16号俸まで
8等級	1号俸から4号俸まで

(2)平成23年6月1日及び平成23年12月1日において減額改定対象職員であつた者に同月に支給された賞与の額にそれぞれ100分の0.37を乗じて得た額

- 3 平成24年4月1日において36歳に満たない職員（その職員の受ける能力基準給の級における最高号俸を受けるものを除く。）のうち、平成19年7月1日、平成20年7月1日又は平成21年7月1日のいずれかにおいて給与規程第8条の規定により昇給した職員の、平成24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の同日に受けることとなる号俸の最大で2号俸上位の号俸とする。なお、職務給については俸給表において定める等級及び号俸により決定する。
- 4 前2項に規定するもののほか、給与の減額及び昇給に関し必要な事項は、国家公務員の例に準じる。

附 則（平成24年7月20日24規程第21号）

- 1 この規程は、平成24年8月1日から施行する。
- 2 平成24年12月及び平成25年6月における職員に対する賞与の支給に当たっては、この規程による改正後の独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程（平成16年4月1日16規程第4号。以下「新規程」という。）附則第4項及び第6項の規定にかかわらず、当該各項の規定に基づき支給されることとなる賞与の額（以下「基準額」という。）から、次の各号に掲げる額の合計額に2分の1を乗じて得た額に相当する額（以下「調整額」という。）を減ずる。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、賞与は支給しない。
- (1)当該職員に対して平成24年4月1日から同年7月31日までの間（以下「特定期間」という。）に支給した能力基準給の額に2を乗じて得た額に、新規規程附則第3項第1号に規定する支給減額率（以下「支給減額率」という。）を乗じて得た額に相当する額
- (2)特定期間において当該職員に対して支給した職責給の額に、100分の10を乗じて得た額に相当する額
- (3)特定期間において当該職員に対して支給した能力基準給の額に2を乗じて得た額に100分の18を乗じて得た額に支給減額率を乗じて得た額及び特定期間において当該職員に対して支給した職責給月額に100分の18を乗じて得た額に100分の10を乗じて得た額の合計額に相当する額
- (4)当該職員に対して平成24年6月に支給した賞与の額に100分の9.77を乗じて得た額に相当する額
- (5)当該職員に支給した特定期間における勤務に係る第2条第8号に規定する超過勤務手当の額から、新規規程附則第5項の規定に基づき算出した当該職員の勤務1時間当たり

の給与の額を基に第19条の例により算定した額を減じた額に相当する額
(6)前各号に掲げるもののほか、特定期間における当該職員の勤務状況その他の事情に照らし、新規程附則第3項から第8項までの例に準じて調整を行うことが必要な額

附 則（平成25年3月14日25規程第3号）
この規程は、平成25年3月15日から施行する。

附 則（平成25年3月28日25規程第8号）
この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成25年9月30日25規程第21号）
この規程は、平成25年10月1日から施行する。

附 則（平成26年3月20日26規程第4号）
この規程は、平成26年3月20日から施行する。

附 則（平成26年3月20日26規程第7号）
この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成26年12月9日26規程第25号）（抄）
1 この規程は、平成26年12月10日から施行し、平成26年4月1日から適用する。

附 則（平成27年3月31日27規程第2号）
（施行期日）
第1条 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

（俸給の切替えに伴う経過措置）

- 第2条 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独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程別表第1（以下「俸給表I」という。）の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸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、俸給月額のほか、その差額に相当する額（6等級以上である者（以下この項において「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）を俸給として支給する。
- 2 切替日以降に新たに俸給表Iの適用を受けることとなった職員について、前項の規定による俸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、俸給を支給する。
- 3 前2項の対象となる職員が切替日から平成30年3月31日までの間に降格又は降給となった場合には、第1項中「同日において受けていた俸給月額」とあるのは、「同日

において受けていた俸給月額から、降給によって減額となった額（職責給の減額分を除く。）を控除した額」とする。

（平成30年3月31日までの間における地域手当に関する特例）

第3条 削除

（平成28年3月31日までの間における単身赴任手当に関する特例）

第4条 新給与規程第15条第2項中「30,000円」とあるのは、平成28年3月31日までの間は、「26,000円」とする。

附 則（平成27年7月28日27規程第15号）

- 1 この規程は、平成27年7月28日から施行する。
- 2 第2条の規定による改正後の独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程第13条第2項及び第4項については、平成30年3月31日までの間で別に定める日までの間は、なお従前の例による。

附 則（平成27年8月18日27規程第21号）

この規程は、平成27年8月18日から施行する。

附 則（平成28年3月14日28規程第1号）

- 1 この規程中、第1条、第2条及び第5条から第7条までは平成28年3月15日から施行し、平成27年4月1日から適用し、第3条及び第4条は平成28年4月1日から施行する。
- 2 独立行政法人医薬品医療機器総合機構役員給与規程第9条第2項の適用については、平成27年6月支給の特別手当に関しては、同項中「100分の150」とあるのは「100分の147.5」とし、平成27年12月支給の特別手当に関しては、同項中「100分の165」とあるのは「100分の167.5」とする。
- 3 独立行政法人医薬品医療機器総合機構継続雇用職員就業規則第15条第2項の規定の適用については、平成27年6月支給の勤勉手当に関しては、同項中「100分の37.5」とあるのは「100分の35」と、平成27年12月支給の勤勉手当に関しては、同項中「100分の37.5」とあるのは「100分の40」とする。
- 4 独立行政法人医薬品医療機器総合機構任期付職員就業規則第1条第1項第1号に規定する任期付職員の年俸については、同就業規則第8条第1項の規程にかかわらず平成28年3月31日までの間は、次に掲げる号俸に基づく年俸を適用する。

号俸	年俸
1	5,588,460円
2	6,441,660円
3	7,323,300円
4	8,460,900円
5	9,840,240円
6	11,233,800円

- 5 独立行政法人医薬品医療機器総合機構任期付職員就業規則第1条第1項第2号に規定する任期付職員の年俸については、同就業規則第8条第2項の規程にかかわらず、平成28年3月31日までの間は次に掲げる号俸に基づく年俸を適用する。

号俸	年俸
1	4, 649, 940円
2	5, 161, 860円
3	5, 560, 020円

附 則（平成28年6月24日28規程第16号）
この規程は、平成28年7月1日から施行する。

附 則（平成28年12月14日28規程第22号）
この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年1月24日29規程第2号）
（施行期日）

第1条 この規程は、平成29年2月15日から施行し、平成28年4月1日から適用する。

（平成28年度の経過措置）

第2条 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間（以下この条において「平成28年度」という。）における扶養手当の支給については、第1条による改正後の独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程（以下「新職員給与規程」という。）

第11条及び第12条の規定は適用せず、なお従前の例による。

- 2 平成28年度における独立行政法人医薬品医療機器総合機構継続雇用職員就業規則第15条第2項の適用については、同項中「勤勉手当の額は勤勉手当基礎額に100分の40」とあるのは、「6月の勤勉手当の額は勤勉手当基礎額に100分の37.5を、12月の勤勉手当の額は勤勉手当基礎額に100分の42.5」とする。

（平成32年3月31日までの間における扶養手当に関する特例）

第3条 平成29年4月1日から平成32年3月31日までの間における扶養手当の支給については、新職員給与規程第11条及び第12条の規定にかかわらず、この条の定めるところによる。

- 2 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扶養手当の支給については、第1条による改正前の独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程（以下この項において「旧職員給与規程」という。）第11条及び第12条の規定を適用する。この場合において、旧職員給与規程第11条第3項中「16,000円」とあるのは「12,200円」と、「8,000円」とあるのは「同項第2号に該当する扶養親族（子に限る。）は9,700円とし、その他の扶養親族は7,900円」と、「13,500円」とあるのは「同項第2号に該当する扶養親族（子に限る。）は12,200円」とする。

円、その他の扶養親族は11,000円」とする。

- 3 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間における扶養手当の支給については、新職員給与規程第11条（第1項ただし書を除く。）及び第12条の規定を適用する。この場合において、新職員給与規程第11条第3項中「7,900円（別表第1の俸給表□の適用を受ける職員でその職務の等級が8等級であるもの（以下「俸（□）8等級職員」という。）にあっては、4,300円）」とあるのは、「7,900円」とする。
- 4 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間における扶養手当の支給については、新職員給与規程第11条（第1項ただし書を除く。）及び第12条の規定を適用する。この場合において、新職員給与規程第11条第3項中「8等級である」とあるのは、「8等級以上であるもの及び別表第2の俸給表□の適用を受ける職員でその職務の等級が4等級以上である」とする。
- 5 前各項に規定するもののほか、平成29年4月1日から平成32年3月31日までの間における扶養手当の支給に関し必要な事項は、国家公務員の例に準じる。