

## 社員就業規則

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

社長達東第 3 号

平成 11 年 7 月 1 日

## 第 1 章 総 則

### 準 則

第 1 条 東日本電信電話株式会社（以下「会社」という。）の社員の就業に関しては、法令又は労働協約に定められたもののほか、この規則の定めるところによる。

## 社員の定義

第 2 条 この規則において「社員」とは会社に常時勤務する者であって、期間を定めて雇用される者以外の者をいう。

## 適用の除外

第 3 条 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 41 条第 2 号に規定する者には、第 3 章の規定は適用しない。

## 第 2 章 服 務

### サービスの根本基準

第 4 条 社員は、会社の責務としての公共の福祉の増進を常に念頭に置き、事業を適正かつ効率的に運営するため所属長の指示、命令に従い、誠実に法令、規程及び通達を遵守し、全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならない。

2 所属長は、常に所属社員を適切に指導し、率先してその職責を遂行しなければならない。

### 秩序風紀の維持

第 5 条 社員は、みだりに欠勤し、遅刻し、若しくは早退し、又は直属上長の承認を受けずに、執務場所を離れ、勤務時間を変更し、若しくは職務を交換してはならない。

2 社員は、会社の他の従業員を誘い、又は強要して、欠勤、遅刻若しくは早退をさせ、又はその就業を妨げてはならない。

3 社員は、職場等において、性的言動により、就業環境を害し、又は他の従業員に不利益を与えてはならない。

4 社員は、会社施設内において、みだりに飲酒めいていし、又はとばく等をしてはならない。

5 社員は、会社施設内において、みだりに火器その他の危険物を所持し、又は使用してはならない。

6 社員は、会社の物品又は財産を不当に棄却し、亡失し、き損し、又は私用に供してはならない。

7 社員は、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配布その他これに類する行為をしようとするときは、事前にその会社施設の管理責任者の許可を受けなければならない。

8 社員は、会社施設内において、選挙運動その他の政治活動をしてはならない。

9 前各号のほか、社員は、会社施設内において、風紀秩序を乱すような言動をしてはならない。

### 組合活動

第 6 条 社員は、次の各号の一に該当する場合を除き、勤務時間（休憩時間を除く。）中に組合活動をしてはならない。

(1) 団体交渉及び労使で構成する協議会等に委員又は説明員として出席するとき

(2) 苦情処理機関の委員として苦情処理を行うとき

(3) 労働組合の役員があっせん、調停及び仲裁手続の当事者として、これらの手続に参加するとき

2 前項各号に定める組合活動のための勤務しない日又は時間については、そのつど所属長の承認を受けなければならない。

### 秘密及び個人情報

第 7 条 社員は、通信の秘密、個人情報（個人番号及び特定個人情報を含む。）及びその他の職務

上知ることができた秘密を、正当な理由がないのに、知得し、使用し、又は第三者に開示してはならない。その職を退いた後においても同様とする。

#### **信用失墜行為の禁止**

第 8 条 社員は、会社の信用を傷つけ、又は従業員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

#### **金品、利益の受領の禁止**

第 9 条 社員は、職務に関して、部内部外を問わず他人から報酬その他名義のいかんにかかわらず、みだりに金銭又は物品の寄贈を受け、又はその他の利益を受けてはならない。

#### **他の業務の関与制限**

第 10 条 社員は、その職務のほかに、報酬を得て他の業務に従事し、又は営利企業を営もうとするときは、事前に所属長の許可を受けなければならない。

第 11 条 社員は、国会又は地方公共団体の議会の議員その他公選による公職の選挙に立候補するときは、所属長に届け出なければならない。また、これらに就任するときは、すみやかに所属長に届け出なければならない。

#### **出勤退社**

第 12 条 社員は、定刻までに出勤して、所定の手続きをとらなければならない。

2 社員は、特に命ぜられているときは、退社時にも所定の手続きをとらなければならない。

#### **遅刻、早退、欠勤の届出**

第 13 条 社員は、遅刻、早退又は欠勤をしようとするときは、あらかじめ所属長にその理由を具して届け出て、その承認を受けなければならない。ただし、病気その他の事故によりやむを得ずあらかじめ届け出ることができなかつたときは、事後遅滞なく届け出なければならない。

#### **居住地の届出等**

第 14 条 社員は、その居住地を所属長に届け出ておかななければならない。

2 社員は、会社が業務上必要がある自らの個人情報（個人番号及び特定個人情報を含む。）を提供しなければならない。その職を退いた後においても同様とする。

#### **社員証**

第 15 条 社員は、社員証を常に携帯していなければならない。

2 社員は、会社施設の管理責任者の要求があるときは、その社員証を提示しなければならない。

#### **携行品の持込**

第 16 条 社員は、日常携行品以外の物品をみだりに会社施設内に持ち込んではいない。

2 社員は、会社施設の出入に際し、必要ある場合は、その携行品の提示又は説明を求められることがある。

#### **赴任**

第 17 条 社員は、転用、配置換等を命ぜられたときは、その任命の日から 7 日以内に赴任しなければならない。ただし、事務引継その他の理由により、7 日以内に赴任することができないときは、新所属長の承認を受けなければならない。

#### **出張中の規律**

第 18 条 社員は、出張中その出張の目的地以外の地に旅行し、又はみだりに命ぜられた日程を変更

してはならない。

## 復命

第 19 条 社員は、出張を終って帰ったときは、遅滞なく復命しなければならない。

## 第3章 勤務

### 第1節 勤務時間

#### 勤務時間

第 20 条 社員の勤務時間は、第34条に定める4週間について8日与えられる週休日及び休憩時間を除き、4週間を平均した1週間について37時間30分とし、この時間から第34条第1号イ及びウ又は同条第2号イ及びウに定める休日を除いた時間とする。

2 4週間を平均した1週間の勤務時間が第34条に定める4週間について8日与えられる週休日及び休憩時間を除き、37時間30分になりがたい場合は、一定の調整期間を平均し、1週間の勤務時間について37時間30分とする。

ただし、この場合であっても、4週間を平均した1週間の勤務時間が40時間を超えないものとする。

3 第1項及び第2項の勤務時間における調整期間の始期については、平成22年4月1日(木)とする。

#### 1日の勤務時間

第 21 条 社員の1日の勤務時間は、原則として、7時間30分とする。

#### 時間外及び休日勤務

第 22 条 社員は、次の各号により、第20条に定める勤務時間をこえて所属長により勤務を命ぜられることがある。

(1) 次の①もしくは②に該当する場合においては、前条に定める1日の勤務時間をこえて、勤務を命ぜられることがある。

① 労働基準法第36条の規定により協定を締結したとき

② 労働基準法第33条の規定により労働基準監督署に所定の手続きをしたとき

(2) 前号①もしくは②に該当する場合においては、第20条に定める4週間を平均した1週間につき37時間30分をこえて勤務を命ぜられることがある。

(3) 第1号①もしくは②に該当する場合においては、第34条に定める4週間について8日与えられる週休日に、休日勤務を命ぜられることがある。

(4) 業務上必要があるときは、第34条第1号イ及びウ並びに同条第2号イ及びウに定める休日に、休日勤務を命ぜられることがある。

2 社員は、実労働時間が4週間を平均した1週間について40時間、1週間の各日については、1日について8時間をこえない限りにおいて、前項第1号①及び②の規定にかかわらず、所定の勤務時間をこえて所属長により勤務を命ぜられることがある。

3 労働基準法第41条第3号の許可を受けた社員は、第1項第1号及び第2号の規定にかかわらず、所定の勤務時間をこえて所属長により勤務を命ぜられることがある。

4 労働基準法第41条第3号の許可を受けた社員は、第34条及び第1項第3号の規定にかかわらず、所属長により週休日に休日勤務を命ぜられることがある。

### 服務種別並びに標準的な始終業時刻等

第 23 条 社員の服務種別並びにその種別ごとの標準的な始終業時刻及び始終業時刻の設定可能な時間帯は、次のとおりとする。

服務種別	標準的な始終業時刻	始終業時刻の設定可能な時間帯
日勤服務	午前 8 時 30 分 ~ 午後 5 時	午前 7 時 ~ 午後 7 時
夜勤服務	午後 1 時 ~ 午後 9 時 30 分	午前 11 時 ~ 午前 0 時
深夜勤服務	午後 11 時 ~ 翌日午前 8 時 30 分	午後 9 時 30 分 ~ 翌日午前 9 時 30 分
宿直宿明服務	午後 3 時 30 分 ~ 翌日午前 8 時 30 分	午後 2 時 ~ 翌日午前 10 時

### 勤務形態

第 24 条 社員の勤務形態（第23条の服務種別の組合せにより定めたものをいう。以下同じ。）は次の2種類とする。

- (1) 定型勤務 日勤服務のみを行う勤務
- (2) 交替勤務 日勤服務、夜勤服務、深夜勤服務及び宿直宿明服務の服務種別のうち1種類又は2種類以上を行う勤務であって、前号に該当しない勤務

### 勤務割の指定

第 25 条 社員の勤務割（社員の日々の勤務についてあらかじめ定めたものをいう。以下同じ。）については、前条による勤務形態ごとに定められた服務種別の中から所属長により指定される。

また、第34条に定める休日を与えられる日についても、勤務割により、所属長により指定される。

2 前項の定めにより指定される勤務割については、前前日の勤務終了時までには通知される。

### 勤務割の変更

第 26 条 社員の勤務割は、業務上必要があるときは、変更されることがある。

2 前項の規定により、勤務割が変更されるときは、原則として前前日の勤務終了時までには通知される。

### 休憩時間

第 27 条 休憩時間は、次のとおりとし、勤務の途中において、継続し、又は分割して与えられる。

- (1) 1日5時間労働以上、7時間労働未満の服務 45分
- (2) 1日7時間労働以上の服務 60分
- (3) 宿直宿明服務 120分
- (4) 1日5時間労働未満の服務については、15分を与えられることがある。

2 第22条の規定による時間外勤務又は休日勤務をした場合においても、実労働時間1時間45分ごとに15分の割合で休憩時間が与えられることがある。

### 日直及び宿直

第 28 条 社員は、休日又は勤務時間外に、本務に従事しないで、会社施設、設備、備品及び書類の保全、外部との連絡、監視等に従事するため、又は偶発的な臨時の作業に備えるため、原則として、月1回日直をさせられ、又は週1回宿直をさせられることがある。

2 宿直については、睡眠時間を含み8時間以内の休憩時間が与えられる。

3 日直又は宿直の当直時間については、所属長が定めるところによる。

### 出張、赴任等の場合の勤務時間

第 29 条 社員が出張し、若しくは赴任し、又は所属長のもとを離れて勤務する場合における勤務時間については、特に命ぜられた場合を除くほか、所定の勤務時間を勤務したものとみなす。

## 第 2 節 フレックスタイム制

### 対象者

第 30 条 社員は、第20条から第27条までの規定にかかわらず、次条以下に規定するフレックスタイム制が適用されることがある。

### 基準労働時間

第 31 条 前条に定める社員は、各清算期間（各月 1 日から月末まで）において、基準労働時間（週休日を日曜日及び土曜日に設定する社員の当該清算期間における所定労働日の勤務時間（1 日 7 時間 30 分）を合計して得た時間をいう。）を勤務しなければならない。

### コアタイム及びフレキシブルタイム

第 32 条 コアタイム及びフレキシブルタイムは、次のとおりとする。

(1) コアタイム（全員が勤務しなければならない時間帯）

午前10時から午後 3 時まで（正午から午後 1 時までは休憩時間）

(2) フレキシブルタイム（社員が自主的に始業・終業時刻を選択できる時間帯）

始業時刻 午前 7 時から午前10時まで

終業時刻 午後 3 時から午後10時まで

### 就業指示

第 33 条 社員が業務上やむを得ず、緊急の会議、出張等の勤務を要する場合は、所属長は、就業時刻を指示することができる。

## 第 3 節 休日及び休暇

### 休日

第 34 条 社員の休日は、4 週間について 8 日の週休日、祝日（「国民の祝日に関する法律」（昭和 23 年法律第 178 号）に定める休日をいう。）及び年末年始の休日（12 月 29 日から 1 月 3 日までの間で、週休日と祝日にあたる日を除く。）とし、各号により与えられる。

(1) 週休日が日曜日及び土曜日に設定される社員

ア 週休日（日曜日及び土曜日に設定される。）

イ 祝日（「国民の祝日に関する法律」（昭和 23 年法律第 178 号）第 2 条及び第 3 条に定める休日に設定される。ただし、土曜日にあたる日を除く。）

ウ 年末年始の休日（12 月 29 日から 1 月 3 日までの間で、週休日と祝日にあたる日を除き設定される。）

(2) 前号以外の社員

ア 週休日（4 週間について 8 日設定される。）

イ 前号イの祝日に相当する日数（原則として、祝日から 3 ヶ月以内に設定される。）

ウ 年末年始の休日に相当する日数（原則として、1 月末日までに設定される。）

2 休日日数を設定または調整する期間は、毎年 4 月から翌年 3 月の事業年度とする。

3 第 1 項第 2 号アに定める週休日が、4 週間について 8 日になりがたい場合は、一定の調整期間を平

均し、1週間について2日の週休日が与えられる。

ただし、この場合であっても、4週間について6日以上の週休日が与えられる。

4 前各項に定める週休日の調整期間の始期については、第20条第3項に定める日とする。

#### 休日の変更

第 35 条 前条の規定による休日は、業務上やむをえない理由があるときは、他の日に変更されることがある。

2 前項の規定により休日が変更されるときは、原則として1週間前、遅くとも前前日の勤務終了時までまでに通知される。

#### 出張、赴任等の場合の休日

第 36 条 社員が出張し、若しくは赴任し、又は所属長のもとを離れて勤務する場合における休日は、特に命ぜられた場合を除くほか、その者の勤務割に基づき与えられたものとみなす。

#### 休暇の種類

第 37 条 休暇には、次の種類がある。

(1) 有給休暇

ア 年次休暇

イ ライフプラン休暇

ウ 特別休暇

エ 病気休暇

オ 特別連続休暇

(2) 無給休暇

ア 看護休暇

イ 介護のための短期の休暇

ウ 組合休暇

エ 市町村の議会の議員等の休暇

(3) その他

ア 公傷休暇

イ 通勤災害休暇

2 前項の休暇のほか、社長が必要と認めた場合に休暇が与えられることがある。

#### 年次休暇の日数

第 38 条 年次休暇の日数は、一休暇年度（10月1日から引き続き1年間をいう。以下同じ。）につき次のとおりとし、休暇年度の最初の日に発効する。

(1) 勤続年数1年未満の社員 13日

(2) 勤続年数1年以上の社員 20日

2 新たに採用された社員には、採用月（採用の日の属する月をいう。）に応じて次の休暇日数を採用の日に発効する。

採用月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
日数	7	6	5	4	3	2	13	12	11	10	10	10

3 国家公務員等から社員となった場合の年次休暇日数は、原則として第1項第2号の休暇日数を月割

計算した日数に20日を加えた日数とする。

#### 年次休暇の有効期間

第 39 条 年次休暇の有効期間は、発効の日から2年間とする。

ただし、前条第2項の休暇日数については、発効の日から2年経過後の9月末日までとする。

#### 年次休暇の時季の指定等

第 40 条 社員は、年次休暇の時季の指定をする場合、事前に（すべての週休日を日曜日及び土曜日に設定する定型勤務を行う社員以外の社員に係る年次休暇については、前前日までに）行わなければならない。ただし、指定された時季における年次休暇が事業の正常な運営を妨げる場合は、所属長は他の時季に変更することができるものとする。

#### 年次休暇の計画的取得

第 41 条 社員は、6月から9月において年次休暇の一部を計画的に取得することができる。

#### 年次休暇の単位

第 42 条 年次休暇は、原則として日を単位とするが、半日又は1時間を単位とすることもできる。

2 半日又は1時間を単位とする場合における取扱いは、次のとおりとする。

(1) 半日単位の休暇は、所定の拘束時間の2分の1とし、2回をもって1日単位の休暇とみなす。

(2) 1時間単位の休暇は、1日の定められた勤務時間数をもって1日単位の休暇とみなす。

#### ライフプラン休暇

第 43 条 社員は、休暇年度の末日において失効となる年次休暇のうち、毎年3日を限度にライフプラン休暇として積み立てることができる。

2 社員が、前休暇年度中（前年の10月1日から引き続いた1年間をいう。）に勤続年数5年、10年、15年、20年、25年、30年、35年、40年に達した場合、当該休暇年度の初日に5日のライフプラン休暇が与えられ、前項の日数に加えて積み立てることができる。

3 前1項及び2項による積立日数は、合計40日までとする。

#### 特別休暇

第 44 条 社員が次の各号の一に該当する理由により勤務日に勤務しないときは、当該各号に定めるところにより、その者に特別休暇が与えられる。

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| (1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）による交通の制限または遮断               | そのつど所属長が必要と認める時間又は日                  |
| (2) 風水震災火災その他の非常災害による交通の絶又はしゃ断  | そのつど所属長が必要と認める時間又は日                  |
| (3) 風水震災火災その他の天災地変による社員の現住居の滅失又は破壊                                      | 原則として1週間をこえない範囲内でそのつど所属長が必要と認める時間又は日 |
| (4) 第2号のほか、交通機関の事故等による出勤不可能   | そのつど所属長が必要と認める時間又は日                  |
| (5) 業務上の必要に基づく事務の一部又は全部の停止  | そのつど所属長が必要と認める時間又は日                  |
| (6) 選挙権その他公民としての権利の行使又は公の職務の執行（市（特別区を含む。）町村の議会の議員その他公選による公職に従事する場合を除く。） | そのつど所属長が必要と認める時間又は日                  |



(7) 災害救助法等の法令による義務の履行	そのつど所属長が必要と認める時間又は日
(8) 証人、鑑定人、参考人等としての国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署への出頭	そのつど所属長が必要と認める時間又は日
(9) 勤務能率の発揮又は増進のため所属長が計画し、実施する行事への参加	そのつど所属長が必要と認める時間又は日
(10) 職務上必要があると認められる部内外の行事への参加	そのつど所属長が必要と認める時間又は日
(11) 結 婚	5 日
(12) 忌 引	別表 1 に定める期間内において所属長が必要と認める期間
(13) 夏 季	3 日
(14) 出 産	予定日前 6 週間目（多胎妊娠の場合にあつては 14 週間目）に当る日から出産後 8 週間目に当る日までの期間内において必要とする期間
(15) 育児時間	生後満 1 年に達しない生児を育てる女性に、1 回 45 分（双生児の場合は、1 時間）以内で 1 日 2 回
(16) 生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女性又は生理に有害な業務に従事する女性に、必要とする限度

2 生理休暇等本条に規定する特別休暇は濫用してはならない。

3 第 1 項第 14 号から第 16 号までの休暇は、試用期間中は無給とする。

#### 病気休暇

第 45 条 社員が次の各号の一に該当する場合は、当該各号に定めるところにより、その者に病気休暇が与えられる。

- |  |                                    |
|--|------------------------------------|
| (1) 結核性疾患にかかったとき（第 47 条の公傷休暇の理由に該当する場合を除く。）                      | 医師の証明に基づき別表 2 に定める期間を限度として療養に必要な期間 |
| (2) その他負傷し、又は疾病にかかったとき（第 47 条の公傷休暇及び第 48 条の通勤災害休暇の理由に該当する場合を除く。） | 医師の証明に基づき別表 2 に定める期間を限度として療養に必要な期間 |

2 試用期間中の者の病気休暇は、前項にかかわらず 3 ヶ月以内とし、無給とする。

3 前 2 項の場合において、必要があるときは、社員は、所属長が指定した医師の証明を求められることがある。

4 社員は、次の各号の一に該当する場合は、第1項第1号に該当する場合であっても、同項第2号に該当するものとして取り扱われることがある。

- (1) 正当な理由がなく会社が行う健康診断を受けなかったとき
- (2) 療養を命ぜられた社員が、その命令に違反して正規の療養を怠ったとき

#### **特別連続休暇**

第46条 社員は、6月から9月に2日の特別連続休暇が与えられる。

#### **公傷休暇**

第47条 社員が業務上負傷し、又は疾病にかかったときは、医師の証明に基づき療養に必要な期間公傷休暇が与えられる。

#### **通勤災害休暇**

第48条 社員が、通勤により負傷し、又は疾病にかかったときは、医師の証明に基づき療養に必要な期間通勤災害休暇が与えられる。

第49条 前2条の休暇の給与の扱いについては、第110条、第146条、第179条及び第210条に定めるところによる。

#### **看護休暇**

第50条 社員（試用期間中の者を除く。）は、次の各号の一に該当し、一定期間看護のために勤務できないときは、本人の申出に基づき、看護休暇が与えられる。

- (1) 同居している親族の傷病
- (2) 別居している当該社員の健康保険法に定める被扶養者等の傷病
- (3) 子の予防接種又は健康診断
- (4) 配偶者の出産

2 看護休暇は、時間又は日を単位とし、同一傷病期間、子の予防接種、子の健康診断又は配偶者の出産ごとに、一年度（4月1日から引き続く一年間をいう。以下同じ。）につき、5日を限度として与えられる。

なお、子が2人以上の場合は、子を対象に看護（予防接種及び健康診断を含む。）を行う場合は、一年度につき、更に5日を限度に与えられる。

#### **介護のための短期の休暇**

第50条の2 社員（試用期間中の者は除く。）は、第66条に定める家族を介護することにより勤務できないときは、本人の申出に基づき介護のための短期の休暇が与えられる。

2 介護のための短期の休暇は、日を単位とし、一年度につき第66条に定める家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として、与えられる。

#### **組合休暇**

第51条 社員が、労働組合の規約上の議決機関にその構成員として出席するとき及び組合業務に従事するときであって所属長の許可を受けた場合は、組合休暇が与えられる。

2 組合休暇は、1日又は半日を単位とし、必要最少限度の日数とする。

#### **市町村の議会の議員等の休暇**

第52条 社員（試用期間中の者を除く。）が市（政令指定都市を除き、特別区を含む。以下同じ。）町村の議会の議員その他公選による公職の職務に従事するときは、その者に休暇が与えられる。

2 前項の規定による休暇は、時間又は日を単位として与えられる。

## 所属長の承認

第 53 条 社員は、第37条の休暇（年次休暇、看護休暇及び介護のための短期の休暇を除く。）を受けようとするときは、事前に所属長の承認を受けなければならない。ただし、第250条の規定により就業を禁止されたときは、この限りでない。

## 第4節 子の養育又は介護を行う者

### 子の養育を行う者の時間外勤務の免除

第 54 条 小学校就学の始期に達するまでの子の養育を行う社員は、一定の期間時間外勤務を行わないことを所属長に申し出たときは、第 22 条第 1 項第 1 号①の場合であっても、時間外勤務をさせられることはない。

なお、時間外勤務の免除を受ける期間は第 54 条の 2 に定める時間外勤務の制限を受ける期間と重複させることはできない。

### 子の養育又は介護を行う者の時間外勤務の制限

第 54 条の 2 小学校 3 年生以下の子の養育又は家族の介護を行う社員は、一定の期間時間外勤務を短くすることを所属長に申し出たときは、第22条第 1 項第 1 号①の場合であっても、1 ヶ月について 24 時間、1 年間について 150 時間を超えて勤務をさせられることはない。

2 前項の規定による時間外勤務の制限期間は、最短期間を原則 1 ヶ月とし、最長 1 年を限度として認められる。

なお、時間外勤務の制限を受ける期間は前条に定める時間外勤務の免除を受ける期間と重複させることはできない。

### 子の養育又は介護を行う者の深夜業の制限

第 55 条 小学校 3 年生以下の子の養育又は家族の介護を行う社員（試用期間中の者を除く。）は、深夜（午後 10 時から午前 5 時までの間をいう。本条において以下同じ。）に勤務できないことを所属長に申し出たときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜に勤務させられることはない。

2 前項の規定による深夜業の制限期間は、最短期間を原則 1 ヶ月とし、最長 1 年を限度として認められる。

## 第4章 任免及び試用期間

### 第1節 任 免

#### 任用の基準

第 56 条 社員の昇職又は降職は、その者の職務遂行における行動・業績、勤務成績等に基づいて行われる。

#### 転用、配置換等

第 57 条 社員は、業務上必要があるときは、勤務事業所又は担当する職務を変更されることがある。

#### 出 向

第 58 条 社員は、業務上の都合により、別に定めるところにより、出向させられることがある。

#### 降 職

第 59 条 社員は、次の各号の一に該当する場合は、降職されることがある。

- (1) 勤務成績がよくないとき
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないとき
- (3) その他その職務に必要な適格性を欠くとき
- (4) 業務量の減少その他経営上やむを得ない理由が生じたとき

#### **休職の種類**

第 60 条 休職には、次の種類がある。

- (1) 病気休職
- (2) 刑事休職
- (3) 育児休職
- (4) 組合専従休職
- (5) 議員休職
- (6) 介護休職
- (7) 転進休職

2 前項に定める休職は試用期間中の者には適用されない。

#### **病気休職**

第 61 条 社員は、第45条の規定による病気休暇の期間を経過しても、なおその故障が消滅しないときは、休職にされる。

2 社員が、前項の規定に該当して休職にされた場合における休職の期間は、3年をこえない範囲内において休養を要する程度に応じ、所属長により定められる。休職の期間中その社員の故障が消滅したときは、所属長によりすみやかに復職させられる。

#### **刑事休職**

第 62 条 社員は、刑事事件に関し起訴されたときは、休職にされることがある。

2 前項の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

#### **育児休職**

第 63 条 満3歳に達するまでの子を有し、当該休職期間満了後引き続き会社に勤務する意思を持つ社員が、育児に専念することを所属長に申し出たときは、休職として取り扱われる。

2 前項の規定による休職の期間は、本人の申し出た期間とする。

3 小学校3年生以下の子を有する期間について、社員は、育児のために一定期間短時間の勤務（以下「育児のための短時間勤務」という。）を行うことができる。

#### **組合専従休職**

第 64 条 社員は、所属長の承認を受け、労働組合の役員としてもっぱら組合の業務に従事するときは休職として取り扱われる。

2 前項の規定による休職期間は、原則として1年を単位として認められる。

#### **議員休職**

第 65 条 社員が、市の議会の議員の職務に従事することにより会社の業務を遂行することが困難になる場合は、就任したときに議員休職として取り扱われる。

2 第52条第1項に該当する社員が、その職務に従事するため、所属長に休職を申し出たときは、議員休職として取り扱われる。

3 休職期間は、原則としてその就任期間とする。

#### 介護休職

第 66 条 社員は、配偶者、子、本人及び配偶者の父母・祖父母、並びに同居しかつ生計を一にして  
いる本人の孫及び兄弟姉妹の介護のため、一定期間休業することを所属長に申し出たときは、休職と  
して取り扱われる。

2 社員は、一定期間介護のための短時間勤務を行うことができる。

3 前1項及び2項の規定による休職又は短時間勤務の期間は次のとおりとする。

##### (1) 法定内介護休職制度

「育児介護休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律  
第76号）による介護休業及び短時間勤務を法定内介護休職及び法定内短時間勤務とする。

なお、法定内介護休職及び法定内短時間勤務の期間は、最長93日を限度とし、本人の申し出た期  
間とする。

##### (2) 法定外介護休職制度

前号の法定内介護休職制度によらない介護休職及び短時間勤務を法定外介護休職及び法定外短  
時間勤務とする。

なお、法定外介護休職の期間は、原則として最長9ヵ月を限度とし、法定外短時間勤務の期間は、  
最長2年9ヵ月を限度とし、それぞれ1ヵ月を単位とした期間とする。

#### 転進休職

第 67 条 自ら独立・開業またはNTTグループ外へ転進することを目的に退職する社員が、転進の  
ための事務手続等のために、一定期間の休職を所属長に申し出て承認されたときは、休職として取り  
扱われる。

2 前項の規程による休職の期間は、最長3ヵ月を限度とし、1ヵ月を単位とした期間とする。

#### 退 職

第 68 条 社員が次の各号の一に該当する場合は退職するものとする。

(1) 定年に達したとき

(2) 国会議員、国務大臣、地方公共団体の長、都道府県議会議員及び政令指定都市議会議員に就任し  
たとき

(3) 議員休職期間が通算して12年を経過した後、あらたに議員に就任したとき

(4) 議員休職の扱いとなる者のうち、満56歳以上の者が議員に就任したとき

(5) 会社の役員に就任したとき

(6) 死亡したとき

(7) 退職を願い出たとき

2 社員は、前項第7号の規定により、退職をしようとするときは、書面をもって所属長に願い出て、  
その承認を受けるまで引き続き勤務しなければならない。

#### 解 雇

第 69 条 社員は、次の各号の一に該当する場合は、解雇されることがある。

(1) 勤務成績がよくないとき

(2) 第61条の規定に該当して休職にされた場合において、同条第2項の休職の期間を経過してもなお

その故障が消滅しないとき

- (3) その他心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないとき
- (4) その他その職務に必要な適格性を欠くとき
- (5) 業務量の減少その他経営上やむを得ない理由が生じたとき

2 社員は、前項の規定により解雇される場合は、その者の責に帰すべき事由により労働基準監督署長の認定を経て解雇される場合を除き、少なくともその30日前にその予告をされ、又は解雇予告手当が支払われる。

#### 定年等

第 70 条 社員の定年年齢は満60歳とし、定年退職日は定年年齢に達した日以後の最初の3月31日とする。

2 前項の規定にかかわらず、病院の科部長については、これによらない場合がある。

3 平成24年度末年齢が満50歳以下の社員（医療資格グループ及び特別専門職群である社員を除く）については、定年退職後、当該グループ会社等において、本人の希望により、1年更新の契約社員として、最長65歳に達した日以後の最初の3月31日まで雇用される。

4 平成25年度末年齢が満50歳以下の医療資格グループ及び特別専門職群の社員については、定年退職後、当該グループ会社等において、本人の希望により、1年更新の契約社員として、最長65歳に達した日以後の最初の3月31日まで雇用される。

5 前第3項及び第4項に規定する社員以外の社員については、雇用形態・処遇体系の多様化に伴う雇用形態選択により、会社のグループ会社での雇用を希望し、定年退職前に会社を退職した後、当該グループ会社に雇用された場合は、当該グループ会社において、定年退職後、本人の希望により、1年更新の契約社員として、最長65歳に達した日以後の最初の3月31日まで雇用される。

なお、雇用形態選択により、会社のグループ会社での雇用を希望せず、定年退職まで会社で勤務することとなっている者については、定年退職後、当該グループ会社等において雇用されない。

### 第2節 試用期間

第 71 条 新たに採用された者の試用期間は4ヵ月とする。

ただし、特別の理由がある者については、この期間を延長あるいは短縮又は免除することがある。

2 試用期間中に社員として不適当と認められた場合は、その期間中いつでも採用を取り消すことがある。

## 第5章 表彰及び懲戒

### 第1節 表彰

第 72 条 社員又はその団体で、次の各号の一に該当するものは、表彰されることがある。

- (1) 事業に関し、発明、考案又は改良をし、功績顕著なもの
- (2) 事業上重大な事故の発生を未然に防ぎ、又は天災その他非常事態に際し、特に功績があったもの
- (3) 業務成績の向上、サービスの改善その他職務遂行上特に功績があったもの
- (4) 業務上の技能が特に優秀であるもの

- (5) その他、他の模範として推奨すべき功績、業績又は善行があったもの
- 2 表彰は表彰状、賞状、賞品のいずれかを授与して行われる。この場合、副賞として賞金又は記念品を授与されることがある。

## 第2節 懲戒

### 懲戒

第73条 社員は、次の各号の一に該当する場合は、懲戒されることがある。

- (1) 法令又は会社の業務上の規定に違反したとき
- (2) 職責を尽くさず、又は職務を怠り、よって業務に支障をきたしたとき
- (3) 上長の命令に服さないとき
- (4) 職務上の規律を乱し、又は乱そうとする行為があったとき
- (5) 故意に業務の正常な運営を妨げる行為があったとき
- (6) 職権を濫用する行為があったとき
- (7) 業務取扱いに関し不正があったとき
- (8) 部内部外を問わず職務に関して他人からみだりに金銭、物品その他の利益を受けたとき
- (9) 通信の秘密、個人情報（個人番号及び特定個人情報を含む。）及びその他職務上知ることができた秘密を、正当な理由がないのに、知得し、使用し、若しくは第三者に開示したとき又はこれらの行為をしようとしたとき
- (10) 故意又は過失により業務上の事故をひき起したとき
- (11) 社員としての品位を傷つけ、又は信用を失うような非行があったとき
- (12) 故意に前歴を偽り会社に損害を与えたとき
- (13) 職場規律に違反する次の行為があったとき
  - ア みだりに欠勤し、遅刻し、若しくは早退し、又は直属上長の承認を受けないで、執務場所を離れ、勤務時間を変更し、若しくは職務を交換したとき
  - イ 他の従業員を誘い、又は強要して、欠勤、遅刻若しくは早退をさせ、又はその就業を妨げたと
  - ウ 職場等において、性的言動により、就業環境を害し、又は他の従業員に不利益を与えたとき
  - エ 会社施設内において、みだりに飲酒めいていし、又はとばく等をしたとき
  - オ 会社施設内において、みだりに火器その他の危険物を所持し、又は使用したとき
  - カ 会社の物品又は財産を不当に棄却し、亡失し、き損し、又は私用に供したとき
  - キ 会社施設内において、許可なく演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配布その他これに類する行為をしたとき
  - ク その他、会社施設内において、風紀秩序を乱すような言動をしたとき
- (14) 非行について再三注意されてなお改しゅんの情がないとき
- (15) 部下に対し不法又は不当な命令をし、よって業務に支障をきたしたとき
- (16) 部下の指導監督に適切を欠き、よって業務に支障をきたしたとき
- (17) その他著しく不都合な行為があったとき

### 懲戒の種類

第 74 条 懲戒には、次の種類がある。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。  
退職手当は、支給しない。
- (2) 諭旨解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。  
退職手当は、減額して支給する。
- (3) 出勤停止 30日以内出勤を停止し、将来を戒める。  
出勤停止中の給与は、出勤停止10日までは無給とし、10日をこえる日数については、第76条の基本給及び成果加算又は第112条の基本給及び加給の3分の1を支給する。
- (4) 減 給 1回につき、平均賃金の1日分の半額以内を減額し、将来を戒める。  
ただし、1賃金支払期における減給の総額は、賃金総額の10分の1以内とする。
- (5) 謹 責 厳重に注意し、将来を戒める。

#### 訓 告

第 75 条 社員は、第73条各号の一に該当する場合で、前2条の規定による懲戒処分を行うに至らない程度であるときは、その将来を戒めるため、訓告されることがある。

### 第6章 給 与

#### 第1節 平成25年度末年齢52歳以上の一般資格グループ及びエキスパート資格グループの社員

##### 給与の種類

第 76 条 給与の種類は、基本給（「資格賃金」のことをいう。以下同じ。）、成果加算、地域加算手当（以上を総称して「基準内給与」という。）、成果手当、扶養手当、職責手当、特殊勤務手当、単身赴任手当、採用調整手当、時間外手当、休日手当、深夜手当、呼出手当及び特別手当とする。

##### 給与の支給

第 77 条 給与は原則として、毎月の給与支給日に通貨で直接本人に支給される。  
ただし、支給方法は、本人が指定する銀行等の口座への振込によることができる。

##### 給与支給日

第 78 条 毎月の給与支給日は、20日とする。ただし、その日が土曜日、日曜日又は祝日若しくはこれに準ずる日（以下「日曜日等」という。）にあたるときは、その直前の日曜日等でない日とする。

2 基準内給与、成果手当、扶養手当、職責手当、単身赴任手当、採用調整手当及び暫定調整については、その月の1日からその月の末日までの分をその月の給与支給日に、特殊勤務手当（非常災害復旧作業手当を除く。）、時間外手当、休日手当、深夜手当及び呼出手当については、その月の1日からその月の末日までの分を翌月の給与支給日に支給する。

なお、非常災害復旧作業手当については、その都度定める。

##### 給与の非常時払い

第 79 条 社員が、社員又は社員の収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼、葬儀その他これに準ずる非常の場合の費用に充てるため前条に規定する給与支給日以外の日に給与の支給を受けることを請求したときは、同条の規定にかかわらず、請求の日までの分を、日割によって計



算し、支給される。

#### 基本給

第 80 条 基本給は、資格賃金のことをいい、所定の勤務時間中における労働の対価であって、格付される資格等級にもとづいて資格賃金額表（別冊 I 中第 1）により決定される。

#### 基本給の減額

第 81 条 社員が、所定の勤務時間中に勤務しなかったときは、原則として、基本給を減額して支給される。

#### 採用時の基本給の決定方法

第 82 条 採用する場合の基本給は、採用時に格付される資格等級に基づき決定される。

#### 昇給等

第 83 条 昇格した場合の基本給は、昇格後の資格等級に基づき決定される。

2 降格した場合の基本給は、降格後の資格等級にもとづき決定する。

#### 成果加算

第 84 条 成果加算は、格付される資格等級における毎年の評価結果及び成果加算反映前の成果加算（以下、「現成果加算」という。）のレンジに応じ、資格等級別・評価段階別に反映額を加算もしくは減算して決定する。

#### 成果加算のレンジ

第 85 条 成果加算は、資格等級及び成果加算の額に応じて「成果加算反映標準額及び上限額表」別冊 I 中第 2）に基づき、以下のとおり区分する。

区分	成果加算の額
ノーマルレンジ	ノーマルレンジ上限額以下
プレミアムBレンジ	ノーマルレンジ上限額を超えてプレミアムBレンジ上限額以下
プレミアムAレンジ	プレミアムBレンジ上限額を超えてプレミアムAレンジ上限額以下

#### 成果加算への反映

第 86 条 成果加算へ反映額を加算もしくは減算する日（以下「反映日」という。）は、毎年 2 月 1 日とする。

2 成果加算へ加算もしくは減算する反映額（以下「成果加算反映額」という。）は次のとおりとし、現成果加算に加算もしくは減算する。

(1) 総合評価の評価段階（以下、「当該評価段階」という。）及び現成果加算のレンジに応じた「成果加算反映標準額及び上限額表」（別冊 I 中第 2）の成果加算反映標準額（以下「反映標準額」という。）を現成果加算に加算もしくは減算する成果加算反映額とする。

なお、評価を行わなかった場合は当該評価段階を D 評価、前回の評価結果を持ち込んだ場合は原則 C 評価とみなし、育児休職期間及び介護休職期間が 6 ヶ月以上もしくは 4 月 2 日以降に採用となり評価を行わなかった場合については、当該年度の成果加算の減算を行わない。

(2) 現成果加算に成果加算反映額を加算する場合において、加算後の成果加算のレンジが現成果加算と異なるレンジとなる場合（加算後の成果加算がプレミアム A レンジ上限額を上回る場合含む）は、次の合計額を成果加算反映額とする。

① 現成果加算と現成果加算のレンジ上限額との差額

② 反映標準額から前①による差額を差し引いた額にその異なるレンジにおける当該評価段階に

よる反映標準額を現成果加算のレンジにおける反映標準額で除して得た比率を乗じて得た額  
(10円未満の端数があるときは1円単位を四捨五入した10円単位の額)

なお、当該評価段階が、次による場合は前②を適用しない。

- i. 現成果加算がノーマルレンジの場合は、C評価段階
- ii. 現成果加算がプレミアムBレンジの場合は、B評価段階
- iii. 現成果加算がプレミアムAレンジの場合は、A評価段階

(3) 現成果加算から成果加算反映額を減算する場合において、減算後の成果加算のレンジが現成果加算と異なるレンジとなる場合(減算後の成果加算が0円を下回る場合を含む)は、次の合計額を成果加算反映額とする。

- ① 現成果加算とその異なる成果加算のレンジ上限額との差額
- ② 反映標準額から前①による差額を差し引いた額にその異なるレンジにおける当該評価段階による反映標準額を現成果加算のレンジにおける反映標準額で除して得た比率を乗じて得た額  
(10円未満の端数があるときは1円単位を四捨五入した10円単位の額)

なお、減算後の成果加算が0円を下回る場合は、前①の異なる成果加算のレンジ上限額を「0円」に読み替えるとともに、前②の額を合計額に含めない。

3 当該評価期間中に懲戒処分、無断欠勤がある場合は、前第2項による成果加算から、当該資格等級におけるノーマルレンジのC評価段階の反映標準額に「成果加算反映額及び加給の昇給額の減額割合」(別表3)に定める減額割合を乗じて得た額(10円未満の端数があるときは1円単位を切り捨てた10円単位の額)を減算する。

なお、減額事由が2以上ある場合については、事由別の減額割合を合算した割合を基に算定する。

#### **昇格時の扱い**

第87条 昇格した場合の昇格後の成果加算については、第86条による成果加算(以下「反映後の成果加算」という。)から、昇格前と昇格後の資格賃金額の差額を減額した額とする。

ただし、減額する額は、反映後の成果加算を上限とする。

2 降格した場合の降格後の成果加算については、降格前の成果加算の額とする。

#### **成果加算の回復措置**

第88条 現成果加算がノーマルレンジの場合において第86条第2項第1号及び第3号により成果加算が減算された社員のうち、成果加算反映日以降、3年以内に当該評価段階がA評価もしくはB評価となる社員については、減算された成果加算について回復措置を行う。

2 回復措置は、当該評価段階がA評価もしくはB評価となった直後の反映日において、第89条による成果加算の反映前に、第86条第2項第1号及び第2号(②を除く)を準用し、減算した成果加算反映額を現成果加算に加算することにより実施する。

#### **採用調整額**

第89条 採用時の成果加算については、採用試験の種類別の採用調整額として、採用調整額表(別冊I中第3)に定める額が支給される。

#### **地域加算手当の支給対象**

第90条 地域加算手当は、特別区及び大阪市に所在する事業所に在勤する社員に対して地域加算手当額表(別冊I中第4)に定める額が支給される。

### **成果手当の支給対象**

第 91 条 成果手当は、各資格グループにある社員に対し、半期毎の評価結果の評価段階に応じ、評価実施後の6月から11月及び12月から翌年5月までの間、資格等級別・評価段階別に定める額が支給される。

### **採用時の成果手当の扱い**

第 92 条 採用時の成果手当については、採用試験の種類別の採用時成果手当額が支給される。

### **扶養手当の支給対象と扶養親族の定義**

第 93 条 扶養手当は、扶養親族がある社員に対して支給される。

2 「扶養親族」とは、次の各号の一に該当する親族であって、他に生計のみちがなく、かつ、他の企業等が支給する扶養手当に相当する手当の支給の対象となっていない者で、主として社員の扶養を受けている者をいう。

- (1) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、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歳に達する日以降、最初の3月31日までの子
- (3) 満60歳以上の父母
- (4) 心身障がい者

### **職責手当**

第 94 条 職責手当は、他の社員の指導及び業務の監督等の職責を有する社員に対して支給される。

### **特殊勤務手当の性格**

第 95 条 特殊勤務手当は、勤務環境、労働条件等にはなほだしい差異があるとき、その職務が本務以外に臨時又は一定の期間を限って特に付加される勤務であるとき等であって、給与について特別な取扱いをする必要があると認められる場合に支給される。

### **特殊勤務手当の種類**

第 96 条 特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。

- (1) 非常災害復旧作業手当
- (2) 外勤手当
- (3) 宿日直手当
- (4) 休日変更手当
- (5) 交替手当

### **単身赴任手当**

第 97 条 単身赴任手当は、転用又は配置換（「転勤」という。）に伴い、真にやむを得ない理由により、同居していた配偶者（配偶者を欠くこととなった者の扶養親族を含む。）及び家族と住所を異にし、単身となる者であって、その単身生活期間が6ヵ月以上に及ぶことが予定される者（「単身赴任者」という。）に対して支給される。

### **採用調整手当**

第 98 条 採用調整手当は、新たに社員となった者に対し、採用日から採用年度の1月までの間支給される。

### **時間外手当**

第 99 条 時間外手当は、社員が所定の勤務時間をこえて勤務をすることを命ぜられたとき（第100

条に規定する休日手当の対象となる場合を除く。）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の128を乗じた額が支給される。

なお、所定の勤務時間をこえて勤務をすることを命ぜられ、その時間の合計が月45時間を超えて60時間以内の場合（第100条に規定する休日手当の対象となる時間を含む。）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の130を乗じた額が支給され、また、月60時間を超えた場合（第100条休日手当の対象となる時間を含む。）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の150を乗じた額が支給される。

#### **休日手当**

第 100 条 休日手当は、社員が第34条に定める休日に勤務することを命ぜられたとき、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の140を乗じた額が支給される。

#### **深夜手当**

第 101 条 深夜手当は、社員が午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられたとき、その間に勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の38を乗じた額が支給される。

#### **呼出手当**

第 102 条 呼出手当は、勤務中に予測できなかった原因によって生じた緊急性のある業務上の事由により、勤務外にある社員が電話、電報、伝言等によって呼び出されて時間外労働もしくは休日労働を行った場合、又は分断勤務を行った場合に支給される。

#### **特別手当の種類**

第 103 条 特別手当の種類は、次のとおりとする。

- (1) 定期特別手当
- (2) 臨時特別手当

#### **定期特別手当の支給対象**

第 104 条 定期特別手当は、毎年、6月1日又は12月1日に在職する社員に対して支給される。

#### **臨時特別手当**

第 105 条 臨時特別手当は、社長が必要と認めるときに支給される。

#### **休職者の給与**

第 106 条 社員が結核性疾患により休職にされたときは、休職の期間が満1年に達するまでは基本給、成果加算、地域加算手当、成果手当及び扶養手当の全額が支給され、残余の期間については、前記の給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

2 社員が非結核性疾患により休職にされたときは、休職の期間が満1年に達するまでは、前項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

3 社員が育児及び介護に専念するために休職にされたときは、その休職の期間中、健康保険料（一般保険料及び介護保険料）、厚生年金保険料、企業年金基金掛金及び雇用保険料の合計額に相当する額が支給される。

ただし、健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2、第139条第7項及びエヌ・ティ・ティ企業年金基金規約第91条に該当する者を除く。

4 社員が非結核性の精神疾患により休職にされたときは、第2項にかかわらずその休職の期間中第1

項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

- 5 社員が刑事事件に関し起訴され、休職にされたときは、その休職の期間中第1項に掲げる給与の合計額の100分の60に相当する額が支給される。
- 6 社員が転進支援制度により休職にされたときは、その休職の期間中第1項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。
- 7 月の初日以外の日において、休職にされたときはその日から、復職を命ぜられたときはその前日までを休職の期間とし、日割計算によって休職者給与が支給される。
- 8 月の末日以外の日において、休職期間中の社員が死亡したとき、又は休職期間が満了して解雇になったときは、その月分の休職者給与が支給される。
- 9 休職中の者（第10項に定める者を除く。）に対しては、前各項の規定によるもののほか、いかなる給与も支給されない。
- 10 組合専従休職中の者及び議員休職中の者に対しては、いかなる給与も支給されない。

#### **出勤停止者の給与**

第107条 社員が出勤停止処分を受けたときは、その出勤停止の日が10日までは、いかなる給与も支給されず、11日目以降の日については、基本給及び成果加算の合計額の3分の1を支給されるほか、いかなる給与も支給されない。

- 2 出勤停止処分を受けた者の支給額は、日割計算による。

#### **減給処分を受けた者の給与**

第108条 社員が減給処分を受けたときは、1回につき平均給与の1日分の半額を減じた額の給与が支給される。

#### **市町村の議会の議員等の休暇中の者等の給与**

第109条 社員が市町村の議会の議員等の休暇、組合休暇、看護休暇、介護のための短期の休暇又は試用期間中に特別休暇（出産、育児時間及び生理休暇に限る。）・病気休暇を与えられたときは、その期間中いかなる給与も支給されない。

#### **公傷休暇中の者等の給与**

第110条 業務上の負傷又は疾病による療養のため又は通勤による負傷又は疾病にかかる療養のため勤務できない日のうち、最初の日から起算して3日目までに与えられた公傷休暇又は通勤災害休暇は有給とし、4日目以降に与えられた公傷休暇又は通勤災害休暇は無給とする。

- 2 1日未満の単位の公傷休暇又は通勤災害休暇は無給とする。
- 3 業務上の負傷又は疾病による療養のため又は通勤による負傷又は疾病にかかる療養のため勤務できない日のうち、最初の日から起算して4日目以降にある病気休暇は無給とする。
- 4 無給の公傷休暇、無給の通勤災害休暇又は無給の病気休暇がある月の給与の支給額は、日割計算による。

## **第2節 平成25年度末年齢52歳未満の一般資格グループ及びエキスパート資格グループの社員の給与**

### **給与の種類**

第111条 給与の種類は、基本給（「資格賃金」のことをいう。以下同じ。）、加給（以上を総称して「基準内給与」という。）、地域加算手当、成果手当、職務評価手当、扶養手当、職責手当、特殊

勤務手当、単身赴任手当、転勤・転居加算手当、採用調整手当、時間外手当、休日手当、深夜手当、呼出手当及び特別手当とする。

#### **給与の支給**

第 112 条 給与は原則として、毎月の給与支給日に通貨で直接本人に支給される。

ただし、支給方法は、本人が指定する銀行等の口座への振込によることができる。

#### **給与支給日**

第 113 条 毎月の給与支給日は、20日とする。ただし、その日が土曜日、日曜日又は祝日若しくはこれに準ずる日（以下「日曜日等」という。）にあたるときは、その直前の日曜日等でない日とする。

2 基本給、加給、地域加算手当、成果手当、職務評価手当、扶養手当、職責手当、単身赴任手当、転勤・転居加算手当、採用調整手当、暫定調整、暫定手当及びプレミアムレンジ措置については、その月の1日からその月の末日までの分をその月の給与支給日に、特殊勤務手当（非常災害復旧作業手当を除く。）、時間外手当、休日手当、深夜手当及び呼出手当については、その月の1日からその月の末日までの分を翌月の給与支給日に支給する。

なお、非常災害復旧作業手当については、その都度定める。

#### **給与の非常時払い**

第 114 条 社員が、社員又は社員の収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼、葬儀その他これに準ずる非常の場合の費用に充てるため前条に規定する給与支給日以外の日に給与の支給を受けることを請求したときは、同条の規定にかかわらず、請求の日までの分を、日割によって計算し、支給される。

#### **基本給**

第 115 条 基本給は、資格賃金のことをいい、所定の勤務時間中における労働の対価であって、格付される資格等級にもとづいて資格賃金額表（別冊Ⅱ中第1）により決定される。

#### **基本給の減額**

第 116 条 社員が、所定の勤務時間中に勤務しなかったときは、原則として、基本給を減額して支給される。

#### **採用時の基本給の決定方法**

第 117 条 採用する場合の基本給は、採用時に格付される資格等級に基づき決定される。

#### **昇給等**

第 118 条 昇格した場合の基本給は、昇格後の資格等級に基づき決定される。

2 降格した場合の基本給は、降格後の資格等級にもとづき決定する。

#### **加給**

第 119 条 加給は、格付される資格等級における毎年の評価結果及び昇給前の資格賃金と加給の合計額に応じ、資格等級別・評価段階別に昇給を行う。

また、昇給前の資格賃金と加給の合計額について、当該合計額の水準に応じて4つの幅に区分し、それぞれの幅（以下、「レンジ」という。）をレンジ1、レンジ2、レンジ3及びレンジ4とする。

#### **加給の昇給方法**

第 120 条 加給の昇給は、毎年2月1日（以下、「昇給実施日」という。）に行う。

2 エキスパート資格1級の加給の昇給については、次のとおりとする。

(1) 昇給前の資格賃金と加給の合計額がレンジ2に属する場合については、当該資格等級における総合評価結果の評価段階（以下、「当該評価段階」という。）に応じ、「加給の昇給額及び上限額表」（別冊Ⅱ中第2）に定める昇給額を昇給前の加給（以下、「現加給」という。）に加算することにより昇給を行う。

ただし、昇給によって資格賃金と加給の合計額がレンジ2上限額に達する場合は、昇給前の資格賃金と加給の合計額とレンジ2上限額との差額を現加給に加算することにより昇給を行う。

なお、評価を行わなかった場合は当該評価段階をD評価、前回の評価結果を持ち込んだ場合は原則C評価とみなす。

(2) 昇給前の資格賃金と加給の合計額がレンジ1に属する場合については、当該資格等級の在級期間における人事制度規程による当該評価段階がB評価以上の場合に回数を累積（以下、「累積回数」という。）し、2回累積した際に「加給の昇給額及び上限額表」（別冊Ⅱ中第2）に定める昇給額を、上限額の範囲内で現加給に加算することにより昇給を行う。

なお、評価を行わなかった場合は当該評価段階をD評価、前回の評価結果を持ち込んだ場合は原則C評価とみなす。

(3) レンジ1において昇給を行った場合は、昇給実施日以降の総合評価結果から新たに回数を累積する。

(4) レンジ1において当該評価段階がD評価の場合及び評価を行わなかった場合は、累積回数を1回減じることとし、累積回数を減じた結果、マイナスとなる場合は、マイナスの累積回数とする。

なお、育児休職期間および介護休職期間が6ヵ月を超えることにより評価を行わない場合もしくは4月2日以降に採用となり評価を行わなかった場合については、累積回数を減じない。

3 エキスパート資格2級、エキスパート資格3級、及び一般資格の加給の昇給については、次のとおりとする。

(1) 加給は、当該評価段階及び昇給前の資格賃金と加給の合計額に応じて「加給の昇給額及び上限額表」（別冊Ⅱ中第2）にレンジ毎に定める昇給額を、資格等級毎に設定する上限額の範囲内で毎年現加給に加算することにより昇給を行う。

なお、評価を行わなかった場合は当該評価段階をD評価、前回の評価結果を持ち込んだ場合は原則C評価とみなす。

(2) 昇給によって、一段階高い水準のレンジ（以下、「上位レンジ」という。）に変更となる場合は、次の合計額を昇給額とする。

① 昇給前の資格賃金と加給の合計額と上位レンジの下限額との差額

② 昇給前の資格賃金と加給の合計額が属するレンジにおける当該評価段階による昇給額（以下、「昇給前のレンジに応じた昇給額」という。）から前①による差額を差し引いた額に、上位レンジにおける当該評価段階による昇給額を昇給前のレンジに応じた昇給額で除して得た比率を乗じて得た額（10円未満の端数があるときは1円単位を四捨五入した10円単位の額）

4 当該評価期間中に懲戒処分及び無断欠勤がある場合の加給の扱いについては、次のとおりとする。

(1) 当該評価期間中に懲戒処分、無断欠勤（以下、「懲戒処分等」という。）がある場合は、当該評価段階による昇給を行った後の加給（以下、「昇給後の加給」という。）から、昇給前のレンジに応じたC評価段階による昇給額に「成果加算反映額及び加給の昇給額の減額割合」（別表3）に定める

減額割合を乗じて得た額（10円未満の端数があるときは1円単位を切り捨てた10円単位の額。以下、「減算額」という。）を減算する。

なお、減額事由が2以上ある場合については、事由別の減額割合を合算した割合を基に算定する。  
(2) 減算額の算定にあたり、現加給にC評価段階による昇給額を加算した資格賃金と加給の合計額が、上位レンジとなる場合は、前第3項第2号により算定されるC評価段階による昇給額に減額割合を乗じて得た額を減算額とする。

また、加給上限に達している場合や昇給後の加給が加給上限に達する場合は、加給上限から減算額を減算する。

(3) 懲戒処分等があった場合のエキスパート資格1級におけるレンジ1の加給の減算については、当該評価期間以降、前第2項による昇給を行う際に、昇給後の加給から減算する。

なお、その減算額については、レンジ1のC評価段階による昇給額に減額割合を乗じて得た額とする。

### 昇格時の扱い

第121条 昇格した場合の昇格後の加給については、第120条による加給（以下、「昇給後の加給」という。）から、昇格前と昇格後の資格賃金額の差額を減額した額とする。

ただし、減額する額は、昇給後の加給を上限とし、減額後の加給の額が、次表に定める額を下回る場合については、次表に定める額を昇格後の加給の額とする。

昇格後の資格等級	額
エキスパート資格1級	700円
エキスパート資格2級	1,970円
エキスパート資格3級	1,490円

2 降格した場合の降格後の加給については、降格前の加給の額とする。

### 採用調整額

第122条 採用時の加給については、採用試験の種類別の採用調整額として、採用調整額表（別冊Ⅱ中第3）に定める額が支給される。

### 地域加算手当の支給対象

第123条 地域加算手当は、特別区及び大阪市に所在する事業所に在勤する社員に対して支給される。

### 成果手当の支給対象

第124条 成果手当は、各資格グループにある社員に対し、半期毎の評価結果の評価段階に応じ、評価実施後の6月から11月及び12月から翌年5月までの間、資格等級別・評価段階別に定める額が支給される。

### 採用時の成果手当の扱い

第125条 採用時の成果手当については、採用試験の種類別の採用時成果手当額が支給される。

### 職務評価手当の支給対象

第126条 職務評価手当は、各資格グループにある社員に対し、毎年の評価結果の評価段階に応じ、評価実施後の翌年2月から翌々年1月までの間、資格等級別・評価段階別に定める額が支給される。

なお、営業インセンティブ手当の支給対象となる社員には職務評価手当は支給しない。

### 営業インセンティブ手当の支給対象



第 127 条 営業インセンティブ手当は、別に定める組織において販売業務に従事する社員に対し、年度毎の販売実績に応じ、翌年 7 月から翌々年 6 月までの間、販売実績に応じて定めた額が支給される。

なお、職務評価手当の支給対象となる社員には営業インセンティブ手当は支給しない。

#### **扶養手当の支給対象と扶養親族の定義**

第 128 条 扶養手当は、扶養親族がある社員に対して支給される。

2 「扶養親族」とは、次の各号の一に該当する親族であって、他に生計のみちがなく、かつ、他の企業等が支給する扶養手当に相当する手当の支給の対象となっていない者で、主として社員の扶養を受けている者をいう。

(1) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、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 歳に達する日以降、最初の 3 月 31 日までの子

(3) 満 60 歳以上の父母

(4) 心身障がい者

#### **職責手当**

第 129 条 職責手当は、他の社員の指導及び業務の監督等の職責を有する社員に対して支給される。

#### **特殊勤務手当の性格**

第 130 条 特殊勤務手当は、勤務環境、労働条件等にはなほだしい差異があるとき、その職務が本務以外に臨時又は一定の期間を限って特に付加される勤務であるとき等であって、給与について特別な取扱いをする必要があると認められる場合に支給される。

#### **特殊勤務手当の種類**

第 131 条 特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。

(1) 非常災害復旧作業手当

(2) 外勤手当

(3) 宿日直手当

(4) 休日変更手当

(5) 交替手当

#### **単身赴任手当**

第 132 条 単身赴任手当は、転勤に伴い、真にやむを得ない理由により、同居していた配偶者（配偶者を欠くこととなった者の扶養親族を含む。）及び家族と住所を異にし、単身となる者であって、その単身生活期間が 6 ヶ月以上に及ぶことが予定される者（「単身赴任者」という。）に対して支給される。

#### **転勤・転居加算手当**

第 133 条 転勤・転居加算手当は、持家に家族と同居している社員もしくは持家に居住している独身者が転勤に伴い持家を離れて赴任する場合、及び社宅等に家族と同居している社員が転勤に伴い家族を残して赴任する場合に、その生活期間が 6 ヶ月以上に及ぶことが予定される者に対して支給される。

#### **採用調整手当**

第 134 条 採用調整手当は、新たに社員となった者に対し、採用日から採用年度の 1 月までの間支給される。

#### **時間外手当**

第 135 条 時間外手当は、社員が所定の勤務時間をこえて勤務をすることを命ぜられたとき（第136条に規定する休日手当の対象となる場合を除く。）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の128を乗じた額が支給される。

なお、所定の勤務時間をこえて勤務をすることを命ぜられ、その時間の合計が月45時間を超えて60時間以内の場合（第136条に規定する休日手当の対象となる時間を含む。）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の130を乗じた額が支給され、また、月60時間を超えた場合（第136条休日手当の対象となる時間を含む）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の150を乗じた額が支給される。

#### **休日手当**

第 136 条 休日手当は、社員が第34条に定める休日に勤務することを命ぜられたとき、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の140を乗じた額が支給される。

#### **深夜手当**

第 137 条 深夜手当は、社員が午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられたとき、その間に勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の38を乗じた額が支給される。

#### **呼出手当**

第 138 条 呼出手当は、勤務中に予測できなかった原因によって生じた緊急性のある業務上の事由により、勤務外にある社員が電話、電報、伝言等によって呼び出されて時間外労働もしくは休日労働を行った場合、又は分断勤務を行った場合に支給される。

#### **特別手当の種類**

第 139 条 特別手当の種類は、次のとおりとする。

- (1) 定期特別手当
- (2) 臨時特別手当

#### **定期特別手当の支給対象**

第 140 条 定期特別手当は、毎年、6月1日又は12月1日に在職する社員に対して支給される。

#### **臨時特別手当**

第 141 条 臨時特別手当は、社長が必要と認めるときに支給される。

#### **退職者の給与**

第 142 条 社員が結核性疾患により退職にされたときは、退職の期間が満1年に達するまでは基本給、加給、地域加算手当、成果手当、職務評価手当及び扶養手当の全額が支給され、残余の期間については、前記の給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

2 社員が非結核性疾患により退職にされたときは、退職の期間が満1年に達するまでは、前項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

3 社員が育児及び介護に専念するために退職にされたときは、その退職の期間中、健康保険料（一般保険料及び介護保険料）、厚生年金保険料、企業年金基金掛金及び雇用保険料の合計額に相当する額が支給される。

ただし、健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2、第139条第7項及びエヌ・ティ・ティ企業年金基金規約第91条に該当する者を除く。

- 4 社員が非結核性の精神疾患により休職にされたときは、第2項にかかわらずその休職の期間中第1項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。
- 5 社員が刑事事件に関し起訴され、休職にされたときは、その休職の期間中第1項に掲げる給与の合計額の100分の60に相当する額が支給される。
- 6 社員が転進支援制度により休職にされたときは、その休職の期間中第1項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。
- 7 月の初日以外の日において、休職にされたときはその日から、復職を命ぜられたときはその前日までを休職の期間とし、日割計算によって休職者給与が支給される。
- 8 月の末日以外の日において、休職期間中の社員が死亡したとき、又は休職期間が満了して解雇になったときは、その月分の休職者給与が支給される。
- 9 休職中の者（第10項に定める者を除く。）に対しては、前各項の規定によるもののほか、いかなる給与も支給されない。
- 10 組合専従休職中の者及び議員休職中の者に対しては、いかなる給与も支給されない。

#### **出勤停止者の給与**

第143条 社員が出勤停止処分を受けたときは、その出勤停止の日が10日までは、いかなる給与も支給されず、11日目以降の日については、基本給及び加給の合計額の3分の1を支給されるほかいかなる給与も支給されない。

- 2 出勤停止処分を受けた者の支給額は、日割計算による。

#### **減給処分を受けた者の給与**

第144条 社員が減給処分を受けたときは、1回につき平均給与の1日分の半額を減じた額の給与が支給される。

#### **市町村の議会の議員等の休暇中の者等の給与**

第145条 社員が市町村の議会の議員等の休暇、組合休暇、看護休暇、介護のための短期の休暇又は試用期間中に特別休暇（出産、育児時間及び生理休暇に限る。）・病気休暇を与えられたときは、その期間中いかなる給与も支給されない。

#### **公傷休暇中の者等の給与**

第146条 業務上の負傷又は疾病による療養のため又は通勤による負傷又は疾病にかかる療養のため勤務できない日のうち、最初の日から起算して3日目までに与えられた公傷休暇又は通勤災害休暇は有給とし、4日目以降に与えられた公傷休暇又は通勤災害休暇は無給とする。

- 2 1日未満の単位の公傷休暇又は通勤災害休暇は無給とする。
- 3 業務上の負傷又は疾病による療養のため又は通勤による負傷又は疾病にかかる療養のため勤務できない日のうち、最初の日から起算して4日目以降にある病気休暇は無給とする。
- 4 無給の公傷休暇、無給の通勤災害休暇又は無給の病気休暇がある月の給与の支給額は、日割計算による。

### **第3節 平成25年度末年齢51歳以上の看護資格グループ、医療技能資格グループ及び薬剤師資格グループの社員の給与**

#### **給与の種類**

第 147 条 給与の種類は、基本給（「資格賃金」のことをいう。以下同じ。）、成果加算（以上を総称して「基準内給与」という。）、加算手当、成果手当、扶養手当、職責手当、特殊勤務手当、単身赴任手当、時間外手当、休日手当、深夜手当、呼出手当及び特別手当とする。

#### 給与の支給

第 148 条 給与は原則として、毎月の給与支給日に通貨で直接本人に支給される。

ただし、支給方法は、本人が指定する銀行等の口座への振込によることができる。

#### 給与支給日

第 149 条 毎月の給与支給日は、20日とする。ただし、その日が土曜日、日曜日又は祝日若しくはこれに準ずる日（以下「日曜日等」という。）にあたるときは、その直前の日曜日等でない日とする。

2 基準内給与、成果手当、加算手当、扶養手当、職責手当、単身赴任手当、及び暫定調整については、その月の1日からその月の末日までの分をその月の給与支給日に、特殊勤務手当（非常災害復旧作業手当を除く。）、時間外手当、休日手当、深夜手当及び呼出手当については、その月の1日からその月の末日までの分を翌月の給与支給日に支給する。

なお、非常災害復旧作業手当については、その都度定める。

#### 給与の非常時払い

第 150 条 社員が、社員又は社員の収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼、葬儀その他これに準ずる非常の場合の費用に充てるため前条に規定する給与支給日以外の日に給与の支給を受けることを請求したときは、同条の規定にかかわらず、請求の日までの分を、日割によって計算し、支給される。

#### 基本給

第 151 条 基本給は、資格賃金のことをいい、所定の勤務時間中における労働の対価であって、格付される資格等級にもとづいて資格賃金額表（別冊Ⅲ中第1）により決定される。

#### 基本給の減額

第 152 条 社員が、所定の勤務時間中に勤務しなかったときは、原則として、基本給を減額して支給される。

#### 昇給等

第 153 条 昇格した場合の基本給は、昇格後の資格等級に基づき決定される。

2 降格した場合の基本給は、降格後の資格等級にもとづき決定する。

#### 成果加算

第 154 条 成果加算は、格付される資格等級における毎年の評価結果及び成果加算反映前の成果加算（以下、「現成果加算」という。）のレンジに応じ、資格等級別・評価段階別に反映額を加算もしくは減算して決定する。

#### 成果加算のレンジ

第 155 条 成果加算は、資格等級及び成果加算の額に応じて「成果加算反映標準額及び上限額表」別冊Ⅲ中第2）に基づき、以下のとおり区分する。

区分	成果加算の額
ノーマルレンジ	ノーマルレンジ上限額以下
プレミアムBレンジ	ノーマルレンジ上限額を超えてプレミアムBレンジ上限額以下
プレミアムAレンジ	プレミアムBレンジ上限額を超えてプレミアムAレンジ上限額以下

## 成果加算への反映

第 156 条 成果加算へ反映額を加算もしくは減算する日（以下「反映日」という。）は、毎年 2 月 1 日とする。

2 成果加算へ加算もしくは減算する反映額（以下「成果加算反映額」という。）は次のとおりとし、現成果加算に加算もしくは減算する。

(1) 総合評価の評価段階（以下、「当該評価段階」という。）及び現成果加算のレンジに応じた「成果加算反映標準額及び上限額表」（別冊Ⅲ中第 2）の成果加算反映標準額（以下「反映標準額」という。）を現成果加算に加算もしくは減算する成果加算反映額とする。

なお、評価を行わなかった場合は当該評価段階を D 評価、前回の評価結果を持ち込んだ場合は原則 C 評価とみなし、育児休職期間及び介護休職期間が 6 ヶ月以上もしくは 4 月 2 日以降に採用となり評価を行わなかった場合については、当該年度の成果加算の減算を行わない。

(2) 現成果加算に成果加算反映額を加算する場合において、加算後の成果加算のレンジが現成果加算と異なるレンジとなる場合（加算後の成果加算がプレミアム A レンジ上限額を上回る場合含む）は、次の合計額を成果加算反映額とする。

① 現成果加算と現成果加算のレンジ上限額との差額

② 反映標準額から前①による差額を差し引いた額にその異なるレンジにおける当該評価段階による反映標準額を現成果加算のレンジにおける反映標準額で除して得た比率を乗じて得た額（10 円未満の端数があるときは 1 円単位を四捨五入した 10 円単位の額）

なお、当該評価段階が、次による場合は前②を適用しない。

i. 現成果加算がノーマルレンジの場合は、C 評価段階

ii. 現成果加算がプレミアム B レンジの場合は、B 評価段階

iii. 現成果加算がプレミアム A レンジの場合は、A 評価段階

(3) 現成果加算から成果加算反映額を減算する場合において、減算後の成果加算のレンジが現成果加算と異なるレンジとなる場合（減算後の成果加算が 0 円を下回る場合を含む）は、次の合計額を成果加算反映額とする。

① 現成果加算とその異なる成果加算のレンジ上限額との差額

② 反映標準額から前①による差額を差し引いた額にその異なるレンジにおける当該評価段階による反映標準額を現成果加算のレンジにおける反映標準額で除して得た比率を乗じて得た額（10 円未満の端数があるときは 1 円単位を四捨五入した 10 円単位の額）

なお、減算後の成果加算が 0 円を下回る場合は、前①の異なる成果加算のレンジ上限額を「0 円」に読み替えるとともに、前②の額を合計額に含めない。

3 当該評価期間中に懲戒処分、無断欠勤がある場合は、前第 2 項第 2 号による成果加算から、当該資格等級におけるノーマルレンジの C 評価段階の反映標準額に「成果加算反映額及び加給の昇給額の減額割合」（別表 3）に定める減額割合を乗じて得た額（10 円未満の端数があるときは 1 円単位を切り捨てた 10 円単位の額）を減算する。

なお、減額事由が 2 以上ある場合については、事由別の減額割合を合算した割合を基に算定する。

## 昇格時の扱い

第 157 条 昇格した場合の昇格後の成果加算については、第 156 条による成果加算（以下「反映後の成果加算」という。）から、昇格前と昇格後の資格賃金額の差額を減額した額とする。

ただし、減額する額は、反映後の成果加算を上限とする。

2 降格した場合の降格後の成果加算については、降格前の成果加算の額とする。

#### **成果加算の回復措置**

第 158 条 現成果加算がノーマルレンジの場合において第 156 条第 2 項第 1 号及び第 3 号により成果加算が減算された社員のうち、成果加算反映日以降、3 年以内に当該評価段階が A 評価もしくは B 評価となる社員については、減算された成果加算について回復措置を行う。

2 回復措置は、当該評価段階が A 評価もしくは B 評価となった直後の反映日において、第 159 条による成果加算の反映前に、第 156 条第 2 項第 1 号及び第 2 号（②を除く）を準用し、減算した成果加算反映額を現成果加算に加算することにより実施する。

#### **採用調整額**

第 159 条 採用時の成果加算については、採用試験の種類別の採用調整額として、採用調整額表（別冊Ⅲ中第 3）に定める額が支給される。

#### **加算手当の支給対象**

第 160 条 加算手当は、特別区に所在する病院及び健康管理センタに在勤する社員に対して支給される。

#### **成果手当の支給対象**

第 161 条 成果手当は、各資格グループにある社員に対し、半期毎の評価結果の評価段階に応じ、評価実施後の 6 月から 11 月及び 12 月から翌年 5 月までの間、資格等級別・評価段階別に定める額が支給される。

#### **採用時の成果手当の扱い**

第 162 条 採用時の成果手当については、採用試験の種類別の採用時成果手当額が支給される。

#### **扶養手当の支給対象と扶養親族の定義**

第 163 条 扶養手当は、扶養親族がある社員に対して支給される。

2 「扶養親族」とは、次の各号の一に該当する親族であって、他に生計のみちがなく、かつ、他の企業等が支給する扶養手当に相当する手当の支給の対象となっていない者で、主として社員の扶養を受けている者をいう。

（1）配偶者（婚姻の届出をしていないが、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 歳に達する日以降、最初の 3 月 31 日までの子

（3）満 60 歳以上の父母

（4）心身障がい者

#### **職責手当**

第 164 条 職責手当は、他の社員の指導及び業務の監督等の職責を有する社員に対して支給される。

#### **特殊勤務手当の性格**

第 165 条 特殊勤務手当は、勤務環境、労働条件等にはなほだしい差異があるとき、その職務が本務以外に臨時又は一定の期間を限って特に付加される勤務であるとき等であって、給与について特別な取扱いをする必要があると認められる場合に支給される。

### 特殊勤務手当の種類

第 166 条 特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。

- (1) 非常災害復旧作業手当
- (2) 手術手当
- (3) 宿日直手当
- (4) 休日変更手当
- (5) 交替手当
- (6) オンコール手当

### 単身赴任手当

第 167 条 単身赴任手当は、転用又は配置換（「転勤」という。）に伴い、真にやむを得ない理由により、同居していた配偶者（配偶者を欠くこととなった者の扶養親族を含む。）及び家族と住所を異にし、単身となる者であつて、その単身生活期間が6ヵ月以上に及ぶことが予定される者（「単身赴任者」という。）に対して支給される。

### 時間外手当

第 168 条 時間外手当は、社員が所定の勤務時間をこえて勤務をすることを命ぜられたとき（第169条に規定する休日手当の対象となる場合を除く。）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の128を乗じた額が支給される。

なお、所定の勤務時間をこえて勤務をすることを命ぜられ、その時間の合計が月45時間を超えて60時間以内の場合（第169条に規定する休日手当の対象となる時間を含む。）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の130を乗じた額が支給され、また、月60時間を超えた場合（第169条休日手当の対象となる時間を含む）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の150を乗じた額が支給される。

### 休日手当

第 169 条 休日手当は、社員が第34条に定める休日に勤務することを命ぜられたとき、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の140を乗じた額が支給される。

### 深夜手当

第 170 条 深夜手当は、社員が午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられたとき、その間に勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の38を乗じた額が支給される。

### 呼出手当

第 171 条 呼出手当は、勤務中に予測できなかった原因によって生じた緊急性のある業務上の事由により、勤務外にある社員が電話、電報、伝言等によって呼び出されて時間外労働もしくは休日労働を行った場合、又は分断勤務を行った場合に支給される。

### 特別手当の種類

第 172 条 特別手当の種類は、次のとおりとする。

- (1) 定期特別手当
- (2) 臨時特別手当

### 定期特別手当の支給対象

第 173 条 定期特別手当は、毎年、6月1日又は12月1日に在職する社員に対して支給される。

#### **臨時特別手当**

第 174 条 臨時特別手当は、社長が必要と認めるときに支給される。

#### **休職者の給与**

第 175 条 社員が結核性疾患により休職にされたときは、休職の期間が満1年に達するまでは基本給、成果加算、加算手当、成果手当及び扶養手当の全額が支給され、残余の期間については、前記の給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

2 社員が非結核性疾患により休職にされたときは、休職の期間が満1年に達するまでは、前項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

3 社員が育児及び介護に専念するために休職にされたときは、その休職の期間中、健康保険料（一般保険料及び介護保険料）、厚生年金保険料、企業年金基金掛金及び雇用保険料の合計額に相当する額が支給される。

ただし、健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2、第139条第7項及びエヌ・ティ・ティ企業年金基金規約第91条に該当する者を除く。

4 社員が非結核性の精神疾患により休職にされたときは、第2項にかかわらずその休職の期間中第1項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

5 社員が刑事事件に関し起訴され、休職にされたときは、その休職の期間中第1項に掲げる給与の合計額の100分の60に相当する額が支給される。

6 社員が転進支援制度により休職にされたときは、その休職の期間中第1項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

7 月の初日以外の日において、休職にされたときはその日から、復職を命ぜられたときはその前日までを休職の期間とし、日割計算によって休職者給与が支給される。

8 月の末日以外の日において、休職期間中の社員が死亡したとき、又は休職期間が満了して解雇になったときは、その月分の休職者給与が支給される。

9 休職中の者（第10項に定める者を除く。）に対しては、前各項の規定によるもののほか、いかなる給与も支給されない。

10 組合専従休職中の者及び議員休職中の者に対しては、いかなる給与も支給されない。

#### **出勤停止者の給与**

第 176 条 社員が出勤停止処分を受けたときは、その出勤停止の日が10日までは、いかなる給与も支給されず、11日目以降の日については、基本給及び成果加算の合計額の3分の1を支給されるほかいかなる給与も支給されない。

2 出勤停止処分を受けた者の支給額は、日割計算による。

#### **減給処分を受けた者の給与**

第 177 条 社員が減給処分を受けたときは、1回につき平均給与の1日分の半額を減じた額の給与が支給される。

#### **市町村の議会の議員等の休暇中の者等の給与**

第 178 条 社員が市町村の議会の議員等の休暇、組合休暇、看護休暇、介護のための短期の休暇又は試用期間中に特別休暇（出産、育児時間及び生理休暇に限る。）・病気休暇を与えられたときは、



その期間中いかなる給与も支給されない。

#### 公傷休暇中の者等の給与

第 179 条 業務上の負傷又は疾病による療養のため又は通勤による負傷又は疾病にかかる療養のため勤務できない日のうち、最初の日から起算して3日目までに与えられた公傷休暇又は通勤災害休暇は有給とし、4日目以降に与えられた公傷休暇又は通勤災害休暇は無給とする。

2 1日未満の単位の公傷休暇又は通勤災害休暇は有給とする。

3 業務上の負傷又は疾病による療養のため又は通勤による負傷又は疾病にかかる療養のため勤務できない日のうち、最初の日から起算して4日目以降にある病気休暇は無給とする。

4 無給の公傷休暇、無給の通勤災害休暇又は無給の病気休暇がある月の給与の支給額は、日割計算による。

### 第4節 平成25年度末年齢51歳未満の看護資格グループ、医療技能資格グループ及び薬剤師資格グループの社員の給与

#### 給与の種類

第 180 条 給与の種類は、基本給（「資格賃金」のことをいう。以下同じ。）、加給（以上を総称して「基準内給与」という。）、加算手当、成果手当、扶養手当、職責手当、特殊勤務手当、単身赴任手当、時間外手当、休日手当、深夜手当、呼出手当及び特別手当とする。

#### 給与の支給

第 181 条 給与は原則として、毎月の給与支給日に通貨で直接本人に支給される。

ただし、支給方法は、本人が指定する銀行等の口座への振込によることができる。

#### 給与支給日

第 182 条 毎月の給与支給日は、20日とする。ただし、その日が土曜日、日曜日又は祝日若しくはこれに準ずる日（以下「日曜日等」という。）にあたるときは、その直前の日曜日等でない日とする。

2 基本給、加給、加算手当、成果手当、扶養手当、職責手当、単身赴任手当、暫定手当及びプレミアムレンジ措置については、その月の1日からその月の末日までの分をその月の給与支給日に、特殊勤務手当（非常災害復旧作業手当を除く。）、時間外手当、休日手当、深夜手当及び呼出手当については、その月の1日からその月の末日までの分を翌月の給与支給日に支給する。

なお、非常災害復旧作業手当については、その都度定める。

#### 給与の非常時払い

第 183 条 社員が、社員又は社員の収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼、葬儀その他これに準ずる非常の場合の費用に充てるため前条に規定する給与支給日以外の日に給与の支給を受けることを請求したときは、同条の規定にかかわらず、請求の日までの分を、日割によって計算し、支給される。

#### 基本給

第 184 条 基本給は、資格賃金のことをいい、所定の勤務時間中における労働の対価であって、格付される資格等級にもとづいて資格賃金額表（別冊IV中第1）により決定される。

#### 基本給の減額

第 185 条 社員が、所定の勤務時間中に勤務しなかったときは、原則として、基本給を減額して支給

される。

#### **昇給等**

第 186 条 昇格した場合の基本給は、昇格後の資格等級に基づき決定される。

2 降格した場合の基本給は、降格後の資格等級にもとづき決定する。

#### **加給**

第 187 条 加給は、格付される資格等級における毎年の評価結果及び昇給前の資格賃金と加給の合計額に応じ、資格等級別・評価段階別に昇給を行う。

また、昇給前の資格賃金と加給の合計額について、当該合計額の水準に応じて2つの幅に区分し、それぞれの幅（以下、「レンジ」という。）をレンジ1及びレンジ2とする。

#### **加給の昇給方法**

第 188 条 加給の昇給は、毎年2月1日（以下、「昇給実施日」という。）に行う。

2 加給の昇給については、以下のとおりとする。

(1) 加給は、当該評価段階及び昇給前の資格賃金と加給の合計額に応じて「加給の昇給額及び上限額表」（別冊IV中第2）にレンジ毎に定める昇給額を、資格等級毎に設定する上限額の範囲内で毎年現加給に加算することにより昇給を行う。

なお、評価を行わなかった場合は当該評価段階をD評価、前回の評価結果を持ち込んだ場合は原則C評価とみなす。

(2) 昇給によって、レンジ1に変更となる場合は、次の合計額を昇給額とする。

① 昇給前の資格賃金と加給の合計額とレンジ1の下限額との差額

② レンジ2における当該評価段階による昇給額（以下、「レンジ2に応じた昇給額」という。）から前①による差額を差し引いた額に、レンジ1における当該評価段階による昇給額をレンジ2に応じた昇給額で除して得た比率を乗じて得た額（10円未満の端数があるときは1円単位を四捨五入した10円単位の額）

3 当該評価期間中に懲戒処分及び無断欠勤がある場合の加給の扱いについては、次のとおりとする。

(1) 当該評価期間中に懲戒処分、無断欠勤（以下、「懲戒処分等」という。）がある場合は、当該評価段階による昇給を行った後の加給（以下、「昇給後の加給」という。）から、昇給前のレンジに応じたC評価段階による昇給額に「成果加算反映額及び加給の昇給額の減額割合」（別表3）に定める減額割合を乗じて得た額（10円未満の端数があるときは1円単位を切り捨てた10円単位の額。以下、「減算額」という。）を減算する。

なお、減額事由が2以上ある場合については、事由別の減額割合を合算した割合を基に算定する。

(2) 減算額の算定にあたり、現加給にC評価段階による昇給額を加算した資格賃金と加給の合計額が、レンジ1となる場合は、前第2項第2号により算定されるC評価段階による昇給額に減額割合を乗じて得た額を減算額とする。

また、加給上限に達している場合や昇給後の加給が加給上限に達する場合は、加給上限から減算額を減算する。

#### **昇格時の扱い**

第 189 条 昇格した場合の昇格後の加給については、第188条による加給（以下、「昇給後の加給」という。）から、昇格前と昇格後の資格賃金額の差額を減額した額とする。

ただし、減額する額は、昇給後の加給を上限とする。

2 降格した場合の降格後の加給については、降格前の加給の額とする。

#### **採用調整額**

第 190 条 採用時の加給については、採用試験の種類別の採用調整額として、採用調整額表（別冊IV 中第 3）に定める額が支給される。

#### **加算手当の支給対象**

第 191 条 加算手当は、特別区に所在する病院及び健康管理センタに在勤する社員に対して支給される。

#### **成果手当の支給対象**

第 192 条 成果手当は、各資格グループにある社員に対し、半期毎の評価結果の評価段階に応じ、評価実施後の 6 月から 11 月及び 12 月から翌年 5 月までの間、資格等級別・評価段階別に定める額が支給される。

#### **採用時の成果手当の扱い**

第 193 条 採用時の成果手当については、採用試験の種類別の採用時成果手当額が支給される。

#### **扶養手当の支給対象と扶養親族の定義**

第 194 条 扶養手当は、扶養親族がある社員に対して支給される。

2 「扶養親族」とは、次の各号の一に該当する親族であって、他に生計のみちがなく、かつ、他の企業等が支給する扶養手当に相当する手当の支給の対象となっていない者で、主として社員の扶養を受けている者をいう。

- (1) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、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 歳に達する日以降、最初の 3 月 31 日までの子
- (3) 満 60 歳以上の父母
- (4) 心身障がい者

#### **職責手当**

第 195 条 職責手当は、他の社員の指導及び業務の監督等の職責を有する社員に対して支給される。

#### **特殊勤務手当の性格**

第 196 条 特殊勤務手当は、勤務環境、労働条件等にはなほだしい差異があるとき、その職務が本務以外に臨時又は一定の期間を限って特に付加される勤務であるとき等であって、給与について特別な取扱いをする必要があると認められる場合に支給される。

#### **特殊勤務手当の種類**

第 197 条 特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。

- (1) 非常災害復旧作業手当
- (2) 手術手当
- (3) 宿日直手当
- (4) 休日変更手当
- (5) 交替手当
- (6) オンコール手当

#### **単身赴任手当**

第 198 条 単身赴任手当は、転勤に伴い、真にやむを得ない理由により、同居していた配偶者（配偶者を欠くこととなった者の扶養親族を含む。）及び家族と住所を異にし、単身となる者であって、その単身生活期間が6ヵ月以上に及ぶことが予定される者（「単身赴任者」という。）に対して支給される。

#### **時間外手当**

第 199 条 時間外手当は、社員が所定の勤務時間をこえて勤務をすることを命ぜられたとき（第200条に規定する休日手当の対象となる場合を除く。）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の128を乗じた額が支給される。

なお、所定の勤務時間をこえて勤務をすることを命ぜられ、その時間の合計が月45時間を超えて60時間以内の場合（第200条に規定する休日手当の対象となる時間を含む。）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の130を乗じた額が支給され、また、月60時間を超えた場合（第200条休日手当の対象となる時間を含む）、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の150を乗じた額が支給される。

#### **休日手当**

第 200 条 休日手当は、社員が第34条に定める休日に勤務することを命ぜられたとき、その勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の140を乗じた額が支給される。

#### **深夜手当**

第 201 条 深夜手当は、社員が午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられたとき、その間に勤務した時間につき、1時間あたりの基礎となる給与に100分の38を乗じた額が支給される。

#### **呼出手当**

第 202 条 呼出手当は、勤務中に予測できなかった原因によって生じた緊急性のある業務上の事由により、勤務外にある社員が電話、電報、伝言等によって呼び出されて時間外労働もしくは休日労働を行った場合、又は分断勤務を行った場合に支給される。

#### **特別手当の種類**

第 203 条 特別手当の種類は、次のとおりとする。

- (1) 定期特別手当
- (2) 臨時特別手当

#### **定期特別手当の支給対象**

第 204 条 定期特別手当は、毎年、6月1日又は12月1日に在職する社員に対して支給される。

#### **臨時特別手当**

第 205 条 臨時特別手当は、社長が必要と認めるときに支給される。

#### **退職者の給与**

第 206 条 社員が結核性疾患により退職にされたときは、退職の期間が満1年に達するまでは基本給、加給、加算手当、成果手当、扶養手当の全額が支給され、残余の期間については、前記の給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

- 2 社員が非結核性疾患により退職にされたときは、退職の期間が満1年に達するまでは、前項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

3 社員が育児及び介護に専念するために休職にされたときは、その休職の期間中、健康保険料（一般保険料及び介護保険料）、厚生年金保険料、企業年金基金掛金及び雇用保険料の合計額に相当する額が支給される。

ただし、健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2、第139条第7項及びエヌ・ティ・ティ企業年金基金規約第91条に該当する者を除く。

4 社員が非結核性の精神疾患により休職にされたときは、第2項にかかわらずその休職の期間中第1項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

5 社員が刑事事件に関し起訴され、休職にされたときは、その休職の期間中第1項に掲げる給与の合計額の100分の60に相当する額が支給される。

6 社員が転進支援制度により休職にされたときは、その休職の期間中第1項に掲げる給与の合計額の100分の80に相当する額が支給される。

7 月の初日以外の日において、休職にされたときはその日から、復職を命ぜられたときはその前日までを休職の期間とし、日割計算によって休職者給与が支給される。

8 月の末日以外の日において、休職期間中の社員が死亡したとき、又は休職期間が満了して解雇になったときは、その月分の休職者給与が支給される。

9 休職中の者（第10項に定める者を除く。）に対しては、前各項の規定によるもののほか、いかなる給与も支給されない。

10 組合専従休職中の者及び議員休職中の者に対しては、いかなる給与も支給されない。

#### **出勤停止者の給与**

第207条 社員が出勤停止処分を受けたときは、その出勤停止の日が10日までは、いかなる給与も支給されず、11日目以降の日については、基本給及び加給の合計額の3分の1を支給されるほかいかなる給与も支給されない。

2 出勤停止処分を受けた者の支給額は、日割計算による。

#### **減給処分を受けた者の給与**

第208条 社員が減給処分を受けたときは、1回につき平均給与の1日分の半額を減じた額の給与が支給される。

#### **市町村の議会の議員等の休暇中の者等の給与**

第209条 社員が市町村の議会の議員等の休暇、組合休暇、看護休暇、介護のための短期の休暇又は試用期間中に特別休暇（出産、育児時間及び生理休暇に限る。）・病気休暇を与えられたときは、その期間中いかなる給与も支給されない。

#### **公傷休暇中の者等の給与**

第210条 業務上の負傷又は疾病による療養のため又は通勤による負傷又は疾病にかかる療養のため勤務できない日のうち、最初の日から起算して3日目までに与えられた公傷休暇又は通勤災害休暇は有給とし、4日目以降に与えられた公傷休暇又は通勤災害休暇は無給とする。

2 1日未満の単位の公傷休暇又は通勤災害休暇は有給とする。

3 業務上の負傷又は疾病による療養のため又は通勤による負傷又は疾病にかかる療養のため勤務できない日のうち、最初の日から起算して4日目以降にある病気休暇は無給とする。

4 無給の公傷休暇、無給の通勤災害休暇又は無給の病気休暇がある月の給与の支給額は、日割計算に

よる。

## **第5節 一般資格グループ等の社員の給与に関する経過措置**

### **暫定調整**

第211条 平成13年4月1日の就業規則の改正に伴い、平成13年4月1日において、改正前の就業規則による基本給等の額（以下、「改正前の基本給等」という。）が、改正後の就業規則による基本給及び成果加算の合計額を上回る場合は、その上回る額が暫定調整として支給される。

- 2 第86条、第88条、第156条及び第158条による成果加算と暫定調整の合計額が、別冊I第2のプレミアムAレンジ上限額を上回る場合は、その上回る額を暫定調整から減額する。
- 3 休職者等の給与の扱い等については、第106条ないし第110条の規定を準用する。

### **暫定手当**

第212条 平成25年10月1日の就業規則の改正に伴い、本章第2節の適用を受ける社員については、平成25年10月1日において、改正前の就業規則による基本給、成果加算の合計額が、改正後の就業規則による基本給、加給、職務評価手当（もしくは営業インセンティブ手当）、転勤・転居加算手当及びプレミアムレンジ措置の合計額を上回る場合は、その上回る額が暫定手当として支給される。

- 2 前1項を適用する社員のうち、休職者等の給与の扱い等については第142条ないし第146条の規定を準用する。
- 3 平成26年4月1日の就業規則の改正に伴い、本章第4節の適用を受ける社員については、平成26年4月1日において、改正前の就業規則による基本給、成果加算の合計額が、改正後の就業規則による基本給、加給及びプレミアムレンジ措置の合計額を上回る場合は、その上回る額が暫定手当として支給される。
- 4 前3項を適用する社員のうち、休職者等の給与の扱い等については、第206条ないし第210条を準用する。

### **プレミアムレンジ措置**

第213条 平成25年10月1日の就業規則の改正に伴い、本章第2節の適用を受ける社員については、平成25年10月1日において、改正前の就業規則における成果加算のうち、ノーマルレンジ上限額を超えている場合は、その超えている額がプレミアムレンジ措置として支給される。

- 2 前1項を適用する社員のうち、休職者等の給与の扱い等については第142条ないし第146条の規定を準用する。
- 3 平成26年4月1日の就業規則の改正に伴い、本章第4節の適用を受ける社員については、平成26年4月1日において、改正前の就業規則における成果加算のうち、ノーマルレンジ上限額を超えている場合は、その超えている額がプレミアムレンジ措置として支給される。
- 4 前3項を適用する社員のうち、休職者等の給与の扱い等については、第206条ないし第210条を準用する。

## **第6節 管理職の給与**

### **管理職の給与**

第 214 条 管理職の給与については、別に定める。

## 第 7 章 退職手当及び規約型企業年金及び確定拠出年金

### 第 1 節 退職手当

#### 退職手当の支給範囲

第 215 条 社員が退職又は死亡したときは、退職手当が支給される。

#### 退職手当の支給方法等

第 216 条 退職手当は、退職の日から30日以内に一時金として直接本人（死亡による退職の場合は、遺族）に通貨又は銀行口座への振込等確実な方法により支給される。

2 次に掲げる場合は、前項の規定にかかわらず、退職手当の支給日を退職の日から30日をこえて延伸されることがある。

(1) 退職手当が支給される前に在職期間中における非違行為が発覚し、その非違行為について、懲戒解雇又は諭旨解雇に相当するか否か審査される場合

(2) 死亡による退職の場合であって、その遺族について、退職手当の支給を受けることができる遺族から排除するか否か審査される場合

#### 退職手当の算定方法

第 217 条 退職した者に対する退職手当の額は、その者の在職期間中の「勤続要素」、「資格要素」及び「成果要素」に係る累積額（以下、「累積額」という。）の合計額とする。

2 第 7 章第 3 節に定める確定拠出年金の加入者とならない期間がある者及び第 234 条により算定される額が確定拠出年金法施行令第 11 条第 2 号に定める額（以下、「拠出限度額」という。）を超えることとなる期間がある者については、それぞれ当該期間中の「累積加算額」を前項の累積額に加算する。

#### 在職期間

第 218 条 在職期間は、社員となった日の属する月から退職した日の属する月までの月数とする。

#### 累積額

第 219 条 「勤続要素」、「資格要素」及び「成果要素」の 1 年あたりの累積額は、別表 4 及び別表 5 に掲げる額とする。

なお、管理職の累積額は、個別に決定する。

2 累積額は、月を単位として決定し、1 月あたりの累積額は、1 年あたりの累積額の 12 分の 1 の額とする。

3 累積加算額は月を単位に次により算定される額とする。

なお、算定結果に円未満の端数がある場合は、これを切り上げる。

(1) 第 7 章第 3 節に定める確定拠出年金の加入者とならない期間がある者

当該月における累積額に 72 分の 28 を乗じた額

(2) 第 234 条により算定される額が拠出限度額を超えることとなる期間がある者

当該月における拠出限度額を超える額を別表 6 に定める年齢別乗率により除算し 72 分の 28 を乗じた額

#### 累積方法

第 220 条 「勤続要素」、「資格要素」及び「成果要素」の累積方法、並びに「累積加算額」の加算方法は、次のとおりとする。

なお、管理職の累積については、原則、満55歳に達した年度の年度末を限度とする。

(1) 勤続要素

勤続年数30年（360月）を限度に、在職した1月について1月あたりの額を累積する。

なお、勤続年数の計算は、社員としての引き続いた在職期間による。

(2) 資格要素

格付けされる資格等級に基づき、在職した1月について1月あたりの額を累積する。

(3) 成果要素

格付けされる資格等級における毎年の評価結果に基づき、評価実施後の翌年2月から翌々年1月まで（管理職は評定実施後の当年6月から翌年5月まで）の在職した1月について、資格等級別・評定区分別に1月あたりの額を累積する。

(4) 累積加算額

累積加算額は、当該期間における1月あたりの額を加算する。

2 休職者等の累積方法等は、次のとおりとする。

在職期間のうち、次表に該当する期間があった場合は、次表により求められる額をその月の累積額とする。

なお、累積額の計算は要素毎に行うものとし、円未満の端数がある場合は、これを要素毎に四捨五入する。

ただし、1月のうちに全日制勤務の期間及び次表に掲げる累積額が異なる期間がある月は、最も高い累積額を適用する。

また、累積加算額算定の基礎となる累積額は、次表により求められる累積額とする。

区 分		累積額
病気、育児、介護、転進、刑事及び議員の各休職期間		勤続・資格要素に係るその月の累積額の50.0%に相当する額
育児のための短時間勤務及び介護のための短時間勤務の期間	4時間勤務	全要素に係るその月の累積額の70.9%に相当する額
	5時間勤務	全要素に係るその月の累積額の79.2%に相当する額
	6時間勤務	全要素に係るその月の累積額の87.5%に相当する額

**退職手当の支給制限**

第 221 条 退職時の在職期間が6ヵ月未満の者で、第 68 条第 1 項第 7 号により退職する場合は、第 217 条ないし第 220 条の規定により求められる退職手当は支給されない。

2 退職時の勤続年数が7年以下の者で、第 68 条第 1 項第 7 号により退職する場合に支給される退職手当の額は、第 217 条ないし第 220 条の規定により求められる退職手当の額の5割に相当する額とする。

3 懲戒解雇となった場合には、第 217 条ないし第 220 条の規定により求められる退職手当は支給さ



れない。

- 4 諭旨解雇となった場合に支給される退職手当の額は、第 217 条ないし第 220 条の規定により求められる退職手当の額の 8 割に相当する額とする。

ただし、退職時の在職期間が 6 ヶ月未満の者又は退職時の勤続年数が 7 年以下の者については次による。

- (1) 退職時の在職期間が 6 ヶ月未満の者

第 217 条ないし第 220 条の規定により求められる退職手当は支給されない。

- (2) 退職時の勤続年数が 7 年以下の者

第 217 条ないし第 220 条の規定により求められる退職手当の額の 4 割に相当する額とする。

- 5 特別な技術又は技能を有する者を採用するにあたり、特に考慮を必要とする場合は、第 1 項、第 2 項及び第 4 項ただし書きを適用しないことができる。

- 6 退職手当が支給（死亡による退職の場合は遺族に対する支給）される前に在職期間における非違行為が発覚し、退職日までに懲戒処分が確定されない場合であって、かつ、その行為が懲戒解雇又は諭旨解雇にあたると思料される場合は、その非違行為について、退職後においても懲戒に相当するか否か審査され、その結果、懲戒解雇又は諭旨解雇に相当することとなる場合には、第 3 項及び第 4 項と同様、それぞれ退職手当の支給を制限される。

- 7 社員が任命責任者又はその責任の分担を受けた者の要請に応じ退職をし、かつ、引き続いて国の職員となった場合においては、退職手当は支給されない。

#### **予告を受けない退職者の退職手当**

第 222 条 社員が労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 20 条所定の手当（以下「解雇予告手当」という。）の支給を受けて解雇される場合の退職手当の額は、第 217 条ないし第 220 条の規定により求められる退職手当の額から解雇予告手当相当額を控除した額とする。

第 217 条ないし第 220 条の規定により求められる退職手当の額が解雇予告手当に満たないときは、解雇予告手当のみが支給される。

#### **年金原資相当額の控除**

第 223 条 退職時において、第 225 条の規定により規約型企業年金の給付を受けることとなる者に支給される退職手当の額は、前条までの規定により算出される退職手当の額から、年金相当額（第 164 条により一時金として算定される額）を控除した額とする。

#### **退職手当の返納**

第 224 条 退職手当が支給（死亡による退職の場合は遺族への支給）された後において、在職期間中における非違行為が発覚し、その行為が懲戒解雇又は諭旨解雇にあたると思料される場合であって、かつ、その非違行為について、退職後においても懲戒に相当するか否か審査され、その結果、懲戒解雇又は諭旨解雇に相当することとなる場合には、それぞれ既に支給された退職手当額と懲戒解雇又は諭旨解雇とした場合の退職手当額との差額を返納させられることがある。

## **第 2 節 規約型企業年金**

### **規約型企業年金の支給範囲**

第 225 条 勤続年数 20 年以上、かつ、満 50 歳以上の社員が退職又は死亡したときは、規約型企業年金

が年金又は一時金として支給される。

- 2 勤続年数20年以上、かつ、満50歳未満の社員が退職又は死亡したときは、規約型企業年金が一時金として支給される。ただし、当該一時金を、社員の選択により繰下げした場合は、満60歳に達したときに、規約型企業年金が年金として支給される。
- 3 勤続年数3年以上20年未満の社員が退職又は死亡したときは、規約型企業年金が一時金として支給される。
- 4 前1項から3項までの規定にかかわらず、平成26年3月31日以前の在職期間を有さない社員に対しては、規約型企業年金は適用しない。

#### **規約型企業年金の支給方法等**

第226条 規約型企業年金は、直接本人（死亡による退職の場合は、別に定める遺族）に銀行口座等への振込により支給される。

- 2 前条の規定による年金たる給付については、毎年2月、4月、6月、8月、10月及び12月の各15日（その日が金融機関の休業日であるときは、その直前の休業日でない日とする。）に、その支給日の属する月の前前月分及び前月分の2カ月分が支給される。
- 3 前条の規定による一時金たる給付については、請求手続終了後1カ月以内に支給される。

#### **規約型企業年金の算定方法**

第227条 第225条の規定による年金の額は、第217条ないし第220条により求められる平成26年3月31日時点における退職手当の額（以下「基準給与」という。）に0.28を乗じた額を、規約型企業年金の指標を予定利率とした年金現価率で除して算定される額とし、指標の変動に応じて毎年4月1日に改定する。

- 2 第225条の規定による一時金の額は、基準給与に0.28を乗じた額とする。
- 3 前1項及び前2項について、支給の繰下げを行った場合は、「基準給与に0.28を乗じた額」を「基準給与に0.28を乗じた額に支給を繰下げた期間に応じて繰下げ乗率を乗じて得た額」と読み替えることとする。

#### **勤続年数の計算**

第228条 企業年金の算定の基礎となる勤続年数の計算は、社員としての引き続いた在職期間による。

- 2 前項の規定により計算した在職期間に1年未満の端数がある場合には、その端数は切り捨てる。
- 3 前2項にかかわらず、平成15年4月1日（以下、「改正日」という。）の就業規則の改正に伴い、改正日の前日までの勤続年数は、改正前の就業規則により計算される勤続年数（ただし、在職期間に1年未満の端数がある場合、その端数は切り捨てない。）とし、改正日以降、改正後の就業規則により計算を行う。

#### **規約型企業年金の支給開始時期**

第229条 第225条の規定による年金たる給付（遺族に対する給付を除く。次条において同じ。）の支給開始時期は、第225条の規定による支給要件を満たした日の属する月の翌月とする。

- 2 前項にかかわらず、第225条第1項の規定による支給要件を満たしており、かつ、年金又は一時金の給付を受けていない者は、その者が満65歳までの各年齢に達する日（以下「繰下げ終了日」という。）までの間、年金の支給の繰下げを選択することができる。ただし、前項に規定する支給開始時期から繰下げ終了日の属する月までの期間が10年を超えないものとする。

3 前2項の規定により年金の支給の繰下げを選択したときは、前1項の規定にかかわらず、支給開始時期は繰下げ終了日の属する月の翌月とする。

#### **規約型企業年金の支給期間**

第230条 第225条の規定による年金たる給付の支給期間は、前条に規定する支給開始時期から10年、15年又は20年のいずれかを選択することができる。

ただし、支給開始時期における年齢が55歳に満たない場合は10年の支給期間を、61歳以上の場合は20年の支給期間を選択することはできない。

#### **規約型企業年金の給付制限**

第231条 第221条（第2項および第4項を除く。）の規定により退職手当が支給されないときは、規約型企業年金の給付についても支給されない。

2 第221条第2項及び第4項の規定により退職手当が減額して支給されるときは、規約型企業年金の給付についても退職手当の減額割合に合わせて減額して支給される。

#### **経過措置**

第232条 平成16年3月31日時点において、改正前の就業規則による企業年金の加入員であった者については、第225条第2項及び第3項の支給範囲を適用しないものとする。

### **第3節 確定拠出年金**

#### **確定拠出年金事業主掛金の拠出等**

第233条 社員の確定拠出年金加入者期間の各月につき、事業主掛金が拠出され、資産管理機関に納付される。

2 社員は、確定拠出年金加入者期間の各月につき、前項に規定する事業主掛金に追加して、社員が負担する掛金（以下、「加入者掛金」という。）を拠出することができる。

3 事業主掛金及び加入者掛金等による社員の資産は、資産管理機関において個人別管理資産として管理される。

#### **確定拠出年金事業主掛金等の算定方法**

第234条 前条第1項の規定による事業主掛金の額は、第219条及び第220条により求められる退職手当の1月あたりの「勤続要素」、「資格要素」及び「成果要素」の累積額の合計額に別表6に定める年齢別乗率を乗じた額とする。

ただし、当該額が確定拠出年金法施行令第11条第2号に定める額（以下、「拠出限度額」という。）を超えるときは、拠出限度額とする。

また、管理職のうち経営職群は満55歳、特別専門職群（薬剤専門職を除く。）は58歳に達した年度末の翌年度4月以降の事業主掛金の額は一月あたり1,000円とする。

2 前条第2項の規定による加入者掛金の額は、事業主掛金の額を超過せず、かつ、事業主掛金の額及び加入者掛金の額の合計額が、拠出限度額以下とする。

#### **確定拠出年金の支給範囲**

第235条 社員（個人別管理資産がある者に限る。ただし、次項に定める者を除く。）が、満60歳に達した日以降に退職したときは、確定拠出年金が年金又は一時金として支給される。

ただし、加入者期間ならびに他の確定拠出年金の加入者期間及び資産運用のみを行う運用指図者で

ある期間を合算した期間（以下、「通算加入者等期間」という。）が10年に満たない場合は、法令に基づき、10年に不足する期間の2年毎に1歳ずつ、最大65歳まで段階的に支給開始年齢は引上げとなる。

- 2 社員が、国民年金法第30条第2項に規定する障がい等級に該当する程度の障がいの状態に至ったときは、確定拠出年金が年金又は一時金として支給される。
- 3 社員が死亡したときは、確定拠出年金が一時金として支給される。

#### **確定拠出年金の支給方法等**

第 236 条 確定拠出年金は、本人（死亡による退職の場合は、遺族）が指定する銀行等の口座への振込により支給される。

- 2 前条の規定による年金たる給付については、毎年2月、4月、6月、8月、10月及び12月の各20日（その日が金融機関の休業日であるときは、その直後の休業日でない日とする。）に、その支給日の属する月の前前月分及び前月分の2カ月分が支給される。
- 3 前条の規定による一時金たる給付については、請求手続が終了した日の翌月20日（その日が金融機関の休業日であるときは、その直後の休業日でない日とする。）に支給される。

#### **確定拠出年金の支給開始時期**

第 237 条 第235条の規定による年金たる給付の支給開始時期は、第235条の規定による支給要件を満たした日以降、請求手続が終了した日の翌月とする。

- 2 前項にかかわらず、第235条第1項の規定による支給要件を満たしており、かつ、年金又は一時金の給付を受けていない者は、その者が70歳に達したときに一時金として支給される。

#### **確定拠出年金の支給期間**

第 238 条 第235条の規定による年金たる給付の支給期間は、前条に規定する支給開始時期から次の各号のいずれか又はその組み合わせとする。

- (1) 5年、10年、15年又は20年のいずれかの期間
- (2) 終身（終身年金として設計された年金給付専用保険商品を選択した場合に限る）

#### **確定拠出年金の算定方法**

第 239 条 第235条の規定による年金の額は次のとおりとする。

- (1) 第236条第2項に規定する当該支給期月の前月末の個人別管理資産額に、当該支給対象となる月数を前条に規定する支給期間に応じた支給月数から支給済の月数を控除した月数で除した率を乗じて得た額を基準額とする。
  - (2) 前号により算定された基準額に相当する個人別管理資産を売却した額を、当該支給期間における年金の額とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、年齢、性別及び支給期間等に応じて年金給付の額が定められる「年金給付専用保険商品に基づく年金給付」を選択したときは、裁定時に定められた額とする。

#### **経過措置**

第 240 条 平成26年3月31日時点において、規約型企業年金の加入資格を有さない者については、第233条から第239条までの規定を適用しないものとする。

## **第8章 社会保険等**

### **健康保険及び厚生年金保険等**

第 241 条 社員の健康保険制度の適用については、健康保険法（大正11年法律第70号）によるほか、エヌ・ティ・ティ健康保険組合理約に定めるところによる。また、厚生年金保険制度等の適用については、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）によるほか、エヌ・ティ・ティ企業年金基金規約に定めるところによる。

### **雇用保険**

第 242 条 社員の雇用保険については、雇用保険法（昭和49年法律第116号）の定めるところによる。

### **災害補償**

第 243 条 社員が業務上又は通勤により負傷し、疾病にかかり、若しくは死亡したときは、当該社員又はその遺族の請求に基づき労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定める保険給付のほか、業務災害付加補償又は通勤災害付加給付を行う。

## **第9章 安全衛生**

### **通 則**

第 244 条 社員は、換気、採光、照明、保温、防火、防湿、休養、清潔、避難その他社員の安全及び衛生の維持向上に協力しなければならない。

### **安全管理担当者**

第 245 条 危険防止の措置、安全教育、災害の原因調査及び再発防止対策などを行うために、法（労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）。以下、本条において同じ。）の定めにより必要な事業場に安全管理担当者（総括安全衛生管理者、安全管理者等）が置かれる。

2 社員は、安全に関し法令、規程に定められた必要な事項を守るほか、会社が講ずる労働災害の防止に関する措置に協力し、または安全管理担当者の指示に従わなければならない。

### **健康管理従事者**

第 246 条 社員の健康の保持及び職場における衛生的諸条件の改善等のため、必要な事業場に健康管理従事者（総括安全衛生管理者、衛生管理者及び健康管理医等）が置かれる。

2 社員は、次の事項について、健康管理従事者の指示に従わなければならない。

- (1) 作業条件、施設等の衛生上の改善及び疾病の予防
- (2) 健康診断その他健康管理上必要な措置

### **健康診断**

第 247 条 社員の健康診断は、定期又は臨時に行われる。

2 社員は、所属長が指定する日時及び場所において前項の健康診断を受けなければならない。ただし、疾病その他やむを得ない理由で、所定の日時及び場所において健康診断を受けることができないときは、その旨所属長に申し出て、その理由の消滅後すみやかにこれを受けなければならない。

### **健康診断後の措置**

第 248 条 健康診断の結果必要があると認められたときは、社員の健康保持及び衛生管理上次の措置が講ぜられる。

- (1) 疾病のため療養を要すると認められた者に対しては、部内外の療養機関に入所のあつせん
- (2) 前号の者で自宅で療養する者に対しては、医師又は保健師の巡回指導
- (3) 疾病が軽度で就業が可能な者に対しては、必要に応じ、労働が過重にならないような勤務の軽減  
その他疾病の回復のため日常の勤務及び生活態度についての健康指導
- (4) 第250条各号の一に該当すると判定された者に対しては、同条の規定による措置

#### **療養、勤務軽減等の措置を受けた者の義務**

第 249 条 社員は、心身の故障により、療養、勤務軽減等の措置を受けたときは、健康管理従事者の指示に従い、健康の回復につとめなければならない。

#### **就業禁止**

第 250 条 社員が次の各号の一に該当するときは、その者は、就業させられない。

- (1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）により就業制限となる疾病にかかった者
- (2) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）により就業禁止となる疾病にかかった者

### **第10章 研 修**

第 251 条 社員には、業務に必要な知識・技能を習得させるため研修を受けさせることがある。

2 社員は、会社業務ならびに自己の職務に関する知識を深め、技能の向上に努めなければならない。

### **第11章 通勤費及び旅費**

#### **通勤費**

第 252 条 社員が勤務のため住居と勤務事業所との間を往復するときは、原則として通勤費が支給される。

#### **旅 費**

第 253 条 社員が出張又は赴任を命ぜられて旅行するときは、旅費が支給される。

2 退職者又は社員であった者の遺族が旅行をするときは、旅費が支給されることがある。

3 旅費は、内国旅行の旅費、外国旅行の旅費及び船舶乗務旅行の旅費に区分する。

### **第12章 単身赴任者に対する帰郷実費**

#### **単身赴任者に対する帰郷実費の支給**

第 254 条 次の各号の一に該当する社員に対し、勤務事業所又は住所と帰郷地との間の往復に要する交通実費が支給される。

- (1) 第97条、第132条、第167条及び第198条に該当する単身赴任者
- (2) 研修生で、同居していた配偶者（配偶者を欠くこととなった者の扶養親族を含む。）と住所を異にし、単身となる者であつて、その単身生活期間が6カ月以上に及ぶことが予定される者。

## 第13章 財産形成貯蓄活用給付金制度

第 255 条 財産形成貯蓄活用給付金は、生涯の節目となる特定事由のために一般財形貯蓄を一定額以上払い出し、その資金に充てた場合に支給される。

## 第14章 在宅勤務

第 256 条 社員として採用された後、3年を経過した者が所属長に在宅勤務を申し出たときは、自宅を勤務場所とすることがある。

2 会社が貸与する情報通信機器等を除き、在宅勤務に関わる費用については、社員が負担する。

### 付 則

この規則は、平成28年1月1日から実施する。

## 別表1 忌引日数表

配偶者	10日
本人の父母	7日
本人の子	5日
本人の子の配偶者	1日
本人の祖父母	3日
本人の兄弟姉妹	3日
本人の兄弟姉妹の配偶者	1日
本人の伯叔父母	1日
本人の孫	1日
配偶者の父母	3日
配偶者の祖父母	1日
配偶者の兄弟姉妹	1日
配偶者の伯叔父母	1日

### 備考

- 1 本人と生計を同じくしている配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び伯叔父母については、それぞれ本人の父母、祖父母、兄弟姉妹及び伯叔父母が死亡したときと同じ日数が与えられる。
- 2 父母が既に死亡して社員が父母に代わって祖父母の葬祭を行うときは、祖父母についても父母が死亡したときと同じ日数が与えられる。
- 3 忌引日数の計算は、原則として喪を知った日から起算する。
- 4 葬祭のため遠隔の地に行く必要があるときは、現実に必要とした往復日数を加算した日数が与えられる。



## 別表2 病気休暇の限度期間表

### 1 結核性疾患にかかったとき

- |                      |       |
|----------------------|-------|
| (1) 勤続年数1年未満の社員      | 4ヵ月   |
| (2) 勤続年数1年以上5年未満の社員  | 1年    |
| (3) 勤続年数5年以上10年未満の社員 | 1年6ヵ月 |
| (4) 勤続年数10年以上の社員     | 2年    |

### 2 その他負傷し、又は疾病にかかったとき

- |                       |     |
|-----------------------|-----|
| (1) 勤続年数10年未満の社員      | 3ヵ月 |
| (2) 勤続年数10年以上20年未満の社員 | 6ヵ月 |
| (3) 勤続年数20年以上の社員      | 1年  |

別表3 成果加算反映額及び加給の昇給額の減額割合

区 分	減 額 割 合
1. 懲戒処分がある社員	i 出勤停止処分 処分1回につき 4分の3 ii 減給処分 処分1回につき 4分の2 iii 譴責処分 処分1回につき 4分の2
2. 無断欠勤がある社員	その情状により4分の2又は4分の3

別表4 1年あたりの累積額（一般資格グループ、エキスパート資格グループ）

1. 勤続要素

127,872円〔勤続30年を限度〕

2. 資格要素

(単位：円)

区分	一般資格2級	一般資格1級	エキスパート資格3級	エキスパート資格2級	エキスパート資格1級
全評価共通	133,272	209,520	232,416	265,464	315,144

3. 成果要素

(単位：円)

区分	一般資格2級	一般資格1級	エキスパート資格3級	エキスパート資格2級	エキスパート資格1級
A評価	76,248	109,728	122,040	139,536	165,672
B評価	70,848	102,600	114,048	130,248	154,656
C評価	65,448	95,472	106,056	120,960	143,640
D評価	0	0	0	0	0

(注) 一般資格2級に格付される期間のうち、高校卒として採用した者は3年目まで、短大卒又は高専卒として採用した者は1年目の総合評価結果に基づく成果要素累積額は45,576円とする。

ただし、D評価の場合は0円とする。

別表5 1年あたりの累積額（医療資格グループ）

1. 勤続要素

127,872円〔勤続30年を限度〕

2. 資格要素

看護資格、医療技能資格、薬剤師資格グループ

（単位：円）

区 分	看護資格4級 医療技能資格4級 薬剤師資格4級	看護資格3級 医療技能資格3級 薬剤師資格3級	看護資格2級 医療技能資格2級 薬剤師資格2級	看護資格1級 医療技能資格1級 薬剤師資格1級
全評価共通	134,568	162,648	191,592	212,544

3. 成果要素

(1) 看護資格、医療技能資格グループ

（単位：円）

区 分	看護資格4級 医療技能資格4級	看護資格3級 医療技能資格3級	看護資格2級 医療技能資格2級	看護資格1級 医療技能資格1級
A評価	90,072	107,352	128,304	141,696
B評価	77,112	92,232	109,512	121,608
C評価	64,152	77,112	90,720	101,520
D評価	0	0	0	0

(2) 薬剤師資格グループ

（単位：円）

区 分	薬剤師資格4級	薬剤師資格3級	薬剤師資格2級	薬剤師資格1級
A評価	117,936	141,912	168,480	187,272
B評価	103,680	124,632	147,528	164,160
C評価	89,424	107,352	126,576	141,048
D評価	0	0	0	0

別表6 確定拠出年金年齢別乗率

年齢	年齢別乗率	年齢	年齢別乗率
19歳	17.12%	40歳	25.94%
20歳	17.46%	41歳	26.46%
21歳	17.81%	42歳	26.99%
22歳	18.17%	43歳	27.53%
23歳	18.53%	44歳	28.08%
24歳	18.90%	45歳	28.64%
25歳	19.28%	46歳	29.21%
26歳	19.66%	47歳	29.80%
27歳	20.06%	48歳	30.39%
28歳	20.46%	49歳	31.00%
29歳	20.86%	50歳	31.62%
30歳	21.28%	51歳	32.25%
31歳	21.71%	52歳	32.90%
32歳	22.14%	53歳	33.55%
33歳	22.58%	54歳	34.23%
34歳	23.03%	55歳	34.91%
35歳	23.50%	56歳	35.61%
36歳	23.96%	57歳	36.32%
37歳	24.45%	58歳	37.05%
38歳	24.93%	59歳	37.79%
39歳	25.43%	60歳	38.54%

(注) 年齢は、事業年度末時点の満年齢

**社 員 就 業 規 則 別 冊 I**

目 次	ページ
第 1 資格賃金額表.....	2
第 2 成果加算反映標準額及び上限額表.....	3
第 3 採用調整額表.....	4
第 4 地域加算手当額表.....	5

第1 資格賃金額表

資格等級	資格賃金額
エキスパート資格1級	262,040円
エキスパート資格2級	224,260円
エキスパート資格3級	199,280円
一般資格1級	181,660円
一般資格2級	121,440円

第2 成果加算反映標準額及び上限額表

①ノーマルレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
エキスパート資格1級	10,820円	9,440円	5,280円	▲2,640円	147,540円
エキスパート資格2級					147,290円
エキスパート資格3級					147,130円
一般資格1級	11,000円	9,590円	5,370円	▲2,690円	146,860円
一般資格2級	10,720円	9,950円	8,010円	0円	149,660円

(注) 一般資格2級に格付される期間のうち、高校卒として採用した者は3年目まで、短大卒又は高専卒として採用した者は1年目までの総合評価結果に応じた成果加算反映額は4,530円とする。  
ただし、D評価の場合は0円とする。

②プレミアムBレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
エキスパート資格1級	8,780円	4,620円	0円	▲2,640円	181,050円
エキスパート資格2級					180,800円
エキスパート資格3級				180,640円	
一般資格1級	8,930円	4,700円		▲2,690円	180,960円
一般資格2級				0円	183,760円

③プレミアムAレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
エキスパート資格1級	4,620円	0円	▲1,320円	▲2,640円	214,560円
エキスパート資格2級					214,310円
エキスパート資格3級			214,150円		
一般資格1級	4,700円		▲1,350円	▲2,690円	215,060円
一般資格2級			0円	0円	217,860円

表①ないし③のうち、▲を付した額は成果加算を減額する額を示す。



### 第3 採用調整額表

区分	基準学歴 短大卒	大学卒
一般資格グループ	11,130円(工専) 8,580円	22,140円(博) 54,280円(修) 35,070円

(注) 一般資格グループの大学卒欄中(博)又は(修)とあるのは、博士課程修了者、修士課程修了者として採用した者に限り適用する。

また、短大卒欄中(工専)とあるのは、工業高等専門学校卒業生として採用した者に限り適用する。

第4 地域加算手当額表

資格等級	特別区	大阪市
エキスパート資格1級	39,000円	31,000円
エキスパート資格2級	33,000円	26,000円
エキスパート資格3級	29,000円	23,000円
一般資格1級	26,000円	21,000円
一般資格2級	17,000円	14,000円

社員就業規則別冊Ⅱ

目次	ページ
第1 資格賃金額表.....	2
第2 加給の昇給額及び上限額表.....	3
第3 採用調整額表.....	4

第1 資格賃金額表

資格賃金額表

資格等級	資格賃金額
エキスパート資格1級	271,700円
エキスパート資格2級	242,200円
エキスパート資格3級	212,700円
一般資格1級	161,100円
一般資格2級	121,440円

第2 加給の昇給額及び上限額表

加給の昇給額及び上限額

資格等級	評価	昇給額				上限額
		昇給直前の資格賃金と加給の 計額				
		<レンジ4> 214,190 円未満 (注1)	<レンジ3> 214,190 円以上 244,170 円未満	<レンジ2> 244,170 円以上 272,400 円未満	<レンジ1> 272,400 円以上	
エキスパート 資格1級	A評価	/	/	7,500 円	11,740 円 (注2)	70,440 円
	B評価			5,000 円		
	C評価			2,500 円		
	D評価			0 円		
エキスパート 資格2級	A評価	/	8,580 円	7,500 円	5,870 円	82,630 円
	B評価		6,000 円	5,000 円	3,340 円	
	C評価		4,290 円	2,500 円	2,230 円	
	D評価		0 円	0 円	0 円	
エキスパート 資格3級	A評価	9,700 円	8,580 円	7,500 円	5,870 円	92,360 円
	B評価	8,810 円	6,000 円	5,000 円	3,340 円	
	C評価	7,930 円	4,290 円	2,500 円	2,230 円	
	D評価	0 円	0 円	0 円	0 円	
一般資格1級	A評価	9,700 円	8,580 円	7,500 円	/	111,300 円
	B評価	8,810 円	6,000 円	5,000 円		
	C評価	7,930 円	4,290 円	2,500 円		
	D評価	0 円	0 円	0 円		
一般資格2級	A評価	9,700 円	8,580 円	7,500 円	/	123,420 円
	B評価	8,810 円	6,000 円	5,000 円		
	C評価	7,930 円	4,290 円	2,500 円		
	D評価	0 円	0 円	0 円		

(注1) : 一般資格2級に格付される期間のうち、高校卒として採用した者は3年目まで、短大卒又は高専卒として採用した者は1年目までの総合評価結果に応じた加給の昇給額は、4,480円とする。  
ただし、D評価の場合は0円とする。

(注2) : エキスパート資格1級におけるレンジ1の昇給は、エキスパート資格1級におけるB評価以上の総合評価結果の回数を累積し、2回累積した際に昇給を行う。  
ただし、D評価を取得した場合は、B評価以上の評価の累積回数を1回減じる。

第3 採用調整額表

区分	基準学歴	
	短大卒	大学卒
一般資格グループ	11,130円(工専) 8,580円	42,700円(博) 54,280円(修) 35,070円

(注) 一般資格グループの大学卒欄中(博)又は(修)とあるのは、博士課程修了者、修士課程修了者として採用した者に限り適用する。

また、短大卒欄中(工専)とあるのは、工業高等専門学校卒業者として採用した者に限り適用する。

## 社員就業規則別冊Ⅲ

目次	ページ
第1 資格賃金額表.....	2
第2 成果加算反映標準額及び上限額表.....	3
第3 採用調整額表.....	5

第1 資格賃金額表

資格等級	資格賃金額
看護資格1級 医療技能資格1級 薬剤師資格1級	202,460円
看護資格2級 医療技能資格2級 薬剤師資格2級	184,540円
看護資格3級 医療技能資格3級 薬剤師資格3級	159,900円
看護資格4級 医療技能資格4級 薬剤師資格4級	136,540円



第2 成果加算反映標準額及び上限額表

1. 看護資格グループ

①ノーマルレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
看護資格1級	6,700円	5,340円	3,990円	▲1,990円	151,480円
看護資格2級	6,700円	5,340円	3,990円	▲1,990円	114,290円
看護資格3級	8,730円	7,370円	6,020円	▲1,990円	136,950円
看護資格4級	9,090円	8,070円	7,050円	0円	114,970円

②プレミアムBレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
看護資格1級	4,850円	3,490円	0円	▲1,990円	178,600円
看護資格2級	4,850円	3,490円	0円	▲1,990円	141,400円
看護資格3級	6,870円	5,520円	0円	▲1,990円	164,460円
看護資格4級	8,070円	7,050円	0円	0円	142,480円

③プレミアムAレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
看護資格1級	3,490円	0円	▲990円	▲1,990円	205,700円
看護資格2級	3,490円	0円	▲990円	▲1,990円	168,510円
看護資格3級	5,520円	0円	▲990円	▲1,990円	191,960円
看護資格4級	7,050円	0円	0円	0円	169,980円

表①ないし③のうち、▲を付した額は成果加算を減額する額を示す。

2. 医療技能資格グループ

①ノーマルレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
医療技能資格1級	6,700円	5,340円	3,990円	▲1,990円	155,180円
医療技能資格2級	6,700円	5,340円	3,990円	▲1,990円	113,970円
医療技能資格3級	8,670円	7,320円	5,980円	▲1,990円	135,860円
医療技能資格4級	9,020円	8,010円	7,000円	0円	114,190円
・歯科技工士、管理栄養士、 歯科衛生士は1回まで	6,050円	5,030円	4,020円	0円	

(注) 医療技能資格4級の「歯科技工士、管理栄養士、歯科衛生士は1回まで」の回数は、  
採用時からの成果加算の反映回数

②プレミアムBレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
医療技能資格1級	4,850円	3,490円	0円	▲1,990円	182,290円
医療技能資格2級	4,850円	3,490円	0円	▲1,990円	141,080円
医療技能資格3級	6,830円	5,480円	0円	▲1,990円	163,190円
医療技能資格4級	8,010円	7,000円	0円	0円	141,520円

③プレミアムAレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
医療技能資格1級	3,490円	0円	▲990円	▲1,990円	209,400円
医療技能資格2級	3,490円	0円	▲990円	▲1,990円	168,190円
医療技能資格3級	5,480円	0円	▲990円	▲1,990円	190,500円
医療技能資格4級	7,000円	0円	0円	0円	168,830円

表①ないし③のうち、▲を付した額は成果加算を減額する額を示す。

3. 薬剤師資格グループ

①ノーマルレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
薬剤師資格1級	7,690円	6,090円	4,480円	▲2,230円	181,860円
薬剤師資格2級	7,690円	6,090円	4,480円	▲2,230円	139,040円
薬剤師資格3級	9,250円	7,780円	6,310円	▲2,230円	138,820円
薬剤師資格4級	8,920円	7,920円	6,920円	0円	112,960円

②プレミアムBレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
薬剤師資格1級	5,530円	3,920円	0円	▲2,230円	212,570円
薬剤師資格2級	5,530円	3,920円	0円	▲2,230円	169,750円
薬剤師資格3級	7,230円	5,760円	0円	▲2,230円	169,420円
薬剤師資格4級	7,920円	6,920円	0円	0円	143,560円

③プレミアムAレンジ

資格等級	成果加算反映標準額				成果加算 上限額
	A評価	B評価	C評価	D評価	
薬剤師資格1級	3,920円	0円	▲1,110円	▲2,230円	243,270円
薬剤師資格2級	3,920円	0円	▲1,110円	▲2,230円	200,460円
薬剤師資格3級	5,760円	0円	▲1,110円	▲2,230円	200,020円
薬剤師資格4級	6,920円	0円	0円	0円	174,160円

表①ないし③のうち、▲を付した額は成果加算を減額する額を示す。

第3 採用調整額表

区分	基準学歴	大学卒	資格
助産師・保健師 看護師			33,770 円 21,950 円
理学療法士、作業療法士 臨床工学技士、視能訓練士			27,900 円
診療放射線技師、臨床検査技師			20,440 円
歯科技工士			14,540 円
医療専門業務		33,540 円	
管理栄養士			14,540 円
歯科衛生士			14,540 円
薬剤師			52,050 円

**社 員 就 業 規 則 別 冊Ⅳ**

目 次	ページ
第1 資格賃金額表.....	2
第2 加給の昇給額及び上限額表.....	3
第3 採用調整額表.....	5

## 第1. 資格賃金額表

### 1. 看護資格、医療技能資格グループ

資格等級	資格賃金額 (月額)
看護資格1級 医療技能資格1級	228,100円
看護資格2級 医療技能資格2級	181,100円
看護資格3級 医療技能資格3級	163,100円
看護資格4級 医療技能資格4級	136,540円

### 2. 薬剤師資格グループ

資格等級	資格賃金額 (月額)
薬剤師資格1級	246,900円
薬剤師資格2級	198,600円
薬剤師資格3級	169,800円
薬剤師資格4級	136,540円

第2. 加給の昇給額及び上限額表

1. 看護資格、医療技能資格グループ

加給の昇給額及び上限額

資格等級等	評価	昇給額		上限額
		昇給直前の資格賃金と加給の合計額		
		<レンジ2> 229,470円未満	<レンジ1> 229,470円以上	
看護資格1級 医療技能資格1級	A評価	/	4,990円	119,740円
	B評価		4,070円	
	C評価		3,360円	
	D評価		0円	
看護資格2級 医療技能資格2級	A評価	7,830円	4,990円	97,460円
	B評価	7,110円	4,070円	
	C評価	6,490円	3,360円	
	D評価	0円	0円	
看護資格3級 医療技能資格3級	A評価	7,830円	4,990円	97,630円
	B評価	7,110円	4,070円	
	C評価	6,490円	3,360円	
	D評価	0円	0円	
看護資格4級 医療技能資格4級 (注)	A評価	7,830円	/	92,930円
	B評価	7,110円		
	C評価	6,490円		
	D評価	0円		

(注)：看護資格4級の看護師及び医療技能資格4級の歯科技工士、歯科衛生士、栄養士のうち、資格取得までの通算修業年数が2年の者における加給の昇給額は、採用年度のみA評価の場合は5,240円、B評価の場合は4,470円、C評価の場合は3,720円とする。

2. 薬剤師資格グループ

加給の昇給額及び上限額

資格等級	評価	昇給額		上限額
		昇給直前の資格賃金と加給の合計額		
		<レンジ2> 248,540 円未満	<レンジ1> 248,540 円以上	
薬剤師資格1級	A評価	/	6,370 円	133,660 円
	B評価		5,070 円	
	C評価		4,190 円	
	D評価		0 円	
薬剤師資格2級	A評価	7,520 円	6,370 円	107,010 円
	B評価	6,590 円	5,070 円	
	C評価	5,950 円	4,190 円	
	D評価	0 円	0 円	
薬剤師資格3級	A評価	7,520 円	6,370 円	101,670 円
	B評価	6,590 円	5,070 円	
	C評価	5,950 円	4,190 円	
	D評価	0 円	0 円	
薬剤師資格4級	A評価	7,520 円	/	92,920 円
	B評価	6,590 円		
	C評価	5,950 円		
	D評価	0 円		

第3. 採用調整額表

資格グループ	小グループ等	資格取得までの通算修業年数	
		短大・専門卒	大学卒以上
看護資格 グループ	看護師	21,850 円	28,340 円
	助産師	—	33,620 円
	保健師	—	33,620 円
医療技能資格 グループ	臨床検査技師	20,480 円	26,970 円
	診療放射線技師	20,480 円	26,970 円
	臨床工学技士	27,960 円	34,450 円
	理学療法士	27,960 円	34,450 円
	作業療法士	27,960 円	34,450 円
	視能訓練士	27,960 円	34,450 円
	医療専門業務	27,130 円	33,620 円
	医事企画職	27,130 円	33,620 円
薬剤師資格 グループ	薬剤師		52,740 円

資格グループ	小グループ等	資格取得までの通算修業年数		
		2年制短大 専門卒	3年生短大 専門卒	大学卒以上
医療技能資格 グループ	管理栄養士	14,570 円	18,300 円	24,790 円
	歯科技工士	14,570 円	18,300 円	24,790 円
	歯科衛生士	14,570 円	18,300 円	24,790 円