

# 独立行政法人大学入試センター特定有期雇用職員就業規則

〔平成29年3月31日〕  
規則第7号

改正 令和元年9月30日規則第52号  
改正 令和4年3月31日規則第11号  
改正 令和4年9月30日規則第10号  
改正 令和4年12月31日規則第13号  
改正 令和5年9月30日規則第4号  
改正 令和6年3月31日規則第4号

## 独立行政法人大学入試センター特定有期雇用職員就業規則

### 目次

- 第1章 総則（第1条－第7条）
- 第2章 採用、雇用期間、休職及び退職
  - 第1節 採用（第8条－第12条）
  - 第2節 雇用期間及び雇用期間の定めのない雇用への転換（第13条－第15条）
  - 第3節 休職及び復職（第16条－第21条）
  - 第4節 配置換等（第22条）
  - 第5節 退職（第23条・第24条）
  - 第6節 解雇（第25条－第27条）
  - 第7節 退職後の責務（第28条）
- 第3章 服務規律（第29条）
- 第4章 勤務時間、休日及び休暇（第30条）
- 第5章 育児休業及び介護休業（第31条・第32条）
- 第6章 給与及び退職手当（第33条－第40条）
- 第7章 出張（第41条）
- 第8章 研修（第42条）
- 第9章 安全及び衛生（第43条）
- 第10章 女性（第44条）
- 第11章 災害補償（第45条）
- 第12章 懲戒等（第46条）
- 第13章 発明等（第47条）
- 第14章 社会保険等（第48条）
- 第15章 雑則（第49条）

### 附則

#### 第1章 総則

##### （趣旨）

第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定

に基づき独立行政法人大学入試センター職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第3条第2項の規定により、独立行政法人大学入試センター（以下「センター」という。）において雇用期間を定めて雇用する職員（以下「特定有期雇用職員」という。）の労働条件、服務規律その他の就業に関し必要な事項を定めるものとする。

（法令との関係）

第2条 特定有期雇用職員の就業に関しては、この規則に定めるもののほか、労基法その他の法令に定めるところによる。

（定義）

第3条 特定有期雇用職員とは、雇用期間を定め、本給年額に基づく給与を受ける者で所定の勤務時間が1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分であるものとする。

（特定有期雇用職員の種類）

第4条 特定有期雇用職員の種類及び対象業務は、次の各号のとおりとする。

- 一 支援員 事務又は技術に関する支援業務
- 二 特任専門員等 高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して行うことが特に必要と認める業務

（特定有期雇用職員の名称）

第5条 前条第1号に規定する支援員の名称は、その職務内容に応じ次の各号のとおりとする。

- 一 事務支援員
- 二 技術支援員

2 前条第2号に規定する特任専門員等の名称は、その職務内容に応じ次の各号のとおりとする。

- 一 特任専門員
- 二 特任技術専門員

3 前2項の規定にかかわらず、特定有期雇用職員の採用に当たり業務の特殊性等を考慮して、理事長が特に必要と認める場合は前2項によらない名称とすることができる。

（適用範囲）

第6条 この規則は、第4条に定める特定有期雇用職員に適用する。

（遵守及び遂行）

第7条 センター及び特定有期雇用職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その職務の遂行に努めなければならない。

第2章 採用、雇用期間、休職及び退職

第1節 採用

（採用）

第8条 特定有期雇用職員の採用は、選考により行うものとする。

（労働条件の明示）

第9条 理事長は、特定有期雇用職員の採用に際し、あらかじめ次の各号に掲げる事項を記載した文書を交付するものとする。

- 一 給与に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務（変更の範囲を含む。）に関する事項
- 三 労働契約の期間に関する事項（契約更新の有無を含む。）
- 四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する

る事項

五 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

六 無期転換申込機会に関する事項（機会の有無及び無期転換申込権がある場合の無期転換後の労働条件を含む。）

（提出書類に係る規定の準用）

第10条 特定有期雇用職員の提出書類については、職員就業規則第7条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

（赴任に係る規定の準用）

第11条 特定有期雇用職員の赴任については、職員就業規則第8条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

（試用期間に係る規定の準用）

第12条 特定有期雇用職員の試用期間については、職員就業規則第10条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第2節 雇用期間及び期間の定めのない雇用への転換

（雇用期間）

第13条 特定有期雇用職員の雇用期間は、次の各号の定めるところより各人別に決定し、労働条件通知書により明示する。

一 雇用期間は、一の事業年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。以下同じ。）を限度として定めるものとする。

二 前号の雇用期間満了後、引き続き採用することができるものとする。

三 引き続き採用する場合の雇用期間は、一の事業年度を限度とし、当初の採用の日から起算して3年を超えないものとする。

四 引き続き採用する場合の雇用期間について、前号の規定により難い特別な理由がある場合は、同号中「3年」とあるのを「5年」と読み替えて同号の規定を適用することができる。

2 前条各号の規定にかかわらず、センターに期間を定めて雇用されていた者を引き続いて雇用する場合の雇用期間は、当該者の連続する雇用期間の初日から起算して5年を超えないものとする。

3 特定有期雇用職員の雇用年齢の上限（以下、「雇用年齢上限」という。）は、原則として年齢65歳とし、当該年齢に達した日以後における最初の3月31日に退職する。

（雇用年齢上限に達している者の退職の特例）

第13条の2 理事長は、特定有期雇用職員が雇用年齢上限により退職すべきこととなる場合において、職務の特殊性又はその職務の遂行上の特別の事情から、当該職員の後任補充が困難な場合などの業務運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、前条第3項の規定にかかわらず、当初の採用の日から5年を超えない範囲で、当該職員の雇用期間を更新することができる。

（雇用年齢上限に達している者の採用の特例）

第13条の3 理事長は、職務の特殊性又はその職務の遂行上の特別の事情から、後任の補充が困難な場合など、業務運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、第13条第3

項の規定にかかわらず、雇用年齢上限に達している者を特定有期雇用職員として採用することができる。ただし、その場合の雇用期間は、採用の日から起算して3年を超えないものとする。

(期間の定めのない雇用への転換)

第14条 この規則により雇用される期間その他センターにおける期間の定めのある雇用の期間を通算した期間が5年を超える者が、現に雇用されている雇用期間が満了する30日前までに期間の定めのない雇用への転換を所定の様式により理事長に申し出たときは、労働契約法その他の法令の定めるところにより当該雇用期間の満了する日の翌日から期間の定めのない雇用となる。

2 前項の規定により期間の定めのない雇用となった者については、第13条第1項第3号、同第4号及び同第2項及び第3項並びに第13条の3の規定は適用しない。

(期間の定めのない雇用となった者の定年退職)

第15条 前条第1項の規定により期間の定めのない雇用となった者の定年は、年齢65歳とする。

2 定年退職日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。ただし、定年に達した日以後定年退職日までの間に退職した場合も定年退職とする。

3 前項の定年年齢に達した日以後に期間の定めのない雇用となった者については、期間の定めのない雇用となった日を当該定年年齢に達した日とみなし、その日以後の最初の3月31日に退職する。

### 第3節 休職及び復職

(休職)

第16条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合は、休職とすることができる。

- 一 心身の故障のため、長期休養を要する場合
- 二 刑事事件に関し起訴され職務の正常な遂行に支障をきたす場合
- 三 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- 四 その他理事長が定める場合

2 試用期間中の特定有期雇用職員については、前項の規定は適用しない。

(休職の期間)

第17条 前条第1項第1号の規定による休職の期間は、医師の診断の結果に基づく休養を要する程度に応じて、当該特定有期雇用職員の雇用期間の範囲内において、理事長が定める。当該休職の期間が当該特定有期雇用職員の雇用期間に満たない場合においては、休職とした日から引き続き当該特定有期雇用職員の雇用期間の範囲内に限り、これを更新することができる。

2 前条第1項第2号の規定による休職の期間は、当該特定有期雇用職員の雇用期間の範囲内において、その事件が裁判所に係属する間とする。

3 前条第1項第3号及び第4号の規定による休職の期間は、必要に応じ、当該特定有期雇用職員の雇用期間の範囲内において、それぞれ個々の場合について、理事長が定める。当該休職の期間が当該特定有期雇用職員の雇用期間に満たない場合においては、休職とした日から引き続き当該特定有期雇用職員の雇用期間の範囲内に限り、これを更新することができる。

(復職)

第18条 第16条第1項各号に掲げる休職の事由が消滅したときには、その特定有期雇用職員が離職し、又は他の事由により休職されない限り、速やかにその特定有期雇用職員を復職させるものとする。

2 休職の期間が満了した特定有期雇用職員は、当然復職するものとする。

3 第16条第1項第1号の規定により休職とされた特定有期雇用職員の前2項の規定による復職は、特定有期雇用職員の主治医の診断の結果及び産業医又はセンターが指定する医師の医学的見地による意見に基づいて行う。

4 前項の場合において、心の健康問題により休職した特定有期雇用職員の職場復帰支援について必要な事項は別に定める。

(復職後の休職)

第19条 第16条第1項第1号の規定により休職とされた特定有期雇用職員が、復職後において90日間を超える勤務実績がなく、同一の負傷又は疾病（以下「同一傷病等」という。）により休職とされた場合は、復職前の休職期間を通算して第17条第1項の規定を適用する。

2 前項の「90日間を超える勤務実績」には、同一傷病等による年次有給休暇以外の休暇の期間は含めないものとする。

(休職中の特定有期雇用職員の身分)

第20条 休職中の特定有期雇用職員は、特定有期雇用職員としての身分は保有するが、職務に従事しない。ただし、理事長が必要と認める場合には、配置換を行うことができる。

(休職の手続)

第21条 第16条第1項（第3号を除く。）の規定により、特定有期雇用職員をその意に反して休職とするときは、事由を記載した説明書を交付するものとする。ただし、特定有期雇用職員から同意書の提出があった場合にはこの限りではない。

#### 第4節 配置換等

(配置換等)

第22条 特定有期雇用職員は、業務上の都合により配置換又は兼務を命ぜられることがある。

2 特定有期雇用職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。

#### 第5節 退職

(退職)

第23条 特定有期雇用職員は、次の各号の一に該当した場合は退職とし、特定有期雇用職員としての身分を失う。

一 退職を認められた場合

二 雇用期間が満了した場合

三 第15条の規定による定年退職日に達した場合

四 第16条第1項（第2号を除く。）の規定により休職とされた特定有期雇用職員が、当該休職期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が存在し、復職できない場合

五 第25条又は第46条の規定により準用する職員就業規則第57条第2項第5号に規定により解雇された場合

六 死亡した場合

2 前項第2号の場合において、引き続き1年を超えて雇用した特定有期雇用職員について雇用を更新しない場合は、雇用期間が満了する日の少なくとも30日前にその旨予告するものとする。

(自己都合退職)

第24条 特定有期雇用職員は、雇用期間中に自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、書面をもって理事長に申し出なければならない。

2 特定有期雇用職員は、退職を申し出た後においても、退職の日までは、引き続き職務に従事し

なければならない。

## 第6節 解雇

(解雇)

第25条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当するに至った場合は、解雇する。

- 一 禁錮以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合
- 2 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合は、雇用期間中であっても、その意に反して、解雇することがある。ただし、第46条の規定により準用する職員就業規則第57条第2項第5号に規定する懲戒解雇事由に該当するときは、同条の定めによる。
  - 一 勤務成績が著しく不良の場合
  - 二 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場合
  - 三 その他必要な適格性を欠く場合
  - 四 無断欠勤又は無申請欠勤（大学入試センター職員の勤務時間、休暇等に関する規則第17条第4項に規定する無申請欠勤をいう。）の通算が合算して21日を超えた場合
  - 五 センターの経営上又は業務上やむを得ない事由により特定有期雇用職員を削減する場合
- 3 前項の規定により解雇するときは、処分の事由を記載した説明書を交付するものとする。

(解雇制限)

第26条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、当該期間中に雇用期間が満了する場合において、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治癒せず、労基法第81条の規定により打切補償を支払う場合（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19条に基づき打切補償を支払ったとみなされる場合を含む。）は、解雇する。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
- 二 産前産後の女性である特定有期雇用職員が労基法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第27条 第25条の規定により解雇する場合は、少なくとも30日前に当該特定有期雇用職員に予告する。予告しない場合は、労基法第12条に規定する平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮する。

- 2 前項の規定は、次の各号の一に該当する場合は、適用しない。
  - 一 特定有期雇用職員のうち、2月以内の期間を定めて雇用される者（当初の雇用期間を超えて引き続き雇用されるに至った場合を除く。）
  - 二 試用期間中の特定有期雇用職員
  - 三 第47条の規定により準用する職員就業規則第57条第2項第5号の規定による懲戒解雇で行政官庁の認定を受けた場合

## 第7節 退職後の責務

(退職後の責務に係る規定の準用)

第28条 特定有期雇用職員の退職後の責務については、職員就業規則第26条及び第27条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

## 第3章 服務規律

(服務規律に係る規定の準用)

第29条 特定有期雇用職員の服務規律については、職員就業規則第28条から第34条までの規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

#### 第4章 勤務時間、休日及び休暇

(勤務時間、休日及び休暇に係る規定の準用)

第30条 特定有期雇用職員の勤務時間、休日及び休暇については、独立行政法人大学入試センター職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成18年規則第11号）の規定を準用する。この場合において、同規則に定める「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と、「一の年（1月1日からその年の12月31日まで）」とあるのは「一の年（4月1日から翌年の3月31日まで）」と読み替えて準用するものとする。

#### 第5章 育児休業及び介護休業

(育児休業等)

第31条 特定有期雇用職員の育児休業等については、独立行政法人大学入試センター職員育児休業等規則（平成18年規則第17号）の定めるところによる。ただし、次の各号のいずれにも該当する者に限るものとする。

- 一 引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 当該養育する子が1歳6か月に達する日までの間にその雇用期間（雇用期間が更新される場合にあっては、更新後の雇用期間）が満了することが明らかでない者

(介護休業等)

第32条 特定有期雇用職員の介護休業等については、独立行政法人大学入試センター職員介護休業等規則（平成18年規則第18号）（以下「職員介護休業等規則」という。）の定めるところによる。ただし、次の各号のいずれにも該当する者に限るものとする。

- 一 引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 職員介護休業等規則第6条第1項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日後までの間にその雇用期間（雇用期間が更新される場合にあっては、更新後の雇用期間）が満了することが明らかでない者

#### 第6章 給与及び退職手当

(給与の種類)

第33条 特定有期雇用職員の給与は、基本給及び諸手当とする。

(基本給)

第34条 基本給は、別表第1に掲げる特定有期雇用職員の種類の別に応じて本給年額表に定める号俸により決定した本給年額を12で除した額とする。

2 前項の号俸は、その者の学歴、免許資格、職務経験、業績等及び従事する業務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務状況並びに職員就業規則の適用を受ける職員との均衡を考慮して別表第2に掲げる特定有期雇用職員の種類の別に応じて基準号俸表中の名称欄、区分欄及び標準的な業務内容欄に掲げる各区分に応じ、それぞれ同表の基準号俸欄に定める基準号俸の範囲内で決定する。

3 特任専門員等に支給する基本給は、独立行政法人大学入試センター職員給与規則（平成13年規則第38号）（以下「職員給与規則」という。）第12条に規定する管理職手当相当額を含むものと

する。

4 年齢61歳に達する年度以降の特定有期雇用職員の基本給は、年齢60歳に達した日後の最初の4月1日以後に当該職員が受ける第1項に定める額に100分の70を乗じて得た額の直近上位の支給月額とする。

(諸手当)

第35条 諸手当は、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当とする。

(給与の支給日及び計算期間)

第36条 特定有期雇用職員の給与は、計算期間を月の1日から同月の末日までとし、次の表に掲げる給与の種類の区分に応じた支給日に支給する。

| 給与の種類                | 支給日                  |
|----------------------|----------------------|
| 基本給                  | 当月の月額的全額を毎月17日       |
| 通勤手当                 | 原則、支給単位期間に係る最初の月の17日 |
| 時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当 | 当月の分を翌月17日           |

2 前項において、支給日が日曜日に当たるときは、支給日の前々日に、支給日が土曜日に当たるときは、支給日の前日に支給する。また、支給日が月曜日であつ休日に当たるときは、支給日の翌日に支給する。

(通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当の規定の準用)

第37条 第35条に定める通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当については、職員給与規則第15条及び第17条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

(休職者等の給与の特例等に係る規定の準用)

第38条 特定有期雇用職員の休職者等の給与の特例等については、職員給与規則第25条から第28条までの規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

(給与の支払等に係る規定の準用)

第39条 特定有期雇用職員の給与の支払等については、職員給与規則第29条から第32条まで(第29条第5項を除く。)の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

(退職手当)

第40条 特定有期雇用職員には、退職手当は支給しない。

## 第7章 出張

(出張に係る規定の準用)

第41条 特定有期雇用職員の出張については、職員就業規則第40条及び第41条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

## 第8章 研修

(研修に係る規定の準用)

第42条 特定有期雇用職員の研修については、職員就業規則第42条及び第43条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

とする。

## 第9章 安全及び衛生

(安全、衛生及び健康管理に係る規定の準用)

第43条 特定有期雇用職員の安全衛生管理については、職員就業規則第46条から第51条までの規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

## 第10章 女性

(女性である特定有期雇用職員の就業制限に係る規定の準用)

第44条 女性である特定有期雇用職員の就業制限については、職員就業規則第52条から第54条までの規定を準用する。この場合において、同条中「女性職員」とあるのは「女性である特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

## 第11章 災害補償

(災害補償に係る規定の準用)

第45条 特定有期雇用職員の災害補償については、職員就業規則第55条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

## 第12章 懲戒等

(懲戒)

第46条 特定有期雇用職員の懲戒については、職員就業規則第57条から第60条までの規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

## 第13章 発明等

(発明等に係る知的財産権に係る規定の準用)

第47条 特定有期雇用職員が職務上行った発明等に係る知的財産権については、独立行政法人大学入試センター職務発明等に係る知的財産権取扱規則（平成20年規則第21号）の規定を準用する。この場合において、同規則に定める「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

## 第14章 社会保険等

(共済)

第48条 特定有期雇用職員の共済については、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）の定めるところによる。

## 第15章 雑則

(雑則)

第49条 この規則に定めるもののほか必要な事項は、理事長が別に定める。

## 附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（令和元年9月30日）

この規則は、令和元年10月1日から施行する。

附 則（令和4年3月31日）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年9月30日）

- 1 この規則は、令和4年10月1日から施行する。
- 2 第25条第2項第四号の規定は、令和4年10月1日以降の無断欠勤又は無申請欠勤から通算する。

別表第1（第34条第1項関係）

特任専門員等本給年額表

| 号俸 | 本給年額      | 支給月額    |
|----|-----------|---------|
| 1  | 2,880,000 | 240,000 |
| 2  | 3,000,000 | 250,000 |
| 3  | 3,120,000 | 260,000 |
| 4  | 3,240,000 | 270,000 |
| 5  | 3,360,000 | 280,000 |
| 6  | 3,480,000 | 290,000 |
| 7  | 3,600,000 | 300,000 |
| 8  | 3,720,000 | 310,000 |
| 9  | 3,840,000 | 320,000 |
| 10 | 3,960,000 | 330,000 |
| 11 | 4,080,000 | 340,000 |
| 12 | 4,200,000 | 350,000 |
| 13 | 4,320,000 | 360,000 |
| 14 | 4,440,000 | 370,000 |
| 15 | 4,560,000 | 380,000 |
| 16 | 4,680,000 | 390,000 |
| 17 | 4,800,000 | 400,000 |
| 18 | 4,920,000 | 410,000 |
| 19 | 5,040,000 | 420,000 |
| 20 | 5,160,000 | 430,000 |
| 21 | 5,280,000 | 440,000 |
| 22 | 5,400,000 | 450,000 |
| 23 | 5,520,000 | 460,000 |

|    |           |         |
|----|-----------|---------|
| 24 | 5,640,000 | 470,000 |
| 25 | 5,760,000 | 480,000 |
| 26 | 5,880,000 | 490,000 |
| 27 | 6,000,000 | 500,000 |
| 28 | 6,120,000 | 510,000 |
| 29 | 6,240,000 | 520,000 |
| 30 | 6,360,000 | 530,000 |
| 31 | 6,480,000 | 540,000 |
| 32 | 6,600,000 | 550,000 |
| 33 | 6,720,000 | 560,000 |
| 34 | 6,840,000 | 570,000 |
| 35 | 6,960,000 | 580,000 |
| 36 | 7,080,000 | 590,000 |
| 37 | 7,200,000 | 600,000 |
| 38 | 7,320,000 | 610,000 |
| 39 | 7,440,000 | 620,000 |
| 40 | 7,560,000 | 630,000 |
| 41 | 7,680,000 | 640,000 |
| 42 | 7,800,000 | 650,000 |
| 43 | 7,920,000 | 660,000 |
| 44 | 8,040,000 | 670,000 |
| 45 | 8,160,000 | 680,000 |
| 46 | 8,280,000 | 690,000 |
| 47 | 8,400,000 | 700,000 |
| 48 | 8,520,000 | 710,000 |
| 49 | 8,640,000 | 720,000 |
| 50 | 8,760,000 | 730,000 |
| 51 | 8,880,000 | 740,000 |
| 52 | 9,000,000 | 750,000 |
| 53 | 9,120,000 | 760,000 |
| 54 | 9,240,000 | 770,000 |

|    |            |         |
|----|------------|---------|
| 55 | 9,360,000  | 780,000 |
| 56 | 9,480,000  | 790,000 |
| 57 | 9,600,000  | 800,000 |
| 58 | 9,720,000  | 810,000 |
| 59 | 9,840,000  | 820,000 |
| 60 | 9,960,000  | 830,000 |
| 61 | 10,080,000 | 840,000 |
| 62 | 10,200,000 | 850,000 |
| 63 | 10,320,000 | 860,000 |
| 64 | 10,440,000 | 870,000 |
| 65 | 10,560,000 | 880,000 |
| 66 | 10,680,000 | 890,000 |
| 67 | 10,800,000 | 900,000 |
| 68 | 10,920,000 | 910,000 |
| 69 | 11,040,000 | 920,000 |
| 70 | 11,160,000 | 930,000 |
| 71 | 11,280,000 | 940,000 |
| 72 | 11,400,000 | 950,000 |

備考 この表は、支援員及び特任専門員等に適用する。

別表第2 基準号俸表（第34条第2項関係）

特任専門員等基準号俸表

| 名称  | 区分 | 標準的な業務内容                       | 基準号俸        |
|-----|----|--------------------------------|-------------|
| 支援員 | 1  | 定型的な事務支援、技術支援                  | 1 から 19 まで  |
|     | 2  | 高度の知識経験又は資格を必要とする事務支援、技術支援     | 12 から 29 まで |
|     | 3  | 特に高度の専門的知識又は資格を必要とする事務支援、技術支援  | 18 から 37 まで |
|     | 4  | 極めて高度の専門的知識又は資格を必要とする事務支援、技術支援 | 24 から 42 まで |

|        |   |  |             |
|--------|---|--|-------------|
| 特任専門員等 | 5 | 専門的な知識経験又は優れた見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認める業務       | 39 から 52 まで |
|        | 6 | 高度に専門的な知識経験又は優れた見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認める業務    | 48 から 55 まで |
|        | 7 | 特に高度な専門的な知識経験又は優れた見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認める業務  | 60 から 64 まで |
|        | 8 | 極めて高度な専門的な知識経験又は優れた見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認める業務 | 67 から 72 まで |

備考 この表は、支援員及び特任専門員等に適用する。

附 則（令和4年12月31日）

この規則は、令和4年12月31日から施行する。

附 則（令和5年9月30日）

この規則は、令和5年10月1日から施行する。

附 則（令和6年3月31日）

この規則は、令和6年4月1日から施行する。