

国立大学法人大分大学単身赴任手当支給細則

平成16年4月1日制定
平成16年細則第 8号

(趣旨)

第1条 この細則は、国立大学法人大分大学職員給与規程（平成16年規程第18号。以下「給与規程」という。）第17条第4項の規定により、単身赴任手当の支給に関し必要な事項を定める。

(やむを得ない事情)

第2条 給与規程第17条第1項の「やむを得ない事情」は、次に掲げる事情とする。

- (1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が疾病等により介護を必要とする状態にある職員若しくは配偶者の父母又は同居の親族を介護すること。
 - (2) 配偶者が学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校その他の教育施設に在学している同居の子を養育すること。
 - (3) 配偶者が引き続き就業・就学すること。
 - (4) 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅を管理するため、引き続き当該住宅に居住すること。
 - (5) 配偶者又は同居の子が特定の医療機関等において疾病等の治療等を受けていること。
 - (6) 配偶者が職員と同居できないと認められる前各号に類する事情
- 2 前項第4号に規定する住宅には、次に掲げる住宅を含むものとする。
- (1) 職員が所有権の移転を一定期間留保する契約により購入した住宅
 - (2) 職員の扶養親族たる者（給与規程第12条第2項に規定する扶養親族たる者をいう。以下同じ。）が所有する住宅又はその者が前号に規定する契約により購入した住宅
 - (3) 職員が譲渡担保のための移転をしている住宅
 - (4) 職員の扶養親族たる者が譲渡担保のための移転をしている住宅
 - (5) 世帯主である職員と同居しているその配偶者（職員である者に限る。以下「同居配偶者」という。）が、所有する住宅、第1号による住宅又は譲渡担保のための移転をしている住宅
 - (6) 同居配偶者の扶養親族たる者に係る前号に定める住宅

(通勤困難の基準)

第3条 給与規程第17条第1項本文及びただし書の「別に定める基準」は、次の各号のいずれかに該当することとする。

- (1) 学長の定めるところにより算定した通勤距離が60キロメートル以上であること。
- (2) 学長の定めるところにより算定した通勤距離が60キロメートル未満である場合で、通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等から前号に相当する程度に通勤が困難であると認められること。

(加算額等)

第4条 給与規程第17条第2項に規定する交通距離の算定は、最も経済的かつ合理的と認められる通常の交通の経路及び方法による職員の住居から配偶者の住居までの経路の長さについて、学長の定めるところにより行うものとする。

2 給与規程第17条第2項の「別に定める額」は、次の各号に掲げる交通距離の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 100キロメートル以上300キロメートル未満 8,000円
- (2) 300キロメートル以上500キロメートル未満 16,000円
- (3) 500キロメートル以上700キロメートル未満 24,000円
- (4) 700キロメートル以上900キロメートル未満 32,000円
- (5) 900キロメートル以上1,100キロメートル未満 40,000円

- | | | |
|------|------------------------------|---------|
| (6) | 1, 100キロメートル以上1, 300キロメートル未満 | 46,000円 |
| (7) | 1, 300キロメートル以上1, 500キロメートル未満 | 52,000円 |
| (8) | 1, 500キロメートル以上2, 000キロメートル未満 | 58,000円 |
| (9) | 2, 000キロメートル以上2, 500キロメートル未満 | 64,000円 |
| (10) | 2, 500キロメートル以上 | 70,000円 |

(権衡職員の範囲等)

第5条 給与規程第17条第3項の「任用の事情等を考慮して別に定める職員」は、人事交流等により職員となった者とする。

2 給与規程第17条第3項の「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」は、次に掲げる職員とする。

- (1) 国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）第2条第3項に規定する交流派遣から職務に復帰したこと又は同条第4項に規定する交流採用されたこと（以下「復帰等」という。）に伴い、住居を移転し、第2条に規定す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、当該復帰等の直前の住居から本学に通勤することが第3条に規定す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
- (2) 事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、住居を移転し、第2条に規定するやむを得ない事情に準じて学長の定める事情（以下「学長の定める事情」という。）により、同居していた満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子と別居することとなった職員（配偶者のない職員に限る。）で、当該異動又は事業所の移転の直前の住居から当該異動又は事業所の移転の直後に在勤する事業所に通勤することが第3条に規定す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
- (3) 事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、住居を移転した後、学長の定める特別の事情により、当該人事交流等の直前に同居していた配偶者（配偶者のない職員にあつては、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子以下「配偶者等」という。）と別居することとなった職員（当該別居が当該異動又は事務所の移転の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。）で、当該別居の直後の配偶者等の住居から本学に通勤することが第3条に規定す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
- (4) 事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、住居を移転し、第2条に規定するやむを得ない事情（配偶者のない職員にあつては、学長の定める事情）により、同居していた配偶者等と別居することとなった職員で、当該異動又は事業所の移転の直前の住居から本学に通勤することが第3条に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員
- (5) 事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、住居を移転した後、学長の定める特別の事情により、当該異動又は事業所の移転の直前に同居していた配偶者等と別居することとなった職員（当該別居が当該異動又は事務所の移転の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。）で、当該別居の直後の配偶者等の住居から本学に通勤することが第3条に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員
- (6) 第2号から前号までの規定中「事業所を異にする異動又は在勤する事務所の移転に伴い」とあるのを「国立大学法人の職員であつた者、国家公務員（特別職に属する者を含む。）であつた者、検察官であつた者、国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）の適用を受ける職員であつた者、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人の職員であつた者、地方公務員又は公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫その他その業務が国の事務若しくは事業

と密接な関係を有する法人のうち国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人の職員であった者から人事交流等により引き続き職員となったこと又は復帰等に伴い」と、「異動又は事務所の移転」とあるのを「採用又は復帰等」と読み替えた場合に、当該各号に掲げる職員たる要件に該当することとなる職員

- (7) その他給与規程第17条第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についてはその都度学長が定める職員

(支給の調整)

第6条 職員の配偶者が単身赴任手当に相当する手当（ただし、国立大学法人の職員、国家公務員（特別職に属する者を含む。）、検察官、国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法の適用を受ける職員、独立行政法人通則法第2条第2項に規定する特定独立行政法人の職員、地方公務員又は公庫の予算及び決算に関する法律第1条に規定する公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関係を有する法人のうち国家公務員退職手当法施行令第9条の2各号に掲げる法人の職員として支給される場合に限る。）の支給を受ける場合には、その間、当該職員には単身赴任手当は支給しない。

(届出)

第7条 新たに給与規程第17条第1項又は第3項の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する次に掲げる書類を添付して、別に定める様式により、配偶者等との別居の状況等を速やかに学長に届け出なければならない。単身赴任手当を受けている職員の住居、同居者、配偶者等の住居等に変更があった場合についても、同様とする。

ア 転居後の職員の住民票（転居前の職員の住居が掲載してあるもの）

イ 配偶者の住民票

ウ 扶養認定を受けている子、自宅の住居手当を受けている場合等事実関係が明らかな場合以外の場合はその証明する書類

エ その他必要と認められる証明書

- 2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

(確認及び決定)

第8条 学長は、職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が給与規程第17条第1項又は第3項の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき単身赴任手当の月額を決定し、又は改定するものとする。

- 2 学長は、前項の規定により単身赴任手当の月額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を記録し、認定状況を把握するものとする。

(支給の始期及び終期)

第9条 単身赴任手当の支給は、職員が新たに給与規程第17条第1項又は第3項の職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、職員が同条第1項又は第3項に規定する要件を欠くに至った日の属する月（そ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、単身赴任手当の支給の開始については、第7条第1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日を経過した後にはされたときは、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。

- 2 単身赴任手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、単身赴任手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

(その他)

第10条 単身赴任手当は、職員が次に掲げる場合に該当するときは、その期間中支給されない。

- (1) 停職にされている場合
- (2) 休職の場合（業務上及び通勤傷病休職を除く。）
- (3) 育児休業をしている場合
- (4) 介護休業をしている場合

2 給与規程第36条第1項の規定により給与が減額される場合でも減額されない。

3 給与規程第36条第4項の規定により本給の半減が行われる場合であっても半減されない。

（事後の確認）

第11条 学長は、現に単身赴任手当の支給を受けている職員に対し、その者が給与規程第17条第1項又は第3項に規定する要件を具備しているか及び単身赴任手当の月額が適正であるかについて、随時確認できるものとする。

2 学長は、前項の確認を行う場合において、必要と認めるときは、職員に対し配偶者等との別居の状況等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

（雑則）

第12条 この細則の実施に関し必要な事項は、学長が定める。

附 則

この細則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成18年細則第39号）

この細則は、平成18年10月17日から施行する。

附 則（平成19年細則第6号）

この細則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成21年細則第47号）

この細則は、平成21年12月1日から施行する。

附 則（平成23年細則第14号）

この細則は、平成23年9月1日から施行する。

附 則（平成27年細則第10号）

（施行期日）

1 この細則は、平成27年4月1日から施行する。

（平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の月額に関する特例）

2 給与規程の一部を改正する規程（平成27年規程第14号）附則第8項の規定により読み替えられた給与規程第17条第2項に規定する30,000円を超えない範囲で別に定める額は、26,000円とする。

附 則（平成28年細則第7号）

1 この細則は、平成28年4月1日から施行する。

2 給与規程の一部を改正する規程（平成27年規程第14号）附則第8項の規定により読み替えられた給与規程第17条第2項に規定する30,000円を超えない範囲で別に定める額は、30,000円とする。

附 則（平成29年細則第4号）

この細則は、平成29年1月24日から施行する。

附 則（令和7年細則第32号）

この細則は、令和7年4月1日から施行する。