

職員給与規程（平成31年規程第3号）の一部を次のとおり改正する。

令和7年 月 日改正
経営委員会

新	旧
<p>職員給与規程</p> <p>平成31年規程第3号 平成31年1月21日制定 平成31年3月29日改正 令和2年1月9日改正 令和4年3月10日改正 令和4年11月8日改正 令和5年3月6日改正 令和5年11月30日改正 令和7年1月24日改正 <u>令和7年 月 日改正</u></p> <p>第1条～第3条 略</p> <p>(本俸)</p> <p>第4条 職員の受ける本俸は、その職務の複雑、困難及び責任の度に応じ決定し、その本俸月額は、職員本俸表（<u>別表1に掲げるものをいう。以下同じ。</u>）の定めるところによる。</p> <p>2 <u>職員本俸表</u>に定める職員の等級の分類の基準となるべき標準的職務の内容は、理事長が別に定める。</p> <p><u>(シニアスタッフの本俸)</u></p>	<p>職員給与規程</p> <p>平成31年規程第3号 平成31年1月21日制定 平成31年3月29日改正 令和2年1月9日改正 令和4年3月10日改正 令和4年11月8日改正 令和5年3月6日改正 令和5年11月30日改正 令和7年1月24日改正</p> <p>第1条～第3条 略</p> <p>(本俸)</p> <p>第4条 職員の受ける本俸は、その職務の複雑、困難及び責任の度に応じ決定し、その本俸月額は、職員本俸表（<u>別表1。以下「本俸表」という。</u>）の定めるところによる。</p> <p>2 <u>本俸表</u>に定める職員の等級の分類の基準となるべき標準的職務の内容は、理事長が別に定める。</p>

新	旧
<p>第4条の2 <u>シニアスタッフ</u>（就業規則第34条の4の規定により任命された職員をいう。以下同じ。）の本俸月額は、前条の規定にかかわらず、<u>シニアスタッフ本俸表</u>（別表1の2に掲げるものをいう。以下同じ。）の定めるところによる。</p> <p>2 <u>シニアスタッフ本俸表に定めるシニアスタッフの標準的な職務の内容は、理事長が別に定める。</u></p> <p>（シニアアシスタントの本俸）</p> <p>第4条の3 <u>シニアアシスタント</u>（就業規則第40条の2の規定により非常勤職員として再雇用された者をいう。以下同じ。）の本俸月額は、<u>前2条の規定にかかわらず、シニアアシスタント本俸表</u>（別表1の3に掲げるものをいう。）の定めるところによる。</p> <p>第5条及び第6条 略</p> <p>（昇給及び降給）</p> <p>第7条 略</p> <p>2 職員の本俸月額が、その属する<u>本俸表の等級又は区分</u>における本俸の最高額である場合は昇給しない。</p> <p>3 略</p> <p>第8条及び第9条 略</p>	<p>（継続雇用職員の本俸）</p> <p>第4条の2 <u>継続雇用職員</u>（<u>正規職員のうち就業規則第40条の2の規定により再雇用された職員</u>をいう。以下同じ。）の本俸月額は、前条の規定にかかわらず、<u>その職務の内容に応じた継続雇用職員本俸表</u>（別表1の2）の定めるところによる。<u>ただし、この本俸月額が適当でない特別な事情がある場合は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。）別表第一イ行政職俸給表（一）定年前再任用短時間勤務職員の項中、8級の欄で定める俸給月額を超えない範囲で本俸月額を理事長が別に定めることができる。</u>なお、<u>継続雇用職員の職務及び本俸月額は、定年により退職した日における職務及び本俸月額を超えないものとする。</u></p> <p>第5条及び第6条 略</p> <p>（昇給及び降給）</p> <p>第7条 略</p> <p>2 職員の本俸月額が、その属する<u>等級</u>における本俸の最高額である場合は昇給しない。</p> <p>3 略</p> <p>第8条及び第9条 略</p>

新	旧
<p>削除</p> <p>(扶養手当)</p> <p>第10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2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族（第3項において「扶養親族たる父母等」という。）に係る扶養手当は、<u>職員本俸表の等級が5等級以上であるもの及びシニアスタッフ本俸表の区分が5以上であるもの</u>に対しては、支給しない。</p> <p>2 略</p> <p>3 扶養手当の月額は、前項第1号に該当する扶養親族（次項において「扶養親族たる子」という。）については1人につき13,000円、扶養親族たる父母等については1人につき6,500円（<u>職員本俸表の等級が4等級であるもの及びシニアスタッフ本俸表の区分が4であるもの</u>にあつては、3,500円）とする。</p> <p>4及び5 略</p> <p>第11条及び第12条 略</p> <p>(採用、退職等の場合の本俸の支給)</p> <p>第13条 略</p> <p>2 職員が退職（死亡による場合を除く。以下この項において同じ。）し、又は就業規則第41条第1号から<u>第4号</u>まで又は同規則第42条の規定により解雇された場合は、その者が退職し、又は解雇された日までの本俸を支給する。</p>	<p>(<u>継続雇用職員の役職手当</u>)</p> <p><u>第9条の2 継続雇用職員の役職手当の月額は、前条第2項の規定にかかわらず別表3に掲げる額とする。</u></p> <p>(扶養手当)</p> <p>第10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2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族（第3項において「扶養親族たる父母等」という。）に係る扶養手当は、<u>本俸表の等級が5等級以上であるもの</u>に対しては、支給しない。</p> <p>2 略</p> <p>3 扶養手当の月額は、前項第1号に該当する扶養親族（次項において「扶養親族たる子」という。）については1人につき13,000円、扶養親族たる父母等については1人につき6,500円（<u>本俸表の等級が4等級であるもの</u>にあつては、3,500円）とする。</p> <p>4及び5 略</p> <p>第11条及び第12条 略</p> <p>(採用、退職等の場合の本俸の支給)</p> <p>第13条 略</p> <p>2 職員が退職（死亡による場合を除く。以下この項において同じ。）し、又は就業規則第41条第1号から<u>第3号</u>まで又は同規則第42条の規定により解雇された場合は、その者が退職し、又は解雇された日までの本俸を支給する。</p>

新	旧												
<p>3 職員が就業規則第41条第5号の規定により解雇された場合は、解雇された日の属する月の本俸の全額を支給する。</p> <p>4 略</p> <p>第14条～第20条 略</p> <p>(特別手当)</p> <p>第21条 略</p> <p>2及び3 略</p> <p>4 前項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職又は死亡した日）現在において職員が受けるべき本俸月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する調整手当の月額の合計額（次表に定める地位にある職員又はこれらと同程度の職務を行うものと見なされる職員（休職にされている職員のうち、第29条第1号に該当する職員以外の職員を除く。）にあっては、その額に本俸月額に職務に応じて同表に定める割増率を乗じて得た額を加算した額。以下第9項において同じ。）とする。</p> <table border="1" data-bbox="163 1043 1093 1294"> <thead> <tr> <th>職務の区分</th> <th>割増率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>副C I O（副最高投資責任者）、審議役、部長、室長、経営委員会事務室長、監査委員会事務室長及び次長</td> <td>100分の19</td> </tr> <tr> <td>課長、副室長、副事務室長及び企画役</td> <td>100分の12</td> </tr> </tbody> </table> <p>5 前項に規定する加算は、次の各号に掲げるシニアスタッフに対しては当該各号に定めるとおりとする（以下第9項において同じ。）。</p>	職務の区分	割増率	副C I O（副最高投資責任者）、審議役、部長、室長、経営委員会事務室長、監査委員会事務室長及び次長	100分の19	課長、副室長、副事務室長及び企画役	100分の12	<p>3 職員が就業規則第41条第4号の規定により解雇された場合は、解雇された日の属する月の本俸の全額を支給する。</p> <p>4 略</p> <p>第14条～第20条 略</p> <p>(特別手当)</p> <p>第21条 略</p> <p>2及び3 略</p> <p>4 前項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職又は死亡した日）現在において職員が受けるべき本俸月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する調整手当の月額の合計額（次表に定める地位にある職員又はこれらと同程度の職務を行うものと見なされる職員（休職にされている職員のうち、第29条第1号に該当する職員以外の職員を除く。）にあっては、その額に本俸月額に職務に応じて同表に定める割増率を乗じて得た額を加算した額。以下第8項において同じ。）とする。</p> <table border="1" data-bbox="1200 1043 2130 1294"> <thead> <tr> <th>職務の区分</th> <th>割増率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>副C I O（副最高投資責任者）、審議役、部長、室長、経営委員会事務室長、監査委員会事務室長及び次長</td> <td>100分の19</td> </tr> <tr> <td>課長、副室長、副事務室長及び企画役</td> <td>100分の12</td> </tr> </tbody> </table>	職務の区分	割増率	副C I O（副最高投資責任者）、審議役、部長、室長、経営委員会事務室長、監査委員会事務室長及び次長	100分の19	課長、副室長、副事務室長及び企画役	100分の12
職務の区分	割増率												
副C I O（副最高投資責任者）、審議役、部長、室長、経営委員会事務室長、監査委員会事務室長及び次長	100分の19												
課長、副室長、副事務室長及び企画役	100分の12												
職務の区分	割増率												
副C I O（副最高投資責任者）、審議役、部長、室長、経営委員会事務室長、監査委員会事務室長及び次長	100分の19												
課長、副室長、副事務室長及び企画役	100分の12												

新	旧																				
<p>(1) <u>就業規則第34条の4第1項の規定によりシニアスタッフに任命された職員のうち、当該任命日の前日に前項の表に定める地位にあった者</u> 前項の例により加算する。</p> <p>(2) <u>同規則同条第2項の規定によりシニアスタッフに任命された職員のうち、シニアスタッフ本俸表の区分4以上が適用される者</u> 前項の表中「職務の区分」とあるのは「シニアスタッフ本俸表の区分」と、「副C I O (副最高投資責任者)、審議役、部長、室長、経営委員会事務室長、監査委員会事務室長及び次長」とあるのは「区分6及び5」と、「課長、副室長、副事務室長及び企画役」とあるのは「区分4」と読み替えて、前項の例により加算する。</p> <p>6 <u>職員本俸表の等級又はシニアスタッフ本俸表の区分</u> (この項において「本俸表の等級等」という。) が次表に該当する職員については、<u>前2項の規定にかかわらず、前2項に規定する合計額に、本俸月額及びこれに対する調整手当の月額の合計額に本俸表の等級等に応じて次表に定める割合を乗じて得た額を加算した額を第3項の期末手当基礎額とする。</u></p> <table border="1" data-bbox="163 898 1090 1152"> <thead> <tr> <th>本俸表の等級等</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6等級及び5等級並びに区分6及び区分5</td> <td>100分の20</td> </tr> <tr> <td>4等級及び区分4</td> <td>100分の15</td> </tr> <tr> <td>3等級及び区分3</td> <td>100分の10</td> </tr> <tr> <td>2等級及び区分2</td> <td>100分の5</td> </tr> </tbody> </table> <p>7 奨励手当は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該職員に対し、当該各号に定める日に支給する。</p> <p>(1) 正規職員 (6月1日及び12月1日 (以下この号及び第9項においてこれらの日を「基準日」という。)) にそれぞれ在職する者とし、これらの基準日前1月以内に退職し、又は死亡した者 (理事長が別に定める者を</p>	本俸表の等級等	割合	6等級及び5等級並びに区分6及び区分5	100分の20	4等級及び区分4	100分の15	3等級及び区分3	100分の10	2等級及び区分2	100分の5	<p>5 <u>本俸表の等級が2等級以上であるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、本俸月額及びこれに対する調整手当の月額の合計額に本俸表の等級に応じて次表に定める割合を乗じて得た額を加算した額を第3項の期末手当基礎額とする。</u></p> <table border="1" data-bbox="1200 898 2128 1152"> <thead> <tr> <th>等級</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6等級及び5等級</td> <td>100分の20</td> </tr> <tr> <td>4等級</td> <td>100分の15</td> </tr> <tr> <td>3等級</td> <td>100分の10</td> </tr> <tr> <td>2等級</td> <td>100分の5</td> </tr> </tbody> </table> <p>6 奨励手当は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該職員に対し、当該各号に定める日に支給する。</p> <p>(1) 正規職員 (6月1日及び12月1日 (以下この号及び第8項においてこれらの日を「基準日」という。)) にそれぞれ在職する者とし、これらの基準日前1月以内に退職し、又は死亡した者 (理事長が別に定める者を</p>	等級	割合	6等級及び5等級	100分の20	4等級	100分の15	3等級	100分の10	2等級	100分の5
本俸表の等級等	割合																				
6等級及び5等級並びに区分6及び区分5	100分の20																				
4等級及び区分4	100分の15																				
3等級及び区分3	100分の10																				
2等級及び区分2	100分の5																				
等級	割合																				
6等級及び5等級	100分の20																				
4等級	100分の15																				
3等級	100分の10																				
2等級	100分の5																				

新	旧
<p>除く。)を含む。) 基準日以前6月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じてそれぞれ基準日の属する月の理事長が別に定める日</p> <p>(2) 運用専門職員(3月31日(以下この号及び第9項において「基準日」という。)に在籍する者とし、基準日前1月以内に死亡した者(理事長が別に定める者を除く。)を含む。) 基準日の属する年度におけるその者の勤務成績に応じて当該年度の翌年度における6月の理事長が別に定める日</p> <p>8 奨励手当の額は、奨励手当基礎額に、理事長が別に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>9 前項の奨励手当基礎額は、それぞれの基準日(退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日)現在において受けるべき本俸月額及びこれに対する調整手当の月額の合計額(運用専門職員にあっては、この合計額に理事長が別に定める調整額を加算した額。)とする。</p> <p>10 第6項の規定は、第8項の奨励手当基礎額について準用する。この場合において、第6項中「前2項」とあるのは、「第9項」と読み替えるものとする。</p> <p>11 前各項に規定するもののほか、特別手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。</p> <p>第22条及び第23条 略</p> <p>(シニアアシスタントについての適用除外)</p> <p>第23条の2 第10条並びに第21条第6項及び第10項の規定は、シニアアシスタントには適用しない。</p> <p>第24条～第30条 略</p>	<p>除く。)を含む。) 基準日以前6月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じてそれぞれ基準日の属する月の理事長が別に定める日</p> <p>(2) 運用専門職員(3月31日(以下この号及び第8項において「基準日」という。)に在籍する者とし、基準日前1月以内に死亡した者(理事長が別に定める者を除く。)を含む。) 基準日の属する年度におけるその者の勤務成績に応じて当該年度の翌年度における6月の理事長が別に定める日</p> <p>7 奨励手当の額は、奨励手当基礎額に、理事長が別に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>8 前項の奨励手当基礎額は、それぞれの基準日(退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日)現在において受けるべき本俸月額及びこれに対する調整手当の月額の合計額(運用専門職員にあっては、この合計額に理事長が別に定める調整額を加算した額。)とする。</p> <p>9 第5項の規定は、第7項の奨励手当基礎額について準用する。この場合において、第5項中「前項」とあるのは、「第8項」と読み替えるものとする。</p> <p>10 前各項に規定するもののほか、特別手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。</p> <p>第22条及び第23条 略</p> <p>(継続雇用職員についての適用除外)</p> <p>第23条の2 第10条並びに第21条第5項及び第9項の規定は、継続雇用職員には適用しない。</p> <p>第24条～第30条 略</p>

新

(育児休業者の特別手当の支給)

第31条 略

2 第21条第7項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、正規職員については基準日以前6月以内、運用専門職員については基準日以前12月以内の期間において勤務した期間がある職員には、前条第1項の規定にかかわらず当該基準日に係る奨励手当を支給する。

第32条～第35条 略

附 則

略

(別表1) 職員本俸表 (第4条関係) 略

(別表1の2) シニアスタッフ本俸表 (第4条の2関係)

(1) シニアスタッフ (正規職員) 本俸表

区分	1	2	3	4	5
号俸					
	円	円	円	円	円
1	146,800	196,600	251,400	331,500	386,000
2	148,000	198,600	252,700	333,600	388,000
3	149,100	200,500	254,000	335,700	390,100
4	150,300	202,300	255,200	337,800	392,200
5	152,000	204,000	256,200	339,900	394,300
6	154,100	206,000	257,600	342,000	396,400
7	155,700	207,900	259,200	344,000	398,500

旧

(育児休業者の特別手当の支給)

第31条 略

2 第21条第6項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、正規職員については基準日以前6月以内、運用専門職員については基準日以前12月以内の期間において勤務した期間がある職員には、前条第1項の規定にかかわらず当該基準日に係る奨励手当を支給する。

第32条～第35条 略

附 則

略

(別表1) 職員本俸表 (第4条関係) 略

新						旧					
<u>8</u>	<u>157,200</u>	<u>209,700</u>	<u>260,800</u>	<u>346,000</u>	<u>400,600</u>						
<u>9</u>	<u>158,700</u>	<u>210,600</u>	<u>262,400</u>	<u>348,100</u>	<u>402,700</u>						
<u>10</u>	<u>160,500</u>	<u>211,800</u>	<u>263,800</u>	<u>350,100</u>	<u>404,800</u>						
<u>11</u>	<u>161,900</u>	<u>212,900</u>	<u>265,500</u>	<u>352,100</u>	<u>406,800</u>						
<u>12</u>	<u>163,400</u>	<u>214,200</u>	<u>267,100</u>	<u>354,000</u>	<u>408,800</u>						
<u>13</u>	<u>164,600</u>	<u>215,400</u>	<u>268,800</u>	<u>356,100</u>	<u>410,800</u>						
<u>14</u>	<u>166,100</u>	<u>216,600</u>	<u>270,000</u>	<u>357,900</u>	<u>412,800</u>						
<u>15</u>	<u>167,400</u>	<u>217,700</u>	<u>271,300</u>	<u>359,800</u>	<u>414,900</u>						
<u>16</u>	<u>168,900</u>	<u>219,000</u>	<u>272,800</u>	<u>361,700</u>	<u>416,900</u>						
<u>17</u>	<u>170,200</u>	<u>220,300</u>	<u>274,100</u>	<u>363,600</u>	<u>418,900</u>						
<u>18</u>	<u>171,600</u>	<u>221,900</u>	<u>275,400</u>	<u>365,500</u>	<u>420,800</u>						
<u>19</u>	<u>172,200</u>	<u>223,500</u>	<u>276,600</u>	<u>367,400</u>	<u>422,800</u>						
<u>20</u>	<u>173,100</u>	<u>225,400</u>	<u>277,700</u>	<u>369,300</u>	<u>424,700</u>						
<u>21</u>	<u>174,300</u>	<u>227,100</u>	<u>279,100</u>	<u>371,200</u>	<u>426,700</u>						
<u>22</u>	<u>175,300</u>	<u>228,900</u>	<u>280,400</u>	<u>373,000</u>	<u>428,700</u>						
<u>23</u>	<u>176,000</u>	<u>230,600</u>	<u>281,800</u>	<u>374,700</u>	<u>430,500</u>						
<u>24</u>	<u>177,600</u>	<u>232,200</u>	<u>283,300</u>	<u>376,400</u>	<u>432,400</u>						
<u>25</u>	<u>178,800</u>	<u>233,500</u>	<u>284,200</u>	<u>378,200</u>	<u>434,300</u>						
<u>26</u>	<u>180,000</u>	<u>235,100</u>	<u>285,600</u>	<u>379,900</u>	<u>436,200</u>						
<u>27</u>	<u>181,100</u>	<u>236,600</u>	<u>287,100</u>	<u>381,700</u>	<u>438,100</u>						
<u>28</u>	<u>182,000</u>	<u>237,600</u>	<u>288,300</u>	<u>383,400</u>	<u>440,000</u>						
<u>29</u>	<u>183,100</u>	<u>238,600</u>	<u>289,800</u>	<u>385,200</u>	<u>441,800</u>						
<u>30</u>	<u>184,300</u>	<u>240,000</u>	<u>291,300</u>	<u>386,900</u>	<u>443,600</u>						
<u>31</u>	<u>185,600</u>	<u>241,400</u>	<u>292,800</u>	<u>388,500</u>	<u>445,500</u>						
<u>32</u>	<u>186,900</u>	<u>242,700</u>	<u>294,200</u>	<u>390,200</u>	<u>447,200</u>						
<u>33</u>	<u>188,300</u>	<u>244,000</u>	<u>295,300</u>	<u>391,900</u>	<u>449,000</u>						

新						旧					
<u>34</u>	<u>189,600</u>	<u>245,000</u>	<u>296,800</u>	<u>393,500</u>	<u>450,700</u>						
<u>35</u>	<u>190,900</u>	<u>246,000</u>	<u>298,200</u>	<u>395,100</u>	<u>452,400</u>						
<u>36</u>	<u>192,300</u>	<u>246,700</u>	<u>299,600</u>	<u>396,700</u>	<u>454,100</u>						
<u>37</u>	<u>193,900</u>	<u>248,400</u>	<u>301,100</u>	<u>398,300</u>	<u>455,700</u>						
<u>38</u>	<u>195,300</u>	<u>249,900</u>	<u>302,800</u>	<u>399,900</u>	<u>457,400</u>						
<u>39</u>	<u>196,500</u>	<u>251,400</u>	<u>304,400</u>	<u>401,400</u>	<u>459,000</u>						
<u>40</u>	<u>197,800</u>	<u>253,000</u>	<u>306,100</u>	<u>403,000</u>	<u>460,600</u>						
<u>41</u>	<u>198,700</u>	<u>254,500</u>	<u>307,800</u>	<u>404,500</u>	<u>462,100</u>						
<u>42</u>	<u>199,800</u>	<u>255,800</u>	<u>309,100</u>	<u>406,000</u>	<u>463,700</u>						
<u>43</u>	<u>200,800</u>	<u>257,400</u>	<u>310,700</u>	<u>407,400</u>	<u>465,200</u>						
<u>44</u>	<u>201,800</u>	<u>259,000</u>	<u>312,200</u>	<u>408,900</u>	<u>466,700</u>						
<u>45</u>	<u>202,800</u>	<u>260,400</u>	<u>313,400</u>	<u>410,400</u>	<u>468,100</u>						
<u>46</u>	<u>203,800</u>	<u>262,000</u>	<u>314,700</u>	<u>411,800</u>	<u>469,600</u>						
<u>47</u>	<u>204,800</u>	<u>263,300</u>	<u>316,200</u>	<u>413,200</u>	<u>471,000</u>						
<u>48</u>	<u>205,900</u>	<u>265,000</u>	<u>317,600</u>	<u>414,600</u>	<u>472,400</u>						
<u>49</u>	<u>206,300</u>	<u>266,400</u>	<u>318,800</u>	<u>415,900</u>	<u>473,800</u>						
<u>50</u>	<u>207,100</u>	<u>268,300</u>	<u>319,900</u>	<u>417,200</u>	<u>475,100</u>						
<u>51</u>	<u>208,200</u>	<u>269,900</u>	<u>321,300</u>	<u>418,600</u>	<u>476,400</u>						
<u>52</u>	<u>208,800</u>	<u>271,400</u>	<u>322,600</u>	<u>419,900</u>	<u>477,700</u>						
<u>53</u>	<u>209,700</u>	<u>272,800</u>	<u>323,800</u>	<u>421,200</u>	<u>479,000</u>						
<u>54</u>	<u>210,500</u>	<u>274,400</u>	<u>325,000</u>	<u>422,500</u>	<u>480,200</u>						
<u>55</u>	<u>211,200</u>	<u>275,800</u>	<u>326,200</u>	<u>423,800</u>	<u>481,500</u>						
<u>56</u>	<u>211,900</u>	<u>277,200</u>	<u>327,300</u>	<u>425,000</u>	<u>482,700</u>						
<u>57</u>	<u>212,600</u>	<u>278,700</u>	<u>328,300</u>	<u>426,300</u>	<u>483,900</u>						
<u>58</u>	<u>213,100</u>	<u>280,100</u>	<u>329,300</u>	<u>427,500</u>	<u>485,100</u>						
<u>59</u>	<u>214,000</u>	<u>281,600</u>	<u>330,400</u>	<u>428,700</u>	<u>486,200</u>						

新						旧					
<u>60</u>	<u>214,500</u>	<u>283,100</u>	<u>331,600</u>	<u>429,800</u>	<u>487,300</u>						
<u>61</u>	<u>215,200</u>	<u>284,500</u>	<u>332,700</u>	<u>431,000</u>	<u>488,400</u>						
<u>62</u>	<u>215,900</u>	<u>285,800</u>	<u>333,700</u>	<u>432,200</u>	<u>489,500</u>						
<u>63</u>	<u>216,400</u>	<u>287,000</u>	<u>334,600</u>	<u>433,300</u>	<u>490,500</u>						
<u>64</u>	<u>216,900</u>	<u>288,200</u>	<u>335,700</u>	<u>434,400</u>	<u>491,600</u>						
<u>65</u>	<u>217,500</u>	<u>289,400</u>	<u>336,600</u>	<u>435,500</u>	<u>492,600</u>						
<u>66</u>	<u>218,100</u>	<u>290,500</u>	<u>337,400</u>	<u>436,600</u>	<u>493,500</u>						
<u>67</u>	<u>218,500</u>	<u>291,700</u>	<u>338,400</u>	<u>437,600</u>	<u>494,500</u>						
<u>68</u>	<u>218,900</u>	<u>292,900</u>	<u>339,300</u>	<u>438,700</u>	<u>495,400</u>						
<u>69</u>	<u>219,400</u>	<u>294,000</u>	<u>340,000</u>	<u>439,700</u>	<u>496,300</u>						
<u>70</u>	<u>219,800</u>	<u>295,000</u>	<u>340,800</u>	<u>440,700</u>	<u>497,300</u>						
<u>71</u>	<u>220,400</u>	<u>295,900</u>	<u>341,600</u>	<u>441,700</u>	<u>498,100</u>						
<u>72</u>	<u>220,800</u>	<u>297,000</u>	<u>342,500</u>	<u>442,700</u>	<u>498,900</u>						
<u>73</u>	<u>221,100</u>	<u>297,900</u>	<u>343,200</u>	<u>443,600</u>	<u>499,800</u>						
<u>74</u>	<u>221,500</u>	<u>298,700</u>	<u>344,000</u>	<u>444,500</u>	<u>500,500</u>						
<u>75</u>	<u>221,900</u>	<u>299,600</u>	<u>344,700</u>	<u>445,500</u>	<u>501,300</u>						
<u>76</u>	<u>222,000</u>	<u>300,500</u>	<u>345,500</u>	<u>446,400</u>	<u>502,100</u>						
<u>77</u>	<u>222,700</u>	<u>301,300</u>	<u>346,100</u>	<u>447,300</u>	<u>502,800</u>						
<u>78</u>	<u>223,000</u>	<u>302,200</u>	<u>346,800</u>	<u>448,000</u>	<u>503,500</u>						
<u>79</u>	<u>223,300</u>	<u>303,100</u>	<u>347,500</u>	<u>448,700</u>	<u>504,200</u>						
<u>80</u>	<u>223,700</u>	<u>304,000</u>	<u>348,200</u>	<u>449,400</u>	<u>504,800</u>						
<u>81</u>	<u>224,000</u>	<u>304,800</u>	<u>348,800</u>	<u>450,100</u>	<u>505,400</u>						
<u>82</u>	<u>224,300</u>	<u>305,600</u>	<u>349,400</u>	<u>450,700</u>	<u>506,100</u>						
<u>83</u>	<u>224,500</u>	<u>306,400</u>	<u>350,100</u>	<u>451,300</u>	<u>506,600</u>						
<u>84</u>	<u>224,700</u>	<u>307,200</u>	<u>350,800</u>	<u>452,000</u>	<u>507,100</u>						
<u>85</u>	<u>225,100</u>	<u>307,900</u>	<u>351,300</u>	<u>452,600</u>	<u>507,500</u>						

新						旧
<u>86</u>	<u>225,300</u>	<u>308,700</u>	<u>351,900</u>	<u>453,100</u>	<u>508,000</u>	
<u>87</u>	<u>225,700</u>	<u>309,400</u>	<u>352,600</u>	<u>453,600</u>	<u>508,400</u>	
<u>88</u>	<u>225,900</u>	<u>310,200</u>	<u>353,200</u>	<u>454,100</u>	<u>508,800</u>	
<u>89</u>	<u>225,900</u>	<u>310,800</u>	<u>353,600</u>	<u>454,600</u>	<u>509,200</u>	
<u>90</u>		<u>311,500</u>	<u>354,200</u>	<u>455,000</u>	<u>509,500</u>	
<u>91</u>		<u>312,200</u>	<u>354,900</u>	<u>455,500</u>	<u>509,900</u>	
<u>92</u>		<u>312,900</u>	<u>355,400</u>	<u>456,000</u>	<u>510,100</u>	
<u>93</u>		<u>313,400</u>	<u>355,900</u>	<u>456,500</u>	<u>510,400</u>	
<u>94</u>		<u>314,000</u>	<u>356,300</u>	<u>456,900</u>	<u>510,700</u>	
<u>95</u>		<u>314,600</u>	<u>356,800</u>	<u>457,200</u>	<u>511,000</u>	
<u>96</u>		<u>315,200</u>	<u>357,300</u>	<u>457,600</u>	<u>511,300</u>	
<u>97</u>		<u>315,700</u>	<u>358,000</u>	<u>457,900</u>	<u>511,500</u>	
<u>98</u>		<u>316,200</u>	<u>358,400</u>	<u>458,300</u>	<u>511,700</u>	
<u>99</u>		<u>316,700</u>	<u>359,000</u>	<u>458,600</u>	<u>512,000</u>	
<u>100</u>		<u>317,300</u>	<u>359,600</u>	<u>459,000</u>	<u>512,200</u>	
<u>101</u>		<u>317,700</u>	<u>360,100</u>	<u>459,300</u>	<u>512,400</u>	
<u>102</u>		<u>318,100</u>	<u>360,700</u>	<u>459,500</u>	<u>512,600</u>	
<u>103</u>		<u>318,600</u>	<u>361,200</u>	<u>459,700</u>	<u>512,800</u>	
<u>104</u>		<u>319,100</u>	<u>361,800</u>	<u>459,900</u>	<u>512,900</u>	
<u>105</u>		<u>319,500</u>	<u>362,300</u>	<u>460,200</u>	<u>513,100</u>	
<u>106</u>		<u>319,900</u>	<u>362,900</u>	<u>460,300</u>	<u>513,200</u>	
<u>107</u>		<u>320,300</u>	<u>363,400</u>	<u>460,400</u>	<u>513,400</u>	
<u>108</u>		<u>320,700</u>	<u>364,000</u>	<u>460,600</u>	<u>513,500</u>	
<u>109</u>		<u>321,200</u>	<u>364,400</u>	<u>460,700</u>	<u>513,600</u>	

(2) シニアスタッフ（運用専門職員）本俸表

新							旧
区分 号俸	1	2	3	4	5	6	
	円	円	円	円	円	円	
1	221,500	268,400	344,200	386,900	472,800	536,300	
2	235,900	282,300	359,300	401,900	490,800	553,500	
3	250,400	296,100	374,300	417,600	508,600	570,500	
4	264,800	310,100	389,400	433,400	526,400	587,800	
5	279,200	324,000	404,400	449,300	544,300	604,900	
6	293,600	337,900	419,500	465,100	561,900	622,000	
7	308,000	351,900	434,500	480,000	580,000	639,100	
8	322,500	365,700	449,600	495,100	597,800	656,100	
9	336,900	379,700	464,600	510,000	615,600	673,400	
10		393,600	479,700	525,200	633,300	684,100	
11		407,500	494,800	540,200	651,100	700,500	
12			509,900	555,200	669,200	716,800	
13			524,900	570,300	687,000	733,200	
14				585,200	704,700	749,500	
15				600,500	722,500	766,200	
16				615,400	740,400	782,500	
17				630,400	757,600	789,600	
18				645,400	774,700	805,300	
19				660,400	791,800	820,900	
20				675,300	808,800	836,600	
21				690,300	825,900	852,400	
22				705,300	833,000	859,600	
23				720,100	848,900	866,600	

新							旧	
<u>24</u>				<u>735,100</u>	<u>864,500</u>	<u>880,900</u>		
<u>25</u>				<u>750,100</u>	<u>880,200</u>	<u>886,700</u>		
<u>26</u>					<u>885,800</u>	<u>892,300</u>		
<u>27</u>					<u>891,500</u>	<u>906,500</u>		
<u>28</u>					<u>897,200</u>	<u>912,200</u>		
<u>29</u>					<u>903,000</u>	<u>917,900</u>		
<u>30</u>					<u>917,100</u>	<u>932,200</u>		
<u>31</u>					<u>923,000</u>	<u>938,000</u>		
<u>32</u>					<u>928,700</u>	<u>943,700</u>		
<u>33</u>					<u>941,500</u>	<u>956,600</u>		
<u>34</u>					<u>947,200</u>	<u>962,200</u>		
<u>35</u>					<u>960,000</u>	<u>975,000</u>		
<u>36</u>					<u>972,800</u>	<u>987,800</u>		
<u>37</u>					<u>985,600</u>	<u>1,000,700</u>		
<u>38</u>					<u>998,500</u>	<u>1,013,500</u>		
<u>39</u>					<u>1,011,500</u>	<u>1,026,500</u>		
<u>40</u>					<u>1,024,400</u>	<u>1,039,300</u>		
<u>41</u>					<u>1,037,200</u>	<u>1,056,300</u>		
<u>42</u>					<u>1,050,000</u>	<u>1,073,400</u>		
<u>43</u>					<u>1,062,900</u>	<u>1,090,400</u>		
<u>44</u>					<u>1,075,700</u>	<u>1,107,400</u>		
<u>45</u>					<u>1,088,500</u>	<u>1,124,500</u>		
<u>46</u>					<u>1,101,400</u>	<u>1,141,500</u>		
<u>47</u>					<u>1,114,200</u>	<u>1,158,500</u>		
<u>48</u>					<u>1,127,100</u>	<u>1,175,600</u>		
<u>49</u>					<u>1,139,900</u>	<u>1,192,700</u>		

新						旧	
50					1,152,800	1,209,600	
51					1,165,600	1,226,700	
52					1,178,600	1,243,800	
53					1,191,400	1,260,700	
54					1,204,300	1,277,800	
55					1,217,100	1,294,900	
56					1,229,900	1,312,000	
57					1,242,800	1,328,900	
58					1,255,600	1,346,000	
59					1,268,500	1,363,100	
60					1,281,300	1,380,000	

(別表1の3) シニアアシスタント本俸表 (第4条の3関係)

区分	週4日勤務	週3日勤務
4号職員	316,300円	237,200円
3号職員	289,000円	216,700円
2号職員	228,800円	171,600円
1号職員	188,500円	141,400円

備考

この表中に定める区分の意義は、次に掲げるところによる。

(1) 4号職員 シニアアシスタントとして再雇用された日の前日に適用されていた職員本俸表の等級 (以下「再雇用前等級」という。) が6等級若しくは5等級であった者又は当該前日に適用されていたシニアス

(別表1の2) 継続雇用職員本俸表 (第4条の2関係)

区分	常勤職員	非常勤職員	
		週4日	週3日
4号職員	355,400円	284,300円	213,200円
3号職員	322,700円	258,200円	193,600円
2号職員	286,000円	228,800円	171,600円
1号職員	235,600円	188,500円	141,400円

備考

この表中に定める区分の基準となるべき職務は、次に掲げるところによる。

(1) 4号職員 本俸表における4等級に相当する職務であって困難な業務を所掌する企画役に相当する職務

新	旧																																										
<p><u>タッフ本俸表の区分（以下「再雇用前区分」という。）が区分6若しくは区分5であった者をいう。</u></p> <p>(2) 3号職員 <u>再雇用前等級が4等級であった者又は再雇用前区分が区分4であった者をいう。</u></p> <p>(3) 2号職員 <u>再雇用前等級が3等級であった者又は再雇用前区分が区分3であった者をいう。</u></p> <p>(4) 1号職員 <u>再雇用前等級が2等級若しくは1等級であった者又は再雇用前区分が区分2若しくは区分1であった者をいう。</u></p> <p>(別表2) 役職手当の月額（第9条関係）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>職員本俸表の 等級及びシニア スタッフ本俸表の 区分</th> <th>区 分</th> <th>役職手当額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6 等級</td> <td>副 C I O（副最高投資責任者）</td> <td>122,300円</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">5 等級</td> <td>審議役</td> <td>122,300円</td> </tr> <tr> <td>部全体の事務を掌理する部長、室長及び 経営委員会事務室長</td> <td>106,400円</td> </tr> <tr> <td>部長及び重要な業務を所掌する次長</td> <td>101,000円</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">4 等級</td> <td>監査委員会事務室長、次長、課長、副室 長及び副事務室長</td> <td>84,100円</td> </tr> <tr> <td>企画役</td> <td>73,200円</td> </tr> <tr> <td>3 等級並びに 区分6、区分 5及び区分4</td> <td>課長代理、室長代理及び事務室長代理</td> <td>36,500円</td> </tr> </tbody> </table>	職員本俸表の 等級及びシニア スタッフ本俸表の 区分	区 分	役職手当額	6 等級	副 C I O（副最高投資責任者）	122,300円	5 等級	審議役	122,300円	部全体の事務を掌理する部長、室長及び 経営委員会事務室長	106,400円	部長及び重要な業務を所掌する次長	101,000円	4 等級	監査委員会事務室長、次長、課長、副室 長及び副事務室長	84,100円	企画役	73,200円	3 等級並びに 区分6、区分 5及び区分4	課長代理、室長代理及び事務室長代理	36,500円	<p>(2) 3号職員 <u>本俸表における4等級に相当する職務であって企画役に相当する職務</u></p> <p>(3) 2号職員 <u>本俸表における3等級に相当する職務</u></p> <p>(4) 1号職員 <u>本俸表における2等級以下に相当する職務</u></p> <p>(別表2) 役職手当の月額（第9条関係）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>等級</th> <th>区 分</th> <th>役職手当額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6 等級</td> <td>副 C I O（副最高投資責任者）</td> <td>122,300円</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">5 等級</td> <td>審議役</td> <td>122,300円</td> </tr> <tr> <td>部全体の事務を掌理する部長、室長及び 経営委員会事務室長</td> <td>106,400円</td> </tr> <tr> <td>部長及び重要な業務を所掌する次長</td> <td>101,000円</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">4 等級</td> <td>監査委員会事務室長、次長、課長、副室 長及び副事務室長</td> <td>84,100円</td> </tr> <tr> <td>企画役</td> <td>73,200円</td> </tr> <tr> <td>3 等級</td> <td>課長代理、室長代理及び事務室長代理</td> <td>36,500円</td> </tr> </tbody> </table>	等級	区 分	役職手当額	6 等級	副 C I O（副最高投資責任者）	122,300円	5 等級	審議役	122,300円	部全体の事務を掌理する部長、室長及び 経営委員会事務室長	106,400円	部長及び重要な業務を所掌する次長	101,000円	4 等級	監査委員会事務室長、次長、課長、副室 長及び副事務室長	84,100円	企画役	73,200円	3 等級	課長代理、室長代理及び事務室長代理	36,500円
職員本俸表の 等級及びシニア スタッフ本俸表の 区分	区 分	役職手当額																																									
6 等級	副 C I O（副最高投資責任者）	122,300円																																									
5 等級	審議役	122,300円																																									
	部全体の事務を掌理する部長、室長及び 経営委員会事務室長	106,400円																																									
	部長及び重要な業務を所掌する次長	101,000円																																									
4 等級	監査委員会事務室長、次長、課長、副室 長及び副事務室長	84,100円																																									
	企画役	73,200円																																									
3 等級並びに 区分6、区分 5及び区分4	課長代理、室長代理及び事務室長代理	36,500円																																									
等級	区 分	役職手当額																																									
6 等級	副 C I O（副最高投資責任者）	122,300円																																									
5 等級	審議役	122,300円																																									
	部全体の事務を掌理する部長、室長及び 経営委員会事務室長	106,400円																																									
	部長及び重要な業務を所掌する次長	101,000円																																									
4 等級	監査委員会事務室長、次長、課長、副室 長及び副事務室長	84,100円																																									
	企画役	73,200円																																									
3 等級	課長代理、室長代理及び事務室長代理	36,500円																																									

新	旧			
削除	(別表3) 継続雇用職員の役職手当の月額 (第9条の2関係)			
	区分	常勤職員	非常勤職員	
			週4日	週3日
	4号職員	40,100円	32,000円	24,000円
	3号職員	38,600円	30,800円	23,100円
<p>備考</p> <p style="text-align: center;">第4条の2ただし書を適用する職員の役職手当の月額は、4号職員と同額とする。</p>				

附 則(令和7. . . 改正)

この改正は、令和7年4月1日から施行する。

職員退職手当支給規程（平成31年規程第4号）の一部を次のとおり改正する。

令和7年 月 日改正
経営委員会

新	旧
<p>職員退職手当支給規程</p> <p>平成31年規程第4号 平成31年1月21日制定 令和4年3月10日改正 令和5年3月6日改正 <u>令和7年 月 日改正</u></p> <p>第1条～第2条 略</p> <p>（計算方法）</p> <p>第3条 正規職員の退職手当の額は、職員の退職の日における本俸月額（以下「<u>退職日本俸月額</u>」という。）に第4条各号に規定する支給割合を乗じて得た合計額とする。</p> <p>2 略</p> <p>（支給割合）</p> <p>第4条 正規職員の退職手当の支給割合は、次の各号による。</p> <p>（1）勤続5年までの期間については、勤続期間1年につき<u>退職日本俸月額</u>の100分の100</p>	<p>職員退職手当支給規程</p> <p>平成31年規程第4号 平成31年1月21日制定 令和4年3月10日改正 令和5年3月6日改正</p> <p>第1条～第2条 略</p> <p>（計算方法）</p> <p>第3条 正規職員の退職手当の額は、職員の退職の日における本俸月額（以下「<u>本俸月額</u>」という。）に第4条各号に規定する支給割合を乗じて得た合計額とする。</p> <p>2 略</p> <p>（支給割合）</p> <p>第4条 正規職員の退職手当の支給割合は、次の各号による。</p> <p>（1）勤続5年までの期間については、勤続期間1年につき<u>本俸月額</u>の100分の100</p>

新	旧
<p>(2) 勤続5年を超え10年までの期間については、勤続期間1年につき<u>退職日本俸月額</u>の100分の140</p> <p>(3) 勤続10年を超え20年までの期間については、勤続期間1年につき<u>退職日本俸月額</u>の100分の180</p> <p>(4) 勤続20年を超え30年までの期間については、勤続期間1年につき<u>退職日本俸月額</u>の100分の200</p> <p>(5) 勤続30年を超える期間については、勤続期間1年につき<u>退職日本俸月額</u>の100分の100</p>	<p>(2) 勤続5年を超え10年までの期間については、勤続期間1年につき<u>本俸月額</u>の100分の140</p> <p>(3) 勤続10年を超え20年までの期間については、勤続期間1年につき<u>本俸月額</u>の100分の180</p> <p>(4) 勤続20年を超え30年までの期間については、勤続期間1年につき<u>本俸月額</u>の100分の200</p> <p>(5) 勤続30年を超える期間については、勤続期間1年につき<u>本俸月額</u>の100分の100</p>
<p>(シニアスタッフの退職手当の計算方法に係る特例)</p>	
<p><u>第4条の2 就業規則第34条の4第1項の規定によりシニアスタッフに任命された正規職員の退職手当の額は、当該職員がシニアスタッフに任命された日(以下「任命日」という。)の前日の本俸月額(以下「任命前本俸月額」という。)が退職日本俸月額よりも多いときは、第3条第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる額の合計額とする。</u></p>	
<p>(1) <u>その者の任命前本俸月額に任命日の前日までの勤続期間に応じた支給割合を乗じて得た合計額</u></p>	
<p>(2) <u>イに掲げる額からロに掲げる額を控除した額</u></p>	
<p><u>イ その者の退職日本俸月額に退職日までの勤続期間に応じた支給割合を乗じて得た合計額</u></p>	
<p><u>ロ その者の退職日本俸月額に任命日の前日までの勤続期間に応じた支給割合を乗じて得た合計額</u></p>	
<p><u>2 前項の支給割合は、前条各号の規定を準用する。なお、前項第1号において準用する場合は、前条各号中「退職日本俸月額」とあるのは「任命前本俸月額」に読み替えるものとする。</u></p>	
<p>(退職手当の最高限度額)</p>	<p>(退職手当の最高限度額)</p>

新	旧
<p>第5条 <u>第3条及び第4条</u>の規定により算出した退職手当の額が<u>退職日本俸月額</u>に100分の5,500を乗じて得た額を超えるときは、第8条に規定する場合を除き、<u>退職日本俸月額</u>に100分の5,500を乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。</p> <p>第5条の2 <u>第4条の2</u>の規定により算出した退職手当の額が任命前本俸月額に100分の5,500を乗じて得た額を超えるときは、<u>第8条に規定する場合を除き、任命前本俸月額に100分の5,500を乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。</u></p> <p>第6条及び第7条 略</p> <p>(退職手当の増額)</p> <p>第8条 正規職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、第3条から<u>第5条の2</u>までの規定により算出して得た額に、<u>退職日本俸月額（その者の退職手当の計算において第4条の2の規定が適用される場合は、任命前本俸月額）</u>に100分の500以内の割合を乗じて得た額を加算することができる。</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 勤続期間が10年以上であって定年により退職したとき<u>（60歳に達した日の属する年度の末日以後その者の非違によることなく退職したときを含む。）</u></p> <p>(3)～(5) 略</p> <p>(退職手当の減額)</p> <p>第9条 <u>退職手当</u>は、正規職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、第3条から<u>第5条の2</u>までの規定により算出して得た額から当該金額に100分の50以内の割合を乗じて得た額に相当する金額を減額することができる。</p>	<p>第5条 <u>前2条</u>の規定により算出した退職手当の額が<u>本俸月額</u>に100分の5,500を乗じて得た額を超えるときは、第8条に規定する場合を除き、<u>本俸月額</u>に100分の5,500を乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。</p> <p>第6条及び第7条 略</p> <p>(退職手当の増額)</p> <p>第8条 正規職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、第3条から<u>第5条</u>までの規定により算出して得た額に、<u>本俸月額</u>に100分の500以内の割合を乗じて得た額を加算することができる。</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 勤続期間が10年以上であって定年により退職したとき。</p> <p>(3)～(5) 略</p> <p>(退職手当の減額)</p> <p>第9条 <u>退職金</u>は、正規職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、第3条から<u>第5条</u>までの規定により算出して得た額から当該金額に100分の50以内の割合を乗じて得た額に相当する金額を減額することができる。</p>

新	旧
<p>(1)～(3) 略</p> <p>第9条の2及び第9条の3 略</p> <p>(累計年間基準ポイントの計算)</p> <p>第9条の4 略</p> <p>2 前項の年間基準ポイントは、職員給与規程第21条第8項の規定により計算される奨励手当の額を10,000円で除した額に、当該運用専門職員の<u>等級又は区分別</u>、号俸別に別表に定める割合を乗じて得た値とする。</p> <p>3 略</p> <p>(理論年収)</p> <p>第9条の5 理論年収は、退職日において運用専門職員が受けるべき本俸月額、役職手当の月額、扶養手当の月額、調整手当の月額及び住居手当の月額の合計額に12を乗じて得た額並びに当該運用専門職員が満年度勤務したものとして計算する奨励手当の合計額とする。ただし、<u>運用専門職員が定年により退職した場合及び年金積立金管理運用独立行政法人法（平成16年法律第105号。以下「管理運用法人法」という。）第16条の規定に違反した事実が認められる場合には、当該理論年収は零とする。</u></p> <p>2 略</p> <p>第10条～第17条 略</p> <p>附 則</p> <p>1 及び 2 略</p>	<p>(1)～(3) 略</p> <p>第9条の2及び第9条の3 略</p> <p>(累計年間基準ポイントの計算)</p> <p>第9条の4 略</p> <p>2 前項の年間基準ポイントは、職員給与規程第21条第7項の規定により計算される奨励手当の額を10,000円で除した額に、当該運用専門職員の<u>等級別</u>、号俸別に別表に定める割合を乗じて得た値とする。</p> <p>3 略</p> <p>(理論年収)</p> <p>第9条の5 理論年収は、退職日において運用専門職員が受けるべき本俸月額、役職手当の月額、扶養手当の月額、調整手当の月額及び住居手当の月額の合計額に12を乗じて得た額並びに当該運用専門職員が満年度勤務したものとして計算する奨励手当の合計額とする。ただし、<u>運用専門職員が年金積立金管理運用独立行政法人法（平成16年法律第105号。以下「管理運用法人法」という。）第16条の規定に違反した事実が認められる場合には、当該理論年収は零とする。</u></p> <p>2 略</p> <p>第10条～第17条 略</p> <p>附 則</p> <p>1 及び 2 略</p>

新	旧																												
<p>3 当分の間、職員に対する退職手当の額のうち、<u>第3条、第4条の2</u>又は第9条の2の規定により計算した額については、その額に100分の83.7を乗じて得た額とする。</p> <p>附 則（令和4.3.10改正） 略 附 則（令和5.3.6改正） 略</p>	<p>3 当分の間、職員に対する退職手当の額のうち、第3条又は第9条の2の規定により計算した額については、その額に100分の83.7を乗じて得た額とする。</p> <p>附 則（令和4.3.10改正） 略 附 則（令和5.3.6改正） 略</p>																												
<p>別表（第9条の4第2項関係）</p> <table border="1" data-bbox="129 609 972 1149"> <thead> <tr> <th>職員本俸表の等級及びシニアスタッフ本俸表の区分</th> <th>号俸</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6等級及び区分<u>6</u></td> <td>全号俸</td> <td>100分の25</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">5等級及び区分<u>5</u></td> <td>1号俸から21号俸まで</td> <td>100分の12.5</td> </tr> <tr> <td>22号俸から60号俸まで</td> <td>100分の25</td> </tr> <tr> <td>1等級から4等級及び区分1から<u>4</u></td> <td>全号俸</td> <td>100分の12.5</td> </tr> </tbody> </table>	職員本俸表の等級及びシニアスタッフ本俸表の区分	号俸	割合	6等級及び区分 <u>6</u>	全号俸	100分の25	5等級及び区分 <u>5</u>	1号俸から21号俸まで	100分の12.5	22号俸から60号俸まで	100分の25	1等級から4等級及び区分1から <u>4</u>	全号俸	100分の12.5	<p>別表（第9条の4第2項関係）</p> <table border="1" data-bbox="1191 609 2038 858"> <thead> <tr> <th>等級</th> <th>号俸</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6等級</td> <td>全号俸</td> <td>100分の25</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">5等級</td> <td>1号俸から21号俸まで</td> <td>100分の12.5</td> </tr> <tr> <td>22号俸から60号俸まで</td> <td>100分の25</td> </tr> <tr> <td>1等級～4等級</td> <td>全号俸</td> <td>100分の12.5</td> </tr> </tbody> </table>	等級	号俸	割合	6等級	全号俸	100分の25	5等級	1号俸から21号俸まで	100分の12.5	22号俸から60号俸まで	100分の25	1等級～4等級	全号俸	100分の12.5
職員本俸表の等級及びシニアスタッフ本俸表の区分	号俸	割合																											
6等級及び区分 <u>6</u>	全号俸	100分の25																											
5等級及び区分 <u>5</u>	1号俸から21号俸まで	100分の12.5																											
	22号俸から60号俸まで	100分の25																											
1等級から4等級及び区分1から <u>4</u>	全号俸	100分の12.5																											
等級	号俸	割合																											
6等級	全号俸	100分の25																											
5等級	1号俸から21号俸まで	100分の12.5																											
	22号俸から60号俸まで	100分の25																											
1等級～4等級	全号俸	100分の12.5																											
<p>附 則(令和7. . 改正)</p>																													
<p>この改正は、令和7年4月1日から施行する。</p>																													

倫理規程（平成31年規程第8号）の一部を次のとおり改正する。

令和7年 月 日改正
経営委員会

新	旧
<p>倫理規程</p> <p style="text-align: center;">平成31年規程第8号 平成31年1月21日制定 令和3年4月23日改正 <u>令和7年 月 日改正</u></p> <p>第1条～第9条 略</p> <p style="text-align: center;">（役員等の職務に係る倫理の保持を阻害する行為等の禁止）</p> <p>第10条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 役員並びに職員給与規程第9条第1項の規定に基づき役職手当の支給を受ける職員（以下「特定役職員等」という。）は、その管理し、又は監督する役員等がこの規程に違反する行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実があるときは、これを黙認してはならない。</p> <p>第11条～第22条 略</p> <p style="text-align: center;">附 則 略</p> <p>様式1～様式5 略</p>	<p>倫理規程</p> <p style="text-align: center;">平成31年規程第8号 平成31年1月21日制定 令和3年4月23日改正</p> <p>第1条～第9条 略</p> <p style="text-align: center;">（役員等の職務に係る倫理の保持を阻害する行為等の禁止）</p> <p>第10条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 役員並びに職員給与規程第9条第1項及び第9条の2の規定に基づき役職手当の支給を受ける職員（以下「特定役職員等」という。）は、その管理し、又は監督する役員等がこの規程に違反する行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実があるときは、これを黙認してはならない。</p> <p>第11条～第22条 略</p> <p style="text-align: center;">附 則 略</p> <p>様式1～様式5 略</p>

附 則（令和7. . . 改正）

この改正は、令和7年4月1日から施行する。