

単身赴任手当支給細則

平成16年 4 月 1 日

細則第 19 号

改正 平成25年 3 月 13日細則第 4 号

平成27年 3 月 24日細則第 8 号

平成28年 3 月 23日細則第 7 号

令和 7 年 3 月 27日細則第10号

(趣旨)

第1条 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（平成16年規程第14号。以下「給与規程」という。）第17条の規定による単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、別に定める場合を除き、この細則の定めるところによる。

(やむを得ない事情)

第2条 給与規程第17条第1項及び第3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（届出を要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すること。
- (4) 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅（学長が定めるこれに準ずる住宅を含む。）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

(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並びに第3項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項の同条第1項の規定による単身赴任手当を支給する職員との権衡上必要があると認められるものとして学長が指定する職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 次に掲げる事由の発生（以下「事由発生」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、当該事由発生の直前の住居から当該事由発生の直後に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

イ 国立大学法人鳴門教育大学職員就業規則（平成16年規則第23号。以下「就業規則」という。）第26条の規定による採用（同条に規定する退職した日の翌日におけるものに限る。）をされたこと。

ロ 就業規則第17条第1項第4号、国立大学法人鳴門教育大学職員休職規程（平成16年規程第13号）第4条第1号及び第2号の規定による休職から復職したこと。

(2) 勤務部署を異にする異動又は在勤する勤務部署の移転に伴い、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あって、当該異動又は勤務部署の移転の直前の住居から当該異動又は勤務部署の移転の直後に在勤する勤務部署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職員以外の職員で当該異動又は勤務部署の移転の直後に在勤する勤務部署における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと学長が認めるもののうち、単身で生活することを常況とする職員

(3) 勤務部署を異にする異動又は在勤する勤務部署の移転に伴い、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（以下単に「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、当該異動又は勤務部署の移転の直前の住居から当該異動又は勤務部署の移転の直後に在勤する勤務部署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（当該異動又は勤務部署の移転の直後に在勤する勤務部署における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと学長が認めるものを含む。）のうち、単身で生活することを常況とする職員

(4) 勤務部署を異にする異動又は在勤する勤務部署の移転に伴い、住居を移転した後、

学長の定める特別の事情により、当該異動又は勤務部署の移転の直前に同居していた配偶者（配偶者のない職員にあっては、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勤務部署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当該別居の直後に在勤する勤務部署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（当該別居の直後に在勤する勤務部署における職務の遂行上住居を移転して配偶者等と同居することができないと学長が認めるものを含む。）のうち、単身で生活することを常況とする職員

- (5) 勤務部署を異にする異動又は在勤する勤務部署の移転に伴い、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っては、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、当該異動又は勤務部署の移転の直前の住居から当該異動又は勤務部署の移転の直後に在勤する勤務部署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（当該異動又は勤務部署の移転の直後に在勤する勤務部署における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと学長が認めるものを含む。）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) 勤務部署を異にする異動又は在勤する勤務部署の移転に伴い、住居を移転した後、学長の定める特別の事情により、当該異動又は勤務部署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勤務部署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当該別居の直後に在勤する勤務部署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（当該別居の直後に在勤する勤務部署における職務の遂行上住居を移転して配偶者等と同居することができないと学長が認めるものを含む。）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
- (7) 第2号から前号までの規定中「勤務部署を異にする異動又は在勤する勤務部署の移転に伴い」とあるのを「他の国立大学法人職員であった者、国家公務員であった者、検察官であった者若しくは給与特例法適用職員等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事由発生に伴い」と、「異動又は勤務部署の移転」とあるのを「採用又は事由発生」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
- (8) 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として学長の定める職員

（支給の調整）

第6条 職員の配偶者が単身赴任手当又は他の国立大学法人、国及び地方公共団体その他のこれに相当する手当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書類を添付して、学長が定める様式の単身赴任届により、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。

- 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。
- 3 第1項の規定にかかわらず、学長において配偶者等との別居の状況等を認定することができる場合として学長が定める場合には、同項の規定による届出を要しない。

(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、又は改定しなければならない。前条第2項に規定する場合においても、同様とする。

- 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学長が定める様式の単身赴任手当認定簿に記載するものとする。

(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（学長が定める場合にあっては、当該要件を欠くに至った日以降の日で学長が定める日）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。

(事後の確認)

第10条 学長は、現に単身赴任手当の支給を受けている職員が給与規程第17条第1項又は第3項の職員たる要件を具備しているかどうか及び単身赴任手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。

- 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。
- 3 学長は、職員が正当な理由なく、学長の定める日以降3月を経過しても、前項の確認を完了できない場合には、認定を取り消すことができる。

(雑則)

第11条 この細則に定めるもののほか、単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、学長

が別に定める。

附 則

この細則は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この細則は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

1 この細則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

2 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程の一部を改正する規程（平成 27 年規程第 15 号）附則第 8 項の規定にする 30,000 円を超えない範囲内で学長が定める額は、26,000 円とする。

附 則

（施行日）

1 この細則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

（附則の改正（平成 27 年細則第 8 号））

2 単身赴任手当支給細則の一部改正細則（平成 27 年細則第 8 号）附則第 2 項に規定する学長が定める額を、30,000 円とする。

附 則

この細則は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。