

国立大学法人富山大学単身赴任生活手当支給細則

平成 19 年 10 月 1 日制定

平成 27 年 3 月 25 日改正

平成 28 年 2 月 22 日改正

令和 3 年 3 月 24 日改正

令和 4 年 9 月 27 日改正

令和 4 年 10 月 25 日改正

令和 7 年 3 月 26 日改正

(総則)

第 1 条 国立大学法人富山大学職員給与規則（以下「給与規則」という。）第 14 条に規定する単身赴任生活手当の支給については、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 給与規則第 14 条第 1 項の「やむを得ない事情」は、次に掲げる事由とする。

- (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。）が引き続き就業又は就学すること。
- (2) 配偶者が就学している同居の子を養育すること。
- (3) 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。
- (4) 配偶者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。
- (5) 配偶者が特定の医療機関等において治療を受けている同居の子を養育すること。
- (6) 配偶者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。
- (7) 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

(距離の基準)

第 3 条 給与規則第 14 条第 1 項の「別に定める基準」は、次のとおりとする。

- (1) 最も経済的かつ合理的と認められる通常の経路及び方法により移動するものとした場合の距離が 60 キロメートル以上であること。
- (2) 最も経済的かつ合理的と認められる通常の経路及び方法により移動するものとした場合の往路の所要時間が 2 時間以上である場合

(加算額等)

第 4 条 給与規則第 14 条第 2 項第 1 号の「別に定める距離」は 100 キロメートルとし、「距離に応じた額」は、次のとおりとする。

距離	加算額 (円)
100km 以上 300km 未満	8,000

300km 以上 500km 未満	16, 000
500km 以上 700km 未満	24, 000
700km 以上 900km 未満	32, 000
900km 以上 1, 100km 未満	40, 000
1, 100km 以上 1, 300km 未満	46, 000
1, 300km 以上 1, 500km 未満	52, 000
1, 500km 以上 2, 000km 未満	58, 000
2, 000km 以上 2, 500km 未満	64, 000
2, 500km 以上	70, 000

（権衡職員の範囲など）

第5条 給与規則第14条第3項の「別に定める職員」は、次に掲げる職員とする。

- （1）勤務場所を異にする異動等（研修を除く。以下同じ。）の際に、第2条に規定するやむを得ない事情と同等の事情により、配偶者と別居状態となった職員
- （2）採用及び勤務場所を異にする異動等（以下「採用等」という。）の際に、第2条に規定するやむを得ない事情と同等の事情により、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状態にある職員（配偶者のない職員に限る。）で、当該採用等の直後の満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の住居から職員が在勤する勤務場所との距離が、第3条に規定する基準を満たすもののうち、単身で生活することを常況とする職員
- （3）給与規則第14条第1項と同等の場合で、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

（届出）

第6条 新たに給与規則第14条の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単身赴任生活届（別紙様式）により、配偶者等との別居の状況等を学長に届け出るものとする。単身赴任生活手当を受けている職員の住居、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 学長は、単身赴任生活手当の支給を受けている職員が正当な理由なくこの細則に定める書類（以下「届出書類」という。）を提出しない場合には、単身赴任生活手当の支給を一時差し止めることができる。
- 3 前項の場合において、支給を一時差し止めた月の初日（以下「支給一時差止日」という。）から3月以内に届出書類が提出され、支給要件を満たしていることが確認できた場合は、支給の一時差し止めを解除し、支給一時差止日に遡って手当を支給する。
- 4 第2項の場合において、支給一時差止日から3月以内に届出書類が提出されなかったときは、支給一時差止日から支給要件が消滅したものとみなす。
- 5 学長は、前項の規定により支給要件が消滅したものとみなした場合は、対象となった職員に対して、その旨を通知するものとする。

(支給の始期及び終期)

第7条 単身赴任生活手当の支給は、職員が新たに給与規則第14条の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、その日の属する日の前月）をもって終わる。ただし、単身赴任生活手当の支給の開始については、前条第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。

(支給の停止等)

第8条 単身赴任生活手当は、職員が次に掲げる場合に該当するときは、その期間中支給しない。なお、これらの期間が開始された場合又は当該期間の終了により職務に復帰等した場合のその月分は、給与規則第36条の規定により日割計算で支給する。

(1) 出勤停止者（国立大学法人富山大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第39条第1項第3号の規定に基づく出勤停止者）

(2) 休職者（就業規則第11条第1項各号の規定に基づく休職者）

(3) 育児休業職員（就業規則第33条第1項の規定に基づく育児休業職員及び第2項の規定に基づく出生時育児休業職員（出生時育児休業者の就業日を除く。））

(4) 介護休業職員（就業規則第34条第1項の規定に基づく介護休業職員（部分休業者を除く。））

2 単身赴任生活手当は、給与規則第34条の規定により給与が減額される場合でも減額しない。

(事後の確認)

第9条 学長は、現に単身赴任生活手当の支給を受けている職員が給与規則第14条の要件を具備してい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。

(その他)

第10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

1 この細則は、平成19年10月1日から施行する。

2 国立大学法人富山大学単身赴任手当支給細則は、廃止する。

3 施行日の前日において、国立大学法人富山大学単身赴任手当支給細則（以下「単身赴任手当支給細則」という。）附則第2項に基づく経過措置の額を支給されていた職員が、施行日以後も引き続き配偶者と別居状態にあるときは、その額を平成20年9月までの間支給する。

附 則

この細則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この細則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この細則は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この細則は、令和 4 年 9 月 27 日から施行する。ただし、第 8 条第 1 項第 3 号の規定については、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この細則は、令和 4 年 10 月 25 日から施行する。

附 則

この細則は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

単 身 赴 任 生 活 届

富山大学長 殿

年 月 日提出

所 属		氏 名	
現 住 所			

配偶者等との別居の状況等について下記の通り届け出ます。

届出の理由（該当する事項を○で囲み、必要事項を記入してください。）

[A] 新規（採用・異動等）（異動日： 年 月 日）	[D] 別居事由の変更（変更日： 年 月 日）
[B] 職員の転居（変更日： 年 月 日）	[E] 支給要件の喪失（変更日： 年 月 日）
[C] 配偶者等の転居（変更日： 年 月 日）	[F] その他（ ）（ 年 月 日）

届出の理由が [A]～[D]の場合 選択・記入願います。	(1) 配偶者の就業・就学のため	(5) 配偶者が治療を受ける子を養育するため
	(2) 配偶者が在学中の子を養育するため	(6) 配偶者が父母を介護するため
配偶者等との別居理由	(3) 配偶者が自宅(持家)を管理するため	(7) その他
	(4) 配偶者が医療機関で治療等を受けるため	
..... 上記項目について具体的に状況等を記入願います。		
職員の現住所での同居者	☐ 無 ☐ 有 { 氏名() 続柄() 生年月日() }	
配偶者等の現住所	(☐ 借家・借間 ☐ その他())	

届出の理由が [E]の場合 記入願います。	
要件を喪失した理由	

・ 本届に記載した情報は単身赴任生活手当の決定に用いられます。
・ 単身赴任生活手当を支給されている職員で、要件を喪失した者は速やかに届け出てください。
・ 届出が遅れた場合及び手当の決定が直近の給与支給に間に合わない場合は、翌月以降の給与で調整することがあります。