

独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構職員給与規程

平成 16 年 2 月 29 日

2004 年(総企)規程第 9 号

最終改正 平成 30 年 2 月 1 日

(目的)

第 1 条 この規程は、独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構（以下「機構」という。）の職員の給与に関する事項を定めることを目的とする。

2 機構の業務に従事する者であって臨時に勤務するもの又は常時機構の業務に従事しないものに対する給与の支給については、別に定める。

(給与の区分)

第 2 条 職員の給与は、次の区分のとおりとする。

(1) 基本給

- イ 本俸
- ロ 扶養手当

(2) 諸手当

- イ 職責手当
- ロ 特別都市手当
- ハ 広域異動手当
- ニ 超過勤務手当
- ホ 通勤手当
- ヘ 単身赴任手当
- ト 住居手当
- チ 寒冷地手当
- リ 坑内作業手当
- ヌ 特地勤務手当
- ル 特地勤務手当に準ずる手当
- ヲ 夜勤手当

(3) 賞与

(本俸の決定)

第 3 条 職員の本俸は、職員の業績評価等及び職務遂行能力に基づき、別表第 1 の俸給表によりその月額を定めて、これを支給する。

(初任本俸の基準)

第4条 新たに採用する者の初任本俸は、6等級29号俸を大学卒業者の基準とし、学歴、職歴、能力等を総合的に勘案して決定する。

(昇給)

第5条 昇給は職員各人の業績評価等の結果に基づき、年1回行う。

2 職員が昇給したときにおける号俸等は、別に定める。

(能力等級と対応職務)

第6条 能力等級の能力要件は別表第2に定める。

2 能力等級と対応する主な職務の関係は別表第3のとおりとする。

(昇格)

第7条 理事長は、職員各人の長期にわたる業績評価等の結果に基づき、職員の格付けられた能力等級が必要とする能力を十分満たし、直近上位の等級に格付けすることが適当と認められる場合に昇格させることができる。

2 職員が昇格したときにおいて受ける号俸等は、別に定める。

(降格)

第8条 理事長は、職務遂行能力が著しく低下し、若しくは不足していると認められるとき、勤労意欲が著しく喪失したと判断されるとき、又は、就業規則第53条の懲戒に該当する行為があったときは、職員を降格させることができる。

2 職員が降格したときにおいて受ける号俸等は、別に定める。

(給与の支給日)

第9条 給与(寒冷地手当、賞与及び通勤手当を除く。)の支給日は、毎月16日とし、その月の初日から末日までの期間につきその月額を支給する。ただし、その日が休日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い休日でない日とする。

2 前項の規定にかかわらず、超過勤務手当及び坑内作業手当は、前月の初日から前月の末日までの分をその月の翌月の16日に支給する。この場合において、前項ただし書きの規定を準用する。

(給与の支給方法)

第10条 給与は、職員の指定する本人名義の口座への振込みによって支払う。ただし、職員が希望した場合は、通貨によって直接職員に支払う。

2 法令等に基づき職員の給与から控除すべき金額がある場合には、その職員に支払う

べき給与から、控除すべき金額を控除して支払う。

(給与の日割計算)

第11条 新たに職員となった者には、その日から給与を支給し、昇給昇格等により本俸に異動を生じた者には、その日から新たに定められた本俸に基づき給与を支給する。

2 職員が離職したときは、その日まで給与を支給する。

3 前2項の規定により給与を支給する場合であって、その月の初日から末日までの分を支給するとき以外のときは、その給与の額は、その月の現日数から日曜日及び土曜日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

4 職員が、休職期間満了による退職、定年退職、業務上の疾病による退職、死亡並びに機構の都合による退職をしたときは、第2項の規定にかかわらず、その月分の給与を全額支給する。

(扶養手当)

第12条 扶養手当は、扶養親族を有する職員に対して支給する。

2 扶養親族の範囲は、次に掲げる者で他に生計の途がなく、主としてその職員の扶養を受けている者とする。

(1) 配偶者(婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情がある者を含む。以下同じ。)

(2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子及び孫

(3) 満60歳以上の父母及び祖父母

(4) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹

(5) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額、第2項各号に該当する扶養親族(以下「配偶者、扶養親族たる子、父母等」という。)について別表6に基づき職員の等級に応じて定め、これを支給する。なお、配偶者がいない場合の扶養親族たる子、父母等のうち1人についての手当額は平成29年3月31日までの間は11,000円、平成30年3月31日までの間は子:10,000円、父母等:9,000円、平成30年4月1日以降は別表6のとおりとする。

4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日以後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間(以下「特定期間」という。)にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

第13条 新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号の一に該当する事実が生じた場合においては、その職員は、直ちに、その旨を給与支払者に届け出なければならない。

- (1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合
 - (2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（前条第2項第2号又は第4号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）
 - (3) 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）
 - (4) 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第1号に該当する場合を除く。）
- 2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においてはその者が職員となった日、扶養親族がない職員に前項第1号に掲げる事実が生じた場合においてはその事実が生じた日の属する月の翌月（これら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、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るもののすべてが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これら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、扶養手当の支給の開始については、同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日を経過した後に行われたときは、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。
- 3 扶養手当は、これを受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合、扶養手当を受けている職員について同項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月（これら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、扶養手当を受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定（扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。
- 4 前条及びこの条に規定するもののほか、扶養手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(職責手当)

第14条 職責手当は、別表第4に掲げる職務の区分に応じ、それぞれの区分に掲げる額を支給する。

2 前項に規定するもののほか、職責手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(特別都市手当)

第15条 特別都市手当は、別表第5に掲げる事務所に在勤する職員に支給するものとし、その月額を、本俸、扶養手当及び職責手当の月額合計額に、別表第5に掲げる事務所に応じてそれぞれ同表に掲げる割合を乗じて得た額とする。

第16条 前条に規定する事務所に勤務する職員がその事務所を異にして異動した場合又はその事務所が移転した場合（これらの職員が当該異動又は移転の日の前日に在勤していた地域に引き続き6か月を超えて在勤していた場合その他当該場合との均衡上必要があると認められる場合として別に定める場合に限る。）において、当該異動又は移転（以下この条において「異動等」という。）の直後に勤務する事務所に係る特別都市手当の支給割合が当該異動等の前日に勤務していた地域に係る特別都市手当の支給割合に達しないこととなる時、又は当該異動等の直後に勤務する地域が同条に規定する事務所に該当しないこととなる時は、当該職員には当該異動等の日から2年を経過するまでの間、当該異動等の日の前日における事務所に勤務するものとした場合に前条の規定により支給されることとなる特別都市手当に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の特別都市手当を支給する。ただし、当該異動等の日から2年を経過するまでの間に当該職員がさらに事務所を異にして異動した場合又はその事務所が移転した場合における特別都市手当の支給については、別に定める。

(1) 当該異動等の日から同日以後1年を経過するまでの期間 異動等前の支給割合（異動等前の支給割合が当該異動等の後に改定された場合にあっては、当該異動等の日の前日の支給割合。次号において同じ。）

(2) 当該異動等の日から同日以後2年を経過するまでの期間（前号に掲げる期間を除く。） 異動等前の支給割合に100分の80を乗じて得た割合

2 国、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に規定する行政執行法人、若しくは地方公共団体又は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各号に掲げる法人その他これに準ずる法人で別に定めるものを使用される者（以下「国家公務員等」という。）であった者が、引き続き職員となり、前条第1号に規定する事務所に勤務することとなった場合又は同条に規定する事務所以外の事務所に勤務することとなった場合において、勤務することとなった日の前日における勤務地等を考慮して前項の規定による特別都市手当の支給される職員との権

衡上必要があると認められるときは、当該職員には、別に定めるところにより、同項の規定に準じて特別都市手当を支給する。

- 3 前条及びこの条に規定するもののほか、特別都市手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(広域異動手当)

第16条の2 職員がその事務所を異にして異動した場合又はその事務所が移転した場合において、当該異動又は移転（以下この条において「異動等」という。）につき事務所間の距離（異動等の日の前日に在勤していた事務所の所在地と当該異動等の直後に在勤する事務所の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。）及び住居と事務所との間の距離（異動等の直前の住居と当該異動等の直後に在勤する事務所との間の距離をいう。以下この項において同じ。）がいずれも60キロメートル以上であるとき（当該住居と事務所間の距離が60キロメートル未満である場合に相当すると認められる場合であって、通勤に要する時間等を考慮して当該住居と事務所との間の距離が60キロメートル以上である場合に相当すると認められる場合として別に定める場合を含む。）は、当該職員には、当該異動等の日から3年を経過する日までの間、本俸、扶養手当及び職責手当の月額合計額に当該異動等に係る事務所間の距離の次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の広域異動手当を支給する。ただし、当該異動等に当たり一定の期間内に当該異動等の日の前日に在勤していた事務所への異動等が予定されている場合その他の広域異動手当を支給することが適当と認められない場合は、この限りではない。

(1) 300キロメートル以上 100分の10

(2) 60キロメートル以上300キロメートル未満 100分の5

- 2 前項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員のうち、当該支給に係る異動等（以下この項において「当初広域異動等」という。）の日から3年を経過する日までの間の異動等（以下この項において「再異動等」という。）により前項の規定により更に広域異動手当が支給されることとなるものについては、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動手当に係る広域異動手当の支給割合を上回る時又は当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合と同一の割合になるときにあっては当該再異動等の日以後は当初広域異動等に係る広域異動手当を支給せず、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合を下回るときにあっては当初広域異動等に係る広域異動手当が支給されることとなる期間は当該再異動等に係る広域異動手当を支給しない。
- 3 前2項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員が、前2条の規定により特別都市手当を支給される職員である場合における広域異動手当の支給割合は、前2項の規定による広域異動手当の支給割合から当該特別都市手当の支給割合を減じ

た割合とする。この場合において、前2項の規定による広域異動手当の支給割合が当該特別都市手当の支給割合以下であるときは、広域異動手当は、支給しない。

- 4 前各項に規定するもののほか、広域異動手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(超過勤務手当)

第17条 超過勤務手当は、職員が就業規則第11条の規定により勤務時間（就業規則第7条に規定する勤務時間をいう。以下同じ。）以外の時間又は休日に勤務を命ぜられた場合において、勤務時間を超えて勤務した全時間又は休日に勤務した全時間に対し、勤務1時間につき次条に規定する勤務1時間当たりの給与額に次の各号に掲げる区分に応じてそれぞれ当該各号で定める割合（その勤務時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した額）を乗じて得た額を当該職員に支給する。

(1) 休日以外の日における所定の勤務時間を超える勤務 100分の125

(2) 休日における勤務 100分の135

- 2 勤務時間以外の時間又は休日に勤務を命ぜられ、勤務時間を超えてした勤務（就業規則第9条第1項第1号に規定する法定休日を除く。）の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、前項の規定にかかわらず、勤務1時間つき次条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

- 3 就業規則第11条の2に規定する超勤代休時間を指定した場合において、当該超勤代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該超勤代休時間の指定に代えられた超過勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、次条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から第1項に規定する割合を減じた割合を乗じて得た額の超過勤務手当を支給することを要しない。

- 4 超過勤務手当は、別表第4により職務の区分1から9に区分される職員には支給しない。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第18条 前条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、本俸月額、職責手当の月額及びこれらに対する特別都市手当、広域異動手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を年間所定労働時間で除した額とする。

(通勤手当)

第19条 通勤手当は、次の各号に掲げる職員の区分に従い、当該各号に定める額を支給する。

(1) 通勤のため交通機関等を利用する職員にあっては、別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額(以下「運賃等相当額」という。)とする。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下「1か月当たりの運賃等相当額」という。)が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の交通期間等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1か月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)とする。

(2) 通勤のため、自動車等の交通用具を使用することを常例とする職員に支給する通勤手当の額は、次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額とする。

イ 自動車等の使用距離(以下この号において「使用距離」という。)が片道5キロメートル未満である職員 2,000円

ロ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員 4,200円

ハ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員 7,100円

ニ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員 10,000円

ホ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員 12,900円

ヘ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員 15,800円

ト 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員 18,700円

チ 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員 21,600円

リ 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である職員 24,400円

ヌ 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である職員 26,200円

ル 使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である職員 28,000円

ヲ 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である職員 29,800円

ワ 使用距離が片道60キロメートル以上である職員 31,600円

2 事務所を異にする異動又は勤務する事務所の移転に伴い、所在する地域を異にする事

務所に勤務することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった前項第1号に掲げる職員で、当該異動又は事務所の移転の直前の住居（当該住居に相当するものとして別に定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とする職員の通勤手当の額は、同項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1か月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。）が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1か月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときは、その者の新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額

3 前項の規定は、国家公務員等から引き続いて職員となった者のうち、第1項第1号に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（当該住居に相当するものとして別に定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とするもの（別に定める法人に限る。）その他前項の規定による通勤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の通勤手当の額の算出について準用する。

4 通勤手当は、支給単位期間に係る最初の月の第9条に規定する支給日に支給する。

5 通勤手当を支給される職員につき、離職その他別に定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して別に定める額を返納させるものとする。

6 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6か月を超えない範囲内で1か月を単位として別に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1か月）をいう。

7 前各項に規定するもののほか、通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、別に定める。

(単身赴任手当)

第20条 事務所を異にする異動又は勤務する事務所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の別に定め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、当該異動又は事務所の移転の直前の住居から当該異動又は事務所の移転の直後に勤務する事務所に通勤することが通勤距離等を考慮して別に定め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には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から勤務する事務所に通勤することが、通勤距離等を考慮して別に定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りではない。

- 2 単身赴任手当の月額は、30,000円(別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離(以下単に「交通距離」という。)が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じ、別に定める額を加算した額)とする。
- 3 国家公務員等であった者から引き続いて職員となり、これに伴い住居を移転し、父母の疾病その他の別に定め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、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に勤務する事務所に通勤することが通勤距離等を考慮して別に定め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(任用の事情等を考慮して別に定める職員に限る。)その他第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別に定める職員には、前2項の規定に準じて単身赴任手当を支給する。
- 4 前3項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(住居手当)

第21条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員(宿舍貸与規程の規定により宿舍を貸与され使用料を支払っている職員、国又は地方公共団体から公務員宿舍を貸与され使用料を支払っている職員及び父母又は配偶者の父母が居住している住居の一部を借り受けてこれに居住している職員を除く。)に支給する。

- (1) 自ら居住するため住宅(貸間を含む。次号について同じ。)を借り受け月額12,000円を超える家賃(使用料を含む。)を支払っている職員
- (2) 第20条第1項又は第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住居(宿舍貸与規程の規定による宿舍、国又は地方公共団体から貸与されている公務員宿舍及び父母又は配偶者の父母が居住している住居を除く。)を借り受け、月額12,000円を超える家賃を支払っている職員又はこれらの職員との権衡上必要があると認められる職員

2 住居手当の月額、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に掲げる額の合計額）とする。

(1) 前項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

(イ) 月額23,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から12,000円を控除した額

(ロ) 月額23,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から23,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が16,000円を超えるときは、16,000円）を11,000円に加算した額

(2) 前項第2号に掲げる職員 前号の規定の例により算出した額の2分の1に相当する額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）

3 前2項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（寒冷地手当）

第22条 寒冷地手当は、寒冷地に勤務する職員に対し、別に定めるところにより支給する。

（坑内作業手当）

第23条 坑内作業手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 掘さく中の構造坑道の坑内で地質構造調査の作業に従事する職員

(2) 休廃止鉱山の坑内で鉱害防止に必要な作業に従事する職員

2 坑内作業手当の額は、前項第1号に掲げる職員にあっては1日につき360円、前項第2号に掲げる職員にあっては1日につき600円とする。ただし、作業時間が1日4時間に満たない場合は、その手当の額は、100分の60とする。

（特地勤務手当）

第24条 特地勤務手当は、次の表に掲げる事務所（以下「特地事務所」という。）に勤務する職員に支給する。

事務所	支給割合
むつ小川原国家石油備蓄基地事務所	100分の4
上五島国家石油備蓄基地事務所	100分の8

2 特地勤務手当の月額は、特地勤務手当基礎額に、前項に定める支給割合を乗じて得た額とする。

3 前項の特地勤務手当基礎額は、特地事務所に勤務することとなった日に受けていた本俸及び扶養手当の月額合計額の2分の1に相当する額と現に受ける本俸及び扶養

手当の月額合計額の合計額2分の1に相当する額を合算した額とする。

(特地勤務手当に準ずる手当)

第25条 特地勤務手当に準ずる手当は、職員が特地事務所に勤務するため異動し住居を移転した場合に、当該異動の日から起算して3年(異動の日から起算して3年を経過する際、その有する技術、経験等に照らし、3年を超えて引き続き勤務させることが必要であると理事長が認めた職員にあっては、6年)に達する日まで支給する。

2 特地勤務手当に準ずる手当の月額は、次の各号の定めるところにより支給する。

(1) 前項に規定する異動の日に受けていた本俸及び扶養手当の月額合計額に、異動の日から起算して4年に達するまでの間は100分の5、異動の日から起算して4年に達した後から5年に達するまでの間は100分の4、異動の日から起算して5年に達した後は100分の2を乗じて得た額とする。

(2) 職員がむつ小川原備蓄事務所及び上五島備蓄事務所以外の事務所に異動した場合は、当該異動の日の前日をもって支給は終わる。

3 前2項の規定により特地勤務手当に準ずる手当を支給される職員のうち第16条の2の規定により広域異動手当を支給される職員の当該特地勤務手当に準ずる手当の月額は、異動の日に受けていた本俸及び扶養手当の月額合計額に、前項の規定による支給割合から100分の2を減じた割合を乗じて得た額とする。

(夜勤手当)

第25条の2 夜勤手当は、正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられた職員に支給する。

2 夜勤手当の額は、前項に規定する時間内において実際に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第18条に規定する勤務1時間あたりの給与額に100分の25を乗じて得た額とする。

(賞与)

第26条 賞与は、6月1日及び12月1日(以下この条及び附則第4項第5号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職員に対して、理事長が別に定める日に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職(機構を退職し、引き続き国家公務員又は行政執行法人以外の独立行政法人の職員となった者を除く。)し、又は死亡した職員についても同様とする。

2 賞与は、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)現在における本俸及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別都市手当、広域異動手当の月額合計額(表1に定める職員にあっては、その額に、本俸月額及びこれに対する特別都市手当、広域異動手当の月額合計額にそれぞれ同表に定める

加算率を乗じて得た額を加算した額及び表2に定める地位にある職員にあっては、その額に、本俸の月額にそれぞれ同表に定める割増率を乗じて得た額を加算した額)を基礎として支給係数を乗じた額を算定基礎額とする。

- 3 支給係数は、機構の業務の実績及び社会一般の情勢を考慮して理事長が定めるものとする。
- 4 算定基礎額に職員の職務に応じて別に定める割合を乗じた額(以下「賞与の固定部分の基礎額」という。)に、基準日以前6か月間におけるその者の在職期間(国家公務員又は行政執行法人以外の独立行政法人の職員の身分を離れ機構に採用されたものについては、その職員であった期間を通算することができる。次項において同じ。)の区分に応じて、別に定める割合を乗じて得た額を賞与の固定部分として支給する。
- 5 算定基礎額から賞与の固定部分の基礎額を減じた額に、基準日以前6か月間におけるその者の勤務期間の区分に応じて別に定める割合を乗じて得た額に、職員各人の業績評価に応じて0.8から1.2の間の評価係数を乗じた額を業績給として支給する。
- 6 前5項に規定するもののほか、賞与の支給に関し必要な事項は、別に定める。

表1 本俸及び特別都市手当の月額に対する加算率

職務の区分	加算率
技監、特命参与、特命審議役、本部の部長、特命グループリーダー及び支部長並びにこれらと同等の職で理事長の指定する者	100分の20
支部の部長及びこれと同等の職で理事長の指定する者	100分の18
本部の課長、室長、特命調査役、特命チームリーダー、担当調査役、支部の担当審議役及び支部の課長並びにこれらと同等の職で理事長の指定する者	100分の15
支部の主査並びに課長代理及びこれと同等の職で理事長の指定する者	100分の10
一般職員(別に定める職員)	100分の5

表2 管理監督の地位にある職員の本俸の月額に対する割増率

職務の区分	割増率
技監、特命参与、特命審議役、本部の部長、特命グループリーダー及び支部長並びにこれらと同等の職で理事長の指定する者	100分の23

支部の部長及びこれと同等の職で理事長の指定する者	100分の16
本部の課長、室長、特命調査役、特命チームリーダー、担当調査役、支部の担当審議役及び支部の課長並びにこれらと同等の職で理事長の指定する者	100分の14

(給与の減額)

第27条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき、別に定める場合を除き、その勤務しない1時間につき第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。

(傷病による欠勤者の給与)

第28条 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり欠勤した場合には、その欠勤の全期間について基本給、職責手当、特別都市手当、広域異動手当、単身赴任手当及び住居手当の全額を支給する。

2 職員が業務上の理由によらない傷病にかかり欠勤した場合には、普通傷病のときにあつては6か月、結核性疾病のときにあつては、1年間、基本給、特別都市手当、広域異動手当、単身赴任手当及び住居手当の全額を支給する。

(育児休業等取得者の給与)

第29条 職員が育児休業している期間については、給与を支給しない。ただし、第26条第1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、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る賞与を支給する。

2 育児短時間勤務をしている職員の本俸月額、その者に適用される俸給表に定める俸給月額のうち、その者の等級及び号俸に応じた額に、育児短時間勤務における1週間の勤務時間を就業規則第7条及び第8条による1週間の勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

3 育児時間により勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、第18条に規定する1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。

4 育児休業を取得した職員が復職した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、次期昇給期において本俸月額の調整を行うものとする。

5 前3項に規定するもののほか、育児休業者の給与については別に定める。

(介護休業取得者の給与)

- 第30条 介護休業を取得した職員には、その勤務しない1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。
- 2 介護休業を取得した職員が再び勤務するに至った場合には、当該介護休業を取得した期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務した期間とみなして、次期昇給期において本俸月額調整を行うものとする。
 - 3 前2項に規定するもののほか、介護休業取得者の給与について必要な事項は別に定める。

(休職者の給与)

- 第31条 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、休職となったときは、その休職の期間中、基本給、特別都市手当、広域異動手当、住居手当及び賞与(以下この条において「本俸等」という。)並びに単身赴任手当の全額を支給する。
- 2 職員が就業規則第36条第1項、第37条第1項及び第38条第2項の規定により休職を命ぜられた場合の休職期間の給与については、次の各号に定める割合を本俸等の月額に乗じて得た額を支給することができる。
 - (1) 就業規則第36条第1項の場合であって、当該休職期間が1年に達するまでは、100分の80、当該休職期間が1年を超えるときは、100分の60
 - (2) 就業規則第37条第1項第1号及び第2号の規定により休職を命ぜられた場合は、100分の60
 - (3) 就業規則第37条第1項第3号の規定により休職を命ぜられた場合は、その都度理事長が定める。
 - (4) 就業規則第38条第2項の規定により復職を取り消された場合は、第1号の規定を準用する。
 - 3 第1項及び前項に定める職員が当該各項に規定する期間内で第26条第1項に規定する基準日前1か月以内に退職し、又は死亡したときは、第1項及び前項の例による額の賞与を支給することができる。

(端数の処理)

- 第32条 この規程の各条項により計算した金額に50銭未満の端数が生じたときには、その端数を切り捨て、50銭以上1円未満の端数が生じたときは、その端数を1円として計算する。

(在外職員の給与)

第33条 在外職員の給与については、別に定める。

(雑則)

第34条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- この規程は、平成16年2月29日から実施する。
- この規程の実施の日の前日において石油公団又は金属鉱業事業団の職員であった者でこの規程の実施の日に引き続いて機構の職員となった者の在職期間については、その者の石油公団又は金属鉱業事業団の職員としての在職期間を機構の職員としての在職期間とみなす。
- 平成16年度における昇給は、第5条第1項の規定にかかわらず、次の表に定めるところにより行う。

この規程の実施の日の前日におけるその者の昇給の時期	平成16年度の機構におけるその者の昇給の時期	昇給の基礎
平成16年4月1日	平成16年4月1日	4号俸上位の号俸
	平成16年7月1日	1号俸上位の号俸
平成16年7月1日		4号俸上位の号俸
平成16年10月1日		3号俸上位の号俸
平成17年1月1日		2号俸上位の号俸

- 平成30年3月31日までの間、職員（別表第1に掲げる俸給表の適用を受ける職員のうち、その職員の属する等級が1等級から4等級にある者であってその号俸がその等級における最低の号俸でないものに限る。以下この項及び次項において「特定職員」という。）に対する次に掲げる給与の支給にあたっては、当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。
 - 本俸月額 当該特定職員の本俸月額に100分の1.5を乗じて得た額（当該特定職員の本俸月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該特定職員の属する等級における最低の号俸の本俸月額に達しない場合（以下この項及び附則第6項において「最低号俸に達しない場合」という。）にあっては、当該特定職員の本俸月額から当該特定職員の属する等級における最低の号俸の本俸月額を減じた額（以下この項及び附則第6項において「本俸月額減額基礎額」という。））
 - 職責手当 当該特定職員の職責手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額

- (3) 特別都市手当 当該特定職員の本俸月額及び職責手当の月額に対する特別都市手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、本俸月額減額基礎額に対する特別都市手当の月額及び職責手当の月額に対する特別都市手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額の合計額）
- (4) 広域異動手当 当該特定職員の本俸月額及び職責手当の月額に対する広域異動手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、本俸月額減額基礎額に対する広域異動手当の月額及び職責手当の月額に対する広域異動手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額の合計額）
- (5) 賞与 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本俸月額並びにこれに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額（第26条表1に定める職員にあつては、当該合計額に、当該合計額にそれぞれ同表に定める加算率を乗じて得た額（同条表2に定める地位にある職員にあつては、その額に、本俸月額にそれぞれ同表に定める割増率を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、同条第3項に定める支給係数を乗じて得た額に、同条第4項に定める職員の職務に応じて定める割合を乗じて得た額に、賞与の固定部分にあつては同項在職期間の区分に応じて別に定める割合を乗じて得た額（賞与の業績部分にあつては同条第5項に定める勤務期間の区分に応じて別に定める割合を乗じて得た額）に評価係数を乗じて得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき本俸月額減額基礎額並びにこれに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額（同条表1に定める職員にあつては、当該合計額に、本俸月額減額基礎額並びにこれに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額にそれぞれ同表に定める加算率を乗じて得た額（同条表2に定める地位にある職員にあつては、当該合計額に、本俸月額減額基礎額にそれぞれ同表に定める割増率を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、同条第3項に定める支給係数を乗じて得た額に、同条第4項に定める職員の職務に応じて定める割合を乗じて得た額に、賞与の固定部分にあつては同項に定める在職期間の区分に応じて別に定める割合を乗じて得た額（賞与の業績部分にあつては同条第5項に定める勤務期間の区分に応じて別に定める割合を乗じて得た額）に評価係数を乗じて得た額）
- (6) 特勤手当 当該特定職員の本俸月額に対する特勤手当の月額の2分の1に相当する額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、本俸月額減額基礎額に対する特勤手当の月額の2分の1に相当する額）
- (7) 特勤手当に準ずる手当 平成22年12月1日以降、新たに当該手当の支給を受けることとなった場合において、第25条第1項に定める異動の日に受けるべき本俸月額に対する特勤手当に準ずる手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、本俸月額基礎額に対する特勤手

当に準ずる手当の月額)

- (8) 第28条及び第31条の規定により支給される給与 当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額
- イ 第28条第1項 前各号に定める額
 - ロ 第28条第2項及び第31条第1項 第1号及び第3号から第5号に定める額
 - ハ 第31条第2項第1号 第1号及び第3号から第5号に定める額に100分の80（当該休職期間が1年を超える場合にあっては100分の60）を乗じて得た額
 - ニ 第31条第2項第2号及び第3号 第1号及び第3号から第5号に定める額に100分の60を乗じて得た額
- 5 前項に規定するもののほか、特定職員以外の者が月の初日以外の日に特定職員となった場合における同項の減ずる額の計算その他同項の規定の実施に関し必要な事項は、人事院規則に準じて実施する。
- 6 附則第4項の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第17条、第25条の2、第27条、第29条及び第30条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、第18条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、本俸月額及び職責手当の月額並びにこれらに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を年間所定労働時間で除して得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、本俸月額減額基礎額及び職責手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額並びにこれらに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を年間所定労働時間で除して得た額）に相当する額を減じた額とする。
- 7 平成25年3月31日において、独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（以下「開発機構」という。）の職員であった者で、同年4月1日に引き続いて機構の職員となった者の在職期間については、その者の開発機構の職員としての在職期間を機構の職員としての在職期間とみなす。
- 8 前項に規定する者の給与に係る経過措置等に関し必要な事項は別に定めるものとする。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成17年8月1日から施行し、平成16年2月29日から適用する。
- 2 改正後の規程を適用する場合には、改正前の規程に基づいて支給された給与は、改正後の規程による給与の内払いとみなす。

附 則

- 1 この規程は、平成17年12月1日から施行する。
- 2 平成17年12月に支給する賞与の額は、改正後の規程第26条第2項の規定にかかわらず、この規定により算定される賞与の額（以下「基準額」という。）から、次に掲げる額の合計額（以下「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、賞与は、支給しない。
 - (1) 平成17年4月1日（同月2日から同年12月1日までの間に新たに職員となった者にあつては、新たに職員となった日）において職員が受けるべき本俸、扶養手当、職責手当、特別都市手当、住居手当、単身赴任手当（第20条第2項に規定する別に定める額を除く。）、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当の月額合計額に100分の0.36を乗じて得た額（附則第3項において「附則第2項第1号基礎額」という。）に、同年4月から施行日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から施行日の前日までの期間において在職しなかった期間、給与を支給されなかった期間その他の別に定める期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して別に定める月数を減じた月数）を乗じて得た額
 - (2) 平成17年6月に支給された賞与の額に100分の0.36を乗じて得た額
- 3 附則第2項第1号基礎額又は前項第2号に掲げる額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

附 則

- 1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 平成18年4月1日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本俸月額が同日において受けていた本俸月額に達しないこととなる職員には、本俸月額のほか、その差額に相当する額を本俸として支給する。
- 3 切替日以降に新たに俸給表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前項の規定による本俸を支給される職員との均衡上必要があると認められるときは、当該職員には、前項の規定に準じて、本俸を支給する。

附 則

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

2 平成18年4月1日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き在職している職員で、その者の受ける本俸月額が切替日前日において受けていた本俸月額に達しないこととなる職員には、平成22年6月30日までの間、本俸月額のほか、その差額に相当する額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た額（その額に100円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）を本俸として支給する。

- (1) 平成19年4月1日から平成19年6月30日まで 100分の100
- (2) 平成19年7月1日から平成20年6月30日まで 100分の80
- (3) 平成20年7月1日から平成21年6月30日まで 100分の60
- (4) 平成21年7月1日から平成22年6月30日まで 100分の30

3 平成19年4月1日（以下「基準日」という。）の前日から引き続き在職している職員で、その者の受ける職責手当が同日において受けていた職責手当（以下「経過措置基準額」という。）に達しないこととなる職員で次の各号に該当する職員には、次の各号に掲げる額を支給する。

- (1) 平成19年4月1日から平成20年3月31日まで間は、経過措置基準額と改正後の規程第14条に基づく職責手当の額（以下「新規規程職責手当額」という。）との差額が5,000円を超える場合は、経過措置基準額から5,000円を減じた額
- (2) 平成20年4月1日から平成21年3月31日まで間は、経過措置基準額と新規規程職責手当額との差額が10,000円を超える場合は、経過措置基準額から10,000円を減じた額

4 基準日の前日から引き続き在職している職員で、その者の受ける職責手当が経過措置基準額を上回ることとなる職員で次の各号に該当する職員には、次の各号に掲げる額を支給する。

- (1) 平成19年4月1日から平成20年3月31日まで間は、経過措置基準額と新規規程職責手当額との差額が5,000円を超える場合は、経過措置基準額に5,000円を加算した額
- (2) 平成20年4月1日から平成21年3月31日まで間は、経過措置基準額と新規規程職責手当額との差額が10,000円を超える場合は、経過措置基準額に10,000円を加算した額

5 基準日以降に職務の区分が異動となる者の職責手当は、前2項の規定にかかわらず、第14条に基づく額とする。

6 平成20年3月31日までの間においては、改正後の規程第16条の2第1項第1号中「100分の6」とあるのは「100分の4」と、同項第2号中「100分の3」とあるのは、「100分の2」とする。

7 改正後の規程第16条の2の規定は、平成16年4月2日からこの規程の施行の日の前日までの間に職員がその在勤する事務所を異にして移動した場合又は職員の在勤

する事務所が移転した場合についても適用する。この場合において、同条第1項中「当該異動等の日から」とあるのは、「平成19年4月1日から当該異動等の日以後」とする。

附 則

この規程は、平成19年7月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年12月1日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、平成21年12月1日から施行する。
- 2 平成21年12月に支給する賞与の額は、改正後の規程第26条第2項の規定にかかわらず、この規定により算定される賞与の額（以下「基準額」という。）から、次に掲げる額の合計額（以下「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、賞与は、支給しない。
 - (1) 平成21年4月1日（同月2日から同年12月1日までの間に新たに職員（適用される俸給表が次の表に掲げるもの以外の職員（以下「減額改定対象職員」という。）のとなった者にあつては、新たに職員となった日）において職員が受けるべき本俸、扶養手当、職責手当、特別都市手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当（第20条第2項に規定する別に定める額を除く。）、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当の月額合計額に100分の0.24を乗じて得た額（附則第3項において「附則第2項第1号基礎額」という。）に、同年4月から施行日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から施行日の前日までの期間において在職しなかった期間、給与を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他の別に定める期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して別に定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

等級	号俸
6等級	1号俸から57号俸
5等級	1号俸から10号俸

- (2) 平成21年6月1日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された賞与の額に100分の0.24を乗じて得た額
- 3 附則第2項第1号基礎額又は前項第2号に掲げる額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。ただし、第5項の規定は、平成23年4月1日から施行する。

2 平成22年12月に支給する賞与の固定部分の額は、改正後の職員給与規程（以下「改正後の規程」という。）第26条の規定にかかわらず、この規定により算定される賞与の固定部分の額（以下「基準額」という。）から、次に掲げる額の合計額（以下「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、賞与の固定部分は支給しない。

(1) 平成22年4月1日（同月2日から同年12月1日までの間に新たに職員（適用される俸給表が次の表に掲げる以外の職員（以下「減額改定職員」という。）となった者）にあつては、新たに職員となった日）において職員が受けるべき本俸月額、扶養手当、職責手当、特別都市手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当（第20条第2項に規定する別に定める額を除く。）、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当の月額合計額に100分の0.28を乗じて得た額（第3項において「第2項第1号基礎額」という。）に、同年4月から施行日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から施行日の前日までの期間において在職しなかった期間、給与を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間、その他人事院規則に定める期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して人事院規則で定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

等級	号俸
6等級	1号俸から105号俸
5等級	1号俸から58号俸
4等級	1号俸から27号俸

(2) 平成22年6月1日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された賞与の額に100分の0.28を乗じて得た額

3 第2項第1号基礎額又は前項第2号に掲げる額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

4 平成22年4月1日前に55歳に達した職員に対する改正後の規程附則第4項の規定の適用については、同項中「当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日」とあるのは「改正後の規程の施行の日」と、「55歳に達した日後における最

初の4月1日後」とあるのは「同日後」とする。

- 5 平成23年4月1日において43歳に満たない職員（同日において、別表第1に掲げる俸給表の適用を受ける職員でその職員の属する等級における最高の号俸を受けるものを除く。）のうち、平成21年7月1日において給与構造改革に基づく昇給抑制を受けた者については、平成23年4月1日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸上位の号俸とする。

附 則

- 1 この規程は、平成24年6月5日から施行し、平成24年6月1日から適用する。
- 2 平成24年4月1日において36歳に満たない職員（同日において、別表第1に掲げる俸給表の適用を受ける職員でその職員の属する等級における最高の号俸を受ける者（以下「除外職員」という。）を除く。）のうち、平成18年7月1日、平成19年7月1日及び平成20年7月1日のこの規程第5条の規定による昇給その他の号俸の決定の状況（以下「調整考慮事項」という。）を考慮して調整の必要があるものとして別に定める職員の平成24年6月1日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとして別に定める職員にあっては2号俸）上位の号俸とする。
- 3 平成25年4月1日において別に定める年齢に満たない職員（同日において除外職員である者を除く。）のうち、当該職員の調整考慮事項及び平成24年6月1日における号俸の調整の状況を考慮して調整の必要があるものとして別に定める職員の平成25年4月1日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとして別に定める職員にあっては2号俸）上位の号俸とする。
- 4 平成26年4月1日において別に定める年齢に満たない職員（同日において除外職員である者を除く。）のうち、当該職員の調整考慮事項並びに平成24年6月1日及び平成25年4月1日における号俸の調整の状況を考慮して調整の必要があるものとして別に定める職員の平成26年4月1日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとして別に定める職員にあっては2号俸）上位の号俸とする。
- 5 平成24年6月1日から平成26年5月31日までの間（以下「特例期間」という。）においては、別表第1に掲げる俸給表の適用を受ける職員に対する本俸月額を支給に当たっては、本俸月額から、本俸月額に、当該職員に適用される次の表の左欄に掲げる職務の等級の区分に応じそれぞれ同表の右欄に定める割合（以下「支給減額率」という。）を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

等級	支給減額率
1 等級及び 2 等級	100 分の 9.77
3 等級及び 4 等級	100 分の 7.77
5 等級及び 6 等級	100 分の 4.77

6 特例期間においては、この規程に基づき支給される給与のうち次に掲げる給与の支給に当たっては、次の各号に掲げる給与の額から、当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

- (1) 職責手当 当該職員の職責手当（別表第 4 により職務の区分 1 から 9 に区分される職責手当に限る。以下、次号、第 3 号及び第 7 号並びに次項において同じ。）の月額に 100 分の 10 を乗じて得た額
- (2) 特別都市手当 当該職員の本棒月額に対する特別都市手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額及び当該職員の職責手当に対する特別都市手当の月額に 100 分の 10 を乗じて得た額
- (3) 広域異動手当 当該職員の本棒月額に対する広域異動手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額及び当該職員の職責手当に対する広域異動手当の月額に 100 分の 10 を乗じて得た額
- (4) 特地勤務手当 当該職員の本棒月額に対する特地勤務手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額
- (5) 特地勤務手当に準ずる手当 当該職員の本棒月額に対する特地勤務手当に準ずる手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額
- (6) 賞与 当該職員が受けるべき賞与の固定部分の額に 100 分の 9.77 を乗じて得た額及び賞与の業績給の額に 100 分の 9.77 を乗じて得た額
- (7) 第 28 条及び第 31 条の規定により支給される給与 当該職員に適用される次のイからニまでに掲げる規定の区分に応じ当該イからニまでに定める額
 - イ 第 28 条第 1 項 前項及び前各号に定める額
 - ロ 第 28 条第 2 項及び第 31 条第 1 項 前項並びに第 2 号、第 3 号及び前号に定める額
 - ハ 第 31 条第 2 項第 1 号及び第 2 号 前項並びに第 2 号、第 3 号及び前号に定める額に、同項第 1 号又は第 2 号の規定により当該職員に支給される給与の割合を乗じて得た額
 - ニ 第 31 条第 3 項 前号に定める額

7 特例期間においては、第 17 条、第 25 条の 2、第 27 条、第 29 条及び第 30 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額は、第 18 条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、本棒月額及び職責手当の月額並びにこれらに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額に 12 を乗じ、その額を年間所定労働時間で除して得た額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額に相当する額を減じた額とす

る。

- 8 特例期間においては、附則第4項の規定の適用を受ける職員に対する第5項、第6項各号及び前項の規定の適用については、第5項中「、本俸月額に」とあるのは「、本俸月額から附則第4項第1号に定める額に相当する額を減じた額に」と、第6項第1号中「職責手当(別表第4により職務の区分1から9に区分される職責手当に限る。以下、次号、第3号及び第7号並びに次項において同じ。)の月額」とあるのは「職責手当(別表第4により職務の区分1から9に区分される職責手当に限る。以下、次号、第3号及び第7号並びに次項において同じ。)の月額から附則第4項第2号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第2号中「特別都市手当の月額」とあるのは「特別都市手当の月額から附則第4項第3号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第3号中「広域異動手当の月額」とあるのは「広域異動手当の月額から附則第4項第4号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第4号中「特勤勤務手当の月額」とあるのは「特勤勤務手当の月額から附則第4項第6号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第5号中「特勤勤務手当に準ずる手当の月額」とあるのは「特勤勤務手当に準ずる手当の月額から附則第4項第7号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第6号中「賞与の固定部分の額」とあるのは「賞与の固定部分の額から附則第4項第5号に定める賞与の固定部分の減ずる額に相当する額を減じた額」と、同号中「賞与の業績給の額」とあるのは「賞与の業績給の額から附則第4項第5号に定める賞与の業績給の減ずる額に相当する額を減じた額」と、同項第7号イ中「前項及び前各号に定める額」とあるのは「第8項の規定により読み替えられた前項及び前各号に定める額」と、同号ロ及びハ中「前項並びに第2号、第3号及び前号に定める額」とあるのは「第8項の規定により読み替えられた前項並びに第2号、第3号及び前号に定める額」と、同号ニ中「前号に定める額」とあるのは「第8項の規定により読み替えられた前号に定める額」と、前項中「除して得た額に」とあるのは「除して得た額から附則第6項の規定により給与額から減ずることとされる額に相当する額を減じた額に」とする。
- 9 第5項から前項までの規定に基づき給与の支給に当たって減ずることとされる額を算定する場合において、当該額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。
- 10 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構在外職員給与規程の適用を受ける職員の特例期間における同規程に基づく海外本俸及び賞与の支給に当たっては、第5項から前項の規定を準用する。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成26年12月5日から施行し、平成26年4月1日から適用する。
- 2 改正後の規程を適用する場合においては、改正前の規程に基づいて支給された給与は、改正後の規程による給与の内払いとみなす。

附 則

- 1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 平成27年4月1日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本俸月額が同日において受けていた本俸月額に達しないこととなる職員には、平成30年3月31日までの間、本俸月額のほか、その差額に相当する額（別表第1に掲げる俸給表の適用を受ける職員のうち、その職員の属する等級が1等級から4等級にある者であってその号俸がその等級における最低の号俸でない者（以下この項において「特定職員」という。）にあつては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を俸給として支給する。
- 3 切替日以降に新たに俸給表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前項の規定による俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には前項の規定に準じて、本俸を支給する。
- 4 切替日から平成28年3月31日までの間においては、第15条に規定する別表第5の支給割合にかかわらず次表に掲げる支給割合とする。

事務所	割合
1 機構本部が所在する事務所	100分の6.5
2 福岡県福岡市に所在する事務所	100分の4

- 5 切替日から平成28年3月31日までの間における単身赴任手当の支給に関する規程第20条第2項の適用については、同項中「30,000円」とあるのは「26,000円」とする。
- 6 切替日から平成28年3月31日までの間に職員がその在勤する官署を異にして異動した場合又は職員の在勤する官署が移転した場合における当該職員に対する当該異動又は移転に係る広域異動手当の支給に関する規程第16条の2第1項の適用については、同項第1号中「100分の10」とあるのは「100分の8」と、同項第2号中「100分の5」とあるのは「100分の4」とする。
- 7 切替日前に職員がその在勤する官署を異にして異動した場合又は職員の在勤する官署が移転した場合における当該職員に対する当該異動又は移転に係る広域異動手当の支給に関する規程第16条の2第1項の適用については、同項第1号中「100

分の10」とあるのは「100分の6」と、同項第2号中「100分の5」とあるのは「100分の3」とする。

附 則

- 1 この規程は、平成28年12月8日から施行し、平成28年4月1日から適用する。
- 2 改正後の規程を適用する場合には、改正前の規程に基づいて支給された給与は、改正後の規程による給与の内払いとみなす。

附 則

- 1 この規程は、平成30年2月1日から施行し、平成29年4月1日から適用する。
- 2 改正後の規程を適用する場合には、改正前の規程に基づいて支給された給与は、改正後の規程による給与の内払いとみなす。

別表第1

俸 給 表

号俸	1等級		2等級		3等級		4等級		5等級		6等級	
	俸給月額	昇給額	俸給月額	昇給額	俸給月額	昇給額	俸給月額	昇給額	俸給月額	昇給額	俸給月額	昇給額
1	447,600	2,600	399,900	2,600	341,500	2,500	287,400	2,500	236,400	2,100	137,200	1,800
2	450,200	2,600	402,500	2,500	344,000	2,500	289,900	2,500	238,500	2,100	139,000	1,800
3	452,800	2,600	405,000	2,500	346,500	2,400	292,400	2,400	240,600	2,100	140,800	1,800
4	455,400	2,600	407,500	2,500	348,900	2,400	294,800	2,400	242,700	2,000	142,600	1,800
5	458,000	2,600	410,000	2,600	351,300	2,500	297,200	2,500	244,700	2,400	144,400	1,900
6	460,600	2,600	412,600	2,500	353,800	2,500	299,700	2,400	247,100	2,400	146,300	1,900
7	463,200	2,500	415,100	2,500	356,300	2,500	302,100	2,400	249,500	2,400	148,200	1,900
8	465,700	2,500	417,600	2,500	358,800	2,400	304,500	2,400	251,900	2,400	150,100	1,900
9	468,200	2,600	420,100	2,300	361,200	2,500	306,900	2,500	254,300	2,400	152,000	2,000
10	470,800	2,600	422,400	2,300	363,700	2,500	309,400	2,500	256,700	2,300	154,000	2,000
11	473,400	2,500	424,700	2,300	366,200	2,400	311,900	2,400	259,000	2,300	156,000	2,000
12	475,900	2,500	427,000	2,200	368,600	2,400	314,300	2,400	261,300	2,300	158,000	1,900
13	478,400	2,500	429,200	2,400	371,000	2,500	316,700	2,500	263,600	2,400	159,900	2,200
14	480,900	2,500	431,600	2,400	373,500	2,400	319,200	2,500	266,000	2,400	162,100	2,100
15	483,400	2,500	434,000	2,400	375,900	2,400	321,700	2,400	268,400	2,400	164,200	2,100
16	485,900	2,500	436,400	2,300	378,300	2,400	324,100	2,400	270,800	2,300	166,300	2,100
17	488,400	2,600	438,700	2,400	380,700	2,500	326,500	2,500	273,100	2,400	168,400	2,300
18	491,000	2,500	441,100	2,400	383,200	2,500	329,000	2,400	275,500	2,400	170,700	2,300
19	493,500	2,500	443,500	2,300	385,700	2,500	331,400	2,400	277,900	2,300	173,000	2,300
20	496,000	2,500	445,800	2,300	388,200	2,400	333,800	2,400	280,200	2,300	175,300	2,200
21	498,500	2,500	448,100	2,400	390,600	2,400	336,200	2,400	282,500	2,400	177,500	2,400
22	501,000	2,500	450,500	2,400	393,000	2,400	338,600	2,300	284,900	2,400	179,900	2,400
23	503,500	2,400	452,900	2,400	395,400	2,400	340,900	2,300	287,300	2,400	182,300	2,400
24	505,900	2,400	455,300	2,400	397,800	2,400	343,200	2,300	289,700	2,400	184,700	2,400
25	508,300	2,500	457,700	2,500	400,200	2,400	345,500	2,300	292,100	2,300	187,100	2,500
26	510,800	2,500	460,200	2,500	402,600	2,400	347,800	2,300	294,400	2,300	189,600	2,500
27	513,300	2,500	462,700	2,400	405,000	2,400	350,100	2,300	296,700	2,300	192,100	2,400
28	515,800	2,500	465,100	2,400	407,400	2,300	352,400	2,300	299,000	2,200	194,500	2,400
29	518,300	2,400	467,500	2,500	409,700	2,400	354,700	2,300	301,200	2,200	196,900	2,400
30	520,700	2,400	470,000	2,500	412,100	2,400	357,000	2,200	303,400	2,200	199,300	2,400
31	523,100	2,400	472,500	2,400	414,500	2,400	359,200	2,200	305,600	2,200	201,700	2,400
32	525,500	2,400	474,900	2,400	416,900	2,400	361,400	2,200	307,800	2,100	204,100	2,400
33	527,900	2,400	477,300	2,400	419,300	2,200	363,600	2,200	309,900	2,100	206,500	2,300
34	530,300	2,400	479,700	2,400	421,500	2,200	365,800	2,200	312,000	2,100	208,800	2,300
35	532,700	2,300	482,100	2,400	423,700	2,100	368,000	2,200	314,100	2,000	211,100	2,300
36	535,000	2,300	484,500	2,400	425,800	2,100	370,200	2,100	316,100	2,000	213,400	2,300
37	537,300	2,300	486,900	2,400	427,900	2,300	372,300	2,000	318,100	2,000	215,700	2,100
38	539,600	2,300	489,300	2,400	430,200	2,200	374,300	2,000	320,100	2,000	217,800	2,100
39	541,900	2,300	491,700	2,400	432,400	2,200	376,300	2,000	322,100	2,000	219,900	2,000
40	544,200	2,300	494,100	2,300	434,600	2,200	378,300	2,000	324,100	1,900	221,900	2,000
41	546,500	2,300	496,400	2,300	436,800	2,300	380,300	2,100	326,000	1,900	223,900	2,100
42	548,800	2,200	498,700	2,300	439,100	2,200	382,400	2,000	327,900	1,800	226,000	2,100
43	551,000	2,200	501,000	2,300	441,300	2,200	384,400	2,000	329,700	1,800	228,100	2,100
44	553,200	2,200	503,300	2,200	443,500	2,200	386,400	2,000	331,500	1,800	230,200	2,000
45	555,400	2,200	505,500	2,300	445,700	2,300	388,400	1,900	333,300	1,800	232,200	2,100
46	557,600	2,200	507,800	2,300	448,000	2,200	390,300	1,900	335,100	1,800	234,300	2,000
47	559,800	2,200	510,100	2,200	450,200	2,200	392,200	1,900	336,900	1,800	236,300	2,000
48	562,000	2,100	512,300	2,200	452,400	2,200	394,100	1,900	338,700	1,700	238,300	2,000
49	564,100	2,200	514,500	2,300	454,600	2,200	396,000	1,900	340,400	1,600	240,300	2,100
50	566,300	2,200	516,800	2,300	456,800	2,100	397,900	1,900	342,000	1,600	242,400	2,100
51	568,500	2,200	519,100	2,300	458,900	2,100	399,800	1,900	343,600	1,600	244,500	2,100
52	570,700	2,100	521,400	2,200	461,000	2,100	401,700	1,800	345,200	1,600	246,600	2,100
53	572,800	2,100	523,600	2,200	463,100	2,200	403,500	1,700	346,800	1,500	248,700	2,200
54	574,900	2,000	525,800	2,200	465,300	2,200	405,200	1,700	348,300	1,500	250,900	2,200
55	576,900	2,000	528,000	2,200	467,500	2,100	406,900	1,600	349,800	1,500	253,100	2,200
56	578,900	2,000	530,200	2,100	469,600	2,100	408,500	1,600	351,300	1,500	255,300	2,200
57	580,900	2,100	532,300	2,100	471,700	2,100	410,100	1,700	352,800	1,400	257,500	2,100
58	583,000	2,100	534,400	2,100	473,800	2,100	411,800	1,700	354,200	1,400	259,600	2,000
59	585,100	2,100	536,500	2,000	475,900	2,000	413,500	1,700	355,600	1,400	261,600	2,000
60	587,200	2,000	538,500	2,000	477,900	2,000	415,200	1,600	357,000	1,400	263,600	2,000
61	589,200	2,000	540,500	1,900	479,900	2,100	416,800	1,700	358,400	1,400	265,600	2,000
62	591,200	2,000	542,400	1,900	482,000	2,100	418,500	1,700	359,800	1,400	267,600	2,000
63	593,200	2,000	544,300	1,900	484,100	2,000	420,200	1,600	361,200	1,300	269,600	2,000
64	595,200	1,900	546,200	1,900	486,100	2,000	421,800	1,600	362,500	1,300	271,600	1,900
65	597,100	1,900	548,100	1,800	488,100	1,900	423,400	1,600	363,800	1,400	273,500	2,000
66	599,000	1,900	549,900	1,800	490,000	1,900	425,000	1,600	365,200	1,300	275,500	1,900
67	600,900	1,900	551,700	1,700	491,900	1,900	426,600	1,500	366,500	1,300	277,400	1,900
68	602,800	1,800	553,400	1,700	493,800	1,900	428,100	1,500	367,800	1,300	279,300	1,900
69	604,600	1,800	555,100	1,700	495,700	1,800	429,600	1,500	369,100	1,300	281,200	1,900
70	606,400	1,800	556,800	1,600	497,500	1,800	431,100	1,500	370,400	1,200	283,100	1,900

71	608,200	1,800	558,400	1,600	499,300	1,800	432,600	1,400	371,600	1,200	285,000	1,800
72	610,000	1,700	560,000	1,600	501,100	1,700	434,000	1,400	372,800	1,200	286,800	1,800
73	611,700	1,800	561,600	1,700	502,800	1,700	435,400	1,400	374,000	1,100	288,600	1,800
74	613,500	1,700	563,300	1,600	504,500	1,600	436,800	1,400	375,100	1,100	290,400	1,800
75	615,200	1,700	564,900	1,600	506,100	1,600	438,200	1,400	376,200	1,100	292,200	1,700
76	616,900	1,700	566,500	1,600	507,700	1,600	439,600	1,300	377,300	1,100	293,900	1,700
77	618,600	1,600	568,100	1,600	509,300	1,700	440,900	1,400	378,400	1,000	295,600	1,600
78	620,200	1,600	569,700	1,600	511,000	1,600	442,300	1,400	379,400	900	297,200	1,500
79	621,800	1,500	571,300	1,600	512,600	1,600	443,700	1,300	380,300	900	298,700	1,500
80	623,300	1,500	572,900	1,500	514,200	1,600	445,000	1,300	381,200	900	300,200	1,500
81	624,800	1,400	574,400	1,300	515,800	1,400	446,300	1,300	382,100	900	301,700	1,400
82	626,200	1,300	575,700	1,200	517,200	1,400	447,600	1,300	383,000	900	303,100	1,300
83	627,500	—	576,900	1,200	518,600	1,400	448,900	1,300	383,900	800	304,400	1,300
84			578,100	1,200	520,000	1,400	450,200	1,200	384,700	800	305,700	1,300
85			579,300	1,200	521,400	1,500	451,400	1,300	385,500	700	307,000	1,300
86			580,500	1,200	522,900	1,500	452,700	1,300	386,200	700	308,300	1,200
87			581,700	1,200	524,400	1,400	454,000	1,200	386,900	700	309,500	1,200
88			582,900	1,200	525,800	1,400	455,200	1,200	387,600	600	310,700	1,200
89			584,100	1,100	527,200	1,300	456,400	1,100	388,200	700	311,900	1,200
90			585,200	1,100	528,500	1,300	457,500	1,100	388,900	600	313,100	1,200
91			586,300	1,000	529,800	1,300	458,600	1,100	389,500	600	314,300	1,200
92			587,300	1,000	531,100	1,200	459,700	1,100	390,100	600	315,500	1,100
93			588,300	1,000	532,300	1,300	460,800	1,200	390,700	700	316,600	1,200
94			589,300	1,000	533,600	1,300	462,000	1,100	391,400	700	317,800	1,200
95			590,300	900	534,900	1,300	463,100	1,100	392,100	600	319,000	1,100
96			591,200	900	536,200	1,200	464,200	1,100	392,700	600	320,100	1,100
97			592,100	1,000	537,400	1,300	465,300	1,000	393,300	600	321,200	1,000
98			593,100	1,000	538,700	1,200	466,300	1,000	393,900	600	322,200	1,000
99			594,100	1,000	539,900	1,200	467,300	1,000	394,500	600	323,200	1,000
100			595,100	900	541,100	1,200	468,300	900	395,100	500	324,200	900
101			596,000	800	542,300	1,100	469,200	1,000	395,600	600	325,100	900
102			596,800	700	543,400	1,100	470,200	1,000	396,200	600	326,000	900
103			597,500	700	544,500	1,000	471,200	1,000	396,800	600	326,900	900
104			598,200	700	545,500	1,000	472,200	1,000	397,400	600	327,800	800
105			598,900	—	546,500	—	473,200	—	398,000	—	328,600	—

別表第2

能力等級と標準的能力要件

等級	標準的能力要件
1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特定分野における高度な専門性を有し、理事又は本部長を補佐すると同時に機構全体の運営に参画している。 ○ 経営全般に資する幅広い知識・技能を有し、特に困難な対外交渉を指揮し完遂している。 ○ 特定分野における機構の代表者として機構外との人脈形成を行い、円滑に業務遂行ができる環境整備を行っている。
2	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営管理能力を有し、部を運営管理すると同時に機構全体の運営を参画又は補佐している。 ○ 高度な統率力をもって複数の課を指揮管理するとともに、担当する部・課の業務を完遂している。 ○ 部の代表者として部外との人脈形成を行い、円滑に業務遂行ができる環境整備を行っている。 ○ 部にとって必要な次代を担う人材を育成している。
2 (専門・研究職)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当業務において、自部もしくは機構を代表するレベルでの専門性を有し、実務に活用している。 ○ 担当業務において、高いレベルでの目標達成に向け、自ら管理を行い必要に応じて他職員を指導している。 ○ 他の職員とのコミュニケーションを密にし、業務遂行を円滑に行うとともに、必要に応じて他職員を指導している。 ○ 専門性を活かして、部外の関係者との人脈形成を行い、担当部の業務遂行が円滑に行えるようにしている。
3	<ul style="list-style-type: none"> ○ 部長を補佐して、担当部を指揮監督し統率している。 ○ 的確な判断力、企画力、折衝力をもって担当課の業務を完遂している。 ○ 部外の関係者との人脈形成を行い、担当課の業務遂行が円滑に行えるようにしている。 ○ 部下とのコミュニケーションを密にし、指導・育成している。
3 (専門・研究職)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当業務において、自部門を代表するレベルでの専門性を有し、実務に活用している。 ○ 担当業務において、高いレベルでの目標達成に向け、自ら管理を行い必要に応じて一般職員を指導している。 ○ 他の職員とのコミュニケーションを密にし、業務遂行を円滑に行うとともに、必要に応じて他職員を指導している。 ○ 専門性を活かして、部外の関係者との人脈形成を行い、所属部署あるいは機構全体に貢献している。
4	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上司を補佐しつつ、後進を指導しながら業務を遂行している。 ○ 組織の目的や方針の実現に必要な専門知識を活用して、担当業務を完遂している。 ○ 目標達成に向けて周囲の力を結集し、効率的に事業を完遂している。
5	<ul style="list-style-type: none"> ○ 所属課の方針を理解し上司の指示に従い、担当業務を自立的に完遂している。 ○ 自らが担当する業務においては、期限を守り効率的に業務遂行ができるように、常に工夫している。 ○ 自らの担当業務のみに固執せず、必要に応じて他の課員を積極的にサポートする。 ○ 上司に報告・連絡・相談を適宜行いながら、業務を遂行する。
6	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上司からの具体的な指示内容や基本ルール、マニュアルなどに従い、正確、着実に担当業務を遂行する。 ○ 上司に報告・連絡・相談を適宜行いながら、業務を遂行する。 ○ 他の職員と積極的にコミュニケーションを図り、積極的に信頼関係・協力関係を構築している。

別表第3 能力等級と対応する主な職務

能力等級	標準的な職務（任用可能な職務）
1等級	特命参与、特命審議役、（部長）
2等級	部長、（特命参与、特命審議役、課長）
3等級	課長、室長、（部長、課長代理）
4等級	課長代理、室長代理（課長）

別表第4 職責手当

職務の区分		職責手当（月額）
1	技監、特命参与及び特命審議役のうち理事長の指定する者	120,000円
2	技監、特命参与、特命審議役、本部の部長、特命グループリーダー及び支部長のうち理事長の指定する者	107,000円
3	本部の部長、特命グループリーダー、本部の担当審議役及び支部長のうち理事長の指定する者	105,000円
4	支部の部長並びに本部の担当審議役のうち理事長の指定する者	102,000円
5	本部の課長、室長、特命調査役、特命チームリーダー、支部の担当審議役、国内支所長等のうち理事長の指定する者	97,000円
6	担当調査役並びに本部の課長、室長、特命調査役、特命チームリーダー、支部の担当審議役、国内支所長等のうち理事長の指定する者	95,000円
7	国内支所長のうち理事長の指定する者	80,000円
8	支部の課長	72,000円
9	国内支所副所長及びこれと同等の職で理事長の指定する者	70,000円

10	課長代理及び室長代理並びにこれらと同等の職で理事長の指定する者	35,000円
11	課長代理及び室長代理並びにこれらと同等の職で理事長の指定する者	25,000円

別表5 特別都市手当

事務所	割合
1 機構本部が所在する事務所	100分の8
2 福岡県福岡市に所在する事務所	100分の4

別表6 扶養手当

年度		28年度	29年度	30年度	31年度	32年度以降
扶養親族 配偶者	3等級以下	13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	2等級	13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	1等級	13,000	10,000	6,500	3,500	0
子		6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	3等級以下	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	2等級	6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	1等級	6,500	6,500	6,500	3,500	0