

独立行政法人エネルギー・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 令和 5 年 12 月 4 日

(目的)

第 1 条 この規程は、独立行政法人エネルギー・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、職員の行動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 昇給は職員各人の行動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行動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の合計額に、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とき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7に区分される職員及び8に区分される職員で3等級の国内支所副所長には支給しない。

(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て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16,000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16,000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27,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から16,000円を控除した額

(ロ) 月額27,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から27,000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17,000円を超えるときは、17,000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の合計額の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、特別参与、特命参与、副本部長、部長、グループリーダー、支部長、特命審議役、担当審議役、シニアマネージャー及び室長のうち理事長の指定する者	100分の20
課長、チームリーダー、特命調査役、担当調査役、支部の次長、国内支所長、マネージャー及び室長のうち理事長の指定する者	100分の15
課長代理、室長代理、サブリーダー、チーフ及び国内支所副所長	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、特別参与、特命参与、副本部長、部長、グループリーダー、支部長、特命審議役、担当審議役、シニアマネージャー及び室長のうち理事長の指定する者	100分の23

課長、チームリーダー、特命調査役、担当調査役、 支部の次長、国内支所長、マネージャー及び室長 のうち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

- 1 この規程は、平成16年2月29日から実施する。
- 2 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。
- 3 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

- 4 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つては、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。
 - (1) 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。））
 - (2) 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っては、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。
- 9 当分の間、職員の本俸月額は、第3条の規定にかかわらず、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日（以下次項において「異動日」という。）以降、当該職員に適用される俸給表の本俸月額に、百分の七十を乗じて得た額（当該額に、五十円以上百円未満の端数を生じたときはこれを百円に切り上げるもの）とする。
- 10 前項の規定の適用を受ける職員であって、その職務の特殊性又はその職務の遂行上の特別な事情を考慮して、異動日前の職員との権衡上必要があると認められる職員については、前項の規定にかかわらず、60歳を超え64歳を超えない範囲で、第3条の規定に準じて算出した本俸月額を支給することができる。

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 当該職員の本俸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 当該職員の本俸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 当該職員の本俸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 当該職員の本俸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「特地勤務手当の月額」とあるのは「特地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「特地勤務手当に準ずる手当の月額」とあるのは「特地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。

この規程は、平成16年2月29日から施行する。

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30年12月6日から施行し、平成30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

この規程は、平成31年1月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、令和元年12月2日から施行する。ただし、第21条の規定は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 改正後の規程（第21条の規定を除く。以下次項において同じ。）は、平成31年4月1日から適用する。
- 3 改正後の規程を適用する場合においては、改正前の規程（第21条の規定を除く。）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。
- 4 改正後の規程第21条の規定の施行の日（以下この項において「一部施行日」という。）の前日において同条の規定による改正前の規定第21条の規定により支給されていた住居手当の月額が2,000円を超える職員であって、一部施行日以降においても引

き続き当該住居手当に係る住宅（貸間を含む。）を借り受け、家賃（使用料含む。以下この項において同じ。）を支払っているもののうち、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た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。）に対しては、一部施行日から令和3年3月31日までの間、改正後の規程第21条の規定にかかわらず、当該住居手当の月額に相当する額（当該住居手当に係る家賃の月額に変更があった場合には、当該相当する額を超えない範囲内で定める額。第2号において「旧手当額」という。）から2,000円を控除した額の住居手当を支給する。

- (1) 改正後の規程第21条第1項各号のいずれにも該当しないこととなる職員
- (2) 旧手当額から改正後の規程第21条第2項の規定により算出される住居手当の月額に相当する額を減じた額が2,000円を超えることとなる職員

附 則

- 1 この規程は、令和4年4月1日から施行する。
- 2 令和4年4月1日（以下「基準日」という。）において、基準日の前日から引き続き在職している職員であって、その者の受ける改正後の規程第14条の規定に基づく職責手当の額が基準日の前日において受けていた改正前の規程第14条の規定による職責手当の額（以下「旧手当額」という。）に達しないこととなる職員（規程第8条の規定に基づき職責手当の額が変更となる職員を除く。）に対しては、施行日から令和6年6月30日までの間、改正後の規程第14条の規定にかかわらず、旧手当額を支給する。

附 則

この規程は、令和4年11月14日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、令和4年12月2日から施行し、令和4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

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、令和5年12月4日から施行し、令和5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

等級 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	450,500	2,600	403,200	2,600	345,200	2,500	297,500	2,400	250,500	2,100	156,200	1,800
2	453,100	2,600	405,800	2,500	347,700	2,500	299,900	2,400	252,600	2,100	158,000	1,800
3	455,700	2,600	408,300	2,500	350,200	2,400	302,300	2,400	254,700	2,000	159,800	1,800
4	458,300	2,600	410,800	2,500	352,600	2,400	304,700	2,400	256,700	2,000	161,600	1,800
5	460,900	2,600	413,300	2,600	355,000	2,500	307,100	2,400	258,700	2,400	163,400	1,900
6	463,500	2,600	415,900	2,500	357,500	2,500	309,500	2,400	261,100	2,300	165,300	1,900
7	466,100	2,500	418,400	2,500	360,000	2,500	311,900	2,300	263,400	2,300	167,200	1,800
8	468,600	2,500	420,900	2,500	362,500	2,400	314,200	2,300	265,700	2,300	169,000	1,800
9	471,100	2,600	423,400	2,300	364,900	2,500	316,500	2,400	268,000	2,300	170,800	2,000
10	473,700	2,600	425,700	2,300	367,400	2,500	318,900	2,400	270,300	2,300	172,800	1,900
11	476,300	2,500	428,000	2,200	369,900	2,400	321,300	2,300	272,600	2,300	174,700	1,900
12	478,800	2,500	430,200	2,200	372,300	2,400	323,600	2,300	274,900	2,200	176,600	1,900
13	481,300	2,500	432,400	2,400	374,700	2,400	325,900	2,400	277,100	2,300	178,500	2,100
14	483,800	2,500	434,800	2,400	377,100	2,400	328,300	2,300	279,400	2,300	180,600	2,100
15	486,300	2,500	437,200	2,300	379,500	2,400	330,600	2,300	281,700	2,200	182,700	2,100
16	488,800	2,400	439,500	2,300	381,900	2,400	332,900	2,300	283,900	2,200	184,800	2,000
17	491,200	2,500	441,800	2,400	384,300	2,500	335,200	2,300	286,100	2,300	186,800	2,200
18	493,700	2,500	444,200	2,300	386,800	2,500	337,500	2,300	288,400	2,200	189,000	2,200
19	496,200	2,500	446,500	2,300	389,300	2,400	339,800	2,300	290,600	2,200	191,200	2,200
20	498,700	2,500	448,800	2,300	391,700	2,400	342,100	2,300	292,800	2,200	193,400	2,100
21	501,200	2,500	451,100	2,400	394,100	2,400	344,400	2,200	295,000	2,300	195,500	2,300
22	503,700	2,400	453,500	2,400	396,500	2,400	346,600	2,200	297,300	2,300	197,800	2,300
23	506,100	2,400	455,900	2,400	398,900	2,400	348,800	2,200	299,600	2,200	200,100	2,300
24	508,500	2,400	458,300	2,300	401,300	2,300	351,000	2,100	301,800	2,200	202,400	2,200
25	510,900	2,500	460,600	2,500	403,600	2,400	353,100	2,200	304,000	2,100	204,600	2,400
26	513,400	2,500	463,100	2,400	406,000	2,400	355,300	2,100	306,100	2,100	207,000	2,300
27	515,900	2,500	465,500	2,400	408,400	2,300	357,400	2,100	308,200	2,100	209,300	2,300
28	518,400	2,400	467,900	2,400	410,700	2,300	359,500	2,100	310,300	2,100	211,600	2,300
29	520,800	2,400	470,300	2,500	413,000	2,400	361,600	2,100	312,400	2,000	213,900	2,400
30	523,200	2,400	472,800	2,400	415,400	2,400	363,700	2,100	314,400	2,000	216,300	2,400
31	525,600	2,400	475,200	2,400	417,800	2,400	365,800	2,100	316,400	1,900	218,700	2,400
32	528,000	2,300	477,600	2,400	420,200	2,300	367,900	2,000	318,300	1,900	221,100	2,300
33	530,300	2,400	480,000	2,400	422,500	2,200	369,900	2,100	320,200	1,800	223,400	2,300
34	532,700	2,300	482,400	2,400	424,700	2,100	372,000	2,000	322,000	1,800	225,700	2,200
35	535,000	2,300	484,800	2,300	426,800	2,100	374,000	2,000	323,800	1,800	227,900	2,200
36	537,300	2,300	487,100	2,300	428,900	2,100	376,000	2,000	325,600	1,800	230,100	2,200
37	539,600	2,300	489,400	2,400	431,000	2,200	378,000	1,900	327,400	1,800	232,300	2,000
38	541,900	2,300	491,800	2,300	433,200	2,200	379,900	1,900	329,200	1,700	234,300	1,900
39	544,200	2,300	494,100	2,300	435,400	2,200	381,800	1,800	330,900	1,700	236,200	1,900
40	546,500	2,200	496,400	2,300	437,600	2,100	383,600	1,800	332,600	1,700	238,100	1,900
41	548,700	2,200	498,700	2,300	439,700	2,200	385,400	1,900	334,300	1,600	240,000	1,800
42	550,900	2,200	501,000	2,200	441,900	2,200	387,300	1,900	335,900	1,600	241,800	1,800
43	553,100	2,200	503,200	2,200	444,100	2,200	389,200	1,900	337,500	1,500	243,600	1,700
44	555,300	2,200	505,400	2,200	446,300	2,200	391,100	1,900	339,000	1,500	245,300	1,700
45	557,500	2,200	507,600	2,200	448,500	2,200	393,000	1,800	340,500	1,500	247,000	1,700
46	559,700	2,200	509,800	2,200	450,700	2,200	394,800	1,800	342,000	1,500	248,700	1,700
47	561,900	2,100	512,000	2,200	452,900	2,200	396,600	1,700	343,500	1,400	250,400	1,700
48	564,000	2,100	514,200	2,200	455,100	2,200	398,300	1,700	344,900	1,400	252,100	1,700
49	566,100	2,200	516,400	2,200	457,300	2,100	400,000	1,600	346,300	1,400	253,800	1,800
50	568,300	2,100	518,600	2,200	459,400	2,100	401,600	1,600	347,700	1,300	255,600	1,800
51	570,400	2,100	520,800	2,200	461,500	2,100	403,200	1,600	349,000	1,300	257,400	1,800
52	572,500	2,100	523,000	2,200	463,600	2,000	404,800	1,600	350,300	1,300	259,200	1,700
53	574,600	2,000	525,200	2,200	465,600	2,100	406,400	1,400	351,600	1,200	260,900	1,900
54	576,600	2,000	527,400	2,100	467,700	2,100	407,800	1,400	352,800	1,200	262,800	1,900
55	578,600	2,000	529,500	2,100	469,800	2,100	409,200	1,400	354,000	1,200	264,700	1,800
56	580,600	1,900	531,600	2,100	471,900	2,100	410,600	1,300	355,200	1,200	266,500	1,800
57	582,500	2,100	533,700	2,100	474,000	2,000	411,900	1,700	356,400	1,100	268,300	1,700
58	584,600	2,000	535,800	2,100	476,000	2,000	413,600	1,600	357,500	1,100	270,000	1,600
59	586,600	2,000	537,900	2,000	478,000	2,000	415,200	1,600	358,600	1,100	271,600	1,600
60	588,600	2,000	539,900	2,000	480,000	2,000	416,800	1,600	359,700	1,100	273,200	1,600
61	590,600	2,000	541,900	1,900	482,000	2,000	418,400	1,700	360,800	1,300	274,800	1,700
62	592,600	2,000	543,800	1,900	484,000	2,000	420,100	1,600	362,100	1,300	276,500	1,700
63	594,600	2,000	545,700	1,900	486,000	2,000	421,700	1,600	363,400	1,300	278,200	1,600
64	596,600	1,900	547,600	1,900	488,000	2,000	423,300	1,600	364,700	1,300	279,800	1,600
65	598,500	1,900	549,500	1,800	490,000	1,800	424,900	1,600	366,000	1,300	281,400	1,600
66	600,400	1,900	551,300	1,800	491,800	1,800	426,500	1,600	367,300	1,300	283,000	1,600
67	602,300	1,900	553,100	1,700	493,600	1,800	428,100	1,500	368,600	1,300	284,600	1,600
68	604,200	1,800	554,800	1,700	495,400	1,800	429,600	1,500	369,900	1,200	286,200	1,600
69	606,000	1,800	556,500	1,700	497,200	1,800	431,100	1,500	371,100	1,200	287,800	1,600
70	607,800	1,800	558,200	1,600	499,000	1,800	432,300	1,500	372,300	1,200	289,400	1,600

71	609,600	1,800	559,800	1,600	500,800	1,700	434,100	1,400	373,500	1,200	291,000	1,600
72	611,400	1,700	561,400	1,600	502,500	1,700	435,500	1,400	374,700	1,100	292,600	1,500
73	613,100	1,800	563,000	1,700	504,200	1,700	436,900	1,400	375,800	1,100	294,100	1,500
74	614,900	1,700	564,700	1,600	505,900	1,600	438,300	1,400	376,900	1,100	295,600	1,500
75	616,600	1,700	566,300	1,600	507,500	1,600	439,700	1,300	378,000	1,000	297,100	1,400
76	618,300	1,700	567,900	1,600	509,100	1,600	441,000	1,300	379,000	1,000	298,500	1,400
77	620,000	1,600	569,500	1,600	510,700	1,700	442,300	1,400	380,000	900	299,900	1,300
78	621,600	1,600	571,100	1,600	512,400	1,600	443,700	1,400	380,900	900	301,200	1,300
79	623,200	1,500	572,700	1,600	514,000	1,600	445,100	1,300	381,800	900	302,500	1,200
80	624,700	1,500	574,300	1,500	515,600	1,600	446,400	1,300	382,700	800	303,700	1,200
81	626,200	1,400	575,800	1,300	517,200	1,400	447,700	1,300	383,500	900	304,900	1,100
82	627,600	1,300	577,100	1,200	518,600	1,400	449,000	1,300	384,400	900	306,000	1,000
83	628,900	—	578,300	1,200	520,000	1,400	450,300	1,300	385,300	800	307,000	1,000
84			579,500	1,200	521,400	1,400	451,600	1,200	386,100	800	308,000	1,000
85			580,700	1,200	522,800	1,500	452,800	1,300	386,900	700	309,000	1,200
86			581,900	1,200	524,300	1,500	454,100	1,300	387,600	700	310,200	1,200
87			583,100	1,200	525,800	1,400	455,400	1,200	388,300	700	311,400	1,200
88			584,300	1,200	527,200	1,400	456,600	1,200	389,000	600	312,600	1,100
89			585,500	1,100	528,600	1,300	457,800	1,100	389,600	700	313,700	1,200
90			586,600	1,100	529,900	1,300	458,900	1,100	390,300	600	314,900	1,100
91			587,700	1,000	531,200	1,300	460,000	1,100	390,900	600	316,000	1,100
92			588,700	1,000	532,500	1,200	461,100	1,100	391,500	600	317,100	1,100
93			589,700	1,000	533,700	1,300	462,200	1,200	392,100	700	318,200	1,100
94			590,700	1,000	535,000	1,300	463,400	1,100	392,800	700	319,300	1,100
95			591,700	900	536,300	1,300	464,500	1,100	393,500	600	320,400	1,100
96			592,600	900	537,600	1,200	465,600	1,100	394,100	600	321,500	1,100
97			593,500	1,000	538,800	1,300	466,700	1,000	394,700	600	322,600	1,000
98			594,500	1,000	540,100	1,200	467,700	1,000	395,300	600	323,600	1,000
99			595,500	1,000	541,300	1,200	468,700	1,000	395,900	600	324,600	1,000
100			596,500	900	542,500	1,200	469,700	900	396,500	500	325,600	900
101			597,400	800	543,700	1,100	470,600	1,000	397,000	600	326,500	900
102			598,200	700	544,800	1,100	471,600	1,000	397,600	600	327,400	900
103			598,900	700	545,900	1,000	472,600	1,000	398,200	600	328,300	900
104			599,600	700	546,900	1,000	473,600	1,000	398,800	600	329,200	800
105			600,300	—	547,900	—	474,600	—	399,400	—	330,000	—

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 (管理職種)	<p>事業戦略の実現に向けて、部長等を束ねて動かしながら、戦略推進のスピードを速める。 全体最適の視点から事業間の連携を図り、本部等の業績向上に貢献する。</p> <p>事業の将来像を描き、必要な資源を内外問わず調達・配分する。</p> <p>内外環境を注視しながら、事業の方向性を踏まえて、中長期的な本部等の将来像を描く。</p> <p>次代を担う人材育成を部長等に促し、推進している。</p>
1 (高度専門職種)	<p>業界トップレベルの専門能力・知見を発揮し、機構の目標の達成に貢献する。 社外識者との関係性を広げ、そこから得られる知見を機構に還元する。</p> <p>専門的観点から機構の意思決定の判断材料を提示する。</p> <p>機構及び関連事業を取り巻く内外環境を的確に把握・分析した上で、長期的視点から業界全体の持続成長につながる技術創造等を担う。</p> <p>機構の歴史の中で培われた知恵をノウハウとして残し、技術伝承をしていく。</p>
2 (管理職種)	<p>複数の課等を束ねて、目標を達成する。 事業が目指す将来像を実現するために、部等のビジョンを打ち出し、浸透させる。</p> <p>事業を推進していくために、部等の目的、体制、業務を最適に描く。</p> <p>内外環境を注視しながら、事業の方向性を踏まえて、部等の中長期的な将来像を描く。</p> <p>次代を担う人材を育成し、部下指導・育成を行う課長等を支援する。</p>
2 (高度専門職種)	<p>機構を代表するレベルでの高度な専門能力・知見を発揮し、本部等の目標の達成に貢献する。専門性を活かして機構外の関係者との人脈形成を行い、そこから得られる知見を本部等に還元する。</p> <p>専門的観点から本部等における意思決定の判断材料を提示する。</p> <p>本部等及び関連事業を取り巻く内外環境を的確に把握・分析した上で、本部等の中長期の技術的課題等を設定する。</p> <p>知識・スキル・ノウハウを蓄積・伝承する仕組みを構築し、人材育成を率先して担う。</p>
2 (エキスパート職種)	<p>より専門性の高い担当の業務を自律的に完遂する。</p> <p>自らの専門業務に関連して、部等の目標達成に貢献する。</p> <p>自らの専門業務について、業務の効率化・改善の工夫を文書化し、部等の知見を高める。</p> <p>自らの専門業務に係る専門的な知識を継続的にアップデートする。</p>
3 (管理職種)	<p>的確な判断力、企画力、折衝力を持ち、課等の目標を達成する。 課等のビジョンを自分の言葉で部下に伝える。</p> <p>課等の目標や方針と、部下の専門性や持ち味を見定め、適切な仕事の割り当てを行う。</p> <p>現場にある変革の種を組織内外に波及する。そこから見えてきた新たな可能性を提言する。</p> <p>部下とのコミュニケーションを密にし、部下の強みや専門性を伸ばすための指導・育成をしている。</p>
3	<p>業界に通用するレベルでの高度な専門能力・知見を発揮し、部等の目標の達成に貢献する。専門性を活かして部外の関係者と</p>

(高度専門職種)	の人脈形成を行い、そこから得られる知見を部等に還元する。
	専門的観点から部等における意思決定の判断材料を提示する。
	部等及び関連事業の方向性をふまえて、部等の取り組むべき技術的課題等を明確にする。
	自分の知識・スキルをノウハウとして提供し、部等全体の知見を高める。
3 (エキスパート職種)	自らの専門業務を自律的に完遂する。
	自らの専門業務に関わる、周囲の関係者をサポートしながら業務を遂行している。
	自らの専門業務について、業務の効率化・改善の工夫をしている。
	自らの専門業務に係る専門的な知識を継続的にアップデートする。
4 (スタッフ職種)	課等の目的や方針の実現に向けて、必要な専門性を発揮しながら担当業務を完遂する。
	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。
	既存のノウハウを使って自分の仕事に創意工夫を加え、周囲にも共有する。
	将来進みたい方向性を考えながら、必要な専門性を主体的に身に付ける。
4 (エキスパート職種)	担当業務を自律的に完遂する。
	担当業務だけではなく、周囲をサポートしながら業務を遂行する。
	担当業務における効率化・改善のための工夫をしている。
	担当業務を遂行するために必要な知識だけでなく、業務範囲を拡大するために必要な知識を習得する。
5 (スタッフ職種)	上司に報告・連絡・相談を適宜行いながら、担当業務を自律的に遂行する。
	周囲の関係者の業務内容等を知り、業務遂行のための段取りや巻き込む相手を自ら中心となってデザインする。
	周囲から教えられたことに加えて、効率的に業務遂行ができるように自分で考えた工夫を試す。
	担当業務を遂行するために必要な知識を習得し、積極的に周囲からアドバイスをもらい、業務に生かす。
5 (エキスパート職種)	上司に報告・連絡・相談を適宜行いながら、マニュアルに従って担当業務を確実に遂行する。
	周囲の関係者の業務内容等を知り、コミュニケーションを図りながら、円滑に業務を遂行する。
	マニュアルに従って業務を効率的に遂行するための工夫をしている。
	担当業務を遂行するために必要な知識を習得し、積極的に周囲からアドバイスをもらい、担当業務に生かす。
6 (スタッフ職種)	上司や周囲からの指示を仰ぎながら、正確、着実に担当業務を遂行する。
	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。
	周囲からのアドバイスや指摘を真摯に受け止め、行動を変えようとする。
	初めてのことに果敢に取り組み、何事からも学ぼうとする。

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
1等級	特命参与
2等級	部長、特命審議役、シニアマネージャー
3等級	課長、特命調査役、マネージャー
4等級	課長代理、チーフ

別表第4 職責手当

職務の区分		職責手当(月額)
1	技監、特別参与、特命参与及び副本部長	120,000円
2	本部の部長、グループリーダー及び支部長並びに室長のうち理事長の指定する者	110,000円
3	特命審議役、担当審議役及び支部の部長	105,000円
4	本部の課長、チームリーダー、支部の次長、支部の課長及び国内支所長並びに室長のうち理事長の指定する者	100,000円
5	特命調査役及び担当調査役	95,000円
6	シニアマネージャー	90,000円
7	マネージャー	70,000円
8	課長代理、室長代理、サブリーダー、チーフ及び国内支所副所長	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