

職員給与規程

平成 15 年 10 月 1 日

独立行政法人日本貿易振興機構規程第 4 号

最新改正 令和元年 7 月 17 日

(目的)

第 1 条 独立行政法人日本貿易振興機構（以下「機構」という。）の次に掲げる職員の給与については、この規程の定めるところによる。

一 事務職 主として事務に従事する職

- イ 総合職 主として企画・立案、対外折衝等を含む事務に従事する職
- ロ エリア総合職 総合職のうち、転居を伴う転勤のない職
- ハ 一般職 主として定型・補佐的な一般管理事務に従事し、転居を伴う転勤のない職

二 研究職 主として研究に従事する職

三 プロモーション職 主として農林水産物・食品の海外プロモーションに従事する職

- イ 総合職 主として企画・立案、対外折衝等を含むプロモーション事業に従事する職
- ロ エリア総合職 総合職のうち、転居を伴う転勤のない職
- ハ 一般職 主としてプロモーション事業に係る定型・補佐的な一般管理事務に従事し、転居を伴う転勤のない職

2 この規程は、契約に別の定めのある職員については適用しない。

(給与の種類)

第 2 条 職員の給与は次のとおりとする。

一 基本給

- イ 本俸
- ロ 扶養手当

二 諸手当

- イ 職責手当
- ロ 超過勤務手当
- ハ 管理職特別勤務手当
- ニ 特別都市手当
- ホ 広域異動手当
- ヘ 住居手当
- ト 寒冷地手当
- チ 通勤手当
- リ 単身赴任手当

三 賞与

四 海外給与

(本俸の決定)

第3条 職員の本俸は、職員の業績評価及び職務遂行能力等に基づき、別表第1の本俸月額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 新たに採用した者の初任本俸の基準は、職務の内容、学歴により次のとおりとする。

事務職・プロモーション職	総合職	博士課程修了	本俸月額表の4等級5号俸
		修士課程修了	本俸月額表の5等級9号俸
		大学卒業	本俸月額表の5等級1号俸
	一般職	大学卒業	本俸月額表の6等級21号俸
		短期大学卒業	本俸月額表の6等級13号俸
		高等学校卒業	本俸月額表の6等級5号俸
研究職		博士課程修了	本俸月額表の4等級13号俸
		修士課程修了	本俸月額表の4等級1号俸
		大学卒業	本俸月額表の5等級1号俸

2 中間採用者の本俸については、本人の学歴、能力、知識、経験等を勘案し、格付けを決定する。

(昇給)

第5条 昇給は、職員各人の人事評価に基づいて年1回行う。

2 職員が昇給したときにおいて受ける号俸等は別に定める。

(能力等級と対応職務)

第6条 能力等級と対応する主な職務の関係は、別表第2のとおりとする。

2 各等級の能力要件は別表第3に定める。

(昇格)

第7条 昇格は、職員の格付けられた能力等級が必要とする職務遂行能力を十分満たし、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行う。

2 職員の格付けられる最高等級は、エリア総合職にあつては2等級とし、一般職にあつては3等級とする。

3 前各項によるほか、能力、知識、経験又は業績が特に優秀と認められる場合には、理事長が特別に昇格させることができる。

4 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 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、勤労意欲を著しく喪失したと判断されるとき、就業規則（独立行政法人日本貿易振興機構規程第7号）及びアジア経済研究所就業規則（独立行政法人日本貿易振興機構規程第8号）の懲戒に該当する行為があったとき、又は、総合職（1等級に格付けられている職員に限る。）からエリア総合職となったときは、理事長は当該職員を降格することができる。

（給与の支給日）

第9条 本俸、扶養手当、職責手当、特別都市手当、広域異動手当、住居手当及び単身赴任手当は、その月の1日から末日までの分を1月分としてその月の21日に、超過勤務手当及び管理職特別勤務手当はその月の1日から末日までの分を翌月21日に支給する。ただし、支給日が休日に当たるときは、繰り上げて支給するものとする。

（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、職員が希望する場合は、通貨によって直接職員に支払うことができる。

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金額から、控除すべき金額を控除して支払う。

3 第1項の規定にかかわらず、職員が死亡した場合は、職員退職手当規程（独立行政法人日本貿易振興機構規程第5号）第8条に定める遺族に支給する。

（給与の日割計算）

第11条 新たに職員になった者には、その日から本俸を支給し、昇格等により本俸月額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を支給する。

2 職員が退職し、又は失職した場合には、その日までの本俸を支給する。

3 第1項又は第2項の規定により、本俸を支給する場合であって、その月の初日から支給する以外のとき、又はその月の末日まで支給する以外のときは、その本俸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 前各項の規定は、第14条に規定する職責手当及び第17条に規定する特別都市手当並びに第17条の2に規定する広域異動手当の支給について準用する。

（端数計算）

第12条 この規程により計算した金額に50銭未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときは、これを1円に切り上げるものとする。

（扶養手当）

第13条 職員が扶養親族を有する場合には、扶養手当を支給する。ただし、次項第一号及び第三号から第六号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）に係る扶養手当は、別表第1の適用を受ける職員でその等級が1等級に格付けられているものに対しては、支給しない。

2 扶養親族は次に掲げる者で、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。

- 一 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にある者を含む。以下同じ。）
 - 二 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
 - 三 満 22 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある孫
 - 四 60 歳以上の父母及び祖父母
 - 五 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
 - 六 重度心身障害者
- 3 扶養手当の額は、扶養親族たる配偶者、父母等については 1 人につき 6,500 円、前項第二号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については 1 人につき 10,000 円とする。
- 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、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。
- 5 新たに採用された者が扶養手当の支給を受けようとする場合、新たに扶養親族が発生し、又は異動を生じた場合は、別に定める手続により認定を受けなければならない。
- （職責手当）
- 第 14 条 職責手当は、別表第 4 に掲げる職責区分に応じ、それぞれの区分に掲げる額を支給する。
- 2 職員が、月の 1 日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合（職員給与規程第 23 条第 1 項の場合及び業務上の負傷若しくは疾病又は労働者災害補償保険法第七条第二項に規定する通勤による負傷若しくは疾病により、承認を得て勤務しなかった場合を除く。）は、職責手当は支給することができない。
- （給与の減額）
- 第 15 条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき、特に承認のあった場合を除くほか、その勤務しない 1 時間につき第 16 条第 2 項に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。
- （超過勤務手当）
- 第 16 条 所定の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員又は休日に勤務することを命ぜられた職員には、所定の勤務時間を超えて勤務した全時間又は休日において勤務した全時間に対して勤務時間 1 時間につき、勤務 1 時間当たりの給与額に次の各号に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ当該各号の定める割合（その勤務が午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間にある場合は、その割合に 100 分の 25 を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。
- 一 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
 - 二 休日における勤務 100 分の 135

(休日において勤務することを命ぜられた職員に対し、休日の振替を行った場合を除く。)

- 2 前項に規定する勤務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。
- 3 超過勤務手当は、職責手当を支給されている職員については、第14条に定める職責区分V、VIにある者を除き、支給しない。
- 4 所定の勤務時間を超えて勤務すること又は休日に勤務することを命ぜられ、所定の勤務時間を超えて勤務した時間又は休日において勤務した時間が1ヵ月について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、第1項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合は、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。

(管理職特別勤務手当)

- 第16条の2 管理職特別勤務手当は、第14条に定める職責区分V、VIにある者を除いた職責手当を支給されている職員が、午後10時から翌日の午前5時まで勤務した全時間に対して、前条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額とする。

(特別都市手当)

- 第17条 特別都市手当は別表第5に掲げる支給地域に所在する事務所に在勤する職員に支給する。

- 2 特別都市手当の月額は、本俸、職責手当、扶養手当の月額の合計額に別表第5に掲げる支給地域に応じて、それぞれ同表に掲げる支給割合を乗じて得た額とする。
- 3 第1項に規定する事務所に在勤する職員がその在勤する事務所を異にして異動した場合(これらの職員が当該異動の前日に在勤していた事務所に引き続き6ヵ月を超えて在勤していた場合その他当該場合との権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、当該異動の直後に在勤する事務所に係る特別都市手当の支給割合(別表第5に掲げる割合をいう。以下この項において「異動後の支給割合」という。)が当該異動の前日に在勤していた地域に係る特別都市手当の支給割合(別表第5に掲げる割合をいい、別に定める場合には当該支給割合を超えない範囲で別に定める割合とする。以下この項において「異動前の支給割合」という。)に達しないこととなるとき、又は当該異動の直後に在勤する地域が第1項に規定する事務所に該当しないこととなるときは、当該職員には前二項の規定にかかわらず、当該異動の日から2年を経過するまでの間(第二号に定める割合が異動後の支給割合以下となるときは、当該異動の日から1年を経過するまでの間。以下この項において同じ。)、本俸、職責手当、扶養手当の月額の合計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月額の特別都市手当を支給する。ただし、当該職

員が、当該異動の日から2年を経過するまでの間にさらに在勤する事務所を異にして異動した場合における当該職員に対する特別都市手当の支給については、別に定める。

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

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

4 前各項に規定するもののほか、特別都市手当の支給に関し、必要な事項については別に定める。

（広域異動手当）

第17条の2 職員がその在勤する事務所を異にして異動した場合において、当該異動につき別に定めるところにより算定した在勤する事務所間の距離（異動の日の前日に在勤していた事務所の所在地と当該異動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。）及び住居と在勤する事務所との間の距離（異動の直前の住居と当該異動等の直後に在勤する事務所間の距離をいう。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（当該住居と在勤する事務所との間が60キロメートル未満である場合であって、通勤に要する時間等を考慮して当該住居と在勤する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に係る在勤す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。

一 300キロメートル以上 100分の10

二 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（以下この項において「当初広域異動」という。）の日から3年を経過する日までの間の異動（以下この項において「再異動」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、当該再異動に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動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に係る広域異動手当の支給割合と同一の割合となるときにあっては当該再異動の日以後は当初広域異動に係る広域異動手当を支給せず、当該再異動に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動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に係る広域異動手当は支給しない。

3 前二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、前二項の規定におけ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、前二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 日本国外で勤務する職員が本邦に異動する場合及びその他当該場合との権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ついては、前三項に定める広域異動手当を支給する。
- 5 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。
(住居手当)

第18条 自ら居住するために住居(貸間を含む。)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(別に定める規程により宿舍を貸与され、使用料を支払っている職員を除く。)には、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(その額が100円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額)に相当する月額の住居手当を支給する。

- 一 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

- 二 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1/2(その控除した額の1/2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 第22条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(別に定める規程により宿舍を貸与され、使用料を支払っている職員を除く。)又はこれらのもの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者には、第1項の規定により算出した額の2分の1に相当する額(その額に100円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額。)を支給する。

- 3 第1項の規定は公務員宿舍に居住している者及び父母又は配偶者の父母が居住している住宅の一部を借り受けてこれに居住している者には適用しない。

- 4 前各項に定めるもののほか、住居手当の支給に関し、必要な事項については別に定める。
(賞与)

第19条 賞与は、6月1日及び12月1日(以下この条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月以内に退職し、又は死亡した職員(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。)についても同様とする。

- 2 賞与は、賞与の固定部分と業績給とする。

- 3 支給係数及び調整係数は、次の各号のとおり定めるものとする。

- 一 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。

二 調整係数は、カテゴリー・マネージャーに適用するものとし、同職務の専門性を考慮して理事長が定めるものとする。

- 4 賞与の固定部分の額は、それぞれの基準日現在（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及び広域異動手当の月額の合計額（表 1 に定める職員にあっては、その額に、本俸の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）を基礎額として、支給係数のうち職員の等級と職務を勘案して別に定める賞与の固定部分の割合を乗じた額（カテゴリー・マネージャーの職にある職員にあっては、支給係数のうち職員の等級と職務を勘案して別に定める賞与の固定部分の割合を乗じた額に、調整係数を乗じた額）に、基準日以前 6 ヶ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。）の区分に応じて、別に定める割合を乗じて得た額とする。
- 5 業績給の額は、それぞれの基準日現在（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）における本俸の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（表 1 に定める職員にあっては、その額に、本俸の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）を基礎額として、支給係数のうち職員の等級と職務を勘案して別に定める業績給の割合を乗じた額（カテゴリー・マネージャーの職にある職員にあっては、支給係数のうち職員の等級と職務を勘案して別に定める業績給の割合を乗じた額に、調整係数を乗じた額）に、基準日以前におけるその者の勤務期間（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。）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に、法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とする。

表 1 職員の本俸に対する加算率

職務の区分	等級	加算率
<本部> 部長、監査室長、総括審議役、次長、審議役、上席主任調査研究員 <大阪本部> 本部長、次長	1、2 等級	20/100

<研究所> 部長、研究センター長、学術情報センター長、E R I A 支援室長、総括審議役、次長、上席主任調査研究員 <日本食品海外プロモーションセンター> 事務局次長 <貿易情報センター> 地域統括センター長（職責ランク I の適用を受ける職員）		
<本部> 課長、室長、主幹、主査、主任調査研究員 <大阪本部> 課長、主幹、主査 <研究所> 課長、研究グループ長、室長、主幹、主査、主任調査研究員 <日本食品海外プロモーションセンター> 課長、事務局次長代理、主幹、カテゴリー・マネージャー、主査 <貿易情報センター> 地域統括センター長（職責ランク II の適用を受ける職員）、所長	1、2、3 等級	15/100
別に定める職員	1、2、3 等級	10/100
別に定める職員	4 等級	5/100

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
<本部> 部長、監査室長、総括審議役、次長、審議役、上席主任調査研究員 <大阪本部> 本部長、次長 <研究所>	本俸の月額に 23/100

部長、研究センター長、学術情報センター長、E R I A 支援室長、総括審議役、次長、上席主任調査研究員 <日本食品海外プロモーションセンター> 事務局次長 <貿易情報センター> 地域統括センター長（職責ランクⅠの適用を受ける職員）	
<本部> 課長、室長、主幹、主査、主任調査研究員 <大阪本部> 課長、主幹、主査 <研究所> 課長、研究グループ長、室長、主幹、主査、主任調査研究員 <日本食品海外プロモーションセンター> 課長、事務局次長代理、主幹、カテゴリー・マネージャー、主査 <貿易情報センター> 地域統括センター長（職責ランクⅡの適用を受ける職員）、所長	本俸の月額に 14/100

（寒冷地手当）

第20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。

（通勤手当）

第21条 通勤手当は、次の各号に掲げる職員の区分に従いそれぞれ定める額を支給する。

- 一 通勤のため交通機関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当該職員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。）を支給する。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ヵ月あ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（当該職員が二以上の交通機関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ヵ月あたりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、当該職員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の月数を乗じて得た額）とする。
- 二 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あっては、それぞれ次に掲げる額。
 - イ 自動車等の使用距離（以下この号にあっては「使用距離」という。）が片道5km未満である職員

2,000 円

ロ	使用距離が片道 5 km 以上 10 km 未満である職員	4,200 円
ハ	使用距離が片道 10 km 以上 15 km 未満である職員	7,100 円
ニ	使用距離が片道 15 km 以上 20 km 未満である職員	10,000 円
ホ	使用距離が片道 20 km 以上 25 km 未満である職員	12,900 円
ヘ	使用距離が片道 25 km 以上 30 km 未満である職員	15,800 円
ト	使用距離が片道 30 km 以上 35 km 未満である職員	18,700 円
チ	使用距離が片道 35 km 以上 40 km 未満である職員	21,600 円
リ	使用距離が片道 40 km 以上 45 km 未満である職員	24,400 円
ヌ	使用距離が片道 45 km 以上 50 km 未満である職員	26,200 円
ル	使用距離が片道 50 km 以上 55 km 未満である職員	28,000 円
ヲ	使用距離が片道 55 km 以上 60 km 未満である職員	29,800 円
ワ	使用距離が片道 60 km 以上である職員	31,600 円

三 事務所を異にする異動又は在勤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在勤することになったことにより、通勤の実情に変更を生ずることになった職員で別に定める者のうち、第一号に掲げる職員で、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。）でその利用が別に定める基準に照らして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職員の通勤手当の額は、第一号の規定にかかわらず、次に掲げる通勤手当の区分に応じ、それぞれ次に定める額とする。

イ 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当該職員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 ヶ月あたりの特別料金等 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（当該職員が二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 ヶ月あたりの特別料金等 2 分の 1 相当額の合計額が 20,000 円を超えるときは、当該職員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）

ロ イに掲げる通勤手当以外の通勤手当 第一号の規定による額

四 前号の規定は、国家公務員であった者又は国等の機関の職員等であった者から引き続き本俸月額表の適用を受ける職員となった者のうち、第一号に掲げる職員で、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別に定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資すると認

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者（採用の事情等を考慮して別に定める職員に限る。）その他前号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者として別に定める職員の通勤手当の額の算出について準用する。

- 2 通勤手当は、支給単位期間（別に定める通勤手当にあっては、別に定める期間）に係る最初の月の給与の支給日に支給する。
- 3 通勤手当を支給される職員につき、退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。
- 4 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ヵ月を超えない範囲内で1ヵ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ヵ月）をいう。
- 5 前各項において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22条 事務所を異にする異動又は在勤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、通勤距離等を配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、30,000円（別に定めるところにより算出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 国家公務員であった者又は国等の機関の職員等であった者から引き続き本俸月額表の適用を受ける職員となり、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者のうち、単身で生活することを常況とする職員（採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であると認められる者として別に定める職員には、前二項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
- 4 前各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。

(休職者の給与)

- 第23条 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり休職にされたときは、その休職期間中、これに基本給、特別都市手当、広域異動手当、住居手当及び賞与の全額を支給する。
- 2 職員が結核性疾病にかかり休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは基本給、特別都市手当、広域異動手当、住居手当及び賞与のそれぞれ80/100を支給することができる。
- 3 職員が前二項以外の心身の故障により休職にされたときは、これにその休職の期間が満1年に達するまでは基本給、特別都市手当、広域異動手当、住居手当及び賞与のそれぞれ80/100を支給することができる。
- 4 職員が刑事事件に関し起訴されたため休職にされたときは、その休職の期間中これに基本給、特別都市手当、広域異動手当、住居手当及び賞与のそれぞれ60/100を支給することができる。
- 5 第1項から第3項までに定める職員が当該各項に規定する期間内で第19条第1項に規定する基準日以前1ヵ月以内に退職し、又は死亡したときは、当該各項の例による額の賞与を支給することができる。

(介護休暇取得者の給与)

- 第24条 介護休暇を取得した職員には、その期間の勤務しない1時間につき、第16条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。
- 2 介護休暇を取得した職員が再び勤務するに至った場合には、当該介護休暇を受けた期間の2分の1以下に相当する期間を引き続き勤務した期間とみなして、本俸月額を調整し、又は昇給期間を短縮することができる。
- 3 前二項に規定するもののほか、介護休暇取得者の給与について必要な事項は別に定める。

(停職者の給与)

- 第25条 職員が停職処分を受けたときは、就業規則（独立行政法人日本貿易振興機構規程第7号）第34条第3項第四号又はアジア経済研究所等就業規則（独立行政法人日本貿易振興機構規程第8号）第37条第3項第四号の定めるところによる。

(育児休業取得者の給与)

- 第26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。
- 2 育児休業を取得しない職員が勤務時間の短縮の適用を受ける場合には、その勤務しない1時間につき、第16条第2項に規定する1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。
- 3 前二項のほか、育児休業取得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26条の2 職員が介護休業している期間については、給与を支給しない。
- 2 前項のほか、介護休業取得者の給与については別に定める。

(海外職員の給与等)

第27条 日本国外で勤務する者（「海外職員」という。）には、前各条の定めによらず海外職員給与等に関する規程（機構規程第63号）の定めるところにより、海外給与等を支給する。

（施行細則）

第28条 この規程の実施に関し、必要な事項は理事長が別にこれを定める。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成15年10月1日から適用する。
- 2 平成15年12月1日を基準日として支給される賞与については、平成15年9月30日以前に日本貿易振興会の職員として勤務した在職期間及び勤務期間は、機構の在職期間及び勤務期間とみなして算定する。
- 3 振興会の廃止に伴い、引き続き機構の海外職員となった振興会の海外職員が平成15年3月31日において現に居住する住宅に引き続き居住する場合においてその者に支給する住居手当の月額については、第33条第1項の規定にかかわらず、当該家賃の額から控除額を控除しないこととする。

附 則

（施行期日等）

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成15年11月1日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成15年12月1日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成15年8月1日から適用する。この場合、平成15年9月30日以前に日本貿易振興会の職員として勤務した期間は、機構の職員として勤務した期間とみなす。
- 2 海外職員の平成15年8月分から12月分までの在勤本俸の月額については、その者に係る改正後の規程別表第6に定める額がその者に係る改正前の規程別表第6に定める額（以下「旧月額」という。）を下回るときは、旧月額をもって当該在勤本俸の月額とする。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 16 年 4 月 1 日から適用する。
- 2 現に変更前の規程第 17 条の適用を受けている職員に対する当該適用に係る変更後の規程第 17 条の規定の適用については、同条第 3 項中「場合（これらの職員が当該異動の前日に在勤していた事務所に引き続き 6 ヶ月を超えて在勤していた場合その他当該場合との権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。）」とあるのは「場合」と、「いい、別に定める場合には当該支給割合を超えない範囲で別に定める割合とする。」とあるのは「いう」と、「から 2 年を経過する」とあるのは「から 3 年を経過する日又は平成 18 年 3 月 31 日のいずれか早い日」と、同項中「当該異動の日から 1 年を経過する」とあり、同項第一号中「同日以後 1 年を経過する日」とあるのは「平成 17 年 3 月 31 日」と、同項第二号中「2 年を経過する日」とあるのは「3 年を経過する日又は平成 18 年 3 月 31 日のいずれか早い日」とする。
- 3 上海、大連、広州の 3 勤務地に勤務する職員が平成 16 年 3 月 31 日において現に居住する住宅に引き続き居住する場合においてその者に支給する住居手当の月額については、第 33 条第 1 項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 16 年 7 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 16 年 8 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 16 年 8 月 1 日から適用する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 16 年 8 月 1 日から適用する。
(給与の内払い)
- 2 職員が変更前の規程に基づいて適用日以降の分として支給を受けた給与は、変更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、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 17 年 4 月 1 日から適用する。
- 2 職員が変更前の規程に基づいて適用日以降の分として支給を受けた給与は、変更後の規程による給与の内払いとみなす。
- 3 前項の規定にかかわらず、その者に係わる変更後の在勤本俸月額及び住居手当が変更前の在勤本俸月額及び住居手当を下回る場合、職員が変更前の規程に基づいて適用日以降の分として支給を受けた給与は、変更後の規程による給与の概算払いとみなし、施行日後に精算するものとする。
- 4 バンコック、ダッカ、ブエノスアイレス、サンパウロ、リオデジャネイロ、カラカス、広州、大連の 8 勤務地に勤務する職員が平成 17 年 3 月 31 日において現に居住する住宅に引き続き居住する場合においてその者に支給する住居手当の月額については、第 33 条第 1 項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 17 年 12 月 1 日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 17 年 8 月 1 日から適用する。
- 2 職員が変更前の規程に基づいて適用日以降の分として支給を受けた給与は、変更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、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から施行し、平成 18 年 4 月 1 日から適用する。
- 2 平成 18 年 4 月 1 日（以下「基準日」という。）の前日に現に在職し、基準日以降引き続き在職している職員で、第 3 条に基づき、その者の受ける俸給月額が基準日前日において受けていた俸給月額に達しないこととなる職員には、基準日における第 3 条に基づく俸給月額のほかに、次の各号の額を俸給月額として支給する。ただし、基準日以降、昇給等により第 3 条に基づく俸給月額が基準日以降に受けていた俸給月額を上回った場合は、その時点から、第 3 条の俸給月額を支給する。
 - 一 基準日から平成 19 年 3 月 31 日の間は、基準日前日に受けていた俸給月額と基準日における第 3 条に基づく俸給月額の差額の 7 割に相当する額

- 二 平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日の間は、基準日前日に受けていた俸給月額と基準日における第 3 条に基づく俸給月額の差額の 4 割に相当する額
- 3 基準日の前日に現に在職し、基準日以降引き続き在職している職員で、基準日前日に基準日前日の第一本俸月額表の 3 等級 54 号俸から 3 等級 97 号俸の俸給月額を受けていた職員並びに同様に第二本俸月額表の 3 等級 61 号俸から 3 等級 105 号俸及び 2 等級 82 号俸から 2 等級 89 号俸の俸給月額を受けていた職員は、第 3 条の規定にかかわらず、次の各号の額を俸給月額として支給する。ただし、基準日に昇格した職員は前項に基づき支給する。また、基準日より後に昇格等により第 3 条に基づく俸給月額が基準日以降に受けていた俸給月額を上回った場合は、その時点から、第 3 条の俸給月額を支給する。
 - 一 基準日から平成 19 年 3 月 31 日の間は、基準日前日に受けていた俸給月額
 - 二 平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日の間は、基準日における第 3 条に基づく俸給月額のほかに、基準日前日において受けていた俸給月額と基準日における第 3 条に基づく俸給月額の差額の 7 割 5 分に相当する額
 - 三 平成 20 年 4 月 1 日から平成 21 年 3 月 31 日の間は、基準日における第 3 条に基づく俸給月額のほかに、基準日前日において受けていた俸給月額と基準日における第 3 条に基づく俸給月額の差額の 5 割に相当する額
 - 四 平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日の間は、基準日における第 3 条に基づく俸給月額のほかに、基準日前日において受けていた俸給月額と基準日における第 3 条に基づく俸給月額の差額の 2 割 5 分に相当する額
- 4 基準日の前日に現に在職し、基準日以降引き続き在職している職員で、第 14 条に基づき、その者の受ける職責手当が基準日前日において受けていた職責手当を上回る職員で次の各号に該当する職員の職責手当は次の各号の額を支給する。
 - 一 基準日から平成 19 年 3 月 31 日の間は、基準日前日に受けていた額と第 14 条に基づいた額との差額が 5 千円を超える場合は、基準日前日に受けていた額から 5 千円を増額した額
 - 二 平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日の間は、基準日前日に受けていた額と第 14 条に基づいた額との差額が 10 千円を超える場合は、基準日前日に受けていた額から 10 千円を増額した額
- 5 基準日の前日に現に在職し、基準日以降引き続き在職している職員で、第 14 条に基づき、その者の受ける職責手当が基準日前日において受けていた職責手当を下回る職員で次の各号に該当する職員の職責手当は次の各号の額を支給する。
 - 一 基準日から平成 19 年 3 月 31 日の間は、基準日前日に受けていた額と第 14 条に基づいた額との差額が 5 千円を超える場合は、基準日前日に受けていた額から 5 千円を減額した額

二 平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日の間は、基準日前日に受けていた額と第 14 条に基づいた額との差額が 10 千円を超える場合は、基準日前日に受けていた額から 10 千円を減額した額

6 基準日以降に役職位の異動により職責ランクが異動となる者の職責手当は、前各項の規定にかかわらず、第 14 条に基づく額を支給する。

7 パナマ、シンガポール、マニラ、ペキン、シャンハイ、チンタオ、ヤンゴン、デュッセルドルフ、マドリード、イスタンブール、ドバイの 11 勤務地に勤務する職員が平成 18 年 3 月 31 日において現に居住する住宅に引き続き居住する場合においてその者に支給する住居手当の月額については、第 33 条第 1 項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 18 年 8 月 1 日から適用する。

附 則

1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 19 年 4 月 1 日から適用する。

2 平成 20 年 3 月 31 日までの間においては、改正後の規程第 17 条の 2 第 1 項第一号中「100 分の 6」とあるのは「100 分の 4」と、同項第二号中「100 分の 3」とあるのは「100 分の 2」とする。

3 改定後の規程第 17 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異動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「当該異動の日から」とあるのは、「平成 19 年 4 月 1 日から当該異動の日以後」とする。

4 カラカス、大連、広州の 3 勤務地に勤務する職員が平成 19 年 3 月 31 日において現に居住する住宅に引き続き居住する場合においてその者に支給する住居手当の月額については、第 33 条第 1 項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 19 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から施行し、平成 19 年 8 月 1 日から適用する。

- 2 職員が変更前の規程に基づいて適用日以降の分として支給を受けた給与は、変更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、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 20 年 4 月 1 日から適用する。
- 2 サンホセ、ペキン、シャンハイ、チンタオの 4 勤務地に勤務する職員が平成 20 年 3 月 31 日において現に居住する住宅に引き続き居住する場合においてその者に支給する住居手当の月額については、第 33 条第 1 項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 20 年 4 月 1 日から適用する。
- 2 職員が変更前の規程に基づいて適用日以降の分として支給を受けた給与は、変更後の規程による給与の内払いとみなす。
- 3 平成 20 年 4 月 1 日（以下「基準日」という。）の前日から引き続き同一の学校に就学し、基準日において変更前の規程第 32 条第 1 項の規定を適用するとしたならば同項に規定する年少子女に該当することとなる者（以下「変更前規程下での年少子女」という。）に係る子女教育手当の月額については、変更後の規程第 32 条第 2 項の規定により支給されることとされる月額が、変更前の規程第 32 条第 2 項の規定を適用するとしたならば支給されることとなる子女教育手当の月額（以下「変更前の規程による支給額」という。）に達しない場合には、変更後の規程第 32 条第 2 項の規定にかかわらず、当該変更前規程下での年少子女が基準日に所属する学年の開始日から起算して 1 年を経過する日までの間は、変更前の規程による支給額とする。
- 4 基準日からこの規程の改正の日（以下「改正日」という。）の前日までの間のいずれかの日に新たな学校に就学し、又は新たな学年に所属した変更後の規程第 32 条第 1 項に規定する年少子女であって、当該日において変更前規程下での年少子女である者に係る子女教育手当の月額については、前項の規定の適用がある場合を除き、変更後の規程による支給額が変更前の規程による支給額に達しない場合には、変更後の規程第 32 条第 2 項の規定にかかわらず、当該日から改正日の前日までの間は、変更前の規定による支給額とする。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 20 年 8 月 1 日から適用する。
- 2 職員が変更前の規程に基づいて適用日以降の分として支給を受けた給与は、変更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、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 20 年 8 月 1 日から適用する。ただし、平成 20 年 8 月から 10 月分までの在勤本俸月額については、変更後の別表第 6 に定める額が変更前の別表第 6 に定める額（以下「旧月額」という。）を下回るときは、旧月額をもって当該在勤本俸月額とする。
- 2 職員が変更前の規程に基づいて適用日以降の分として支給を受けた給与は、変更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、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 21 年 1 月 1 日から適用する。
- 2 職員が変更前の規程に基づいて適用日以降の分として支給を受けた給与は、変更後の規程による給与の内払いとみなす。
- 3 チンタオに勤務する職員が平成 20 年 12 月 31 日において現に居住する住宅に引き続き居住する場合においてその者に支給する住居手当の月額については、第 33 条第 1 項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 21 年 4 月 1 日から適用する。
- 2 平成 21 年 4 月 1 日（以下「基準日」という。）に現に在職し、基準日の前日において第二本俸月額表の適用を受けていた職員については基準日以降、別表第 1 の本俸月額表を適用する。
- 3 基準日における俸給月額は、基準日の前日に格付けされていた等級と同一の等級における同額の号俸とするが、同額の号俸がないときは、その額に最も近い上位の号俸とし、以降、この規程の定めるところにより昇給するものとする。
- 4 基準日の前日において平成 18 年 4 月 1 日適用の附則第 3 項に基づく俸給月額を受けていた職員で、前項に基づき、その者の受ける俸給月額が同附則同項に基づく俸給月額に達しないこととなる職員には、前項の規定にかかわらず、同附則同項に基づく俸給月額を支給する。
- 5 基準日以前に日本国外で勤務する者（以下「海外職員」という。）に支給されていた給与においては、基準日以前のこの規程のうちの「在勤加俸」は海外職員給与等に関する規程（独立行政法人日本貿易振興機構規程第 63 号。以下「海外職員給与等に関する規程」という。）の「海外本俸」に、「在勤本俸」は海外職員給与等に関する規程の「在勤基本手当」にそれぞれ読み替えるものとする。

- 6 基準日以前から引き続き適用される規程及び契約等であってこの規程の規定を準用すること等としているもののうち、海外職員に係る規定については基準日以降、海外職員給与等に関する規程に準じることとする。この場合、基準日以前のこの規程のうちの「在勤加俸」は海外職員給与等に関する規程の「海外本俸」に、「在勤本俸」は海外職員給与等に関する規程の「在勤基本手当」にそれぞれ読み替えるものとする。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 21 年 7 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 21 年 9 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 21 年 12 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 22 年 2 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 22 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 22 年 6 月 1 日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 22 年 12 月 1 日から適用する。
- 2 当分の間、職員（号俸がその等級における最低の号俸でないものに限る。ただし、就業規則第 32 条に規定する継続雇用された職員を除く。）に対する次に掲げる給与の支給に当た

っては、当該職員が55歳に達した日後における最初の4月1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。

一 本俸月額 当該職員の本俸月額に100分の1.5を乗じて得た額（当該職員の俸給の本俸月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該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3項において「最低号俸に達しない場合」という。）にあっては、当該職員の本俸月額から当該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3項において「本俸月額減額基礎額」という。））

二 職責手当 当該職員の職責手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額

三 特別都市手当 当該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及び職責手当の月額に対する特別都市手当の月額）

四 広域異動手当 当該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っては、本俸月額減額基礎額及び職責手当の月額に対する広域異動手当の月額）

五 賞与の固定部分 第19条第1項に規定する基準日（以下この項において「基準日」という。）現在における本俸並びに特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額（第19条表1に定める職員にあっては、その額に、本俸の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を加算した額及び第19条表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）を基礎額として、支給係数のうち職員の等級と職務を勘案して別に定める賞与の固定部分の割合を乗じた額に、基準日以前6ヵ月間におけるその者の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、それぞれの基準日現在における本俸月額減額基礎額並びに特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額（第19条表1に定める職員にあっては、その額に、本俸月額減額基礎額及びこれに対する特別都市手当、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を加算した額及び第19条表2に定める地位にある職員にあっては、その額に、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）を基礎額として、支給係数のうち職員の等級と職務を勘案して別に定める賞与の固定部分の割合を乗じた額に、基準日以前6ヵ月間におけるその者の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に、100分の1.5を乗じて得た額）

六 業績給 それぞれの基準日現在における本俸の月額並びに特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額（第19条表1に定める職員にあっては、その額に、本俸の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を加算した額及び第19条表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)を基礎額として、支給係数のうち職員の等級と職務を勘案して別に定める業績給の割合を乗じた額に、基準日以前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、それぞれの基準日現在における本俸月額減額基礎額並びに特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額(第 19 条表 1 に定める職員にあっては、その額に、本俸月額減額基礎額及びこれに対する特別都市手当、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を加算した額及び第 19 条表 2 に定める地位にある職員にあっては、その額に、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)を基礎額として、支給係数のうち職員の等級と職務を勘案して別に定める業績給の割合を乗じた額に、基準日以前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に、100 分の 1.5 を乗じて得た額)

七 第 23 条第 1 項から第 5 項までの規定により支給される給与 当該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 23 条第 1 項 第一号及び第三号から第六号までに定める額

ロ 第 23 条第 2 項 その休職の期間が満 2 年に達するまでは第一号及び第三号から第六号までに定める額に 100 分の 80 を乗じて得た額、その休職の期間が満 2 年を超え満 3 年に達するまでは第一号及び第三号から第六号までに定める額に 100 分の 60 を乗じて得た額

ハ 第 23 条第 3 項 第一号及び第三号から第六号までに定める額に 100 分の 60 を乗じて得た額

ニ 第 23 条第 4 項 第一号及び第三号から第六号までに定める額に 100 分の 60 を乗じて得た額

ホ 第 23 条第 5 項 第一号及び第三号から第六号までに定める額に、同項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

3 前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 15 条及び第 16 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額は、第 16 条第 2 項の規定にかかわらず、同条 2 項の規定により算出した給与額から、俸給月額及び職責手当の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、俸給月額減額基礎額及び職責手当の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に 12 を乗じ、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。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 23 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 24 年 6 月 1 日から適用する。
- 2 平成 24 年 6 月 1 日から平成 26 年 5 月 31 日までの期間（以下「特例期間」という。）においては、規程第 3 条に規定する本俸月額表の適用を受ける職員に対する本俸月額の支給に当たっては、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、2 等級	100 分の 9.77
3、4 等級	100 分の 7.77
5、6 等級	100 分の 4.77

- 3 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。

- 一 職責手当 当該職員の職責手当（ただし、第 14 条に定める職責区分 V、VI を除く。以下、次号、第三号及び第 4 項において同じ。）の月額に 100 分の 10 を乗じて得た額
- 二 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
- 三 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
- 四 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業績給の額に 100 分の 9.77 を乗じて得た額
- 五 第 23 条第 1 項から第 5 項まで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ホまでに掲げる規定の区分に応じ当該イからホまでに定める額
 - イ 第 23 条第 1 項 前項及び第二号から第四号に定める額
 - ロ 第 23 条第 2 項 その休職の期間が満 2 年に達するまでは前項及び第二号から第四号に定める額に 100 分の 80 を乗じて得た額、その休職の期間が満 2 年を超え満 3 年に達するまでは前項及び第二号から第四号に定める額に 100 分の 60 を乗じて得た額

ハ 第 23 条第 3 項 その休職の期間が満 1 年に達するまでは前項及び第二号から第四号に定める額に 100 分の 80 を乗じて得た額、その休職の期間が満 1 年を超え満 2 年に達するまでは前項及び第二号から第四号に定める額に 100 分の 60 を乗じて得た額

ニ 第 23 条第 4 項 前項及び第二号から第四号に定める額に 100 分の 60 を乗じて得た額

ホ 第 23 条第 5 項 第四号に定める額に、同条第 1 項から第 3 項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

4 特例期間においては、第 15 条、第 16 条、第 24 条及び第 26 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額は、第 16 条第 2 項の規定にかかわらず、同項の規定により算出した給与額から、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及び職責手当の月額に 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 10 を乗じて得た額に相当する額を減じた額とする。

5 特例期間においては、附則（平成 22 年 12 月 1 日適用）第 2 項の規定の適用を受ける職員に対する第 2 項から第 4 項までの規定の適用については、第 2 項中「本俸月額に、」とあるのは「本俸月額から附則（平成 22 年 12 月 1 日適用）第 2 項に定める額に相当する額を減じた額に、」と、第 3 項第一号中「職責手当（ただし、第 14 条に定める職責区分 V、VI を除く。以下、次号、第三号及び第 4 項において同じ。）の月額」とあるのは「職責手当（ただし、第 14 条に定める職責区分 V、VI を除く。以下、次号、第三号及び第 4 項において同じ。）の月額から附則（平成 22 年 12 月 1 日適用）第 2 項に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第二号中「本俸月額に対する特別都市手当の月額」とあるのは「本俸月額に対する特別都市手当の月額から附則（平成 22 年 12 月 1 日適用）第 2 項に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第三号中「本俸月額に対する広域異動手当の月額」とあるのは「本俸月額に対する広域異動手当の月額から附則（平成 22 年 12 月 1 日適用）第 2 項に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第四号中「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（平成 22 年 12 月 1 日適用）第 2 項に定める額に相当する額を減じた額」と、同号中「業績給の額」とあるのは「業績給の額から附則（平成 22 年 12 月 1 日適用）第 2 項に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第五号イ、ロ及びハ中「前項及び第二号から第四号」とあるのは「第 5 項の規定により読み替えられた前項及び第二号から第四号」と、同号二中「第四号」とあるのは「第 5 項の規定により読み替えられた第四号」と、第 4 項中「除して得た額に」とあるのは「除して得た額から附則（平成 22 年 12 月 1 日適用）第 2 項に定める額に相当する額を減じた額に」とする。

6 第 2 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。

- 7 独立行政法人日本貿易振興機構海外職員給与等に関する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2項から前項までの規定を準用する。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成24年7月1日から適用する。
- 2 当分の間、第15条の規定にかかわらず、傷病（業務上の傷病を除く）に係る療養のための本俸半減の措置については以下のとおりとする。
 - 一 当該療養のための病気休暇の開始の日から起算して90日を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇に係る日（一回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを病気休暇等により勤務しなかった日に限る。次項においても同じ）につき、本俸の半額を減ずる。
 - 二 一の傷病が治癒し、他の傷病による病気休暇が引き続いている場合においては、当初の病気休暇の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気休暇の日につき、本俸の半額を減ずる。
 - 三 給与の半額が減ぜられた場合における特別都市手当、広域異動手当、賞与の算定の基礎となる本俸の月額は当該半減後の額とする。
 - 四 職員が平成24年7月1日において病気休暇中の場合、その者に支給する本俸は、前項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成25年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成25年11月1日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成26年1月1日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成26年4月1日から適用する。

- 2 職員のうち、平成 24 年 4 月 1 日から 5 月 31 日までの間に、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ国等の機関に在職し「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（平成 24 年法律第 2 号）に基づく給与減額支給措置又はこれと同等の措置により給与を減ぜられた期間（以下、「給与減額期間」という。）のある者については、附則（平成 24 年 6 月 1 日適用）第 2 項の特例期間は、給与減額期間に係る日数を差し引いた日数とする。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 26 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 26 年 4 月 1 日から適用する。ただし、別表第 5 については平成 26 年 12 月 1 日から適用するものとする。
- 2 職員が変更前の規程に基づいて適用日以降の分として支給を受けた給与は、変更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、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 27 年 7 月 1 日から適用する。
- 2 平成 22 年 12 月 1 日から適用の附則第 2 項中「当分の間」を「平成 27 年 6 月 30 日までの間」に改める。

附 則

- 1 この附則は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 27 年 4 月 1 日から適用する。
- 2 職員が変更前の規程に基づいて適用日以降の分として支給を受けた給与は、変更後の規程による給与の内払いとみなす。
- 3 平成 27 年 4 月 1 日から平成 27 年 6 月 30 日までの間、第 3 条に規定する別表第 1 は次のとおりとする。

本俸月額表（平成 27 年 4 月 1 日から平成 27 年 6 月 30 日まで適用）

（単位：円）

号俸	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級	5 等 級	6 等 級
1	466,200	369,200	318,500	227,800	196,600	139,400

2	468,900	371,800	321,300	230,600	199,300	140,900
3	471,200	374,400	324,100	233,400	201,700	142,300
4	473,800	376,900	326,900	236,200	204,300	143,800
5	476,200	379,100	329,700	239,000	206,800	145,200
6	478,600	381,500	332,500	241,800	208,200	146,800
7	481,100	383,900	335,300	244,500	209,500	148,400
8	483,500	386,200	338,100	247,300	210,800	149,900
9	486,000	388,400	340,900	250,100	212,000	151,400
10	488,500	391,000	343,400	252,900	214,600	153,300
11	490,900	393,600	346,200	255,700	217,100	155,200
12	493,400	396,100	349,000	258,500	219,600	157,200
13	495,900	398,700	351,700	261,100	222,100	159,100
14	498,400	400,600	354,400	263,800	224,400	161,300
15	500,800	403,000	357,100	266,400	226,800	163,600
16	503,300	405,600	359,800	269,100	229,100	165,900
17	505,800	407,900	362,400	271,700	231,400	168,100
18	508,300	410,300	365,000	274,400		170,100
19	510,800	412,800	367,700	277,000		172,100
20	513,300	415,400	370,300	279,700		174,000
21	515,500	418,000	372,800	282,300		175,900
22	517,900	420,300	375,200	285,000		177,500
23	520,300	423,100	377,700	287,600		179,100
24	522,500	425,500	380,200	290,300		180,700
25	524,800	427,300	382,700	292,700		182,200
26	527,000	429,900	385,200	295,300		183,900
27	529,300	432,000	387,700	297,800		185,500
28	531,400	434,000	390,200	300,400		187,000

29	533,600	436,000	392,600	302,900		188,400
30	535,800	438,000	395,000	305,500		189,800
31	537,900	440,300	397,300	308,000		191,100
32	540,100	442,600	399,400	310,600		192,400
33	542,300	444,800	401,800	313,100		193,700
34	544,400	446,900	404,100	315,700		195,000
35	546,400	449,100	406,300	318,200		196,300
36	548,400	451,300	408,300	320,800		197,600
37	550,300	453,400	410,400	323,400		198,900
38	552,300	455,500	412,200	325,600		
39	554,200	457,500	413,900	327,500		
40	556,200	459,500	415,500	329,300		
41	558,200	461,400	417,200	331,000		
42	560,200	463,400	418,800	332,700		
43	562,200	465,400	420,500	334,500		
44	564,100	467,100	422,100	336,400		
45	565,800	468,900	423,800	338,200		
46	567,600	470,800	425,500	340,000		
47	569,400	472,500	427,300	341,800		
48	571,100	474,300	428,900	343,500		
49	572,600	476,000	430,500	345,200		
50	574,100	477,400	432,100	346,800		
51	575,500	479,100	433,800	348,300		
52	576,500	480,600	435,500	349,900		
53	577,400	482,200	437,100	351,500		
54	578,200	483,700		353,100		
55	579,000	485,300		354,600		

56	579,800	486,800		356,100		
57	580,600	488,200		357,500		
58		489,700		358,900		
59		491,200		360,300		
60		492,700		361,700		
61		494,100		363,000		
62		495,600		364,200		
63		497,100		365,400		
64		498,500		366,200		
65		499,800		367,400		
66		501,200				
67		502,600				
68		503,800				
69		505,000				
70		506,300				
71		507,500				
72		508,500				
73		509,200				
74		510,000				
75		510,700				
76		511,300				
77		511,900				

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 28 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 28 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 29 年 4 月 1 日から適用する。
- 2 平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間は、第 13 条第一項ただし書は適用せず、第 13 条第三項の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等については一人につき 6,500 円、前項第二号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については一人につき 10,000 円」とあるのは「前項第一号に該当する扶養親族については 10,000 円、同項第二号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については一人につき 8,000 円（職員に配偶者がない場合にあつては、そのうち一人については 10,000 円）、同項第三号から第六号までのいずれかに該当する扶養親族については一人につき 6,500 円（職員に配偶者及び扶養親族たる子がない場合にあつては、そのうち一人については 9,000 円）」とする。
- 3 平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間は、第 13 条第一項ただし書は適用せず、第 13 条第三項の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「前項第一号及び第三号から第六号までのいずれかに該当する扶養親族」と、「前項第二号」とあるのは「同項第二号」とする。
- 4 平成 31 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの間は、第 13 条第一項ただし書は適用せず、第 13 条第三項の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等については一人につき 6,500 円」とあるのは、「前項第一号及び第三号から第六号までのいずれかに該当する扶養親族については一人につき 6,500 円（別表第 1 の適用を受ける職員でその等級が 1 等級に格付けられているものにあつては、3,500 円）」と、「前項第二号」とあるのは「同項第二号」とする。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 29 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 30 年 9 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施し、平成 30 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施する。

附 則

この規程は、経済産業大臣に届出を行い、かつ公表した日から実施する。

別表第 1

本俸月額表

(単位：円)

号俸	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級	5 等 級	6 等 級
1	457,700	364,100	315,200	231,600	200,600	143,400
2	460,300	366,600	317,900	233,800	203,300	144,900
3	462,600	369,100	320,700	236,100	205,700	146,300
4	465,100	371,500	322,800	238,600	208,300	147,800
5	467,500	373,600	326,000	241,300	210,800	149,200
6	469,800	375,800	328,400	243,800	212,200	150,800
7	472,300	378,100	331,300	246,200	213,500	152,400
8	474,600	380,300	333,700	248,700	214,800	153,900
9	477,100	382,600	336,600	251,400	216,000	155,400
10	479,500	385,000	338,900	253,900	218,600	157,300
11	481,900	387,400	341,700	256,300	221,100	159,200
12	484,400	389,800	344,500	258,900	223,600	161,200
13	486,800	392,300	347,100	261,600	226,000	163,100

14	489,300	394,400	349,600	263,900	228,200	165,300
15	491,600	396,800	352,100	266,200	230,500	167,600
16	494,100	399,200	354,800	268,600	232,700	169,900
17	496,500	401,500	357,300	271,100	234,900	172,100
18	499,000	403,800	359,900	273,600		174,100
19	501,400	406,300	362,500	275,900		176,100
20	503,900	408,700	365,100	278,300		178,000
21	506,000	411,100	367,500	280,800		179,900
22	508,100	413,600	369,900	283,300		181,500
23	510,500	416,100	372,300	285,600		183,100
24	512,600	418,500	374,700	287,900		184,700
25	514,900	420,500	377,200	290,400		186,200
26	517,000	422,800	379,500	292,800		187,900
27	519,300	424,900	381,900	295,100		189,500
28	521,300	427,000	384,300	297,500		191,000
29	523,500	428,900	386,700	300,000		192,400
30	525,700	430,900	389,000	302,500		193,800
31	527,700	432,900	391,300	304,800		195,100
32	529,900	435,000	393,400	307,200		196,400
33	532,000	437,000	395,600	309,600		197,700
34	534,100	439,000	397,700	312,000		198,900
35	536,000	441,100	399,700	314,300		200,200
36	538,000	443,200	401,700	316,700		201,400
37	539,700	445,200	403,500	319,000		202,700
38	541,700	447,300	405,200	321,200		
39	543,400	449,300	406,800	323,300		
40	545,400	451,100	408,500	325,200		

41	547,300	453,000	410,200	326,900		
42	549,100	454,800	411,700	328,500		
43	550,900	456,700	413,300	330,300		
44	552,700	458,400	414,900	332,100		
45	554,300	460,100	416,600	333,700		
46	556,000	461,800	418,000	335,300		
47	557,800	463,600	419,500	337,100		
48	559,400	465,300	421,200	338,700		
49	560,900	466,900	422,900	340,300		
50	562,300	468,400	424,200	341,800		
51	563,700	470,000	425,700	343,300		
52	564,600	471,600	427,200	344,700		
53	565,500	473,100	428,800	346,200		
54	566,100	474,500	429,800	347,700		
55	566,900	476,000	430,700	349,200		
56	567,500	477,600	431,200	350,500		
57	568,300	478,900	431,800	351,900		
58		480,300	432,300	353,300		
59		481,800	432,700	354,700		
60		483,200	433,100	356,000		
61		484,600	433,400	357,300		
62		485,900		358,500		
63		487,400		359,700		
64		488,700		360,700		
65		490,000		361,700		
66		491,200				
67		492,500				

68		493,500				
69		494,600				
70		495,900				
71		497,000				
72		498,000				
73		498,700				
74		499,400				
75		500,100				
76		500,700				
77		501,300				

別表第 2

能力等級と対応職務

等級	職務（事務職）	職務（研究職）	職務（プロモーション職）
2 等級 以上	部長、大阪本部長、総括審議役、監査室長、次長、審議役、上席主任調査研究員、学術情報センター長、E R I A 支援室長、事務局次長	部長、研究センター長、学術情報センター長、E R I A 支援室長、総括審議役、次長、上席主任調査研究員	事務局次長、カテゴリーマネージャー
3 等級 以上	課長、室長、事務局次長代理、主幹、主査、主任調査研究員、地域統括センター長、貿易情報センター所長、海外事務所次長	課長、研究グループ長、室長、主任調査研究員	課長、主幹、主査
4 等級 以上	総括課長代理、課長代理、室長代理、貿易情報センター所長代理、海外事務所長、海外研究員	研究グループ長代理、海外研究員	課長代理

別表第 3

能力等級と標準的能力要件

【事務職】

等 級	能 力 要 件
1	● 経営管理能力を有し、部門を運営管理すると同時にジェットロ全体の運営に参画している。 ● 高度な統率力をもって複数の部署を指揮管理するとともに、担当する部門・部署の業務を完遂している。 ● 部門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を整備している。 ● 部門・部署にとって必要な次代を担う人材を育成している。 ● 外部情勢の変化を把握したうえで、具体的な対応を検討し実行している。
専門管 理職	● 担当業務において、ジェットロ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えるようにしている。 ● 専門性を活かして、部外の関係者との人脈形成を行い、所属部署あるいはジェットロ全体に貢献している。 ● 担当業務において、外部情勢の変化を把握したうえで、具体的な対応を検討し実行している。
2	● 所属長を補佐して、担当部署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部署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、担当部署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。 ● 外部情勢の変化を把握したうえで、具体的な対応を検討し実行している。
専門管理職	● 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えるようにしている。 ● 専門性を活かして、部外の関係者との人脈形成を行い、所属部署あるいはジェトロ全体に貢献している。 ● 担当業務において、外部情勢の変化を把握したうえで、具体的な対応を検討し実行している。
3	● 上司を補佐しつつ、後進を指導しながら業務を遂行する。 ● 組織の目的や方針の実現に必要な専門知識を活用し、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。 ● 外部情勢の変化を確実に把握し、周囲を巻き込みながら適切な改善策の検討や提案をしている。
4	● 所属部署の方針を理解し上司の指示に従い、担当業務を自律的に遂行する。 ● 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、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。 ● 外部情勢の変化を確実に把握し、周囲を巻き込みながら適切な改善策の検討や提案をしている。

5	● 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。 ● 外部情勢の変化の確実な把握に努め、報告、連絡、相談を行っている。
6	● 事務業務に必要とされる基礎知識・技能を修得し、上司の具体的な指示、又は定められたマニュアルなどに従い、定型的管理業務を遂行する。 ● 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。 ● 外部情勢の変化の確実な把握に努め、報告、連絡、相談を行っている。

【研究職】

等級	能力要件
1	● 部門の長とし組織運営を行うと同時に、研究所全体の運営に参画している。 ● 研究所の目標達成に向け、高度な統率力を持って他職員を指揮監督するとともに、業務を完遂している。 ● 担当業務において、自部門あるいは研究所を代表するレベルでの研究専門性を有し、業務に活用している。 ● 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他職員を指導している。 ● 部門の長として、部下とのコミュニケーションを密にし、円滑な業務遂行ができる環境を整備している。 ● 研究所運営にとって必要な次代を担う研究人材を育成している。 ● 専門性を活かして、所内外の関係者とのネットワーク構築を行い、所属部署あるいは研究所全体に貢献している。

2	● 所属長を補佐して、担当部署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部署の業務を完遂している。 ● 担当業務において、自部門を代表するレベルでの研究専門性を有し、業務に活用している。 ● 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他職員を指導している。 ● 部下とのコミュニケーションを密にし指導・育成するとともに、担当部署の業務遂行が円滑にできるようにしている。 ● 専門性を活かして、所内外の関係者とのネットワーク構築を行い、所属部署あるいは研究所全体に貢献している。
3	● 上司を補佐しつつ、後進を指導しながら業務を遂行する。 ● 組織の目的や方針の実現に向けて必要な専門知識を活用し、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て効率的に事業を完遂している。 ● 所内外の関係者とのネットワークの構築を行い、より一層の専門知識の習得を行い、担当業務を完遂する。
4	● 所属部署の方針を理解し上司の指示に従い、担当業務を自主的に遂行する。 ● 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、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。 ● 上司、同僚とのコミュニケーションを密にし、専門知識の向上に努め、担当業務を完遂する。
5	● 上司からの具体的な指示内容や基本ルールなどに従い、正確、着実に担当業務を遂行する。 ● 上司の報告・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。 ● 研究スキルの向上に努める。
--	--

【プロモーション職】

等 級	能 力 要 件
1	● 経営管理能力を有し、日本食品海外プロモーションセンター（以下「センター」という。）を運営管理すると同時にジェトロ全体の運営に参画している。 ● センターの目標達成のために、高度な統率力をもって複数の部署を指揮管理するとともに、センターの業務を完遂している。 ● 担当業務において、センターを代表するレベルでのプロモーションの専門性を有し、業務に活用している。 ● 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他職員を指導している。 ● 部門の長として、部下とのコミュニケーションを密にし、円滑な業務遂行ができる環境を整備している。 ● 専門性を活かして、センター外の関係者とのネットワーク構築を行い、センター及びジェトロ全体に貢献している。 ● センターにとって必要な次代を担う人材を育成している。 ● 外部情勢の変化を把握したうえで、具体的な対応を検討し実行している。
専門管理職	● 担当業務において、センター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えるようにしている。 ● 専門性を活かして、センター外の関係者との人脈形成を行い、センター全体に貢献している。

	● 担当業務において、外部情勢の変化を把握したうえで、具体的な対応を検討し実行している。
2	● 所属長を補佐して、担当部署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部署の業務を完遂している。 ● 担当業務において、センターを代表するレベルでのプロモーションの専門性を有し、業務に活用している。 ● 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他職員を指導している。 ● センター外の関係者との人脈形成を行い、センター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。 ● 専門性を活かして、センター外の関係者とのネットワーク構築を行い、センター全体に貢献している。 ● 外部情勢の変化を把握したうえで、具体的な対応を検討し実行している。
カテゴリー・マネージャー	● 所属長を補佐して、担当部署を指揮監督し統率している。 ● 的確な判断力、企画力、折衝力に加え、現状をブレークスルーする発想力、ピラミッド・プリンシプルに従って考えを整理する能力をもって担当部署の業務を完遂している。 ● 市場・製品、事業採算管理、プロモーション制作、プロモーション媒体購買、マーケティング・リサーチに関し、高度な知識を有し、業務に活用している。 ● 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他職員を指導している。 ● センター外の関係者との人脈形成を行い、センター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。 ● 専門性を活かして、センター外の関係者とのネットワーク構築を行い、センター全体に貢献している。 ● 外部情勢の変化を把握したうえで、具体的な対応を検討し実行している。

専門管理職	● 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えるようにしている。 ● 専門性を活かして、部署外の関係者との人脈形成を行い、所属部署あるいはセンター全体に貢献している。 ● 担当業務において、外部情勢の変化を把握したうえで、具体的な対応を検討し実行している。
3	● 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。 ● 組織の目標や方針の実現に必要な専門知識を活用し、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。 ● センター内外の関係者とのネットワークの構築を行い、より一層の専門知識の習得を行い、担当業務を完遂している。 ● 外部情勢の変化を確実に把握し、周囲を巻き込みながら適切な改善策の検討や提案をしている。
4	● 所属部署の方針を理解し上司の指示に従い、担当業務を自律的に遂行している。 ● 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、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、業務を遂行している。 ● 上司、同僚とのコミュニケーションを密にし、専門知識の向上に努め、担当業務を完遂している。 ● 外部情勢の変化を確実に把握し、周囲を巻き込みながら適切な改善策の検討や提案をしている。

5	● 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している。 ● 上司に報告・連絡・相談を適宜行いながら、業務を遂行している。 ● 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。 ● プロモーションスキルの向上に努めている。 ● 外部情勢の変化の確実な把握に努め、報告、連絡、相談を行っている。
6	● 事務業務に必要とされる基礎知識・技能を修得し、上司の具体的な指示、又は定められたマニュアルなどに従い、定型的な管理業務を遂行している。 ● 上司に報告・連絡・相談を適宜行いながら、業務を遂行している。 ● 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。 ● センターの運営に必要なスキルの向上に努めている。 ● 外部情勢の変化の確実な把握に努め、報告、連絡、相談を行っている。

別表第 4

職責手当

	右記以外の職位		管理職・専門職・専任職			
職責ラ ンク	VI	V	IV	III	II	I
組織の 区分	2 5, 0 0 0 円	3 5, 0 0 0 円	7 5, 0 0 0 円	8 5, 0 0 0 円	9 5, 0 0 0 円	1 0 5, 0 0 0 円
本部	課長代理、室長代理		課長、室長、主幹、主査、 主任調査研究員			部長、監査 室長、総括 審議役、次 長、審議 役、上席主 任調査研究 員
貿易情 報セン ター			所長		地域統括センター長	
大阪本 部	課長代理		課長、主幹、主査			本部長、次 長
アジア 経済研 究所	課長代理、研究グルー プ長代理		課長、研究グループ長、室長、主 幹、主査、主任調査研究員			部長、研究 センター 長、学術情 報センター 長、E R I A 支援室 長、総括審 議役、次 長、上席主 任調査研究 員

日本食 品海外 プロモ ーション セン ター	課長代理	課長、事務局次長代理、主幹、カ テゴリ－・マネージャー、主査	事務局次長
---------------------------------------	------	-----------------------------------	-------

別表第 5

特別都市手当の支給地域及び支給割合

都府県	支給地域	支給割合
東京都	特別区	14／100
大阪府	大阪市	10／100
神奈川県	横浜市	10／100
愛知県	名古屋市	9／100
茨城県	水戸市	4／100
千葉県	千葉市	9／100
京都府	京都市	4／100
兵庫県	神戸市	6／100
奈良県	奈良市	4／100
広島県	広島市	4／100
福岡県	福岡市	4／100

備考：この表の支給地域欄に掲げる名称は、平成 27 年 4 月 1 日においてそれらの名称を有する市、町又は特別区の同日における区域によって示された地域を示し、その後における名称の変更又はそれらの名称を有するものの区域の変更によって影響されるものではない。