

国立研究開発法人水産総合研究センターの役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は、水産に関する技術の向上に寄与するための総合的な試験及び研究である。役員報酬水準を検討するに当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に基づく人事院規則9-42(指定職俸給表の適用を受ける職員の俸給月額)のうち、研究所の長の号俸の額として定められているものを参考としている。

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方 (業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

中期目標に定められた業務について、中期計画に沿った年度計画が順調に達成され独立行政法人評価委員会による平成25年度の総合評価がA評価であったことを踏まえ、役員報酬の増減は行わなかった。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

理事長 役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、水産総合研究センター役員給与規程(以下「役員給与規程」)に則り、俸給(834,000円)に地域手当(俸給の12%)及び通勤手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り、基礎額(俸給+地域手当+俸給×100分の25+(俸給+地域手当)×100分の20)に6月に支給する場合には100分の135、12月に支給する場合には100分の165を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
なお、平成26年度では、給与法の改正に準拠し、交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円～7,100円までの幅で引き上げ及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

理事 役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、俸給(586,000～776,000円)に地域手当(俸給の12%)及び通勤手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り、基礎額(俸給+地域手当+俸給×100分の25+(俸給+地域手当)×100分の20)に6月に支給する場合には100分の135、12月に支給する場合には100分の165を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
なお、平成26年度では、給与法の改正に準拠し、交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円～7,100円までの幅で引き上げ及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

監事 役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、俸給(586,000～649,000円)に地域手当(俸給の12%)及び通勤手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り、基礎額(俸給+地域手当+俸給×100分の25+(俸給+地域手当)×100分の20)に6月に支給する場合には100分の135、12月に支給する場合には100分の165を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
なお、平成26年度では、給与法の改正に準拠し、交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円～7,100円までの幅で引き上げ及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
理事長	千円 14,157	千円 10,008	千円 2,732	千円 1,201 (地域手当) 216 (通勤手当)	4月1日		*
A理事	千円 14,279	千円 9,312	千円 3,711	千円 1,117 (地域手当) 139 (通勤手当)			※
B理事	千円 13,597	千円 8,640	千円 3,505	千円 1,186 (地域手当) 266 (通勤手当)	4月1日		◇
C理事	千円 14,145	千円 9,136	千円 3,618	千円 1,151 (地域手当) 240 (通勤手当)			◇
D理事	千円 12,146	千円 8,640	千円 2,358	千円 1,037 (地域手当) 111 (通勤手当)	4月1日		※
E理事	千円 12,128	千円 8,640	千円 2,358	千円 1,037 (地域手当) 93 (通勤手当)	4月1日		※
A監事	千円 12,018	千円 7,788	千円 3,103	千円 935 (地域手当) 192 (通勤手当)	4月1日		◇
B監事	千円 10,973	千円 7,788	千円 2,126	千円 935 (地域手当) 124 (通勤手当)	4月1日		

注:1 「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「**」、該当がない場合は空欄
注:2 「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長は、法人の目的とする水産に関する研究開発業務を統括し、関係する国際機関や国内外の関係機関との連携を図るなど、強いリーダーシップを発揮し、法人の業務を的確に遂行している。また、長年にわたり水産行政に携わり、国際交渉での日本政府代表、水産庁次長など、水産関係の専門家としての経験を活かし、常勤職員総数925人(平成26年度末)を擁する機関の組織運営を管理するなど高いマネジメント能力を有している。

なお、当法人の長の報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の長の年間報酬額を算出した(平成25年度における平均報酬額の17,068千円(推定値)注)ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の理事長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事は、長年培った専門分野での知識及び経験を活かして理事長を補佐し、法人の業務を掌理している。

なお、当法人の理事の報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の理事の年間報酬額を算出した(平成25年度における平均報酬額の14,749千円(推定値)注)ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事は、長年培った専門分野での知識及び経験を活かし、水研センターの健全な業務運営を確保し統治体制の確立に資している。

なお、当法人の監事の報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の監事の年間報酬額を算出した(平成25年度における平均報酬額の12,471千円(推定値)注)ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

注: 他の国立研究開発法人の平成25年度における平均報酬額は、常勤職員数が1,000人未満の国立研究開発法人の平成25年度分の公表値を基に算定。当該公表値は「国家公務員の給与の改定及び臨時特例法」(平成24年法律第2号)に準じた給与の減額支給が措置されているため、その減額分を上乗せして推定した値(通勤手当を除く。)である。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員の報酬は、総務省公表資料による「独立行政法人における役職員の給与水準(平成25年度)」を基に、同等規模である他の国立研究開発法人の役員の年間報酬額と比較しても低い水準となっている。
 また、農林水産省独立行政法人評価委員会による平成25年度の評価結果が「A」評価であったこと、更に水産関係の専門家として試験研究機関を統括し、的確に業務を遂行していることから、妥当な報酬水準であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
理事長	4,603	4	0	H26.3.31	1.0	※
理事A	6,425	6	0	H26.3.31	1.0	※
監事A	3,582	4	0	H26.3.31	1.0	

注:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。
 退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
理事長	農林水産省独立行政法人評価委員会による平成24年度の総合評価が「A」評価であったこと等を踏まえ、暫定退職手当を支給した。その後、平成25年度の総合評価が「A」評価であったこと及び業績勘案率が1.0と決定したとの通知があったので、既支給額をもって退職手当確定額とした。
理事	農林水産省独立行政法人評価委員会による平成24年度の総合評価が「A」評価であったこと等を踏まえ、暫定退職手当を支給した。その後、平成25年度の総合評価が「A」評価であったこと及び業績勘案率が1.0と決定したとの通知があったので、既支給額をもって退職手当確定額とした。
監事	農林水産省独立行政法人評価委員会による平成24年度の総合評価が「A」評価であったこと等を踏まえ、暫定退職手当を支給した。その後、平成25年度の総合評価が「A」評価であったこと及び業績勘案率が1.0と決定したとの通知があったので、既支給額をもって退職手当確定額とした。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

独立行政法人評価委員会の総合評価、及び役員の業績等を考慮して、俸給の月額支給額を増額し、又は減額できる仕組みとしている。ただし、具体的な算定方法については規定がない。
 なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続する予定である。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、平成26年国家公務員給与等実態調査、平成26年職種別民間給与実態調査のうち職種別平均支給額を参考とした。

国家公務員・・・平成26年度において、国家公務員のうち、行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。
職種別民間給与実態調査において、職種別のうち事務職の平均給与額は436,578円となっている。

② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

俸給・昇給については、
勤務成績が適切に反映されるよう職員を初任層と中間層及び管理職層に区分し、さらにそれぞれの職員層ごとに5段階(A~E)の昇給区分に応じた昇給号俸数を設定し、毎年1月1日に前年1年間の勤務成績を判定し昇給させる。
さらに、研究開発職員俸給表の適用職員にあつては、顕著な研究業績を上げたと認められる場合等には特別な昇給を実施することが出来る。
賞与(勤勉手当(査定分))については、
職員の勤務成績に応じ、6月期においては135/100(特定管理職員にあつては、175/100)12月期においては165/100(特定管理職員にあつては、205/100)を超えない範囲内において成績率を決定し、俸給等の月額にこれに乗ずることにより勤勉手当を支給。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

水産総合研究センター職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、俸給の特別調整額、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。
期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算+管理職加算)に6月に支給する場合においては100分の122.5、(特定管理職員にあつては100分の102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5、(特定管理職員にあつては100分の117.5)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算+管理職加算)に勤勉手当の成績率決定要綱に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。
なお、平成26年度では一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、①俸給月額を平均0.3%増額①交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引き上げ、②期末・勤勉手当の支給率について、0.15ヵ月分の引き上げを実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	789	45.4	7,520	5,693	102	1,827
事務・技術	222	42.8	6,318	4,753	118	1,565
研究職種	443	47.9	8,357	6,350	118	2,007
船舶職員(一)	49	46.3	7,989	5,997	25	1,992
船舶職員(二)	75	37.9	5,834	4,401	6	1,433
在外職員	1	-	-	-	-	-
任期付職員	23	34.8	5,682	4,489	79	1,193
事務・技術	該当者なし					
研究職種	23	34.8	5,682	4,489	79	1,193
非常勤職員	138	43.1	2,824	2,824	111	0
事務・技術	91	46.0	2,539	2,539	128	0
研究職種	47	37.5	3,377	3,377	76	0

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:該当がない区分(再任用職員)及び区分中の職種(医療職種(病院医師・病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員))は省略した。

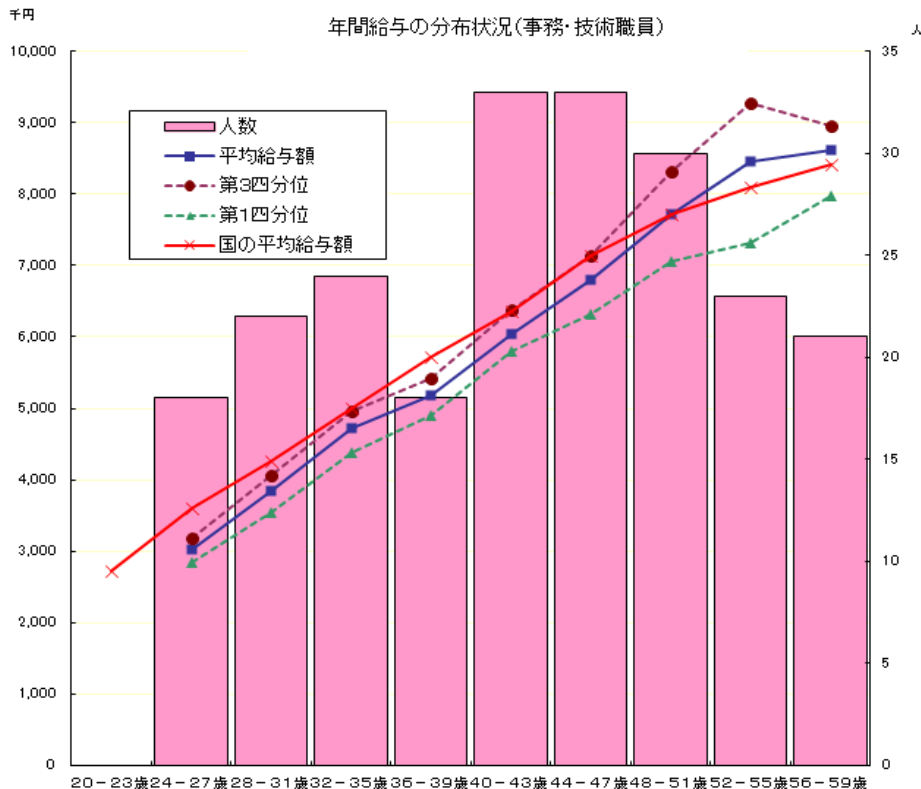
注3:代表的職種以外の職種の説明

船舶職員(一):国の海事職(一)に相当する職種であり、調査船に乗り組む士官で、調査船運航業務及び乗船調査員の調査補助業務等を行う。

船舶職員(二):国の海事職(二)に相当する職種であり、調査船に乗り組む部員で、調査船運航業務及び乗船調査員の調査補助業務等を行う。

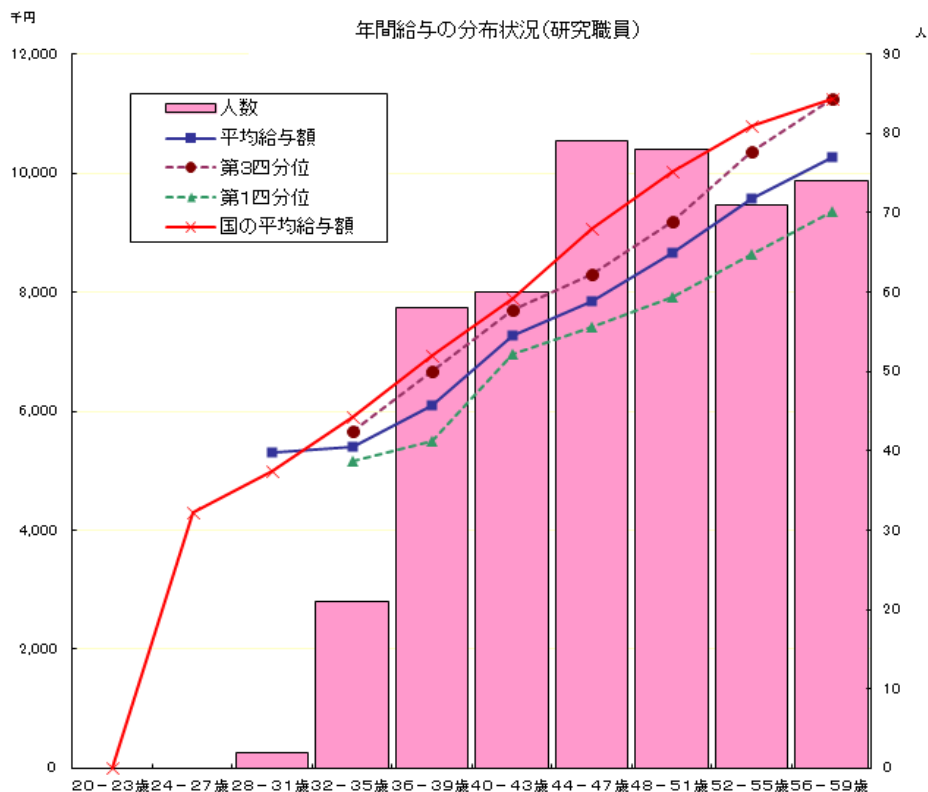
注4:在外職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢20-23歳の区分には当法人に該当者はいない。



注1:年齢20-23歳及び24-27歳の区分には当法人に該当者はいない。

注2:年齢28-31歳の区分については4人以下であることから、四分位の記載を省略している。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
本部部長	3	57.2	11,405	—
本部課長	10	54.3	8,856	9,577 ～ 7,450
本部課長補佐	9	49.4	7,921	8,962 ～ 7,107
本部係長	29	43.3	6,417	7,841 ～ 4,067
本部主任	1	—	—	—
本部係員	13	30.5	3,789	4,883 ～ 2,815
地方部長	2	—	—	—
地方課長	15	56.3	8,900	9,975 ～ 7,973
地方課長補佐	15	52.6	7,991	8,827 ～ 6,778
地方係長	83	42.4	6,002	8,089 ～ 3,680
地方主任	12	42.8	5,460	6,422 ～ 4,757
地方係員	30	28.7	3,421	4,552 ～ 2,696

注1:本部部長については該当者が3人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年間給与額の最高～最低」については記載していない。

注2:本部主任及び地方部長については該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから「平均年齢」以下については記載していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
本部研究部長	8	57.5	11,178	11,951 ～ 9,588
本部研究課長	20	50.6	9,125	11,250 ～ 7,881
本部主任研究員	2	—	—	—
本部研究員	11	40.7	6,583	7,314 ～ 5,706
地方研究部長	54	55.7	11,141	12,697 ～ 8,471
地方研究課長	63	54.9	9,402	11,467 ～ 7,819
地方主任研究員	212	46.9	7,936	10,455 ～ 6,339
地方研究員	73	38.1	5,642	7,710 ～ 4,670

注:本部主任研究員については該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下については表示していない。

④ 賞与(平成26年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 55.7	% 55.6	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.3	% 44.4	% 44.4
	最高～最低	% 49.3 ～ 35.2	% 45.2 ～ 41.5	% 47.2 ～ 38.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 62.2	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 37.8	% 37.0
	最高～最低	% 44.3 ～ 31.9	% 45.7 ～ 33.9	% 44.7 ～ 33.0

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.9	% 54.2	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.1	% 45.8	% 45.5
	最高～最低	% 53.6 ～ 32.7	% 49.4 ～ 39.2	% 49.7 ～ 37.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 61.8	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 38.2	% 36.7
	最高～最低	% 44.3 ～ 31.9	% 45.4 ～ 34.1	% 46.9 ～ 33.4

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 96.8 ・年齢・地域勘案 102.7 ・年齢・学歴勘案 98.9 ・年齢・地域・学歴勘案 103.1
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。</p> <p>なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案で100.0を超えている要因としては、人事異動による広域異動手当(受給率34.2%、国の受給率(平成26年度国家公務員給与等実態調査報告書より算出)12.5%)、地域手当の異動保障(受給率19.4%、国14.5%)を受給している職員が多いこと、また、特地勤務手当(受給率5.0%、国0.9%)、寒冷地手当(受給率33.3%、国12.6%)の支給対象地域に勤務する職員が多いことであると推察される。</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 95.4%】 (国からの財政支出額 19,680,972千円、支出予算の総額 20,640,521千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 13.5%(常勤職員数222名中30名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 27.9%(常勤職員数222名中62名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 32.1%】 (支出総額 20,225,582千円、給与・報酬等支給総額 6,501,989千円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当法人は、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっている。</p> <p>なお、当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、妥当性を確保している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、給与水準も国家公務員より低い水準であることから、法人の給与は妥当な水準であると考えられる。</p> <p>なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、勤務地が全国広範囲に所在するため、人事異動による広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためである。</p>
講ずる措置	引き続き、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給するものとする。

研究職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 88.9 ・年齢・地域勘案 102.1 ・年齢・学歴勘案 88.4 ・年齢・地域・学歴勘案 101.3
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。</p> <p>なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案で100.0を超えている要因としては、人事異動による広域異動手当(受給率16.3%、国の受給率(平成26年度国家公務員給与等実態調査報告書より算出)0.6%)、地域手当の異動保障(受給率8.4%、国5.9%)を受給している職員が多いこと、また、特勤手当(受給率6.1%、国0%)、寒冷地手当(受給率12.2%、国0.6%)の支給対象地域に勤務する職員が多いことであると推察される。</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 95.4 %】 (国からの財政支出額 19,680,972千円、支出予算の総額 20,640,521千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.6%(常勤職員数443名中56名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数443名中443名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 32.1%】 (支出総額 20,225,582千円、給与・報酬等支給総額 6,501,989千円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当法人は、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっている。</p> <p>なお、当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、妥当性を確保している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、給与水準も国家公務員より低い水準であることから、法人の給与は妥当な水準であると考えられる。</p> <p>なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、勤務地が全国広範囲に所在するため、人事異動による広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためである。</p>
講ずる措置	引き続き、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給するものとする。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 157,700 円 年間給与 2,313,000 円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人)
月額 312,704 円 年間給与 5,068,000 円
- 45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人)
月額 425,936 円 年間給与 6,969,000 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- 職員の勤務成績に応じ、勤勉手当の成績率を決定。
- 勤務成績により昇給区分を決定し、区分に応じて昇給させる。
- さらに、研究開発職員俸給表の適用職員にあつては、顕著な研究業績を上げたと認められる場合等には特別な昇給を実施することが出来る。
- なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続する予定である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 7,257,169	千円 6,535,035	千円 6,501,989	千円 7,102,286
退職手当支給額 (B)	千円 837,602	千円 551,807	千円 639,595	千円 397,528
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,248,472	千円 1,206,485	千円 1,178,909	千円 1,197,968
福利厚生費 (D)	千円 1,161,641	千円 1,072,957	千円 1,103,571	千円 1,186,660
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 10,504,885	千円 9,366,285	千円 9,424,067	千円 9,884,443

注:千円未満切り捨ての関係から、最広義人件費の額と各区分の合計額が一致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

①当年度(平成26年度)の「給与、報酬等支給総額」は、7,102,286千円であり、前年度(平成25年度)に対して9.2%の増額となった。これは前年度まで「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)による給与減額支給措置に基づき法人において同様に措置を講じており、その削減額が544,180千円であったこと、公的年金の支給開始年齢引き上げに伴い再雇用者をフルタイムで雇用したことにより36,458千円の増及び一般職員の給与に関する法律に準拠し、改定を行ったことにより22,544千円の増等によるものである。

「最広義人件費」については、9,884,443千円であり、退職者数の減等により退職手当支給額は減少したものの、給与、報酬等支給総額の増及びそれに伴う共済組合負担金等の福利厚生費の増等により、前年度に対して4.9%の増となった。

②「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、役員にあっては平成25年1月から、職員にあっては平成25年2月から以下の措置を講ずることとした。

・役員に関する講じた措置の概要:改正前の算定方法に、調整率を設け、段階的に引き下げる。

平成25年1月1日から平成25年9月30日まで 98/100

平成25年10月1日から平成26年6月30日まで 92/100

平成26年7月1日以降 87/100

・職員に関する講じた措置の概要:退職手当の基本額に係る「調整率」を、段階的に引き下げる。

平成25年2月1日から平成25年9月30日まで 98/100

平成25年10月1日から平成26年6月30日まで 92/100

平成26年7月1日以降 87/100

なお、法人において講じた措置に係る削減額は19,725千円である。

Ⅳ その他

[特になし]