

# 国立研究開発法人国際農林水産業研究センターの役職員の報酬・給与等について

## 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

#### 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、熱帯又は亜熱帯に属する地域その他開発途上にある海外の地域における農林水産業に関する技術上の試験及び研究である。  
役員報酬を検討するにあたって、類似事業を実施している国家公務員における研究所の長に適用される指定職俸給表を参考とした。

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。)

当法人においては、常勤役員の俸給の月額や期末特別手当の額について、業績を考慮して理事長が必要があると認めるときは、これらの額を増減することとしている。  
平成26年度においては、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、農林水産省独立行政法人評価委員会による平成25年度の総合評価がAであったこと等を踏まえ、役員報酬の増減は行わなかった。

#### 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

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(834,000円)に地域手当(俸給の月額に100分の12を乗じて得た額)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、期末特別手当基準額(俸給+地域手当+(俸給の月額×100分の25)+((俸給の月額+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(100分の30から100分の100)を乗じて得た額としている。  
なお、平成26年度においては、期末特別手当の年間支給月数の引き上げ(0.15月分 2.85月分 3月分)を実施した。

##### 理事

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(720,000円)に地域手当(俸給の月額に100分の12を乗じて得た額)、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、期末特別手当基準額(俸給+地域手当+(俸給の月額×100分の25)+((俸給の月額+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(100分の30から100分の100)を乗じて得た額としている。  
なお、平成26年度においては、期末特別手当の年間支給月数の引き上げ(0.15月分 2.85月分 3月分)及び通勤手当の引き上げ(月額8,900円 10,000円)を実施した。

##### 監事

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円)に地域手当(俸給の月額に100分の12を乗じて得た額)、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、期末特別手当基準額(俸給+地域手当+(俸給の月額×100分の25)+((俸給の月額+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年度においては、期末特別手当の年間支給月数の引き上げ(0.15月分 2.85月分 3月分)を実施した。

監事  
(非常勤)

報酬支給基準は、日額により構成されている。日額については役員給与規程に則り、非常勤役員手当(勤務1日につき26,000円)を支給している。

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
理事長	15,197	10,008	3,988	1,201 (地域手当)			
理事	13,240	8,640	3,443	1037 (地域手当) 120 (通勤手当)		3月31日	
監事	10,702	7,032	2,802	844 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月31日	
監事 (非常勤)	130	130	0	0		3月31日	

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄の記号は、役員の前職の種類別に、「\*」は退職公務員、「」は役員出向者、「」は独立行政法人等の退職者、「\*」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であり、該当がない場合は空欄。

## 3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

当該法人は、熱帯又は亜熱帯に属する地域その他開発途上にある海外の地域における農林水産業に関する技術上の試験及び研究等に関する業務を行っている。

このような機関を代表し、その業務を総理する理事長として、当該分野の研究に実績のある者を招聘する必要があり、当該分野の他機関と同程度の待遇をする必要があることから、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

なお、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等(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と同等の他の国立研究開発法人の理事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は17,068千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は妥当なものと考えられる。

理事

理事長を補佐してセンターの業務を掌理する理事として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

なお、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等(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と同等の他の国立研究開発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は14,773千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。これらを踏まえると、当法人の理事の報酬水準は妥当なものと考えられる。

監事

センターの業務を監査する監事として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

なお、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等(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と同等の他の国立研究開発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は12,558千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。これらを踏まえると、当法人の監事の報酬水準は妥当なものと考えられる。

監事  
(非常勤)

当法人の非常勤の監事の報酬日額は、一般職の職員の給与に関する法律の非常勤職員の日額手当の包括人事院承認額(日額26,900円)未満である。これらを踏まえると、当法人の監事の報酬水準は妥当なものとする。

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等(平成25年度)」等を基に、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、中期目標に定められた業務について、農林水産省独立行政法人評価委員会による平成25年度の総合評価結果が「A」評価であったこと、更に、熱帯等に属する地域における農林水産業に関する試験研究等の業務を的確に遂行していることを鑑みると妥当な報酬水準であるとする。

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) 千円	法人での在職期間		退職年月日	業績助案率	前職
		年	月			
理事長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					

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	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

常勤役員の業績を考慮して理事長が必要があると認めるときは、俸給の月額や期末特別手当の額を増減する仕組みとしている。  
なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続していく。

## 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

#### 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については、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、業務の実績及び中期計画の人件費の見積りその他の事情を考慮し決定を行っている。

人件費管理の基本的方針については、中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

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。)

当法人においては、業績給を導入し、職員の勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率の決定を次により行っている。

【昇給】

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毎に、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仕組みとしている。

さらに、研究職員俸給表の適用職員にあっては、顕著な研究業績を挙げたと認められる場合等には、特別な昇給を行っている。

【勤勉手当(査定分)】

職員の勤務成績に応じ、150/100(特定管理職員にあっては、190/100)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すること等により勤勉手当を支給している。

#### 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の特別調整額、扶養手当、地域手当、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、特地勤務手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当、任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当)としている。

期末手当については、期末手当等基礎額(俸給の月額+扶養手当+地域手当(俸給の月額及び扶養手当に対する地域手当)+広域異動手当(俸給の月額及び扶養手当に対する広域異動手当)+役職加算額(俸給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の合計額に理事長が定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額)+管理職加算額(管理又は監督の地位にある職員にあっては、俸給の月額に100分の25を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額))に6月に支給する場合においては100分の122.5(特定管理職員にあっては100分の102.5、任期付研究員にあっては100分の140)、12月に支給する支給する場合においては100分の137.5(特定管理職員にあっては100分の117.5、任期付研究員にあっては100分の170)を乗じ、さらに基準日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(俸給の月額+地域手当(俸給の月額に対する地域手当)+広域異動手当(俸給の月額に対する広域異動手当)+役職加算額(俸給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の合計額に理事長が定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額)+管理職加算額(管理又は監督の地位ある職員にあっては、俸給の月額に100分の25を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額))に、理事長が定める基準に従って得られる割合を乗じ、さらに基準日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年度における改定内容は次のとおりである。

(1)俸給月額を引き上げ。(平均改定率0.3%(初任給及び若年層が在職する号俸について2,000円引き上げ、50歳台後半層が在職する号俸は改定なし。))

(2)交通用具使用者に係る通勤手当の支給月額を引き上げ。(交通用具の使用距離が片道5km以上10km未満4,100円 4,200円、10km以上15km未満6,500円 7,100円、15km以上20km未満8,900円 10,000円、20km以上25km未満11,300円 12,900円、25km以上30km未満13,700円 15,800円、30km以上35km未満16,100円 18,700円、35km以上40km未満18,500円 21,600円、40km以上45km未満20,900円 24,400円、45km以上50km未満21,800円 26,200円、50km以上55km未満22,700円 28,000円、55km以上60km未満23,600円 29,800円、60km以上24,500円 31,600円)

(3)期末特別手当の年間支給月数の引き上げ。(0.15月分 2.85月分 3月分)

## 2 職員給与の支給状況

### 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	
常勤職員	133	48.8	8,838	6,691	91	2,147
事務・技術	25	49.1	7,638	5,645	71	1,993
研究職種	99	49.3	9,449	7,187	97	2,262
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
技術専門職員	9	43.1	5,458	4,151	77	1,307

注1:「技術専門職員」とは、試験ほ場管理、実験動物管理、その他庁務及びこれらに準ずる専門的業務に従事する職員を示す。

注2: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。

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

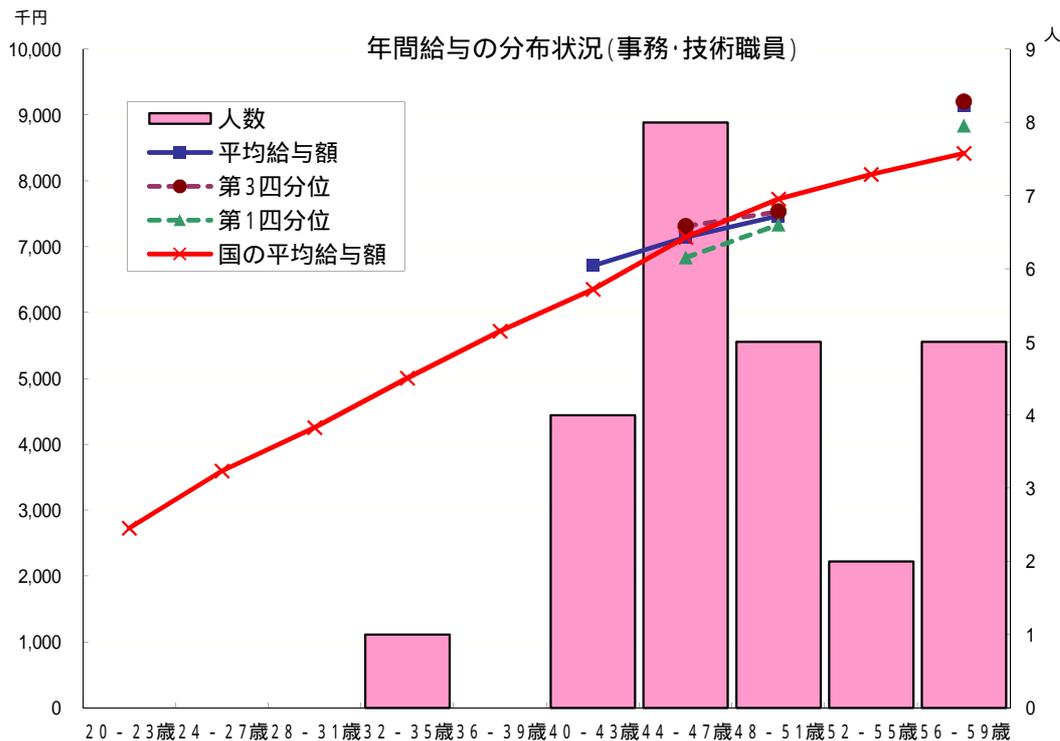
任期付職員	7	42.2	6,302	4,998	39	1,304
事務・技術	該当者なし					
研究職種	7	42.2	6,302	4,998	39	1,304
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					

再任用職員	該当者なし					
事務・技術						
研究職種						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
教育職種 (高等専門学校教員)						

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	37.2	4,468	4,468	32	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教 員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
委託費等雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	37.2	4,468	4,468	32	0

注:「委託費等雇用職員」とは、委託費等から給与を支給している非常勤職員を示す。

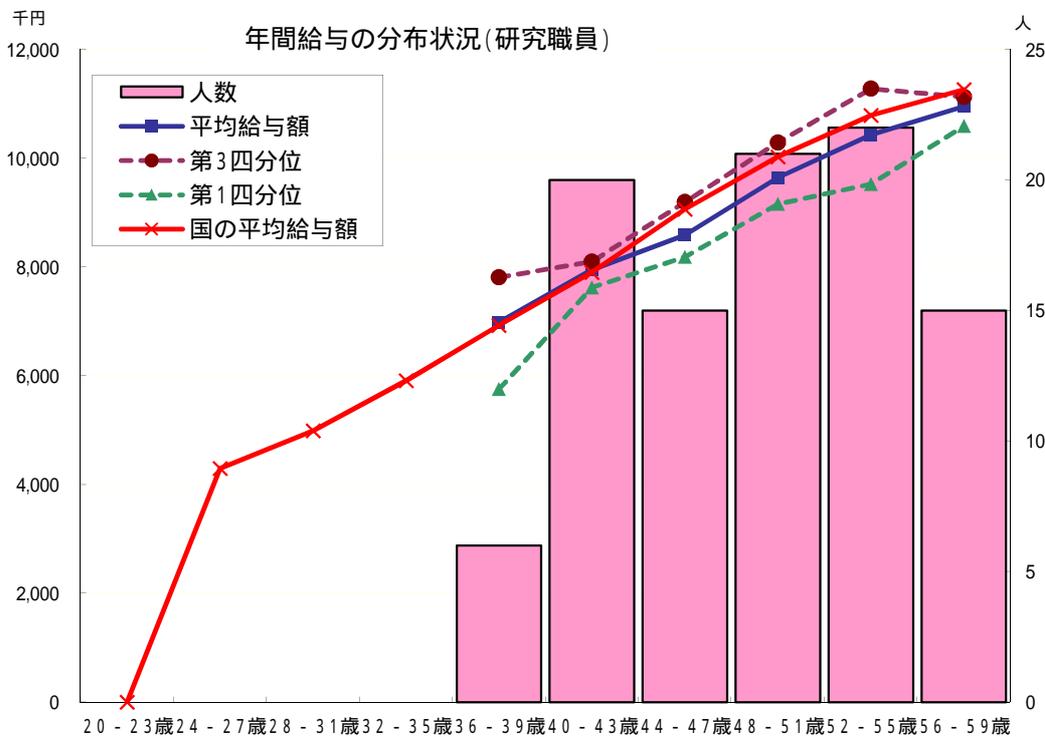
年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員 / 研究職員) (在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、 まで同じ。)



注1: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

注2: 年齢20 - 23歳、24 - 27歳、28 - 31歳及び36 - 39歳の該当者は0人のため表示していない。

注3: 年齢32 - 35歳及び52 - 55歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外については表示していない。



注1: 年齢20 - 23歳、24 - 27歳、28 - 31歳及び32 - 35歳の該当者は0人のため表示していない。

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	1	-	-	~
本部課長	5	57.7	8,837	9,203 ~ 8,560
本部課長補佐	4	51.5	7,628	~
本部係長	14	45.4	7,010	7,451 ~ 5,603
地方係長	1	-	-	~

注1:本部部長及び地方係長の該当者は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があることから、平均年齢以降の事項については記載していない。

注2:本部課長補佐の該当者は4名以下のため、最高～最低給与額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	6	56.3	11,812	12,013 ~ 11,643
本部研究課長	25	51.4	9,855	11,365 ~ 8,060
本部主任研究員	53	47.8	8,933	11,149 ~ 7,275
本部研究員	2	-	-	~
地方研究部長	1	-	-	~
地方研究課長	4	54.8	11,136	~
地方主任研究員	8	46.1	8,432	10,383 ~ 7,457

注1:本部研究員及び地方研究部長の該当者は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があることから、平均年齢以降の事項については記載していない。

注2:地方研究課長の該当者は4名以下のため、最高～最低給与額については記載していない。

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)	% -	% -	% -
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% -	% -	% -
	最高～最低	% ~	% ~	% ~
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 61.9	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 38.1	% 37.1
	最高～最低	% 39.6～33.1	% 44.3～35.2	% 40.1～34.3

注:事務・技術職員における管理職員の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、記載していない。

(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)	% 54.6	% 53.8	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 46.2	% 45.8
	最高～最低	% 46.0～44.7	% 49.4～44.5	% 47.9～44.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 62.6	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.4	% 36.6
	最高～最低	% 42.3～32.6	% 45.4～32.9	% 40.8～34.1

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"> <li>・年齢勘案 102.5</li> <li>・年齢・地域勘案 103.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 104.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 103.9</li> </ul>
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>当法人は勤務地がつくば市及び石垣市に所在しており、職員の全員が国に準拠した地域手当(12%)支給地または特勤手当(12%)支給地に勤務しており手当が支給されている。このことが全国に分布している国家公務員行政職(一)と比較して、指数が高くなっている要因であると推測される。更に国に準拠して、人事異動後に一定期間のみ支給される特勤手当に準ずる手当、地域手当の異動保障及び広域異動手当の受給者が調査対象者に含まれていることも対国家公務員指数に影響していると推測される。</p> <p>また、今回の調査対象者においては、扶養手当及び住居手当の受給者の割合が国家公務員に比べて高くなっている。手当の支給状況によって生じた平均年間給与との差が、対国家公務員指数へ大きく影響を及ぼしたものと推測される。</p> <p>&lt;各種手当の受給者の割合&gt;            扶養手当:76%(国57.6%)            住居手当:28%(国18.0%)            特勤手当:4%(国0.9%)            地域手当:96%(国79.1%)</p> <p>国家公務員の数値は、平成26年度国家公務員給与等実態調査報告書(人事院)より算出</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 98.7%】            (国からの財政支出額 3,757百万円、支出予算の総額 3,808百万円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額：なし(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 2.7%】            (常勤職員数37名中1名：平成27年4月1日現在)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 27%】            (常勤職員数37名中10名：平成27年4月1日現在)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 41%】            (支出総額3,738,104千円 給与・報酬等支出総額1,534,107千円)</p> <p>【検証結果】            (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。            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が、扶養手当、住居手当、特勤手当及び地域手当が国の受給者の割合より高くなっていることが対国家公務員の指数を超えている要因の一つと考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果)            給与水準は国家公務員と比べて2.5ポイント高くなっているものの、上記の要因を考慮すれば、給与水準は妥当であるとする。            国際農林水産業研究センターにおいては、専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適性確保に向けた取り組みを推進していただきたい。</p>
講ずる措置	<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いる。</p> <p>引き続き中期計画の人員費の見積りの範囲内で人員費の管理を行うとともに、中期計画における人事に関する計画に基づき、適切な職員の配置を行うことに努める。</p>

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"> <li>・年齢勘案 97.2</li> <li>・年齢・地域勘案 100.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.4</li> </ul>
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>当法人は勤務地がつくば市及び石垣市に所在しており、職員の全員が国に準拠した地域手当(12%)支給地または特勤手当(12%)支給地に勤務しており手当が支給されている。給与水準の比較に当たっては、全国に分布している国家公務員研究職と比較して、特勤手当支給対象者の割合が高いこと、更に国に準拠して、人事異動後に一定期間のみ支給される特勤手当に準ずる手当、地域手当の異動保障の受給者が調査対象者に含まれていることが、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案での指数に影響していると推測される。</p> <p>&lt;各種手当の受給者の割合&gt; 特勤手当:12.1%(国0.0%)</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 98.7%】 (国からの財政支出額 3,757百万円、支出予算の総額 3,808百万円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額：なし(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 9.1%】 (常勤職員数110名中10名：平成27年4月1日現在)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 99%】 (常勤職員数110名中109名：平成27年4月1日現在)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 41%】 (支出総額3,738,104千円 給与、報酬等支出総額1,534,107千円)</p> <p>【検証結果】 (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。 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) 給与水準は国家公務員とほぼ同じ水準であり、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給が行われていることから、法人の給与は妥当な水準にあると考える。 なお、年齢・地域勘案、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、特勤手当(12%)を受給している職員の割合が高いためである。</p>
講ずる措置	-

4 モデル給与

22歳(大卒初任給、独身)	
月額 174,200 円	年間給与 2,794,000 円
35歳(本部係長、配偶者・子1人)	
月額 329,728 円	年間給与 5,320,000 円
45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人)	
月額 445,312 円	年間給与 7,269,000 円

## 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率を決定している。現在の業績給の仕組みを継続していく。

### 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 1,553,957	千円 1,441,798	千円 1,409,273	千円 1,534,107
退職手当支給額 (B)	千円 86,429	千円 144,248	千円 105,618	千円 238,553
非常勤役職員等給与 (C)	千円 355,781	千円 325,082	千円 273,502	千円 241,846
福利厚生費 (D)	千円 263,172	千円 254,312	千円 247,024	千円 257,246
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 2,259,339	千円 2,165,440	千円 2,035,417	千円 2,271,752

### 総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額については、対前年度比 + 8.9%であるが、要因としては、「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)に準じた給与減額措置が平成25年度をもって終了したこと及び給与制度の改正等によるものである。

・最広義人件費については、上記要因に加え、退職者の増に伴う退職手当支給額の増加(125.9%)、非常勤役職員給与の減少(11.6%)及び福利厚生費の増加(4.1%)により、対前年度比11.6%の増加となった。

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、国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律(平成24年法律第96号)を参考に、以下の措置を講ずることとした。

#### ・役員の退職手当

##### 退職手当の支給水準の引き下げ

退職の日における俸給月額に、在職期間1月につき乗じる支給割合を平成25年1月から段階的に引き下げ

平成25年1月1日から平成25年9月30日までの間	100分の98
平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間	100分の92
平成26年7月1日以降	100分の87

#### ・職員の退職手当

##### 退職手当の支給水準の引き下げ

民間との支給水準の均衡を図るために設けている退職手当の基本額に係る支給率を、平成25年2月から段階的に引き下げ

平成25年2月1日から平成25年9月30日までの間	100分の98
平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間	100分の92
平成26年7月1日以降	100分の87

### その他

特になし