

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人情報処理推進機構の役職員の報酬・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

当機構は、「情報社会システムの安全性・信頼性確保」の実現に向け、情報セキュリティ対策、ソフトウェア信頼性向上、IT人材育成等の事業を実施している。

理事長は、300人を超える組織の最高責任者として、高度な専門的知識をもって、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、リスク管理、コンプライアンス強化等、適切な内部統制の下で組織全体の適正な運営を行う責務を負う。また、理事については、担当部門の責任者として、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、理事長に事故があるときは理事長を代行する権限・責任を有する。

そういった立場、役割等に鑑み、役員報酬の支給水準の設定にあたっては、国家公務員指定制俸給表4号俸（本府省局長クラス）及び3号俸（外局次長クラス）にあたる水準が参考になると考えられる（第4号俸：912,000円、第3号俸：834,000円）。

また、当機構の事業実施にあたっては、産学官の密接な連携が必要不可欠であり、そのための信頼・協力体制の構築に向け、IT業界に幅広い人脈や影響力を持つ人物であることが求められるところである。そのため、役員報酬の支給水準について、IT業界に属する企業の役員報酬も参考となると考えられる。この点を踏まえ、大手IT企業（5社）の平均役員報酬について確認したところ、次のとおりである（2013年度有価証券報告書より算出）。

・取締役：33百万円（社外取締役を除く）

・監査役：27百万円（5社のうち、監査役として公表している3社の平均）

その他、監事（非常勤）については、規模や実施事業等の違いはあるものの、担当業務や職責等について同じ経済産業省所管の独立行政法人とそれほど変わるものではないとの判断から、それらの法人の基準が参考になると考えられる。なお、それらのうち、非常勤監事の日額支給額（日額の規定がある法人のみ）を確認したところ、50,000円～53,900円となっている。

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。）

独立行政法人通則法第62条において準用する第52条の規定に基づき、役員報酬に「業績給」を導入。

具体的な算定方法は以下のとおり。

業績給＝月例支給額×2.00(定率)×評価委員会の評価結果に則した割合(※)

※ AA：300/100、A：200/100、B：100/100、C：50/100、D：0/100

なお、常勤役員(理事長を除く。)の業績給の額は、評価結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、理事長が決定。

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

法人の長

役員の報酬は、常勤の役員にあつては、基本俸給、通勤手当及び業績給としている。理事長の基本俸給は、独立行政法人情報処理推進機構役員報酬規程（以下、役員報酬規程）により、次のとおり定めている（業績給は、上記I. 1 ②に記載のとおり）。

・月例支給額（938,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の18）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、平成26年度においては、業績給における定率部分を、1.85から2.00に引き上げる措置を実施。

理事

理事（常勤）の報酬基準は「法人の長」欄に記載のとおり。また、基本俸給は、役員報酬規程により、次のとおり定めている（業績給については、上記Ⅰ．１②に記載のとおり）。

【理事長の職務代行を行う順位が第１位である理事】

・月例支給額（863,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の18）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

【理事】

・月例支給額（776,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の18）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、平成26年度においては、業績給における定率部分を、1.85から2.00に引き上げる措置を実施。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

監事（常勤）の報酬基準は「法人の長」欄に記載のとおり。また、基本俸給は、役員報酬規程により、次のとおり定めている（業績給は、上記Ⅰ．１②に記載のとおり）。

・月例支給額（701,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の18）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、平成26年度においては、業績給における定率部分を、1.85から2.00に引き上げる措置を実施。

監事(非常勤)

監事（非常勤）の報酬については、役員報酬規程により、日額30,000円と定めている。

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	19,889	11,256	6,607	2,026 (地域手当) 0 (通勤手当)	平成22年 7月1日		
理事A	18,400	10,356	6,079	1,864 (地域手当) 101 (通勤手当)	平成22年 4月1日		
理事B	893	0	893	0 (地域手当) 0 (通勤手当)	平成20年 7月25日	平成25年 7月14日	*
理事C	15,696	9,312	4,565	1,676 (地域手当) 143 (通勤手当)	平成25年 7月16日		◇
監事A	15,053	8,412	4,938	1,514 (地域手当) 189 (通勤手当)	平成22年 1月5日		
監事B (非常勤)	4,230	4,230	0	0 (地域手当) 0 (通勤手当)	平成26年 1月5日		※

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「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

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

現在の理事長の月例支給額は、国家公務員指定職俸給表4号俸（本府省局長クラス）相当である。また、民間の水準として設定した大手IT企業（5社）の報酬総額について、取締役（社外取締役を除く）平均報酬の33百万円（※I. 1 ①に記載）と比較すると、平成26年度は約60%という水準である。理事長の立場、役割、職責の重要度や求められる能力等に鑑みると、当機構の理事長報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事長の職務代行を行う順位が第1位である理事にあつては、理事長に事故があるときは理事長を代行する権限・責任がある他、バックオフィス及び人材育成を中心とした部門責任者として、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、リスク管理、コンプライアンス強化等組織の内部統制に関する経験及び知見を活かしつつ、組織全体の適正な運営の任にあたっている。

また、別の常勤理事（技術担当理事）にあつては、技術分野の業務実施部門の責任者として、高度な専門的知識をもって、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、海外機関に対し、国際的に我が国の立場を主張することも含め、内外の関係機関との交渉・連携の任にあたっている。

現在の理事（常勤）の月例支給額は、国家公務員指定職俸給表3号俸（外局次長クラス）相当である。また、大手IT企業（5社）の取締役（社外取締役を除く）平均報酬総額の約50%前後の水準であり、理事の置かれている立場、役割等に鑑みても、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

監事（常勤）については、当機構の行う業務が法令に適合したものになっているか、財務諸表及び決算報告書等が適切なものとなっているかについて監査を行い、その結果に基づき、理事長又は主務大臣に意見書を提出する責任を有する。このため、その重責に耐え、理事と同等の確固たる意志と人格、また、当機構の専門家集団である各部門と対等に渡り合えるだけの専門性やその素養が求められている。

現在の監事（常勤）の報酬は、国家公務員指定職俸給表3号俸（外局次長クラス）の約86%の水準である。また、大手IT企業（3社）の監査役平均報酬の約60%の水準であり、監事の置かれている立場、役割等に鑑みても、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事（非常勤）の報酬は、他の経済産業省所管の独立行政法人の報酬と比較しても低い金額であり、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

IPAは、「情報社会システムの安全性・信頼性確保」の実現に向け、情報セキュリティ対策、ソフトウェア信頼性向上、IT人材育成等の多岐に亘る業務を実施しており、役員には業務を遂行する高いマネジメント能力や幅広い知見が求められ、それに見合った適切な処遇が必要である。

また、役員報酬には、経済産業省独立行政法人評価委員会の業績評価が反映される制度となっており、今回の金額についても、その結果を反映したものであり適正であると認める。

IPAにおいては、報酬等の支払いの基準について、国家公務員・民間企業の報酬・給与等を考慮するなど、適正確保に向けた取組を行っており、経済産業省としてもそうした取り組みを促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

4 役員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			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事C	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (非常勤)	支給対象外					

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
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (非常勤)	支給対象外

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 I. 1②に記載の業績反映の仕組みを今後も継続する予定。 〕

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

当機構は、「情報社会システムの安全性・信頼性確保」の実現に向け、情報セキュリティ対策、ソフトウェア信頼性向上、IT人材育成等の事業を実施しているが、これらについては、民間単独で行うことが困難であり、その事業実施に必要な資金は主に国の財政支出により賄うものである。そういった観点から、職員給与の支給水準設定に際しては、国家公務員の給与水準が参考になると考えられる。なお、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、また、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。（国家公務員の給与水準については、「平成26年度国家公務員給与等実態調査」から引用）

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。）

中期計画及び年度計画に則した組織目標を掲げ、それに基づき個人目標を設定する目標管理型業績評価制度を導入し、その達成度について人事評価することにより、賞与に反映させる。また、職制毎に定めた求められる行動に対する能力発揮状況を評価する能力評価制度を平成25年度から導入し、その評価結果を定期昇給に反映するとともに、昇任等の判断材料として活用する。

目標管理型業績評価制度に関しては、評価結果に基づき、特別手当（期末手当＋勤勉手当）のうち、「勤勉手当」部分を増減させる。具体的には、4月から9月を上期、10月から翌年3月を下期とし、それぞれの期間において業績評価を実施し、上期の結果は冬季特別手当のうち1.01月（※）相当額、下期の結果は夏季特別手当のうち0.8月（※）相当額に対して、評価結果に応じた割合を乗じて得た額としている。（※平成26年度における一般職の数値）

能力評価制度に関しては、評価結果に応じて、昇給する号俸数を増減させる。具体的には、通常の定期昇給幅である4号俸を基準とし、SS評価は+1号俸、S評価及びA評価は±0号俸、B評価は-1号俸、C評価は-4号俸としている。なお、当該評価結果については、昇任等における判断材料としても活用することとしている。

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

独立行政法人情報処理推進機構職員給与規程（以下、職員給与規程）に則り、基本給（本俸、扶養手当）及び諸手当（職務手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、特別手当及び寒冷地手当）としている。

平成26年度では、平成24年2月に成立した特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を引き続き実施。

- (1) 平成24年5月から俸給月額を0～▲0.5%引き下げ。
- (2) 平成26年4月において、俸給月額に対し、1、2等級は▲9.77%、3、4等級は▲7.77%、5、6等級は▲4.77%の減額措置を実施。
- (3) 平成26年4月において、職務手当に対し、▲10%の減額措置を実施。
- (4) 平成26年4月において、俸給月額及び職務手当が算定基礎に含まれる地域手当、広域異動手当、超過勤務手当については、上記(2)、(3)の減額を行った額を基礎額として算定。

また、「平成26年度人事院勧告」に鑑み、「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律」の成立及び「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に伴い講じられた、国家公務員の月例給及び賞与の引き上げ等の措置を踏まえ、次の改定を実施。

- (1) 平成26年4月から俸給月額を平均0.3%程度引き上げ。
- (2) 平成26年4月から職員給与規程に規定する新制大学卒業者の初任本俸について、(1)の本俸の引き上げ状況を勘案し、同様に引き上げ。
- (3) 平成26年4月から自動車などの交通用具を使用する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円の幅で引き上げ。
- (4) 参事及び職員の特別手当（勤勉手当相当分）の支給割合を0.15月分引き上げ。

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	
常勤職員	95人	41.3歳	7,219千円	5,291千円	197千円	1,928千円
事務・技術	95人	41.3歳	7,219千円	5,291千円	197千円	1,928千円
研究職種	該当者なし					
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					
在外職員	該当者なし					
任期付職員	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)						
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	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)						

注: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。

(年俸制適用者)

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
				千円	千円	
常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 30	歳 52.7	千円 9,326	千円 6,884	千円 207	千円 2,442
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
民間出向研究員	人 19	歳 53.0	千円 8,757	千円 6,384	千円 210	千円 2,373
嘱託職員	人 5	歳 47.7	千円 8,359	千円 6,128	千円 122	千円 2,231
嘱託職員 (賞与支給なし)	人 1	注2	千円 注2	千円 注2	千円 注2	千円 注2
特別任用職員 (注1)	人 5	歳 55.5	千円 13,257	千円 9,850	千円 292	千円 3,407

注1: 特別任用職員は高度な専門知識、技術、経験等を有する者である。

注2: 嘱託職員(賞与支給なし)及び特別任用職員については、該当者が1名のため、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、人数以外は記載していない。

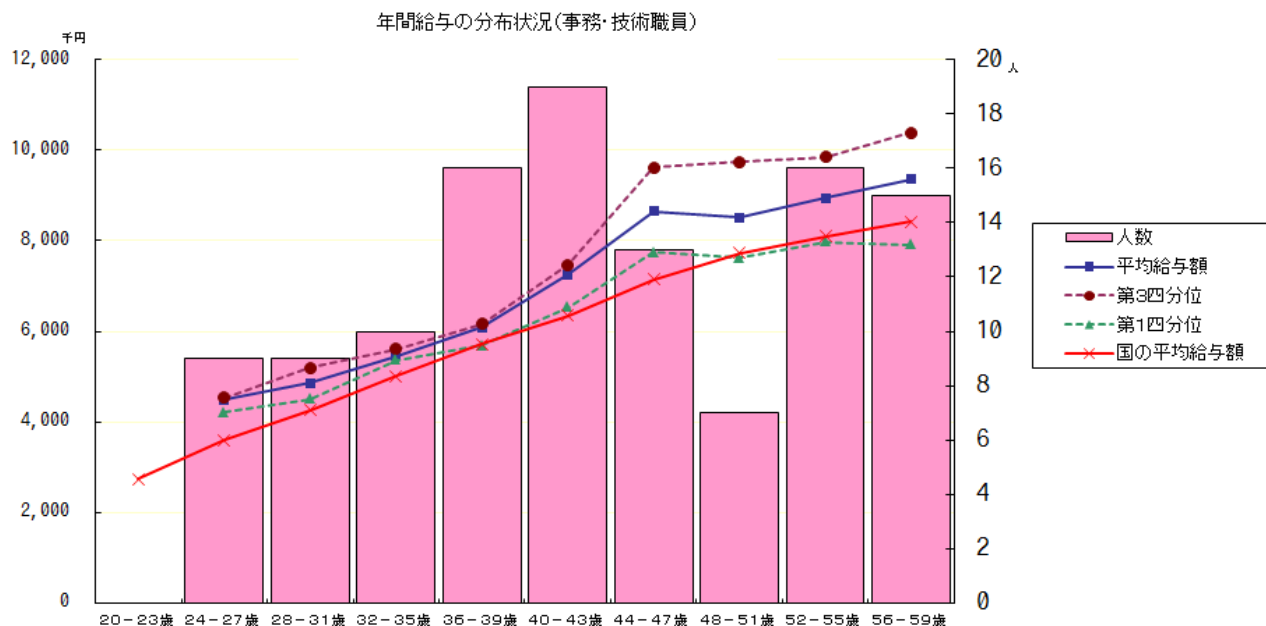
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	63.5	8,912	6,614	276	2,298
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
民間出向研究員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	注3	注3	注3	注3	注3
嘱託職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	注3	注3	注3	注3	注3
特別任用職員 (注1)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	注3	注3	注3	注3	注3

注3: 民間出向研究員及び特別任用職員については、該当者が1名のため、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、人数以外は記載していない。

また、嘱託職員について記載した場合、民間出向研究員及び特別任用職員の情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
 [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。

③ 職位別年間給与の分布状況
 (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	6人	54.0歳	10,977千円	12,226～10,117千円
本部課長	28	50.1	9,384	10,813～7,709
本部課長補佐	32	48.2	7,522	8,428～5,718
本部主任	33	37.7	5,824	6,533～4,824
本部係員	15	27.8	4,530	5,088～4,190

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.7	50.0	52.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		45.3	50.0	47.8
	最高～最低	50.1～40.4	55.4～42.8	52.9～41.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		59.5	56.0	57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		40.5	44.0	42.4
	最高～最低	45.6～38.0	49.3～41.5	46.3～40.5

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 112.7 ・年齢・地域勘案 98.9 ・年齢・学歴勘案 109.5 ・年齢・地域・学歴勘案 96.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>＜比較対象職員の状況等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務・技術 <ul style="list-style-type: none"> － II.2.①(職種別支給状況)の常勤職員欄の事務・技術 95人 及び 年俸制適用者／任期付職員欄の民間出向研究員 19人 計 114人 － 114人の平均年齢：43.2歳、平均年間給与額：7,475千円 <p>○全国平均の国家公務員の給与水準と当機構(東京都特別区(1級地)勤務)とを比較しているため。 国家公務員との給与水準の比較指標(年齢勘案)が112.7となっているが、これは国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の給与水準比較対象職員全員が東京都特別区(1級地)で勤務しているため、対国家公務員指数を引き上げる要因となっているものである。なお、在勤地を勘案した参考指数では98.9(▲13.8)となっている。</p> <p>○職員に占める高学歴者(大卒以上)の割合が、国家公務員と比較して高いため。 当機構職員(比較対象職員114名)の大卒以上の割合は86.8%であるのに対し、国家公務員の大卒以上の割合は53.6%となっており、国家公務員と比較し、職員に占める高学歴者の割合が高い。なお、学歴を勘案した参考指数では109.5(▲3.2)となっている。(国家公務員の学歴分布については、「平成26年度国家公務員給与等実態調査」の行政職(一)から引用)</p> <p>○上記2点を勘案した「地域・学歴勘案」の指数は96.4となっており、当機構職員の給与水準は同条件の国家公務員を下回っている。</p>

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 -支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合:41.8%(平成26年度 予算) (国からの財政支出額:3,742,834千円、支出予算総額:8,952,033千円)</p> <p>【累積欠損額について】 -累積欠損額:2,739,323千円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職割合について】 -比較対象職員(114人)に占める管理職の割合: 28.9% / 33人</p> <p>【高学歴者割合について】 -比較対象職員(114名)に占める高学歴者(大卒以上)の割合: 86.8% / 99人</p> <p>【給与・報酬等支給総額割合について】 -支出総額に占める給与・報酬支給総額の割合:20.9%(平成25年度決 算) (支出総額:6,384,203千円、給与・報酬等支給総額:1,336,698千円)</p> <p>(法人の検証結果) 当機構の支出予算総額に占める国からの財政支出(運営費交付金)の 割合は約42%となっているが、運営費交付金により実施している情報セキュ リティ対策強化やソフトウェア信頼性向上、IT人材育成といった事業は、い ずれも民間単独で行うことが困難であり、その事業実施に必要な資金を国 の財政支出より賄うものである。従って、国からの財政支出の割合と給与水 準は直接結びつくものではないと考えられる。 累積欠損額については、旧法人から承継したもので、政府出資金を原資 として事業を実施する仕組みとなっていたことから、会計上不可避に生じた ものであり、こちらも職員の給与水準とは直接結びつくものではないと考え られる。 また、比較対象職員に占める管理職割合が国家公務員の17.1%(俸給 特別調整額支給割合。「平成26年度国家公務員給与等実態調査」の行政 職(一)から引用)と比較して高くなっており、指数を引き上げる要因の一つと なっている。ただし、これは当機構が実施している事業が多岐にわたってい ることから、組織が全11部門26グループ(併任者のみのグループ等を除く、 平成26年度末時点)から構成されていること、また、人員構成として常勤職 員と同数程度の非常勤職員及び派遣職員が在籍しており、常勤職員に管 理職が集中していることを勘案すると、やむを得ないものと考えられる。な お、機構と同じ条件である東京都特別区(1級地)に在勤する国家公務員と の給与水準の比較では98.9という指数であり、機構の給与水準は同条件 の国家公務員より低いものである。 さらに、東京都特別区(1級地)に在勤する国家公務員に限定し、同じ学 歴ごとに給与水準を比較した場合は、96.4という指数であり、機構の給与水 準は地域・学歴を勘案して適切な水準にあるといえる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員との給与水準の比較指標は112.7であるが、地域・学歴を勘 案した比較では96.4と同条件の国家公務員より低くなっていることから、機 構の給与は適切な水準にあるといえる。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>給与水準について国家公務員の給与構造改革等を踏まえた適切な見直 を実施し、平成27年度においても对国家公務員指数(地域・学歴)が100 を超えないよう努力する。</p>

4 モデル給与

- 22歳（大卒初任給、独身） 月額：194,000円、年間給与：3,201,970 円
- 35歳（本部主任、配偶者・子1人） 月額：309,200円、年間給与：6,113,748 円
- 45歳（本部課長補佐、配偶者・子2人） 月額：387,700円、年間給与：8,147,021 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- 業績給の仕組みは、Ⅱ1②に記載のとおりであり、今後も継続していく予定。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,336,698	千円 1,450,884
退職手当支給額 (B)	千円 22,702	千円 9,618
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,163,960	千円 1,340,752
福利厚生費 (D)	千円 184,370	千円 198,952
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,707,730	千円 3,000,206

注：中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

○給与、報酬等支給総額、最広義人件費の前年比較

①給与、報酬等支給総額が前年度に比して8.5%増となっているが、この主な理由は、特例法に準拠した給与削減措置の適用期間が、平成25年度は12ヶ月であったのに対し、平成26年度は1ヶ月となっていることである。また、人事院勧告による給与改定（平成26年4月1日以降の俸給表の見直し）を行ったことも要因の一つである。なお、特例法による増加額及び人事院勧告による増加額を除いた場合の前年度比較では、▲8,958千円（▲0.6%）となる。

②退職手当支給額が前年度に比して大幅な減少（▲57.6%）となっているが、これは支給対象人数及び対象者在籍年数等との関係によるものである。

③最広義人件費については、前年度に比して10.8%増となっているが、これは上記①、②の理由によるものである。

○退職手当の支給水準引下げ

「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、役員は平成25年4月1日、職員は平成25年5月1日から以下の措置を講ずることとした。

（役員）

- 一退職手当の現行額に「調整率（100分の87）」を乗じて引き下げた。
- 一「調整率」の段階的引下げ措置として、平成25年4月1日～同年9月30日まで100分の98、平成25年10月1日～平成26年6月30日まで100分の92、平成26年7月1日以降100分の87、という引き下げ措置を講じた。

（職員）

- 一退職手当の現行額に「調整率（100分の87）」を乗じて引き下げた。
- 一「調整率」の段階的引下げ措置として、平成25年5月1日～同年9月30日まで100分の98、平成25年10月1日～平成26年6月30日まで100分の92、平成26年7月1日以降100分の87、という引き下げ措置を講じた。

Ⅳ その他

特になし。