

独立行政法人情報処理推進機構(法人番号 5010005007126)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、400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、国家公務員指定職俸給表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：895,000円、第3号俸：818,000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（2014年度有価証券報告書より算出）。

- ・取締役：42百万円（社外取締役を除く）

- ・監査役：17百万円（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円程度となっている。

② 平成27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)×経済産業大臣による評価結果に則した割合(※)

※ S：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27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、賞与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. 1②に記載のとおり）。

- ・月例支給額（920,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の18.5）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、平成27年度においては、月例支給額を919,000円から920,000円に、地域手当支給割合を100分の18から100分の18.5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（846,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の18.5）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

【理事】

・月例支給額（761,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の18.5）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、平成27年度においては、理事長の職務代行を行う順位が第1位である理事について、月例支給額を845,000円から846,000円に、理事について、月例支給額を760,000円から761,000円に引き上げるとともに、地域手当支給割合を100分の18から100分の18.5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（688,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の18.5）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、平成27年度においては、月例支給額を687,000円から688,000円に、地域手当支給割合を100分の18から100分の18.5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50,000円と定めている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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	
法人の長A	16,823	10,110	6,713	0 ()		平成28年 1月4日	
法人の長B	3,167	3,167	0	0 ()	平成28年 1月5日		
A理事	18,552	12,272	6,174	105 (通勤手当)		平成28年 3月31日	
B理事	13,987	8,364	5,552	71 (通勤手当)		平成28年 1月4日	◇
C理事	2,698	2,619	0	79 (通勤手当)	平成28年 1月5日		
A監事	12,665	7,555	5,015	94 (通勤手当)		平成28年 1月4日	
B監事	2,433	2,368	0	65 (通勤手当)	平成28年 1月5日		
C監事 (非常勤)	4,500	4,500	0	0 ()		平成28年 1月4日	※
D監事 (非常勤)	200	200	0	0 ()	平成28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

注3:単位未満切り捨てのため、支給総額と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

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47百万円（※I. 1①に記載）と比較すると、平成27年度は約43%という水準となっている。また、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）相当であり、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な範囲内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、セキュリティを中心とした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40%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、報酬水準は妥当な範囲内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84%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88%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、報酬水準は妥当な範囲内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同程度であり、報酬水準は妥当な範囲内であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

I P Aは、「情報社会システムの安全性・信頼性確保」の実現に向け、サイバーセキュリティ対策、ソフトウェア信頼性向上、I T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。一方で、国家公務員指定職俸給表や民間企業の給与水準に鑑み、機構の役員報酬は妥当な水準の範囲内であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成27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A	5,815	5	7	平成28年 1月4日	1.0(仮)	
理事A	5,631	6	0	平成28年 3月31日	1.0(仮)	
理事B	0			平成28年 1月4日		◇
監事A	4,803	6	0	平成28年 1月4日	1.0(仮)	
監事C (非常勤)	0			平成28年 1月4日		

注1:「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
注2:法人の長A、理事A、監事Aの「業績勘案率」については、在職期間の業績勘案率が決定されていないため、暫定的な業績勘案率(1.0)により算出している。

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	退職手当支給対象外
監事A	(該当者なし)
監事C (非常勤)	退職手当支給対象外

注:平成27年度においては、業績勘案率の確定した役員がいなかったため「該当者なし」としている。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

I. 1 ②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27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408,996円、また、国家公務員全職員の平均給与月額が416,455円となっている。（国家公務員の給与水準については、「平成27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1.035月（※）相当額、下期の結果は夏季特別手当のうち0.875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27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27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27年度においては、「平成27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及び地域手当の引き上げ、給与制度の総合的見直し等の措置を踏まえ、次の改定を実施。

- (1) 平成27年4月から参事及び職員の本俸の水準について平均0.4%程度引き上げ。
- (2) 平成27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（2,500円）。
- (3) 参事及び職員の特別手当（勤勉手当相当分）の支給割合を0.1月分引き上げ。
- (4) 地域手当の支給割合について0.5%引き上げ。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

(年俸制適用者以外)

区分	人員	平均年齢	平成27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	人 92	歳 41.5	千円 7,306	千円 5,329	千円 193	千円 1,977
事務・技術	人 92	歳 41.5	千円 7,306	千円 5,329	千円 193	千円 1,977

注1:年俸制適用者以外の職種について、常勤職員の区分中の職種のうち、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)については該当者がいないため記載を省略した。

注2:年俸制適用者以外の職員について、在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員は該当者がいないため記載を省略した。

(年俸制適用者)

任期付職員	人 35	歳 51.6	千円 8,633	千円 6,368	千円 230	千円 2,265
民間出向研究員 (注5)	人 26	歳 51.2	千円 8,371	千円 6,091	千円 226	千円 2,280
嘱託職員 (注6)	人 5	歳 49.1	千円 7,909	千円 5,928	千円 204	千円 1,981
嘱託職員 (賞与支給なし)(注7)	人 1	注9	千円 注9	千円 注9	千円 注9	千円 注9
特別任用職員 (注8)	人 3	歳 56.8	千円 13,197	千円 9,836	千円 333	千円 3,361

再任用職員	人 4	歳 64.0	千円 9,526	千円 7,040	千円 252	千円 2,486
民間出向研究員	人 1	注10	千円 注10	千円 注10	千円 注10	千円 注10
嘱託職員	人 2	注10	千円 注10	千円 注10	千円 注10	千円 注10
特別任用職員	人 1	注10	千円 注10	千円 注10	千円 注10	千円 注10

注3:年俸制適用者の職種について、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)については該当者がいないため記載を省略した。

注4:年俸制適用者の職員について、常勤職員、在外職員、非常勤職員は該当者がいないため記載を省略した。

注5:民間出向研究員は、高度の専門知識を有する、企業等からの出向者をいう。

注6:嘱託職員は、理事長が機構の業務のため必要があると認めた者をいう。

注7:嘱託職員(賞与支給なし)は、賞与支給対象外の嘱託職員(注6)をいう。

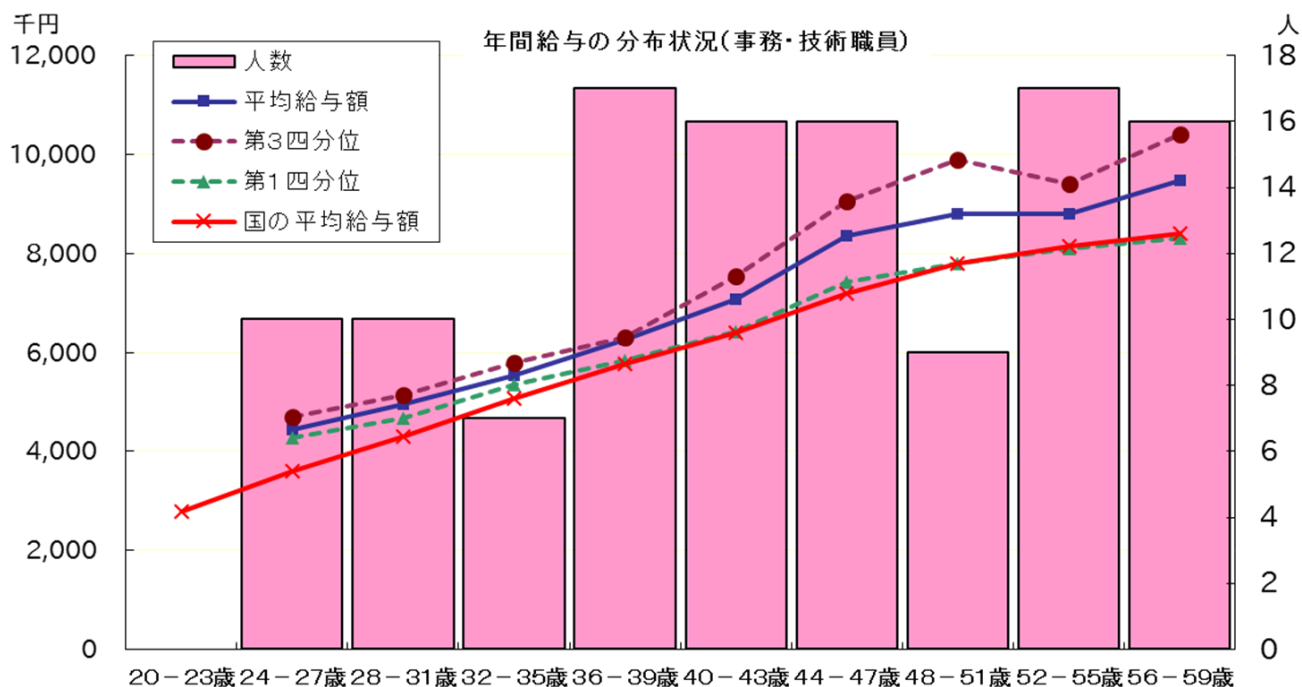
注8:特別任用職員は、高度な専門知識、技術、経験等を有する者をいう。

注9:嘱託職員(賞与支給なし)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。

注10: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。

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)

(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
	人	歳	千円	千円
本部部長	6	54.0	10,977	12,226～10,117
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27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)	%	%	%
		53.5	49.3	51.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		46.5	50.7	48.7
	最高～最低	52.2～41.4	56.0～43.4	54.2～42.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.3	55.3	51.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.7	44.7	48.7
	最高～最低	47.8～40.1	49.9～42.1	49.0～41.8

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 112.0 ・ 年齢・地域勘案 98.3 ・ 年齢・学歴勘案 108.5 ・ 年齢・地域・学歴勘案 95.5
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> <p>・事務・技術 - II.2.①(職種別支給状況)の常勤職員欄の事務・技術 92人 及び 年俸制適用者/任期付職員欄の民間出向研究員 26人 計 118人</p> <p>- 118人の平均年齢: 43.6歳、平均年間給与額: 7,340千円</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118名)の大卒以上の割合は90.7%であるのに対し、国家公務員の大卒以上の割合は54.7%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。(国家公務員の学歴分布については、「平成27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>○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。</p> <p>○上記2点を勘案した「地域・学歴勘案」の指数は95.5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>
給与水準の妥当性の 検証	<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: 20.8%(平成27年度予算) (国からの財政支出額: 3,611,357千円、支出予算総額: 17,368,896千円)</p> <p>【累積欠損額について】 - 累積欠損額: 2,714,470千円(平成26年度決算)</p> <p>【管理職割合について】 - 比較対象職員(118人)に占める管理職の割合: 27.1% / 32人</p> <p>【高学歴者割合について】 - 比較対象職員(118人)に占める高学歴者(大卒以上)の割合: 90.7% / 107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: 19.6%(平成26年度決算) (支出総額: 7,397,050千円、給与・報酬等支給総額: 1,450,884千円)</p>

<p>給与水準の妥当性の検証</p>	<p>(法人の検証結果)</p> <p>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21%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。</p> <p>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。</p> <p>また、比較対象職員に占める管理職割合が国家公務員の17.3%(俸給特別調整額支給割合。「平成27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12部門28グループ(併任者のみのグループ等を除く、平成27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98.3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。</p> <p>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、95.5という指数であり、機構の給与水準は地域・学歴を勘案して妥当な水準の範囲内にあるといえる。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>国家公務員との給与水準の比較指標は112.0であるが、地域・学歴を勘案した比較では95.5と同条件の国家公務員より低くなっている。今後においては、国家公務員の給与等の水準等を引き続き考慮するとともに、サイバーセキュリティ関連の専門的な技術、知見を要する業務が増大していることも踏まえ、サイバーセキュリティ人材育成総合強化方針(平成28年3月31日サイバーセキュリティ戦略本部決定)において、「能力を可視化した上で、産業界やセキュリティ関連業務を行う独立行政法人を含め政府関係機関等において業務に従事する者にその能力や実績に見合った適正な処遇を実現していくことも重要であり、産学官が連携して適性処遇の推進やキャリアパス等の整備を検討していく。」とされたことも考慮しつつ、給与体系及び給与水準の適正化を進めていくべきである。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>国家公務員の給与等の水準等を引き続き考慮するとともに、サイバーセキュリティ人材育成総合強化方針(平成28年3月31日サイバーセキュリティ戦略本部決定)において、「能力を可視化した上で、産業界やセキュリティ関連業務を行う独立行政法人を含め政府関係機関等において業務に従事する者にその能力や実績に見合った適正な処遇を実現していくことも重要であり、産学官が連携して適性処遇の推進やキャリアパス等の整備を検討していく。」とされたことも考慮しつつ、給与体系及び給与水準の適正化を進めていく。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身) 月額: 196,500 円、年間給与: 3,264,062 円
- 35歳(本部主任、配偶者・子1人) 月額: 367,650 円、年間給与: 6,143,944 円
- 45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人) 月額: 505,020 円、年間給与: 8,387,619 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、II 1 ②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	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,336,698	千円 1,450,884	千円 1,492,394
退職手当支給額 (B)	千円 22,702	千円 9,618	千円 72,598
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,163,960	千円 1,340,752	千円 1,363,470
福利厚生費 (D)	千円 184,370	千円 198,952	千円 216,634
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,707,730	千円 3,000,206	千円 3,145,096

注：中期目標管理法及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2.8%の増となっているが、この主な理由は、人事院勧告による給与改定をおこなったことによるものである。また、特例法に準拠した給与削減措置が、平成26年5月で終了している事も要因の一つである。

②退職手当支給額が前年度に比して大幅な増加となっているが、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4.8%増となっているが、これは上記①、②の理由に加え、新規事業に向けた体制強化のための増員によるものである。

・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