

※一部内容に誤りがありましたので、お詫びして赤字のとおり訂正させていただきます。(平成26年10月17日)

独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) 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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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×1.85(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。

【法人の長の報酬水準が妥当である理由】

(法人の検証結果)

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、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・協力体制の構築のための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。

現在の理事長の報酬は、国家公務員指定職俸給表4号俸相当(本府省局長クラス)である。

さらに、大手IT企業6社の平均役員報酬34百万円(※)と比較すると、当機構理事長の平成25年度報酬総額は52.9%という水準であり、上記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。

※2012年度有価証券報告書から算出。

(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、理事長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、理事長報酬には、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組を促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成24年2月に成立した「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、以下、「特例法」という。)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施。

(1) 平成24年4月から月例支給額を△0.5%引き下げ。

(2) 平成24年4月から平成26年3月までの間において、月例支給額、地域手当、賞与(業績給を含む。)に対し、△9.77%の減額措置を実施。

理事

法人の長と同様。

理事(非常勤)

該当なし。

監事

法人の長と同様。

監事(非常勤)

特例法に基づく引き下げ相当の減額措置として、平成24年4月から平成26年3月までの間において、日額単価を30,000円から27,000円に引き下げ。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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	千円 17,693	千円 10,156	千円 5,708	千円 1,828 (地域手当) 0 (通勤手当)	平成22年 7月1日		
理事A	千円 16,378	千円 9,344	千円 5,252	千円 1,682 (地域手当) 100 (通勤手当)	平成22年 4月1日		
理事B	千円 6,519	千円 2,405	千円 3,681	千円 433 (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	千円 8,221	千円 5,967	千円 1,041	千円 1,074 (地域手当) 139 (通勤手当)	平成25年 7月16日		◇
監事A	千円 13,406	千円 7,590	千円 4,266	千円 1,366 (地域手当) 184 (通勤手当)	平成22年 1月5日		
監事B (非常勤)	千円 675	千円 675	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)	平成16年 1月5日	平成26年 1月4日	
監事C (非常勤)	千円 999	千円 999	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)	平成26年 1月5日		※

注1：「地域手当」とは、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して支給されているものである。

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 役員の退職手当の支給状況（平成25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	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事A	千円	年 月			該当者なし	
理事B	千円 5,799	年 月 5 1	平成25年 7月14日	1.0	支給額の決定にあたっては、機構役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価委員会が決定する業績勘案率を適用。	*
監事A	千円	年 月			該当者なし	
監事B (非常勤)	千円 支給対象外	年 月				

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 人件費管理の基本方針

業務の効率化等を進め、平成17年度の人件費実績比6%以上の削減を着実に実施する。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び当機構の業務の実績等を踏まえ、給与水準を決定する。

イ 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

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。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
特別手当：勤勉・業績部分 (=賞与) (=業績連動部分)	業績評価結果に基づき、「勤勉・業績部分」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0.86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25年度における一般職の数値)
基本給：俸給	能力評価結果を定期昇給に反映させる。 具体的には、評価結果に応じて、昇給する号俸数を増減させる。 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。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

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、以下の措置を実施。

【職員】

- (1) 平成24年5月から俸給月額を0～△0.5%引き下げ。
- (2) 平成24年5月から平成26年4月までの間において、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24年5月から平成26年4月までの間において、職務手当に対し、△10%の減額措置を実施。
- (4) 平成24年5月から平成26年4月までの間において、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。
- (5) 平成24年5月から平成26年4月までの間に支給される特別手当に対し、△9.77%の減額措置を実施。

【役員】

- I. 1. ②のとおり。

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25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	98人	42.2歳	6,753千円	5,022千円	194千円	1,731千円
事務・技術	98人	42.2歳	6,753千円	5,022千円	194千円	1,731千円
研究職種	該当なし					
医療職種 （病院医師）	該当なし					
医療職種 （病院看護師）	該当なし					
教育職種 （高等専門学校教員）	該当なし					

在外職員	該当なし					
------	------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当なし					
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25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 該当なし	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 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	-----------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 26	歳 49.8	千円 7,794	千円 5,806	千円 183	千円 1,988
事務・技術	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
民間出向研究員	人 20	歳 49.5	千円 7,837	千円 5,798	千円 202	千円 2,039
嘱託職員	人 4	歳 注2	千円 注2	千円 注2	千円 注2	千円 注2
嘱託職員 (賞与支給なし)	人 1	歳 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 1	歳 注2	千円 注2	千円 注2	千円 注2	千円 注2

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のあることから、人数以外は記載していない。

また、民間出向研究員及び嘱託職員について、両方の数字を記載した場合、嘱託職員(賞与支給なし)、特別任用職員の情報が特定されるおそれのあることから、嘱託職員については人数以外は記載していない。

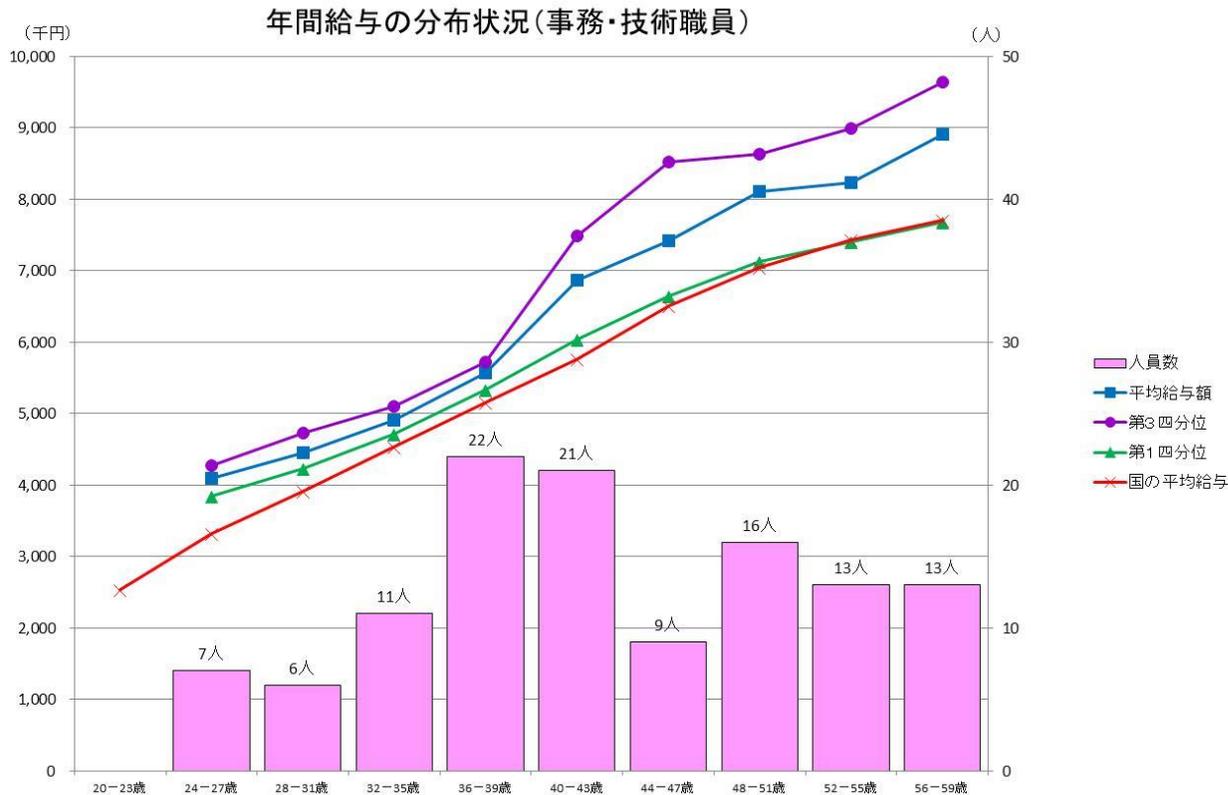
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	62.2	8,204	6,308	273	1,896
事務・技術	該当なし					
研究職種	該当なし					
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当なし					
民間出向研究員	2	注3	注3	注3	注3	注3
嘱託職員	3	62.5	6,507	4,801	241	1,706
嘱託職員 (賞与支給なし)	1	注3	注3	注3	注3	注3
特別任用職員 (注1)	1	注3	注3	注3	注3	注3

注3：民間出向研究員、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2名以下のため、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、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。

② 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、⑤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、⑤まで同じ。

注2：年俸制適用者のうち、任期付職員の民間出向研究員を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
本部部長	11人	55.0歳	9,428千円	10,594千円	9,904千円	9,428千円	10,594千円
本部課長	29人	49.7歳	7,847千円	8,899千円	8,391千円	7,847千円	8,899千円
本部課長補佐	27人	46.4歳	6,514千円	7,267千円	6,847千円	6,514千円	7,267千円
本部主任	38人	38.2歳	4,976千円	5,582千円	5,331千円	4,976千円	5,582千円
本部係員	13人	29.1歳	3,910千円	4,492千円	4,288千円	3,910千円	4,492千円

注：「本部部長」には、相当職である「センター長」、「副所長」に加え、「次長」を含む。

「本部課長」は、相当職である「グループリーダー」、「調査役」を示す。

「本部課長補佐」は、相当職である「主幹」を示す。

「本部係員」は、相当職である「一般職員」を示す。

③ 職種別在職状況等(平成26年4月1日現在) (事務・技術職員) 年俸制適用者以外

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
標準的な職位		部長	グループリーダー	主幹	主任	一般職員	一般職員
人員(割合)	98人	3人 (3.1%)	28人 (28.6%)	16人 (16.3%)	38人 (38.8%)	13人 (13.3%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		56～49歳	59～41歳	58～37歳	53～28歳	40～25歳	該当なし
所定内給与年額(最高～最低)		7,798～7,041千円	7,260～5,466千円	5,676～4,575千円	4,825～3,272千円	4,135～2,804千円	該当なし
年間給与額(最高～最低)		10,928～9,730千円	9,982～7,271千円	7,684～6,178千円	6,553～4,519千円	5,487～3,754千円	該当なし

職種別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員) 年俸制適用者

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
標準的な職位		部長	グループリーダー	主幹	主任	一般職員	一般職員
人員 (割合)	20人 (10.0%)	2人 (10.0%)	5人 (25.0%)	13人 (65.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		注	58～47歳	55～38歳	該当なし	該当なし	該当なし
所定内給与年額(最高～最低)		注	7,090～5,335千円	5,658～4,309千円	該当なし	該当なし	該当なし
年間給与額(最高～最低)		注	9,637～7,259千円	7,704～5,854千円	該当なし	該当なし	該当なし

注：1等級については、該当者が2名のため、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、人数及び割合以外は記載していない。

④ 賞与(平成25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)	55.0%	53.9%	54.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.0%	46.1%	45.6%
	最高～最低	50.1～39.2%	51.5～38.9%	50.9～39.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.1%	59.6%	59.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.9%	40.4%	40.6%
	最高～最低	45.6～35.4%	45.3～37.7%	44.1～37.9%

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

113.8

対他法人(事務・技術職員/研究職員)

108.7

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においてすべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出。

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容						
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 113.8</p> <table border="1" data-bbox="725 396 1281 526"> <tr> <td data-bbox="725 396 864 526">参考</td> <td data-bbox="864 396 1281 437">地域勘案 99.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="864 437 1281 478">学歴勘案 110.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="864 478 1281 526">地域・学歴勘案 97.3</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 99.9		学歴勘案 110.7		地域・学歴勘案 97.3
参考	地域勘案 99.9						
	学歴勘案 110.7						
	地域・学歴勘案 97.3						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p><比較対象職員の状況等> ・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98人 及び年俸制適用者/任期付職員欄の民間出向研究員20人 計118人 - 118人の平均年齢: 43.5歳、平均年間給与額: 6,937千円</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(行政職(一))との給与水準(年額)の比較指標が113.8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99.9(▲13.9)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118名)の大卒以上の割合は86.4%(うち修士卒以上の割合は28.0%)であるのに対し、国家公務員の大卒以上の割合は54.1%(うち修士卒以上の割合は5.6%)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110.7(▲3.1)となっている。 (国家公務員の学歴分布については、「平成25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97.3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>給与水準の適切性の検証</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: 44.2%(平成25年度予算) (国からの財政支出額: 3,670,858千円、支出予算総額: 8,310,573千円)</p> <p>【累積欠損額について】 - 累積欠損額: 697,776千円(平成24年度決算) [参考] 累積欠損額: 2,937,323千円(平成25年度決算見込み)</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: 33.9%/40人 (スタッフ管理職を除く割合: 24.6%/29人)</p> <p>- 常勤職員全体(164人)に占める管理職の割合: 36.6%/60人 (スタッフ管理職を除く割合: 26.2%/43人)</p> <p>【高学歴者割合について】 - 比較対象職員(118名)に占める高学歴者(大卒以上)の割合: 86.4%/102人 (うち修士以上の割合: 28.0%/33人)</p> <p>- 常勤職員全体(164名)に占める高学歴者(大卒以上)の割合: 86.0%/141人 (うち修士以上の割合: 28.0%/46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: 15.6%(平成24年度決算) (支出総額: 8,646,892千円、給与・報酬等支給総額: 1,347,942千円)</p> <p>- 支出総額に占める給与・報酬支給総額の割合: 21.0%(平成25年度決算見込み) (支出総額: 6,368,048千円、給与・報酬等支給総額: 1,336,698千円)</p>						

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<p>【検証結果】 (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44%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、常勤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25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28グループ(併任者のみのグループ等を除く)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(全職員数338人)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99.9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った。 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、97.3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113.8であるが、地域・学歴を勘案した比較では97.3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>○平成26年度に見込まれる対国家公務員指数：112.8(地域学歴勘案：96.2) ○具体的な改善策、給与水準是正の目標水準及び具体的期限： 適正な人事管理に加え、退職者の補てんについて若返りを図る。 また、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しを実施し、平成26年度においても対国家公務員指数(地域・学歴)が100を超えないよう努力する。</p>

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成25年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,336,698	1,347,942	△11,244 (△0.8%)	— —
退職手当支給額 (B)	22,702	28,550	△5,848 (△20.5%)	— —
非常勤役職員等給与 (C)	1,163,960	1,420,237	△256,277 (△18.0%)	— —
福利厚生費 (D)	184,370	189,090	△4,720 (△2.5%)	— —
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,707,730	2,985,819	△278,089 (△9.3%)	— —

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0.8%の減となっているが、この主な理由は、退職者の補てんを含め、常勤職員の増員を可能な限り抑制したためである。

また、特例法に準拠した給与削減措置の適用期間が、平成24年度は11ヶ月であったのに対し、平成25年度は12ヶ月となっていることも要因の一つである。なお、特例法による削減額を除いた場合の前年度比較では、△5,233千円(△0.4%)となる。

②退職手当支給額が前年度に比して大幅に減少(20.5%減)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及び「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)に基づく削減措置(△463千円)を適用したことによるものである。

③最広義人件費については、上記①、②の理由により常勤役職員の給与、報酬等及び退職手当が減少になったことに加え非常勤役職員等給与が前年度より減少したため、前年度に比して9.3%の減となっている。これは、平成25年度より第三期中期目標期間が開始したことに伴う新たな事業実施体制の整備に時間を要したため、欠員期間等が生じたことによるものである。

・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)

- － 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。
- － 「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)

- － 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。
- － 「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 法人が必要と認める事項

特になし