

独立行政法人労働政策研究・研修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 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については、厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成22年度業務実績評価結果を勘案し、昨年度と同水準とした。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	}	改定なし	}
理事		改定なし	
監事		改定なし	
監事(非常勤)		改定なし	

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成23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	16,639	11,016	4,081	1,542 0 (特別調整手当 通勤手当)			
A理事	14,213	9,108	3,622	1,275 208 (特別調整手当 通勤手当)			*
B理事	7,000	4,554	1,719	638 89 (特別調整手当 通勤手当)		9月30日	※
C理事	5,949	4,554	571	638 186 (特別調整手当 通勤手当)	10月1日		※
A監事	13,065	8,244	3,279	1,154 388 (特別調整手当 通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,172	2,172	0	0 ()		12月31日	
C監事 (非常勤)	724	724	0	0 ()	1月1日		

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計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す。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

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23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 4,597	年 月 3 3	平成22年12月31日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入しています。

注2:「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しています。
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。

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

中期目標、中期計画を達成するため、事務職、研究職の適切な定員管理を行うとともに、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して給与水準の見直しを行う。

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

国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して決定する。

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

目標管理型の人事評価制度(業績評価及び能力評価)に基づき、職員個々人の目標結果を、賞与(12月期勤勉手当成績率)や昇給、昇格に反映させる。

[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
賞与:勤勉手当 (査定分)	研究職員:業績評価の結果に基づき決定。 事務職員:業績評価及び能力評価の結果等に基づき決定。
本俸	研究職員:業績評価の結果に基づき決定。 事務職員:業績評価及び能力評価の結果等に基づき決定。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

- 人件費削減及び国家公務員給与との均衡を図るため以下の取組を実施した。
- 事務職本俸の2%削減の継続(平成16年度より実施)
- 事務職の職務手当支給率の削減(部長:20%→15%、課長15%→10%、課長補佐8%→6%、平成16年度より実施)後の額を基準とした定額化の継続(平成22年度より実施)
- 事務職(一部管理職)の給与引き下げ(平均1.6%)の継続(平成22年度より実施)
- 事務職(課長補佐以上)を対象とした1号俸昇給抑制期間の延長(平成22年度より実施)

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23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 74	歳 46.7	千円 8,663	千円 6,412	千円 160	千円 2,251
事務・技術	人 52	歳 46.0	千円 8,353	千円 6,191	千円 174	千円 2,162
研究職種	人 22	歳 48.3	千円 9,393	千円 6,932	千円 126	千円 2,461

注:医療職種及び教育職種については該当者がいないため欄を省略した。

再任用職員	人 6	歳 63.3	千円 5,064	千円 4,117	千円 265	千円 947
事務・技術	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 4	歳 64.0	千円 5,051	千円 4,104	千円 252	千円 947

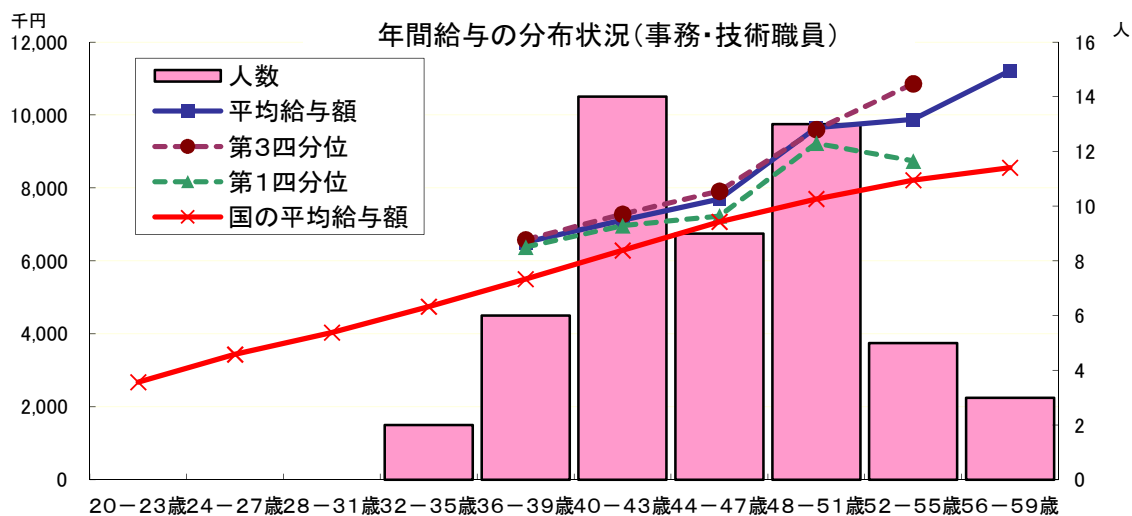
注1:事務・技術については、該当者が2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注2:医療職種及び教育職種については該当者がいないため欄を省略した。

注:在外職員及び任期付職員並びに非常勤職員については該当者がいないため表を省略した。

② 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、⑤まで同じ。]

(事務・技術職員)



注1:32-35歳の在職職員は、該当者が2人であるため、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、人数以外は表示していない。

注2:56-59歳の在職職員は、該当者が3人であるため、第1四分位及び第3四分位は表示していない。

注3:①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。

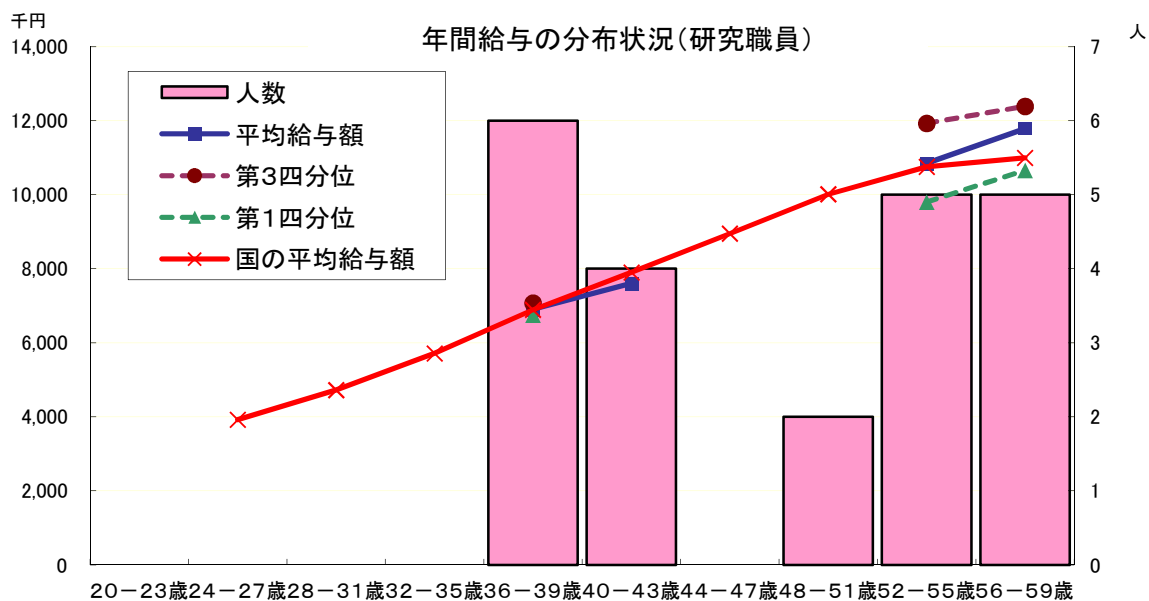
(事務・技術職員)

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
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	8	53.3	9,602	11,082	11,743		
課長	14	49.6	8,916	9,142	9,353		
課長補佐	28	43.1	6,653	7,137	7,338		
係員	2	-	-	-	-		

注1:当機構は本部とそれ以外の区分のない組織である。

注2:係員については、該当者が2人であるため、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。

(研究職員)



注1:48-51歳の在職職員は、該当者が2人であるため、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、人数以外は表示していない。

注2:40-43歳の在職職員は、該当者が4人であるため、第1四分位及び第3四分位は表示していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
所長	1	-	-	-	-
統括研究員	4	56.3	-	12,282	-
主任研究員	9	51.3	9,303	9,652	9,805
主任研究員補佐	7	39.5	6,747	6,883	7,071
研究員	1	-	-	-	-

注1:当機構の統括研究員、主任研究員、主任研究員補佐は、それぞれ研究部長、研究課長、主任研究員に相当する職位である。

注2:所長及び研究員については、それぞれ該当者が1人であるため、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。

注3:統括研究員については、該当者が4人であるため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		部長	課長	課長補佐	係長	係員	係員
人員 (割合)	52 人	8 人 (15.4%)	14 人 (26.9%)	28 人 (53.8%)	0 人 (0%)	2 人 (3.8%)	0 人 (0%)
年齢(最高 ～最低)		58 } 48 歳	55 } 41 歳	56 } 36 歳	-		-
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,668 } 6,849 千円	7,493 } 6,010 千円	6,889 } 4,574 千円	-		-
年間給与 額(最高～ 最低)		13,654 } 9,391 千円	10,276 } 8,280 千円	9,147 } 6,198 千円	-		-

注:5級については、該当者が2人である、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		統括研究員	主任研究員	主任研究員補佐	研究員	研究員
人員 (割合)	22 人	5 人 (22.7%)	9 人 (40.9%)	7 人 (31.8%)	1 人 (4.5%)	0 人 (0%)
年齢(最高 ～最低)		59 } 53 歳	58 } 43 歳	43 } 37 歳		-
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,854 } 8,684 千円	7,835 } 6,378 千円	5,398 } 5,070 千円		-
年間給与 額(最高～ 最低)		13,779 } 11,927 千円	10,661 } 8,751 千円	7,085 } 6,747 千円		-

注:4級については、該当者が1人であるため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成23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)	% 61.6	% 63.1	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 36.9	% 37.6
	最高～最低	% 45.7～33.8	% 48.2～31.3	% 46.8～32.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 66.5	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 33.5	% 34.2
	最高～最低	% 35.5～34.0	% 39.0～31.4	% 37.4～32.7

(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)	% 60.4	% 62.6	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.6	% 37.4	% 38.5
	最高～最低	% 46.1～34.3	% 49.2～31.7	% 47.8～32.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 67.4	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 32.6	% 33.8
	最高～最低	% 35.5～34.0	% 32.9～31.1	% 34.2～32.5

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／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

117.8

対他法人

111.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

101.1

対他法人

100.4

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」においては、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								
指数の状況	対国家公務員 117.8								
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>105.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>112.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>101.3</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	105.9		学歴勘案	112.2		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	105.9							
	学歴勘案	112.2							
	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定量的な理由	<p>当機構事務職員の対国家公務員指数が100を超えている理由は、①主たる勤務地が東京都であり、地域手当(18%)に相当する手当の支給対象となっていること、②事務職員の88.2%が大卒以上(国家公務員行政職俸給表(一)職員は52.6%(「平成23年度国家公務員給与等実態調査」))であることによるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数は101.3となっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様様に納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただききたい。</p>								
給与水準の適切性の検証	<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 96.4% (国からの財政支出額 2,665,726,000円、支出予算の総額 2,766,162,000円:平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 平成23年度決算における支出額2,508,640千円のうち、758,549千円は調査研究等の実施に係る事業費、69,090千円は施設整備のために支出するものである。残りの1,681,000千円が一般管理費で、そのうち970,364千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:38.7%)である。 平成23年度計画予算の給与、俸給等支給総額は1,117,911千円であり予算の範囲内で適正に執行している。 また、現在業務の重点化による人員の削減等に努めているところであり、給与、報酬等支給総額については、平成17年度(基準年度)1,201,763千円と比較して、19年度1,157,479千円(基準年度比△4.4%)、20年度1,112,961千円(基準年度比△8.1%)、21年度1,032,945千円(基準年度比△12.3%)、22年度968,964千円(基準年度比△16.2%)、23年度970,364千円(基準年度比△15.8%)と削減していることから、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p>								
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0千円(平成22年度決算)</p>								
講ずる措置	<p>事務職本俸の2%削減(平成16年度より実施)、事務職の職務手当支給率の削減(部長:20%→15%、課長15%→10%、課長補佐8%→6%、平成16年度より実施)後の額を基準とした定額化(平成22年度より実施)、事務職(一部管理職)の給与引き下げ(平成22年度より実施)を継続して実施したこと、平成23年度においても事務職(課長補佐以上)を対象とした1号俸昇給抑制期間を延長したことなどにより、平成23年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。</p> <p>当機構の職員数は少数であることから、給与水準は国家公務員の人事交流により影響が生じやすく、給与等を勘案した配置を引き続き要請するとともに、今後も国家公務員の給与減額支給措置を踏まえることにより、平成24年度には、対国家公務員指数の年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案指数で概ね100.0とするよう改善を図ることとする。</p> <p>(参考) ①支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:38.7% ②管理職の割合:30.9% ③大卒以上の高学歴者の割合:88.2% *②及び③は平成24年4月1日時点の人数による。 ④平成24年度に見込まれる指標:対国家公務員指数の年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案で概ね100.0</p>								

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 101.1	
	参考	地域勘案 97.8 学歴勘案 100.2 地域・学歴勘案 97.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当機構研究職員の対国家公務員指数が100を超えている理由は、①すべての研究職員の勤務地が東京都であり、地域手当(18%)に相当する手当の支給対象となっていること、②すべての研究職員が大卒以上(国家公務員研究職俸給表職員は97.3%(「平成23年国家公務員給与等実態調査」))であることによるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数は97.2ポイントとなり、国の水準を下回っている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。</p>	
給与水準の適切性の検証	<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 96.4% (国からの財政支出額 2,665,726,000円、支出予算の総額 2,766,162,000円:平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 平成23年度決算における支出額2,508,640千円のうち、758,549千円は調査研究等の実施に係る事業費、69,090千円は施設整備のために支出するものである。残りの1,681,000千円が一般管理費で、そのうち970,364千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:38.7%)である。 平成23年度計画予算の給与、俸給等支給総額は1,117,911千円であり予算の範囲内で適正に執行している。 また、現在業務の重点化による人員の削減等に努めているところであり、給与、報酬等支給総額については、平成17年度(基準年度)1,201,763千円と比較して、19年度1,157,479千円(基準年度比△4.4%)、20年度1,112,961千円(基準年度比△8.1%)、21年度1,032,945千円(基準年度比△12.3%)、22年度968,964千円(基準年度比△16.2%)、23年度970,364千円(基準年度比△15.8%)と削減していることから、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0千円(平成22年度決算)</p>	
講ずる措置	<p>平成23年度の地域・学歴勘案指数は97.2ポイントであるが、引き続き、研究職員の適切な定員管理を行うとともに、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して給与水準の見直しを行い、平成24年度においても、対国家公務員指数の年齢勘案及び年齢・地域・学歴勘案指数で100.0を上回らないよう努めていく。</p> <p>(参考) ①管理職の割合:27.3% ②大卒以上の高学歴者の割合:100.0% *①及び②は平成24年4月1日時点の人数による。 ③平成24年度に見込まれる指標:対国家公務員指数の年齢勘案及び年齢・地域・学歴勘案で概ね100.0</p>	

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度) 千円	前年度 (平成22年度) 千円	比較増△減		中期目標期間開始時(平成 19年度)からの増△減	
			千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	970,364	968,964	1,400	(0.1)	△ 187,114	(△16.2)
退職手当支給額 (B)	165,379	40,297	125,082	(310.4)	94,892	(134.6)
非常勤役職員等給与 (C)	208,697	222,523	△13,825	(△6.2)	△22,208	(△9.6)
福利厚生費 (D)	195,215	208,091	△12,876	(△6.2)	△39,874	(△17.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,539,657	1,439,876	99,780	(6.9)	△154,304	(△9.1)

注:千円未満を切り捨ててあるので、合計とは端数において合致しないものがある。

総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額等の増減要因について

給与、報酬等支給総額については、前年度に比べて1,400千円増となっているが、その主な要因は定期昇給を実施したことによるものである。

退職手当支給額については、前年度に比べて125,082千円増となっている。その主な要因は、退職手当支給対象者は7名(役員1名、職員6名)と、前年度3名(役員1名、職員2名)と比較し、退職者数が増加したことによるものである。

非常勤役職員等給与については、前年度に比べて13,825千円減となっている。その主な要因は、再任用職員の給与削減及び勤務形態を常勤から非常勤に変更したことによるものである。

福利厚生費については、前年度に比べて12,876千円減となっている。その主な要因は、平成26年度末に廃止する職員宿舎の入居者数の減少及び健康保険料率を労使折半に見直したことによるものである。

・「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取り組み状況

① 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)については、業務の重点化等に伴う研究員及び事務職員の数の大幅な削減等により、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成19年法律第47号)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成19年7月7日閣議決定)に基づき、平成22年度までに、国家公務員に準じた削減の取組を行うことに加え、平成23年度までにこれを超える削減の取組を行うこと。

併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。

② 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に關係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成19年7月7日閣議決定)に基づき、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。

併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取り組みを行う。

③ 上記②の進ちょく状況

人件費削減の取組の進ちょく状況は、平成23年度は基準年度(平成17年度)と比較して下表のとおり16.0%の削減となっている。なお、中期計画において設定した目標「22年度までに5%以上の削減」はすでに22年度に達成(△16.2%)している。

また、平成18年度との比較では17.6%の削減となっており、業務の重点化による人員の削減等による、中期計画において設定した「平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減」を達成した。

- ・基準年度(17年度)との比較による当年度(23年度)の人件費削減率(補正值)

$$[(968,670 - 1,201,763) \div 1,201,763 \times 100] - (0\% + 0.7\% + 0\% - 2.4\% - 1.5\% - 0.23\%) = \Delta 16.0\%$$
- ・18年度との比較による当年度(23年度)の人件費削減率(補正值)

$$[(968,670 - 1,225,970) \div 1,225,970 \times 100] - (0.7\% + 0\% - 2.4\% - 1.5\% - 0.23\%) = \Delta 17.6\%$$

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,201,763	1,225,970	1,157,479	1,112,961	1,032,945	968,964	968,670
人件費削減率 (%)		2.0	△3.7	△7.4	△ 14.0	△ 19.4	△ 19.4
人件費削減率(補正值) (%)		2.0	△4.4	△8.1	△ 12.3	△ 16.2	△ 16.0

注:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率である。
 なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。
 また、平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の期末手当において国家公務員との給与較差是正のための調整を行った額(1,694千円)を除いて算出している。

【主務大臣の検証結果】

総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。

IV 法人が必要と認める事項

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、以下の措置を講ずることとした。

平成24年5月から

- ・役員の本俸の引下げを実施した(平均▲0.5%)。
- ・役員の報酬について、本俸・期末手当・勤勉手当等の減額を実施した(平成26年3月までの間、▲9.77%)。
 ※平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で調整

平成24年6月から

- ・職員の本俸の引下げを実施した(平均▲0.23%)。
- ・職員の給与について、本俸等の減額を以下のとおり実施した(平成26年3月までの間)。
 ※平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で調整
 - ① 本俸(行(一)相当職員)
 - ※その他の俸給表適用職員については、これに準じた支給減額率
 - 1級(国の7級以上相当) ▲9.77%
 - 2級～4級(国の3級～6級相当) ▲7.77%
 - 5級～6級(国の1級～2級相当) ▲4.77%
 - ② 職務手当 一律▲10%
 - ③ 特別都市手当等の本俸に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額、減額後の本俸等の月額により算出
 - ④ 期末手当・勤勉手当 一律▲9.77%