

様式 1 公表されるべき事項

別添

独立行政法人勤労者退職金共済機構(法人番号7013305001903)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

当法人の主要事業は各種退職金共済事業及び勤労者財産形成事業である。役員報酬については、平成15年10月の独立行政法人設立時から、法人の長については本省局長級(指定職5号俸)の俸給月額を、理事及び監事についてはその職責に応じて本省局長・統括官級(同4号俸)又は審議官級(同3～2級)の俸給月額を支給水準としてこれを下回る報酬額を設定し、「一般職の職員の給与に関する法律の改正」に基づき、改定を行っている。

これを類似事業(年金等の徴収、給付、資産運用等)を実施している民間法人のうち、総資産(当法人6兆3,500億円)で比較的同等と認められる法人と役員報酬(役員退職金を除く)を比較したところいずれも下回っている。

保険業を営む民間企業3社(各役職の報酬額は、有価証券報告書等から独自に試算した推計額)及び3社平均(万単位切り捨て)

A生保(約7兆円)社長5,380万円 副社長(専務)4,200万円、取締役2,730万円 監査役2,710万円 非常勤監査役1,130万円

B生保(約5兆円)社長4,890万円 副社長(専務)3,810万円、取締役2,480万円 監査役2,250万円 非常勤監査役940万円

C損保(約4兆円)社長5,910万円 副社長(専務)4,610万円、取締役3,000万円 監査役2,370万円 非常勤監査役990万円

3社平均 社長5,520万円 副社長(専務)4,410万円、取締役2,670万円 監査役2,440万円 非常勤監査役1,020万円

② 平成30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、平成21年より勤勉手当において、常勤役員が受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計に、その者の職務実績に応じて100分の95.0を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。具体的には、独立行政法人勤労者退職金共済機構役員給与規程(以下、役員給与規程)に則り、俸給(914,000円)に俸給の月額に100分の18を乗じて得た特別調整手当を加算して算出している。期末手当については、役員給与規程に則り、 $((俸給の月額+特別調整手当の月額)+俸給の月額 \times 100分の25) + ((俸給の月額+特別調整手当の月額) \times 100分の20)$ に6月に支給する場合には100分の65.0、12月に支給する場合には100分の75.0を乗じて得た額の合計額に基準日以前6月以内の期間における在職期間ごとに定める割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、役員給与規程に則り、 $((俸給の月額+特別調整手当の月額)+俸給の月額 \times 100分の25) + ((俸給の月額+特別調整手当の月額) \times 100分の20)$ に、独立行政法人通則法の規程による業績評価の結果を参考に、機構の業務の実績を考慮し、かつ、職務実績の評価等に基づく別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成30年度では、給与法の指定職の改定に準じて勤勉手当の支給割合の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事長代理

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。具体的には、役員給与規程に則り、俸給(843,000円)に俸給の月額に100分の18を乗じて得た特別調整手当を加算して算出している。期末手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に6月に支給する場合においては100分の65.0、12月に支給する場合においては100分の75.0を乗じて得た額の合計額に基準日以前6月以内の期間における在職期間ごとに定める割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に、独立行政法人通則法の規程による業績評価の結果を参考に、機構の業務の実績を考慮し、かつ、職務実績の評価等に基づく別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成30年度では、給与法の指定職の改定に準じて勤勉手当の支給割合の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。具体的には、役員給与規程に則り、俸給(757,000円)に俸給の月額に100分の18を乗じて得た特別調整手当を加算して算出している。期末手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に6月に支給する場合においては100分の65.0、12月に支給する場合においては100分の75.0を乗じて得た額の合計額に基準日以前6月以内の期間における在職期間ごとに定める割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に、独立行政法人通則法の規程による業績評価の結果を参考に、機構の業務の実績を考慮し、かつ、職務実績の評価等に基づく別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成30年度では、給与法の指定職の改定に準じて勤勉手当の支給割合の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

監事

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。具体的には、役員給与規程に則り、俸給(685,000円)に俸給の月額に100分の18を乗じて得た特別調整手当を加算して算出している。期末手当については、役員給与規程に則り、((俸給の月額+特別調整手当の月額)+俸給の月額×100分の25)+((俸給の月額+特別調整手当の月額)×100分の20)に6月に支給する場合においては100分の65.0、12月に支給する場合においては100分の75.0を乗じて得た額の合計額に基準日以前6月以内の期間における在職期間ごとに定める割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、役員給与規程に則り、((俸給の月額+特別調整手当の月額)+俸給の月額×100分の25)+((俸給の月額+特別調整手当の月額)×100分の20)に、独立行政法人通則法の規程による業績評価の結果を参考に、機構の業務の実績を考慮し、かつ、職務実績の評価等に基づく別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成30年度では、給与法の指定職の改定に準じて勤勉手当の支給割合の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤役員手当支給基準は、月額のみで構成されている。月額については、役員給与規程に則り、235,000円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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	18,092	10,968	5,101	1974 (特別調整手当) 49 (通勤手当)			
A理事	16,815	10,116	4,705	1820 (特別調整手当) 174 (通勤手当)			*
B理事	15,342	9,085	4,224	1635 (特別調整手当) 398 (通勤手当)			◇
C理事	15,052	9,085	4,224	1635 (特別調整手当) 108 (通勤手当)			
A監事	4,346	2,055	1,825	369 (特別調整手当) 95 (通勤手当)		6月30日	※
B監事	9,231	6,165	1,711	1109 (特別調整手当) 246 (通勤手当)	7月1日		※
C監事 (非常勤)	705	705	0	0 (特別調整手当) 0 (通勤手当)		6月30日	
D監事 (非常勤)	2,115	2,115	0	0 (特別調整手当) 0 (通勤手当)	7月1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

当法人の使命は、主たる業務である退職金共済制度について、独力では退職金制度を確立することが困難な中小企業等を対象に、事業主の相互扶助と国の援助によって退職金制度を確立し、従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与することである。

当法人の長は、中小企業退職金共済事業、建設業退職金共済事業、清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業の4つの共済事業と、さらに勤労者財産形成促進制度を統括する等、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、金融業務に関する高度な専門的知識等が求められている。

このような中、当該法人の理事長の報酬は、国内で類似事業を行っている保険業の代表取締役社長の報酬額(3社平均)と比較すると相当低い水準(32.8%)に抑えられており、妥当な報酬水準であると考ええる。

また、当法人の平成29年度業務実績評価結果については、14項目中A評価1項目、B評価13項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事長代理

理事長代理は、建設業退職金共済事業本部に係る理事長の権限を代理し、職員を指揮監督し、確実な退職金支給のための各種取組みや加入促進、資産運用等を効果的に実施するとともに、「契約の適正化」、「冗費の削減」といった独立行政法人の経営運営改革に当たっての課題を的確に実施していくことが求められている。

このような中、当該法人のA理事の報酬は、国内で類似事業を行っている保険業の代表取締役副社長(専務)の報酬額(3社平均)と比較すると相当低い水準(38.1%)に抑えられており、妥当な報酬水準であると考ええる。

また、当法人の平成29年度業務実績評価結果については、14項目中A評価1項目、B評価13項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

総務担当理事は、総務担当として総務部の職員を指揮監督し、機構全体の人事や予算の責任者として各事業本部間の総合調整を図るとともに、清酒製造業退職金共済事業本部及び林業退職金共済事業本部の職員を指揮監督し、確実な退職金支給のための各種取組みや加入促進を効果的に実施し、「契約の適正化」、「待遇の適正化」、「冗費の削減」等を的確に実施していくことが求められている。

中退共担当理事は、資金運用担当として資産運用等を効果的に実施し、かつ、システム担当としてシステム管理部の職員を指揮監督するとともに、中小企業退職金共済事業本部の職員を指揮監督し、確実な退職金支給のための各種取組みや加入促進を効果的に実施していくこと、また、勤労者財産形成事業本部の職員を指揮監督し、財形持家融資の適切な貸付及び回収並びに雇用促進融資の適切な回収のための取組を促進することが求められている。

このような中、当該法人の理事の報酬は、国内で類似事業を行っている保険業の取締役の報酬額(3社平均)と比較すると相当低い水準(56.9%)に抑えられており、妥当な報酬水準であると考ええる。

また、当法人の平成29年度業務実績評価結果については、14項目中A評価1項目、B評価13項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事

監事は、本法人の業務(総務・システム管理・資金運用・中小企業退職金共済事業・建設業退職金共済事業・清酒製造業退職金共済事業・林業退職金共済事業・勤労者財産形成事業)の適正かつ効率的、効果的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保する監査を実施していくことが求められている。

このような中、当該法人の監事の報酬は、国内で類似事業を行っている保険業の常勤監査役の報酬額(3社平均)と比較すると相当低い水準(55.6%)に抑えられており、妥当な報酬水準であると考ええる。

また、当法人の平成29年度業務実績評価結果については、14項目中A評価1項目、B評価13項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)は、本法人の業務(総務・システム管理・資金運用・中小企業退職金共済事業・建設業退職金共済事業・清酒製造業退職金共済事業・林業退職金共済事業・勤労者財産形成事業)の適正かつ効率的、効果的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保する監査を実施していくことが求められている。

このような中、当該法人の非常勤監事の報酬は、国内で類似事業を行っている保険業の非常勤(社外)監査役の報酬額(3社平均)と比較すると相当低い水準(27.6%)に抑えられており、妥当な報酬水準であると考ええる。

また、当法人の平成29年度業務実績評価結果については、14項目中A評価1項目、B評価13項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、類似の事業(保険業)を実施する他法人と比較すると妥当な水準であると考ええる。また、役員の職務内容の特性や平成29年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当なし				
理事A	該当なし				
理事B	該当なし				
理事C	該当なし				
監事A	該当なし				
監事B (非常勤)	該当なし				

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
法人の長	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事C	該当なし
監事A	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

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

役員報酬のうち、勤勉手当の支給割合については、理事長が、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績の実績に関する評価を参考に、職務実績の評価等を考慮し、100分の95.0を超えない範囲で、その都度決定しており、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

国家公務員の給与水準等を考慮して定めている。
平成30年度については、給与法の改定に基づき、独立行政法人勤労者退職金共済機構職員給与規程の改定を行い、本給の引き上げ率を国家公務員(行一)と同様に平均0.2%とした。賞与についても国家公務員と同様に年間4.40月分を4.45月分とした。

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。)

当法人においては、平成17年度から人事評価制度に基づく業績給・特別昇給を導入しており、
①給与のうち勤勉手当部分を評価結果に基づき10%増減(全職員のうち約6%が対象)
②直近5年間の評価に基づく特別昇給(全職員のうち約15%)を実施しているところである。

③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

独立行政法人勤労者退職金共済機構職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、職務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末勤勉手当、通勤手当、特別都市手当、住居手当、単身赴任手当)としている。
期末手当については、期末手当基礎額(本給の月額+本給と扶養手当の月額並びにこれらに対する特別都市手当の月額)に本給の月額とこれに対する特別都市手当の月額の合計にそれぞれ職位の区分に対応する加算率を乗じて得た額を加え、さらに期間率(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)と支給率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(本給の月額+本給の月額に対する特別都市手当の月額)にそれぞれの職務の区分に対応する割増率を乗じて得た額を加え、さらに期間率(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)と支給率を乗じて得た額としている。
なお、平成30年度では、①本給表について若年層に重点を置き、国家公務員と同様に平均改定率0.2%の引き上げ②勤勉手当の支給率について国家公務員と同様に0.05月の引き上げを実施した。

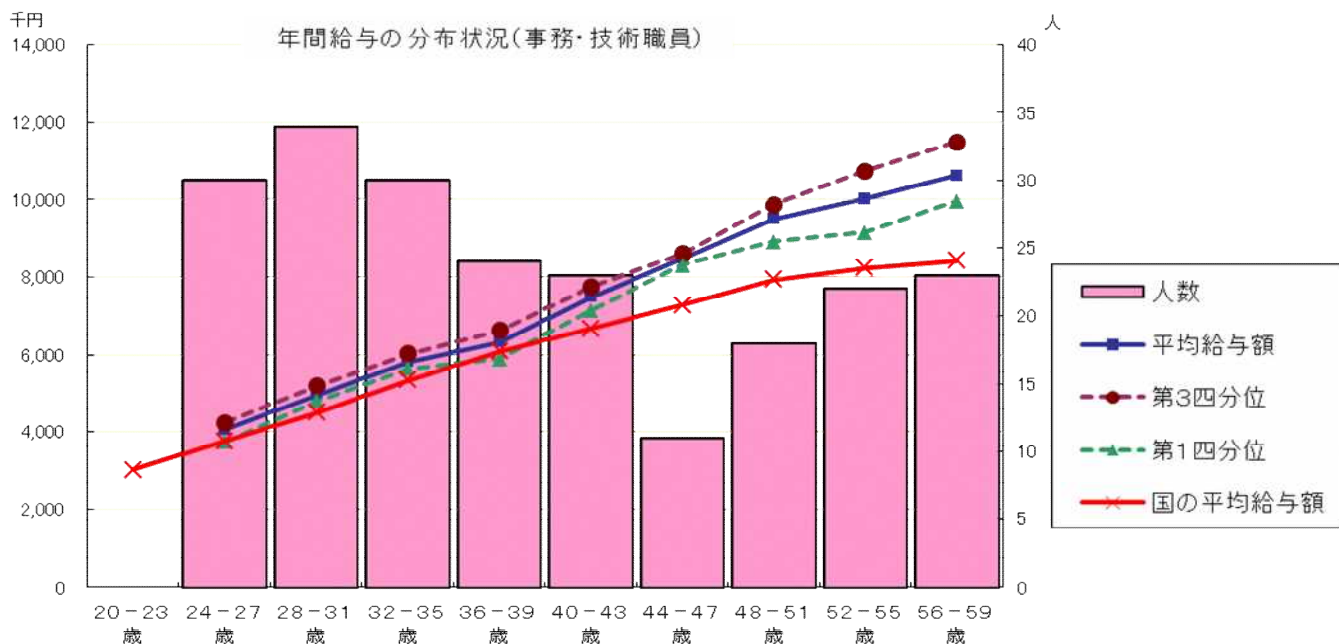
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成30年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 215	歳 40.2	千円 7,235	千円 5,285	千円 169	千円 1,950
事務・技術	人 215	歳 40.2	千円 7,235	千円 5,285	千円 169	千円 1,950
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 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 22	歳 63.1	千円 3,569	千円 3,569	千円 192	千円 0
事務・技術	人 22	歳 63.1	千円 3,569	千円 3,569	千円 192	千円 0

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 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



(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、④まで同じ。

(注2)20～23歳は該当者なし。

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
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
本部 部長	17	57.3	11,333	13,567～ 9,964
本部 課長	35	52.7	9,853	11,000～ 8,299
本部 課長代理	36	47.3	8,272	9,267～ 6,645
本部 係長	51	37.3	6,408	7,758～ 5,551
本部 主任	30	32.2	5,340	6,159～ 4,863
本部 係員	46	27.2	4,281	5,066～ 3,677

④ 賞与(平成30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)	%	%	%
		55.7	57.3	56.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.3	42.7	43.5
	最高～最低	51.8～40.3	49.5～38.9	50.6～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.9	59.4	58.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.1	40.6	41.3
	最高～最低	43.5～39.1	42.1～37.7	42.8～38.4

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 114.7 ・年齢・地域勘案 101.5 ・年齢・学歴勘案 113.8 ・年齢・地域・学歴勘案 101.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は、</p> <p>①職員の勤務地が全員東京都特別区の勤務となっていること(国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の1級地(東京都特別区)の割合は、31.2%(平成30年国家公務員給与実態調査第10表から算出)となっている)。</p> <p>②職員の大卒者の割合(80.0%)が、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大卒者の占める割合(57.4%(平成30年国家公務員給与実態調査第2表から算出))よりも高いこと</p> <p>③職員の管理職の割合(24.2%)が、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の管理職の割合(17.7%(平成30年国家公務員給与実態調査第12表から算出))よりも高いことから、国家公務員の給与水準より高くなっている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 支出予算の総額に占める国からの財政支出については、平成30年度1.4%(国からの財政支出額 9,026百万円、支出予算の総額 662,083百万円：平成30年度予算)と低い水準で推移(平成25年度1.1%、平成26年度1.2%、平成27年度1.1%、平成28年度1.1%、平成29年度1.2%)している。</p> <p>【累積欠損額】 ○林業退職金共済事業 622百万円(平成30年度決算) 累積欠損額については、平成30年度においても「資産運用の基本方針」に基づき、最適な資産配分である基本ポートフォリオに基づき資産運用を実施しているところであるが、資産運用は市場の動向に大きく左右されるものであり、累積欠損金の状況と給与水準を関連させることは適切ではなく、給与水準が国に比べて高いことが欠損金の増加につながるものではない。</p> <p>【管理職の割合】 24.2%(常勤職員数 215名中 52名) 管理職の割合については、本法人は、中小企業退職金共済事業、建設業退職金共済事業、清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業の四共済事業が統合してきた経緯があり、さらに平成23年10月から財形業務も移管されており、それぞれの退職金制度及び財形制度の運営に当たっては専門性が必要であること等により、職員全体に占める管理職の割合が高くなっているものである。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 80.0%(常勤職員数 215名中 172名) 大卒以上の高学歴者の割合については、国(57.4%)と比較して高くなっているため、年齢・学歴勘案の指数は年齢勘案よりも0.9ポイント低くなっている。</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 0.42%(支出総額 605,979百万円、給与・報酬等支給総額 2,544百万円：平成30年度決算) 支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合については、極めて低い。</p> <p>【民間事業者等の給与水準との比較】 84.4(平成30年賃金構造基本統計調査 都道府県別第1表(東京：金融、保険業：企業規模100～999人)から算出)</p> <p>【検証結果】 当法人の給与水準は、対国家公務員指数の年齢勘案では114.7ポイントと国家公務員の給与水準を上回るものの、職員の勤務地が全員東京都特別区であり、また、職員の大卒者の割合が国家公務員と比較して高いことから、当法人の実態に近い比較指標である年齢・地域・学歴勘案との比較では、101.7ポイントと国家公務員に近い水準となっている。なお、当法人と類似の業務を行っている同規模の民間保険業の給与水準との比較では、当法人の給与水準は平均値から15.6ポイント低い水準となっている。</p>

	(主務大臣の検証結果) 地域、学歴を勘案してもなお、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たい。
講ずる措置	平成30年度の給与水準は年齢・地域・学歴を勘案した指数において、国家公務員とほぼ均衡している。平成31年度については引き続き、人事院勧告に準じて給与水準の適正化を図るほか、年齢・地域・学歴勘案指数が100以下となるよう、国家公務員の地域手当に相当する特別都市手当を国家公務員の20%よりも低い水準にとどめること等により、年齢・地域・学歴を勘案した指数で国家公務員と同程度の給与水準となるよう努めていく。

4 モデル給与

- 22歳（大卒初任給）
月額 191,500円 年間給与 2,852,000円
- 35歳（係長）
月額 367,194円 年間給与 6,040,000円
- 50歳（課長代理）
月額 530,784円 年間給与 8,731,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者月額6,500円、子1人につき月額10,000円）を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、平成17年度から人事評価制度に基づく業績給・特別昇給を導入しており、
 ①給与のうち勤勉手当部分を評価結果に基づき±10%増減（全職員のうち約6%が対象）
 ②直近5年間の評価に基づく特別昇給（全職員のうち約15%）
 を実施しており、今後も継続する予定。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成30年度				
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,986,092				
退職手当支給額 (B)	千円 209,247				
非常勤役職員等給与 (C)	千円 187,191				
福利厚生費 (D)	千円 370,853				
最広義人件費	千円 2,753,382				

(注1)金額については、単位未満切り捨て

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」 対前年度比:1.1%減
給与、賞与の支給額は増えたが、残業縮減の取組により、時間外手当が大幅に減少したため
- ・「最広義人件費」 対前年度比:2.5%減
時間外手当の大幅な減少及び確定拠出年金制度の開始により、福利厚生費のうち法定負担金が減少したため
- ・「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)を踏まえて、
役員退職金額に、平成25年1月1日～100分の95.45
平成25年10月1日～100分の90.90
平成26年7月1日～100分の86.35 を乗じて得た数を退職金の基本額とした。
職員退職金額に、平成26年3月1日～100分の98
平成26年4月1日～100分の92
平成26年7月1日～100分の87 を乗じて得た数を退職金の基本額とした。
- ・「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年4月から以下の措置を講ずることとした。
役職員の退職手当について、調整率の引き下げを実施した。
○役員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の86.35から100分の83.7に引き下げ
○職員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の87から100分の83.7に引き下げ

Ⅳ その他

特になし