

様式 1 公表されるべき事項

別 添

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の役員報酬は、独立行政法人通則法に基づき、国家公務員の給与等を考慮して、平成15年10月の独立行政法人設立時、月額で理事長1,033千円、理事854千円、監事773千円に設定したが、平成16年4月1日に△10%の独自の削減を実施した。その他は、人事院勧告に準拠して、給与水準の改定を行っている。平成26年度の役員の年間報酬は、理事長17,162千円、理事14,447千円(平均)、常勤監事13,341千円、非常勤監事2,882千円となっている。

内閣官房行政改革推進本部事務局が公表した「特殊法人等の役職員の給与等の水準(平成25年度)」によると、法人の長の水準は、22,743千円、理事は16,006千円、監事は13,510千円である。

同じ独立行政法人として研究を実施している経済産業研究所は、平成25年度公表資料によれば、平成25年度の理事長の報酬は、20,087千円、理事については15,126千円、監事は該当者がなく、非常勤監事については、平均で2,152千円である。

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。)

役員報酬への業績反映は、勤勉手当に、基準日以前における機構の業務実績及びその者の職務実績等並びに基準日以前6月以内の期間における勤務の状況に応じて支給している。

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

役員報酬支給基準は、月額及び期末・勤勉手当から構成されている。月額については、当機構「役員報酬規程」に則って本俸918千円を支給。期末手当は、当機構「役員報酬規程」に則り、期末手当基礎額(本俸+特別調整手当+(本俸×25/100)+{(本俸+特別調整手当)20/100})に、6月に支給する場合においては62.5/100、12月に支給する場合においては77.5/100を乗じ、さらに基準日以前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を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、上記基礎額に、6月においては77.5/100を、12月においては92.5/100を乗じ、さらに基準日以前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を乗じて得た額としている。

支給基準の改定は行っていない。

理事	当機構「役員報酬規程」に則って本俸759千円を支給。期末手当、勤勉手当の基礎額、支給月数、在職期間に応じた割合は理事長に同じ。なお、支給基準の改定は行っていない。
監事	当機構「役員報酬規程」に則って本俸686千円を支給。期末手当、勤勉手当の基礎額、支給月数、在職期間に応じた割合は理事長に同じ。なお、支給基準の改定は行っていない。
監事(非常勤)	当機構「役員報酬規程」に則って本俸240千円を支給。期末・勤勉手当は、支給しない。なお、支給基準の改定は行っていない。

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
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,162	11,016	4,604	1,542 0 (特別調整手当) (通勤手当)			
A理事	14,572	9,108	3,806	1,275 382 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B理事	14,323	9,108	3,806	1,275 133 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
A監事	13,341	8,244	3,445	1,154 497 (特別調整手当) (通勤手当)			
C監事 (非常勤)	2,882	2,882	0	0 ()			

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、内外の労働問題や労働政策について、総合的な調査研究等を行うとともに、その成果を活用した行政職員等に対する研修を実施することにより、労働政策の立案や労働政策の効果的かつ効率的な推進に寄与し、労働者福祉の増進と経済の発展に資することである。

当法人の理事長は、法人全体の業務を総括するとともに、研究員をはじめとした職員の人心を掌握し、調査研究の質をさらに高めていくための強力なリーダーシップに加え、関係する有識者が持つ課題認識の把握及び労働問題に関する高度かつ、学際的な専門性が求められる。

こうした職務内容の特性を満たす人材を登用するためには、以下の法人の長と同程度の待遇をする必要がある。

- ①社会科学系の研究事業を行う独立行政法人
経済産業研究所
- ②労働問題を幅広く総合的に研究している国立大学法人
東京大学、一橋大学
- ③厚生労働省所管の独法のうち、職員規模が比較的近い法人
労働安全衛生総合研究所
- ④全国展開しておらず、職員規模が比較的近い独立行政法人
交通安全環境研究所

当法人の理事長の報酬を、前述の法人の長の平均報酬(18,466千円)と比較したところ、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、13項目中、S評価が1項目、A評価が12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

当法人の理事は、理事長を補佐して法人の業務を統括し、職員の人心を掌握するとともに、調査研究の質をさらに高めていくためのリーダーシップに加え、高度な課題解決能力及び労働問題に関する高度かつ、学際的な専門性が求められる。

こうした職務内容の特性を満たす人材を登用するためには、上述の法人の理事と同程度の待遇をする必要がある。上記法人の理事の平均報酬(15,242千円)と比較したところ、その報酬水準は妥当といえる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、13項目中、S評価が1項目、A評価が12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

当法人の監事には、当該法人の業務及び監事を除く役員の職務の執行を監査するため、当該法人の業務内容に関する幅広い知識及び業務監査、会計監査、内部統制システムに関する高度な専門性が求められる。

こうした職務内容の特性を満たす人材を登用するためには、上述の法人の監事と同程度の待遇をする必要がある。上記5法人のうち、在任期間1年以上の常勤監事は東京大学のみが該当し、その報酬(13,213千円)と比較すると、大きな乖離はなく、報酬水準は妥当といえる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、13項目中、S評価が1項目、A評価が12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)

当法人の監事には、当該法人の業務及び監事を除く役員の職務の執行を監査するため、当該法人の業務内容に関する幅広い知識及び業務監査、会計監査、内部統制システムに関する高度な専門性が求められる。

こうした職務内容の特性を満たす人材を登用するためには、上述の法人の監事と同程度の待遇をする必要がある。上記の法人の平均報酬(2,466千円)と比較すると、大きな乖離とは言えず、報酬水準は妥当といえる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、13項目中、S評価が1項目、A評価が12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(社会学系の研究)を実施する他法人等と比較すると妥当な水準であると考え。また、役員の職務内容の特性や平成25年度業務実績評価結果に鑑みても妥当な報酬水準であると考え。

4 役員の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					
監事A	4,349	4	3	H.25.9.30 (支給日は H26.4.10)	1.0	
監事A (非常勤)	該当者なし					

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

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
監事A	4年3ヶ月の任期中、それまでに積んだ経歴や、業績等を最大限に発揮しつつ、任務に当たった。厚生労働省独立行政法人評価委員会において、業績勘案率が1.0と決定され、役員退職規程に基づき退職手当を支給した。
監事A (非常勤)	該当者なし

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しています。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給は未導入であり、今後の導入については他法人の動向を参考に検討することとしたい。

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

職員給与の支給基準は、独立行政法人通則法に基づき、国家公務員及び民間企業の従業員の給与水準を考慮して決定することとしている。特に、民間の給与実態調査に基づく人事院勧告を反映した国家公務員の給与水準との均衡を図ることが重要と考えている。

①独立行政法人労働安全衛生総合研究所は、当該法人と分野は異なるものの、同じ独立行政法人として研究事業を実施しており、法人規模も同規模(常勤職員数99人)となっている。常勤職員の平均年間給与額は7,651千円、当機構7,801千円である。(平成25年度公表資料)

②他に類似の事業を行っている民間企業における年間平均給与額は、9,088千円(「平成26年賃金構造基本統計調査(学術・開発研究機関、100～999人、大学・大学院卒、45～49歳、全国平均)」となっている。

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。)

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、職員の目標達成結果を評価し、賞与(勤勉手当)や昇格に反映させている。

勤勉手当は、基準日以前における直近の人事評価の結果に応じて、支給率を変更している。昇格は、業績や能力、その他の項目を総合的に判断して決定している。

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

当機構職員給与規程に基づき、基本給(本俸及び扶養手当)及び諸手当(特別都市手当、住居手当、通勤手当、職務手当、時間外勤務手当、休日手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当)を支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給×特別都市手当)+加算)に職員・課長相当職にあつては、6月は122.5/100、12月は137.5/100、部長相当職にあつては、6月は102.5/100、12月は117.5/100を乗じ、さらに基準日以前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(基本給×特別都市手当)+加算)に、職員・課長相当職にあつては、6月は67.5/100、12月は82.5/100、部長相当職にあつては、6月は87.5/100、12月は102.5/100を乗じ、さらに基準日以前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を乗じて得た額としている。

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)

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	人 76	歳 47.3	千円 8,798	千円 6,455	千円 153	千円 2,343
事務・技術	人 52	歳 47.2	千円 8,584	千円 6,301	千円 165	千円 2,283
研究職種	人 24	歳 47.5	千円 9,262	千円 6,791	千円 126	千円 2,471

任期付職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

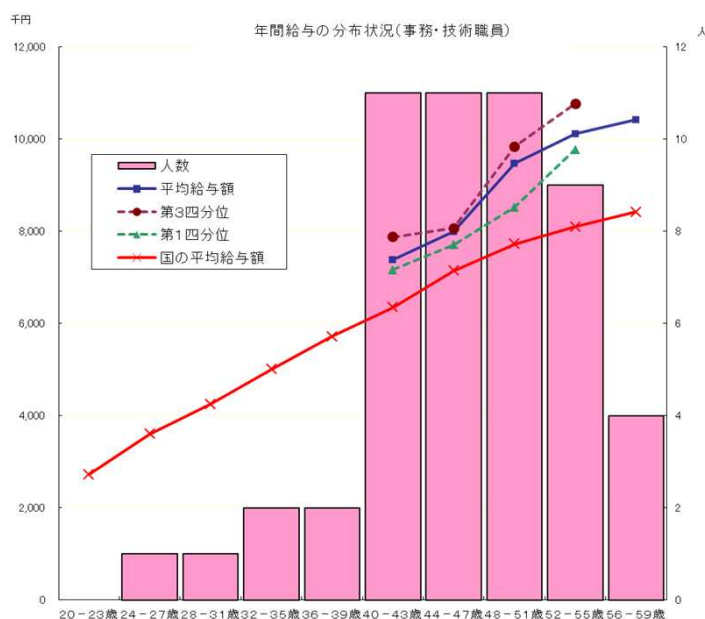
注：任期付職員については、該当者が1人のため、当該職員に関する個人情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していません。

再任用職員	人 4	歳 63.0	千円 5,465	千円 4,444	千円 170	千円 1,021
事務・技術	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

注1：再任用職員については、事務・技術、研究職種各該当者が2人のため、当該職員に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していません。

注2：在外職員及び非常勤職員については、該当者がいないため表を省略しました。

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。]



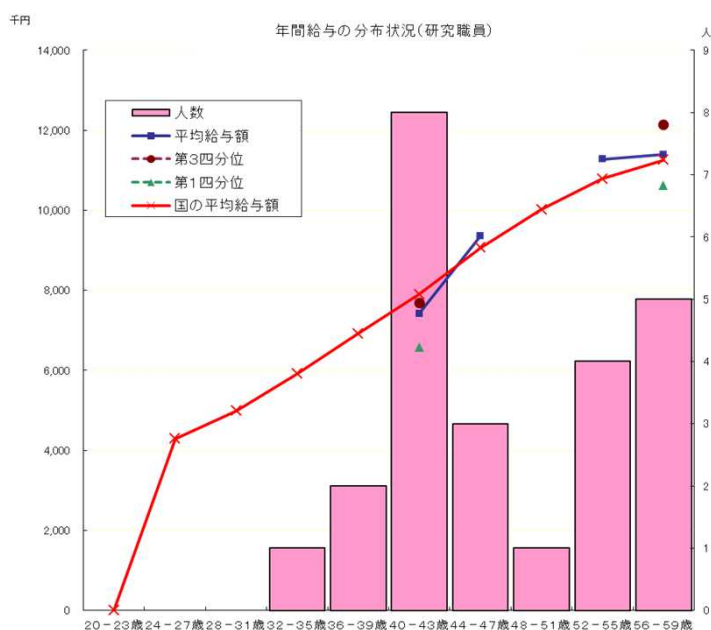
注1: 20-23歳は該当者が存在しません。

注2: 24-27歳、28-31歳、32-35歳、36-39歳の在職職員は、該当者が2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していません。

注3: 56-59歳の在職職員は、該当者が4人以下であるため、第1四分位及び第3四分位は記載していません。

注4: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況です。以下、④まで同じ。

②年齢別年間給与の分布状況(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、④まで同じ。]



注1: 20-23歳、24-27歳、28-31歳については、該当者が存在しません。

注2: 32-35歳、36-39歳、48-51歳の在職職員は、該当者が2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していません。

注3: 44-47歳の在職職員は、該当者が3人以下であるため、第1四分位及び第3四分位は記載していません。

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
部長	8	53.9	10,916	13,037～9,704
課長	13	51.0	9,546	10,953～8,064
課長補佐	23	46.5	7,922	9,012～7,034
係長	6	39.0	5,939	7,267～5,122
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す。

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恐れがあることから、人数以外は記載していません。

③職位別年間給与の分布状況(研究職員)

(研究職員)

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
所長	1	-	-	-
統括研究員	5	55.9	12,085	12,986～10,627
主任研究員	8	50.0	9,640	10,624～8,634
主任研究員補佐	8	41.3	7,245	7,937～6,283
研究員	2	-	-	-

注1: 所長及び研究員については、該当者がそれぞれ1人、2人であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していません。

注2: 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す。

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)	% 60.4	% 59.1	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.6	% 40.9	% 40.3
	最高～最低	% 48.7～33.3	% 49.4～35.4	% 49.1～34.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 61.7	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 38.3	% 37.3
	最高～最低	% 40.7～31.0	% 43.3～33.1	% 42.1～32.1

④賞与(平成26年度)における査定部分の比率(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)	% 59.1	% 57.3	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.9	% 42.7	% 41.9
	最高～最低	% 48.7～34.0	% 49.4～35.7	% 49.1～35.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 60.6	% 62.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 39.4	% 37.8
	最高～最低	% 38.0～31.0	% 42.6～35.9	% 40.6～35.6

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 118.5 ・年齢・地域勘案 106.1 ・年齢・学歴勘案 112.7 ・年齢・地域・学歴勘案 101.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人の事務・技術職員の対国家公務員指数が118.5と高い理由は、①主たる事務所が東京都練馬区であること、②事務・技術職員の94.0%が大卒以上(国家公務員行政職俸給表(一)職員は53.6%(「平成26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101.3と、ほぼ国家公務員と均衡している。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 97.8%】 (国からの財政支出額2,754,787千円、支出予算の総額2,816,077千円:平成26年度予算) 【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】 【管理職の割合 24.3%(常勤職員数37名中9名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員37名中37名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.4%】 (支出総額 2,591,926千円 給与・報酬等支給総額 1,022,791千円:平成26年度決算)</p> <p>平成26年度における数値が国家公務員の水準を上回っている主な理由は、当法人の主たる事務所が東京都練馬区にあること、国家公務員と比較して職員に占める大学卒業者の割合が高いこと、法人規模が小さいため、個人的要素(職員の入れ替り)がポイントの増減に影響することなどによるものと考えられる。</p> <p>当法人の使命は、内外の労働問題や労働政策について、総合的な調査研究等を行うとともに、その成果を活用した行政職員等に対する研修を実施することにより、労働政策の立案や労働政策の効果的かつ効率的な推進に寄与し、労働者福祉の増進と経済の発展に資することである。</p> <p>他に類似の業務を行っている民間企業における年間平均給与額は、9,088千円(「平成26年賃金構造基本統計調査(学術・開発研究機関、100～999人、大学・大学院卒、45～49歳、全国平均)」となっている。</p> <p>平成26年度決算における支出総額2,591,926千円のうち、給与・報酬等支給総額は1,022,791千円(支出総額に占める割合39.4%)である。平成26年度計画予算の給与、俸給等支給総額は、1,083,832千円であり、予算の範囲内で適正に執行している。</p> <p>事務・技術職における管理職の割合は34.3%と、国家公務員の俸給の特別調整額対象者の割合(16.5%)を上回っているが、これは、平成15年10月の設立以来、継続して組織の合理化・業務の効率化に努め、新規採用を抑制していることが主な理由である。</p> <p>大卒以上の高学歴者の割合(94.0%)は、国家公務員(54.1%)より高くなっているが、地域・学歴勘案の指数は国家公務員とほぼ均衡している。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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も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。</p>

講ずる措置	<p>事務・技術職の本俸2%削減(平成16年度より実施)、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)、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により、平成26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>今後も、国家公務員の給与水準を踏まえることにより、年齢・地域・学歴勘案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。</p>
-------	--

研究職員

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 99.8 ・年齢・地域勘案 95.5 ・年齢・学歴勘案 99.2 ・年齢・地域・学歴勘案 95.2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	該当なし
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 97.8%】 (国からの財政支出額2,754,787千円、支出予算の総額2,816,077千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 24.3%(常勤職員数37名中9名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員37名中37名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.4%】 (支出総額 2,591,926千円 給与・報酬等支給総額 1,022,791千円:平成26年度決算)</p> <p>平成26年度における数値は、対国家公務員、学歴・地域勘案とも国の水準を下回っている。</p> <p>当法人の使命は、内外の労働問題や労働政策について、総合的な調査研究等を行うとともに、その成果を活用した行政職員等に対する研修を実施することにより、労働政策の立案や労働政策の効果的かつ効率的な推進に寄与し、労働者福祉の増進と経済の発展に資することである。</p> <p>他に、類似の業務を行っている民間企業における年間平均給与額は、9,088千円(「平成26年賃金構造基本統計調査(学術・開発研究機関、100～999人、大学・大学院卒、45～49歳、全国平均)」となっている。</p> <p>当法人が必要な人材を確保するためには、競合する業種に属する民間事業者等の給与水準と比較し、この程度の給与水準とする必要がある。</p> <p>平成26年度決算における支出総額2,591,926千円のうち、給与・報酬等支給総額は1,022,791千円(支出総額に占める割合39.4%)である。平成26年度計画予算の給与、俸給等支給総額は、1,083,832千円であり、予算の範囲内で適正に執行している。</p> <p>研究職における管理職の割合は24.3%と、国の俸給の特別調整額対象者割合(16.2%)を上回っているが、これは、平成15年10月の設立以来、継続して組織の合理化・業務の効率化に努め、新規職員の採用を抑制していることが主な理由である。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>国家公務員と同水準であり、適切な取組みの結果と考えられる。</p>
講ずる措置	検証の結果、特段の措置は講じないこととした。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 204,670円 年間給与 2,981,662円
- 35歳(本部課長補佐、配偶者、子1人)
月額 384,454円 年間給与 6,202,690円
- 45歳(本部課長補佐、配偶者、子2人)
月額 519,462円 年間給与 8,333,244円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

目標管理型の人事評価制度に基づき、職員の業績を評価し、賞与(勤勉手当)や昇格に反映させている。

III 総人件費について

区 分	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 897,334	千円 940,673	千円 1,022,791
退職手当支給額 (B)	千円 68,379	千円 40,170	千円 24,370
非常勤役職員等給与 (C)	千円 191,399	千円 193,758	千円 197,287
福利厚生費 (D)	千円 183,233	千円 185,016	千円 197,289
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,340,347	千円 1,359,619	千円 1,441,739

注1: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載しています。

注2: 千円未満を端数を処理しているため、合計とは端数において合致しないものがあります。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額については、前年度に比べて82,118千円増となっている。その主な要因は、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに準じた措置の終了(平成26年3月)、定期昇給の実施、役員賞与の増加(25年度は着任当初、期間率を乗じて賞与を算出。26年度は期間率の対象外)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28,209千円の減少となっているが、主な要因は、退職者の在職期間が前年度に比べ短かったためである。

非常勤役職員等給与については、前年度に比べて3,529千円増となっている。その主な要因は、直接雇用の非常勤職員の増加だが、その一方で、派遣職員数は減少しており、増加は必要最小限にとどまっている。

福利厚生費については、前年度に比べて14,765千円増となっている。その主な要因は、社会保険料率の上昇(健康保険、共済掛金等)によるものである。

退職手当支給水準の引き下げについて

「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、以下の措置を講ずることとした。

(役員については、平成25年1月に役員退職金規程を改定、職員については、管理職を対象に平成26年3月に退職手当支給規程を改定。一般職員については、労使交渉の結果、平成26年5月に当該規定の改定を行った)。

役員に関する講じた措置の概要:

平成25年1月1日から退職者一律で調整率を以下のとおり適用。

- ・平成25年 1月1日から同年9月30日まで 95.45/100
- ・平成25年 10月1日から平成26年6月30日まで 90.90/100
- ・平成26年 7月1日以降 86.35/100

職員に関する講じた措置の概要:

平成26年3月31日から退職者一律で調整率を以下のとおり適用。

- ・平成26年3月31日まで 98/100
- ・平成26年4月1日から同年6月30日まで 92/100
- ・平成26年7月1日以降 87/100

IV その他

特になし