

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立健康・栄養研究所の役職員の報酬・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

平成23年度は、常勤・非常勤役員の業績及び法人としての業務実績を総合的に判断した結果、報酬の増減は行わなかったが、国家公務員の給与改定に準じ、俸給月額を約0.5%引き下げた。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成23年度の国家公務員の給与改定に準じて俸給月額を約0.5%引き下げた。 平成23年度の国家公務員の給与改定に準じて俸給月額を約0.5%引き下げた。 改定なし。
理事	
監事(非常勤)	

2 役員の報酬等の支給状況

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	千円 17,409	千円 11,004	千円 4,354	千円 1,981 (地域手当) 70 (通勤手当)			
A理事	千円 5,378	千円 2,822	千円 2,019	千円 508 (地域手当) 29 (通勤手当)		7月5日	*
B理事	千円 10,084	千円 6,704	千円 2,094	千円 1,207 (地域手当) 79 (通勤手当)	7月30日		◇
A監事 (非常勤)	千円 1,336	千円 1,336	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,238	千円 1,238	千円	千円 ()			

注1:「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る。
 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:地域手当とは主に民間賃金の高い地域に勤務する職員の給与水準の調整を図るため、支給される手当である。

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
	千円	年	月				
法人の長	該当無し						
理事A	該当無し						
理事B	該当無し						
監事A (非常勤)	該当無し						
監事B (非常勤)	該当無し						

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

第三期中期計画の予算における人件費の範囲内で、人事院勧告を考慮し、人件費の効率化を推進している。

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

一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、中期計画の人件費の見積を考慮して決定している。

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

一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、勤務成績に応じ、勤勉手当を支給することにより反映させている。

[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)	国家公務員の給与改定に準拠して、資質、仕事に対する意欲及び取組姿勢等について上司による段階的評価を行うとともに、評価結果を賞与の算定に反映させた。
昇給・昇格	事務職員については、資質、仕事に対する意欲及び取組姿勢等について、上司による段階的評価を行うとともに、評価結果を昇給の算定に反映させた。また、研究職員については所属部門の研究成果への貢献度及び業績を評価し、昇給・昇格の算定に反映させた。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

- ・国家公務員の給与改定に準じ、満43歳未満の昇給抑制職員の号俸の回復を行った。
- ・平成23年度の国家公務員の給与改定に準じて俸給月額を平均0.23%引き下げた。

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	21人	47.3歳	千円 8,923	千円 6,753	千円 185	千円 2,170
事務・技術	9人	41.5歳	千円 6,820	千円 5,144	千円 169	千円 1,676
研究職種	12人	51.6歳	千円 10,501	千円 7,960	千円 196	千円 2,541

在外職員	該当無し		千円	千円	千円	千円
------	------	--	----	----	----	----

任期付職員	12人	39.1歳	千円 7,508	千円 5,921	千円 135	千円 1,587
事務・技術	該当無し		千円	千円	千円	千円
研究職種	12人	39.1歳	千円 7,508	千円 5,921	千円 135	千円 1,587

再任用職員	該当無し		千円	千円	千円	千円
事務・技術	該当無し		千円	千円	千円	千円
研究職種	該当無し		千円	千円	千円	千円

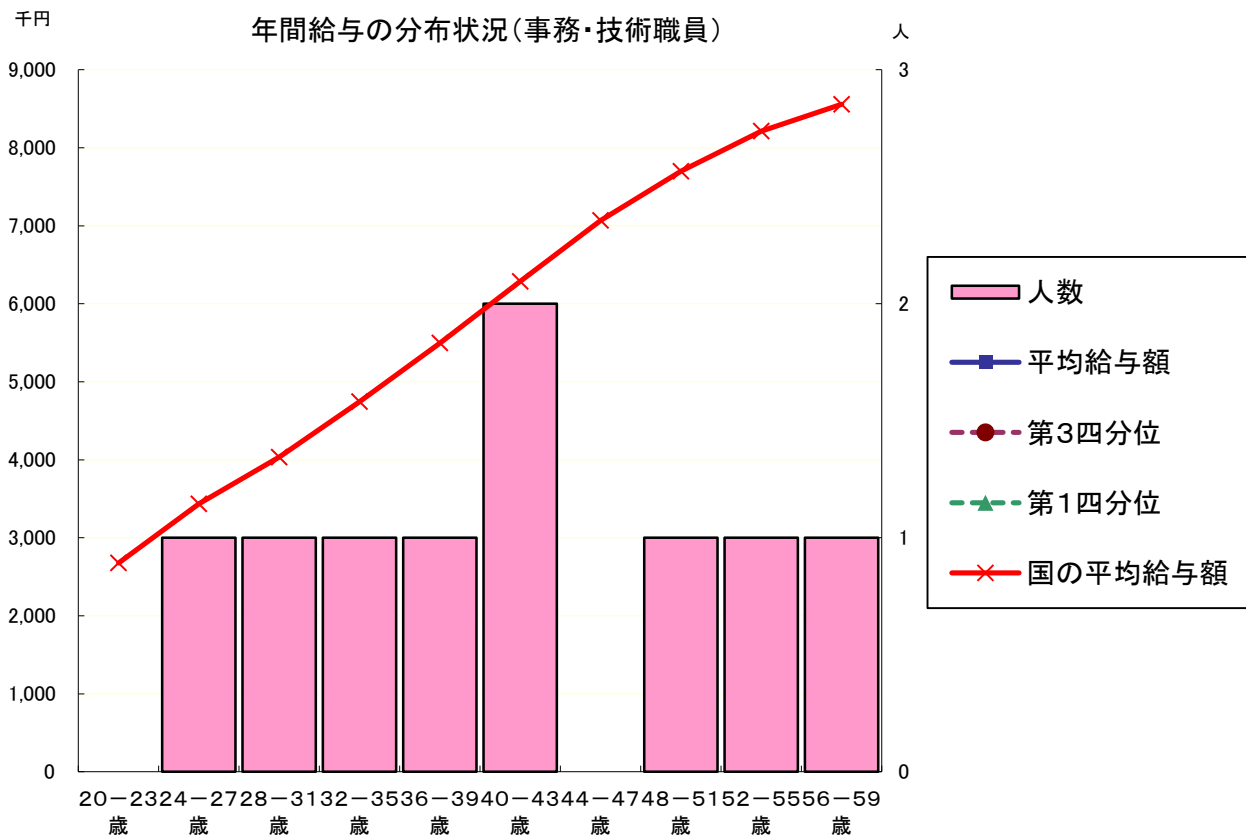
非常勤職員	4人		千円	千円	千円	千円
事務・技術	3人	49.5歳	千円 3,388	千円 2,652	千円 117	千円 736
研究職種	1人		千円	千円	千円	千円

注1: 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。

注2: 非常勤職員の研究職種については、対象者が1名であり、個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「人員」以外の事項については記載していない。

注3: 医療職種、教育職種については、該当者がいないため省略している。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)
(事務・技術職員)



注1: 全ての年齢階層の該当者が2名以下であることから、個人情報特定されるおそれがあるため、平均給与額のグラフは表示していない。

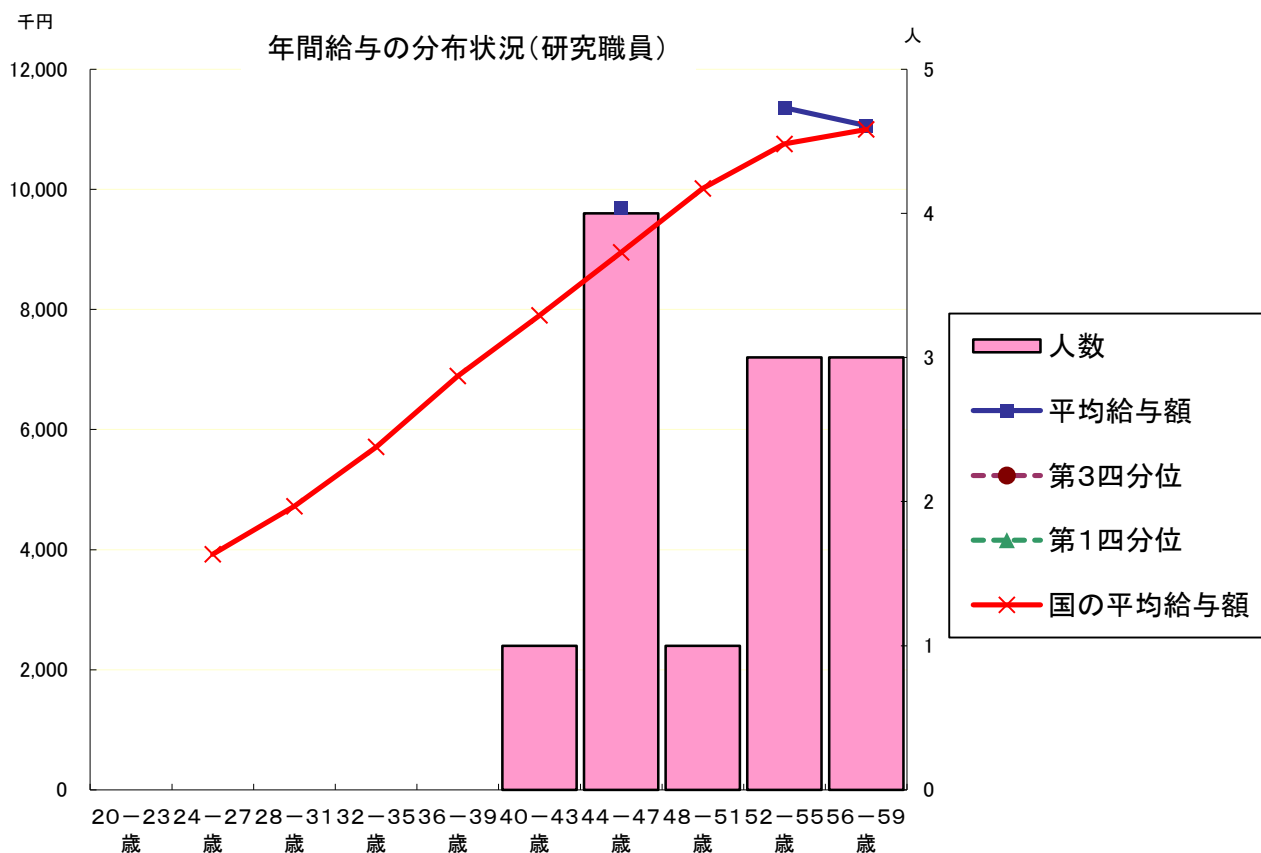
注2: 全ての年齢階層の該当者が4名以下であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位のグラフは表示していない。

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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・本部部長	1	—	—	—	—	—	—
・本部課長	1	—	—	—	—	—	—
・本部係長	4	43.3	—	—	6,554	—	—
・本部係員	3	30.2	—	—	4,428	—	—

注1: 該当者が2名以下の本部部長、本部課長グループについては、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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注2: 全ての職位グループにおいて、該当者が4名以下であることから四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

(研究職員)



注1: 40-43歳及び48-51歳の年齢階層について、該当者が2名以下であることから個人情報特定されるおそれがあるため、平均給与額を示す点は表示していない。

注2: 全ての年齢階層の該当者が4名以下であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位のグラフは表示していない。

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	千円		千円	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・部長	2	—	—	—	—	—	—
・センター長	1	—	—	—	—	—	—
・室長	6	50.0	9,046	9,849	10,160	—	—
・主任研究員	3	53.8	—	9,807	—	—	—

注1: 該当者が2名以下の部長、センター長グループについては、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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注2: 該当者が4名以下の部長、センター長、主任研究員グループについては、四分位の値が求められないため、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／研究職員)

事務・技術職員

区分	計	8級	7級	6級	5級
標準的な職位			部長	課長	
人員 (割合)	9人	該当無し	1人 (11.1%)	1人 (11.1%)	該当無し
年齢(最高～最低)					
所定内給与年額(最高～最低)					
年間給与額(最高～最低)					
区分	計	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		係長	係長	主事	
人員 (割合)		該当無し	4人 (44.4%)	2人 (22.2%)	1人 (11.1%)
年齢(最高～最低)			48～39歳		
所定内給与年額(最高～最低)			千円 5,510～4,523		
年間給与額(最高～最低)			千円 7,255～6,063		

注:7級、6級、2級及び1級の該当者は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があることから、「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	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		研究部長	研究部長	研究室長	上級 研究員	研究員	
人員 (割合)	12人	該当無し	4人 (33.3%)	7人 (58.3%)	1人 (8.3%)	該当無し	該当無し
年齢(最高～最低)			59～47歳	57～43歳			
所定内給与年額(最高～最低)			千円 9,379～ 8,254	千円 8,097～ 6,569			
年間給与額(最高～最低)			千円 12,394～ 11,229	千円 10,587～ 8,610			

注:3級の該当者は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があることから、「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／研究職員)

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	% 61.1	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.3	% 38.9	% 41.5
	最高～最低	% 44.4～44.1	% 44.4～31.4	% 44.6～36.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 67.1	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 32.9	% 34.3
	最高～最低	% 40.5～32.0	% 35.9～30.3	% 36.3～32.5

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)	% 61.5	% 63.4	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 36.6	% 37.5
	最高～最低	% 50.6～33.2	% 44.9～30.7	% 46.3～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% -	% -	% -
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% -	% -	% -
	最高～最低	% -	% -	% -

注: 研究職員のうち一般職員区分の該当者は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があることから、記載していない。

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)

対国家公務員(行政職(一))

109.3

対国家公務員(研究職)

103.9

対他法人(事務・技術職員)

103.5

対他法人(研究職員)

104.2

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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										
<p>指数の状況</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="547 353 794 398">対国家公務員 109.3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="671 405 794 465">参考</td> <td data-bbox="799 405 1469 501"> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="799 405 1086 439">地域勘案</td> <td data-bbox="1091 405 1469 439">96.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="799 439 1086 472">学歴勘案</td> <td data-bbox="1091 439 1469 472">110.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="799 472 1469 501">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1091 472 1469 501">97.9</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員 109.3		参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="799 405 1086 439">地域勘案</td> <td data-bbox="1091 405 1469 439">96.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="799 439 1086 472">学歴勘案</td> <td data-bbox="1091 439 1469 472">110.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="799 472 1469 501">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1091 472 1469 501">97.9</td> </tr> </table>	地域勘案	96.2	学歴勘案	110.1	地域・学歴勘案	97.9
対国家公務員 109.3											
参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="799 405 1086 439">地域勘案</td> <td data-bbox="1091 405 1469 439">96.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="799 439 1086 472">学歴勘案</td> <td data-bbox="1091 439 1469 472">110.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="799 472 1469 501">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1091 472 1469 501">97.9</td> </tr> </table>	地域勘案	96.2	学歴勘案	110.1	地域・学歴勘案	97.9				
地域勘案	96.2										
学歴勘案	110.1										
地域・学歴勘案	97.9										
<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>研究所の事務職員は、全員が国からの出向者であることに加え、比較的給与の高い本省出身者も相当数含むため。(平成23年度:調査対象者9名中3名が本省出身者)</p> <p>また、当研究所は東京都新宿区にあり、全職員が国の基準と同様に地域手当18%(平成23年度)の支給対象となっていることが要因と考えられる。</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>										
<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 87.3% (国からの財政支出額 691,136,000円、支出予算の総額 791,408,000円:平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため財政支出の割合が高いが、競争的資金の獲得、知的財産の活用及び研究施設の活用等により自己収入の増加を図ってきているところである。給与水準についても国に準じた体系(国に準じた俸給表等)を適用しており、適正な水準にあるものと考えている。 なお、平成23年度決算における支出総額657百万円のうち、給与、報酬等支給総額390百万円の占める割合は59.4%である。 当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため給与、報酬等の支出割合は高いが支出総額は毎年度減額しており、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円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>										
<p>講ずる措置</p>	<p>当研究所における給与は国に準じた体系(国に準じた給与表等)を適用しているところであり、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。</p> <p>なお、当研究所の給与水準は東京23区地区の国家公務員との比較において、適切なものであると考えているが、今後、平均給与の水準をさらに抑制するため、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置するなどの改善を図り、第3期中期目標期間内(～平成27年度)に対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)97.4を目標とする。</p> <p>平成24年度見込み:対国家公務員指数(年齢勘案)107.6、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)97.4</p> <p>また、事務部門については1部3課の最小限の組織体制となっており、管理職ポストについては4ポストあるが、業務の効率化を図り1ポストを併任で対応するなど、管理職のスリム化を図っているが、今後適正な業務遂行を前提に管理職ポストの在り方について検討を行ってまいりたい。</p>										

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	<p>対国家公務員 103.9</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 100.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 103.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 100.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 100.8		学歴勘案 103.0		地域・学歴勘案 100.1
参考	地域勘案 100.8						
	学歴勘案 103.0						
	地域・学歴勘案 100.1						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当研究所の研究職員は全研究者が大学卒業であり、その殆どが博士課程を修了(集計対象12人中12人)していること。 また、当研究所は東京都新宿区にあり、全職員が国の基準と同様に地域手当18%(平成23年度)の支給対象となっていることが要因と考えられる。</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と同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 87.3% (国からの財政支出額 691,136,000円、支出予算の総額 791,408,000円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため財政支出の割合が高いが、競争的資金の獲得、知的財産の活用及び研究施設の活用等により自己収入の増加を図ってきているところである。給与水準についても国に準じた体系(国に準じた俸給表等)を適用しており、適正な水準にあるものと考えている。 なお、平成23年度決算における支出総額657百万円のうち、給与、報酬等支給総額390百万円の占める割合は59.4%である。 当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため給与、報酬等の支出割合は高いが支出総額は毎年度減額しており、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円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>						
講ずる措置	<p>当研究所における給与は国に準じた体系(国に準じた給与表等)を適用しているところであり、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。なお、研究職員に占める管理職の割合は58.6%(29人中17人)であるが、退職者の補充を行う際に若い職員を積極的に登用することにより、割合の引き下げを図ることとする。 また、人事異動、特に定年等による退職者の補充を行う際には、原則公募により中途採用や若い職員の配置をさらに積極的に進めるなどの改善を図り、第3期中期目標期間内(～平成27年度)に対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)97.4を目標とする。 平成24年度見込み：対国家公務員指数(年齢勘案)101.6、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)98.2</p>						

○支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合(平成23年度決算)

給与・報酬等支給総額 390,436,345円／支出総額 657,370,033円＝59.4%

○管理職の割合(平成24年4月1日時点)

管理職20名／常勤職員40名＝50.0%

○大卒以上の高学歴者の割合(平成24年4月1日時点)

大卒者35名／常勤職員40名＝87.5%

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年 度)	前年度 (平成22年 度)	比較増△減	中期目標期間開始時 (平成23年度)からの増 △減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 390,436	千円 409,164	千円 (%) △18,728 (△ 4.58)	千円 (%) — —
退職手当支給額 (B)	千円 39,467	千円 14,350	千円 (%) 25,117 (175.03)	千円 (%) — —
非常勤役職員等給与 (C)	千円 112,407	千円 119,892	千円 (%) △ 7,485 (△ 6.24)	千円 (%) — —
福利厚生費 (D)	千円 59,034	千円 59,662	千円 (%) △ 628 (△ 1.05)	千円 (%) — —
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 601,344	千円 603,068	千円 (%) △ 1,724 (△ 0.29)	千円 (%) — —

総人件費について参考となる事項

・行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

①中期目標においては、平成18年度からの5年間で平成17年度を基準として5%以上削減するとした人件費改革の取組を平成23年度まで継続すること、また、総人件費についても、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこと、併せて、研究所の給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役員給与の在り方について厳しく検証した上で、目標水準・目標期限を設定してその適正化に計画的に取り組むこととしている。

②中期計画においては、平成18年度からの5年間で平成17年度を基準として5%以上削減するとした人件費改革の取組を平成23年度まで継続することとし、併せて、給与水準については国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役員給与の在り方について厳しく検証した上で、目標水準・目標期限を設定してその適正化に計画的に取り組むこと、平成21年度の対国家公務員指数97.4を維持することとしている。

③人件費削減の取り組みの進捗状況

対国家公務員指数は100以上であるが、総人件費については、退職者の補充に若い職員の配置を積極的に進めたことにより、「給与、報酬等支給総額」について対前年度比4.58%の削減を行い、常勤職員の退職者が前年より増えた事による(2人→5人)「退職手当支給額」の増加があったにもかかわらず、「最広義人件費」は対前年度比0.29%の削減を達成したところである。

研究職については定年退職者及び任期付研究員の任期満了を踏まえた人事計画の策定を行うとともに、事務職員についても全員が国の出向者であることについて検討を加え、第2期中期目標である5%削減を達成し、平成23年度も目標の1%以上の削減を達成したが、なお一層給与水準の適正化へ取り組んで参りたい。

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)	429,528	438,792	408,781	425,451	400,757	366,765	357,853
人件費削減率 (%)		2.2	△ 4.8	△ 0.9	△ 6.7	△ 14.6	△ 16.7
人件費削減率(補正值) (%)		2.2	△ 5.5	△ 1.6	△ 5.0	△ 11.4	△ 13.3

注1: 「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較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)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。

注2: 競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画H18.3.28閣議決定)において指定されている戦略的重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者いう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注3: 平成17年度を基準とした、平成18年度から平成22年度までの5年間で5%削減した額(408,052千円)に平成22年度末の削減対象人件費の範囲から除かれていた戦略重点従事者にかかる額(42,399千円)を加えた額から、1%削減した額(445,946千円)に対し、平成23年度の給与、報酬等の支給総額(357,853千円)は19.8%の削減となっている。

注4: 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調整した額(780千円)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4月から、

・役職員の俸給月額引下げを実施した。(平均▲0.23%)

※平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整

平成24年4月から平成26年3月までの間、

・役員報酬について、俸給月額・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)

・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。(行(一)相当職員)

①俸給月額 7級以上(国の7級以上相当) ▲9.77%

3級～6級(国の3級～6級相当) ▲7.77%

1級～2級(国の1級～2級相当) ▲4.77%

②俸給の特別調整額(管理職手当) 一律▲10%

③期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%

④地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

※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