独立行政法人勤労者退職金共済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6兆13百億円)で比較的同等と認められる法人と役員報酬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4,345万円　副社長(専務)3,050万円、取締役2,080万円　監査役2,500万円　非常勤監査役830万円

B生保(約5兆円)社長4,120万円　副社長(専務)2,890万円、取締役1,960万円　監査役2,000万円　非常勤監査役470万円

C損保(約3兆円)社長3,140万円　副社長(専務)2,210万円、取締役1,500万円　監査役2,550万円　非常勤監査役120万円

3社平均　社長3,870万円　副社長(専務)2,710万円、取締役1,840万円　監事2,350万円　非常勤監査役476万円

② 平成27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を乗じて獲た額の合計に、その者の職務実績に応じて100分の87.5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27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16.5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、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業務の実績に関する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27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16.5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、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業務の実績に関する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27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16.5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、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業務の実績に関する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27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16.5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、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業務の実績に関する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27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27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A	千円 8,862	千円 5,592	千円 2,303	千円 922 （特別調整手当） 43 （通勤手当）		9月30日	
法人の長B	千円 7,177	千円 5,484	千円 745	千円 904 （特別調整手当） 43 （通勤手当）	10月1日		
A理事	千円 8,182	千円 5,154	千円 2,123	千円 850 （特別調整手当） 54 （通勤手当）		9月30日	＊
B理事	千円 6,667	千円 5,058	千円 687	千円 834 （特別調整手当） 87 （通勤手当）	10月1日		＊
C理事	千円 7,343	千円 4,632	千円 1,908	千円 764 （特別調整手当） 39 （通勤手当）		9月30日	
D理事	千円 7,380	千円 4,542	千円 2,058	千円 749 （特別調整手当） 31 （通勤手当）	10月1日		◇
E理事	千円 7,419	千円 4,632	千円 1,908	千円 764 （特別調整手当） 114 （通勤手当）		9月30日	
F理事	千円 5,963	千円 4,542	千円 617	千円 749 （特別調整手当） 54 （通勤手当）	10月1日		
A監事	千円 6,731	千円 4,188	千円 1,725	千円 691 （特別調整手当） 127 （通勤手当）		9月30日	※
B監事	千円 5,459	千円 4,110	千円 558	千円 678 （特別調整手当） 112 （通勤手当）	10月1日		※
C監事 （非常勤）	千円 1,434	千円 1,434	千円 0	千円 0 （特別調整手当） 0 （通勤手当）		9月30日	
D監事 （非常勤）	千円 1,410	千円 1,410	千円 0	千円 0 （特別調整手当） 0 （通勤手当）	10月1日		

注1：「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されるものである。

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

注3：報酬、賞与、その他の額を千円未満切捨てとしているため、その合計が年間報酬等の総額と一致しないことがある。

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（41.4%）に抑えられており、妥当な報酬水準であると考える。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、14項目中A評価2項目、B評価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（54.8%）に抑えられており、妥当な報酬水準であると考える。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、14項目中A評価2項目、B評価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

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代表取締常務の報酬額（3社平均）と比較すると相当低い水準（76.4%）に抑えられており、妥当な報酬水準であると考える。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、14項目中A評価2項目、B評価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

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（51.9%）に抑えられており、妥当な報酬水準であると考える。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、14項目中A評価2項目、B評価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）

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（59.7％）に抑えられており、妥当な報酬水準であると考える。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、14項目中A評価2項目、B評価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（保険業）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る。また、役員の職務内容の特性や平成26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る。

4　役員の退職手当の支給状況（平成27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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			
監事 （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			

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	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし
監事 （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87.5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27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、本給の引上げ率を国家公務員（行一）と同様に平均0.4%とした。賞与についても国家公務員と同様に年間3.95月分を4.20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9%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12%）

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27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、期末手当勤勉手当、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+扶養手当の月額+本給と扶養手当の月額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、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(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、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。

なお、平成27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0.4%の引き上げ、②地域手当を国家公務員と同様に0.5%引き上げ、③勤勉手当の支給率について国家公務員と同様に0.10月の引き上げを実施した。

2 職員給与の支給状況

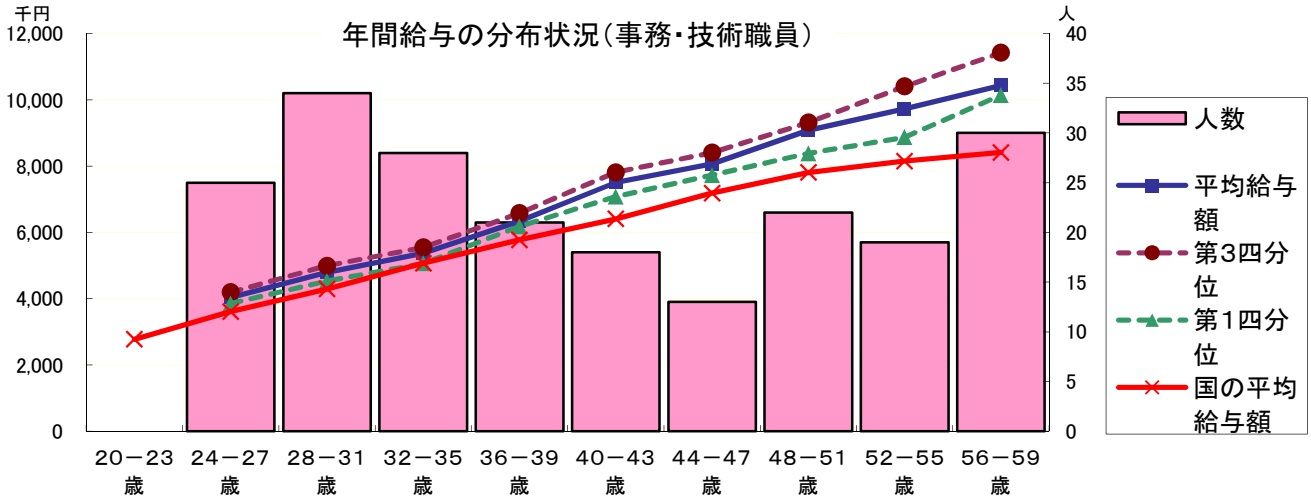
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成27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 210	歳 41.2	千円 7,246	千円 5,370	千円 175	千円 1,876
事務・技術	人 210	歳 41.2	千円 7,246	千円 5,370	千円 175	千円 1,876
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 16	歳 61.8	千円 3,622	千円 3,622	千円 232	千円 0
事務・技術	人 16	歳 61.8	千円 3,622	千円 3,622	千円 232	千円 0

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：研究職種、医療職種、教育職種については、該当がないことから記載を省略。

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	11,202	10,002～ 11,765
本部　課長	34	53.8	9,808	8,071～ 10,800
本部　課長代理	41	48.5	8,273	6,580～ 9,098
本部　係長	52	37.4	6,214	4,601～ 8,063
本部　主任	22	31.5	5,007	4,527～ 5,337
本部　係員	44	27.6	4,287	3,526～ 5,065

④ 賞与（平成27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）		% 59.6	% 59.5	% 59.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 40.4	% 40.5	% 40.5
		最高～最低	% 36.5～48.9	% 36.2～47.9	% 36.3～48.4
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 62.3	% 62.1	% 62.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 37.7	% 37.9	% 37.8
		最高～最低	% 35.7～39.1	% 35.9～39.4	% 35.8～39.3

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	・年齢勘案　115.4 ・年齢・地域勘案　102.1 ・年齢・学歴勘案　115.1 ・年齢・地域・学歴勘案　103.2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	年齢のみで比較した国家公務員の給与水準との比較（対国家公務員指数）は115.4となっているが、これは比較の対象となる国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の職員は全員が東京都特別区の勤務であり、勤務地に応じて支給される特別都市手当(国の地域手当に相当)の支給対象に差があることによるものである。 (国家公務員(行一)の東京特別区（地域手当1級地）の割合　30.2%（平成27年国家公務員給与実態調査第10表から算出)) 国家公務員の給与水準と比較すると、地域勘案指数では102.1、地域・学歴勘案では103.2と高くなっているが、これは国と比べて管理職の割合が高いことが考えられる。 (当法人　24.29%、　国家公務員(行一)　17.3%(俸給の特別調整額支給対象者の割合(平成27年国家公務員給与実態調査第12表から算出))
給与水準の妥当性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　1.1%】 (国からの財政支出額　8,372百万円、支出予算の総額　741,173百万円 ：平成27年度予算) 【累積欠損額　林業退職金共済事業　990百万円(平成27年度決算)】 【管理職の割合　24.29%（常勤職員数　210名中　51名)】 【大卒以上の高学歴者の割合　70.48%（常勤職員数　210名中　148名)】 【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　654,910百万円、給与・報酬等支給総額　2,763百万円 ：平成27年度決算) 【民間事業者等の給与水準との比較　99.5】 (平成27年賃金構造基本統計調査　第2表(保険業(企業規模100～999人：保険媒介代理業、保険サービス業含む))から算出) 【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については、平成22年度1.6%、平成23年度1.3%、平成24年度1.1%、平成25年度1.1%、平成26年度1.2%、平成27年度1.1%と低い水準で推移している。 累積欠損額については、平成27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。 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、また、人件費削減の観点から退職者の補充としての新規採用を抑制していることにより、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。 大卒以上の高学歴者の割合については、新規採用者が大卒者以上であるため、結果として高学歴者の占める割合が高くなっている。 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。 本法人の類似業務を行っている民間保険業の給与水準の比較については、99.5と低くなっている(平成27年賃金構造基本統計調査　第2表(保険業(企業規模100～999人：保険媒介代理業、保険サービス業含む)から算出)。 【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28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、以下の対応を図る。 ・東京都特別区に勤務する職員に支給する特別都市手当（国家公務員の地域手当に相当）について、引き続き国家公務員の18.5%よりも低い水準に留めることとする。 平成28年度に見込まれる対国家公務員指数（推計）は次の通りである。 年齢勘案：115程度 年齢・地域・学歴勘案：102程度 将来的な給与水準是正の目標値を以下の通りとし、平成29年度を目途に達成することとしたい。 年齢勘案：110以下 年齢・地域・学歴勘案：100以下

4　モデル給与

○　22歳（大卒初任給、独身）
月額 187,200円　年間給与 2,767,000円
○　35歳（係長、配偶者・子1人）
月額 383,635円　年間給与 6,215,000円
○　45歳（係長、配偶者・子2人）
月額 491,889円　年間給与 7,969,000円

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9%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12%）
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	前々年度 (平成25年度)	前年度 (平成26年度)	当年度 (平成27年度)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,845,329	千円 1,991,284	千円 2,024,713
退職手当支給額 (B)	千円 203,842	千円 310,934	千円 362,651
非常勤役職員等給与 (C)	千円 200,292	千円 191,640	千円 187,417
福利厚生費 (D)	千円 356,916	千円 378,723	千円 383,447
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 2,606,380	千円 2,872,582	千円 2,958,229

(注1)金額については、単位未満切り捨て
(注2)中期目標期間(平成25年度～29年度)を記載

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:1.7%増

主に国家公務員の給与改定を踏まえた役員報酬、職員俸給、期末勤勉手当、地域手当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。)の失効に伴う増

・「最広義人件費」　対前年度比:3.0%増

給与改定及び特例法の失効に伴う増のほか、退職手当支給額が平成26年度に比べ平成27年度は退職者のうち管理職の占める割合が多かったことにより、支給額が増加したもの

・「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、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。

Ⅳ その他

特になし