

国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構(法人番号7050005005207)
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、「食料・農業・農村」に関する総合的な試験研究である。
役員報酬の支給水準の設定を検討するにあたっては、国家公務員における研究所の長に適用される指定職
俸給表を参考としている。
(理事長については、国家公務員指定職俸給表5号俸を参考としており、同号俸が適用される国家公務員の年
間報酬額は19,491千円と推定)

② 平成29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、常勤役員の俸給の月額や期末特別手当の額について、常勤役員の業績を考慮して理事
長が必要と認めるときは増減することとしているが、平成29年度においては、業績反映による役員報酬の増減は
行わなかった。

③ 役員報酬基準の内容及び平成29年度における改定内容

理事長
副理事長
理事
監事

常勤役員の報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。
月額については、役員給与規程に則り、俸給に諸手当(地域手当、広域異動手当、通勤手
当、単身赴任手当及び寒冷地手当)を加算して算出することとしている。
期末特別手当についても、役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給の月額+地
域手当の月額+広域異動手当の月額+(俸給の月額+地域手当の月額+広域異動手当の
月額)×100分の20+俸給の月額×100分の25)に、6月に支給する場合には100分の
150、12月に支給する場合には100分の180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。

非常勤役員

非常勤役員の報酬支給基準は、役員給与規程に則り、非常勤役員手当(勤務1日につき
27,100円)に通勤手当の日額を加算して算出することとしている。
また、交通用具使用者に係る通勤手当の日額については、常勤役員に適用される月額を
基礎として算出することとしている。
(※平成29年度は該当はない。)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成29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	
理事長	千円 18,451	千円 11,820	千円 5,167	千円 1,418 (地域手当) 46 (通勤手当)		3月31日	※
副理事長	千円 17,616	千円 10,956	千円 4,789	千円 1,315 (地域手当) 556 (通勤手当)		3月31日	*
A理事	千円 15,653	千円 10,020	千円 4,380	千円 1,202 (地域手当) 50 (通勤手当)		3月31日	※
B理事	千円 15,178	千円 9,324	千円 4,076	千円 1,119 (地域手当) 660 (通勤手当)		3月31日	◇
C理事	千円 14,518	千円 9,324	千円 4,076	千円 1,119 (地域手当) 0 (通勤手当)			※
D理事	千円 15,653	千円 10,020	千円 4,380	千円 1,202 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
E理事	千円 15,368	千円 9,324	千円 4,076	千円 1,119 (地域手当) 850 (通勤手当)		3月31日	※
F理事	千円 14,754	千円 9,324	千円 4,076	千円 1,119 (地域手当) 236 (通勤手当)			※
G理事	千円 14,604	千円 9,324	千円 4,076	千円 1,119 (地域手当) 85 (通勤手当)		3月31日	※
H理事	千円 15,126	千円 9,324	千円 4,076	千円 1,119 (地域手当) 608 (通勤手当)		3月31日	◇
I理事	千円 15,141	千円 9,324	千円 4,076	千円 1,119 (地域手当) 623 (通勤手当)		3月31日	
J理事	千円 15,062	千円 9,324	千円 4,076	千円 1,119 (地域手当) 543 (通勤手当)		3月31日	◇
A監事	千円 13,999	千円 8,652	千円 3,782	千円 1,038 (地域手当) 527 (通勤手当)			
B監事	千円 13,740	千円 8,652	千円 3,782	千円 1,038 (地域手当) 268 (通勤手当)			
C監事	千円 14,130	千円 8,652	千円 3,782	千円 1,038 (地域手当) 659 (通勤手当)			◇

注1: 「前職」欄の記号は、役員の前職の種類別に、「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であり、該当がない場合は空欄。

注2: 「地域手当」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ているものである。

注3: 端数処理の関係により、年間報酬等の総額と各内訳の合計額は一致しない場合がある。

3 役員の報酬水準の妥当性について 【法人の検証結果】

理事長

当法人は、農林水産省の試験研究機関を統合し設立された我が国最大の「食料・農業・農村」に関する総合的な試験研究機関であり、高度な専門分野の研究所及び全国を地域別にカバーする研究センター等を配置し、我が国の農業の発展のための研究開発を行っている。

このような機関を代表し、その業務を総理する理事長として、当該分野の研究に実績のある者を招聘する必要があり、当該分野の他機関と同程度の待遇とする必要があることから、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

各法人の公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(平成28年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と職員数が同等規模の他の国立研究開発法人の理事長の年間報酬額を算出した(平成28年度における平均報酬額は19,267千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人理事長の報酬額18,405千円(通勤手当を除く。))

これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は妥当なものと考えます。

副理事長

理事長を補佐して当法人の業務を掌理する副理事長として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

各法人の公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(平成28年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と職員数が同等規模の他の国立研究開発法人の副理事長の年間報酬額を算出した(平成28年度における平均報酬額は18,706千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人副理事長の報酬額17,060千円(通勤手当を除く。))

これらを踏まえると、当法人の副理事長の報酬水準は妥当なものと考えます。

理事

理事長及び副理事長を補佐して当法人の業務を掌理する理事として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

各法人の公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(平成28年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と職員数が同等規模の他の国立研究開発法人の理事の年間報酬額を算出した(平成28年度における平均報酬額は15,696千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人理事の平均報酬額14,735千円(通勤手当を除く。))

これらを踏まえると、当法人の理事の報酬水準は妥当なものと考えます。

監事

当法人の業務を監査する監事として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

各法人の公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(平成28年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と職員数が同等規模の他の国立研究開発法人の監事の年間報酬額を算出した(平成28年度における平均報酬額は13,472千円(推定値)注)ところ、これと同額となっている。(当法人監事の平均報酬額13,472千円(通勤手当を除く。))

これらを踏まえると、当法人の監事の報酬水準は妥当なものと考えます。

注：他の国立研究開発法人の平成28年度における平均報酬額は、常勤職員数が1,000人以上である13法人の平成28年度分の公表値を基に算定した値(通勤手当を除く。)である。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員の報酬は、総務省公表資料による「独立行政法人における役職員の給与水準(平成28年度)」を基に、職員数が同等規模である他の国立研究開発法人の役員の年間報酬額と比較しても同程度からやや低い水準となっている。

また、中長期目標に定められた業務について、農林水産大臣による平成28年度の総合評価結果が「B」評価であり、「食料・農業・農村」に関する技術的な課題を担う中核的な試験研究機関を統括し、的確に業務を遂行していることを鑑みると妥当な報酬水準であると考えます。

4 役員の退職手当の支給状況(平成29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			
	該当者なし					

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
	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

(業績給の仕組み)
 常勤役員の業績を考慮して理事長が必要と認めるときは、俸給の月額や期末特別手当の額を増減する仕組みとしている。
 (今後の対応方針)
 現在の業績給の仕組みを継続。

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

当法人の職員の給与水準については、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当法人の業務実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮し設定している。
人件費管理の基本的方針については、中長期計画における職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、中長期計画に記載した人件費の見積りの範囲内で適切に管理を行っている。

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。)

当法人においては、業績給を導入し、職員の勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率を次により決定している。

(1) 昇給

勤務成績が適切に反映されるよう職員を初任層と中間層及び管理職層に区分し、さらにそれぞれの職員層ごとに、5段階(A～E)の昇給区分に応じた昇給号俸数を設定し、毎年1月1日に前年1年間の勤務成績を判定し昇給させる仕組みとしている。

さらに、研究職員俸給表の適用職員にあつては、顕著な研究業績を挙げたと認められる場合等には、特別な昇給を行っている。

(2) 勤勉手当(査定分)

職員の勤務成績に応じ、100分の190(特定管理職員にあつては、100分の230)を超えない範囲内において成績率を決定し、俸給等の月額にこれに乗ずること等により勤勉手当を支給している。

③ 給与制度の内容及び平成29年度における主な改定内容

職員の給与は、職員給与規程に則り、俸給、俸給調整額及び諸手当(俸給の特別調整額、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当及び寒冷地手当)を支給している。

※職種の別により、支給の対象となる手当が異なる。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給の月額+扶養手当の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に、6月に支給する場合には100分の122.5(特定管理職員にあつては100分の102.5)、12月に支給する場合には100分の137.5(特定管理職員にあつては100分の117.5)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(俸給の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に、理事長が定める基準に従って得られる割合(成績率)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29年度における改定内容は、人事院勧告を参考に次のとおりとしている。

(1) 俸給月額を引き上げ。(平均改定率0.2%)

(2) 扶養手当支給額の見直し。(配偶者13,000円→10,000円、子6,500円→8,000円、配偶者がいない場合の1人目(子11,000円→10,000円、父母等11,000円→9,000円))

(3) 期末・勤勉手当の年間支給月数の引き上げ。(0.05月分 4.45月分→4.5月分)

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29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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2,590	48.1	8,157	5,995	77	2,162
事務・技術	742	47.0	7,028	5,103	75	1,925
研究職種	1,413	48.8	9,438	6,981	78	2,457
技術専門職員	426	47.4	5,757	4,200	78	1,557
指定職員	9	58.2	13,855	10,000	171	3,855
任期付職員	42	41.4	6,468	4,996	130	1,472
事務・技術	2					
研究職種	40	40.9	6,524	5,043	132	1,481
再任用職員	63	61.5	4,025	4,025	87	0
事務・技術	43	61.5	3,864	3,864	69	0
研究職種	20	61.6	4,371	4,371	124	0
非常勤職員	165	48.3	3,386	3,386	108	0
事務・技術	52	51.7	2,059	2,059	91	0
研究職種	29	55.7	6,097	6,097	234	0
委託費等雇用職員	84	43.7	3,272	3,272	75	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:在外職員の区分については該当者がいないため記載を省略している。

注3:表記の区分のうち、教育職種については当法人において職種が存在しないため記載を省略している。

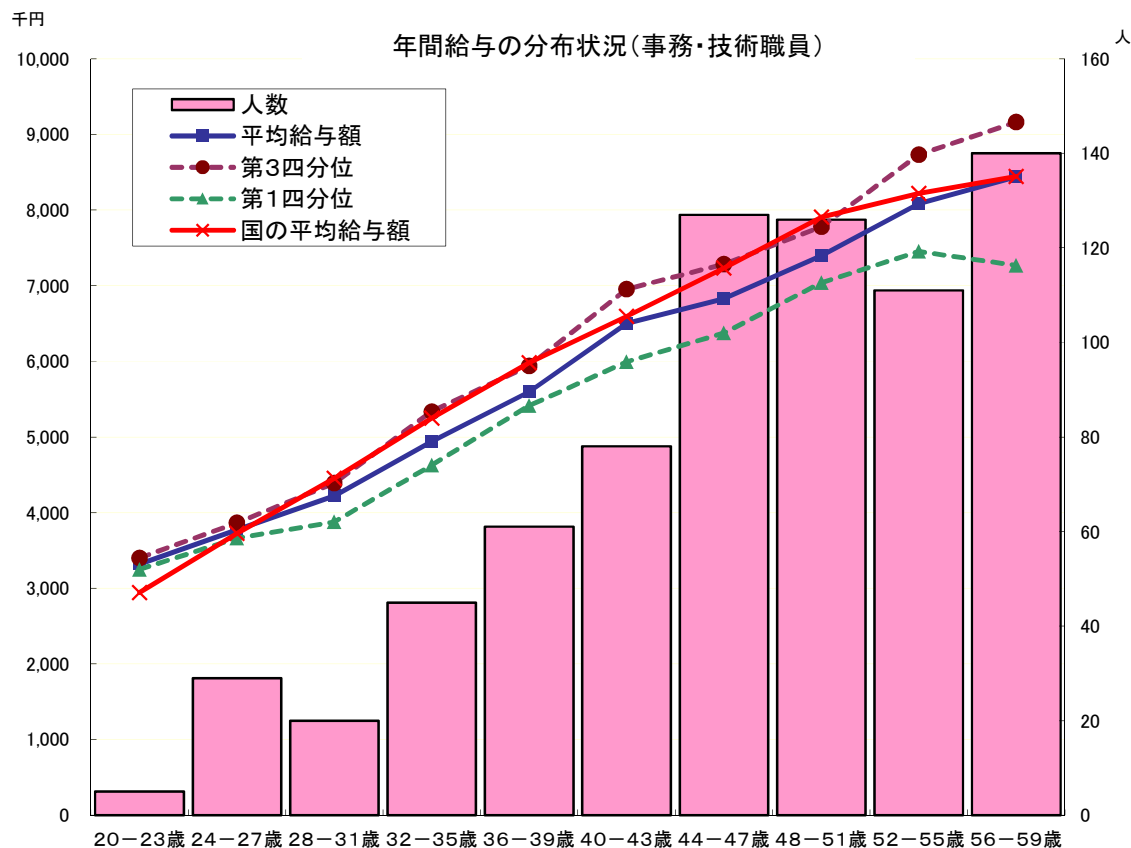
注4:「技術専門職員」とは、試験圃場管理、実験動物管理、その他庁務及びこれらに準ずる専門的業務に従事する職種を示す。

注5:「指定職員」とは、研究所長等のうち理事長が定める役職を占める職員を示す。

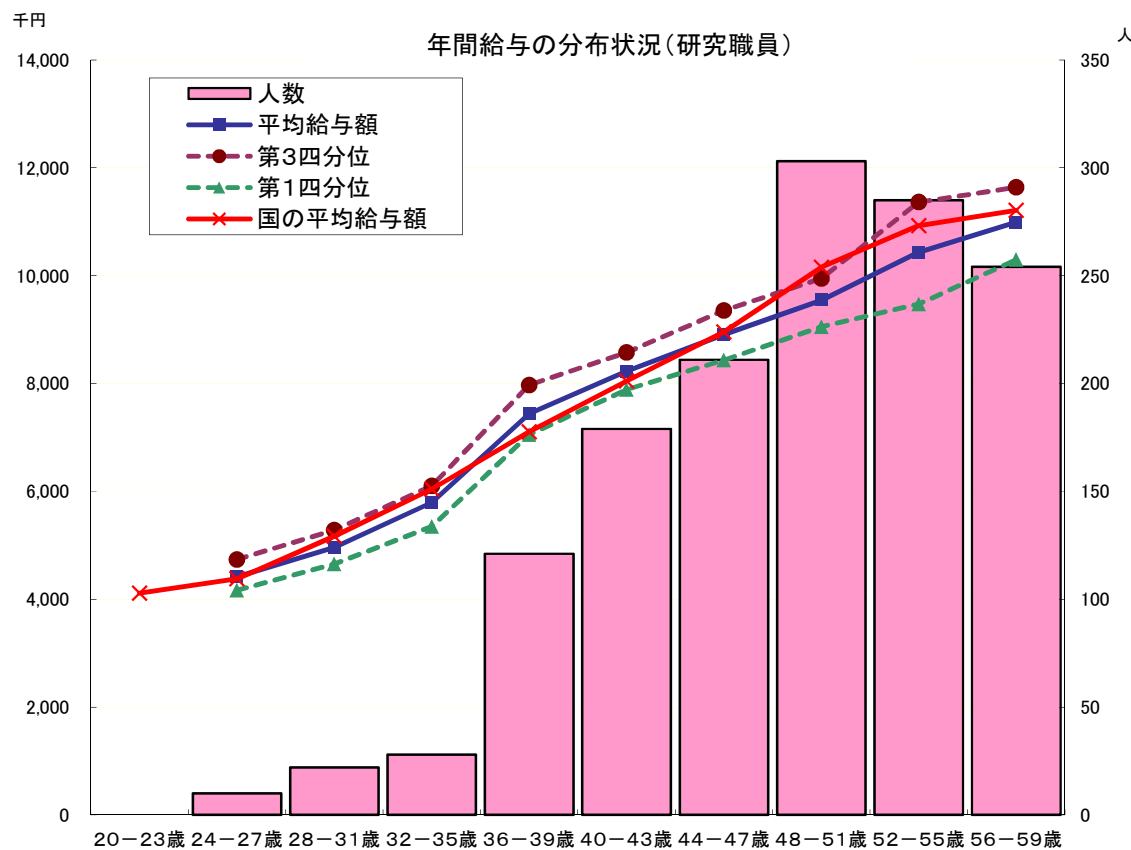
注6:「委託費等雇用職員」とは、委託費等から給与を支給している非常勤職員を示す。

注7:任期付職員の事務・技術職員については、該当者が2人のため、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。

② 年齢別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、④まで同じ。]



注: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:年齢20-23歳には当法人に該当者はいない。

③ 職位別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)

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	27	58.4	10,382	12,377～8,953
本部課長	16	55.2	8,864	10,435～7,055
地方課長	84	56.8	8,644	10,266～6,384
課長補佐	142	53.1	7,772	10,043～6,405
係長	404	44.6	6,506	8,775～4,352
本部係員	20	27.9	4,049	4,707～3,445
地方係員	50	31.4	4,049	5,358～3,142

(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
部長	128	56.4	11,890	14,095～9,372
本部研究課長	35	50.6	9,703	12,316～8,368
地方研究課長	911	51.0	9,750	13,194～7,471
主任研究員	271	41.5	7,834	9,626～6,115
研究員	68	33.1	5,268	6,607～4,139

④ 賞与(平成29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)	%	%	%
		50.5	49.2	49.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		49.5	50.8	50.2
	最高～最低	55.9～39.0	56.2～42.3	54.5～41.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.9	56.8	57.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		41.1	43.2	42.3
	最高～最低	47.8～37.2	49.0～34.7	47.5～36.5

(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)	%	%	%
		51.1	50.2	50.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		48.9	49.8	49.4
	最高～最低	56.8～39.0	56.0～40.3	53.6～40.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		59.1	57.0	58.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		40.9	43.0	42.0
	最高～最低	50.1～35.7	50.3～35.1	49.0～37.9

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 96.7 ・年齢・地域勘案 100.4 ・年齢・学歴勘案 99.0 ・年齢・地域・学歴勘案 101.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は、全国に研究拠点等を配置し、全国的な異動を実施しているため、広域異動手当の受給者の割合が国家公務員に比べて高くなっている。また、寒冷地及び離島その他の生活の著しく不便な地における研究拠点の職員数が多いため、寒冷地手当及び特勤手当の受給者の割合が国家公務員に比べて高くなっている。さらに、住居手当の受給者の割合についても国家公務員に比べて高くなっている。</p> <p>これらのことが、「年齢・地域勘案」及び「年齢・地域・学歴勘案」での指数が100を超える要因となっていると推察される。</p> <p>〈各種手当の受給者の割合〉 広域異動手当：19.0%(国 13.4%) 寒冷地手当：20.8%(国 11.9%) 特勤手当：7.7%(国 0.8%) 住居手当：31.9%(国 22.6%)</p> <p>※国家公務員の数値は、平成29年度国家公務員給与等実態調査報告書(人事院)より算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.2%】 (国からの財政支出額 87,638百万円、 支出予算の総額 88,372百万円：平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額 569百万円(平成28年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 19.0%(常勤職員数743名中 141名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 24.9%(常勤職員数743名中 185名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 41.4%】 (支出総額 65,849百万円、 給与・報酬等支給総額 27,272百万円：平成28年度決算)</p> <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について、当法人は、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっていることに鑑み、引き続き適正な水準の維持に努める。</p> <p>累積欠損額について、民間研究促進業務勘定の累積欠損金569百万円は、政府出資金を財源として民間会社へ研究委託を行う事業であるため一時的に発生したものであり、研究終了後、商品化による売上納付金で欠損金を解消することとなり、給与水準に関係するものではない。</p> <p>当法人の職員給与規程及び給与水準は、国家公務員の職員給与を規定している一般職の職員の給与に関する法律等に基づく国家公務員の給与水準を参考としており、妥当と判断する。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>給与水準は国家公務員とほぼ同じ水準であり、国家公務員を参考にした給与規程に基づき支給が行われていることから、法人の給与は妥当な水準にあると考える。</p> <p>なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、勤務地が全国広範囲に所在していることから、広域異動手当及び寒冷地手当を受給する職員の割合やその他の諸手当を受給する職員の割合が高いためである。</p>
講ずる措置	<p>中長期計画における人事に関する計画に基づき人員の適正な配置を行い、給与については、職務の特性や国家公務員・民間企業の給与等を参考とし、引き続き適正な給与水準となるように努める。</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 97.6 ・年齢・地域勘案 105.1 ・年齢・学歴勘案 96.9 ・年齢・地域・学歴勘案 103.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は、全国に研究拠点等を配置し、全国的な異動を実施しているため、広域異動手当及び単身赴任手当の受給者の割合が国家公務員に比べて高くなっている。また、寒冷地における研究拠点の職員数が多いため、寒冷地手当の受給者の割合についても国家公務員に比べて高くなっている。さらに、扶養手当及び住居手当の受給者の割合についても国家公務員に比べて高くなっている。</p> <p>これらのことが、「年齢・地域勘案」及び「年齢・地域・学歴勘案」での指数が100を超える要因となっていると推察される。</p> <p>〈各種手当の受給者の割合〉 広域異動手当：5.5% (国 0.5%) 単身赴任手当：5.3% (国 2.8%) 寒冷地手当：14.2% (国 0.1%) 扶養手当：66.0% (国 57.1%) 住居手当：41.7% (国 30.1%)</p> <p>※国家公務員の数値は、平成29年度国家公務員給与等実態調査報告書(人事院)より算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.2%】 (国からの財政支出額 87,638百万円、 支出予算の総額 88,372百万円：平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額 569百万円(平成28年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 15.0%(常勤職員数1,413名中 212名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数1,413名中 1,413名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 41.4%】 (支出総額 65,849百万円、 給与・報酬等支給総額 27,272百万円：平成28年度決算)</p> <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について、当法人は、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっていることに鑑み、引き続き適正な水準の維持に努める。</p> <p>累積欠損額について、民間研究促進業務勘定の累積欠損金569百万円は、政府出資金を財源として民間会社へ研究委託を行う事業であるため一時的に発生したものであり、研究終了後、商品化による売上納付金で欠損金を解消することとなり、給与水準に関係するものではない。</p> <p>当法人の職員給与規程及び給与水準は、国家公務員の職員給与を規定している一般職の職員の給与に関する法律等に基づく国家公務員の給与水準を参考としており、妥当と判断する。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>給与水準は国家公務員とほぼ同じ水準であり、国家公務員を参考にした給与規程に基づき支給が行われていることから、法人の給与は妥当な水準にあると考える。</p> <p>なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、勤務地が全国広範囲に所在していることから、広域異動手当及び寒冷地手当を受給する職員の割合やその他の諸手当を受給する職員の割合が高いためである。</p>
講ずる措置	<p>中長期計画における人事に関する計画に基づき人員の適正な配置を行い、給与については、職務の特性や国家公務員・民間企業の給与等を参考とし、引き続き適正な給与水準となるように努める。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給)
月額 179,200円 年間給与 2,946,000円
 - 35歳(本部係長)
月額 311,136円 年間給与 5,184,000円
 - 50歳(本部課長補佐)
月額 435,568円 年間給与 7,354,000円
- ※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 月額 10,000円、子1人につき月額 8,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- (業績給の仕組み)
職員の勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率を決定している。
- (今後の対応方針)
現在の業績給の仕組みを継続。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 27,272,168	千円 26,923,012
退職手当支給額 (B)	千円 2,928,639	千円 2,410,322
非常勤役員等給与 (C)	千円 3,671,546	千円 4,009,549
福利厚生費 (D)	千円 4,686,696	千円 4,667,566
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 38,559,049	千円 38,010,449

注1: 非常勤役員等給与について、財務諸表附属明細書「役員及び職員の給与明細」の非常勤職員給与には、人材派遣会社等からの人材派遣サービスの経費が計上されていないため本表とは一致しない。

総人件費について参考となる事項

- ①フルタイム勤務の再雇用職員数が増加したことにより、非常勤役員等給与(対前年度比+9.2%)となったが、常勤職員数が減少したため給与、報酬等支給総額が減少(対前年度比△1.3%)、及び福利厚生費が減少(対前年度比△0.4%)した。また、役職員の退職手当規程を改正し支給率を引き下げたこと、及び退職者数が減少したため退職手当支給額も減少(対前年度比△17.7%)した。上記の要因により最広義人件費は対前年度比△1.4%となっている。
- ②「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1月以降、以下の措置を講ずることとした。
- ・役員の退職手当について、平成30年1月より、在職期間に応じて計算される支給額に以下の割合を乗じて得られる額へ引き下げの改正を行った。
平成30年1月1日から100分の83.7の割合を乗じて得た額。
 - ・職員の退職手当について、平成30年3月より、退職する者の退職する理由及び勤続期間に応じて計算される支給率に以下の割合を乗じて得られる支給率へ引き下げの改正を行った。
平成30年3月1日から100分の83.7の割合を乗じた支給率。
なお、職員への周知期間を確保するため、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとなっている。

IV その他

特になし。