

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19,010千円と推定)

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、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。
平成27年度においては、農林水産大臣による平成26年度に係る当法人の業務実績の総合評価がB評価であったこと等を踏まえ、業績反映による役員報酬の増減は行わなかった。
※平成26年度の評価にあつては、農林水産大臣の評価結果であり、B評価が標準。なお、平成25年度までの評価にあつては、農林水産省独立行政法人評価委員会の評価結果であり、A評価が標準。

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

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142.5、12月に支給する場合には100分の177.5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。
なお、平成27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。(各号俸について1,000円引き上げ)
(2)広域異動手当の支給割合を引き上げ。(異動前後の事務所間の距離区分60km以上300km未満3%→4%、300km以上6%→8%)
(3)単身赴任手当の支給月額を引き上げ。(基礎額23,000円→26,000円、加算額の限度額45,000円→58,000円)
(4)期末特別手当の年間支給月数を引き上げ。(0.2月分 3月分→3.2月分)

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。
なお、平成27年度における改定内容は、人事院勧告を参考に報酬単価の引き上げ(0.4%)を実施した。
(※平成27年度は該当はない。)

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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
理事長	18,291	11,820	5,003	1,418 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
副理事長	17,436	10,956	4,637	1,315 (地域手当) 528 (通勤手当)			*
A理事	16,218	10,020	4,275	1,263 (地域手当) 660 (通勤手当)		3月31日	◇
B理事	7,196	4,662	1,765	559 (地域手当) 210 (通勤手当)		9月30日	◇
C理事	15,289	9,324	4,015	1,343 (地域手当) 607 (通勤手当)			◇
D理事	15,513	10,020	4,241	1,202 (地域手当) 50 (通勤手当)		3月31日	※
E理事	15,513	10,020	4,241	1,202 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
F理事	14,938	9,324	3,946	1,119 (地域手当) 549 (通勤手当)		3月31日	※
G理事	14,474	9,324	3,946	1,119 (地域手当) 85 (通勤手当)		3月31日	※
H理事	14,673	9,324	3,946	1,119 (地域手当) 284 (通勤手当)			※
I理事	14,647	9,324	3,946	1,119 (地域手当) 258 (通勤手当)			※
J理事	14,589	9,324	3,946	1,119 (地域手当) 200 (通勤手当)		3月31日	※
A監事	13,981	8,652	3,662	1,038 (地域手当) 629 (通勤手当)			
B監事	13,548	8,652	3,662	1,038 (地域手当) 196 (通勤手当)		3月31日	◇
C監事	13,884	8,652	3,662	1,038 (地域手当) 532 (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。

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をする必要があることから、一般職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。

総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(平成26年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と同等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26年度における平均報酬額は19,594千円(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18,241千円(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える。

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。

総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(平成26年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と同等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26年度における平均報酬額17,292千円(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16,908千円(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える。

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。

総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(平成26年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と同等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26年度における平均報酬額15,907千円(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14,790千円(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える。

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。

総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(平成26年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、当法人と同等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26年度における平均報酬額13,408千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人監事の平均報酬額13,352千円(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える。

注：他の国立研究開発法人の平成26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10法人の平成26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26年度)」を基に、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低い水準となっている。

また、中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26年度の総合評価結果が「B」評価であったこと、更に、「食料・農業・農村」に関する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
	千円	年	月		
	該当者なし				

注:「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。

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175(特定管理職員にあつては、100分の215)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を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27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、特勤勤務手当、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おいては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おいては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27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0.4%)

(2) 号俸を増設(一般職員俸給表4級から6級まで、技術専門職員俸給表4級にそれぞれ8号俸を増設)

(3) 広域異動手当の支給割合を引き上げ。(異動前後の事務所間の距離区分60km以上300km未満3%→4%、300km以上6%→8%)

(4) 単身赴任手当の支給月額を引き上げ。(基礎額23,000円→26,000円、加算額の限度額45,000円→58,000円)

(5) 期末・勤勉手当の年間支給月数の引き上げ。(0.25月分 4.1月分→4.35月分)

(6) 平成28年1月1日の昇給の号俸数を1号俸抑制。

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		うち賞与
				うち通勤手当		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2,111	47.4	7,980	5,932	74	2,048
事務・技術	490	47	6,954	5,094	81	1,860
研究職種	1,204	47.7	9,172	6,862	70	2,310
技術専門職員	412	47	5,647	4,159	77	1,488
指定職員	5	57.3	13,862	10,268	112	3,594
任期付職員	20	40.1	5,939	4,613	61	1,326
事務・技術	2	—	—	—	—	—
研究職種	18	40.2	6,116	4,762	62	1,354
非常勤職員	84	43.5	2,456	2,456	77	0
事務・技術	25	48	1,838	1,838	70	0
研究職種	3	47.5	2,166	2,166	38	0
委託費等雇用職員	56	41.2	2,748	2,748	83	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: 在外職員及び再任用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、医療職種及び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。

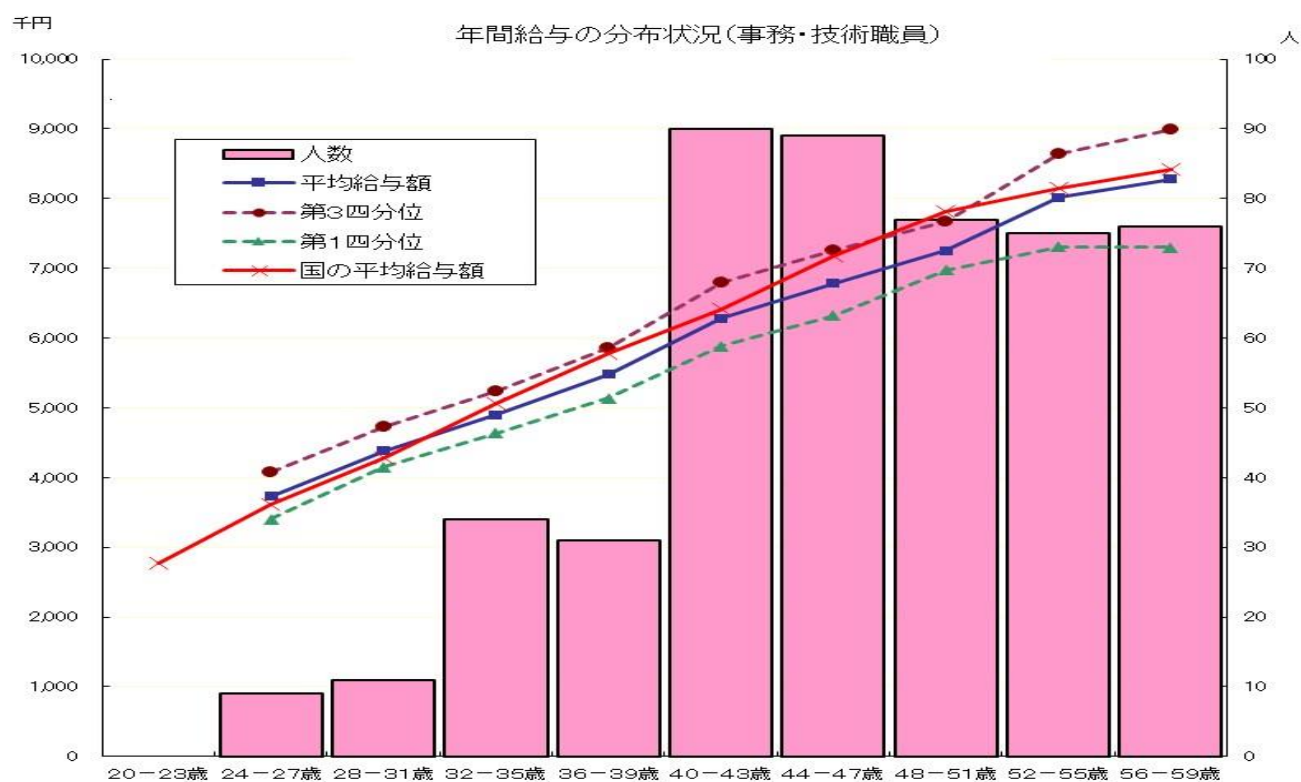
注4: 「技術専門職員」とは、試験圃場管理、実験動物管理、その他庁務及びこれらに準ずる専門的業務に従事する職種を示す。

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。

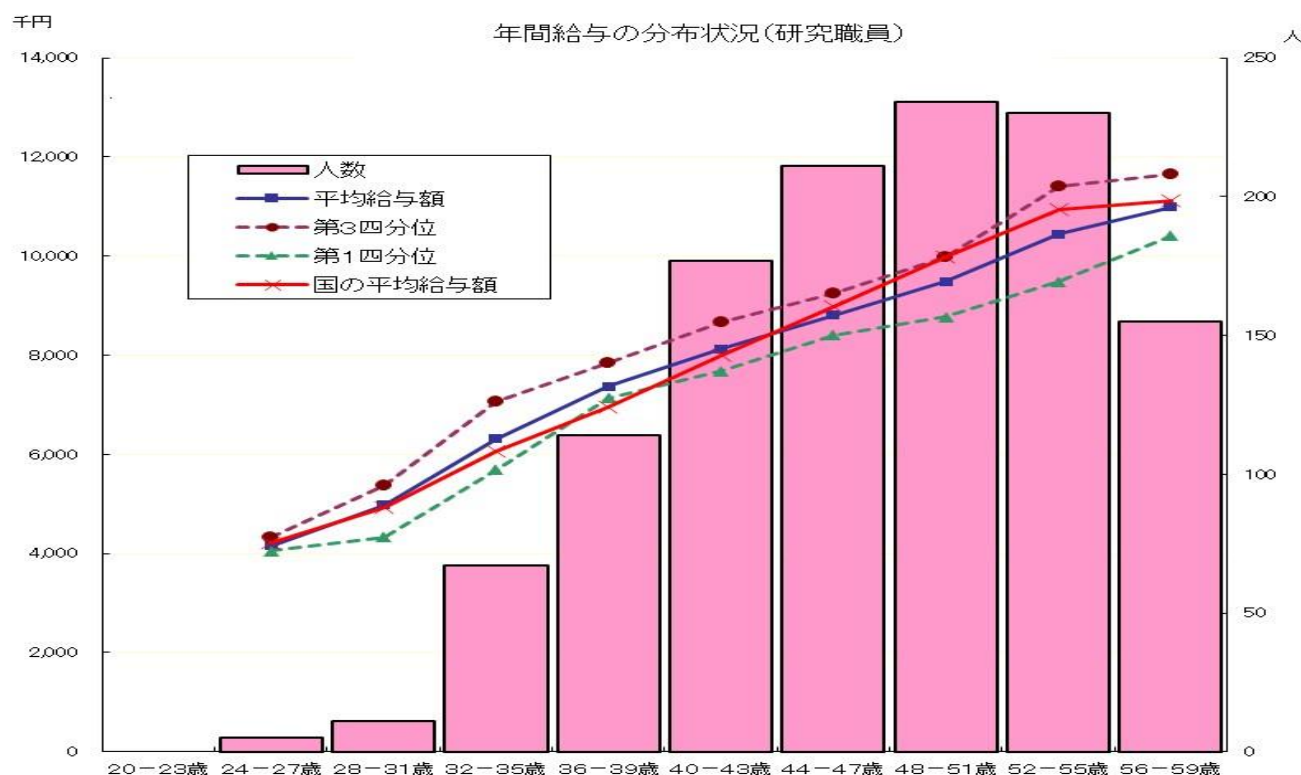
注6: 「委託費等雇用職員」とは、委託費等から給与を支給している非常勤職員を示す。

注7: 任期付職員の事務・技術については、該当者が2人以下のため、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1:①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:年齢20-23歳には当法人に該当者はいない。



注1: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	13	57.9	10,379	11,240～8,994
本部課長	12	56.3	8,851	9,403～8,032
地方課長	48	57.2	8,556	9,871～6,866
課長補佐	94	53.0	7,622	8,901～6,475
係長	301	43.9	6,341	7,852～4,192
本部係員	9	30.1	3,936	4,976～3,331
地方係員	15	30.8	4,253	4,922～3,331

(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	98	56.1	11,767	13,042～9,779
本部研究課長	20	50.8	9,811	11,890～8,293
地方研究課長	746	50.3	9,588	12,596～7,340
主任研究員	274	40.7	7,645	9,126～5,831
研究員	66	34.3	5,481	6,623～3,919

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)	%	%	%
		52.9	52.7	52.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		47.1	47.3	47.2
	最高～最低	53.3～40.9	52.7～40.4	50.3～40.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		61.8	58.4	60.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38.2	41.6	40.0
	最高～最低	45.4～33.9	48.0～32.8	46.7～34.0

(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)	%	%	%
		53.8	52.1	52.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		46.2	47.9	47.1
	最高～最低	54.9～35.7	55.3～39.3	52.0～38.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		62.0	58.5	60.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38.0	41.5	39.9
	最高～最低	48.3～35.0	54.2～29.5	50.7～33.9

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 96.5 ・年齢・地域勘案 99.5 ・年齢・学歴勘案 99.2 ・年齢・地域・学歴勘案 100.3
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ているが、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・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〉 寒冷地手当：17.7% (国 12.6%) 住居手当：31.7% (国 19.9%)</p> <p>※国家公務員の数値は、平成27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 61,842百万円、 支出予算の総額 62,358百万円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 29,562百万円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 18.6%(490名中 91名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 14.9%(常勤職員数490名中 73名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 36.8%】 (支出総額 56,376百万円、 給与・報酬等支給総額 20,758百万円：平成26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2,314百万円は、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っている。また、特例業務勘定の累積欠損金27,248百万円は、平成17年度まで実施されていた出資事業(政府出資金を財源として民間会社と共同で設立した研究子会社で研究を進める事業)において、子会社が出資金を財源として研究を行っていたことから発生したものであり、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・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、寒冷地に勤務する職員数が多く、寒冷地手当の受給者の割合が国家公務員に比べ高くなっているため、また、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	—

(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 98.2 ・年齢・地域勘案 106.6 ・年齢・学歴勘案 97.7 ・年齢・地域・学歴勘案 105.9
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：6.0%(国 0.3%) 単身赴任手当：5.9%(国 1.8%) 寒冷地手当：18.5%(国 0%) 扶養手当：67.9%(国 57.3%) 住居手当：44.4%(国 25.4%)</p> <p>※国家公務員の数値は、平成27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 61,842百万円、 支出予算の総額 62,358百万円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 29,562百万円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 13.5%(1,204名中 163名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 99.9%(常勤職員数1,204名中 1,203名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 36.8%】 (支出総額 56,376百万円、 給与・報酬等支給総額 20,758百万円：平成26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2,314百万円は、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っている。また、特例業務勘定の累積欠損金27,248百万円は、平成17年度まで実施されていた出資事業(政府出資金を財源として民間会社と共同で設立した研究会社で研究を進める事業)において、子会社が出資金を財源として研究を行っていたことから発生したものであり、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、広域異動手当等を受給する職員の割合が高いため、また、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	—

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 176,700円 年間給与 2,878,000円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人(15歳未満))
月額 331,072円 年間給与 5,423,000円
- 45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人(15歳未満))
月額 450,800円 年間給与 7,475,000円

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23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 21,479,631	千円 19,213,236	千円 19,029,283	千円 20,757,882	千円 21,007,120
退職手当支給額 (B)	千円 1,758,744	千円 1,857,105	千円 2,080,547	千円 1,785,321	千円 1,794,655
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,960,844	千円 2,753,812	千円 2,525,374	千円 2,624,975	千円 2,653,070
福利厚生費 (D)	千円 3,286,570	千円 3,015,445	千円 3,062,456	千円 3,298,541	千円 3,499,504
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,485,789	千円 26,839,598	千円 26,697,660	千円 28,466,719	千円 28,954,349

注1: 非常勤役職員等給与について、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。

注2: 退職手当支給額について、財務諸表附属明細書「役員及び職員の給与明細」の退職手当には、退職給付引当金の額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 給与、報酬等支給総額の対前年度比は+1.2%であり、要因としては、給与制度の改正（俸給月額の上引き上げ、賞与の年間支給月数の引き上げ）等を行ったことによるものである。

また、最広義人件費については、対前年度比+1.7%となったが、上記の要因に加えて、退職者数の増加に伴う退職手当支給額の増加（対前年度比+0.5%）、再雇用職員数の増加による非常勤役職員等給与の増加（対前年度比+1.1%）、年金一元化による共済組合負担金率の上引き上げに伴う福利厚生費の増加（対前年度比+6.1%）によるものである。

② 「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、平成25年1月から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25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25年1月1日から平成25年9月30日までの期間、100分の98の割合を乗じて得た額。

平成25年10月1日から平成26年6月30日までの期間、100分の92の割合を乗じて得た額。

平成26年7月1日以降の期間、100分の87の割合を乗じて得た額。

・職員の退職手当について、平成25年2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25年2月1日から平成25年9月30日までの期間、100分の98の割合を乗じた支給率。

平成25年10月1日から平成26年6月30日までの期間、100分の92の割合を乗じた支給率。

平成26年7月1日以降の期間、100分の87の割合を乗じた支給率。

Ⅳ その他

特になし。