

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人海洋研究開発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 平成24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については機構の役員報酬規程に基づき支給している。
このうち、期末特別手当については「文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができる」としており、平成24年度においては当該規定に基づき平成23年度の業績評価を反映している。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 平成24年2月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例措置に関する法律(以下「特例法」という。)に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて役員報酬規程を改正し、4月から減額を行った。具体的には、本給、特別地域手当及び期末特別手当に対し一律△9.77%の減額を行った。 }

理事 { 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて役員報酬規程を改正し、4月から減額を行った。具体的には、本給、特別地域手当及び期末特別手当に対し一律△9.77%の減額を行った。 }

理事(非常勤) { 該当なし }

監事 { 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて役員報酬規程を改正し、4月から減額を行った。具体的には、本給、特別地域手当及び期末特別手当に対し一律△9.77%の減額を行った。 }

監事(非常勤) { 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて役員報酬規程を改正し、4月から減額を行った。具体的には、本給に対し一律△9.77%の減額を行った。 }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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	16,116	10,882	4,146	1,088 (特別地域手当)	4月1日		※
A理事	13,396	8,868	3,373	887 (特別地域手当) 268 (通勤手当)			※
B理事	13,483	8,868	3,423	887 (特別地域手当) 305 (通勤手当)	4月1日		◇
C理事	13,408	8,868	3,368	887 (特別地域手当) 285 (通勤手当)			※
A監事	10,344	7,601	1,959	760 (特別地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		※
B監事(非常勤)	1,061	1,061		()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。
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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成24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
法人の長	12,120	8年0月	H24.3.31	1.0	文部科学省独立行政法人評価委員会による業績勘案率に基づいた業績勘案率を反映し支給された手当	*※
理事A					該当者なし	
監事A					該当者なし	
監事A(非常勤)					該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。
注2:「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。

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

業務運営の効率化、効果的推進のために、優秀な人材の確保、適切な配置及び資質の向上を目指し、各事業の遂行に必要とされる人員配置計画を定め、適切な職員の配置を行い、人件費の管理を行っている。

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

中期計画に定める人件費の算定ルールにより算出される総額を踏まえ、業務の実績を考慮し、かつ社会一般の情勢に適合したものとなるよう定める。

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

勤務成績の給与への反映の度合いを高めることを目的とした人事評価制度を導入し、評価結果を昇級及び期末手当に反映している。

[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
本給	4号給を標準として1号給から8号給以内の幅において、職階ごとに、人事評価結果に応じた昇給幅を定め昇給させる。
期末手当	人事評価に応じて、支給割合を決定する。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

- ・本給表A(事務・技術系職員に適用)の引下げ(3級の高位の号数～5級で△0.1%～△0.5%、6級以上～△0.4%～△0.5%)
- ・本給表B(研究系職員に適用)の引下げ(1級～5級の高位の号数で△0.1%～△0.5%、6級△0.5%)
- ・6月期期末手当を減額調整(平成23年人事院勧告対応分)
- ・給与構造改革による本給改定に伴う経過措置(本給補填)の引下げ(なお、当該本給補填は、平成26年3月31日を以て廃止)
- ・また、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて、以下の措置を講ずることとした。

【役員について】

- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
- ・本給関係の措置の内容:
本給に対して△9.77%の減額
- ・諸手当関係の措置の内容:
特別地域手当に対して△9.77%の減額
期末特別手当一律△9.77%の減額

【職員について】

- ・実施期間:平成24年7月から原則として24か月を基本とする
- ・本給表関係の措置の内容:
職種別にキャリアで定められた減額率に従い△4.77%～△9.77%の範囲で減額
- ・諸手当関係の措置の内容:
地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、船員手当、超過勤務手当、深夜手当及び休日勤務手当を本給の減額率に応じてそれぞれ減額
役職手当一律△10.0%の減額
期末手当一律△9.77%の減額

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24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	284	42.6	6,953	5,129	91	1,824
事務・技術	233	41.9	6,673	4,929	88	1,744
研究職種	51	46.0	8,237	6,048	104	2,189

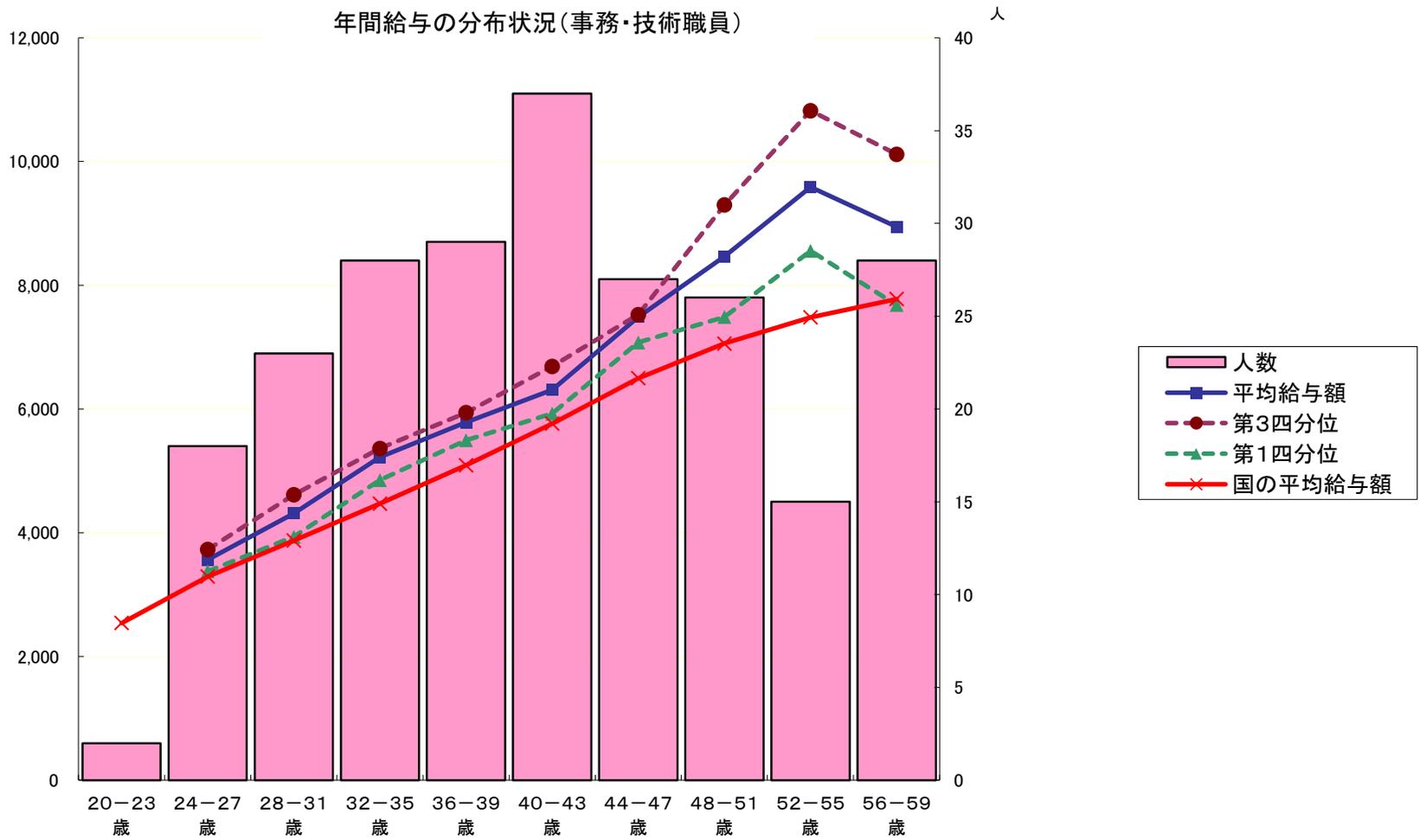
注:医療職種、教育職種について表示を省略している。
また、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員がいないため記載を省略した。

(年俸制職員)

区分	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	581	42.0	6,176	6,133	107	43
事務・技術	134	44.2	6,475	6,475	122	0
研究職種	275	41.9	7,661	7,661	97	0
ポストク研究員	21	32.7	5,244	5,244	74	0
出向職員	12	46.7	8,477	6,371	226	2,106
事務スタッフ	139	41.0	2,891	2,891	106	0

注:医療職種、教育職種について表示を省略している。
また、常勤職員及び非常勤職員がいないため記載を省略した。

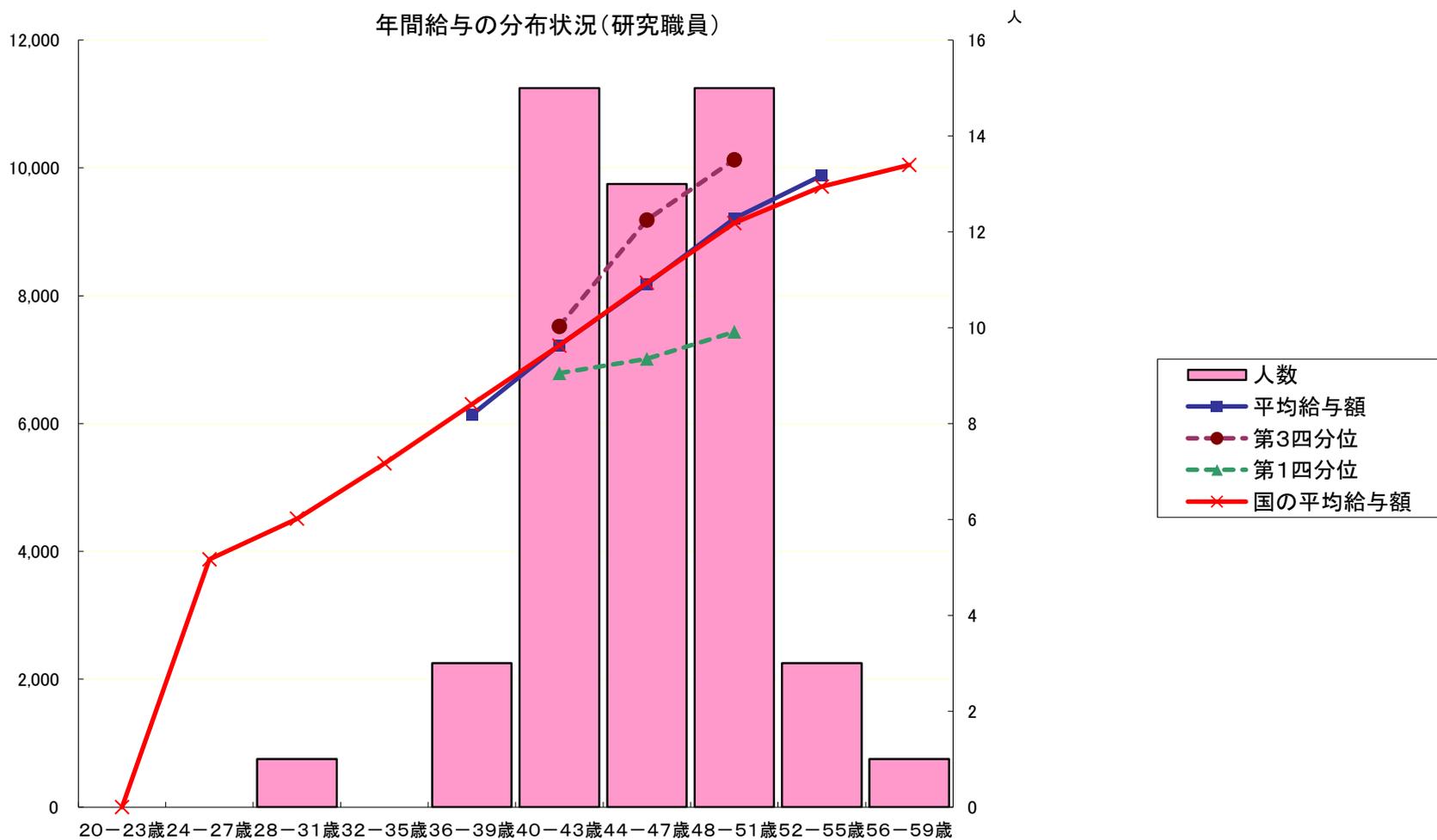
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注: 20～23歳の該当者は2人のため、平均給与額、年間給与額の第1・第3四分位については表示しない。

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、⑤まで同じ。
(事務・技術職員)

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
本部部長	13	55.8	10,553	10,964	10,748	10,553	10,964
本部課長	40	51.7	8,609	9,504	9,097	8,609	9,504
本部課長補佐	44	45.8	6,751	7,350	7,143	6,751	7,350
本部係長	56	42.0	5,512	6,137	6,013	5,512	6,137
本部係員	80	32.5	3,729	5,311	4,746	3,729	5,311



注:28～31歳、56～59歳の該当者は2人以下のため、平均給与額については表示しない。
 注:20-23歳、24-27歳、28-31歳、32-35歳、52-55歳、56-59歳については4人以下のため、第1・第3四分位を表示しない。

(研究職員)

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
本部研究部長	3	50.2	-	-	11,019	-	-
本部研究課長	19	49.1	8,693	9,799	9,373	9,799	9,799
本部研究課長補佐	19	44.6	7,043	7,520	7,361	7,520	7,520
本部主任研究員	8	42.9	6,342	6,788	6,610	6,788	6,788
本部研究員	2	-	-	-	5,440	-	-

注:本部研究部長及び本部研究員については、3人以下のため、第1・第3四分位を表示しない。
 注:本部研究員については、2人以下のため、平均年齢を表示しない。

③ 職級別在職状況等(平成25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	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		統括	主幹	副主幹	主任	副主任	主事	副主事
人員 (割合)	233 人	12 人 (5.2%)	40 人 (17.2%)	53 人 (22.7%)	54 人 (23.2%)	46 人 (19.7%)	26 人 (11.2%)	2 人 (0.9%)
年齢(最高～最低)		59 歳	59 歳	59 歳	54 歳	41 歳	29 歳	
		52	46	39	34	29	24	
所定内給与年額(最高～最低)		7,824 千円	7,337 千円	6,326 千円	5,512 千円	5,145 千円	3,375 千円	
		7,164	5,823	4,471	3,746	3,096	2,420	
年間給与額(最高～最低)		11,125 千円	10,365 千円	8,194 千円	7,323 千円	6,814 千円	4,469 千円	
		10,271	7,846	6,144	5,042	4,174	3,204	

注:1級職員については2人以下のため、個人に関する情報が特定されることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項を表示しない。

(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		上席研究員	主任研究員	主任研究員	研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	51 人	1 人 (2.0%)	19 人 (37.3%)	20 人 (39.2%)	9 人 (17.6%)	2 人 (3.9%)	0 人 (%)
年齢(最高～最低)			58 歳	50 歳	48 歳		
			46	40	37		
所定内給与年額(最高～最低)			8,525 千円	6,174 千円	5,347 千円		
			6,215	5,050	4,492		
年間給与額(最高～最低)			11,793 千円	8,497 千円	7,152 千円		
			8,493	6,853	6,086		

注:6級及び2級職員については2人以下のため、個人に関する情報が特定されることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項を表示しない。

④ 賞与(平成24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)	% 70	% 70	% 70
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 30	% 30	% 30
	最高～最低	% 45～15	% 45～15	% 45～15
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 70	% 70	% 70
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 30	% 30	% 30
	最高～最低	% 33.6～25.5	% 33.6～25.5	% 33.6～25.5

(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)	% 70	% 70	% 70
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 30	% 30	% 30
	最高～最低	% 45～15	% 45～15	% 45～15
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 70	% 70	% 70
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 30	% 30	% 30
	最高～最低	% 33.6～25.5	% 33.6～25.5	% 33.6～25.5

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)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

115.5

対他法人(事務・技術職員)

108.6

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

100.0

対他法人(研究職員)

100.4

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						
指数の状況	対国家公務員 115.5						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>118.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>112.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>117.5</td> </tr> </table>	地域勘案	118.5	学歴勘案	112.6	地域・学歴勘案
地域勘案	118.5						
学歴勘案	112.6						
地域・学歴勘案	117.5						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>(1) 学歴構成 当機構は、地球環境変動研究、地球内部ダイナミクス研究、海洋・極限環境生物圏研究及びシミュレーションに関する研究の他、海洋に関する基盤技術開発において世界をリードする研究開発を推進しており、極めて高度な知識を有する研究者が在籍している。事務技術組織においては、これらの研究者と一体となり、機構の将来にわたって研究マネジメント、機構の組織運営等高度な業務を迅速かつ的確に遂行していくため、当機構の研究開発、研究施設・設備の運用等専門性の高い事業を理解し、企画立案力、折衝力及び国際調整力等の優れた能力を必要としている。従って、学歴が大卒以上(特に理工系修士課程修了者)の者を中心に採用しており、国家公務員行政職と比較して大卒以上の比率が非常に高い。 大学卒以上である職員の割合： ・国家公務員(行政職(一)適用者):53.4%(うち修士以上卒:5.4%)* ・海洋研究開発機構:82.0%(うち修士以上卒35.6%) *人事院国家公務員給与の概要(平成24年8月)による</p> <p>(2) 管理職員の割合 当機構は、研究者の流動性を維持し世界最先端の研究水準を維持するために研究者の多くを任期制職員として雇用しているとともに、研究遂行上必要とされる色々の役割と業態に対応するべく複数の雇用形態を併用した人員体制を採っており、多様な人員の管理に係る綿密な業務については各研究組織に事務部門をおき、研究推進に係る事務管理を一手に担う体制を採っている。また、当機構においては8隻に及ぶ船舶の運航管理及び勤務形態の複雑な船員の人員管理を行う事務組織が不可欠である。当機構においては経営企画部、総務部、経理部等といった管理部門と、研究推進部門及び船舶運航部門とが密に連携して迅速に判断を下し、高度な業務を遂行する必要があるため、各事務組織において多くの管理職員を必要としている。これらの組織においては業務の効率化を推進した結果、常勤職員においてはより担当業務が高度化する傾向にあり、その結果として国家公務員行政職と比較して管理職員の割合が高くなっている。</p> <p>管理職員の割合 ・国家公務員:17.0%(平成24年国家公務員給与等実態調査結果における行政職(一)俸給の特別調整額受給者の割合) ・海洋研究開発機構:22.3%(ただし、比較対象職員233人に、事務・技術業務に従事している任期付職員134人、事務スタッフ139人、出向職員12人を加えた場合、管理職の割合は14.5%となる。)</p>						
	<p>(3) 特例法に準じた給与の減額措置の実施時期 給与の臨時特例措置については、労使協議の結果、平成24年7月1日より実施となった(措置内容については、国家公務員と同等)。このため、平成24年度における対国家公務員指数は給与臨時特例措置の開始時期の違いにより、影響が生じたものと思われる。</p> <p>(4) 人員構成 当機構は、人材の活用方針として、任期制職員を積極的に活用している。とりわけ、国家公務員と比較するならば、行政職(一)俸給表でいうところの1級から3級相当の業務について、その多くを給与体系が完全職務給である任期制支援職職員の担当業務として位置付けることで、効率的な人員配置を行い、以て年功序列的に人件費が上昇していくことを抑制している。 現在のラスパイレス指数(対国家公務員指数)においては、その比較対象が定年制職員に限定されるため、これら支援職層を中心とする任期制職員が数字上反映されていない。具体的には、事務・技術系の職員としては定年制及び任期制の合計518人が在職している。本紙で公表しているラスパイレス指数とは、前述518人のうち定年制職員分の233人(45.0%)の数字となっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 初公表時(平成16年度)の比較指標は117.1であり、今回と比較すると1.6ポイント減少している。これはその間、期末手当における国家公務員を超える支給月数の引下げや役職手当の引下げ、特別昇給の廃止等を行った結果であると考えられる。なお、本年度は国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた給与見直しの実施期間が短いことにより一時的に給与水準の比較指標が増加している。今後も独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨に則り、引き続き適正な給与水準の確保に取り組んでいく必要があると考える。</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 94.5% 支出予算の総額に占める給与、報酬等支給総額の割合8.4% (国からの財政支出額 76,151,822,000円、支出予算の総額 80,598,257,000円： 平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 海洋は地球環境の変化に大きく関連し、地球上のすべての生命維持のために必要不可欠なものである。海洋に関する科学的な知見の充実が重要であり、地球温暖化や巨大海溝型地震・津波への対応、海洋鉱物資源の開発等、政策課題対応型の研究開発が必要とされており、海洋研究の次世代を担う人材育成の重要性が指摘されている。国家基幹技術を始めとする海洋に関する基盤的な技術開発力や海洋科学技術に関する基礎的な研究開発力を着実に強化し、推進することが必要となる。これらの事業の性格が国からの財政支出を受けている理由である。このような国家プロジェクトの研究開発の実施のために、高度な専門知識と業務遂行能力を維持するため現在の給与水準となっている。</p>
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>
講ずる措置	<p>①平成25年度に見込まれる対国家公務員指数 中期計画において目標とした、年齢勘案116.4未満を達成している状況ではあるが、引き続き適切な給与水準(平成23年度の指数:114.5未満)となるよう努める。</p> <p>②講ずる措置 人事評価による抑制的昇給制度の実施 平成24年の人事院勧告に準拠した昇給抑制(55歳を超える職員を対象)の実施 平成24年の人事院勧告に準拠した高位の号給から昇格した場合の本給月額増加額の縮減 特例法に準拠した減額措置の実施</p> <p>上記に加え、現在、対国家公務員指数の比較対象外となっている任期制職員についても比較の対象となるよう、関係省庁へ要望していきたい。</p>

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員	100.0					
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>106.1</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>99.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>105.5</td> </tr> </table>	地域勘案	106.1	学歴勘案	99.6	地域・学歴勘案
地域勘案	106.1						
学歴勘案	99.6						
地域・学歴勘案	105.5						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>(1)学歴構成 当機構は、地球環境変動研究、地球内部ダイナミクス研究、海洋・極限環境生物圏研究及びシミュレーションに関する研究の他、海洋に関する基盤技術開発において世界をリードする研究開発を推進しており、極めて高度な知識を有する研究者が在籍している。従って、学歴が修士修了以上の者しか存在しない。 修士修了以上である職員の割合： ・国家公務員(研究職):74.2% ・海洋研究開発機構:100.0% *「平成24年人事院勧告 参考資料」から引用</p> <p>(2)管理職の割合 当機構は、研究者の流動性を維持し世界最先端の研究水準を維持するために、平成19年より研究者を原則として任期制職員として雇用している。そのため、現存する定年制職員の中では、管理職の割合が高く出る傾向がある。 管理職員の割合 ・海洋研究開発機構:43.1%(ただし、比較対象職員51人に、任期制職員として研究業務に従事している研究職種275人、ポストドクトラル研究員21人を加えた場合、管理職の割合は6.3%となる。)</p> <p>(3)特例法に準じた給与の減額措置の実施時期 給与の臨時特例措置については、労使協議の結果、平成24年7月1日より実施となった(措置内容については、国家公務員と同等)。このため、平成24年度における対国家公務員指数は給与臨時特例措置の開始時期の違いにより、影響が生じたものと思われる。</p> <p>(4)人員構成 当機構の研究職については、平成19年からは原則任期制職員のみ採用となっており、現在定年制職員は既存の51人となっている。そのため、ラスパイレズ指数(国家公務員指数)の比較においても、母数が極めて小さいため、人事異動等により指数が変動しやすい傾向がある。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。</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 94.5% 支出予算の総額に占める給与、報酬等の支給総額の割合8.4% (国からの財政支出額 76,151,822,000円、支出予算の総額 80,598,257,000円： 平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 海洋は地球環境の変化に大きく関連し、地球上のすべての生命維持のために必要不可欠なものである。海洋に関する科学的な知見の充実が重要であり、地球温暖化や巨大海溝型地震・津波への対応、海洋鉱物資源の開発等、政策課題対応型の研究開発が必要とされており、海洋研究の次世代を担う人材育成の重要性が指摘されている。国家基幹技術を始めとする海洋に関する基盤的な技術開発力や海洋科学技術に関する基礎的な研究開発力を着実に強化し、推進することが必要となる。これらの事業の性格が国からの財政支出を受けている理由である。このような国家プロジェクトの研究開発の実施のために、高度な専門知識と業務遂行能力を維持するため現在の給与水準となっている。</p>
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>
講ずる措置	<p>①平成25年度に見込まれる対国家公務員指数 国家公務員と同水準であるため、今後も国家公務員の給与の動向を注視し、適切な給与水準となるよう努める。</p> <p>②講ずる措置 人事評価による抑制的昇給制度の実施 平成24年の人事院勧告に準拠した昇給抑制(55歳を超える職員を対象)の実施 平成24年の人事院勧告に準拠した高位の号給から昇格した場合の本給月額が増加額の縮減</p> <p>なお、当該年度については、特例法に準じた給与の臨時特例措置が7月からとなった影響を受けているものの、次年度については、年度を通じての実施となるため、適切な給与水準が確保できることが見込まれる。</p>

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成21 年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 6,785,526	千円 6,883,028	千円 (%) △97,502 (△1.42)	千円 (%) 252,535 (3.87)
退職手当支給額 (B)	千円 134,811	千円 154,484	千円 (%) △19,673 (△12.73)	千円 (%) △ 53,888 (△28.56)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 463,383	千円 433,193	千円 (%) 30,190 (6.97)	千円 (%) △ 371,581 (△44.50)
福利厚生費 (D)	千円 1,580,307	千円 1,583,959	千円 (%) △3,652 (△0.23)	千円 (%) 35,377 (2.29)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,964,028	千円 9,054,665	千円 (%) △ 90,637 (△1.00)	千円 (%) △ 137,556 (△1.51)

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

区分	対前年度比
給与、報酬等支給総額	△1.42%
最広義人件費	△1.00%

○人件費の増減分析

給与、報酬等支給総額は、人員は増加しているが、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じた措置の実施により、97,502千円の減額となった。ただし、実施時期については、国家公務員と異なる。

退職手当の支給額は、退職者の減少により19,673千円の減額となった。

非常勤役員等給与は、派遣職員の増加により30,190千円の増額となった。

福利厚生費は、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じた措置の実施に伴う社会保険料の事業主負担の減額、宿舍の管理委託費の削減等により3,652千円の減額となった。

以上から、最広義人件費としては前年に比べ90,637千円の減額となった。

【給与減額支給措置に係る削減額(予算ベース)】403,449千円(うち役員及び定年制職員については、239,499千円)

【「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、法人において講じた措置に係る削減額】

・役員：0円(退職者不在のため。)

・職員：現在、国家公務員の退職手当の給付水準の見直しに準じた措置の導入について労働組合との労使交渉を重ねているところである。

IV 法人が必要と認める事項

「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。

・役員に関する講じた措置の概要:国に準じて支給率を87/100に変更した。

【経過措置】

87/100とあるのは、平成25年1月1日～同年9月30日までの間に退職した場合においては「98/100」とし、同年10月1日～平成26年6月30日までの間に退職した場合においては「92/100」とする経過措置を設けた。

・職員に関する講じた措置の概要:現在、国家公務員の退職手当の給付水準の見直しに準じた措置の導入について労働組合との労使交渉を重ねているところである。

【平成25年度に実施する給与水準見直しの内容】

・平成24年の人事院勧告に準拠した、昇給抑制(55歳を超える職員が対象)については、給与法改正に合わせて、当機構の自主的・自律的労使関係の中で対応する予定。

・平成24年の人事院勧告に準拠した、高位の号給から昇格した場合の本給月額が増加額の縮減については、労使で協議の上、規則を改正し、平成25年7月1日付で施行する予定である。

・平成25年人事院勧告についても、国家公務員の給与水準の見直しの動向に応じて、当機構の自主的・自律的労使関係の中で、適切な給与水準を維持するよう必要な措置を講じていくものとする。

・人事評価による抑制的昇給制度の実施。