

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25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25年度においては当該規定に基づき平成24年度の業績評価を反映している。

海洋研究開発機構は、海洋に関する基盤的研究開発及び学術研究に関する協力等の業務を総合的に行い、海洋科学技術の水準の向上を図り、学術研究の発展に資することを目的としている。特に、地球深部探査船「ちきゅう」の運用については、国際プロジェクトである国際深海科学掘削計画を推進しつつ、世界的にも顕著な成果を多数挙げるなど、中期目標期間最終年度へ向けて順調に実績を挙げてきた。

そうした組織の中で、海洋研究開発機構の長は、法人全体の研究業務を総括する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。

理事長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬30,695千円と比較した場合、同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額20,439千円と比べてもそれ以下となっている。

また、文部科学省が所管する科学技術（人文科学のみに係るものを除く。）に関する研究開発を主要な業務とする他法人の長と比較しても、その報酬等の総額はそれらと均衡するものであると同時に、毎年的人事院勧告の結果を反映しているところであり、職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、参考となる他法人及び民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

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平成24年3月27日付をもって改正を行った役員報酬規程（平成24年4月1日付施行）に基づき、平成24年度に引き続き平成25年度においても減額を行った。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平成24年3月27日付をもって改正を行った役員報酬規程（平成24年4月1日付施行）に基づき、平成24年度に引き続き平成25年度においても減額を行った。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平成24年3月27日付をもって改正を行った役員報酬規程（平成24年4月1日付施行）に基づき、平成24年度に引き続き平成25年度においても減額を行った。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平成24年3月27日付をもって改正を行った役員報酬規程（平成24年4月1日付施行）に基づき、平成24年度に引き続き平成25年度においても減額を行った。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25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 16,170	千円 10,882	千円 4,200	千円 1,088 (特別地域手当)			※
A理事	千円 13,457	千円 8,868	千円 3,423	千円 887 (特別地域手当) 279 (通勤手当)			※
B理事	千円 13,485	千円 8,868	千円 3,423	千円 887 (特別地域手当) 307 (通勤手当)			◇
C理事	千円 13,463	千円 8,868	千円 3,423	千円 887 (特別地域手当) 285 (通勤手当)			※
A監事	千円 11,319	千円 7,601	千円 2,934	千円 760 (特別地域手当) 24 (通勤手当)			※
C監事 (非常勤)	千円 1,061	千円 1,061	千円 ()				

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25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	千円	年 月			該当者なし	
理事A	千円	年 月			該当者なし	
監事A	千円 4,236	年 月 4 0	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	*※
監事A (非常勤)	千円	年 月			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な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	人事評価の応じて、支給割合を決定する。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

① 平成25年1月1日から施行された人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部改正に準拠し、55歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、高位の号俸から昇格した場合の本給月額を増加額を縮減した。

② 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。
(職員について)

・実施期間：平成24年7月～平成26年3月

・本給関係の措置の内容：

職種別キャリアで定められた減額率に従い4.77%から9.77%までの範囲で減額

・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減額

役職手当に対して10.0%の減額

期末手当に対して9.77%の減額

(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

期末特別手当に対して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25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	人 277	歳 43.2	千円 6,906	千円 5,123	千円 92	千円 1,783
事務・技術	人 233	歳 42.4	千円 6,605	千円 4,910	千円 87	千円 1,695
研究職種	人 44	歳 47.5	千円 8,502	千円 6,251	千円 123	千円 2,251

注：医療職種、教育職種については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はいないため記載を省略した。

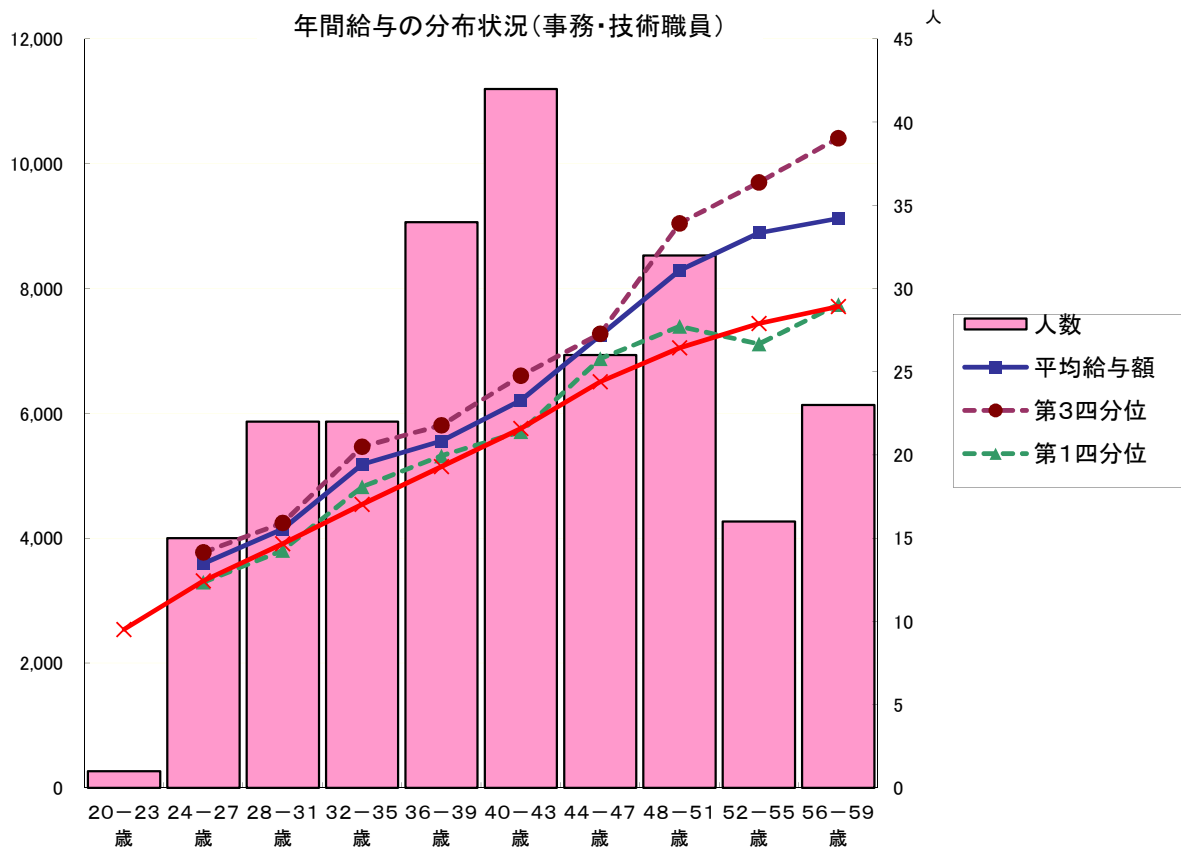
(年俸制職員)

任期付職員	人 544	歳 42.1	千円 5,518	千円 5,474	千円 107	千円 44
事務・技術	人 192	歳 42.3	千円 5,843	千円 5,843	千円 107	千円 0
研究職種	人 177	歳 41.8	千円 7,067	千円 7,067	千円 101	千円 0
ポスドク研究員	人 18	歳 33.5	千円 5,089	千円 5,089	千円 88	千円 0
出向職員	人 10	歳 50.1	千円 9,478	千円 7,090	千円 232	千円 2,388
事務スタッフ	人 147	歳 42.8	千円 3,013	千円 3,013	千円 106	千円 0

注：医療職種、教育職種については表示を省略している。

また、常勤職員及び非常勤職員は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。〕

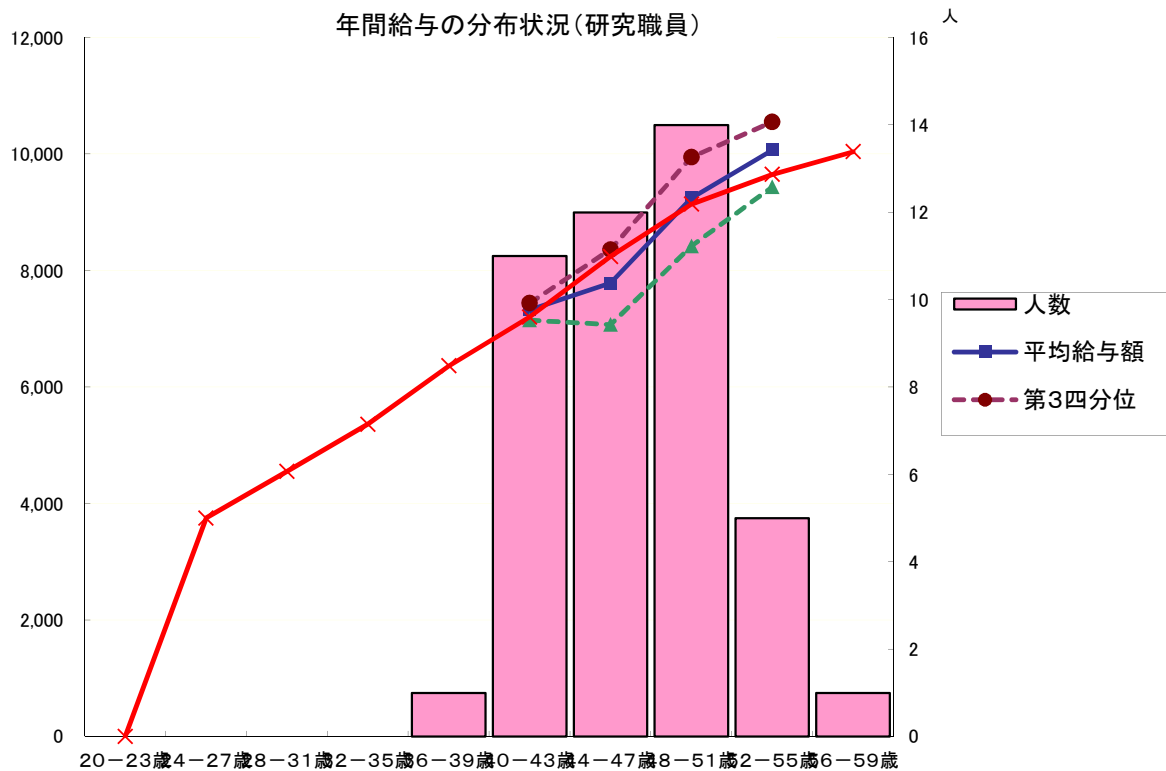


注:20-23歳の該当者は2人以下のため、平均給与及び年間給与額の第1・第3四分位を記載していない。

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
本部部长	11	56.5	10,412	10,679	10,556	10,679	10,679
本部課長	47	51.4	8,445	9,307	8,808	9,307	9,307
本部課長補佐	46	45.7	6,554	7,203	6,908	7,203	7,203
本部係長	55	41.8	5,344	6,006	5,806	6,006	6,006
本部係員	74	33.0	3,804	5,467	4,749	5,467	5,467



注:36-39歳及び56-59歳の該当者は1人であるため、平均給与及び年間給与額の第1・第3四分位を記載していない。

(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	6	50.8	10,515	11,871	10,386	11,871	11,871
本部研究課長	16	50.2	8,674	9,769	9,185	9,769	9,769
本部研究課長補佐	10	44.4	7,150	7,518	7,393	7,518	7,518
本部主任研究員	12	44.9	6,776	7,313	7,124	7,313	7,313

③ 職級別在職状況等(平成26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	11 人 (4.7%)	49 人 (21.0%)	50 人 (21.5%)	56 人 (24.0%)	40 人 (17.2%)	25 人 (10.7%)	2 人 (0.9%)
年齢(最高 ～最低)		59～53 歳	59～43 歳	59～40 歳	55～34 歳	44～28 歳	32～25 歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		7,547 ～ 7,248 千円	7,152 ～ 5,398 千円	5,852 ～ 4,447 千円	5,459 ～ 3,709 千円	5,094 ～ 2,954 千円	4,105 ～ 2,394 千円	
年間給与 額(最高 ～最低)		10,729 ～ 10,402 千円	10,013 ～ 7,231 千円	7,743 ～ 5,970 千円	7,183 ～ 4,948 千円	6,682 ～ 3,903 千円	5,432 ～ 3,132 千円	

注:1級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(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		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)	44 人	4 人 (9.1%)	18 人 (40.9%)	22 人 (50.0%)	() %	() %	() %
年齢(最高 ～最低)		54～49 歳	59～45 歳	51～39 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,012 ～ 6,829 千円	8,460 ～ 5,508 千円	6,070 ～ 4,725 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与 額(最高 ～最低)		11,530 ～ 9,568 千円	11,561 ～ 7,447 千円	8,356 ～ 6,350 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円

④ 賞与(平成25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))

112.8

対他法人(事務・技術職員)

108.0

(研究職員)

対国家公務員(行政職(一))

99.5

対他法人(研究職員)

101.5

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 112.8	
	参考	地域勘案 116.2 学歴勘案 109.8 地域・学歴勘案 115.2
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</p> <p>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。</p> <p>大学卒以上である職員の割合：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員(行政職（一）適用者）：54.1%（うち修士以上卒：5.6%）※ ・海洋研究開発機構：84.1%（うち修士以上卒39.5%） <p>※人事院による「国家公務員給与の概要」（平成25年8月）に基づく</p> <p>(2) 管理職員の割合</p> <p>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、人事部、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：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員：17.1%（人事院による「平成25年国家公務員給与等実態調査結果」第12表における行政職（一）俸給の特別調整額受給者の割合に基づく） ・海洋研究開発機構：24.9%（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192人、事務スタッフ147人、出向職員10人を加えた場合、管理職の割合は13.9%となる。） 	
	<p>(3) 人員構成</p> <p>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。</p> <p>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582人が在籍している。本紙で公表しているラスパイレス指数とは、前述582人のうち定年制職員分の233人（40.0%）の数字となっている。</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 91.7% (国からの財政支出額 43,072,882,000円、支出予算の総額 46,988,403,000円：平成25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24年度決算）</p> <p>【検証結果】 該当なし</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4.3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。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、労働組合の理解を得ながら、引き続き適正な給与水準に向けて取り組んでいく必要があると考える。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>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、人事評価による抑制的昇給制度等により適切な給与水準（平成25年度の指数：112.8未満）となるよう努める。</p>

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員	99.5					
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>105.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>98.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.5</td> </tr> </table>	地域勘案	105.2	学歴勘案	98.9	地域・学歴勘案
地域勘案	105.2						
学歴勘案	98.9						
地域・学歴勘案	104.5						
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)：73.9%※ ・海洋研究開発機構：100.0% ※「平成25年人事院勧告」「参考資料」「1 国家公務員給与関係」に基づく</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：50.0%（ただし、比較対象職員44人に、年俸制の定年制職員27人、任期制職員として研究業務に従事している研究職種177人、ポストドクトラル研究員18人を加えた場合、管理職の割合は24.1%となる。）</p> <p>(3) 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、ラスパイレス指数（国家公務員指数）の比較対象となる定年制職員は年俸制適用者を除く既存の44人となっている。そのため、ラスパイレス指数の比較においては、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>						
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 91.7% （国からの財政支出額 43,072,882,000円、支出予算の総額 46,988,403,000円：平成25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24年度決算）</p> <p>【検証結果】 該当なし</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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ただきたい。</p>						

講ずる措置

国家公務員の水準未満であるため、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。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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 6,726,081	千円 6,785,526	千円 (%) △59,445 (△0.88)	千円 (%) 193,090 (2.96)
退職手当支給額 (B)	千円 196,560	千円 134,811	千円 (%) 61,749 (45.80)	千円 (%) 7,861 (4.17)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 406,781	千円 463,383	千円 (%) △56,602 (△12.21)	千円 (%) △428,183 (△51.3)
福利厚生費 (D)	千円 1,560,952	千円 1,580,307	千円 (%) △19,355 (△1.22)	千円 (%) 16,022 (1.04)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,890,374	千円 8,964,028	千円 (%) △73,654 (△0.82)	千円 (%) △211,211 (△2.32)

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」は、人員は増加したものの、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、59,445千円の減額となった。

「退職手当支給額」は、退職者の増加により61,749千円の増額となった。

「非常勤役職員等給与」は、派遣職員の減少により、56,602千円の減額となった。

「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及び宿舍の管理委託費の削減により19,355千円の減額となった。

以上から、「最広義人件費」は前年に比べ73,654千円の減額となった。

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、役員については平成25年3月31日から（平成25年1月1日付遡及適用）、職員については平成25年10月1日から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日から同年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日から平成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：機構の退職手当制度を国と同じ「基本額（退職日の本給月額×退職理由別・勤続年数別支給率）＋調整額」によるものとし、支給率を87/100とした。

【経過措置】

87/100とあるのは、平成25年10月1日から平成26年6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7月1日から平成27年3月31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。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし