

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

当法人は、我が国唯一の「森林・林業・木材産業」に係る総合的な研究機関であり、併せて水源林造成事業等及び森林保険事務を実施している。役員報酬水準を検討するにあたって、類似の業務を実施している民間法人や独立行政法人等がないため、近隣の研究機関である法人等を参考とした。

② 令和6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、役員の業績を考慮して必要があると認められるときは、常勤役員が受けるべき俸給の月額を増額し、又は減額するものとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

理事長
理事
監事

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。月額については森林研究・整備機構役員給与規程に則り、俸給(理事長:898,000円、理事:820,000~829,000円、監事:716,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても森林研究・整備機構役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額((俸給+地域手当+広域異動手当)+((俸給+地域手当+広域異動手当)×20/100)+(俸給×25/100))に6月に支給する場合においては100分の165.0、12月に支給する場合においては100分の170.0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、令和6年度においては、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表の改定を参考にして、役員俸給表を引上げる改定(1.1%)及び6月期の期末特別手当の支給割合を0.05月分引下げる改定、12月期の期末特別手当の支給割合を0.05月分引上げる改定を行った。また、人件費を巡る厳しい状況を踏まえ、一部役員については引上げ額と同額の減額措置を併せて行った。

監事(非常勤)

非常勤役員の報酬支給基準は、日額(28,900円)及び通勤手当から構成されている。月額については森林研究・整備機構役員給与規程に則り、日額と通勤手当日額に出勤日数を乗じた額としている。

なお、令和6年度においては、役員俸給表との均衡を基本に引上げ改定(日額200円)を行った。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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)	
理事長	17,702	10,776	4,866	1,724 336	(地域手当) (通勤手当)		
A理事	16,347	9,840	4,443	1,574 490	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	◇
B理事	15,908	9,840	4,443	1,574 51	(地域手当) (通勤手当)	3月31日	※
C理事	15,857	9,840	4,443	1,574 0	(地域手当) (通勤手当)	3月31日	◇
D理事	16,192	9,948	4,560	1,591 93	(地域手当) (通勤手当)	3月31日	◇
E理事	14,702	9,948	2,988	1,591 175	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	
A監事	3,347	1,432	1,552	229 134	(地域手当) (通勤手当)	5月8日	
B監事 (非常勤)	3,187	3,179	0	8	(通勤手当)		※
C監事 (非常勤)	745	723	0	22	(通勤手当)	1月1日	

注1: 「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2: 「前職」欄の「※」は、退職公務員(常勤の国家公務員として職務に従事した者)、「◇」は、役員出向者(独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者)、「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)、「※※」は、退職公務員が独立行政法人等の役職員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者、該当がない場合は空欄であることを示す。

3 役員の報酬水準の妥当性

【法人の検証結果】

理事長

当法人は、「森林・林業・木材産業」に係る研究を行う我が国唯一の総合的な研究開発型独立行政法人であり、国内における「森林・林業・木材産業」分野の研究を主導するとともに、国際的にも主要な「森林・林業・木材産業」に係る研究機関の一つとして、国際機関との連携を行っている。また、水源林造成事業等及び森林保険事務も実施しており、令和6年度末常勤職員数は1,117人と、法人の規模もかなり大きいものとなっている。

このような法人の運営のためには、森林・林業・木材産業の研究・行政に関して優れた知見を有していることに加え、高いマネジメント能力を有する人材を登用する必要がある。このような人材を登用するためには、他の研究開発型独立行政法人と同程度の待遇をする必要がある。

また、総務省が公表している「独立行政法人の役職員の給与水準等の公表(令和5年度)」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(令和5年度における推定平均報酬額は20,364千円(通勤手当を除く。))ところ、これより低いものとなっている。

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られる。

理事

理事は、理事長を補佐するため、当法人の業務の一部を担当し、その職務に関して職員を指揮監督している。

当法人の理事の報酬は、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設定している。

また、総務省が公表している「独立行政法人の役職員の給与水準等の公表(令和5年度)」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(令和5年度における推定平均報酬額は16,388千円(通勤手当を除く。))ところ、やや低いものとなっている。

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られる。

監事

監事は独立行政法人通則法第20条2項に基づき、理事長と同様、農林水産大臣から任命された独立の機関として、当法人の業務を監査することにより、当法人の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な当法人の統治体制の確立に資する責務を負っている。

当法人の監事の報酬は、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設定している。

また、総務省が公表している「独立行政法人の役職員の給与水準等の公表(令和5年度)」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(令和5年度における推定平均報酬額は14,191千円(通勤手当を除く。))ところ、同程度の水準となっている。

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られる。

監事(非常勤)

非常勤監事は常勤監事と同様に独立行政法人通則法第20条2項に基づき、理事長と同様、農林水産大臣から任命された独立の機関として、当法人の業務を監査することにより、当法人の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な当法人の統治体制の確立に資する責務を負っている。

非常勤監事の給与水準に関しては同等の国立研究開発法人との比較に必要な勤務日数が公表されていないため、当法人の常勤監事(当法人と同等の他の国立研究開発法人の常勤監事と同程度の水準)の報酬額と比較したところ、
常勤監事:年換算報酬(給与)8,592,000円/52週/5日≒33,000円
B非常勤監事:3,179,900円/110日≒28,900円(日額28,900円)
C非常勤監事:722,500円/25日≒28,900円(日額28,900円)

であり、非常勤監事の報酬水準は、常勤監事よりも低い水準となっている。このため当法人の監事(非常勤)の報酬水準は妥当なものと考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員の報酬は、総務省が公表している「独立行政法人の役職員の給与水準等の公表(令和5年度)」を基に、同等規模である他の国立研究開発法人における役員の年間報酬額と比較しても同程度の水準となっている。

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令和5年度の総合評価結果が標準評定で「B」評価以上であったこと等から、研究開発、水源林造成、森林保険等に関する業務を的確に遂行し、当該法人を総理する長または長を補佐する役員の報酬として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(令和6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
理事長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 2,265	年 2	月 0	R6.3.31	1.1	
監事	千円 該当者なし	年	月			

注1: 業績勘案率は、農林水産大臣が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する。

注2: 「前職」欄の「※」は、退職公務員(常勤の国家公務員として職務に従事した者)、「◇」は、役員出向者(独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者)、「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)、「※※」は、退職公務員が独立行政法人等の役職員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者、該当がない場合は空欄であることを示す。

注3: 非常勤役員には退職手当を支給しないこととしているため省略した。

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
理事長	該当者なし
理事	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて(平成27年5月25日総務大臣決定)」に基づき業績勘案率を計算した結果1.1となり、その他考慮すべき事項等もないため、業績勘案率を1.1と決定した。 総務省独立行政法人評価制度委員会においても意見はなかった。 このことから、理事の退職手当の水準は妥当であると判断している。
監事	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現行の仕組みを継続する方針である。

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

当法人職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与水準を参考としている。
国家公務員・・・令和6年国家公務員給与等実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が405,378円となっており、当法人の事務系職員の平均給与月額は433,818円となっているが、中長期計画及び年度計画における総人件費、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、中長期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

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)

給与については、職員の発揮した能率又は職員の勤務成績を人事評価の項目として判定し、昇給に反映させている。具体的には、職員を初任層、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日に直近の人事評価に応じて昇給させる。

勤勉手当について、6月期においては100分の205(特定管理職員にあつては、100分の245)、12月期においては100分の210(特定管理職員にあつては、100分の250)を超えない範囲内において人事評価に基づく成績率を決定し、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する。

③ 給与制度の内容

国立研究開発法人森林研究・整備機構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、極地観測等手当、特地勤務手当、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)としている。

期末手当(次欄記載の改訂の後のもの)については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の127.5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+地域手当+広域異動手当)に国立研究開発法人森林研究・整備機構職員給与規程実施細則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

期末特別手当については、期末特別手当基礎額((俸給+地域手当+広域異動手当)+(俸給+地域手当+広域異動手当)×20/100)+(俸給×25/100))に6月に支給する場合においては100分の165.0、12月に支給する場合においては100分の170.0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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改正内容

一般職の職員の給与に関する法律の給与改定を参考にして、

(1) 一般職員俸給表等の引き上げ

一般職員俸給表については、若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、そこから改定率を逡減させる形で俸給表を改定(改定率平均3.0%)
研究職員俸給表等については、一般職員俸給表との均衡を基本に改定

(2) 任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当の支給割合の引上げ (3.40月分→3.45月分)

(3) 期末手当の支給割合の引上げ

特定管理職員以外の職員(2.45月分→2.50月分)
特定管理職員(2.05月分→2.10月分)

(4) 勤勉手当の支給割合の引上げ

特定管理職員以外の職員(2.05月分→2.10月分)
(再雇用職員)(0.975月分→1.00月分)
特定管理職員(2.45月分→2.50月分)
(再雇用職員)(1.175月分→1.20月分)

(5) 期末特別手当の支給割合の引上げ (3.30月分→3.35月分)

(6) 寒冷地手当の支給月額引上げ

民間の同種手当の支給額を踏まえ、支給月額を11.3%引上げ

(1)(6)は4月1日から、(2)(3)(4)(5)は12月1日から実施した。

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	令和6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	歳	千円	千円	千円	千円
	864	46.5	8,375	6,108	88	2,267
	事務・技術	人	千円	千円	千円	千円
	488	44.0	7,207	5,206	90	2,001
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	376	49.7	9,892	7,279	85	2,613
総括審議役	人	歳	千円	千円	千円	千円
	—	—	—	—	—	—

注1： 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2： 「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。
注3： 常勤職員の区分中「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がいないため省略した。
注4： 「総括審議役」とは、重要事項の企画立案及び総合調整に関する業務を総括整理する職員をいう。
注5： 総括審議役について該当者が1名のため、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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	43.9	6,968	5,357	85	1,611
	事務・技術	人	千円	千円	千円	千円
	3	61.2	7,697	5,901	120	1,796
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	33.5	6,531	5,031	65	1,500

注1： 任期付職員の区分中「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

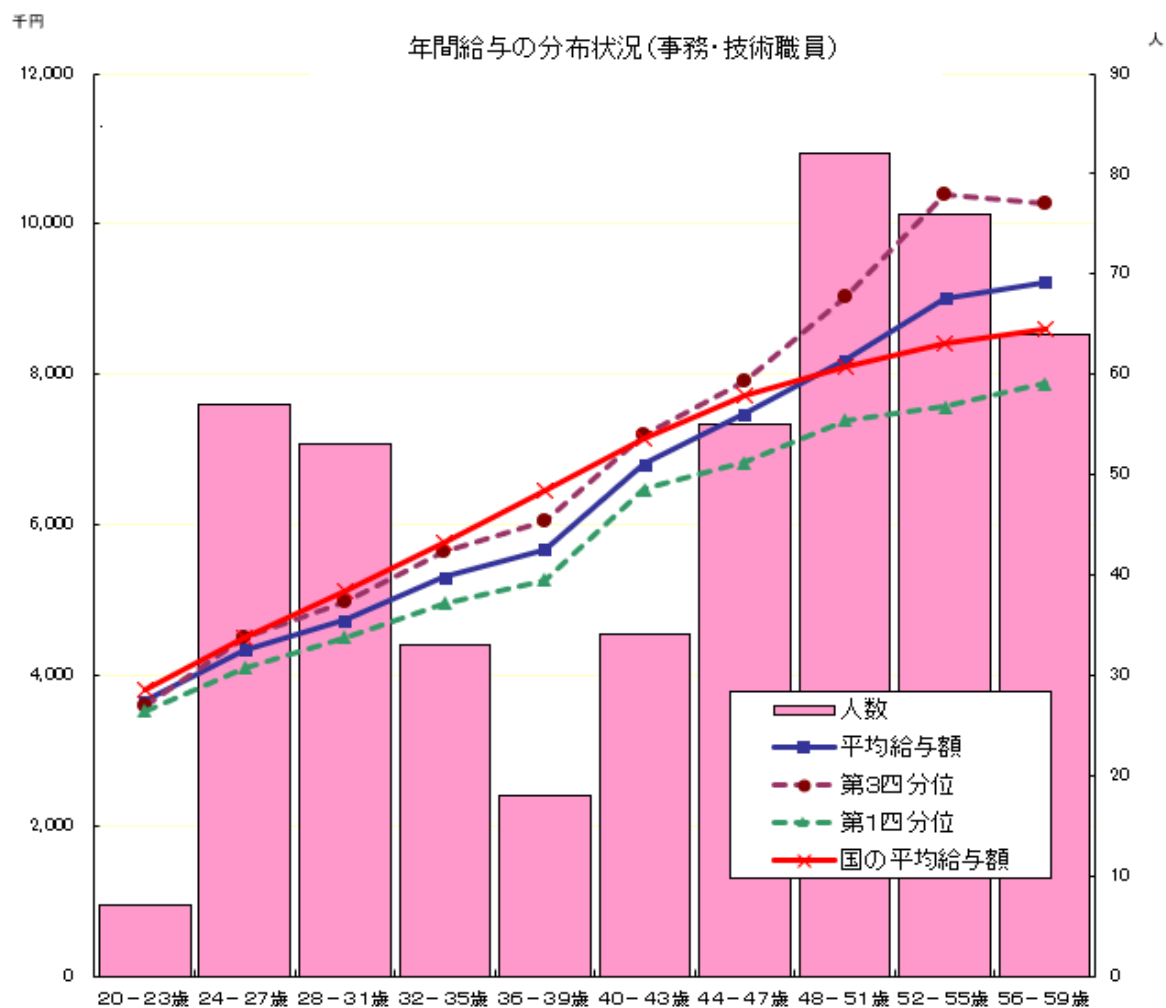
再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	30	63.0	4,534	3,802	97	732
	事務・技術	人	千円	千円	千円	千円
	10	62.8	4,342	3,639	154	703
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	20	63.2	4,630	3,883	68	747

注1： 再雇用職員の区分中「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	—	—	—	—	—	—
委託費等 雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	—	—	—	—	—	—

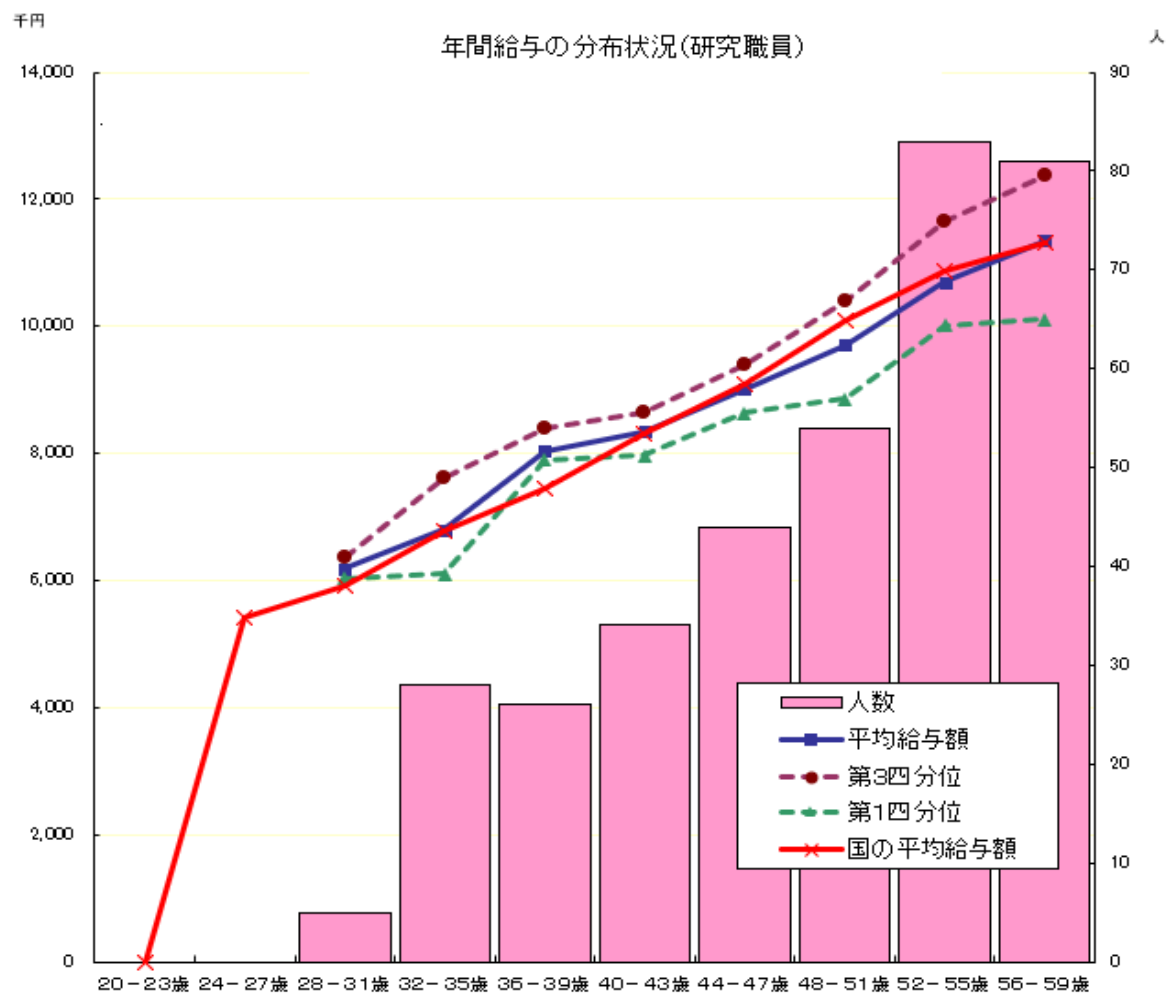
注1： 「委託費等雇用職員」とは、委託費等から給与を支給している非常勤職員を示す。
注2： 非常勤職員について該当者が2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載していない。
注3： 非常勤職員の区分中「事務・技術」、「研究職種」、「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

- 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、任期付職員及び再雇用職員を除く。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: 第1分位とは、職員個々の年間給与額を額の低い順に並べたときの低い方から25%目の額、第3分位とは、低い方から75%目の額である。



注1: 年齢20-23歳、24-27歳の該当者はいない。

注2: 第1分位とは、職員個々の年間給与額を額の低い順に並べたときの低い方から25%目の額、第3分位とは、低い方から75%目の額である。

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	19	56.9	11,708	13,780～10,262
本 部 課 長	33	54.2	9,906	11,066～8,344
地 方 課 長	70	53.2	9,262	11,399～6,853
課 長 補 佐	99	51.1	7,958	10,867～5,776
係 長	126	43.9	6,594	8,353～4,872
主 任	64	34.7	4,989	7,714～4,037
本 部 係 員	28	27.2	4,630	5,158～3,531
地 方 係 員	49	26.3	4,240	5,078～3,518

(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
研 究 部 長	22	57.5	12,568	13,967～10,454
本 部 課 長	115	53.2	10,883	13,015～8,191
地 方 課 長	54	54.2	10,096	13,309～7,837
主任研究員	163	47.1	9,065	13,106～6,599
研 究 員	22	33.0	6,206	6,862～5,494

④ 賞与(令和6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)	% 45.4	% 46.1	% 45.8
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 54.6	% 53.9	% 54.2
		%	%	%
	最高～最低	60.1～48.9	59.1～44.3	59.3～47.0
一般 職員	一律支給分 (期末相当)	% 53.8	% 53.9	% 53.9
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 46.2	% 46.1	% 46.1
		%	%	%
	最高～最低	56.9～33.2	56.8～39.1	56.8～39.4

(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)	% 48.4	% 47.3	% 47.8
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 51.6	% 52.7	% 52.2
		%	%	%
	最高～最低	60.1～43.4	62.3～45.1	58.6～44.5
一般 職員	一律支給分 (期末相当)	% 55.0	% 53.2	% 54.1
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 45.0	% 46.8	% 45.9
		%	%	%
	最高～最低	53.8～42.2	61.7～43.6	58.0～43.1

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 100.3 ・年齢・地域勘案 105.5 ・年齢・学歴勘案 100.4 ・年齢・地域・学歴勘案 105.4
国に比べて給与水準 が高くなっている理由	職員の給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。 指数が100を超えている要因は、当法人が人事交流及び全国異動が多いこと等により、単身赴任手当及び広域異動手当の受給者の割合が多く、これらが調査対象に含まれていることが対国家公務員指数に影響していると推測される。 ・単身赴任手当受給者の割合 13.9% (国: 6.8%) ・広域異動手当受給者の割合 19.3% (国: 13.0%) ※国の受給者割合は令和6年国家公務員給与等実態調査報告書に基づいて算出。
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79.7%】 (国からの財政支出額 43,232百万円、支出予算の総額 54,227百万円: 令和6年度予算) 【累積欠損額 0円 (令和5年度決算)】 【管理職の割合7.8% (常勤職員数488名中38名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 64.8% (常勤職員数488名中316名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 17.9%】 (支出総額 51,022百万円 給与・報酬等支出総額 9,151百万円: 令和5年度決算額) 【検証結果】 当法人の職員給与規程は、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」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、妥当性を確保している。 (主務大臣の検証結果) 給与水準は国家公務員とほぼ同水準であり、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、法人の給与は妥当な水準にあると考える。 なお、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等のため、単身赴任手当及び広域異動手当を受給する職員の割合が高いためである。
講ずる措置	当法人の職員給与規程は、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」等に準拠して規定している。 引き続き中長期計画に記載した人件費の範囲内で人件費の管理を行うとともに、中長期計画における人事に関する計画に基づき、適切な職員の配置を行うことに努める。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 99. 5 ・年齢・地域勘案 103. 3 ・年齢・学歴勘案 99. 3 ・年齢・地域・学歴勘案 102. 9
国に比べて給与水準 が高くなっている理由	年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数が100を超えている要因としては、地域手当など各手当は国に準じた基準としているが、当法人は人事交流及び全国異動が多いこと等により、単身赴任手当及び広域異動手当の受給者の割合が多く、これらが調査対象に含まれていることが対国家公務員指数に影響していると推測される。 ・単身赴任手当受給者の割合 8. 6% (国: 2. 3%) ・広域異動手当受給者の割合 3. 8% (国: 0. 2%) ※国の受給者割合は令和6年国家公務員給与等実態調査報告書に基づいて算出。
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79. 7%】 (国からの財政支出額 43, 232百万円、支出予算の総額 54, 227百万円: 令和6年度予算) 【累積欠損額 0円 (令和5年度決算)】 【管理職の割合10. 4% (常勤職員数376名中39名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100. 0% (常勤職員数376名中376名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 17. 9%】 (支出総額 51, 022百万円 給与・報酬等支出総額 9, 151百万円: 令和5年度決算額) 【検証結果】 当法人の職員給与規程は、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」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、適切性を確保している。 (主務大臣の検証結果) 給与水準は国家公務員とほぼ同水準であり、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、法人の給与は妥当な水準にあると考える。 なお、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等のため、単身赴任手当及び広域異動手当を受給する職員の割合が高いためである。
講ずる措置	当法人の職員給与規程は、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」等に準拠して規定している。 引き続き中長期計画に記載した人件費の範囲内で人件費の管理を行うとともに、中長期計画における人事に関する計画に基づき、適切な職員の配置を行うことに努める。

4 モデル給与

- (扶養親族がない場合)
- 22歳(大卒初任給)
月額 220,000円 年間給与 3,652,000円
 - 35歳(本所係長)
月額 345,448円 年間給与 5,813,000円
 - 50歳(本所課長補佐)
月額 455,532円 年間給与 7,771,000円
- ※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。現在の業績給の仕組みを継続していく。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,038,875	千円 8,954,779	千円 9,151,421	千円 9,235,488
退職手当支給額 (B)	千円 718,484	千円 627,947	千円 199,970	千円 1,061,252
非常勤役職員等給与 (C)	千円 668,135	千円 647,441	千円 675,987	千円 765,336
福利厚生費 (D)	千円 1,669,259	千円 1,675,659	千円 1,772,425	千円 1,833,334
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,094,752	千円 11,905,826	千円 11,799,803	千円 12,895,410

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額については、対前年度比0.9%増となった。主な要因として、俸給表及び期末・勤勉手当の支給割合の引上げを行ったためである。

最広義人件費については、対前年度比9.3%増となった。これは上記の要因に加え、定年引上げ後の定年退職があったこと及び早期募集による退職があったことによる退職手当支給額の増加（対前年度比 430.7%）があったためである。

「国家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1日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について支給基準の引き下げを実施した。

・役員に関する講じた措置の概要（平成30年1月1日～）

国家公務員に準じ、100分の83.7の調整率を乗じるものとした。

・職員に関する講じた措置の概要（平成30年3月1日～）

国家公務員に準じ、100分の83.7の調整率を乗じるものとした。

なお、職員に関する講じた措置については、労働組合との「退職手当に関する協約」締結に時間を要したことから、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）と異なる取扱いとした。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

国家公務員法等の一部を改正する法律(令和3年法律第61号)が令和3年6月11日に公布され、令和5年4月1日に施行されたことから、国家公務員に準じた以下の取り扱いとしている。

1. 定年の段階的引上げ

職員の定年を、令和5年4月1日から令和13年4月1日までの間に、改正前の60歳から2年に1歳ずつ段階的に引上げて65歳としている(令和6年度における定年年齢は61歳)。

2. 管理監督職勤務上限年齢制

管理監督職の職員は、60歳の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に、非管理監督職ポストに降任を伴う制度(役職定年制)を導入している。

3. 60歳に達した職員の給与

当分の間、職員の俸給月額については、60歳に達した日後の最初の4月1日以後、その者の受ける俸給月額に7割を乗じて得た額としている。

4. 60歳以後定年前に退職した職員の退職手当

60歳以後定年前に退職した場合であっても、退職事由を「定年退職」として退職手当を算定することとしている。

5. 定年前再雇用短時間勤務職員の導入

60歳に達した日以後、定年前に退職した職員を、短時間勤務に採用することができる制度を導入している。

V その他

特になし