国立研究開発法人森林研究・整備機構（法人番号4050005005317）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5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5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160．0、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5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(0．3%)及び6月期の期末特別手当の支給割合を0．025月分引下げる改定、12月期の期末特別手当の支給割合を0．1月分引上げる改定を行った。
監事（非常勤）	非常勤役員の報酬支給基準は、日額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5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300円)を行った。

2　役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 17,702	千円 10,776	千円 4,866	千円 1,724 （地域手当） 336 （通勤手当）			
A理事	千円 16,268	千円 9,840	千円 4,443	千円 1,574 （地域手当） 51 （通勤手当） 360 （単身赴任手当）		3月31日	◇
B理事	千円 15,908	千円 9,840	千円 4,443	千円 1,574 （地域手当） 51 （通勤手当）			※
C理事	千円 16,381	千円 9,840	千円 4,573	千円 1,968 （地域手当） 0 （通勤手当）	4月1日		◇
D理事	千円 16,107	千円 9,840	千円 4,506	千円 1,668 （地域手当） 93 （通勤手当）	4月1日		◇
E理事	千円 16,552	千円 9,840	千円 4,444	千円 1,574 （地域手当） 694 （通勤手当）		3月31日	
A監事	千円 14,055	千円 8,496	千円 3,837	千円 1,359 （地域手当） 363 （通勤手当）			
B監事 （非常勤）	千円 2,792	千円 2,784	千円 0	千円 8 （通勤手当）			※

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5年度末常勤職員数は1，145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4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4年度における推定平均報酬額は19,494千円）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4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4年度における推定平均報酬額は16,030千円（通勤手当を除く。））ところ、同程度の水準となっている。（当法人理事の平均報酬額16,065千円（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4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4年度における推定平均報酬額は13,290千円（通勤手当を除く。））ところ、同程度の水準となっている。（当法人監事の報酬額13,692千円（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：8,496,000円／52週／5日≒32,700円 非常勤監事：2,783,900円／97日≒28,700円（日額28,700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4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4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る。

4　役員の退職手当の支給状況（令和5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 該当者なし	年	月			
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	該当者なし
監事	該当者なし

注：「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

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5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)の平均給与月額は404,015円となっており、当法人の事務系職員の平均給与月額は430,298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200（特定管理職員にあっては、100分の240）、12月期においては100分の210（特定管理職員にあっては、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を乗ずること等により勤勉手当を支給する。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改正点

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120．0、12月に支給する場合においてはを100分の125．0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。

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160．0、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5年度では、

(1)一般職員俸給表等の引き上げ
一般職俸給表については、若年層に重点を置いて、そこから改定率を逓減させる形で俸給表を改定（改定率平均1．1％）
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
（3．30月分→3．40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（2．40月分→2．45月分）
特定管理職員　（2．00月分→2．05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（2．00月分→2．05月分）
（再雇用職員）（0．95月分→0．975月分）
特定管理職員　（2．40月分→2．45月分）
（再雇用職員）（1．15月分→1．175月分）

(5)期末特別手当の支給割合の引上げ
（3．20月分→3．30月分）

(6)再雇用職員及び定年前短時間勤務職員の住居手当を単身赴任者に限らず支給を実施した。

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5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		人 895	歳 46.7	千円 8,256	千円 6,057	千円 95	千円 2,199
	事務・技術	人 509	歳 44.3	千円 7,105	千円 5,164	千円 98	千円 1,941
	研究職種	人 386	歳 49.9	千円 9,774	千円 7,235	千円 90	千円 2,539
	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、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 常勤職員の区分中「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がないため省略した。

注3: 「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4: 総括審議役について該当者が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 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員		人 9	歳 32.5	千円 6,045	千円 4,670	千円 47	千円 1,375
	研究職種	人 9	歳 32.5	千円 6,045	千円 4,670	千円 47	千円 1,375

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

再任用職員		人 52	歳 62.6	千円 4,459	千円 3,749	千円 99	千円 710
	事務・技術	人 21	歳 62.6	千円 4,334	千円 3,639	千円 129	千円 695
	研究職種	人 31	歳 62.6	千円 4,543	千円 3,823	千円 78	千円 720

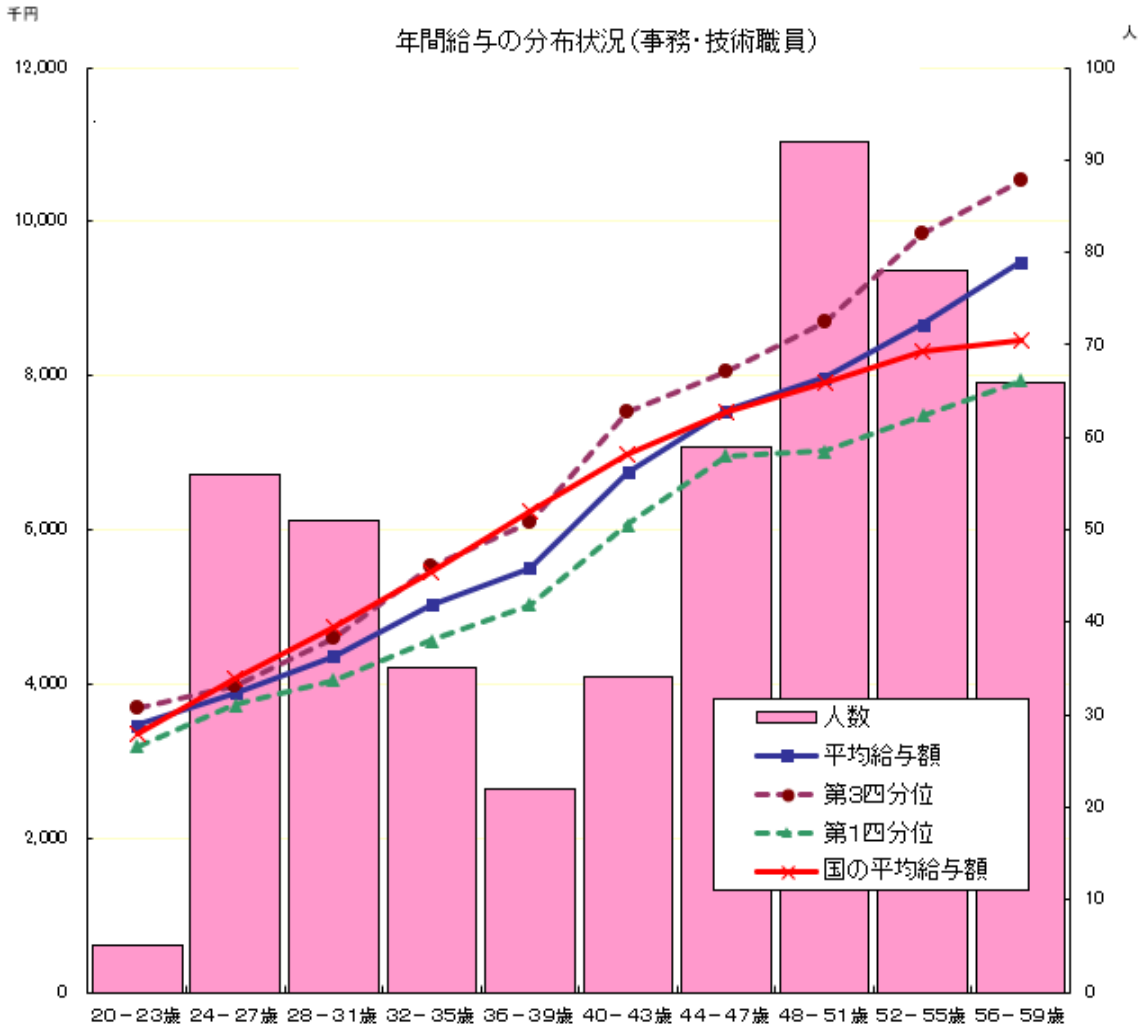
注1: 再任用職員の区分中「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がないため省略した。

非常勤職員		人 5	歳 45.5	千円 5,983	千円 5,983	千円 77	千円 0
	委託費等雇用職員	人 5	歳 45.5	千円 5,983	千円 5,983	千円 77	千円 0

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。

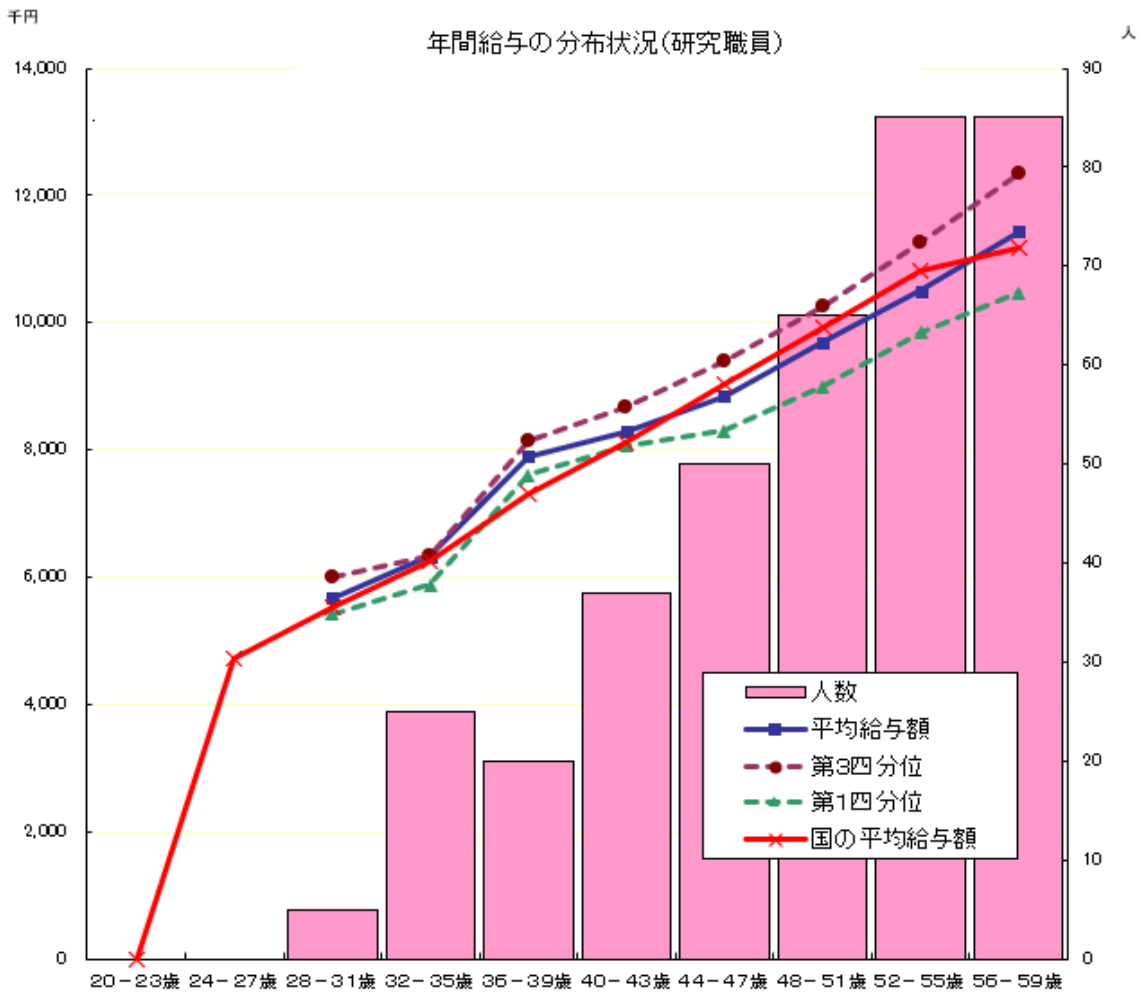
注2: 非常勤職員の区分中「事務・技術」、「研究職種」、「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がないため省略した。

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： 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	26	57.0	11,288	13,346～9,007
本部課長	34	53.9	9,537	11,080～7,933
地方課長	68	53.0	9,275	11,651～7,223
課長補佐	104	51.5	7,861	11,232～6,432
係　　長	133	43.9	6,537	8,555～4,407
主　　任	67	35.7	4,846	7,518～3,628
本部係員	34	27.0	4,112	4,951～3,593
地方係員	43	26.6	3,871	4,601～3,154

（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	21	58.0	12,415	13,988～11,272
本部課長	124	53.6	10,825	13,224～6,970
地方課長	55	54.0	10,116	13,149～7,510
主任研究員	162	47.2	8,878	12,462～6,465
研究員	24	33.1	5,846	6,328～4,996

④　賞与（令和5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）	% 46.5	% 46.6	% 46.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 53.5	% 53.4	% 53.5
	最高～最低	% 60.2～42.9	% 59.9～43.8	% 58.7～43.7
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.0	% 54.0	% 54.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.0	% 46.0	% 46.0
	最高～最低	% 56.7～28.1	% 56.4～38.4	% 56.6～36.5

（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）	% 48.5	% 46.2	% 47.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 51.5	% 53.8	% 52.7
	最高～最低	% 59.5～43.0	% 61.3～44.4	% 58.0～43.7
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 55.3	% 53.2	% 54.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 44.7	% 46.8	% 45.8
	最高～最低	% 53.9～33.3	% 55.7～43.9	% 54.8～42.3

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　101．0 ・年齢・地域勘案　106．0 ・年齢・学歴勘案　100．9 ・年齢・地域・学歴勘案　105．6
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 13．0％（国：　7．1％） ・広域異動手当受給者の割合 19．2％（国：13．4％） ※国の受給者割合は令和5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79．0％】 （国からの財政支出額　42，188百万円、支出予算の総額　53，372百万円：令和5年度予算） 【累積欠損額　0円（令和4年度決算）】 【管理職の割合9．4％（常勤職員数509名中48名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　63．5％ （常勤職員数509名中323名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合　17．2％】 （支出総額　52，070百万円 給与・報酬等支出総額　8，954百万円：令和4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　99．8 ・年齢・地域勘案　104．3 ・年齢・学歴勘案　99．6 ・年齢・地域・学歴勘案　103．9
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 8．2％（国：3．3％） ・広域異動手当受給者の割合 4．3％（国：0．2％） ※国の受給者割合は令和5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79．0％】 （国からの財政支出額　42，188百万円、支出予算の総額　53，372百万円：令和5年度予算） 【累積欠損額　0円（令和4年度決算）】 【管理職の割合10．1％（常勤職員数386名中39名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　100．0％ （常勤職員数386名中386名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合　17．2％】 （支出総額　52，070百万円 給与・報酬等支出総額　8，954百万円：令和4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

（扶養親族がいない場合）
○ 22歳（大卒初任給）
月額　196,200円　　年間給与　3,225,000円
○ 35歳（本所係長）
月額　333,500円　　年間給与　5,556,000円
○ 50歳（本所課長補佐）
月額　450,660円　　年間給与　7,608,000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
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
退職手当支給額 (B)	千円 718,484	千円 627,947	千円 199,970
非常勤役職員等給与 (C)	千円 668,135	千円 647,441	千円 675,987
福利厚生費 (D)	千円 1,669,259	千円 1,675,659	千円 1,772,425
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

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2．2％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0．9％減となった。これは上記の要因に加え、定年引上げによる退職手当支給額の減少（対前年度比　△68．2％）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とのした。
・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 その他

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た。

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歳とした。
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)を導入した。
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た。
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た。
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た。