国立研究開発法人水産研究・教育機構（法人番号1020005004051）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

当該法人の主要事業は、水産に関する技術の向上に寄与するための試験及び研究、さけ類及びます類のふ化及び放流並びに水産業を担う人材の育成を図るための水産に関する学理及び技術の教授である。役員報酬水準を検討するに当たっては、国家公務員における研究所の長の号俸の額として定められているものを参考としている。

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、又は減額することとしているが、令和5年度においては、業績反映による役員報酬の増減は行わなかった。

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、水産研究・教育機構役員給与規程に則り、俸給に地域手当及び通勤手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り基礎額（俸給＋地域手当＋俸給×100分の25＋（俸給＋地域手当）×100分の20）に6月に支給する場合においては100分の160、12月に支給する場合においては100分の170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、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ（年間0.1か月分）を実施した。

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 16,117	千円 9,840	千円 4,443	千円 1,575（地域手当） 259（通勤手当）			※
理事A	千円 13,958	千円 8,496	千円 3,837	千円 1,360（地域手当） 265（通勤手当）			◇
理事B	千円 14,219	千円 8,496	千円 3,836	千円 1,360（地域手当） 527（通勤手当）			◇
理事C	千円 14,891	千円 9,156	千円 4,135	千円 1,465（地域手当） 135（通勤手当）			※
理事D	千円 14,537	千円 9,156	千円 3,845	千円 275（地域手当） 85（通勤手当） 984（単身赴任手当） 192（広域異動手当）			※
理事E	千円 13,911	千円 8,496	千円 3,836	千円 1,360（地域手当） 219（通勤手当）			※
理事F	千円 13,379	千円 9,504	千円 3,790	千円 85（通勤手当）			※
監事A	千円 3,977	千円 1,911	千円 1,674	千円 306（地域手当） 86（通勤手当）		6月30日	※
監事B	千円 12,535	千円 7,668	千円 3,462	千円 1,228（地域手当） 177（通勤手当）			
監事C	千円 8,378	千円 5,751	千円 1,427	千円 921（地域手当） 279（通勤手当）	7月1日		

注1:「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

注2:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注3:「広域異動手当」とは、勤務箇所を異にして異動した場合で、住居と勤務箇所がいずれも60㎞以上であるときに当該異動時の日から3年を経過するまでの間支給しているものである。

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

理事長は、法人の目的とする水産に関する研究開発業務を統括し、関係する国際機関や国内外の関係機関との連携を図るなど、強いリーダーシップを発揮し、法人の業務を的確に遂行している。また、これまで当法人の研究推進部長、研究所長など歴任した経験を活かし、当法人の常勤職員総数1,097人（令和5年度末）を擁する機関の組織運営を管理するなど高いマネジメント能力を有している。

なお、当法人の長の報酬は、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について（令和4年度）」のうち「役員の報酬等の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の長の年間報酬額を算出した（令和4年度における平均報酬額の19,616千円：注）ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の理事長の報酬水準は妥当であると考える。

理事

理事は、長年培った専門分野での知識及び経験を活かして理事長を補佐し、法人の業務を掌理している。

なお、当法人の理事の報酬は、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について（令和4年度）」のうち「役員の報酬等の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の理事の年間報酬額を算出した（令和4年度における平均報酬額の16,553千円：注）ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考える。

監事

監事は、長年培った専門分野での知識及び経験を活かし、当機構の健全な業務運営を確保し統治体制の確立に資している。

なお、当法人の監事の報酬は、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について（令和4年度）」のうち「役員の報酬等の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の監事の年間報酬額を算出した（令和4年度における平均報酬額の13,797千円：注）ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の監事の報酬水準は妥当であると考える。

注：他の国立研究開発法人の令和4年度における平均報酬額は、常勤職員数が1,000人以上の国立研究開発法人の令和4年度分の公表値（通勤手当を除く。）を基に算定。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員の報酬は、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について（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、主務大臣による令和4年度の業務実績等の総合評価が「B」評価以上であったこと、更に水産関係の専門家として試験研究機関を統括し、的確に業務を遂行していることから、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 1,667	年 2	月 1	R5.6.30	1.0（仮）	※

注1：「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
注2：監事の支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

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	令和5年度の評価結果が確定していないため、業績勘案率を暫定で1.0とした。令和5年度の評価結果確定後に業績勘案率の決定を行う。

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

（主務大臣による業務実績等の総合評価、及び役員の業績等を考慮して、俸給の月額支給額を増額し、又は減額できる仕組みとしている。ただし、具体的な算定方法については規定がない。
なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続する予定である。）

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与を参考としている。
令和5年において、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、当該法人の事務系職員の平均給与月額は387,682円となっている。
さらに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。）

俸給・昇給については、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。
さらに、研究開発職員俸給表の適用職員にあっては、顕著な研究業績を上げたと認められる場合等には特別な昇給を実施することが出来る。
賞与（勤勉手当（査定分））については、職員の勤務成績に応じ、6月に支給する場合においては195/100（特定管理職員にあっては、235/100）、12月に支給する場合においては200/100（特定管理職員にあっては、240/100）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する。

③　給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

水産研究・教育機構職員給与規程に則り、俸給及び諸手当（扶養手当、地域手当、俸給の特別調整額、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉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＋役職段階別加算＋管理職加算）に6月期に支給する場合においては100分の120（特定管理職にあっては100分の100）、12月期に支給する場合においては100分の125(特定管理職にあっては100分の105)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＋役職段階別加算＋管理職加算）に勤勉手当の成績率決定要綱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。
なお、令和5年度では、①俸給月額の引上げ（平均改定率1.1％）、②期末手当の支給率の引上げ（年間0.05月分）、③勤勉手当の支給率の引上げ（年間0.05月分）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 905	歳 44.7	千円 7,678	千円 5,671	千円 107	千円 2,007
事務・技術	人 274	歳 41.7	千円 6,473	千円 4,784	千円 132	千円 1,689
研究職種	人 420	歳 47.3	千円 8,708	千円 6,471	千円 128	千円 2,237
船舶職員(一)	人 64	歳 43.9	千円 7,791	千円 5,690	千円 21	千円 2,101
船舶職員(二)	人 85	歳 38.9	千円 6,099	千円 4,479	千円 8	千円 1,620
教育職種	人 62	歳 49.2	千円 8,066	千円 5,774	千円 83	千円 2,292
教育職種(校長)	人 −	歳 −	千円 −	千円 −	千円 −	千円 −
医療職種(大学校看護師)	人 −	歳 −	千円 −	千円 −	千円 −	千円 −
在外職員	人 −	歳 −	千円 −	千円 −	千円 −	千円 −
任期付職員	人 19	歳 43.0	千円 6,603	千円 5,103	千円 115	千円 1,500
事務・技術	人 7	歳 58.5	千円 7,732	千円 5,939	千円 160	千円 1,793
研究職種	人 12	歳 33.9	千円 5,944	千円 4,615	千円 89	千円 1,329
再任用職員	人 35	歳 62.6	千円 4,380	千円 3,684	千円 140	千円 696
事務・技術	人 13	歳 62.7	千円 4,327	千円 3,644	千円 148	千円 683
研究職種	人 22	歳 62.6	千円 4,412	千円 3,709	千円 135	千円 703
非常勤職員	人 109	歳 51.5	千円 3,373	千円 3,373	千円 100	千円 0
事務・技術	人 75	歳 52.3	千円 2,872	千円 2,872	千円 92	千円 0
研究職種	人 34	歳 49.9	千円 4,479	千円 4,479	千円 118	千円 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:該当がない区分中の職種(医療職種(病院医師・病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)、再任用職員(船舶(一)職種、船舶(二)職種))は省略した。

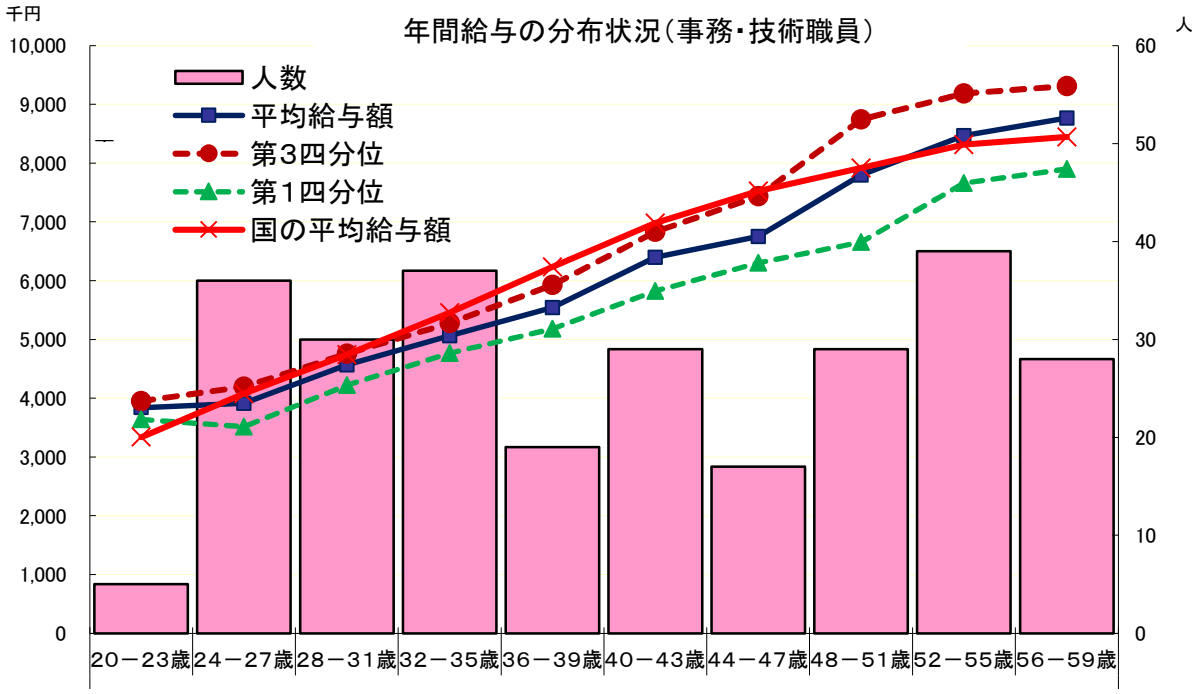
注3:代表的職種以外の職種の説明

船舶職員(一):国の海事職(一)に相当する職種であり、調査船及び練習船に乗り組む士官で、調査船運航業務、乗船学生の教育業務及び乗船調査員の調査補助業務等を行う。

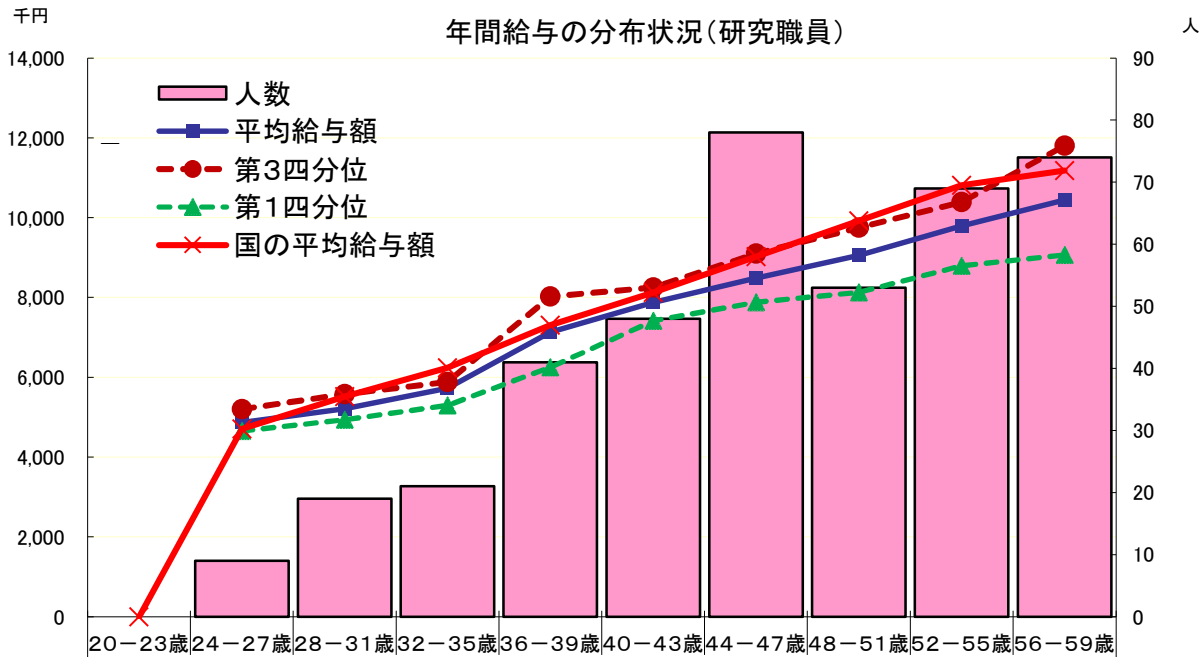
船舶職員(二):国の海事職(二)に相当する職種であり、調査船及び練習船に乗り組む部員で、調査船運航業務及び乗船調査員の調査補助業務等を行う。

注4:教育職種(校長)、医療職種(大学校看護師)、在外職員については、該当者が2人以下のため、当該個人に関す情報が特定されるおそれがあることから、区分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：年齢20－23歳の区分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
本部部長	2	－	－	－
本部課長	10	54.5	9,602	10,584 ～ 8,659
本部課長補佐	15	50.9	8,841	9,995 ～ 7,384
本部係長	9	46.5	7,184	7,818 ～ 6,308
本部主任	25	37.4	5,610	6,832 ～ 4,702
本部係員	13	27.5	4,323	5,111 ～ 3,851
地方部長	4	57.3	10,932	－
地方課長	20	56.2	8,786	10,708 ～ 7,902
地方課長補佐	31	54.4	8,234	9,970 ～ 6,375
地方係長	29	47.9	6,916	8,302 ～ 5,823
地方主任	56	38.7	5,422	6,639 ～ 4,519
地方係員	60	28.3	4,153	5,003 ～ 3,328

注1：本部部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2：地方部長の該当者は4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、年間給与額は平均のみ記載している。

（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
本部研究部長	6	56.2	11,264	13,188 ～ 9,102
本部研究課長	15	50.7	9,518	11,098 ～ 7,839
本部研究員	1	－	－	－
地方研究部長	60	55.6	11,321	13,340 ～ 8,536
地方研究課長	49	53.4	9,491	12,124 ～ 7,607
地方主任研究員	225	47.4	8,398	11,875 ～ 6,568
地方研究員	64	33.0	5,512	7,026 ～ 4,322

注：本部研究員の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

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）	% 47.0	% 47.6	% 47.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 53.0	% 52.4	% 52.7
	最高～最低	% 57.1 ～ 44.7	% 57.1 ～ 44.9	% 56.9 ～ 44.8
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.2	% 53.9	% 54.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.8	% 46.1	% 46.0
	最高～最低	% 52.4 ～ 39.8	% 52.3 ～ 41.9	% 50.7 ～ 41.7

（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）	% 47.7	% 47.4	% 47.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 52.3	% 52.6	% 52.5
	最高～最低	% 58.7 ～ 42.9	% 54.9 ～ 43.9	% 55.6 ～ 43.6
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 55.4	% 53.6	% 54.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 44.6	% 46.4	% 45.5
	最高～最低	% 53.9 ～ 41.5	% 54.7 ～ 42.7	% 54.3 ～ 42.6

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　96.9 ・年齢・地域勘案　103.0 ・年齢・学歴勘案　98.6 ・年齢・地域・学歴勘案　103.7
国に比べて給与水準が高くなっている理由	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る。 なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案で100.0を超えている要因としては、人事異動による広域異動手当（受給率19.6％、国の受給率（令和5年国家公務員給与等実態調査報告書より算出、以下同じ）13.4％）及び単身赴任手当（受給率10.7％、国7.1％）を受給している職員が多いこと、また、特地勤務手当（受給率4.0％、国0.7％）、寒冷地手当（受給率22.9％、国10.9％）の支給対象地域に勤務する職員が多いことであると推察される。
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 91.3％】 （国からの財政支出額26,359,979千円、支出予算の総額28,859,519千円：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　13.1％（常勤職員数274名中36名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　52.6％（常勤職員数274名中144名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　39.3％】 （支出総額　22,193,269千円、給与・報酬等支給総額 8,726,941千円：令和4年度決算） （法人の検証結果） 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。 なお、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） 国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、給与水準も国家公務員より低い水準であることから、法人の給与は妥当な水準であると考える。 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するため、人事異動による広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためである。
講ずる措置	引き続き、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給するものとする。

研究職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	・年齢勘案　93.5 ・年齢・地域勘案　103.7 ・年齢・学歴勘案　93.3 ・年齢・地域・学歴勘案　103.5
国に比べて給与水準が高くなっている理由	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る。 なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案で100.0を超えている要因としては、人事異動による広域異動手当（受給率7.5％、国の受給率（令和5年国家公務員給与等実態調査報告書より算出、以下同じ）0.2％）及び単身赴任手当（受給率7.1％、国3.3％）を受給している職員が多いこと、また、特地勤務手当（受給率6％、国0％）、寒冷地手当（受給率7.5％、国0.5％）の支給対象地域に勤務する職員が多いことであると推察される。
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 91.3％】 （国からの財政支出額26,359,979千円、支出予算の総額28,859,519千円：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　15.7％（常勤職員数420名中66名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　100％（常勤職員数420名中420名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　39.3％】 （支出総額　22,193,269千円、給与・報酬等支給総額 8,726,941千円：令和4年度決算） （法人の検証結果） 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。 なお、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） 国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、給与水準も国家公務員より低い水準であることから、法人の給与は妥当な水準であると考える。 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するため、人事異動による広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためである。
講ずる措置	引き続き、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給するものとする。

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 3,226,000 円
○　35歳（本部係長）
　月額 325,200 円　年間給与 5,418,000 円
○　50歳（本部課長）
　月額 552,800 円　年間給与 8,921,000 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

職員の勤務成績に応じ、勤勉手当の成績率を決定。
勤務成績により昇給区分を決定し、区分に応じて昇給させる。
さらに、研究開発職員俸給表の適用職員にあっては、顕著な研究業績を上げたと認められる場合等には特別な昇給を実施することが出来る。
なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続する予定である。

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 8,849,273	千円 8,726,941	千円 8,879,555
退職手当支給額 (B)	千円 753,940	千円 589,122	千円 429,646
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,245,795	千円 1,238,248	千円 1,344,467
福利厚生費 (D)	千円 1,620,837	千円 1,606,349	千円 1,673,113
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 12,469,846	千円 12,160,660	千円 12,326,782

注：千円未満切り捨ての関係から、最広義人件費の額と各区分の合計額が一致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

① 当年度（令和5年度）の「給与、報酬等支給総額」は、前年度に対して1.7％の増となった。これは、国家公務員の一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、改定を行ったことが要因である。「最広義人件費」については、定年年齢の引上げに伴い「退職手当支給額」が減ったものの、上記の要因により「給与、報酬等支給総額」、「非常勤役職員」、「福利厚生費」が増えたため、結果として、前年度に対して1.3％の増となった。
② 「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、役員にあっては平成30年1月から、職員にあっては平成30年3月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：在任期間に応じて計算される支給額に乗じる調整率について、100分の87から100分の83.7へ引き下げる。
・職員に関する講じた措置の概要：退職理由及び勤続期間に応じて計算される支給額に乗ずる調整率について、100分の87から100分の83.7へ引き下げる。
なお、労使交渉を経たのちに改正を行ったことから、職員に係る措置の開始時期は、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。
平成30年1月から2月までの間において、退職手当の支給を伴う職員の退職はなかった。

Ⅳ その他

事務・技術職員及び研究職員の定年年齢は、令和5年4月1日より定年年齢を60歳から65歳まで段階的に引き上げを行うこととした。定年年齢の段階的引上げに伴い、事務・技術職員及び研究職員については、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。