

一部内容に誤りがありましたので、お詫びして**赤字**のとおり訂正させていただきます。(平成25年7月2日)

## 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源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<sup>1)</sup>の業績及び法人業務の実績と役員報酬の関係については、経済産業省独立行政法人評価委員会の当該事業年度に係る業務の実績に関する評価の結果に基づき、月例支給額に100分の245を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0～2.0)を乗じた額から9.77%を減じて業績給として支給する。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 〔・平成24年4月から平成26年3月までの間に支給される報酬の9.77%減額を実施。〕

副理事長 〔・平成24年4月から平成26年3月までの間に支給される報酬の9.77%減額を実施。〕

理事 〔・平成24年4月から平成26年3月までの間に支給される報酬の9.77%減額を実施。〕

監事 〔・平成24年4月から平成26年3月までの間に支給される報酬の9.77%減額を実施。〕

#### 2 役員<sup>2)</sup>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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
理事長	19,805	12,214	6,126	1,466 (地域付加額)			*
副理事長	17,296	10,503	5,268	1,260 (地域付加額) 264 (通勤手当)			
A理事	2,782		2,782			24年3月31日	*
B理事	12,169	9,084	1,823	1,090 (地域付加額) 171 (通勤手当)	4月1日		◇
C理事	14,904	9,084	4,557	1,090 (地域付加額) 173 (通勤手当)			※
D理事	2,553		2,553			24年2月29日	※
E理事	12,346	9,084	2,059	1,090 (地域付加額) 113 (通勤手当)			※
F理事	2,553		2,553			24年2月29日	※
G理事	12,377	9,084	2,059	1,090 (地域付加額) 143 (通勤手当)			※
H理事	14,808	9,084	4,557	1,090 (地域付加額) 77 (通勤手当)			
I理事	2,782		2,782			24年3月31日	◇
J理事	12,141	9,084	1,823	1,090 (地域付加額) 143 (通勤手当)	4月1日		◇
A監事	2,510		2,510			24年3月31日	
B監事	10,570	8,197	1,069	984 (地域付加額) 321 (通勤手当)	4月1日		
C監事	626		626			23年6月30日	
D監事	13,039	8,197	3,511	984 (地域付加額) 348 (通勤手当)			※

注1:「地域付加額」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」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。  
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3:「賞与」のみ支給されている役員は、平成23年度に退職しており、業績勘案率が決定されてから支給される「業績給」が平成24年度に支給されたものである。

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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
理事A	2,517	2 0	平成24年3月31日	1.0	支給額の決定にあたっては、機構役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価委員会が決定する業績勘案率を適用。当該支給額は、既に当該役員に対して一部支給されている分(1,259千円、平成23年度)を含む支給された退職手当の総額である。	*
理事B	3,477	2 9	平成24年2月29日	1.0	支給額の決定にあたっては、機構役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価委員会が決定する業績勘案率を適用。当該支給額は、既に当該役員に対して一部支給されている分(1,739千円、平成23年度)を含む支給された退職手当の総額である。	※
理事C	5,058	4 0	平成24年2月29日	1.0	支給額の決定にあたっては、機構役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価委員会が決定する業績勘案率を適用。当該支給額は、既に当該役員に対して一部支給されている分(2,529千円、平成23年度)を含む支給された退職手当の総額である。	※
監事A	4,851	4 3	平成23年6月30日	1.0	支給額の決定にあたっては、機構役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価委員会が決定する業績勘案率を適用。当該支給額は、既に当該役員に対して一部支給されている分(2,426千円、平成23年度)を含む支給された退職手当の総額である。	
監事B	2,271	2 0	平成24年3月31日	1.0	支給額の決定にあたっては、機構役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価委員会が決定する業績勘案率を適用。当該支給額は、既に当該役員に対して一部支給されている分(1,136千円、平成23年度)を含む支給された退職手当の総額である。	

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載している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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

〔中期計画を達成するため、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、必要な取組を実施していく。〕

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

〔民間企業及び国家公務員の給与動向を参考に、給与水準を決定する。〕

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

目標管理による人事考課制度により、職員の業績評価及び行動評価を処遇に反映するとともに、民間企業の動向や人事院勧告等を参考に、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう努めている。

〔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
賞与:勤勉手当 (査定分)	算定基礎額から賞与の固定部分の基礎額を減じた額に、基準日以前6か月間におけるその者の勤務期間の区分に応じて別に定める割合を乗じて得た額に、職員各人の業績評価に応じて0.8から1.2の間の評価係数を乗じた額を業績給とする制度
基本給:本俸	業績評価等によって昇給・昇格を行う制度

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

①平成24年6月から本俸を平均▲0.23%引き下げ。

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、平成24年6月から平成26年5月までの間、職員の本俸(最大▲9.77%)、管理職手当(▲10%)及び賞与(▲9.77%)並びに特別都市手当等の本俸に連動する手当を削減。

【現給保障措置の廃止】

平成18年4月1日に施行した本俸月額の前日引き続き在職する職員については基準日前日の本俸額を保障するもの。)を見直し、機構独自の取組みとして平成19年度以降、平成21年度まで現給保障の段階的な引き下げを行い、平成22年度には現給保障を完全に廃止した。平成24年度は、現給保障廃止を継続し、人件費管理を行っている。

平成23年5月に本部事務所を神奈川県川崎市から東京都港区へ移転した際、特別都市手当支給率を据え置きとしたが、平成24年の給与再精査を踏まえ、特別都市手当支給率の据え置きを継続することとした。

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	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	人	歳	千円	千円	千円	千円
	305	44.8	7,485	5,652	190	1,833
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	305	44.8	7,485	5,652	190	1,833

注:区分中の職種、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	47.6	12,913	11,327	0	1,586

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	62.9	5,181	4,824	205	357
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	62.9	5,181	4,824	205	357

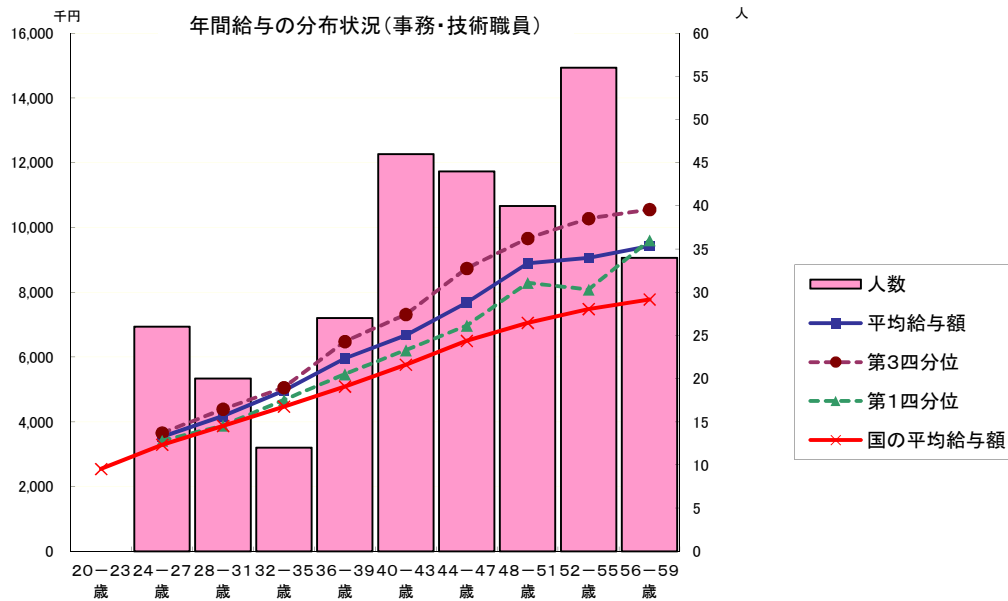
注:区分中の職種、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	154	49.7	6,170	5,251	166	919
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	154	49.7	6,170	5,251	166	919

注:区分中の職種、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

注: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。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔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: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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・本部部长	27	55.9	10,385	10,735	10,946
・本部長	93	50.5	8,802	9,341	9,899
・地方課長	8	54.8	8,276	9,254	9,697
・本部長代理	78	43.4	6,536	6,878	7,359
・地方課長代理	7	50.6	6,356	6,503	6,789
・本係員	84	34.2	3,657	4,541	5,211
・地方係員	8	49.1	2,643	3,589	3,871

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)

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
標準的な職位		特命参与	部長	課長 調査役	課長代理	係員	係員
人員 (割合)	305	4 (1.3%)	23 (7.5%)	101 (33.1%)	85 (27.9%)	43 (14.1%)	49 (16.1%)
年齢(最高 ~最低)		59 ~ 49	59 ~ 51	59 ~ 40	59 ~ 34	58 ~ 30	53 ~ 24
所定内給 与年額(最高 ~最低)		8,770 ~ 7,503	8,725 ~ 7,237	8,231 ~ 5,303	6,267 ~ 3,978	5,312 ~ 2,830	3,555 ~ 1,948
年間給与 額(最高~ 最低)		12,149 ~ 10,476	12,111 ~ 10,022	10,928 ~ 7,042	8,292 ~ 5,304	6,966 ~ 3,743	4,626 ~ 2,539

注1: 本法人の職位について、「特命参与」及び「部長」は「本部部长」、「課長代理」は「本部長補佐」に相当する。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 47.3	% 46.0	% 46.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 52.7	% 54.0	% 53.4
	最高～最低	% 62.5～40.0	% 63.3～42.3	% 62.9～41.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.5	% 58.3	% 58.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.5	% 41.7	% 41.1
	最高～最低	% 42.3～38.8	% 43.4～40.0	% 42.9～39.4

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)

対国家公務員(行政職(一))

118.9

対他法人(事務・技術職員)

111.4

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	<p>対国家公務員 118.9</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>107.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>115.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.4</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	107.2		学歴勘案	115.5		地域・学歴勘案	104.4
参考	地域勘案	107.2								
	学歴勘案	115.5								
	地域・学歴勘案	104.4								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当機構の業務は、資源国との資源外交を推進するとともに、地質構造調査、探鉱・開発プロジェクトの審査・資金供給、技術開発、情報の収集・分析・提供等の極めて高度で専門的なものである。</p> <p>このため、上記の機構の業務を行うためには物理探査、地質学、地質構造解析などの専門技術のほか、語学能力等多岐にわたる高度な専門性が必要であるため、職員の大学卒以上の割合が高く、特に技術系職員の58.8%が大学院修了者となっている。</p> <p>職員の大学卒の割合を国と比較すると国が53.4%(行政職(一))に対し、当機構は80.3%(平成25年4月1日時点の常勤職員(在外職員及び再任用職員を除く。))であり、大学卒の比率が国と比べて高い。</p> <p>また、本部職員の割合と比較すると、東京都特別区内に勤務する国家公務員の割合は24%であるのに対し、当機構は73%(平成25年4月1日時点の常勤職員(在外職員及び再任用職員を除く。))であり、地方出先機関に多くの職員を配する国家公務員とは異なり、当機構職員の多くは東京都港区の本部事務所に配している。これらのことが対国家公務員指数(年齢)を押し上げる要因となっている。</p> <p>なお、地域及び学歴を勘案した場合の対国家公務員指数は「104.4」である。</p> <p>※国については、平成24年国家公務員給与等実態調査より記載した。</p> <p>さらに、世界的な資源確保競争が激化する中、JOGMECは民間企業が参入困難な物理探査等の探鉱段階での先駆的業務を担っており、このような業務を行うためには技術的専門性を有する優秀な人材が必要。同業界他社への人材流出が続く中、地質学、物理探査、地球科学、製錬及び石油工学その他これらに準ずる分野での高度な技術的専門性を有する優秀な資源開発人材を確保するため、一定程度の処遇が求められる。これらの人材には、組織の管理を行う管理者に加え、資源外交推進のための産油・資源国の政府や国営企業、海外企業との交渉、資源開発を行う我が国企業との調整、高度な技術的専門性を必要とするプロジェクトの推進等を機構を代表して行うスタッフ管理職員として職務を遂行している者が多数おり、対国家公務員指数は高いものとなっている。</p> <p>なお、民間資源業界各社の給与が高騰する中、JOGMECの平均給与は、業界大手各社の従業員平均給与を大幅に下回る水準である。</p> <p>(参考)民間資源業界各社との平均年間給与額との比較</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平均年齢</th> <th>平均年間給与額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>民間資源業界各社(大手5社平均)※</td> <td>42.0歳</td> <td>979万円</td> </tr> <tr> <td>JOGMEC</td> <td>44.8歳</td> <td>749万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※各社平成23年度の有価証券報告書のデータによる</p>		平均年齢	平均年間給与額	民間資源業界各社(大手5社平均)※	42.0歳	979万円	JOGMEC	44.8歳	749万円
	平均年齢	平均年間給与額								
民間資源業界各社(大手5社平均)※	42.0歳	979万円								
JOGMEC	44.8歳	749万円								

	<p><b>【主務大臣の検証結果】</b>  資源確保競争が激化する中、資源系の人材獲得競争も激化し、資源系人材の件費は高騰。ただし、同種の民間企業(資源開発会社・商社等)と比較して、JOGMECの給与は低水準。なお、総人件費は基準年(平成17年度)に比し、18.9%の削減(平成24年度:補正值※)を実現している。今後も、民間及び国家公務員の給与動向等を見つつ、人事制度の適切な運用を図る等、引き続き給与水準の適正化を図るよう指示していく。</p> <p>※人件費(補正值)とは、人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分をのぞいた削減率。</p>								
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p><b>【国からの財政支出について】</b>  支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合:【16.6%】  (国からの財政支出額 292,672百万円、支出予算の総額 1,761,659百万円:平成24年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>  国からの財政支出があることに鑑み、給与水準を引き下げる取り組みにより、平成18年度126.1、平成19年度122.7、平成20年度122.3、平成21年度121.2、平成22年度117.0、平成23年度116.7であった対国家公務員指数は、平成24年度で118.9と平成18年度に比べ7.2ポイント低減させている。また、総人件費改革の取り組みにおいて、給与、報酬等支給総額は、平成17年度に対して平成24年度で22.4%の削減を行っている。</p> <p>なお、地域・学歴勘案で平成23年度103.1であった対国家公務員指数は、平成24年度で104.4となったが、これは国家公務員の給与特例減額は平成24年4月から2年間であるが、JOGMECは平成24年6月から平成26年5月まで実施することとしたため、2ヵ月の差異が生じたこと等が一因となっている。</p> <p>今後、第3期中期計画において、運営費交付金を充当して行う業務については、中期目標期間中、一般管理費(退職手当を除く。)及び業務経費(特殊要因を除く。)の合計について、新規に追加されるものや拡充される分を除き、毎年度平均で前年度比1.13%以上の効率化を行うこととしている。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>  累積欠損額 0円(平成23年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>  累積欠損は生じておらず、給与、報酬等の支給による影響は見られない。</p>								
<p>講ずる措置</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人件費の削減目標や給与水準(対国家公務員指数)の低減の計画的かつ着実な達成のため給与構造改革に取り組んでいる。具体的には平成18年度に俸給表の平均4.8%の引き下げ、昇給抑制措置、平成19年度に職責手当の定額化等を実施。</li> <li>・平成19年8月の人事院勧告に基づき、国家公務員は初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の上昇を実施したが、機構は俸給表の改定を見送り、給与水準の抑制を図っている。</li> <li>・平成21年5月の人事院臨時勧告に基づき、平成21年6月期賞与の引き下げを実施。</li> <li>・平成21年8月の人事院勧告に基づき、役員業績給及び平成21年12月期賞与の引き下げを実施。また、役員の月例支給額及び職員の俸給表の引き下げを実施。</li> <li>・平成22年8月の人事院勧告に基づき、役員業績給及び平成22年12月期賞与の引き下げを実施。また、役員の月例支給額及び職員の俸給表の引き下げを実施するとともに、55歳以上の職員を対象として俸給及び職責手当を1.5%減額して支給するとともに、これらに連動する特別都市手当、賞与等も減額後の本俸で算出し、支給。</li> <li>・平成18年4月1日に施行した俸給月額の平均△4.8%の改正に伴う現給保障措置(平成18年4月1日(基準日)の前日から引き続き在職する職員については基準日前日の本俸額を保障するもの。)を見直し、機構独自の取組みとして平成19年7月以降、平成22年6月まで現給保障の段階的な引き下げを行ってきたが、平成22年度には現給保障を完全に廃止、平成22年7月で平成18年度改定の俸給表に完全移行した。</li> <li>・平成24年6月から職員の本俸を平均▲0.23%引き下げるとともに、国家公務員の給与削減に準じ、平成24年6月から平成26年5月までの間、職員の本俸(最大▲9.77%)、管理職手当(▲10%)及び賞与(▲9.77%)並びに特別都市手当等の本俸に連動する手当を削減。また、役員の月例支給額については、平成24年3月から▲0.5%の引き下げを実施するとともに、平成24年4月から平成26年3月までの間に支給される報酬の▲9.77%を減額。</li> <li>・民間企業が活況を呈する中、給与水準については、上記のとおり不断の努力により継続的に引き下げを行っており、適切な運営に努めている。</li> </ul> <p>平成25年度に見込まれる対国家公務員指数</p> <table border="1"> <tr> <td>118程度</td> <td>118程度</td> </tr> <tr> <td>地域勘案</td> <td>107程度</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>115程度</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>103程度</td> </tr> </table> <p>平成18年度126.1、平成19年度122.7、平成20年度122.3、平成21年度121.2、平成22年度117.0、平成23年度116.7であった対国家公務員指数は平成24年度で118.9となり、給与水準を引き下げる取組により低減させている。(平成18年度に比べ7.2ポイント低減)</p> <p>今後も、民間及び国家公務員の動向を見つつ、特別都市手当支給率の据え置き継続、現給保障措置の廃止の継続、人事制度の厳格な運用を図る等により、平成25年度までに地域・学歴勘案で103となるよう、引き続き給与水準の適切な運営を行っていく。</p>	118程度	118程度	地域勘案	107程度	学歴勘案	115程度	地域・学歴勘案	103程度
118程度	118程度								
地域勘案	107程度								
学歴勘案	115程度								
地域・学歴勘案	103程度								

○その他給与水準の適正化の視点に基づく事項

1. 機構の業績評価

- 平成15年度総合評価 B
- 平成16年度総合評価 B
- 平成17年度総合評価 A
- 平成18年度総合評価 A
- 平成19年度総合評価 A
- 平成20年度総合評価 A
- 平成21年度総合評価 A
- 平成22年度総合評価 B
- 平成23年度総合評価 A

※機構は平成16年2月29日に設立されており、平成15年度は約1ヶ月間の評価である。

2. 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:【0.2%】

(給与、報酬等支給総額 3,885,959千円 支出総額 1,616,125百万円:平成24年度決算見込み)

3. 大卒以上の職員の割合:【80.3%】

※平成25年4月1日時点の常勤職員数(在外職員及び再任用職員を除く。)に対する大卒以上の職員の割合である。

常勤職員に占める大学卒以上(大学卒205人、大学院修了者163人)の割合は、国(行政職(一))53.4%に対し機構80.3%。

大学院修了者の割合では、国5.4%(行政職(一))に対し機構35.6%(技術系職員の58.8%は大学院修了者である)。

4. 職員に占める管理職員の割合:【37.6%】

※平成25年4月1日時点の常勤職員数(在外職員及び再任用職員を除く。)に対する管理職員の割合である。

職員数に占める管理職員の割合が高いことについては、機構業務を行うに当たり、組織の管理を行う管理者に加え、資源外交支援のための産油・資源国の政府や国営企業、海外企業との交渉、資源開発を行う我が国企業との調整、高度な技術的専門性を必要とするプロジェクトの推進等を機構を代表して行うスタッフ管理職員を設けていることによるものである(スタッフ管理職員を除く管理職員の割合は22.5%)。

平成17年度以降は若手職員の採用を積極的に行っていること等から、今後その割合は低下していく見込みである。

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	第2期中期目標期間開始時 (平成20年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	3,885,959	4,010,421	△124,462 (△3.1)	△392,134 (△9.2)
退職手当支給額 (B)	361,173	559,274	△198,101 (△35.4)	△7,576 (△2.1)
非常勤役職員等給与 (C)	2,344,152	2,145,320	198,832 (9.3)	△160,545 (△7.4)
福利厚生費 (D)	861,023	861,039	△16 (△0.0)	52,465 (6.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	7,452,309	7,576,055	△123,746 (△1.6)	△186,699 (△2.4)

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」及び「最広義人件費」について

①給与、報酬等支給総額については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づき、給与、報酬等について必要な見直しを進め、これにより支給額を抑制し、前年度と比較して減額となっている。

また、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、給与減額支給措置を実施し、264,141千円(役員14,459千円 事務技術職員249,682千円)を削減した。

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4月から、職員については平成25年6月から国家公務員同様の支給水準引下げを実施している。

③最広義人件費については、海洋資源調査における調査員増により非常勤役職員等給与が増額になったものの、給与、報酬等支給総額、退職手当支給額及び福利厚生費が減額となったため、前年度と比較して減額となっている。

#### IV 法人が必要と認める事項

##### 1. 退職手当支給水準の引下げについて

「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。

- ・役員の退職手当の現行額に「調整率」100分の87を乗じて引下げを実施。  
「調整率」の段階的引下げ措置として、平成25年4月1日～同年9月30日まで100分の98、平成25年10月1日～平成26年6月30日まで100分の92、平成26年7月1日以降100分の87とした。
- ・職員の退職手当の現行額に「調整率」100分の87を乗じて引下げを実施。  
「調整率」の段階的引下げ措置として、平成25年6月1日～同年9月30日まで100分の98、平成25年10月1日～平成26年6月30日まで100分の92、平成26年7月1日以降100分の87とした。

##### 2. 給与水準の適正化について

平成18年度126.1、平成19年度122.7、平成20年度122.3、平成21年度121.2、平成22年度117.0、平成23年度116.7であった対国家公務員指数は平成24年度で118.9となり、給与水準を引き下げる取組により低減させている。(平成18年度に比べ7.2ポイント低減)

今後も、民間及び国家公務員の動向を見つつ、特別都市手当支給率の据え置き継続、現給保障措置の廃止の継続、人事制度の厳格な運用を図る等により、平成25年度までに地域・学歴勘案で103となるよう、引き続き給与水準の適切な運営を行っていく。