

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人日本貿易振興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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当機構は対日投資の促進、農林水産物・食品の輸出や中堅・中小企業等の海外展開支援に機動的かつ効率的に取り組むことが求められ、役員には国際機関や国内外要人との会談・折衝のために必要な知識と経験、語学力や交渉力等の資質、通商政策や国内外情勢への精通等が不可欠である。

報酬の支給水準の設定にあたっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、当機構の職務の特性や国家公務員等の報酬・給与を勘案しており、特に理事長については事務次官の給与額との関係に留意している。

なお、ジェトロの役員報酬規程において、平成26年度の本俸月額が理事長1,117,000円、副理事長961,000円、理事830,000円、監事751,000円と定めている。

また、国家公務員の事務次官の平成26年度の俸給月額（指定職俸給表8号俸）は1,198,000円であり、支給水準の参考としている。

② 平成26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。）

評価委員会からの評価を受け（右記参照）、理事長の業績給の額を決定する。その他役員の業績給の額は、評価委員会の評価結果及び役員としての業務に対する業績評価をそれぞれ50%、50%の割合で勘案し、右記を準用して理事長が決定する。

なお、監事については、業績連動は不相当であるためB評価に固定し、業績評価は勘案しない。

AA評価	200/100
A評価	150/100
B評価	100/100
C評価	50/100
D評価	0/100

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

日本貿易振興機構役員報酬規程に則り、以下のとおり算出している。

役員報酬支給基準は、基本俸給、賞与、業績給から構成されている。

- ・基本俸給は、月例支給額(1,117,000円)に地域付加額(201,060円)を加算して得た額としている。
 - ・賞与は、(月例支給額+地域付加額)×100分の173に、6月に支給する場合において100分の50、12月に支給する場合において100分の50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常勤役員の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
 - ・業績給は、月例支給額に100分の229を乗じて得た額に評価委員会の評価結果(上記②参照)に即した割合を乗じて得た額としている。
- また、在職期間に基づき日割り計算をする際は、業績給の額を365で除した額を1日分としている。

なお、平成26年度では、国家公務員(指定職)における勤勉手当の支給割合の変更に基づき、業績給における係数を100分の209から100分の229へ変更した。

副理事長

日本貿易振興機構役員報酬規程に則り、以下のとおり算出している。

役員報酬支給基準は、基本俸給、賞与、業績給から構成されている。

- ・基本俸給は、月例支給額(961,000円)に地域付加額(172,980円)を加算して得た額としている。
 - ・賞与は、(月例支給額+地域付加額)×100分の173に、6月に支給する場合において100分の50、12月に支給する場合において100分の50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常勤役員の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
 - ・業績給は、月例支給額に100分の229×100分の50×評価委員会の評価結果(上記②参照)に即した割合+100分の229×100分の50×役員としての業務に対する業績評価(上記②参照)を乗じて得た額としている。
- また、在職期間に基づき日割り計算をする際は、業績給の額を365で除した額を1日分としている。

なお、平成26年度では、国家公務員(指定職)における勤勉手当の支給割合の変更に基づき、業績給における係数を100分の209から100分の229へ変更した。

理事	基本俸給は、月例支給額(830,000円)に地域付加額(149,400円)を加算して得た額としている。 他については、上記③における副理事長の欄の記載と同じ。
理事(非常勤)	非常勤役員手当は月額361,000円としているが、該当者無し。 平成26年度においては、非常勤役員手当の改定は行っていない。
監事	基本俸給は、月例支給額(751,000円)に地域付加額(135,180円)を加算して得た額としている。 他については、上記③における副理事長の欄の記載と同じ。
監事(非常勤)	非常勤役員手当は月額140,000円としている。 平成26年度においては、非常勤役員手当の改定は行っていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 21,934	千円 13,404	千円 6,117	千円 2,413 (地域付加額)			*
副理事長	千円 18,075	千円 11,532	千円 4,467	千円 2,076 (地域付加額)			◇
A理事	千円 16,411	千円 9,960	千円 4,545	千円 1,906 1793(地域付加額) 113(通勤手当)			◇
B理事	千円 14,974	千円 9,960	千円 3,116	千円 1,898 1793(地域付加額) 105(通勤手当)			◇
C理事	千円 16,684	千円 9,960	千円 4,545	千円 2,179 1793(地域付加額) 386(通勤手当)			※
D理事	千円 16,370	千円 9,960	千円 4,545	千円 1,865 1793(地域付加額) 72(通勤手当)			※
E理事	千円 16,662	千円 9,960	千円 4,545	千円 2,157 1793(地域付加額) 364(通勤手当)			※
F理事	千円 15,741	千円 9,960	千円 3,835	千円 1,946 1793(地域付加額) 153(通勤手当)			※
A監事	千円 13,408	千円 9,012	千円 2,391	千円 2,005 1622(地域付加額) 383(通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,680	千円 1,680	千円 0	千円 0			
副理事長	千円 796	千円 0	千円 796	千円 0			◇
G理事	千円 1,429	千円 0	千円 1,429	千円 0			◇
H理事	千円 711	千円 0	千円 711	千円 0			※
C監事	千円 862	千円 0	千円 862	千円 0			※

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:賞与欄は業績給を含む。年間報酬等の総額と賞与欄の額が一致しているものは、平成25年度中に退任した役員に対して平成26年度に支給された業績給である。

注3:「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4:「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 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長	<p>理事長には、組織を運営する責務に加え、国際機関や国内外要人との会談・折衝のために必要な知識と経験、語学力や交渉力等の資質、通商政策や国内外情勢への精通等が求められる。また、年間の約3分の1は国内外に出張し、各国閣僚との会談、貿易投資関連事業の実施や日本を代表した情報発信等を行っている。</p> <p>平成26年8月人事院から公表された民間企業における役員報酬調査によると企業規模500人以上1000人未満(公表されている最小の企業規模区分)の副社長(公表されている役職の最高位)の年間報酬額は、32,300千円となっている。</p> <p>平成26年8月人事院から公表された民間企業における役員報酬調査によると企業規模500人以上1000人未満(公表されている最小の企業規模区分)の専務取締役(公表されている役職の最高位から2番目)の年間報酬額は、25,348千円となっている。</p> <p>平成26年8月人事院から公表された民間企業における役員報酬調査によると企業規模500人以上1000人未満(公表されている最小の企業規模区分)の常務取締役(公表されている役職の最高位から3番目)の年間報酬額は、19,960千円となっている。</p> <p>該当者なし</p> <p>平成26年8月人事院から公表された民間企業における役員報酬調査によると企業規模500人以上1000人未満(公表されている最小の企業規模区分)の取締役(公表されている役職の最高位から4番目)の年間報酬額は、17,243千円となっている。</p> <p>週1回の勤務で、年間報酬額は1,680千円となっている。報酬月額は140千円となっている。</p>
副理事長	
理事	
理事 (非常勤)	
監事	
監事 (非常勤)	

【主務大臣の検証結果】

ジェトロの役員には、組織を運営する責務に加え、国際機関や国内外要人との会談・折衝のために必要な知識と経験、語学力や交渉力等の資質、通商政策や国内外情勢への精通等が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。また、役員報酬には、経済産業省独立行政法人評価委員会の業績評価が反映される制度となっており、今回の金額についても、その結果を反映したものであり、適正であると認める。

ジェトロにおいては、報酬等の支給の基準について、国家公務員・民間企業の報酬・給与等を考慮するなど、適正確保に向けた取組を行っており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、支給水準の適正性について注視していく。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

注:「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

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
法人の長	平成26年度中に退職手当を支給された退職者なし
理事A	平成26年度中に退職手当を支給された退職者なし
理事B	平成26年度中に退職手当を支給された退職者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	平成26年度中に退職手当を支給された退職者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	平成26年度中に退職手当を支給された退職者なし
監事B (非常勤)	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

業績給は上記1. ②のとおり導入している。

業績給の仕組みは政府の方針等を踏まえつつ、今後も継続する。

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

当機構職員の給与水準を検討するにあたり、厚生労働省が実施している「賃金構造基本統計調査」を参考としている。

当機構は商社やシンクタンクと人材確保の点で競合するが、平成25年の同調査によれば、商社を含む中分類「各種商品卸売業」に該当する民間企業(10人以上の企業計)の年間平均給与は10,340千円、またシンクタンクを含む中分類「学術・開発研究機関」に該当する民間企業(10人以上の企業計)の年間平均給与は7,724千円となっている。なお、当機構の年間平均給与は6,463千円である。

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。)

業績給は既に導入している。賞与への反映は、管理職、非管理職によって、それぞれの割合で個人業績の評価結果を賞与の「業績給」部分に対して反映している。

<賞与における個人業績反映部分の割合>

- ・管理職:50%
- ・非管理職:30%

今後、非管理職の賞与における個人業績反映部分の割合を、平成27年度評価の反映分から40%へ引上げる方針である。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

日本貿易振興機構職員給与規程に則り、本俸、扶養手当、職責手当、超過勤務手当、特別都市手当、広域異動手当、住居手当、寒冷地手当、通勤手当、単身赴任手当としている。賞与については、固定部分と業績給の部分からなる。(支給は6月、12月)

賞与の固定部分の額は、それぞれの基準日現在における本俸、扶養手当の月額、特別都市手当、広域異動手当の月額の合計額を基礎額として、固定部分の割合を乗じた額に、基準日以前6ヵ月間におけるその者の在職期間の区分に応じて、別に定める割合を乗じて得た額とする。

業績給の額は、それぞれの基準日現在における本俸の月額、特別都市手当、広域異動手当の月額の合計額を基礎額として、業績給の割合を乗じた額に、基準日以前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とする。

なお、平成26年度では国家公務員行政職俸給表(一)の改定に倣い改定(平均0.3%引上げ)、通勤のため自動車等の交通用具を使用することを常例とする職員にかかる通勤手当を国と同額改定した。

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26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 574	歳 40.7	千円 7,453	千円 5,506	千円 138	千円 1,947
事務・技術	人 483	歳 39.7	千円 7,314	千円 5,410	千円 140	千円 1,904
研究職種	人 91	歳 46.1	千円 8,192	千円 6,017	千円 129	千円 2,175

在外職員	人 188	歳 43.7	千円 14,632	千円 13,134	千円 0	千円 1,498
------	----------	-----------	--------------	--------------	---------	-------------

任期付職員 (年俸制適用者を除く)	人 72	歳 47.0	千円 4,283	千円 4,283	千円 185	千円 0
事務・技術	人 72	歳 47.0	千円 4,283	千円 4,283	千円 185	千円 0
研究職種	人 0	歳	千円	千円	千円	千円

<年俸制適用者>

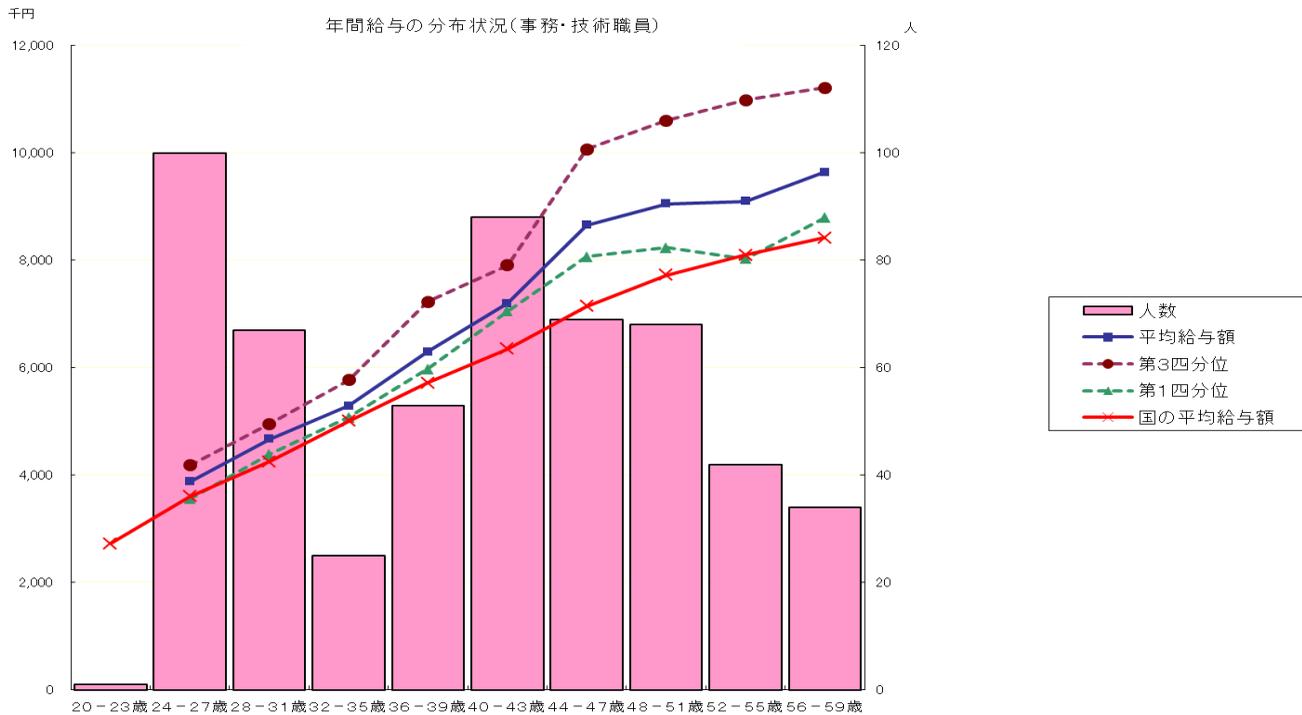
任期付職員(年俸制)	人 10	歳 34.4	千円 6,237	千円 4,817	千円 209	千円 1,420
事務・技術	人 0	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 10	歳 34.4	千円 6,237	千円 4,817	千円 209	千円 1,420

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: 再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため記入欄を省略。

注3: 上記各職員区分中に含まれる医療職種(病院医師及び病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)の各職種は該当者がいないため記入欄を省略。

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、再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕

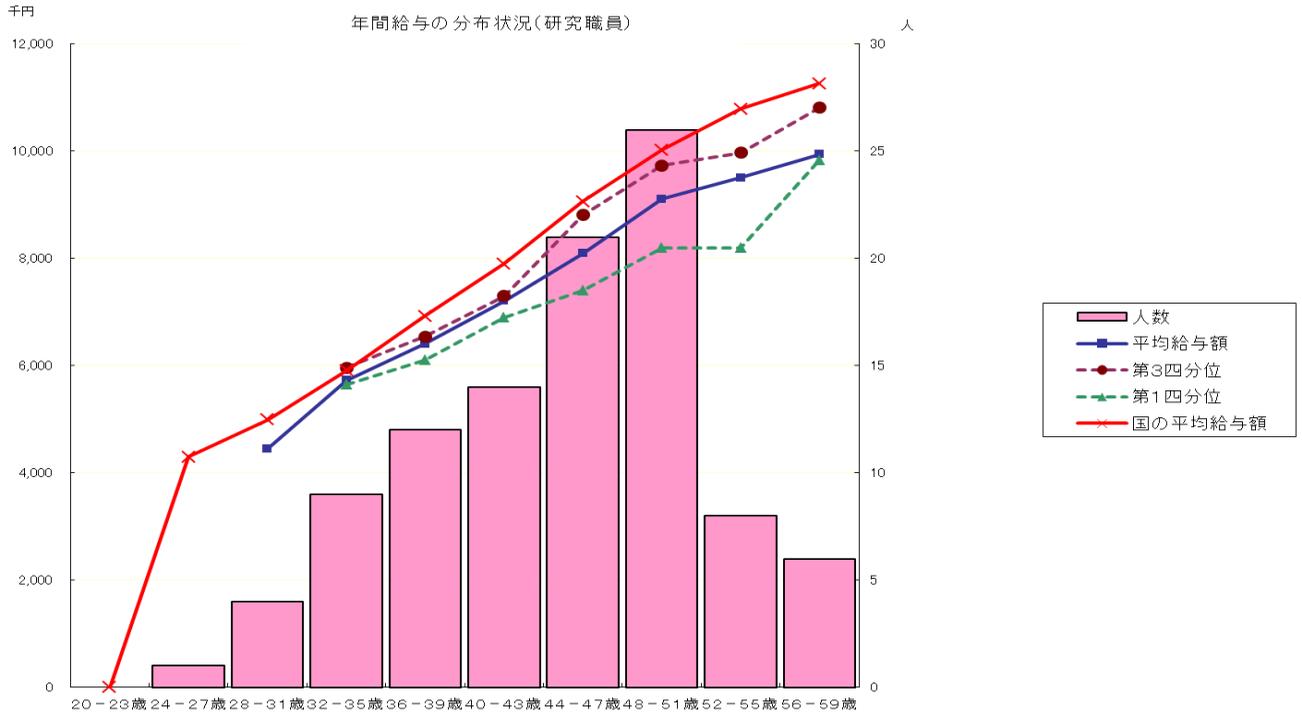


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2: 任期付職員を含む。

注3: 事務・技術職員の20-23歳の該当者が1人のため、第1・第3分位折れ線を表示していない。

また、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、年間平均給与額についても表示していない。



注1: 任期付職員を含む。

注2: 年俸制適用者を含む。以下、③及び④において同じ。

注3: 研究職員の24-27歳及び28-31歳の該当者が4人以下のため、第1・第3分位折れ線を表示していない。

また、研究職員の24-27歳の該当者が1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間平均給与額についても表示していない。

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
代表的職位				
・本部部長	17	54.3	11,764	12,813～11,099
・地方部長	9	54.3	10,976	11,836～10,152
・本部課長	89	49.2	10,164	11,474～7,779
・地方課長	44	48.3	9,603	11,927～7,784
・本部課長補佐	99	42.9	7,653	9,618～5,773
・地方課長補佐	18	48.1	7,304	8,648～6,554
・本部係員	208	34.6	4,475	9,467～2,869
・地方係員	71	32.7	4,427	7,691～3,505

(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
代表的職位				
・研究部長	12	52.9	10,297	10,978～9,335
・研究課長	27	49.4	9,320	10,428～7,430
・研究員	62	41.5	6,754	8,591～4,272

④ 賞与(平成26年度)における査定部分の比率(事務・技術/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)	%	%	%
		51.4	50.9	51.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	48.6	49.1	48.9	
	最高～最低	%	%	%
		51.3～28.6	51.3～28.6	51.3～28.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		70	70.1	70
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	30	29.9	30	
	最高～最低	%	%	%
		49.4～0	49.4～0	49.4～0

(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)	%	%	%
		52.2	50.6	51.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	47.8	49.4	48.7	
	最高～最低	%	%	%
		51.2～0.0	65.8～29.2	51.2～29.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		72.2	67.8	69.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	27.8	32.2	30.3	
	最高～最低	%	%	%
		51.2～0.0	51.2～28.7	51.2～27.7

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 113.6 ・年齢・地域勘案 104.9 ・年齢・学歴勘案 109.5 ・年齢・地域・学歴勘案 101.8
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>貿易投資の実施・促進機関という性格上、職員には、海外における日系企業のビジネス環境整備等のために、相手国政府と調整や交渉をすることが求められている。そのため、語学力、海外での交渉に必要とされる異文化への高い順応性、国際情勢への精通、貿易投資に関する高度な知識が必要となるなど、専門性の高い優れた人材を登用する必要がある。大学・大学院卒業者の割合も94.6%と国の行政職(一)の53.6%（「平成26年国家公務員給与等実態調査」の「第3表 適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」より。）に比べ高くなっている。</p> <p>国家公務員の採用形態別の職員構成は、Ⅰ種等8.5%、Ⅱ種等32.8%、Ⅲ種等48.8%（平成25年度一般職の国家公務員の任用状況調査(人事院発表)の行政職(一)の「試験任用」による在職者数より。）と多様性があるが、当機構では特定部署における一般管理事務を行う一般職の採用を平成23年度から開始しているものの、国のような職員構成の多様性に乏しく、ラスパイレス指数が高くなる要因となっている。</p> <p>さらに、在職地域が東京、大阪で72.1%と地域手当の支給率が高い都市部に集中しており(行政職(一)の東京・大阪の割合は35.8%（「平成26年国家公務員給与等実態調査」の「第8表[附表]行政職俸給表(一)の都道府県別在勤人員及び構成比」より。))、他地域勤務者についても国の制度を準用した異動保障制度対象者が過半を占めることも同指数を引き上げている。</p> <p>一方、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」により、平成24年4月から24カ月間にわたり国家公務員の給与減額支給措置が実施されていることを踏まえ、当機構も同内容の措置を平成24年6月から24カ月間実施した。国よりも2カ月遅れての実施となったため、平成26年度も2カ月間減額支給措置の対象となり、ラスパイレス指数を引き下げる要因になっている。</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 84.7% (国からの財政支出額 287億円、支出予算の総額 339億円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 29.1% (常勤職員数547名中159名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 94.7% (常勤職員数547名中518名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.4%】 (支出総額358億円、給与・報酬等支給総額123億円:平成26年度決算)</p> <p>当法人は、上述のとおり専門性の高い優れた人材を登用する必要があり大卒以上の高学歴者の割合が高いこと、在職地域が都市部に集中していることなどの要因で対国家公務員指数が高くなる傾向にある。</p> <p>給与水準適正化に向けた取組みを継続して行っており、対国家公務員指数(年齢勘案)は、平成17年度に比べ15.7ポイント低減している。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>当法人の事務・技術職員の対国家公務員指数は高くなっているが、専門性の高い優れた人材を登用する必要があること等に鑑みるとやむを得ない面もある。また、バックオフィス業務への一般職・常勤嘱託職員の登用等の取組により、平成26年度は前年度(年齢勘案:117.7)に比べ4.1ポイントの低減との結果が出ている。引き続き、こうした取組を進めていく必要があると考える。</p>
講ずる措置	<p>特定部署における一般管理事務を行う一般職の採用や常勤嘱託員の採用など雇用形態の多様化を通じた職員構成の見直しを引き続き進めていく。</p> <p>なお、中期計画に掲げた業務を効率的かつ効果的に遂行するためには、拠点機能を最大限に活用することが必要である。そのためには、各拠点における指揮命令及び責任の明確化を図らなければならないことや、貿易情報センターの新設などにより、管理職割合が国と比較して高くなる傾向にあるが、効率的かつ効果的な人員配置により管理職抑制に取り組んでいく。</p>

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 90.6 ・年齢・地域勘案 95.3 ・年齢・学歴勘案 90.2 ・年齢・地域・学歴勘案 94.8
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 対国家公務員指数(年齢勘案)は90.6、地域・学歴勘案でも94.8と100を下回っており、給与水準は妥当であると考えます。 なお、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」により、平成24年4月から24カ月間にわたり国家公務員の給与減額支給措置が実施されていることを踏まえ、当機構も同内容の措置を平成24年6月から24カ月間実施した。国よりも2カ月遅れての実施となったため、平成26年度も2カ月間減額支給措置の対象となり、ラスパイレス指数を引き上げる要因になっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当法人の研究職員の対国家公務員指数はいずれも100を下回っていることから、給与水準は適正であると考えます。</p>

○比較対象職員の状況

・事務・技術職員

- ①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の483人及び任期付職員欄の72人 計555人
555人の平均年齢40.6歳、平均年間給与額6,921千円
(*555人のうち8人は60歳以上のため、実際の比較対象者は547人)

・研究職員

- ①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の91人及び任期付職員欄の10人 計101人
101人の平均年齢44.9歳、平均年間給与額7,998千円

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額194,100円、年間給与2,329,200円
- 35歳(本部課長代理、配偶者・子1人)
月額326,100円、年間給与4,980,864円
- 45歳(本部課長、配偶者・子2人)
月額441,500円、年間給与7,425,600円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給は既に導入している。賞与への反映は、管理職、非管理職によって、それぞれの割合で個人業績の評価結果を賞与の「業績給」部分に対して反映する。

<賞与における個人業績反映部分の割合>

- ・管理職:50%
- ・非管理職:30%(平成27年度評価の反映分から40%へ引上げ予定)

III 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 11,288,665	千円 10,647,711	千円 11,202,370	千円 12,330,897
退職手当支給額 (B)	千円 818,874	千円 607,146	千円 771,568	千円 390,905
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,707,056	千円 1,847,864	千円 2,079,227	千円 2,186,519
福利厚生費 (D)	千円 1,461,361	千円 1,485,663	千円 1,641,921	千円 1,828,234
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,275,956	千円 14,588,384	千円 15,695,086	千円 16,736,555

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」対前年度比:9.2%

・臨時特例給与減額支給措置※の終了、為替変動の影響、任期付職員の増加等による。

「最広義人件費」対前年度比:6.2%

・臨時特例給与減額支給措置※の終了、為替変動の影響、任期付職員の増加等による。

※臨時特例給与減額支給措置について

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に関する法律」を踏まえ、同法と同水準で実施した臨時特例減額支給措置(24カ月間)を平成26年5月まで実施した。

「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)を踏まえ、平成25年4月から当機構は役職員の退職手当

について国と同じ調整率を以下の期間において措置を講ずることとした。

調整率	98/100	92/100	87/100
・役員に関して講じた措置の期間	平成25年4月1日～平成26年12月31日	平成26年1月1日～同年9月30日	平成26年10月1日以降
・職員に関して講じた措置の期間	平成25年4月22日～平成26年1月21日	平成26年1月22日～同年10月21日	平成26年10月22日以降

IV その他

特になし。