

# 様式 1 公表されるべき事項

## 物質・材料研究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

当該法人の主要事業は研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する研究機関のうち、常勤職員数(当該法人547人)で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

① 国立研究開発法人放射線医学総合研究所…当該法人は、同じ独立行政法人として研究業務を実施している(常勤職員数450人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は17,042千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、19,060千円と推定される。同様の考え方により、理事については15,067千円、監事については13,008千円と推定される。

② 国立感染症研究所…当該機関は、当法人と同様、研究業務を実施している(常勤職員数365人)。当該機関の所長の俸給は指定職6号俸である。これらを基に独自の試算を行ったところ、所長の年間報酬額は20,387千円と推定される。

③ 事務次官年間報酬額…22,650千円

##### 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。)

文部科学省独立行政法人評価委員会の機構に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額し、平成26年度の期末特別手当の支給額を決定した。

##### 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

役員報酬支給基準は、法人の長については、本給、地域手当、期末特別手当及び通勤手当から構成されている。月額については、物質・材料研究機構役員報酬規程に則り、本給に地域手当、通勤手当を加算して算出している。

期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において役員が受けるべき本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じて得た額に、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。期末特別手当の額は、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができる。

なお、平成26年度では、通勤手当の引上(片道距離5km以上、距離に応じて、100円～7,100円引上げ)、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、理事については、本給、地域手当、期末特別手当及び通勤手当から構成されている。月額については、物質・材料研究機構役員報酬規程に則り、本給に地域手当、通勤手当を加算して算出している。

期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において役員が受けるべき本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じて得た額に、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。期末特別手当の額は、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができる。なお、平成26年度では、通勤手当の引上(片道距離5km以上、距離に応じて、100円～7,100円引上げ)、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

監事

役員報酬支給基準は、監事については、本給、地域手当、期末特別手当及び通勤手当から構成されている。月額については、物質・材料研究機構役員報酬規程に則り、本給に地域手当、通勤手当を加算して算出している。

期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において役員が受けるべき本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じて得た額に、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。期末特別手当の額は、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができる。なお、平成26年度では、通勤手当の引上(片道距離5km以上、距離に応じて、100円～7,100円引上げ)、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、監事(非常勤)については、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されている。月額については、物質・材料研究機構役員報酬規程に則り、本給に通勤手当を加算して算出している。

なお、平成26年度では、通勤手当の引上(片道距離5km以上、距離に応じて、100円～7,100円引上げ)を実施した。

## 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 19,392	千円 12,660	千円 5,213	千円 1,519 (地域手当)			※
A理事	千円 16,814	千円 10,944	千円 4,507	千円 1313 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
B理事	千円 17,315	千円 10,944	千円 4,507	千円 1313 (地域手当) 551 (通勤手当)		2015/3/31	
C理事	千円 15,921	千円 10,008	千円 4,121	千円 1201 (地域手当) 590 (通勤手当)		2015/3/30	◇
A監事	千円 15,354	千円 10,008	千円 4,121	千円 1201 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 5,375	千円 5,124	千円 0	千円 251 (通勤手当)		2015/3/31	

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:「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 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

物質・材料研究機構は、金属材料技術研究所と無機材質研究所の二つの国立研究所が統合して発足した法人であり、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としている。

そうした組織の中で、物質・材料研究機構の長は、法人全体の研究業務を統括する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。

理事長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,803万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

また、研究開発を主要な業務とする国立研究開発法人放射線医学総合研究所の長の報酬水準は、1,906万円と推定され同水準である。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 理事

物質・材料研究機構は、金属材料技術研究所と無機材質研究所の二つの国立研究所が統合して発足した法人であり、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としている。

そうした組織の中で、物質・材料研究機構の長は、法人全体の研究業務を統括する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。

理事長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,803万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

また、研究開発を主要な業務とする国立研究開発法人放射線医学総合研究所の長の報酬水準は、1,906万円と推定され同水準である。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 監事

物質・材料研究機構は、金属材料技術研究所と無機材質研究所の二つの国立研究所が統合して発足した法人であり、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としている。

そうした組織の中で、物質・材料研究機構の監事は独立行政法人の業務を監査し、主務省令で定めるところにより監査報告を作成し、監査の結果に基づき必要があると認めるときは、法人の長又は主務大臣に意見を提出するなど、研究分野等に対する高度な専門性が求められる。

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役報酬1,724万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

また、研究開発を主要な業務とする国立研究開発法人放射線医学総合研究所の監事の報酬水準は、1,300万円と推定され同水準である。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

物質・材料研究機構は、金属材料技術研究所と無機材質研究所の二つの国立研究所が統合して発足した法人であり、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としている。

そうした組織の中で、物質・材料研究機構の監事は独立行政法人の業務を監査し、主務省令で定めるところにより監査報告を作成し、監査の結果に基づき必要があると認めるときは、法人の長又は主務大臣に意見を提出するなど専門性が求められる。

理事長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,803万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

国立研究開発法人放射線医学総合研究所の監事は、当法人と職務内容・職責が近い。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる他法人との比較などを考慮すると法人の報酬水準は妥当であると考えます。

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					
監事B	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	該当者なし
理事A	該当者なし
監事A	該当者なし
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

I 1 ②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

## 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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、類似した事業を実施している独立行政法人等のほか、平成25年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当該法人549人)・職種別平均支給額を参考にした。

- ① 国立研究開発法人放射線医学総合研究所・・・当該法人は、同じ独立行政法人として研究業務を実施しており、法人規模についても同等の法人規模(常勤職員数450人)となっている。
  - ② 国家公務員・・・平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,472円となっており、全職員の平均給与月額が415,426円となっている。
  - ③ 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒事務係長の4月の平均支給額は395,849円となっている。
- 組織の活性化と業務の質の向上を進めるとともに、効率的な業務運営に努めるため、適性な人件費管理を行う。

#### 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。)

勤勉手当、業績手当、査定昇給において、職員の成果、機構への貢献度等が反映される給与となっている。  
当法人においては、平成17年より業績手当を導入しているが、結果導入当初は研究職において最大約92万円の給与差があったが、現在では最大約137万円まで拡大している。

#### 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

物質・材料研究機構職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、能力手当、職能手当、地域手当、研究員調整手当、期末手当、勤勉手当、業績手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、時間外勤務手当)としている。  
期末手当の額は、期末手当基礎額(本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び研究員調整手当の月額の合計額)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137.5を乗じて得た額(第5項各号の規定の適用を受ける定年制職員にあつては、6月に支給する場合においては100分の102.5、12月に支給する場合においては100分の117.5を乗じて得た額)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。  
勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額(本給月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額)に、期末手当・勤勉手当支給細則に定める割合を乗じて得た額としている。  
なお、平成26年度では、①全本給表のベースアップ(0.3%増)、②通勤手当の引上(片道距離5km以上、距離に応じて、100円～7,100円引上げ)③勤勉手当(事務職)、業績手当(研究職・エンジニア職)の支給率について、0.15ヶ月分の引き上げを実施した。



## 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	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 484	歳 46.8	千円 8,894	千円 6,696	千円 100	千円 2,198
事務・技術	人 80	歳 40.6	千円 6,168	千円 4,575	千円 75	千円 1,593
研究職種	人 359	歳 47.9	千円 9,553	千円 7,199	千円 98	千円 2,354
エンジニア職	人 45	歳 45	千円 8,489	千円 6,457	千円 169	千円 2,032

注1:「エンジニア職」とは、研究を円滑に推進し、より多くの優れた研究成果を得る上で、装置、設備、プログラム設計などに関する独自の開発や高度化などを含む研究支援及び研究基盤構築の業務を行う職種。

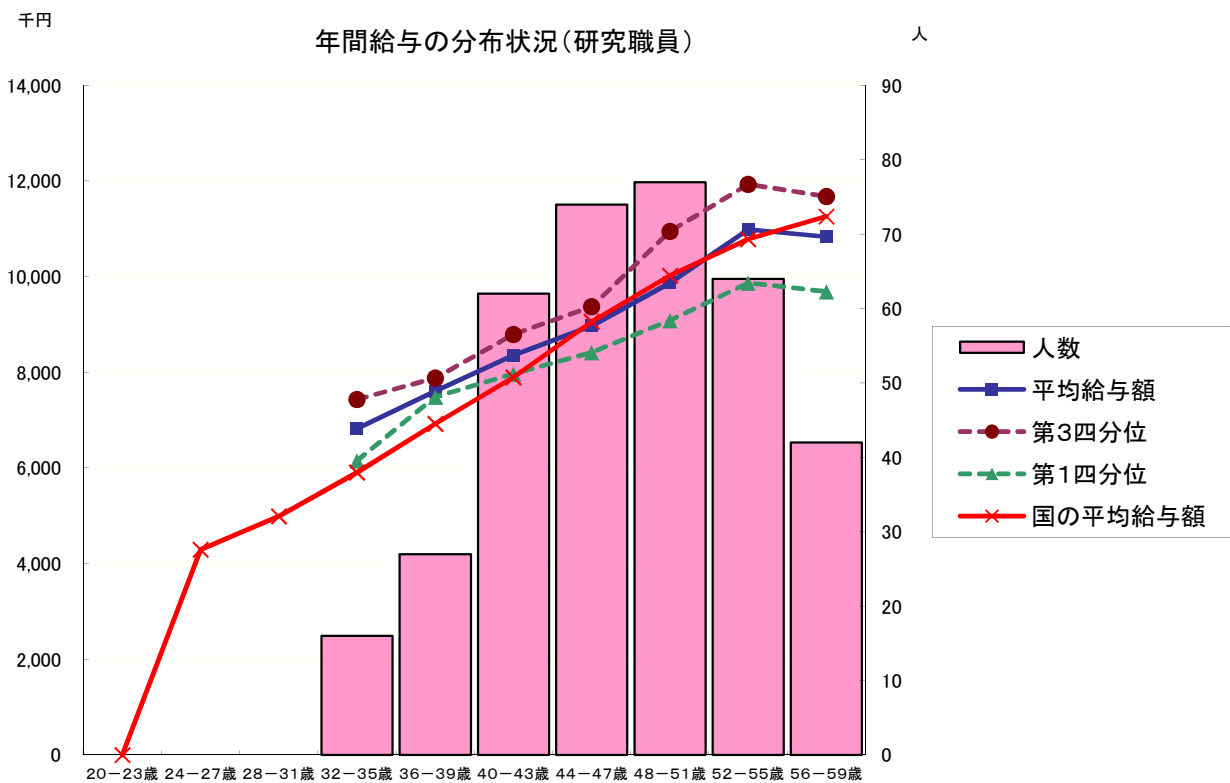
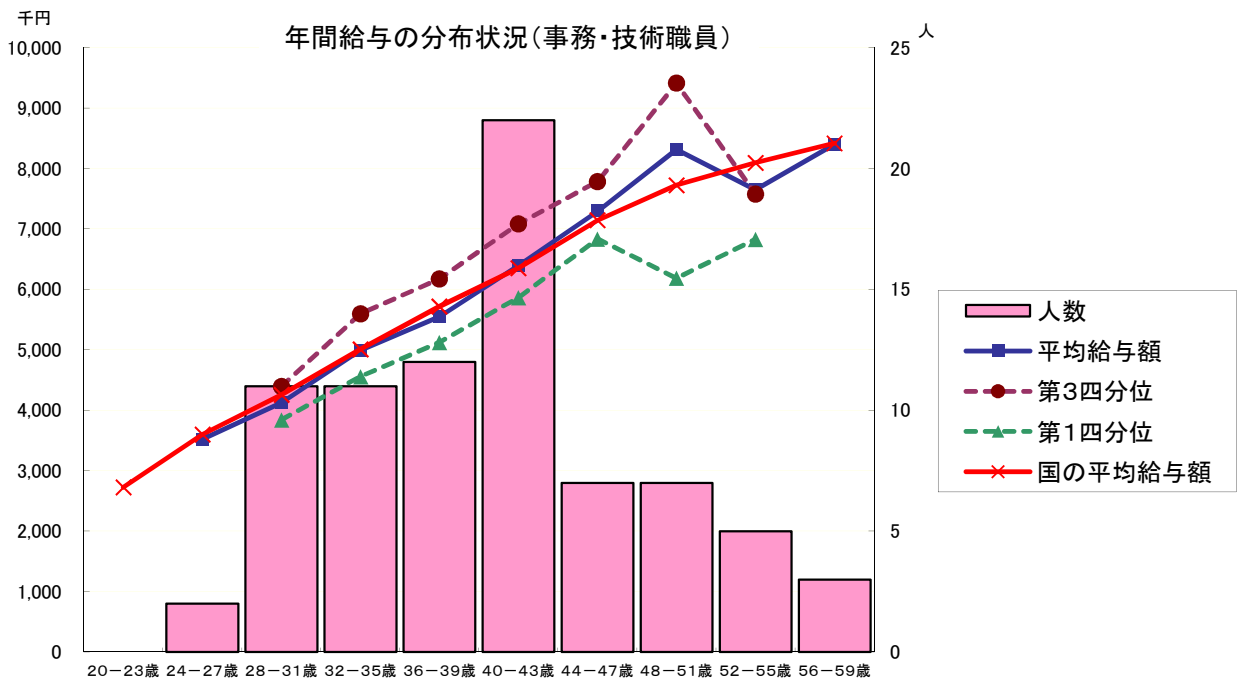
注2:常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。

注3:非常勤職員については、該当者がいないため記載しない。

任期付職員	人 189	歳 39.7	千円 4,834	千円 4,808	千円 79	千円 26
有期雇用(研究職種)	人 158	歳 37.3	千円 4,929	千円 4,929	千円 76	千円 0
有期雇用(事務・技術)	人 28	歳 53.3	千円 4,077	千円 4,077	千円 108	千円 0
キャリア形成職員 (研究職)	人 3	歳 35.5	千円 6,931	千円 5,305	千円 25	千円 1,626

注1:キャリア形成職員とは、国の任期付研究員、任期付職員に相当する職員のことを指す。

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: 事務・技術職員の24-27歳、56-59歳の該当者は4人以下のため、年間給与額の第1・3四分位については表示していない。

注2: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。

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
部長	1	—	—	—
課長	6	53.7	9,230	10,016～7,709
課長補佐	11	45.5	7,292	7,786～6,832
係長	43	41.2	5,997	7,577～4,575
主任	6	32.5	4,536	5,183～4,262
係員	13	31.3	4,117	5,283～3,334

注:部長は2名以下のため、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記載していない。

(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
研究部長	57	52.1	10,776	12,201～8,566
主任研究員	254	46.5	8,907	11,878～6,971
研究員	15	37.4	6,348	6,678～5,836
ユニット長	36	54.4	12,316	13,606～11,261

注:本法人には本部研究部長相当職の上位の職種がおかれているため、「ユニット長」を代表的職位として揚げた。

④ 賞与(平成26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)	60.7%	59.4%	60%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.3%	40.6%	40%
	最高～最低	48.1 ～ 32.8	48.3 ～ 34.9	48.2 ～ 34
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.6%	61.9%	62.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.4%	38.1%	37.3%
	最高～最低	42.5 ～ 32.6	43.4 ～ 34.7	43 ～ 33.8

(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)	58.5%	57.7%	58.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	41.5%	42.3%	41.9%
	最高～最低	65.7 ～ 32.4	63.4 ～ 34.9	64.5 ～ 33.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.7%	62.8%	63.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.3%	37.2%	36.3%
	最高～最低	47.7 ～ 31.2	47.3 ～ 33.7	47.5 ～ 32.5

### 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"> <li>・年齢勘案 100.0</li> <li>・年齢・地域勘案 101.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 101.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>(法人の検証結果) (年齢・学歴勘案) 若年層の職員割合が高く、業績評価において職員割合に連動して若年層の職員が高い評価を受ける割合が高くなっている事から、高い昇給区分が適用されているため国に比べ給与水準が高くなっていると考えられる。</p> <p>(地域・学歴勘案) 当機構職員における住居手当を受給する者の比率が35.5%となった一方、国家公務員の住居手当を受給している者の比率は16.8%(平成26年国家公務員給与実態調査)であることが原因の一つと考えられる。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出決算額の総額に占める国からの財政支出の割合】 支出決算額の総額に占める国からの財政支出の割合 74.88 % (国からの財政支出額17,522,842,684 円、支出決算額の総額23,401,733,672 円:平成27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 10%(常勤職員数8名中80名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 38.7%(常勤職員数31名中80名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 2.3%】</p> <p>【検証結果】 物質・材料研究機構は、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としており、これらの業務を達成するために優秀な職員を確保する必要がある。 物質・材料研究機構の給与体系は、国家公務員の給与体系に準拠した規程を整備し運用し、国家公務員の平均給与月額415,426円、民間給与の平均支給額395,849円と国家公務員及び民間の給与水準と同等である。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 住居手当を受給する者の比率が高い事により比較指標は高くなっているが、法人の給与制度は国に準じており、給与水準は概ね適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>○平成27年度に見込まれる対国家公務員指数 対公務員指数 100程度 (地域勘案 100程度、学歴勘案 100程度、地域・学歴勘案 100程度)</p> <p>今後も、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、国家公務員と同程度の水準が維持できるよう努める。</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"> <li>・年齢勘案 101.1</li> <li>・年齢・地域勘案 102.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 100.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.0</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>(年齢勘案) 高度な研究開発の推進に対応するため、平成19年度～平成25年度の全ての採用者を博士課程修了者としていることから、国に比べて給与水準が高くなっていると考えられる。</p> <p>(地域・学歴勘案) 高度な研究開発の推進に対応するため、平成19年度～平成25年度の全ての採用者を博士課程修了者としていることから、国に比べて給与水準が高くなっていると考えられる。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【管理職の割合 25.6% (常勤職員数93名中362名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 99.7% (常勤職員数361名中362名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 14.8%】</p> <p>【検証結果】 事務職員と同様。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 物質・材料研究機構は、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としており、今後も優れた研究成果をあげていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化などを定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>○平成27年度に見込まれる対国家公務員指数 対公務員指数 103程度 (地域勘案 103程度、学歴勘案 103程度、地域・学歴勘案 103程度)</p> <p>国内外に開かれた世界最高峰の研究機関として物質・材料研究分野で中核的な役割を果たして行くためには、今後も博士課程修了者等の高学歴で優秀な国内外の研究者の採用を行っていくことが不可欠である。 これにより、大卒以上、特に博士課程修了者の割合が高まることとなるが、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、現状と同程度の水準が維持できるよう努める。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 195千円 年間給与 3,221千円
- 35歳(係長、配偶者・子1人)  
月額 323千円 年間給与 5,238千円
- 45歳(課長補佐、配偶者・子2人)  
月額 431千円 年間給与 7,068千円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

Ⅱ 1②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

### 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 6,161,037	千円 5,851,079	千円 5,921,876	千円 6,481,401
退職手当支給額 (B)	千円 382,348	千円 628,474	千円 270,586	千円 389,293
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,486,366	千円 1,502,767	千円 1,503,902	千円 1,598,739
福利厚生費 (D)	千円 916,661	千円 921,582	千円 965,080	千円 1,036,533
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,946,412	千円 8,903,903	千円 8,661,444	千円 9,505,965

注: 中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

#### 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559,525千円増)及び「最広義人件費」(対前年度比844,521千円増)については、特例法による国家公務員の給与見直しに準拠した措置が終了した事及び退職手当支給額が増えた結果である。  
(職員の退職手当について)
- ・実施期間: 平成25年1月31日から
- ・退職手当の支給水準について: 退職手当の調整率を次の表の通り段階的に引き下げた。

平成25年1月30日以前	104/100
平成25年1月31日～9月30日	98/100
平成25年10月1日～翌年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

### Ⅳ その他

特になし