

独立行政法人環境再生保全機構(法人番号:8020005008491)の役職員の報酬・給与等について (令和7年度)

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

当機構の所管業務は、公害健康被害の補償・予防から、民間団体の環境保全活動等への支援、石綿健康被害者の救済、環境分野の研究開発の採択・資金配分・評価など多岐にわたり、9部1室の組織体制(令和8年3月31日時点)で事業を実施している。そこで、役員報酬水準の検討に当たっては、当機構と同様に「中期目標管理法人」であり、常勤職員数(当機構:171人(令和8年3月31日時点))から比較的同規模と認められる他の独立行政法人の報酬支給水準等を参考に検証することとした。

ア. 当機構と同様に「中期目標管理法人」であり、かつ、独立行政法人・特殊法人総覧(令和7年度版)において常勤職員数が121~221(当機構の常勤職員数±50人)である他の独立行政法人に関して、令和6年度公表資料等を基に法人の長の俸給月額(本俸額)を推計した結果、1,036千円であった。

イ. 国の指定職俸給表において、事務次官の俸給月額(8号俸)は1,224千円である。

ウ. 同じく指定職俸給表において、5号俸は1,006千円、3号俸は852千円、1号俸は736千円である。

エ. なお、当機構と同じく川崎市に本部を置く独立行政法人(新エネルギー・産業技術総合開発機構、労働者健康安全機構の2法人)について、上記アと同様に法人の長の俸給月額(本俸額)を推計した結果、1,018千円であった。

注:上記ア、エは直近の令和6年度に係る公表資料記載の数値であり、上記イ、ウの数値は令和7年度国家公務員における一般職給与法改正後の規定等における数値である。以下、本公表資料において同様とする。

② 令和7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。)

当機構においては、平成16年の設立当初から役員業績給を導入しており、役員報酬規程に「理事長の業績給の額は、基準額に100分の142を乗じて得た額に、別に定める評価結果に則した100分の200から100分の0までの範囲内で定める割合を乗じて得た額とする」等の規定を置き、主務大臣による前年度に係る業務の実績に関する評価結果を踏まえて、役員業績給への業績反映を行っている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長

当機構役員報酬規程により、常勤役員の報酬としては、本俸、特別都市手当、通勤手当、期末手当及び業績給を支給することとしている。

当機構理事長が毎月支給を受ける基本俸給は、本俸961千円に特別都市手当16%を加算した額である。

期末手当は年2回(6月、12月)の支給であり、基準額(本俸+特別都市手当月額+本俸×100分の25+(本俸+特別都市手当月額)×100分の20)に、6月に支給する場合は100分の87.25を、12月に支給する場合は100分の88.25を乗じて得た額に、各基準日(6月1日、12月1日)以前6か月の在職期間率を乗じて得た額である。

業績給は、基準額に100分の144.5を乗じて得た額に、主務大臣による前年度に係る業務の実績に関する評価結果に則した100分の200から100分の0までの範囲内で定める割合及び在職期間率を乗じて得た額である。

なお、令和7年度の給与支給に関する主な改定内容として、人事院勧告及び国家公務員における一般職の職員の給与に関する法律の一部改正等を踏まえて、本俸の引上げ(+26千円)並びに賞与支給月数の引上げ(+0.05月)を実施した。

理事

当機構理事の報酬は、本俸が835千円であるほかは、法人の長と同様の考え方により支給を行っている。

なお、令和7年度の給与支給に関する主な改定内容として、人事院勧告及び国家公務員における一般職の職員の給与に関する法律の一部改正等を踏まえて、本俸の引上げ(+23千円)並びに賞与支給月数の引上げ(+0.05月)を実施した。

監事

当機構監事(常勤)の報酬は、本俸が694千円であるほかは、法人の長と同様の考え方により支給を行っている。

なお、令和7年度の給与支給に関する主な改定内容として、人事院勧告及び国家公務員における一般職の職員の給与に関する法律の一部改正等を踏まえて、本俸の引上げ(+20千円)並びに賞与支給月数の引上げ(+0.05月)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤監事の報酬は、非常勤役員手当(月額204千円)及び通勤手当である。

なお、令和7年度の給与支給に関する主な改定内容として、人事院勧告及び国家公務員における一般職の職員の給与に関する法律の一部改正等を踏まえて、月額の引上げ(+6千円)を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

| 役名 | 令和7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 19,639 | 千円 11,324 | 千円 6,283 | 千円 1,811 (特別都市手当) 219 (通勤手当) | | | |
| A理事 | 千円 16,993 | 千円 9,839 | 千円 5,458 | 千円 1,574 (特別都市手当) 120 (通勤手当) | | | |
| B理事 | 千円 17,380 | 千円 9,839 | 千円 5,774 | 千円 1,574 (特別都市手当) 191 (通勤手当) | | | ◇ |
| C理事 | 千円 17,507 | 千円 9,839 | 千円 5,774 | 千円 1,574 (特別都市手当) 319 (通勤手当) | | 3月31日 | ※ |
| A監事 | 千円 13,283 | 千円 8,414 | 千円 3,390 | 千円 1,346 (特別都市手当) 132 (通勤手当) | | | |
| B監事 (非常勤) | 千円 2,452 | 千円 2,408 | 千円 44 | 千円 - () | | | |

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

注3:千円未満切捨てとしているため、支給総額と各内容の合計額が一致しない場合がある。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当機構は、環境分野における政策実施機関として唯一の独立行政法人であり、その所掌する業務も公害健康被害の補償・予防から、民間団体の環境保全活動等への支援、石綿健康被害者の救済、環境分野の研究開発の採択・資金配分・評価など多岐にわたり9部1室の組織体制(令和8年3月31日時点)により業務を遂行している。その長として、環境分野の各種施策に明るく、多種多様な業務を統括できる人材を登用する必要がある。

当機構理事長の役員報酬については、俸給月額(本俸)961千円は、I-1-①アで比較対象としている法人の平均額(1,036千円)を下回る水準にある。

また、国の指定職俸給表との対比においても、事務次官の俸給月額(8号俸:1,224千円)及び指定職5号俸(1,006千円)を下回る水準となっており、妥当な水準と考える。

理事

当機構では、各理事が性質の異なる複数業務を担当・所掌することとしており、各業務の円滑な遂行のためには、公害健康被害者、企業、NGO・NPO、医療関係者、研究機関等が関係する各業務の内容等に関する深い理解とともに、優れた統括能力を有する人材を登用する必要がある。

当機構理事の役員報酬については、上記法人の長の水準等に鑑み、国の指定職3号俸(852千円)を下回る水準となっており、妥当な水準と考える。

監事

当機構は多種多様な業務を所掌していることから、各業務の特性や根拠法令等を考慮しつつ、法人全体の財産状況、業務遂行状況及び内部統制状況を監査できる人材を登用する必要がある。

当機構監事(常勤)の役員報酬についても、上記法人の長の水準等に鑑み、国の指定職1号俸(736千円)を下回る水準となっており、妥当な水準と考える。

監事(非常勤)

非常勤監事に関しても、常勤監事と同様、多種多様な業務の特性や根拠法令等を考慮しつつ、法人全体について監査できる人材を登用する必要がある。

当機構非常勤監事の報酬は、上記常勤役員の報酬水準等に鑑み、非常勤役員手当(月額204千円)及び通勤手当としており、妥当な水準と考える。

【主務大臣の検証結果】

機構は、環境分野において多岐に渡る業務を実施しており、役員には各業務への深い理解と知見に加え、多種多様な業務を統括できる優れた能力が求められる。

法人における自己検証(国の指定職俸給表との比較、地域的・規模的に類似する他独法との比較等)に加え、令和6年度業務実績評価結果(A評価:全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られている)に鑑みると、妥当な水準であると考ええる。

今後とも人事院勧告やその他社会一般の情勢、業務の実績等を勘案しながら、更なる合理化・適正化を目指し引き続き取り組む必要があると考えており、注視していく。

4 役員の退職手当の支給状況(令和7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 | 該当者なし | | | | | |
| 監事 | 該当者なし | | | | | |
| 監事 (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 | 該当者なし |
| 理事 | 該当者なし |
| 監事 | 該当者なし |
| 監事 (非常勤) | 該当者なし |

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員業績給の仕組みは既に導入済みであり、当該年度の業績を勘案して、翌年度に支給することとしている。今後もこ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

職員給与の支給水準を検証するに当たっては、対国家公務員指数の他、特に採用選考等で就職希望者が競合する地方公務員(川崎市)及び川崎市に本部を置く他の独立行政法人(新エネルギー・産業技術総合開発機構、労働者健康安全機構)を参考にすることとした。

既存の公表資料から得られる平均年間給与額については、令和6年度の地方公務員(川崎市:一人当たり給与費)は6,861千円、(国研)新エネルギー・産業技術総合開発機構(常勤職員(事務・技術))は8,559千円、(独)労働者健康安全機構(常勤職員(事務・技術))においては6,130千円であった。

なお、当機構(常勤職員(事務・技術))の令和6年度の平均年間給与額は8,203千円であった。

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。)

業績給の仕組みとして、当機構では平成20年4月から人事評価制度を導入し、令和7年度からは当該年度上半期における各職員の業績評価について、同年度12月支給の賞与(期末手当及び業績手当)のうち業績手当に、およそ+10%から-10%の増減幅で反映している。また、当該年度下半期における各職員の業績評価については、翌年度6月支給の賞与(期末手当及び業績手当)のうち業績手当に、12月賞与と同様におよそ+10%から-10%の増減幅で反映している。なお、当該年度の能力・スキル評価については、翌年度の定期昇給に反映している。

③ 給与制度の内容

当機構職員給与規程に基づき、本俸及び諸手当(役職手当、扶養手当、特別都市手当、住居手当、時間外勤務手当、通勤手当、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当)を支給することとしている。

期末手当については、基準額(本俸月額+扶養手当月額+特別都市手当月額)に、6月支給の場合は100分の125.0を、12月支給の場合は100分の127.5を乗じて得た額(管理職員にあっては、6月支給の場合は100分の105.0を、12月支給の場合は100分の107.5を乗じて得た額)に、基準日以前6か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。

業績手当については、基準額(本俸月額+特別都市手当月額)に、6月支給の場合は100分の105.0を、12月支給の場合は100分の107.5を乗じて得た額(管理職員にあっては、6月支給の場合は100分の125.0を、12月支給の場合は100分の127.5を乗じて得た額)に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合及びその者の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度の給与支給に関する主な改定内容として、人事院勧告及び国家公務員における一般職の職員の給与に関する法律の一部改正等を踏まえて、本俸の引上げ(平均改定率3.0%)並びに賞与支給月数の引上げ(+0.05月)を実施した。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 176人

注:任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 127人

② 職種別支給状況

| 区分 | 人員 | 平均年齢 | 令和7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 110 | 歳 42 | 千円 8,496 | 千円 6,087 | 千円 174 | 千円 2,409 |
| 事務・技術 | 人 110 | 歳 42 | 千円 8,496 | 千円 6,087 | 千円 174 | 千円 2,409 |
| 任期付職員 | 人 17 | 歳 48 | 千円 5,718 | 千円 4,193 | 千円 154 | 千円 1,525 |
| 事務・技術 | 人 17 | 歳 48 | 千円 5,718 | 千円 4,193 | 千円 154 | 千円 1,525 |

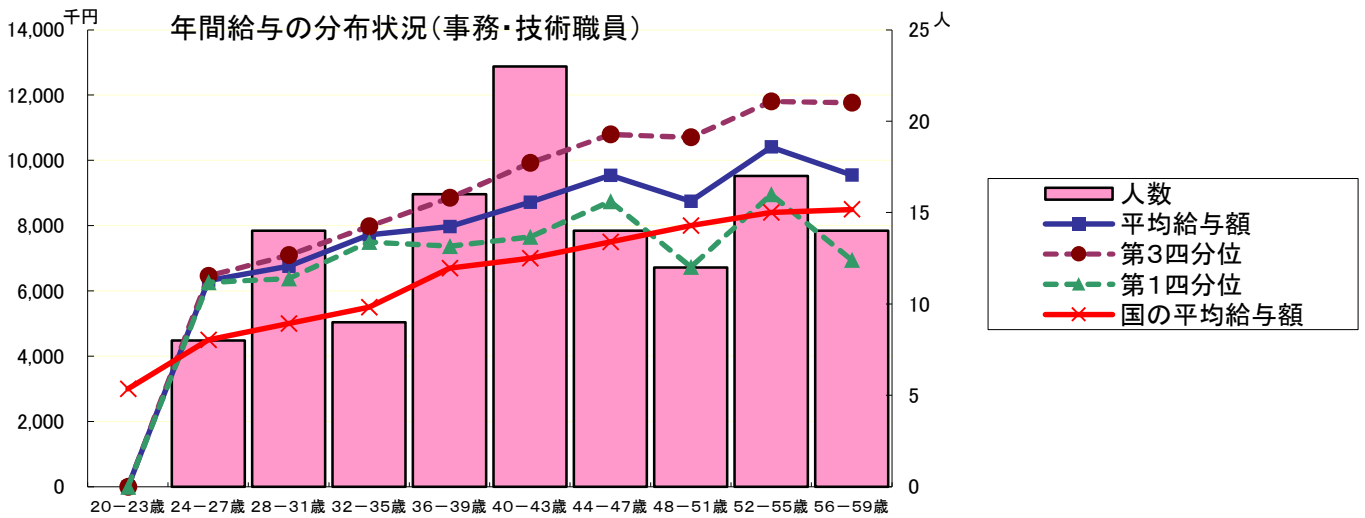
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を除く。

注2:「研究職種」、「医療職種」及び「教育職種」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」、「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載を省略した。

注3:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔任期付き職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1:②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。

④ 職位別年間給与の分布状況(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 |
| (代表的職位) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| 本部部长 | 8 | 55.4 | 13,296 | 14,662 ~ 11,271 |
| 本部課長・主幹 | 26 | 49.5 | 10,380 | 11,665 ~ 8,365 |
| 本部課長代理・副主幹 | 29 | 43.4 | 8,208 | 9,293 ~ 6,953 |
| 本部主査 | 23 | 38.0 | 6,918 | 7,661 ~ 6,311 |
| 本部主事 | 24 | 32.5 | 5,921 | 6,674 ~ 5,406 |
| 本部課員 | 17 | 48.2 | 5,565 | 6,544 ~ 5,090 |

⑤ 賞与(令和7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) | % | % | % |
| | | 45.7 | 43.9 | 44.8 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % | % | % |
| | | 54.3 | 56.1 | 55.2 |
| | | % | % | % |
| | 最高～最低 | 57.3～45.7 | 58.6～50.9 | 57.6～49.1 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % | % | % |
| | | 54.2 | 48.3 | 51.0 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % | % | % |
| | | 45.8 | 51.7 | 49.0 |
| | | % | % | % |
| | 最高～最低 | 55.7～40.2 | 61.2～43.1 | 55.4～41.7 |

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 109.6 ・年齢・地域勘案 110.3 ・年齢・学歴勘案 106.9 ・年齢・地域・学歴勘案 109.6 |
| 国に比べて給与水準が 高くなっている理由 | <p>1. 環境分野の政策実施機関として、環境分野における専門性と知識・能力を有する人材を確保してきたことから、大卒以上の者の占める割合(比較対象職員の87.4%)が国(国家公務員行政職(一)65.1%(※))に比べて大幅に高くなっていることが対国家公務員指数を上げる要因の一つと考えられる。</p> <p>2. 当機構設立前から実施していた多岐にわたる業務を承継しており、各業務の専門部署を設置した結果、管理職の割合(比較対象職員の26.8%)が国(5.6%(※))より大幅に高くなっていること、さらに、当機構職員の年齢構成や能力・適性、組織活性化等を考慮し、40代前半から積極的に管理職登用を行っていることも、年齢勘案である対国家公務員指数を上げる要因の一つと考えられる。</p> <p>3. 平成28年度末に職員宿舎制度を廃止したことから、比較対象職員における住居手当の支給割合が38.5%と、国家公務員行政職(一)における住居手当支給割合(30.5%(※))を上回っていることも本指数を上げる要因となっていると考えられる。</p> <p>(※)「令和7年国家公務員給与等実態調査報告書」(人事院給与局)より。 なお、2. における国の管理職割合は行(一)7級以上の割合としている。</p> |

| | |
|--------------------|--|
| <p>給与水準の妥当性の検証</p> | <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 32.6%】 (国からの財政支出額 20,153,580千円、支出予算の総額61,825,579千円：令和7年度予算) 【累積欠損額 0円(令和7年度決算)】 【管理職の割合 26.8%(比較対象職員127人中34人)】 【大卒以上の高学歴者の割合 87.4%(比較対象職員127人中111人)】 【支出予算の総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 3.6%】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>当機構は特殊法人等整理合理化計画に基づき、旧公害健康被害補償予防協会及び旧環境事業団が実施していた業務を承継しており、機構設立後も、石綿健康被害救済業務や環境研究総合推進業務といった業務も実施してきたところ。さらに、近年においては熱中症対策業務や戦略イノベーション創造プログラム(SIP)の推進に係る業務、地域生物多様性増進業務(令和7年度より開始)といった新規業務に取り組んでおり、これらの業務を効率的に実施するためには、高度かつ専門的な人材が必要であることから、当機構の給与水準は、下記の理由により適正なものとする。</p> <p>① 常勤職員数が200人未満と限られる中で、環境分野における専門性や知識・能力を有する人材の確保に努めてきた結果、大卒以上の職員の占める割合が、国と比較して大幅に高い水準となっていること。【機構87.4%、国65.1%】</p> <p>② これまでの多岐にわたる業務の他、熱中症対策業務、SIP推進業務等及び地域生物多様性増進業務(令和7年度開始)の新規業務に対応する専門部署を設置した結果、機構の管理職割合が国よりも高くなっていること。さらに、能力・適性、組織活性化等を考慮し、40代前半から積極的に管理職登用を行っていること。【機構26.8%、国5.6%】</p> <p>③ 必要な人材確保の一要件として、近隣の地方公共団体や独立行政法人等と競合し得るだけの給与水準を備えていることが挙げられるところ、Ⅱ-1-①に記載のとおり、当機構の給与水準は近隣の国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構における令和6年度の平均給与8,559千円とほぼ同水準にある。当機構では上記①②のとおり近年新規業務に積極的に取り組んでいることに伴う専門人材の確保及び管理職の登用を行っており、当機構の給与水準は採用活動において競合する団体等と概ね同等にあり、給与水準の低減は必要な人材の確保を困難にする要因となり得ること。</p> <p>当機構としては、将来的な業務の見直し等に併せて適正な要員配置に努めるなど、組織及び人件費の更なる適正化のために必要な措置を検討していく。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>令和7年度においては、前年度の111.9ポイントに比べ2.3ポイント減少し、全体として、国家公務員指数に比べ9.6ポイント高くなっている。</p> <p>要因として、機構では、多様かつ高度な業務に対応するため、環境分野における専門性と知識・能力を有する人材を確保してきたことにより、大卒以上の職員が占める割合及び管理職が占める割合が国と比べて高いためであり、専門的知識を有した有能な人材確保の必要性や他の独立行政法人の給与額等を踏まえると、妥当な水準であると考えられる。</p> <p>今後とも人事院勧告やその他社会一般の情勢等を勘案しながら、更なる合理化・適正化を目指し引き続き取り組む必要があると考えており、注視していく。</p> |
| <p>講ずる措置</p> | <p>引き続き、国家公務員に対する人事院勧告や業務見直し等の状況を踏まえて、業務の実績等を考慮しつつ、社会一般の情勢に適合した水準を維持する措置を講ずる。</p> |

4 モデル給与

| (扶養親族がない場合) | 月額 | 年間給与 |
|-------------|----------|-------------|
| 22歳(大卒初任給) | 287,650円 | 4,326,257円 |
| 35歳(本部課長代理) | 475,200円 | 7,924,868円 |
| 50歳(本部課長) | 628,430円 | 10,764,012円 |

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円、子1人につき11,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

前述のとおり、業績給の仕組みは既に導入済みであり、当該年度上半期の人事評価結果を同年度12月賞与における業績手当、当該年度下半期の人事評価結果を翌年度の6月賞与における業績手当に反映している。今後もこ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6年度 | 令和7年度 |
|---------------------|-----------------|-----------------|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円 1,233,302 | 千円 1,417,832 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 53,609 | 千円 40,901 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 286,491 | 千円 302,992 |
| 福利厚生費 (D) | 千円 249,892 | 千円 298,103 |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 千円 1,823,295 | 千円 2,059,829 |

注1: 中期目標管理法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。

注2: 千円未満切捨てとしているため、支給総額と各内容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

「給与、報酬等支給総額」については、前年度より全職員数が約20名の増加、人事院勧告及び国家公務員における一般職の職員の給与に関する法律の一部改正等を踏まえた給与改定、経験者採用者の増による影響等により前年度比約15.0%の増となっている。また、「最広義人件費」についても、上記による影響等により前年度比約13.0%の増となっている。

なお、「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、役職員の退職手当について国家公務員の制度改正と同等の改定(同程度の削減率)となるよう、現行の調整率を見直す規程改正を平成29年度中に実施している。

役員の退職手当規程の改正については、国家公務員給与法と同様に平成30年1月1日施行としたが、職員退職手当規程の改正については、同規程が就業規則付属諸規程であり、改正に際して労働者の過半数を代表する者の意見を聴く必要があったため、意見聴取期間を設けたことから、施行日を平成30年2月1日とした。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

定年制度あり(60歳定年)

当機構継続雇用職員就業規則に基づき、短時間勤務職員にあつては本俸並びに住居手当、時間外勤務手当及び通勤手当、常勤職員にあつては本俸並びに特別都市手当、住居手当、時間外勤務手当、通勤手当及び賞与(期末手当及び業績手当)を支給することとしている。

期末手当については、基準額(本俸月額+特別都市手当月額)に、6月支給の場合は100分の70を、12月支給の場合は100分の71.25を乗じて得た額に、基準日以前6か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。

業績手当については、基準額(本俸月額+特別都市手当月額)に、6月支給の場合は100分の50を、12月支給の場合は100分の51.25を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合及びその者の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。

V その他

特になし。