

独立行政法人都市再生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

役員報酬のうち、特別手当について、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長
副理事長
理事長代理
理事
監事

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施している。

- ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(本給月額の前減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年3月に本給月額を平均0.5%引き下げた(平成23年4月分から平成24年2月分については平成24年6月の特別手当で調整)。

2 役員報酬等の支給状況

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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長A	5,629	3,047	2,199	365(特別地域手当) 18(通勤手当)		6月30日	*
理事長B	11,096	8,616	1,447	1,033(特別地域手当) 0(通勤手当)	7月15日		
副理事長A	5,400	3,015	1,889	361(特別地域手当) 135(通勤手当)		7月14日	
副理事長B	10,648	7,401	2,072	888(特別地域手当) 287(通勤手当)	7月15日		◇
理事長代理A	4,653	2,498	1,803	299(特別地域手当) 53(通勤手当)		6月30日	※
理事長代理B	5,049	2,878	1,803	345(特別地域手当) 23(通勤手当)		7月15日	*
理事長代理C	14,737	9,673	3,631	1,160(特別地域手当) 273(通勤手当)			※
理事A	4,554	2,608	1,634	312(特別地域手当) 0(通勤手当)		7月14日	◇
理事B	4,670	2,608	1,671	391(特別地域手当) 0(通勤手当)		7月15日	
理事C	4,554	2,608	1,634	312(特別地域手当) 0(通勤手当)		7月15日	

理事D	千円 13,792	千円 9,009	千円 3,429	千円 1081 (特別地域手当) 273 (通勤手当)			◇
理事E	千円 13,851	千円 9,009	千円 3,429	千円 1081 (特別地域手当) 332 (通勤手当)			※
理事F	千円 9,910	千円 6,744	千円 1,792	千円 809 (特別地域手当) 542 (通勤手当) 23 (単身赴任手当)	7月1日		◇
理事H	千円 9,443	千円 6,400	千円 1,792	千円 768 (特別地域手当) 483 (通勤手当)	7月15日		◇
理事I	千円 9,564	千円 6,400	千円 1,792	千円 768 (特別地域手当) 604 (通勤手当)	7月16日		◇
理事J	千円 8,516	千円 6,400	千円 1,075	千円 768 (特別地域手当) 273 (通勤手当)	7月16日		
理事K	千円 9,523	千円 6,400	千円 1,683	千円 960 (特別地域手当) 152 (通勤手当) 328 (単身赴任手当)	7月16日		※
監事A	千円 3,838	千円 2,047	千円 1,477	千円 245 (特別地域手当) 0 (通勤手当) 69 (単身赴任手当)		6月30日	※
監事B	千円 12,514	千円 8,148	千円 3,116	千円 977 (特別地域手当) 273 (通勤手当)		3月31日	
監事C	千円 12,415	千円 8,148	千円 3,099	千円 977 (特別地域手当) 191 (通勤手当)			◇
監事D	千円 8,300	千円 6,100	千円 1,296	千円 732 (特別地域手当) 172 (通勤手当)	7月1日		※

注1:「特別地域手当」とは、国における地域手当(民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に勤務する職員に支給される手当)に準じて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 役員の前職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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
理事長A	千円 12,582	年 8	月 0	平成24年6月30日	1.0	「業績勘案率」については、暫定的な率(1.0)を適用しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成24年度業績評価後に決定する「業績勘案率」により確定する。	*
副理事長A	千円 11,485	年 8	月 1	平成24年7月14日	1.0		
理事長代理A	千円 7,918	年 6	月 1	平成24年6月30日	1.0		※
理事長代理B	千円 6,556	年 5	月 0	平成24年7月15日	1.0		*
理事B	千円 2,514	年 2	月 1	平成24年7月15日	1.0		

理事C	千円 2,514	年 2	月 1	平成24年7月15日	1.0	
監事A	千円 3,411	年 3	月 0	平成24年6月30日	1.0	※
理事G	千円 2,273	年 2	月 0	平成23年6月30日	0.9	平成23年度に暫定的に業績勘案率を1.0として支給した後、独立行政法人評価委員会により0.9と決定されたことから、差額を精算した(記載の額は当該精算後の支給総額)。 ※

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:平成23年度中に退職した役員のうち、上表中の理事Gを除く役員に関しては、平成24年度において特段の精算は生じていない。

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

独立行政法人通則法(以下「通則法」という。)第30条第1項の規定において、国土交通大臣が定めた平成21年4月1日から平成26年3月31日までの期間における中期目標に基づき、この目標を達成するための計画(以下「中期計画」という。)を当機構が作成し、国土交通大臣の認可を受けなければならないと定められている。この中期計画においては、平成18年度から5年間で人員について5%以上の削減を行うことに加え、平成20年度末の4,000人体制から中期目標期間の最終年度末(平成25年度末)までに、常勤職員数をさらに2割削減するという人員削減目標を達成することとしている。

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

通則法第63条第3項に、職員の給与は、法人の業務実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものと定めるよう定められなければならないとされている。また、給与については、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう政府要請(平成23年6月3日及び同年10月28日閣議決定)を受けている。

当機構の業績評価については、平成23年度は「A」(着実な実施状況)と評価されているところであるが、職員給与について法人の業績による特段の加減は行っていない。

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

通則法第63条第1項に、職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならないと定められており、この規定の趣旨を踏まえ、当機構においては、①勤務実績評価において目標管理的手法を導入するとともに、②人事評価及び勤務実績評価の結果を昇給及び特別手当に反映させることとしている。

[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
本給	前年度の人事評価結果に基づき、昇給額を決定する。
特別手当	特別手当の支給算式を基礎的支給部分と勤務成績反映部分とに分け、年2回行う直近の勤務実績評価結果に基づき、勤務成績反映部分の支給月数を決定する。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

【役員について】

- ①実施期間
平成24年4月～平成26年3月
- ②本給関係の措置の内容
国家公務員に準じた率(本給月額▲9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施
- ③諸手当関係の措置の内容
・特別地域手当:②による減額後の本給月額により算出
・特別手当:▲9.77%

【職員について】

- ①実施期間
平成24年7月～平成26年6月
- ②本給関係の措置の内容
国家公務員に準じて級別に定める減額率(本給月額▲4.77%～▲9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施
- ③諸手当関係の措置の内容
・役職手当:一律▲10%
・特別手当:一律▲9.77%
・その他の本給に連動する諸手当:②による減額後の本給月額により算出

このほか、職員については、以下の措置を講ずることとした。

- ①号給表の本給について平均▲0.23%の引下げ改定を行い、平成24年12月から適用
- ②平成24年度6月期の期末・勤勉手当において実施された国の調整措置に準じた調整措置を、平成24年度年末特別手当において実施
- ③機構独自の取組みとして、以下の取組みを実施(平成24年4月実施)
 - ・給与構造の改革に伴う経過措置(いわゆる現給保障)の一部減額
 - ・55歳を超える職員に対する本給等の1.5%減額措置の対象拡大
 - ・役職手当の定額化と支給水準の抑制
 - ・国で実施している若手中堅職員への昇給1号回復措置の見送り 等

【給与再精査を踏まえた措置状況】

- ・本給等の支給額の減額措置
- ・特別手当における職務段階に応じた一部減額措置

2 職員給与の支給状況

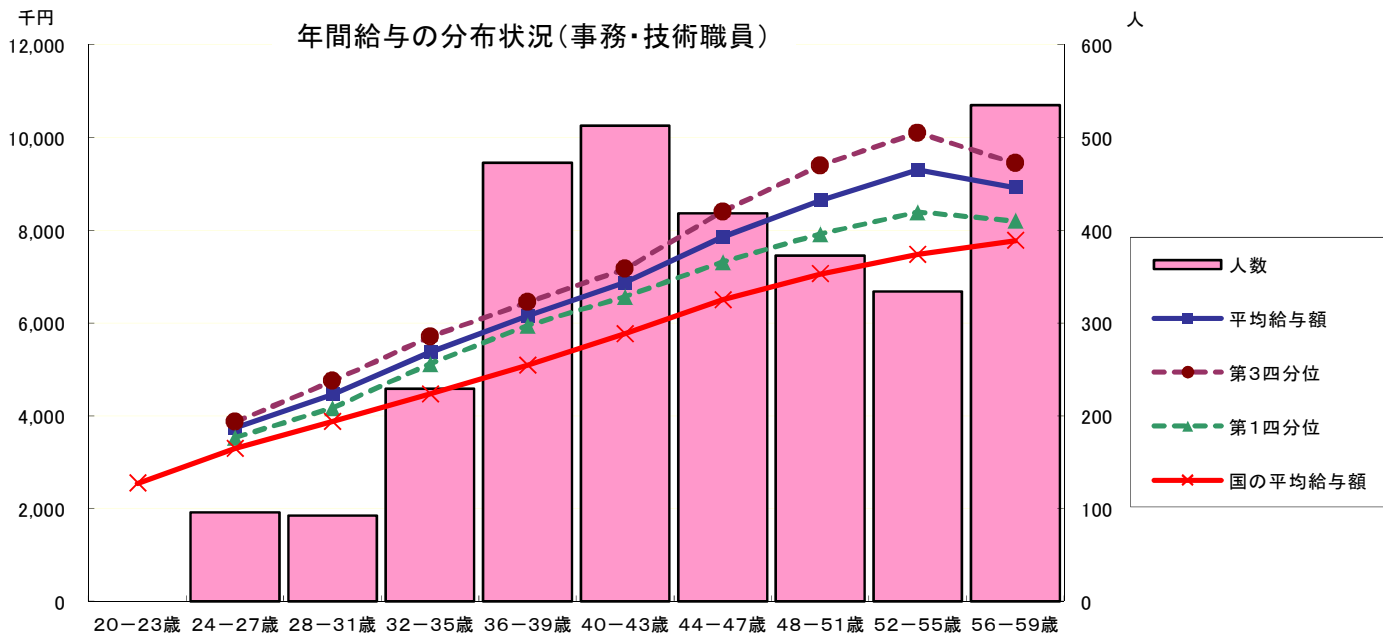
① 職種別支給状況

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		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	人 3,063	歳 45.6	千円 7,654	千円 5,770	千円 202	千円 1,884
事務・技術	人 3,063	歳 45.6	千円 7,654	千円 5,770	千円 202	千円 1,884
再任用職員	人 85	歳 62.3	千円 4,013	千円 3,433	千円 269	千円 580
事務・技術	人 85	歳 62.3	千円 4,013	千円 3,433	千円 269	千円 580

注1:該当者がいない区分(在外職員、任期付職員、非常勤職員)については省略している。

注2:常勤職員及び再任用職員の区分のうち、該当者がいない区分(研究職種、医療職種、教育職種)については省略している。

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	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本社チームリーダー	138	53.3	9,026	9,712	10,313
本社チーム員	67	33.5	4,219	4,872	5,306

注:本法人には本部課長相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」を掲げるところ、代わりに「本社チームリーダー」を、同様に本部係員を掲げるところ、代わりに「本社チーム員」をそれぞれ代表的職位として掲げている。

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級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
標準的な職位		チーム員相当	チーム員相当	チーム員相当	チーム員相当	チーム員相当	チームリーダー相当	チームリーダー相当	部長相当
人員(割合)	3,063	(0.0%)	134 (4.4%)	237 (7.7%)	1,064 (34.7%)	778 (25.4%)	561 (18.3%)	238 (7.8%)	51 (1.7%)
年齢(最高～最低)			47～24	52～28	59～33	59～39	59～43	59～44	59～53
所定内給与年額(最高～最低)			3,683～2,475	5,473～2,773	6,206～3,652	6,979～4,919	8,198～5,690	8,823～6,129	9,419～7,092
年間給与額(最高～最低)			4,828～3,067	7,140～3,437	8,066～5,137	9,384～6,735	10,684～7,781	11,398～8,588	12,638～9,908

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)	% 53.8	% 57.5	% 55.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.2	% 42.5	% 44.5
	最高～最低	% 52.8～0.0	% 49.4～36.1	% 51.2～24.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.2	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.3	% 32.8	% 34.1
	最高～最低	% 43.3～0.0	% 42.4～23.8	% 42.9～18.7

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))

119.7

対他法人(事務・技術職員)

112.1

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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	対国家公務員 119.7						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>114.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>116.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>112.6</td> </tr> </table>	地域勘案	114.7	学歴勘案	116.3	地域・学歴勘案
地域勘案	114.7						
学歴勘案	116.3						
地域・学歴勘案	112.6						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>i) 地域学歴を勘案した影響</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務地による差(国は全国広範囲に所在、機構は主に都市部に所在) [地域手当4級地以上の支給地に勤務する職員の割合: 国55%、機構92%] 学歴構成による差 [大卒以上の者の割合: 国53%、機構82%] (うち、大学院修了者の割合: 国5%、機構20%) <p>※注:「平成24年国家公務員給与等実態調査」行政職(一)より算出</p> <p>ii) 指数の算出方法によって国家公務員と比べて指数が高くなっている場合、その理由</p> <p>以下のような手当の支給比率の違いがあり、給与水準に一定の影響があるものと考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 扶養手当(国家公務員と比較して支給対象者の割合が高い。) [受給者割合: 国58%、機構66%] 管理職に係る役職手当(中期計画に定める職員数削減のため職員の新規採用を抑制してきたこと等から、国家公務員と比較して支給割合が高くなる。) [受給者割合: 国17%、機構20%] <p>※注:「平成24年国家公務員給与等実態調査」行政職(一)より算出</p>						
	<p>iii) これらの影響を除いてもなお国家公務員と比較して給与水準そのものが高い場合、その理由</p> <p>当機構は都市再生事業等及び賃貸住宅の管理・活用等の業務の実施機関であり、これらの業務を適切かつ円滑に推進するためには、市街地再開発、密集市街地整備や区画整理等の事業手法、あるいは不動産関連法令等に関する専門的な知識が求められるなど、専門性の高い優れた人材を継続的に確保し定着させていく必要性があることを考慮する必要がある。</p> <p>※主な資格の取得者数(平成24年11月現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術士 約120名 土木施工管理技士(1級) 約240名 不動産鑑定士(補) 約20名 宅地建物取引主任者 約970名 1級建築士 約360名 再開発プランナー 約160名 2級建築士 約90名 マンション管理士 約180名 被災建築物応急危険度判定士 約200名 被災宅地危険度判定士 約380名 <p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>国の水準を上回っているため、目標水準の達成に向けた措置を着実に講じていく。</p>						

<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合1.4% (国からの財政支出額347億円、支出予算の総額2兆5,412億円 (平成24年度予算))</p> <p>なお、国からの財政支出の内容は、住宅政策の要請や、安全で快適な街づくりといった政策目的を達成するため、国の補助要綱に基づく「国庫補助金」として支出されるものであり、当機構の組織運営のためのものではない。</p> <p>【検証結果】 下記のとおり給与水準の適正化について更なる取組み方策を講じていく。</p>
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額2,602億円(平成23年度決算)</p> <p>なお、累積欠損額については、機構設立時(H16.7)は7,288億円であったが、平成17年7月に経営改善計画を策定し、①キャッシュフローの改善、②バランスシートの改善、③組織のリストラの3つの改善策を柱としてこれを着実に実施してきたところである。 これによって、第1期中期計画期間(H16.7～H21.3)中の1,900億円の削減目標については平成18年度末に既に達成している。 今後も、経営改善計画を着実に実施することにより、引き続き繰越欠損金の削減に努めていくこととしている。</p> <p>【検証結果】 下記のとおり給与水準の適正化について更なる取組み方策を講じていく。</p>

<p>講ずる措置</p>	<p>1 当機構においては、国の給与構造改革に準じて平成19年度から給与構造改革を実施し、概ね5年間で本給水準を4.8%引き下げるとともに、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①昇給額について最大約4割の縮減を実施 ②特に全職員の3/4を占める非管理職層(国に対して相対的に高い部分)について国を上回る大幅な引下げの実施 ③全職員について昇給を1号給抑制する措置を4年間にわたって実施(H19.4～H23.3) <p>などの改革を行った。この改革を通じて、年功的な給与上昇を抑制するとともに、より職務・職責に応じた給与体系に転換した。</p> <p>平成24年度においては、当機構の給与水準について、より一層国民の理解と納得が得られるものとするべく、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①給与水準の適正化に係る取組み(平成24年4月実施) 給与構造の改革に伴う経過措置(いわゆる現給保障)の一部減額、55歳を超える職員に対する本給等の1.5%減額措置の対象拡大、役職手当の定額化と支給水準の抑制、国で実施している若手中堅職員への昇給1号回復措置の見送り等 ②給与減額支給措置(平成24年7月実施) 国の給与特例減額に準じた2年間の減額支給措置 ③給与水準の適正化に向けた更なる取組み(平成24年12月実施) 機構独自の措置として、本給等の支給額の減額措置や特別手当における職務段階に応じた一部減額措置 <p>を実施するなど、給与水準の適正化に向け、様々な取り組みを進めた。</p> <p>今後も年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた新たな給与体系の継続的な運用を進めるとともに、業務の見直しとあわせて組織のスリム化を進め、管理職数を削減すること等により、給与水準の適正化を図ることとしている。</p> <p>2 当機構としては、今後とも平成22年12月に閣議決定された「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」を踏まえ、給与水準の適正化を図っていくことにより、平成30年度までに地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を国家公務員と同程度としていくことを目指してまいりたいと考えている。</p> <p>【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 119.7を下回る指数 対国家公務員指数(地域・学歴勘案) 112.6を下回る指数</p>
<p>その他</p>	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 1.1%(平成24年度)</p> <p>(※「給与、報酬等支給総額:28,160万円」/「支出予算の総額:2兆5,412億円」)</p>

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	中期目標期間開始時(平 成21年度)からの増△減
給与、報酬等支給 総額 (A)	千円 28,160,166	千円 31,142,997	千円 (%) △ 2,982,831 (△9.6)	千円 (%) △ 3,787,123 (△11.9)
退職手当支給額 (B)	千円 6,773,135	千円 6,938,119	千円 (%) △ 164,984 (△2.4)	千円 (%) 2,398,920 (54.8)
非常勤役職員等給 与 (C)	千円 809,828	千円 836,136	千円 (%) △ 26,308 (△3.1)	千円 (%) △ 149,440 (△15.6)
福利厚生費 (D)	千円 5,315,500	千円 5,496,011	千円 (%) △ 180,511 (△3.3)	千円 (%) △ 544,350 (△9.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 41,058,629	千円 44,413,263	千円 (%) △ 3,354,634 (△7.6)	千円 (%) △ 2,081,993 (△4.8)

総人件費について参考となる事項

1 前年度からの増減理由

給与水準の引下げや職員数の縮減等により、「給与、報酬等支給総額」は対前年度比で△9.6%となった。これを主な要因として、「最広義人件費」は対前年度比で△7.6%となっている。

なお、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、当機構において講じた措置のうち、給与減額支給措置に係る削減額は約17.5億円(役員:約0.2億円、職員:約17.1億円、再雇用職員:約0.2億円)となっている。

このほか、「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)に基づく措置に関し、役員については、平成25年3月26日から国に準じた引下げを実施済みであり、職員については、現在労使交渉を行っているところである。

2 行革推進法、「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

① 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、業務運営の効率化により、計画的に人員の抑制を図り、平成18年度からの5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこととし、第1期中期目標期間においては、その最終年度(平成20年度)までに常勤職員を4,000人以下に削減することとされ、平成20年度末にはこれを達成した。

現中期目標期間においては、その最終年度末(平成25年度末)までに常勤職員をさらに2割削減することとされている。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めることとされている。

② 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

平成18年度から5年間で人員について5%以上の削減を行い、第1期中期目標期間においては、その最終年度(平成20年度)までに常勤職員数を4,000人とする人員削減目標を掲げ、平成20年度末にはこれを達成した。

現中期目標期間においては、その最終年度(平成25年度)までに常勤職員数をさらに2割削減するという人員削減目標を達成することとしている。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について、引き続き必要な見直しを進めることとしている。

③ 人員削減の場合の取組みの進捗状況

人件費の削減については「特殊法人等整理合理化計画」閣議決定時(平成13年度)から、職員数の大幅な削減により取り組んでいるところである。具体的には、平成14年度(当初)の旧都市基盤整備公団と旧地域振興整備公団地方都市開発整備部門を合わせた職員数約5,000人を、機構設立5年後である平成20年度末までに、約2割にあたる約1,000人の大幅減とするよう、計画的に削減することとし、第1期中期計画(平成16年7月から平成20年度末まで)においては、特殊法人最終年度(平成15年度)における旧都市公団と旧地域公団を合わせた職員数約4,700人を、平成20年度末までに4,000人以下の体制とする人員削減目標を掲げ、これを達成した。

以上のことから、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)等において定められた総人件費改革(平成18年度から平成22年度までの5年間で5%の人員又は人件費の削減)の取組みの進捗状況については、平成22年度末で目標の5%を上回る削減率となっている。

3 その他

当機構移行に当たり、その中期計画において一般管理費(退職手当を除く人件費を含む。)の削減について△15%削減する目標としていたところであるが、繰越欠損金を着実に減少させ、財務基盤の強化を図るため、経営改善に向けた取組みをより一層推進することとし、平成17年7月1日の第1期中期計画(16年7月～21年3月)の変更において、削減目標を△20%に引き上げ、平成20年度末にこれを達成した。

また、目標管理的手法を取り入れた人事評価制度や、それと連携した各種研修により職員個々の意識と能力の向上を図りつつ、業務の重点化と効率化を徹底することとしている。

IV 法人が必要と認める事項

「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】

・平成25年3月26日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※1
- | | |
|----------------------------|--------|
| ①退職日が平成25年3月26日～平成25年9月30日 | 98/100 |
| ②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 | 92/100 |
| ③退職日が平成26年7月1日～ | 87/100 |

【職員】

・国家公務員に準じた措置を講ずるべく、労使交渉中。