

独立行政法人国立印刷局(法人番号6010405003434)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

独立行政法人国立印刷局(以下「印刷局」という。)の主要事業は、日本銀行券をはじめ、法令等の政府情報の公的な伝達手段である官報、旅券、郵便切手、証券類など、国民生活に密着した公共性の高い製品の製造である。

当法人は行政執行法人であり、役員は国家公務員の身分を有することから、役員報酬の水準を検討するに当たっては、一般職の国家公務員との均衡を考慮し、一般職の職員の給与に関する法律(以下「一般職給与法」という。)の指定職俸給表を基礎とした。

また、役員は、独立行政法人の経営責任を負うこと、事業規模が大きく(本局、研究所をはじめ全国に6つの製造工場を保有。)、業務が多岐にわたる印刷局を独立採算で健全に運営すること等を総合的に勘案し、理事長については、指定職俸給表6号俸に相当する額以下の額、理事については、4号俸に相当する額以下の額、監事については、2号俸に相当する額以下の額で理事長が決定するものとしている。

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。)

役員の報酬のうち俸給については、「役員報酬規則」において、主務大臣が行う業務の実績の評価の結果を勘案し、当該役員の職務実績に応じた増減ができるよう規定している。

また、勤勉手当においても、当該役員の勤務成績に応じて、基礎額に理事長が定める割合を乗じて得た額としている。

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

役員報酬基準は、「役員報酬規則」において俸給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当及び勤勉手当からなると規定されている。俸給については、指定職俸給表6号俸(令和7年度:1,078,000円)に相当する額以下の額としている。地域手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末手当については、一般職給与法に準じた額としている。勤勉手当については、基礎額に一般職給与法に準じて理事長が定める割合を乗じた額としている。また、勤勉手当の総額は、一般職給与法第19条の7第2項第1号ロに定める割合を乗じて得た額の総額を超えないこととしている。

なお、令和7年度における期末手当及び勤勉手当の支給割合については、令和7年度の人事院勧告を受けて一般職給与法に定める指定職俸給表の適用を受ける者の支給割合が改定されたことから、これに準じて支給月数を対前年度比でそれぞれ0.025月分引き上げた。

理事

役員報酬基準は、俸給を指定職俸給表4号俸(令和7年度:933,000円)に相当する額以下の額とする以外はすべて理事長と同様である。令和7年度における改定内容についても理事長と同様である。

監事

役員報酬基準は、俸給を指定職俸給表2号俸(令和7年度:794,000円)に相当する額以下の額とする以外はすべて理事長と同様である。令和7年度における改定内容についても理事長と同様である。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和7年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
A法人の長	7,417	3,562	3,143	712 (地域手当)		令和7年7月9日	◇
B法人の長	14,482	9,374	3,234	1,875 (地域手当)	令和7年7月10日		◇
A理事	5,737	2,556	2,397	511 (地域手当) 135 (通勤手当) 138 (単身赴任手当)		令和7年6月30日	◇
B理事	6,236	3,176	2,415	635 (地域手当) 10 (通勤手当)		令和7年7月31日	※
C理事	16,900	9,934	4,898	1,987 (地域手当) 81 (通勤手当)			※
D理事	16,716	9,934	4,704	1,987 (地域手当) 92 (通勤手当)			※
E理事	11,764	7,668	2,469	1,534 (地域手当) 93 (通勤手当)	令和7年7月1日		◇
F理事	9,277	6,352	1,519	1,270 (地域手当) 136 (通勤手当)	令和7年8月1日		※
A監事	4,856	2,117	2,315	423 (地域手当)		令和7年6月19日	
B監事	4,856	2,117	2,315	423 (地域手当)		令和7年6月19日	
C監事	11,098	7,411	2,051	1,482 (地域手当) 154 (通勤手当)	令和7年6月20日		
D監事	11,076	7,411	2,051	1,482 (地域手当) 132 (通勤手当)	令和7年6月20日		

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:端数処理の関係上、総額と内訳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

理事長は、印刷局の運営全般について自ら意思決定を行い、独立採算で健全に運営する責務を負っていることから、民間企業の役員報酬を参考としている指定職俸給表を適用する職員に相当すると考えられる。また、当法人は、事業規模が大きく、かつ、公共性の高い日本銀行券等の製品を確実に製造するという重要な使命を担っていることを踏まえると、その報酬水準は妥当なものと考えている。

理事

民間企業の役員に相当すると考えられる理事は、指定職俸給表を適用する職員に相当すると考えられる。また、理事は、法人の長を補佐して当法人の業務を掌理し、担当部門の業務の実績に係る評価が報酬に反映されるなど、経営責任を負うことから、その報酬水準は妥当なものと考えている。

監事

民間企業の役員に相当すると考えられる監事は、指定職俸給表を適用する職員に相当すると考えられる。また、監事は、印刷局の業務全般を監査し、その結果に基づき必要と認めるときは、主務大臣に意見を提出するなど、法人の健全な運営の一翼を担うことから、その報酬水準は妥当なものと考えている。

【主務大臣の検証結果】

各役員は国家公務員の身分を有しており、本検証の対象となっている役員の報酬水準は、国家公務員の報酬水準と同等となっている。その上で独立採算による事務運営を通じて国庫納付がなされていること等と併せて、妥当なもの認められる。

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A	3,987	4	0	令和7年6月19日	1.0(仮)	
監事B	1,993	2	0	令和7年6月19日	1.0(仮)	

注1: 監事の支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

注2: 「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	仮支給のため該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

「 役員の業績給については、俸給及び勤勉手当において、その仕組みを導入している。
今後も、引き続き、同仕組みを運用していく。」

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

当法人は行政執行法人であり、職員は国家公務員の身分を有することから、職員の給与水準を検討するに当たっては、一般職の国家公務員の給与を参酌し、かつ民間企業の従業員の給与との均衡状況及び当法人の業務の実績等を考慮しつつ労使交渉を経て決定している。

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。)

毎年度勤務評価を実施し、職員の勤務実績及び能力を適切に評価し、評価結果を翌年度の昇給に反映させている。また、奨励手当(勤勉手当に相当)の支給に当たっては、勤務成績に応じて増減を行っている。

③ 給与制度の内容

「職員給与規則」にのっとり、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、広域異動手当、初任給調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職手当、役職手当、超過勤務手当、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当、期末手当及び奨励手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給の月額+扶養手当の月額+俸給月額と扶養手当の月額との合計額に対する地域手当及び広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に期別支給割合を乗じ、さらに基準日以前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。

奨励手当については、奨励手当基礎額(俸給の月額+俸給月額に対する地域手当及び広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じた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

6月25日に中央労働委員会から提示された令和7年度新賃金に関する調停案の受諾に基づき、4月1日に遡及して基準内賃金を3.43%相当額(12,922円)引き上げた。また、賞与については、一般職給与法の適用を受ける国家公務員の支給月数の引上げ及び業務の実績等を勘案し、支給月数を対前年度比で0.05か月分引き上げた。

地域手当のうち、神奈川県小田原市、静岡県静岡市、岡山県岡山市に勤務する職員の支給額について、支給割合を引き上げた(俸給月額、扶養手当の月額及び管理職手当の月額の合計額の6%、3.6%、2.5%に相当する額→7%、5%、3%に相当する額。ただし、令和7年度中は経過措置として、6.4%、4%、2.6%に相当する額。)

また、滋賀県彦根市に勤務する職員の支給額について、支給割合を引き下げた(俸給月額、扶養手当の月額及び管理職手当の月額の合計額の3.6%に相当する額→3%に相当する額。ただし、令和7年度中は経過措置として、3.4%に相当する額。)

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):4,035人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び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):3,053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 3,053	歳 46.5	千円 7,280	千円 5,236	千円 142	千円 2,044
事務・技術	人 2,895	歳 46.4	千円 7,272	千円 5,230	千円 140	千円 2,042
研究職種	人 50	歳 45.1	千円 7,830	千円 5,636	千円 247	千円 2,194
技能職種	人 33	歳 47.4	千円 7,383	千円 5,307	千円 236	千円 2,076
その他医療職種 (看護師)	人 9	歳 52.7	千円 6,790	千円 4,868	千円 90	千円 1,922
その他	人 66	歳 49.7	千円 7,215	千円 5,206	千円 124	千円 2,009

再任用職員	人 324	歳 63.3	千円 4,662	千円 3,894	千円 114	千円 768
事務・技術	人 316	歳 63.4	千円 4,656	千円 3,888	千円 113	千円 768
研究職種	人 5	歳 63.1	千円 5,063	千円 4,248	千円 256	千円 815
技能職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他	人 3	歳 63.2	千円 4,588	千円 3,835	千円 37	千円 753

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:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注3:「技能職種」とは、図案作成及び原版彫刻等の工芸的業務並びに自動車の運転業務を行う職種を示す

注4:「その他」とは、警備職員である。

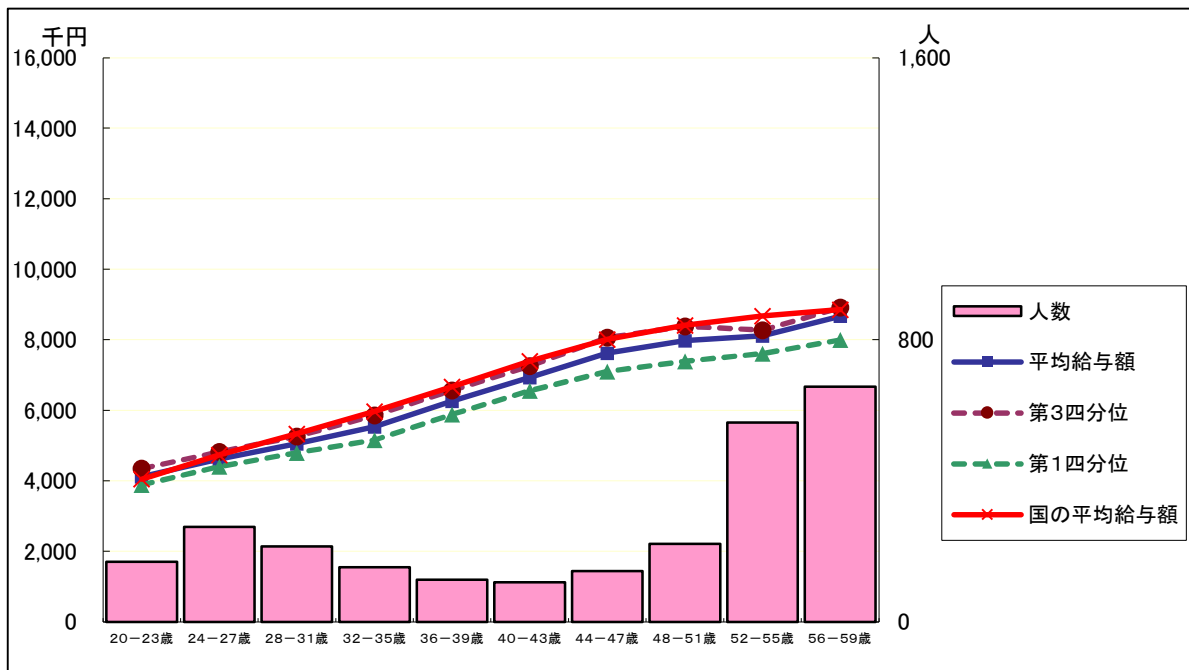
注5:常勤職員の「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」及び「教育職種(高等専門学校教員)」については該当する職員がいないため欄を記載していない。

注6:再任用職員のうち、「技能職種」については該当者が2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、「区分」欄以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

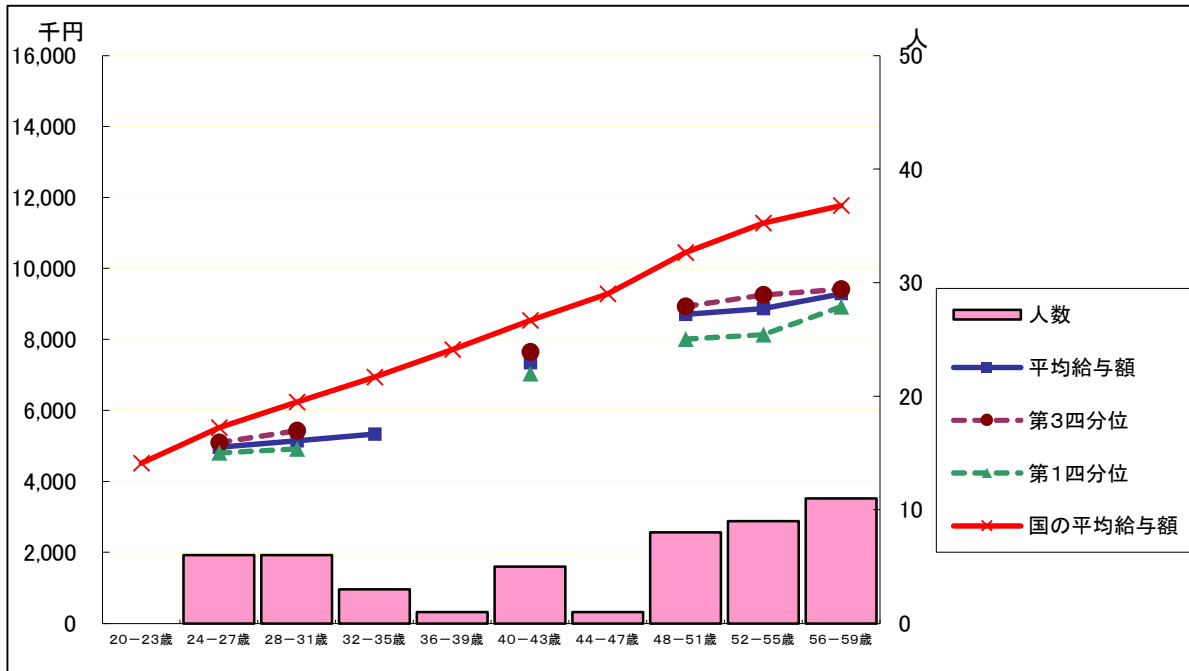
③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

注: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。

(事務・技術職員)



(研究職員)



注1:年齢20～23歳、年齢36～39歳及び44歳～47歳の該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、平均給与額については表示していない。

注2:年齢20～23歳、年齢32歳～35歳、年齢36歳～39歳、年齢44歳～47歳の該当者が4人以下のため、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、第1・第3四分位については、表示していない。

④ 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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部課長	56	57.0	10,281	13,298～6,873
・本部係員	24	30.7	5,058	7,009～4,374
・地方主任	1,330	52.9	7,512	9,195～4,531

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・主任研究員	10	55.9	9,000	9,601～8,092
・研究員	32	39.4	6,513	8,535～4,652

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／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)	% 47.2	% 47.1	% 47.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 52.8	% 52.9	% 52.9
	最高～最低	% 56.0～43.5	% 55.9～43.8	% 55.9～44.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 54.0	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 46.0	% 46.1
	最高～最低	% 56.1～36.9	% 55.9～35.3	% 56.0～40.3

(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)	% 53.9	% 54.5	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 45.5	% 45.8
	最高～最低	% 47.4～44.7	% 47.4～44.0	% 47.4～44.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 54.0	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 46.0	% 46.0
	最高～最低	% 46.3～45.3	% 46.3～45.2	% 46.3～45.3

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 95.7 ・年齢・地域勘案 91.2 ・年齢・学歴勘案 98.8 ・年齢・地域・学歴勘案 94.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の水準を下回っている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 0%】 (国からの財政支出額0円、支出予算の総額88,421百万円:令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の割合3.1%(常勤職員数3,211名中98名)】</p> <p>【大学以上の高学歴者の割合19.2%(常勤職員数3,211名中617名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合32.6%】 (支出総額87,801百万円、給与・報酬等支給総額28,588百万円:令和6年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>当法人の給与水準は、一般職給与法の適用を受ける国家公務員の給与を参酌し、かつ民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮して決定されている。当法人の職員には、日本銀行券や官報など、国民生活に密着した公共性の高い製品を確実に製造すること等が求められること及び、対国家公務員指数は100を下回っていることを踏まえると、給与水準は適正なものであると考えている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>各職員は国家公務員の身分を有しており、本検証の対象となっている職員の報酬水準は、国家公務員の報酬水準と同等となっている。その上で独立採算による事業運営を通じて国庫納付がなされていること等と併せて、妥当なものと認められる。</p>
講ずる措置	<p>特になし。</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 81.4 ・年齢・地域勘案 81.2 ・年齢・学歴勘案 84.8 ・年齢・地域・学歴勘案 83.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の水準を下回っている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 0%】 (国からの財政支出額0円、支出予算の総額88,421百万円:令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の割合14.5%(常勤職員数55名中8名)】</p> <p>【大学以上の高学歴者の割合54.5%(常勤職員数55名中30名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合32.6%】 (支出総額87,801百万円、給与・報酬等支給総額28,588百万円:令和6年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>当法人の給与水準は、一般職給与法の適用を受ける国家公務員の給与を参酌し、かつ民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮して決定されている。当法人の職員には、日本銀行券や官報など、国民生活に密着した公共性の高い製品を確実に製造すること等が求められること及び、対国家公務員指数は100を下回っていることを踏まえると、給与水準は適正なものであると考えている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>各職員は国家公務員の身分を有しており、本検証の対象となっている職員の報酬水準は、国家公務員の報酬水準と同等となっている。その上で独立採算による事業運営を通じて国庫納付がなされていること等と併せて、妥当なものと認められる。</p>
講ずる措置	<p>特になし。</p>

4 モデル給与

(扶養家族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額241,300円 年間給与4,017,644円

○35歳(本部係長)

月額403,308円 年間給与6,772,227円

○50歳(本部企画官)

月額641,984円 年間給与10,906,737円

※ 扶養家族がいる場合には、扶養手当(配偶者2,500円、子1人につき8,800円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の業績給については、特別昇給及び奨励手当において、その仕組みを導入している。今後も、引き続き、同仕組みを運用していく。

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 28,587,757	千円 28,659,425
退職手当支給額 (B)	千円 4,314,654	千円 1,007,350
非常勤役職員等給与 (C)	千円 153,750	千円 230,444
福利厚生費 (D)	千円 4,982,899	千円 5,200,230
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 38,039,060	千円 35,097,449

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
人員の減はあったものの、基準内賃金の引き上げ、賞与の支給月数の引上げ等により、対前年度比は0.3%増加となった。

「退職手当支給額」について
定年退職者(定年退職扱い含む。)の減少により、対前年度比は76.7%減少となった。

なお、職員については、国家公務員退職手当法の改正により、平成30年1月1日から退職手当の支給水準が引き下げられている。

「非常勤役職員等給与」について
再任用短時間勤務職員の増加等により、対前年度比は49.9%増加となった。

「最広義人件費」について
上記の変動要因により、対前年度比は、7.7%減少となった。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職、研究職等の職員の定年年齢は65歳である。当該職員については、国家公務員法の改正により、令和5年4月1日に定年年齢が60歳から65歳に引き上げられた。定年年齢の引上げに伴い、60歳に達した管理職の職員は非管理職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について60歳に達する年度から7割水準とすることとした。

V その他

特になし。