

職員の給与等の支給の基準

日本放送協会は、放送法第30条の2の規定に基づき、日本放送協会の職員の給与および退職金(以下「給与等」という。)の支給基準を、次のとおり定める。

1 基本的な考え方

給与等の支給基準を定めるにあたっては、以下の点を基本的な考え方とする。

職員の給与等は、各処遇区分等に必要とされる能力、職責および業績等に応じたものであること。また、勤務条件および生計費等も考慮すること。

職員の給与等は、公共放送の使命達成のために必要な人材を確保するうえで、競争力を考慮する一方で、協会の主たる財源が受信料であることをかんがみ、その総額も含めて適正かつ効率的なものとなるよう配慮すること。

2 給与

(1) 一般職

基準賃金、基準外賃金、諸手当・日当を支給する。

賞与は、勤務成績に応じて6月および12月に支給することがある。

(ア) 基準賃金

基本給および世帯給により構成する。

a 基本給は、職能給および一般給により構成する。

(a) 職能給は、能力および業績に対応する給与とし、処遇区分(1～5等級)ごとに定めた職能基礎給と職能号俸給により構成する。

(b) 一般給は、年齢に対応する給与とし、4月1日現在の満年齢によって定める。ただし、処遇区分別に、一般給調整の加給を行う。

(c) 基本給は、4月1日に年次改定を行う。なお、55歳到達日以降は、基本給の年次改定は行わない。

b 世帯給は、基本額および子加算によって構成する。

(a) 基本額は、扶養家族のある者および扶養家族がなく配偶者のある者に支

給する。

(b) 子加算は、扶養家族でかつ23歳未満の子がある者に支給する。

ただし、扶養家族の子に障害のある場合は、子の年齢にかかわらず支給し、別途加算を行う。

(イ) 基準外賃金

上司に命ぜられて、所定勤務時間外の勤務、休日の勤務、休日振替による勤務または深夜の勤務をした者に支給する。

(ウ) 諸手当・日当

a 地域間調整手当，b 住宅補助手当，c 単身赴任手当，d 育児休職社会保険手当，e 介護休職社会保険手当，f 寒冷地手当，g 特地手当，h クリエイティブ手当， 特定日当とする。

a 地域間調整手当

本部および横浜，千葉，さいたま，大阪，京都，神戸の各放送局に所属する者に支給する。

b 住宅補助手当

転勤者用住宅等に入居していない者に支給する。親元通勤者には、支給しない。

c 単身赴任手当

国内の転勤発令に伴い単身赴任する者（単身赴任者）に支給する。

d 育児休職社会保険手当

社会保険料本人負担相当額とし、育児休職する者に対し、休職開始の翌月から復職当月まで（ただし、社会保険料本人負担分が免除される期間を除く。），支給する。

e 介護休職社会保険手当

社会保険料本人負担相当額とし、介護休職する者に対し、休職開始の翌月から復職当月まで、支給する。

f 寒冷地手当

支給対象期間中（11月1日から翌年3月末日まで）、北海道の各放送局に所属する者に対し、10月に支給する。

g 特地手当

五島，奄美，平良および石垣に勤務する者に対し，5月，8月，11月および2月に支給する。

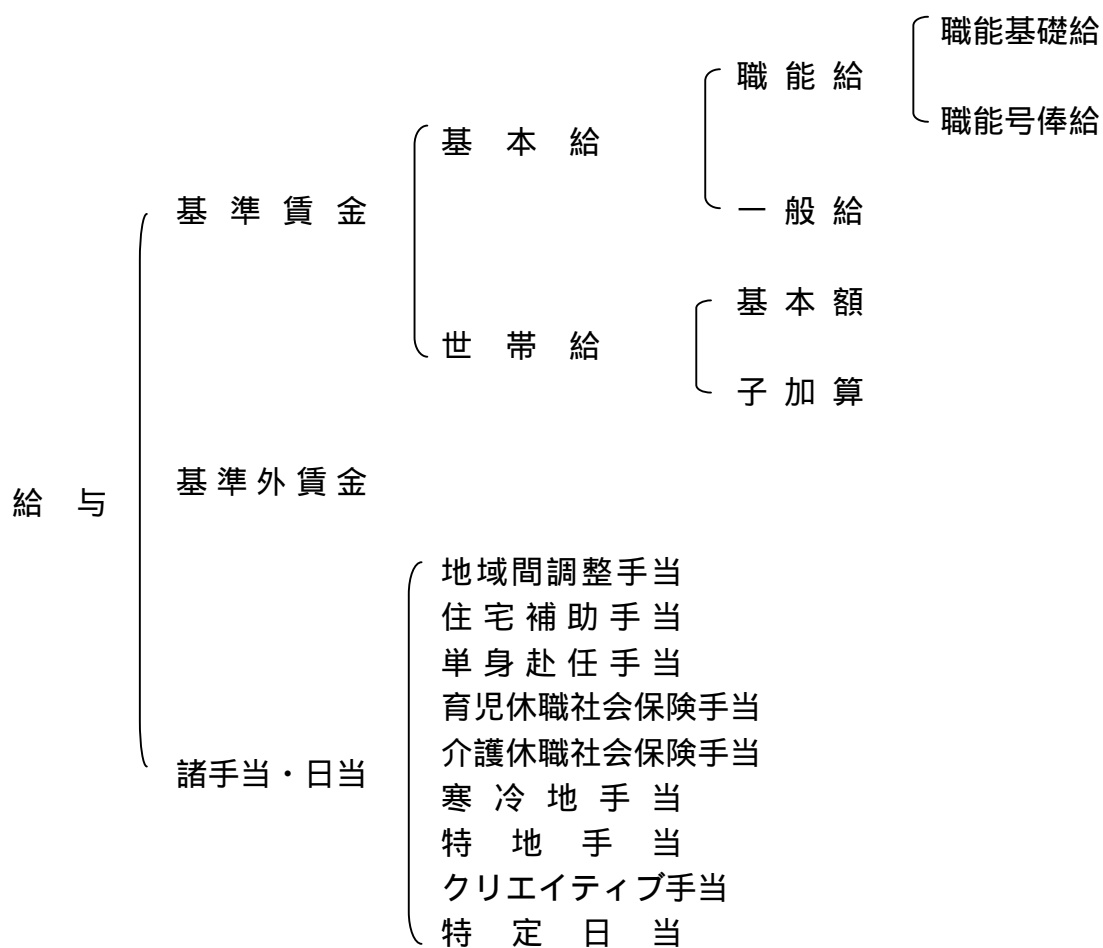
h クリエイティブ手当

職員の自己啓発や自己研鑽，専門能力の向上に向けた取り組みを促す目的で，一般職に対し，4月および10月に支給する。

i 特定日当

特定の業務に従事した都度，支給する。

(参考) 一般職(1等級～5等級)の給与体系



賞与

(2) 管理職

給与は、年俸制とし、処遇区分(D1～D8, 理事待遇)ごとに基本年俸を定め、月例と賞与時(6月, 12月)に分けて支給する。

業績により賞与時に加算を行うことがある。

ア 理事待遇

年俸のほか、住宅補助手当、単身赴任手当を支給する。

住宅補助手当、単身赴任手当の支給基準は、「(1)一般職」を適用する。

イ D6～D8

年俸のほか、住宅補助手当、単身赴任手当を支給する。

住宅補助手当、単身赴任手当の支給基準は、「(1)一般職」を適用する。

ウ D1～D5

年俸のほか、ポスト長手当、職務手当、地域手当、住宅補助手当、単身赴任手当、育児休職社会保険手当、介護休職社会保険手当、特定日当を支給する。

ポスト長手当、職務手当、地域手当を除く手当・日当の支給基準は、「(1)一般職」を適用する。ただし、特定日当は、D5には支給しない。

(ア) ポスト長手当は、組織単位の長に支給する。

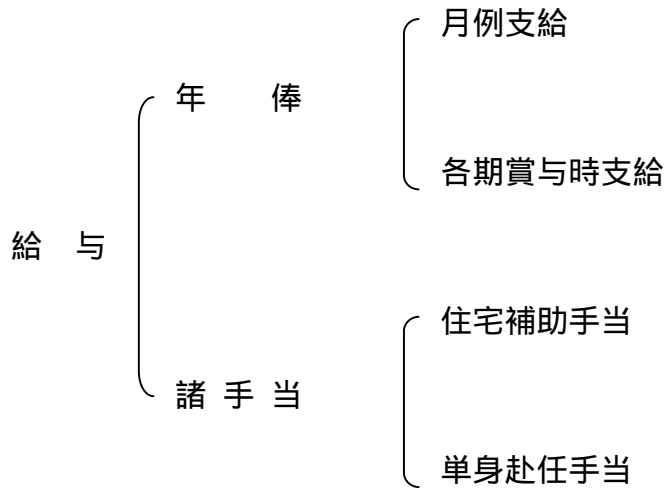
(イ) 職務手当は、定額とする。

(ウ) 地域手当は、本部および横浜、千葉、さいたま、大阪、京都、神戸の各放送局に所属する者に支給する。

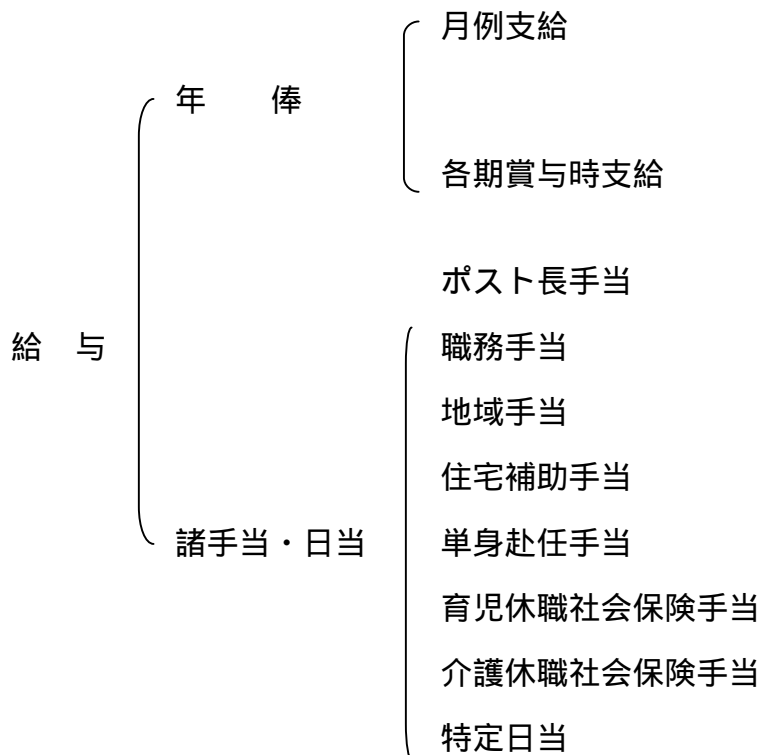
(エ) 扶養家族の子に障害のある場合は、「(1)一般職」の「(ア) b世帯給の(b)子加算」のただし書きに定める別途加算額を支給する。

(参考) 管理職の給与体系

<理事待遇, D 6 ~ D 8>



<D 1 ~ D 5>



(3) 専任職

専任職(マスター級)には、基準賃金、専任職手当、諸手当・日当を支給する。

専任職(マスター級～マスター級)には、基準賃金、上位区分加算、諸手当・日当を支給する。

賞与は、業績に応じて6月および12月に支給することがある。

専任職(マスター級～マスター級)の給与は、年俸制とし、処遇区分ごとに基本年俸を定め、月例と賞与時(6月、12月)に分けて支給する。また、業績により賞与時に加算を行うことがある。

ア 専任職(マスター級)

(ア) 基準賃金

基本給および世帯給により構成する。

- a 基本給は、職能給とする。職能給は、能力および業績に対応する給与とする。
- b 基本給には、支給額区分を設け、改定は、考課に基づき4月1日に行う。ただし、55歳到達日以降は、改定を行わない。
- c 世帯給の支給基準は、「(1)一般職」を適用する。

(イ) 専任職手当

基本手当および業務加算手当とする。

- a 基本手当は、基本給の支給額区分に応じて支給する。
- b 業務加算手当については、これを特定し、支給する。

(ウ) 諸手当・日当

地域間調整手当、住宅補助手当、単身赴任手当、育児休職社会保険手当、介護休職社会保険手当、寒冷地手当、特地手当、特定日当とする。

支給基準は、「(1)一般職」を適用する。

イ 専任職(マスター級～マスター級)

(ア) 基準賃金

職能給とする。

- a 職能給は、能力および業績に対応する給与とする。

b 基準賃金には、支給額区分を設け、改定は、考課に基づき6月1日に行う。
ただし、55歳到達日以降は、改定を行わない。

c 扶養家族の子に障害のある場合は、「(1)一般職」の「(ア)世帯給の(b)子加算」のただし書きに定める別途加算額を支給する。

(イ) 上位区分加算

マスター級 上位、マスター級 上位、マスター級 上位の者に支給する。

(ウ) 諸手当・日当

職務手当、地域手当、住宅補助手当、単身赴任手当、育児休職社会保険手当、介護休職社会保険手当、特定日当とする。

支給基準は、「(2)管理職」の「ウ」を適用する。ただし、特定日当は、マスター級 には支給しない。

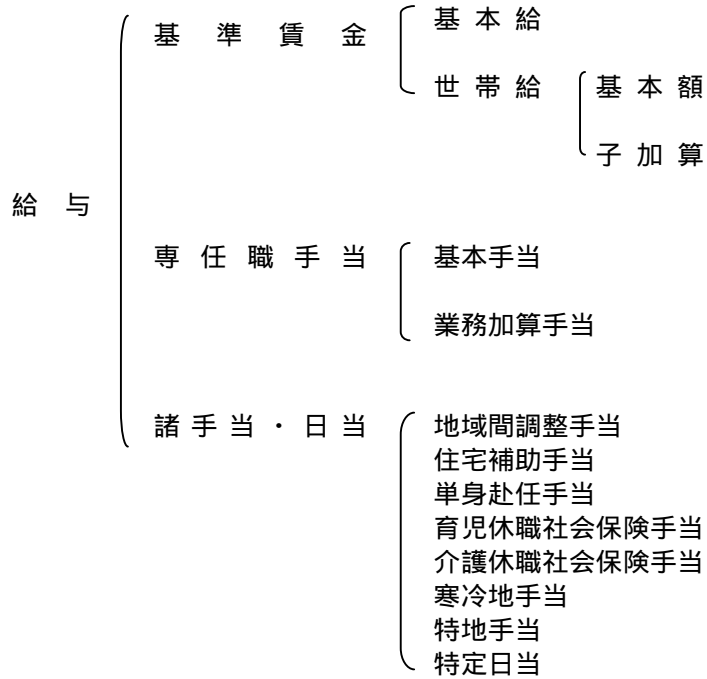
ウ 専任職(マスター級 ~ マスター級)

年俸のほか、住宅補助手当、単身赴任手当を支給する。

住宅補助手当、単身赴任手当の支給基準は、「(1)一般職」を適用する。

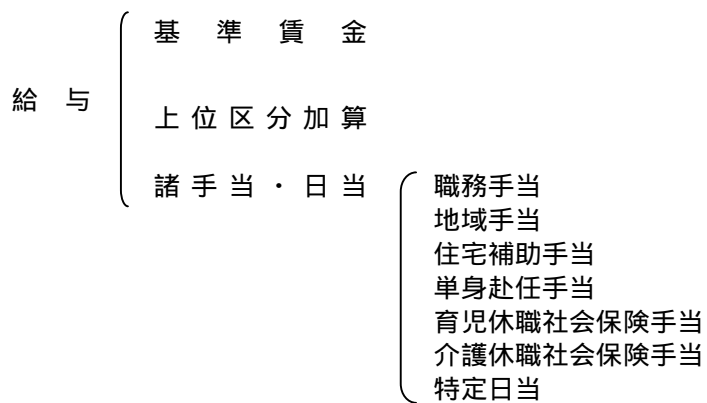
(参考) 専任職の給与体系

<専任職(マスター級)>

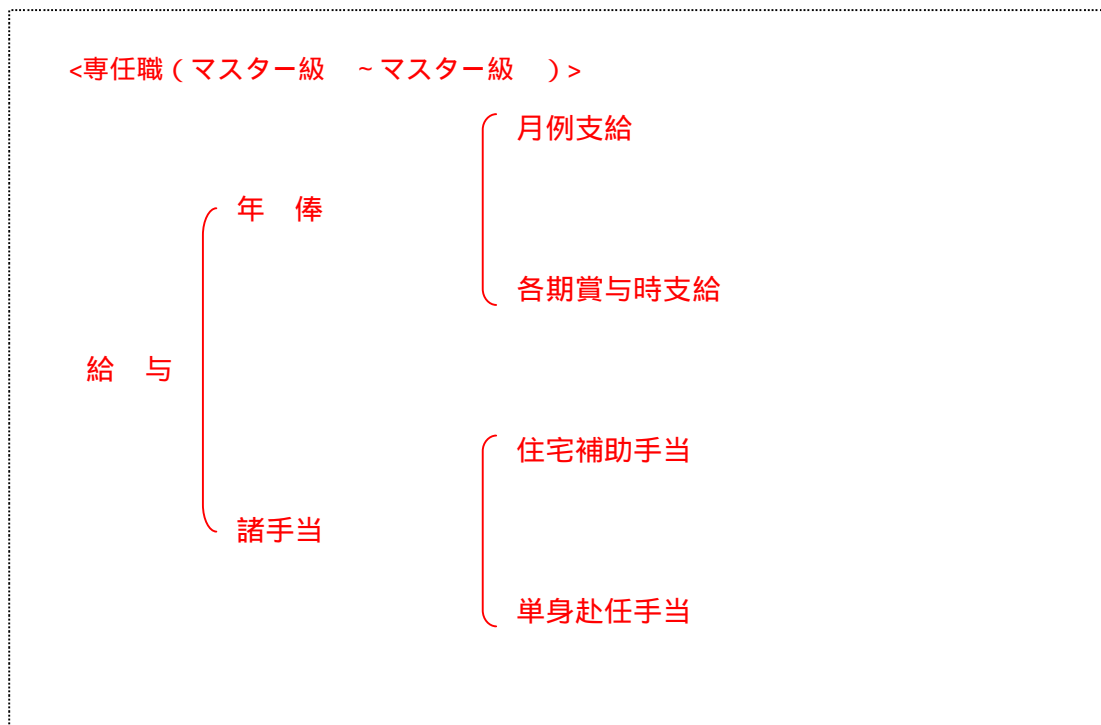


賞与

<専任職(マスター級 ~ マスター級)>



賞与



（４）外国勤務職員

海外の局所に勤務する者（外国勤務職員）については，勤務地，家族状況等に
 応じて外国勤務手当を支給する。

なお，外国勤務職員に対しては，国内に勤務する者に支給する手当・日当（ク
 リエイティブ手当，職務手当を除く。）は支給しない。

（５）期間雇用の契約職員

契約職員の給与については，契約のつど個別に定める。

（６）その他

海外での戦争等で在留邦人に退去勧告が出されている地域，または自然災害で
 避難勧告等が出されている地域で取材を行った場合，手当を支給することがある。

3 退職金

（１）退職手当

（ア）退職手当は，在籍満３年以上の職員が退職しまたは死亡したときに，支給す
 る。

（イ）退職手当の額は，退職時または死亡時の処遇区分等に応じて定めた退職手当
 算定上の基準となる額（退職手当算定基礎額）に，在職期間に応じた退職手当

支給率を乗じて算出した額とする。

ただし、在職20年未満かつ50歳未満で本人の希望により退職したとき等は、一定の率を乗じて減額する。

(ウ) 54歳以降の早期退職者(死亡を除く。)には、退職時の年齢等に応じた加算を行う。また、57歳以降に退職し自立する者には、定額の加算を行うことがある。

(エ) 在職中特に功績顕著な者に対しては、特別退職手当を支給することがある。

(オ) 懲戒免職に該当する行為があつて解職されたときは、退職手当は、支給しない。

(2) 年金

(ア) 退職年金制度

a 在職期間、退職時の年齢に応じ、年金または脱退一時金を支給する。なお、掛金は、協会と職員の双方が拠出する。

(a) 退職年金

在職25年以上、または在職20年以上で退職時の年齢が50歳以上の者が退職したとき、支給する。支給期間は、60歳に達した月の翌月から本人の死亡の月までとする。

(b) 有期退職年金

在職20年未満で退職時の年齢が54歳以上、または在職20年以上25年未満で退職時の年齢が50歳未満の者が退職したとき、支給する。支給期間は5年から7年とする。

(c) 脱退一時金

(a)、(b)いずれの支給条件も満たさず、年金の受給資格を有しない者に支給する。

b 年金の月額および脱退一時金の額は、退職時の処遇区分等に応じて定めた算定上の基準となる額(年金基礎額)に在職期間等に応じたそれぞれの支給率を適用し、算出した額とする。ただし、退職年金の場合は、65歳に達する月まで(協会または関連団体等で再雇用されない期間を除く。)は、その1/2とする。

c 懲戒免職に該当する行為があつて解職されたときは、年金は、支給しない。また、年金受給中年金支給が適当でないとして認められた場合は、その後の年金を支給しないことがある。

d 年金の運営に関して、少なくとも3年ごとに財政損益の利源分析を行ない、年金数理の基礎率、拠出率および給付率等の適正を図る。

(イ) 確定拠出年金制度

a 確定拠出年金法に基づき、加入者は協会の拠出する掛金を自己の責任において運用し、その結果に基づいた給付を受けるものとする。なお、給付の種類については、次のとおりとする。

(a) 老齢給付金

(b) 障害給付金

(c) 死亡一時金

(d) 脱退一時金

b 当該年金制度については、加入選択制を設ける。

(ウ) 制度の改廃

経済情勢の変動、社会保障制度の変更等を踏まえ、必要に応じて、制度の改廃を実施するものとする。

(3) 前払退職給与

確定拠出年金制度への加入を選択しない者については、確定拠出年金制度の掛金相当額を前払退職給与として支給する。

4 支給額表等の決定

会長は、この支給基準に基づき、支給項目ごとの支給額表等を定める。

(改正)

平成20年2月26日

平成22年4月1日

以上