

独立行政法人勤労者退職金共済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

役員報酬のうち勤勉手当については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績の実績に関する評価を参考とし、職務実績の評価等を考慮し、増額又は減額することを可能としているが、平成23年度の評価結果等を勘案した結果、増減措置は講じていない。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	<ul style="list-style-type: none"> ・人事院勧告を踏まえ、給与について0.5%引下げを実施 ・平成24年2月に成立した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、以下「特例法」という。)の見直しに関連して給与・賞与等を9.77%引下げを実施 	
理事		<ul style="list-style-type: none"> ・人事院勧告を踏まえ、給与について0.5%引下げを実施 ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して給与・賞与等を9.77%引下げを実施
監事		<ul style="list-style-type: none"> ・人事院勧告を踏まえ、給与について0.5%引下げを実施 ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して給与・賞与等を9.77%引下げを実施
監事(非常勤)		改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
A法人の長	15,817	10,283	3,790	1,645 (特別調整手当) 97 (通勤手当)			
A理事	14,603	9,476	3,492	1,516 (特別調整手当) 117 (通勤手当)			*
B理事	13,108	8,517	3,138	1,362 (特別調整手当) 89 (通勤手当)			
C理事	13,274	8,517	3,138	1,362 (特別調整手当) 255 (通勤手当)			
A監事	12,160	7,702	2,866	1,232 (特別調整手当) 359 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	2,868	2,868	0	0 (特別調整手当) 0 (通勤手当)			

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されるものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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:報酬、賞与、その他の額を千円未満切捨てとしているため、その合計が年間報酬等の総額と一致しないことがある。

3 役員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) 千円	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
		年	月				
法人の長						該当なし	
A理事						該当なし	
B理事						該当なし	
C理事						該当なし	
D理事	1,746	1	6	23.9.30	1.0	独立行政法人評価委員会の決定による	※
理事 (非常勤)						該当なし	
監事	2,106	2	0	23.9.30	1.0	独立行政法人評価委員会の決定による	※
監事 (非常勤)						該当なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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。

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

人件費については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」等を踏まえ、平成18年度以降5年間5%以上を基本として削減する中期目標、中期計画を達成するため、職員の適正な定員管理を行うとともに、社会一般の情勢等を踏まえ、適正な給与水準の維持に努め、平成24年度は平成17年度を基準として7%以上の削減を行う。

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

国家公務員の給与水準等を考慮して定めている。
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。

- ・実施時期：平成24年7月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容：参事(▲9.77%)、副参事等(▲7.77%)、副主事等(▲4.77%)
- ・諸手当関係の措置内容：職務手当(▲10%)、賞与(▲9.77%)、特別都市手当等諸手当は俸給及び職務手当ごとの減額率に応じた額を減額

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

人事評価制度により、その評価結果を反映させるように定めている。

〔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
賞与：勤勉手当 (査定分)	勤勉手当の額は、職員の勤務成績に応じ、100分の10の範囲内で増額又は減額することができる仕組みとしている。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

- ・人事院勧告を踏まえ、給与について0.23%引下げを実施
- ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して給与を平均7.8%・賞与を9.77%引下げを実施
- ・東京都特別区に勤務する職員に支給する特別都市手当(国家公務員の地域手当に相当)について検討の結果、引き続き国家公務員の18%よりも低い水準に留めることとした。

2 職員給与の支給状況

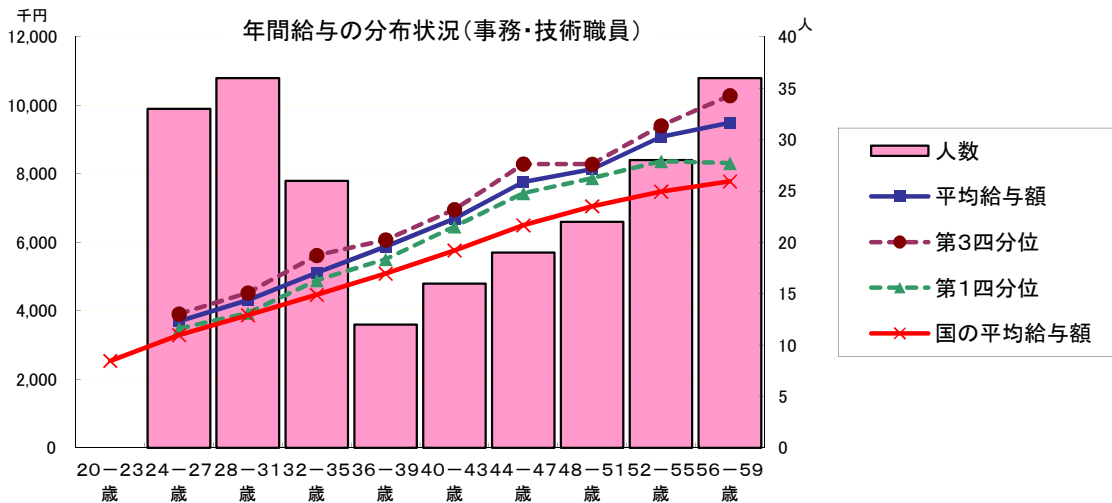
① 職種別支給状況

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	228	41.8	6,817	5,144	193	1,673
事務・技術	228	41.8	6,817	5,144	193	1,673
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
再任用職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
非常勤職員	16	59.9	3,533	3,533	233	0
事務・技術	16	59.9	3,533	3,533	233	0

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: 医療職種、教育職種については、該当がないことから記載を省略。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
本部 部長	19	57.5	10,196	10,811	10,494	10,811	10,811
本部 課長	34	53.6	8,927	9,484	9,132	9,484	9,484
本部 課長代理	47	50.9	7,565	8,316	7,955	8,316	8,316
本部 係長	58	38.2	5,348	6,571	5,934	6,571	6,571
本部 主任	9	33.2	4,362	4,686	4,908	4,686	4,686
本部 係員	61	27.9	3,629	4,081	3,904	4,081	4,081

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	参事	副参事	主事	副主事	書記	書記補
標準的な職位		部長	課長	課長代理 ・係長・主任	主任	係員	係員
人員 (割合)	228	19 (8.3%)	34 (14.9%)	79 (34.6%)	35 (15.4%)	37 (16.2%)	24 (10.5%)
年齢(最高 ～最低)		59～52	58～46	58～36	36～29	32～25	30～24
所定内給与年額(最高 ～最低)		9,138～6,818	7,275～5,916	6,887～4,113	4,419～3,298	3,538～2,732	3,032～2,526
年間給与額(最高 ～最低)		12,701～9,344	9,787～7,874	9,034～5,508	5,775～4,362	4,544～3,613	3,927～3,340

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)	% 61.2	% 64.0	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.8	% 36.0	% 37.4
	最高～最低	% 46.1～33.9	% 42.7～31.3	% 44.4～32.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.3	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.7	% 34.0
	最高～最低	% 36.7～33.2	% 34.0～30.4	% 35.3～31.9

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))

117.4

対他法人(事務・技術職員)

110.6

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。

(参考)

対民間

93.8

(平成24年賃金構造基本統計調査保険業との比較)

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 117.4 <table border="1" data-bbox="564 237 1254 324"> <tr> <td data-bbox="564 237 699 277">参考</td> <td data-bbox="699 237 903 277">地域勘案</td> <td data-bbox="903 237 1254 277">104.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="699 277 903 318">学歴勘案</td> <td data-bbox="903 277 1254 318">117.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="699 318 903 324">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="903 318 1254 324">105.0</td> </tr> </table>		参考	地域勘案	104.0		学歴勘案	117.2		地域・学歴勘案	105.0
参考	地域勘案	104.0									
	学歴勘案	117.2									
	地域・学歴勘案	105.0									
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>● 年齢のみで比較した国家公務員の給与水準との比較(対国家公務員指数)は117.4となっているが、これは比較の対象となる国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の職員は全員が東京都特別区の勤務であり、勤務地に応じて支給される手当(特別都市手当)の額が国家公務員に支給される手当(地域手当)の額の平均よりも高くなっていることによるものである。</p> <p>国家公務員の給与水準と比較すると、地域勘案指数では104.0、地域・学歴勘案では105.0と高くなっている。この理由は以下のとおりと考えられる。</p> <p>①52～59歳の層で国と比べ管理職の割合が高いこと。②平成23年10月に移管された財形業務分について、平成24年度から指数に反映されたことに伴い、機構全体の管理職の比率が上昇していることに加え、平成24年度について、③人件費削減の観点から、毎年10月に欠員補充として実施している新規採用を平成23年10月に行わなかった為、機構全体の平均年齢・年収が底上げされ、従来から指数の低い若年齢層の全体に占めるウェイトが低下したこと、④特例法に基づく俸給等の引下げの実施開始時期が平成24年7月1日だったことに伴う影響がでている。なお、③、④については平成25年度からは改善・解消されるものである。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様にも納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>										
給与水準の適切性の検証	<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 1.1% (国からの財政支出額(平成24年度予算)9,249百万円、支出予算の総額 849,516百万円)</p> <p>【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出は、平成22年度1.6%、平成23年度1.3%、平成24年度1.1%と低い水準で推移している。 勤務地を考慮した地域勘案の対国家公務員指数は104.0、地域・学歴勘案では105.0と高くなっている。</p> <p>【累積欠損額について】 (平成24年度決算) 累積欠損額 中小企業退職金共済事業 0百万円(解消) 林業退職金共済事業 1,165百万円</p> <p>【検証結果】 累積欠損金については、平成24年度においても「資産運用の基本方針」に基づき、最適な資産配分である基本ポートフォリオに基づき資産運用を実施するとともに、加入促進対策の実施により掛金収入の確保に努め、その結果、累積欠損金の減少を図ることができた。 なお、中退共事業においては、健全な資産運用、積極的な加入促進による収益、事務の効率化等による経費削減の観点を踏まえつつ、着実な累積欠損金の解消に努めた結果、大幅な当期利益金を計上することとなり、累積欠損金は解消した。 しかしながら、資産運用は市場の動向に大きく左右されるものであり、資産運用の結果による累積欠損金の状況と給与水準を関連させることは適切でなく、引き続き、中長期的観点から検証を行っていく必要がある。</p>										
講ずる措置	<p>平成25年度については引き続き、人事院勧告に準じて給与水準の適正化を図るほか、年齢・地域・学歴勘案指数が100以下となるよう、以下の対応を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> 東京都特別区に勤務する職員に支給する特別都市手当(国家公務員の地域手当に相当)について、引き続き国家公務員の18%よりも低い水準に留めることとする。 <p>平成25年度に見込まれる対国家公務員指数(推計)は次の通りである。</p> <p>年齢勘案:113程度 年齢・地域・学歴勘案:100程度</p> <p>将来的な給与水準是正の目標値を以下の通りとし、平成28年度を目途に達成することとしたい。</p> <p>年齢勘案:110以下 年齢・地域・学歴勘案:100以下</p>										

	<p>(参考)</p> <p>○支出総額(平成24年度決算)に占める給与、報酬等支出総額の割合0.31% 支出総額 694,408百万円、給与、報酬等支出総額 2,118百万円 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合は極めて低い。</p> <p>○管理職の割合(平成25年4月1日現在) 23.25% 当機構は、中小企業退職金共済事業、建設業退職金共済事業、清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業の四共済事業が統合してきた経緯があり、さらに平成23年10月より財形業務も移管されており、それぞれの退職金制度及び財形制度の運営に当たっては専門性が必要であること。 また、人件費削減の観点から、退職者の補充としての新規採用を抑制していることから、職員全体に占める管理職の割合が高くなっているものである。</p> <p>○大卒以上の高学歴者の割合(平成25年4月1日現在) 67.11% 新規採用者が大卒者以上であるため、結果として高学歴者の占める割合が高くなっている。</p>
--	---

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度	当年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成20年度)からの増△減	
	(平成24年度)	(平成23年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,895,473	1,911,684	△ 16,211	(△ 0.8)	△ 66,779	(△ 3.4)
退職手当支給額 (B)	185,170	214,698	△ 29,529	(△ 13.8)	△ 215,550	(△ 53.8)
非常勤役職員等給与 (C)	192,865	186,965	5,899	(3.2)	△ 41,133	(△ 17.6)
福利厚生費 (D)	353,429	337,490	15,939	(4.7)	16,603	(4.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,626,937	2,650,838	△ 23,901	(△ 0.9)	△ 306,859	(△ 10.5)

(注1)金額については、単位未満切り捨て、増減率については小数点第2位で四捨五入としたこと。

(注2)平成23年10月1日に独立行政法人雇用・能力開発機構が廃止され、財形業務等が独立行政法人勤労者退職金共済機構に移管されたこと

- ※1. 平成23年度の人件費については、平成23年10月に移管された財形業務に伴う人件費(103,528千円)を含む(区分①給与、報酬等支給総額 87,577千円②退職手当支給額 2,389千円③非常勤役職員等給与 114千円④福利厚生 13,447千円が財形業務分となっている。)
- ※2. 平成24年度の人件費については、平成23年10月に移管された財形業務に伴う人件費1年分(192,427千円)を含む(区分①給与、報酬等支給総額 163,599千円②退職手当支給額 0千円③非常勤役職員等給与 234千円④福利厚生 27,735千円が財形業務分となっている。)

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 **-0.8 %**
主に平成23年度人事院勧告及び特例法に基づく俸給等の引下げによる減(計▲107,927千円(役員▲7,650千円・職員▲100,277千円))及び財形業務移管に伴う人件費増による
- ・「最広義人件費」対前年度比 **-0.9 %**
上記同様、平成23年度人事院勧告及び特例法に基づく俸給等の引下げ及び財形業務移管に伴う人件費増による
- ・退職手当の支給水準の引下げについては、役員については平成25年1月適用で国に準じた措置を講じたところであるが、まだ支給実績はない。職員については現在段階的引下げについて協議中である。

総人件費について参考となる事項

IV 法人が必要と認める事項

○退職手当について

「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)に基づき平成25年3月に退職金規程を改定し以下の措置を講ずることとした。(平成25年1月から適用)

・役職員の退職手当について、段階的な引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:13.65%の引下げを実施(平成25年1月1日から同年9月30日までの間においては「100分の95.45」、
同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の90.90」)

職員に関する講じた措置の概要:引下げについて労使交渉中

なお、規程改定後の支給対象者はまだいない為、支給実績はなし。

○給与再精査を踏まえて、平成25年度に実施する給与見直し内容について

・東京都特別区に勤務する職員に支給する特別都市手当(国家公務員の地域手当に相当)について検討の結果、引き続き国家公務員の18%よりも低い水準に留めることとした。