

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

勤勉手当について、平成22年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮して決定した割合(成績率)を乗じることにより業績を反映させた。

②役員報酬水準の改定内容

理事長	改定なし。
理事長代理	改定なし。
理事	改定なし。
監事	改定なし。
監事(非常勤)	改定なし。

(注)常勤役員の本俸月額には役員給与規程第4条の規定にかかわらず、規程附則第3条に掲げる額としている。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成23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		
理事長	千円 14,391	千円 11,244	千円 2,754	千円 393 (地域手当)	4月1日		
A理事長代理	千円 7,433	千円 5,178	千円 1,995	千円 181 (地域手当) 78 (通勤手当)	10月1日		◇
B理事長代理	千円 7,293	千円 5,178	千円 1,802	千円 181 (地域手当) 131 (通勤手当)		9月30日	
A理事	千円 6,647	千円 4,650	千円 1,792	千円 162 (地域手当) 42 (通勤手当)	10月1日		◇
B理事	千円 1,746	千円 1,579	千円 0	千円 55 (地域手当) 111 (通勤手当)	7月30日	9月30日	◇
C理事	千円 4,772	千円 3,040	千円 1,613	千円 106 (地域手当) 12 (通勤手当)		7月28日	◇
D理事	千円 5,462	千円 4,650	千円 537	千円 162 (地域手当) 111 (通勤手当)	10月1日		
E理事	千円 6,539	千円 4,650	千円 1,618	千円 162 (地域手当) 107 (通勤手当)		9月30日	
F理事	千円 13,335	千円 9,300	千円 3,411	千円 325 (地域手当) 298 (通勤手当)			
G理事	千円 6,756	千円 4,650	千円 1,792	千円 162 (地域手当) 151 (通勤手当)	10月1日		※
A監事	千円 12,059	千円 8,424	千円 3,089	千円 294 (地域手当) 251 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 2,888	千円 2,888	千円 0	千円 0			

(注1)「地域手当」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ているものである。

(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としている。

(注3)単位未満切捨てとしている。各内訳欄の合計と総額の数字は千円未満切捨ての関係で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23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
	千円	年	月				
理事長						該当者なし	
理事長代理						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1)本表の「前職」欄の「*」は、退職公務員であることを示す。

(注2)単位未満切捨てとしている。

(注3)「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

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

組織・業務の効率化等を進めつつ、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」(平成18年法律第47号)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)等に基づく削減を、引き続き着実に実施する。

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

機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表する。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。
- ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。
- ③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。
- ④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

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

管理職を通じてヒアリングを実施し昇給・昇格により反映させるとともに、勤務成績等については勤勉手当において反映させる。

[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
俸給(昇給)	1年間におけるその者の勤務成績に応じて行う。
賞与・勤勉手当(査定分)	勤勉手当は基準日前の一定期間の勤務成績により手当額に反映する。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

- ① 職業訓練指導員手当の支給割合の引下げ(平成23年4月実施:100分の10→100分の5)
- ② 原則55歳を超える職員について、俸給月額及び職務手当等の支給額を一定率で減額(▲1.5%)
- ③ 次期昇給期における昇給号俸数の抑制

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23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	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円	千円	
常勤職員	520	41.2	6,503	4,900	145	1,603
事務・技術	193	41.3	6,689	5,030	160	1,659
研究職種	18	48.4	8,235	6,135	162	2,100
職業訓練職	22	43.6	6,703	5,077	73	1,626
障害者職業 カウンセ ラー職	287	40.5	6,253	4,721	139	1,532
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					
研究職種	該当者なし					
再任用職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
非常勤職員	335	47.8	2,989	2,771	43	218
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
嘱託職員 (賞与有り)	75	51.7	4,095	3,122	155	973
嘱託職員 (賞与なし)	260	46.6	2,670	2,670	11	0

(注1) 対象となる職員は、平成24年4月1日現在で在職している職員のうち、次に掲げる者を除いている。

- ・平成23年度の給与支給額がない者
- ・欠勤、病気休職等で平成23年4月以降の給与を減額された者
- ・平成23年度の途中で採用された者
- ・平成23年度に採用された者で、在職期間が不足するために夏季賞与が減額される者
- ・平成23年度中に異なる職種による給与を支給された期間がある者

(注2) 「年間給与額」は平成23年度に支給された給与から時間外手当を控除している。

(注3) 「所定内給与」は「年間給与額」から賞与を控除している。

(注4) 嘱託職員は、業務内容により勤務条件が異なるので、常勤職員との比較上の均衡を図るため月20日勤務程度のものを対象として上表に記載している。

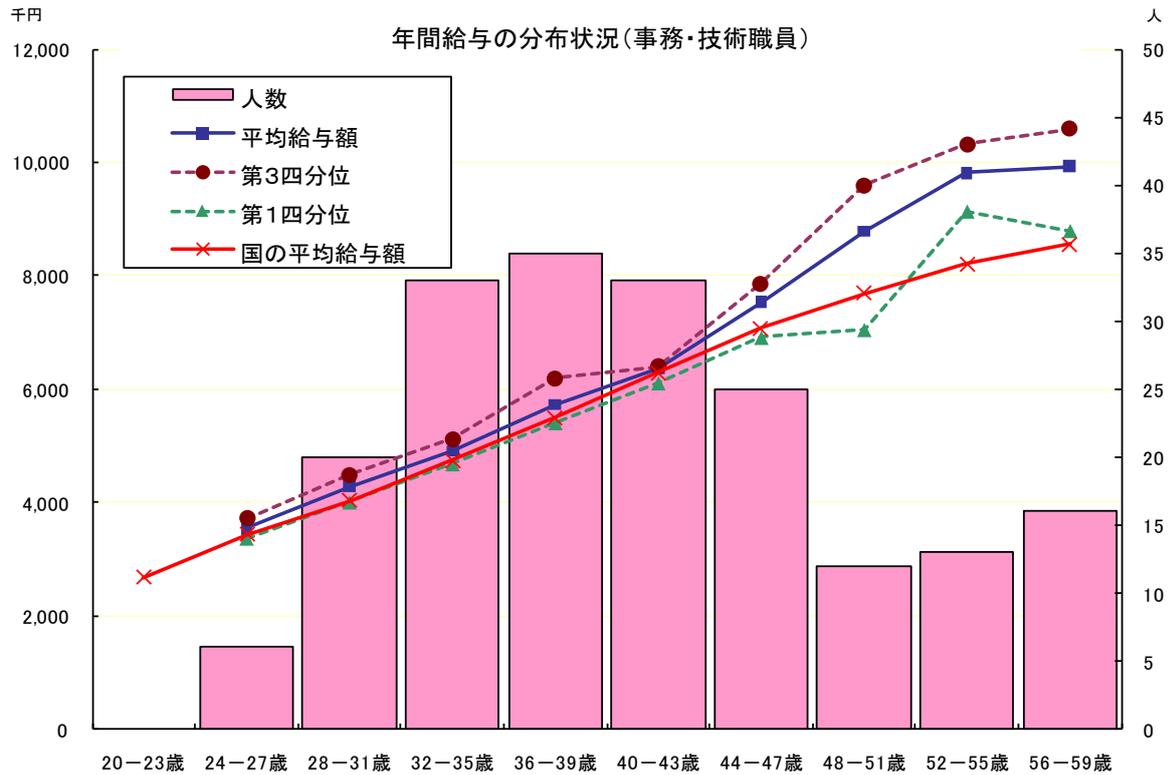
なお、「嘱託職員(賞与有り)」は常勤職員と労働時間が同じもの、「嘱託職員(賞与なし)」はそれ以外のものである。

(注5) 医療職種、教育職種については該当する職員がないため記載を省略した。

②年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

[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。]

【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。

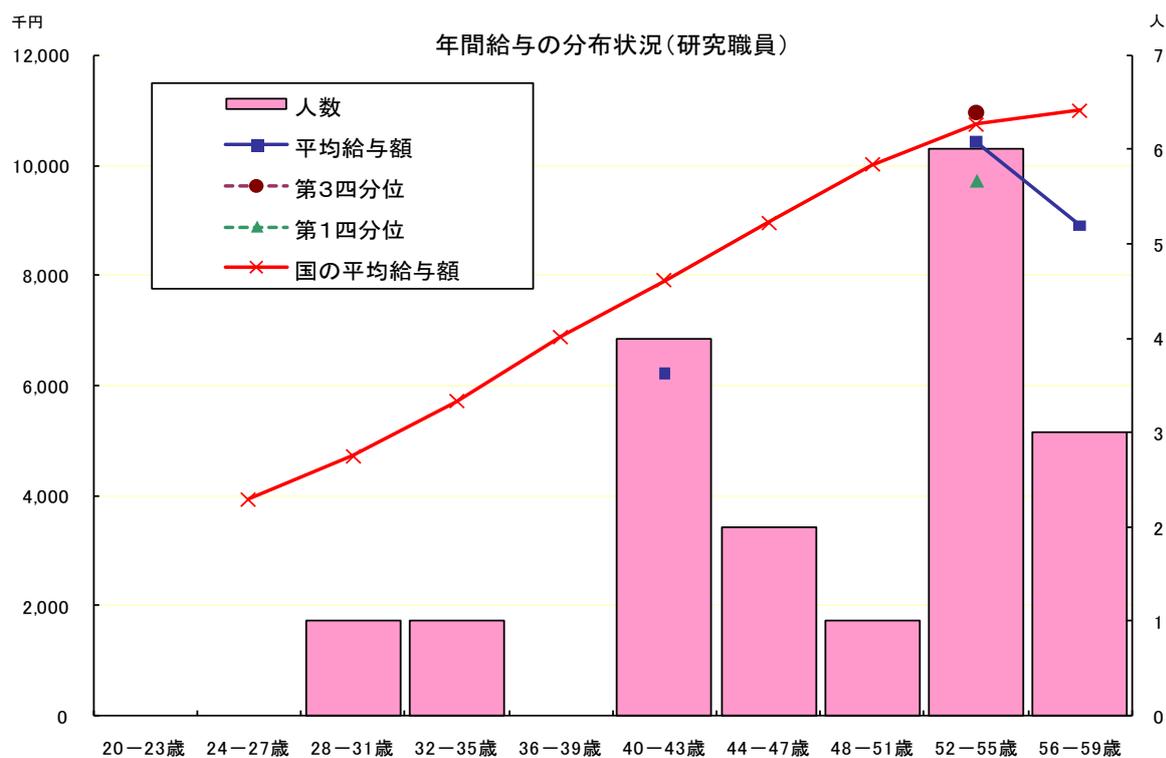
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ ^o	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・部長相当	17	55.4	10,486	10,920	10,881
・課長相当	17	51.6	9,013	9,257	9,589
うち本部課長	15	51.0	8,923	9,249	9,594
・課長補佐相当	22	47.2	6,924	7,557	8,119
・係長相当	92	40.0	5,431	5,998	6,359
・係員相当	45	31.7	4,131	4,423	4,824
うち本部係員	41	31.8	4,131	4,470	4,848

(注1)当機構における代表的職位について記載した。

(注2)「四分位」とは、ばらつきの度合を示す指標のひとつ。この表における「第1分位」とは年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、「第3分位」とは小さいほうから75%目の額とする。

【研究職員】



(注) 年齢28歳～31歳、32～35歳、44～47歳、48歳～51歳の該当者は2人以下であるため、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、平均給与額については表示していない。また、年齢区分の人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表示していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ ^o	人員	平均年齢	四分位		四分位
			第1分位	平均	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・研究主幹	1				
・統括研究員	2				
・主任研究員(本部課長相当)	5	53.9	9,354	9,276	9,728
・上席研究員	8	46.6	6,145	6,950	7,313
・研究員	2				

(注) 研究主幹、統括研究員及び研究員については2人以下であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

区分	計	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		係員	係長	課長補佐	課長	部長次長
人員 (割合)	193	34 (17.6%)	103 (53.4%)	22 (11.4%)	17 (8.8%)	17 (8.8%)
年齢(最高～最低)		37 } 24	59 } 31	56 } 42	58 } 42	59 } 45
所定内給与年額(最高～最低)		3,747 } 2,394	6,665 } 3,341	6,869 } 4,944	7,629 } 6,146	8,893 } 7,437
年間給与額(最高～最低)		4,948 } 3,174	8,802 } 4,490	8,795 } 6,608	10,157 } 8,325	12,353 } 10,327

【研究職員】

区分	計	5等級	3等級	2等級	1等級	0等級
標準的な職位		研究員	上席研究員	主任研究員	統括研究員	研究主幹
人員 (割合)	18	2 (11.1%)	8 (44.4%)	5 (27.8%)	2 (11.1%)	1 (5.6%)
年齢(最高～最低)			59 } 40	57 } 47		
所定内給与年額(最高～最低)			6,191 } 4,503	7,582 } 5,779		
年間給与額(最高～最低)			8,315 } 6,054	10,112 } 7,632		

(注)0等級、1等級及び5等級については該当者が2人以下のため、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、当該等級における年齢(最高～最低)以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成23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)	59.0	62.2	60.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.0	37.8	39.3
	最高～最低	48.6～33.3	42.7～31.8	45.6～32.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.9	67.5	66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.1	32.5	33.7
	最高～最低	35.5～33.4	32.9～30.8	34.2～32.1

【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)	61.2	63.3	62.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.8	36.7	37.7
	最高～最低	45.2～33.4	42.7～31.8	43.9～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.8	67.4	66.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.2	32.6	33.8
	最高～最低	35.5～33.7	32.9～31.2	34.2～32.4

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／研究職員)

【事務・技術職員】

対国家公務員(行政職(一))

107.6

対他法人

102.1

【研究職員】

対国家公務員(研究職)

86.8

対他法人

86.7

(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したもの。

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	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="507 253 667 286">107.6</td> <td data-bbox="667 253 826 286">地域勘案</td> <td data-bbox="826 253 1468 286">111.5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="507 286 667 320">参考</td> <td data-bbox="667 286 826 320">学歴勘案</td> <td data-bbox="826 286 1468 320">103.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="667 320 826 383">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="826 320 1468 383">110.0</td> </tr> </table>	107.6	地域勘案	111.5	参考	学歴勘案	103.6		地域・学歴勘案	110.0
107.6	地域勘案	111.5									
参考	学歴勘案	103.6									
	地域・学歴勘案	110.0									
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>① 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は52.6%（参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」）であるのに対し、機構の事務職員の94.7%が大卒以上であり、その割合を上回っていることによる。</p> <p>② 国家公務員の管理職員（俸給の特別調整額受給者）の割合が16.6%（参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」）であるのに対し、機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は30.2%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっていることによる。</p> <p>③ 本部を起点とした全国規模の異動が多く、借家・借間に居住する者が増加傾向にあるため、住居手当の支給水準は国家公務員同等であるが、支給される者が全体の24.7%を占め、国家公務員の15.0%（参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」）を大幅に上回っていることによる。</p> <p>④ また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。</p> <p>⑤ 地域・学歴勘案については、平成24年4月1日より、本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転されたため、平成22年度には100.0ポイントであったものが平成23年度には110.0ポイントと上昇した。これは、当機構の平均給与額を増額させるような制度変更を全く行っていないにもかかわらず、事務職員の大半を占める本部職員の比較対象となる国家公務員の平均給与額が1級地（東京都特別区（18%））から4級地（千葉市（10%））に在勤する者に変更となり、また、特に管理職については、東京都特別区に集中する本府省に在勤する管理職との比較ではなくなったこと等から、相対的に指数が上がったことによる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、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 60.3% （国からの財政支出額 62,529百万円、支出予算の総額 103,773百万円 :平成23年度予算）</p> <p>【検証結果】 機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が60.3%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。 平成23年度決算における支出総額84,396百万円のうち、給与、報酬等支給総額16,074百万円の占める割合は19.0%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。 平成23年度内に実際に給与が支給されていた東京都特別区に本部事務所があったと仮定したならば、対国家公務員指数は、前述の職員の在職地域及び学歴構成による要因を勘案した場合、100程度となっており、給与水準は国と均衡しているものと考えらる。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし（平成22年度決算）</p>										

講ずる措置

平成18・19年度に、俸給の大幅引下げ(役員△7%、職員平均△4.8%(中高年層最大約△7%))、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。

平成22年度において、在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.0ポイントとなったが、平成24年4月1日に本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転したことにより、地域・学歴勘案で110.0ポイントとなった。

今後は、新機構として、平成24年度に対国家公務員指数を年齢勘案で103ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で105ポイント程度とすることを目標として、以下の措置を講じたところであり、その達成を見込んでいるところである。

- ・原則55歳を超える職員について、俸給月額及び職務手当等の支給額を一定率で減額(▲1.5%)
- ・次期昇給期における昇給号俸数の抑制

(参考)

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:19.0%

管理職の割合:16.2%(平成24年4月1日現在)

大卒以上の高学歴者の割合:94.7%(平成24年4月1日現在)

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

○研究職員

項目	内容									
指数の状況	対国家公務員	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="644 353 804 389"></td> <td data-bbox="804 353 1441 389">86.8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="644 389 804 421">参考</td> <td data-bbox="804 389 1441 421">地域勘案 93.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="804 421 1441 452">学歴勘案 86.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="804 452 1441 483">地域・学歴勘案 93.1</td> </tr> </table>		86.8	参考	地域勘案 93.7		学歴勘案 86.1		地域・学歴勘案 93.1
	86.8									
参考	地域勘案 93.7									
	学歴勘案 86.1									
	地域・学歴勘案 93.1									
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</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 60.3% (国からの財政支出額 62,529百万円、支出予算の総額 103,773百万円 :平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が60.3%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。 平成23年度決算における支出総額84,396百万円のうち、給与、報酬等支給総額16,074百万円の占める割合は19.0%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。 平成23年度の対国家公務員指数は86.8となっており、給与水準は適正なものと考えられる。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成22年度決算)</p>									
講ずる措置	<p>平成18・19年度に、俸給の大幅引下げ(役員△7%、職員平均△4.8%(中高年層最大約△7%))、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。 今後も給与制度の見直しに取り組み、引き続き給与水準の適正化に努めてまいります。</p>									

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	16,074,302	4,782,938	11,291,364	(236.1)	11,003,355	(217.0)
退職手当支給総額 (B)	3,660,019	233,927	3,426,092	(1464.6)	3,508,377	(2313.6)
非常勤役職員等給与 (C)	5,586,060	2,208,861	3,377,199	(152.9)	3,623,890	(184.7)
福利厚生費 (D)	3,596,102	1,300,101	2,296,001	(176.6)	2,288,765	(175.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	28,916,483	8,525,827	20,390,656	(239.2)	20,424,387	(240.5)

(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、職業能力開発業務等が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管されたことから、当年度(平成23年度)の給与、報酬等支給総額(A)が10,955,682千円、退職手当支給総額(B)が3,376,024千円、非常勤役職員等給与(C)が2,531,135千円、福利厚生費(D)が2,154,012千円増となっていること。

総人件費について参考となる事項

- 1 ①「給与、報酬等支給総額」が比較増(11,291,364千円、236.1%)となった理由
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、職業能力開発業務等が移管されたため。
 - ②「最広義人件費」が比較増(20,390,656千円、239.2%増)となった理由
上記①の増額要因と同様である。
- 2 人件費削減の取組の状況については、第2期中期目標及び中期計画において、「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」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。
- 平成23年度において、基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額と比較して22.7%に相当する額を削減した。

総人件費改革の取組状況

年度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	35,762,480	34,412,847	32,940,589	31,408,133	29,581,536	28,170,439	26,404,824
人件費削減率 (%)		△ 3.8	△ 7.9	△ 12.2	△ 17.3	△ 21.2	△ 26.2
人件費削減率(補正 値) (%)		△ 3.8	△ 8.6	△ 12.9	△ 15.6	△ 18.0	△ 22.7

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

(注2) 基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、第1期中期計画上、「精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラム」に係る人件費は事業開始(平成17年10月)後1年間の人件費を含むとされており、平成18年4月～同年9月までの実績を平成17年度の実績額に加え記載している。

(注3) 「人件費削減率(補正值)とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%、△1.5%、△0.23%である。

(注4) 基準年度(平成17年度)から平成23年度までの給与、報酬等支給総額については、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、職業能力開発業務等が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管されたことから、独立行政法人雇用・能力開発機構の支出額(独立行政法人勤労者退職金共済機構に移管した業務に係る支出額及び廃止又は国に移管した業務に係る支出額に相当する額を除く。)を把握し、合算して補正した額である。

(注5) 平成23年度の給与、報酬等支給総額については、人事院勧告における官民の給与較差に基づく給与改定分に相当する額(57,864千円)を除いて算出している。

【主務大臣の検証結果】

総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。

IV 法人が必要と認める事項

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、以下の措置を講ずることとした。

平成24年5月から、

- ・ 役員の本俸月額を平均0.5%引き下げた。
- ・ 職員の俸給月額を平均0.29%引き下げた。(管理職員以外の職員については、6月実施。)
(行政職俸給表(一)適用者の平均改定率▲0.23%)
- ・ 平成24年度6月期の賞与(期末手当・勤勉手当)の支給月数を1.825月とし、国家公務員の支給月数より0.075月引き下げた。

平成24年4月から平成26年3月までの間、

- ・ 役員の報酬について、本俸月額・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)
- ・ 職員の給与について、俸給月額等の減額を以下のとおり実施した。(行(一)相当職員)
 - ① 俸給月額 2等級以上(国の7級以上相当) ▲9.77%
3等級～4等級(国の3級～6級相当) ▲7.77%
5等級(国の1級～2級相当) ▲4.77%
 - ② 職務手当 一律▲10%
 - ③ 期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%
 - ④ 地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出