

# 独立行政法人雇用・能力開発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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

〔 期末特別手当の額については、役員給与規程第8条第2項において、「職務実績に応じ、これを増額し又は減額することができる。」としているが、厚生労働省独立行政法人評価委員会の平成18年度の業績評価結果が標準的なものであったことも踏まえ、増減は行わなかった。 〕

#### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長	〔 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。 〕	

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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理事長	千円 1,140	千円 1,037	千円 0	千円 103 (特別調整手当)	3月1日		
B理事長	千円 18,956	千円 12,012	千円 5,743	千円 1,201 (特別調整手当)		2月29日	
A理事	千円 7,089	千円 5,752	千円 697	千円 575 (特別調整手当) 65 (通勤手当)	9月7日		*
B理事	千円 7,448	千円 4,628	千円 2,235	千円 462 (特別調整手当) 123 (通勤手当)		9月6日	*
C理事	千円 9,403	千円 6,110	千円 2,324	千円 611 (特別調整手当) 358 (通勤手当)	8月25日		◇
D理事	千円 6,875	千円 4,219	千円 2,235	千円 421 (特別調整手当)		8月23日	◇
E理事	千円 16,639	千円 10,680	千円 4,680	千円 1,068 (特別調整手当) 211 (通勤手当)			*
F理事	千円 16,627	千円 10,680	千円 4,680	千円 1,068 (特別調整手当) 199 (通勤手当)			
G理事	千円 930	千円 846	千円 0	千円 84 (特別調整手当)	3月1日		※
H理事	千円 15,739	千円 9,790	千円 4,680	千円 979 (特別調整手当) 290 (通勤手当)		2月29日	※
A監事	千円 14,440	千円 9,156	千円 4,012	千円 915 (特別調整手当) 357 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 248	千円 248	千円 0	千円 0	3月1日		
C監事 (非常勤)	千円 2,728	千円 2,728	千円 0	千円 0		2月29日	

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常勤役員に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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

注 : 「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

職員数の削減及び給与制度の見直しなどにより、人件費(給与、報酬等支給総額)は平成18年度と比べて5.9%削減、基準年度の平成17年度に比べ9.7%削減したところであり、引き続き着実に削減を行う。

#### 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

国家公務員の給与制度を参考としつつ、他の独立行政法人の給与水準や社会一般の情勢を考慮して決定する。

##### 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

能率や勤務成績に応じて職員の職位を決める等、人事管理を通じて給与に反映させる。

[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
賞与: 勤勉手当 (査定分)	国家公務員における勤勉手当に準じている。

##### ウ 平成19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、以下の改定を行った。

- ・ 若年層に適用される号俸を中心とした俸給表の改定  
初任給を1.1%改定し、それに準じて他の等級号俸の改定を行った。(全体の平均改定率は0.06%)
- ・ 扶養手当の改定  
扶養手当月額を、扶養親族1人あたり月額6,000円を支給しているものを6,500円に引き上げた。

## 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19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 3,320	歳 45.2	千円 7,845	千円 5,808	千円 132	千円 2,037
事務・技術	人 1,218	歳 45.4	千円 7,905	千円 5,787	千円 163	千円 2,118
教育訓練職	人 2,071	歳 44.9	千円 7,826	千円 5,806	千円 113	千円 2,020
特例待遇職員	人 31	歳 55.3	千円 6,796	千円 6,796	千円 161	千円 0

任期付職員	人 182	歳 61.9	千円 4,254	千円 3,820	千円 147	千円 434
事務・技術	人 65	歳 63.4	千円 5,956	千円 4,742	千円 194	千円 1,214
教育訓練職	人 117	歳 61.1	千円 3,309	千円 3,309	千円 121	千円 0

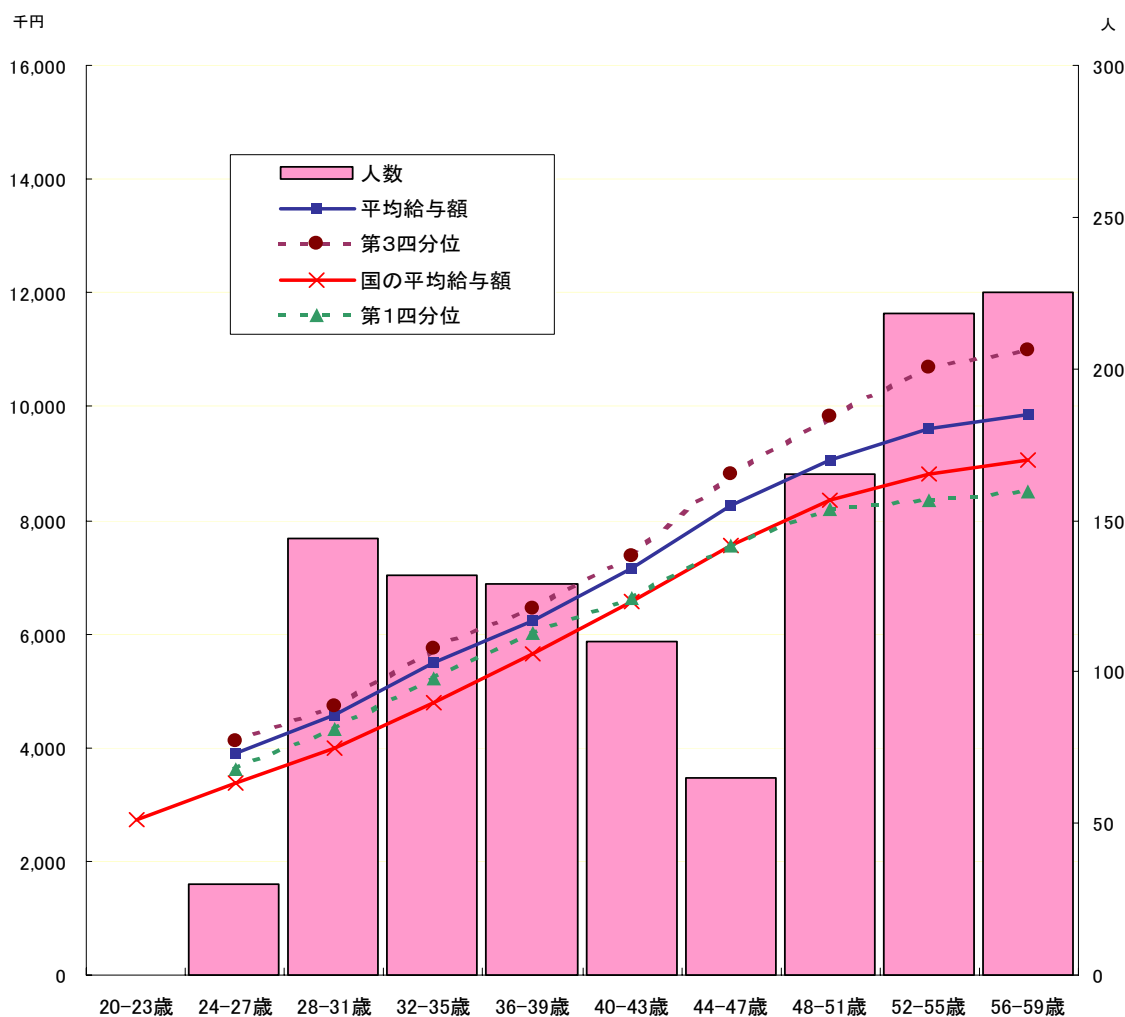
非常勤職員	人 46	歳 62.2	千円 4,035	千円 3,595	千円 162	千円 440
教育訓練職	人 8	歳 59.9	千円 3,458	千円 3,458	千円 213	千円 0
嘱託職員	人 21	歳 62.6	千円 4,991	千円 4,027	千円 151	千円 964
月額嘱託職員	人 17	歳 62.7	千円 3,126	千円 3,126	千円 152	千円 0

注1：「特例待遇職員」とは、出向契約等に基づき本法人が給与の一部しか負担していない者、「月額嘱託職員」とは、嘱託職員(給与上常勤職員とは異なる取扱いをしている者)で賞与が支給されない者をいう。

注2：以下に掲げる区分及び職種については、該当者がいないため記載を省略した。

- ・常勤職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・在外職員
- ・任期付職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・再任用職員
- ・非常勤職員の事務・技術、研究職種、医療職種及び教育職種

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	
		人	歳	千円	千円	千円
代表的職位						
本部部長	7	56.6	12,120	12,619	13,063	
地方組織の本部部長相当職	3	58.5	-	13,426	-	
本部の次長・同相当職	9	51.8	11,325	11,323	11,566	
地方組織の本部次長相当職	24	57.5	11,431	12,298	13,069	
本部課長	24	51.8	10,016	10,770	11,236	
地方組織の本部課長相当職	89	55.6	10,825	11,203	11,654	
本部課長補佐	46	46.7	8,571	8,901	9,592	
地方組織の本部課長補佐相当職	61	56.5	10,093	10,353	10,578	
地方組織の課長職	126	50.9	8,804	9,284	9,838	
本部係長	76	38.8	6,234	6,578	6,939	
地方組織の係長・本部係長相当職	534	47.0	6,212	7,366	8,372	
本部係員	80	29.8	4,329	4,559	4,866	
地方係員	139	30.5	4,250	4,607	5,002	

注：「地方組織の本部部長相当職」の該当者が4人以下のため、第1・第3分位を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	特3等級	2等級	1等級
標準的な職位		本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係長	本部の係長、地方施設の係長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長、地方施設の長等	本部の部長、本部の次長、地方施設の長等
人員(割合)	1,218人	該当者なし	18人 (1.5%)	198人 (16.3%)	322人 (26.4%)	450人 (36.9%)	73人 (6.0%)	107人 (8.8%)	50人 (4.1%)
年齢(最高～最低)		〃	30歳 24歳	36歳 26歳	59歳 32歳	59歳 40歳	59歳 46歳	59歳 45歳	59歳 40歳
所定内給与年額(最高～最低)		〃	3,217千円 2,545千円	4,324千円 2,784千円	6,110千円 3,736千円	8,178千円 4,855千円	8,416千円 6,526千円	9,404千円 6,499千円	9,952千円 6,966千円
年間給与額(最高～最低)		〃	4,319千円 3,499千円	5,821千円 3,824千円	8,188千円 5,134千円	10,828千円 6,766千円	11,386千円 9,179千円	12,851千円 8,982千円	14,002千円 9,924千円

④ 賞与(平成19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)	64.9%	66.5%	65.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.1%	33.5%	34.3%
	最高～最低	43.5～28.2%	41.1～32.6%	42.2～30.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.9%	67.4%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.1%	32.6%	33.3%
	最高～最低	34.3～34.1%	32.6～32.6%	33.4～33.3%

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))

109.8

対他法人(事務・技術職員)

102.4

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 109.8		
	参考	地域勘案	112.8
		学歴勘案	105.6
		地域・学歴勘案	110.5
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 機構の管理職員（職務手当受給者）は、全体の30.0%を占め、国家公務員行政職俸給表（一）の適用を受ける管理職員（俸給の特別調整額受給者）の22.2%（「平成19年国家公務員給与等実態調査の結果」第9表より算出）を上回っていること。</p> <p>② 機構の職員のうち大卒以上の者は、全体の83.7%を占め、国家公務員行政職俸給表（一）の適用を受ける大卒以上の者の48.2%（「平成19年国家公務員給与等実態調査の結果」第2表より算出）を上回っていること。</p> <p>③ 平成15年度までに採用した職員について、国家公務員の調整手当の非支給地域に勤務する職員にも、3%に相当する額を支給していたこと。</p> <p>④ 従前の人事管理上の運用において、職員の年齢や経験年数により昇格・昇給させていたことが影響したこと。</p>		
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 20.3%                      （国からの財政支出額 117,470,727千円、支出予算の総額 579,832,493千円：平成19年度予算）</p> <p><b>【検証結果】</b>                      平成19年度決算における支出総額537,057,224千円のうち、492,447,234千円は業務経費等として支出するものである。残りの44,609,989千円が一般管理費で、そのうち30,899,385千円が給与、報酬等の支給総額となっている。現在、人員削減及び組織の効率化を実施しているところであり、給与、報酬等支給総額については、平成17年度（基準年度）34,203,169千円、平成18年度32,853,152千円（基準年度比△3.9%）、平成19年度30,899,385千円（基準年度比△9.7%）と削減していることから、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。                      また、支出総額に占める給与、報酬等の支給総額の割合についても、平成17年度5.84%、平成18年度5.81%、平成19年度5.75%と逡減している。</p>		
	<p><b>【累積欠損額について】</b>                      累積欠損額 0円（平成18年度決算）</p>		
講ずる措置	<p>①については、組織を効率化させる中で、管理職の割合を引き下げているところである。（平成18年度403人（30.6%）、平成19年度366人（30.0%））</p> <p>③については、国家公務員の地域手当を参考とした調整手当の支給地域及び支給割合を見直すことで、平成18年度からの2年間で解消した。</p> <p>④については、平成18年度に職員の職位及び昇格の基準を明確にする等の措置を講じた。併せて、低位の等級の一部を除き、昇給間差額を圧縮した俸給表へ切り替え、定期昇給による俸給月額を増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制した。</p> <p>これらの見直しの効果は平成19年度以降段階的、継続的に現れることとなり、平成22年度には、対国家公務員指数が年齢勘案で104.3ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で104.8ポイント程度となるものと見込まれる。（今後の国家公務員の給与の状況により変動するものであること。）</p> <p>また、平成19年度の対国家公務員指数は109.8ポイント（前年度比△3.2ポイント）であるが、継続して引き下げを行い、第2期中期計画期間（平成19年度から平成23年度まで）末までに、103ポイントを下回ることを水準是正の目標として改善を図る。</p>		



### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 19年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 30,899,385	千円 32,853,152	千円 (%) △ 1,953,767 (△ 5.9)	千円 (%) — —
退職手当支給額 (B)	千円 5,966,205	千円 4,747,740	千円 (%) 1,218,465 (25.7)	千円 (%) — —
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,133,045	千円 7,569,229	千円 (%) △ 1,436,184 (△ 19.0)	千円 (%) — —
福利厚生費 (D)	千円 6,809,200	千円 7,768,358	千円 (%) △ 959,158 (△ 12.3)	千円 (%) — —
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 49,807,835	千円 52,938,480	千円 (%) △ 3,130,645 (△ 5.9)	千円 (%) — —

## 総人件費の参考となる事項

### 1 前年度からの増減について

- (1) 「給与、報酬等支給総額」については、中期計画に掲げる人員削減計画を着実に実施したことにより、平成19年度中に常勤職員を170人削減し、前年度に比べ19.5億円減少させた。
- (2) 「最広義人件費」については、退職手当の額が12.9億円増加したが、全体として前年度に比べ31.3億円の削減となった。

### 2 中期目標において主務大臣から示された人件費削減の取り組み内容

独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標（平成19年3月12日）抜粋

#### 第3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項

##### 3 経費削減等について

##### (2) 人件費

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）等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、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。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進めること。

### 3 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

独立行政法人雇用・能力開発機構中期計画（平成19年3月23日）抜粋

#### 第2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置

##### 3 経費削減等について

##### (2) 人件費

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）等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、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。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進める。

#### 第6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

##### 1 人員に関する計画

常勤職員数については、平成18年度末に比べて期末において600名（うち150名は平成19年度末までに）を削減する。

### 4 「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」及び「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成17年度を基準とした人件費を5%以上削減するための取組の進捗状況

#### (1) 人員の削減

第2期中期目標期間（平成19年4月1日～平成24年3月31日）においては、常勤職員600名（うち150名は平成19年度末までに）を削減することとしている。

(2) 平成19年度の人件費削減状況

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
給与、報酬等支 給総額 (千円)	34,203,169	32,853,152	30,899,385			
人件費削減率 (%)		△ 3.9	△ 9.7			
人件費削減率 (補正值)(%)		△ 3.9	△ 10.4			

IV 法人が必要と認める事項

特になし。