

# 年金積立金管理運用独立行政法人の役職員の報酬・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

特別手当については、役員給与規程第10条第3項の規定に基づいて、業績評価の結果等により増減することができることとしている。平成23年度の特別手当については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う平成22年度業績評価の結果等を勘案のうえ、支給した。

退職手当については、手当額算出の際に厚生労働省独立行政法人評価委員会が、0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じることで、業績を反映させることとしている。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

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23年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
理事長	19,157	12,588	4,933	1,511 (調整手当) 125 (通勤手当)			※
理事	15,667	10,260	4,020	1,231 (調整手当) 155 (通勤手当)			◇
A監事	13,313	8,688	3,404	1,043 (調整手当) 178 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	663	663	0	0 (調整手当) 0 (通勤手当)		23.6.30	※※
C監事 (非常勤)	1,989	1,989	0	0 (調整手当) 0 (通勤手当)	23.7.1		

注1:「調整手当」とは、民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して支給しています。

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ます。

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としています。

注3:単位未満は四捨五入のため、合計が一致しない場合があります。

## 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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

## 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

一般管理費については、効率的な執行に努め、中期目標期間の最終年度において、平成21年度比15%以上の節減を行う。

また、業務経費については、中期目標期間の最終年度において、平成21年度比5%以上節減する。

これらのうち人件費については、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に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を引き続き行う。さらに、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(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。

併せて、給与水準については、引き続き着実に適正化に向けた取組を進める。

#### 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

給与水準の決定については、国家公務員の給与制度を参考としつつ、社会一般の情勢等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

(1) 職員の業務への取組みや業務の成果などを評価する実績評価により、奨励手当に反映させる。

(2) 職員の業務遂行能力を評価する能力評価により、昇給、昇格、人事配置等に活用する。

#### [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
特別手当 (奨励手当)	奨励手当は、その者の勤務成績に応じて、理事長がその都度定める割合(職員給与規程第21条第7項)により計算した額とし、人事評価結果に伴い差を設けることとしている。
本俸	能力評価を行い、その結果により昇給幅に差を設けることとした。また昇格、人事配置等を行う際の参考として用いることとしている。

##### ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

改正点なし

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

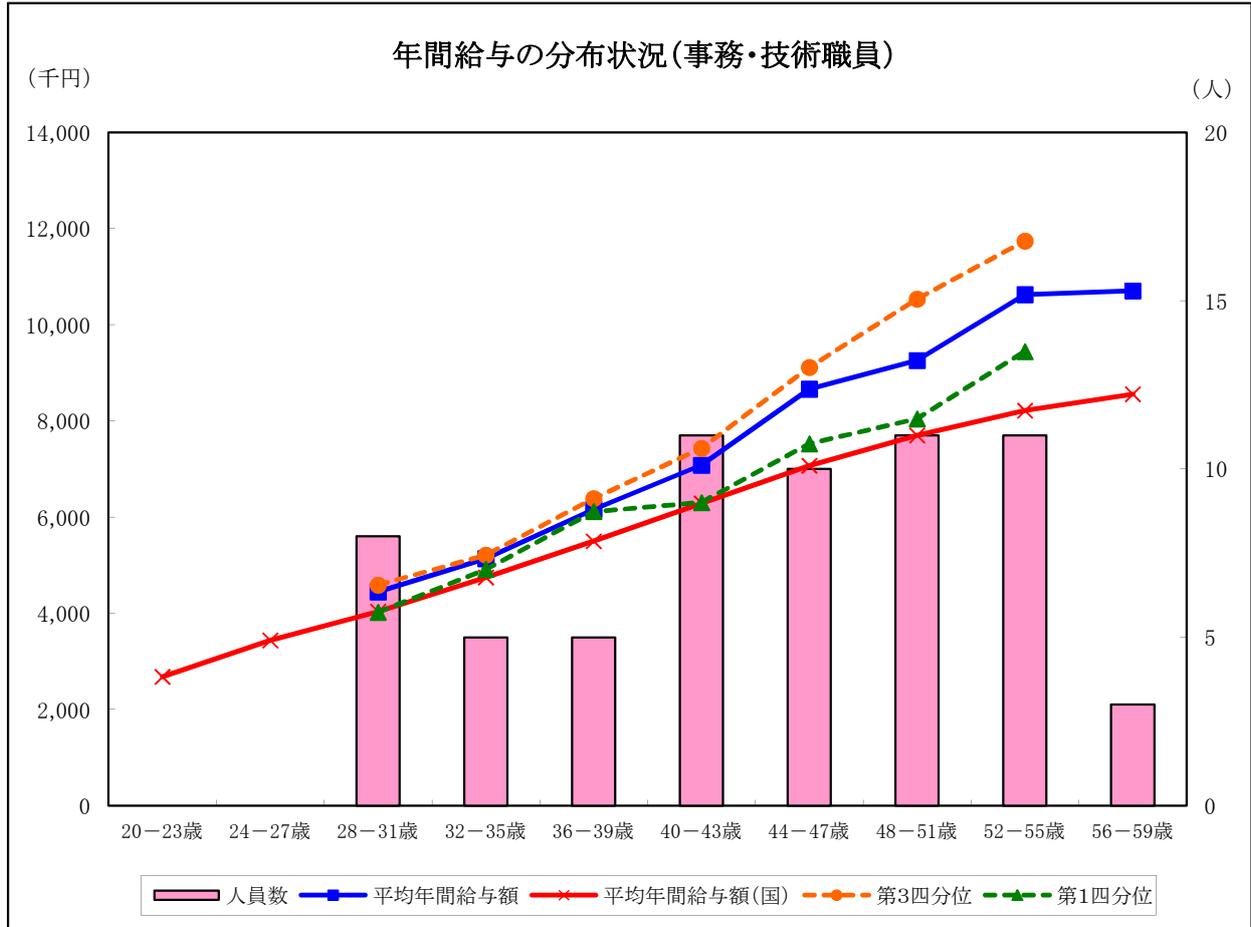
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	64	44.4	8,123	6,088	195	2,035
事務・技術	64	44.4	8,123	6,088	195	2,035

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		
再任用職員	1	—	—	—	—	—
事務・技術	1	—	—	—	—	—

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		
任期付職員	1	—	—	—	—	—
事務・技術	1	—	—	—	—	—

- ・ 常勤職員については、任期付職員と再任用職員を除いています。
- ・ 研究職種、医療職種及び教育職種については該当者がいないため、省略しました。
- ・ 在外職員、非常勤職員については、該当者がいないため省略しました。
- ・ 再任用職員、任期付職員については該当者が1人であるため、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、人数以外は記載していません。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)[任期付職員及び再任用職員を除く。以下⑤まで同じ。]



注1：56-59歳層については、該当者が4人以下であるため、第1・第3四分位の折れ線は表示していません。

注2：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況であり、以下、⑤まで同じとなっています。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部課長	8	52.0	10,044	10,524	10,940
・本部主事	34	38.7	4,914	6,040	6,913

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)

区分	計	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		部長	課長	課長代理	主事	課員
人員	人 64	人 6	人 8	人 16	人 34	人 -
(割合)		(9.4%)	(12.5%)	(25.0%)	(53.1%)	
年齢(最高～最低)		歳 59～48	歳 59～46	歳 59～40	歳 50～28	歳 -
所定内給与年額 (最高～最低)		千円 9,592 ～ 8,024	千円 8,279 ～ 7,323	千円 7,462 ～ 6,141	千円 6,064 ～ 3,026	千円 -
年間給与額 (最高～最低)		千円 13,324 ～ 10,954	千円 11,134 ～ 9,858	千円 9,855 ～ 8,185	千円 8,114 ～ 4,022	千円 -

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分 (期末相当)	59.9%	63.0%	61.5%
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	40.1%	37.0%	38.5%
	最高～最低	48.2～34.5%	45.1～32.1%	45.5～33.3%
一般職員	一律支給分 (期末相当)	64.6%	67.2%	65.9%
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	35.4%	32.8%	34.1%
	最高～最低	37.7～33.6%	34.8～31.4%	36.2～32.7%

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))

119.6

対他法人(事務・技術職員)

113.2

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ています。

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 119.6	
	参考	地域・学歴勘案 99.5 (地域勘案 103.4 ) (学歴勘案 115.2 )
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当法人は、 ①職員の勤務地が全員東京都特別区の勤務となっていること(国家公務員は相当数の職員が地方勤務) ②職員の大卒者の割合(87.5%)が、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大卒者の占める割合(52.6%)よりも高いこと(「平成23年国家公務員給与等実態調査」)から、国家公務員の給与水準(年額)より高くなっているが、地域・学歴勘案で見えた場合、99.5ポイントと国家公務員を下回っているところである。  <b>【主務大臣の検証結果】</b> 地域・学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。	
給与水準の適切性の検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 当法人は国からの交付金はゼロであり、国からの財政支出はない。	
	<b>【累積欠損額について(平成22年度決算)】</b> 該当なし。	
講ずる措置	当法人においては、国の給与制度に準じて、 ・職員の給与については、年功的な給与上昇を抑制するため、給与カーブのフラット化とあわせて本俸表を9等級から5等級制に集約化したこと ・勤務実績を給与へ反映させるため国家公務員と同様に号俸を細分化したこと ・職務職責を端的に反映するため役職手当を定額化したこと 等、職員の給与制度の改正に取り組み、その結果、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)は99.5ポイントとなっており、国家公務員水準を下回っている。 平成24年度の対国家公務員指数(推計)については、年齢勘案で概ね120ポイント、年齢・地域・学歴勘案で概ね100ポイントとなるものと見込まれる。 今後も、上記改正の適正な運用を行っていくとともに、国家公務員の給与見直しに基づく給与水準の適正化を図ることにより、平成24年度以降の年齢・地域・学歴勘案での対国家公務員指数については、概ね100ポイントとすることを目標とする。 なお、当法人が行う年金積立金の管理運用業務においては、運用機関出身者等の資質の高い人材が求められることから、国家公務員の給与水準に留意しつつ、民間金融機関等の給与水準を踏まえた処遇への配慮を要するところである。	

**【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】**

給与、報酬等支給総額は636,599千円であり、一般管理費及び業務経費の総額24,848,669千円に対する割合は2.6%である。

**【管理職の割合及び改善の取組状況】**

国の15.4%(平成23年国家公務員給与等実態調査(行政職(一)6級以上))に対し、当法人は21.9%(法人給与実態調査)となっている。

業務上の必要性により管理職を配置しているところであるが、限られた人員の中で今後とも組織体制の合理化、業務の効率化を検討していく。

### 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 22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)	636,599	642,449	△ 5,850	△ 0.9	△ 5,850	△ 0.9
退職手当支給額 (B)	38,221	11,799	26,422	223.9	26,422	223.9
非常勤役職員等給与 (C)	26,111	25,638	473	1.8	473	1.8
福利厚生費 (D)	90,554	90,495	59	0.1	59	0.1
最広義人件費 (A+B+C+D)	791,485	770,381	21,104	2.7	21,104	2.7

注:上記(A)欄は、常勤役職員の給与、報酬等支払総額であり、財務諸表附属明細書の「役員及び職員の給与の明細」の金額とは一致しません。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ・対前年度比における増減要因について

- ①給与、報酬等支給総額      △0.9%
  - ②退職手当支給額           223.9%
  - ③福利厚生費                 0.1%
- 役職員の退職によるもの

##### ・行革推進法、「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)による人件費削減の取組状況

##### ①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

###### 年金積立金管理運用独立行政法人中期目標

一般管理費(退職手当、事務所移転経費を除く。)については、中期目標期間の最終年度において、平成21年度比15%以上節減すること。

また、業務経費(システム開発費、管理運用委託手数料、短期借入に係る経費を除く。)については、中期目標期間の最終年度において、平成21年度比5%以上節減すること。

これらのうち人件費については、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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を引き続き着実に実施すること。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。

併せて、給与水準については、目標水準・目標期限を設定してその適正化に計画的に取り組んでいるところであるが、引き続き着実にその取組を進めるとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。

##### ②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

一般管理費(退職手当、事務所移転経費を除く。)については、効率的な執行に努め、中期目標期間の最終年度において、平成21年度比15%以上の節減を行う。

また、業務経費(システム開発費、管理運用委託手数料、短期借入に係る経費を除く。)については、中期目標期間の最終年度において、平成21年度比5%以上節減する。

これらのうち人件費(退職手当及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。)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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を引き続き行う。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。

併せて、給与水準については、引き続き着実に適正化に向けた取組を進めるとともに、その検証結果や取組状況を公表する。

③ 人件費削減の場合の取組の進ちょく状況

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	平成23年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	803,974	713,139	713,846	702,967	681,148	642,449	635,779
人件費削減率 (%)		△ 11.3	△ 11.2	△ 12.6	△ 15.3	△ 20.1	△ 20.9
人件費削減率(補正值) (%)		△ 11.3	△ 11.9	△ 13.3	△ 13.6	△ 16.9	△ 17.5

注1:「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す。

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%です。

注2:平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成23年度人事院勧告分を踏まえた官民の給与較差に基づく役員及び管理職員の給与改定分を平成24年6月賞与により調整した額(820千円)を除いて算出しています。したがって、平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、前頁の「Ⅲ総人件費について」表中の給与、報酬等支給総額及び財務諸表等(事業報告書)とは一致しません。

【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。

○役員は平成24年4月、職員は平成24年5月(4月分については、6月賞与で調整済)から、

・俸給月額引下げを実施した。(平均▲0.23%)

※平成23年4月からの較差相当分は、役員及び管理職員について平成24年6月賞与で調整済

○役員は平成24年4月～平成26年3月までの間、

・俸給月額・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)

○職員は平成24年5月～平成26年3月までの間、

・本俸等の減額を以下のとおり実施した。(行(一)相当職員)

なお、平成24年4月分は、6月期の賞与で調整済

- |        |                    |        |
|--------|--------------------|--------|
| ① 本俸月額 | 5等級(国の7級以上相当)      | ▲9.77% |
|        | 2等級～4等級(国の3級～6級相当) | ▲7.77% |
|        | 1等級(国の1～2級相当)      | ▲4.77% |

② 役職手当 一律▲10%

③ 期末手当及び奨励手当 一律▲9.77%

④ 本俸月額に連動する手当(期末手当及び奨励手当を除く)については、減額後の本俸月額等から算出

※ 継続雇用職員(再任用相当職員)については、これに準じた支給減額率を適用し、実施した。