

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25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25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24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。

【法人の長の報酬水準が妥当であると判断する理由】

当法人の業務は、厚生労働大臣から寄託された年金積立金の管理運用を行うことであるが、この年金積立金は、厚生年金と国民年金の将来の給付財源となる極めて貴重なものであり、また、その額は100兆円を超える巨額なものとなっている。このような貴重かつ巨額な年金積立金の管理運用を担う当法人の理事長の職責は極めて重く、これに伴い、国会において年金積立金の運用状況を説明する機会も多く存在するなど常に緊張を強いられる職務である。

また、当法人においては、分散投資の観点からオルタナティブ投資を開始したところであるが、このように当法人の業務対象は拡大してきているとともに、求められる専門性もより高度なものになってきている。

なお、理事長の報酬水準については、事務次官より低い水準である。

こうした職務内容の特性や事務次官の給与との比較を踏まえると、報酬水準が高すぎるものではないと考えられる。

【主務大臣の検証結果】

事務次官の給与の比較との観点からは特段の問題は無いと考えられるが、職務内容の特性や「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)を踏まえ、今後も適正な報酬水準の在り方について検討を進めていただきたい。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	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、以下の措置を講じた。 平成24年4月～平成26年3月の間、本俸等の減額を実施 ① 本俸月額 ▲9.77% ② 調整手当 減額後の俸給月額により算出 ③ 特別手当 ▲9.77%
理事	法人の長に同じ
監事	法人の長に同じ
監事(非常勤)	法人の長に同じ (調整手当及び特別手当は支給されない)

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25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 17,215	千円 11,304	千円 4,430	千円 1,356 (調整手当) 125 (通勤手当)			※
理事	千円 14,068	千円 9,214	千円 3,611	千円 1,106 (調整手当) 137 (通勤手当)			◇
A監事	千円 11,964	千円 7,796	千円 3,055	千円 936 (調整手当) 178 (通勤手当)		26.3.31	
B監事 (非常勤)	千円 2,382	千円 2,382	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			

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としている。

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る。

3 役員退職手当の支給状況(平成25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。
上記を踏まえ、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25年度における給与制度の主な改正点

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、以下の措置を講じた。

(職員について)

平成24年5月～平成26年3月の間、本俸等の減額を実施

- 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の月額により算出

※ 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。

(役員について)

平成24年4月～平成26年3月の間、本俸等の減額を実施

- ① 本俸月額 ▲9.77%
- ② 調整手当 減額後の俸給月額により算出
- ③ 特別手当 ▲9.77%

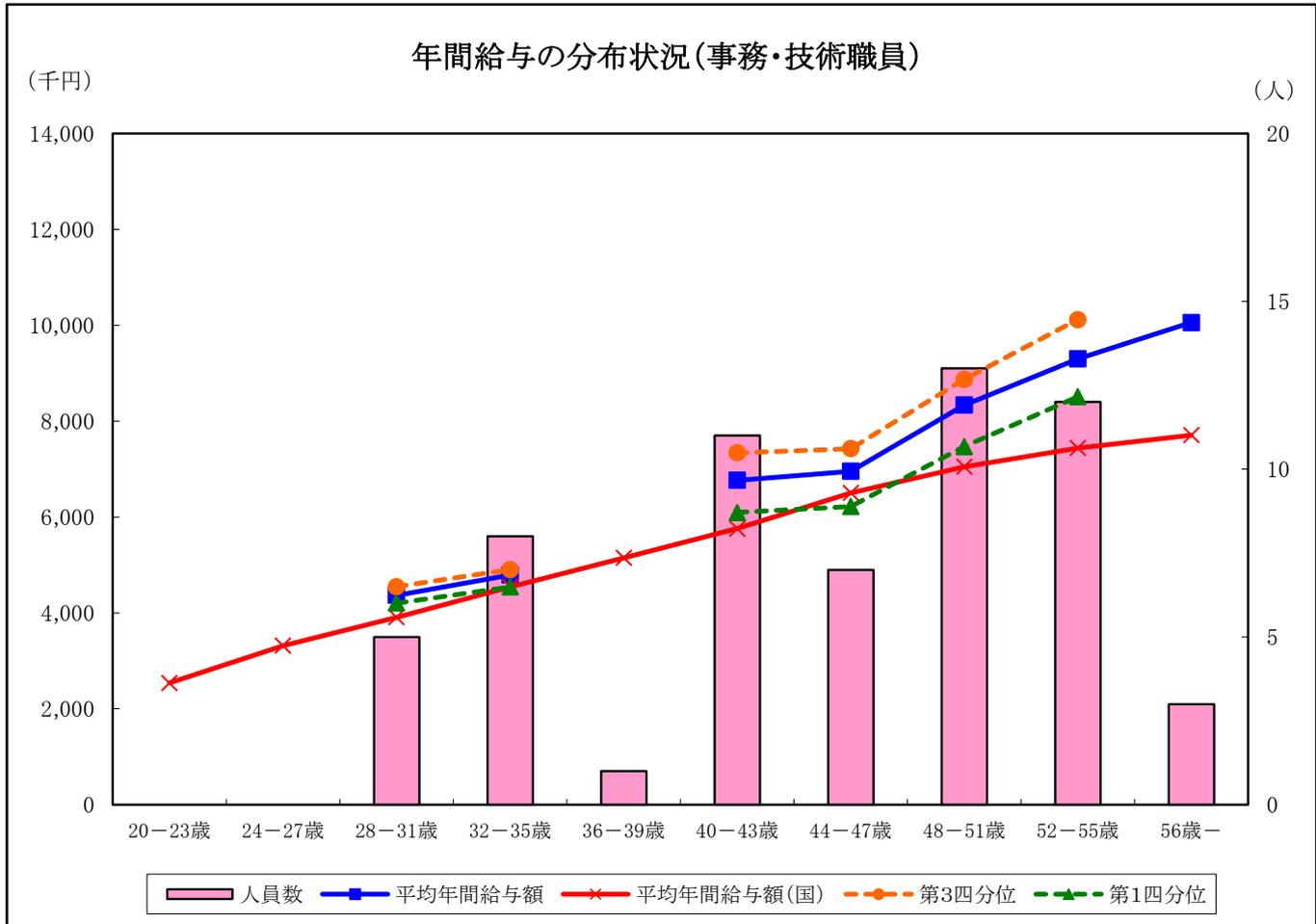
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 60	歳 45.3	千円 7,505	千円 5,665	千円 195	千円 1,840
事務・技術	人 60	歳 45.3	千円 7,505	千円 5,665	千円 195	千円 1,840

- ・ 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、省略した。
- ・ 在外職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1：36-39歳層については、該当者が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があることから、平均年間給与額は表示していない。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・第3四分位は表示していない。

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る。

(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
		人	歳	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
・本部課長	9	50.3	8,892	9,615	10,117		
・本部主事	31	39.8	4,718	5,691	6,491		

③ 職級別在職状況等(平成26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 60	人 5	人 9	人 15	人 31	人 —
(割合)		(8.3%)	(15.0%)	(25.0%)	(51.7%)	
年齢(最高～最低)		歳 59～53	歳 55～42	歳 55～43	歳 52～29	歳 —
所定内給与年額 (最高～最低)		千円 7,905 ～ 6,638	千円 7,742 ～ 6,488	千円 6,699 ～ 5,310	千円 5,620 ～ 3,143	千円 —
年間給与額 (最高～最低)		千円 10,964 ～ 8,787	千円 10,391 ～ 8,753	千円 8,871 ～ 7,076	千円 7,470 ～ 4,105	千円 —

④ 賞与(平成25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)	% 60.7	% 63.9	% 62.4
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 39.3	% 36.1	% 37.6
	最高～最低	% 48.2～35.0	% 42.3～32.1	% 45.2～33.7
一般職員	一律支給分 (期末相当)	% 64.7	% 67.2	% 66.0
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.8	% 34.0
	最高～最低	% 37.7～33.7	% 35.0～31.4	% 36.3～32.6

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))

117.3

対他法人(事務・技術職員)

112.1

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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る。

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 117.3	
	参考	地域・学歴勘案 98.1
		地域勘案 101.7
		学歴勘案 113.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当法人は、</p> <p>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)</p> <p>②職員の大卒者の割合(90.0%)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(54.1%)よりも高いこと(「平成25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・学歴勘案で見た場合、98.1ポイントと国家公務員を下回っているところである。</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】 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。</p> <p>【累積欠損額について(平成24年度決算)】 該当なし。</p> <p>【管理職の割合】 23.3%(常勤職員数60名中14名)</p> <p>【大卒以上の割合】 90.0%(常勤職員数60名中54名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 2.1%(支出総額(一般管理費及び業務経費)27,128,648千円、給与報酬等支給総額577,895千円)(平成25年度)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当法人の給与水準は、対国家公務員指数は、117.3ポイントと国家公務員を上回るものの、地域・学歴勘案では、98.1ポイントと国家公務員を下回っている。 当法人は、管理職の割合が、23.3%と国の15.8%(平成25年国家公務員給与等実態調査(行政職(一)6級以上))と比べやや高くなっているが、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の勤務地が全員東京都特別区となっていること ・職員の大卒者の割合(90.0%)が、国(54.1%)よりも高いこと(「平成25年国家公務員給与等実態調査(行政職俸給表(一))」) ・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 <p>等の理由により、給与水準は、地域・学歴勘案で国家公務員を下回る水準となっている。</p> <p>なお、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は2.1%であり、国からの財政支出は受けておらず、累積欠損額(平成24年度)も生じていない。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 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。 また、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)を踏まえ、高度で専門的な人材確保ができるよう、職員数や給与水準の弾力化に加え、任期制・年俸制の導入について検討を進めていただきたい。</p>	
講ずる措置	<p>平成25年11月に「公的・準公的資金の運用・リスク管理等の高度化等に関する有識者会議」から報告書が出され、その中で、「運用対象の多様化やリスク管理の高度化を図るためには、第一線の専門人材が必要であり、報酬体系の見直しを含めた対策が不可欠である。」との提言がなされたところである。また、このような提言等を受けて、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月閣議決定。以下、「平成25年閣議決定」という。)において、「高度で専門的な人材確保ができるよう、職員数や給与水準の弾力化に加え、任期制・年俸制の導入を検討する。」とされたところである。</p> <p>当法人においては、平成25年閣議決定等に基づき、高度で専門的な人材確保を進めるため、平成26年度以降、職員数及び給与水準について弾力的対応ができるように中期計画の変更を行ったところである。</p> <p>また、この中期計画の変更を踏まえ、高度で専門的な人材を確保することができるよう、現在、外部コンサルティング会社を活用して、法人の給与体系の見直しを実施しているところである。</p>	

