

年金積立金管理運用独立行政法人(法人番号 9010005010010)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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の役員報酬については、平成25年12月に閣議決定された「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」において、高度で専門的な人材確保ができるよう、給与水準の弾力化を検討することとされ、給与体系の見直しが求められた。このため、第三者的な観点から市場等の報酬水準を勘案して見直しを行うよう専門のコンサルタント会社（タワーズワトソン株式会社）を活用し、その提言に則し、平成27年1月に役員給与規程の見直しを実施した。なお、役員報酬水準については以下のとおり設定した。

- ① 理事長については、当法人の職務内容に関して日本銀行とその他公的金融機関（日本政策投資銀行、日本政策金融公庫、日本貿易保険、住宅金融支援機構、国際協力銀行）との比較評価を踏まえ、民間の資産運用業界のトップ（CEO）の報酬水準も参考としつつ設定した。

【参考】

- ・日本銀行の平成27年度総裁の年収：3,481万円
- ・その他公的金融機関の長の平均年収：2,277万円
- ・民間の資産運用業界のCEOの報酬水準：日系・外資系を含む資産運用業界全体の中央値は、8,430万円、外資系の中央値（推定）は12,530万円

- ② 理事（総務・企画等担当）については、省庁からの出向理事の場合には平成27年1月の報酬水準見直し前の水準とした。

【参考】

- ・日本銀行の平成27年度の理事の年収：2,125万円
- ・その他公的金融機関の理事の平均年収：1,969万円

理事（管理運用業務担当）兼CIOについては、高度で専門的な人材を確保するためには、民間の資産運用業界の報酬水準に見合う水準を設定する必要があることから、民間の資産運用業界のCIOの報酬水準を参考にしつつ、理事長を超えない範囲内で設定した。

【参考】

- ・民間の資産運用業界のCIOの報酬水準：日系・外資系を含む資産運用業界全体の中央値は5,670万円、外資系の中央値（推定）は8,010万円

- ③ 監事については、理事長同様に他の公的金融機関の水準を参考とした。

【参考】

- ・日本銀行の平成27年度の監事の年収：1,560万円
- ・その他公的金融機関の監事の平均年収：1,493万円

(*) 民間資産運用業界の市場水準は、金融機関における役職員報酬のデータベースを販売する民間調査会社のデータに基づくものである。

② 平成28年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

特別手当について、法人の運用目標(対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標)の達成・不達成により支給率を年間で0.06月増減させることとしている。

平成28年度の特別手当の支給率は、運用目標を両方達成していたことから、0.06月の上乗せを行った。

また、特別手当は、厚生労働大臣が行う業績評価の結果等により増減することができる。平成28年度は厚生労働大臣が行った平成27年度業績評価の結果等を勘案した。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

法人の長

【平成28年度の基準】

給与は、俸給月額、調整手当、通勤手当及び特別手当から構成されている。

特別手当については、特別手当基礎額(俸給+調整手当+俸給×100分の25+(俸給+調整手当)×100分の20)に、国家公務員の指定職に準じた支給率(平成28年度においては、6月に100分の150.0(1.500月)、12月に100分の175.0(1.750月))を乗じ、さらに基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、当該支給率は、法人の運用目標(対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標)の達成・不達成により年間で100分の6(0.06月)を増減させることとしている。また、厚生労働大臣が行う業績評価の結果等を考慮し、増額又は減額することができることとしている。

【平成28年度の改定内容】

・一般職の職員の給与に関する法律(以下「給与法」という。)の改正を参考に、特別手当について、支給率の引き上げ(年間0.1月)を実施した。

理事

【平成28年度の基準】

法人の長に同じ。

【平成28年度の改定内容】

法人の長に同じ。

監事

【平成28年度の基準】

法人の長に同じ。

【平成28年度の改定内容】

法人の長に同じ。

監事

(非常勤)

【平成28年度の基準】

給与は、俸給月額のみで構成されている。

【平成28年度の改定内容】

改定なし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28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 28,694	千円 20,244	千円 6,021	千円 2,429 (調整手当) 0 (通勤手当)	28.4.1		
A理事	千円 16,094	千円 10,224	千円 4,495	千円 1,227 (調整手当) 148 (通勤手当)			◇
B理事	千円 30,563	千円 19,596	千円 8,616	千円 2,352 (調整手当) 0 (通勤手当)			
A監事	千円 13,677	千円 8,652	千円 3,804	千円 1,038 (調整手当) 183 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,652	千円 2,652	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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

前述のとおり、役員の給与については、平成25年12月の閣議決定を踏まえ、第三者的な観点から市場の報酬水準を勘案して給与規程の改正を行うよう専門のコンサルタント会社(タワーズワトソン株式会社)を活用し、その提言に則し平成27年1月に給与規程の見直しを行った。

その提言によれば、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130兆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、資産運用や経済動向等に関する深い知見が求められるとともに、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、高度なコミュニケーション能力も必要とされる職務と評価されている。

このような重責を担う理事長の報酬については、日本銀行とその他公的金融機関(日本政策投資銀行、日本政策金融公庫、日本貿易保険、住宅金融支援機構、国際協力銀行)との比較評価を踏まえ、民間の資産運用業界のトップ(CEO)の報酬水準も参考としつつ設定した。

満年度ベースの報酬額約3,200万円に対し、日本銀行総裁は3,481万円、その他公的金融機関の長の平均は2,277万円、民間資産運用業界のCEOの報酬水準は8,430万円～12,530万円であり、これらと比較するとその報酬水準は妥当なものと考ええる。

理事

理事の報酬についても専門のコンサルタント会社を活用し、その提言に則し平成27年1月に給与規程の見直しを行った。

理事(総務・企画等担当)については、省庁からの出向であり平成27年1月の給与規程見直し前の水準とした。

満年度ベースの報酬額約1,600万円に対し、日本銀行の理事の報酬水準は2,125万円、その他公的金融機関の理事の平均は1,969万円であることから、その報酬水準は妥当なものと考ええる。

理事(管理運用業務担当)兼CIOについては、巨額な年金積立金の管理運用を担う責任者として資産運用業務の第一線で豊富な経験を持つ高度で専門的な人材とする必要があり、その報酬については、当該人材を確保するため、民間の資産運用業界の報酬水準に見合う水準を設定する必要があることから、民間の資産運用業界のCIOの報酬水準を参考にしつつ、理事長を超えない範囲内で設定した。

満年度ベースの報酬額約3,100万円に対し、民間資産運用業界の報酬水準は5,670万円～8,010万円であることから、その報酬水準は妥当なものと考ええる。

監事

常勤監事の報酬についても専門のコンサルタント会社を活用し、見直しの検討を行った結果、平成27年1月の給与規程見直し前の水準で据え置くこととした。

満年度ベースの報酬額約1,400万円に対し、日本銀行の監事の報酬水準は1,560万円、その他公的金融機関の監事の平均は1,493万円であることから、その報酬水準は妥当なものと考ええる。

監事
(非常勤) { 非常勤監事の報酬については、常勤監事の報酬を基に出勤日数による調整を行っており、その報酬水準は妥当なものとする。

【主務大臣の検証結果】

当法人の役員の給与については、平成25年12月に閣議決定された「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」において、高度で専門的な人材確保ができるよう、給与水準の弾力化を検討することとされており、当法人の給与体系の改正が求められていた。

このため、当法人においては第三者的な観点から市場の報酬水準を勘案して改正を行うよう専門のコンサルティング会社を活用し、その提言に則し給与体系を見直したと承知している。

具体的には金融機関の報酬水準についての客観的データ等を踏まえ、理事長、理事、監事(非常勤含む)の報酬水準が設定されたものと理解しており、それぞれについて妥当な報酬水準であるとする。

なお、改正された役員給与規程については、独立行政法人通則法の規定に基づき、平成26年12月24日に開催された厚生労働省独立行政法人評価委員会でご審議いただき、平成27年1月13日付けで評価委員会として意見はないとの回答を頂いており、こうした点からも妥当性は担保されているとする。

4 役員の退職手当の支給状況(平成28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 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	17,044	6 0	28.3.31	1.3	※
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、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。

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	在任期間6年における業績を踏まえ、厚生労働大臣により業績勘案率が1.3と決定され、役員退職手当支給規程に基づき退職手当を支給した。
理事	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、特別手当について平成18年度より、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。

また、平成27年1月の役員給与規程の改正において、上記に加え、法人全体の運用目標（対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標）の達成・不達成により特別手当の支給率を年間で0.06月分増減させる仕組みを導入した。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人の職員給与については、平成25年12月に閣議決定された「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」において、高度で専門的な人材確保ができるよう、給与水準の弾力化を検討することとされ、給与体系の見直しが求められた。このため、第三者的な観点から市場等の報酬水準を勘案して改正を行うよう専門のコンサルタント会社(タワーズワトソン株式会社)を活用し、その提言に則し、平成27年1月に職員給与規程の見直しを実施した。なお、職員の報酬水準については以下のとおり設定した。

運用を専門とする任期を限った専門職員(以下「運用専門職員」という。)については、高度で専門的な人材を確保する観点から民間資産運用業界(日系中央値～外資中央値)の実態を踏まえた「市場水準」を基に本俸表を設定した。

また、正規職員についても民間資産運用業界から運用専門職員に準ずる優秀な人材の採用ができるよう民間資産運用業界(日系最頻値)の実態を踏まえて本俸表の上限を高める改正を実施した。

【参考】

	民間資産運用業界(単位:万円)			
	日系最頻値 (推定)	日系中央値	全体中央値	外資中央値 (推定)
部長級	1,590	1,700	2,100	2,840
課長級	1,310	1,400	1,490	1,800
課長代理級	1,090	1,140	1,150	1,330
主事級	850	900	970	1,130

(*)民間資産運用業界の市場水準は、金融機関における役職員報酬のデータベースを販売する民間調査会社のデータ及び前述のコンサルタント会社による当法人運用委託先の役職員報酬の調査結果に基づくものである。

② 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 (業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

- (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。

③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

【給与制度の内容】

職員の給与は、基本給(本俸、役職手当、扶養手当)及び諸手当(調整手当、時間外勤務手当、管理職員特別勤務手当、通勤手当、住居手当、特別手当)から構成されている。このうち特別手当は、期末手当及び奨励手当としている。

正規職員の期末手当については、期末手当基礎額(本俸+扶養手当+調整手当+管理職加算額+等級別加算額)に、国家公務員の例に準じて定める支給率(平成28年度においては、6月に100分の122.5(管理職は100分の102.5)、12月に100分の137.5(管理職は100分の117.5))を乗じ、さらに基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額を6月と12月に支給している。

正規職員の奨励手当については、奨励手当基礎額(本俸+本俸に係る調整手当+管理職加算額+等級別加算額)に、その者の勤務成績に応じて理事長がその都度定める成績率を乗じ、さらに基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額を6月と12月に支給している。また、当該成績率は、法人の運用目標(対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標)の達成・不達成により年間で100分の2(0.02月)(管理職は100分の6(0.06月))を増減させることとしている。

運用専門職員の奨励手当については、奨励手当基礎額(本俸+本俸に係る調整手当+管理職加算額+等級別加算額+運用専門職員調整額)に、成績率を乗じ、さらに基準日以前12か月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額を6月に支給している。また、当該成績率は、法人の運用目標(対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標)の達成・不達成により年間で100分の6(0.06月)を増減させることとしている。

* 下記の「2 職員給与の支給状況」及び「3 給与水準の妥当性の検証等」には、運用専門職員分は含まれていない。(平成28年度中の月例給及び賞与を減ぜられることなく支給された職員が記載対象であり、運用専門職員については当該要件を満たしていないため。)

【平成28年度の改定内容】

・給与法の改正を参考に本俸表の引き上げ(正規職員:平均約0.2%、運用専門職員:平均約0.1%)及び奨励手当の成績率の引き上げ(年間0.1月分)を実施した。

2 職員給与の支給状況

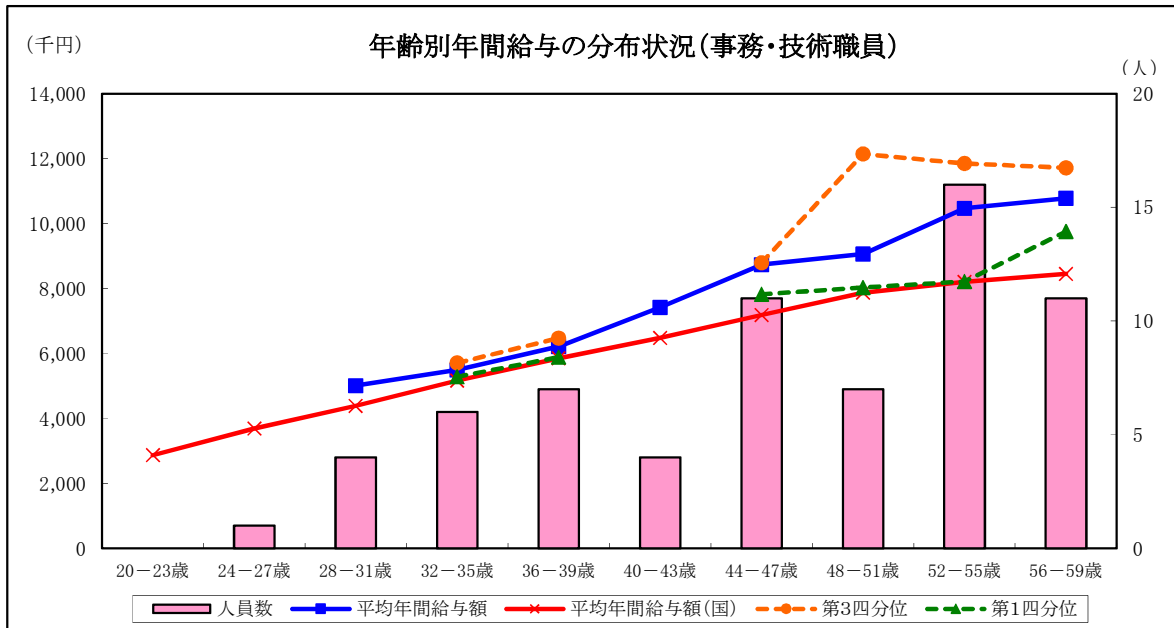
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成28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 66	歳 46.8	千円 8,871	千円 6,467	千円 192	千円 2,404
事務・技術	人 66	歳 46.8	千円 8,871	千円 6,467	千円 192	千円 2,404

区分	人員	平均年齢	平成28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
任期付職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務・技術	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

- ・常勤職員については、任期付職員を除いている。
- ・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。
- ・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ない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)【任期付職員を含む。以下④まで同じ。】



注1：20-23歳の年齢層については、該当者が存在しない。また、24-27歳の年齢層については、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、平均年間給与額は表示していない。なお、該当者が4人以下である年齢層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る。以下、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・本部課長	17	52.7	10,617	12,779～8,669
・本部主事	26	40.3	6,393	8,251～4,555

④ 賞与(平成28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)	% 51.2	% 51.9	% 51.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.8	% 48.1	% 48.5
	最高～最低	% 52.7～38.7	% 54.4～39.3	% 53.5～40.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.6	% 60.8	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.4	% 39.2	% 39.3
	最高～最低	% 42.1～36.3	% 42.2～36.0	% 42.2～36.3

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	年齢勘案 120.6 年齢・地域勘案 104.5 年齢・学歴勘案 116.1 年齢・地域・学歴勘案 101.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	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(国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の1級地(東京都特別区)の割合は、30.4%となっている。) ②職員の大卒者の割合(91.0%)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(55.8%)よりも高いこと ③職員の管理職の割合(37.3%)が、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の管理職(6級以上)の割合(16.2%)よりも高いこと ④職員の住居手当支給対象者の割合(29.9%)が、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の住居手当支給対象者の割合(21.5%)よりも高いこと(当法人の住居手当の支給基準、支給限度額は国家公務員と同じ)から、国家公務員の給与水準より高くなっている。 *国家公務員の上記の各割合は「平成28年国家公務員給与等実態調査」より算出している。
給与水準の妥当性の 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27年度決算)】 該当なし。</p> <p>【管理職の割合】 37.3%(常勤職員数67名中25名)</p> <p>【大卒以上の割合】 91.0%(常勤職員数67名中61名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 2.2%(支出総額(一般管理費及び業務経費)44,120,587千円、給与報酬等支給総額962,655千円)(平成28年度)</p> <p>【法人の検証結果】 当法人の給与水準は、対国家公務員指数の年齢勘案では120.6ポイントと国家公務員を上回るが職員の勤務地が全員東京都特別区であり、また、職員の大卒者の割合が高いという当法人の実態に近い比較指標である対国家公務員指数の年齢・地域・学歴勘案では、101.2ポイントと、国家公務員に近い水準となっている。 なお、前述のとおり、職員の給与については、平成25年12月の閣議決定において、高度で専門的な人材確保ができるよう、給与水準の弾力化を検討することとされたことを踏まえ、第三者的な観点から市場の報酬水準を勘案して給与規程の改正を行うよう専門のコンサルタント会社(タワーズワトソン株式会社)を活用し、その提言に則し平成27年1月に給与規程の見直しを行った。 その提言により、民間資産運用業界の実態を踏まえた「市場水準」を基に本俸表を設定したが、当法人の報酬水準の実績と「市場水準」との比較は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当法人の部長クラスの水準1,283万円に対し、民間資産運用業界の水準は1,590万円 ・当法人の課長クラスの水準1,062万円に対し、民間資産運用業界の水準は1,310万円 ・当法人の課長代理クラスの水準852万円に対し、民間資産運用業界の水準は1,090万円 ・当法人の主事クラスの水準639万円に対し、民間資産運用業界の水準は850万円 <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ものの、今般、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、任期制・年俸制の導入も含めた給与水準の弾力化が図られたところであり、当法人の給与水準はより妥当なものになったと言える。 この給与水準に基づく採用は平成27年度途中より開始されているところであるが、引き続き、当該給与水準に基づき高度で専門的な人材確保に努めていただくとともに、国民の皆様にも納得していただけるよう、しっかりと検証を行っていただきたい。</p>
講ずる措置	当法人においては、引き続き国家公務員の報酬水準も注視しつつ、適切な給与水準の維持に努めていくが、平成25年12月に閣議決定された「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」において当法人に求められた高度で専門的な人材の確保を進めていくため、民間資産運用業界の給与水準も踏まえ適切に対応していく。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 199,000円 年間給与 3,244,000円
- 35歳(主事、配偶者・子1人)
月額 377,360円 年間給与 6,193,000円
- 45歳(課長代理、配偶者・子2人)
月額 538,374円 年間給与 8,765,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

従前より以下の2点を実施してきた。

- 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。

また、平成27年1月から上記に加え、以下の各点も実施している。

- ③ 能力評価による昇給の差を広げ、管理職(4・5等級)については評価によっては降給することもある。
- ④ 奨励手当について、個人の実績評価に加え、法人全体の運用目標(対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標)の達成、不達成により支給割合を増減させる。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成27年度 (参考)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 962,655	千円 821,232
退職手当支給額 (B)	千円 51,783	千円 893
非常勤役職員等給与 (C)	千円 50,964	千円 28,353
福利厚生費 (D)	千円 137,191	千円 116,777
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,202,593	千円 967,255

注：中期目標管理法及及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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	17.2%
②退職手当支給額	5,698.8%
③非常勤役職員等給与	79.7%
④福利厚生費	17.5%

・①については、平成28年度に職員の採用を行ったこと、平成27年度期中に採用した職員への給与支給が満年度分となったこと、給与法の改正を参考とした給与改正(本俸及び特別手当の支給月数の引き上げ)を行ったこと等によるもの。

・②については、支給人数の増加によるもの。

なお、「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、職員について平成25年7月10日から以下の措置を講じている。

退職者一律で調整率を以下のとおり適用。

・平成25年9月30日まで 98/100

・平成25年10月1日から平成26年6月30日まで 92/100

・平成26年7月1日以降 87/100

* 役員の退職手当については、平成24年度に改定済み。

・③については、派遣職員の活用を拡大させたことによるもの。

・④については、給与報酬等支給総額が増えたことに連動し、社会保険料が増えたこと等によるもの。

IV その他

特になし。