

独立行政法人勤労者退職金共済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20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価を参考として増額又は減額することを可能としているが、平成19年度の評価結果を勘案した結果、増減措置は講じていない。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	人事院勧告を踏まえ、特別調整手当(国の地域手当と同様のもの)の引上げ。(15%→16%)(平成20年4月1日施行)
理事	人事院勧告を踏まえ、特別調整手当(国の地域手当と同様のもの)の引上げ。(15%→16%)(平成20年4月1日施行)
理事(非常勤)	該当者なし
監事	人事院勧告を踏まえ、特別調整手当(国の地域手当と同様のもの)の引上げ。(15%→16%)(平成20年4月1日施行)
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20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		
法人の長	千円 19,940	千円 12,192	千円 5,588	千円 1,950 (特別調整手当) 209 (通勤手当)			
A理事	千円 5,808	千円 2,802	千円 2,492	千円 448 (特別調整手当) 65 (通勤手当)		6月30日	
B理事	千円 11,229	千円 7,812	千円 1,966	千円 1,249 (特別調整手当) 200 (通勤手当)	7月1日		
C理事	千円 15,357	千円 9,372	千円 4,296	千円 1,499 (特別調整手当) 189 (通勤手当)			*
D理事	千円 15,412	千円 9,372	千円 4,296	千円 1,499 (特別調整手当) 244 (通勤手当)			*
E理事	千円 5,390	千円 2,784	千円 2,083	千円 445 (特別調整手当) 76 (通勤手当)		7月17日	◇

F理事	千円 9,335	千円 6,587	千円 1,327	千円 1,054 (特別調整手当) 367 (通勤手当)	7月18日	*
A監事	千円 13,771	千円 8,472	千円 3,883	千円 1,355 (特別調整手当) 60 (通勤手当)		※
B監事 (非常勤)	千円 2,892	千円 2,892	千円 0	千円 0 ()		

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役支給されるものである。

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。

3 役員の前職手当の支給状況(平成20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			該当なし	
理事A	千円 3,319	年 月 2 10	19.6.14	1.0	独立行政法人評価委員会の決定による	*
理事B	千円 2,147	年 月 1 10	19.7.31	1.0	独立行政法人評価委員会の決定による	*
理事A (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
理事B (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事A	千円 2,118	年 月 2 0	19.9.30	1.0	独立行政法人評価委員会の決定による	※
監事B	千円	年 月			該当なし	
監事A (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事B (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

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。

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

中期目標、中期計画を達成するため、職員の適正な定員管理を行うとともに、社会一般の情勢等を踏まえ、適正な給与水準の維持に努める。

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

国家公務員の給与水準等を考慮して定めている。

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

人事評価制度により、その評価結果を反映させるように定めている。

[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)	勤勉手当の額は、職員の勤務成績に応じ、100分の10の範囲内で増額又は減額することができる仕組みとしている。

ウ 平成20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た給与改定
 ① 特別都市手当(国の地域手当と同様のもの)を引上げ(9%→10%)
 (平成20年4月1日施行)

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20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 201	歳 43.7	千円 7,696	千円 5,583	千円 219	千円 2,113
事務・技術	人 201	歳 43.7	千円 7,696	千円 5,583	千円 219	千円 2,113

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

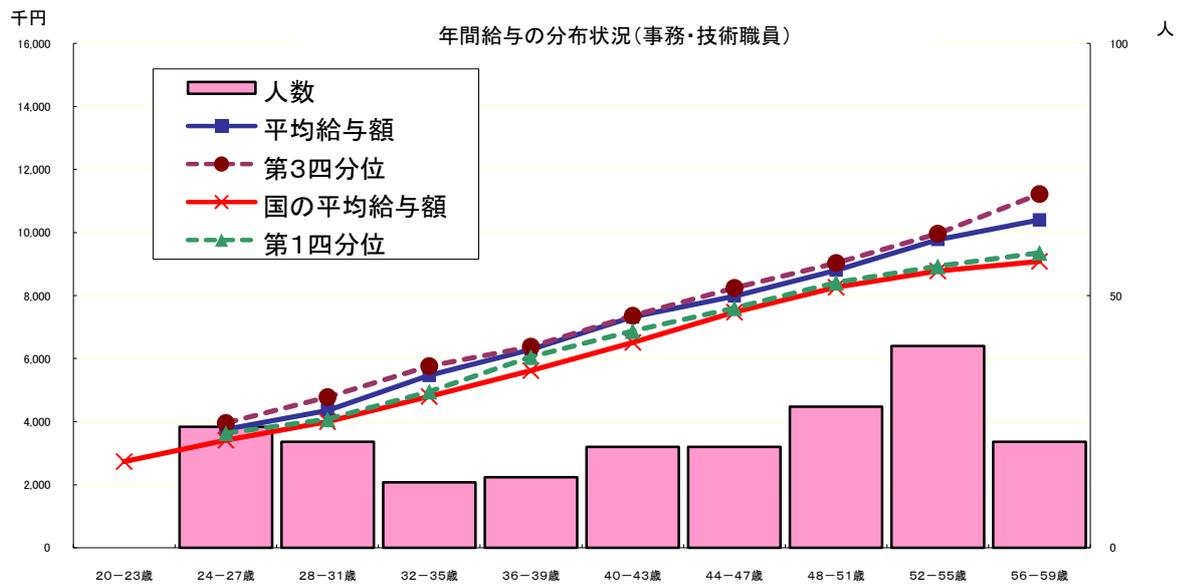
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	65.3	3,632	3,632	276	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	65.3	3,632	3,632	276	0

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:医療職種、教育職種については、該当がないことから記載を省略しております。

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
本部 部長	15	56.3	11,173	11,626	11,892
本部 課長	32	52.6	9,649	9,804	9,961
本部 課長代理	56	50.4	8,086	8,548	9,017
本部 係長	53	40.5	5,916	6,622	7,273
本部 主任	7	34.8	4,783	5,339	4,958
本部 係員	38	27.6	3,639	3,888	4,096

③ 職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	参事	副参事	主事	副主事	書記	書記補
標準的な職位		部長	課長	課長代理 ・係長・主任	主任	係員	係員
人員 (割合)	201 人	15 (7.5%) 人	32 (15.9%) 人	95 (47.3%) 人	21 (10.4%) 人	10 (5%) 人	28 (13.9%) 人
年齢(最高 ～最低)		59～52 歳	59～42 歳	59～36 歳	36～30 歳	31～27 歳	31～24 歳
所定内給与年額(最高 ～最低)		10,088～7,078 千円	7,757～6,191 千円	7,315～4,162 千円	4,598～3,432 千円	3,608～2,967 千円	3,067～2,470 千円
年間給与額(最高 ～最低)		14,486～9,980 千円	10,963～8,545 千円	9,978～5,879 千円	6,232～4,746 千円	4,829～4,080 千円	4,096～3,397 千円

④ 賞与(平成20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)	% 62.2	% 65.4	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 34.6	% 36.1
	最高～最低	% 44.2～33.4	% 40.4～30.7	% 42.2～32.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.4	% 68.3	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.6	% 31.7	% 33.1
	最高～最低	% 36.0～32.7	% 33.0～29.8	% 34.4～31.2

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))

110.5

対他法人(事務・技術職員／研究職員)

103.4

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。

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									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 110.5</p> <table border="1" data-bbox="699 318 1300 421"> <tr> <td data-bbox="699 318 837 421">参考</td> <td data-bbox="837 318 981 351">地域勘案</td> <td data-bbox="981 318 1300 351">97.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="837 351 981 385">学歴勘案</td> <td data-bbox="981 351 1300 385">110.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="837 385 1300 421">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="981 385 1300 421">99.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	97.7		学歴勘案	110.4		地域・学歴勘案	99.2
参考	地域勘案	97.7								
	学歴勘案	110.4								
	地域・学歴勘案	99.2								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>当機構の勤務地域は東京都特別区であることから、年齢のみで比較した対国家公務員指数は110.5となっているが、地域勘案の対国家公務員指数では97.7に抑えられている。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 2.0% (国からの財政支出額 11,066百万円、支出予算の総額 540,854百万円：平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は2.0%と小さく、国に比べて給与水準の地域勘案の対国家公務員指数は、97.7に抑えられており、財政支出の割合及び給与水準を比較すると財政支出を増加させる要因となっていない。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 中退共156,381百万円、林退共1,357百万円(平成19年度決算)</p> <p>【検証結果】 平成17年度に策定した「累積欠損金解消計画」に基づき、資産運用について安全かつ効率的な運用を基本としつつ、経費節減や加入促進などに努めた結果、19年度の累積欠損金の解消額は中退共△134,226百万円、林退共39百万円となっており、平成15年10月独立行政法人移行から19年度末までの解消額累計は、中退共166,576百万円、林退共780百万円である。 資産運用は市場の動向に大きく左右されるものであることから、中長期的観点から行うべきものであり、累積欠損金については、単年度ごとの変動はあるものの、累積欠損金解消計画に基づき着実な解消に取り組んでいるところである。 また、給与水準は地域勘案の対国家公務員指数で97.7に抑えられている。</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合について】 支出総額 522,315百万円、給与、報酬等支出総額 2,253百万円 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 0.43%(20年度)</p> <p>【検証結果】 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合は極めて小さいものと考えられる。</p> <p>【管理職の割合について】 国 13.9%(平成20年国家公務員給与等実態調査結果における行政職(一)6級以上の割合) 機構 23.4%(法人給与等実態調査(平成20年度分))</p> <p>【検証結果】 管理職の割合が高い理由は以下のとおりである。 ①人件費削減の観点から、退職者の補充としての新規採用を抑制していること。 (平成16年度定員270人から平成20年度定員257人に削減 削減率4.8%) ② 当機構は、中小企業退職金共済事業、建設業退職金共済事業、清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業の四共済事業が統合してきた経緯があり、それぞれの退職金制度の運営に当たっては専門性が必要であること。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 国 49.1%(平成20年国家公務員給与等実態調査)行政職俸給表(一)) 機構 52.2%(法人給与等実態調査(平成20年度分))</p> <p>【検証結果】 平成20年度における実態は上記のとおり、大卒以上の割合は国と比較して、ほぼ同程度である。</p>									

講ずる措置	<p>平成20年度における対国家公務員指数(年齢)は110.5と国家公務員を上回っているが、当機構の勤務地域は東京都特別区であり、地域勘案の対国家公務員指数は97.7と国家公務員を下回っているところであるものの、平成22年度においても100を下回るよう引き続き適正な給与水準の維持に努めることとする。</p> <p>(参考)平成22年度に見込まれる対国家公務員指数(推計) 年齢勘案:106.7 年齢+地域+学歴勘案:96.0</p>
-------	---

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19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)	1,962,252	2,018,865	△ 56,612 (△ 2.8)	0 (-)
退職手当支給額 (B)	400,719	353,732	46,987 (13.3)	0 (-)
非常勤役職員等給与 (C)	233,997	212,177	21,820 (10.3)	0 (-)
福利厚生費 (D)	336,826	360,126	△ 23,299 (△ 6.5)	0 (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,933,795	2,944,900	△ 11,104 (△ 0.4)	0 (-)

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」、対前年度比 △2.8% (新規採用抑制等による)
 - ・「最広義人件費」対前年度比 △0.4% (新規採用抑制等による)
 - ・行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況
- ①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項
「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。
 - 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
「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間において、平成17年度を基準として5%以上の人件費削減を行う。
 - ③人件費削減の取組の進ちょく状況

総人件費について参考となる事項

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,148,430	2,081,082	2,018,865	1,962,252
人件費削減率 (%)		△3.1	△5.9	△ 8.7
人件費削減率(補正值) (%)		△3.1	△6.6	△ 9.4

IV 法人が必要と認める事項

「特になし。」