

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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

〔 役員報酬のうち勤勉手当については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績の実績に関する評価を参考とし、職務実績の評価等を考慮し、増額又は減額することを可能としているが、平成22年度の評価結果等を勘案した結果、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、給与について0.5%引下げを実施	}
理事		人事院勧告を踏まえ、給与について0.5%引下げを実施	
監事		人事院勧告を踏まえ、給与について0.5%引下げを実施	
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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
A法人の長	千円 17,435	千円 11,244	千円 4,219	千円 1,799 (特別調整手当) 173 (通勤手当)			
A理事	千円 16,283	千円 10,356	千円 4,180	千円 1,656 (特別調整手当) 89 (通勤手当)			*
B理事	千円 14,656	千円 9,312	千円 3,758	千円 1,489 (特別調整手当) 96 (通勤手当)			
C理事	千円 14,777	千円 9,312	千円 3,758	千円 1,489 (特別調整手当) 216 (通勤手当)			
D理事	千円 7,354	千円 4,656	千円 1,815	千円 744 (特別調整手当) 137 (通勤手当)		9月30日	※
A監事	千円 6,580	千円 4,212	千円 1,642	千円 673 (特別調整手当) 51 (通勤手当)		9月30日	※
B監事	千円 5,553	千円 4,212	千円 527	千円 673 (特別調整手当) 140 (通勤手当)	10月1日		
C監事 (非常勤)	千円 2,868	千円 2,868	千円 0	千円 0 (特別調整手当) (通勤手当)			

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員に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。

注3:報酬、賞与、その他の額を千円未満切捨てとしているため、その合計が年間報酬等の総額と一致しないことがある。

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
	千円	年	月				
法人の長	10,625	7	3	22.12.31	1.0	独立行政法人評価委員会の決定による	
A理事						該当なし	
B理事						該当なし	
C理事						該当なし	
D理事						該当なし	
理事 (非常勤)						該当なし	
監事						該当なし	
監事 (非常勤)						該当なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

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。

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

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」等を踏まえ、平成18年度以降5年間5%以上を基本として削減する中期目標、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、平成23年度は平成17年度を基準として6%以上の削減を行う。

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23年度における給与制度の主な改正点

特になし

2 職員給与の支給状況

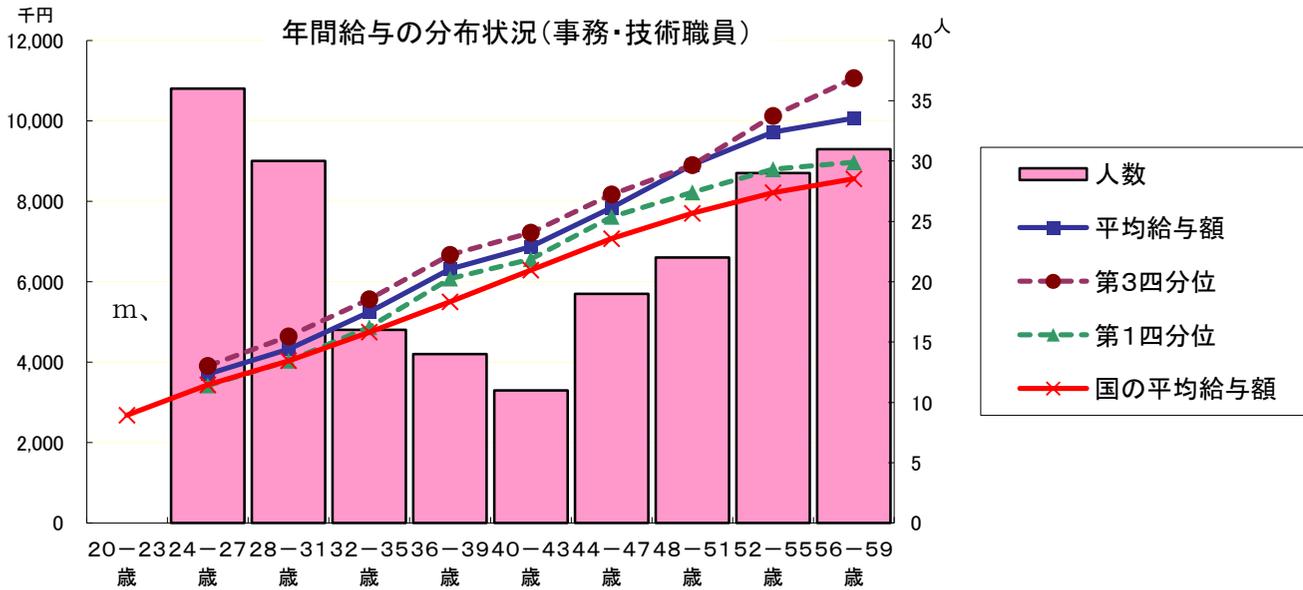
① 職種別支給状況

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		
千円	千円	千円	千円			
常勤職員	人 208	歳 41.9	千円 7,170	千円 5,393	千円 199	千円 1,777
事務・技術	人 208	歳 41.9	千円 7,170	千円 5,393	千円 199	千円 1,777
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 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
非常勤職員	人 8	歳 62.9	千円 3,867	千円 3,867	千円 267	千円 0
事務・技術	人 8	歳 62.9	千円 3,867	千円 3,867	千円 267	千円 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。

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	
			第1分位	第3分位
本部 部長	17	57.1	11,004	11,538
本部 課長	30	54.4	9,667	10,122
本部 課長代理	48	50.6	8,146	8,751
本部 係長	52	37.9	5,193	6,680
本部 主任	1	-	-	-
本部 係員	60	27.6	3,582	4,310

注:本部主任については、該当者が2名以下のため、「平均年齢」及び「平均額」、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は記載していない

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	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)	208	17 (8.2%)	30 (14.4%)	77 (37.0%)	24 (11.5%)	27 (13.0%)	33 (15.9%)
年齢(最高 ～最低)		59～51	59～48	59～36	36～30	34～26	30～24
所定内給与年額(最高 ～最低)		9,840～7,247	7,736～6,472	7,204～4,348	4,322～3,376	3,651～2,793	3,097～2,515
年間給与額(最高 ～最低)		13,595～9,884	10,543～8,546	9,479～5,922	5,728～4,487	4,730～3,712	4,011～3,343

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)	% 60.9	% 63.6	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 36.4	% 37.7
	最高～最低	% 46.9～34.2	% 43.5～31.7	% 45.1～32.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.3	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.7	% 33.9
	最高～最低	% 36.7～33.2	% 34.0～30.7	% 35.3～31.9

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))

113.8

対他法人(事務・技術職員)

107.8

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。

(参考)

対民間

93.8

(平成23年賃金構造基本統計調査保険業との比較)

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>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="487 221 651 273">対国家公務員</td> <td data-bbox="651 221 1468 273">113.8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="487 273 651 376">参考</td> <td data-bbox="651 273 1468 376"> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="651 273 815 311">地域勘案</td> <td data-bbox="815 273 1468 311">100.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 311 815 350">学歴勘案</td> <td data-bbox="815 311 1468 350">113.8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 350 815 376">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="815 350 1468 376">101.5</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	113.8	参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="651 273 815 311">地域勘案</td> <td data-bbox="815 273 1468 311">100.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 311 815 350">学歴勘案</td> <td data-bbox="815 311 1468 350">113.8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 350 815 376">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="815 350 1468 376">101.5</td> </tr> </table>	地域勘案	100.2	学歴勘案	113.8	地域・学歴勘案	101.5
対国家公務員	113.8										
参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="651 273 815 311">地域勘案</td> <td data-bbox="815 273 1468 311">100.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 311 815 350">学歴勘案</td> <td data-bbox="815 311 1468 350">113.8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 350 815 376">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="815 350 1468 376">101.5</td> </tr> </table>	地域勘案	100.2	学歴勘案	113.8	地域・学歴勘案	101.5				
地域勘案	100.2										
学歴勘案	113.8										
地域・学歴勘案	101.5										
<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>● 年齢のみで比較した国家公務員の給与水準との比較(対国家公務員指数)は113.8となっているが、これは比較の対象となる国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の職員は全員が東京都特別区の勤務であり、勤務地に応じて支給される手当(特別都市手当)の額が国家公務員に支給される手当(地域手当)の額の平均よりも高くなっていることによるものである。</p> <p>東京都特別区に勤務する国家公務員の給与水準と比較すると、地域勘案指数では100.2となっているが、地域・学歴勘案では101.5とやや高くなっている。これは、52～59歳の層で国と比べ管理職の割合が高いことによる。</p> <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ことから、国民の皆様へ納得していただけるよう、給与水準の見直しについて検討していただきたい。</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 1.3% (国からの財政支出額(平成23年度予算)9,330百万円、支出予算の総額 707,130百万円)</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は、平成22年度1.6%、平成23年度1.3%と低い水準で推移している。 勤務地を考慮した地域勘案の対国家公務員指数も100.2に抑えられているが、地域・学歴勘案では101.5とやや高くなっている。</p> <p>【累積欠損額について】 (平成23年度決算) 累積欠損額 中小企業退職金共済事業175,520百万円 林業退職金共済事業1,369百万円</p> <p>【検証結果】 累積欠損金については、平成23年度においても「資産運用の基本方針」に基づき、最適な資産配分である基本ポートフォリオに基づき資産運用を実施するとともに、加入促進対策の実施により掛金収入の確保に努め、その結果、累積欠損金の減少を図ることができた。 しかしながら、資産運用は市場の動向に大きく左右されるものであり、資産運用の結果による累積欠損金の状況と給与水準を関連させることは適切でなく、引き続き、中長期的観点から検証を行っていく必要がある。</p>										
<p>講ずる措置</p>	<p>当機構の職員の勤務地は全員東京都特別区であり、東京都特別区に勤務する国家公務員の給与水準との比較では100.2となっているが、地域・学歴勘案では101.5とやや高くなっている。引き続き、人事院勧告に基づき給与水準の適正化を図るほか、年齢・地域・学歴勘案指数が100以下となるよう、以下の対応を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> 東京都特別区に勤務する職員に支給する特別都市手当(国家公務員の地域手当に相当)について、引き続き国家公務員の18%よりも低い水準に留めることとする。 <p>平成24年度に見込まれる対国家公務員指数(推計)は次の通りである。</p> <p>年齢勘案:113程度 年齢・地域・学歴勘案:100以下</p> <p>将来的な給与水準是正の目標値を以下の通りとし、平成28年度を目途に達成することとしたい。</p> <p>年齢勘案:110以下 年齢・地域・学歴勘案:100以下</p>										

	<p>(参考)</p> <p>○支出総額(平成23年度決算)に占める給与、報酬等支出総額の割合0.36% 支出総額 582,626百万円、給与、報酬等支出総額 2,119百万円 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合は極めて低い。</p> <p>○管理職の割合(平成24年4月1日現在) 22.60% 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。 また、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から、職員全体に占める管理職の割合が高くなっているものである。</p> <p>○大卒以上の高学歴者の割合(平成24年4月1日現在) 62.5% 新規採用者が大卒者以上であるため、結果として高学歴者の占める割合が高くなっている。</p>
--	---

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20年度)からの増△減	
			千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,911,684	1,851,698	59,986	(3.2)	△ 50,568	(△ 2.6)
退職手当支給額 (B)	214,698	69,201	145,496	(210.3)	△ 186,020	(△ 46.4)
非常勤役員等給与 (C)	186,965	202,366	△ 15,401	(△ 7.6)	△ 47,032	(△ 20.1)
福利厚生費 (D)	337,490	321,721	15,768	(4.9)	663	(0.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,650,838	2,444,988	205,849	(8.4)	282,957	(△ 9.6)

(注1) 金額については、単位未満切り捨て、増減率については小数点第2位で四捨五入としたこと。

(注2) 平成23年10月1日に独立行政法人雇用・能力開発機構が廃止され、財形業務等が独立行政法人勤労者退職金共済機構に移管されたこと

※ 平成23年度の人件費については、平成23年10月に移管された財形業務に伴う人件費(103,528千円)を含む(区分①給与、報酬等支給総額 87,577千円②退職手当支給額 2,389千円③非常勤役員等給与 114千円④福利厚生 13,447千円が財形業務分となっている。)

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 **+3.2 %**

平成23年10月1日に独立行政法人雇用・能力開発機構が廃止され、財形業務等が独立行政法人勤労者退職金共済機構に移管されたことに伴う増

・「最広義人件費」対前年度比 **+8.4 %**

平成23年10月1日に独立行政法人雇用・能力開発機構が廃止され、財形業務等が独立行政法人勤労者退職金共済機構に移管されたことに伴う増に加え、平成22年度と比べ定年退職者数が増加し退職手当支給額が増加したことによる。

・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とともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(18.7.7閣議決定)に基づき、人件費改革を平成23年度まで継続すること。

③人件費削減の取組の進捗状況

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)	2,480,731	2,386,162	2,275,774	2,199,728	2,118,040	2,068,046	2,018,063
人件費削減率 (%)		△3.8	△ 8.3	△ 11.3	△ 14.6	△ 16.6	△ 18.7
人件費削減率(補正值) (%)		△3.8	△ 9.0	△ 12.0	△ 12.9	△ 13.4	△ 15.2

(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(平成18年度0%、平成19年度0.7%、平成20年度0%、平成21年度△2.4%、平成22年度△1.5%、平成23年度△0.23%)を除いた削減率である。

(注2) 平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の期末手当等において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調整した額(252千円)を除いて算出している。

(注3) 基準年度(平成17年度)から平成23年度までの給与、報酬等支給総額については、平成23年10月1日に独立行政法人雇用・能力開発機構が廃止され、財形業務等が独立行政法人勤労者退職金共済機構に移管されたことから、独立行政法人雇用・能力開発機構の支出額(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管した業務に係る支出額及び廃止又は国に移管した業務に係る支出額に相当する額を除く。)を把握し、合算して補正した額である。

【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。

- 平成24年6月から、
役員の俸給月額の引下げを実施した。(平均▲0.23%)
※平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整
- 平成24年6月から平成26年3月までの間(ただし、平成24年4、5月分については平成24年6月賞与で調整)
役員の報酬について、俸給月額・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)
- 職員の給与についても、引き下げを決定しているが、その遡及方法等について、引き続き労使交渉中。