

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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬への業績反映の状況について

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24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。

法人の長の報酬水準の妥当性について

【法人の判断】

本法人の使命は、主たる業務である退職金共済制度について、独力では退職金制度を確立することが困難な中小企業を対象に、事業主の相互扶助と国の援助によって退職金制度を確立し、従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与することである。

本法人の長は、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4つの共済事業と、さらに勤労者財産形成促進制度を統括する等、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、金融業務に関する高度な専門的知識等が求められている。

なお、類似する業務を行う民間保険業の役員の平均報酬(※)は年間約2,460万円であり、こうした職務内容の特性や民間保険業との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣による検証結果】

理事長の職務内容の特性、類似する業務を行う民間保険業の役員の報酬水準との比較を勘案すると、妥当な報酬水準であると考えられる。

(※)民間保険業の役員の平均報酬は、法人企業統計年報(平成24年度)の保険業の役員給与と役員賞与の合計を期中平均役員数で除したもの。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

・平成24年2月に成立した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、以下「特例法」という。)の見直しに関連して24年度から引き続いて給与・賞与等の9.77%引下げを実施

理事

・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して24年度から引き続いて給与・賞与等の9.77%引下げを実施

監事

・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して24年度から引き続いて給与・賞与等の9.77%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	
A法人の長	千円 15,864	千円 10,091	千円 4,073	千円 1,614 (特別調整手当) 84 (通勤手当)			
A理事	千円 14,647	千円 9,300	千円 3,754	千円 1,488 (特別調整手当) 103 (通勤手当)			*
B理事	千円 13,148	千円 8,358	千円 3,374	千円 1,337 (特別調整手当) 77 (通勤手当)			
C理事	千円 6,595	千円 4,179	千円 1,629	千円 668 (特別調整手当) 117 (通勤手当)		9月30日	
D理事	千円 5,483	千円 4,179	千円 523	千円 668 (特別調整手当) 111 (通勤手当)	10月1日		
A監事	千円 6,016	千円 3,778	千円 1,473	千円 604 (特別調整手当) 159 (通勤手当)		9月30日	※
B監事	千円 4,980	千円 3,778	千円 473	千円 604 (特別調整手当) 123 (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) 0 (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			該当なし	
理事	千円	年 月			該当なし	
理事 (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事	千円	年 月			該当なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			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、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとし、給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に取り組む。

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。
24年度から引き続いて特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した以下の措置を講じた。

- ・実施時期：平成24年7月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容：参事(▲9.77%)、副参事等(▲7.77%)、副主事等(▲4.77%)
- ・諸手当関係の措置内容：職務手当(▲10%)、賞与(▲9.77%)、特別都市手当等諸手当は俸給及び職務手当ごとの減額率に応じた額を減額

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25年度における給与制度の主な改正点

- ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、給与については平均7.8%、賞与については9.77%の引下げを24年度から引き続き実施した。
- ・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)について検討の結果、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

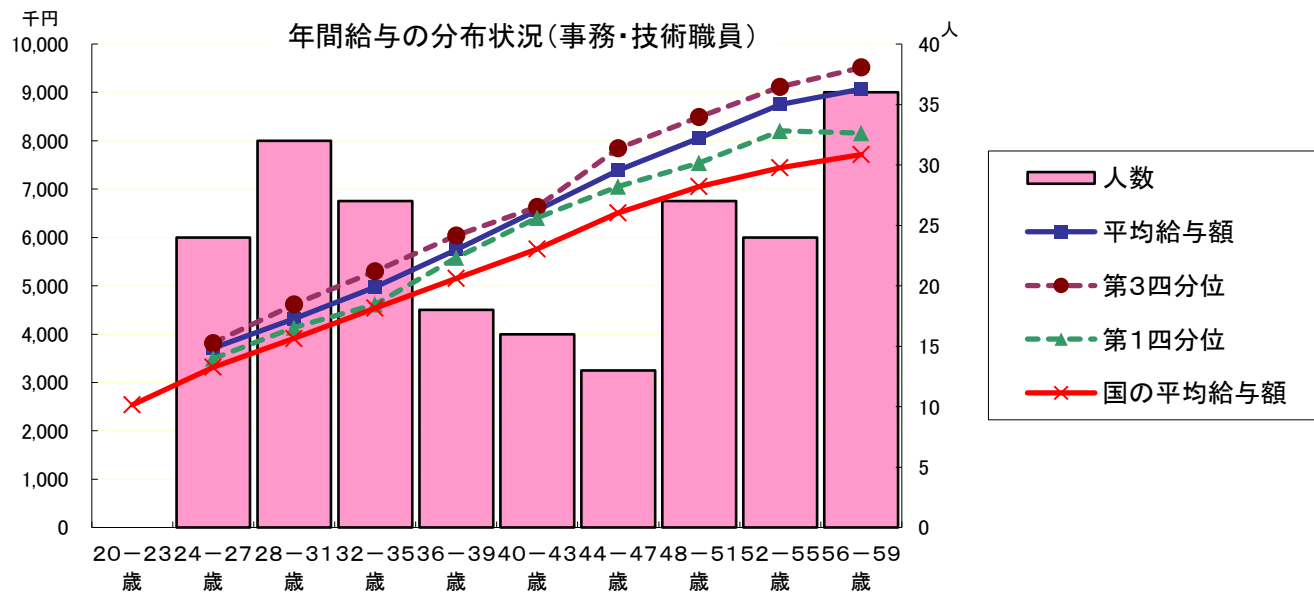
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成25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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	217	42.3	6,719	5,114	175	1,605
事務・技術	217	42.3	6,719	5,114	175	1,605
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
再任用職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
非常勤職員	16	61.7	3,677	3,677	234	0
事務・技術	16	61.7	3,677	3,677	234	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		平均	四分位
			第1分位	第3分位		
本部 部長	16	57.1	9,487	9,940	10,166	
本部 課長	33	54.2	8,684	8,887	9,207	
本部 課長代理	50	51.0	7,509	7,749	8,133	
本部 係長	57	37.6	5,161	5,761	6,361	
本部 主任	12	34.1	4,616	4,900	4,642	
本部 係員	49	28.1	3,699	3,941	4,166	

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	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)	217	16 (7.4%)	33 (15.2%)	82 (37.8%)	37 (17.1%)	35 (16.1%)	14 (6.5%)
年齢(最高～最低)		59～53	59～48	59～35	36～29	33～26	28～24
所定内給与年額(最高～最低)		7,757～6,817	7,048～5,929	6,834～4,074	4,635～3,385	3,754～2,712	2,987～2,614
年間給与額(最高～最低)		10,656～9,228	9,517～7,807	8,911～5,408	6,005～4,431	4,789～3,558	3,818～3,429

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)	% 62.3	% 64.9	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 35.1	% 36.3
	最高～最低	% 46.4～34.0	% 43.1～31.5	% 44.7～32.7
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	% 36.7～32.9	% 34.0～30.6	% 35.3～31.7

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))

114.2

対他法人(事務・技術職員)

109.4

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。

(参考)

対民間

90.0

(平成25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 colspan="2" data-bbox="570 231 896 276">対国家公務員 114.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="733 276 896 381">参考</td> <td data-bbox="896 276 1551 381"> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="896 276 1290 315">地域勘案</td> <td data-bbox="1290 276 1551 315">101.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="896 315 1290 355">学歴勘案</td> <td data-bbox="1290 315 1551 355">114.3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="896 355 1290 381">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1290 355 1551 381">102.6</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員 114.2		参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="896 276 1290 315">地域勘案</td> <td data-bbox="1290 276 1551 315">101.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="896 315 1290 355">学歴勘案</td> <td data-bbox="1290 315 1551 355">114.3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="896 355 1290 381">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1290 355 1551 381">102.6</td> </tr> </table>	地域勘案	101.1	学歴勘案	114.3	地域・学歴勘案	102.6
対国家公務員 114.2											
参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="896 276 1290 315">地域勘案</td> <td data-bbox="1290 276 1551 315">101.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="896 315 1290 355">学歴勘案</td> <td data-bbox="1290 315 1551 355">114.3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="896 355 1290 381">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1290 355 1551 381">102.6</td> </tr> </table>	地域勘案	101.1	学歴勘案	114.3	地域・学歴勘案	102.6				
地域勘案	101.1										
学歴勘案	114.3										
地域・学歴勘案	102.6										
<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114.2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>国家公務員の給与水準と比較すると、地域勘案指数では101.1、地域・学歴勘案では102.6と高くなっているが、これは52～59歳の層で国と比べて管理職の割合が高いことが考えられる。</p>										
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 1.1%】 (国からの財政支出額 8,898百万円、支出予算の総額 780,320百万円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 林業退職金共済事業 1,002百万円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 22.58% (常勤職員数 217名中 49名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 64.52% (常勤職員数 217名中 140名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合0.32%】 (支出総額 674,596百万円、給与・報酬等支給総額 2,174百万円：平成25年度決算)</p> <p>【民間事業者等の給与水準との比較 90.0】</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については、平成22年度1.6%、平成23年度1.3%、平成24年度1.1%、平成25年度1.1%と低い水準で推移している。 累積欠損額については、平成25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した結果、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、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はなく、給与水準が国に比べて高いことが欠損金の増加につながるものではない。 管理職の割合については、本法人は、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、さらに平成23年10月から財形業務も移管されており、それぞれの退職金制度及び財形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により、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。 大卒以上の高学歴者の割合については、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。 支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合については、極めて低い。 本法人の類似業務を行っている民間保険業の給与水準の比較については、90.0と低くなっている。</p> <p>【主務大臣の検証】 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、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>										
<p>講ずる措置</p>	<p>平成26年度については引き続き、人事院勧告に準じて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26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程度</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>										

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成25年度)からの増△減	
			千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,845,329	千円 1,895,473	千円 △ 50,144	(%) (△ 2.6)	千円 —	(%) —
退職手当支給額 (B)	千円 203,842	千円 185,170	千円 18,672	(%) (10.1)	千円 —	(%) —
非常勤役職員等給与 (C)	千円 200,292	千円 192,865	千円 7,427	(%) (3.9)	千円 —	(%) —
福利厚生費 (D)	千円 356,916	千円 353,429	千円 3,487	(%) (1.0)	千円 —	(%) —
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,606,380	千円 2,626,937	千円 △ 20,557	(%) (△ 0.8)	千円 —	(%) —

(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。

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 **△2.6%**
主に特例法に基づく俸給等の引下げによる減
- ・「最広義人件費」対前年度比 **△0.8%**
上記同様、主に特例法に基づく俸給等の引下げによる減
- ・「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、役員については平成24年度に退職金規程を改定したところであるが、職員については平成26年3月に退職金規程を改定し、以下の措置を講ずることとした。
職員に関する講じた措置の概要:退職手当計算式に平成26年3月1日から同年3月31日までの間においては「100分の98」、同年4月1日から同年6月30日までの間においては「100分の92」、同年7月からは「100分の87」を乗ずる。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし