

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人勤労者退職金共済機構(法人番号7013305001903)の役職員の報酬・給与等について(令和7年度)

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

当法人の主要事業は各種退職金共済事業及び勤労者財産形成事業である。役員報酬については、平成15年10月の独立行政法人設立時から、法人の長については本省局長級(指定職5号俸)の俸給月額を、理事及び監事についてはその職責に応じて本省局長・統括官級(同4号俸)又は審議官級(同3～2級)の俸給月額を支給水準としてこれを下回る報酬額を設定し、「一般職の職員の給与に関する法律(以下、「給与法」という。)」の改正に基づき、改定を行っている。

これを類似事業(年金等の徴収、給付、資産運用等)を実施している民間法人のうち、総資産(当法人6兆9千億円)で比較的同等と認められる法人の役員報酬(役員退職金を除く)と比較したところ、いずれも下回っている。

保険業を営む民間企業3社(各役職の報酬額は、有価証券報告書等から独自に試算した推計額であり、A生保及びB生保についてはストックオプションを含まない。)及び3社平均(万単位切り捨て)

①A生保(約7兆円)社長6,820万円 副社長(専務)4,540万円、取締役3,010万円 監査役2,730万円 非常勤監査役1,210万円

②B生保(約5兆円)社長5,940万円 副社長(専務)3,950万円、取締役2,620万円 監査役2,190万円 非常勤監査役 970万円

③C損保(約4兆円)社長9,880万円 副社長(専務)6,580万円、取締役4,360万円 監査役2,600万円 非常勤監査役930万円

④3社平均 社長7,550万円 副社長(専務)5,330万円、取締役3,330万円 監査役2,510万円 非常勤監査役1,040万円

② 令和7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。)

当法人においては、勤勉手当について役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に、独立行政法人通則法の規程による業績評価の結果を参考に、機構の業務の実績を考慮し、かつ、職務実績の評価等に基づく別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としており、令和7年度においては当該別に定める割合を、100分の108.75を超えない範囲としている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、俸給(955,000円)に特別調整手当(俸給の月額に100分の18を乗じて得た額)及び通勤手当を加算して算出している。

期末手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に6月に支給する場合においては100分の66.25、12月に支給する場合においては100分の68.75を乗じて得た額の合計額に基準日以前6月以内の期間における在職期間ごとに定める割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に、独立行政法人通則法の規定による業績評価の結果を参考に、機構の業務の実績を考慮し、かつ、職務実績の評価等に基づく別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としており、令和7年度においては当該別に定める割合を、100分の108.75を超えない範囲としている。

なお、令和7年度は給与法改正を踏まえ、①俸給の引き上げ(27,000円)、②期末手当及び勤勉手当の支給率の引き上げ(各0.025月)を実施した。

理事長代理

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、俸給(881,000円)に特別調整手当(俸給の月額に100分の18を乗じて得た額)及び通勤手当を加算して算出している。

期末手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に6月に支給する場合においては100分の66.25、12月に支給する場合においては100分の68.75を乗じて得た額の合計額に基準日以前6月以内の期間における在職期間ごとに定める割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に、独立行政法人通則法の規定による業績評価の結果を参考に、機構の業務の実績を考慮し、かつ、職務実績の評価等に基づく別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としており、令和7年度においては当該別に定める割合を、100分の108.75を超えない範囲としている。

なお、令和7年度は給与法改正を踏まえ、①俸給の引き上げ(25,000円)、②期末手当及び勤勉手当の支給率の引き上げ(各0.025月)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、俸給(791,000円)に特別調整手当(俸給の月額に100分の18を乗じて得た額)及び通勤手当を加算して算出している。

期末手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に6月に支給する場合においては100分の66.25、12月に支給する場合においては100分の68.75を乗じて得た額の合計額に基準日以前6月以内の期間における在職期間ごとに定める割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に、独立行政法人通則法の規定による業績評価の結果を参考に、機構の業務の実績を考慮し、かつ、職務実績の評価等に基づく別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としており、令和7年度においては当該別に定める割合を、100分の108.75を超えない範囲としている。

なお、令和7年度は給与法改正を踏まえ、①俸給の引き上げ(23,000円)、②期末手当及び勤勉手当の支給率の引き上げ(各0.025月)を実施した。

監事

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。具体的には、役員給与規程に則り、俸給(718,000円)に特別調整手当(俸給の月額に100分の18を乗じて得た額)及び通勤手当を加算して算出している。

期末手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に6月に支給する場合においては100分の66.25、12月に支給する場合においては100分の68.75を乗じて得た額の合計額に基準日以前6月以内の期間における在職期間ごとに定める割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、役員給与規程に則り、 $((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) + \text{俸給の月額} \times 100\text{分の}25) + ((\text{俸給の月額} + \text{特別調整手当の月額}) \times 100\text{分の}20)$ に、独立行政法人通則法の規定による業績評価の結果を参考に、機構の業務の実績を考慮し、かつ、職務実績の評価等に基づく別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としており、令和7年度においては当該別に定める割合を、100分の108.75を超えない範囲としている。

なお、令和7年度は給与法改正を踏まえ、①俸給の引き上げ(22,000円)、②期末手当及び勤勉手当の支給率の引き上げ(各0.025月)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤役員手当支給基準は、月額のみで構成されている。月額については、役員給与規程に則り、247,000円としている。

なお、令和7年度は給与法改正を踏まえ、俸給の引き上げ(8,000円)を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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 19,172	千円 11,460	千円 5,568	千円 2,062 (特別調整手当) 80 (通勤手当)			※
A理事	千円 8,895	千円 5,286	千円 2,531	千円 951 (特別調整手当) 126 (通勤手当)		9月30日	◇
B理事	千円 8,943	千円 5,286	千円 2,605	千円 951 (特別調整手当) 101 (通勤手当)	10月1日		◇
C理事	千円 7,932	千円 4,746	千円 2,273	千円 854 (特別調整手当) 59 (通勤手当)		9月30日	◇
D理事	千円 8,033	千円 4,746	千円 2,339	千円 854 (特別調整手当) 94 (通勤手当)	10月1日		◇
E理事	千円 16,077	千円 9,492	千円 4,612	千円 1,708 (特別調整手当) 264 (通勤手当)			
A監事	千円 14,445	千円 8,616	千円 4,186	千円 1,550 (特別調整手当) 91 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 2,964	千円 2,964	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、物価等が特に高い地域に在勤する常勤役員に支給しているものである。

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:単位未満切り捨てとしているため、総額と各内訳欄の合計額が一致しないことがある。

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

当法人の使命は、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等を対象に、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。

当法人の長は、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。

このような中、当該法人の理事長の報酬は、国内で類似事業を行っている保険業の代表取締役社長の報酬額(3社平均)と比較すると相当低い水準(25.4%)に抑えられている。

また、当法人の令和6年度業務実績評価結果については、11項目全てB評価であり、この点を踏まえても、報酬は高い水準にはなっていないものと考えられる。

理事長代理

理事長代理は、建設業退職金共済事業本部に係る理事長の権限を代理し、職員を指揮監督し、確実な退職金支給のための各種取組みや加入促進、資産運用等を効果的に実施するとともに、「契約の適正化」、「冗費の削減」といった独立行政法人の経営運営改革に当たっての課題を的確に実施していくことが求められている。

このような中、当該法人のA理事及びB理事の報酬は、国内で類似事業を行っている保険業の代表取締役副社長(専務)の報酬額(3社平均)と比較すると相当低い水準(A理事及びB理事の合計33.5%)に抑えられている。

また、当法人の令和6年度業務実績評価結果については、11項目全てB評価であり、この点を踏まえても、報酬は高い水準にはなっていないものと考えられる。

理事

C理事及びD理事は、総務担当として総務部の職員を指揮監督し、機構全体の人事や予算の責任者として各事業本部間の総合調整を図るとともに、システム担当及び中小企業退職金共済事業本部、清酒製造業退職金共済事業本部及び林業退職金共済事業本部の3つの共済事業担当として職員を指揮監督し、確実な退職金支給のための各種取組みや加入促進を効果的に実施し、「契約の適正化」、「待遇の適正化」、「冗費の削減」等を的確に実施していくこと、また、勤労者財産形成事業本部担当として職員を指揮監督し、財形持家融資の適切な貸付及び回収並びに雇用促進融資の適切な回収のための取組を促進することが求められている。

E理事は、資産運用担当として最低限のリスクで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つの共済事業に必要な利回りを確保するため高度な専門知識や判断力が求められている。

このような中、当該法人の理事の報酬は、国内で類似事業を行っている保険業の取締役の報酬額(3社平均)と比較すると相当低い水準(C理事及びD理事の合計47.9%、E理事48.3%)に抑えられている。

また、当法人の令和6年度業務実績評価結果については、11項目全てB評価であり、この点を踏まえても、報酬は高い水準にはなっていないものと考えられる。

監事

監事は、当法人の業務(総務・システム管理・資産運用・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・林業退職金共済事業・勤労者財産形成事業)の適正かつ効率的、効果的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保する監査を実施していくことが求められている。

このような中、当該法人の常勤監事の報酬は、国内で類似事業を行っている保険業の常勤監査役の報酬額(3社平均)と比較すると相当低い水準(57.5%)に抑えられている。

また、当法人の令和6年度業務実績評価結果については、11項目全てB評価であり、この点を踏まえても、報酬は高い水準にはなっていないものと考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)は、当法人の業務(総務・システム管理・資産運用・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・林業退職金共済事業・勤労者財産形成事業)の適正かつ効率的、効果的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保する監査を実施していくことが求められている。

このような中、当該法人の非常勤監事の報酬は、国内で類似事業を行っている保険業の非常勤(社外)監査役の報酬額(3社平均)と比較すると相当低い水準(28.5%)に抑えられている。

また、当法人の令和6年度業務実績評価結果については、11項目全てB評価であり、この点を踏まえても、報酬は高い水準にはなっていないものと考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、類似の事業(保険業)を実施する他法人と比較すると妥当な水準であると考える。また、役員の職務内容の特性や令和6年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考える。

4 役員の退職手当の支給状況(令和7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	該当者なし				
理事A	該当者なし				
理事B	該当者なし				
監事A	該当者なし				
監事B (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

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	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (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

役員報酬のうち、勤勉手当の支給割合については、理事長が、主務大臣が行う業績評価の結果を参考に、機構の業務の実績や機構の人件費等を考慮してその都度決定しており、今後も継続する予定。

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

国家公務員の給与改定と同程度の改定となるように給与水準を決定している。

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。)

平成17年度から人事評価制度を導入し、業績評価及び能力評価の結果を勤勉手当や昇給に反映させている。

③ 給与制度の内容

独立行政法人勤労者退職金共済機構職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、職務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末勤勉手当、育児休業等サポート手当(令和7年度新設)、通勤手当、特別都市手当、住居手当、単身赴任手当)としている。

期末手当については、本給、扶養手当及び特別都市手当の月額合計にそれぞれ職位の区分に対応する加算率を乗じて得た額を加え、さらに期間率(基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合)と支給率を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、本給及び特別都市手当の月額合計にそれぞれの職務の区分に対応する割増率を乗じて得た額を加え、さらに期間率(基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合)と支給率を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度は、①本給表について国家公務員と同様に、若年層に重点を置きつつ全ての職員を対象に引き上げ改定し、②期末手当及び勤勉手当の支給率について国家公務員と同様に0.025月分ずつの引き上げを実施した。

また、育児休業等により不在となった職員の担当する業務を支援した職員に対して所定の手当を支給する「育児休業等サポート手当」を新設した(令和7年10月1日改正、令和7年度下半期実績に基づく支給は令和8年度に実施)。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 352人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 202人

②-1 職種別支給状況(年俸制以外)

区分	人員	平均年齢	令和7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	202人	40.1歳	8,000千円	5,761千円	168千円	2,239千円
事務・技術	202人	40.1歳	8,000千円	5,761千円	168千円	2,239千円
任期付職員	3人	64.8歳	3,581千円	3,319千円	180千円	262千円
事務・技術	3人	64.8歳	3,581千円	3,319千円	180千円	262千円

再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	64.2	4,274	3,960	191	314
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	64.2	4,274	3,960	191	314

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:対象となる職員は、令和8年4月1日に在職している者のうち、前年度1年間において給与を減額(欠勤、病気休職等による減額、新規採用による期末・勤勉手当等の減額等)されることなく支給された職員。

注2:「年間給与額」は、令和7年度に支給された給与から時間外手当を控除した額。

注3:常勤職員については、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注4:非常勤職員については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載しない。

注5:すべての区分について、事務・技術以外の職種は該当者がいないため記載を省略した。

注6:在外職員については、該当者がいないため記載を省略した。

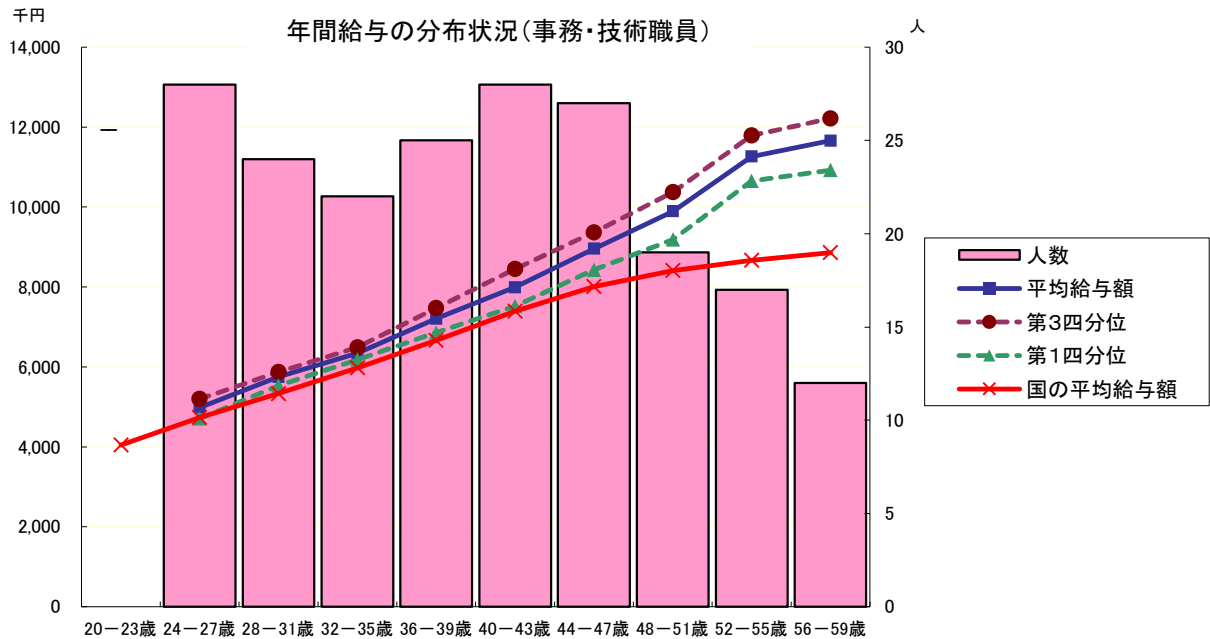
②-2 職種別支給状況(年俸制)

区分	人員	平均年齢	令和7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	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:任期付職員(事務・技術)以外の区分及び職種は該当者がいないため記載を省略した。

注2:任期付職員については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載しない。

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1: ②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。

注2: 20～23歳は該当なし。

注3: 任期付職員(年俸制)については、該当者が2人以下のためグラフの作成は行っていない。

④ 職位別年間給与の分布状況(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
本部 部長	16	55.8	12,151	14,609 ～ 10,335
本部 課長	32	50.1	10,216	11,253 ～ 8,561
本部 課長代理	50	44.7	8,510	9,807 ～ 6,979
本部 係長	49	36.4	6,831	8,420 ～ 5,502
本部 主任	23	32.7	6,043	7,520 ～ 5,535
本部 係員	32	26.1	5,052	5,653 ～ 4,673

⑤ 賞与(令和7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)	%	%	%
		51.6	51.5	51.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		48.4	48.5	48.5
	最高～最低	%	%	%
		55.6～43.8	55.5～44.0	55.5～43.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.6	54.5	54.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.4	45.5	45.4
	最高～最低	%	%	%
		46.9～42.6	47.0～42.9	46.9～42.8

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 113.4 ・年齢・地域勘案 100.7 ・年齢・学歴勘案 111.1 ・年齢・地域・学歴勘案 99.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は、年齢・地域・学歴を勘案すると、国家公務員の給与水準よりも低い水準となっているが、年齢勘案、年齢・地域勘案及び年齢・学歴勘案については以下①・②の理由により高くなっている。</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、34.2%(令和7年国家公務員給与等実態調査第10表から算出)となっている)。</p> <p>②職員の大卒者の割合(94.6%)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(65.1%(令和7年国家公務員給与等実態調査第2表から算出))よりも高いこと。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 支出予算の総額に占める国からの財政支出については、令和7年度1.1%(国からの財政支出額 7,630百万円、支出予算の総額 703,237百万円：令和7年度予算)と低い水準で推移(平成28年度1.1%、平成29年度1.2%、平成30年度1.4%、令和元年度1.4%、令和2年度1.3%、令和3年度1.2%、令和4年度1.2%、令和5年度1.2%、令和6年度1.2%)している。</p> <p>【累積欠損額 なし(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の割合】 23.8% (常勤職員数 202名中 48名) 管理職の割合については、当法人は、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等により、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。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 94.6% (常勤職員数 202名中 191名) 大卒以上の高学歴者の割合については、国(65.1%)と比較して高くなっているため、年齢・学歴勘案の指数は年齢勘案よりも2.3ポイント低くなっている。</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 0.36% (支出総額 596,049百万円、給与・報酬等支給総額 2,149百万円：令和6年度決算) 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。</p> <p>【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113.4ポイントと国家公務員の給与水準を上回るものの、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国家公務員と比較して高いことから、当法人の実態に近い比較指標である年齢・地域・学歴勘案との比較では、99.1ポイントと国家公務員の水準を下回っている。</p>
	<p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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。</p>
講ずる措置	<p>年齢・地域・学歴を勘案した給与水準について、引き続き国家公務員と同等級以下を維持できるよう人事院勧告に準じて給与水準の適正化を図るほか、国家公務員の地域手当に相当する特別都市手当を始めとする諸手当についても国家公務員に係るものの内容・水準の範囲内に抑える。</p>

4 モデル給与

- 22歳（大卒初任給）
月額 244,300円 年間給与 3,674,000円
- 35歳（係長）
月額 396,834円 年間給与 6,792,000円
- 50歳（課長代理）
月額 549,936円 年間給与 9,199,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者月額3,000円、子1人につき月額11,500円）を支給（令和7年度）

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成17年度から人事評価制度を導入し、業績評価及び能力評価の結果を勤勉手当や昇給に反映させている。

III 総人件費について

区 分	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,080,671	千円 2,148,919	千円 2,219,563	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 197,800	千円 187,210	千円 226,005	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 147,303	千円 137,320	千円 153,230	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 400,825	千円 411,016	千円 421,069	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,826,600	千円 2,884,467	千円 3,019,868	千円	千円

注1: 金額については、単位未満切り捨て

注2: 中期目標期間(令和5年度～令和9年度)を記載

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:3.3%増
令和7年度の国家公務員の給与改定と同程度となるように給与改定を行ったため
- ・「最広義人件費」 対前年度比:4.7%増
給与、報酬等支給総額及び退職手当の支給額が増加したため
- ・「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)を踏まえて、
役員退職金額に、平成25年1月1日～100分の95.45
平成25年10月1日～100分の90.90
平成26年7月1日～100分の86.35 を乗じて得た数を退職金の基本額とした。
職員退職金額に、平成26年3月1日～100分の98
平成26年4月1日～100分の92
平成26年7月1日～100分の87 を乗じて得た数を退職金の基本額とした。
- ・「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年4月から以下の措置を講ずることとした。
役職員の退職手当について、調整率の引き下げを実施した。
○役員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の86.35から100分の83.7に引き下げ
○職員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の87から100分の83.7に引き下げ

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

常勤職員(事務・技術職)の定年年齢は60歳である。

V その他

特になし