

独立行政法人高齢・障害者雇用支援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

期末特別手当については、平成19年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮の上、昨年度と同水準とした。

退職手当については、手当額算出の際に厚生労働省独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じることで業績を反映させることとしている。平成20年度に退職手当を支給した4名の役員については、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき、業績勘案率を1.0として退職手当額を決定した。

②役員報酬水準の改定内容

理事長	特別調整手当の引き下げ(100分の9→100分の8)	(注)
理事長代理	特別調整手当の引き下げ(100分の9→100分の8)	(注)
理事	特別調整手当の引き下げ(100分の9→100分の8)	(注)
監事	特別調整手当の引き下げ(100分の9→100分の8)	(注)
監事(非常勤)	改定なし	

(注)東京特別区勤務の常勤役員について、平成17年3月1日改正、平成17年4月1日適用。
支給割合が100分の6になるまで毎年100分の1ずつ支給割合を減少。

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
	千円	報酬(給与)	賞与	千円	就任	退任	
理事長	17,123	11,328	4,889	906 (特別調整手当)			*
理事長代理	16,006	10,416	4,495	833 (特別調整手当) 262 (通勤手当)			
A理事	4,474	2,340	1,929	187 (特別調整手当) 18 (通勤手当)		6月30日	*
B理事	9,541	7,020	1,688	561 (特別調整手当) 272 (通勤手当)	7月1日		
C理事	4,510	2,340	1,929	187 (特別調整手当) 54 (通勤手当)		6月30日	
D理事	7,547	5,640	1,266	451 (特別調整手当) 190 (通勤手当)	8月25日		*
E理事	14,005	9,360	3,976	561 (特別調整手当) 108 (通勤手当)			*
F理事	14,320	9,360	4,039	748 (特別調整手当) 173 (通勤手当)			◇
A監事	13,057	8,472	3,656	677 (特別調整手当) 252 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	2,904	2,904	0	0 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員に支給されているものである。

(注2)「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。

(注3)単位未満切り捨てとしている。

3 役員の退職手当の支給状況(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
理事長	千円 4,247	年 3	月 3 平成19年9月30日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	
理事長代理	千円	年	月		該当者なし	
A理事	千円 5,424	年 4	月 平成19年9月6日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	*
B理事	千円 4,680	年 4	月 平成20年6月30日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	
C理事	千円 1,170	年 1	月 平成20年6月30日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	*
監事	千円	年	月		該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月		該当者なし	

(注1)独立行政法人役員としての在職期間、支給額等を記載している。

(注2)「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。

(注3)単位未満切り捨てとしている。

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

組織・業務の効率化等を進めつつ、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」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施する。
さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

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

機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表する。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。
- ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。
- ③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。
- ④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

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

管理職を通じてヒアリングを実施し昇給・昇格により反映させるとともに、勤務成績等については勤勉手当において反映させる。

〔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
俸給(昇給)	1年間におけるその者の勤務成績に応じて行う。
賞与:勤勉手当(査定分)	勤勉手当は基準日前の一定期間の勤務成績により手当額に反映する。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

・地域手当の見直し(一部を除き国の1級地から4級地について国よりも低い支給割合とした。)

(例)

	(国)		(機構)
東京都特別区	16 %	⇔	6 %
大阪市	13 %	⇔	5 %
千葉市	9 %	⇔	5 %

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	うち賞与	
					うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 536	歳 40.1	千円 6,848	千円 4,982	千円 146	千円 1,866
	人 事務・技術 203	歳 40.2	千円 6,919	千円 5,019	千円 166	千円 1,900
	人 研究職種 18	歳 50.4	千円 9,203	千円 6,643	千円 155	千円 2,560
	人 職業訓練職 27	歳 44.8	千円 7,771	千円 5,714	千円 68	千円 2,057
	人 障害者職業 カウンセ ラー職 288	歳 39.0	千円 6,563	千円 4,783	千円 138	千円 1,780
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
	人 事務・技術 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
	人 研究職種 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
	人 事務・技術 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
	人 研究職種 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 300	歳 46.3	千円 2,883	千円 2,744	千円 21	千円 139
	人 事務・技術 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
	人 研究職種 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
	人 嘱託職員 (賞与有り) 40	歳 53.2	千円 3,993	千円 2,952	千円 156	千円 1,041
	人 嘱託職員 (賞与なし) 260	歳 45.2	千円 2,713	千円 2,713	千円 0	千円 0

(注1)対象となる職員は、平成21年4月1日現在で在職している職員のうち、次に掲げる者を除いている。

- ・平成20年度の給与支給額がない者
- ・欠勤、病気休職等で平成20年4月以降の給与を減額された者
- ・平成20年度の途中で採用された者
- ・平成20年度に採用された者で、在職期間が不足するために夏季賞与が減額される者
- ・平成20年度中に異なる職種による給与を支給された期間がある者

(注2)「年間給与額」は平成20年度に支給された給与から時間外手当を控除している。

(注3)「所定内給与」は「年間給与額」から賞与を控除している。

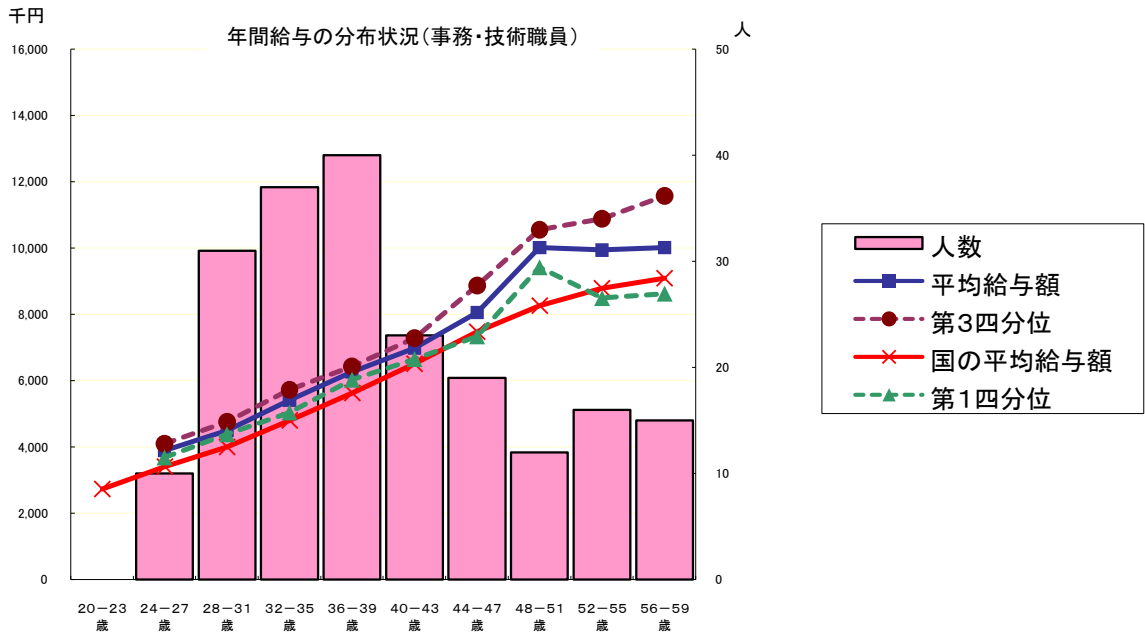
(注4)嘱託職員は、業務内容により勤務条件が異なるので、常勤職員との比較上の均衡を図るため月20日勤務程度のものを対象として上表に記載している。

なお、「嘱託職員(賞与有り)」は常勤職員と労働時間が同じもの、「嘱託職員(賞与なし)」はそれ以外のものである。

(注5)医療職種、教育職種については該当する職員がいないため記載を省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

【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。

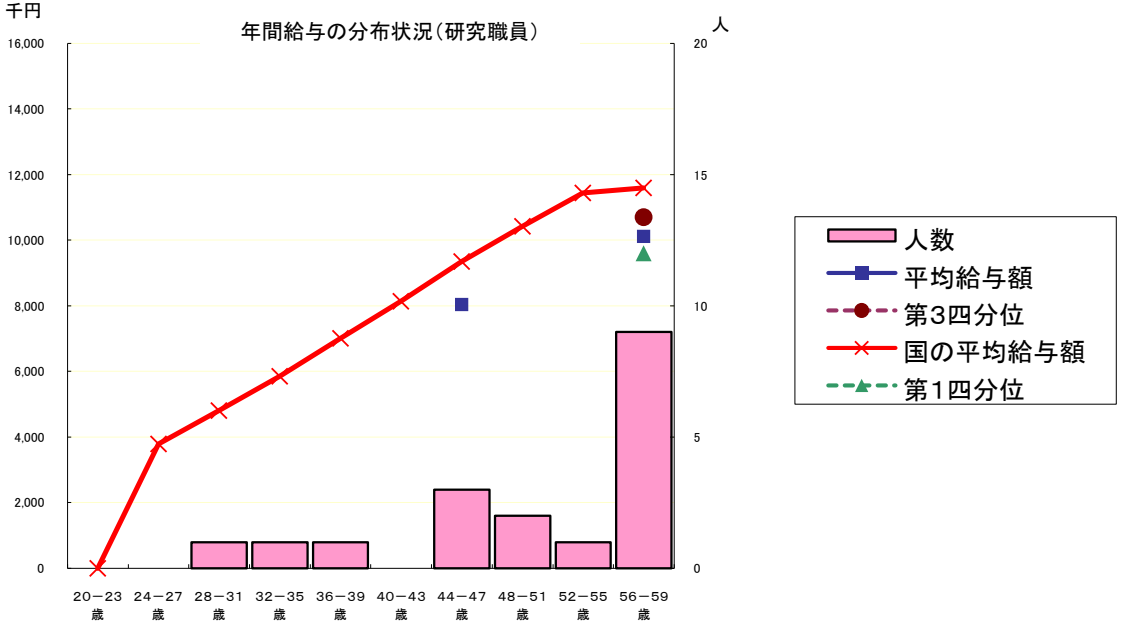
(事務・技術職員)

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
代表的職位					
・部長相当	14	54.7	11,066	11,223	11,627
・課長相当	17	50.7	9,242	10,015	10,671
うち本部課長	15	50.2	9,107	9,935	10,671
・課長補佐相当	15	50.8	8,057	8,639	9,413
・係長相当	105	40.0	5,828	6,476	7,062
・係員相当	52	30.2	4,089	4,497	4,770
うち本部係員	48	30.1	4,089	4,503	4,770

(注1)当機構における代表的職位について記載した。

(注2)「四分位」とは、ばらつきの度合を示す指標のひとつ。この表における「第1分位」とは年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、「第3分位」とは小さいほうから75%目の額とする。

【研究職員】



(注) 年齢28～31歳、32～35歳、36～39歳、48～51歳、52～55歳の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、平均給与額については記載していない。また、年齢区分の人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していない。

(研究職員)

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
代表的職位					
・研究主幹	該当者なし				
・統括研究員	1	—	—	—	—
・主任研究員(本部課長相当)	8	56.4	9,750	10,502	10,962
・上席研究員	8	46.3	6,525	7,642	8,175
・研究員	1	—	—	—	—

(注1)当機構における代表的職位について記載した。

(注2)統括研究員及び研究員は、人員がそれぞれ1人であり、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については表記していない。また、人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していない。

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／研究職員)

【事務・技術職員】

区分	計	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		係員	係長	課長補佐	課長	部長次長
人員 (割合)	203 人	49 (24.1%) 人	108 (53.2%) 人	15 (7.4%) 人	17 (8.4%) 人	14 (6.9%) 人
年齢(最高～最低)		35 ～ 24 歳	59 ～ 31 歳	59 ～ 44 歳	58 ～ 39 歳	59 ～ 45 歳
所定内給与年額(最高～最低)		4,256 ～ 2,496 千円	6,417 ～ 3,532 千円	7,181 ～ 4,668 千円	7,849 ～ 5,984 千円	8,743 ～ 6,307 千円
年間給与額(最高～最低)		5,724 ～ 3,419 千円	8,963 ～ 4,915 千円	10,041 ～ 6,594 千円	10,953 ～ 8,351 千円	12,623 ～ 8,862 千円

【研究職員】

区分	計	5等級	3等級	2等級	1等級	0等級
標準的な職位		研究員	上席研究員	主任研究員	統括研究員	研究主幹
人員 (割合)	18 人	1 (5.6%) 人	8 (44.4%) 人	8 (44.4%) 人	1 (5.6%) 人	該当者なし (%) 人
年齢(最高～最低)			58 ～ 34 歳	59 ～ 50 歳		
所定内給与年額(最高～最低)			6,236 ～ 4,476 千円	7,937 ～ 6,802 千円		
年間給与額(最高～最低)			8,554 ～ 6,103 千円	11,003 ～ 9,608 千円		

(注) 1等級及び5等級における人員がそれぞれ1人であり、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、当該等級における年齢(最高～最低)、所定内給与年額(最高～最低)及び年間給与額(最高～最低)については表記していない。

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／研究職員)

【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)	% 61.1	% 64.4	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.9	% 35.6	% 37.1
	最高～最低	% 44.2～34.9	% 40.4～31.9	% 42.2～33.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 68.1	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 31.9	% 33.3
	最高～最低	% 34.9～34.4	% 31.9～31.5	% 33.3～33.1

【研究職員】

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 66.9	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 33.1	% 34.6
	最高～最低	% 44.2～34.9	% 40.4～31.9	% 42.2～33.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 68.1	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 31.9	% 33.3
	最高～最低	% 34.9～34.9	% 31.9～31.9	% 33.3～33.3

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／研究職員)

【事務・技術職員】

対国家公務員(行政職(一))

111.6

対他法人

103.8

【研究職員】

対国家公務員(研究職)

89.3

対他法人

88.4

(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したもの。

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		
指数の状況	対国家公務員 111.6		
	参考	地域勘案	105.4
		学歴勘案	108.3
		地域・学歴勘案	102.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	① 給与水準の比較にあたり、国家公務員は全国の職員が対象となるのに対し、機構の事務職員の62.9%が東京都特別区の勤務となっているため、給与制度上、地域手当が高く支給される者の割合が高いこと。 ② 国家公務員の行政職(一)の最終学歴を見ると大卒は49.1%(参考「国家公務員給与の概要」(平成20年8月人事院)であるのに対し、機構の事務職員の91.0%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。 ③ 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は26.2%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっている。 したがって、いわゆる管理職手当である職務手当(国においては俸給の特別調整額)を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。 ④ また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人(旧特殊法人)等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。		
給与水準の適切性の検証	【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 64.0% (国からの財政支出額 47,067百万円、支出予算の総額 73,573百万円 :平成20年度予算) 【検証結果】 機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が64.0%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。 平成20年度決算における支出総額68,877百万円のうち、給与、報酬等支給総額5,070百万円の占める割合は7.4%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成19年度決算)		

講ずる措置	平成18・19年度に、俸給の大幅引下げ(役員△7%、職員平均△4.8%(中高年層最大約△7%))、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。その際地域手当についても、国が東京都区部において平成22年度に18%の支給割合とすることとしているのに対し機構においては7%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあって機構では設定しない地域もある。 機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっているが、平成19年度実施の職務手当の定率制から定額制の変更について、概ね国よりも額を低く設定した。 さらに、国に新設された広域異動手当(平成19年度施行)及び本府省業務調整手当(平成21年度施行)に類似するものは設けていない。 厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成19年度の業績評価は、19項目中S評価が2項目(効果的な業務運営体制の確立、障害者の技能に関する競技大会の開催)、A評価が15項目、B評価が2項目という高評価を得たところであり、引き続き職員のモラルの維持・向上、知識・技能の開発を図りつつ、給与水準の適正化に努めることとする考えである。 以上により、今後給与水準の差は解消するものと見込まれる。 さらに、団塊の世代の退職も勘案し、定量化が可能な項目について将来見通しの試算を行ったところ、平成22年度以降対国指数は109.8(在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.3)程度となり、これに職務手当の額を低く設定したことによる影響(0.3ポイント程度)を加味すると、同指数は平成23年度以降、109.5(在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.0)程度となるものと見込まれる。 こうした取組みにより、平成23年度において在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数を100.0ポイント程度とすることを目標に給与水準の適正化に努める。 (参考) 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:7.4% 管理職の割合:20.6%(平成21年4月1日現在) 大卒以上の高学歴者の割合:91.0%(平成21年4月1日現在)
-------	---

(注)金額については、単位未満切り捨て、割合については小数点第2位で四捨五入としている。

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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,070,947	千円 5,129,944	千円 (%) △ 58,997 (△ 1.2)	千円 (%) — (—)
退職手当支給総額 (B)	千円 151,642	千円 249,922	千円 (%) △ 98,280 (△39.3)	千円 (%) — (—)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,962,170	千円 1,976,649	千円 (%) △ 14,479 (△ 0.7)	千円 (%) — (—)
福利厚生費 (D)	千円 1,307,337	千円 1,341,646	千円 (%) △ 34,309 (△ 2.6)	千円 (%) — (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,492,096	千円 8,698,161	千円 (%) △ 206,065 (△ 2.4)	千円 (%) — (—)

(注)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、報酬等支給総額については、対前年度比1.2%の削減となった。また、最広義人件費は対前年度比2.4%の削減となった。この主な要因として、

- ・第1に給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果等により減少したこと。
- ・第2に退職手当については、平成19年度と比して、退職者の平均勤続年数が短かったことに伴う1人あたりの退職手当が減少したこと。
- ・第3に非常勤役職員等給与については、平成19年度と比して、勤務日数の減少等に伴い減少したこと。
- ・第4に福利厚生費については、給与、報酬等支給総額の減少に伴い法定負担金が減少したこと。

等が挙げられる。

人件費削減の取組の状況については、第2期中期目標及び中期計画において、「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」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。

平成20年度末において、基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額と比較して7.3%に相当する額を削減した。引き続き人件費削減の取り組みを行っていくこととする。

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)	5,429,682	5,267,445	5,129,944	5,070,947
人件費削減率 (%)		△ 3.0	△ 5.5	△ 6.6
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.0	△ 6.2	△ 7.3

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

(注2)基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、第1期中期計画上、「精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラム」に係る人件費は事業開始(平成17年10月)後1年間の人件費を含むとされており、平成18年4月～同年9月までの実績を平成17年度の実績額5,282,594千円に加え記載している。

(注3)「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を除いた削減率である。

なお、平成18年、平成19年、平成20年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。

IV 法人が必要と認める事項

{ 特になし }