

独立行政法人雇用・能力開発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

期末特別手当の額については、役員給与規程第8条第2項において、「職務実績に応じ、これを増額し又は減額することができる。」としているが、厚生労働省独立行政法人評価委員会の平成19年度の業績評価結果が標準的なものであったことも踏まえ、増減は行わなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長

改定なし。

理事

改定なし。

監事

改定なし。

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	
理事長	千円 18,100	千円 12,444	千円 4,412	千円 1,244 (特別調整手当)			
A理事	千円 15,746	千円 10,152	千円 4,449	千円 1,015 (特別調整手当) 130 (通勤手当)			*
B理事	千円 15,974	千円 10,152	千円 4,449	千円 1,015 (特別調整手当) 358 (通勤手当)			◇
C理事	千円 16,633	千円 10,680	千円 4,680	千円 1,068 (特別調整手当) 205 (通勤手当)			*
D理事	千円 16,627	千円 10,680	千円 4,680	千円 1,068 (特別調整手当) 199 (通勤手当)			
E理事	千円 14,850	千円 10,152	千円 3,599	千円 1,015 (特別調整手当) 84 (通勤手当)			※
A監事	千円 8,055	千円 5,961	千円 1,195	千円 596 (特別調整手当) 303 (通勤手当)	7月25日		*
B監事	千円 5,277	千円 2,910	千円 1,916	千円 291 (特別調整手当) 160 (通勤手当)		7月25日	※
C監事 (非常勤)	千円 2,976	千円 2,976	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常勤役員に支給されているものである。

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。

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
	千円	年	月				
理事長	5,833	3	9	平成20年2月29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く。	
理事A	4,441	3	7	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く。	*
理事B	2,538	2	0	平成20年2月29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く。	※
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

注1 :「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、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

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)等を踏まえ、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として人件費を5%以上削減するため、職員数の削減及び給与制度の見直しを行う。平成20年度までに、人件費(給与、報酬等支給総額)は、平成17年度を基準として14.5%削減したところであるが、引き続き着実な削減を行う。

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を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとする。

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

能率や勤務成績に応じて職員の職位を決める等、人事管理を通じて給与に反映させる。

[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
賞与・勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日、12月1日)以前6カ月の勤務の状況等を手当の額に反映させる。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の地域手当に相当する調整手当の支給割合の見直しを行った。ただし、国家公務員の地域手当の支給割合が平成20年度において最大16%であるのに対して、調整手当の支給割合は最大12%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		
常勤職員	人 3,134	歳 45.3	千円 7,796	千円 5,766	千円 133	千円 2,030
事務・技術	人 1,151	歳 45.7	千円 7,880	千円 5,770	千円 160	千円 2,110
教育訓練職	人 1,968	歳 45.0	千円 7,757	千円 5,758	千円 116	千円 1,999
特例待遇職員	人 15	歳 55.8	千円 6,348	千円 6,348	千円 250	千円 0

任期付職員	人 223	歳 62.4	千円 4,096	千円 3,690	千円 153	千円 406
事務・技術	人 89	歳 63.0	千円 5,232	千円 4,215	千円 177	千円 1,017
教育訓練職	人 134	歳 61.9	千円 3,342	千円 3,342	千円 137	千円 0

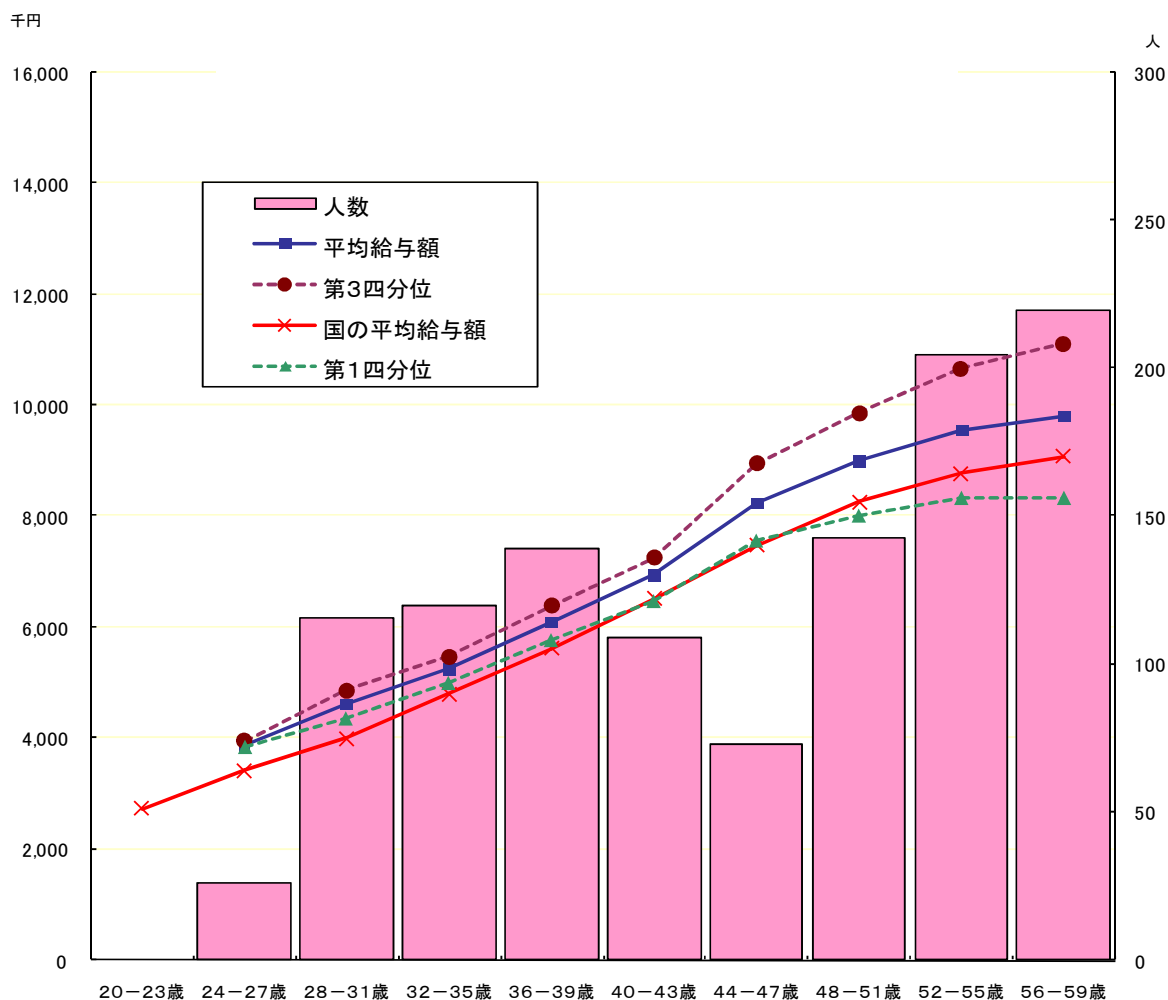
非常勤職員	人 22	歳 62.5	千円 4,791	千円 4,087	千円 162	千円 704
嘱託職員	人 15	歳 62.6	千円 5,312	千円 4,279	千円 149	千円 1,033
月額嘱託職員	人 7	歳 62.5	千円 3,675	千円 3,675	千円 192	千円 0

注1：「特例待遇職員」とは、出向契約等に基づき本法人が給与の一部しか負担していない者、「月額嘱託職員」とは、嘱託職員(給与上常勤職員とは異なる取扱いをしている者)で賞与が支給されない者をいう。

注2：以下に掲げる区分及び職種については、該当者がいないため記載を省略した。

- ・常勤職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・在外職員
- ・任期付職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・再任用職員
- ・非常勤職員の事務・技術、研究職種、医療職種及び教育職種

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		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
本部長	8	54.4	12,337	12,770	13,100		
地方組織の本部長相当職	4	59.0	-	13,168	-		
本部長の次長・同相当職	7	53.6	11,590	11,996	12,431		
地方組織の本部長次長相当職	19	58.6	11,746	12,408	12,951		
本部長	28	51.5	10,234	10,789	11,335		
地方組織の本部長相当職	94	55.4	10,511	11,063	11,603		
本部長補佐	43	47.2	8,294	8,968	9,560		
地方組織の本部長補佐相当職	49	56.3	9,931	10,315	10,677		
本部長の課長	134	51.1	8,685	9,165	9,805		
本部長	77	38.4	6,215	6,439	6,831		
地方組織の係長・本部長係長相当職	525	46.1	5,956	7,069	8,179		
本部長係員	86	29.8	4,207	4,549	4,845		
地方係員	77	31.0	4,238	4,571	4,929		

注：「地方組織の本部長相当職」の該当者が4人以下のため、第1・第3分位を記載していない。

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)

区分	計	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	特3等級	2等級	1等級
標準的な職位		本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係長	本部の係長、地方施設の係長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長、地方施設の長等	本部の部長、本部の次長、地方施設の長等
人員(割合)	1,151人	該当者なし	23人 (2.0%)	189人 (16.4%)	302人 (26.2%)	422人 (36.7%)	55人 (4.8%)	111人 (9.6%)	49人 (4.3%)
年齢(最高～最低)		5歳	28歳 24歳	37歳 26歳	59歳 33歳	59歳 40歳	59歳 48歳	59歳 43歳	59歳 47歳
所定内給与額(最高～最低)		5千円	2,987千円 2,591千円	4,353千円 2,767千円	6,220千円 3,563千円	8,671千円 4,849千円	8,428千円 6,480千円	9,013千円 6,506千円	10,031千円 7,528千円
年間給与額(最高～最低)		5千円	3,978千円 3,563千円	5,861千円 3,800千円	8,432千円 4,896千円	11,434千円 6,755千円	11,402千円 9,265千円	12,395千円 9,060千円	14,017千円 10,692千円

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)	62.8%	66.0%	64.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.2%	34.0%	35.6%
	最高～最低	44.2～34.9%	40.4～31.8%	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%	33.4～33.3%

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)

対国家公務員(行政職(一))

109.1

対他法人(事務・技術職員)

102.1

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

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	109.1					
	参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="675 360 834 405">地域勘案</td> <td data-bbox="834 360 1428 405">112.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="675 405 834 450">学歴勘案</td> <td data-bbox="834 405 1428 450">105.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="675 450 834 499">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="834 450 1428 499">110.1</td> </tr> </table>	地域勘案	112.2	学歴勘案	105.1	地域・学歴勘案
地域勘案	112.2						
学歴勘案	105.1						
地域・学歴勘案	110.1						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>① 機構の管理職員は、全体の 18.0%を占め、国家公務員の行政職（一）6 級以上の者の 13.9%（「平成 20 年国家公務員給与等実態調査の結果」第 3 表より算出）を上回っていること。</p> <p>② 機構の職員のうち大卒以上の者は、全体の 85.1%を占め、国家公務員の行政職俸給表（一）の適用を受ける大卒以上の者の 49.1%（「平成 20 年国家公務員給与等実態調査の結果」第 2 表より算出）を上回っていること。</p> <p>③ 従前の人事管理上の運用において、職員の年齢や経験年数により昇格・昇給させていたことが影響したこと。</p>						
給与水準の適切性の検証	<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 18.1% （国からの財政支出額 111,509,400 千円、支出予算の総額 615,744,776 千円：平成 20 年度予算）</p> <p>【検証結果】 平成 20 年度決算における支出総額 522,655,577 千円のうち、481,006,034 千円は業務経費等として支出するものである。残りの 41,649,543 千円が一般管理費で、そのうち 29,252,907 千円が給与、報酬等の支給総額で、支出総額に占める割合は、5.6%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。</p> <p>なお、給与、報酬等支給総額については、平成 17 年度（中期計画に定める人件費削減の基準年度）と比べて 14.5%削減していること。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0 円（平成 19 年度決算）</p>						
講ずる措置	<p>平成 18 年度に、従前の昇格・昇給制度を見直し、職員の職位及び昇格の基準を明確にする等の措置を講じた。併せて、低位の等級の一部を除き、昇給間差額を圧縮した俸給表に切り替え、定期昇給による俸給月額を増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制した。</p> <p>その他、各種手当については、給与水準が国家公務員を上回っていることを考慮して、国家公務員に導入されている広域異動手当を不採用とし、また、地域手当に相当する調整手当の支給割合の上限を国家公務員の 16%よりも低い 12%とした。</p> <p>上記措置等により、平成 22 年度には、対国家公務員指数が年齢勘案で 104.3 ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で 104.8 ポイント程度となるものと見込まれる。（今後の国家公務員の給与の状況により変動するものであること。）</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 19年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 29,252,907	千円 30,899,385	千円 (%) △ 1,646,478 (△ 5.3)	千円 (%) △ 1,646,478 (△ 5.3)
退職手当支給額 (B)	4,953,948	千円 5,966,205	千円 (%) △ 1,012,257 (△ 17.0)	千円 (%) △ 1,012,257 (△ 17.0)
非常勤役職員等給与 (C)	5,988,340	千円 6,133,045	千円 (%) △ 144,705 (△ 2.4)	千円 (%) △ 144,705 (△ 2.4)
福利厚生費 (D)	6,463,318	千円 6,809,200	千円 (%) △ 345,882 (△ 5.1)	千円 (%) △ 345,882 (△ 5.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	46,658,513	千円 49,807,835	千円 (%) △ 3,149,322 (△ 6.3)	千円 (%) △ 3,149,322 (△ 6.3)

総人件費の参考となる事項

1 前年度からの増減について

- (1) 「給与、報酬等支給総額」については、中期計画に掲げる人員削減計画を着実に実施したことにより、平成 20 年度中に常勤職員を 112 名削減し、前年度に比べ 16.4 億円減少させた。
- (2) 「最広義人件費」については、前年度に比べ 31.4 億円の削減となった。

2 中期目標において主務大臣から示された人件費削減の取り組み内容

独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標（平成 19 年 3 月 12 日）抜粋

第 3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項

3 経費削減等について

(2) 人件費

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)等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成 18 年度以降の 5 年間で、平成 17 年度を基準として 5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、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。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進めること。

3 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

独立行政法人雇用・能力開発機構中期計画（平成 19 年 3 月 23 日）抜粋

第 2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置

3 経費削減等について

(2) 人件費

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)等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成 18 年度以降の 5 年間で、平成 17 年度を基準として 5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。更に、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。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進める。

第 6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

1 人員に関する計画

常勤職員数については、平成 18 年度末に比べて期末において 600 名（うち 150 名は平成 19 年度末までに）を削減する。

4 「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」及び「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成 17 年度を基準とした人件費を 5%以上削減するための取組の進捗状況

(1) 人員の削減

第 2 期中期目標期間（平成 19 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日）においては、常勤職員 600 名（うち 150 名は平成 19 年度末までに）を削減することとしており、平成 20 年度末までに常勤職員を 282 名削減した。

(2) 平成20年度の人件費削減状況

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	34,203,169	32,853,152	30,899,385	29,252,907
人件費削減率 (%)		△ 3.9	△ 9.7	△ 14.5
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.9	△ 10.4	△ 15.2

注： 「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)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こと。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。