

独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理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

22年度実績に係る厚生労働省独法評価委員会の評価及び平成22年度下期、平成23年度上期における売却実績を点数化し、「役員特別手当支給割合基準」に基づき特別手当支給割合を、6月支給分については1.3、12月支給分については1.3とした。
 (参考) 役員の特別手当については、役員給与規程第8条第2項により、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等を考慮し、増額又は減額することができる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 俸給月額について国家公務員に準じた見直し(減額改定)を行った。
 (俸給月額)1,265千円→1,259千円(▲0.5%)の減額改正 }

理事(非常勤) { 改定無し }

監事(非常勤) { 改定無し }

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	
法人の長	22,208	15,174	7,034	—		3月31日	
理事 (非常勤)	3,288	3,288	—	—			
A監事 (非常勤)	1,422	1,422	—	—		9月30日	
B監事 (非常勤)	1,422	1,422	—	—		9月30日	
A監事 (非常勤)	1,422	1,422	—	—	10月1日		
B監事 (非常勤)	1,422	1,422	—	—	10月1日		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入している。

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。

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
法人の長		年 月			該当者なし	
理事 (非常勤)		年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)		年 月			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、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。

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

中期計画において、

- ・平成25年度末までに、平成17年度に比べて8%以上の人員の削減を行うこと
- ・国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを進めること
- ・総人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すことと規定しており、これを踏まえた適切な執行を行うこととしている。

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

国家公務員の給与制度に準じ、決定することとする。

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

譲渡専門職員については、実績評価を、一般職員については、実績評価と能力評価による評価制度を導入している。

〔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
俸給(昇給)	一般職員について勤務成績に応じ、5区分に評価し、昇給号俸数を決定している。
賞与:勤勉手当	一般職員について勤務成績に応じ、勤勉手当基礎額の100分の130(俸給の特別調整額の支給を受ける職員にあつては勤勉手当基礎額の100分の170)を超えない範囲において勤勉手当額を決定している。
賞与:業績手当	施設譲渡専門職員について実績評価に応じ、俸給月額相当額の範囲内で決定している。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与制度改革等に準じ、次の改正を行った

- ・一般職俸給表について50歳台を中心に40歳台以上を念頭においた減額改正。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

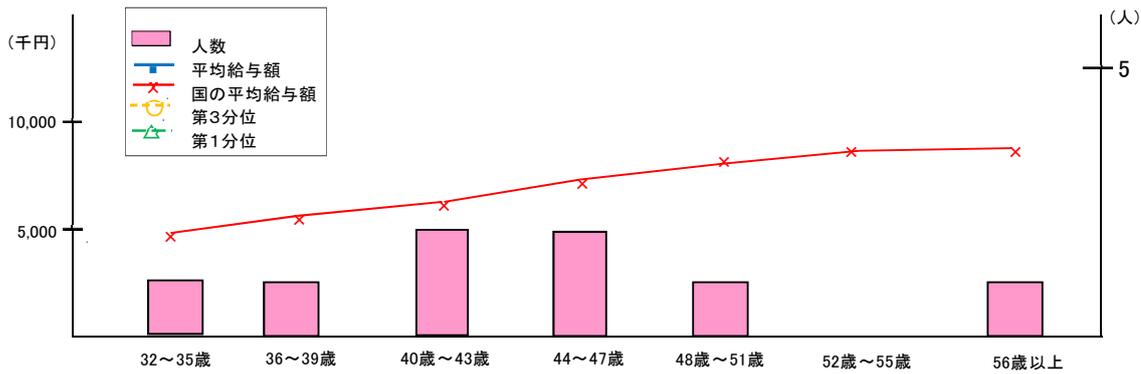
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	43.9	7,679	5,785	210	1,894
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	43.9	7,679	5,785	210	1,894
在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者無し					
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	49.7	6,437	4,920	189	1,517
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	49.8	5,026	3,797	249	1,229
施設譲渡専門職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	49.5	7,849	6,045	130	1,804
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者無し				
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者無し				
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者無し				
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者無し				

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: 「施設譲渡専門職員」とは、年金福祉施設等の売却に関する専門的業務を行う職種を示す。

注3: 研究職種、医療職種、教育職種については該当者がいないため省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔任期付職員(事務・技術職員)を含む。以下、⑤まで同じ。〕



注1:①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。

注2:すべての年齢階層の該当者が2名以下のため、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、平均給与額については表示していない。

注3:すべての年齢階層の該当者が4名以下のため、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、第1分位・第3分位折れ線グラフについては表示していない。

(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
部長代理・課長・課長代理	2	-	-	-	-
係長・主査	4	46.5	-	6,622	-
係員	2	-	-	-	-

注1:係長・主査の該当者は4名以下のため、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、第1分位・第3分位については表示していない。

注2:部長代理・課長・課長代理及び係員の該当者は2名以下のため、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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

注3:当機構は、本部とそれ以外の区別がない組織である。

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)

(常勤職員)

区分	計	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		審議役 部長	部長 部長代理 課長	部長代理 課長 上席調査役	部長代理 課長 上席調査役 課長代理 調査役	課長代理 調査役	係長 主査	係長 主査	係員	係員
人員(割合)	5	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	2 (40.0%)	1 (20.0%)	0 (0%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)		- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -
所定内給与年額(最高～最低)		- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -
年間給与額(最高～最低)		- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -	- ? -

(任期付職員)

区分	計	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		審議役 部長	部長 部長代理 課長	部長代理 課長 上席調査役	部長代理 課長 上席調査役 課長代理 調査役	課長代理 調査役	係長 主査	係長 主査	係員	係員
人員 (割合)	3 人	0 (0%) 人	0 (0%) 人	0 (0%) 人	0 (0%) 人	0 (0%) 人	1 (33.3%) 人	0 (0%) 人	0 (0%) 人	2 (66.7%) 人
年齢(最高 ～最低)		- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -
所定内給与 年額(最高 ～最低)		- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -
年間給与 額(最高 ～最低)		- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -	- ~ -

注:すべての級における該当者がそれぞれ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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

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)	- %	- %	- %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	- %	- %	- %
	最高～最低	+ %	+ %	- %
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.7 %	67.6 %	65.7 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.3 %	32.4 %	34.3 %
	最高～最低	39.6 ~ 32.8 %	37.3 ~ 30.3 %	36.0 ~ 31.5 %

注:管理職員の該当者は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、「賞与における査定部分の比率」事項について記載していない。

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))

99.8

対他法人(事務・技術職員)

94.9

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

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 99.8	
	参考	地域勘案 91.0
		学歴勘案 98.7
地域・学歴勘案 91.6		
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 ・国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 国からの財政支出はない(平成23年度予算)	
	【累積欠損額について】 累積欠損額はない(平成22年度決算)	
講ずる措置	引き続き、国の給与改正に準じた給与の見直しを行い、適正な給与水準の維持に努める。	

○比較対象職員の状況

・事務・技術

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の5人及び任期付職員欄のうち事務・技術欄の3人 計8人
8人の平均年齢 46.1才、平均年間給与額 6,368千円

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17年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 172,043	千円 212,698	千円 (%) △ 40,655 (△19.1)	千円 (%) △ 58,595 (△25.4)
退職手当支給額 (B)	千円 19,782	千円 1,455	千円 (%) 18,327 (1259.6)	千円 (%) 19,782 (—)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 73,610	千円 75,302	千円 (%) △ 1,692 (△2.2)	千円 (%) △ 35,058 (△32.3)
福利厚生費 (D)	千円 26,593	千円 30,235	千円 (%) △ 3,642 (△12.0)	千円 (%) △ 2,821 (9.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 292,028	千円 319,690	千円 (%) △ 27,662 (△8.7)	千円 (%) △ 76,692 (△20.8)

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19.1%減少、非常勤役職員等給与については、対前年度比2.2%減少、最広義人件費については、対前年度比8.7%減少している。これは、中期計画において設定した人員削減を着実にを行ったことや、国家公務員の給与改正に準じた給与の見直しを行ったことにより、人件費の削減につながったものである。

・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

①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

- ・的確な業務を執行する体制を維持しつつ、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。
- ・国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めること。
- ・総人件費については、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

- ・平成25年度末までに、平成17年度に比べて8%以上の人員の削減を行うこと。
- ・国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを進めること。
- ・総人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこと。

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
年度末人員数 (人)	36	36	39	39	34	31	25
人員純減率 (%)		0	8.3	8.3	△ 5.6	△ 13.9	△ 30.6

注：当機構は平成17年10月に設立された法人であり、平成17年度末時点の人員数は、業務の本格化前の数値であるため、上記の「行政改革の重要方針」で示された削減目標の設定ルールを機械的に当てはめ、基準の人員数を平成17年度末の人員数(36名)とすることは、必ずしも当機構の業務の実態に即したものではありませんと考えている。
業務の実態に即した平成17年度の予算定員41名を削減基準とした場合には、削減率は平成18年度△12.1%、平成19年度△4.9%、平成20年度△4.9%、平成21年度△17.1%、平成22年度△24.4%、平成23年度△39.0%となっている。

【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

当機構は、平成17年10月に設立された有期(5年)の法人であり、平成22年9月に解散する予定であったが、平成22年8月に成立した「独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構法の一部を改正する法律」(平成22年法律第48号)により存続期間が2年延長され、さらに平成23年6月に成立した「独立行政法人年金健康保険福祉施設整理機構法の一部を改正する法律」(平成23年法律第73号)において、同法の公布日から3年以内の政令で定める日(平成26年4月1日)に独立行政法人地域医療機能推進機構に改組されることとなった。

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)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3月から、

・役職員の俸給月額の下げを実施した。(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月及び5月分は平成24年6月支給分で調整)、

・役員報酬について、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、本俸等の減額を以下のとおり実施した。(行(一)相当職員)

- | | |
|-----------------------|--------|
| ① 俸給月額 7級以上(国の7級以上相当) | ▲9.77% |
| 3級～6級(国の3級～6級相当) | ▲7.77% |
| 1級～2級(国の1級～2級相当) | ▲4.77% |

※その他の俸給表適用職員については、これに準じた支給減額率

② 俸給の特別調整額(管理職手当) 一律▲10%

③ 期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%

④ 地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出