

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

24年度実績に係る厚生労働省独立行政法人評価委員会の評価及び平成24年度下期、平成25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1.2、12月支給分については1.1とした。

(参考)役員の特別手当については、独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構役員給与規程第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。

・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、年金資金等の損失を最小化するという考え方に立ち、多様な譲渡方法を通じ、中期目標期間の最終の事業年度までに全ての譲渡対象施設の譲渡又は廃止を終了させるべく、的確な業務の執行に努めることであり、また、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)により、機構を独立行政法人地域医療機能推進機構へ改組することとなったことを踏まえ、改組に向けた準備を適切に行うことである。

新機構は、直接病院を運営する法人であり、地域医療、地域包括ケアの要として、超高齢社会における地域住民の多様なニーズに応え、地域住民の生活を支えること、また、地域医療の課題の解決・政策提言を通じた全国的な地域医療・介護の向上を図ること、そして、地域医療・地域包括ケアの要となる人材を育成し、地域住民への情報発信を強化するという使命を担う。

これらの役割を担う新機構設立のため、当法人の長は、医療者として豊富な知識を持ち、地域医療に貢献してきた経験や高い専門性が求められる。

こうした職務内容の特性や使命の重責を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

【主務大臣の検証結果】

理事長の職務内容の特性を勘案すると、妥当な報酬水準であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

- ① 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、平成24年4月分から俸給月額・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)
- ② 国家公務員の退職手当の支給水準引下げについて(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、退職手当について国家公務員に準じた見直し(減額改定)を行った。当機構役員退職手当計算式に退職日に応じて下記の乗率を乗じて得た額とする。
 - ・平成25年 1月1日～平成25年9月30日 100分の97.35
 - ・平成25年10月1日～平成26年6月30日 100分の91.35
 - ・平成26年 7月1日～ 100分の86.35

理事(非常勤)

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、平成24年4月分から俸給月額の減額を実施した。(▲9.77%)

監事(非常勤)

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、平成24年4月分から俸給月額の減額を実施した。(▲9.77%)

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	
法人の長	千円 19,207	千円 13,632	千円 5,575	千円 — ()			
A理事 (非常勤)	千円 2,966	千円 2,966	千円 —	千円 — ()		3月31日	
C監事 (非常勤)	千円 2,566	千円 2,566	千円 —	千円 — ()		3月31日	
D監事 (非常勤)	千円 1,710	千円 1,710	千円 —	千円 — ()		11月7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としている。

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 13,502	年 6	月 6	H24.3.31	1.1	独立行政法人評価委員会の業績勘案率の決定がH25.5であったため、25年度に全額支給した。	
理事 (非常勤)	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:「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

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っ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。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

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)、

- ・役員の報酬について、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

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 12	歳 46.1	千円 8,321	千円 6,201	千円 170	千円 2,120
事務・技術	人 11	歳 46.6	千円 7,902	千円 5,823	千円 167	千円 2,079
医療職	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

在外職員	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円

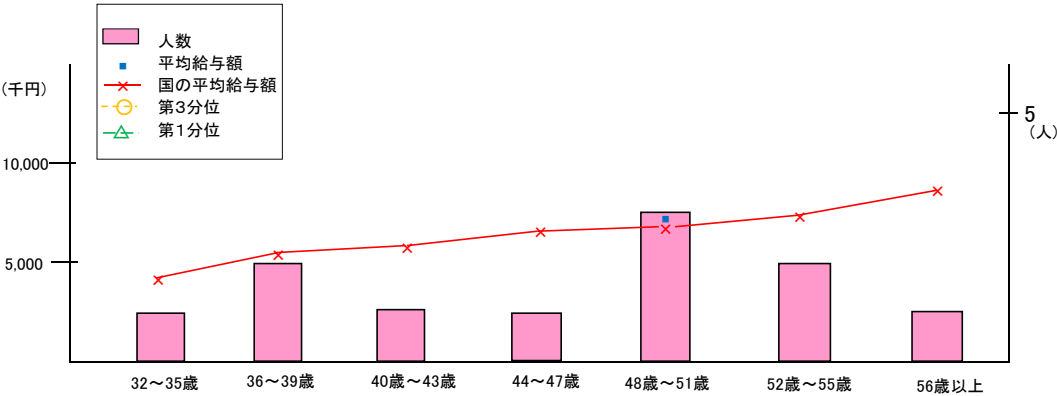
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 研究職種、医療職種、教育職種については、該当者がいない区分を省略した。

注3: 常勤職員の医療職は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、平均年齢及び平成25年度年間給与額の事項について記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)。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2:48～51歳以外の年齢階層の該当者は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
審議役・部長	2	—	—	—	—
部長代理・課長	3	47.8	—	8,078	—
課長	1	—	—	—	—
係長・主査	5	42.1	5,061	5,852	6,522

注1:係長・主査以外は該当者が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・第3分位を記載しない。
注2:審議役・部長及び課長の該当者は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26年3月31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 部長代理 上席調査役	部長代理 課長 上席調査役	課長 調査役	係長 主査	係長 主査	係員	係員
人員 (割合)	11 (100%)	2 (18.2%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (18.2%)	2 (18.2%)	2 (18.2%)	1 (9.1%)	2 (18.2%)	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)		— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —

注:常勤職員における各該当者以外はそれぞれ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)	53.4%	56.4%	55.0%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	46.6%	43.6%	45.0%
	最高～最低	48.2～44.2%	44.8～40.9%	46.4～42.5%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.3%	67.0%	65.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.7%	33.0%	34.3%
	最高～最低	40.2～33.2%	37.4～30.4%	38.8～31.7%

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))

120.1

対他法人(事務・技術職員)

114.4

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 120.1	
	参考	地域勘案 104.1 学歴勘案 121.2 地域・学歴勘案 107.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当機構の今年度の調査対象者の11人中9人が国からの出向職員であり、給与水準は国に準じた体系をとっていることから、各個人への支給額は国に在籍していたときと基本的には変わらない。こういった事情にもかかわらず、国の給与水準を上回っている要因は、以下の理由が考えられる。 ① 地域的要因 調査対象者全員の在勤地が東京都であること。 (参考)地域手当率 東京特別区18% ※地域手当率は、人事院規則により、地域によって0%～18%となっている。 ② 職員構成の相違 調査対象人員が11人と少なく、指数算出のための母数が小さいため、1人の給与が全体の指数に大きな影響を与える。 今年度当機構は管理職の割合の高い構成となっている。 当機構職員の国家公務員行政職俸給表(一)6級相当以上の管理職割合45.5%(11人中5人)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の6級以上の占める割合(15.8%) 〔「国家公務員給与の概要(平成25年8月)」より〕を大きく上回っており、ラスパイレース指数に影響を与える管理職手当を受けている者が多い。 さらに、俸給、諸手当等の額は国家公務員の水準と同様であるが、各手当に関する支給額の平均は、扶養手当は17,117円(国における月額平均12,167円※)、住居手当は4,909円(同3,980円※)と対国家公務員の平均を上回っている。※「国家公務員給与の概要(平成25年8月人事院)」から引用。 ③ 新機構改組へ向けた困難な業務に対応するための職員配置 当機構は平成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。 新機構は、これまでの社会保険病院・厚生年金病院(国が健康保険や厚生年金保険の保険者として、保険料を財源に、設置した病院)、船員保険病院(旧船員保険の保険者である国が、船舶所有者が全額負担する保険料を財源として設置)の病院群を直接運営する組織となる。 これら社会保険病院等の運営は、現在RFOが公益法人(一般社団法人全国社会保険協会連合会、財団法人厚生年金事業振興団及び財団法人船員保険会)に委託して運営しており、それぞれの団体は、組織文化をはじめ、ガバナンス、人事・給与制度等が全く異なっている状況である。 このため、3団体の職員の処遇等について、期限が限られている中で統一的にルールを策定することが必要不可欠であり、特に、給与制度(評価制度を含む。)や退職金制度をはじめ、組織運営や人事に関する事項など、現団体の各制度を踏まえつつ、独立行政法人に相応しい制度に移行する必要がある。各団体との高度な折衝や調整が求められること。また、各種制度に精通しつつ、激変緩和措置を設けるなど柔軟に対応することも必要なことから、相当程度のキャリアを積み、高い業績評価を受けている職員(管理職員)を配置したことで、給与水準が総じて高くなっている。	

給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 国からの財政支出はない(平成25年度予算) 【累積欠損額】累積欠損額はない(平成24年度決算) 【管理職の割合 54.5%(常勤職員数 11名中 6名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 54.5%(常勤職員数 11名中 6名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 2.5%】 (支出総額 6,794,110,847円、給与・報酬等支給総額 171,842,241円:平成24年度決算) 平成25年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。今年度の調査対象者の約8割は国からの出向者であり、給与水準は国に準じた体系をとっているにもかかわらず数値が高いのは、対象者全員が東京に勤務しているという地域的要因と、管理職及び大卒者の割合はいずれも54.5%と国家公務員の平均と比較をして高いことが原因と考えられる。 また、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は2.5%となっている。 本法人は、年金・健康保険福祉施設整理機構法の改正(平成23年法律第73号)により、平成26年4月から直接病院を運営する法人として改組することとなり、25年度はその準備期間であった。新法人の使命は、地域医療、地域包括ケアの要として、超高齢社会における地域住民の多様なニーズに応え、地域住民の生活を支えること、また、地域医療の課題の解決・政策提言を通じた全国的な地域医療・介護の向上を図ること、そして、地域医療・地域包括ケアの要となる人材を育成し、地域住民への情報発信を強化することであり、国民の医療を支える重要な役割を与えられている。 平成26年度より運営する病院は、今まで公益法人に委託運営していたものであり、限られた時間の中で組織運営、人事制度、給与制度などを独立行政法人に相応しい体制に移行する必要性があり、各種制度に精通した相当程度のキャリアを積んだ人材の配置は不可欠であったため、この給与水準となっている。 【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には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。
講ずる措置	当機構の職員の俸給、諸手当等の給与水準については、国の給与法改正を反映させているため法人独自の手当は存在せず、国家公務員との比較において適切なものであると考えているが、今後、平均給与の水準をさらに抑制するため、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。

○比較対象職員の状況

・事務・技術

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の事務・技術欄の計11人

11人の平均年齢 46.6歳 、 平均年間給与額 7,902千円

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	当年度 (平成24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 188,591	千円 171,842	千円 16,749	(%) 9.7	千円 △ 42,047	(%) △ 18.2
退職手当支給額 (B)	千円 17,197	千円 5,456	千円 11,741	(%) 215.2	千円 17,197	(%) (-)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 41,112	千円 51,792	千円 △ 10,680	(%) △ 20.6	千円 △ 67,556	(%) △ 62.2
福利厚生費 (D)	千円 29,703	千円 26,724	千円 2,979	(%) 11.1	千円 289	(%) 1.0
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 276,603	千円 255,814	千円 20,789	(%) 8.1	千円 △ 92,117	(%) △ 25.0

注1:財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与明細」に福利厚生費は含まれていない。

総人件費について参考となる事項

① 平成25年度の給与、報酬支給総額は前年と比較し、9.7%の増となっている。これは、平成26年4月より、本法人は直接病院を運営する法人へと組織が変更となるため、本来の業務に加えて新機構の組織運営、人事制度、給与制度の構築を行う必要があり、円滑に移行するためにはそれらの事業に精通した人材の配置が重要であったため、管理者の割合が多くなっている。

最広義人権費については、8.1%の増加であるが、その要因としては、平成24年度に退職した理事長の退職金を平成25年度に支払ったためと考えられる。

② 「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、平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要:役員退職手当計算式に、退職日に応じて下記の乗率を乗じて得た額とする。

:平成25年 1月1日～平成25年9月30日 100分の97.35
:平成25年10月1日～平成26年6月30日 100分の91.35
:平成26年 7月1日～ 100分の86.35

職員に関する講じた措置の概要:職員退職手当計算式に退職日に応じて、下記の乗率を乗じて得た額とする。

:平成25年 1月1日～平成25年9月30日 100分の98
:平成25年10月1日～平成26年6月30日 100分の92
:平成26年 7月1日～ 100分の87

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。