

年金積立金管理運用独立行政法人の役職員の報酬・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

特別手当については、役員給与規程第10条第3項の規定に基づいて、業績の結果等により増減することができることとしている。平成20年度の特別手当については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う平成19年度業績評価の結果等を勘案のうえ、支給した。

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によって、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1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 役員報酬基準の改定内容

法人の長

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
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
理事長	19,864	12,660	5,633	1,519 (調整手当) 52 (通勤手当)			※
A理事	5,440	2,879	2,193	345 (調整手当) 23 (通勤手当)		20.7.10	◇
B理事	10,805	7,403	2,398	888 (調整手当) 116 (通勤手当)	20.7.12		◇

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	
A監事	千円 4,823	千円 2,627	千円 1,856	千円 315 (調整手当) 25 (通勤手当)		20.7.18	
B監事	千円 8,169	千円 6,140	千円 1,218	千円 736 (調整手当) 75 (通勤手当)	20.7.18		*

注1:「調整手当」とは、民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して支給しています。

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ます。

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ます。

3 役員の前職手当の支給状況(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	年	月			該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円 2,548	年 2	月 4	20.7.18	1.0		

注:「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ます。

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ます。

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

一般管理費については、効率的な執行に努め、中期目標期間の最終年度において、特殊法人時の最終年度(平成17年度)における資金運用業務に係る当該経費と比べて12%以上の節減を行う。

このうち人件費については、「行政改革の重要方針」(閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて5%以上の削減を行う。これを実現するため、中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として4%以上の削減を行う。

併せて、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。

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

給与水準の決定については、国家公務員の給与制度を参考としつつ、社会一般の情勢等を考慮して決定する。

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

- (1) 職員の業務への取組みや業務の成果などを評価する実績評価により、奨励手当に反映させる。
- (2) 職員の業務遂行能力を評価する能力評価により、昇給、昇格、人事配置等に活用する。

[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
特別手当 (奨励手当)	奨励手当は、その者の勤務成績に応じて、理事長がその都度定める割合(職員給与規程第21条第7項)により計算した額とし、人事評価結果に伴い差を設けることとしている。
本俸	能力評価を行い、その結果により昇給幅に差を設けることとした。また昇格、人事配置等を行う際の参考として用いることとしている。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

賞与について、0.1月分削減

2 職員給与の支給状況

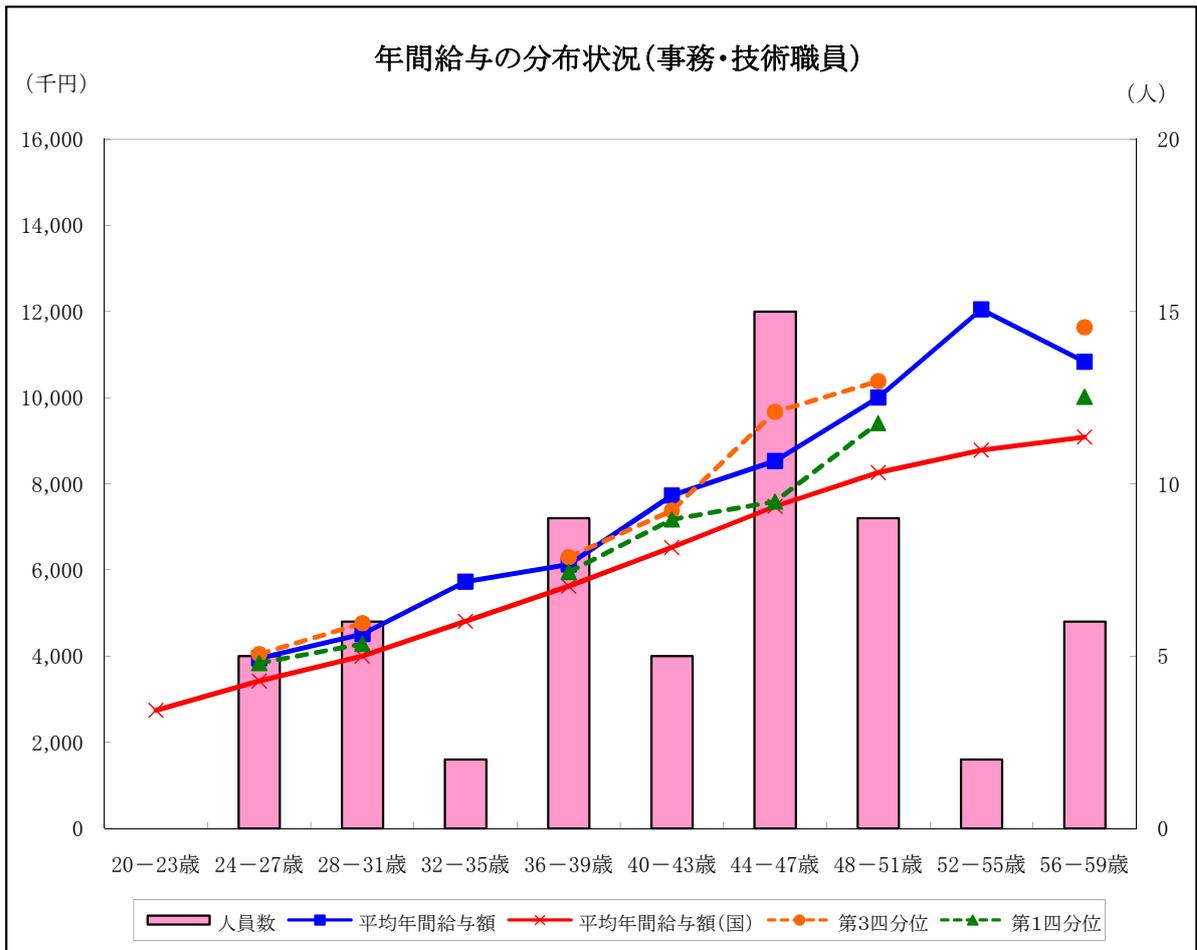
① 職種別支給状況

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	59	42.7	7,985	5,810	206	2,175
事務・技術	59	42.7	7,985	5,810	206	2,175

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
再任用職員	1					
事務・技術	1					

- ・ 研究職種、医療職種及び教育職種については該当者がいないため、省略しました。
- ・ 在外職員、任期付職員、非常勤職員については、該当者がいないため省略しました。
- ・ 再任用職員については該当者が1人であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していません。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1 : 32-35歳層及び52-55歳層については、人員数が4人以下であることから、第1・第3四分位の折れ線を表示していません。
 注2 : ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況であり、以下、⑤まで同じとなっています。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部課長	6	51.0	10,160	10,730	11,177
・本部主事	25	40.1	5,953	6,648	7,485

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	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	課長	課長代理	主事	課員
人員	人 59	人 4	人 6	人 15	人 25	人 9
(割合)		(6.8%)	(10.2%)	(25.4%)	(42.4%)	(15.3%)
年齢(最高～最低)		歳 59～45	歳 56～47	歳 59～43	歳 47～29	歳 31～25
所定内給与年額 (最高～最低)		千円 8,833 ～ 7,956	千円 8,178 ～ 7,160	千円 7,660 ～ 5,699	千円 5,978 ～ 3,308	千円 3,574 ～ 2,792
年間給与額 (最高～最低)		千円 12,652 ～ 11,389	千円 11,558 ～ 9,811	千円 10,378 ～ 7,936	千円 8,291 ～ 4,558	千円 4,762 ～ 3,839

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)	64.3%	66.0%	65.2%
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	35.7%	34.0%	34.8%
	最高～最低	43.8～33.2%	43.1～30.4%	43.2～31.7%
一般職員	一律支給分 (期末相当)	65.9%	68.0%	67.0%
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	34.1%	32.0%	33.0%
	最高～最低	34.9～33.1%	35.1～30.2%	35.0～31.6%

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))

116.9

対他法人(事務・技術職員)

109.7

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しています。

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 116.9	
	参考	地域勘案 102.5
		学歴勘案 113.5
		地域・学歴勘案 99.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当法人は、職員の大卒者の割合(81.4%)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(49.1%) (「平成20年国家公務員給与等実態調査」)よりも高いこと及び全ての職員が東京勤務となっている当法人と、相当数の職員が地方勤務となっている国と比較していること等が給与に相応に反映された結果、国家公務員の給与水準(年額)より高くなっている。</p> <p>また、当法人の業務は、年金積立金の管理・運用を行い、収益を国庫に納付することにより、厚生年金保険事業及び国民年金事業の運営の安定に資するものであり、本業務を円滑かつ的確に遂行するためには、金融分野における高度な専門知識と分析技術を有する優秀な人材を確保していく必要がある。また、確保したうえでこのような人材を法人に定着させ、能力を十分に発揮してもらうためには、民間金融機関の給与水準を踏まえた処遇の考慮が必要なことから、国家公務員と比較して給与水準が高くならざるをえない面がある。</p>	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】	
	<p>当法人は国からの交付金はゼロであり、国からの財政支出はない。</p> <p>【累積欠損額について(平成19年度決算)】</p> <p>該当なし。</p>	
講ずる措置	<p>平成20年度における対国家公務員指数(年齢)は116.9と国家公務員を上回っているが、当法人の勤務地域は東京都特別区であり、地域及び学歴勘案の対国家公務員指数は99.6となっているところである。平成22年度においても100を下回るよう引き続き国の構造改革を踏まえた勤務実績の給与等への反映、昇給幅を抑制した俸給表の適正な運用により給与水準の抑制を図り、国との差異を是正する方向で留意していく。</p> <p>(参考)平成22年度に見込まれる対国家公務員指数 年齢勘案 : 115.6 年齢+地域+学歴勘案 : 99.1</p>	

【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】

給与、報酬等支給総額は702,967千円であり、一般管理費及び業務経費の総額31,071,517千円に対する割合は2.3%である。

【管理職の割合及び改善の取組状況】

国の13.9%(平成20年国家公務員給与等実態調査(行政職(一)6級以上))に対し、当法人は42.4%(法人給与実態調査)となっている。

業務上の必要性により管理職を配置しているところであるが、限られた人員の中で今後とも組織体制の合理化、業務の効率化を検討していく。

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18年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	702,967	713,846	△ 10,879	△ 1.5	△ 10,172	△ 1.4
退職手当支給額 (B)	92,617	59,470	33,147	55.7	76,057	459.3
非常勤役職員等給与 (C)	23,181	33,365	△ 10,184	△ 30.5	△ 25,671	△ 52.5
福利厚生費 (D)	102,154	104,975	△ 2,821	△ 2.7	△ 11,366	△ 10.0
最広義人件費 (A+B+C+D)	920,919	911,656	9,263	1.0	28,848	3.2

注:上記(A)欄は、常勤役職員の給与、報酬等支払総額であり、財務諸表附属明細書の「役員及び職員の給与の明細」の金額とは一致しません。

総人件費について参考となる事項

- ・対前年度比における増減要因について
 - ①給与、報酬等支給総額 △1.5%
 - ・平成19年度から実施している給与構造改革を踏まえた引き下げ措置
 - ・平均年齢の低下にともなう減少
 - ②最広義人件費 +1.0%
 - ・退職手当支給額の増加
- ・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状況
 - ①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

年金積立金管理運用独立行政法人中期目標
一般管理費(独立行政法人移行経費、退職手当、事務所移転経費を除く。)については、中期目標期間の最終年度において、特殊法人時の最終年度(平成17年度)における資金運用業務に係る当該経費と比べて12%以上節減すること。

このうち人件費については、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、中期目標期間の最終年度までの間においても、必要な取組を行うこと。併せて、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。
 - 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

一般管理費(独立行政法人移行経費、退職手当、事務所移転経費を除く。)については、効率的な執行に努め、中期目標期間の最終年度において、特殊法人時の最終年度(平成17年度)における資金運用業務に係る当該経費と比べて12%以上の節減を行う。

このうち人件費(退職手当及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。)については、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間において5%以上の削減を行う。これを実現するため、中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として4%以上の削減を行う。

併せて、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。

③ 人件費削減の場合の取組の進ちよく状況

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)	803,974	713,139	713,846	702,967
人件費削減率 (%)		△ 11.3	△ 11.2	△ 12.6
人件費削減率(補正值) (%)		△ 11.3	△ 11.9	△ 13.3

IV 法人が必要と認める事項

特になし