

様式 1 公表されるべき事項

年金積立金管理運用独立行政法人(法人番号 9010005010010)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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の役員報酬については、平成25年12月に閣議決定された「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」において、高度で専門的な人材確保ができるよう、給与水準の弾力化を検討することとされ、給与体系の見直しが求められた。このため、第三者的な観点から市場等の報酬水準を勘案して見直しを行うよう専門のコンサルタント会社(タワーズワトソン株式会社)を活用し、その提言に則し、平成27年1月に役員給与規程の見直しを実施した。なお、役員の報酬水準については以下のとおり設定した。

- ① 理事長については、当法人の職務内容に関して日本銀行とその他公的金融機関(日本政策投資銀行、日本政策金融公庫、日本貿易保険、住宅金融支援機構、国際協力銀行)との比較評価を踏まえ、民間の資産運用業界のトップ(CEO)の報酬水準も参考としつつ設定した。

【参考】

- ・日本銀行の令和4年度の総裁の年収 : 3,515万円
- ・その他公的金融機関の長の平均年収 : 2,311万円
- ・民間の資産運用業界のCEOの報酬水準 : 日系・外資系を含む資産運用業界全体の中央値は7,460万円、外資系の中央値は7,710万円

- ② 理事(総務・企画等担当)については、省庁からの出向理事の場合には平成27年1月の報酬水準見直し前の水準とした。

【参考】

- ・日本銀行の令和4年度の理事の年収 : 2,147万円
- ・その他公的金融機関の理事の平均年収 : 2,025万円

理事(管理運用業務担当)兼CIOについては、高度で専門的な人材を確保するためには、民間の資産運用業界の報酬水準に見合う水準を設定する必要があることから、民間の資産運用業界のCIOの報酬水準を参考にしつつ、理事長を超えない範囲内で報酬水準を設定した。

【参考】

- ・民間の資産運用業界のCIOの報酬水準 : 日系・外資系を含む資産運用業界全体の中央値は3,360万円、外資系の中央値は6,940万円

(*) 民間の資産運用業界の市場水準は、金融機関における役職員報酬のデータベースを販売する民間調査会社のデータ(令和4年度分)に基づくものである。

また、平成29年10月の年金積立金管理運用独立行政法人法の改正に伴い、新たに経営委員会及び監査委員会が設置されることとなったことを受け、当該委員報酬についても上記役員報酬と同様に第三者的な観点から市場等の報酬水準を勘案して設定するよう専門のコンサルタント会社(タワーズワトソン株式会社)を活用し、その提言に則し、以下のとおり設定した。

- ③ 常勤の監査委員を兼務する経営委員については、日本銀行とその他公的金融機関(日本政策投資銀行、日本政策金融公庫、日本貿易保険、住宅金融支援機構、国際協力銀行)の類似職務の報酬水準に整合するよう設定し、民間金融機関(東京海上HD、SOMPO HD、MS&AD HD、みずほ銀行)の類似職務の報酬水準も参考とした。

【参考】

- ・日本銀行の令和4年度の審議委員、理事及び監事の平均年収 : 2,129万円
- ・その他公的金融機関の理事、監事及び監査役の平均年収 : 1,597万円
- ・民間金融機関の監査役の平均年収 : 2,900万円

- ④ 非常勤の経営委員については、常勤の経営委員と同様の考え方で設定した(ただし、日本銀行に類する職務がないことを考慮)。

非常勤の経営委員長については、各府省の設定する謝金水準において会長の水準が委員の120%程度となっていることを参考に、非常勤経営委員の120%の水準に設定した。

非常勤の監査委員を兼務する経営委員については、経営委員としての職責に加えて監査委員としての職責を担うことを考慮し、非常勤経営委員の110%の水準に設定した。

【参考】

- ・その他公的金融機関(日本政策投資銀行、国際協力銀行、産業革新投資機構)の社外取締役及び社外監査役の平均年収 : 963万円
- ・民間金融機関の社外役員の平均年収 : 1,560万円

②令和5年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

特別手当について、法人全体の運用目標(対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標)の達成・不達成により支給率を年間で0.06月分増減させることとしている。令和5年度の特別手当の支給率は、対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標ともに達成していたことから、0.06月分の上乗せを行った。

また、特別手当は、厚生労働大臣が行う業績評価の結果等により増減することができることとしている。令和5年度は厚生労働大臣が行った令和4年度業績評価の結果等を勘案し、増減させなかった。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

【令和5年度の基準】

給与は、俸給月額、調整手当、通勤手当及び特別手当から構成されている。

特別手当については、特別手当基礎額(俸給+調整手当+俸給×100分の25+(俸給+調整手当)×100分の20)に、国家公務員の指定職に準じた支給率(令和5年度においては、6月に100分の165.0(1.650月)、12月に100分の175.0(1.750月))を乗じ、さらに基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、当該支給率は、法人の運用目標(対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標)の達成・不達成により年間で100分の6(0.06月)を増減させることとしている。また、厚生労働大臣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こととしている。

【令和5年度の改定内容】

一般職の職員の給与に関する法律(以下「給与法」という。)の改正を参考に、以下のとおり実施した。

- ① 俸給月額について、1,687千円から1,692千円に引上げを実施した。
- ② 特別手当について、支給率の引上げ(年間0.1月)を実施した。

理事

【令和5年度の基準】
法人の長に同じ。

【令和5年度の改定内容】

給与法の改正を参考に、以下のとおり実施した。

- ① 俸給月額について、理事(総務・企画等担当)(省庁からの現役出向)については852千円から855千円に、理事(管理運用業務担当)兼CIOについては1,633千円から1,638千円に引上げを実施した。
- ② 特別手当について、支給率の引上げ(年間0.1月)を実施した。

経営委員
※監査委員
を兼務

【令和5年度の基準】
法人の長に同じ。

【令和5年度の改定内容】

給与法の改正を参考に、以下のとおり実施した。

- ① 俸給月額について、993千円から996千円に引上げを実施した。
- ② 特別手当について、支給率の引上げ(年間0.1月)を実施した。

経営委員
(非常勤)
※委員長及び
監査委員兼務
者を含む

【令和5年度の基準】

給与は、非常勤役員手当のみで構成されている。

【令和5年度の改定内容】

給与法の改正を参考に、非常勤役員手当について、経営委員長については808千円から810千円に、経営委員兼監査委員については741千円から743千円に、経営委員については675千円から677千円に引上げを実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 32,072	千円 20,304	千円 9,332	千円 2,436 (調整手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 16,380	千円 10,260	千円 4,716	千円 1,231 (調整手当) 173 (通勤手当)		R6.3.30	◇
B理事	千円 31,073	千円 19,656	千円 9,034	千円 2,359 (調整手当) 24 (通勤手当)			
A経営委員 (兼監査委員)	千円 19,045	千円 11,952	千円 5,493	千円 1,434 (調整手当) 165 (通勤手当)			
B経営委員 (委員長) (非常勤)	千円 9,720	千円 9,720	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			※
C経営委員 (兼監査委員) (非常勤)	千円 8,916	千円 8,916	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			*
D経営委員 (兼監査委員) (非常勤)	千円 8,916	千円 8,916	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			
E経営委員 (非常勤)	千円 8,124	千円 8,124	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			※
F経営委員 (非常勤)	千円 7,447	千円 7,447	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)		R6.2.29	
G経営委員 (非常勤)	千円 8,124	千円 8,124	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			
H経営委員 (非常勤)	千円 8,124	千円 8,124	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			
I経営委員 (非常勤)	千円 677	千円 677	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)	R6.3.1		
J経営委員 (非常勤)	千円 8,124	千円 8,124	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			

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。

注3:単位未満は四捨五入のため、合計が一致しない場合がある。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

前述のとおり、役員の給与については、平成25年12月の閣議決定を踏まえ、第三者的な観点から市場の報酬水準を勘案して給与規程の改正を行うよう専門のコンサルタント会社(タワーズワトソン株式会社)を活用し、その提言に則し平成27年1月に給与規程の見直しを行った。

その提言によれば、当法人の業務は、厚生労働大臣から寄託された年金積立金の管理運用を行うことであるが、この年金積立金は、厚生年金と国民年金の将来の給付財源となる極めて貴重なものであり、また、その額は130兆円(提言当時)を超える巨額なものとなっている。このような貴重かつ巨額な年金積立金の管理運用を担う当法人の理事長の職責は極めて重く、資産運用や経済動向等に関する深い知見が求められるとともに、国会において年金積立金の運用状況を説明する機会も存在するなど、高度なコミュニケーション能力も必要とされる職務と評価されている。

このような重責を担う理事長の報酬については、日本銀行とその他公的金融機関(日本政策投資銀行、日本政策金融公庫、日本貿易保険、住宅金融支援機構、国際協力銀行)との比較評価を踏まえ、民間の資産運用業界のトップ(CEO)の報酬水準も参考としつつ設定した。

満年度ベースの報酬額約3,210万円に対し、日本銀行総裁は3,515万円、その他公的金融機関の長の平均は2,311万円、民間の資産運用業界のCEOの報酬水準は7,460万円～7,710万円であり、これらと比較するとその報酬水準は妥当なものと考え

理事

理事の報酬についても専門のコンサルタント会社を活用し、その提言に則し平成27年1月に給与規程の見直しを行った。

理事(総務・企画等担当)については、省庁からの出向であり平成27年1月の給与規程見直し前の水準とした。

満年度ベースの報酬額約1,620万円に対し、日本銀行の理事の報酬水準は2,147万円、その他公的金融機関の理事の平均は2,025万円であることから、その報酬水準は妥当なものとする。

理事(管理運用業務担当)兼CIOについては、巨額な年金積立金の管理運用を担う責任者として資産運用業務の第一線で豊富な経験を持つ高度で専門的な人材とする必要があり、その報酬については、当該人材を確保するため、民間の資産運用業界の報酬水準に見合う水準を設定する必要があることから、民間の資産運用業界のCIOの報酬水準を参考にしつつ、理事長を超えない範囲内で設定した。

満年度ベースの報酬額約3,100万円に対し、民間の資産運用業界の報酬水準は3,360万円～6,940万円であることから、その報酬水準は妥当なものとする。

経営委員

経営委員(兼監査委員)については、経済、金融、資産運用、経営管理その他の管理運用法人の業務に関連する分野に関する学識経験又は実務経験を有する者である必要があり、その報酬については、日本銀行とその他公的金融機関(日本政策投資銀行、日本政策金融公庫、日本貿易保険、住宅金融支援機構、国際協力銀行)の類似職務の報酬水準に整合するよう設定し、民間金融機関(東京海上HD、SOMPO HD、MS&AD HD、みずほ銀行)の類似職務の報酬水準も参考とした。

満年度ベースの報酬額約1,890万円に対し、日本銀行の審議委員、理事及び監事の平均年収は2,129万円、その他公的金融機関の理事、監事及び監査役の平均年収は1,597万円、民間金融機関の監査役の平均年収は2,900万円であり、これらと比較するとその報酬水準は妥当なものとする。

経営委員 (非常勤)

非常勤の経営委員についても、常勤の委員と同様の考え方で設定した(ただし、日本銀行に類する職務がないことを考慮)。

満年度ベースの報酬額約810万円に対し、その他公的金融機関(日本政策投資銀行、国際協力銀行、産業革新投資機構)の社外取締役及び社外監査役の平均年収は963万円、民間金融機関の社外役員の平均年収は1,560万円であり、これらと比較するとその報酬水準は妥当なものとする。

非常勤の経営委員長については、各府省の設定する謝金水準において会長の水準が委員の120%程度となっていることを参考に、非常勤経営委員の120%の水準に設定しており、その報酬水準は妥当なものとする。

非常勤の経営委員(兼監査委員)については、経営委員としての職責に加えて監査委員としての職責を担うことを考慮し、非常勤経営委員の110%の水準に設定しており、その報酬水準は妥当なものとする。

【主務大臣の検証結果】

当法人の役員の給与については、平成25年12月に閣議決定された「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」において、高度で専門的な人材確保ができるよう、給与水準の弾力化を検討することとされており、当法人の給与体系の改正が求められていた。

このため、当法人においては第三者的な観点から市場の報酬水準を勘案して改正を行うよう専門のコンサルティング会社を活用し、その提言に則し給与体系を見直したと承知している。

具体的には金融機関の報酬水準についての客観的データ等を踏まえ、理事長、理事、及び経営委員(非常勤含む)の報酬水準が設定されたものと理解しており、それぞれについて妥当な報酬水準であるとする。

なお、平成27年1月に改正された役員給与規程については、平成26年の独立行政法人通則法の一部を改正する法律による改正前の独立行政法人通則法の規定に基づき開催された、厚生労働省独立行政法人評価委員会(当時)でご審議いただき、平成27年1月13日付けで評価委員会として意見はないとの回答を頂いており、こうした点からも妥当性は担保されているとする。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5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	前職
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事 (総務・企画等 担当)	千円 該当者なし	年	月			
理事(管理運用業 務担当)兼CIO	千円 該当者なし	年	月			
経営委員兼 監査委員	千円 6,130 (既支給額含む)	年 4	月 11	R4.8.31	1.0	

注1 :「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2 :経営委員兼監査委員については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額
(令和4年度6,130千円)を当該役員に仮支給していたが、当該役員が在職した
期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。
注3 :非常勤役員には退職手当を支給しないこととしているため省略した。

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事 (総務・企画等 担当)	該当者なし
理事(管理運用 業務担当)兼CIO	該当者なし
経営委員兼 監査委員	当該役員の業績勘案率については、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘 案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、厚生労働 大臣が「1.0」と決定した。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、特別手当について平成18年度より、役員給与規程第10条第3項の規定に基
づいて、業績評価の結果等により増減することができることとしている。
また、平成27年1月の役員給与規程の改正において、上記に加え、法人全体の運用目標(対ベ
ンチマーク目標及び絶対収益率目標)の達成・不達成により特別手当の支給率を年間で0.06月分
増減させる仕組みを導入した。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人の職員給与については、平成25年12月に閣議決定された「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」において、高度で専門的な人材確保ができるよう、給与水準を弾力的に設定することが可能となっている。このため、第三者的な観点から市場等の報酬水準を勘案して改正を行うよう専門のコンサルタント会社(エーオンソリューションズジャパン株式会社)を活用し、その提言に則し、令和5年4月に職員給与規程の見直しを実施した。なお、職員の報酬水準については以下のとおり設定した。

運用を専門とする任期を限った専門職員(以下「運用専門職員」という。)については、高度で専門的な人材を確保する観点から民間資産運用業界(日系中央値～外資中央値)の実態を踏まえた「市場水準」を基に本俸表を設定した。

また、正規職員については、民間資産運用業界から運用専門職員に準ずる優秀な人材の採用ができるよう民間資産運用業界(日系最頻値)の実態を踏まえて本俸表を設定している。

【参考】

	民間資産運用業界(単位:万円)		
	日系最頻値 (推定)	日系中央値	外資中央値
部長級	1,710	1,940	5,380
課長級	1,350	1,500	2,710
課長代理級	820	950	1,510
主事級	710	810	1,330
課員級	480	530	930

(*)民間資産運用業界の市場水準は、金融機関における役職員報酬のデータベースを販売する民間調査会社(前述のコンサルタント会社)のデータ(令和4年度分)に基づくものである。

② 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
(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

- (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。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

【給与制度の内容】

職員の給与は、基本給(本俸、役職手当、扶養手当)及び諸手当(調整手当、時間外勤務手当、管理職員特別勤務手当、通勤手当、住居手当、特別手当)から構成されている。このうち特別手当は、期末手当及び奨励手当としている。

正規職員の期末手当については、期末手当基礎額(本俸+扶養手当+調整手当+管理職加算額+等級別加算額)に、国家公務員の例に準じて定める支給率(令和5年度においては、6月に100分の120.0(管理職は100分の100.0)、12月に100分の125.0(管理職は100分の105.0))を乗じ、さらに基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額を6月と12月に支給している。

正規職員の奨励手当については、奨励手当基礎額(本俸+本俸に係る調整手当+管理職加算額+等級別加算額)に、その者の勤務成績に応じて理事長がその都度定める成績率を乗じ、さらに基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額を6月と12月に支給している。また、当該成績率は、法人の運用目標(対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標)の達成・不達成により年間で100分の2(0.02月)(管理職は100分の6(0.06月))を増減させることとしている。

運用専門職員の奨励手当については、奨励手当基礎額(本俸+本俸に係る調整手当+管理職加算額+等級別加算額+運用専門職員調整額)に、成績率を乗じ、さらに基準日以前12か月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額を6月に支給している。また、当該成績率は、法人の運用目標(対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標)の達成・不達成により年間で100分の6(0.06月)を増減させることとしている。

【令和5年度の改定内容】

給与法の改正(俸給を平均1.1%引上げ、賞与を0.1月分引上げ)を参考に、本俸表の引上げ及び特別手当の支給率の引上げを実施した。

また、中期計画に掲げている、長期的な運用収益の拡大のための運用の高度化・多様化に向けて、コンサルタント会社の提言を踏まえ、以下の改正を行った。

- ・最先端のデータマネジメントや金融工学の知見を有し、運用実務にも精通する高度専門人材を確保するにあたり、報酬面での折り合いがつかず採用難が続いている運用専門職員5等級・6等級相当の人材を採用するため、市場水準の実態を踏まえ本俸表の号俸の上限を見直した(5等級及び6等級の最高号俸をそれぞれ40号俸から60号俸へ変更)。

- ・上記の専門的な人材は途中で採用する難易度が高いことから、新卒採用により人材を確保する仕組みを構築するため、運用専門職員1等級から3等級を新設した。

2 職員給与の支給状況

①-1 職種別支給状況(年俸制適用者を除く)

区分	人員	平均年齢	令和5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	歳	千円	千円	千円	千円
	77	45.5	9,516	6,816	182	2,700
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	77	45.5	9,516	6,816	182	2,700

区分	人員	平均年齢	令和5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	
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	61.8	4,319	3,628	147	691
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	61.8	4,319	3,628	147	691

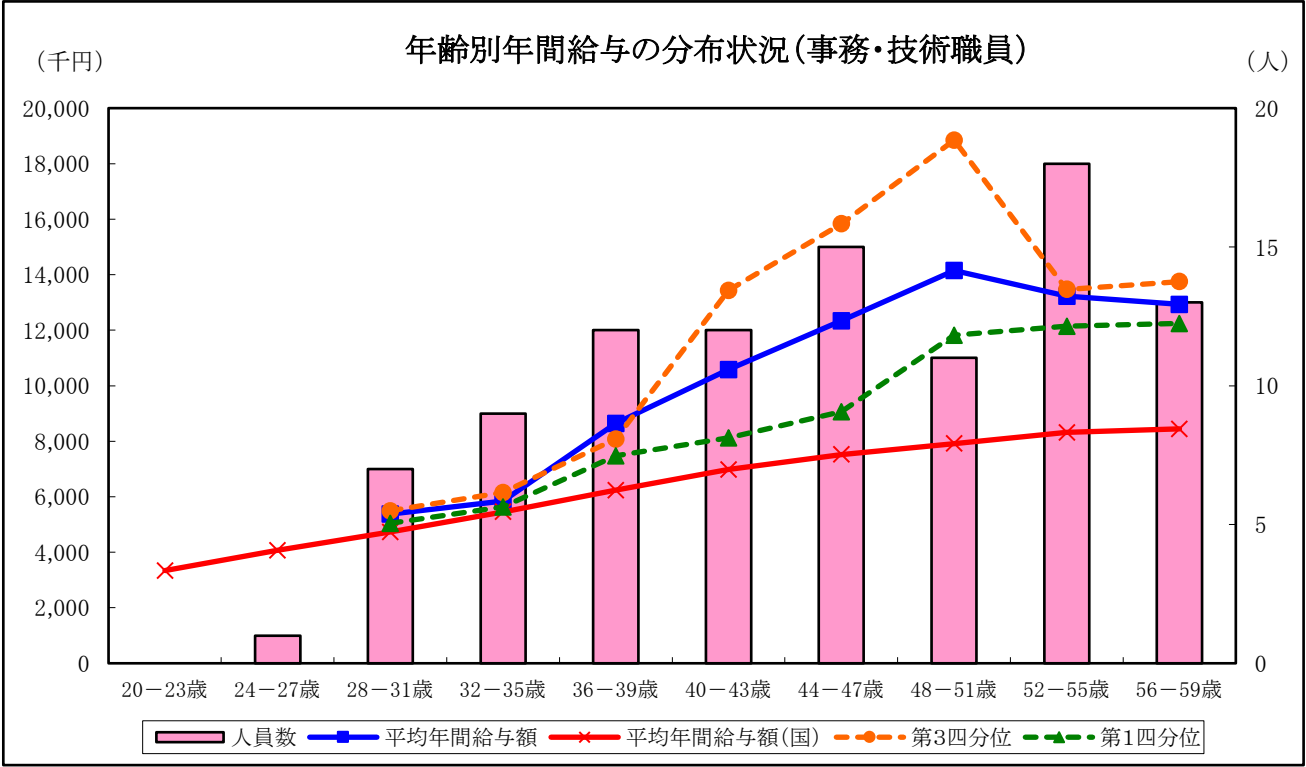
・ 常勤職員については、再任用職員を除いている。
・ 研究職種、医療職種及び教育職種については、該当者がいないため省略した。
・ 在外職員、任期付職員及び非常勤職員については、該当者がいないため省略した。

①-2 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	令和5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	
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	23	47.8	17,082	11,022	174	6,060
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	23	47.8	17,082	11,022	174	6,060

・ 常勤職員、再任用職員、在外職員及び非常勤職員については、該当者がいないため省略した。
・ 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た。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)【再任用職員を除く。以下④まで同じ。】



注1：20-23歳の年齢層については、該当者が存在しない。また、24-27歳の年齢層については、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おそれがあることから、平均年間給与額は表示していない。

注2：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注3：年俸制を適用する任期付職員を含む。以下、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部課長	51	47.9	12,453	19,590～7,695
・本部主事	20	36.3	6,060	8,310～4,959

注：「本部課長」には、本部課長相当職である「企画役」を含む。

④ 賞与(令和5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)	% 15.5	% 46.6	% 23.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 84.5	% 53.4	% 76.4
		%	%	%
	最高～最低	100.0～45.7	58.6～0.0	100.0～45.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.8	% 53.6	% 53.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.2	% 46.4	% 46.3
		%	%	%
	最高～最低	49.6～44.2	47.6～44.4	48.4～44.3

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容																																	
対国家公務員 指数の状況	年齢勘案 152.2 年齢・地域勘案 134.6 年齢・学歴勘案 147.5 年齢・地域・学歴勘案 130.7																																	
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	当法人は、 ①職員の勤務地が全員東京都特別区の勤務となっていること(国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の1級地(東京都特別区)の割合は、33.5%となっている。) ②職員の大卒者の割合(96.9%)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(62.9%)よりも高いこと ③法人の主たる業務である管理運用業務に従事する主な職員については高度な専門性と裁量が求められるため、管理職として処遇しており、その結果として、職員の管理職の割合(65.3%)が、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の管理職(6級以上)の割合(16.8%)よりも高いこと ④平成29年度より対国家公務員指数の算出対象に含まれている運用専門職員の報酬は、高度で専門的な人材を確保する観点から民間資産運用業界の実態を踏まえた市場水準を基に設定しており、当該運用専門職員の対国家公務員指数対象者に占める割合が増加(平成29年度8.0%→令和5年度22.4%)したこと から、国家公務員の給与水準より高くなっている。 ＊国家公務員の上記の各割合は「令和5年国家公務員給与等実態調査」より算出している。																																	
給与水準の妥当性の 検証	【国からの財政支出について】 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。 【累積欠損額について(令和4年度決算)】 該当なし。 【管理職の割合】 65.3%(職員数98名中64名) 【大卒以上の割合】 96.9%(職員数98名中95名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 3.4%(支出総額(一般管理費及び業務経費)55,276,646千円、給与報酬等支給総額1,897,051千円)(令和5年度) 【法人の検証結果】 前述のとおり、職員の給与については、平成25年12月の閣議決定において、高度で専門的な人材確保ができるよう、給与水準を弾力的に設定することが可能となっていることから、第三者的な観点から市場の報酬水準を勘案して給与規程の改正を行うよう専門のコンサルタント会社(エーオンソリューションズジャパン株式会社)を活用し、その提言に則し、令和5年4月に給与規程の見直しを行った。 その提言により、民間資産運用業界の実態を踏まえた「市場水準」を基に本俸表を設定したことを受け、当法人の報酬水準の実績は国家公務員の水準を上回るものの、「市場水準」との比較においては下表のとおりとなっているところである。 <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">当法人の 報酬水準 (単位:万円)</th><th colspan="3">民間資産運用業界(単位:万円)</th></tr><tr><th>日系最頻値 (推定)</th><th>日系中央値</th><th>外資中央値</th></tr><tr><td>部長級</td><td>1,617</td><td>1,710</td><td>1,940</td><td>5,380</td></tr><tr><td>課長級</td><td>1,245</td><td>1,350</td><td>1,500</td><td>2,710</td></tr><tr><td>課長代理級</td><td>805</td><td>820</td><td>950</td><td>1,510</td></tr><tr><td>主事級</td><td>606</td><td>710</td><td>810</td><td>1,330</td></tr><tr><td>課員級</td><td>—</td><td>480</td><td>530</td><td>930</td></tr></table> (*)民間資産運用業界の市場水準は、金融機関における役職員報酬のデータベースを販売する民間調査会社(前述のコンサルタント会社)のデータ(令和4年度分)に基づくものである。また、当法人の報酬水準のうち課員級については、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おそれがあることから、表示していない。 【主務大臣の検証結果】 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ものの、独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)を踏まえ、高度で専門的な人材確保ができるよう、任期制・年俸制の導入も含めた給与水準の弾力化が図られており、引き続き、当該給与水準に基づき高度で専門的な人材確保に努めていただくとともに、国民の皆様にな納得していただけるよう、しっかりと検証を行っていただきたい。		当法人の 報酬水準 (単位:万円)	民間資産運用業界(単位:万円)			日系最頻値 (推定)	日系中央値	外資中央値	部長級	1,617	1,710	1,940	5,380	課長級	1,245	1,350	1,500	2,710	課長代理級	805	820	950	1,510	主事級	606	710	810	1,330	課員級	—	480	530	930
	当法人の 報酬水準 (単位:万円)			民間資産運用業界(単位:万円)																														
		日系最頻値 (推定)	日系中央値	外資中央値																														
部長級	1,617	1,710	1,940	5,380																														
課長級	1,245	1,350	1,500	2,710																														
課長代理級	805	820	950	1,510																														
主事級	606	710	810	1,330																														
課員級	—	480	530	930																														
講ずる措置	当法人においては、引き続き国家公務員の報酬水準も注視しつつ、適切な給与水準の維持に努めていくが、平成25年12月に閣議決定された「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」において当法人に求められた高度で専門的な人材の確保を進めていくため、民間資産運用業界の給与水準も踏まえ適切に対応していく。																																	

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○ 22歳(大卒初任給)

月額 220,500円 年間給与 3,638,250円

○ 35歳(主事)

月額 363,156円 年間給与 6,073,779円

○ 50歳(課長)

月額 695,360円 年間給与 11,790,301円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者月額6,500円(課長級は配偶者月額3,500円)、子1人につき月額10,000円)を支給。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- 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。
- ③ 能力評価による昇給の差を広げ、評価によっては降給することもある。
- ④ 奨励手当について、個人の実績評価に加え、法人全体の運用目標(対ベンチマーク目標及び絶対収益率目標)の達成、不達成により支給割合を増減させる。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,552,797	千円 1,648,208	千円 1,776,548	千円 1,897,051
退職手当支給額 (B)	千円 27,358	千円 52,131	千円 94,532	千円 128,353
非常勤役職員等給与 (C)	千円 177,930	千円 196,656	千円 191,972	千円 507,714
福利厚生費 (D)	千円 207,030	千円 217,760	千円 236,631	千円 256,423
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,965,115	千円 2,114,755	千円 2,299,683	千円 2,789,541

注：中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

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	6.8%
②退職手当支給額	35.8%
③非常勤役職員等給与	164.5%
④福利厚生費	8.4%

・①については、令和5年度に職員の採用を行ったこと、令和4年度期中に採用した職員への給与支給が満年度分となったこと等によるもの。

・②については、支給人数の増加によるもの。
また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、役員及び職員の退職手当について平成30年3月15日から以下の措置を講じている。
役員については調整率を86.35/100から83.7/100に引き下げ
職員については調整率を87/100から83.7/100に引き下げ
なお、退職手当の支給基準の変更については労使交渉を行った上で経営委員会の議決を経なければならぬため、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとなった。

・③については、運用の基盤となる情報システム等の整備を行うための非常勤職員及び派遣職員の増加等によるもの。

・④については、給与報酬等支給総額が増えたことに連動し、社会保険料が増えたことによるもの。

IV その他
特になし。