

様式 1 公表されるべき事項

別 添

日本年金機構(法人番号4011305001653)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

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間企業の役員の報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

また、年金記録問題に一定の目途がつくまでの間、役員報酬を減額する措置を実施している。

(参考) 日本年金機構法第21条第2項及び第3項

2 機構は、役員に対する報酬等の支給の基準を定め、これを厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

3 前項の報酬等の支給の基準は、国家公務員の給与、民間事業の役員の報酬等、機構の業務の実績、第34条第2項第4号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

② 平成30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。)

平成30年6月の勤勉手当については、その時点で直近の業績評価の結果(平成28年度)を踏まえ決定した割合を乗じた額を支給した。

また、平成30年12月の勤勉手当については、その時点で直近の業績評価の結果(平成29年度)を踏まえ決定した割合を乗じた額を支給した。

なお、当法人においては、平成22年1月の設立時より勤勉手当は、厚生労働大臣が行う業績評価の結果、さらに個々の成績に応じて理事長が定める割合を乗じて得た額を支給している。

(参考) 日本年金機構役員報酬規程第12条第2項

勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、第4項に規定する役員の在職期間による割合を乗じて得た額に、厚生労働大臣が行う業績評価の結果を踏まえて理事長が決定する割合を乗じて得た額とする。

③ 役員報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容

法人の長

役員の報酬は、本俸、地域調整手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、期末手当及び勤勉手当としている。

日本年金機構役員報酬規程に則り、月額については本俸(949,000円)と地域調整手当、その他支給基準を満たした諸手当を併せて支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に6月に支給する場合には100分の62.5、12月に支給する場合には100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在籍期間に応じた割合を乗じ、さらに厚生労働大臣が行う業績評価の結果を踏まえて理事長が決定する割合を乗じた額としている。

なお、平成30年度では、国家公務員指定職の改定に準拠して、勤勉手当の支給月数の引上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

役員の報酬は、本俸、地域調整手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、期末手当及び勤勉手当としている。

日本年金機構役員報酬規程に則り、月額については本俸(715,000円～867,000円)と地域調整手当、その他支給基準を満たした諸手当を併せて支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に6月に支給する場合には100分の62.5、12月に支給する場合には100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在籍期間に応じた割合を乗じ、さらに厚生労働大臣が行う業績評価の結果を踏まえて理事長が決定する割合を乗じた額としている。

なお、平成30年度では、国家公務員指定職の改定に準拠して、勤勉手当の支給月数の引上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、非常勤役員手当及び通勤手当としている。

日本年金機構役員報酬規程に則り、非常勤役員手当は勤務1日につき34,200円(月の勤務が10日を超える場合は342,000円を上限)としており、通勤手当は機構の業務に従事した日数に応じて支給している。

なお、平成30年度では改定なし。

監事

役員の報酬は、本俸、地域調整手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、期末手当及び勤勉手当としている。

日本年金機構役員報酬規程に則り、月額については本俸(663,000円)と地域調整手当、その他支給基準を満たした諸手当を併せて支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に6月に支給する場合には100分の62.5、12月に支給する場合には100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在籍期間に応じた割合を乗じ、さらに厚生労働大臣が行う業績評価の結果を踏まえて理事長が決定する割合を乗じた額としている。

なお、平成30年度では、国家公務員指定職の改定に準拠して、勤勉手当の支給月数の引上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、非常勤役員手当及び通勤手当としている。

日本年金機構役員報酬規程に則り、非常勤役員手当は勤務1日につき34,200円(月の勤務が10日を超える場合は342,000円を上限)としており、通勤手当は機構の業務に従事した日数に応じて支給している。

なお、平成30年度では改定なし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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 18,570	千円 11,198	千円 5,132	千円 2,240 (地域)			
A理事	千円 15,949	千円 9,487	千円 4,401	千円 1,897 (地域) 164 (通勤)			*
B理事	千円 15,547	千円 9,216	千円 4,339	千円 1,843 (地域) 149 (通勤)			
C理事	千円 15,398	千円 9,216	千円 4,339	千円 1,843 (地域)			◇
D理事	千円 15,190	千円 9,216	千円 3,939	千円 1,843 (地域) 192 (通勤)			※
E理事	千円 15,239	千円 9,062	千円 4,125	千円 1,813 (地域) 239 (通勤)			※
F理事	千円 15,192	千円 9,216	千円 3,939	千円 1,843 (地域) 194 (通勤)			※
G理事	千円 15,046	千円 9,216	千円 3,939	千円 1,843 (地域) 48 (通勤)			※
H理事	千円 15,340	千円 9,216	千円 4,218	千円 1,843 (地域) 63 (通勤)			◇
I理事 (非常勤)	千円 392	千円 376	千円 0	千円 16 (通勤)			
J理事 (非常勤)	千円 342	千円 342	千円 0	千円 0			
K理事 (非常勤)	千円 410	千円 410	千円 0	千円 0			
L理事 (非常勤)	千円 452	千円 445	千円 0	千円 7 (通勤)			
A監事	千円 14,274	千円 7,956	千円 3,401	千円 1,591 (地域) 53 (通勤) 534 (住居) 648 (単身赴任) 91 (特例住居)			※
B監事 (非常勤)	千円 2,779	千円 2,736	千円 0	千円 43 (通勤)			

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する。

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

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

ただし、当法人については、年金記録問題の現下の状況を踏まえ、年金記録問題に一定の目途が付くまでの間は、役員報酬を減額することとしている。

理事

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

ただし、当法人については、年金記録問題の現下の状況を踏まえ、年金記録問題に一定の目途が付くまでの間は、役員報酬を減額することとしている。

理事(非常勤)

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

監事

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

ただし、当法人については、年金記録問題の現下の状況を踏まえ、年金記録問題に一定の目途が付くまでの間は、役員報酬を減額することとしている。

監事(非常勤)

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の理事長をはじめとした役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めている。

また、年金記録問題に一定の目途がつくまでの間、役員報酬を減額する措置を実施している。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事M	2,083	2	0	H29.12.31	1.0	※
理事N	3,979	4	0	H29.12.31	1.0	※
理事O	2,683	2	9	H29.12.31	1.0	※
理事P	1,852	2	0	H29.12.31	1.0	※
監事C	3,607	4	0	H29.12.31	1.0	※

注:「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

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	該当なし
理事M	日本年金機構の非常勤理事から構成する業績評価委員会における審議の結果、業績勘案率は1.0とされた。業績勘案率は、当理事の在任期間中における機構の評価結果から算出されている。
理事N	日本年金機構の非常勤理事から構成する業績評価委員会における審議の結果、業績勘案率は1.0とされた。業績勘案率は、当理事の在任期間中における機構の評価結果から算出されている。
理事O	日本年金機構の非常勤理事から構成する業績評価委員会における審議の結果、業績勘案率は1.0とされた。業績勘案率は、当理事の在任期間中における機構の評価結果から算出されている。
理事P	日本年金機構の非常勤理事から構成する業績評価委員会における審議の結果、業績勘案率は1.0とされた。業績勘案率は、当理事の在任期間中における機構の評価結果から算出されている。
監事C	日本年金機構の非常勤理事から構成する業績評価委員会における審議の結果、業績勘案率は1.0とされた。業績勘案率は、当理事の在任期間中における機構の評価結果から算出されている。

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人が導入している業績給の仕組み(勤勉手当に差を設ける)については、今後も継続する予定。

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

当法人の職員給与の支給基準は、国家公務員の給与水準の動向や社会一般の情勢等を考慮して定めることとしている。

(参考) 日本年金機構法第22条第2項及び第3項

- 2 機構は、職員の給与及び退職手当の支給の基準を定め、これを厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 3 前項の給与及び退職手当の支給の基準は、機構の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。

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。)

当法人においては、能力・実績本位の人材登用の観点から人事評価の結果を昇給・昇格に的確に反映し、年功による昇格は排している。評価が悪い場合は、昇給しない、降給又は降格する仕組みを導入している。

また、管理職へ昇格させる者は、管理職登用試験を受け候補者名簿に登載された者の中から登用している。

成果を上げた職員を適正に処遇し、職員のモチベーションを向上させるため、賞与に占める期末手当(固定分)の支給割合を縮小し、人事評価が反映される勤勉手当(査定分)の支給割合を拡大している。

③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

職員の給与は、日本年金機構給与規程に則り、基本給及び諸手当(職責手当、地域調整手当、単身赴任手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日出勤手当及び深夜勤務手当)、日本年金機構職員賞与規程に則り、期末手当、勤勉手当及び業績手当としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+扶養手当+地域調整手当+役職等段階別加算額+管理職加算額)にその期ごとに定める割合を乗じ、さらに賞与対象期間におけるその者の在籍期間に応じた割合を乗じた額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(基本給+地域調整手当+役職等段階別加算額+管理職加算額)にその期ごとに定める割合を乗じ、さらに賞与対象期間におけるその者の在籍期間に応じた割合を乗じた額としている。

業績手当は、勤勉手当の予算の一部を利用し、事業実績の結果が高い拠点に勤務する職員に1万円程度を支給している。

なお、平成30年度における改正は次のとおり。

- ・平成30年4月実施分(異動保障の見直し)
- ・平成30年10月実施分(ア.住居手当の見直し、イ.日割り計算の見直し)
- ・人事院勧告による見直し(ア.基本給月額の上上げ(平均0.2%)、イ.賞与の支給月数の引上げ(年間0.05ヶ月分))

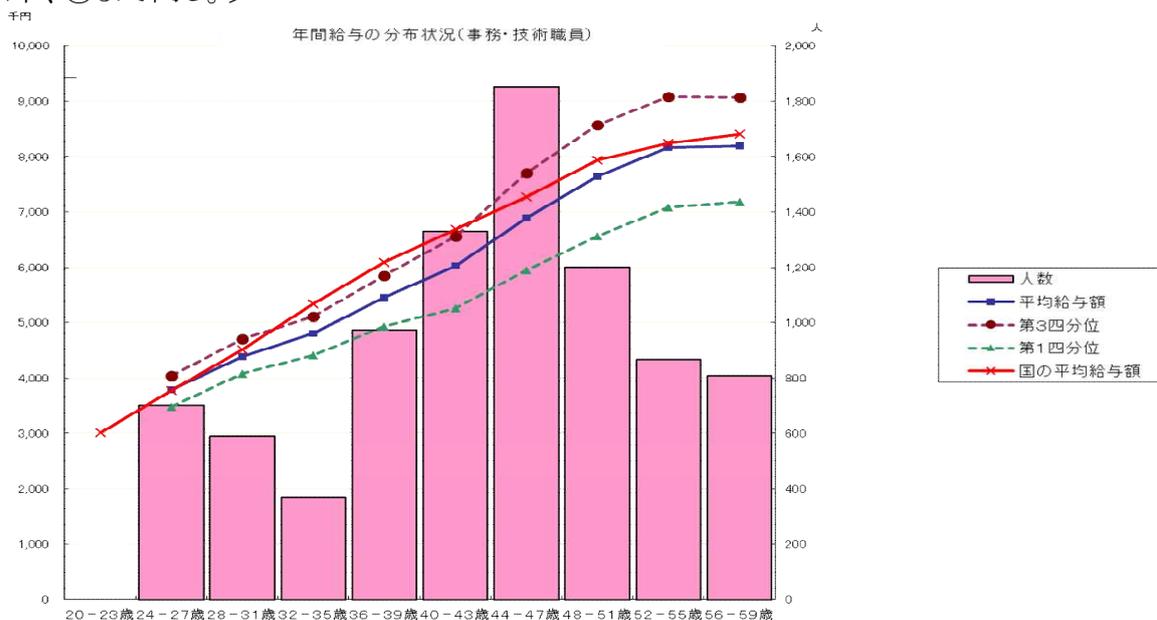
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成30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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	8,693	43.8	6,583	4,888	142	1,695
事務・技術	8,693	43.8	6,583	4,888	142	1,695
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
再任用職員	310	62.7	3,901	3,432	144	469
事務・技術	310	62.7	3,901	3,432	144	469
非常勤職員	4,529	50.9	2,887	2,557	118	330
事務・技術	4,529	50.9	2,887	2,557	118	330

注: 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。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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、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
	人	歳	千円	千円
代表的職位 ・本部グループ長 ・本部一般職群(S1・S2)	184	54.8	10,317	13,354～7,900
	446	29.9	4,503	6,616～3,021

④ 賞与(平成30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)	% 44.5	% 47.3	% 46.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 55.5	% 52.7	% 54.0
	最高～最低	% 61.6～40.1	% 59.0～36.7	% 60.3～40.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.5	% 55.5	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.5	% 44.5	% 45.5
	最高～最低	% 60.2～34.9	% 55.2～33.6	% 57.3～35.2

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 94.8 ・年齢・地域勘案 96.1 ・年齢・学歴勘案 94.9 ・年齢・地域・学歴勘案 96.5
国に比べて給与水準 が高くなっている理由	国家公務員より低い水準である。
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 100%】 (国からの財政支出額296,111百万円、支出予算の総額296,111百万円：平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合31%(常勤職員数8,693名中2,694名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合60%(常勤職員数8,693名中5,203名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合38%】 (支出総額266,416百万円、給与等支給総額101,194百万円：平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成30年度における数値は、国家公務員よりも低い水準である。 当法人は、国から委任・委託を受けて業務を行っているため、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は100%となっている。 大卒以上の高学歴者の割合は60%となっているが、国と比較し、学歴勘案の指数は100を下回っている状態である。 また、平成29年度決算における支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合は、38%となっているが、給与水準が国と比べて低いことから、直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員より低い水準となっている。</p>
講ずる措置	引き続き、国家公務員の給与水準の動向や社会一般の情勢を踏まえ、必要に応じ、効率化を図っていく。

○比較対象職員の状況

・事務・技術

2①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の8,693人
8,693人の平均年齢43.8歳、平均年間給与額6,583千円

4 モデル給与

<p>(扶養親族がない場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 22歳(大卒初任給) 月額 180,700円 年間給与 2,962,000円 ○ 35歳(本部一般職) 月額 300,480円 年間給与 4,925,000円 ○ 50歳(本部管理職) 月額 510,480円 年間給与 8,243,000円 <p>※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給</p>
--

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

<p>年功序列を排した能力・実績本位の人材登用や給与体系の確立、人事評価に基づく賞与及び昇給の査定幅の拡大など、成果を上げた職員を適正に処遇するため、今後も引き続き行っていく予定である。</p>

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成30年度	平成29年度	比較増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 100,765,802	千円 101,193,924	千円 △428,122	% △0.4
退職手当支給額 (B)	千円 5,216,788	千円 6,891,294	千円 △1,674,506	% △24.3
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,766,226	千円 1,957,310	千円 △191,084	% △9.8
福利厚生費 (D)	千円 16,560,161	千円 16,166,522	千円 393,639	% 2.4
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 124,308,977	千円 126,209,050	千円 △1,900,073	% △1.5

注：中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

退職手当について、平成29年度末に定年退職した正規職員数が平成28年度末と比較して減少している。

「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、平成30年2月に役員退職手当規程を改正した。役員に関して退職者一律で平成30年1月1日から調整率83.7/100を適用している。

当機構については、政府の社会保険庁改革の一環として、閣議決定された「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本方針」において、当面の業務に必要な人員がすでに決定されていることから、総人件費改革の削減対象法人とはされていない。

Ⅳ その他

特になし