

# 様式 1 公表されるべき事項

## 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(令和7年度)

### 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 令和7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。)

令和7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(令和5年度)を踏まえ決定した割合を乗じた額を支給した。

また、令和7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(令和6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籍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令和7年度における改定内容

###### 法人の長

役員の報酬は、本俸、企画調整手当、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(995,000円)、企画調整手当、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おいては100分の66.25を乗じ、12月に支給する場合においては100分の68.75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、令和7年度では国家公務員指定職の改定に準拠して、ア. 本俸月額の引上げ(31,000円)、イ. 企画調整手当の新設(31,000円)、ウ. 自動車等使用者の通勤手当の引上げ、エ. 期末手当及び勤勉手当の支給月数の引上げ(それぞれ年間0.025月分)を実施した。

## 理事

役員の報酬は、本俸、企画調整手当、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(748,000円～908,000円)、企画調整手当、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おいては100分の66.25を乗じ、12月に支給する場合においては100分の68.75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、令和7年度では国家公務員指定職の改定に準拠して、ア. 本俸月額の引上げ(22,000円～27,000円)、イ. 企画調整手当の新設(31,000円)、ウ. 自動車等使用者の通勤手当の引上げ、エ. 期末手当及び勤勉手当の支給月数の引上げ(それぞれ年間0.025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35,700円(月の勤務が10日を超える場合は357,000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、令和7年度では国家公務員の委員、顧問、参与等の手当の改定に準拠して、勤務1日当たりの手当額の引上げ(1,000円)を実施した。

## 監事

役員の報酬は、本俸、企画調整手当、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(693,000円)、企画調整手当、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おいては100分の66.25を乗じ、12月に支給する場合においては100分の68.75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、令和7年度では国家公務員指定職の改定に準拠して、ア. 本俸月額の引上げ(20,000円)、イ. 企画調整手当の新設(31,000円)、ウ. 自動車等使用者の通勤手当の引上げ、エ. 期末手当及び勤勉手当の支給月数の引上げ(それぞれ年間0.025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35,700円(月の勤務が10日を超える場合は357,000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、令和7年度では国家公務員の委員、顧問、参与等の手当の改定に準拠して、勤務1日当たりの手当額の引上げ(1,000円)を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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	
A法人の長	20,417	11,599	6,467	2,320 31 (地域) (企画調整)			
A理事	14,596	7,929	4,988	1,586 93 (地域) (通勤)		12月31日	*
B理事	3,124	2,476	122	495 31 (地域) (企画調整)	1月1日		*
C理事	13,035	7,011	4,588	1,402 34 (地域) (通勤)		12月31日	※
D理事	13,126	7,011	4,588	1,402 125 (地域) (通勤)		12月31日	※
E理事	16,893	9,371	5,436	1,874 181 31 (地域) (通勤) (企画調整)		3月31日	◇
F理事	16,879	9,371	5,436	1,874 167 31 (地域) (通勤) (企画調整)			※
G理事	17,650	9,371	5,253	1,874 521 600 31 (地域) (住居) (単身赴任) (企画調整)			※
H理事	13,001	7,011	4,588	1,402 (地域)		12月31日	※
I理事	16,910	9,371	5,436	1,874 198 31 (地域) (通勤) (企画調整)			◇
J理事	3,595	2,360	732	472 31 (地域) (企画調整)	1月1日		※
K理事	3,669	2,360	751	472 55 31 (地域) (住居) (企画調整)	1月1日		※
L理事	3,748	2,360	749	472 6 130 31 (地域) (通勤) (住居) (企画調整)	1月1日		※
M理事 (非常勤)	357	356	0	1 (通勤)			
N理事 (非常勤)	321	320	0	1 (通勤)			
O理事 (非常勤)	393	392	0	1 (通勤)			
P理事 (非常勤)	312	312	0	0		12月31日	
Q理事 (非常勤)	72	71	0	1 (通勤)	1月1日		

A監事	千円 14,660	千円 8,096	千円 4,587	千円 1,619 ( 地域 ) 327 ( 通勤 ) 31 ( 企画調整)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,486	千円 1,424	千円 0	千円 62 ( 通勤 )			

注1:「地域」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注2:「企画調整」とは、国家公務員の本府省業務調整手当に準じたものであって、日本年金機構本部に在勤する役員に支給しているものである。

注3:「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 役員の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。

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。

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。

##### 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。

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。

#### 【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の報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員の報酬及び機構の業務実績等を考慮して定められている。

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が実施されている。

4 役員の退職手当の支給状況(令和7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	該当者なし					
監事	該当者なし					

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	該当なし
監事	該当なし

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であ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等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

職員の給与は、日本年金機構職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(職責手当、企画調整手当、地域調整手当、広域異動手当、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、業績手当及び新卒採用者一時金としている。

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+広域異動手当+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+広域異動手当+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各期5千円程度を支給している。

新卒採用者一時金は、期末手当及び勤勉手当の予算の一部を利用し、採用直後の賞与が支給されない新卒採用者に一律の金額を支給している。

#### ④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

##### 【令和7年4月1日施行】

- 一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて、以下の通り見直し。
  - ・G3級の初号俸及び最高号俸の金額を改定(548,400円～566,800円→550,800円～580,600円)
  - ・地域調整手当の級地区分を7級地から5級地に再編し、支給割合を設定(基本給、職責手当及び扶養手当の月額合計額の20、16、15、12、10、6、3%に相当する額→20、16、12、8、4%に相当する額。ただし令和7年度中は経過措置として、引下げは最大1ポイントまで、引上げは0ポイントから4ポイントまで。)
  - ・広域異動者の負担軽減を目的とした異動保障の支給割合見直し(3年間5割→3年間6割)
  - ・扶養手当の見直し(配偶者に係る扶養手当を廃止し子に係る扶養手当を増額。ただし、令和7年度中は経過措置として、配偶者に係る扶養手当は3,500円引下げ(G1級は廃止)、子に係る扶養手当は1,500円引上げ。)
  - ・通勤手当の支給額上限見直し(上限額を150,000円に引上げ)

○役職定年後の処遇の見直し(職責手当を支給せず、時間外勤務手当等を支給)

##### 【令和8年2月1日施行】

- 令和7年人事院勧告による見直し(ア. 基本給月額の引上げ(国家公務員の改定額の範囲内(平均改定率3.3%))、イ. 企画調整手当の引上げ及び支給対象職員の追加、ウ. 自動車等使用者の通勤手当の引上げ、エ. 期末手当及び勤勉手当の支給月数の引上げ(それぞれ年間0.025月分))

## 2 職員給与の支給状況等

### ① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 11,261人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 8,796人

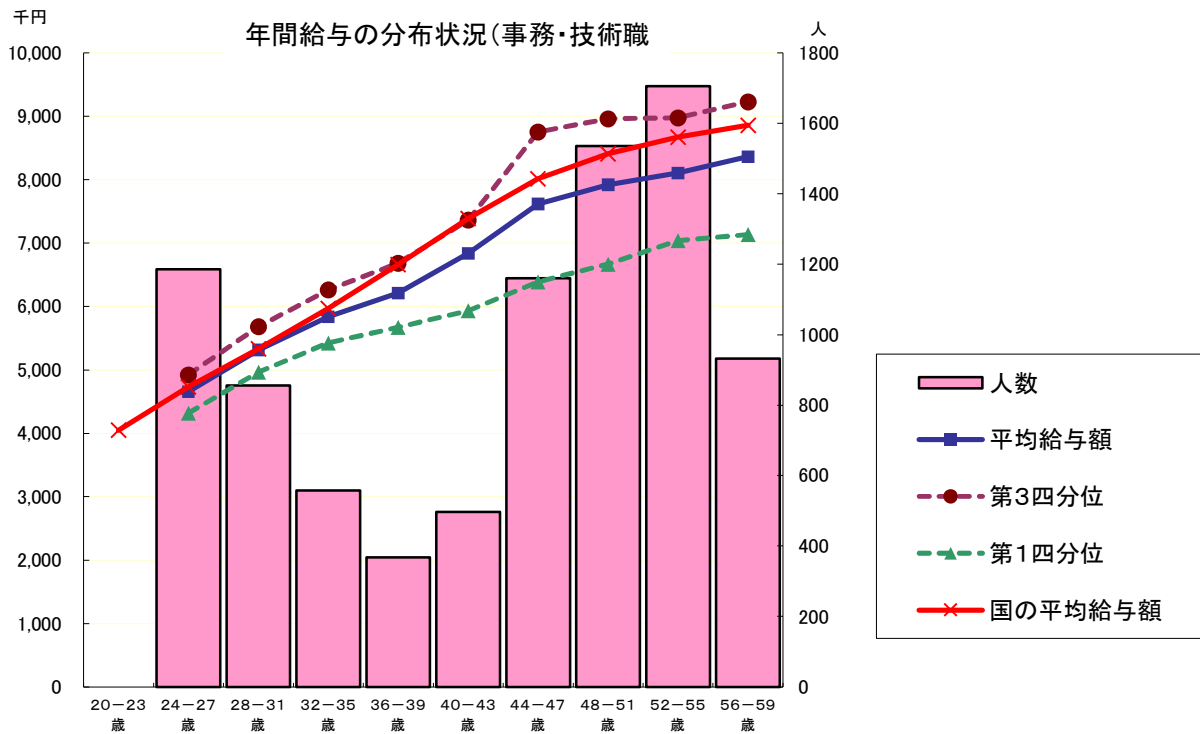
### ② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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 8,796	歳 43.9	千円 7,161	千円 5,239	千円 155	千円 1,922
事務・技術	人 8,796	歳 43.9	千円 7,161	千円 5,239	千円 155	千円 1,922
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	人 441	歳 62.9	千円 4,859	千円 3,560	千円 150	千円 1,299
事務・技術	人 441	歳 62.9	千円 4,859	千円 3,560	千円 150	千円 1,299
非常勤職員	人 5,714	歳 53.5	千円 3,445	千円 2,600	千円 114	千円 845
事務・技術	人 5,714	歳 53.5	千円 3,445	千円 2,600	千円 114	千円 845

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1:②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:「20-23歳」については該当がないため記載していない。

④ 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 ・本部部長・グループ長等 (M2・M3)	217	54.0	11,106	14,116～8,442
・本部一般職群(S1・S2)	809	29.5	5,388	7,258～3,902

⑤ 賞与(令和7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)	%	%	%
		42.0	44.1	43.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	63.9～42.9	61.8～41.3	62.6～44.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		49.9	52.2	51.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	63.9～38.5	61.4～37.1	62.6～37.8

### 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"> <li>・年齢勘案 95.0</li> <li>・年齢・地域勘案 96.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 94.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 96.5</li> </ul>
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373,171百万円、支出予算の総額373,171百万円:令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の割合31.4%(常勤職員数8,796名中2,766名)】</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合71.5%(常勤職員数8,796名中6,291名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合37%】 (支出総額305,079百万円、給与等支給総額112,201百万円:令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 令和7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。 大学卒以上の高学歴者の割合は71.5%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、令和6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、37%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8,796人

8,796人の平均年齢43.9歳、平均年間給与額7,161千円

### 4 モデル給与

<p>(扶養親族がない場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 22歳(大学卒初任給) 月額 232,000円 年間給与 3,849,000円</li> <li>○ 35歳(本部一般職) 月額 343,200円 年間給与 5,666,000円</li> <li>○ 50歳(本部管理職) 月額 558,880円 年間給与 9,023,000円</li> </ul> <p>※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円、子1人につき11,500円)を支給</p> <p>※ 配偶者に係る扶養手当はM3級以下職員に支給</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	令和6年度		令和7年度		比較増減△減	
	千円	千円	千円	千円	千円	%
給与、報酬等支給総額 (A)	112,201,138	117,676,513	5,475,375			4.9
退職手当支給額 (B)	6,560,115	6,567,811	7,696			0.1
非常勤役職員等給与 (C)	1,038,245	996,451	△41,794			△4.0
福利厚生費 (D)	18,125,308	18,995,256	869,948			4.8
最広義人件費 (A+B+C+D)	137,924,806	144,236,031	6,311,225			4.6

#### 総人件費について参考となる事項

退職手当について、令和7年度末に定年退職した正規職員数は、令和6年度末と比較して減少したが、定年退職以外の退職者数は令和6年度と比較して増加した。

「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、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 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の定年年齢は60歳である。

### Ⅴ その他

特になし。