

国立研究開発法人情報通信研究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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

情報通信研究機構は、通信総合研究所(国立研究所)と通信・放送機構(認可法人)が統合して発足した法人で、情報通信分野を専門とする公的研究機関として、最先端の研究開発の実施及びその成果の社会への還元、情報通信に関する産業の振興等を業務としている。

役員報酬の支給水準を検討するに当たっては、「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)に基づく、各府省の事務次官の給与の範囲内とされたい旨の主務大臣からの要請にも鑑み、法人の長の報酬月額にあつては、事務次官の俸給である給与法指定職俸給表8号俸の範囲内、その他の役員にあつては、法人の長を補佐し、組織の業務を掌理するという点から、職務の困難及び責任に類似性があると考えられる外局の次長級である指定職俸給表3号俸の範囲内とし、職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものである。また、年間報酬額について、以下を参考とした。

- ① 事務次官年間報酬額 22,652千円(平成26年度人事院勧告参考資料より)
- ② 外局の次長級年間報酬額 15,769千円(平成26年度俸給月額を基に独自に試算)

② 平成26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。)

特別手当の額について理事長が各役員の業績に応じ、増額又は減額を決定している。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給(1,198,000円以内)に特別調整手当(本給の12%)、通勤手当(支給要件に該当する場合)を加算して支給している。特別手当についても、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給、特別調整手当の月額、本給に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整額の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に業務の実績を勘案し、理事長が個別に定める割合を乗じて得た額を基準として基準日(6月1日及び12月1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、55歳以上の役員については、職員に対する措置に準じ、月額、特別手当のいずれについても、100分の1.5を乗じて得た額を減じて支給することとしている。

平成26年度では、給与法指定職の給与改定に準拠し、交通用具利用者に係る通勤手当の改定(交通用具の使用距離の区分に応じて100円から7,100円までの幅で引き上げ)及び特別手当の支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給(834,000円以内)に特別調整手当(本給の12%)、通勤手当(支給要件に該当する場合)を加算して支給している。特別手当についても、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給、特別調整手当の月額、本給に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整額の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に業務の実績を勘案し、理事長が個別に定める割合を乗じて得た額を基準として基準日(6月1日及び12月1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、55歳以上の役員については、職員に対する措置に準じ、月額、特別手当のいずれについても、100分の1.5を乗じて得た額を減じて支給することとしている。

平成26年度では、給与法指定職の給与改定に準拠し、交通用具利用者に係る通勤手当の改定(交通用具の使用距離の区分に応じて100円から7,100円までの幅で引き上げ)及び特別手当の支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

該当なし

監事

役員報酬基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給(834,000円以内)に特別調整手当(本給の12%)、通勤手当(支給要件に該当する場合)を加算して支給している。特別手当についても、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給、特別調整手当の月額、本給に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整額の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に業務の実績を勘案し、理事長が個別に定める割合を乗じて得た額を基準として基準日(6月1日及び12月1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、55歳以上の役員については、職員に対する措置に準じ、月額、特別手当のいずれについても、100分の1.5を乗じて得た額を減じて支給することとしている。

平成26年度では、給与法指定職の給与改定に準拠し、交通用具利用者に係る通勤手当の改定(交通用具の使用距離の区分に応じて100円から7,100円までの幅で引き上げ)及び特別手当の支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬基準は、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、日額34,900円以内を支給することとしている。ただし、その者の業務の実績に応じ理事長が特に認める場合は、これを超えて定めることができることとしている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	19,598	12,470	5,632	1,496 (特別調整手当)			※
A理事	15,836	10,008	4,520	1,201 (特別調整手当) 107 (通勤手当)			◇
B理事	14,642	9,172	4,143	1,101 (特別調整手当) 226 (通勤手当)		平成27年3月31日	◇
C理事	14,570	9,172	4,143	1,101 (特別調整手当) 155 (通勤手当)			※
D理事	13,928	9,172	3,655	1,101 (特別調整手当)			※
E理事	15,119	9,858	3,928	1,183 (特別調整手当) 150 (通勤手当)			※
A監事	14,134	9,172	3,655	1,101 (特別調整手当) 205 (通勤手当)		平成27年3月31日	◇
B監事 (非常勤)	4,712	4,712	0	0	平成26年4月1日		

注1:「特別調整手当」は、東京都小金井市に在勤する役員に支給しているものである。

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。

注3:千円未満切り捨ての関係で、総額が内訳と合わない場合がある。

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

情報通信研究機構は、情報通信分野を専門とする公的研究機関として、最先端の研究開発の実施及びその成果の社会への還元、情報通信に関する産業の振興等、多岐にわたる業務を実施しつつ、情報通信分野の研究開発における産学官連携の中核的拠点としての役割を果たしているほか、海外機関との連携も進めている。

このような組織にあって、法人の長である理事長には、極めて高いマネジメント能力やリーダーシップ、優れた研究実績を有することが求められることから、当機構の理事長には、優れた研究者であって、大学や研究機関で長を経験した組織経営の実績を有する者が就任しており、このような人材を登用するためには、他の国立研究開発法人や国立大学法人の長と同等以上の処遇をする必要がある。

報酬額の設定の考え方はI-1-①で述べたとおり、事務次官の報酬を参考としつつ給与法の指定職俸給表の範囲内で職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものであるが、研究開発対象に比較的類似性がある国立研究開発法人(4法人)の長の平均報酬(平成25年度の公表値から、特例減額前の報酬額を独自に推計した値:19,636千円。通勤手当除く)との比較考慮も行っているほか、従業員数が同等規模である民間企業の役員の水準(28,030千円。平成26年度人事院勧告参考資料)を逸脱するものでもなく、報酬水準は妥当なものであると考えている。

理事

情報通信分野を専門として、世界最先端の研究開発を実施する情報通信研究機構において、理事長を補佐し、組織の業務を掌理する立場である理事には、情報通信研究分野に関する高度な知見を有し、十分な実績のある研究者、組織の管理運営等に関する高度の知識経験を有する者をもって充てる必要があり、それにふさわしい処遇が必要である。

報酬額の設定の考え方はI-1-①で述べたとおり、外局の次長級である給与法の指定職俸給表3号俸の範囲内で職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものであるが、研究開発対象に比較的類似性がある国立研究開発法人(4法人)の理事の平均報酬(平成25年度の公表値から、特例減額前の報酬額を独自に推計した値:15,946千円。通勤手当除く)との比較考慮も行っており、報酬水準は妥当なものであると考えている。

理事(非常勤)

該当なし

監事

監事は、主務大臣から任命された独立の機関として、情報通信研究機構の多岐にわたる業務を監査し、組織の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な機構の統治体制の確立に資する責務を負うものである。

その業務内容を踏まえれば、機構の実施業務に関するもののほか、企業統治や法令に関する十分な知識を有する者が充てられることとなることを踏まえ、報酬額の設定にあっては、理事に準じたものとし、外局の次長級である給与法の指定職俸給表3号俸の範囲内で職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものである。

研究開発対象に比較的類似性がある国立研究開発法人(4法人)の監事の平均報酬(平成25年度の公表値から、特例減額前の報酬額を独自に推計した値:13,808千円。通勤手当除く)との比較考慮も行っており、報酬水準は妥当なものであると考えている。

監事(非常勤)

非常勤の役員の報酬については、一般職給与法の非常勤である委員、顧問参与等の給与額に準じた日額としており、勤務形態や職務の責任の度合いの類似性が認められると考えられ、その報酬水準は妥当なものであると考えている。

【主務大臣の検証結果】

国家公務員との比較に加え、同規模の民間事業者の報酬水準との比較を行うなど、法人の報酬水準はおおむね適正であると考えられる。今後も引き続き、国立研究開発法人という特性を踏まえ、必要な人材の確保に向け、適正な報酬水準の維持に努めていきたい。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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					
監事 (非常勤)	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。

(人)

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	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

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

役員の実績の実績に応じ、理事長が各役員の特典手当(賞与)の額を増減できる仕組みとなっているが、いわゆる業績給は未導入である。今後、検討に向け、制度の研究を行う等してまいりたい。

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

職員給与の支給水準の設定に当たっては、当機構が国の機関を前身として設立された法人であること、法人の予算の大半が財政支出によっていることを踏まえ、国家公務員の給与体系に準拠した制度とし、事務・技術職員については、国家公務員の行政職俸給表(一)に、研究職員については、研究職俸給表に準拠した給与表を適用している。

また、例年の給与改定についても、国家公務員に準拠した給与制度の維持のため、人事院勧告に基づく給与法の改定に準じた給与改定を実施してきている。

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。)

個人業績評価を実施し、その結果を勤勉手当及び昇格審査に反映している。

・勤勉手当(年2回):支出総額の設定は国と同様であるが、上位査定を国より増やして3段階とし、よりきめ細かく評価結果を反映できるようにしている。

・昇格(年1回):在級中の全期間の評価結果を考慮して、上位級への昇格を決定している。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

情報通信研究機構パーマナント職員給与規程に則り、本給及び諸手当(職責手当、扶養手当、地域手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、資格手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、深夜労働手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、在勤手当、裁量労働調整額及び一時金)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額)に、本給及びこれに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額に職員の職務の級等に応じて定める割合を乗じて得た額(管理監督者のうち細則に定める者にあつては、その額に、本給に細則に定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額)に、6月に支給する場合にあつては、100分の122.5(特定幹部職員にあつては100分の102.5)、12月に支給する場合にあつては100分の137.5(特定幹部職員にあつては100分の117.5)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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本給及びこれに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額)に、本給及びこれに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額に職員の職務の級等に応じて定める割合を乗じて得た額(管理監督者のうち細則に定める者にあつては、その額に、本給に細則に定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額)に、職員の勤務期間及び勤務成績の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としている。

平成26年度においては、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定に準じ、①本給表(ベースアップ+0.3%)、②通勤手当(交通用具利用者に係る月額を、使用距離の区分に応じて100円から7,100円までの幅で引き上げ)、③勤勉手当(支給率を年0.15月分引上げ)の改定を実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

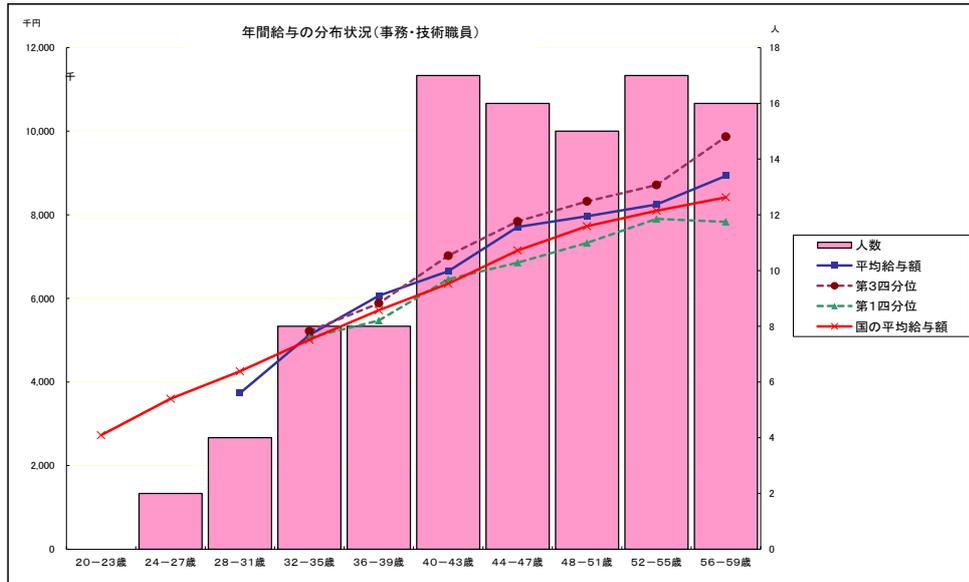
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 347	歳 47.6	千円 8,390	千円 6,258	千円 122	千円 2,132
事務・技術	人 103	歳 46.4	千円 7,427	千円 5,551	千円 139	千円 1,876
研究職種	人 244	歳 48.1	千円 8,797	千円 6,556	千円 116	千円 2,241
在外職員注1	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
非常勤職員	人 355	歳 45.2	千円 5,979	千円 5,947	千円 127	千円 32
事務・技術	人 131	歳 49.9	千円 5,580	千円 5,580	千円 148	千円 0
研究職種	人 174	歳 41.7	千円 7,028	千円 6,963	千円 116	千円 65
補助員注2	人 50	歳 45.1	千円 3,371	千円 3,371	千円 111	千円 0

注1:在外職員については、該当者が1人のため、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、人数以外は記載していない。

注2:「補助員」とは研究若しくは技術的な業務の補助的業務又は軽微かつ定常的な業務に従事する職員である。

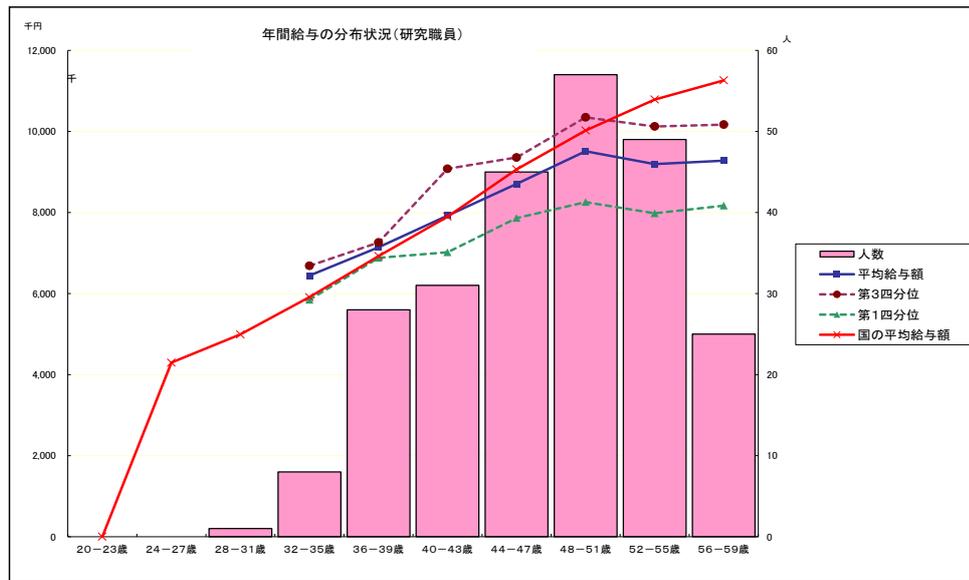
注3:任期付職員、再任用職員は該当者がいないため、記載欄を削除している。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔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1:①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2:個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、該当者が2名以下の24-27歳の区分については、平均給与額及び第1・第3四分位を、該当者が4名以下の28-31歳の区分については第1・第3四分位を、それぞれ表示



注:個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、該当者が2名以下の28-31歳の区分については、平均給与額及び第1・第3四分位を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(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
部長【注1】	3	55.2	10,974	—
課長	8	56.1	9,672	10,167～9,211
シニアマネージャー	5	54.1	9,430	10,222～8,712
プランニングマネージャー【注2】	1	—	—	—
グループリーダー/マネージャー	29	50.8	7,957	8,808～6,843
グループリーダー/マネージャー(地方)【注1】	4	48.8	7,488	—
課長補佐	5	54.9	7,824	7,935～7,645
係長	29	43.1	6,640	7,328～5,472
主任	10	35.2	5,362	5,867～5,063
係員	9	34.8	4,345	6,361～3,400

注1:該当者が4人以下のため、最高～最低額を記載していない。

注2:該当者が1人以下のため、平均年齢、平均給与額及び最高～最低額を記載していない。

注3:部長、課長、課長補佐、係長、主任及び係員のほか、職務の特性等を勘案し、法人の代表的職位として、シニアマネージャー、プランニングマネージャー、グループリーダー/マネージャー、同(地方)をそれぞれ掲げた。

(研究職員)

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
研究部長	26	51.3	11,313	12,646～8,832
研究課長	37	48.9	10,268	11,887～9,079
地方センター長/副室長(本部/地方)	5	44.5	9,237	11,059～7,465
プランニングマネージャー	12	46.4	8,697	9,879～5,875
グループリーダー/研究マネージャー	29	51.5	8,950	10,401～7,671
グループリーダー/研究マネージャー(地方)	9	46.9	8,607	10,070～7,399
主任研究員	123	47.2	7,648	9,942～6,114
研究員【注1】	3	31.8	5,316	—

注1:該当者が4人以下のため、最高～最低額を記載していない。

注2:研究部長、研究課長、主任研究員及び研究員のほか、職務の特性等を勘案し、法人の代表的職種として、地方センター長/副室長(本部/地方)、プランニングマネージャー、グループリーダー/研究マネージャー、同(地方)をそれぞれ掲げた。

④ 賞与(平成26年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(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)	%	%	%
		61.8	59.7	60.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.2	40.3	39.3
	最高～最低	46.1～34.4	47.3～36.1	46.7～35.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.4	62.6	63.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.6	37.4	36.6
	最高～最低	43.0～33.6	42.9～35.5	40.2～34.7

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		59.7	58.3	59.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.3	41.7	41.0
	最高～最低	52.3～33.8	50.8～35.8	49.4～34.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.6	62.7	63.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.4	37.3	36.4
	最高～最低	43.0～33.4	43.9～35.4	40.9～34.5

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 104.2 ・年齢・地域勘案 107.2 ・年齢・学歴勘案 104.4 ・年齢・地域・学歴勘案 107.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>事務・技術職員の対国家公務員(行政職(一))の比較指標(年齢勘案)が高くなっている要因は、大部分の職員が都市部(東京都小金井市)を勤務地としているため、地域手当の平均支給率が国家公務員(行政職(一))全体の平均と比較して高くなることによると考えられる。なお、地域を勘案した場合の指数が高くなるのは、大多数の職員が勤務する小金井市の比較対象である国の4級地に所在する官署は、比較的小規模な支所・事務所等が多く、役職者の職務の級や人数が大規模官署に比べて低くなっていることによるものではないかと考えている。なお、当機構の本部が比較的大規模官署が集中する1級地に所在するものと仮定して独自に試算したところ、年齢・地域勘案指数は95.7、年齢・地域・学歴勘案指数は97.4となった。</p>
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 92.9%】 (国からの財政支出額 33,844,799千円、支出予算の総額 36,423,642千円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 57,923,566,894円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 22.3%】 (常勤事務・技術職員121名中27名(平成27年4月1日現在))</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 47.9%】 (常勤事務・技術職員121名中58名(平成27年4月1日現在))</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 10.8%】 (支出総額34,659,191千円、給与・報酬等支給総額3,732,978千円(平成26年度))</p> <p>(法人の検証結果) 国立研究機関から法人化した機関であり、大部分が国からの財政支出となっていることに鑑み、従来から給与制度は国家公務員に準拠したものとしており、平成26年度においても人事院勧告に基づく国の給与改定に準じた措置を講じ、国家公務員に準拠した給与制度を維持している。 なお、累積欠損額の多くは、基盤技術研究円滑化法に基づく民間基盤技術研究促進制度によるものであり、当該制度は、政府出資金を民間企業へ委託費として支出し、委託先での事業化に伴う売上納付がなされるまでの間は欠損金として計上される仕組みとなっていることによるものである。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の給与水準は国に準じており、また、指数は100を上回っているものの昨年と同水準である。法人では指数を100程度を念頭に人件費の適正管理を行っていくこととしており、引き続きその推移を注視していく。</p>

研究職員

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 92.9 ・年齢・地域勘案 99.3 ・年齢・学歴勘案 94.2 ・年齢・地域・学歴勘案 100.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>地域を勘案した指数は99.3であるが、それに学歴の要素を加味すると100.5と高くなるのは、調査対象者244名のうち、225名が大卒者区分として集計されているが、その大半の200名が大学院修了者であり、調査対象者の82%に及んでいる。一方、比較対象とされる研究職俸給表の適用を受ける国家公務員の大学院修了者の割合は73.9%(注)となっており、大学院修了者の割合が国より高いことが要因となっているものと考えている。なお、大学院修了者のうち137名が博士課程修了者である。 (注)人事院 平成25年度年度報告書より</p>
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 92.9%】 (国からの財政支出額 33,844,799千円、支出予算の総額 36,423,642千円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 57,923,566,894円(平成25年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果) 国立研究機関から法人化した機関であり、大部分が国からの財政支出となっていることに鑑み、従来から給与制度は国家公務員に準拠したものとしており、平成26年度においても人事院勧告に基づく国の給与改定に準じた措置を講じ、国家公務員に準拠した給与制度を維持している。 なお、累積欠損額の多くは、基盤技術研究円滑化法に基づく民間基盤技術研究促進制度によるものであり、当該制度は、政府出資金を民間企業へ委託費として支出し、委託先での事業化に伴う売上納付がなされるまでの間は欠損金として計上される仕組みとなっていることによるものである。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の給与水準は国に準じており、指数はほぼ100を下回っている。法人では指数を100程度を念頭に人件費の適正管理を行っていくこととしており、引き続きその推移を注視していく。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 163,600円 年間給与 2,950,035円
- 35歳(本部主任、配偶者、子1人)
月額 323,344円 年間給与 5,228,264円
- 45歳(本部グループリーダー、配偶者、子2人)
月額 464,800円 年間給与 7,449,030円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績は、勤勉手当及び昇格に反映される仕組みとしているが、いわゆる業績給は未導入である。今後、検討に向け、制度の研究を行う等してまいりたい。

III 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,771,950	千円 3,396,823	千円 3,341,922	千円 3,732,978
退職手当支給額 (B)	千円 274,355	千円 344,614	千円 206,543	千円 351,695
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,517,361	千円 3,916,825	千円 3,797,241	千円 4,278,805
福利厚生費 (D)	千円 774,613	千円 811,685	千円 853,242	千円 954,881
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,338,279	千円 8,469,947	千円 8,198,948	千円 9,318,359

注: 附属明細書の人件費は、受託経費に係る人件費を完成基準にて計上しているため、本表の給与、報酬等支給総額等の数字とは一致しない。

総人件費について参考となる事項

対前年度比増減要因について

① 給与、報酬等支給総額(前年度比391,056千円(11.7%)の増)
国家公務員の給与法の臨時特例(減額)に準じた措置(注)が平成25年度末で終了したことに伴う増、平成26年度の国家公務員に準拠した給与改定(基本給及び賞与の増額改定等)に伴う増が主な要因

② 最広義人件費(前年度比1,119,411千円(13.7%)の増)
・ 退職者の増に伴う退職手当支給総額の増
・ 常勤職員に準じ実施していた、国家公務員の臨時特例(減額)に準じた措置が平成25年度末で終了したことに伴う非常勤役職員等給与の増
・ 非常勤職員等給与に連動した法定福利費の増加に伴う福利厚生費の増
以上が主な要因

(注) 給与法の臨時特例(減額)に準じた措置(平成26年3月31日までの間)
・ 本給月額の減額(役員: △9.77%、職員: 職務の級に応じ、△9.77%、△7.77%、△4.77%)
・ 特別手当及び期末手当の減額(△9.77%)
・ 職責手当の減額(△10%)

「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26年7月1日から以下の措置を講ずることとした。

・ 国家公務員退職手当法において、官民の支給水準の均衡を図るために設けられている「調整率」の段階的引き下げに準じた措置として、役員、職員ともに100分の92であった調整率を100分の87に引き下げた。

IV その他

特になし

独立行政法人統計センターの役職員の報酬・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

独立行政法人通則法第52条第3項の規定に基づき、「一般職の職員の給与に関する法律」(以下「給与法」という。)の適用を受ける国家公務員の給与水準を参酌し、各役員の職務に応じた支給基準を設定している。

② 平成26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。)

期末特別手当について、総務省独立行政法人評価委員会の業績評価の結果に応じ、支給額を増額又は減額することができる仕組みを導入している。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

○役員報酬基準の内容

独立行政法人統計センター役員報酬規程(以下「役員報酬規程」という。)に則っており、理事長の報酬は、俸給(月額984,000円)、地域手当(18%)、期末特別手当(国の期末手当及び勤勉手当に相当(算出式は以下のとおり))から構成されている。

・期末特別手当(年額)算出式

基礎額(俸給月額+地域手当+(俸給月額+地域手当)×20/100+俸給月額×25/100)×300/100×在職期間割合

○平成26年度における改定内容

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(以下「給与特例法」という。)に準じ、減額支給措置(俸給月額、地域手当及び期末特別手当に係る減額(△9.77%))を終了するとともに「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律(平成27年法律第105号)」による給与改定に準じ、期末特別手当の支給割合を年間2.85月から3.00月に改定。

理事

○役員報酬基準の内容

役員報酬規程に則っており、理事の報酬は、俸給(月額776,000円)、地域手当(18%)、期末特別手当(国の期末手当及び勤勉手当に相当(算出式は法人の長と同様))から構成されている。

○平成26年度における改定内容

法人の長と同様

理事(非常勤)

非常勤役員手当として、日額を支給しており、平成26年度は、給与特例法に準じ、減額支給措置(日額△3,400円)を終了した。

監事(非常勤)

非常勤役員手当として、日額を支給しており、平成26年度は、給与特例法に準じ、減額支給措置(日額△3,400円)を終了した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	19,031	11,808	4,918	2,125 (地域手当) 179 (通勤手当)		3月31日	*
A理事	15,049	9,312	3,878	1,676 (地域手当) 182 (通勤手当)		3月31日	
B理事	15,041	9,312	3,878	1,676 (地域手当) 174 (通勤手当)		3月31日	◇
C理事 (非常勤)	1,954	1,954		()			
A監事 (非常勤)	2,443	2,443				3月31日	
B監事 (非常勤)	2,826	2,826				3月31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。

注3:端数処理の関係上、総額と内訳が一致しない場合がある。

注4:「地域手当」とは、統計センターの所在する地域における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手当である。

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

当法人は、国勢調査等の製表、これに必要な統計技術の研究等を一体的に行い、統計の信頼性の確保及び統計技術の向上に資することを目的としており、理事長は、当法人の基本的な経営方針を立案し、総務大臣の求める年度目標及びその達成のための事業計画に基づき、法人全体の運営管理業務を総理するという重大な責務を負っている。

また、当法人は行政執行法人(平成26年度以前は特定独立行政法人)であり、役員 の身分は国家公務員であることから、役員報酬規程は、「一般職の職員の給与に関する法律」(以下「給与法」という。)に準拠した報酬体系としており、法人の長である理事長の報酬水準については、その職責に鑑み、妥当であると考えます。

理事

当法人は、国勢調査等の製表、これに必要な統計技術の研究を一体的に行い、統計の信頼性の確保及び統計技術の向上に資することを目的としており、理事は、理事長を補佐するとともに、法人運営業務を掌理し、その責任の一端を担う重責を負っている。

また、当法人は行政執行法人であり、役員 の身分は国家公務員であることから、役員報酬規程は、給与法に準拠した報酬体系としており、理事の報酬水準については、その職責に鑑み、妥当であると考えます。

理事(非常勤)

当法人は行政執行法人であり、役員 の身分は国家公務員であることから、報酬は、給与法第22条に準拠し、職務や経歴を勘案した日額単価としており、報酬水準については、妥当であると考えます。

監事(非常勤)

監事は、当法人が行う業務全般の監査を的確に遂行し、中立性・公平性を担保して監査業務を遂行するという責務を担っている。

また、当法人は行政執行法人であり、役員 の身分は国家公務員であることから、報酬は、給与法第22条に準拠し、職務や経歴を勘案した日額単価としており、報酬水準については、妥当であると考えます。

【主務大臣の検証結果】

統計センターは行政執行法人であり、役員身分は国家公務員であることから、報酬は、給与法に準拠した報酬体系としており、報酬水準については、妥当であるとする。

4 役員退職手当の支給状況(平成26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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
理事B	該当者なし				
理事A (非常勤)	支給対象外				
監事A (非常勤)	支給対象外				
監事B (非常勤)	支給対象外				

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。

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	
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	支給対象外
監事A (非常勤)	支給対象外
監事B (非常勤)	支給対象外

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

現在導入している業績給の仕組みを継続する。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

独立行政法人通則法第57条第3項の規定に基づき、給与法の適用を受ける国家公務員の給与等を参酌し、行政執行法人として適正な給与水準を定める。
また、給与法の適用を受ける国家公務員と同様に、職務の複雑、困難及び責任の度等に基づき俸給表に定める職務の級を設定している。

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。)

統計センターは行政執行法人であり、職員の身分は国家公務員であることから、給与法に準拠した給与体系としている。このため、国の職員と同様、昇給及び勤勉手当において、人事評価制度の業績評価等の結果を踏まえつつ職員の勤務成績を的確に反映する。
なお、給与への具体的な反映方法については以下のとおりである。
・昇給:昇給の区分を5段階(A~E)設け、職員の勤務成績を適切に反映。
・勤勉手当:直近の業績評価の結果を踏まえつつ職員の勤務成績に応じ、150/100(特定幹部職員にあっては190/100)を超えない範囲内において成績率を決定。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

○給与制度の内容

国の給与法を参酌して定めた独立行政法人統計センター職員給与規程(以下、「職員給与規程」)に則っており、給与は俸給及び諸手当(地域手当、扶養手当、職責手当、通勤手当、住居手当、期末手当、勤勉手当等)から構成されている。

○平成26年度における主な改定内容

人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定を踏まえ、以下のとおり職員給与規程を改正した。

- ・俸給表の改定を行い、俸給月額を平均0.3%引上げ[4月期から適用]
- ・勤勉手当に係る支給割合を年間1.35月から1.5月へ改定[12月期適用]
- ・平成27年1月の昇給を1号俸抑制[平成27年1月期適用]

なお、上記のほか、平成26年4月1日現在で45歳未満の職員のうち、平成19~21年に昇給抑制を受けた職員の号俸を年齢及び昇給抑制回数に応じて1号俸上位に調整した。[4月期適用]

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26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 505	歳 41.1	千円 6,355	千円 4,774	千円 200	千円 1,581
事務・技術	人 501	歳 41.0	千円 6,357	千円 4,775	千円 200	千円 1,582
技能職種	人 4	歳 51.8	千円 6,078	千円 4,669	千円 231	千円 1,409

再任用職員	人 8	歳 62.4	千円 4,697	千円 3,983	千円 194	千円 714
事務・技術	人 8	歳 62.4	千円 4,697	千円 3,983	千円 194	千円 714

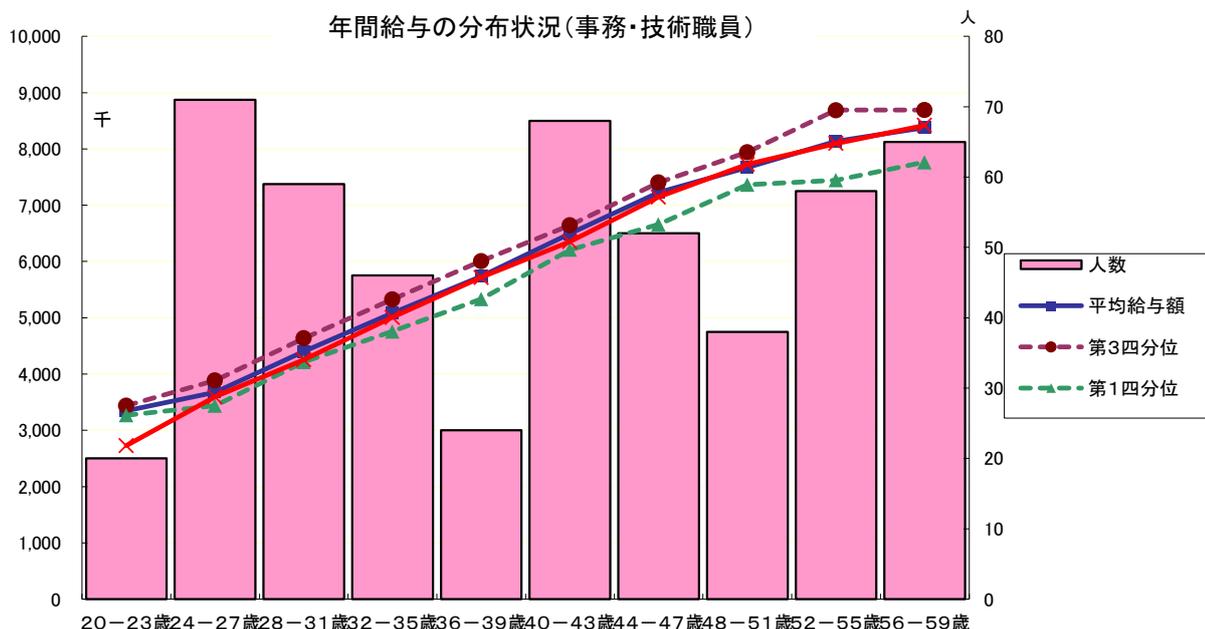
非常勤職員	人 20	歳 41.1	千円 2,656	千円 2,203	千円 181	千円 453
事務・技術	人 20	歳 41.1	千円 2,656	千円 2,203	千円 181	千円 453

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: 「在外職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。

注3: 「任期付職員」については該当者が1名のため、平均年齢及び年間給与額(平均)を記載していない。

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部部長	4	59.3	11,372	-
・本部課長	23	56.2	9,661	10,986～8,145
・本部課長補佐	92	53.7	8,058	9,066～7,339
・本部係長	231	43.1	6,436	7,979～4,424
・本部係員	151	27.4	3,901	4,881～2,881

注:本部部長については、該当者が4名のため、最高・最低給与額を記載していない。

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
		59.6	57.8	58.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	40.4	42.2	41.3	
	最高～最低	48.0～33.9	49.2～34.0	47.9～34.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		63.9	61.8	62.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	36.1	38.2	37.2	
	最高～最低	40.5～32.4	42.7～34.5	41.7～33.5

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 101.4 ・年齢・地域勘案 89.1 ・年齢・学歴勘案 103.2 ・年齢・地域・学歴勘案 92.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	年齢・地域勘案の対国家公務員指数が89.1であることから、当法人の所在地が東京都新宿区(特別区)であり、地域手当支給割合が国と比較して高いことが影響している。
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 89.9%】 (国からの財政支出額 8,631百万円、支出予算の総額 9,597百万円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 4.8%(常勤職員数681名中33名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 20.1%(常勤職員数681名中137名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 51.5%】 (支出総額 9,015百万円、給与・報酬等支給総額 4,639百万円：平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 統計センターは行政執行法人であり、職員の身分は国家公務員であることから、職員給与規程は国の給与法に準拠した給与体系としており、職員の給与水準については適切であると考え。 (主務大臣の検証結果) 対国家公務員の指数(年齢勘案)は101.4、年齢・学歴勘案は103.2と100を超えているが、年齢・地域・学歴勘案では92.8となっており、概ね国家公務員と同水準であると考え。今後も、国家公務員の給与水準の推移に注視しつつ、国家公務員の給与改正に合わせ改正を行っているか等、適正な給与水準の維持に努めているかを注視していく。</p>
講ずる措置	当法人は、行政執行法人として、給与法に準拠した給与体系としており、今後の給与改定についても、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定に準拠した措置を講じるなど、適正な給与水準の維持に努めていく。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 174,200円 年間給与 2,794,000円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人)
月額 349,192円 年間給与 5,627,000円
- 45歳(本部課長代理、配偶者・子2人)
月額 495,640円 年間給与 7,986,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現在導入している業績給の仕組みを継続する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,295,379	千円 4,639,193
退職手当支給額 (B)	千円 680,889	千円 612,158
非常勤役職員等給与 (C)	千円 519,175	千円 633,629
福利厚生費 (D)	千円 603,046	千円 669,732
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,098,489	千円 6,554,712

注：中期目標管理法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

- ・給与、報酬等支給総額は、対前年度比8.0%増加しているが、主な要因は、常勤職員数の減少による減額分を給与特例法に準じた減額支給措置の終了による増額分が大きく上回ったことによるものである。
- ・最広義人件費は、対前年度比7.5%増加しているが、主な要因として、常勤職員数が減少したことや退職者数が前年度より減少したことにより人件費が減額となる要因はあったものの、①給与特例法に準じた減額支給措置の終了による給与等支給総額の増額分や②年度途中に期間業務職員を集中して採用したことによる非常勤役職員等給与支給額の増額分がそれを上回ったことによるものである。

- ・「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）に基づく「国家公務員退職手当法」（昭和28年法律第182号）一部改正の内容を踏まえ、平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。（役員について）

- ・退職手当の支給水準を引き下げするため、「独立行政法人統計センター役員退職手当支給規程」（統計センター規程第18号）の改正（平成24年12月28日）を実施した。

概要：役員の退職手当について、算出額に以下の割合を乗じた額に段階的に引き下げた。

平成25年1月1日～平成25年9月30日 98/100

平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100

平成26年7月1日以降 87/100

（職員について）

- ・職員の退職手当について、算出額に以下の割合を乗じた額に段階的に引き下げた。

平成25年1月1日～平成25年9月30日 98/100

平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100

平成26年7月1日以降 87/100

Ⅳ その他

特になし。

独立行政法人郵便貯金・簡易生命保険管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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人における役員俸給月額については、一般職の職員の給与に関する法律の指定職の俸給に準じて設定した上限額の範囲内において、理事長が定めることになっています。

また、賞与についても、職務実績に応じ、増額又は減額することができることになっています。当法人の長の報酬については、その職責を踏まえ、国の指定職俸給表(7号俸)の範囲内としつつ、その者の経験等を考慮して決定しています。

平成26年度は「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)を踏まえ、役職員の人件費(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。)を、平成23年度の役員交代による影響を補正した人件費実績額の99.77%以下(△0.23%以上)とすることを目標として設定しました。

② 平成26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26年度においては、賞与について増額又は減額の措置は行っていません。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

理事

監事

役員(非常勤監事を除く。)の報酬は、俸給、特別調整手当、通勤手当及び賞与で構成されています。月額については、独立行政法人郵便貯金・簡易生命保険管理機構役員報酬規程(平成19年規程第6号)に則り、俸給月額に特別調整手当の月額(俸給月額に100分の12を乗じて得た額)を加算して算出しています。

賞与の額については、それぞれの基準日現在(退職し、又は死亡した役員にあっては、退職し、又は死亡した日現在)において当該役員の受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額を基礎として、「一般職の職員の給与に関する法律」(昭和25年法律第95号)第19条の4及び第19条の7の規定に準じて算定した額を支給します。

平成26年度は、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」(平成26年法律第105号)による給与改定を踏まえ、賞与の改定(年間0.15ヶ月分の引き上げ。)を実施しています。

(俸給月額)

- ・理事長 1, 129, 000円以内で理事長が別に定める額
- ・理事 834, 000円以内で理事長が別に定める額
- ・監事 776, 000円以内で理事長が別に定める額

監事
(非常勤)

非常勤監事の報酬は、非常勤役員手当のみであり、勤務1日につき、
34,900円以内で理事長が別に定める額としています。
※ 平成26年度における改定はありません。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	20,965	13,548	5,578	1,625 (特別調整手当) 214 (通勤手当)			
A理事	14,435	9,312	3,834	1,117 (特別調整手当) 172 (通勤手当)			◇
A監事	14,489	9,312	3,834	1,117 (特別調整手当) 226 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,884	1,884		()			

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。

注3:「特別調整手当」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す。

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

当法人の使命は、郵政民営化に伴い日本郵政公社から承継された郵便貯金及び簡易生命保険の契約を適切かつ確実に管理するとともに、これらに係る債務を確実に履行することにあります。

そうした組織にあつて、当法人の長には、そのミッションとして、当法人の基本的な運営方針を立案し、総務大臣の定める中期目標及びその達成のための中期計画に基づき、法人全体の運営管理業務を総理することが求められます。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と類似する他機関と同程度の待遇をする必要がありますが、これら他機関の長の平均報酬(22百万円)と比較し、検証した結果、当法人の長の報酬水準は妥当であると考えています。

また、当法人の長の報酬水準は、その職責を踏まえ、国の指定職俸給表(7号俸)の範囲内としつつ、その者の経験等を考慮して決定していることから、政府の方針にも合致しており、妥当であると考えています。

理事

当法人の理事は、理事長を補佐し、当法人の業務を掌理することが求められています。

上記のような人材を登用するためには、当法人と類似する他機関と同程度の待遇をする必要がありますが、これら他機関の理事等の平均報酬(17百万円)と比較し、検証した結果、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考えています。

また、当法人の理事の報酬については、その職責を踏まえ、国の指定職俸給表(3号俸)の範囲内としつつ、その者の経験等を考慮して決定していることから、当法人の理事の報酬水準は政府の方針に合致しており、妥当であると考えています。

監事

当法人の監事は、そのミッションとして、独立行政法人通則法等の関係法令に基づき、法人の業務全般の監査を行い、その結果を踏まえ、必要があると認められるときは、理事長又は総務大臣に意見を提出することが求められます。

上記のような人材を登用するためには、当法人と類似する他機関と同程度の待遇をする必要がありますが、これら他機関の監事等の平均報酬(15百万円)と比較し、検証した結果、当法人の監事の報酬水準は妥当であると考えています。

また、当法人の監事の報酬については、その職責を踏まえ、国の指定職俸給表(2号俸)の範囲内としつつ、その者の経験等を考慮して決定していることから、当法人の監事の報酬水準は政府の方針に合致しており、妥当であると考えています。

監事(非常勤)

当法人の監事(非常勤)は、そのミッションとして、独立行政法人通則法等の関係法令に基づき、法人の業務全般の監査を行い、その結果を踏まえ、必要があると認められるときは、理事長又は総務大臣に意見を提出することが求められます。

当法人の監事(非常勤)の報酬については、その職責を踏まえ、国の非常勤職員の給与(34,900円)の範囲内としつつ、その者の経験等を考慮して決定していることから、当法人の監事(非常勤)の報酬水準は政府の方針に合致しており、妥当であると考えています。

【主務大臣の検証結果】

役員の報酬については、国家公務員の給与に準じた水準にされており、当該法人と類似する他機関の平均報酬と比較してもその平均報酬内となっている。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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A	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (非常勤)	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。

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A	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人の役員(非常勤監事を除く。)に係る賞与の額において、理事長は、その者の職務実績に応じて、これを増額し、又は減額することができます。

また、退職手当の額は、在職期間1月につき、退職し、又は解任された日におけるその者の俸給月額に100分の12.5の割合を乗じて得た額を基準とし、これに総務省独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た金額に100分の87を乗じて得た額としています。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

中期計画において、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、削減目標を設定し、国家公務員に準じた人件費改革に取り組むこととしています。

平成26年度は「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)を踏まえ、役職員の人件費(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。)を、平成23年度の役員交代による影響を補正した人件費実績額の99.77%以下(△0.23%以上)とすることを目標として設定しました。

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。)

職員の発揮した能率又は職員の勤務成績については、理事長が人事評価を実施し、評定に基づき、勤務成績の優良な職員に対しては、昇給の加算及び賞与の支給額の基礎となる成績率の加算をすることにより、給与へ反映します。

俸給については、勤務成績が「優良」又は「特に優良」である職員に対して昇給の加算を行います。

また、賞与のうち勤勉手当(査定分)については、勤務成績が「優良」又は「特に優良」である職員に対しては、成績率につき、100分の20又は100分の30を加算します。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人郵便貯金・簡易生命保険管理機構職員給与規程(平成19年規程第7号)に則り、職員の給与は、基本給及び諸手当(扶養手当、通勤手当、住居手当、調整手当、管理職手当、超過勤務手当、祝日給、夜勤手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当及び賞与)としています。

平成26年度は、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」(平成26年法律第105号)による給与改定を踏まえ、基本給表の改定(平均0.2%の引き上げ。)及び賞与の改定(年間0.15ヶ月分の引き上げ。)を実施しています。

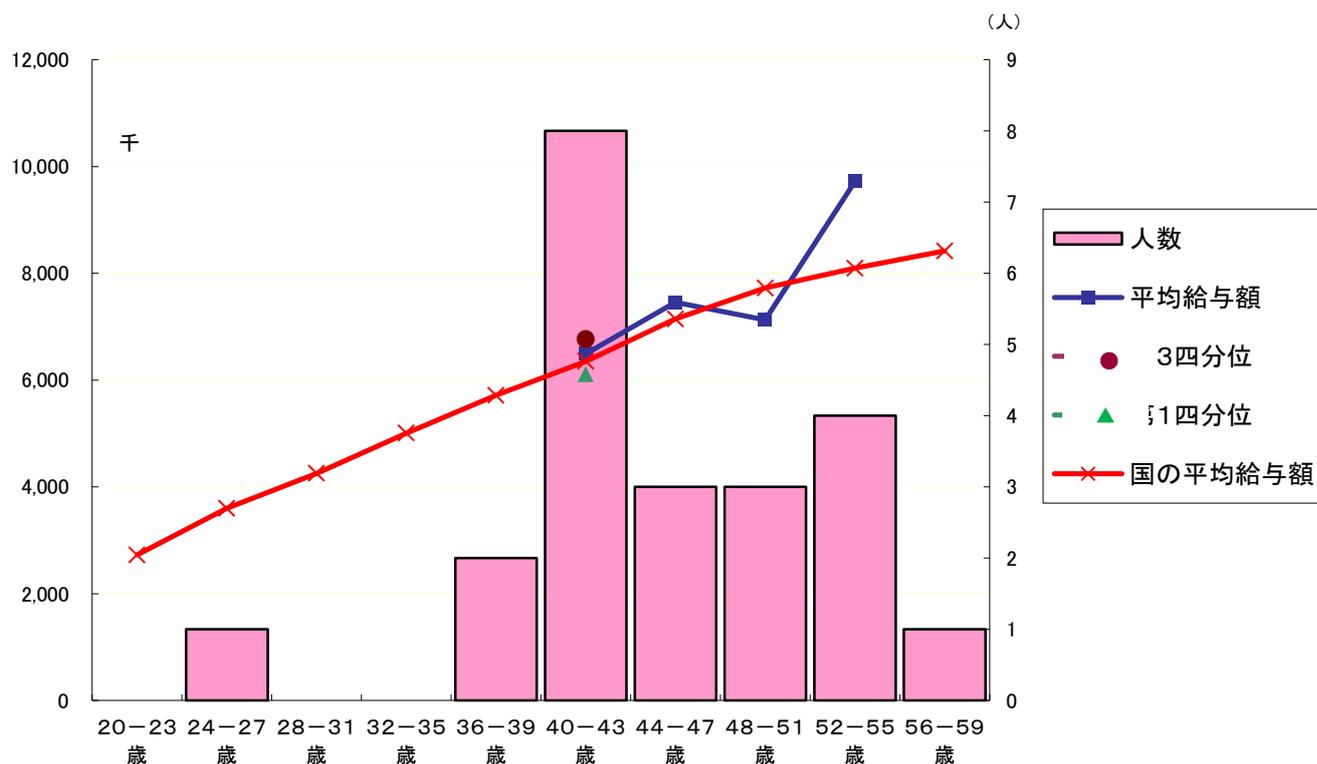
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26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 22	歳 45.5	千円 7,407	千円 5,453	千円 158	千円 1,954
事務・技術	人 22	歳 45.5	千円 7,407	千円 5,453	千円 158	千円 1,954

注:該当のない職員区分(在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員及び職種)の欄は省略しました。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いています。以下、④まで同じ。

注2:該当者が4人以下の年齢層については、四分位を示す点は表示していません。

注3:該当者が2人以下の年齢層については、平均給与額を示す点は表示していません。

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				
・本部部長	1	—	—	—
・本部課長	4	54.0	9,838	10,194 ～ 9,262
・本部係長	4	44.5	7,222	7,919 ～ 6,765
・本部主任	10	42.3	6,454	7,396 ～ 5,515
・本部係員	3	43.5	4,401	—

注1:本部部長については、該当者が1人のため、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、「人員」欄以外は記載していません。

注2:本部係員については、該当者が3人のため、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、年間給与額の「最高～最低」欄は記載していません。

④ 賞与(平成26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)	% 19.1	% 43.0	% 31.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 80.9	% 57.0	% 68.6
	最高～最低	% 83.9 ～78.4	% 60.2 ～50.9	% 69.8 ～66.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 100	% 42.8	% 69.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	% 57.2	% 30.9
	最高～最低	～	% 60.4 ～55.1	% 33.7 ～29.0

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 105.4 ・年齢・地域勘案 90.9 ・年齢・学歴勘案 104.9 ・年齢・地域・学歴勘案 91.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人の給与水準は、対国家公務員(行政職(一))指数が105.4となっています。</p> <p>これは、在勤地域が東京都特別区(港区)1箇所のみである当法人と地域手当未支給地を含む全国の平均で算出された国家公務員とで比較された指数となっているためです。</p> <p>当法人と同じ地域(東京都特別区)に勤務する国家公務員に限定して比較した指数である「年齢・地域勘案指数」及び「年齢・地域・学歴勘案指数」は、それぞれ90.9及び91.8となっています。</p>
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 0%】</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 23.7%(常勤職員数38名中9名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 63.2%(常勤職員数38名中24名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.0031%】 (支出総額 12,004,560,860千円、給与・報酬等支給総額 370,427千円:支出総額は平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>当法人は、郵便貯金管理業務及び簡易生命保険管理業務の一部を株式会社ゆうちょ銀行及び株式会社かんぽ生命保険に委託しており、委託業務の適正な遂行を確保するために、これらの委託先等との間で調整、協議、折衝、指導等を行っています。この調整等は多岐にわたる上、一定の権限等を有する職員が対応する必要があること等から、各部、各課等に管理職を配置しているものです。また、そのような対応ができる人材を確保してきた結果として、大卒以上の高学歴者の割合が63.2%となっているものです。人件費については、年度計画において、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、削減目標を設定し、国家公務員に準じた人件費改革に取り組んでおり、平成23年度の役員交代による影響を補正した人件費実績額の99.77%以下(△0.23%以上)とすることを目標とし、取り組んだ結果、98.46%(△1.54%)と目標を上回る削減を達成しました。</p> <p>これらのことから、当法人の給与水準は、適正なものであると考えています。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>対国家公務員(行政職(一))の指数が105.4と100を超過しているが、年齢・地域・学歴勘案の指数は91.8となっている。年齢、所在地及び業務内容を踏まえた人員配置を考慮すると適正な水準と言える。現在、法人においては国家公務員に準じた人件費改革に取り組んでいるところ、当該取組について、引き続き注視していく。</p>
講ずる措置	<p>当法人の給与水準は、年齢・地域・学歴勘案の対国家公務員指数が、91.8となっています。</p> <p>引き続き年齢・地域・学歴勘案の対国家公務員指数を100以下とすることを目標に、国家公務員の給与改定が行われる場合にはこれに時期及び水準を合わせて給与改定を行うこと等により、適正な給与水準の維持に努めていくこととします。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 199,020円 年間給与 2,929,076円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 346,860円 年間給与 5,639,401円
- 45歳(課長、配偶者・子2人)
月額 449,680円 年間給与 7,225,602円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については、下記の仕組みを導入しています。

- 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績については、理事長が人事評価を実施し、評定に基づき、勤務成績の優良な職員に対しては、昇給の加算及び賞与の支給額の基礎となる成績率の加算をすることにより、給与へ反映します。
- 俸給については、勤務成績が「優良」又は「特に優良」である職員に対して昇給の加算を行います。
- 賞与のうち勤勉手当(査定分)については、勤務成績が「優良」又は「特に優良」である職員に対しては、成績率につき、100分の20又は100分の30を加算します。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 338,179	千円 340,877	千円 370,427
退職手当支給額 (B)	千円 -	千円 -	千円 -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 19,464	千円 18,397	千円 18,159
福利厚生費 (D)	千円 77,167	千円 64,150	千円 68,327
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 434,810	千円 423,424	千円 456,913

注: 給与、報酬等支給総額が、財務諸表の付属明細書「役員及び職員の給与明細」の数字と一致しません。財務諸表については、賞与の基準期間の途中で人事異動(出向又は出向復帰)があったため、期間に応じて出向元が負担する負担金と当法人で支払った額を相殺しているためです。

総人件費について参考となる事項

- 「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」についての増減要因
 - ・ 「給与、報酬等支給総額」
「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)を踏まえた、給与の臨時特例(△9.77%)の終了、また、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」(平成26年法律第105号)による給与改定を踏まえた基本給表の改定(平均0.2%の引き上げ。)及び賞与の改定(年間0.15ヶ月分の引き上げ。)等に伴い、給与、報酬等支給総額は8.7%増加しました。
 - ・ 「退職手当支給額」
退職手当の支給はありません。
 - ・ 「福利厚生費」
法定福利費に係る事業主負担金率の引き上げ等に伴い、福利厚生費は6.5%増加しました。
 - ・ 「最広義人件費」
上記の理由等により、最広義人件費は7.9%増加しました。

Ⅳ その他

特になし