

# 様式 1 公表されるべき事項

## 独立行政法人平和祈念事業特別基金の役職員の報酬・給与等について

### 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

##### 平成22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については、総務省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、理事長がその者の職務実績に応じ、増減することができる制度となっている。

#### 役員報酬基準の改定内容

法人の長	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22年法律第53号)に合わせ、俸給月額を845,000円から843,000円に引き下げた。
理事	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22年法律第53号)に合わせ、俸給月額を743,000円から741,000円に引き下げた。
理事(非常勤)	該当なし
監事	該当なし
監事(非常勤)	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22年法律第53号)に合わせ、非常勤役員手当を日額35,200円から35,100円に引き下げた。

#### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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 (非常勤)	千円 1,809	千円 1,809	千円 0	千円 0 ( )		8月15日	
法人の長	千円 9,653	千円 6,362	千円 2,015	千円 1,145 (特別調整手当) 131 (通勤手当)	8月16日		
A理事	千円 4,562	千円 3,315	千円 520	千円 596 (特別調整手当) 131 (通勤手当)	4月1日	8月15日	
B理事	千円 8,433	千円 5,593	千円 1,783	千円 1,007 (特別調整手当) 50 (通勤手当)	8月16日		
A監事	千円	千円	千円	千円 ( )	該当なし		

B監事	千円	千円	千円	千円	( )	該当なし		
C監事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円	( )			
D監事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円	( )			
	490	490						
	527	527						

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にしている。

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ある。

### 3 役員退職手当の支給状況(平成22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	業績助案率	摘要	前職
	千円	年	月				
法人の長	3,710	2	11	21.11.30	1	在職期間中の業績が考慮され総務省独立行政法人評価委員会において業績助案率が左記のとおり決定された。	
理事A	2,786	2	6	22.3.31	1	在職期間中の業績が考慮され総務省独立行政法人評価委員会において業績助案率が左記のとおり決定された。	*
理事B						該当なし	
理事A (非常勤)						該当なし	
理事B (非常勤)						該当なし	
監事A						該当なし	
監事B						該当なし	
監事A (非常勤)						該当なし	
監事B (非常勤)						該当なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「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にしている。

## 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 人件費管理の基本方針

中期計画期間中において、中期計画に基づく人件費の適正な管理を行うとともに、業務の効率化を推進し、人件費の削減に努める。

#### 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

独立行政法人通則法第63条を基本とし、従来どおり人事院勧告に準拠して、国家公務員の給与構造改革に準じた給与体系の見直しを行っていく。

##### 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

独立行政法人平和祈念事業特別基金職員給与規程に基づき、1か年良好な成績で勤務した者を昇給させるとともに、職員の勤務成績に応じて支給する勤勉手当についても、その趣旨により職員の勤務成績がより一層的確に反映されるよう運用する。

#### (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
賞与・勤勉手当 (査定分)	勤勉手当の算定にあたっては、理事長が勤務成績に応じて個別にその都度定める成績率を乗ずることとしている。
俸給	1か年良好な成績で勤務した者を昇給させる。

#### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

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22年法律第53号)に合わせ、中高年齢層(40歳台以上)が受ける俸給月額を平均0.1%引き下げ、更に55歳を超える職員(6級以上の職員に限る)について、俸給月額の支給額を1.5%減額。また、12月期の期末手当を0.15月、勤勉手当を0.05月減額。

## 2 職員給与の支給状況

### 職種別支給状況

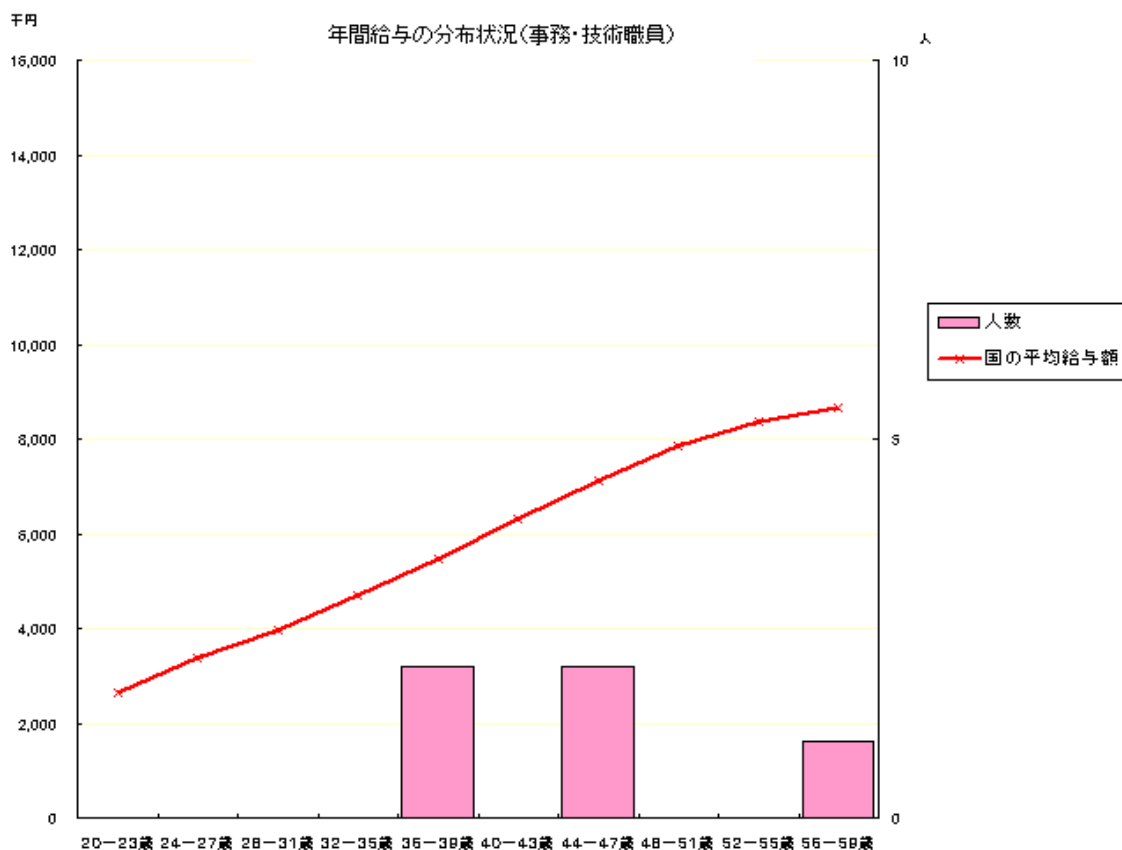
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	50.2	8,269	6,162	170	2,107
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	50.2	8,269	6,162	170	2,107

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	47.1	3,561	2,794	137	767
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	47.1	3,561	2,794	137	767

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:研究職種、医療職種等該当者がいない区分職種は表中から削除している。

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、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、ま  
まで同じ。
- 注2: 各年齢階層の該当者は2名以下の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  
平均給与については表示していない。
- 注3: 各年齢階層の該当者は4名以下のため、第1四分位、第3四分位は表示していない。
- 注4: 事務・技術職員7名であるが、2名は60歳以上のため表に記載していない。

(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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
部長	2	-	-	-	-
参事	1	-	-	-	-
副参事	1	-	-	-	-
上席主査	2	-	-	-	-
主査	1	-	-	-	-

注: 各職位はいずれも、2名以下のため、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  
平均年齢及び給与額については表示していない。

職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		部長	部長	部長	参事	参事
人員 (割合)	7人	1人 ( )%	1人 ( )%	2人 (28.6%)	1人 ( )%	1人 (14.3%)
年齢(最高 ~最低)		歳 ゝ	歳 ゝ	歳 ゝ	歳 ゝ	歳 ゝ
所定内給 与年額(最 高-最低)		千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ
年間給与 額(最高- 最低)		千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		副参事	上席主査	上席主査	主査	主査
人員 (割合)	1人	1人 (14.3%)	1人 ( )%	2人 (28.6%)	1人 (14.3%)	1人 ( )%
年齢(最高 ~最低)		歳 ゝ	歳 ゝ	歳 ゝ	歳 ゝ	歳 ゝ
所定内給 与年額(最 高-最低)		千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ
年間給与 額(最高- 最低)		千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ	千円 ゝ

注:各級はいずれも、2名以下のため、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「年齢(最高~最低)」以下の事項については表示していない。

賞与(平成22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)	% 57	% 61.4	% 59.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43	% 38.6	% 40.9
	最高～最低	34.9～48.8	31.9～42.2	33.4～45.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 66.7	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 33.3	% 34.1
	最高～最低	33.3～37	30.8～34.6	33.4～34.8

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)

对国家公務員(行政職(一))

109.0

対他法人(事務・技術職員)

103.6

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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

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 109.0								
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>94.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>108.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>95.8</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	94.9		学歴勘案	108.5		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	94.9							
	学歴勘案	108.5							
	地域・学歴勘案	95.8							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>対国家公務員の指数では109.0と100を超えているが、当基金は東京都新宿区に所在していることから、東京都特別区に在勤する者と比較した地域勘案では94.9、更に地域・学歴勘案では95.8となっており、概ね国家公務員と同水準であると考え。</p> <p>【主務大臣による検証結果】 法人の給与水準は、対国家公務員指数が109.0であるが、地域を勘案した指数では94.9となっており、適正な給与水準になっていると考えている。</p>								
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 2.0% (国からの財政支出額 354,407千円、支出予算の総額 17,626,000千円：平成22年度予算)</p>								
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成21年度決算) 【検証結果】 該当なし</p>								
講ずる措置	<p>対国家公務員の指数では109.0と100を超えているが、当基金は東京都新宿区に所在していることから、東京都特別区に在勤する者と比較した地域勘案では94.9、更に地域・学歴勘案では95.8となっており、概ね国家公務員と同水準であると考え。</p> <p>当基金は、調査対象職員が少数であるため個人的な状況に影響されやすいものの、東京都新宿区に所在することを考慮しつつ、引き続き適正な給与水準を維持したい。</p> <p>なお、平成23年度に見込まれる対国家公務員指数については、比較対象となる国家公務員の指数が不明なため、将来の具体的指数を予測することは困難ではあるが、引き続き、地域・学歴を考慮した指数についても今回同様、100以下となるよう努めることとしたい。</p> <p>給与水準の是正については、職員の多数を占める国家公務員からの出向者について関係省庁と調整することなどにより、年齢勘案で107、地域・学歴を考慮した指数が引き続き100.0以下になることを目標とし、期限は平成24年度末までの間としたい。</p>								

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 0.9%  
(平成22年度決算)

給与、報酬等支給総額 144,286千円  
支出総額 15,333,094千円

管理職割合 43% 3/7人

大卒者以上割合 43% 3/7人

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成 20年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 144,286	千円 166,409	千円 (%) 22,123 ( 13.3)	千円 (%) 36,304 ( 20.1)
退職手当支給額 (B)	千円 6,496	千円 1,034	千円 (%) 5,462 (528)	千円 (%) 4,049 ( 38.4)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 79,510	千円 111,549	千円 (%) 32,039 ( 28.7)	千円 (%) 125,428 ( 61.2)
福利厚生費 (D)	千円 29,789	千円 33,382	千円 (%) 3,593 ( 10.8)	千円 (%) 10,580 ( 26.2)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 260,081	千円 312,374	千円 (%) 52,293 ( 16.7)	千円 (%) 176,361 ( 40.4)

### 総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額が減少したのは、主な要因として国からの人事交流者の異動に伴い1名減となったためである。

また、22年6月支給の特別手当が、理事長は非常勤だったため支給せず、理事は4月就任のため、支給割合が小さかったことも減少要因となっている。

・退職手当支給額が増加したのは、前年度は職員1名であったのに対し、今年度は役員2名のためである。

・非常勤役職員等給与が減少した要因は、19年度から始まった特別記念事業に係る業務量減少に伴い、短期非常勤職員を減員したこと等によるものである。

・上記の結果、最広義人件費も減少したものである。

・「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006について」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、

中期目標: 国家公務員に準じた人件費削減を行い、必要最小限の人員で着実な取組を行う。また、給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。

中期計画: 平成17事業年度に対し平成18事業年度からの5年間で5%以上の削減を行う。このため、中期目標の期間の平成22年9月までの4年6月間において、平成17事業年度に対し4.5%以上削減する。また、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを進める。(今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。)

削減対象となる基準年度(平成17年度)の給与、報酬支給総額: 196,690千円



(人件費削減の場合)

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	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	196,690	200,828	197,891	180,590	166,409	144,286
人件費削減率 (%)		2.1	0.6	8.2	15.4	26.6
人件費削減率(補正值) (%)		2.1	0.1	8.9	13.7	23.4

【主務大臣による検証結果】

中期計画のとおり適正に実施されていると考える。

法人が必要と認める事項

特になし