

# 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

### 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 平成20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、理事長が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、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。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	国家公務員の給与改定に合わせ特別調整手当の支給率を俸給月額額の14%から16%に引き上げた。
理事	同上
理事(非常勤)	該当なし
監事	該当なし
監事(非常勤)	該当なし

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20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 16,669	千円 10,176	千円 4,664	千円 1,628 201 (特別調整手当) (通勤手当)			
A理事	千円 14,853	千円 8,940	千円 4,098	千円 1,430 385 (特別調整手当) (通勤手当)			*
B理事	千円	千円	千円	千円	該当なし		
C理事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円 ( )	該当なし		
D理事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円 ( )	該当なし		

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 718	千円 718	千円	千円	( )			
D監事 (非常勤)	千円 340	千円 340	千円	千円	( )		10月1日	
E監事 (非常勤)	千円 282	千円 282	千円	千円	( )	10月1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「\*」、該当がない場合は空欄。

「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20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	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当なし	
理事A	千円 5,159	年 月 4 0	19.9.30	1.0	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勘案率が左記のとおり決定された。	
理事B	千円	年 月			該当なし	
理事A (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
理事B (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事A	千円	年 月			該当なし	
監事B	千円	年 月			該当なし	
監事A (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事B (非常勤)	千円	年 月			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、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「\*」、該当がない場合は空欄。

## 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 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。

#### ② 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20年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与改定に合わせ特別都市手当の支給率を俸給月額、扶養手当及び役職手当の合計額の8.5%から10.0%に引き上げた。また、勤勉手当の支給月数1.5月分は変更ないが、6月の勤勉手当の支給月数を0.725月から0.75月へ、12月の勤勉手当の支給月数を0.775月から0.75月へ改定した。

## 2 職員給与の支給状況

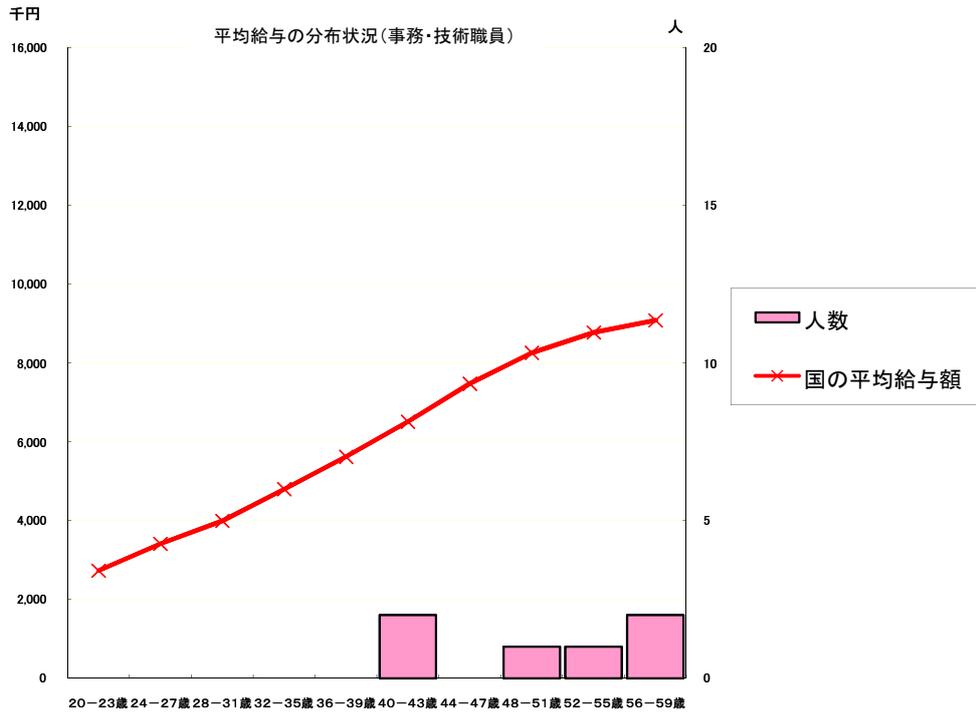
### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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 7	歳 52.2	千円 9,415	千円 6,807	千円 211	千円 2,608
事務・技術	人 7	歳 52.2	千円 9,415	千円 6,807	千円 211	千円 2,608
研究職種	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 8	歳 45.1	千円 3,594	千円 2,767	千円 128	千円 827
事務・技術	人 8	歳 45.1	千円 3,594	千円 2,767	千円 128	千円 827
研究職種	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円

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 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1: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2:代表的職位の該当者が4人以下のため第1・第3分位は記載していない。  
 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⑤まで同じ。

(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	人	歳	千円	千円	千円
参事	4	57.3	—	10,219	—
副参事	1	43.5	—	—	—
上席主査	2	46.5	—	—	—
主査			—	—	—

注:参事以外は、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年間給与については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成21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)	人 7	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 1 (14.3%)	人 3 (42.9%)
年齢(最高~最低)		歳	歳	歳	歳	64~48
所定内給与年額(最高~最低)		千円	千円	千円	千円	千円 7,639~ 5,836
年間給与額(最高~最低)		千円	千円	千円	千円	千円 10,701~ 8,053

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)		人 1 (14.3%)	人 1 (14.3%)	人 1 (14.3%)	人 (%)	人 (%)
年齢(最高 ～最低)		歳	歳	歳	歳	歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円	千円	千円	千円	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	千円	千円	千円	千円

注:6級以外における該当者は1名のため、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記載していない。

④ 賞与(平成20年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 63.2	% 64.3	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 35.7	% 36.2
	最高～最低	% 42.9～33.5	% 42.5～30.4	% 42.7～33.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.8	% 67.9	% 67.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.2	% 32.1	% 32.6
	最高～最低	% 34.0～32.1	% 33.4～31.0	% 33.4～32.0

⑤ 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))

116.9

対他法人(事務・技術職員)

110.0

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									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 116.9</p> <table border="1" data-bbox="603 331 997 421"> <tr> <td data-bbox="603 331 722 421">参考</td> <td data-bbox="722 331 882 360">地域勘案</td> <td data-bbox="882 331 997 360">103.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="722 360 882 389">学歴勘案</td> <td data-bbox="882 360 997 389">112.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="722 389 997 421">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="882 389 997 421">99.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	103.5		学歴勘案	112.1		地域・学歴勘案	99.1
参考	地域勘案	103.5								
	学歴勘案	112.1								
	地域・学歴勘案	99.1								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>当基金は東京都特別区のみ事務所が所在しており、首都圏に在勤する国家公務員の平均給与額と比較した当基金の対国家公務員の指数は103.5となっているものの、地域に学歴を考慮した指数では99.1となっている。これらの指数からみれば概ね国家公務員と同水準であると考えられる。年齢のみで高くなっている要因としては前述の東京都特別区のみ事務所があることに加え、職員定数が18人と少数であるために異動者の個人的な状況に影響を受けやすく、職員の多数(75%:12/16人)を占める国からの出向者の異動に伴い、職員個別の事情による諸手当の額が相対的に増えたことと考える。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 60.2% (国からの財政支出額 749,813千円、支出予算の総額 1,245,218千円：平成20年度予算) 【検証結果】 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 18.7% (給与、報酬等支給総額 180,590千円、支出総額 964,869千円：平成20年度決算) 予算の範囲内において適切に執行されたものと考えられる。なお、給与、報酬等支給総額は前年比8.7%の削減となっている。今後も適正な給与水準となるよう努める。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成19年度決算) 【検証結果】</p> <p>【管理職及び大卒者以上の高学歴者の割合等について】 管理職割合 57% 4/7人 大卒者以上割合 71.4% 5/7人 【検証結果】 前年調査時と比べると管理職割合が27%増加している。これは前年調査時と比べ、20年度の人事交流による異動に伴い対象者が代わったことに加え、対象人数が10人(管理職3人、一般職7人)から7人(管理職4人、一般職3人)と3人減少したことにより割合が高くなったものである。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>当基金は東京都特別区のみ事務所が所在しており、首都圏に在勤する国家公務員の平均給与額と比較した当基金の対国家公務員指数は103.5、さらに学歴を考慮すると99.1となり、これらの指数からみれば、概ね国家公務員と同水準であるものと考えられる。</p> <p>しかしながら年齢のみの指数では、116.9となり、前年と比べ1.1の増となっている。これは、当基金が東京都特別区のみ事務所が所在していること、職員が少数であるために異動者の個人的な状況に影響を受けやすく、20年度については、国からの出向者の異動に伴い、調査対象者が減り、管理職の割合が高くなったことが要因であるが、更に社会的に理解が得られる水準として適正かどうか検証し、必要に応じ適切な措置を講ずる。具体的に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としたい。</p> <p>なお、平成22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、将来の具体的な指数を予測することは困難ではあるが、地域を勘案した国家公務員の指数に対して100となるよう最大限努めるとともに地域・学歴を考慮した指数についても今回同様、引き続き100以下となるよう努めることとしたい。なお「独立行政法人平和祈念事業特別基金等に関する法律の廃止等に関する法律」により当基金は平成22年9月末までに解散することとされている。</p>									

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成15年度)からの増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 180,590	千円 197,891	千円 △ 17,301	(%) (△8.7)	千円 △23,617	(%) (△11.6)
退職手当支給額 (B)	千円 10,545	千円 2,724	千円 7,821	(%) (287.1)	千円 △24,207	(%) (△69.7)
非常勤役員等給与 (C)	千円 204,938	千円 171,238	千円 33,700	(%) (19.7)	千円 114,832	(%) (127.4)
福利厚生費 (D)	千円 40,369	千円 39,525	千円 844	(%) (2.1)	千円 849	(%) (2.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 436,442	千円 411,378	千円 25,064	(%) (6.1)	千円 67,857	(%) (18.4)

注：千円以下切捨ての関係で、総額が内訳とあわないものがある。

#### 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欠員が2名生じたことによる。

・退職手当支給額が増加したのは、前年度より3名多く支給したことによる。

・非常勤役員等給与が増加した要因は、19年度から始まった特別記念事業に係る業務量増大に伴い、短期非常勤職員を増員したこと等によるもので、その結果、最広義人件費も増加したものである。

・「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)及び「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

①中期目標：平成18事業年度以降の5年間に於いて、国家公務員に準じた人件費削減を行うこととし、中期目標の期間の平成20事業年度から平成22事業年度の2年6月間においても、着実な取組を行う。また給与と構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。

②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

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	196,690	200,828	197,891	180,590
人件費削減率 (%)		2.1	0.6	△8.2
人件費削減率(補正值) (%)		0	0.7	△8.9

### IV 法人が必要と認める事項

特になし