

# 様式 1 公表されるべき事項

別添

## 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19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	}	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18年法律第111号)に合わせ特別調整手当の支給率を俸給月額13%から14%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19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 15,977	千円 10,176	千円 4,258	千円 1,425 118 (特別調整手当) (通勤手当)			
A理事	千円 7,643	千円 4,788	千円 2,066	千円 670 119 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	*
B理事	千円 5,973	千円 4,523	千円 633	千円 625 192 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		*
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	千円	千円	千円	( )			
D監事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円	( )			
	605	605						
	680	680						

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「\*」、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19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
	千円	年	月				
法人の長	2,724	2	0	18.12.31	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勘案率が左記のとおり決定された。	
理事A	千円	年	月			該当なし	
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 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、外部委託の推進等により人員の削減を実施する。

#### 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19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7%から8.5%に引き上げた。また、扶養手当について、子にかかる支給月額を500円引き上げ(6,000円→6,500円)、さらに期末・勤勉手当の支給月数を4.45月分から4.5月分(12月勤勉0.725→0.775月、20年度からは6、12月とも0.75月)へ改定した。  
役職手当を職員の俸給月額に算定割合を乗じる定率制から定額制に改定  
俸給月額の20%→部長10、9、8級99,600円を超えない範囲で別に定める(87,900円)  
参事7級 93,800円、6級 88,100円  
俸給月額の8%→副参事5級 33,600円

## 2 職員給与の支給状況

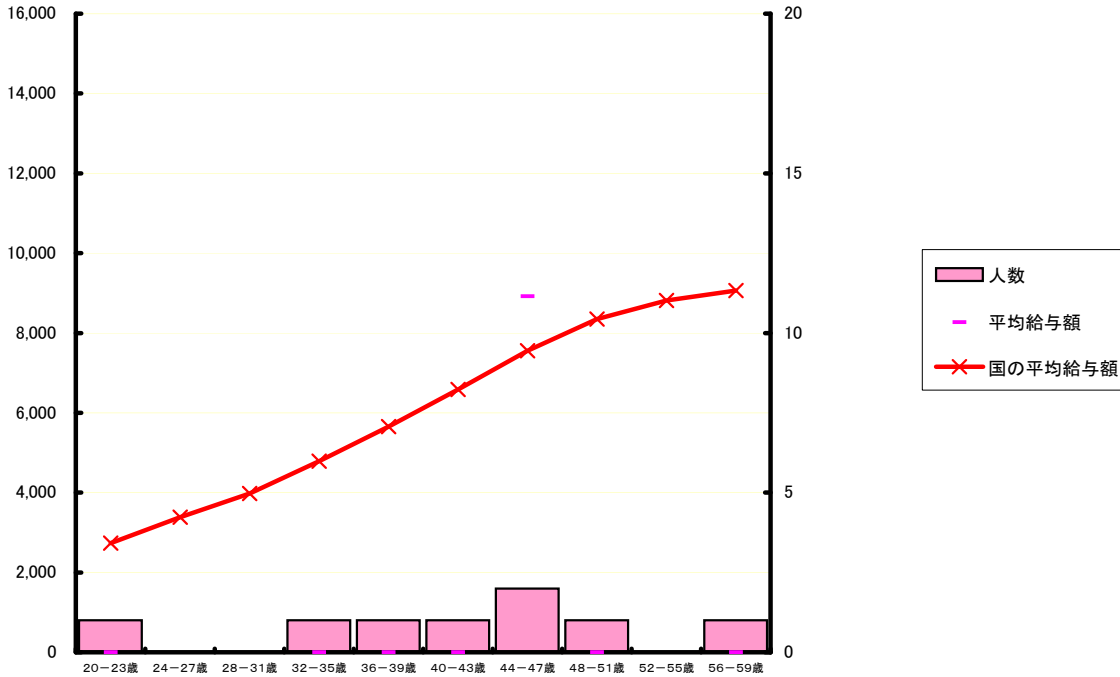
### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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	10人	46.7歳	千円 8,434	千円 6,139	千円 346	千円 2,295
事務・技術	10人	46.7歳	千円 8,434	千円 6,139	千円 346	千円 2,295
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
〇〇職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
〇〇職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	9人	40.2歳	千円 3,475	千円 2,671	千円 149	千円 804
事務・技術	9人	40.2歳	千円 3,475	千円 2,671	千円 149	千円 804
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
〇〇職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
〇〇職種	人	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:年齢44~47歳以外は、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年間給与については表示していない。  
 注:代表的職位の該当者が4人以下のため第1・第3分意は記載していない。  
 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	2	64.0	—	—	—
参事	1	58.5	—	—	—
副参事	4	46.5	—	8,887	—
上席主査	1	33.5	—	—	—
主査	2	30.5	—	—	—

注:副参事以外は、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20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)	10人 (%)	1人 (%)	2人 (20.0%)	1人 (10.0%)	1人 (%)	1人 (%)
年齢(最高~最低)						
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

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		副参事	副参事	上席主査	主査	主査
人員 (割合)		4人 (40.0%)	( )人 ( )%	1人 (10.0%)	1人 (10.0%)	1人 (10.0%)
年齢(最高 ～最低)		51～43 歳				
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,675～ 6,165 千円				
年間給与 額(最高～ 最低)		9,215～ 8,492 千円				

注:5級以外の各級における該当者は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「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19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)	% 56.3	% 57.4	% 56.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.7	% 42.6	% 43.1
	最高～最低	% 45.6～42.6	% 45.3～39.8	% 44.1～42.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 67.0	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 33.0	% 33.9
	最高～最低	% 38.5～32.6	% 35.7～30.8	% 36.2～32.7

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／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

対国家公務員(行政職(一)／研究職／医療職(一)／医療職(三))

115.8

対他法人(事務・技術職員／研究職員)

108.5

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 115.8								
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>102.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>112.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>99.5</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	102.2		学歴勘案	112.3		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	102.2							
	学歴勘案	112.3							
	地域・学歴勘案	99.5							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当基金は東京都特別区のみで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102.2となっており、さらに地域に学歴を考慮した指数では99.5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と考え。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で事務所があること、職員の多数を占める国からの人事交流者の異動に伴い、扶養手当、住居手当などの諸手当の額が相対的に増えたことと考える。								
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 60.3%                      (国からの財政支出額 849,087千円、支出予算の総額 1,408,855千円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>支出予算の総額のうち、人件費でみると予算額227,379千円に対して決算額227,368千円(99.9%の執行額)、支出予算の人件費支出割合16.1%に対し決算時18% (1.9%増)となったが、支出割合が増えた要因としては事業費の受付見込みが予定を下回ったため、人件費そのものは、予算の範囲内において適切に執行されたものと考え。</p>								
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額0円(平成18年度決算)</p> <p>【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】</p> <p>管理職割合 30% 3/10人                      大卒者以上割合 70% 7/10人</p> <p>【検証結果】</p> <p>前年調査時と比べると管理職割合11.8%(18.2%)、大卒者割合42.7%(27.3%)の増となっている。</p> <p>なお、管理職割合については、職員の多数を占める国家公務員からの出向者を、基金の独自採用者に転換すべく関係省庁と調整することとしたい。</p>								
講ずる措置	<p>当基金は東京都特別区のみで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102.2、さらに学歴を考慮すると99.5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、115.8となり、前年と比べ1.2の増となっている。これは、当基金が東京都特別区のみで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、今年度については、国からの人事交流者の異動に伴う扶養手当、住居手当の増があったことによるものであるが、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こととしたい。</p> <p>平成22年度に見込まれる対国家公務員指数は、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、職員の多数を占める国家公務員からの出向者を、基金の独自採用者に転換する方向で関係省庁と調整することなどにより、年齢勘案で107.2、年齢・地域・学歴勘案で97.0を見込んでいる。また、給与水準の是正については、基金の実態にあった年齢・地域における指数が100.0になることを目標とし、期限は「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」により解散するとされている平成22年9月末までに行いたい。</p>								

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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 197,891	千円 200,828	千円 △ 2,938	(%) (△1.5)	千円 △6,317 ( △3.1)
退職手当支給額 (B)	千円 2,724	千円 871	千円 1,853	(%) (212.7)	千円 △32,028 ( △92.2)
非常勤役員等給与 (C)	千円 171,238	千円 109,155	千円 62,083	(%) (56.9)	千円 81,132 (90.0)
福利厚生費 (D)	千円 39,525	千円 41,432	千円 △ 1,908	(%) (△4.6)	千円 5 (0.01)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 411,378	千円 352,286	千円 59,091	(%) (16.8)	千円 42,793 (11.6)

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、主な要因として役員の交代に伴い役員報酬が引き下がったこと及び国からの人事交流者の異動に伴い本俸が相対的に下がったものである。

・非常勤役員当給与が増加した要因は、新規事業開始に伴う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。

・「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、

- ①中期目標：平成18事業年度以降5年間において、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18事業年度及び平成19事業年度の2年間においても、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。
- 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4年目及び5年目に当たる平成18事業年度及び平成19事業年度においては、平成17事業年度に対し最終事業年度までに2%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

中期計画：人事に関する計画

業務の効率化、外部委託の推進等により、人員を削減する。

期初年度(17年度)の常勤職員数 19人

期末年度(19年度)の常勤職員数の見込み 18人

#### 人件費削減取組状況

	17'	18'	19'	(単位:千円) (対17')
給与、報酬等支給総額	196,690	200,828	197,891	
対前年度増△減		4,138	△2,938	1,201
対前年度比		2.1%	△1.5%	0.60%

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。

	17'	18'	19'	(単位:人)
定員数(年度末)	19	19	18	
19年度末計画定員数		—	18	
達成率		—	100.0%	

### IV 法人が必要と認める事項

特になし