

# 独立行政法人駐留軍等労働者労務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 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

業績反映は賞与(国における期末手当及び勤勉手当に相当)に反映させることとしており、中期計画の達成度と主務省の独立行政法人評価委員会による評価等を勘案し決定した。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

一般職の国家公務員の給与改定を踏まえ、平成24年3月支給分から俸給月額を5,000円減額改定した。

理事

一般職の国家公務員の給与改定を踏まえ、平成24年3月支給分から俸給月額を3,100円減額改定した。

監事

一般職の国家公務員の給与改定を踏まえ、平成24年3月支給分から俸給月額を3,100円減額改定した。

監事(非常勤)

一般職の国家公務員の給与改定を踏まえ、平成24年3月支給分から俸給月額を1,100円減額改定した。

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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	18,830	11,863	4,861	2,135 (地域手当) △29 (通勤手当)			*
理事	12,446	7,770	3,184	1,399 (地域手当) 93 (通勤手当)		3月31日	*
理事	12,524	7,770	3,184	1,399 (地域手当) 171 (通勤手当)			
監事	12,426	7,770	3,184	1,399 (地域手当) 73 (通勤手当)			
監事(非常勤)	2,694	2,694	( )				

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:「地域手当」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 役員の退職手当の支給状況(平成23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						該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円	年	月			該当者なし	

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。

## 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

平成23年度は、年度計画において「業務運営体制の見直しにより、前期中期目標期間の最終年度(平成22年度)を基準として、中期目標期間の経過年度を平均して人件費2%の経費の抑制を図る。ただし、新規に追加されるもの、拡充分は除く。」としており、これに基づき人件費の抑制に努めてきたところである。

#### 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

「一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)」との均衡を考慮し、決定している。

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

勤勉手当を支給する際の成績率及び昇給について、職員の勤務成績等に基づき決定している。

〔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)	毎年度夏季及び冬季において、職員の勤務成績に基づき、成績率を決定する。(特優者、優秀者、標準者等7段階)
昇給	昇給させるか否か及び昇給させる場合の号俸数は、昇給期間の全部を良好な成績で勤務した職員の号俸数を4号俸とすることを基準とし、職員の勤務成績を考慮し判断する。

ウ 平成23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(昭和25年法律第95号)」の改正を踏まえ、同水準の改正を行った。具体的には、平成24年3月から、40歳台以上の俸給表の減額改定(平均△0.23%)を行うとともに、平成23年4月1日において43歳に満たない職員のうち、平成22年1月1日において昇給した職員の平成23年4月1日における号俸を1号俸上位の号俸とした。

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

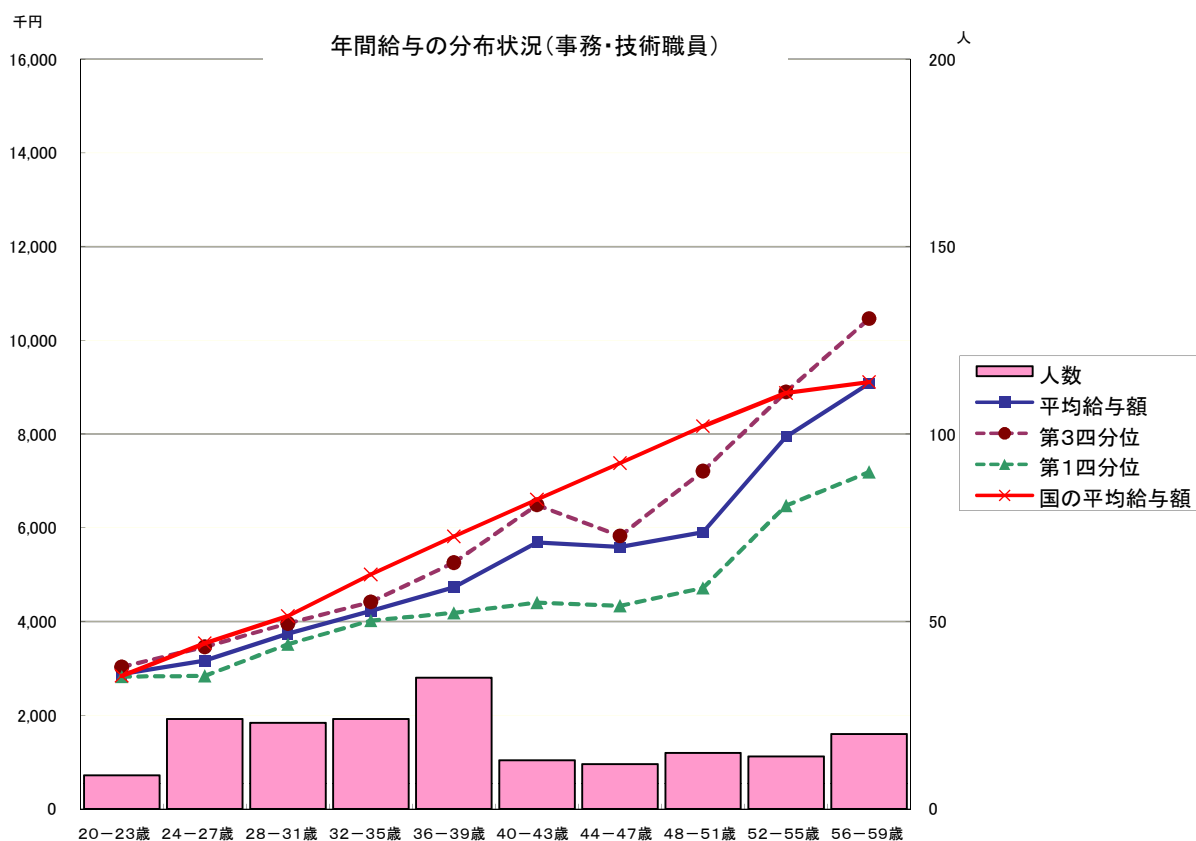
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	189人	39.5歳	5,313千円	4,025千円	140千円	1,288千円
事務・技術	189人	39.5歳	5,313千円	4,025千円	140千円	1,288千円

区分	人員	平均年齢	平成23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		
再任用職員	4人	61.8歳	4,267千円	3,656千円	360千円	611千円
事務・技術	4人	61.8歳	4,267千円	3,656千円	360千円	611千円

区分	人員	平均年齢	平成23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		
非常勤職員	9人	39.6歳	1,716千円	1,568千円	0千円	148千円
事務・技術	9人	39.6歳	1,716千円	1,568千円	0千円	148千円

注: 在外職員及び任期付職員については、該当がなく、常勤職員については、再任用職員を除く。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔再任用職員を除く。以下、⑤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、⑤まで同じ。  
 2 「四分位」とは、ばらつきの度合いを示す指標のひとつで、「第1分位」とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、「第3分位」とは小さい方から75%目の額である。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位	平均 千円	四分位
			第1分位 千円		第3分位 千円
部長級	2	-	-	-	-
課長級	11	56.8	10,050	10,475	10,990
うち 本部課長	5	56.9	10,162	10,771	11,205
課長代理・ 専門職級	24	52.5	7,193	7,929	8,662
係長	48	39.2	4,469	5,183	5,833
主任	29	44.6	4,199	4,680	5,081
係員	75	30.5	3,042	3,518	3,926
うち 本部係員	13	28.6	3,459	3,639	3,903

注: 「部長級」については、在職人員数が2人以下であるため、「平均年齢」、「四分位第1分位」、「平均」及び「四分位第3分位」は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		本部部長	本部課長 支部長		本部課長代理 支部長	本部専門職 支部長代理	係長	係長 主任	係員	
人員 (割合)	189 人	1 人 (0.5%)	3 人 (1.6%)	8 人 (4.2%)	11 人 (5.8%)	7 人 (3.7%)	10 人 (5.3%)	57 人 (30.2%)	62 人 (32.8%)	30 人 (15.9%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
			57 )	59 )	59 )	59 )	57 )	58 )	49 )	33 )
			57	51	47	50	39	32	27	21
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
			8,319 )	8,232 )	7,821 )	5,933 )	5,625 )	4,974 )	4,440 )	3,121 )
			8,145	7,351	6,010	4,774	4,420	2,949	2,294	1,851
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
			11,354 )	10,990 )	10,140 )	7,992 )	7,694 )	6,656 )	5,851 )	4,020 )
			11,044	9,931	8,275	6,474	6,107	3,906	3,050	2,461

注:「9級」については、在職人員数が2人以下であるため、人員、割合以外は記載していない。

④ 賞与(平成23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)	56.0 %	58.8 %	57.4 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.0 %	41.2 %	42.6 %
	最高～最低	48.6 ~ 33.9 %	45.3 ~ 31.4 %	45.0 ~ 32.7 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1 %	66.9 %	65.6 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.9 %	33.1 %	34.4 %
	最高～最低	40.8 ~ 24.9 %	38.1 ~ 29.5 %	39.4 ~ 30.3 %

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)

対国家公務員(行政職(一))

91.0

対他法人(事務・技術職員)

86.3

注:当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 91.0						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>92.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>90.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>91.8</td> </tr> </table>	地域勘案	92.2	学歴勘案	90.6	地域・学歴勘案
地域勘案	92.2						
学歴勘案	90.6						
地域・学歴勘案	91.8						
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 100% (国からの財政支出額 3,396,829千円、支出予算の総額 3,396,829千円 : 平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人の対国家公務員との比較指数は91.0と国家公務員の給与水準を下回っており、また、地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案の全ての指数比較においても対国家公務員の指数を下回っていることから、当法人の給与水準は適切であると考ええる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 中期目標において国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しが進んでいることを確認した結果、国家公務員を下回っており問題ないと考えている。</p>						
講ずる措置	今後とも引き続き、給与水準の適切性を保つよう努める。						

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減	中期目標期間開始時 (平成23年度)からの 増△減	
				千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,833,992	1,841,019	△ 7,027 (△ 0.4)	-	-
退職手当支給額 (B)	40,533	14,361	26,172 (182.2)	-	-
非常勤役職員等給与 (C)	42,561	50,441	△ 7,880 (△15.6)	-	-
福利厚生費 (D)	232,274	240,326	△ 8,052 (△ 3.4)	-	-
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,149,360	2,146,147	3,213 (0.1)	-	-

注：平成23事業年度財務諸表の附属明細書の「役員及び職員の給与の明細」には、「福利厚生費」が含まれない。

#### 総人件費について参考となる事項

① 「給与、報酬等支給総額」については、今中期目標等に定めた対前中期目標期間の期末(平成22年度末)末比10%以上の人員削減の実施に向け、職位数を6削減したことなどにより、対前年度比△0.4%の減少となった。

また、「最広義人件費」については、非常勤役職員給与等が減額となったが、退職手当支給額が増加したことにより、全体として0.1%の増加となった。

② 「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、平成18年度より5年間における国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを進め、人件費削減に取り組んだところである。

i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

前期中期目標期間の期末(平成22年度末)の人員数に対して、中期目標期間の期末(平成27年度末)までに15%を目標として10%以上の人員削減を実施すること。

ii) 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

前期中期目標期間の期末(平成22年度末)の人員数に対して、中期目標期間の期末(平成27年度末)までに15%を目標として10%以上の人員削減を実施するため、各年度平均2%以上の人員削減を実施する。

また、総人件費についても、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直す。

③ 総人件費削減(人員削減)の進捗状況に対する主務大臣の検証結果

今中期目標における総人件費削減(人員削減)については、平成22年度比15%を目標として10%以上の人員削減を実施するため、各年度平均2%以上の人員削減をすとしていところ、平成23年度においても前年比約2%に当たる6名を確実に削減しており、着実に目標を達成している。

#### 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	平成23 年度
人員数 (人)	396	378	367	339	329	316	313
人員純減率 (%)		△ 4.5	△ 7.3	△ 14.4	△ 16.9	△ 20.2	△ 21.0

注：本表は、基準日における人員数(役員4名を含む。)を記載したものであり、基準日以降における転出入により人員数変動する場合がある。

#### IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準じて、平成24年3月から以下の措置を講ずることとした。

##### (1) 役員

○俸給月額引き下げ

- ・ 理事長 989,000円→984,000円
- ・ 理事 647,800円→644,700円
- ・ 監事 647,800円→644,700円

○平成24年6月賞与において、平成23年4月から24年2月までの給与を調整

○平成24年4月から平成26年3月まで以下のとおり引下げ

- ・ 俸給月額の支給額の減額(▲9.77%)
- ・ 俸給月額の支給額の減額に対応した地域手当の支給額の減額(▲9.77%)
- ・ 賞与(期末手当)の支給額の減額(▲9.77%)

##### (2) 職員

○俸給月額引き下げ(若年層を除く)

○平成24年6月賞与において、平成23年4月から24年2月までの給与を調整

○平成24年4月から26年3月までの臨時特例

- ・ 俸給月額の支給額の減額(在職級ごとに▲4.77%、▲7.77%、▲9.77%の3区分)
- ・ 俸給の特別調整額(管理職手当)の支給額の減額(▲10%)
- ・ 俸給月額の支給額の減額に対応した地域手当等の支給額の減額
- ・ 賞与(期末手当、勤勉手当)の支給額の減額(▲9.77%)