

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24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

「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)の制定を踏まえ、平成24年4月支給分から、俸給、地域手当及び期末手当を9.77%引き下げた。
また、平成24年3月の給与改定の調整として、平成23年4月から平成24年2月までの削減分を、平成24年6月支給分の期末手当から差し引いた。

理事

「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)の制定を踏まえ、平成24年4月支給分から、俸給、地域手当及び期末手当を9.77%引き下げた。
また、平成24年3月の給与改定の調整として、平成23年4月から平成24年2月までの削減分を、平成24年6月支給分の期末手当から差し引いた。

監事

「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)の制定を踏まえ、平成24年4月支給分から、俸給、地域手当及び期末手当を9.77%引き下げた。
また、平成24年3月の給与改定の調整として、平成23年4月から平成24年2月までの削減分を、平成24年6月支給分の期末手当から差し引いた。

監事(非常勤)

「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)の制定を踏まえ、平成24年4月支給分から、非常勤役員手当を9.77%引き下げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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 16,870	千円 10,654	千円 4,298	千円 1,918 (地域手当)			*
理事	千円 11,270	千円 6,981	千円 2,812	千円 1,257 (地域手当) 220 (通勤手当)	4月1日		◇
理事	千円 11,254	千円 6,981	千円 2,816	千円 1,257 (地域手当) 200 (通勤手当)			
監事	千円 3,088	千円 1,496	千円 1,314	千円 269 (地域手当) 9 (通勤手当)		6月18日	
監事	千円 7,858	千円 5,485	千円 1,202	千円 987 (地域手当) 184 (通勤手当)	6月19日		
監事 (非常勤)	千円 2,420	千円 2,420	千円 ()	千円 ()			

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24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			該当者なし	
理事	千円 4,916	年 月 5 1	24.3.31	1.0	役員退職手当規則に基づき、防衛省独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率を乗じた額を支給した。	*
監事	千円 3,868	年 月 4 0	24.6.18	1.0	役員退職手当規則に基づき、防衛省独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率を乗じた額を支給した。	

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24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24年度における給与制度の主な改正点

「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)の制定を踏まえ、同水準の改正を行った。

○ 給与の減額支給措置

平成24年4月支給分から、次のとおり給与の減額支給措置を行った。

- ・ 俸給月額を支給額の減額
(在籍級ごとに△4.77%、△7.77%、△9.77%の3区分)
- ・ 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
(在籍級ごとに△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%)
- ・ 賞与(期末手当及び勤勉手当)の支給額の減額(△9.77%)

○ 平成24年3月の給与改定の調整として、平成23年4月から平成24年2月までの削減分を、平成24年6月の期末手当から差し引いた。

○ 平成24年4月1日において30歳に満たない職員のうち、平成24年1月1日において昇給した職員の平成24年4月1日における号俸を2号俸上位の号俸とし、同日において30歳以上36歳未満の職員のうち、平成24年1月1日において昇給した職員の平成24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24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	202	40.1	5,135	3,931	140	1,204
事務・技術	202	40.1	5,135	3,931	140	1,204

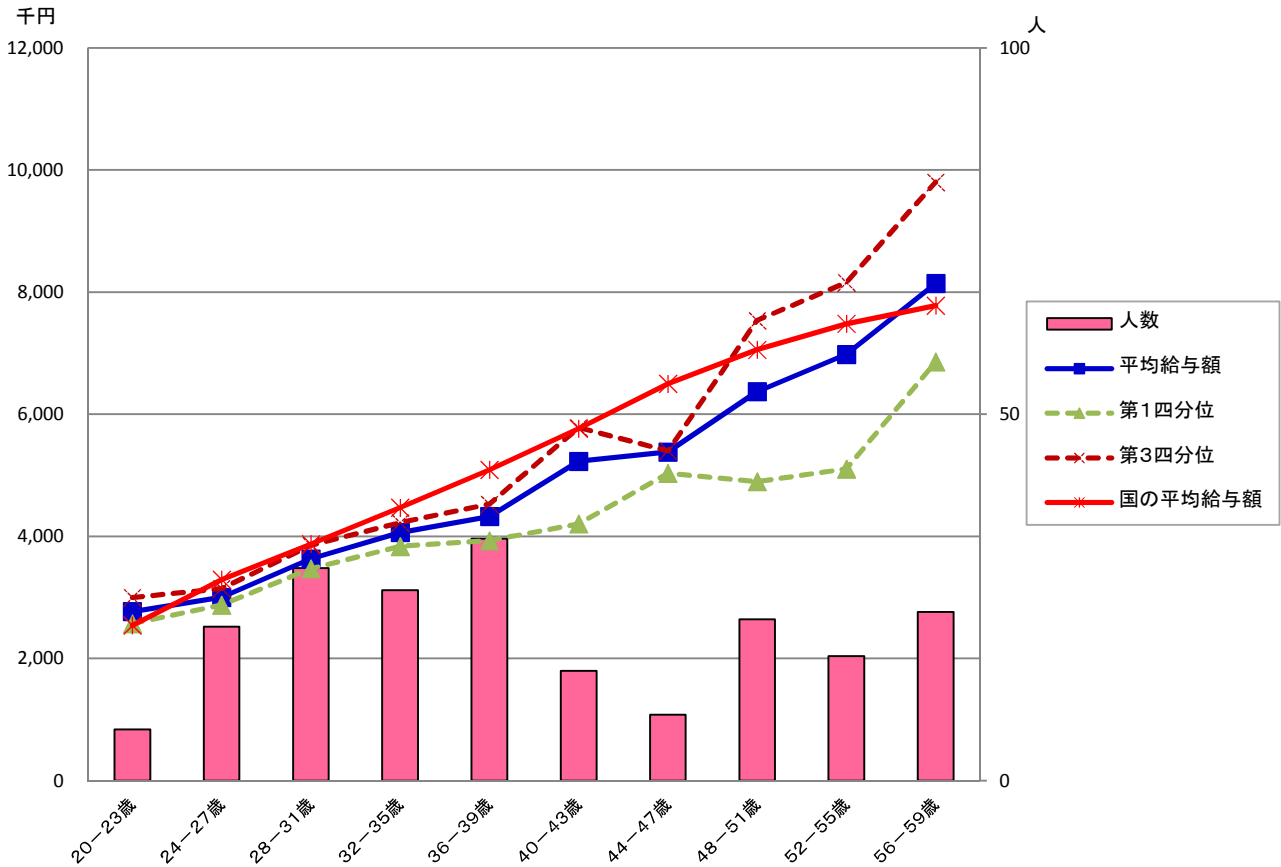
区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
再任用職員	7	62.1	4,349	3,733	333	616
事務・技術	7	62.1	4,349	3,733	333	616

区分	人員	平均年齢	平成24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	15	40.0	1,923	1,771	82	152
事務・技術	15	40.0	1,923	1,771	82	152

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。〕

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た状況である。以下、⑤まで同じ。

2 「四分位」とは、ばらつき具合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	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
部長級	3	57.2	-	10,803	-
課長級	9	57.5	8,979	9,490	9,823
うち 本部課長	4	56.3	-	9,684	-
課長代理・専門職級	34	52.6	6,823	7,524	8,265
係長級	54	39.2	4,205	4,771	5,245
主任級	23	48.6	4,298	4,631	4,896
係員級	79	30.2	3,068	3,433	3,853
うち 本部係員	13	28.0	3,368	3,588	3,853

注: 「部長級」及び「本部課長級」については、在職人員数が4人以下であるため、「四分位第1分位」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25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 支部課長	本部専門職 支部課長代理	係長	係長 主任	係員	
人員 (割合)	202 人	1 人 (0.5%)	3 人 (1.5%)	7 人 (3.5%)	16 人 (7.9%)	12 人 (5.9%)	10 人 (5.0%)	60 人 (29.7%)	62 人 (30.7%)	31 人 (15.3%)
年齢(最高～最低)			58 歳	59 歳	59 歳	59 歳	58 歳	59 歳	56 歳	29 歳
			57 歳	51 歳	48 歳	43 歳	40 歳	32 歳	27 歳	22 歳
所定内給与年額(最高～最低)			千円 7,815	千円 7,574	千円 7,208	千円 6,472	千円 5,067	千円 4,722	千円 4,410	千円 2,816
			7,382	6,546	5,572	4,409	4,211	2,818	2,242	1,888
年間給与額(最高～最低)			千円 10,638	千円 9,990	千円 9,239	千円 8,265	千円 6,854	千円 6,268	千円 5,728	千円 3,647
			10,059	8,882	7,569	6,002	5,735	3,701	2,941	2,462

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24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)	55.0%	59.3%	57.3%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.0%	40.7%	42.7%
	最高～最低	50.1～34.2%	45.2～30.8%	45.6～32.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.8%	66.8%	65.4%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2%	33.2%	34.6%
	最高～最低	42.0～31.6%	38.1～26.8%	38.1～30.8%

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))

92.6

対他法人(事務・技術職員)

87.1

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 92.6						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>94.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>92.4</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>94.0</td> </tr> </table>	地域勘案	94.3	学歴勘案	92.4	地域・学歴勘案
地域勘案	94.3						
学歴勘案	92.4						
地域・学歴勘案	94.0						
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 3,203,862千円、支出予算の総額 3,203,862千円 : 平成24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92.6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。</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24年度)	前年度 (平成23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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,649,781	千円 1,833,992	千円 (%) △ 184,211 (△10.0)	千円 (%) △ 184,211 (△10.0)
退職手当支給額 (B)	千円 5,724	千円 40,533	千円 (%) △ 34,809 (△85.9)	千円 (%) △ 34,809 (△85.9)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 59,352	千円 42,561	千円 (%) 16,791 (39.5)	千円 (%) 16,791 (39.5)
福利厚生費 (D)	千円 223,161	千円 232,274	千円 (%) △ 9,113 (△ 3.9)	千円 (%) △ 9,113 (△ 3.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,938,018	千円 2,149,360	千円 (%) △ 211,342 (△ 9.8)	千円 (%) △ 211,342 (△ 9.8)

注: 平成24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)比10%以上の人員削減の実施に向け、職位数を6削減したことや、国家公務員の給与の臨時特例を踏まえ、同様の減額支給措置を行った(削減額△148,106千円)ことなどにより、前年度比△10.0%の減少となった。

「退職手当支給額」については、「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、国家公務員退職手当法が改正され、併せて役員退職手当規則を改正し同様の引下げを行った(削減額△32千円)ことなどにより、前年度比△85.9%の減少となった。

「最広義人件費」については、給与、報酬等支給総額及び退職手当支給額等が減少したことにより、全体として前年度比△9.8%の減少となった。

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すめているところ、平成24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。

IV 法人が必要と認める事項

「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25年1月1日から以下の措置を講ずることとした。

(1) 役員に対する講じた措置の概要

国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)において、官民均衡を図るために設けられた「調整率」が段階的に引き下げられたことに伴い、役員退職手当の支給水準も同様に引き下げた。

期 間	支給率(※)
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 ~	87/100

(※) 退職手当支給額(退職時俸給月額×12.5/100×業績勘案率(0.0~2.0)×在職月数)に対する支給率

(2) 職員に対する講じた措置の概要

当法人は特定独立行政法人であり、国家公務員退職手当法が適用される。