

# 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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人は、役職員が国家公務員の身分を有する防衛省所管の行政執行法人であり、役員報酬の水準を設定するにあたっては、それぞれの役員の職責に相応する国家公務員の給与水準を参考としている。  
理事長は指定職俸給表5号俸、理事は指定職俸給表1号俸、理事(非常勤)及び監事は行政職俸給表(一)9級の平均的な給与水準、監事(非常勤)は民間企業及び他法人の非常勤役員に対する俸給を参考として設定している。

#### ② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則において、役員に対する期末手当を支給するにあたっては、理事長が役員の業績を考慮して期末手当を増額し、又は減額することができることとしており、平成26年度においては、平成25年度の業務実績に対する防衛省独立行政法人評価委員会の評価を踏まえ、増額又は減額することなく支給している。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

月額については、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則で定められた俸給月額に地域手当を加算して算出し、期末手当(6月及び12月)については、期末手当基準額(月額+役職及び管理職加算額)に期別支給割合(年間3.1月分)を乗じ、さらに在職期間に応じた期間率を乗じた額としている。  
平成26年度では、一般職給与法の改正を踏まえ、期末手当の支給割合の引き上げ(0.15月分)を実施した。

理事

月額については、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則で定められた俸給月額に地域手当を加算して算出し、期末手当(6月及び12月)については、期末手当基準額(月額+役職及び管理職加算額)に期別支給割合(年間3.1月分)を乗じ、さらに在職期間に応じた期間率を乗じた額としている。  
平成26年度では、一般職給与法の改正を踏まえ、期末手当の支給割合の引き上げ(0.15月分)を実施した。

理事  
(非常勤)

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則で定められた俸給日額に勤務日数を乗じた額を月額としている。

監事

月額については、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則で定められた俸給月額に地域手当を加算して算出し、期末手当(6月及び12月)については、期末手当基準額(月額+役職及び管理職加算額)に期別支給割合(年間3.1月分)を乗じ、さらに在職期間に応じた期間率を乗じた額としている。  
平成26年度では、一般職給与法の改正を踏まえ、俸給月額の引き上げ(600円)、期末手当の支給割合の引き上げ(0.15月分)を実施した。

監事  
(非常勤)

月額について、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則で定められた俸給月額としている。  
平成26年度では、一般職給与法の改正を踏まえ、俸給月額の引き上げ(200円)を実施した。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,603	11,808	3,475	2,125 (地域手当) 195 (通勤手当)	4月1日		*
理事	14,114	8,640	3,719	1,554 (地域手当) 201 (通勤手当)	4月1日		◇
理事	6,150	3,872	1,505	697 (地域手当) 76 (通勤手当)		9月30日	
理事 (非常勤)	2,771	2,643		128 (通勤手当)	10月1日		*
監事	12,660	7,744	3,333	1,394 (地域手当) 189 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	2,684	2,684		( )			

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:「地域手当」とは、物価等を踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注3:「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「\*」、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

### 3 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

法人の長

当該法人は、日米安全保障条約に基づき我が国に所在する在日米軍施設で働く駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理、給与及び福利厚生に関する業務を実施することにより、在日米軍の活動に必要な労働力の確保を図ることを目的として設立された法人である。

理事長は、当該法人を代表し業務を総理するものであり、また、日米地位協定に基づく在日米軍への必要な労働力の提供を行うため、主務大臣である防衛大臣と協同して駐留軍等労働者の労務管理等事務を确实かつ円滑に実施する責任を負っており、その職責、職務の複雑・困難性に加え、法人の業績が悪化した場合にはその責任を問われ、防衛大臣より解任される場合があること、当該法人の規模等を勘案し、その報酬水準は妥当なものと認められる。

理事

理事は、理事長を補佐し、総務、人事及び企画に関すること、会計に関すること、情報管理に関すること、業務の実績評価に関すること、内部監査に関することについて業務を掌理することとしており、その職責、職務の内容を勘案し、その報酬水準は妥当なものと認められる。

理事  
(非常)

理事(非常勤)は、理事長を補佐し、広報及び渉外に関すること、駐留軍等労働者の労務管理、給与及び福利厚生に関すること、情報セキュリティ監査に関することについて業務を掌理することとしており、その職責、職務の内容を勘案し、その報酬水準は妥当なものと認められる。

監事

監事は、法人業務の適正な執行を担保する責めを負うものであり、公正中立性が求められ、必要に応じ理事長又は主務大臣に対して意見を提出する立場にあり、業務全般の監査を行い、業務の能率的かつ効果的な運営を確保するという職責を有するものであることを勘案し、その報酬水準は妥当なものと認められる。

監事  
(非常)

監事(非常勤)は、法人業務の適正な執行を担保する責めを負うものであり、公正中立性が求められ、必要に応じ理事長又は主務大臣に対して意見を提出する立場にあり、財務内容等を含む業務の監査を行うことのほか、財務諸表及び決算報告書に意見を付することにより、業務の能率的かつ効果的な運営を確保するという職責を有するものであることを勘案し、その報酬水準は妥当なものと認められる。

#### 【主務大臣の検証結果】

駐留軍等労働者の労務管理等事務は、我が国の条約上の義務の履行に係るものであり、安定的かつ確実な実施が求められるところ、当該法人は、その役職員が国家公務員の身分を有する行政執行法人として、当該事務を執行している。役員の報酬は、その職責に相当すると考えられる国家公務員の給与に準拠して決定されており、また、当該法人が担う業務の重要性等に鑑みても、その水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
	千円	年	月			
法人の長	5,432	4	0	26.3.31	1.0	*
理事	3,368	4	0	26.9.30	1.0	
監事	該当者なし					

注:「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す。  
 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

## 5 退職手当の水準の妥当性について

### 【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	<p>当該理事長は、平成22年4月1日に就任して以来、当該法人の円滑な業務遂行のためにリーダーシップを発揮し、以下のとおり業務運営体制の見直し等に尽力した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・独立行政法人改革に伴う行政執行法人への移行の結実</li> <li>・本部事務所の移転</li> <li>・理事を長とする内部統制委員会の新設による内部統制の更なる充実及び強化</li> <li>・駐留軍等労働者の募集についての新たな取り組み（スマートフォンによる応募受付開始、駅への募集ポスター掲示、地元ラジオ局を活用した募集業務のPR活動など）</li> <li>・駐留軍等労働者に対する新たな福利厚生施策（産業医及び保健師による保健指導及び健康相談等の活動の拠点とする健康管理室の設置（三沢、佐世保、沖縄支部）、メンタルヘルス対策）</li> </ul> <p>以上の業績を踏まえ、防衛省独立行政法人評価委員会により、業績勘案率（1.0）と決定された。</p>
理事	<p>当該理事は、平成22年10月1日に就任して以来、業務部門担当理事として理事長を補佐し、理事長のリーダーシップの下、当該法人の円滑な業務遂行のために、以下のとおり業務運営体制の見直し等に尽力した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・独立行政法人改革に伴う行政執行法人への移行の結実</li> <li>・新設された内部統制委員会の長として内部統制の更なる充実及び強化</li> <li>・駐留軍等労働者の募集についての新たな取り組み（スマートフォンによる応募受付開始、駅への募集ポスター掲示、地元ラジオ局を活用した募集業務のPR活動など）</li> <li>・駐留軍等労働者に対する新たな福利厚生施策（産業医及び保健師による保健指導及び健康相談等の活動の拠点とする健康管理室の設置（三沢、佐世保、沖縄支部）、メンタルヘルス対策）</li> <li>・在日米陸軍経ヶ岬通信所の新設に伴う駐留軍等労働者の雇用に関し、在日米軍の要求に応えるべく現地で募集窓口を設置し募集活動を実施</li> </ul> <p>以上の業績を踏まえ、防衛省独立行政法人評価委員会により、業績勘案率（1.0）と決定された。</p>

注：「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則において、役員に対する期末手当を支給するにあたっては、理事長が役員の業績を考慮して期末手当を増額し、又は減額することができることとしており、今後においても継続することとしている。

## 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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当該法人は、役職員が国家公務員の身分を有する防衛省所管の行政執行法人であり、職員の給与水準を設定するにあたっては、一般職給与法に準拠し国家公務員の給与水準と同等となるよう努めている。

国家公務員・・・平成26年度において、国の平均年間給与額は5,831千円となっており、当該法人の平均年間給与額は5,440千円となっている。

#### ② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当該法人においては設立当初から、一般職給与法に準拠し勤勉手当による業績給を導入しており、勤勉手当を支給する際には、職員の勤務成績(特優者、優秀者、標準者等の7段階)に応じ、成績率を決定している。

さらに昇給についても、昇給の有無、号俸数を昇給期間の勤務成績を考慮し決定している。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、管理職手当、通勤手当、住居手当、広域異動手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当、超過勤務手当等)としている。

期末手当(6月及び12月)については、期末手当基準額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に期別支給割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額として支給している。

勤勉手当(6月及び12月)については、期末手当基準額(俸給+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に期間率を乗じ、さらに勤勉手当の成績率に関する運用方針に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、①俸給表水準を平均0.3%引き上げ、②1月1日の昇給号俸数を1号俸抑制、③自動車、自転車等の交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じて引き上げ、④勤勉手当の支給割合について、0.15月分の引き上げを実施した。

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

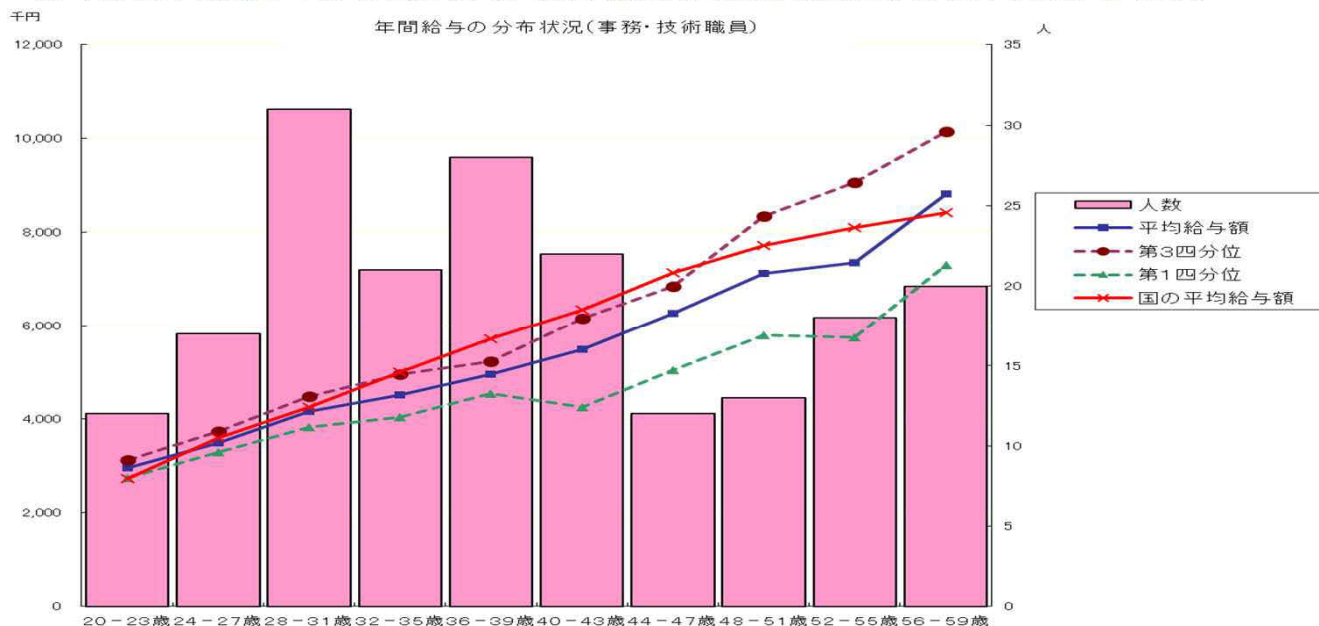
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	194人	39.6歳	5,581千円	4,200千円	141千円	1,381千円
事務・技術	194人	39.6歳	5,581千円	4,200千円	141千円	1,381千円

区分	人員	平均年齢	平成26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	5人	61.7歳	4,842千円	4,090千円	235千円	752千円
事務・技術	5人	61.7歳	4,842千円	4,090千円	235千円	752千円

区分	人員	平均年齢	平成26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	14人	38.4歳	1,971千円	1,820千円	88千円	151千円
事務・技術	14人	38.4歳	1,971千円	1,820千円	88千円	151千円

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 年齢別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、④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、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
部長級	2	—	—	—
課長級	8	56.9	10,228	11,582～9,069
うち本部課長級	3	54.5	10,262	—
課長代理・専門職級	28	52.2	8,294	9,813～6,144
係長級	54	41.0	5,535	7,553～4,180
主任級	20	46.3	5,095	6,258～3,818
係員級	82	30.7	3,888	4,888～2,547
うち本部係員	11	29.4	4,289	4,814～3,636

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

注2:「うち本部課長級」は、在職人員数が4人以下であるため、「最高給与額」及び「最低給与額」は記載していない。

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
		59.7	57.2	58.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		40.3	42.8	41.7
	最高～最低	44.7～33.4	45.4～35.5	45.0～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		63.8	62.0	62.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		36.2	38.0	37.1
	最高～最低	41.4～32.5	42.8～34.1	42.2～34.0

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### ○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 93.3</li> <li>・年齢・地域勘案 95.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 93.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.9</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	当該法人の給与水準は、対国家公務員指数を100とした場合を下回っている。
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算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 3,289,746千円、支出予算の総額 3,289,746千円            : 平成26年度予算)</p> <p>(法人の検証結果)            当該法人は、役職員が国家公務員の身分を有する防衛省所管の行政執行法人であり、職員の給与水準を設定するにあたっては、一般職給与法に準拠し国家公務員の給与水準と同等となるよう努めているところであり、平成26年度においては、国の平均年間給与額が5,831千円となっているのに対し、当該法人の平均年間給与額は5,440千円となっており、適正な給与水準であると認められる。</p> <p>(主務大臣の検証結果)            当該法人は、その役職員が国家公務員の身分を有する行政執行法人であり、一般職給与法に準拠して国家公務員の給与水準と同等となるよう職員の給与水準を設定しており、また、当該法人の給与水準は、対国家公務員指数を100とした場合を下回っていることから、その水準は妥当であると考えられる。</p>
講ずる措置	引き続き、国家公務員の給与水準を考慮し、給与水準の適正性を保つよう努める。

### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 174,200円 年間給与 2,556,994円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人)  
月額 349,516円 年間給与 5,639,054円
- 45歳(本部専門職、配偶者・子2人)  
月額 419,608円 年間給与 6,843,455円

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当該法人においては設立当初から、一般職給与法に準拠し勤勉手当による業績給を支給しており、支給にあたっては職員の勤務成績(特優者、優秀者、標準者等の7段階)に応じ、成績率を決定している。

さらに昇給についても、昇給の有無、号俸数を昇給期間の勤務成績を考慮し決定しているところであり、今後においても継続することとしている。



### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	対前年度比 増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,833,992	千円 1,649,781	千円 1,630,615	千円 1,745,712	千円 115,097	% 7.1
退職手当支給額 (B)	千円 40,533	千円 5,724	千円 37,212	千円 30,217	千円 △6,995	% △18.8
非常勤役員等給与 (C)	千円 42,561	千円 59,352	千円 53,782	千円 70,872	千円 17,090	% 31.8
福利厚生費 (D)	千円 232,274	千円 223,161	千円 223,029	千円 239,472	千円 16,443	% 7.4
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,149,360	千円 1,938,018	千円 1,944,638	千円 2,086,273	千円 141,635	% 7.3

注：中期目標管理法法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

#### 総人件費について参考となる事項

・「給与、報酬等支給総額」については、平成26年度は職位数を7削減したところであるが、平成25年度まで実施されていた国家公務員の給与の臨時特例を踏まえた減額支給措置の終了、人事院勧告を踏まえた一般職給与法の改正に準拠した規則等の改正などにより、対前年比7.1%の増加となった。

「最広義人件費」については、「退職手当支給額」は減少したものの、「給与、報酬等支給総額」、「非常勤役員等給与」及び「福利厚生費」の増加総額が減少額を上回っているため、全体として前年比7.3%の増加となった。

・「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月から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、国家公務員と同様の措置（調整率87%を乗じる）を実施した。経過措置として、平成25年1月から同年9月までの間は98%、平成25年10月から平成26年6月までの間は92%、平成26年7月から87%とした。

### Ⅳ その他

特になし