

日本年金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

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員の報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

(参考)日本年金機構法第21条第2項及び第3項

2 機構は、役員に対する報酬等の支給の基準を定め、これを厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

3 前項の報酬等の支給基準は、国家公務員の給与、民間事業の役員の報酬等、機構の業務の実績、第34条第2項第4号の件費の見積もりその他の事情を考慮して定めなければならない。

② 平成27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。)

平成27年6月の勤勉手当については、不正アクセスによる情報流出事案を重く受け止め、支払いを行わなかった。

また、平成27年12月の勤勉手当については、その時点で直近の業績評価の結果(平成26年度)を踏まえ決定した割合を乗じた額を支給した。

なお、当法人においては、平成22年1月の設立時より勤勉手当は、厚生労働大臣が行う業績評価の結果、さらに個々の成績に応じて理事長が定める割合を乗じて得た額を支給している。

(参考)日本年金機構役員報酬規程第12条第2項

勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、第4項に規定する役員の在職期間による割合を乗じて得た額に、厚生労働大臣が行う実績評価の結果を踏まえて理事長が決定する割合を乗じて得た額とする。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員の報酬は、本俸、地域調整手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、期末手当及び勤勉手当としている。

日本年金機構役員報酬規程に則り、月額については本俸(949,000円)と地域調整手当、その他支給基準を満たした諸手当を併せて支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に6月に支給する場合には100分の62.5、12月に支給する場合には100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じた額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じ、さらに厚生労働大臣が行う業績評価の結果を踏まえて理事長が決定する割合を乗じた額としている。

なお、平成27年度では、国家公務員指定職の改定に準拠して、①本俸月額の引上げ(1,000円)、②勤勉手当の支給月数の引上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

役員の報酬は、本俸、地域調整手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、期末手当及び勤勉手当としている。

日本年金機構役員報酬規程に則り、月額については本俸(715,000円～867,000円)と地域調整手当、その他支給基準を満たした諸手当を併せて支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じた額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じ、さらに厚生労働大臣が行う業績評価の結果を踏まえて理事長が決定する割合を乗じた額としている。

なお、平成27年度では、国家公務員指定職の改定に準拠して、①本俸月額の上上げ(1,000円)、②勤勉手当の支給月数の上上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、非常勤役員手当及び通勤手当としている。

日本年金機構役員報酬規程に則り、非常勤役員手当は勤務1日につき34,200円(月の勤務が10日を超える場合は342,000円を上限)としており、通勤手当は機構の業務に従事した日数に応じて支給している。

なお、平成27年度では、国家公務員の委員、顧問若しくは参与の職にある者の改定に準拠して手当額の引下げ(▲2%)を実施した。

監事

役員の報酬は、本俸、地域調整手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、期末手当及び勤勉手当としている。

日本年金機構役員報酬規程に則り、月額については本俸(663,000円)と地域調整手当、その他支給基準を満たした諸手当を併せて支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じた額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本俸+地域調整手当+本俸×100分の25+本俸及び地域調整手当×100分の20)に基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じ、さらに厚生労働大臣が行う業績評価の結果を踏まえて理事長が決定する割合を乗じた額としている。

なお、平成27年度では、国家公務員指定職の改定に準拠して、①本俸月額の上上げ(1,000円)、②勤勉手当の支給月数の上上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、非常勤役員手当及び通勤手当としている。

日本年金機構役員報酬規程に則り、非常勤役員手当は勤務1日につき34,200円(月の勤務が10日を超える場合は342,000円を上限)としており、通勤手当は機構の業務に従事した日数に応じて支給している。

なお、平成27年度では、国家公務員の委員、顧問若しくは参与の職にある者の改定に準拠して手当額の引下げ(▲2%)を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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 15,559	千円 10,998	千円 2,512	千円 1,984 (地域) 65 (調整給)			
A理事	千円 10,283	千円 6,906	千円 2,053	千円 81 (通勤) 1,243 (地域)		12月31日	*
B理事	千円 2,899	千円 2,410	千円 0	千円 438 (地域) 41 (通勤) 10 (調整給)	1月1日		*
C理事	千円 13,204	千円 9,205	千円 2,087	千円 1,661 (地域) 196 (通勤) 55 (調整給)			※
D理事	千円 10,290	千円 6,903	千円 2,013	千円 1,242 (地域) 132 (通勤)		12月31日	◇
E理事	千円 2,730	千円 2,302	千円 0	千円 418 (地域) 10 (調整給)	1月1日		◇
F理事	千円 13,182	千円 9,205	千円 2,087	千円 1,661 (地域) 174 (通勤) 55 (調整給)			◇
G理事	千円 9,842	千円 6,596	千円 1,961	千円 1,187 (地域) 98 (通勤)		12月31日	※
H理事	千円 13,272	千円 9,205	千円 2,087	千円 1,661 (地域) 264 (通勤) 55 (調整給)			◇
I理事	千円 12,566	千円 8,728	千円 1,943	千円 1,571 (地域) 162 (単身赴任) 149 (通勤) 13 (調整給)			※
J理事	千円 10,223	千円 6,903	千円 2,013	千円 1,242 (地域) 65 (通勤)		12月31日	
K理事	千円 2,805	千円 2,302	千円 0	千円 418 (地域) 75 (通勤) 10 (調整給)	1月1日		
L理事	千円 2,722	千円 2,143	千円 86	千円 389 (地域) 75 (通勤) 29 (調整給)	1月1日		※
M理事 (非常勤)	千円 69	千円 68	千円 0	千円 1 (通勤)	1月1日		
N理事 (非常勤)	千円 487	千円 487	千円 0	千円 0 ()			
O理事 (非常勤)	千円 383	千円 383	千円 0	千円 0 ()			

P理事 (非常勤)	千円 434	千円 417	千円 0	千円 17 (通勤)			
Q理事 (非常勤)	千円 427	千円 419	千円 0	千円 8 (通勤)		12月31日	
A監事	千円 8,794	千円 5,958	千円 1,737	千円 1,072 (地域) 27 (通勤)		12月31日	※
B監事	千円 2,508	千円 1,987	千円 67	千円 361 (地域) 44 (通勤) 49 (調整給)	1月1日		※
C監事 (非常勤)	千円 3,371	千円 3,281	千円 0	千円 90 (通勤)		12月31日	※
D監事 (非常勤)	千円 521	千円 513	千円 0	千円 8 (通勤)	1月1日		

注1:「地域」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。

「調整給」とは、平成27年度人事院勧告に基づく引き上げ後の額との差額を支給しているものである。

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「*」、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

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員の報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

ただし、当法人については、年金記録問題の現下の状況を踏まえ、年金記録問題に一定の目途がつくまでの間は、役員報酬を減額することとしている。

理事

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員の報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

ただし、当法人については、年金記録問題の現下の状況を踏まえ、年金記録問題に一定の目途がつくまでの間は、役員報酬を減額することとしている。

理事(非常勤)

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員の報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

監事

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員の報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

ただし、当法人については、年金記録問題の現下の状況を踏まえ、年金記録問題に一定の目途がつくまでの間は、役員報酬を減額することとしている。

監事(非常勤)

当法人の役員報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員の報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めることとしている。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の理事長をはじめとした役員の報酬の支給基準は、国家公務員の指定職の給与、民間事業の役員の報酬及び機構の業務実績等を考慮して定めている。
また、不正アクセス事案による情報流出事案を受け、平成27年6月の賞与を不支給とする措置を実施するとともに、年金記録問題に一定の目途がつくまでの間、役員報酬を減額する措置を実施している。

4 役員退職手当の支給状況(平成27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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事	該当者なし				
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	該当なし
理事	該当なし
監事	該当なし

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

当法人が導入している業績給の仕組み(勤勉手当に差を設ける)については、今後も継続する予定。

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

当法人の職員給与の支給基準は、国家公務員の給与水準の動向や社会一般の情勢等を考慮して定めることとしている。

(参考)日本年金機構法第22条第2項及び第3項

- 2 機構は、職員の給与及び退職手当の支給の基準を定め、これを厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 3 前項の給与及び退職手当の支給基準は、機構の業務実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない。

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。)

当法人においては、能力・実績本位の人材登用の観点から人事評価の結果を昇給・昇格に的確に反映し、年功による昇格は排している。評価が悪い場合は、昇給しない、降給又は降格する仕組みを導入している。また、管理職へ昇格させる者は、管理職登用試験を受け候補者名簿に登載された者の中から登用している。

成果を上げた職員を適正に処遇し、職員のモチベーションを向上させるため、賞与に占める期末手当(固定分)の支給割合を縮小し、人事評価が反映される勤勉手当(査定分)の支給割合を拡大している。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

職員給与は、日本年金機構職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(職責手当、地域調整手当、単身赴任手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日出勤手当及び深夜勤務手当)としている。また、日本年金機構職員賞与規程に則り、期末手当、勤勉手当及び業績手当としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+扶養手当+地域調整手当+役職等段階別加算額+管理職加算額)にその期ごとに定める割合を乗じ、さらに賞与対象期間におけるその者の在籍期間に応じた割合を乗じた額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(基本給+地域調整手当+役職等段階別加算額+管理職加算額)にその期ごとに定める割合を乗じ、さらに賞与対象期間におけるその者の在籍期間に応じた割合を乗じた額としている。

業績手当は、勤勉手当の予算の一部を利用し、事業実績の結果が高い拠点に勤務する職員に1万円程度を支給している。

なお、平成27年度における改正は次のとおり。

- ①平成27年6月実施分(ア. 基本給水準の引下げ(▲平均2%(管理職群の高位号俸を中心に最大▲4%))、イ. 地域調整手当の見直し、ウ. 単身赴任手当の見直し、エ. 一般職群の昇給単価の引上げ、オ. 55歳を超える職員の昇給抑制)
- ②平成28年3月実施分(ア. 基本給月額額の引上げ(平均0.4%)、イ. 地域調整手当の見直し)
- ③賞与の支給月数の引上げ(年間0.1ヶ月分)

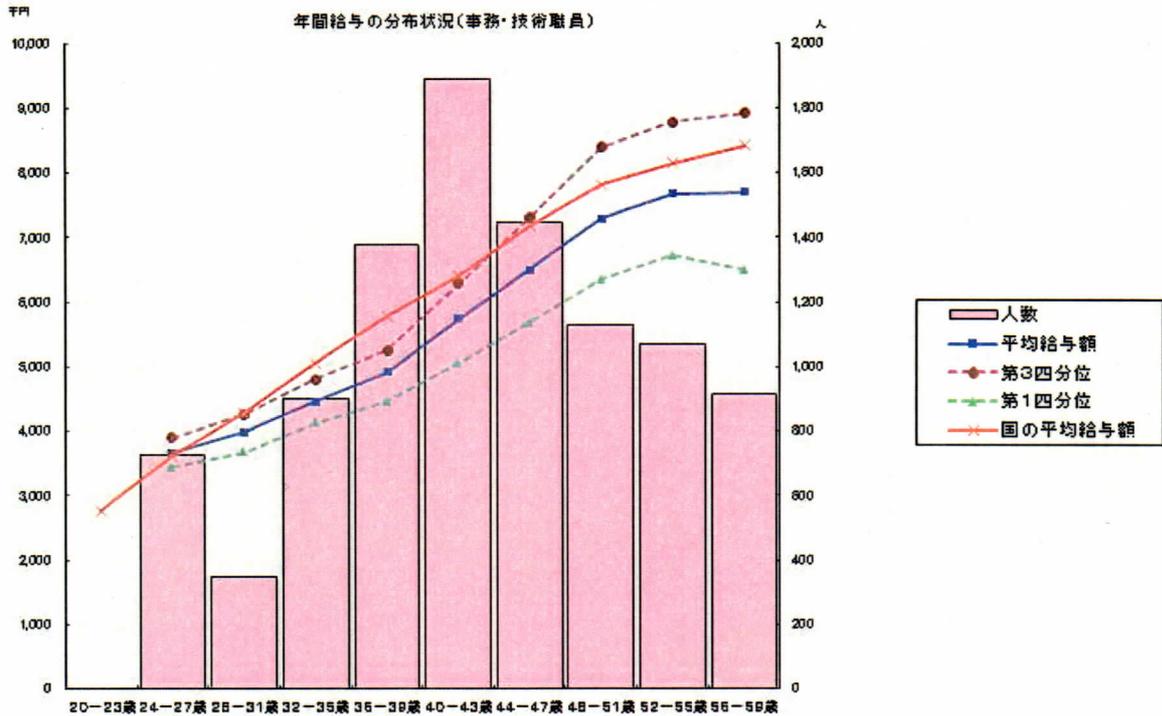
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況〔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)の各職種については該当者がいないため省略した。以下、④まで同じ。〕

区分	人員	平均年齢	平成27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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	8,956	43.0	6,254	4,717	146	1,537
事務・技術	8,956	43.0	6,254	4,717	146	1,537
在外職員	該当者なし					
任期付職員	843	47.4	4,739	3,539	131	1,200
事務・技術	843	47.4	4,739	3,539	131	1,200
再任用職員	194	62.8	3,398	3,398	135	
事務・技術	194	62.8	3,398	3,398	135	
非常勤職員	3,747	49.1	2,300	2,300	109	
事務・技術	3,747	49.1	2,300	2,300	109	

注:「人員」は、平成28年4月1日に在職している常勤職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員のうち、平成27年度中の月例給与及び賞与を減額されることなく支給された者についてのものである。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1:「人員」は、平成28年4月1日に在職している常勤職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員のうち、平成27年度中の月例給与及び賞与を減額されことなく支給された者についてのものである。
 注2:①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
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
〔本部グループ長 ・本部一般職群(S1、S2)〕	253	54.7	9,727	12,356～8,029
	1,014	33.8	4,146	5,821～2,995

注:機構における代表的職位について記載したものである。

④ 賞与(平成27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)	%	%	%
		48.2	49.4	48.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		51.8	50.6	51.2
	最高～最低	58.4～38.3	57.1～37.8	57.7～38.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.6	57.8	57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		42.4	42.2	42.3
	最高～最低	57.1～35.6	53.7～36.8	54.9～37.1

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"> ・年齢勘案 91.0 ・年齢・地域勘案 92.4 ・年齢・学歴勘案 91.3 ・年齢・地域・学歴勘案 92.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員より低い水準である。
給与水準の妥当性の 検証	<p>【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 276,887百万円、支出予算の総額 276,887百万円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 30%(常勤職員数8,956名中2,670名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 56%(常勤職員数8,956名中5,028名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 40%】 (支出総額 262,225百万円、給与・報酬等支給総額 104,775百万円：平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成27年度における数値は、国家公務員よりも低い水準である。 当法人は国から委任・委託を受けて業務を行っているため、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は100%となっている。 大卒以上の高学歴者の割合は56%となっているが、国と比較し、学歴勘案の指数は100を下回っている状況である。 また、平成26年度決算における支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合は40%となっているが、給与水準が国に比べて低いことから、直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員より低い水準となっている。</p>
講ずる措置	引き続き、国家公務員の給与水準の動向や社会一般の情勢を踏まえ、必要に応じ、効率化を図っていく。

○比較対象職員の状況

・事務・技術

2①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の8,956人、任期付職員欄の843人

計9,799人

9,799人の平均年齢43.4歳、平均年間給与額6,123千円

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 176,700円 年間給与 2,852,000円
- 35歳(本部一般職、配偶者、子1人)
月額 316,651円 年間給与 5,071,000円
- 45歳(本部一般職、配偶者、子2人)
月額 401,497円 年間給与 6,550,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

年功序列を排した能力・実績本位の人材登用や給与体系の確立、人事評価に基づく賞与及び昇給の査定幅の拡大など、成果を上げた職員を適正に処遇するため、今後も引き続き行っていく予定である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成27年度)	前年度 (平成26年度)	比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 101,811,428	千円 104,775,304	千円 (%) △ 2,963,876 (△2.8)
退職手当支給額 (B)	千円 6,670,414	千円 6,753,807	千円 (%) △ 83,393 (△1.2)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,098,429	千円 1,551,336	千円 (%) 547,093 (35.3)
福利厚生費 (D)	千円 16,615,270	千円 16,791,137	千円 (%) △ 175,867 (△1.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 127,195,541	千円 129,871,584	千円 (%) △ 2,676,043 (△2.1)

注: 中期目標管理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、報酬等支給総額が減少した要因は、年金記録問題への対応が一定の節目を迎えたことに伴う准職員の減による。

当機構については、政府の社会保険庁改革の一環として閣議決定された「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画」において、当面の業務に必要な人員が既に決定されていることから、総人件費改革の削減対象法人とはされていない。

Ⅳ その他

特になし