

様式 1 公表されるべき事項

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の基準は、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号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

② 平成28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28年6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。

また、平成28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27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て得た額とする。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28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28年度では、国家公務員指定職の改定に準拠して、勤勉手当の支給月数の引上げ(年間0.10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28年度では、国家公務員指定職の改定に準拠して、勤勉手当の支給月数の引上げ(年間0.10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28年度では改定なし。

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28年度では、国家公務員指定職の改定に準拠して、勤勉手当の支給月数の引上げ(年間0.10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28年度では改定なし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	18,557	11,388	4,891	2,278 (地域)			
A理事	15,550	9,216	4,317	1,843 (地域) 174 (通勤)			◇
B理事	15,357	9,216	4,088	1,843 (地域) 210 (通勤)			◇
C理事	15,572	9,216	4,317	1,843 (地域) 196 (通勤)			※
D理事	15,554	9,216	4,030	486 (単身赴任) 1,705 (地域) 117 (通勤)			※
E理事	15,502	9,648	3,862	1,930 (地域) 62 (通勤)			*
F理事	15,376	9,216	4,317	1,843 (地域)			◇
G理事	15,245	9,216	4,037	1,843 (地域) 149 (通勤)			
H理事	14,192	8,580	3,555	1,716 (地域) 341 (通勤)			※
I理事 (非常勤)	392	376	0	16 (通勤)			
J理事 (非常勤)	273	273	0	0 ()			
K理事 (非常勤)	342	342	0	0 ()			
L理事 (非常勤)	348	342	0	6 (通勤)			
A監事	13,225	7,956	3,528	1,591 (地域) 150 (通勤)			※
B監事 (非常勤)	3,157	3,112	0	45 (通勤)			

注1:「地域」とは民間の賃金水準が高い地域に在職する役員に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、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 役員の退職手当の支給状況(平成28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	該当なし					
M理事	1,788	2	0	H27.3.31	0.9	※
N理事	1,872	2	0	H27.12.31	0.9	*
O理事	1,589	2	0	H27.12.31	0.8	※
C監事	1,543	2	0	H27.12.31	0.9	※

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
M理事	日本年金機構の非常勤理事からなる業績評価委員会における審議の結果、業績勘案率は0.9とされた。業績勘案率は、当理事の在任期間中における機構の評価結果から算出されている。
N理事	日本年金機構の非常勤理事からなる業績評価委員会における審議の結果、業績勘案率は0.9とされた。業績勘案率は、当理事の在任期間中における機構の評価結果から算出されている。
O理事	日本年金機構の非常勤理事からなる業績評価委員会における審議の結果、業績勘案率は0.8とされた。業績勘案率は、当理事の在任期間中における機構の評価結果から算出すると0.9であるが、平成27年5月の不正アクセスによる情報流出事案発生時において、当理事がシステム部門担当理事であったことに鑑み、業績勘案率は0.8とされている。
C監事	日本年金機構の非常勤理事からなる業績評価委員会における審議の結果、業績勘案率は0.9とされた。業績勘案率は、当監事の在任期間中における機構の評価結果から算出されている。

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の基準は、機構の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。

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録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28年度における主な改定内容

職員の給与は、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)、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28年度における改正は次のとおり。

- ①業務改善計画による見直し(ア. 評価結果による賞与差の拡大、イ. 低評価者(C評価者)に対する昇給幅の縮小及び降給の実施)
- ②人事院勧告による見直し(ア. 基本給月額の上上げ(平均0.2%)、イ. 賞与の支給月数の引上げ(年間0.10ヶ月分))

2 職員給与の支給状況

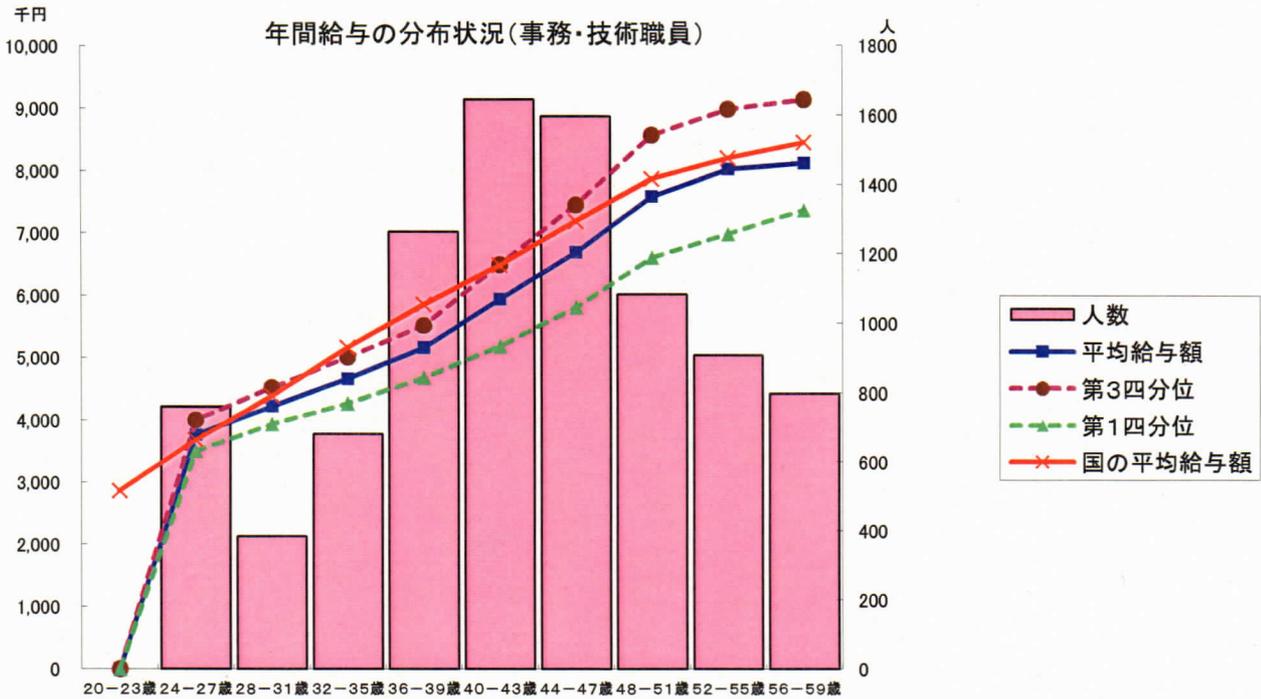
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成28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	8,908	43.2	6,404	4,807	147	1,597
事務・技術	8,908	43.2	6,404	4,807	147	1,597
在外職員	該当者なし					
任期付職員	212	45.9	4,473	3,339	126	1,134
事務・技術	212	45.9	4,473	3,339	126	1,134
再任用職員	225	62.8	3,346	3,346	139	0
事務・技術	225	62.8	3,346	3,346	139	0
非常勤職員	4,065	49.8	2,407	2,407	115	0
事務・技術	4,065	49.8	2,407	2,407	115	0

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

研究職種・医療職種(病院医師)・医療職種(病院看護師)・教育職種(高等専門学校教員)については該当者なし

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29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28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もの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)〕	176	54.4	10,095	12,131～8,272
	323	31.2	4,484	6,620～3,072

④ 賞与(平成28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)	% 47.0	% 48.5	% 47.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 53.0	% 51.5	% 52.2
	最高～最低	% 59.6～40.2	% 58.0～36.0	% 58.7～38.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.2	% 56.8	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.8	% 43.2	% 43.5
	最高～最低	% 55.9～38.4	% 54.3～31.4	% 54.0～35.2

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 94.0 ・年齢・地域勘案 95.0 ・年齢・学歴勘案 94.2 ・年齢・地域・学歴勘案 95.5
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273,610百万円、支出予算の総額273,610百万円：平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合30%(常勤職員数8,908名中2,751名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合57%(常勤職員数8,908名中5,086名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合39%】 (支出総額254,564百万円、給与等支給総額101,811百万円)：平成27年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成28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57%となっているが、国と比較し、学歴勘案の指数は100を下回っている状態である。 また、平成27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39%となっているが、給与水準が国と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8,908人、任期付職員欄の212人、計9,120人
9,120人の平均年齢43.3歳、平均年間給与6,359千円

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 178,200円 年間給与 2,894,000円
- 35歳(本部一般職、配偶者、子1人)
月額 321,860円 年間給与 5,184,000円
- 45歳(本部一般職、配偶者、子2人)
月額 407,180円 年間給与 6,683,000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	前年度	比較増△減	
	平成28年度	平成27年度	千円	%
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 101,282,306	千円 101,811,428	千円 △529,122	% △0.5
退職手当支給額 (B)	千円 9,898,296	千円 6,670,414	千円 3,227,882	% 48.4
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,874,380	千円 2,098,429	千円 △224,049	% △10.7
福利厚生費 (D)	千円 16,562,772	千円 16,615,270	千円 △52,498	% △0.3
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 129,617,754	千円 127,195,541	千円 2,422,213	% 1.9

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

退職手当支給額が増加した要因は、機構発足時に旧社会保険庁から採用された准職員の雇用期間満了に伴う退職による。

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