

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人平和祈念事業特別基金の役職員の報酬・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21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については、理事長が総務省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、増減することができる制度となっている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律(平成21年法律第86号)にあわせ、俸給月額を848,000円から845,000円に引下げた。また、特別調整手当の支給率を俸給月額の16%から17%に引き上げた。

法人の長(非常勤) 非常勤監事のみを想定した非常勤役員単価を見直し、新たに、理事長単価40,200円/日を設けた。

理事 一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律(平成21年法律第86号)にあわせ、俸給月額を745,000円から743,000円に引き下げた。また、特別調整手当の支給率を俸給月額の16%から17%に引き上げた。

理事(非常勤) 該当なし

監事 該当なし

監事(非常勤) 一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律(平成21年法律第86号)にあわせ、非常勤役員手当の35,300円から35,200円に引下げた。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成21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	11,975	6,762	3,991	1,150 72 (特別調整手当) (通勤手当)		11月30日	
法人の長 (非常勤)	764	764			2月2日		
A理事	14,560	8,913	3,747	1,515 385 (特別調整手当) (通勤手当)		3月31日	*
B理事					該当なし		

A監事 (非常勤)	千円 604	千円 604	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 705	千円 705	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:「特別調整手当」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21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						該当なし	
理事A	千円	年	月			該当なし	
理事B	千円	年	月			該当なし	
理事A (非常勤)	千円	年	月			該当なし	
理事B (非常勤)	千円	年	月			該当なし	
監事A	千円	年	月			該当なし	
監事B	千円	年	月			該当なし	
監事A (非常勤)	千円	年	月			該当なし	
監事B (非常勤)	千円	年	月			該当なし	

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、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。

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

中期計画期間中において、中期計画に基づく人件費の適正な管理を行うとともに、業務の効率化を推進し、人件費の削減に努める。

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

独立行政法人通則法第63条を基本とし、従来どおり人事院勧告に準拠して、国家公務員の給与構造改革に準じた給与体系の見直しを行っていく。

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

独立行政法人平和祈念事業特別基金職員給与規程に基づき、1か年良好な成績で勤務した者を昇給させるとともに、職員の勤務成績に応じて支給する勤勉手当についても、その趣旨により職員の勤務成績がより一層的確に反映されるよう運用する。

〔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)	勤勉手当の算定にあたっては、理事長が勤務成績に応じて個別にその都度定める成績率を乗ずることとしている。
俸給	1か年良好な成績で勤務した者を昇給させる。

ウ 平成21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の一部を改正する法律(平成21年法律第86号)にあわせ、期末勤勉手当の年間支給月を4.5月から4.15月へと改定した。
(6月期末1.4月から1.25月、12月期末1.6月から1.5月、6,12月勤勉0.75月から0.7月)
自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給2,500円)を廃止した。
特別都市手当の支給率を俸給月額、扶養手当及び役職手当の合計額の10%から11%に上げた。

2 職員給与の支給状況

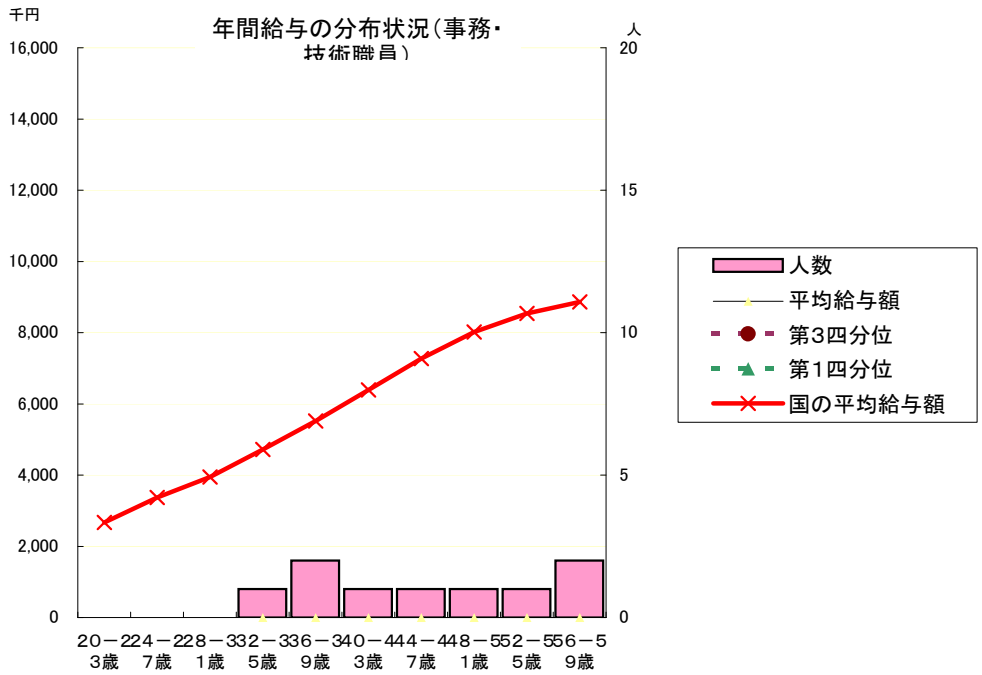
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成21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	10人	47.9歳	千円 8,230	千円 6,073	千円 188	千円 2,157
事務・技術	10人	47.9歳	千円 8,230	千円 6,073	千円 188	千円 2,157
非常勤職員	8人	45.5歳	千円 3,500	千円 2,731	千円 82	千円 769
事務・技術	8人	45.5歳	千円 3,500	千円 2,731	千円 82	千円 769

注1: 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。

注2: 研究職種、医療職種等該当者がいない区分職種は表中から削除している。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1:各年齢階層の該当者は2名以下のため当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから平均給与については表示していない。
 注2:該当者が4人以下は第1・第3分位は記載していない。
 注3:①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。
 注4:事務・技術職員10人であるが1名は60歳以上のため表に記載していない。

(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
部長	1		—	—
参事	3	55.2	—	10,506
上席主査	5	43.3	6,514	7,089
主査	1		—	—

注1:部長及び主査は1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから平均年齢及び平均給与については表示していない。
 注2:代表的職位の該当者が4人以下は第1・第3分位は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成22年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		部長	部長	部長	参事	参事
人員(割合)	10人	1人(10%)	1人(10%)	1人(10.0%)	1人(10%)	3人(30.0%)
年齢(最高～最低)						58～49歳
所定内給与年額(最高～最低)						7,867～7,552千円
年間給与額(最高～最低)						10,703～10,374千円

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		副参事	上席主査	上席主査	主査	主査
人員(割合)		人 (%)	人 (10.0%)	人 (40.0%)	人 (10.0%)	人 (%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	45～37 歳	歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	5,241～4,127 千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	7,089～5,628 千円	千円	千円

注:6級及び3級以外は該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成21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)	% 63.4	% 65.8	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.6	% 34.2	% 35.3
	最高～最低	% 42.7～34.2	% 42.4～30.2	% 42.5～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 68.6	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.3	% 31.4	% 33.2
	最高～最低	% 38.1～33.3	% 33.9～28.8	% 34.4～31.7

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))

110.8

対他法人(事務・技術職員)

104.4

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									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 110.8</p> <table border="1" data-bbox="603 331 991 421"> <tr> <td data-bbox="603 331 722 421">参考</td> <td data-bbox="722 331 882 360">地域勘案</td> <td data-bbox="882 331 991 360">97.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="722 360 882 389">学歴勘案</td> <td data-bbox="882 360 991 389">106.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="722 389 991 421">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="882 389 991 421">94.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	97.5		学歴勘案	106.9		地域・学歴勘案	94.0
参考	地域勘案	97.5								
	学歴勘案	106.9								
	地域・学歴勘案	94.0								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>当基金は東京都特別区のみ事務所が所在しており、首都圏に在勤する国家公務員の平均給与額と比較した当基金の対国家公務員の指数は97.5となっており、さらに地域に学歴を考慮した指数では94.0となっている。これらの指数からみれば概ね国家公務員と同水準であると考え。年齢のみで高くなっている要因としては前述の東京都特別区のみ事務所があることに加え、職員数が13人(平成22年4月1日現在)と少数であること、その職員の多数(84.6%:11/13人)を占める国からの出向者の異動に伴う、職員個別の事情による諸手当の額の増減に影響を受けやすいためである。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 63.2% (国からの財政支出額 698,107千円、支出予算の総額 1,104,557千円:平成21年度予算) 【検証結果】 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 20.8% (給与、報酬等支給総額 166,409千円、支出総額 798,399千円:平成21年度決算) 報酬等支出総額の割合が増えたのは慰藉事業における各事業の見直し等による削減等で経費が見込みを下回ったこと等によるもので、人件費は予算の範囲内において適切に執行されたものとする。なお、給与、報酬等支給総額は前年比7.8%の削減となり22年度も引き続き適正な給与水準となるよう努める。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成20年度決算) 【検証結果】</p> <p>【管理職及び大卒者以上の高学歴者の割合等について】 管理職割合 40% 4/10人 大卒者以上割合 70% 7/10人 【検証結果】 前年調査時と比べると管理職割合が14%減少している。これは国からの人事交流による異動に伴い対象人数が7人から10人と3人増加したことにより相対的に割合が下がったものである。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>当基金は東京都特別区のみ事務所が所在しており、首都圏に在勤する国家公務員の平均給与額と比較した当基金の対国家公務員指数は97.5、さらに学歴を考慮すると94.0となり、これらの指数からみれば、概ね国家公務員と同水準であるものと考えられる。</p> <p>年齢のみの指数では、110.8と100を越えているが、これは、当基金が東京都特別区のみ事務所が所在していること、職員が少数であるために異動者の個人的な状況に影響を受けやすいことからである。21年度については、前年と比べ6.1の減となったところ。今後も更に社会的に理解が得られる水準として適正かどうか検証していきたい。具体的には関係省庁との調整をしていくこととなるが、平成22年4月の国からの人事交流に伴う異動において管理職2名を削減したところである。</p> <p>なお、平成22年度に見込まれる対国家公務員指数については、比較対象となる国家公務員の指数が不明なため、将来の具体的な指数を予測することは困難ではあるが、地域を勘案した国家公務員の指数に対して100となるよう最大限努めるとともに地域・学歴を考慮した指数についても今回同様、100以下となるよう努めることとしたい。</p>									

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成20年度)からの増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 166,409	千円 180,590	千円 △ 14,181	(%) (△7.9)	千円 △ 14,181	(%) (△7.9)
退職手当支給額 (B)	千円 906	千円 10,545	千円 △ 9,639	(%) (△91.4)	千円 △ 9,639	(%) (△91.4)
非常勤役員等給与 (C)	千円 111,549	千円 204,938	千円 △ 93,388	(%) (△45.6)	千円 △ 93,388	(%) (△45.6)
福利厚生費 (D)	千円 33,382	千円 40,369	千円 △ 6,987	(%) (△17.3)	千円 △ 6,987	(%) (△17.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 312,246	千円 436,442	千円 △ 124,196	(%) (△28.5)	千円 △ 124,196	(%) (△28.5)

注：千円以下切捨ての関係で、総額が内訳とあわないものがある。

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のは、主な要因として事務体制の見直し等により定員を2名下回る減員体制を維持したことによる。
- ・退職手当支給額が減少したのは、前年度より3名少なかったことによる。
- ・非常勤役員等給与が減少した要因は、19年度から始まった特別記念事業に係る受付請求事務が20年度末で終了し、業務量の減少に伴い、非常勤職員を減員したことによるもので、その結果、最広義人件費も減少したものである。
- ・「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006について」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき
 - ①中期目標：平成18事業年度以降の5年間に於いて、国家公務員に準じた人件費削減を行うこととし、中期目標の期間の平成20事業年度から平成22事業年度の2年6月間においても、着実な取組を行う。また給与と構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。
 - ②中期計画：平成17事業年度に対し平成18事業年度からの5年間で5%以上の削減を行う。このため、中期目標の期間の平成22年9月までの4年6月間において、平成17事業年度に対し4.5%以上削減する。また、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを進める。(今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。)
 削減対象となる基準年度(平成17年度)の給与、報酬支給総額:196,690千円

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	196,690	200,828	197,891	180,590	166,409
人件費削減率 (%)		2.1	0.6	△8.2	△15.4
人件費削減率(補正值) (%)		2.1	△0.1	△8.9	△13.7

IV 法人が必要と認める事項

特になし