

独立行政法人造幣局(法人番号6120005008509)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

独立行政法人造幣局(以下「造幣局」という。)の主要事業は、経済取引の基礎となる貨幣の製造、国家的記念事業として閣議決定を経て発行される記念貨幣の製造及び販売、国家が与える栄誉を表象するにふさわしい品格等が求められる勲章の製造、消費者保護や貴金属取引の安定に寄与する品位証明である。

当法人は行政執行法人であり、役員は国家公務員の身分を有することから、役員報酬の水準を検討するに当たっては、一般職の国家公務員との均衡を考慮し、一般職の職員の給与に関する法律(以下「一般職給与法」という。)の指定職俸給表を基礎とした。

また、役員は、独立行政法人の経営責任を負うこと、事業規模が大きく(本局、さいたま支局、広島支局を保有)業務が多岐にわたる造幣局を独立採算で健全に運営すること等を総合的に勘案し、理事長については、指定職俸給表6号俸に相当する額以下の額、理事については、4号俸に相当する額以下の額、監事については、2号俸に相当する額以下の額で理事長が決定するものとしている。

② 令和4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。)

役員の報酬のうち俸給については、「役員報酬規程」において、主務大臣が行う業績評価の結果を勘案し、当該役員の業務実績に応じた増減ができるよう規定している。

また、勤勉手当においても、当該役員の勤務成績に応じて、基礎額に理事長が定める割合を乗じて得た額としている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、「役員報酬規程」において俸給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当及び勤勉手当からなると規定されている。
俸給については、指定職俸給表6号俸(令和4年度:1,035,000円)に相当する額以下の額としている。
地域手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末手当については、一般職給与法に準じた額としている。
勤勉手当については、基礎額に一般職給与法に準じて理事長が定める割合を乗じた額としている。また、勤勉手当の総額は、一般職給与法第19条の7第2項第1号ロに定める割合を乗じて得た額の総額を超えないこととしている。
なお、令和4年度においては、一般職給与法に定める指定職俸給表の適用を受ける者の支給割合に準じて、期末手当については対前年度比で0.2月分引き下げ、勤勉手当については対前年度比で0.05月分引き上げた。その際、国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、令和3年度の期末手当引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行っている。

理事

役員報酬基準は、俸給を指定職俸給表4号俸(令和4年度:895,000円)に相当する額以下の額とする以外は全て理事長と同様である。
令和4年度における改定内容についても理事長と同様である。

監事

役員報酬基準は、俸給を指定職俸給表2号俸(令和4年度:761,000円)に相当する額以下の額とする以外は全て理事長と同様である。
令和4年度における改定内容についても理事長と同様である。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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	20,408	12,420	5,353	1,987 (地域手当) 648 (単身赴任手当)		令和5年3月31日	◇
A理事	16,693	9,816	4,658	1,571 (地域手当) 648 (単身赴任手当)			◇
B理事	14,454	9,132	3,861	1,461 (地域手当)		令和5年3月31日	※
C理事	15,102	9,132	3,861	1,461 (地域手当) 648 (単身赴任手当)			
A監事	14,776	9,132	3,999	1,461 (地域手当) 184 (通勤手当)			
B監事	15,112	9,132	3,999	1,461 (地域手当) 520 (単身赴任手当)			◇

注1:「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。

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

理事長は、造幣局の運営全般について自ら意思決定を行い、独立採算で健全に運営する責務を負っていることから、民間企業の役員報酬を参考としている指定職俸給表を適用する職員に相当すると考えられる。また、当法人は、事業規模が大きく、かつ、経済取引の基礎となる貨幣や、国家が与える栄誉を表象するにふさわしい品格等が求められる勲章等を確実に製造するという重要な使命を担っていることを踏まえると、報酬水準は妥当なものと考えている。

理事

民間企業の役員に相当すると考えられる理事は、指定職俸給表を適用する職員に相当すると考えられる。また、理事は、法人の長を補佐して当法人の業務を掌理し、担当部門の業務の実績に係る評価が報酬に反映されるなど、経営責任を負うことから、報酬水準は妥当なものと考えている。

監事

民間企業の役員に相当すると考えられる監事は、指定職俸給表を適用する職員に相当すると考えられる。また、監事は、造幣局の業務全般を監査し、その結果に基づき必要と認めるときは、主務大臣に意見を提出するなど、法人の健全な運営の一翼を担うことから、報酬水準は妥当なものと考えている。

【主務大臣の検証結果】

本検証の対象となっている役員の報酬水準は、各役員が国家公務員の身分を有することから、国家公務員の報酬水準と同等となっていること、また、独立採算により運営し、国庫納付がなされていること等から妥当なもの認められる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和4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	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし

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至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

役員の業績給については、俸給及び勤勉手当において、その仕組みを導入している。
今後も、引き続き、同仕組みを運用していく。

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

当法人は行政執行法人であり、職員は国家公務員の身分を有することから、職員の給与水準を検討するに当たっては、一般職の国家公務員の給与を参酌し、かつ民間企業の従業員の給与との均衡状況及び法人の業務の実績等を考慮しつつ労使交渉を経て決定している。

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。)

毎年度人事評価を実施し、職員の勤務実績及び能力を適切に評価し、評価結果を翌年度の昇給に反映させている。また、奨励手当(勤勉手当に相当)の支給に当たっては、勤務成績に応じて増減を行っている。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

(1)給与制度の内容

「職員給与規程」にのっとり、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、広域異動手当、初任給調整手当、管理職手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び奨励手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給及び扶養手当の月額+これらに対する地域手当及び広域異動手当の月額+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か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て得た額としている。

奨励手当については、奨励手当基礎額(俸給の月額+これに対する地域手当及び広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

(2)令和4年度における主な改定内容

6月22日に中央労働委員会から提示された令和4年度新賃金に関する調停案の受諾に基づき、4月1日に遡及して基準内賃金を0.41%相当額(1,400円)引き上げた。

また、賞与について、令和4年度の人事院勧告を勘案し、支給月数を対前年度比で0.1か月分引き上げた。

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	令和4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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	621	44.3	6,384	4,612	75	1,772
事務・技術	262	45.4	7,099	5,112	66	1,987
研究職種	—	—	—	—	—	—
工芸職種	8	44.0	6,757	4,874	112	1,883
技能職種	346	43.5	5,839	4,229	81	1,610
その他医療職種 (看護師)	5	46.9	5,991	4,355	88	1,636
技術・調査専門職	—	—	—	—	—	—

再任用職員	人員	平均年齢	令和4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		
千円	千円	千円	千円	千円		
再任用職員	70	62.4	4,221	3,520	82	701
事務・技術	25	62.3	4,563	3,794	102	769
研究職種	—	—	—	—	—	—
技能職種	45	62.5	4,031	3,367	70	664
技術・調査専門職	—	—	—	—	—	—

非常勤職員	人員	平均年齢	令和4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		
千円	千円	千円	千円	千円		
非常勤職員	9	38.9	2,761	2,017	46	744
事務・技術	9	38.9	2,761	2,017	46	744

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:「工芸職種」とは図案及び原型の作成に関する専門的業務を行う職種、「技能職種」とは製造等の専門的業務を行う職種、「その他医療職種」とは診療所に勤務する医療職員の職種、「技術・調査専門職」とは調査、研究等を自律的に行うことにより、造幣局の事業運営等に関する企画及び立案等の事務を支援する職種を示す。

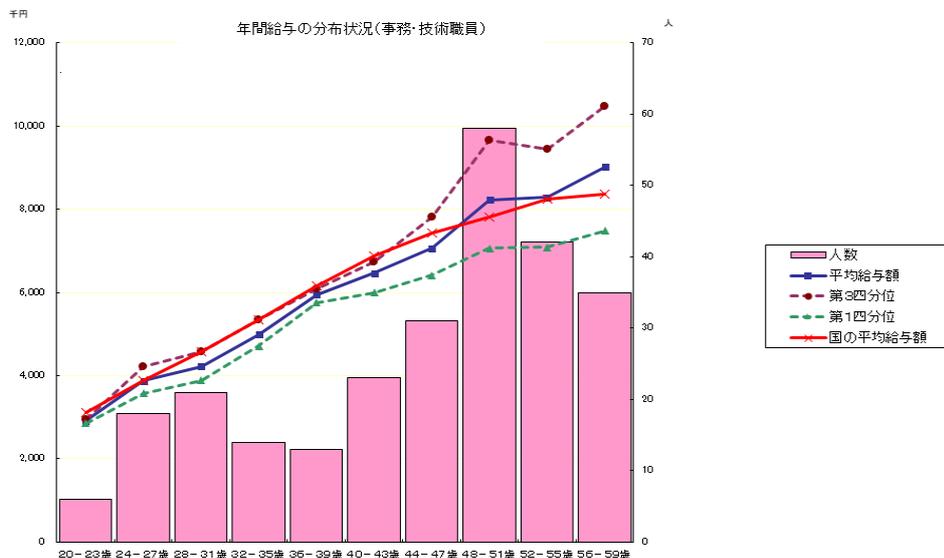
注3:「研究職種」及び「技術・調査専門職」については、常勤職員、再任用職員ともにそれぞれ該当者が2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「区分」欄以外は記載しないこととし、各区分の全体の人員、平均年齢及び令和4年度の年間給与額(平均)にも含めていない。

注4:「任期付職員」及び「在外職員」については該当する職員がいないため表を記載していない。

注5:常勤職員の「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)」については該当する職員がいないため欄を記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔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。
(事務・技術職員)



(研究職員)

当法人における研究職員の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることからグラフを省略した。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部課長	53	53.2	9,908	11,891～8,178
・本部係員	36	27.6	3,756	5,048～2,851

(研究職員)

当法人における研究職員の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから記載を省略した。

④ 賞与(令和4年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(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)	%	%	%
		47.6	45.4	46.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		52.4	54.6	53.5
	最高～最低	55.2～41.8	57.1～45.9	56.2～44.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.4	53.2	54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.6	46.8	45.7
	最高～最低	47.5～41.6	49.3～44.6	48.4～43.6

(研究職員)

当法人における研究職員の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから記載していない。

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 100.7 ・年齢・地域勘案 101.9 ・年齢・学歴勘案 100.6 ・年齢・地域・学歴勘案 101.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は、国の官署等と異なり、製造現場を持つ組織であることから、職員の半数以上を技能職員が占めており、それを除いた事務・技術職員を母数とすると、当該職員に占める管理職の割合が他の組織に比べて高くなっていることに伴うものと考えられる。</p>
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 0%】 (国からの財政支出額 0円、支出予算の総額 23,323百万円：令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 17.2%(常勤職員数261名中45名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 62.5%(常勤職員数261名中163名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 13.3%】 (支出総額 42,994百万円、給与・報酬等支給総額 5,722百万円：令和3年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>当法人の給与水準は、一般職給与法の適用を受ける国家公務員の給与を参酌し、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮して決定されている。当法人の職員には、経済取引の基礎となる貨幣や、国家が与える栄誉を表象するにふさわしい品格等が求められる勲章などを確実に製造すること等が求められることを踏まえると、給与水準は適正なものであると考えている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>造幣局における対国家公務員指数は、100%を僅かに上回ったものの、これは、職員の半数以上が技能職員であり、指数の算出において技能職員が母数から除外されること、管理職は技能職員を除いた事務・技術職員に集中して配置されており、当該職種に占める管理職の割合が国と比べ高くなっていることが要因と考える。</p> <p>当法人の給与制度については、国に準じて運用されており、給与水準は概ね適正であると考えている。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。</p>
講ずる措置	<p>当法人の給与水準は、一般職給与法の適用を受ける国家公務員の給与を参酌し、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮して決定されているところであり、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

○研究職員

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 90.1 ・年齢・地域勘案 86.2 ・年齢・学歴勘案 89.9 ・年齢・地域・学歴勘案 86.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の水準を下回っている。</p>
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 0%】 (国からの財政支出額 0円、支出予算の総額 23,323百万円：令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 0.0%(常勤職員数1名中0名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数1名中1名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 13.3%】 (支出総額 42,994百万円、給与・報酬等支給総額 5,722百万円：令和3年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>当法人の給与水準は、一般職給与法の適用を受ける国家公務員の給与を参酌し、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮して決定されている。対国家公務員指数は100を下回っており、当法人の職員には、貨幣への搭載が可能な世界最高水準の偽造防止技術等の開発を目指した研究を行うこと等が求められることを踏まえると、給与水準は適正なものであると考えている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>本検証の対象となっている職員の給与水準は、各職員が国家公務員の身分を有することから、国家公務員の給与水準と同等となっていること、また、独立採算により運営し、国庫納付がなされていること等から妥当なものとして認められる。</p>
講ずる措置	<p>特になし。</p>

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額185,200円 年間給与3,037,000円
- 35歳(本局主事)
月額325,820円 年間給与5,487,000円
- 50歳(本局専門官)
月額449,900円 年間給与7,675,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,600円、子供1人につき6,100円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の業績給については、特別昇給及び奨励手当において、その仕組みを導入している。今後も、引き続き、同仕組みを運用していく。

III 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,722,116	千円 5,655,033
退職手当支給額 (B)	千円 760,679	千円 799,153
非常勤役職員等給与 (C)	千円 397,660	千円 396,501
福利厚生費 (D)	千円 1,145,499	千円 1,182,613
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,025,954	千円 8,033,300

注1: 中期目標管理法及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。

注2: 本表(非常勤役職員等給与(C)欄)と財務諸表(附属明細書「役員及び職員の給与の明細」)の差異: 財務諸表には人材派遣に係る支払費用は含まれていない。

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
超過勤務手当の減少等により、対前年度比は1.2%減少となった。

「退職手当支給額」について
定年退職者数の増加等により、対前年度比は5.1%増加となった。
なお、役員については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、独立行政法人造幣局役員退職手当規程を改正し、平成30年1月1日から退職手当の調整率を100分の87から100分の83.7に引き下げており、また、職員については、国家公務員退職手当法の改正により、平成30年1月1日から退職手当の支給水準が引き下げられている。

「最広義人件費」について
上記の変動要因により、対前年度比は0.1%増加となった。

IV その他

特になし。