

独立行政法人情報処理推進機構(法人番号 5010005007126)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

当機構は、「情報社会システムの安全性・信頼性確保」の実現に向け、情報セキュリティ対策、ソフトウェア信頼性向上、IT人材育成等の事業を実施している。

理事長は、約500人の組織の最高責任者として、高度な専門的知識をもって、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、リスク管理、コンプライアンス強化等、適切な内部統制の下で組織全体の適正な運営を行う責務を負う。また、理事については、担当部門の責任者として、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、理事長に事故があるときは理事長を代行する権限・責任を有する。

そういった立場、役割等に鑑み、役員報酬の支給水準の設定にあたっては、理事長は、国家公務員指定職俸給表6号俸（外局の長官クラス）相当の水準が適切であると考えられる。また、理事長の職務を代行する権限が第1位の理事については、理事長を補佐し機構の業務を掌理する職責を考慮すると、同俸給表5号俸（局長クラス）相当の水準が適切であり、別の常勤理事についても、機構の業務を掌理する職責を考慮すると、同俸給表3号俸（審議官クラス）相当の水準が適切であると考えられる。なお、常勤監事については、厳格な監査を実施する職責を考慮すると、同俸給表2号俸（参事官クラス）が適切であると考えられる。

その他、当機構の事業実施にあたっては、産学官の密接な連携が必要不可欠であり、そのための信頼・協力体制の構築に向け、IT業界に幅広い人脈や影響力を持つ人物であることが求められるところである。そのため、役員報酬の支給水準について、IT業界に属する企業の役員報酬も参考となると考えられる。この点を踏まえ、大手IT企業（5社）の平均役員報酬について確認したところ、次のとおりである（2016年度有価証券報告書より算出）。

- ・取締役：57百万円（社外取締役を除く）
- ・監査役：16百万円（5社のうち、監査役として公表している3社の平均）

また、監事（非常勤）については、規模や実施事業等の違いはあるものの、担当業務や職責等について同じ経済産業省所管の独立行政法人とそれほど変わるものではないとの判断から、それらの法人の基準が参考になると考えられる。なお、それらのうち、非常勤監事の月額支給額（日額の規定がある法人のみ）を確認したところ、50,000円程度となっている。

② 平成29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。）

独立行政法人通則法第五十条の二の規定に基づき、役員報酬に「業績給」を導入。
具体的な算定方法は以下のとおり。

$$\text{業績給} = \text{月例支給額} \times 2.05 \text{ (定率)} \times \text{経済産業大臣による評価結果に則した割合} (\ast)$$

※ S : 200/100、A : 150/100、B : 100/100、C : 50/100、D : 0/100

なお、常勤役員(理事長を除く。)の業績給の額は、評価結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、理事長が決定。

③ 役員報酬基準の内容及び平成29年度における改定内容

法人の長

役員（常勤）の報酬は、常勤の役員にあつては、基本俸給、通勤手当、賞与及び業績給としている。理事長の基本俸給は、独立行政法人情報処理推進機構役員報酬規程（以下、役員報酬規程）により、次のとおり定めている（業績給は、上記I. 1②に記載のとおり）。

・月例支給額（1,031,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の20.0）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、平成29年度においては、業績給における定率部分を、2.15から2.25に引き上げる措置を実施。

理事

理事（常勤）の報酬基準は「法人の長」欄に記載のとおり。また、基本俸給は、役員報酬規程により、次のとおり定めている（業績給については、上記I. 1②に記載のとおり）。

【理事長の職務代行を行う順位が第1位である理事】

・月例支給額（940,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の20.0）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

【理事】

・月例支給額（845,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の20.0）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、平成29年度においては、業績給における定率部分を、2.15から2.25に引き上げる措置を実施。

監事

監事（常勤）の報酬基準は「法人の長」欄に記載のとおり。また、基本俸給は、役員報酬規程により、次のとおり定めている（業績給は、上記I. 1②に記載のとおり）。

・月例支給額（764,000円）に、地域手当（月例支給額×100分の20.0）の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、平成29年度においては、業績給における定率部分を、2.15から2.25に引き上げる措置を実施。

監事(非常勤)

監事（非常勤）の報酬については、役員報酬規程により、日額50,000円と定めている。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成29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 21,518	千円 14,846	千円 6,672	千円 0 ()	平成28年 1月5日		
A理事	千円 19,777	千円 13,536	千円 6,083	千円 158 (通勤手当)	平成28年 1月5日		
B理事	千円 17,636	千円 12,168	千円 5,468	千円 0 ()	平成28年 4月1日		◇
A監事	千円 16,077	千円 11,002	千円 4,944	千円 131 (通勤手当)	平成28年 1月5日		
B監事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円 0	千円 0 ()	平成28年 1月5日		

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:「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

理事長の立場、役割、職責の重要度及び求められる能力に加え、改正法の施行による職責の増加を考慮したものであり、さらに、現在の理事長の月例支給額をベースにした役員報酬は、他の独立行政法人における役員報酬の水準であり、また、民間の水準（I. 1①にて記載した大手IT企業5社平均の役員報酬57百万円）と比較しても約38%の水準である。これらに鑑みると、当機構の理事長の報酬水準は妥当な範囲内であると考えられる。

理事

理事長の職務代行を行う順位が第1位である理事にあつては、理事長に事故があるときは理事長を代行する権限・責任がある他、人材育成を中心とした部門責任者として、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、リスク管理、コンプライアンス強化等組織の内部統制に関する経験及び知見を活かしつつ、組織全体の適正な運営の任にあたっている。

別の理事にあつては、セキュリティを中心とした技術分野の業務実施部門の責任者として、高度な専門的知識をもって、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、海外機関に対し、国際的に我が国の立場を主張することも含め、内外の関係機関との交渉・連携の任にあたっている。

なお、現在のそれぞれの月例支給額をベースにした役員報酬は、民間の水準（I. 1①にて記載した大手IT企業5社平均の役員報酬57百万円）と比較しても30～35%前後の水準である。これらに鑑みると、当機構の理事の報酬水準は妥当な範囲内であると考えられる。

監事

監事（常勤）については、当機構の行う業務が法令に適合したものになっているか、財務諸表及び決算報告書等が適切なものとなっているかについて監査を行い、その結果に基づき、理事長又は主務大臣に意見書を提出する責任を有する。このため、その重責に耐え、理事と同等の確固たる意志と人格、また、当機構の専門家集団である各部門と対等に渡り合えるだけの専門性やその素養が求められている。

現在の監事（常勤）の月例報酬額をベースとした報酬は、民間の水準（I. 1①にて記載した大手IT企業（3社平均）の監査役平均報酬16百万円）と比較しても同程度である。これらに鑑みると当機構の監事の報酬水準は妥当な範囲内であると考えられる。

監事(非常勤)

監事（非常勤）の報酬は他の経済産業省所管の独立行政法人の報酬と同程度であり、報酬水準は妥当な範囲内といえる。

【主務大臣の検証結果】

同機構は、「情報社会システムの安全性・信頼性確保」の実現に向け、サイバーセキュリティ対策、ソフトウェア信頼性向上、IT人材育成等の多岐に亘る業務を実施しているが、平成28年度に改正法が施行されて以降、①近年における、サイバーセキュリティに対する脅威の一層の深刻化に鑑み、独立行政法人や特殊法人等における抜本的な対策の強化を図るため、他の独立行政法人等の情報システムに対する不正な活動の監視、監査、原因究明調査を行うこと。さらに、②我が国企業等のサイバーセキュリティ対策を担う専門人材を確保するため、最新のサイバーセキュリティに関する知識や技能を備えた高度かつ実践的な人材に関して、国家資格「情報処理安全確保支援士制度」を運用し、当該資格の試験及び登録、更に継続的にサイバーセキュリティに関する最新の知識・技能の維持等をしていくための講習を行うこととなっており、役員の職責は大きく増加している。

それに見合った適切な処遇が必要であり、また、国家公務員指定職の俸給表や民間企業の給与水準と比較しても、機構の役員報酬は妥当な水準の範囲内であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成29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A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

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A	該当者なし
理事B	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

I. 1②に記載の業績反映の仕組みを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

当機構は、「情報社会システムの安全性・信頼性確保」の実現に向け、情報セキュリティ対策、ソフトウェア信頼性向上、IT人材育成等の事業を実施しているが、これらについては、民間単独で行うことが困難であり、その事業実施に必要な資金は主に国の財政支出により賄うものである。そういった観点から、職員給与の支給水準設定に際しては、国家公務員の給与水準が参考になると考えられる。なお、平成29年度において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額が410,719円、また、国家公務員全職員の平均給与月額は416,969円となっている。（国家公務員の給与水準については、「平成29年度国家公務員給与等実態調査」から引用）

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。）

中期計画及び年度計画に則した組織目標を掲げ、それに基づき個人目標を設定する目標管理型業績評価制度を導入し、その達成度について人事評価することにより、賞与に反映させる。また、職制毎に定めた求められる行動に対する能力発揮状況を評価する能力評価制度を平成25年度から導入し、その評価結果を定期昇給に反映するとともに、昇任等の判断材料として活用する。

目標管理型業績評価制度に関しては、評価結果に基づき、特別手当（期末手当＋勤勉手当）のうち、「勤勉手当」部分を増減させる。具体的には、4月から9月を上期、10月から翌年3月を下期とし、それぞれの期間において業績評価を実施し、上期の結果は冬季特別手当のうち1.135月（※）相当額、下期の結果は夏季特別手当のうち0.975月（※）相当額に対して、評価結果に応じた割合を乗じて得た額としている。（※平成29年度における一般職の数値）

能力評価制度に関しては、評価結果に応じて、昇給する号俸数を増減させる。具体的には、通常の定期昇給幅である4号俸を基準とし、SS評価は+1号俸、S評価及びA評価は±0号俸、B評価は-1号俸、C評価は-4号俸としている。なお、当該評価結果については、昇任等における判断材料としても活用することとしている。

③ 給与制度の内容及び平成29年度における主な改定内容

独立行政法人情報処理推進機構職員給与規程（以下、職員給与規程）に則り、基本給（本俸、扶養手当）及び諸手当（職務手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、特別手当及び寒冷地手当）としている。

平成29年度においては、「平成29年度人事院勧告」に鑑み、「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に伴い講じられた、一般職の職員の月例給、賞与の引上げ等の措置を踏まえ、次の改定を実施。

(1) 俸給月額引上げ（俸給表の改正）

①平成29年4月から参事及び職員の本俸の水準について、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら、平均0.2%程度引上げる。

②改正後の国家公務員俸給表を踏まえ、同程度の俸給の改定額が同額となることを基本とした改定を行う。（400円～1,000円）

(2) 初任本俸の引上げ

職員給与規程に基づく初任本俸について、国家公務員及び民間給与との均衡を図るため、1,000円程度引上げる。

(3) 職員の勤勉手当相当分の支給割合について、0.1月分引き上げ。

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29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	人 102	歳 43.4	千円 7,922	千円 5,694	千円 194	千円 2,228
事務・技術	人 102	歳 43.4	千円 7,922	千円 5,694	千円 194	千円 2,228

注1:常勤職員の区分中の職種のうち、事務・技術以外の職種については該当者がいないため記載を省略した。

任期付職員	人 53	歳 49.8	千円 8,412	千円 6,056	千円 205	千円 2,356
民間出向研究員 (注2)	人 49	歳 49.5	千円 8,382	千円 6,021	千円 211	千円 2,361
嘱託職員 (注3)	人 4	歳 52.8	千円 8,779	千円 6,484	千円 131	千円 2,295

注2:民間出向研究員は、高度の専門知識を有する、企業等からの出向者をいう。

注3:嘱託職員は、理事長が機構の業務のため必要があると認めた者をいう。

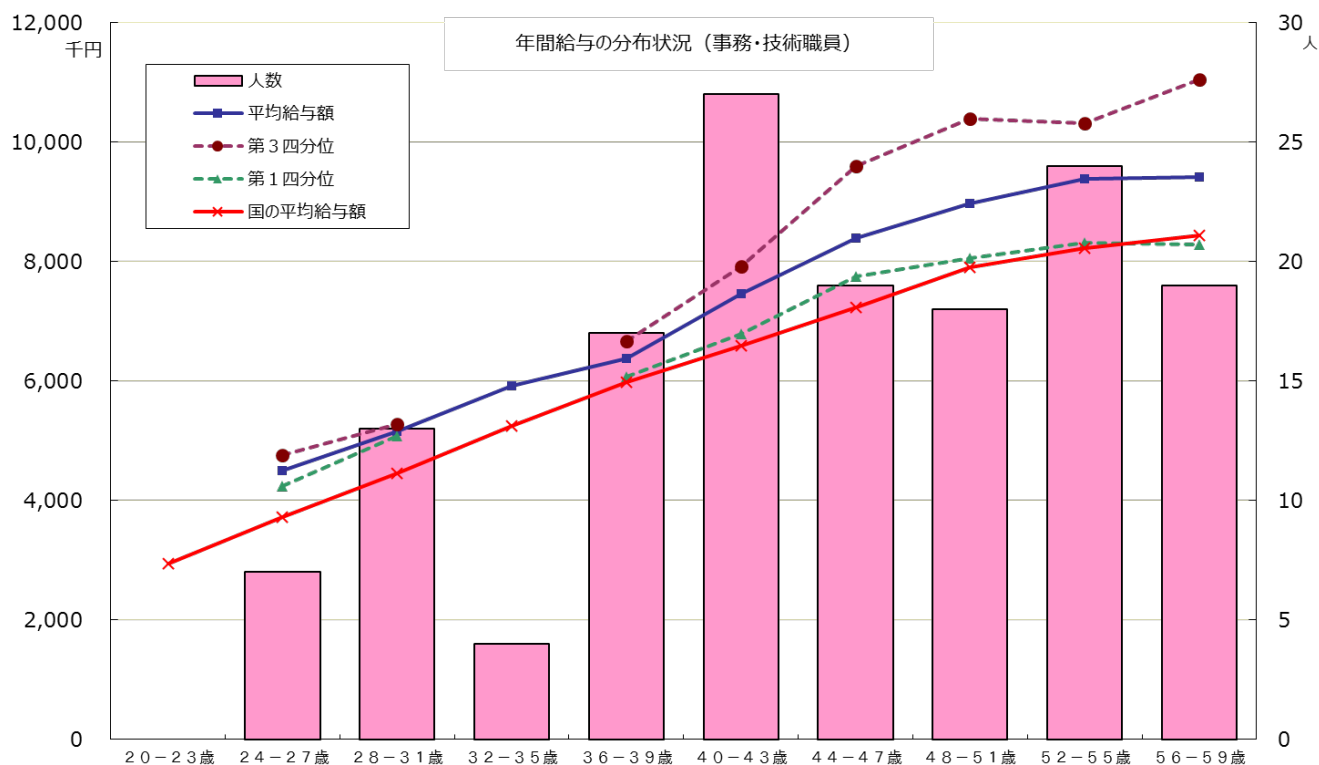
①-2 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成29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	人 4	歳 59.0	千円 9,685	千円 7,164	千円 203	千円 2,521
特別任用職員 (注4)	人 1	歳 注4	千円 注4	千円 注4	千円 注4	千円 注4
嘱託職員	人 3	歳 注4	千円 注4	千円 注4	千円 注4	千円 注4

注4:特別任用職員については、該当者が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、人数以外は記載していない。

また、嘱託職員について記載した場合、特別任用職員の情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
 [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。

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
本部部长	9	56.2	11,263	12,201～10,657
本部課長	38	52.3	9,783	10,946～8,172
本部課長補佐	66	46.2	7,616	8,726～4,242
本部主任	24	37.5	5,997	6,895～5,080
本部係員	14	29.1	4,920	5,698～4,097

④ 賞与(平成29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)	%	%	%
		50.6	47.1	48.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	49.4	52.9	51.2	
	最高～最低	%	%	%
		54.8～44.0	58.2～45.8	55.2～45.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.8	52.7	53.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	45.2	47.3	46.3	
	最高～最低	%	%	%
		54.8～44.0	58.2～45.8	55.2～45.5

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 113.2 ・ 年齢・地域勘案 98.4 ・ 年齢・学歴勘案 109.5 ・ 年齢・地域・学歴勘案 95.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p><比較対象職員の状況等> 平均年齢：45.4歳、平均年間給与額：8,071千円</p> <p>○全国平均の国家公務員の給与水準と当機構(東京都特別区(1級地)勤務)とを比較しているため。 - 国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の給与水準比較対象職員全員が東京都特別区(1級地)で勤務しているため、対国家公務員指数を引き上げる要因となっている。</p> <p>○高学歴者(大卒以上)の割合が、国家公務員と比較して高いため。 - 当機構職員(比較対象職員148名)の大卒以上の割合が90.5%であるのに対し、国家公務員の大卒以上の割合は56.8%となっており、国家公務員と比較し、職員に占める高学歴者の割合が高い。(国家公務員の学歴分布については、「平成29年度国家公務員給与等実態調査」の行政職(一)から引用)</p> <p>○管理職割合が、国家公務員と比較して高いため。 - 当機構職員の管理職の割合が31.8%であるのに対し、国家公務員の管理職の割合は17.7%となっており、国家公務員と比較し、職員に占める管理職の割合が高い。(俸給特別調整額支給割合。「平成29年度国家公務員給与等実態調査」の行政職(一)から引用)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<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：38.9%(平成29年度予算) (国からの財政支出額：5,711,997千円、支出予算総額：14,666,161千円)</p> <p>【累積欠損額について】 - 累積欠損額：2,880,662千円(平成28年度決算)</p> <p>【管理職割合について】 - 比較対象職員(148人)に占める管理職の割合： 31.8% / 47人</p> <p>【高学歴者割合について】 - 比較対象職員(148人)に占める高学歴者(大卒以上)の割合： 90.5% / 134人</p> <p>【給与・報酬等支給総額割合について】 - 支出総額に占める給与・報酬支給総額の割合：11.4%(平成28年度決算) (支出総額：14,935,435千円、給与・報酬等支給総額：1,703,440千円)</p>

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>(法人の検証結果)</p> <p>当機構の支出予算総額に占める国からの財政支出(運営費交付金)の割合は約39%となっているが、運営費交付金により実施している情報セキュリティ対策強化やソフトウェア信頼性向上、IT人材育成といった事業は、いずれも民間単独で行うことが困難であり、その事業実施に必要な資金を国の財政支出より賄うものである。従って、国からの財政支出の割合と給与水準は直接結びつくものではないと考えられる。</p> <p>累積欠損額については、旧法人から承継したもので、政府出資金を原資として事業を実施する仕組みとなっていたことから、会計上不可避に生じたものであり、こちらも職員の給与水準とは直接結びつくものではないと考えられる。</p> <p>また、既述のとおり、比較対象職員に占める管理職割合が国家公務員の17.7%(俸給特別調整額支給割合。「平成29年度国家公務員給与等実態調査」の行政職(一)から引用)と比較して高くなっており、指数を引き上げる要因の一つとなっている。ただし、これは当機構が実施している事業が多岐にわたっていることから、組織が全14部門37グループ(併任者のみのグループ等を除く、平成29年度末時点)から構成されていること、また、人員構成として常勤職員と同数程度の非常勤職員及び派遣職員が在籍しており、常勤職員に管理職が集中していることを勘案すると、やむを得ないものと考えられる。</p> <p>なお、地域・学歴を勘案した評価指数は、95.7という指数であり、機構の給与水準は地域・学歴を勘案して妥当な水準の範囲内にあるといえる。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>国家公務員との給与水準の比較指標は113.2であるが、地域・学歴を勘案した比較では95.7と同条件の国家公務員より低くなっており、給与水準は妥当な水準の範囲内であると考えられる。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>今後も引き続き国家公務員の報酬水準も注視しつつ、適正な給与水準の維持に努めていくとともに、給与体系の適正化を進めることとする。</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: 199,000 円、年間給与: 3,481,862 円

○35歳(本部主任) 月額: 374,376 円、年間給与: 6,261,831 円

○50歳(本部課長) 月額: 475,836 円、年間給与: 9,516,888 円

※扶養者がいる場合には、扶養手当(配偶者: 6,500円/月、子1人につき10,000円/月)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給の仕組みは、II 1 ②に記載のとおりであり、今後も継続していく予定。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,336,698	千円 1,450,884	千円 1,492,394	千円 1,703,440	千円 2,048,129
退職手当支給額 (B)	千円 22,702	千円 9,618	千円 72,598	千円 7,181	千円 102,916
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,163,960	千円 1,340,752	千円 1,363,470	千円 1,670,117	千円 1,830,339
福利厚生費 (D)	千円 184,370	千円 198,952	千円 216,634	千円 235,805	千円 263,960
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,707,730	千円 3,000,206	千円 3,145,096	千円 3,616,543	千円 4,245,344

総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額、最広義人件費の前年比較

①給与、報酬等支給総額が前年度に比して20.3%の増となっているが、この主な理由は、平成28年度の法律改正等により新たに追加された事業の実施体制整備及び強化のための増員によるものである。また、人事院勧告による給与改定をおこなった事も要因の一つである。

②退職手当支給額が前年度に比して大幅な増加となっているが、これは支給対象人数及び対象者在籍年数等との関係によるものである。

③非常勤役職員等給与が9.6%の増となっているが、平成28年度の法律改正等により新たに追加された事業の実施体制整備及び強化のための増員によるものである。

④最広義人件費については、前年度に比して17.4%増となっているが、これは主に上記①、③の理由によるものである。

・退職手当の支給水準引下げ

①「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、役員は平成25年4月1日、職員は平成25年5月1日から以下の措置を講じてきたところ。

(役員)

- 退職手当の現行額に「調整率(100分の87)」を乗じて引き下げた。
- 「調整率」の段階的引下げ措置として、平成25年4月1日～同年9月30日まで100分の98、平成25年10月1日～平成26年6月30日まで100分の92、平成26年7月1日以降100分の87、という引き下げ措置を講じた。

(職員)

- 退職手当の現行額に「調整率(100分の87)」を乗じて引き下げた。
- 「調整率」の段階的引下げ措置として、平成25年5月1日～同年9月30日まで100分の98、平成25年10月1日～平成26年6月30日まで100分の92、平成26年7月1日以降100分の87、という引き下げ措置を講じた。

②今回、「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、役員は平成30年1月1日から、また、職員については、職員代表との交渉等に時間を要したため、平成30年3月9日から、以下の措置を講ずることとした。

-役員に関しては「支給率」を100分の10.875($12.5/100 \times 87/100$)から10.4625($12.5/100 \times 83.7/100$)に変更する。職員に関しては「調整率」を100分の87から100分の83.7へ変更する。

IV その他

〔 特になし 〕