

# 外国人技能実習機構(法人番号5010405015455)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、外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的として、特別の法律に基づき平成29年1月25日に設立された認可法人であり、事業のための財源は国からの交付金の割合が65.8%であることから、役員報酬の水準を検討するにあたっては、国の指定職俸給表適用者の報酬水準を参考とした。

#### ② 平成30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。)

当機構は、役員報酬規程により、勤勉手当について、人事評価の業績評価の結果等を考慮し、理事長が定める割合を乗じて支給している。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、役員報酬規程に則り、本俸(902千円)に地域手当(本俸に100分の20を乗じて得た額)、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。特別手当については、役員報酬規程に則り、本俸、地域手当の月額、本俸月額に100分の25を乗じて得た額、本俸及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額に、国の指定職俸給表適用者に準じた割合を乗じて得た額としている。  
なお、平成30年度は、平成30年人事院勧告に基づく国家公務員の給与見直しを踏まえ、勤勉手当の支給率の引き上げ(0.05月分)を実施した。

理事

法人の長に同じ。  
※ただし、理事の本俸月額については、役員報酬規程に則り、895千円を

監事

法人の長に同じ。  
※ただし、監事の本俸月額については、役員報酬規程に則り、895千円を上限として理事長が定めることとしている。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬基準は、役員報酬規程に則り、月額239千円としている。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,146	10,824	5,030	2,164 (地域手当) 127 (通勤手当)			*
A理事	16,888	9,816	4,928	1,963 (地域手当) 181 (通勤手当)			◇
B理事	15,236	9,132	4,244	1,826 (地域手当) 33 (通勤手当)			◇
C理事	15,323	9,132	4,244	1,826 (地域手当) 121 (通勤手当)	4月1日		
A監事	15,565	9,132	4,404	1,826 (地域手当) 202 (通勤手当)	4月1日		◇
B監事 (非常勤)	2,868	2,868	0	0 ( )			

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 役員報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

当機構は、外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的としている。

この目的を達成するため、法人の長である理事長には機構全体の業務を統括し組織の円滑な運営を行う必要があり、強力な指導力や高いマネジメント能力等を発揮することが求められる。

こうした職責を踏まえ、理事長の報酬は、国の指定職俸給表の5号俸適用者の報酬と比較考量した上で決定しており、その報酬を下回っていることから、その報酬水準は妥当なものと考えられる。

##### 理事

当機構は、外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的としている。

この目的を達成するため、法人の役員である理事は、理事長を補佐し、その担当する業務を総括し、職員を指揮監督する必要があり、強力な指導力や高いマネジメント能力等を発揮することが求められる。

こうした職責を踏まえ、理事の報酬は、国の指定職俸給表の4号俸適用者の報酬の範囲内で理事長が決定することとし、具体的には指定職3号俸相当額又は指定職2号俸相当額としていることから、その報酬水準は妥当なものと考えられる。

##### 監事

当機構は、外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的としている。

この目的を達成するため、監事は、主務大臣から任命された独立の機関として、当機構の業務及び財務の状況等が適正かつ効率的に行われているかを監査することにより、健全な業務運営を確保することが求められる。

こうした職務の特性を踏まえ、監事の報酬は、国の指定職俸給表の4号俸適用者の報酬の範囲内で理事長が決定することとし、具体的には指定職2号俸相当額としていることから、その報酬水準は妥当なものと考えられる。

##### 監事(非常勤)

当機構は、外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的としている。

この目的を達成するため、監事は、主務大臣から任命された独立の機関として、当機構の業務及び財務の状況等が適正かつ効率的に行われているかを監査することにより、健全な業務運営を確保することが求められる。

こうした職務の特性を踏まえ、監事(非常勤)の報酬は、主務官庁である厚生労働省所管の労働に関する事業を行う独立行政法人の監事(非常勤)の報酬水準と同程度であることから、その報酬水準は妥当なものと考えられる。

#### 【主務大臣の検証結果】

当該役員報酬は、国家公務員の給与に準じて設定されており妥当な水準であると考えられる。また、役員職務内容の特性等を鑑みても妥当な報酬水準であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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					

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

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

当機構においては、勤勉手当について、人事評価の業績評価の結果等を考慮し、理事長が定める割合を乗じて支給している。

## 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、外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的として、特別の法律に基づき平成29年1月25日に設立された認可法人であり、事業のための財源は国からの交付金の割合が65.8%であることから、職員給与の水準を検討するにあたっては、国の行政職俸給表(一)適用者の給与水準に準じて決定することとした。

#### 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。)

当機構は、職員給与規程により、勤勉手当について、人事評価の業績評価の結果等を考慮し、理事長が定める割合を乗じて支給することとしている。

#### ③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(職務手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、寒冷地手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給の月額+扶養手当の月額+俸給及び扶養手当の月額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+管理職加算)に一般職給与法に準じて定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給の月額+俸給の月額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+管理職加算)に一般職給与法に準じて定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇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。

なお、平成30年度は、平成30年人事院勧告に基づく国家公務員の給与見直しを踏まえ、①俸給表の引き上げ(平均0.2%)、②勤勉手当の支給率の引き上げ(0.05月分)を実施した。

### 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30年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	145	41.3	6,734	4,959	148	1,775
事務・技術	145	41.3	6,734	4,959	148	1,775

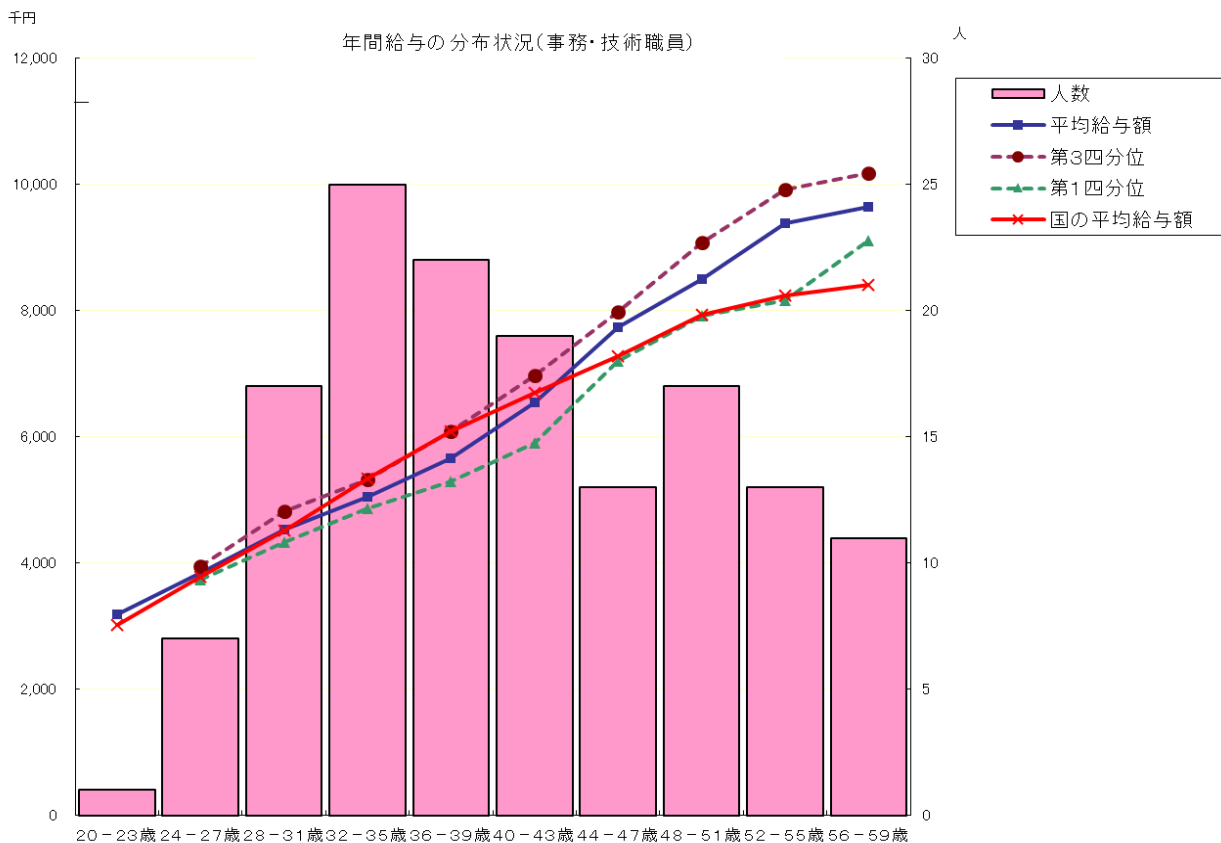
注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

また、在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注2:研究職種、医療職種及び教育職種については、該当者がいないため記載を省略した。

(以下、④まで同じ。)

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部/地方課長	12	51.9	9,737	10,076～9,197
・本部/地方課長補佐	22	51.0	8,439	9,742～7,454
・本部/地方係長	34	42.0	6,437	7,987～3,599

④ 賞与(平成30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)	%	%	%
		55.5	56.3	56.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	44.5	43.7	44.0	
	最高～最低	%	%	%
		53.5～39.7	51.4～38.8	51.5～39.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.3	58.0	58.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	41.7	42.0	41.9	
	最高～最低	%	%	%
		49.1～36.2	48.5～38.2	47.2～38.2

### 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"> <li>・年齢勘案 102.7</li> <li>・年齢・地域勘案 101.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 100.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員の給与水準と比較して高くなっているが、これは、住居手当支給対象者の割合が高いことが考えられる。 (当法人44.1%、国家公務員(行一)23.1%(適用俸給表別、手当の種目別受給人員(平成30年国家公務員給与実態調査第9表から算出))。)</p> <p>さらに、年齢・学歴勘案(100.8)、年齢勘案(102.7)にあつては、上記の他に、比較の対象となる国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の本部・地方事務所が主要都道府県に所在し、地域手当の支給割合が高いことによるものである。 (地域手当支給対象者の割合:当法人96.6%、国家公務員(行一)81.8%(地域手当支給対象者の割合(平成30年国家公務員給与実態調査第9表から算出))。)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 65.8%】 (国からの財政支出額3,451,817,000円、支出予算の総額5,245,580,000円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 25.5%(常勤職員数145名中37名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 82.1%(常勤職員数145名中119名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 49.7%】 (支出総額2,681,612,142円、給与・報酬等支給総額1,333,179,641円:平成29年度決算)</p> <p>当法人については、国と同様の給与制度としているため、俸給、諸手当は国と同等の水準となっている。 年齢・地域・学歴勘案を踏まえても国を上回っているところであるが、当機構の本部・地方事務所が主要都道府県に所在し、地域手当の支給割合が高いことによるものであるとともに、住居手当支給者が多いことによるものである。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>地域・学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準にあることから国民の皆様には納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>
講ずる措置	<p>今後も、人事院勧告の内容等を勘案しつつ、引き続き、国家公務員の給与水準を十分に考慮し、給与水準の適正化に努めることとする。</p>

#### 4 モデル給与

年齢	月額	年間給与
22歳(大卒初任給、独身)	213千円	3,756千円
35歳(本部係長、配偶者・子1人)	354千円	5,771千円
45歳(本部課長、配偶者・子2人)	599千円	9,761千円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

<p>当機構は、職員給与規程により、勤勉手当について、人事評価の業績評価の結果等を考慮し、理事長が定める割合を乗じて支給している。</p>
---





### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 46,814	千円 1,333,179	千円 2,324,612
退職手当支給額 (B)	千円 -	千円 -	千円 -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 478	千円 2,868	千円 2,868
福利厚生費 (D)	千円 6,496	千円 209,502	千円 370,173
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 53,788	千円 1,545,549	千円 2,697,653

注：中期目標管理法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」：対前年度比 174.4%増  
支給人員の増によるもの
- ・「最広義人件費」：対前年度比 174.5%  
支給人員の増によるもの

### Ⅳ その他

特になし