

独立行政法人中小企業基盤整備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

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施し、また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施している。

当法人と同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は、常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社(常勤職員数約900名)である。有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤役員の平均報酬は年間25,000,000円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

中小機構と同じ業務内容の法人が存在しないため、当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人(常勤職員数約800名:HPより)である。

当該法人は、公表資料によれば平成25年度の長の年間報酬額は18,725,000円であり、公表されている役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると21,191,000円と推定される。

同様の考え方により、副理事長については19,149,000円、理事については16,795,000円、監事については14,411,000円と推定される。

③事務次官(指定職8号俸)の年間給与 22,652千円

④平成25年民間における役員の年間報酬額

(規模:従業員1,000名以上3,000人未満) 31,117千円

② 平成26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。)

中小機構では、機構設立時の平成16年7月から業績給を導入している。業績給の支給対象は、理事長、副理事長及び理事(非常勤を除く。)である。業績給は、経済産業省独立行政法人評価委員会の当該事業年度に係る実績に関する評価の結果の通知を受け業績に反映させる。

- ・理事長の業績給の額は、評価委員会の評価結果を反映させる。
- ・副理事長及び理事の業績給の額は、評価結果及び役員としての業務に対する貢献度等を勘案し、理事長が決定する。

AA 評価	200/100
A 評価	150/100
B 評価	100/100
C 評価	50/100
D 評価	0/100

(参考)

業績給 = 基本俸給額 × 2.3003 (定率) × 評価委員会の評価結果による割合等

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

理事長

役員報酬支給基準は、月額、期末特別手当及び業績給で構成されている。その他、通勤手当及び単身赴任手当があり、支給要件に該当する者に支給される。月額については、独立行政法人中小企業基盤整備機構役員報酬規程に基づき、基本俸給(1,077,585円)に地域付加額(基本俸給の16%)を加算して算出している。期末特別手当についても、上記規程に基づき、基本俸給(1,077,585円)に地域付加額(基本俸給の16%)を加算した額に100分の172.66を乗じた金額にさらに2分の1を乗じ、基準日以前の6ヶ月の在職期間に応じた割合を乗じて6月と12月に支給している。

業績給についても、上記規程に基づき、基本俸給(1,077,585円)に100分の230.03を乗じ、経済産業省独立行政法人評価委員会の当該事業年度に係る実績に関する評価の結果を反映した割合(100分の0以上100分の200以下)を乗じ、さらに基準年度における在職日数に応じた割合を乗じた額を支給している。

平成26年度中の改定は以下のとおり。

- ①平成26年4月に地域付加額を14%から16%に改定
- ②平成26年9月に業績給の乗じる割合について、100分の209.73から100分の230.03に改定

副理事長

役員報酬支給基準は、月額、期末特別手当及び業績給で構成されている。その他、通勤手当及び単身赴任手当があり、支給要件に該当する者に支給される。月額については、独立行政法人中小企業基盤整備機構役員報酬規程に基づき、基本俸給(925,350円)に地域付加額(基本俸給の16%)を加算して算出している。期末特別手当についても、上記規程に基づき、基本俸給(925,350円)に地域付加額(基本俸給の16%)を加算した額に100分の172.66を乗じた金額に、さらに2分の1を乗じ、基準日以前の6ヶ月の在職期間に応じた割合を乗じて6月と12月に支給している。

業績給についても、上記規程に基づき、基本俸給(925,350円)に100分の230.03を乗じ、経済産業省独立行政法人評価委員会の当該事業年度に係る実績に関する評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を勘案し、理事長が決定した割合(100分の0以上100分の200以下)を乗じ、さらに基準年度における在職日数に応じた割合を乗じた額を支給している。

平成26年度中の改定は以下のとおり。

- ①平成26年4月に地域付加額を14%から16%に改定
- ②平成26年9月に業績給の乗じる割合について、100分の209.73から100分の230.03に改定

理事

役員報酬支給基準は、月額、期末特別手当及び業績給で構成されている。その他、通勤手当及び単身赴任手当があり、支給要件に該当する者に支給される。月額については、独立行政法人中小企業基盤整備機構役員報酬規程に基づき、基本俸給(799,980円)に地域付加額(基本俸給の16%)を加算して算出している。期末特別手当についても、上記規程に基づき、基本俸給(799,980円)に地域付加額(基本俸給の16%)を加算した額に100分の172.66を乗じた金額に、さらに2分の1を乗じ、基準日以前の6ヶ月の在職期間に応じた割合を乗じて6月と12月に支給している。業績給についても、上記規程に基づき、基本俸給(799,980円)に100分の230.03を乗じ、経済産業省独立行政法人評価委員会の当該事業年度に係る実績に関する評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を勘案し、理事長が決定した割合(100分の0以上100分の200以下)を乗じ、さらに基準年度における在職日数に応じた割合を乗じた額を支給している。

平成26年度中の改定は以下のとおり。
 ①平成26年4月に地域付加額を14%から16%に改定
 ②平成26年9月に業績給の乗じる割合について、100分の209.73から100分の230.03に改定

監事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当で構成されている。その他、通勤手当及び単身赴任手当があり、支給要件に該当する者に支給される。月額については、独立行政法人中小企業基盤整備機構役員報酬規程に基づき、基本俸給(744,260円)に地域付加額(基本俸給の16%)を加算して算出している。期末特別手当についても、上記規程に基づき、基本俸給(744,260円)に地域付加額(基本俸給の16%)を加算した額に基本俸給に地域付加額を加算した額に100分の20を乗じた額と基本俸給に100分の25を乗じた額を合計した額に6月には100分の140、12月には100分の170をそれぞれ乗じ、さらに基準日以前の6ヶ月の在職期間に応じた割合を乗じて6月と12月に支給している。

平成26年度中の改定は以下のとおり。
 ①平成26年4月に地域付加額を14%から16%に改定
 ②期末特別手当について、乗じる割合を年100分の295から年100分の310に改定

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額のみである。月額については、独立行政法人中小企業基盤整備機構役員報酬規程に基づき、基本俸給(232,830円)を支給している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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	
理事長	千円 20,876	千円 12,931	千円 5,876	千円 2,068			
副理事長	千円 18,004	千円 11,104	千円 5,046	千円 77 1,776			◇
理事A	千円 6,345	千円 2,399	千円 3,561	千円 383		平成26年6月30日	◇
理事B	千円 9,274	千円 7,199	千円 801	千円 121 1,151	平成26年7月1日		◇
理事C	千円 6,795	千円 2,782	千円 3,561	千円 6 445		平成26年7月15日	◇
理事D	千円 8,451	千円 6,817	千円 480	千円 153 1,090	平成26年7月16日		
理事E	千円 15,653	千円 9,599	千円 4,362	千円 155 1,535			◇
理事F	千円 6,365	千円 2,399	千円 3,561	千円 20 383		平成26年6月30日	◇
理事G	千円 9,228	千円 7,199	千円 801	千円 75 1,151	平成26年7月1日		◇
理事H	千円 5,425	千円 2,399	千円 2,641	千円 383		平成26年6月30日	※
理事I	千円 14,725	千円 9,599	千円 3,500	千円 89 1,535			◇
理事J	千円 9,072	千円 7,199	千円 640	千円 79 1,151	平成26年7月1日		※
理事K	千円 15,246	千円 9,599	千円 3,674	千円 436 1,535			※

理事L	千円 16,931	千円 9,599	千円 5,282	千円 513 1,535	(通勤手当) (地域付加額)			※
理事M	千円 862	千円 0	千円 862	千円 0	()		平成25年7月23日	◇
理事N	千円 688	千円 0	千円 688	千円 0	()		平成25年6月30日	※
監事A	千円 14,497	千円 8,931	千円 3,788	千円 348 1,428	(通勤手当) (地域付加額)			※
監事B	千円 14,644	千円 8,931	千円 3,788	千円 496 1,428	(通勤手当) (地域付加額)			※
監事C (非常勤)	千円 698	千円 698	千円 0	千円 0	()		平成26年6月30日	※
監事D (非常勤)	千円 1,640	千円 1,640	千円 0	千円 0	()	平成26年8月29日		

注1:「その他」の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しています。
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。

注3:「地域付加額」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注4:当法人においては、報酬額のうち業績給については翌年度に支給している。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施し、また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施している。当法人与同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社（常勤職員数約900名）である。有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤役員の平均報酬は年間25,000,000円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

中小機構と同じ業務内容の法人が存在しないため、当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人（常勤職員数約800名：HPより）である。

当該法人は、公表資料によれば報酬の減額措置を実施した平成25年度の長の年間報酬額は18,725,000円であり、公表されている役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると21,191,000円と推定される。

③事務次官（指定職8号俸）の年間給与 22,652千円

④平成25年民間における役員の年間報酬額

（規模：従業員1,000名以上3,000人未満） 31,117千円

中小企業政策全般にわたる見識や、中小企業者に対する助言・指導を行う組織の立場から相応の能力を有する者が必要であること、また、業務内容が類似した民間企業、同規模の独立行政法人、公務員及び民間企業の報酬水準と比較検討した結果から、報酬水準は妥当だと思われる。

副理事長

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施し、また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施している。当法人与同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社（常勤職員数約900名）である。有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤役員の平均報酬は年間25,000,000円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

中小機構と同じ業務内容の法人が存在しないため、当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人（常勤職員数約800名：HPより）である。

当該法人の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、副理事長の年間報酬額は19,149,000円と推定される。

③平成25年民間における役員の年間報酬額

（規模：従業員1,000名以上3,000人未満） 31,117千円

中小企業政策全般にわたる見識や、中小企業者に対する助言・指導を行う組織の立場から相応の能力を有する者が必要であること、また、業務内容が類似した民間企業、同規模の独立行政法人、公務員及び民間企業の報酬水準と比較検討した結果から、報酬水準は妥当だと思われる。

理事

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施し、また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施している。当法人与同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社（常勤職員数約900名）である。有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤役員の平均報酬は年間25,000,000円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

中小機構と同じ業務内容の法人が存在しないため、当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人（常勤職員数約800名：HPより）である。

当該法人の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、理事の年間報酬額は16,795,000円と推定される。

③平成25年民間における役員の年間報酬額

（規模：従業員1,000名以上3,000人未満） 31,117千円

中小企業政策全般にわたる見識や、中小企業者に対する助言・指導を行う組織の立場から相応の能力を有する者が必要であること、また、業務内容が類似した民間企業、同規模の独立行政法人、公務員及び民間企業の報酬水準と比較検討した結果から、報酬水準は妥当だと思われる。

監事

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施し、また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施している。当法人と同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社（常勤職員数約900名）である。有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤監査役の平均報酬は年間22,500,000円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

中小機構と同じ業務内容の法人が存在しないため、当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人（常勤職員数約800名：HPより）である。

当該法人は、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると監事の年間報酬は14,411,000円と推定される。

③平成25年民間における役員の年間報酬額

（規模：従業員1,000名以上3,000人未満） 31,117千円

中小企業政策全般にわたる見識や、中小企業者に対する助言・指導を行う組織の立場から相応の能力を有する者が必要であること、また、業務内容が類似した民間企業、同規模の独立行政法人、公務員及び民間企業の報酬水準と比較検討した結果から、報酬水準は妥当だと思われる。

監事(非常勤)

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施し、また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施している。当法人と同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は、常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社（常勤職員数約900名）である。有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤監査役の平均報酬は年間22,500,000円であり、社外役員の平均報酬は年間6,000,000円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

中小機構と同じ業務内容の法人が存在しないため、当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人（常勤職員数約800名：HPより）である。

当該法人は、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、非常勤監事の年間報酬額は4,800,000円と推定される。

中小企業政策全般にわたる見識や、中小企業者に対する助言・指導を行う組織の立場から相応の能力を有する者が必要であること、また、業務内容が類似した民間企業及び同規模の独立行政法人の報酬水準と比較検討した結果から、報酬水準は妥当だと思われる。

【主務大臣の検証結果】

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小機構の役員には業務を遂行する高いマネジメント能力や幅広い知見が求められ、それに見合った適切な処遇が必要である。

理事長の報酬は、経済産業省独立行政法人評価委員会の業績評価が反映される制度となっており、また、副理事長及び理事の報酬は、当該評価結果等を勘案し、理事長が決定することとなっており、今回の金額についても、その結果を反映したものであり適正であると認める。

中小機構においては、報酬等の支払いの基準について、国家公務員・民間企業の報酬・給与等を考慮するなど、適正確保に向けた取組を行っており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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
理事長	千円 該当者なし	年 月			
副理事長	千円 該当者なし	年 月			
理事H	千円 2,208	年 月 2 0	6月30日	1.0	※
監事	千円 該当者なし	年 月			

注:「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ます。

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
理事長	該当者なし
副理事長	該当者なし
理事H	機関実績勘案率については、法人の評価を勘案して1.08に、個人業績勘案率については、1.00から加減する理由がないため1.00に、両者を総合評価して、当該役員の業績勘案率については、1.0となった。
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

業績給は、経済産業省独立行政法人評価委員会の当該事業年度に係る実績に関する評価の結果の通知を受け業績に反映させる。

- ・理事長の業績給の額は、評価委員会の評価結果を反映させる。
- ・常勤役員の業績給の額は、評価結果及び役員としての業務に対する貢献度等を勘案し、理事長が決定する。

(参考)

業績給＝基本俸給額×2.3003(定率)×評価委員会の評価結果による割合等

※平成25年度までの法人の評価結果については、経済産業省独立行政法人評価委員会が行っていたが、平成26年度以降の法人の評価結果については、新評価方式により、法人の業績が決定される見込みである。

独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)において「毎年度の長の報酬額を法人が決定する際には、法人の業績評価を十分に勘案する」とされており、また、独立行政法人通則法(平成11年7月16日法律第103号)第50条の2に「役員に対する報酬及び退職手当は、その役員の業績が考慮されるものでなければならない」と規定されており、同方針及び同条文の考え方にに基づき、今後も引き続き業績評価を勘案した制度を運用していきたい。

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

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施し、また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施している。

当法人と同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は、常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社(常勤職員数約900名)である。

有価証券報告書で公表されたデータによれば、従業員の平均年間給与額は9,652千円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

中小機構と同じ業務内容の法人が存在しないため、当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人(常勤職員数約800名:HPより)である。

当該法人は、公表資料によれば平成25年度の平均年間給与額は6,155千円

(うち事務・技術職員は7,390千円)である。

③国家公務員

平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額については、408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

④職種別民間給与実態調査において、中小機構と同等の規模・職種の大学卒

(500人以上の企業、事務課長代理、機構の平均年齢44.6歳相当)の4月の平均支払額は、504,358円となっている。

適正人件費について、中期目標に期間中の人件費総額の見込みを記載しており、また、人件費総額、給与の設定等に関しては、独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)に即して対応しているところである。

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。)

人事評価制度(各年度の組織目標を踏まえて個人目標を設定する業績評価制度と職員の能力・勤務評価制度を組み合わせた制度)を運営し、その評価結果を給与に反映させる。

人事評価制度の評価結果を基礎とし、職員の業績及び職務遂行能力に基づき、昇給・昇格を行い本俸を決定する。

給与のうち業績賞与部分については、本俸に地域手当率・広域異動手当率を乗じた額、本俸に管理職加算率を乗じた額、本俸に地域手当率・広域異動手当率・職務加算率を乗じた額を加算した額を基礎額とし、その基礎額に支給月数・業績賞与係数及び支給基準日時点における在勤期間係数、そして職員各人の人事評価制度の評価結果に応じた査定係数(0.8から1.2まで)を乗じた額を支給する。

中小機構では、機構設立時の平成16年7月から業績賞与の制度を導入しており、当初は賞与全体に査定係数を乗じた形で運用していたが、平成22年6月には基本賞与と業績賞与部分に分離し、業績賞与部分にのみ査定係数を乗じる形に変更した。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における給与制度の主な改正点

独立行政法人中小企業基盤整備機構職員給与規程に基づき、本俸及び諸手当(扶養手当、職務手当、地域手当、広域異動手当、超過勤務手当、深夜手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当、通勤手当、単身赴任手当及び住居手当)としている。

賞与については、基本賞与と業績賞与に分かれている。

基本賞与部分については、本俸、扶養手当の合計に地域手当率・広域異動手当率を乗じた額、本俸に管理職加算率を乗じた額、本俸に地域手当率・広域異動手当率・職務加算率を乗じた額を加算した額を基礎額とし、その基礎額に支給月数・基本賞与係数及び支給基準日時点における在籍期間係数を乗じた額を支給する。

業績賞与部分については、本俸に地域手当率・広域異動手当率を乗じた額、本俸に管理職加算率を乗じた額、本俸に地域手当率・広域異動手当率・職務加算率を乗じた額を加算した額を基礎額とし、その基礎額に支給月数・業績賞与係数及び支給基準日時点における在勤期間係数、そして職員各人の人事評価制度の評価結果に応じた査定係数(0.8から1.2まで)を乗じた額を支給する。

平成26年度中の給与の改定は以下のとおり。

①特例法に基づく国家公務員の給与見直しを平成26年5月まで実施し、平成26年6月以降通常の給与支給を行った。

②平成26年12月から本俸月額表を平均0.3%引き上げた。なお、適用時期について平成26年4月からとした。

③交通用具使用者に係る通勤手当を通勤距離に応じて100円から7,100円までの幅で引上げた。

④賞与の支給月数を年3.95月分から年4.10月分に引き上げた。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

<年俸制適用者以外>

区分	人員	平均年齢	平成26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 556	歳 44.5	千円 8,049	千円 5,946	千円 168	千円 2,103
事務・技術	人 556	歳 44.5	千円 8,049	千円 5,946	千円 168	千円 2,103
民間出向職員	人 0	歳 0	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0

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:区分中の職種(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))は該当者がいないため省略した。

区分	人員	平均年齢	平成26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		
任期付職員	人 57	歳 46.4	千円 3,558	千円 2,717	千円 158	千円 841
事務・技術	人 57	歳 46.4	千円 3,558	千円 2,717	千円 158	千円 841

注:区分中の職種(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))は該当者がいないため省略した。

<年俸制適用者>

区分	人員	平均年齢	平成26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		
任期付職員	人 4	歳 59.8	千円 12,604	千円 10,974	千円 145	千円 1,630
事務・技術 (当該年度賞与支給対象)	人 3	歳 60.2	千円 13,220	千円 11,046	千円 126	千円 2,174
事務・技術 (当該年度賞与支給対象外)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

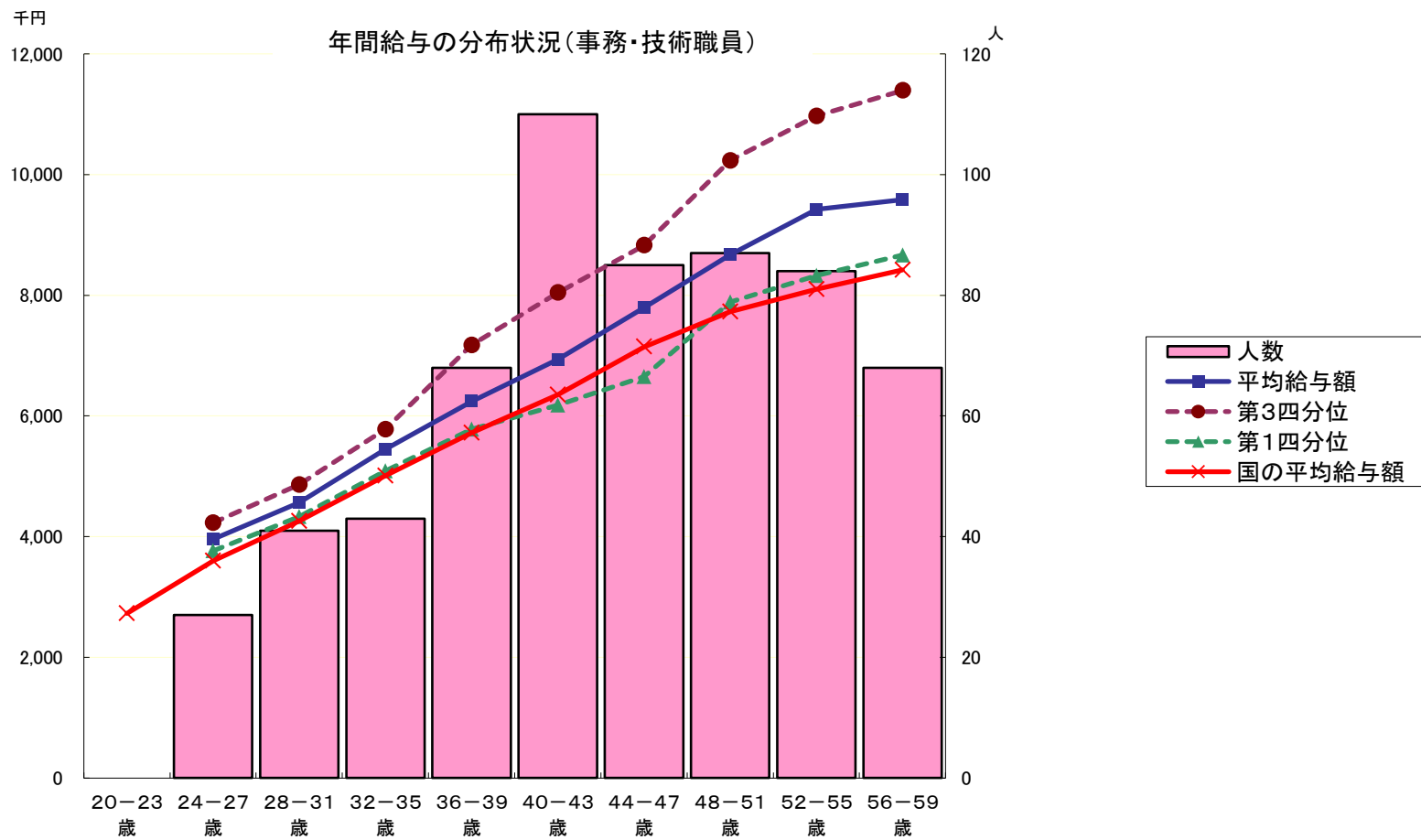
注1:任期付職員の事務・技術(当該年度賞与支給対象外)は該当者が1名であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから記載していない。

注2:区分中の職種(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))は該当者がいないため省略した。

区分	人員	平均年齢	平成26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		
再任用職員	人 13	歳 61.7	千円 13,292	千円 10,975	千円 185	千円 2,317
事務・技術 (当該年度賞与支給対象)	人 13	歳 61.7	千円 13,292	千円 10,975	千円 185	千円 2,317
事務・技術 (当該年度賞与支給対象外)	人 0	歳 0	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0

注:区分中の職種(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))は該当者がいないため省略した。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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)

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					
・本部部長	13	58.3	12,075	12,821	~ 11,450
・地方部長	3	59.2	11,204	~	~
・本部課長	89	51.4	10,305	11,639	~ 6,144
・地方課長	82	52.9	10,015	11,762	~ 6,948
・本部課長代理	160	43.3	7,521	9,864	~ 5,312
・地方課長代理	101	44.7	7,294	9,345	~ 5,413
・本部主任	40	33.6	5,212	8,152	~ 4,293
・地方主任	35	34.3	4,904	6,484	~ 3,876
・本部係員	59	38.1	3,805	4,539	~ 2,679
・地方係員	31	41.6	3,292	4,230	~ 2,436

注:地方部長の年間給与額の最高額及び最低額は該当者が1名であり、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。

④ 賞与(平成26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)	% 59.9	% 59.8	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.1	% 40.2	% 40.1
	最高~最低	% 52.0~28.6	% 52.0~28.5	% 52.0~28.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 74.5	% 74.9	% 74.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 25.5	% 25.1	% 25.3
	最高~最低	% 32.0~13.9	% 31.7~13.5	% 31.8~13.6

3 給与水準の妥当性の検証

○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 111.4 ・年齢・地域勘案 104.4 ・年齢・学歴勘案 108.4 ・年齢・地域・学歴勘案 102.6
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 Ⅱ-2-①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の556人及び任期付職員欄の57人 計613人 613人の平均年齢 44.6歳、平均年間給与額 7,632千円</p> <p>○中小機構全体の対国家公務員指数は111.4となっているが、これは大卒者の割合が高いこと及び地方の給与水準より高い本部勤務職員を地域本部に職員の5割程度を配置しているため、全体の指数が押し上げられていると考えられ、現に在勤地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数は102.6となっている。 当機構の指数が高くなっている具体的な要因は以下のとおりである。</p> <p>ア. 国家公務員と中小機構の学歴別構成 大卒者の構成比を比較すると国(行政職(一))が53.6%に対し当機構は81.1%となっており、大卒者の割合が国と比べて高いことも、対国家公務員指数を上げるひとつの要因となっている。 (注:大卒者の割合については、平成26年度国家公務員給与等実態調査より記載。)</p> <p>イ. 当機構の場合、広域的な事業実施体制を確保するため、職員の5割程度を地域本部に配置している。このため、地方の給与水準より高い本部勤務職員を地方に配置することになるため、これが全体の指数を押し上げる結果となっている。 なお、異動保障が受けられる地域において実際に異動保障を受ける職員の割合も26.4%と高い数値となっている。</p> <p>○中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施し、また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施している。これらの業務は、高い専門性を要するため、中小企業診断士などの有資格者が必要であり、人材確保のためにある程度の給与水準が必要となる。</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>【支出予算の総額に占める平成26年度の国からの財政支出の割合 1.6%】 (国からの財政支出額 216億円、支出予算の総額 13,629億円 平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 2,000億円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 30.5%(Ⅱ2①において集計対象となった常勤職員及び任期付職員613名中187人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 81.1%(Ⅱ2①において集計対象となった常勤職員及び任期付職員613名中497人)】</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 0.5%】 (支出総額 12,451億円、給与報酬等支給総額 60億円 平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>①支出予算に対する国からの財政支出の割合は1.6%であるが、中期計画期間において、一般管理費(退職手当を除く)及び業務経費(退職手当を除く)については、新規追加部分及び一般勘定資産の国庫納付に伴って当該年度に新規に運営費交付金で手当される部分を除き毎年度平均で前年度比1.05%以上の効率化を図ることとしている。人件費総額、給与の設定等に関しては、独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)に即して対応しているところである。</p> <p>②繰越欠損金の主因としては、小規模企業共済事業の繰越欠損金が、中小機構発足時(平成16年7月)の会計処理基準の変更(簿価評価から時価評価へ)により含み損が生じたことから積み上がったもの。これまでも小規模企業共済法の改正(平成16年)により、市場利回りに見合う予定利率の見直し措置を実施する等、欠損金の減少にむけた取組みを実施し、機構発足時点(欠損金:9,363億円)から平成18年度決算時点で4,953億円と着実に欠損金が減少してきたところであるが、平成19年度はサブプライム問題等、平成20年度はリーマンショック等により運用環境が悪化し、運用利回りがマイナスとなり、欠損金は9,903億円まで拡大した。平成21年度は、金融市場が概ね順調に推移したことから、欠損金は7,680億円まで縮小した。平成22年度は、東日本大震災、及び原子力発電所事故等の影響により、7,740億円の繰越欠損金に拡大したが、平成23年度、平成24年度及び平成25年度は、運用利回りのプラスを確保しており、平成25年度の欠損金は2,000億円へと縮小している。基本ポートフォリオの改正と繰越欠損金解消計画の策定により、引き続き、繰越欠損金の縮小に努めている。</p> <p>③業務の性質上、一定程度の管理職は必要不可欠であるため、一人の管理職に複数の管理業務を所管させることにより、管理職割合が増えないよう努めている。</p> <p>④中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施し、また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施している。これらの業務は、高い専門性を要するため、中小企業診断士などの有資格者が必要である。</p> <p>民間コンサルティング会社との給与水準の比較した場合、常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社(常勤職員数約900名)の従業員の平均年間給与額は9,652千円(有価証券報告書で公表されたデータによる)であり、中小機構の方が低い水準となっている。</p> <p>また、公務員との比較においても、公務員と比べ大卒者の割合が高いこと及び地方の給与水準より高い本部勤務職員を地域本部に職員の5割程度を配置している等の要因を考慮すると、現時点での給与水準は妥当であると言える。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>当法人は、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施。これらの業務は、より高い専門性を要するため、中小企業診断士などの有資格者が必要であり、事業性の観点から、当法人と同程度の規模、平均年齢等を勘案した民間コンサルティング会社との給与水準の比較においても低い水準となっており、さらに大卒者の割合が高いこと及び地方の給与水準より高い本部勤務職員を地域本部に職員の5割超を重点的に配置している等の要因を考慮すれば現時点での給与水準はやむを得ないと考える。</p> <p>段階的に給与水準を引き下げる取組みを実施しており、平成18年度対国家公務員指数(127.6)に比べ16.2ポイントの低減を達成しており、今後も人事院勧告等の方針を踏まえつつ、給与水準の引き下げの取組みを適切に行っていくこととする。</p>

講ずる措置	【平成27年度に見込まれる対国家公務員指数】 111.4程度 参考:地域・学歴勘案 102.6程度 【目標水準】 地域・学歴勘案 102.6程度 【具体的期限】 平成27年度
	【法人の業績評価】 平成16年度総合評定・・・A 平成19年度総合評定・・・A 平成22年度総合評定・・・A 平成17年度総合評定・・・A 平成20年度総合評定・・・A 平成23年度総合評定・・・A 平成18年度総合評定・・・A 平成21年度総合評定・・・A 平成24年度総合評定・・・A 平成25年度総合評定・・・A
	【講ずる措置】 ①人件費総額、給与の支給基準の設定等に関しては、独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)に即して対応する。 ②管理職割合については、業務の性質上、一定程度の管理職は必要不可欠であるため、一人の管理職に複数の管理業務を所管させることとした。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額192,000円 年間給与2,861,360円
- 35歳(本部課長代理、配偶者・子1人)
月額422,840円 年間給与7,005,268円
- 45歳(本部課長、配偶者・子2人)
月額605,330円 年間給与10,081,515円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

人事評価制度(各年度の組織目標を踏まえて個人目標を設定する業績評価制度と職員の能力・勤務評価制度を組み合わせた制度)を運営し、その評価結果を給与に反映させる。
人事評価制度の評価結果を基礎とし、職員の業績及び職務遂行能力に基づき、昇給・昇格を行い本俸を決定する。賞与のうち業績賞与部分については、本俸に地域手当率・広域異動手当率を乗じた額、本俸に管理職加算率を乗じた額、本俸に地域手当率・広域異動手当率・職務加算率を乗じた額を加算した額を基礎額とし、その基礎額に支給月数・業績賞与係数及び支給基準日時点における在勤期間係数、そして職員各人の人事評価制度の評価結果に応じた査定係数(0.8から1.2まで)を乗じた額を支給する。

III 総人件費について

区分	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 6,585,600
退職手当支給額 (B)	千円 497,665
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,468,369
福利厚生費 (D)	千円 ※1,022,633
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 ※9,574,267

注:附属明細書における「役員及び職員の給与の明細」については法定福利費を含んで計上しているため、本表とは一致しない。

※は平成28年6月17日に修正

総人件費について参考となる事項

- ①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について
 - ア. 給与、報酬等支給総額(対前年度比:10.3%)
 - ・給与減額支給措置の終了、俸給月額表の改定及び賞与の支給月数引き上げによる増。
 - イ. 最広義人件費(対前年度比:※7.9%)
 - ・給与減額支給措置の終了、俸給月額表の改定及び賞与の支給月数引き上げによる増。
 - ・給与減額支給措置の終了による法定福利費の増。
 - ・退職手当の支払い額の減少による減。
 - ウ. 「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、役員については平成25年4月から、職員については平成25年6月から以下の措置を講ずることとした。
 - ・役職員の退職手当について、削減を実施した。
 - 役員に関する講じた措置の概要:平成25年4月1日から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12月31日まで100分の98、平成26年1月1日～同年9月30日まで100分の92とした。
 - 職員に関する講じた措置の概要:平成25年6月30日から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6月30日～平成26年3月31日まで100分の98、平成26年4月1日～平成26年12月31日まで100分の92とした。

※は平成28年6月17日に修正

IV その他

平成24年2月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じていた。

- ・役員の報酬について、平成24年4月から平成26年3月までの間、国家公務員に準拠した給与減額支給措置を講じていた。
- ・職員の本俸、職務手当、地域手当、賞与等について、平成24年6月から平成26年5月までの間、国家公務員に準拠した給与減額支給措置を講じていた。