

日本中央競馬会(5010405002453)の役職員の報酬・給与等について

注)年度は1月1日～12月31日のJRA事業年度

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

経営委員会の議決を経て作成した「日本中央競馬会における役員の給与等の支給の基準」において、支給の基準を定めるに当たっての基本的な考え方として、

(1) 役員の給与及び慰労金(以下「給与等」という。)は、各役職の職責及び必要とされる能力に応じたものであること

(2) 役員の給与等は、勝馬投票券の売上・利益等の業績を勘案し、日本中央競馬会の適切な事業運営及びお客様サービスの維持・向上を図るために必要な人材を確保する上で競争力を考慮するとともに、民間企業等の役員及びそれに相当する国家公務員の処遇の実情をも勘案すること

(3) 日本中央競馬会は、競馬法(昭和23年法律第158号)及び日本中央競馬会法(昭和29年法律第205号)に基づき設立された特殊法人であることにかんがみ、効率的に業務を運営し中央競馬事業を安定的に発展させていくため、役員の給与等について、その総額を含めて適正かつ効率的なものとなるよう配慮することとしております。

② 令和5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。)

令和5年度においては、

(1) 令和4年度の発売金は3兆2千億円超(対前年比105.5%)、当期純利益は837億円超と良好な経営状況であったこと。

(2) 民間企業等の役員及びそれに相当する国家公務員の年間報酬は、以下のとおりとなっていること

・民間企業等の役員(人事院役員報酬(給与)調査)

令和4年:37,555千円

・民間企業の役員に相当する国家公務員の報酬水準

令和5年度国家公務員指定職期末勤勉手当:3.28月(前年比+0.10月)

を総合的に勘案し役員報酬に反映させています。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

理事長の給与は、本俸及び諸手当から構成されています。本俸については、日本中央競馬会役員給与規程に基づき、月額1,226,000円としています。諸手当については、特別調整手当(東京都特別区に在勤する常勤の役員にあっては、本俸月額に100分の12を乗じて得た額)及び特別手当(毎年2回以内において支給することがある)としています。

なお、令和5年度は、特別手当の年間支給月数の引上げ(年間0.05月)を実施しました。

理事

理事の給与は、本俸及び諸手当から構成されています。本俸については、日本中央競馬会役員給与規程に基づき、月額899,000円(副理事長にあっては1,054,000円、常務理事にあっては950,000円)としています。諸手当については、特別調整手当(東京都特別区に在勤する常勤の役員にあっては、本俸月額に100分の12を乗じて得た額)及び特別手当(毎年2回以内において支給することがある)としています。

なお、令和5年度は、特別手当の年間支給月数の引上げ(年間0.05月)を実施しました。

監事

監事の給与は、本俸及び諸手当から構成されています。本俸については、日本中央競馬会役員給与規程に基づき、月額824,000円としています。諸手当については、特別調整手当(東京都特別区に在勤する常勤の役員にあっては、本俸月額に100分の12を乗じて得た額)及び特別手当(毎年2回以内において支給することがある)としています。

なお、令和5年度は、特別手当の年間支給月数の引上げ(年間0.05月)を実施しました。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の給与は、月額又は日額により構成されています。日本中央競馬会役員給与規程に基づき、月額を適用する監事(非常勤)は本俸月額545,000円、日額を適用する監事(非常勤)は本俸日額60,000円としています。

なお、令和5年度は、改定を行っておりません。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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A	千円 16,841	千円 10,237	千円 —	千円 1,228 (特別調整手当) 5,376 (特別手当)		9月11日	※
理事長B	千円 8,627	千円 4,475	千円 —	千円 537 (特別調整手当) 3,615 (特別手当)	9月12日		※
副理事長A	千円 3,819	千円 2,108	千円 —	千円 253 (特別調整手当) 1,458 (特別手当)		2月28日	*※
副理事長B	千円 10,512	千円 6,692	千円 —	千円 803 (特別調整手当) 3,017 (特別手当)	3月1日	9月11日	※
副理事長C	千円 7,592	千円 3,847	千円 —	千円 461 (特別調整手当) 3,284 (特別手当)	9月12日		*※
常務理事A	千円 3,489	千円 1,900	千円 —	千円 228 (特別調整手当) 1,361 (特別手当)		2月28日	※
常務理事B	千円 2,128	千円 1,900	千円 —	千円 228 (特別調整手当) 0 (特別手当)		2月28日	※
常務理事C	千円 8,211	千円 6,032	千円 —	千円 724 (特別調整手当) 1,455 (特別手当)	3月1日	9月11日	*※
常務理事D	千円 16,521	千円 9,500	千円 —	千円 1,140 (特別調整手当) 5,881 (特別手当)	3月1日		※
理事A	千円 14,346	千円 8,990	千円 —	千円 1,079 (特別調整手当) 4,277 (特別手当) 0 (通勤交通費)	3月1日		※
理事B	千円 2,013	千円 1,798	千円 —	千円 215 (特別調整手当) 0 (特別手当) 0 (通勤交通費)		2月28日	※
理事C	千円 14,346	千円 8,990	千円 —	千円 1,079 (特別調整手当) 4,277 (特別手当) 0 (通勤交通費)	3月1日		※
理事D	千円 3,301	千円 1,798	千円 —	千円 215 (特別調整手当) 1,288 (特別手当) 0 (通勤交通費)		2月28日	※
理事E	千円 17,648	千円 10,788	千円 —	千円 1,294 (特別調整手当) 5,566 (特別手当) 0 (通勤交通費)			※
理事F	千円 17,648	千円 10,788	千円 —	千円 1,294 (特別調整手当) 5,566 (特別手当) 0 (通勤交通費)			※
理事G	千円 17,648	千円 10,788	千円 —	千円 1,294 (特別調整手当) 5,566 (特別手当) 0 (通勤交通費)			*※
理事H	千円 17,648	千円 10,788	千円 —	千円 1,294 (特別調整手当) 5,566 (特別手当) 0 (通勤交通費)			※
理事I	千円 17,648	千円 10,788	千円 —	千円 1,294 (特別調整手当) 5,566 (特別手当) 0 (通勤交通費)			※
理事J	千円 4,928	千円 3,281	千円 —	千円 394 (特別調整手当) 1,253 (特別手当) 0 (通勤交通費)	9月12日		※

監事A	千円 12,535	千円 7,416	千円 —	千円 890 (特別調整手当) 4,229 (特別手当) 0 (通勤交通費)		9月30日	※
監事B	千円 3,640	千円 2,472	千円 —	千円 296 (特別調整手当) 872 (特別手当) 0 (通勤交通費)		10月1日	※
監事A (非常勤)	千円 1,980	千円 1,980	千円 —	千円 —			
監事B (非常勤)	千円 6,540	千円 6,540	千円 —	千円 —			

- 注 1. 特別調整手当とは、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るものである。
2. 特別手当とは、年間2回支給される手当で、一般的には「ボーナス」に相当する手当である。
3. 本表の「前職」欄の「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者、空欄は該当がない場合であることを示す。

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

理事長の報酬水準については、民間企業等の役員の処遇と比較して、相応の水準にあるものと認識しております。

【本会役員の年間報酬額(令和5年)(除く通勤交通費、年途中で就任、退任はないものと仮定した場合)】

理事長 23,415千円

【民間企業の役員の年間報酬額(令和5年)】

副社長 39,479千円

(企業規模1,000人以上3,000人未満、人事院「令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査」より)

理事

理事の報酬水準については、民間企業等の役員の処遇と比較して、相応の水準にあるものと認識しております。

【本会役員の年間報酬額(令和5年)(除く通勤交通費、年途中で就任、退任はないものと仮定した場合)】

副理事長 20,466千円

常務理事 18,649千円

理事 17,648千円

【民間企業の役員の年間報酬額(令和5年)】

副社長 39,479千円

専務取締役 33,436千円

常務取締役 24,642千円

取締役 21,003千円

(企業規模1,000人以上3,000人未満、人事院「令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査」より)

監事

監事の報酬水準については、民間企業等の役員の処遇と比較して、相応の水準にあるものと認識しております。

【本会役員の年間報酬額(令和5年)(除く通勤交通費、年途中で就任、退任はないものと仮定した場合)】

監事 16,176千円

【民間企業の役員の年間報酬額(令和5年)】

監査役 16,575千円

(企業規模1,000人以上3,000人未満、人事院「令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査」より)

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬水準は、常勤の監事の年間報酬額と比べると概ね5分の2となっております。監事(非常勤)の執務日数は、常勤の監事の執務日数(1週あたり5日)の概ね5分の2となっており、常勤の監事との負担のバランスを考慮すると、相応の額となっているものと認識しております。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の理事長の報酬は、人事院「令和5年民間企業における役員報酬（給与）調査」による規模1,000人以上3,000人未満の企業の副社長の報酬額と比較すると相当低い水準(59.3%)であることから、約3兆3千億円の勝馬投票券を発売し、約3,600億円の国庫納付をするという重責を担う法人の長として妥当な報酬水準であると考えます。

また、副理事長、常務理事、理事の報酬は、上記人事院の調査による専務取締役、常務取締役、取締役の報酬額と比較するとそれぞれ、相当低い水準(61.2%以下、75.7%以下、84.0%以下)であり、妥当な報酬水準であると考えます。

なお、監事についても、上記人事院の調査による監査役の報酬水準と比較すると低い水準(97.6%)であり、非常勤監事においては、常勤監事を基に設定されていることから、妥当な水準であると考えます。

4 役員・監事の退職手当の支給状況(令和5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			
理事長	31,834	17	7	令和5年9月11日	(仮)	※
副理事長	5,954	3	0	令和5年2月28日	1.50	*※
常務理事	12,043	7	0	令和5年2月28日	1.50	※
理事	3,386	2	0	令和5年2月28日	1.50	※
監事	1,939	2	0	令和5年9月30日	(仮)	※
監事 (非常勤)	該当者なし					

- 注 1. 本表の「前職」欄の「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者、空欄は該当がない場合であることを示す。
2. 理事長の支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、令和4年度分まで(令和4年12月31日まで)について、「暫定的な業績勘案率(1.4)」により算出して支給している。
3. 監事の支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、令和4年度分まで(令和4年12月31日まで)について、「暫定的な業績勘案率(1.5)」により算出して支給している。

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	(注)
副理事長	業績勘案率検討委員会にて、令和2年度から令和4年度までの事業業績(対売上収益率等)を勘案し決定。
常務理事	業績勘案率検討委員会にて、平成28年度から令和4年度までの事業業績(対売上収益率等)を勘案し決定。
理事	業績勘案率検討委員会にて、令和3年度から令和4年度までの事業業績(対売上収益率等)を勘案し決定。
監事	(注)
監事 (非常勤)	該当者なし

(注)業績勘案率が確定していないため、妥当性の検証については、来年度の公表時に記載することとする。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 ・役員給与のうち「特別手当」は、一般的には「ボーナス」に相当する手当であり、勝馬投票券の売上・利益等の業績や経営状況等を勘案した上でその支給額を決定する仕組みを導入しています。今後も当該仕組みによる支給額決定を継続します。 〕

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

- ・ 日本中央競馬会(JRA)は、国庫からの補助金等を一切受けず独立採算で中央競馬を運営する事業体であり、その事業運営に当たっては、売上の増大と利益の確保を目指しつつ、勝馬投票券の発売実績等の業績を踏まえた自律的経営を行っています。
- ・ このため、職員給与については、設立時より国家公務員や人事院勧告に準拠するのではなく、いわゆる春闘方式により労働組合と交渉の上決定してきています。
- ・ 経営委員会の議決を経て作成した「日本中央競馬会における職員の給与等の支給の基準」において、「勝馬投票券の売上・利益等の業績を勘案し、日本中央競馬会の適切な事業運営及びお客様サービスの維持・向上を図るために必要な人材を確保する上で十分競争力のあるものとし、人材確保面で競合関係にある民間企業等における、そうした人材の処遇の実情をも勘案する。また、役員の給与との均衡を考慮する」と定めています。
- ・ JRAの人件費管理の基本方針としては、事業運営に必要な経費は全て勝馬投票券の売上収入によってまかなっているため、人件費を含む事業運営費全般については、勝馬投票券の発売実績等を勘案の上、健全な経営が行えるよう適正かつ効率的に管理しています。
- ・ 中央競馬を取り巻く環境が極めて厳しかった過去の経緯から、抜本的な「給与構造改革」に着手し、人事評価制度や新たな報酬制度を導入しました。現在は発売実績などは好調に推移しているものの、年功的な給与上昇の抑制、職責や評価に応じた適正な給与水準の達成など、当時の措置は恒久的に実施しており、より適正な人件費管理を行うことで、今後の事業運営基盤を一層強化していくこととします。

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。)

- ・ 管理専門職職員については、平成17年に目標管理型の人事評価制度を導入し、職務上の成果、各職務の役割の大きさ・責任の重さ等を処遇により一層適正に反映させています。具体的には、職務上の成果及び職務遂行のプロセスにおける行動を数値化して評価し、その評価結果を昇格、昇給(降給)及び特別手当に反映させています。一般職職員については、平成20年に人材育成型の人事評価制度を導入し、職務遂行のプロセスにおける行動等に係る評価結果を昇格、昇給及び特別手当に反映させています。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改正内容

- ・ 本俸月額について、平成23年から実施している最大10%相当額の減額を恒久措置として継続実施。
- ・ 職員一人平均2,500円の月額給の改定を実施。

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5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	1,508	42.4	9,311	6,514	118	2,797
事務・技術	980	41.2	8,672	6,064	130	2,608
研究職種	32	45.7	11,561	8,028	135	3,533
開催専門職種(注1)	42	45.1	12,038	8,350	130	3,688
獣医職種(注2)	112	41.3	10,601	7,415	112	3,186
装蹄職種(注3)	34	39.9	8,476	6,023	33	2,453
競馬学校教育職種(注4)	16	42.8	9,326	6,591	154	2,735
乗馬指導職種(注5)	159	40.8	7,519	5,277	47	2,242
技能職種(注6)	38	41.2	6,967	4,924	85	2,043
指定職(注7)	95	57.2	16,649	11,636	136	5,013

注 1. 開催専門職種とは、裁決、ハンデキャップ作成、発走、決勝審判等の競馬開催に係る専門業務を行う職種を示す。

注 2. 獣医職種とは、競走馬の医療や伝染病の予防等に関する業務を行う職種を示す。

注 3. 装蹄職種とは、競走馬の装蹄に関する業務を行う職種を示す。

注 4. 競馬学校教育職種とは、中央競馬の騎手を目指す生徒等に対する教育業務を行う職種を示す。

注 5. 乗馬指導職種とは、乗馬指導及び馬事文化の普及等に関する業務を行う職種を示す。

注 6. 技能職種とは、競走馬の診療に携わる助手、競馬場の馬場その他の施設の維持管理等に関する業務を行う職種を示す。

注 7. 指定職とは、本部の部長、附属機関の長、競馬場長等役員に準じた立場で業務を執行する等特に重い職責を有する職種を示す。

在外職員	12	42.4	15,252	12,541	0	2,711
------	----	------	--------	--------	---	-------

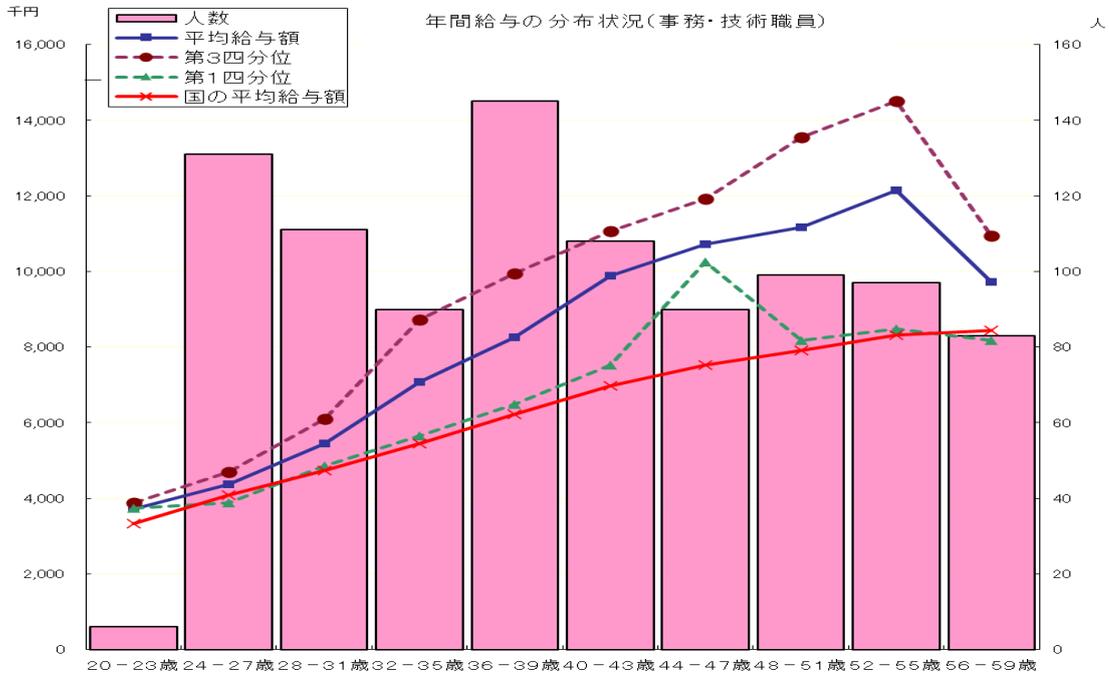
任期付職員	34	62.8	6,665	5,091	190	1,574
事務・技術	34	62.8	6,665	5,091	190	1,574

再任用職員	6	64.8	8,987	6,347	162	2,640
事務・技術	6	64.8	8,987	6,347	162	2,640

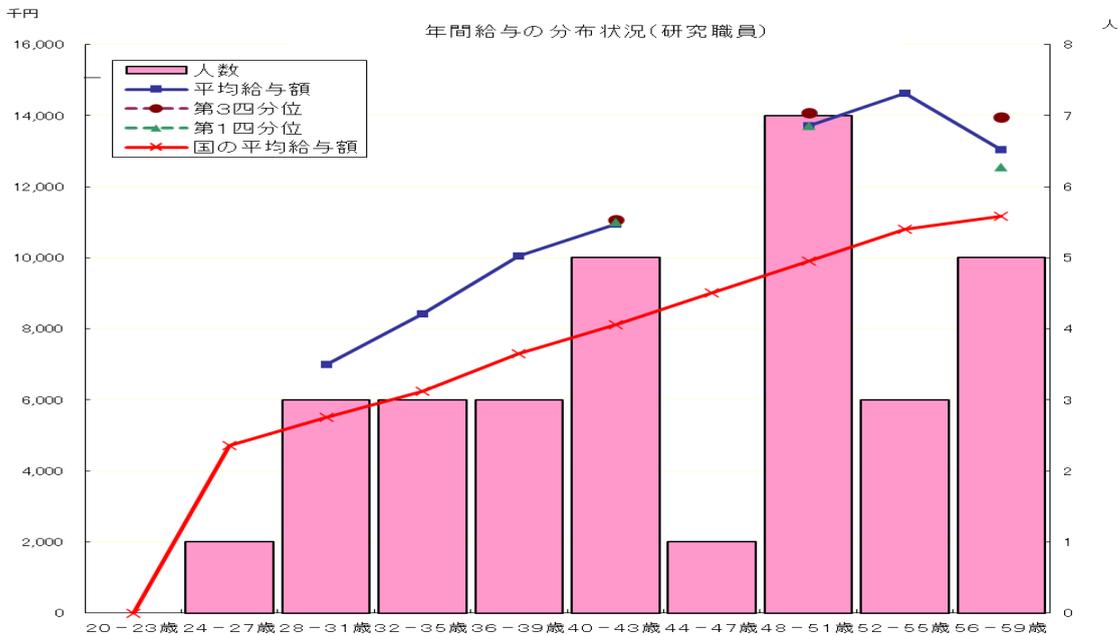
注 8. 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注 9. 各区分の「教育職種」、「任期付職員」及び「再任用職員」の「研究職種」並びに「非常勤職員」については、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／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。



注1:年齢20-23歳の該当者は0名。

注2:年齢24-27歳・28-31歳・32-35歳・36-39歳・44-47歳・52-55歳の該当者は4名以下であり、第1四分位・第3四分位の折れ線を表示していない。

注3:年齢24-27歳・44-47歳の該当者は2人以下のため、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、平均給与額については表示していない。

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	28	52.5	14,215	14,928	～	13,556
本部係長	57	35.9	8,609	10,865	～	6,166
本部係員	52	27.6	4,362	5,018	～	3,884
地方機関の本部課長相当職	80	46.3	12,017	14,584	～	10,015
地方機関の本部係長相当職	85	38.1	8,843	11,458	～	6,031
地方機関係員	122	27.6	4,377	5,946	～	3,239

(研究職員)

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		
地方機関の本部研究課長相当職	23	50.6	12,818	14,934	～	10,262
地方機関の本部主任研究員相当職	8	34.1	8,255	10,020	～	6,450

④賞与(令和5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)	%	%	%
		74.1	70.2	72.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	25.9	29.8	27.9	
	最高～最低	%	%	%
		29.4～25.0	30.8～28.0	30.1～26.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		70.4	65.5	67.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	29.6	34.5	32.2	
	最高～最低	%	%	%
		32.1～22.8	34.5～34.5	33.3～29.2

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		74.5	71.1	72.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	25.5	28.9	27.3	
	最高～最低	%	%	%
		29.4～25.0	30.8～28.0	29.1～26.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		70.6	65.5	67.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	29.4	34.5	32.1	
	最高～最低	%	%	%
		29.4～29.4	34.5～34.5	32.1～32.1

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 131.6 ・年齢・地域勘案 128.6 ・年齢・学歴勘案 130.4 ・年齢・地域・学歴勘案 127.8
国に比べて給与水準 が高くなっている理由	<p>Ⅱ-1-①に記載のとおり、JRAの職員給与については、設立時(昭和29年)より国家公務員や人事院勧告に準拠するのではなく、売上や利益を主たる指標としつつ、民間企業等における処遇や給与改定状況等も考慮して、いわゆる「春闘方式」により、職員組合と交渉の上、自主的に決定しております。</p> <p>現在のJRAの給与水準には、JRA設立時から現在に至るまでの業績を下支えとしつつ、一定程度の利益を計上してきたことも踏まえて決定したことが反映しております。</p> <p>【JRAの人員構成によるもの】 JRAでは、3兆円超の売上規模の中央競馬事業を、競馬開催日を中心に全国で雇用する非常勤職員等を活用して運営しており、従業員全体(約8千名)のうち常勤職員の割合は約2割となっています。このため、JRAの常勤職員は高度な企画立案等の事務に従事する事務技術職員中心の人員構成となっており、将来の幹部登用を前提とする総合職Ⅰの職員は約6割となっております。</p> <p>一方で、人事院調査によると国家公務員行政職俸給表(一)適用者のうち、総合職Ⅰに相当すると考えられる国家公務員採用総合職試験採用の採用者は8.82%となっております。</p> <p>こうした人員構成の違いが、全体の指数を高める要因となっていると考えられます。</p> <p>【JRAの年齢構成によるもの】 平成3年にJRAの好調な業績等を背景として日本中央競馬会法が改正され、JRAの事業範囲が拡大したことに対応するため、平成4年から数年間にわたり総合職を中心に採用人員を増やしたことにより当該年齢階層の職員数が比較的多くなっております。それらの職員が現在、給与水準の高い年齢層に属していることが全体の指数を高める要因となっていると考えられます。</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】 ・国からの財政支出はない。 ・JRAは毎年、勝馬投票券(馬券)の売上の10%及び剰余金の1/2を国庫納付しており、令和5年度においても、約3,600億円を国庫納付し、大きく国家財政に寄与している。</p> <p>【累積欠損額について】 ・累積欠損金はない。</p> <p>【管理職の割合】 33.2% 常勤職員(事務・技術)980名中325名</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 76.5% 常勤職員(事務・技術)980名中750名</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 4.3% 支出総額(業務勘定支出) 436,827,028千円 給与・報酬等支給総額 18,618,311千円</p>

<p>給与水準の妥当性の検証</p>	<p>【検証結果】 (法人の検証結果) JRAは一切の国庫補助を前提とせず、独立採算で中央競馬事業を運営しなければならないため、常に顧客サービスを向上させることにより売上の増大と利益の確保を目指すという、民間的で自律的な経営が求められます。レジャーやスポーツの多様化により他の娯楽産業との競争が激化するなか、魅力的なサービスや商品を提供することにより顧客サービスを向上させるためには、高度な技術と知識を有した優秀な人材を継続的に確保し養成する必要があります。そのためJRAの給与等については設立時においても国家公務員には準拠しておらず、その後の給与改定についても、発売金等の業績や主要民間企業等の給与改定状況を主たる指標としつつ、いわゆる「春闘方式」により、職員組合と交渉の上、自主的に決定してまいりました。 現在のJRAの給与水準には、JRA設立時から現在に至るまでの業績を下支えとしつつ、一定程度の利益を計上してきたことも踏まえて決定したことが反映しております。今後の人件費についても、より適正な管理を行うべく自主的な見直しに取り組んでいます。</p> <p>(主務大臣の検証結果) JRAは、国からの財政支出は受けておらず、独立採算で競馬事業を実施しており、累積欠損金は無い状況にある。また、常に顧客サービスの向上による売上げの増大と利益の確保を目指すという、民間的で自律的な経営が求められている。このような中、JRAの従業員全体(約8千名:非常勤含む)のうち常勤職員の占める割合は約2割とわずかであり、高度な企画立案等の事務に従事する事務技術職員中心の人員構成となっているほか、将来の幹部登用を前提とする総合職Ⅰの職員が約6割となっている。このようなことから、JRAの給与水準は、人事院勧告に準拠するのではなく、勝馬投票券の売上げ等の業績を勘案するとともに主要民間企業の給与水準を踏まえ、春闘方式により決定されている。 なお、JRAを取り巻く経営環境が引き続き厳しい状況にあったこと等から、JRAでは人件費の削減に取り組んでおり、国家公務員に先行する形で平成23年度に実施した「本俸月額最大10%削減措置」を恒久措置として実施し、「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削減が終了した平成26年4月以降も継続している。 また、平成27年7月から、管理専門職に対して支給している役割加算手当の月額を職位ごとに支給水準を引下げの上、定額化することに加え、平成28年7月から管理専門職のうち課長補佐級職員については、役割加算手当の支給水準を更に引き下げたうえで時間外勤務手当の支給対象とする等の制度変更を実施している。 平成25年8月に、当省からの要請を踏まえ、JRAが将来的な給与水準として定めた「平成30年末までにラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)を120台半ばに相当する水準を目指す」とする目標を設定した経緯がある。近年においては、JRAが12年連続で売上を伸ばし、多額の国庫納付額を行っている等の実績を踏まえつつ、引き続き、社会一般の情勢に適合した適正な給与水準となるよう、また総人件費の抑制に努め、令和6年度以降のラスパイレス指数の抑制に向けて指導・助言を行っている。</p>
--------------------	--

<p>講ずる措置</p>	<p>国家公務員に先行する形で平成23年に実施した「本俸月額最大10%削減措置」を恒久措置として実施し、「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削減が終了した平成26年4月以降も継続しています。</p> <p>職員の採用については、適正な人員管理の観点から、平成25年から総合職を中心に新規採用を抑制してまいりましたが、限られた人員で効率的に事業運営を行っていくことを目指し、平成27年以降の採用者から、事務職員の採用・任用形態について抜本的な見直しを実施し、従前区分して採用していた「総合職」と「エリア限定職」を一括で採用し、将来的に「全国転勤型の総合職(総合職Ⅰ)」を希望する者であっても、採用から2年間は「地域限定型の総合職(総合職Ⅱ)」として、関東又は関西地区で勤務するものとし、その間は従前の「エリア限定職」と同水準の俸給表を適用しています。併せて、任用の負担や地域毎の給与水準を反映できる俸給体系を目指し、平成27年4月に俸給表の再編(「総合職Ⅲ」俸給表の新設)を行いました。</p> <p>また、平成27年7月から管理専門職職員に対して支給している役割加算手当について、従前「本俸等合計額に率を乗じて得た額」としていた役割加算手当の月額を、職位ごとに支給水準を引下げの上、定額化しました。</p> <p>平成28年7月から、管理専門職職員のうち国家公務員における課長補佐級に相当する職員については、役割加算手当の支給水準を更に引下げた上で、時間外勤務手当の支給対象とする等の制度変更を実施しました。</p> <p>対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)は、前段までに掲げたこれまでの各種取組みの結果、同指数の公表を始めた平成17年度の145.1から令和5年度の127.8に▲17.3ポイントと相当程度の抑制が図られております。引き続き、これまでの取組みを反映した現行の人事給与制度の適正な運用を通じて、勝馬投票券の売上や社会情勢等を踏まえつつ、自主的・自律的な労使関係の中で、ラスパイレス指数の抑制に努め、適正な人件費管理を行っていきます。</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 130.7 ・年齢・地域勘案 142.2 ・年齢・学歴勘案 130.4 ・年齢・地域・学歴勘案 142.2
国に比べて給与水準 が高くなっている理由	<p>Ⅱ-1-①に記載のとおり、JRAの職員給与については、設立時(昭和29年)より国家公務員や人事院勧告に準拠するのではなく、売上や利益を主たる指標としつつ、民間企業等における処遇や給与改定状況等も考慮して、いわゆる「春闘方式」により、職員組合と交渉の上、自主的に決定しております。</p> <p>現在のJRAの給与水準には、JRA設立時から現在に至るまでの業績を下支えとしつつ、一定程度の利益を計上してきたことも踏まえて決定したことが反映しております。</p> <p>【JRA研究職の勤務地によるもの】 JRAの研究職の勤務地は、競走馬総合研究所(栃木県下野市)、日高育成牧場等、国の地域手当の6級地又は非支給地に該当していますが、JRA管理職は、職務と直接関連しない家族手当、特別都市手当等の諸手当を平成17年の管理専門職の報酬制度見直し時に廃止し、勤務地域にかかわらず全国一律の給与基準が適用されているため、研究職においては71.9%が管理職と高い割合となっていることが、地域を勘案した場合の指数を高める要因となっています。</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】 ・国からの財政支出はない。 ・JRAは毎年、勝馬投票券(馬券)の売上の10%及び剰余金の1/2を国庫納付しており、令和5年度においても、約3,600億円を国庫納付し、大きく国家財政に寄与している。</p> <p>【累積欠損額について】 ・累積欠損金はない。</p> <p>【管理職の割合】 71.9% 常勤職員(研究職)32名中23名</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 100% 常勤職員(研究職)32名中32名</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 4.3% 支出総額(業務勘定支出) 436,827,028千円 給与・報酬等支給総額 18,618,311千円</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 事務・技術職職員と同様</p> <p>(主務大臣の検証結果) 事務・技術職職員と同様</p>
講ずる措置	<p>国家公務員に先行する形で平成23年に実施した「本俸月額最大10%削減措置」を恒久措置として実施し、「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削減が終了した平成26年4月以降も継続しています。</p> <p>また、平成27年7月から管理専門職職員に対して支給している役割加算手当について、従前「本俸等合計額に率を乗じて得た額」としていた役割加算手当の月額を、職位ごとに支給水準を引下げの上、定額化しました。</p> <p>平成28年7月から、管理専門職職員のうち国家公務員における課長補佐級に相当する職員については、役割加算手当の支給水準を更に引き下げた上で、時間外勤務手当の支給対象とする等の制度変更を実施しました。</p> <p>令和4年度の対国家公務員指数(年齢勘案)は、前段までに掲げたこれまでの各種取組みの結果、同指数の公表を始めた平成17年度の142.2から令和5年度の130.7に▲11.5ポイントと相当程度の抑制が図られております。引き続き、これまでの取組みを反映した現行の人事給与制度の適正な運用を通じて、勝馬投票券の売上や社会情勢等を踏まえつつ、自主的・自律的な労使関係の中で、適正な人件費管理を行ってまいります。</p>

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○ 22歳(事務・技術職員、大卒初任給)

月額 223,700円 年間給与 3,937,120円

○ 35歳(本部係員)

月額 364,746円 年間給与 6,419,529円

○ 50歳(本部課長)

月額 775,700円 年間給与 13,853,486円

※ 一般職職員で扶養親族がいる場合には、家族手当(配偶者月額17,000円、子1人につき月額5,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

管理専門職職員については、目標管理型の人事評価制度を導入し、職務上の成果、各職務の役割の大きさ・責任の重さ等を処遇により一層適正に反映させています。具体的には、職務上の成果及び職務遂行のプロセスにおける行動を数値化して評価し、その評価結果を昇格、昇給(降給)及び特別手当に反映させています。

一般職職員については、人材育成型の人事評価制度を導入し、職務遂行のプロセスにおける行動等に係る評価結果を昇格、昇給及び特別手当に反映させています。

今後も、人事評価制度を適切に運用していきます。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 18,198,848	千円 18,618,311
退職手当支給額 (B)	千円 1,155,165	千円 1,595,455
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,807,617	千円 6,463,710
福利厚生費 (D)	千円 3,515,163	千円 3,510,466
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,676,793	千円 30,187,942

注)「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」には、競馬開催日を中心に全国で雇用している臨時雇用者分を含む。

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

①給与、報酬等支給総額

対前年度比 419,463千円: 2.30% 増
増減の要因 時間外等実績給の増等

②最広義人件費

対前年度比 511,149千円: 1.72% 増
増減の要因 上記①の要因等

2 役員慰労金・職員退職手当について

役員慰労金

平成30年1月1日以降に退任した役員について、従前の支給基準による額の100分の87を乗じた額とされていた支給水準を、100分の83.7を乗じた額としました。

職員退職手当

JRAの退職手当について、平成25年及び平成30年の国家公務員の下げ幅と比較したところ、JRAの平成25年の引き下げ幅が国家公務員の2回の下げ幅を超えていることから、引き下げないこととしました。

Ⅳ その他

◎特になし