

農水産業協同組合貯金保険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 平成22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員に求められる役割は、貯金保険制度の運営・維持向上を図ることであり、役員報酬はそのインセンティブとして有効に機能するものでなければならない。このことを踏まえ農水産業協同組合貯金保険機構役員給与規程において、役員の役割と責任及び業績に報いるに相応しい水準として規定している。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長	同上	平成22年度の国家公務員の給与改定を参考に、本俸の月額を△0.2%改定、特別調整手当の支給割合を+1%の18%、特別手当の支給月数を△0.2月の2.9月とした。
理事		
監事 (非常勤)		平成22年度の国家公務員の給与改定を参考に、非常勤役員手当の月額を△0.2%改定した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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	
A理事長	8,645	5,431	2,186	977 (特別調整手当) 51 (通勤手当)		9月30日	*※
B理事長	8,165	5,056	2,098	910 (特別調整手当) 101 (通勤手当)	10月1日		◇
A理事	7,984	5,180	1,788	932 (特別調整手当) 84 (通勤手当)		10月31日	*
B理事	6,238	3,692	1,842	665 (特別調整手当) 39 (通勤手当)	11月1日		◇
A監事 (非常勤)	58	58	0	0		4月30日	
B監事 (非常勤)	600	600	0	0	5月1日		

(注1) 「特別調整手当」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」欄は、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であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22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	摘要	前職
	千円	年	月				
A理事長	9,775	6	0	9月30日	1.2	業績勘案率については、外部有識者からなる業績評価委員会において、役員退職手当に係る業績評価を行い決定した。	*※
	千円	年	月				

A理事	4,440	4	0	10月31日	1.0	業績勘案率については、外部有識者からなる業績評価委員会において、役員退職手当に係る業績評価を行い決定した。	*
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

(注1) 「摘要」欄は、各法人が委嘱する外部の専門家又は設置する委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

(注2) 「前職」欄は、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であることを示す。

(注3) 業績勘案率は在職期間分について適用され、0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定。

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 人件費管理の基本方針

一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与や類似同業種法人の給与水準等を勘案した給与改定や、業務の内容及び実績に基づく給与格付の実施等により、人件費の管理を行うこととしている。
人件費に係る管理では、事務合理化を推進することを念頭に、各業務分担の平準化や関係機関との協議・連携を通じた情報収集等における業務の効率化を図ることとし、定員合理化計画に基づく定員の削減及び時間外労働時間の短縮等により総人件費の圧縮に取り組んでいる。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

職員の本俸は、職務の複雑性、困難性及び責任の度合に加え、勤務成績、能力、業務経歴等を考慮して決定している。

イ 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

職員給与規程に基づき勤務成績が特に良好と認められる職員には、本俸の昇給号俸を加算する等、予算の範囲内で勤務成績を昇給等に反映させている。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
本俸	昇給時において、基準日前1年間における勤務成績に応じて、8号俸昇給から昇給なしの間で処遇している。 なお、55才を超える職員の昇給については、昇給幅を通常の半分程度に抑制している。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

平成22年度の国家公務員の給与改定を参考に、本俸の月額を平均△0.1%改定、加えて55歳を超える者を一律△1.5%の対応により、その結果全体で約△0.7%超とした。
また、特別都市手当の支給割合を+1%の12%、期末手当の支給月数を△0.2月の3.95月とした。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

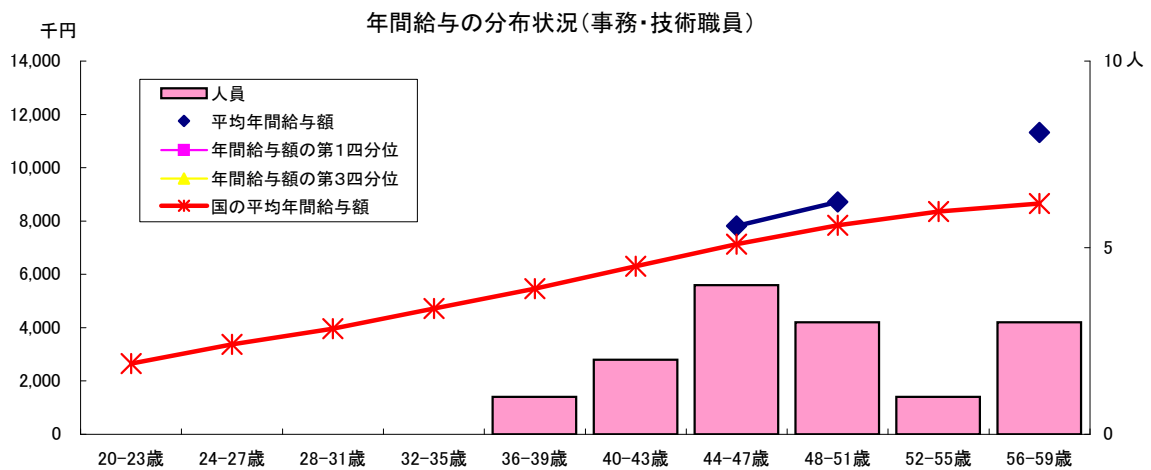
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	14	49.2	8,852	6,589	164	2,263
事務・技術	14	49.2	8,852	6,589	164	2,263

(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。

なお、職種区分の記載欄にあつては研究職、教育職において該当がないことから掲載を省略した。

(注2) 在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員については、該当がないことから掲載を省略した。

② 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、⑤まで同じ。]



(注1) ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(注2) 年齢バンド36～39歳、40～43歳、52～55歳における該当者が、それぞれ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のあることから、平均給与額については記載していない。

(注3) 全ての年齢バンドの該当者が4人以下であるため、第1・第3四分位折れ線グラフについては記載していない。

(注4) 当機構の職員はすべて東京都区部勤務であるが、国は東京都区部勤務の職員のみならず地方勤務の職員を含んでいる。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
部長	—	—	—	—	—
参事・副参事	6	55.7	9,891	10,672	11,370
調査役	3	46.8	—	7,946	—
主幹	4	41.3	—	6,839	—
主事	1	—	—	—	—

(注1) 主事については、該当者が2人以下のため個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項について記載していない。

(注2) 調査役及び主幹については、該当者が4人以下のため個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「第1・第3四分位」について記載していない。

(注3) なお、職位について参事・副参事は本部課長、調査役は本部課長補佐、主幹は本部係長、主事は本部主任に相当したものとなる。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		部長	参事	主幹	主事	係員
人員 (割合)	14 人	3 人 (21.4%)	3 人 (21.4%)	7 人 (50.0%)	1 人 (7.1%)	0 人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		59～58 歳	54～50 歳	47～36 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給与 年額(最高～最低)		8,326～ 8,145 千円	7,578～ 7,256 千円	6,380～ 3,944 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与額 (最高～最低)		11,437～ 11,147 千円	10,329～ 9,858 千円	8,604～ 5,295 千円	～ 千円	～ 千円

(注) 主事については、該当者が2人以下のため個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成22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)	100.0 %	100.0 %	100.0 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	0.0 %	0.0 %	0.0 %
	最高～最低	～ %	～ %	～ %
一般職員	一律支給分(期末相当)	100.0 %	100.0 %	100.0 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	0.0 %	0.0 %	0.0 %
	最高～最低	～ %	～ %	～ %

⑤ 職員と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

116.5

(注) 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出。

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項 目	内 容							
指数の状況	対国家公務員 116.5%							
	参考	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">地域勘案</td> <td style="text-align: right;">100.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">111.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">96.3</td> </tr> </table>	地域勘案	100.4	学歴勘案	111.7	地域・学歴勘案	96.3
	地域勘案	100.4						
学歴勘案	111.7							
地域・学歴勘案	96.3							
<p>農水産業協同組合貯金保険機構は、国や役職員の報酬・給与等の公表対象となっている他の多くの法人と異なり、出先事務所をもたず、東京都区部に本部事務所のみを置く専門性の高い法人であるため、給与水準の比較を実施する上では対国家公務員との指標(116.5)ではなく、地域や学歴などを勘案した指標(96.3)によることが実態を示すと考えられ、高い給与水準にはないと考える。</p> <p>①勤務地 当機構は、地方勤務の職員が相当数を占める国と異なり、唯一の事務所が東京都区部に所在するため、職員全員が東京都区部を勤務地としており、東京都区部に勤務する職員に支給される特別都市手当(国の地域手当と同じ性格)の支給割合が100%となっている。</p> <p>②学歴構成 農水産業協同組合の貯金者等の保護及び経営困難農水産業協同組合に係る資金決済の確保を図るため、農水産業協同組合が貯金等の払戻しを停止した場合に必要な保険金等の支払い及び貯金等債権の買取りを行うほか、経営困難農水産業協同組合に関し、合併等に対する適切な資金援助、管理人による管理及び金融危機に対応するための措置等の業務を行い、もって信用秩序の維持に資している。 これらの業務に携わるためには、金融業務及び倒産法制について高度な専門知識と高い能力が求められていることから、職員は高学歴であり、それが給与に相応に反映されたものと考えている。</p>								
国に比べて給与水準が高く なっている定量的な理由								

<p>国に比べて給与水準が高く なっている定量的な理由</p>	<p>③高い管理・専門職割合と判断・責任 当機構では農水産業協同組合の破綻処理を担うことから、突発的な緊急事態に対応し、短期間のうちに、倒産法制の下で、その処理を終了させなければならず、高度な専門的知識に基づく正確な判断が必要とされ、迅速かつ責任ある職務執行が求められている。 このような業務遂行上の要請から、判断と責任を伴うマンパワーで処理する重要業務が中心となっているため、当機構の職員構成は少数精鋭の管理・専門職主体となっている。</p> <p><参考></p> <ul style="list-style-type: none"> ●東京都区部に勤務する職員の割合の比較 <table border="0"> <tr> <td>貯金保険機構</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員・行(一)</td> <td>28.4%</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ●国との大学卒業者割合の比較 <table border="0"> <tr> <td>貯金保険機構</td> <td>85.7%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員・行(一)</td> <td>51.6%</td> </tr> </table> <p>(注) 国家公務員・行(一)の数値は、平成22年 国家公務員給与等実態調査資料による。 貯金保険機構は、22年度実績による。</p>	貯金保険機構	100.0%	国家公務員・行(一)	28.4%	貯金保険機構	85.7%	国家公務員・行(一)	51.6%
貯金保険機構	100.0%								
国家公務員・行(一)	28.4%								
貯金保険機構	85.7%								
国家公務員・行(一)	51.6%								
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 0%</p> <p>(国からの財政支出額 0円、支出予算の総額 13,414,843千円 平成22年度予算)</p>								
<p>講ずる措置</p>	<p>当機構においては、総人件費削減の取組として、平成22年度末までに9.1%の職員削減(平成17年度比)を達成している。 しかしながら、当機構の業務の特殊性から金融の実務経験者並びに専門性を備えた人材確保の観点から、予算の範囲内で勤務成績等を給与に反映させていくことにより、対国家公務員の地域・学歴勘案による指数との間に大きな格差が生じることのないよう努めるものとする。 なお、平成23年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)の推計値は96.2である。</p>								

・主務大臣の検証結果

地域・学歴を勘案した指数は、国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。

なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、適正な水準とすることを要請することとする。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 200,462	千円 204,594	千円 △ 4,132	(%) (△2.0%)
退職手当支給額 (B)	千円 21,887	千円 2,793	千円 19,094	(%) (683.6%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 11,320	千円 10,787	千円 533	(%) (4.9%)
福利厚生費 (D)	千円 34,087	千円 34,076	千円 11	(%) (0.0%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 267,756	千円 252,250	千円 15,506	(%) (6.1%)

総人件費について参考となる事項

◎給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因

①給与、報酬等支給総額

前年度比△4,132千円(△2.0%)については、平成22年度の国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額マイナス改定、特別手当・期末手当の支給月数の減が主な要因。

②最広義人件費

前年度比15,506千円(6.1%)の増加については、(B)の役職員5名の退職手当の支給が主な要因。

◎貯金保険機構の人件費削減の取組に関する事項

平成18年度以降の5年間において、人員について9.1%の削減を行う。

◎人件費削減の取組の進ちょく状況

既に、人員削減率は9.1%を達成した。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	(平成20年度)	(平成21年度)	(平成22年度)
人員数 (人)	22	22	22	21	20	20
人員純減率 (%)		0	0	▲4.5	▲9.1	▲9.1

・主務大臣の検証結果

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度以降の5年間で人員数を17年度比で5%以上削減する目標に対し、9.1%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。

IV 法人が必要と認める事項

当法人と対他法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

99.6

(注) 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を、すべての特殊法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与額から算出される指数をいい、人事院において算出。

法人基準年齢階層ラスパイレズ指数(対他法人(事務・技術職員))は99.6となった。
当機構としては、その業務の特殊性に基づき専門性を備えた人材を確保することの要請を踏まえると、一定程度までの給与水準は必要であると考えているものの、国家公務員の給与改定や他の類似同業種法人の給与改定状況等を勘案し今後とも人件費の抑制に努めることとしている。