

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

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

平成24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。

役員報酬基準の改定内容

理事長	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、以下の措置を講じた。 1.平成24年4月から人事院勧告に基づく改定により、本俸月額を0.5%減額、及び平成23年4月から平成24年3月分における給与及び特別手当の減額(0.37%)を平成24年6月の特別手当により実施。 2.臨時特例措置における対応として、平成24年4月より2年の間、本俸月額、特別調整手当、及び特別手当についてそれぞれ9.77%の減額を実施。
理事	同上
監事 (非常勤)	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、以下の措置を講じた。 1.平成24年4月から人事院勧告に基づく改定により、本俸月額の0.5%減額を実施。 2.臨時特例措置における対応として、平成24年4月より2年の間、本俸月額について9.77%の減額を実施。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成24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 14,547	千円 9,063	千円 3,652	千円 1,631 (特別調整手当) 201 (通勤手当)			
理事	千円 12,659	千円 7,947	千円 3,203	千円 1,430 (特別調整手当) 79 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 585	千円 585	千円 0	千円 0			

(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 役員退職手当の支給状況(平成24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
理事長	千円	年	月			該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	

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) 業績助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。

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

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。

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

職員給与と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号俸加算を上限として処遇している。 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24年度における給与制度の主な改正点

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、以下の措置を講じた。

- 職員の給与について、平成24年4月から人事院勧告に基づく改定により、本俸月額を平均0.23%減額、及び平成23年4月から平成24年3月分における給与及び期末手当の減額(0.37%)を平成24年6月の期末手当により実施。
- 臨時特例措置における対応として、平成24年5月より2年の間、本俸月額を7.77%~9.77%、職務手当(注)を10%、特別都市手当(本俸の月額に対する部分)を7.77%~9.77%、特別都市手当(職務手当に対する部分)を10%、及び期末手当を一律9.77%の減額を実施。

(注)職務手当は、国家公務員における俸給の特別調整額に該当。

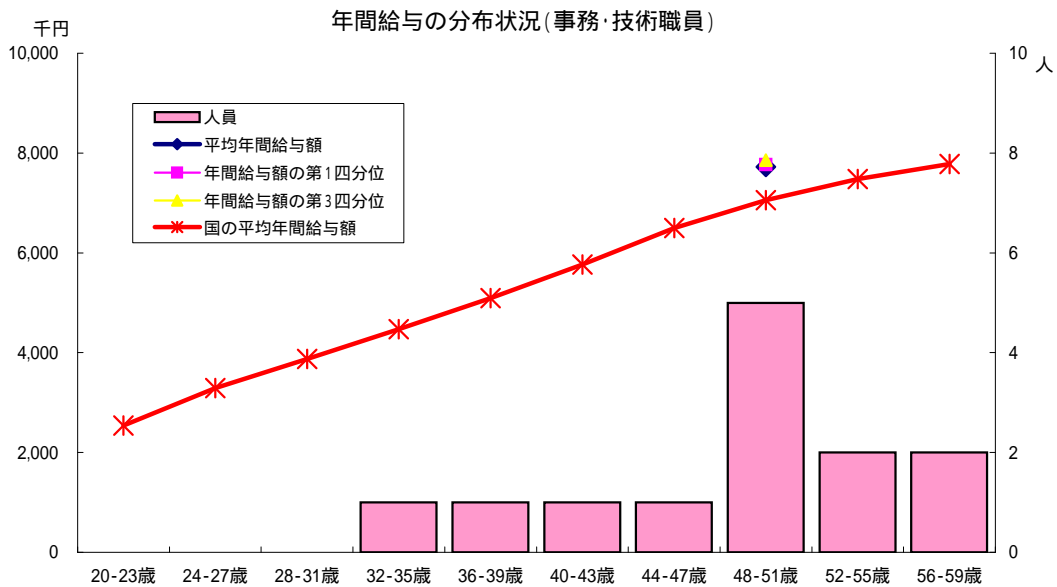
2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成24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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	13	48.5	8,145	6,093	129	2,052
事務・技術	13	48.5	8,145	6,093	129	2,052

- (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。

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、
 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、まで同じ。
- (注2) 年齢バンド48～51歳以外は該当者が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) 年齢バンド48～51歳以外は該当者が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	1	-	-	-	-
参事	6	51.5	7,855	8,847	9,710
副参事	1	-	-	-	-
主幹	4	45.5	-	6,725	-
主事	1	-	-	-	-

- (注1) 部長、副参事及び主事については、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) 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、職位について参事は本部課長、副参事は本部課長補佐、主幹は本部係長、主事は本部主任に相当したものとなる。

職級別在職状況等(平成25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)	13 人	2 (15.4%) 人	5 (38.5%) 人	5 (38.5%) 人	1 (7.7%) 人	0 (0.0%) 人
年齢(最高 ~最低)		~	53~48 歳	51~38 歳	~	~
所定内給与 年額(最高 ~最低)		~	7,178 ~ 5,809 千円	5,847 ~ 4,443 千円	~	~
年間給与額 (最高~最低)		~	9,722 ~ 7,767 千円	7,812 ~ 5,859 千円	~	~

- (注) 部長及び主事については、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。

賞与(平成24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	~ %	~ %	~ %

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)

对国家公務員(行政職(一))

118.9

(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	对国家公務員 118.9	
	参考	地域勘案 102.5
		学歴勘案 115.4
国に比べて給与水準が高く なっている定量的な理由	<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对国家公務員との指標(118.9)ではなく、地域や学歴などを勘案した指標(100.0)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>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>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。</p> <p>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>	

<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>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ない、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>臨時特例法への対応 臨時特例措置における給与減額措置の開始時期が、国家公務員の場合は平成24年4月からであるのに対し、当機構の場合は平成24年5月からと1月遅れて開始したことにより、平成24年度は指数が上昇している(同措置の実施期間は平成26年4月までの2年間)。</p> <p><参考></p> <p>東京都区部に勤務する職員の割合の比較</p> <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>29.6%</td> </tr> </table> <p>国との大学卒業者割合の比較</p> <table border="0"> <tr> <td>貯金保険機構</td> <td>76.9%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員・行(一)</td> <td>53.4%</td> </tr> </table> <p>(注) 国家公務員・行(一)の数値は、平成24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、平成24年度実績による。</p>	貯金保険機構	100.0%	国家公務員・行(一)	29.6%	貯金保険機構	76.9%	国家公務員・行(一)	53.4%
貯金保険機構	100.0%								
国家公務員・行(一)	29.6%								
貯金保険機構	76.9%								
国家公務員・行(一)	53.4%								
<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 13,826,660千円 平成24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ものの、对国家公務員の地域・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25年度に見込まれる对国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)の推計値は、99.4である。</p>								

・主務大臣の検証結果

年齢・地域・学歴勘案の指数は、国家公務員と同水準であり、問題ないと考えている。
なお、年齢勘案の指数が100.0を超えているのは、職員全員が東京特別区勤務であること及び大卒以上の者の割合が高いためであり、問題ないと考えている。

総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 179,025	千円 198,757	千円 (%) 19,732 (9.9%)
退職手当支給額 (B)	千円 30,377	千円 17,345	千円 (%) 13,032 (75.1%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 13,743	千円 13,158	千円 (%) 585 (4.4%)
福利厚生費 (D)	千円 33,016	千円 33,587	千円 (%) 571 (1.7%)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 256,162	千円 262,849	千円 (%) 6,687 (2.5%)

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

給与、報酬等支給総額

前年度比 19,732千円(9.9%)については、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準じた措置を実施したため。
なお、臨時特例措置による給与削減額は、15,129千円である。

最広義人件費

前年度比 6,687千円(2.5%)については、(B)の退職手当支給額の増加額以上に(A)の給与、報酬等支給総額が減少したことが主な要因。

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年間に於いて、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)	(平成23年度)	(平成24年度)
人員数 (人)	22	22	22	21	20	20	20	20
人員純減率 (%)		0	0	4.5	9.1	9.1	9.1	9.1

法人が必要と認める事項

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、国家公務員の退職手当制度の改正に準じて、以下の措置を講ずることとした。

役員の退職手当の額は、在職期間1月につき退職の日における本俸月額に100分の12.5の割合を乗じて得た額に、0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額に、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92の割合を乗じて得た額とし、平成26年7月1日以降は100分の87の割合を乗じて得た額とする。

職員の退職手当の額は、退職の日における本俸月額に勤続年数に応じた割合を乗じて得た額であるが、その上限額について、平成25年10月1日以降、本俸月額の55月から49月に引き下げる。