

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18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・維持向上をはかることであり、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ある。このことを踏まえ貯金保険機構役員給与規程において、役員の役割と責任およ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	役員報酬については、平成17年人事院勧告による国家公務員の地域手当の支給割合の改定を参考として、特別調整手当の支給割合を+1%改定し13%とした。
理事	同上
監事(非常勤)	平成18年度における改定なし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	千円 17,197	千円 12,312	千円 4,885	千円 0	該当者なし	該当者なし
理事 (1人)	千円 13,199	千円 10,502	千円 2,697	千円 0	11月1日 1人	10月31日 1人
監事 (非常勤) (1人)	千円 705	千円 705	千円 0	千円 0	該当者なし	該当者なし

(注)年度途中で就任(又は退任)した理事については、1月を1/12人と換算して記載した。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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
理事長	千円	年 月			該当者なし
理事	千円 7,872	年 月 4 3	H18.10.31	1.2	支給額は、業績勘案率導入以前(H14.8~H15.12)及び導入後(H16.1~18.10)の在職期間分をそれぞれ合算したものである。 なお、導入後の在職期間にかかる業績勘案率は、業績評価委員会において、1.2と決定され、これに基づき退職手当を支給した。
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし

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

人事院勧告の方針に則り、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の給与、業務の実績等により人件費の見積りを考慮した。
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、定員の削減対応及び時間外労働の短縮等の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、困難及び責任の度合に基づき勤務成績、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

職員給与規程により昇給時において勤務成績が特に良好と認められる職員にあっては、本俸の昇給号俸を加算できるものとしている。

〔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	職員の基準日前1年間における勤務成績に応じて、以下のとおり昇給させることができるものとしている。 (1)勤務成績が特に良好である一般職員 8号俸以上 (2)勤務成績が良好である一般職員 4号俸 (3)勤務成績が良好であると認められない一般職員 3号俸以下 なお、55歳以上の職員の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制することとしている。

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

平成17年人事院勧告における給与構造の改革を参考として、主に以下の改正を実施した。
(平成18年4月施行)
(1)俸給表の水準を全体として平均4.8%引き下げるとともに、きめ細かい勤務実績の反映を行うため俸給表号俸の4分割を実施。
(2)特別都市手当の支給割合を平成17年度の6%から平成22年度までに段階的に12%とすることとし、平成18年度においては支給割合を7%と改定。(参考:平成22年度地域手当支給割合(国家公務員、1級地)は18%)
(3)昇給については、特別昇給と普通昇給を統合した。さらに特定職員(1等級及び2等級の職員)については、昇給の区分を5段階(A~E)設けることにより、職員の勤務成績がより適切に反映される昇給制度を導入。また、55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制。

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

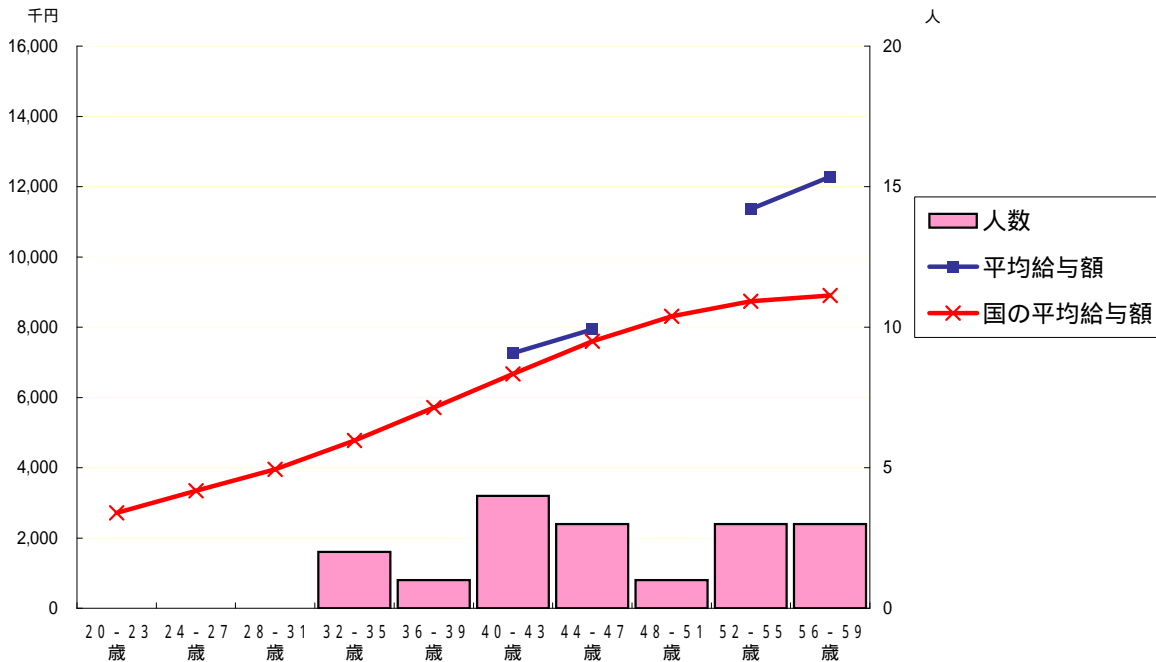
区分	人員	平均年齢	平成18年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	17人	47.2歳	9,018千円	6,467千円	175千円	2,551千円
事務・技術	17人	47.2歳	9,018千円	6,467千円	175千円	2,551千円
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術						
再任用職員	該当者なし					
事務・技術						
非常勤職員	該当者なし					
事務・技術						

(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。

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記載を省略した。

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。)

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、まで同じ。

【注2】 年齢バンド32～35歳、36～39歳、48～51歳における該当者がそれぞれ2名以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額については記載していない。

【注3】 各年齢階層の該当者が4人以下のため、第1・第3分位折れ線グラフについては記載していない。

【注4】 当機構の職員は全て東京勤務職員であるが、国は東京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
		歳	千円	千円	千円
部長	1				
参事	5	54.9	11,494	11,456	11,855
副参事	3	49.8		9,542	
主幹	5	41.5	6,898	7,011	7,315
主事	3	37.8		5,444	

(注1) 部長については、該当者が1名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) 副参事及び主事については、該当者がそれぞれ4名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) 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19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)	17人	4人 (23.5%)	3人 (17.6%)	7人 (41.2%)	3人 (17.6%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		57～55歳	55～50歳	47～37歳	45～32歳	～歳
所定内給与年額(最高～最低)		9,169～8,091千円	8,109～7,324千円	6,347～4,378千円	4,444～3,534千円	～千円
年間給与額(最高～最低)		13,039～11,596千円	11,494～10,377千円	8,866～6,013千円	6,163～4,898千円	～千円

賞与(平成18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%	100%	100%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	0%	0%	0%
	最高～最低	～	～	～
一般職員	一律支給分(期末相当)	100%	100%	100%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	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)

対国家公務員(行政職(一))

119.3

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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

学歴構成

当機構は、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際にその貯金者に対し保険金等の支払い及び貯金等債権の買取りを行うほか、経営困難に陥った際には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を行い信用秩序を維持することの業務を実施している。

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、職員の9割が大卒と高学歴であり、そのことが給与に反映された結果、対国家公務員指数が高くなっている。

勤務地

当機構の唯一の事務所は東京に所在するため、職員全員が、東京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)の支給を受けている。このため、地方職員が相当数を占める国と比較して対国家公務員指数が高くなっている。

学歴構成・勤務地を勘案した対国家公務員指数

上記及びの要因を踏まえ、人事院で算定された在勤地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数は119.3となっており、東京に勤務する国家公務員の学歴別による給与水準と比較した場合にあっては、当機構の給与水準は国家公務員の水準を下回る結果となっている。

総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17年度)	比較増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 218,031	千円 218,409	千円 (%) 378 (0.2%)
退職手当支給額 (B)	千円 9,999	千円 10,774	千円 (%) 775 (7.2%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 11,548	千円 11,666	千円 (%) 118 (1.0%)
福利厚生費 (D)	千円 42,415	千円 41,336	千円 (%) 1,079 (2.6%)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 281,993	千円 282,185	千円 (%) 192 (0.1%)

総人件費について参考となる事項

・人件費削減の取組み状況

人事院勧告の方針に則り、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、業務の実績等に準拠して人件費を見積もってきている。今後も引続き勧告方針を参考に給与改定を行うこととする。なお、平成19年度からは職務手当について管理職の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から職務別・級別定額制へ移行するなど、適時適切に対応してきているところである。

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及び効率化を図ることで定員削減対応及び時間外労働の短縮等人件費の圧縮に取り組んでいる。

なお、当年度の「給与、報酬等支給総額」は人員の交代等により前年度比0.2%減少している。また、「最広義人件費」については、社会保険料の上昇等により「福利厚生費」が前年度比2.6%増加となったものの、「退職手当支給額」が前年度比7.2%減少したこと等により、前年度比0.1%の減少となっている。

・今後の人件費削減の取組みについて

今後の総人件費削減の取組みとして、農林水産大臣、財務大臣及び金融庁長官からの「総人件費改革」の要請を受け、当機構の役職員数を見直し、現行22名を平成21年度末までに20名とすることを予定している。この結果、平成17年度未定員に対して人員純減率は9.1%となる予定である。

法人が必要と認める事項

法人基準年齢階層ラスパイレス指数(対国・地域別・学歴別)

99.5

(注) 東京に勤務する国家公務員の学歴構成別による給与額を基準として当機構における給与額の水準を示した指数であり人事院において算定されたもの。