

預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20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員給与規程を人事院勧告に準じ、その都度、改正を行い、その規程に従い給与を支払うこととしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

人事院勧告に準じ、特別調整給の月額を本給の14%から16%に改定した。

理事

人事院勧告に準じ、特別調整給の月額を本給の14%から16%に改定した。

理事(非常勤)

なし

監事

なし

監事(非常勤)

なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成20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		
法人の長	千円 23,102	千円 14,280	千円 6,538	千円 2,284 (特別調整給)			
A理事	千円 17,717	千円 10,884	千円 4,989	千円 1,741 (特別調整給) 103 (通勤手当)			
B理事	千円 5,565	千円 2,721	千円 2,383	千円 435 (特別調整給) 26 (通勤手当)		6月25日	◇
C理事	千円 17,614	千円 10,884	千円 4,989	千円 1,741 (特別調整給)			※
D理事	千円 17,681	千円 10,884	千円 4,989	千円 1,741 (特別調整給) 67 (通勤手当)			※
E理事	千円 12,374	千円 8,323	千円 2,606	千円 1,296 (特別調整給) 149 (通勤手当)	6月26日		◇
監事 (非常勤)	千円 1,848	千円 1,848	千円	千円 ()			

注1:「その他」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:「特別調整給」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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長					該当者なし	
A理事					該当者なし	
B理事					該当者なし	
C理事					該当者なし	
D理事					該当者なし	
E理事					該当者なし	
監 事 (非常勤)					該当者なし	

注1:「摘要」欄には、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」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。

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。

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

職員給与の中心となる俸給については、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と同様に職務の内容と責任に応じて決定することを基本として、「預金保険機構職員給与規程」に定める級別標準職務表において、その者の職務に含まれる複雑、困難及び責任の度等に基づき級を格付けし、人件費を管理している。

なお、人件費管理の基礎となる人員計画については、平成18年度以降の5年間において、人員について5.1%の削減を行うこととする。これを実現するために、定員合理化計画に基づく定員削減を着実に実施することとし、新規増員は厳に抑制することとしている。

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

当機構の職員は、官からの出向者が多く、それぞれの出向元での給与を基準として、機構に採用する際の給与を決定している。

なお、給与改定に当たっては、人事院勧告を踏まえて社会一般の情勢に適合したものとなるよう対処している。

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

職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格及び賞与のうち勤勉手当の額に反映させている。

[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
賞与: 勤勉手当 (査定分)	勤務成績が優秀な者に対して、予算の範囲内で、増額支給を行っている。
俸給月額	勤務成績に応じて、昇給させるか否か及び昇給させる場合の号俸数を決定している。また、勤務成績を踏まえて昇格を決定している。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

平成20年度の人事院勧告等による国の改定に準じ、地域手当を東京14.5→16.0%、大阪12.0→13.0%に改正した。

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20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	183人	46.4歳	8,766千円	6,405千円	180千円	2,361千円
事務・技術	155人	46.5歳	9,225千円	6,608千円	207千円	2,617千円
指定職	7人	42.1歳	12,921千円	9,137千円	132千円	3,784千円
民間出向職員	21人	46.8歳	4,000千円	4,000千円	0千円	0千円
嘱託職員	該当なし					

在外職員	該当なし					
------	------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当なし					
事務・技術	該当なし					
指定職	該当なし					
民間出向職員	該当なし					
嘱託職員	該当なし					

再任用職員	8人					
事務・技術	7人	61.6歳	8,646千円	6,169千円	282千円	2,477千円
指定職	該当なし					
民間出向職員	該当なし					
嘱託職員	1人					

非常勤職員	該当なし					
事務・技術	該当なし					
指定職	該当なし					
民間出向職員	該当なし					
嘱託職員	該当なし					

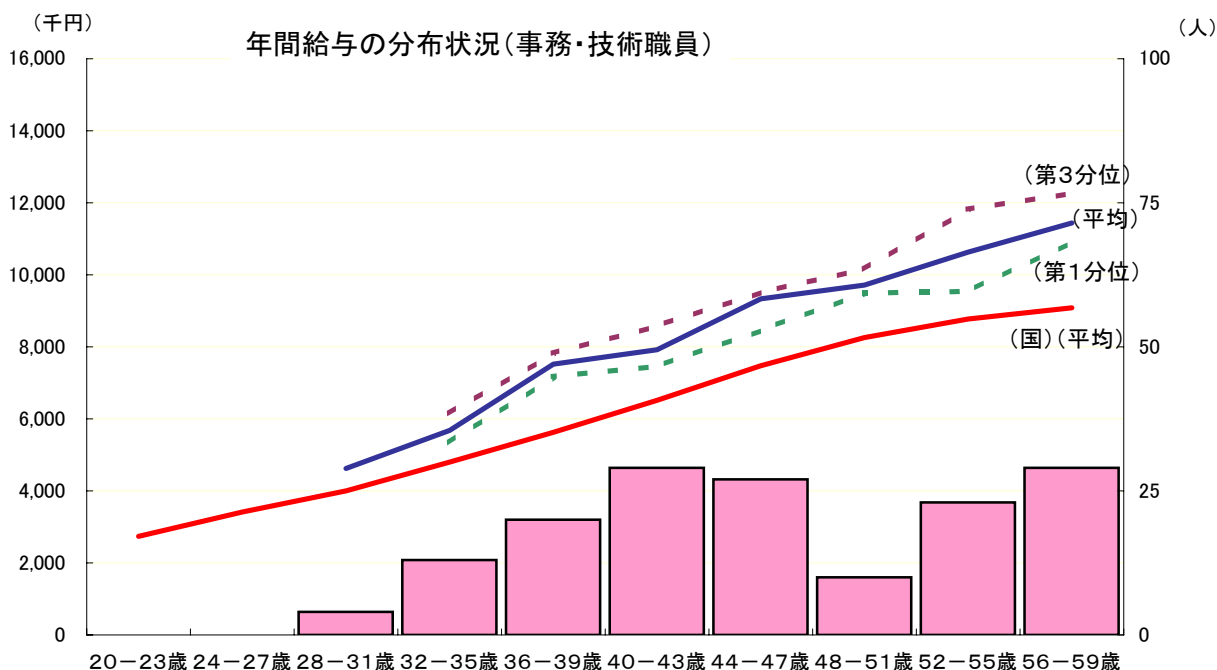
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 当法人には、研究職、教育職に該当する者がいないため、記載を省略した。

注3: 当法人における再任用職員のうち嘱託職員は1人のため、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人数以外は記載していない。

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2:28～31歳の年齢階層は、該当者が4人であるため第1・第3分位折れ線を表示していない。

(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		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長・同相当職	6	54.7	12,845	13,190	13,625		
次長・同相当職	14	58.0	11,199	11,988	12,551		
課長・同相当職	26	52.0	10,293	10,911	11,690		
課長補佐・同相当職	31	50.4	8,494	9,130	9,672		
係長・同相当職	72	41.0	6,548	7,681	8,582		
主任・同相当職	4	36.8	—	5,498	—		
係員	2	—	—	—	—		

注1:「主任・同相当職」は、4人であるため、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四分位「第1分位」及び「第3分位」は記載していない。

注2:「係員」は、2人であるため、当該個人に関する情報が特定されることから人員以外は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		部長	審議役又は次長	審議役、次長又は課長	課長又は上席調査役	上席調査役又は調査役
人員(割合)	155人	0人 (%)	7人 (4.5%)	13人 (8.4%)	32人 (20.6%)	47人 (30.3%)
年齢(最高～最低)		～	59～47歳	59～53歳	58～37歳	59～36歳
所定内給与年額(最高～最低)		～	9,755～8,486千円	9,283～7,848千円	8,621～6,310千円	8,061～5,250千円
年間給与額(最高～最低)		～	13,891～12,105千円	13,242～11,197千円	12,202～8,786千円	11,064～7,461千円

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		調査役	調査役又は主任	調査役又は主任	主任又は課員	課員
人員(割合)		24人 (15.5%)	10人 (6.5%)	20人 (12.9%)	2人 (1.3%)	0人 (%)
年齢(最高～最低)		46～36歳	49～35歳	43～30歳	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		6,531～4,798千円	5,821～4,464千円	5,299～3,352千円	～	～
年間給与額(最高～最低)		9,174～6,738千円	8,153～6,223千円	7,354～4,621千円	～	～

注:「2級」は、2人であるため、当該個人に関する情報が特定されることから人数以外は記載していない。

④ 賞与(平成20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)	56.5%	59.0%	57.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.5%	41.0%	42.2%
	最高～最低	46.0～34.8%	41.7～40.1%	43.6～37.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.4%	67.5%	66.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.6%	32.5%	33.5%
	最高～最低	37.5～9.7%	34.4～31.3%	35.3～24.4%

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))

123.7

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 123.7 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="text-align: center;">参考</td> <td>地域勘案 111.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 120.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 ◎108.5</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 111.4		学歴勘案 120.7		地域・学歴勘案 ◎108.5
参考	地域勘案 111.4						
	学歴勘案 120.7						
	地域・学歴勘案 ◎108.5						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	1. 当機構の勤務地は東京及び大阪のみであり、全職員に対し東京16.0%、大阪13.0%といった高い支給割合の地域手当を支給している。 2. <u>業務の特殊性から金融の実務経験者や高度の専門性を備えた者を採用しており、相応の報酬を支給している。</u>						
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 0.0% (国からの財政支出額 0円) (支出予算の総額 17,599,640,779千円:平成20年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額13,777億円(平成19年度決算(一般勘定)) 【検証結果】 平成20年度には約4,600億円圧縮し、累計欠損金は9,100億円程度に改善する予定であり、引続き財務の健全化・効率化に努める。						
講ずる措置	地域手当に関係した給与水準差は、勤務地の特殊性から今後も解消は困難である。 また、 <u>業務の特殊性から金融の実務経験者や高度の専門性を備えた者を採用しており、地域・学歴勘案(◎)による10ポイント程度の給与水準差は、人材確保の観点からも必要である。</u> 以上のとおり、指数の改善は困難であるが、平成17年12月24日閣議決定された「行政改革の重要方針」による人件費削減については、5.1%の人員削減を着実に実施しており、これにより人件費の削減を図っている。						

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度) 千円	前年度 (平成19年度) 千円	比較増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,920,728	2,967,821	▲ 47,093 (▲1.6)
退職手当支給額 (B)	12,226	20,605	▲ 8,379 (▲40.7)
非常勤役職員等給与 (C)	208,116	202,544	5,572 (2.8)
福利厚生費 (D)	335,758	341,716	▲ 5,958 (▲1.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	3,476,828	3,532,686	▲ 55,858 (▲1.6)

総人件費について参考となる事項

◎「給与、報酬等支給総額」、「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▲47,093千円(▲1.6%)については、人員削減が主な要因。

②最広義人件費

前年度比▲55,858千円(▲1.6%)については、人員削減が主な要因。

◎「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

①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、5.1%の削減を行う。

②人件費削減の取組状況

既に6%の人員を削減し、削減目標を達成している。

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)	386	373	363	360	/	
人員純減率 (%)	/	▲3.4	▲6.0	▲6.7		

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。