

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

人事院勧告に基づく一般職の職員の給与に関する法律の改定に準拠し、役員給与規程の改定を行い、当該規程に基づいて役員報酬を支給することとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 人事院勧告に基づく一般職の職員の給与に関する法律の改定に準拠し、本給月額を0.2%引き下げ、賞与の年間支給月数を0.15月分引き下げた。また、地域手当の月額を本給の17%から18%に引き上げた。 }

理事 { 同上 }

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		
法人の長A	千円 6,563	千円 3,200	千円 2,787	千円 576 (地域手当)		6月23日	*※
法人の長B	千円 5,177	千円 4,388	千円 0	千円 789 (地域手当)	12月6日		※
A理事	千円 17,169	千円 10,840	千円 4,378	千円 1,951 (地域手当)			※
B理事	千円 13,075	千円 7,342	千円 4,378	千円 1,322 (地域手当) 33 (通勤手当)		12月5日	※
C理事	千円 9,421	千円 6,079	千円 2,184	千円 1,094 (地域手当) 64 (通勤手当)	12月6日	6月25日	◇
D理事	千円 16,120	千円 10,120	千円 4,059	千円 1,821 (地域手当) 120 (通勤手当)			*
E理事	千円 3,639	千円 3,038	千円 0	千円 547 (地域手当) 54 (通勤手当)	12月14日		
監事 (非常勤)	千円 1,848	千円 1,848	千円 0	千円 0			

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:「地域手当」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4:C理事は、任期満了後、期間をおいたのち再任されたものである。

## 3 役員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
法人の長A	千円 15,579	年 6 月 0	6月23日	1.5	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、当機構における業績等を勘案のうえ決定された。なお、支給額の全額が、業績勘案率適用対象である。	*※
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。

注3:業績勘案率は、平成16年1月以降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

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年間に於いて、人員について5.1%の削減を行うこととした。これを実現するために、人件費削減計画に基づく定員削減を着実に実施することとした。

#### 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、人事院勧告に基づく一般職の職員の給与に関する法律の改定に準拠し、職員給与規程の改定を行っている。

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22年度における給与制度の主な改正点

人事院勧告に基づく一般職の職員の給与に関する法律の改定に準拠し、俸給月額を平均0.1%引き下げ、賞与の年間支給月数を0.2月分引き下げた。さらに、55歳を超える職員について、俸給及び特別調整給・職能手当の支給額を1.5%引き下げた。また、地域手当の支給割合を東京は17%から18%、大阪は14%から15%に引き上げた。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

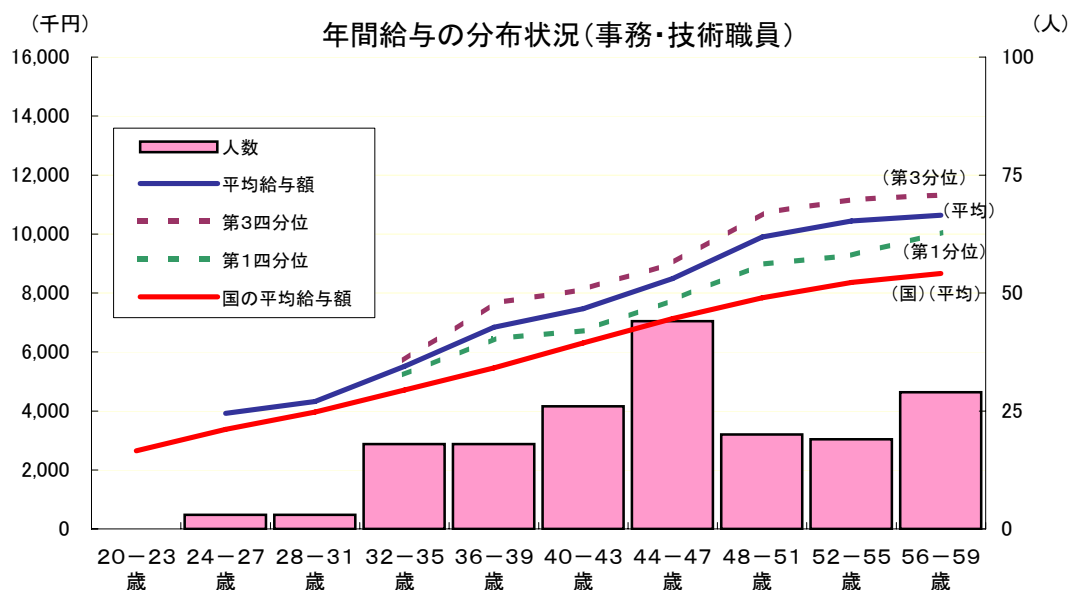
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	207	46.2	8,176	6,153	161	2,023
事務・技術	180	46.0	8,626	6,370	183	2,256
指定職	4	40.0	11,939	8,791	127	3,148
民間出向職員	23	48.4	4,000	4,000	0	0
嘱託職員	該当なし					
在外職員	該当なし					
任期付職員	該当なし					
事務・技術	該当なし					
指定職	該当なし					
民間出向職員	該当なし					
嘱託職員	該当なし					
再任用職員	16					
事務・技術	14	62.6	8,009	5,924	282	2,085
指定職	該当なし					
民間出向職員	該当なし					
嘱託職員	2					
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、医療職、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2名のため、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:年齢階層「24-27歳」及び「28-31歳」は、それぞれ2名であるため、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、第1・第3分位折れ線は表示していない。

(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
部長・同相当職	3	54.2	-	-	12,856	-	-
次長・同相当職	17	57.0	10,874	11,908	11,559	11,908	11,908
課長・同相当職	37	51.3	9,897	10,690	10,301	10,690	10,690
課長補佐・同相当職	37	50.1	8,286	9,120	8,758	9,120	9,120
係長・同相当職	80	40.4	5,997	7,728	6,935	7,728	7,728
係員	6	28.7	3,961	4,160	4,118	4,160	4,160

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

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	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)	180人	0人 (%)	5人 (2.8%)	14人 (7.8%)	39人 (21.7%)	54人 (30.0%)
年齢(最高～最低)		～	56～50歳	59～53歳	59～43歳	59～37歳
所定内給与年額(最高～最低)		～	9,896～9,048千円	9,123～7,764千円	8,295～6,417千円	7,205～5,247千円
年間給与額(最高～最低)		～	13,896～12,441千円	12,653～10,689千円	11,410～8,881千円	9,897～7,092千円

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	調査役	課員	課員
人員(割合)		27人 (15.0%)	12人 (6.7%)	23人 (12.8%)	5人 (2.8%)	1人 (0.6%)
年齢(最高～最低)		51～37歳	44～36歳	45～32歳	31～26歳	～
所定内給与年額(最高～最低)		6,033～4,716千円	5,741～4,009千円	5,052～3,415千円	3,710～2,857千円	～
年間給与額(最高～最低)		8,036～6,444千円	7,728～5,448千円	6,678～4,648千円	4,812～3,784千円	～

注:1級における該当者が1名のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

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)	52.9%	55.4%	54.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.1%	44.6%	45.9%
	最高～最低	52.1～34.8%	49.1～36.7%	50.3～36.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.2%	67.4%	65.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.8%	32.6%	34.2%
	最高～最低	46.2～31.0%	42.5～28.2%	44.3～30.3%

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))

121.6

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	<p>対国家公務員 121.6</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 106.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 117.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 ◎103.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 106.9		学歴勘案 117.6		地域・学歴勘案 ◎103.2
参考	地域勘案 106.9						
	学歴勘案 117.6						
	地域・学歴勘案 ◎103.2						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>1. 当機構の勤務地は東京及び大阪のみであり、全職員に対し東京18.0%、大阪15.0%といった高い支給割合の地域手当を支給している。</p> <p>2. 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。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>          預金保険機構の給与水準が国家公務員の給与水準に比べ高くなっているのは、勤務地が東京と大阪(地域手当の支給率が高い地域)のみであること、また、金融機関の破綻処理という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いることが要因となっていると考えられる。そうした中で、預金保険機構においては、人事院勧告に準じた給与改定を行う等給与水準の適正化に努めている。</p>						
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>          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 29,599,340,602千円:平成22年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>          累積欠損額2,732億円(平成21年度決算(一般勘定))</p> <p><b>【検証結果】</b>          平成21年度には欠損金を6,372億円圧縮し、引き続き財務の健全化・効率化に努めている。なお、給与水準は国家公務員と比較すると高くなっているが、勤務地や業務の特殊性が原因である。</p>						
講ずる措置	<p>平成23年度に見込まれる対国家公務員指数          年齢勘案:121.6程度、年齢・地域・学歴勘案103.2程度          目標水準:103.2程度(年齢・地域・学歴勘案)、目標期限:23年度</p> <p>勤務地(東京及び大阪のみ)の特殊性による給与水準の格差は、今後も解消は困難である。          また、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3ポイント程度の給与水準差の解消については、人材確保の観点からも困難である。</p> <p>なお、平成17年12月24日閣議決定された「行政改革の重要方針」による人件費削減の取組状況については、平成22年度において6%以上の人員を削減し、削減目標を達成している。</p>						

### 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 3,046,145	千円 2,973,258	千円 72,887	(%) (2.5)
退職手当支給額 (B)	千円 42,990	千円 36,716	千円 6,274	(%) (17.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 185,080	千円 189,135	千円 ▲ 4,055	(%) (▲2.1)
福利厚生費 (D)	千円 356,473	千円 348,090	千円 8,383	(%) (2.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,630,689	千円 3,547,200	千円 83,489	(%) (2.4)

#### 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72,887千円(2.5%)については、破綻処理業務に伴う職員数の増加(欠員の補充)及び同業務に関連する職員の超過勤務の増加が主な要因。

##### ②最広義人件費

前年度比83,489千円(2.4%)については、破綻処理業務に伴う職員数の増加及び超過勤務の増加並びに職員数の増加に伴う社会保険料等の増加が主な要因。

◎「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

平成18年度以降の5年間において、6.9%の人員を削減し、削減目標を達成した。

(人員純減の場合)

#### 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)	391	378	368	365	366	364
人員純減率 (%)		▲ 3.3	▲ 5.9	▲ 6.6	▲ 6.4	▲ 6.9

#### 【主務大臣の検証結果】

5.1%の人員削減目標に対し、6.9%の人員を削減し、削減目標を達成した。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。