

独立行政法人住宅金融支援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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末手当については、独立行政法人住宅金融支援機構役員報酬規程第5条第3項により、「独立行政法人評価委員会が行う業務の実績に関する評価の結果を勘案の上、その役員職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができる。」としている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
副理事長
理事長代理
理事
監事

当機構は平成19年4月1日に設立された法人であり、次の概要による役員報酬基準を制定した。

ア 役員報酬の種類
俸給、特別地域手当、期末手当及び通勤手当

イ 俸給
理事長： 1,141千円／月
副理事長： 979千円／月
理事長代理： 935千円／月
理事： 847千円／月
監事： 766千円／月

ウ 特別地域手当
俸給月額×14%（東京特別区）
※「特別地域手当」とは、民間賃金が高い地域に在勤する役員に支給するもの。

エ 期末手当
（俸給月額×1.25+特別地域手当月額+（俸給月額+特別地域手当月額）×0.2）×支給割合
※支給割合（平成19年度実績）：3.35月／年

オ 通勤手当
国家公務員の例に準じて支給。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	千円	就任	退任	
理事長	21,794	13,692	6,185	1,917 (特別地域手当)	4月1日		
副理事長	18,699	11,748	5,306	1,645 (特別地域手当)	4月1日		*
理事長代理	17,994	11,220	5,068	1,571 (特別地域手当) 135 (通勤手当)	4月1日		*
理事A	5,576	2,944	2,193	412 (特別地域手当) 27 (通勤手当)	4月1日	7月16日	*
理事B	9,800	7,220	1,439	1,011 (特別地域手当) 130 (通勤手当)	7月17日		*
理事C	14,916	10,164	3,056	1,423 (特別地域手当) 273 (通勤手当)	4月1日		
理事D	16,332	10,164	4,591	1,423 (特別地域手当) 154 (通勤手当)	4月1日	3月31日	◇
理事E	16,356	10,164	4,591	1,423 (特別地域手当) 178 (通勤手当)	4月1日		※
理事F	16,196	10,164	4,591	1,423 (特別地域手当) 18 (通勤手当)	4月1日	3月31日	※
監事A	14,852	9,192	4,152	1,287 (特別地域手当) 221 (通勤手当)	4月1日		
監事B	14,768	9,192	4,152	1,287 (特別地域手当) 137 (通勤手当)	4月1日		*
監事C	14,066	9,192	3,475	1,287 (特別地域手当) 112 (通勤手当)	4月1日		※

注：「特別地域手当」とは、民間賃金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：本表の「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

- * →退職公務員（本府省課長・企画官相当職以上で退職した者）
- ◇ →役員出向者（国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者）
- ※ →独立行政法人等の退職者（独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成13年法律第140号。以下「独法等情報公開法」という。）の対象法人の退職者）
- *※ →退職公務員が独立行政法人等の役員に就任し退職した後、独立行政法人の役員となった場合

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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
理事長					(該当者なし)	
副理事長					(該当者なし)	
理事長代理					(該当者なし)	
理事ア	424	4	H19.7.16	1.0	業績勘案率については暫定的な率(1.0)を適用しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成19年度業績評価後に決定する「業績勘案率」により確定する。	*
理事イ	1,271	1	H20.3.31	1.0	業績勘案率については暫定的な率(1.0)を適用しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成19年度業績評価後に決定する「業績勘案率」により確定する。	※
監事					(該当者なし)	

注:本表の「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

- * →退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)
- ◇ →役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)
- ※ →独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号。以下「独法等情報公開法」という。)の対象法人の退職者)
- *※ →退職公務員が独立行政法人等の役職員に就任し退職した後、独立行政法人の役員となった場合

注:平成19年度中に退職した役員(理事)のうち、役員出向者については退職手当を支給していない。

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

独立行政法人通則法(平成11年法律第103号。以下「通則法」という。)第30条第1項の規定により、当機構では、国土交通大臣が定めた平成19年4月1日から平成24年3月31日までの期間における中期目標に基づく当該中期目標を達成するため計画(以下「中期計画」という。)を作成し、国土交通大臣の認可を受けている。
この中期計画において、中期目標期間における人件費の基本方針を次のとおり定めている。
ア 退職手当を除く人件費を含む一般管理費について、当機構の前身である住宅金融公庫並びに当機構が権利及び義務を承継した財団法人公庫住宅融資保証協会の平成18年度の一般管理費に比べ、中期目標期間の最終年度までに15%以上削減する。
イ 退職手当等を除く人件費について、「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」(平成18年法律第47号)を踏まえ、当機構の前身である住宅金融公庫並びに当機構が権利及び義務を承継した財団法人公庫住宅融資保証協会の平成18年度の人件費を基準に、平成19年度から平成22年度までの4年間において、4%以上の削減を行う。

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

通則法第63条第3項において、職員の給与の支給の基準は、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならないとされていること、給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう政府からの要請(平成19年10月30日閣議決定)があること等を踏まえながら給与水準を決定する。

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

通則法第63条第1項において、職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならないとされていることを踏まえながら、当機構の人事考課制度に基づき、勤務実績の評定結果は賞与及び定期昇給へ、職員の級別の期待能力に照らした能力の評定結果は昇格へそれぞれ反映させている。
また、法人の業務の実績については、部署単位で評価する内部評価制度を導入しており、これによる評価結果を賞与へ反映させている。

〔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	・定期昇給は、1年間の勤務実績の評定結果を踏まえ決定する。 ・昇格(昇格に伴う昇給)は、一定期間の能力の評定結果を踏まえ決定する。
勤勉手当	・勤勉手当の支給割合は、6ヶ月間の勤務実績の評定結果を踏まえ決定する。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

当機構は平成19年4月1日に設立された法人であり、次の概要による職員の給与の支給基準を制定した。

(ア) 職員の給与の種類

基本給: 本俸及び家族加給

諸手当: 役職手当、特別都市手当、異動手当、時間外勤務手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当

(イ) 本俸

本俸は、職員の職務の複雑、困難及び責任の程度に応じて決定するものとし、その月額は、総合職・業務職・特別職の職種別にそれぞれ本俸表を定め、当該本俸表上の額を適用。

(ウ) 特別都市手当

・支給額: (本俸+家族加給+役職手当)×地域別支給割合

・地域別支給割合: 1級地→12%、2級地→9%、3級地→6%、4級地→4%、5級地・6級地→支給しない

※地域別支給割合における級地は、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第11条の3第2項に規定する地域手当の支給地域による。

(エ) その他の給与

家族加給、役職手当、異動手当、時間外勤務手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当は、これらの手当に相当する国家公務員の各手当の例に準じて支給。

※期末手当及び勤勉手当の支給割合は、国家公務員に準拠(平成19年度実績:4.50月/年)。

2 職員給与の支給状況

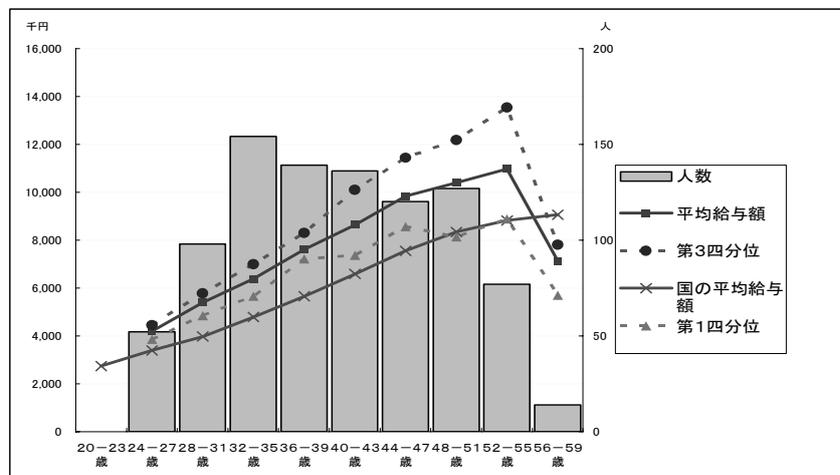
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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	919人	40.8歳	8,215千円	5,937千円	144千円	2,278千円
事務・技術	917人	40.7歳	8,219千円	5,939千円	143千円	2,280千円
その他	2人	-歳	-千円	-千円	-千円	-千円

注: 常勤職員におけるその他の職種とは、薬剤師及び電話交換手であるが、該当者が2人であり、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。

注: 在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員及び常勤職員で上記に掲げる職種以外の職種(研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員))は該当者がいないため、記載を省略している。

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。

(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
			第1分位	第3分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部課長	118	46.9	10,637	11,741	11,096
・本部係員	43	32.5	4,739	5,338	4,908

注: 「本部課長」には、本部課長職に相当する標準的な職位が「グループ長」(本店)のものを掲げている。

③ 職級別在職状況等(平成20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	6級
標準的な職位		係員	係員	副調査役	調査役	グループ長	部長 支店長
人員 (割合)	917	0 (0.0%)	101 (11.0%)	148 (16.1%)	386 (42.1%)	230 (25.1%)	52 (5.7%)
年齢(最高～最低)		～	58～25	58～26	58～30	58～38	57～48
所定内給与年額 (最高～最低)		～	4,402～ 2,507	6,633～ 2,902	7,400～ 3,826	9,656～ 5,858	10,142～ 7,889
年間給与額(最高～最低)		～	5,939～ 3,430	9,033～ 3,959	10,021～ 5,341	13,187～ 7,716	14,368～ 11,299

注:「1級」の職級には該当者が存在しないため、人員(割合)以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成19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)	63.8	65.8	64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2	34.2	35.1
	最高～最低	100.0～27.3	100.0～26.8	100.0～29.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.7	67.4	66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.3	32.6	33.4
	最高～最低	100.0～27.3	100.0～20.6	100.0～23.8

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

128.6

対他法人(事務・技術職員)

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(「対他法人」においては、すべての独立行政法人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	<p>対国家公務員 128.6</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>120.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>125.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>117.8</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	120.7		学歴勘案	125.0		地域・学歴勘案	117.8											
参考	地域勘案	120.7																			
	学歴勘案	125.0																			
	地域・学歴勘案	117.8																			
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当機構は、住宅金融公庫を前身とし、市場重視型の新たな住宅金融システムを整備し、長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を実現するための証券化支援業務を中心とする金融機関として平成19年4月1日に設立された法人である。</p> <p>・証券化支援業務を中心とする当機構の業務を円滑かつ適切に遂行するには、極めて専門的かつ高度な金融技術や金融業務能力を有する優秀な人材を確保し、定着させ、さらに、その能力を十分に発揮してもらうための処遇を行うことが必要である。</p> <p>・こうした点から、当機構の給与水準については、Ⅱ-1-②-ア「給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方」に記載した給与水準の決定に際しての考慮事項を踏まえつつ、民間金融機関の例も参考にしながら判断している。</p> <p>・下表は、当機構と職員数や支店数が同程度の規模の民間金融機関との比較表であるが、給与水準については概ね同水準となっている。</p> <table border="1"> <caption>平均給与の比較(平成18年度)</caption> <thead> <tr> <th></th> <th>職員数(人)</th> <th>支店数(店舗)</th> <th>平均給与(千円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当機構</td> <td>1,069</td> <td>11</td> <td>7,922</td> </tr> <tr> <td>A銀行</td> <td>1,767</td> <td>29</td> <td>9,082</td> </tr> <tr> <td>B銀行</td> <td>1,384</td> <td>18</td> <td>9,328</td> </tr> <tr> <td>C中央金庫</td> <td>990</td> <td>12</td> <td>8,057</td> </tr> </tbody> </table> <p>注:当機構の平均給与等のデータは、当機構の前身である住宅金融公庫の平成18年度のもの。</p> <p>注:民間金融機関の平均給与等のデータは、有価証券報告書(平成18年度)より抜粋。</p> <p>注:有価証券報告書に記載されている各民間金融機関の平均給与には、時間外勤務手当及び通勤手当が含まれているため、上表の当機構の平均給与も時間外勤務手当及び通勤手当を含んだものとしている。</p> <p>・当機構の給与水準は、勤務地が主に大都市部に所在すること(地域を勘案した場合は対国家公務員指数は128.6→120.7)や大卒以上の学歴の職員の割合が高いこと(学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は128.6→125.0、地域・学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は128.6→117.8)が影響を与えているが、その他、優秀な人材を定着させるための処遇の影響がある。</p>		職員数(人)	支店数(店舗)	平均給与(千円)	当機構	1,069	11	7,922	A銀行	1,767	29	9,082	B銀行	1,384	18	9,328	C中央金庫	990	12	8,057
	職員数(人)	支店数(店舗)	平均給与(千円)																		
当機構	1,069	11	7,922																		
A銀行	1,767	29	9,082																		
B銀行	1,384	18	9,328																		
C中央金庫	990	12	8,057																		

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 2.7%
 (国からの財政支出額 3,410億円、支出予算の総額 124,605億円：平成19年度予算)

【検証結果】
 国からの財政支出額の規模については、当機構の前身である住宅金融公庫の業務に関し、融資利用者からの任意繰上償還等に起因した収支差の発生による補給金の措置等によるものであり、国からの補給金については、「独立行政法人移行に向けた住宅金融公庫の業務の改善・効率化等について(経営改善計画)」(平成17年7月6日策定)及び当機構の中期計画に基づき、中期目標期間の最終年度(平成23年度)までに廃止できるような単年度収支の改善を図っているところであるが、こうした状況を踏まえ、給与水準についても下記のとおり適正化の措置を講じていく。

【累積欠損額について】
 累積欠損額(計上なし) (平成18年度決算)
 注：当機構は平成19年4月1日に設立された法人であるため、独立行政法人開始時点における財務(法人単位)に基づき記載している。

【検証結果】

講ずる措置

【措置の内容】
 給与水準の適正化については、当機構の前身である住宅金融公庫の時代から取り組んでおり、平成17年度の水準と比較して、平成22年度までに対国家公務員指数を約10ポイント引き下げることとしている。

(1) 公庫における取組状況(平成18年度)
 ・本俸を平均6%引き下げ(管理職は平成17年10月先行実施)
 ・平均昇給率を国家公務員の1/2程度に抑制

(2) 機構における取組状況(平成19年度～)
 <平成19年度>
 ・本俸を平均5.03%引き下げ
 ・賞与の年間支給月数を0.3ヶ月引き下げ(4.75ヶ月→4.45ヶ月*)
 *平成19年4月1日現在の年間支給月数ベース
 <平成20年度以降>
 ・業務職(エリア転勤を条件とする職種)の本俸を平均5%引き下げ(平成20年度から一部実施、平成22年度から完全実施)

【現状における効果及び今後の対国家公務員指数の見込み】
 給与水準の適正化に向けた取り組みの結果、平成19年度は平成17年度の水準に比べ6.4ポイント(地域・学歴考慮後は8.2ポイント)低下している。

また、平成22年度には平成17年度の水準に比べ11.1ポイント(地域・学歴考慮後は12.4ポイント)低下の見込みである。

対国家公務員指数	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成22年度 (見込み)
地域・学歴考慮前	135.0	131.6	128.6	123.9
〔対平成17年度〕		(△3.4)	(△6.4)	(△11.1)
地域・学歴考慮後	126.0	121.6	117.8	113.6
〔対平成17年度〕		(△4.4)	(△8.2)	(△12.4)

注：平成17年度及び平成18年度の指数は、当機構の前身である住宅金融公庫のものである。

その他参考となる事項

【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合について】
 0.1%(給与・報酬等支給総額 91億円、支出総額 124,605億円：平成19年度予算)
 ※支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は、絶対水準として小さい。

【管理職の割合について】
 30.8%(事務・技術：平成20年4月1日現在)
 ※国の管理職割合は16.2%(「平成19年度国家公務員給与等実態調査」(人事院)における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員で俸給の特別調整額を受給している者の割合)。
 ※管理職割合については、年々、全体の職員数が減少し、相対的に管理職の比率が高まっていることによるが、今後、管理職へ昇進させる人数を抑制することにより改善を行う。

【大卒以上の学歴者の割合について】
 78.6%(事務・技術：平成20年4月1日現在)
 ※国の大卒以上の学歴者の割合は48.2%(「平成19年度国家公務員給与等実態調査」(人事院)における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員で大学卒の者の割合)。
 ※当機構の業務(当機構の前身である住宅金融公庫の業務を含む)を円滑かつ適切に遂行するには、極めて専門的かつ高度な金融技術や金融業務能力を有する優秀な人材の確保が必要であり、採用を大卒以上を中心に行っていることから、当該学歴者の割合が高くなっている。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成19年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	8,882,943	9,755,681	△ 872,738	(△8.9)	-	(-)
退職手当支給額 (B)	1,101,244	1,118,307	△ 17,063	(△1.5)	-	(-)
非常勤役員等給与 (C)	1,402,245	1,335,355	66,890	(5.0)	-	(-)
福利厚生費 (D)	1,442,741	1,577,189	△ 134,448	(△8.5)	-	(-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	12,829,173	13,786,532	△ 957,359	(△6.9)	-	(-)

注:「前年度(平成18年度)」欄には、当機構の前身である住宅金融公庫並びに当機構が権利及び義務を承継した財団法人公庫住宅融資保証協会におけるものを記載している。

注:当機構は平成19年4月1日に設立された法人であり、中期目標期間の開始年度が平成19年度であるため、「中期目標期間開始時(平成19年度)からの増△減」の欄には「-」を記載している。

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対前年度増減理由

・給与水準の適正化に向けた取り組み(賞与の年間支給月数の引き下げ等)及び職員数の減を主な要因として、給与、報酬等支給総額については対前年度比で約8億7千万円(8.9%)の減、最広義人件費については対前年度比で約9億6千万円(6.9%)の減となった。

○「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」(平成18年法律第47号)及び「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り組みの状況

①主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取り組みに関する事項

人件費(退職手当等を除く。)については、「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」(平成18年法律第47号)を踏まえ、平成18年度の住宅金融公庫の人件費(機構が権利及び義務を承継した保証協会に係る人件費を含む。)を基準に、平成19年度から平成22年度までの4年間に於いて、国家公務員に準じた人件費削減に取り組むこと。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを行うこと。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続すること。

②法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

人件費(退職手当等を除く。)については、「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」(平成18年法律第47号)を踏まえ、平成18年度の住宅金融公庫の人件費(機構が権利及び義務を承継した保証協会に係る人件費を含む。)を基準に、平成19年度から平成22年度までの4年間に於いて、4%以上の削減を行う。

③人件費削減の取り組みの進捗状況

・給与水準の適正化に向けた取り組み(賞与の年間支給月数の引き下げ等)及び職員数の減を主な要因として、中期計画において設定した削減目標を上回る削減率となっている。

総人件費改革の取組状況

年 度	平成17年 度	基準年度 (平成18 年度)	平成19 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)		9,755,681	8,882,943
人件費削減率 (%)			△ 8.9
人件費削減率(補正值)(%)			△ 9.6

注:当機構は平成19年4月1日に設立された法人であるため、総人件費改革における人件費削減の基準年度は平成18年度となっている。

注:平成18年度の給与、報酬等支給総額は、当機構の中期計画における人件費削減の基準額の規定に基づき、当機構の前身である住宅金融公庫並びに当機構が権利及び義務を承継した財団法人公庫住宅融資保証協会におけるものを記載している。

注:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし