

住宅金融公庫の役職員の報酬・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

期末手当については、役員給与規程にて「勤務実績に応じ、これを増額し、又は減額することができる」と規定している。

役員報酬基準の改定内容

平成18年4月からの国家公務員の給与改定の例に準じて、同月から俸給月額及び調整手当の支給割合の改正を行った。

(俸給月額)

	改正前	改正後
総裁	1,222千円	1,141千円
副総裁	1,050千円	979千円
理事	908千円	847千円
監事	821千円	766千円

注:平成18年3月31日以前から引き続き在任する役員(平成18年4月1日以降に再任された場合を除く。)については、平成18年度は改正前の俸給月額を適用。

なお、当公庫は独立行政法人住宅金融支援機構となったため、平成19年4月1日から当該適用措置は廃止している。

(調整手当の支給割合)

	改正前	改正後
東京	12%	13%
大阪	10%	11%

注:「調整手当」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。

2 役員報酬等の支給状況

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	
総裁	千円 22,010	千円 13,861	千円 6,347	千円 1,802 (調整手当)		
副総裁	千円 19,887	千円 12,600	千円 5,649	千円 1,638 (調整手当)		
理事 (6人)	千円 98,648	千円 62,417	千円 27,387	千円 7,911 (調整手当) 933 (通勤手当)	4月1日1名	3月31日1名
監事 (1人)	千円 15,001	千円 9,307	千円 4,263	千円 1,210 (調整手当) 221 (通勤手当)		

注:勤務実績に応じた期末手当の増額・減額は行っていない。

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) 千円	法人での在職期間 年 月		退職年月日	業績勘案率	摘 要
総裁	39,962	8	3	17.8.2	1.0	当該役員の業績勘案率は、外部の有識者により構成される「住宅金融公庫の業績評価等に関する委員会」(以下「業績評価委員会」という。)において公庫の業績及び役員個人の業績を勘案し、1.0と決定された。 支給額は、当該役員に対して平成17年度に一部支給されている39,196千円を含む。
副総裁	4,569	2	2	17.8.1	1.0	当該役員の業績勘案率は、業績評価委員会において公庫の業績及び役員個人の業績を勘案し、1.0と決定された。 支給額は、当該役員に対して平成17年度に一部支給されている4,042千円を含む。
理事A	7,406	3	3	17.6.30	1.0	当該役員の業績勘案率は、業績評価委員会において公庫の業績及び役員個人の業績を勘案し、1.0と決定された。 支給額は、当該役員に対して平成17年度に一部支給されている5,698千円を含む。
理事B	1,022		9	18.3.31	1.0	当該役員の業績勘案率は、業績評価委員会において公庫の業績及び役員個人の業績を勘案し、1.0と決定された。
理事C	4,519	3	10	19.3.31	1.0	平成17年度以前の在職期間に係る退職手当を支給した。 (内訳) 業績勘案率導入以前分(平成15年6月～平成15年12月):1,660千円 業績勘案率導入以降分(平成16年1月～平成18年3月):2,859千円 業績勘案率導入以降分については、業績評価委員会において既に決定済みであった各年度の公庫の業績に係る業績勘案率を適用。 なお、平成18年度の公庫の業績に基づく退職手当及び当該役員個人の業績に基づく退職手当の増額・減額分は、それぞれ業績勘案率が未決定であったため支給していない。

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

国会の議決を経て決定された定員及び人件費の範囲内で厳格に人件費管理を行っている。

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

人事院勧告を受けた閣議決定を踏まえ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

勤務成績の状況を勘案し、昇格・昇給の是非を判断。
また、勤勉手当については、勤務成績を支給月数に直接反映。

〔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	昇格・昇給前の一定期間の勤務成績の状況を勘案し、昇格は上位等級の職務を遂行する能力の有無を、また、昇給は昇給の是非をそれぞれを判断して決定。
勤勉手当	勤勉手当の支給時期に応じ査定期間を半期に分け、その間の勤務成績を特に優秀・優秀・良好・不良の4区分に分類した上で、その区分ごとに支給月数の差を設け決定。

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

・平成18年4月からの国家公務員の給与改定の例に準じて、同月から本俸月額及び特別都市手当の支給割合の改正を行った。

(本俸月額)
平均5.03%引き下げ

注：平成18年3月31日以前から引き続き在職する職員については、改正後の俸給月額が改正前の俸給月額以上となるまでの間、改正前の俸給月額から改正後の俸給月額を差し引いた額を調整給として支給。

(特別都市手当の支給割合)

	改正前	改正後
東京	6%	7%
横浜・名古屋・大阪	4%	5%
さいたま・福岡	0%	1%

注：「特別都市手当」とは、民間賃金が高い地域に在勤する職員に支給しているものである。

・その他、給与水準の適正化に関する取組みとして、「給与水準の比較指標について参考となる事項」欄記載の取組みを行った。

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	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	889	40.0	8,226	5,839	146	2,387
事務・技術	886	40.0	8,231	5,842	145	2,389
研究職種	該当なし					
教育職種	該当なし					
その他	3	56.5	6,668	5,064	193	1,604

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

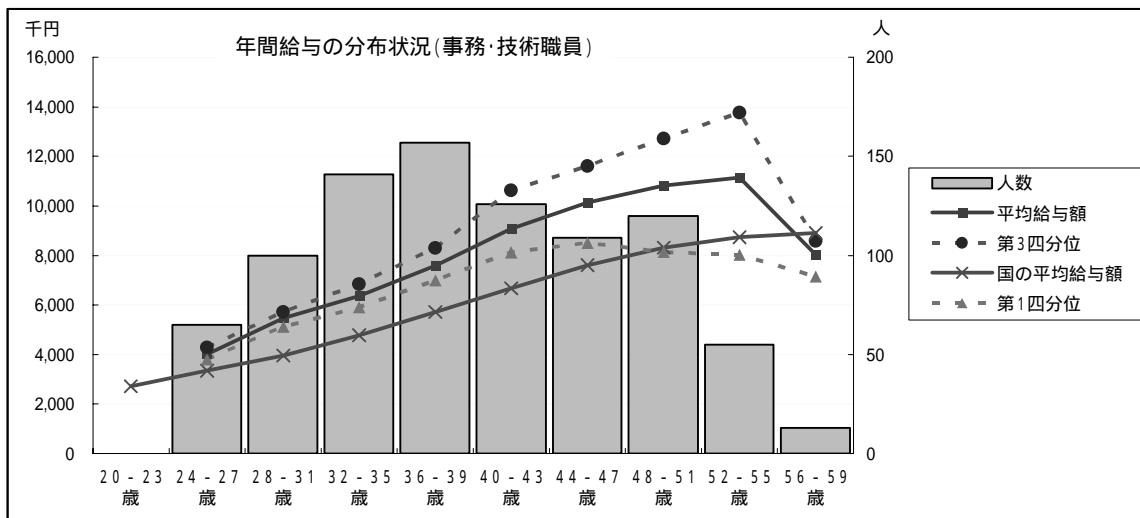
任期付職員	該当なし					
事務・技術						
研究職種						
教育職種						

再任用職員	該当なし					
事務・技術						
研究職種						
教育職種						

非常勤職員	該当なし					
事務・技術						
研究職種						
教育職種						

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。
注:その他の区分は、自動車運転手、薬剤師及び電話交換手である。

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: 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: 「20～23歳」の年齢階層には該当者が存在しないため、平均給与額、第1四分位及び第3四分位を示す点及び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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本店課長	98	45.6	10,776	11,330	12,080
・本店係員	25	31.2	4,735	4,903	5,234

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	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	886	0	101	155	374	211	45
(割合)		(.%)	(11.4%)	(17.5%)	(42.2%)	(23.8%)	(5.1%)
年齢(最高-最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳
		~	59~24	57~26	59~30	57~38	56~47
所定内給与と年齢(最高-最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
		~	4,239 ~2,324	5,407 ~2,875	7,656 ~3,860	9,559 ~5,184	10,689 ~8,079
年間給与額(最高-最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
		~	5,830 ~3,225	7,471 ~4,059	11,061 ~5,251	13,402 ~7,527	15,152 ~11,596

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。

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)	%	%	%
		63.8	66.8	65.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	36.2	33.2	34.6	
	最高-最低	46.3~26.9	42.7~24.7	44.3~28.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		63.3	63.2	63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	36.7	36.8	36.7	
	最高-最低	43.2~28.6	42.1~11.0	42.6~20.2

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))

131.6

注: 当公庫の年齢別人員構成をウエイトに用い、当公庫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、当公庫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

国家公務員との比較指標(法人基準年齢階層ラスパイルズ指数)が高い理由

勤務地に関する事項

- ・国は勤務地が全国広範囲に所在する一方、当公庫の勤務地は主に大都市部に所在する。
- ・当公庫の特別都市手当の支給地と重複が多い国の地域手当3級地以上支給地で比較すると、国は3級地以上支給地に勤務する職員の割合が37%である一方、当公庫は同支給地に勤務する職員の割合が73%となっており、勤務地の所在状況が当公庫の給与水準に一定の影響を与えている。

注: 国の地域手当3級地以上支給地に勤務する職員の割合(37%)は、全俸給表の適用職員に占める割合である。

職員の学歴に関する事項

- ・当公庫は我が国唯一の住宅金融を専門とする特殊法人であり、住宅金融業務及び更に高度な金融技術を駆使する証券化支援業務を担うに足る極めて高い専門知識・業務遂行能力を有する人材が求められる。
- ・こうした人材を確保する観点から、当公庫では大卒者以上の占める割合が78%と高く(国は47%)、職員の学歴も当公庫の給与水準に一定の影響を与えている。

勤務地及び職員の学歴を勘案した場合の給与水準

これら当公庫の勤務地や職員の学歴の状況を勘案した国家公務員との比較指標(法人基準年齢階層ラスパイルズ指数)は121.6となる。

その他考慮すべき事項

- ・当公庫は住宅金融を専門とする金融機関であり、また、市場重視型の新たな住宅金融システムを整備するため、証券化支援業務による長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を目指している。これら住宅金融業務及び証券化支援業務を円滑かつ的確に遂行するためには、住宅金融、証券金融等、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するだけでなく、こうした人材を公庫内に定着させ、十分にその能力を発揮してもらうための処遇を行うことが必要である。そのため、当公庫では民間金融機関の例も参考にしながら給与水準の設定を行っている。

- ・下表は、当公庫と職員数や支店数が同程度の規模の民間金融機関と給与水準を比較したものであり、ほぼ同水準となっている。

平均給与の比較(平成17年度)

	職員数(人)	支店数(店舗)	平均給与(千円)
住宅金融公庫	1,096	11	8,209
A銀行	1,701	28	8,815
B銀行	1,359	17	8,823
C中央金庫	989	12	8,446

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17年度)より抜粋。

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、上表の当公庫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。

- ・当公庫の給与水準は、前述の勤務地や職員の学歴の他、優秀な人材を定着させるための処遇が影響を与えている。

給与水準の適正化に関する取組状況

当公庫では給与をより適正な水準とするための取組みとして、職員の本俸を平均6%引き下げるとともに、平均定期昇給率を国の1/2程度に抑制する給与体系に平成18年4月から完全移行した。

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 8,624,672	千円 9,156,813	千円 532,141 (5.8)
退職手当支給額 (B)	千円 876,367	千円 1,162,969	千円 286,602 (24.6)
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,028,891	千円 971,513	千円 57,378 (5.9)
福利厚生費 (D)	千円 1,430,002	千円 1,458,058	千円 28,056 (1.9)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 11,959,932	千円 12,749,353	千円 789,421 (6.2)

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、報酬等支給総額については、給与をより適正な水準とするための取組み(本俸の平均6%引下げ、平均定期昇給率の抑制)及び定員の削減を主要因として、対前年度比で約5億3千万円(5.8%)の減となった。
- ・最広義人件費については、給与、報酬等支給総額の減及び退職手当支給額の減(退職者の数が減少したことによる)を主要因として対前年度比で約7億9千万円(6.2%)の減となった。なお、非常勤役員等給与の増は、定員の削減が求められる中、業務のアウトソーシング化を推し進めたことによる派遣労働者等の雇入れ増によるものである。

「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組みの状況

主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組みに関する事項

ア平成18年度

-

イ平成19年度以降(独立行政法人住宅金融支援機構の中期目標)

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。

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

ア平成18年度

平成18年度においては、平成17年度の水準に比べて、役職員の定員及び人件費を2%以上削減する。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。

イ平成19年度以降(独立行政法人住宅金融支援機構の中期計画)

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。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを行う。

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。

人件費削減の取組みの進捗状況

ア平成18年度

次のとおりであり、上記のアに基づく方針を満たす結果となった。

(定員)

- ・基準時点(平成17年度)の定員数:1,105名
- ・平成18年度の定員数:1,078名
- ・純減率: 2.4%

(人件費)

- ・基準時点(平成17年度)の給与、報酬等支給総額:9,156,813千円
- ・平成18年度の給与、報酬等支給総額:8,624,672千円
- ・削減率: 5.8%

イ平成19年度以降

業務運営の効率化により計画的な人員の抑制を図り、平成23年度までに常勤職員数について10%以上削減する。

法人が必要と認める事項

特になし