

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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち、期末手当について、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じ、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こととしている。

【法人の長の報酬水準の妥当性】

理事長は、法人の代表として、その業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有するものであるが、当機構は、そのリーダーシップの下、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の業務を担っており、平成24年度の業務実績に関する評価において中期目標達成に向けて順調に進んでいるとの評価（A評価）も得ている。

その報酬水準については、下表のとおり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等の役員報酬と比較した場合、年度途中退任役員が含まれている事情等を考慮すると、概ね同水準若しくはそれ以下であり、また、法人の長の役員報酬月額(1,128千円)は事務次官の俸給月額(1,198千円)の範囲内での設定となっていることから妥当であると考えられる。

役員報酬等の比較（平成24年度）

	職員数(人)	支店数(店舗)	対象者(人)	平均報酬額(千円)
当機構(理事長)	921	11		19,667
金融機関A	1,751	28	3	40,000
金融機関B	1,466	18	5	27,800
金融機関C	1,109	12	15	20,733
金融機関D	1,168	10	9	17,889

注：民間金融機関等の役員報酬等のデータは、金融機関A及びCについてはディスクロージャー資料より、また、金融機関B及びDについては、有価証券報告書のデータを元に作成。

注：対象者は、原則取締役(社外取締役を除く)とするが、使用したデータの関係上、金融機関Aについては監査役が1名、金融機関Cについては監事が2名含まれている。

注：金融機関B、C及びDについては、対象者の中に年度途中に退任した役員が含まれており、人数はそれぞれ、1人、2人、1人である。

【主務大臣の検証結果】

国家公務員の給与及び民間企業の報酬水準を考慮して定められており、評価実績に鑑みても、妥当である。

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

改定なし。
なお、平成25年度においても、国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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		
理事長	千円 19,427	千円 12,010	千円 5,002	千円 2,162 (特別地域手当) 253 (通勤手当)			※
副理事長A	千円 13,582	千円 7,869	千円 4,297	千円 1,416 (特別地域手当)		12月31日	◇
副理事長B	千円 3,048	千円 2,540	千円 0	千円 457 (特別地域手当) 52 (通勤手当)	1月1日		◇
理事長代理	千円 13,130	千円 7,512	千円 4,102	千円 1,352 (特別地域手当) 164 (通勤手当)		12月31日	◇
理事A	千円 2,758	千円 2,268	千円 0	千円 408 (特別地域手当) 82 (通勤手当)	1月1日		◇
理事B	千円 13,269	千円 9,074	千円 2,482	千円 1,633 (特別地域手当) 80 (通勤手当)	4月1日		
理事C	千円 14,556	千円 9,074	千円 3,716	千円 1,633 (特別地域手当) 133 (通勤手当)			
理事D	千円 14,664	千円 9,074	千円 3,716	千円 1,633 (特別地域手当) 241 (通勤手当)	4月1日		◇
理事E	千円 14,588	千円 9,074	千円 3,369	千円 1,633 (特別地域手当) 512 (通勤手当)	4月1日		※
理事F	千円 14,535	千円 9,074	千円 3,716	千円 1,633 (特別地域手当) 112 (通勤手当)			※
監事A	千円 13,172	千円 8,207	千円 3,361	千円 1,477 (特別地域手当) 126 (通勤手当)		3月31日	※
監事B	千円 12,180	千円 8,207	千円 2,245	千円 1,477 (特別地域手当) 251 (通勤手当)	4月1日		
監事C	千円 13,143	千円 8,207	千円 3,361	千円 1,477 (特別地域手当) 97 (通勤手当)	4月1日		◇

注1:「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。

注2: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、該当がない場合は空欄としている。

* →退職公務員

◇ →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8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職をし、かつ、引き続き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)

** →退職公務員でその後独立行政法人等の退職者

3 役員の退職手当の支給状況(平成25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	2,464	2	0	H25.3.31	1.0	業績勘案率については、平成24年度における業務の実績を評価する独立行政法人評価委員会において「1.0」で決定した。 (左記金額は、決定後の支給総額である。)	※
監事ア	4,457	4	0	H25.3.31	1.0		
監事イ	4,086	3	8	H25.3.31	1.0		*

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価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している。

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している。

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

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24年4月1日から平成29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の計画(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、「人件費(退職手当及び社会保険料を除く。)については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直す。」と定めている。

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

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厳しく見直すよう政府からの要請(平成25年11月15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へ、職員の級別の期待能力に照らした能力の評定結果は定期昇給及び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	・定期昇給及び昇格(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か月間の勤務実績の評定結果を踏まえ決定する。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- ・給与表の最高号俸を81号俸に短縮したことに伴う該当職員の本俸の現給保障を打ち切り
- ・「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。
 - (職員について)
 - ・実施期間:平成24年8月～平成26年3月(※)
 - ※ 従前、給与減額支給措置の実施期間の終期は平成26年7月としていたが、給与水準適正化の観点から、平成24年12月賞与において給与改定及び給与減額支給措置に係る調整措置を実施したことに伴い、実施期間の終期を平成26年3月に繰上げ。
 - ・本俸表関係の措置の内容:本俸月額削減率4.77%～9.77%
 - ・諸手当関係の措置の内容:管理職に支給される役職手当の削減率10%、期末手当及び勤勉手当の削減率9.77%、特別都市手当、異動手当及び時間外勤務手当は本俸月額に連動
 - (国と異なる措置の概要:特になし)
 - (役員について)
 - ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
 - ・俸給表関係の措置の内容:俸給月額削減率9.77%
 - ・諸手当関係の措置の内容:期末手当の削減率9.77%、特別地域手当は俸給月額に連動
 - ・国と異なる措置の概要:特になし

2 職員給与の支給状況

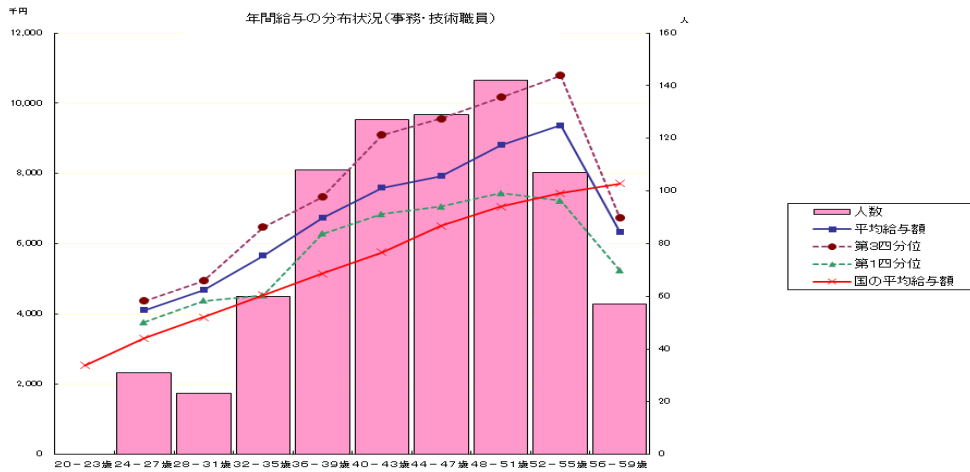
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成25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	うち賞与
常勤職員	785	44.7	7,663	5,805	137	1,858
事務・技術	784	44.7	7,666	5,806	138	1,860
その他	1	-	-	-	-	-

注1:常勤職員におけるその他の職種とは、電話交換手であるが、該当者が1人であり、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。

注2: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)



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	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部課長	150	48.3	9,211	9,326	10,034
・本部係員	21	34.2	4,156	4,451	4,686

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26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)	人	人	人	人	人	人	人
	-	57	111	315	256	44	
年齢(最高~最低)	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
	-	48~24	59~26	59~32	59~38	59~48	
所定内給与年額(最高~最低)	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	-	4,158 ~2,631	4,578 ~3,174	6,553 ~3,855	8,865 ~5,332	9,362 ~7,521	
年間給与額(最高~最低)	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	-	5,346 ~3,441	6,078 ~3,925	8,646 ~4,991	11,586 ~5,969	12,579 ~10,046	

注:1級の係員の該当者が1人のため、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、「標準的な職位」を除き記載していない。

④ 賞与(平成25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)	% 62.4	% 65.2	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 34.8	% 36.1
	最高～最低	% 54.7～24.8	% 50.6～30.0	% 52.5～29.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.6	% 64.1	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 35.9	% 37.1
	最高～最低	% 100.0～29.8	% 100.0～27.2	% 100.0～29.1

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))

122.2

対他法人(事務・技術職員)

116.8

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(「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	対国家公務員 122.2																																	
	参考	地域勘案	113.4																															
		学歴勘案	118.7																															
地域・学歴勘案		111.0																																
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、専門的な金融技術や金融業務に係る能力を有する人材を確保し、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、民間金融機関等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等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> <p>平均給与の比較（平成24年度）</p> <table border="1" data-bbox="494 683 1244 884"> <thead> <tr> <th></th> <th>職員数(人)</th> <th>支店数(店舗)</th> <th>平均年齢</th> <th>平均給与(千円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当機構</td> <td>921</td> <td>11</td> <td>44.4歳</td> <td>7,883</td> </tr> <tr> <td>金融機関A</td> <td>1,751</td> <td>28</td> <td>40.4歳</td> <td>7,587</td> </tr> <tr> <td>金融機関B</td> <td>1,466</td> <td>18</td> <td>41.3歳</td> <td>7,712</td> </tr> <tr> <td>金融機関C</td> <td>1,109</td> <td>12</td> <td>37.7歳</td> <td>7,609</td> </tr> <tr> <td>金融機関D</td> <td>1,168</td> <td>10</td> <td>38.0歳</td> <td>10,801</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：民間金融機関等の平均給与等のデータは、有価証券報告書より抜粋。 注：有価証券報告書に記載されている各民間金融機関等の平均給与には、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>【地域・学歴を勘案した影響】 当機構の給与水準が国に比べて高いのは、勤務地が主に大都市部に所在すること、業務の合理化・効率化を図り、組織・人員を東京に集約化したこと(地域を勘案した場合は対国家公務員指数は114.0→113.4)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119.6→118.7、地域・学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は111.5→111.0)の影響が大きい。</p>					職員数(人)	支店数(店舗)	平均年齢	平均給与(千円)	当機構	921	11	44.4歳	7,883	金融機関A	1,751	28	40.4歳	7,587	金融機関B	1,466	18	41.3歳	7,712	金融機関C	1,109	12	37.7歳	7,609	金融機関D	1,168	10	38.0歳	10,801
	職員数(人)	支店数(店舗)	平均年齢	平均給与(千円)																														
当機構	921	11	44.4歳	7,883																														
金融機関A	1,751	28	40.4歳	7,587																														
金融機関B	1,466	18	41.3歳	7,712																														
金融機関C	1,109	12	37.7歳	7,609																														
金融機関D	1,168	10	38.0歳	10,801																														
	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 0.7%】 (国からの財政支出額 491億円、支出総額 71,664億円：平成25年度決算) ※国からの財政支出額(491億円)は、証券化支援事業の信用リスクに対応するための出資金(345億円)及びフラット35S等を実施するための補助金(146億円)として措置されたものである。</p> <p>【累積欠損額 計上なし(法人全体での利益剰余金：1,576億円)：平成25年度決算】 ※勘定別の内訳では、既往債権管理勘定において、2,844億円の累積欠損額を計上しているが、既往債権管理勘定以外の勘定は計上していない。</p> <p>【管理職の割合 34.6%(常勤職員数784名中271名)】 ※国の管理職割合は15.8% (「平成25年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)6級以上の割合)。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 83.4%(常勤職員数784名中654名)】 ※国の大卒以上の学歴者の割合は54.1% (「平成25年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)。</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.1%】 (給与・報酬等支給総額 74億円、支出総額 71,664億円：平成25年度決算)</p>																																	

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当機構の給与水準が国に比べ高いことに関しては、主に以下のような点が影響しているものとする。 ・当機構の業務(当機構の前身の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、専門的な金融技術や金融業務に係る能力を有する人材の確保は必要であり、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国に比べ高くなっている点。 ・人材の確保、定着、また能力発揮の観点から、当機構の給与水準の決定に際しては、民間金融機関等の給与水準も考慮せざるをえない点。</p> <p>なお、支出総額に占める国からの財政支出の割合及び給与、報酬等支給総額の割合は絶対水準として小さい。 また、既往債権管理勘定については、「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)」及び当機構の第一期中期計画に基づき、既往の住宅ローン債権の証券化等により調達した資金を活用して財政融資資金の繰上償還(補償金なし)を実施し、第一期中期目標期間の最終年度(平成23年度)までに国からの補給金について所要額を全て措置した上で廃止している。 平成23年度以降、資金運用収益と資金調達費用の収支差が改善したこと等により単年度黒字を計上しており、累積欠損額を着実に削減している(既往債権管理勘定以外の勘定については、各勘定で利益剰余金を計上している)。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国の水準を上回っていることから、独立行政法人通則法の趣旨に則り、引き続き、適正な給与水準が確保されるよう取組む必要がある。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>【措置の内容】 1. 機構における取組状況(平成19年度～平成24年度) 給与水準の適正化については、国家公務員の給与改定に準じた本俸月額等の引下げや「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに準じた取扱いを実施してきたが、これらに加え、法人として以下のとおり取り組んでいる。</p> <p><平成19年度> ・本俸を平均5.03%引下げ ・賞与の年間支給月数を0.3か月引下げ(4.75か月→4.45か月*) *平成19年4月1日現在の年間支給月数ベース ・管理職定年制(年度末に55歳超となる職員を対象)の実施(継続実施中)</p> <p><平成20年度> ・業務職(平成19・20年度に総合職から業務職に転換した職員)本俸の平均5%引下げを実施</p> <p><平成21年度> ・業務職(平成21年度に総合職から業務職に転換した職員)本俸の平均5%引下げを実施</p> <p><平成22年度> ・業務職(平成22年度に総合職から業務職に転換した職員)本俸の平均5%引下げを実施 ・業務職(住宅金融公庫時代に非転勤職であった職員)本俸の現給保障を打ち切り(平成19年3月比で5%引下げ) ・管理職手当の支給区分を見直し(支給総額ベースで約3%引下げ)</p> <p><平成23年度> ・管理職手当の最高額の引下げ ・給与体系の見直しを含めた人事・給与制度の導入(平成24年度以降順次実施)</p> <p><平成24年度> ・給与表の最高号俸を81号俸に短縮したことに伴う該当職員の定期昇給停止</p> <p><平成25年度> ・給与表の最高号俸を81号俸に短縮したことに伴う該当職員の本俸の現給保障を打ち切り</p> <p>2. 機構において今後講ずる措置 <平成26年度(実施中)> ・従来の職種(業務職)を廃止し、新職種(ビジネスキャリア職)を創設(給与水準は従来と比較し、概ね1割程度引下げ)</p>

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成24 年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 7,369,080	千円 7,423,382	千円 (%) △ 54,302 (△0.7)	千円 (%) △ 54,302 (△0.7)
退職手当支給額 (B)	千円 1,338,717	千円 512,125	千円 (%) 826,592 (161.4)	千円 (%) 826,592 (161.4)
非常勤役員等給与 (C)	千円 902,140	千円 942,479	千円 (%) △ 40,339 (△4.3)	千円 (%) △ 40,339 (△4.3)
福利厚生費 (D)	千円 1,155,419	千円 1,134,897	千円 (%) 20,522 (1.8)	千円 (%) 20,522 (1.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 10,765,356	千円 10,012,883	千円 (%) 752,473 (7.5)	千円 (%) 752,473 (7.5)

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、人事・給与制度改革の実施や職員数の減を主な要因として、対前年度比で約0.5億円(0.7%)の減となった。
- ・退職手当支給額については、平成24年度末退職者に係る退職手当の支給が平成25年4月となったことを主な要因として、対前年度比で約8.3億円(161.4%)の増となった。
- ・上記を踏まえた結果、最広義人件費については、対前年度比で約7.5億円(7.5%)の増となった。

・「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講じることとした。

【役員】

・平成25年3月31日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施中。

- ※1 ①退職日が平成25年3月31日～平成25年9月30日 98/100
 ②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
 ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

【職員】

・平成25年6月30日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※2)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施中。

- ※2 ①退職日が平成25年6月30日～平成25年12月31日 98/100
 ②退職日が平成26年1月1日～平成26年6月30日 92/100
 ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし