

## 独立行政法人郵便貯金・簡易生命保険管理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

当法人における役員俸給月額については、一般職の職員の給与に関する法律の指定職の俸給に準じて設定した上限額の範囲内において、個別に職務実績に応じて理事長が定めることになっています。

また、賞与についても、職務実績に応じ、増額又は減額することができることになっています。

当法人の長の報酬については、その職責を踏まえ、国の指定職俸給表(7号俸)の範囲内としつつ、その者の経験等を考慮して決定していることから、当法人の長の報酬水準は政府の方針に合致しており、妥当であると考えています。

ただし、平成25年度は「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、以下「特例法」という。)に準じて、給与の臨時特例(△9.77%)に合わせて、減額した額を上限額としました。

##### 【主務大臣の検証結果】

法人においては、「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、以下「特例法」という。)に準じ、給与の臨時特例(△9.77%)に合わせて、減額した額を上限額としており、妥当である。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとしました。

理事

##### 1 役員報酬の臨時特例

平成24年度及び平成25年度の役員報酬について、国家公務員(指定職)の給与の臨時特例(△9.77%)に合わせて、減額しました。

監事

##### 2 役員の手当の臨時特例

平成24年度及び平成25年度の役員の手当について、国家公務員の手当の臨時特例の減額率に合わせて、減額しました。

- ・ 特別調整手当について、国家公務員(地域手当)の減額率(△9.77%)
- ・ 特別手当について、国家公務員(期末・勤勉手当)の減額率(△9.77%)

監事

(非常勤)

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとしました。

##### 1 役員報酬の臨時特例

平成24年度及び平成25年度の役員報酬について、国家公務員の委員、顧問等の手当の臨時特例(34,900円→31,500円)に合わせ、手当を34,900円から31,500円に引き下げました。

## 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		
法人の長	千円 18,688	千円 12,224	千円 4,790	千円 1,466 (特別調整手当) 208 (通勤手当)			
A理事	千円 6,806	千円 4,515	千円 1,679	千円 541 (特別調整手当) 71 (通勤手当)		9月30日	◇
B理事	千円 6,518	千円 4,201	千円 1,729	千円 504 (特別調整手当) 84 (通勤手当)	10月1日		◇
A監事	千円 12,923	千円 8,402	千円 3,292	千円 1,008 (特別調整手当) 221 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,512	千円 1,512	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しています。

注2:「特別調整手当」とは、国家公務員の「地域手当」に相当する手当です。

注3:「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ます。

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。

## 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)	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	千円	年 月			該当なし	
理事	千円	年 月			該当なし	
監事	千円	年 月			該当なし	

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ます。

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ます。

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

中期計画において、人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、削減目標を設定し、国家公務員に準じた人件費改革に取り組むこととしています。

なお、目標の設定に当たっては、特例法に基づく、国家公務員の給与削減の取組を踏まえた目標を設定するものとしています。

#### 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

当法人の職員給与は、独立行政法人通則法第63条第3項の規定に基づき、国家公務員給与等の動向を踏まえ決定します。

##### 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

職員の発揮した能率又は職員の勤務成績については、人事評価を実施し、評価に基づき、勤務成績の優良な職員に対しては、昇給の加算及び賞与の加算をすることにより、給与へ反映します。

#### 〔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)	評価の評価に基づき、理事長が評価を行い、「優良」、「特に優良」な職員に対しては、本来の支給率にそれぞれ、100分の20、100分の30を加算します。
俸給	良好な成績で勤務した職員については、昇給を行います。 また、良好な職員の中から、「優良」、「特に優良」な職員に対して加算昇給を行います。

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとしました。

##### 1 職員給与の臨時特例

平成24年度及び平成25年度の職員給与について、国家公務員(行政職(一))の給与の臨時特例(△4.77%~△9.77%)に合わせて、減額しました。

##### 2 職員の手当の臨時特例

平成24年度及び平成25年度の職員の手当について、国家公務員の手当の臨時特例の減額率に合わせて、減額しました。

- ・ 管理職手当について、国家公務員(特別調整額)の減額率(△10%)
- ・ 調整手当について、国家公務員(地域手当)の減額率(当該職員の減額率△4.77%~△9.77%及び管理職手当の減額率△10%)
- ・ 夏期手当及び年末手当について、国家公務員(期末・勤勉手当)の減額率(△9.77%)
- ・ 超過勤務手当等について、国家公務員(超過勤務手当等)の減額率(当該職員の減額率△4.77%~△7.77%)

##### 3 役員報酬及び手当の臨時特例

「I 役員報酬等について」「② 役員報酬基準の改定内容」と同じ。

## 2 職員給与の支給状況

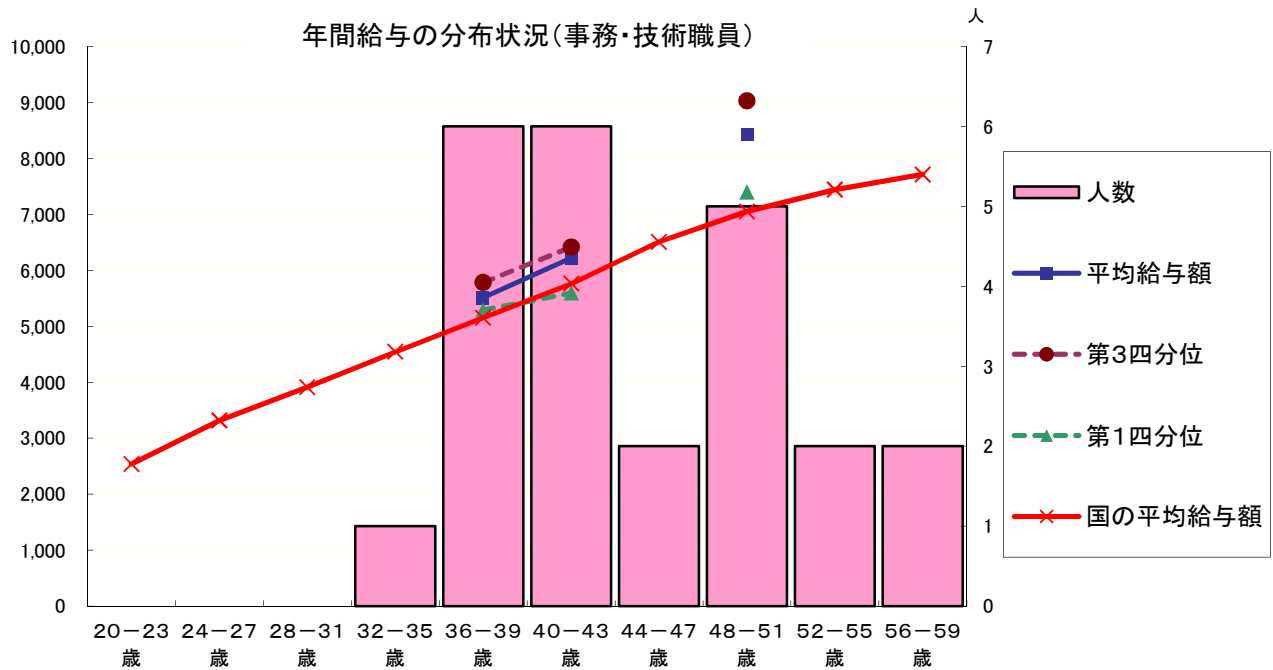
### ① 職種別支給状況

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		
常勤職員	人 24	歳 44.9	千円 7,007	千円 5,278	千円 177	千円 1,729
事務・技術	人 24	歳 44.9	千円 7,007	千円 5,278	千円 177	千円 1,729

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いています。

注2:該当のない職員区分(在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員及び職種)の欄は省略しました。

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ています。以下、⑤まで同じ。  
 注2:該当者が4人以下の年齢層については、第1・第3分位の折れ線を表示していません。  
 注3:該当者が2人以下の年齢層については、平均給与額を示す点は表示していません。

(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	
			第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・本部部長	2	53.0	—	—
・本部課長	5	51.1	8,396	9,025
・本部係長	5	44.9	6,305	6,683
・本部主任	10	40.5	5,356	5,850
・本部係員	2	43.5	—	—

注1:該当者1名の代表的職位については除いています。  
 注2:本部課長は該当者2人以下であることから、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるため、平均額を表示していません。  
 注3:該当者4人以下の代表的職位については、第1・第3分位の記載を省略しました。

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	企画職 1級	企画職 2級	企画職 3級	企画職 4級	企画職 5級
標準的な職位		係員	係員	主任	主任	主査
人員	24	1	0	4	8	4
(割合)		(4.2%)	( )	(16.7%)	(33.3%)	(16.7%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	歳	歳	歳
				41～33	50～36	49～42
所定内給与 年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円
				4,065 ～3,646	4,872 ～4,098	5,491 ～4,656
年間給与額 (最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円
				5,356 ～4,732	6,497 ～5,471	7,393 ～6,305

注:職種、級別に、該当者が2人以下の場合は記載を省略しました。

区分	計	管理職 4級	管理職 5級	管理職 6級	管理職 7級
標準的な職位		課長	課長	部長	部長
人員 (割合)		1 (4.2%)	4 (16.7%)	2 (8.3%)	0 ( )
年齢(最高 ～最低)		歳	57～48 歳	歳	歳
所定内給与 年額(最高～ 最低)		千円	6,934 ～6,264 千円	千円	千円
年間給与額 (最高～最 低)		千円	9,265 ～8,396 千円	千円	千円

注:職種、級別に、該当者が2人以下の場合は記載を省略しました。

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)	% 12.5	% 40.0	% 26.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 87.5	% 60.0	% 73.1
	最高～最低	89.2 ～86.6 %	63.2 ～58.1 %	75.7 ～71.7 %
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 100.0	% 31.7	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	% 68.3	% 36.0
	最高～最低	～ %	71.4 ～66.2 %	39.7 ～33.9 %

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))

110.3

対他法人(事務・技術職員)

105.1

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しています。

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										
<p>指数の状況</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="560 259 826 304">対国家公務員 110.3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 304 826 405">参考</td> <td data-bbox="826 304 1372 405"> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="826 304 1018 338">地域勘案</td> <td data-bbox="1018 304 1372 338">96.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="826 338 1018 371">学歴勘案</td> <td data-bbox="1018 338 1372 371">110.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="826 371 1018 405">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1018 371 1372 405">97.0</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員 110.3		参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="826 304 1018 338">地域勘案</td> <td data-bbox="1018 304 1372 338">96.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="826 338 1018 371">学歴勘案</td> <td data-bbox="1018 338 1372 371">110.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="826 371 1018 405">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1018 371 1372 405">97.0</td> </tr> </table>	地域勘案	96.0	学歴勘案	110.0	地域・学歴勘案	97.0
対国家公務員 110.3											
参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="826 304 1018 338">地域勘案</td> <td data-bbox="1018 304 1372 338">96.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="826 338 1018 371">学歴勘案</td> <td data-bbox="1018 338 1372 371">110.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="826 371 1018 405">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1018 371 1372 405">97.0</td> </tr> </table>	地域勘案	96.0	学歴勘案	110.0	地域・学歴勘案	97.0				
地域勘案	96.0										
学歴勘案	110.0										
地域・学歴勘案	97.0										
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>当法人の給与水準は、対国家公務員(行政職(一))指数が110.3となっています。</p> <p>これは、東京都特別区(港区)1箇所のみを設置され、かつ、国家公務員の地域手当に相当する手当を支給している当法人と地域手当未支給地を含む全国の平均で算出された国家公務員とで比較された指数となっているためです。</p> <p>そこで、比較対象を合わせ、当法人と同じ地域(東京都特別区)に勤務する国家公務員に限定して比較すると、指数は96.0となっています。</p>										
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 0%】</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 25%(常勤職員数40名中10名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 60%(常勤職員数40名中24名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.0026%】</p> <p>(支出総額 13,266,539,600千円、給与・報酬等支給総額 340,877千円:支出総額は平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>当法人は、郵便貯金管理業務及び簡易生命保険管理業務の一部を株式会社ゆうちょ銀行及び株式会社かんぽ生命保険に委託しており、委託業務の適正な遂行を確保するために、これらの委託先等との間で調整、協議、折衝、指導等を行っています。この調整等は多岐にわたる上、一定の権限等を有する職員が対応する必要があること等から、各部、各課等に管理職を配置しているものです。また、そのような対応ができる人材を確保してきた結果として、大卒以上の高学歴者の割合が60%となっているものです。人件費については、年度計画において、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、削減目標を設定し、国家公務員に準じた人件費改革に取り組んでおり、平成23年度の役員交代による影響を補正した人件費実績額の92.2%以下(△7.8%以上)とすることを目標とし、90.54%(△9.46%)と目標を上回る削減を図りました。</p> <p>これらのことから、当法人の給与水準は、適正な給与・報酬等の支給によるものであると考えています。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>対国家公務員の指数が110.3と100を超過しているが、地域・学歴勘案の指数は97.0となっている。所在地及び業務内容を踏まえた人員配置を考慮すると適正な水準と言える。現在、法人においては国家公務員に準じた人件費改革に取り組んでいるところ、当該取組について、引き続き注視していく。</p>										
<p>講ずる措置</p>	<p>当法人の給与水準は、対国家公務員(行政職(一))の比較指数が110.3となっていますが、年齢・地域・学歴を勘案すると97.0となっています。</p> <p>平成26年度に見込まれる対国家公務員指数は、年齢勘案で111程度、年齢・地域・学歴勘案で100を若干下回るものとなっています。</p> <p>平成26年度においても、引き続き年齢・地域・学歴勘案の対国家公務員指数を100以下とすることを目標に、同年度中に国家公務員の給与改定が行われる場合にはこれに時期及び水準を合わせて給与改定を行うこと等により、適正な給与水準の維持に努めていくこととします。</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 340,877	千円 338,179	千円 (%) 2,698 ( 0.8)	千円 (%) 2,698 ( 0.8)
退職手当支給額 (B)	千円 —	千円 —	千円 (%) — ( — )	千円 (%) — ( — )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 18,397	千円 19,464	千円 (%) △ 1,067 (△5.5)	千円 (%) △ 1,067 (△5.5)
福利厚生費 (D)	千円 64,150	千円 77,167	千円 (%) △ 13,017 (△16.9)	千円 (%) △ 13,017 (△16.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 423,424	千円 434,810	千円 (%) △ 11,386 (△2.6)	千円 (%) △ 11,386 (△2.6)

注:給与、報酬等支給総額が、財務諸表の付属明細書「役員及び職員の給与明細」の数字と一致していませんが、財務諸表については、賞与の基準期間の途中に人事異動(出向又は出向復帰)があったため、期間に応じて出向元が負担する負担金と当法人で支払った額を相殺している等のためです。

#### 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」についての増減要因
  - ・ 「給与、報酬等支給総額」  
広報活動への積極的取組に伴う超過勤務手当の増加等に伴い、0.8%増加。
  - ・ 「退職手当支給額」 退職手当の支給はなかった。
  - ・ 「非常勤役職員等給与」 特に派遣労働者の派遣期間の短縮に伴い、5.5%減少。
  - ・ 「福利厚生費」 法定外福利費の見直しに伴い、16.9%減少。
  - ・ 「最広義人件費」 上記の理由により、最広義人件費2.6%減少。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし