

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

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、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ます。

平成26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)を踏まえ、役職員の人件費(退職手当及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。)を、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99.77%以下(△0.23%以上)とすることを目標として設定しました。

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

平成26年度においては、賞与について増額又は減額の措置は行っていません。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

理事

監事

役員(非常勤監事を除く。)の報酬は、俸給、特別調整手当、通勤手当及び賞与で構成されています。月額については、独立行政法人郵便貯金・簡易生命保険管理機構役員報酬規程(平成19年規程第6号)に則り、俸給月額に特別調整手当の月額(俸給月額に100分の12を乗じて得た額)を加算して算出しています。

賞与の額については、それぞれの基準日現在(退職し、又は死亡した役員にあっては、退職し、又は死亡した日現在)において当該役員の受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額を基礎として、「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19条の4及び第19条の7の規定に準じて算定した額を支給します。

平成26年度は、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」(平成26年法律第105号)による給与改定を踏まえ、賞与の改定(年間0.15ヶ月分の引き上げ。)を実施しています。

(俸給月額)

・理事長	1, 129, 000円以内で理事長が別に定める額
・理事	834, 000円以内で理事長が別に定める額
・監事	776, 000円以内で理事長が別に定める額

監事
(非常勤)

非常勤監事の報酬は、非常勤役員手当のみであり、勤務1日につき、
34,900円以内で理事長が別に定める額としています。
※ 平成26年度における改定はありません。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	20,965	13,548	5,578	1,625 214 (特別調整手当) (通勤手当)			
A理事	14,435	9,312	3,834	1,117 172 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
A監事	14,489	9,312	3,834	1,117 226 (特別調整手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,884	1,884		()			

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:「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。

注3:「特別調整手当」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す。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人の使命は、郵政民営化に伴い日本郵政公社から承継された郵便貯金及び簡易生命保険の契約を適切かつ確実に管理するとともに、これらに係る債務を確実に履行することにあります。

そうした組織にあって、当法人の長には、そのミッションとして、当法人の基本的な運営方針を立案し、総務大臣の定める中期目標及びその達成のための中期計画に基づき、法人全体の運営管理業務を総理することが求められます。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と類似する他機関と同程度の待遇をする必要がありますが、これら他機関の長の平均報酬(22百万円)と比較し、検証した結果、当法人の長の報酬水準は妥当であると考えています。

また、当法人の長の報酬水準は、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、政府の方針にも合致しており、妥当であると考えています。

理事

当法人の理事は、理事長を補佐し、当法人の業務を掌理することが求められています。

上記のような人材を登用するためには、当法人と類似する他機関と同程度の待遇をする必要がありますが、これら他機関の理事等の平均報酬(17百万円)と比較し、検証した結果、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考えています。

また、当法人の理事の報酬については、その職責を踏まえ、国の指定職俸給表(3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、当法人の理事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。

監事

当法人の監事は、そのミッションとして、独立行政法人通則法等の関係法令に基づき、法人の業務全般の監査を行い、その結果を踏まえ、必要があると認められるときは、理事長又は総務大臣に意見を提出することが求められます。

上記のような人材を登用するためには、当法人と類似する他機関と同程度の待遇をする必要がありますが、これら他機関の監事等の平均報酬(15百万円)と比較し、検証した結果、当法人の監事の報酬水準は妥当であると考えています。

また、当法人の監事の報酬については、その職責を踏まえ、国の指定職俸給表(2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、当法人の監事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。

監事(非常勤)

当法人の監事(非常勤)は、そのミッションとして、独立行政法人通則法等の関係法令に基づき、法人の業務全般の監査を行い、その結果を踏まえ、必要があると認められるときは、理事長又は総務大臣に意見を提出することが求められます。

当法人の監事(非常勤)の報酬については、その職責を踏まえ、国の非常勤職員の給与(34,900円)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、当法人の監事(非常勤)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。

【主務大臣の検証結果】

役員の報酬については、国家公務員の給与に準じた水準にされており、当該法人と類似する他機関の平均報酬と比較してもその平均報酬内となっている。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

注:「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。

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人の役員(非常勤監事を除く。)に係る賞与の額において、理事長は、その者の職務実績に応じて、これを増額し、又は減額することができます。

また、退職手当の額は、在職期間1月につき、退職し、又は解任された日におけるその者の俸給月額に100分の12.5の割合を乗じて得た額を基準とし、これに総務省独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た金額に100分の87を乗じて得た額としています。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

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。
平成26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)を踏まえ、役職員の人件費(退職手当及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。)を、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99.77%以下(△0.23%以上)とすることを目標として設定しました。

② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

職員の発揮した能率又は職員の勤務成績については、理事長が人事評価を実施し、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支給額の基礎となる成績率の加算をすることにより、給与へ反映します。
俸給については、勤務成績が「優良」又は「特に優良」である職員に対して昇給の加算を行います。
また、賞与のうち勤勉手当(査定分)については、勤務成績が「優良」又は「特に優良」である職員に対しては、成績率につき、100分の20又は100分の30を加算します。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人郵便貯金・簡易生命保険管理機構職員給与規程(平成19年規程第7号)に則り、職員の給与は、基本給及び諸手当(扶養手当、通勤手当、住居手当、調整手当、管理職手当、超過勤務手当、祝日給、夜勤手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当及び賞与)としています。
平成26年度は、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」(平成26年法律第105号)による給与改定を踏まえ、基本給表の改定(平均0.2%の引き上げ。)及び賞与の改定(年間0.15ヶ月分の引き上げ。)を実施しています。

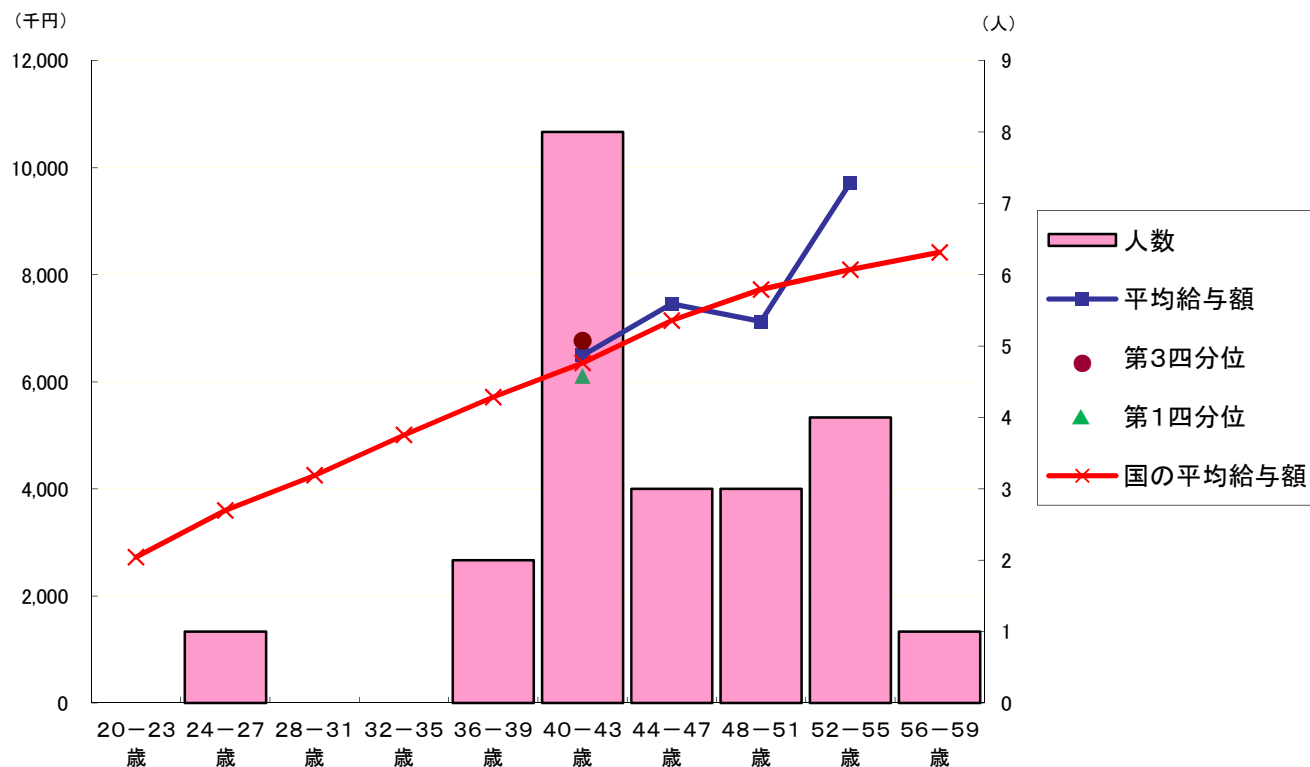
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26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 22	歳 45.5	千円 7,407	千円 5,453	千円 158	千円 1,954
事務・技術	人 22	歳 45.5	千円 7,407	千円 5,453	千円 158	千円 1,954

注: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 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いています。以下、④まで同じ。

注2:該当者が4人以下の年齢層については、四分位を示す点は表示していません。

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。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・本部部長	1	—	—	—
・本部課長	4	54.0	9,838	10,194 ～ 9,262
・本部係長	4	44.5	7,222	7,919 ～ 6,765
・本部主任	10	42.3	6,454	7,396 ～ 5,515
・本部係員	3	43.5	4,401	—

注1:本部部長については、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恐れがあることから、「人員」欄以外は記載していません。

注2:本部係員については、該当者が3人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、年間給与額の「最高～最低」欄は記載していません。

④ 賞与(平成26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)	% 19.1	% 43.0	% 31.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 80.9	% 57.0	% 68.6
	最高～最低	% 83.9 ～78.4	% 60.2 ～50.9	% 69.8 ～66.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 100	% 42.8	% 69.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	% 57.2	% 30.9
	最高～最低	% ～	% 60.4 ～55.1	% 33.7 ～29.0

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 105.4 ・年齢・地域勘案 90.9 ・年齢・学歴勘案 104.9 ・年齢・地域・学歴勘案 91.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人の給与水準は、対国家公務員(行政職(一))指数が105.4となっています。</p> <p>これは、在勤地域が東京都特別区(港区)1箇所のみであ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>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した指数である「年齢・地域勘案指数」及び「年齢・地域・学歴勘案指数」は、それぞれ90.9及び91.8となっています。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<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25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 23.7%(常勤職員数38名中9名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 63.2%(常勤職員数38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 0.0031%】 (支出総額 12,004,560,860千円、給与・報酬等支給総額 370,427千円:支出総額は平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (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63.2%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99.77%以下(△0.23%以上)とすることを目標とし、取り組んだ結果、98.46%(△1.54%)と目標を上回る削減を達成しました。</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(行政職(一))の指数が105.4と100を超過しているが、年齢・地域・学歴勘案の指数は91.8となっている。年齢、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>
講ずる措置	<p>当法人の給与水準は、年齢・地域・学歴勘案の対国家公務員指数が、91.8となっています。</p> <p>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、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>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 199,020円 年間給与 2,929,076円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 346,860円 年間給与 5,639,401円
- 45歳(課長、配偶者・子2人)
月額 449,680円 年間給与 7,225,602円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については、下記の仕組みを導入しています。

- 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績については、理事長が人事評価を実施し、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支給額の基礎となる成績率の加算をすることにより、給与へ反映します。
- 俸給については、勤務成績が「優良」又は「特に優良」である職員に対して昇給の加算を行います。
- 賞与のうち勤勉手当(査定分)については、勤務成績が「優良」又は「特に優良」である職員に対しては、成績率につき、100分の20又は100分の30を加算します。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 338,179	千円 340,877	千円 370,427
退職手当支給額 (B)	千円 -	千円 -	千円 -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 19,464	千円 18,397	千円 18,159
福利厚生費 (D)	千円 77,167	千円 64,150	千円 68,327
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 434,810	千円 423,424	千円 456,913

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」
「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)を踏まえた、給与の臨時特例(△9.77%)の終了、また、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」(平成26年法律第105号)による給与改定を踏まえた基本給表の改定(平均0.2%の引き上げ。)及び賞与の改定(年間0.15ヶ月分の引き上げ。)等に伴い、給与、報酬等支給総額は8.7%増加しました。
 - ・ 「退職手当支給額」
退職手当の支給はありません。
 - ・ 「福利厚生費」
法定福利費に係る事業主負担金率の引き上げ等に伴い、福利厚生費は6.5%増加しました。
 - ・ 「最広義人件費」
上記の理由等により、最広義人件費は7.9%増加しました。

Ⅳ その他

特になし