

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。

② 令和3年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。)

賞与については、独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構役員報酬規程(平成19年規程第6号)に基づき、理事長は、その者の職務実績に応じ、これを増額し、又は減額することができることとしています。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長 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・郵便局ネットワーク支援機構役員報酬規程(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14を乗じて得た額)を加算して算出しています。

理事 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。

監事 なお、令和3年度においては、役員報酬基準の改定は行っておりません。

(俸給月額)

・理事長	1, 107, 000円以内で理事長が別に定める額
・理事	818, 000円以内で理事長が別に定める額
・監事	761, 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, 200円以内で理事長が別に定める額としています。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和3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	21,780	13,284	6,359	1,860 277 (特別調整手当) (通勤手当)			
A理事	14,934	9,132	4,371	1,278 153 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
B理事	7,349	4,566	2,062	639 82 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		◇
C理事	7,552	4,566	2,309	639 38 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	◇
A監事	13,607	8,460	3,821	1,185 141 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	2,326	2,326		()			

注1:「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2:「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し、これらに係る債務を確実に履行することにより、郵政民営化に資するとともに、郵便局ネットワークの維持の支援のための交付金を交付することにより、郵政事業に係る基本的な役務の提供の確保を図り、もって利用者の利便の確保及び国民生活の安定に寄与することにあります。

そうした組織にあつて、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(22.7百万円)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(16.8百万円)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(14.7百万円)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(34,200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であり、当該
 法人と類似する他法人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（令和3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	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	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:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案
 率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

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10.4625の割合を乗じて得た額を基準とし、これに総務
 大臣が0.0から2.0の範囲内で業務実績に対する評価に応じて決定する業績勘案率
 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、当法人の職員の給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含めた約職員給与等の在り方について厳しく検証した上で、目標水準・目標期間を設定して、その適正化に計画的に取り組むこととしています。
令和3年度の年度計画においては、年齢・地域・学歴勘案の対国家公務員指数を100以下に維持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令和3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・郵便局ネットワーク支援機構職員給与規程(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。
賞与について、職員の評価時期を年2回として、夏期・年末それぞれの手当に反映することとしております。
なお、令和3年度においては、給与制度の改定は行っておりません。

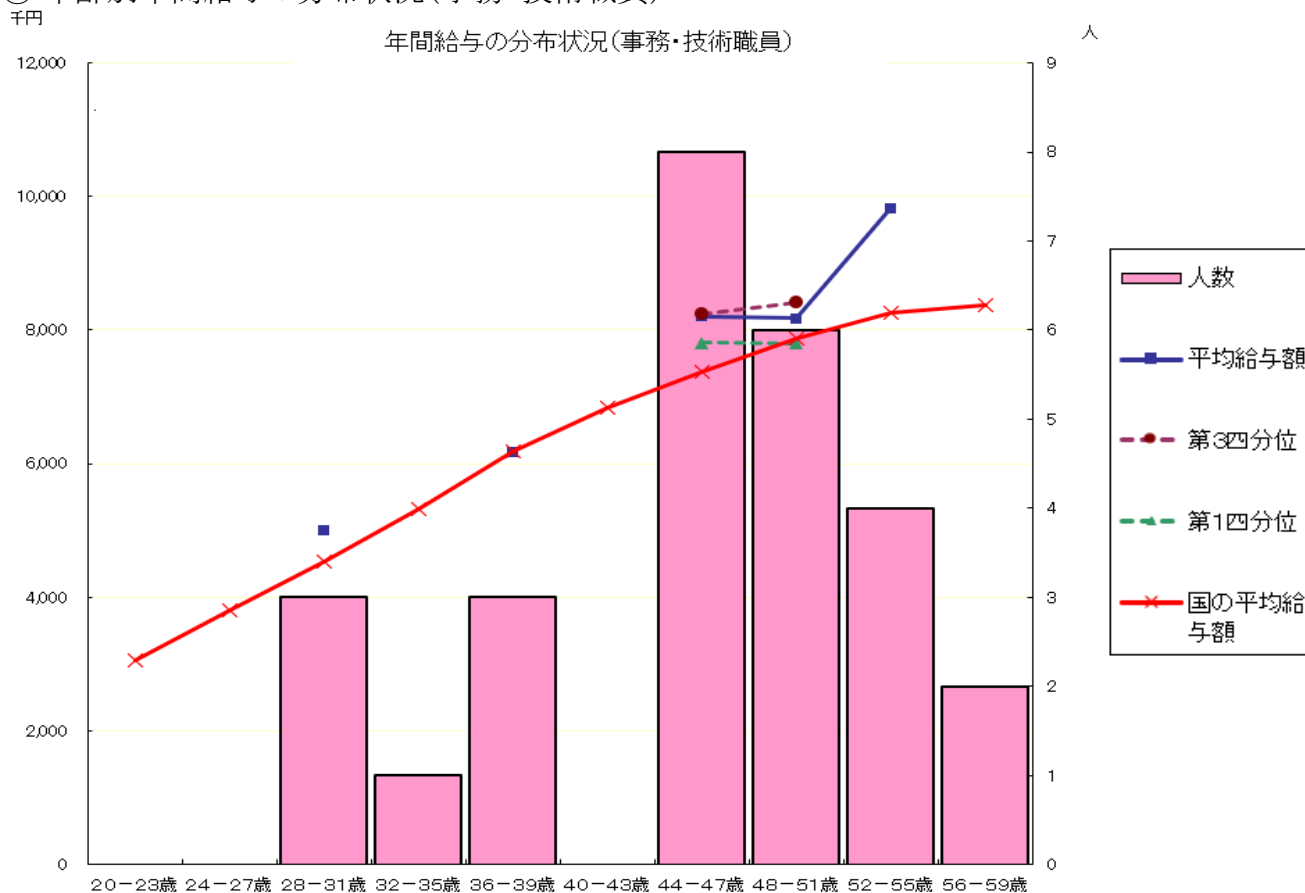
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和3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 27	歳 46.1	千円 8,040	千円 5,802	千円 179	千円 2,238
事務・技術	人 27	歳 46.1	千円 8,040	千円 5,802	千円 179	千円 2,238

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た状況である。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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部部长	2	—	—	—
・本部課長	5	50.7	9,102	9,797 ～ 8,489
・本部係長	12	47.0	7,814	8,404 ～ 6,082
・本部主任	8	39.3	6,228	8,149 ～ 4,796

注1:本部部长については、該当者が2人以下のため、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。

④ 賞与(令和3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)	%	%	%
		48.1	47.4	47.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		51.9	52.6	52.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		56.3	55.7	56.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		43.7	44.3	44.0
最高～最低		%	%	%
		55.7	55.7	53.8
		～50.9	～50.9	～50.9
		47.4	47.4	47.4
	～41.4	～41.4	～41.4	

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 109.6 ・年齢・地域勘案 95.8 ・年齢・学歴勘案 107.9 ・年齢・地域・学歴勘案 95.0
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109.6となっています。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95.8及び95.0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%】 【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】 【管理職の割合 26.7%(職員数45名中12名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 77.8%(職員数45名中35名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.012%】 (支出総額 3,688,884,040千円、 給与・報酬等支給総額 428,294千円:支出総額は令和2年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 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。また、郵便局ネットワークの維持の支援のための交付金の交付及び拠出金の徴収業務の準備にあたっては、日本郵便株式会社並びに株式会社ゆうちょ銀行及び株式会社かんぽ生命保険との間で調整、協議、折衝等を行っています。これら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77.8%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、国家公務員の給与水準も十分考慮しつつ、適正な水準(対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)100以下)を維持するため手当を含めた役職員給与等の適切性を厳しく検証し、必要に応じて適正化を図ることとしていますが、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)は100以下の水準を維持しています。</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) 年齢勘案及び年齢・学歴勘案の対国家公務員指数が100を超過しているが、年齢・地域及び年齢・地域・学歴勘案の対国家公務員指数は100以下である。年齢、所在地及び業務内容を踏まえた人員の配置を考慮すると適正な水準と言える。</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、95.0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

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 213,860円 年間給与 3,306,275円

○35歳(主任)

月額 350,320円 年間給与 5,785,534円

○50歳(課長)

月額 498,750円 年間給与 8,282,196円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,000円、子1人につき6,000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、評定に基づき、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29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 367,972	千円 396,863	千円 425,863	千円 434,870	千円 408,948
退職手当支給額 (B)	千円 8,732	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0
非常勤役職員等給与 (C)	千円 19,109	千円 20,893	千円 18,281	千円 15,356	千円 21,755
福利厚生費 (D)	千円 71,281	千円 77,530	千円 82,436	千円 85,002	千円 67,343
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 467,094	千円 495,286	千円 526,580	千円 535,228	千円 498,046

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」等についての増減要因
 - ・「給与、報酬等支給総額」
令和3年度は、定年となった職員が再任用職員となったこと等の要因により6.0%減少しました。
 - ・「退職手当支給額」
退職手当の支給はありませんでした。
 - ・「非常勤役職員等給与」
2名が再任用職員となったこと及び派遣職員を1名増員したことから非常勤役職員等給与は41.7%増加しました。
 - ・「福利厚生費」
給与、報酬等支給総額の減少による共済組合事業主負担額等の減少に伴い、福利厚生費は20.1%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6.9%減少しました。

IV その他

特になし