

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20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、独立行政法人住宅金融支援機構役員報酬規程第5条第3項により、「独立行政法人評価委員会が行う業務の実績に関する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。」としている。

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

特別地域手当の支給割合については、国家公務員と同様、平成22年度までに段階的に引き上げることとしており、平成20年度は支給割合を14%から16%(東京特別区)に改定した。

※「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。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20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 21,541	千円 13,692	千円 5,658	千円 2,191 (特別地域手当)			
副理事長	千円 18,483	千円 11,748	千円 4,855	千円 1,880 (特別地域手当)			*
理事長代理A	千円 5,502	千円 2,671	千円 2,421	千円 374 (特別地域手当) 36 (通勤手当)		6月25日	*
理事長代理B	千円 11,528	千円 7,459	千円 2,719	千円 1,261 (特別地域手当) 89 (通勤手当)	8月8日		※
理事A	千円 16,579	千円 10,164	千円 4,659	千円 1,626 (特別地域手当) 130 (通勤手当)			*
理事B	千円 16,722	千円 10,164	千円 4,659	千円 1,626 (特別地域手当) 273 (通勤手当)			
理事C	千円 16,621	千円 10,164	千円 4,659	千円 1,626 (特別地域手当) 172 (通勤手当)	4月1日		◇
理事D	千円 6,144	千円 3,388	千円 2,193	千円 474 (特別地域手当) 89 (通勤手当)		8月7日	※
理事E	千円 9,153	千円 6,574	千円 1,460	千円 1,052 (特別地域手当) 67 (通勤手当)	8月8日		*
理事F	千円 16,030	千円 10,164	千円 4,016	千円 1,626 (特別地域手当) 224 (通勤手当)	4月1日		※
監事A	千円 15,098	千円 9,192	千円 4,214	千円 1,471 (特別地域手当) 221 (通勤手当)		3月31日	

監事B	千円 15,014	千円 9,192	千円 4,214	千円 1,471 (特別地域手当) 137 (通勤手当)			*
監事C	千円 14,989	千円 9,192	千円 4,214	千円 1,471 (特別地域手当) 112 (通勤手当)			※

注1: 理事Dは8月8日に理事長代理に就任したことから、便宜上退任日を8月7日と記載した。

注2: 理事長及び副理事長の賞与は平成19年度の独立行政法人評価委員会の業績評価を反映している。

注3: 「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しているものである。

注4: 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(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)
- ◇ →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7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き同項に規定する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 役員退職手当の支給状況(平成20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
	千円	年	月				
理事長						(該当者なし)	
副理事長						(該当者なし)	
理事長代理	1,753	1	3	H20.6.25	1.0	業績勘案率については暫定的な率(1.0)を適用しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成20年度業績評価後に決定する業績勘案率により確定する。	*
理事ア	381		4	H19.7.16	0.9	退職時に暫定的な業績勘案率(1.0)を適用して、423千円を支給したが、平成19年度の独立行政法人評価委員会において業績勘案率(0.9)が確定したことから、支給額を再度記載するもの。なお、差額については返納を受けている。	*
理事イ	1,143	1	0	H20.3.31	0.9	退職時に暫定的な業績勘案率(1.0)を適用して、1,270千円を支給したが、平成19年度の独立行政法人評価委員会において業績勘案率(0.9)が確定したことから、支給額を再度記載するもの。なお、差額については返納を受けている。	※
監事	2,298	2	0	H21.3.31	1.0	業績勘案率については暫定的な率(1.0)を適用しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成20年度業績評価後に決定する業績勘案率により確定する。	

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19年4月1日から平成24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次のとおり定めている。

ア 退職手当を除く人件費を含む一般管理費について、当機構の前身である住宅金融公庫並びに当機構が権利及び義務を承継した財団法人公庫住宅融資保証協会の平成18年度の一般管理費に比べ、中期目標期間の最終年度までに15%以上削減する。

イ 退職手当等を除く人件費について、「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、当機構の前身である住宅金融公庫並びに当機構が権利及び義務を承継した財団法人公庫住宅融資保証協会の平成18年度の人件費を基準に、平成19年度から平成22年度までの4年間において、4%以上の削減を行う。

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政府からの要請(平成20年11月14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及び定期昇給へ、職員の級別の期待能力に照らした能力の評定結果は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	・定期昇給は、1年間の勤務実績の評定結果を踏まえ決定する。 ・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ヶ月間の勤務実績の評定結果を踏まえ決定する。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

・業務職(エリア転勤を条件とする職種)本俸の平均5%引き下げを一部実施(平成22年度から完全実施)

2 職員給与の支給状況

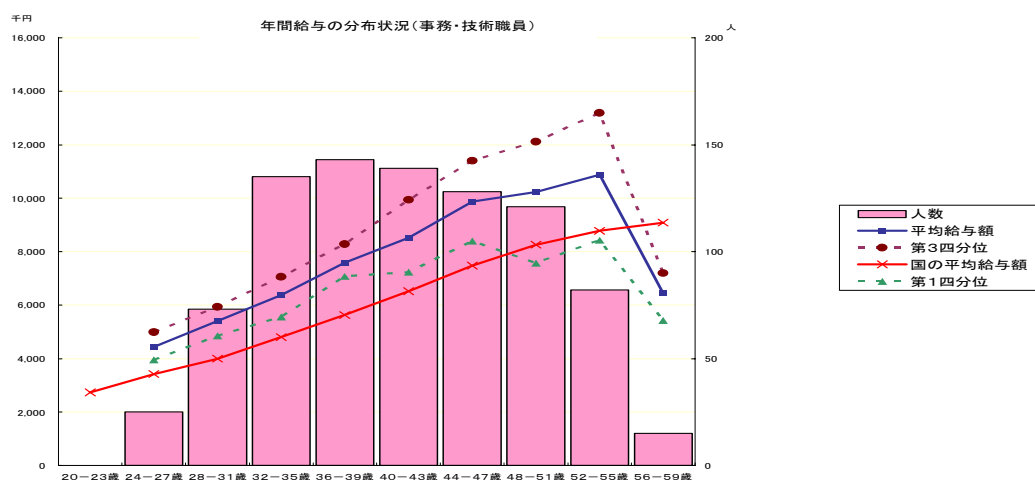
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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 863	歳 41.9	千円 8,415	千円 6,084	千円 145	千円 2,331
事務・技術	人 861	歳 41.8	千円 8,419	千円 6,086	千円 145	千円 2,333
その他	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

注1:常勤職員におけるその他の職種とは、薬剤師及び電話交換手であるが、該当者が2人であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、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)〔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	119	46.9	10,490	11,048	11,852
・本部係員	35	32.9	4,542	4,842	5,158

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21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)	861 (割合)	1 (0.1%)	70 (8.1%)	126 (14.6%)	387 (44.9%)	229 (26.6%)	48 (5.6%)
年齢(最高 ～最低)		～	59～26	59～27	58～30	59～38	58～47
所定内給与 年額(最高 ～最低)		～	4,402～ 2,615	5,928～ 3,348	7,315～ 3,925	9,592～ 5,366	10,548～ 7,899
年間給与 額(最高 ～最低)		～	5,923～ 3,567	8,138～ 4,657	10,003～ 5,471	13,129～ 6,816	14,666～ 9,564

注:「1級」の職級は該当者が1人であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

④ 賞与(平成20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)	62.9	66.0	64.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.1	34.0	35.5
	最高～最低	100.0～29.3	100.0～27.9	100.0～29.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.7	67.7	66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.3	32.3	33.7
	最高～最低	100.0～22.3	100.0～20.8	100.0～21.5

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))

128.4

対他法人(事務・技術職員)

119.6

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 128.4																					
	参考	地域勘案	120.1																			
		学歴勘案	124.7																			
		地域・学歴勘案	117.3																			
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19年度)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>職員数(人)</th> <th>支店数(店舗)</th> <th>平均給与(千円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当機構</td> <td>1,021</td> <td>11</td> <td>8,553</td> </tr> <tr> <td>A銀行</td> <td>1,869</td> <td>29</td> <td>9,178</td> </tr> <tr> <td>B銀行</td> <td>1,417</td> <td>18</td> <td>9,623</td> </tr> <tr> <td>C中央金庫</td> <td>999</td> <td>12</td> <td>7,897</td> </tr> </tbody> </table> <p>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19年度)より抜粋。</p>				職員数(人)	支店数(店舗)	平均給与(千円)	当機構	1,021	11	8,553	A銀行	1,869	29	9,178	B銀行	1,417	18	9,623	C中央金庫	999	12
	職員数(人)	支店数(店舗)	平均給与(千円)																			
当機構	1,021	11	8,553																			
A銀行	1,869	29	9,178																			
B銀行	1,417	18	9,623																			
C中央金庫	999	12	7,897																			

	<p>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>・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128.4→120.1)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128.4→124.7、地域・学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は128.4→117.3)の影響が大きい。また、専門性を有する人材を定着させるための処遇の一環である。</p>
<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 2.7% (国からの財政支出額 2,710億円、支出予算の総額 98,628億円:平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額の規模については、当機構の前身である住宅金融公庫の業務に関し、融資利用者からの任意繰上償還等に起因した収支差の発生による補給金の措置等によるものであり、国からの補給金については、「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(平成17年7月6日策定)」(以下「経営改善計画」という。)及び当機構の中期計画に基づき、中期目標期間の最終年度(平成23年度)までに廃止できるよう単年度収支の改善を図っているところである。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 1,414億円(平成19年度決算) ※既往債権管理勘定:5,284億円、既往債権管理勘定以外の勘定合計:計上なし(利益剰余金:3,869億円)</p> <p>【検証結果】 既往債権管理勘定については、経営改善計画及び当機構の中期計画に基づき、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源資金の繰上償還を実施し、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を廃止できるよう単年度収支の改善を図っているところである。 また、既往債権管理勘定以外の勘定については、経営改善計画及び当機構の中期計画に基づき、全体で第二期中期目標期間の最終年度(平成28年度)までに繰越損失金の解消を目指しているところである。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>【措置の内容】 給与水準の適正化については、当機構の前身である住宅金融公庫の時代から以下のとおり取り組んでいる。</p> <p>(1) 公庫における取組状況(平成18年度) ・本俸を平均6%引き下げ(管理職は平成17年10月先行実施) ・平均昇給率を国家公務員の1/2程度に抑制</p> <p>(2) 機構における取組状況(平成19年度～) <平成19年度> ・本俸を平均5.03%引き下げ ・賞与の年間支給月数を0.3ヶ月引き下げ(4.75ヶ月→4.45ヶ月*) *平成19年4月1日現在の年間支給月数ベース <平成20年度以降> ・業務職(エリア転勤を条件とする職種)の本俸を平均5%引き下げ(平成20年度から一部実施、平成22年度から完全実施)</p> <p>【現状における効果及び今後の対国家公務員指数の見込み】 給与水準の適正化に向けた取り組みの結果、平成20年度は平成17年度の水準に比べ6.6ポイント(地域・学歴考慮後は8.7ポイント)低下している。 これらにより、給与水準の適正化については、平成22年度の地域・学歴を勘案した実質的な対国家公務員指数は116程度となる見込みである。(なお、年齢のみを勘案した同指数は125程度の見込みである。)</p>

その他参考となる事項	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 0.1% (給与、報酬等支給総額 87億円、支出総額 88,581億円：平成20年度決算) ※支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合は、絶対水準として小さい。 ※平成20年度決算は確定していないため、暫定値で算出している。</p> <p>【管理職の割合について】 32.2% (事務・技術：平成21年4月1日現在) ※国の管理職割合は13.9% (「平成20年度国家公務員給与等実態調査結果」(人事院)における行政職俸給表(一)6級以上の割合)。 ※管理職割合については、年々、全体の職員数が減少し、相対的に管理職の比率が高まっていることによるが、今後、管理職への登用についてはより厳格に行っていくこととする。</p> <p>【大卒以上の学歴者の割合について】 80.1% (事務・技術：平成21年4月1日現在) ※国の大卒以上の学歴者の割合は49.1% (「平成20年度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)。 ※当機構の業務(当機構の前身である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が必要であり、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高くなっている。</p>
------------	---

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成19年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	8,580,740	8,882,943	△ 302,203	(△3.4)	△ 302,203	(△3.4)
退職手当支給額 (B)	724,229	1,101,244	△ 377,015	(△34.2)	△ 377,015	(△34.2)
非常勤役職員等給与 (C)	1,085,650	1,402,245	△ 316,595	(△22.6)	△ 316,595	(△22.6)
福利厚生費 (D)	1,447,572	1,442,741	4,831	(0.3)	4,831	(0.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	11,838,191	12,829,173	△ 990,982	(△7.5)	△ 990,982	(△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

・給与水準の適正化に向けた取り組み(賞与の年間支給月数の引き下げ等)及び職員数の減を主な要因として、給与、報酬等支給総額については対前年度比で約3億円(3.4%)の減、最広義人件費については対前年度比で約9億6千万円(7.5%)の減となった。

○「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

①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

・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年間において、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。

②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

・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年間において、4%以上の削減を行う。

③人件費削減の場合の取組の進捗状況

・給与水準の適正化に向けた取り組み(賞与の年間支給月数の引き下げ等)及び職員数の減を主要因として、中期計画において設定した削減目標を上回る削減率となっている。

総人件費改革の取組状況(人件費)

年 度	平成17年 度	基準年度 (平成18 年度)	平成19 年度	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)		9,755,681	8,882,943	8,580,740
人件費削減率 (%)			△ 8.9	△ 12.0
人件費削減率(補正值) (%)			△ 9.6	△ 12.7

注1:当機構は平成19年4月1日に設立された法人であるため、総人件費改革における人件費削減の基準年度は平成18年度となっている。

注2:平成18年度の給与、報酬等支給総額は、当機構の中期計画における人件費削減の基準額の規定に基づき、当機構の前身である住宅金融公庫並びに当機構が権利及び義務を承継した財団法人公庫住宅融資保証協会におけるものを記載している。

注3:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし