

農水産業協同組合貯金保険機構(法人番号 1010005002584)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

農水産業協同組合貯金保険機構の主要事業は貯金保険制度の運営であり、類似の業務を実施している機関として唯一預金保険機構がある。しかしながら、当機構の役員の報酬水準の検討に当たっては、預金保険機構は当機構と業容・役員数及び職員数が大きく異なることから、職務内容が比較的同等と認められる国家公務員の指定職職員の例を参考とした。人事院公表資料(国家公務員(行政職(一)及び指定職)モデル給与例:令和4年8月)によると、令和4年度の国家公務員指定職職員のうち本府省局長の年間報酬額は17,698千円となっている。

② 令和4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。)

役員に求められる役割は、貯金保険制度の運営・維持向上を図ることであり、役員報酬はそのインセンティブとして有効に機能するものでなくてはならない。このことを踏まえ、農水産業協同組合貯金保険機構役員給与規程において、役員の役割と責任及び業績に報いるに相応しい水準として規定している。なお、当機構の役員報酬に業績給を導入することについては困難な面がある(I 6 を参照。)

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

理事長

報酬は、月額及び特別手当から構成されている。農水産業協同組合貯金保険機構役員給与規程により、月額は本俸に特別調整手当(本俸の100分の20:国家公務員の地域手当相当)を加算して算出している(理事長の本俸は821千円)。特別手当については、特別手当基礎額(月額+本俸×100分の25+月額×100分の20)に、6月、12月に支給する場合とも100分の159.0を乗じ、さらに基準日以前6か月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和4年度は、人事院勧告に基づく一般職職員の給与に関する法律の改定(指定職)に準拠した特別手当支給率の引き上げ(年間0.05月)を実施した。

その際令和3年度の国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、特別手当引下げに相当する額については、令和4年6月の特別手当から減額することで調整を行っている。

理事

報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容の事項は、上記に同じ。ただし、理事の本俸は720千円。

監事

(非常勤)

農水産業協同組合貯金保険機構役員給与規程による監事(非常勤)の役員手当月額は、53千円。
令和4年度の改定はしていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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	
A理事長	千円 8,068	千円 4,926	千円 2,116	千円 985 (特別調整手当)		9月30日	◇
				41 (通勤手当)			
B理事長	千円 8,233	千円 4,926	千円 2,241	千円 985 (特別調整手当)	10月1日		◇
				81 (通勤手当)			
理事	千円 14,317	千円 8,640	千円 3,821	千円 1,728 (特別調整手当)			◇
				128 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 636	千円 636	千円 0	千円 0			

(注1) 「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ある。

(注2) 「前職」欄は、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であることを示す。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

当機構は、貯金保険制度を運営し、保険事故が発生した場合には、行政庁・系統機関等の関係先とともに当該保険事故の処理業務を行い、もって信用秩序の維持に資することを目的としている。この目的を達するためには、法令・制度を熟知するとともに豊富な行政経験を有し組織の運営手腕に優れた者を理事長として登用する必要があり、当機構では、その報酬について国家公務員の指定職員の報酬水準を比較考慮の対象とした上で決定することとしている。令和4年度の理事長の報酬は、人事院公表資料による本府省局長の給与例(17,698千円)を7.9%下回っているほか、公表(総務省公表の「特殊法人等の役職員の給与等」の水準(令和3年度))された令和3年度の特許法人等における法人の長の平均報酬額(26,345千円)より38.1%低い水準となっている。

これらを踏まえると、当機構の理事長の報酬水準は妥当なものとする。

理事

当機構理事(1名)については、理事長を補佐し、機構の業務を統括掌理する任に当たるものであり、理事長と同等の能力を有する者を登用する必要がある。令和4年度の理事の報酬は、当機構理事長の報酬を勘案しこれを12.3%下回る報酬で決定されているほか、公表(総務省公表の「特殊法人等の役職員の給与等」の水準(令和3年度))された令和3年度の特許法人等における法人の長及び監事を除く常勤役員の平均報酬額(17,690千円)より19.1%低い水準となっている。

これらを踏まえると、当機構の理事の報酬水準は妥当なものとする。

監事

(非常勤)

当機構の監事(非常勤)の報酬は、監事として職務遂行上必要となる実地監査や監事意見書の作成等に要する日数などを勘案して決定されたものであり、特許法人等のホームページに公表された、令和3年度の非常勤監事の平均報酬額(4,226千円)の6分の1程度の低い水準となっており、妥当なものとする。

【主務大臣の検証結果】

役員の報酬水準については、国家公務員の指定職員(本府省局長)の報酬水準又は総務省の「特殊法人等の役職員の給与等」の水準(令和3年度)における役員の年間平均報酬額と比較しても低い水準となっている。

また、機構は保険事故が発生した場合の処理業務を迅速に行い、貯金者の保護と信用秩序の維持に資することを目的とした貯金保険制度の運営主体であることから、機構の役員(理事長、理事)は、金融業務、法令、制度等に係る知識を有し、かつ、これまでの豊富な行政経験を有し機構の運営手腕に優れた者となっていること等から、当該機構の役員の報酬として妥当な水準であるとする。

4 役員の退職手当の支給状況(令和4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
理事長	該当者なし	年	月			
理事	該当者なし	年	月			
監事 (非常勤)	該当者なし	年	月			

(注) 「前職」欄は、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であることを示す。

5 退職手当の水準の妥当性について

区分	判断理由
理事長	該当者なし
理事	該当者なし
監事 (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

貯金保険制度を運営する当機構において、最も重要な任務は保険事故が発生した場合の処理業務を的確に遂行することであるが、保険事故の態様はその時々を経済状況や当該個別組合固有の事情により一様ではなく、かつ、いつ発生するか予め予測できる性質のものではない。

また、当機構は、保険事故の発生がないときにおいても、万が一に備え、農協等関係機関に対し、円滑・確実な保険事故の処理業務が行えるよう体制整備を促す等の業務を不断に行うとともに、独自に保険事故処理に必要不可欠な高度の情報技術に基づく専用のデータシステムの開発・整備に係る業務などを継続して行っている。

このほか、毎事業年度の保険料等収入・所要経費支出の残余は関係法令により責任準備金に繰入れることとされている。

このように、全体としてこれら貯金保険制度の運営に係る成果を把握し測定することについては困難な面がある。こうしたことから、当機構の役員報酬に業績給を導入することはなじまないものとする。

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

職員の本俸は、農水産業協同組合貯金保険機構職員給与規程に基づき、職務の複雑性、困難性及び責任の度合いに加え、勤務成績、能力、業務経歴等を考慮して決定している。職員給与規程は、一般職の職員の給与に関する法律の改定(行政職(一))に準拠して改定を行っている。

職員の給与水準を検討するに当たって、類似した事業を実施している預金保険機構は、業容・人員規模が当機構と異なることから、標準的な職務が比較的同等と認められる国家公務員(行政職(一))の水準を参考にした。令和4年国家公務員給与等実態調査及び人事院公表資料(国家公務員(行政職(一)))モデル給与例:令和4年8月)によると、平均年齢は42.7歳(令和4年4月1日現在)、令和4年度の平均年間給与は6,660千円となっている。

人件費率、部門ごとの人件費の配分方法については当機構の業務内容等からみて特に考慮すべき必要性があるとは考えていない(人件費は貯金保険制度運用に係る勘定(一般勘定)にのみ計上しており、他の勘定では計上していない。)。

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)

農水産業協同組合貯金保険機構職員給与規程に基づき、担当する業務に係る勤務成績が特に良好と認められる職員には、本俸の昇給号俸を加算する等、予算の範囲内で勤務成績を昇給等に反映させている。

平成27年度(12月支給分)から、勤勉手当制度を導入し、職員の勤務成績を賞与の一部に反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

農水産業協同組合貯金保険機構職員給与規程に基づき、本俸及び諸手当(職務手当、扶養手当、特別都市手当(国家公務員の地域手当)、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、特別勤務手当、期末手当、勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本俸+扶養手当+特別都市手当+役職加算+管理職加算)に、6月、12月に支給する場合とも100分の120.0(部長、参事は100.0)を乗じ、さらに基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本俸+特別都市手当+役職加算+管理職加算)に、100分の100(部長、参事は120)を乗じ、さらに基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合及び直近の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。

なお、令和4年度は、人事院勧告に基づく一般職の職員の給与に関する法律の改定(行政職(一))に準拠し、①俸給表のベースアップ(30歳台までの職員が在職する号俸について引上げ(平均0.3%)、②勤勉手当支給率の引上げ(年間0.10月分)を実施した。

その際令和3年度(令和3年度)の国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、期末手当引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行っている。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

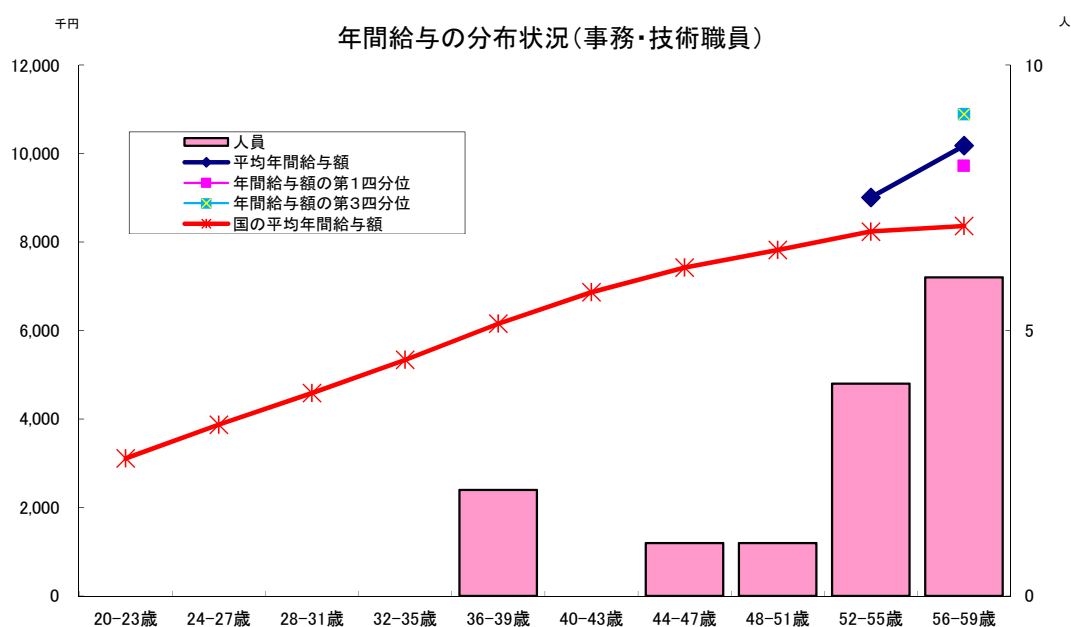
区分	人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	52.8	9,103	6,400	165	2,703
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	52.8	9,103	6,400	165	2,703

(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く。

職種区分の記載欄にあつては研究職、教育職において該当がないことから掲載を省略した。

(注2) 任期付職員、再任用職員、非常勤職員については、該当がないことから掲載を省略した。

② 年齢別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、④まで同じ。]



(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) 年齢バンド36～39歳、44～47歳及び48～51歳は該当者が2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されることから、平均給与額については記載していない。

(注3) 年齢バンド36～39歳、44～47歳、48～51歳及び52～55歳は該当者が4人以下であるため、第1・第3四分位折れ線グラフについては記載していない。

(注4) 年齢バンド20～23歳、24～27歳、28～31歳、32～35歳及び40歳～43歳については、該当者がいない。

(注5) 当機構の職員はすべて東京都区部勤務であるが、国は東京都区部勤務の職員のみならず地方勤務の職員を含んでいる。

③ 職位別年間給与の分布状況(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
部 長	2	—	—	～
参 事	5	57.5	9,581	9,992 ～ 9,098
副参事	4	51.5	8,674	～
主 幹	3	42.5	6,678	～
主 事	0	—	—	～
職 員	0	—	—	～

(注1) 部長については、該当者が2人のため個人に関する情報が特定されることから、「平均年齢」以下の事項について記載していない。

(注2) 副参事及び主幹については、該当者が4人以下のため個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「最高給与額」及び「最低給与額」について記載していない。

(注3) なお、職位について参事は本部課長、副参事は本部課長補佐、主幹は本部係長、主事は本部主任、職員は本部係員に相当したものとなる。

④ 賞与(令和4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)	48.7 %	46.8 %	47.7 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	51.3 %	53.2 %	52.3 %
	最高～最低	52.8 ～ 43.4 %	54.8 ～ 45.7 %	53.8 ～ 44.6 %
一般 職員	一律支給分(期末相当)	54.9 %	53.4 %	54.1 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.1 %	46.6 %	45.9 %
	最高～最低	52.8 ～ 41.8 %	54.8 ～ 44.2 %	53.8 ～ 43.1 %

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	・年齢勘案 113.1 ・年齢・地域勘案 98.8 ・年齢・学歴勘案 108.7 ・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	農水産業協同組合貯金保険機構は、国や役職員の報酬・給与等の公表対象となっている他の多くの法人と異なり、出先事務所を持たず、東京都区部に本部事務所のみを置く専門性の高い法人であるため、給与水準の比較を実施する上では、年齢・地域・学歴を勘案した指標(95.0)によることが実態を示すと考えられる。 なお、当機構は、対国家公務員指数の比較対象者が少ないこと(定員18名、比較対象者14名)から、比較対象者の高齢化による年齢階層毎の平均給与の上昇や人事交流等による職員構成の変化によって、指数が大きく変動する。 ①勤務地 当機構は、地方勤務の職員が相当数を占める国と異なり、唯一の事務所が東京都区部に所在するため、職員全員が東京都区部を勤務地としており、東京都区部に勤務する職員に支給される特別都市手当(国の地域手当と同じ性格、ただし支給率は13.3%)の支給割合が100%となっている。 ②学歴構成 農水産業協同組合の貯金者等の保護及び経営困難農水産業協同組合に係る資金決済の確保を図るため、農水産業協同組合が貯金等の払戻しを停止した場合に必要な保険金等の支払い及び貯金等債権の買取りを行うほか、経営困難農水産業協同組合に関し、合併等に対する適切な資金援助、管理人による管理及び金融危機に対応するための措置等の業務を行い、もって信用秩序の維持に資している。 これらの業務に携わるためには、金融業務及び倒産法制について高度な専門知識と高い能力が求められていることから、大卒以上の割合が高く、それが給与に相応に反映されたものと考えている。 ③高い管理・専門職割合と判断・責任 当機構では農水産業協同組合の破綻処理を担うことから、突発的な緊急事態に対応し、短期間のうちに、倒産法制の下で、その処理を終了させなければならない、高度な専門的知識に基づく正確な判断が必要とされ、迅速かつ責任ある職務執行が求められている。 このような業務遂行上の要請から、判断と責任を伴うマンパワーで処理する重要業務が中心となっているため、当機構の職員構成は少数精鋭の管理・専門職主体となっている。

国に比べて給与水準が高くなっている理由	<参考> ●東京都区部に勤務する職員の割合の比較 <table border="0"> <tr> <td>貯金保険機構</td><td>100.0%</td></tr> <tr> <td>国家公務員・行(一)</td><td>33.0%</td></tr> </table> ●国との大学卒業生割合の比較 <table border="0"> <tr> <td>貯金保険機構</td><td>92.9%</td></tr> <tr> <td>国家公務員・行(一)</td><td>61.7%</td></tr> </table> (注) 国家公務員・行(一)の数値は、令和4年国家公務員給与等実態調査資料による。 貯金保険機構は、令和4年度実績による。	貯金保険機構	100.0%	国家公務員・行(一)	33.0%	貯金保険機構	92.9%	国家公務員・行(一)	61.7%
貯金保険機構	100.0%								
国家公務員・行(一)	33.0%								
貯金保険機構	92.9%								
国家公務員・行(一)	61.7%								
給与水準の妥当性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 0%】 (国からの財政支出額 0千円、支出予算の総額 7,742,200千円 令和4年度予算) 【累積欠損額 0円(令和3年度決算(一般勘定))】 【管理職の割合 50.0%(比較対象職員14名中7名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 92.9%(比較対象職員14名中13名)】 【支出総額に占める給与支給総額の割合 33.7%】 (支出総額 549,742千円、給与支給総額 185,106千円 令和3年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 破綻処理を担うために、金融業務及び倒産法制について高度な専門知識と高い能力を持った人材を確保する必要があるため、管理職、大卒以上の職員の割合が高い。 退職等により対象となる職員の構成が変わったことなどから、前年度と比較して対国家公務員指数はわずかに高くなったものの、引き続き国家公務員を下回る水準となっている。 (主務大臣の検証結果) 給与水準(年齢・地域・学歴勘案の指数)は、国家公務員より低い水準であり、当該法人の給与は国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給されていることから、適切な水準にあると考える。 なお、年齢勘案及び年齢・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、職員全員が東京都特別区勤務のためである。								
講ずる措置	令和4年度における給与水準の比較指標(年齢・地域・学歴勘案)は、95.0となっており、今後とも給与の改定に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律の改定を踏まえ、国家公務員給与との間に大きな格差が生じないようにするなど、現在の給与の支給水準を維持することとしたい。								

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○ 22歳(大卒初任給)

月額 199,500円 年間給与 3,271,800円

○ 35歳(主幹)

月額 350,323円 年間給与 5,899,438円

○ 50歳(副参事)

月額 464,190円 年間給与 8,189,481円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

1の③のとおり、賞与の一部について国家公務員の勤勉手当に準拠した業績給の仕組み(勤勉手当)を導入しており、継続して実施することとしている。

III 総人件費について

区 分	前年度 (令和3年度)	当年度 (令和4年度)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 185,106	千円 179,007
退職手当支給額 (B)	千円 16,077	千円 426
非常勤役職員等給与 (C)	千円 13,291	千円 17,856
福利厚生費 (D)	千円 33,593	千円 33,022
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 248,067	千円 230,311

総人件費について参考となる事項

◎最広義人件費の増減要因

①給与、報酬等支給総額

前年度比6,099千円(3.3%)の減少については、前年度に定年退職者があったこと、当年度は4月から年度途中まで欠員があったことなどが要因である。

②退職手当支給額

前年度比15,651千円(97.4%)の減少については、当年度において退職した職員数が前年度よりも少なくかつ勤続年数が前年度に退職した職員よりも大幅に短かったことが要因である。

③非常勤役職員等給与

前年度比4,565千円(34.3%)の増加については、再雇用職員が1名増加したこと、派遣職員の単価が上昇したことにより支払額が増加したことが要因である。

④最広義人件費

上記の理由により、非常勤役職員等給与が増加しているものの、給与、報酬等支給総額及び退職手当支給額については減少したため、前年度比17,756千円(7.2%)の減少となっている。

◎公務員の給与改定に関する取扱いについて(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、国家公務員の退職手当制度の改正に準じて、これまで以下の措置を講じた。

① 役員の退職手当の額は、在職期間1月につき退職の日における本俸月額に100分の12.5の割合を乗じて得た額に、0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額に、平成30年1月1日以降は100分の83.7の割合を乗じて得た額とした。

② 職員の退職手当の額は、当機構の算定方法が国家公務員とは異なっているものの、国家公務員の退職手当基本額の調整率が100分の87から100分の83.7に引き下げられたことに伴い、平成30年4月1日から国家公務員と同等の下げ幅となるようにその額を引き下げた。

なお、退職手当の引下げについて検討及び職員への説明に時間を要したことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

さらに、平成31年1月1日から国家公務員の退職手当基本額の調整率と同様とするため、調整率を87分の83.7から100分の83.7に引下げた。

IV その他

特になし