

株式会社日本政策金融公庫（法人番号8010001120391）の役職員の報酬・給与等について（令和6年度）

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

国会で認められた予算に従い、国家公務員指定職に準じた水準としている。

② 令和6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。）

特別手当（賞与）について、当該役員の職務実績に応じて、増額又は減額することができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

代表取締役
総裁

役員報酬は、下表のとおり、本俸、特別調整手当、特別手当から構成されている。

改定については、国家公務員に準じて次のとおり実施。

- ・本俸の引上げ（＋8,000円～13,000円）
- ・特別手当の引上げ（＋0.05ヵ月）

報酬の種類	支給基準等	
ア 本俸	本俸月額(単位: 千円)	
		本俸月額
	総裁	1,191
	副総裁	1,138
	専務取締役	1,089
	常務取締役	938
	取締役	877
	社外取締役	788
	常勤監査役	812
	非常勤監査役	690
イ 特別調整手当	東京都特別区に在勤する役員 本俸月額×0.200	
ウ 特別手当	【(本俸月額＋特別調整手当月額)＋(本俸月額×0.25)＋{(本俸月額＋特別調整手当月額)×0.2}】×支給割合(＊) (＊) 支給割合：年3.45ヵ月	

代表取締役
副総裁

同上

代表取締役
専務取締役

同上

専務取締役

同上

常務取締役

同上

取締役

同上

常勤監査役

同上

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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		
代表取締役 総裁	24,095	14,175	7,085	2,835 (特別調整手当)			*
代表取締役 副総裁	23,022	13,548	6,765	2,710 (特別調整手当)			※
A代表取締役 専務取締役	22,063	12,960	6,511	2,592 (特別調整手当)			◇
B代表取締役 専務取締役	22,063	12,960	6,511	2,592 (特別調整手当)			◇
C代表取締役 専務取締役	22,063	12,960	6,511	2,592 (特別調整手当)			◇
D代表取締役 専務取締役	15,200	9,909	3,310	1,982 (特別調整手当)	令和6年6月25日		◇
専務取締役	6,774	3,052	3,113	610 (特別調整手当)		令和6年6月25日	◇
A常務取締役	19,004	11,166	5,605	2,233 (特別調整手当)			※
B常務取締役	19,004	11,166	5,605	2,233 (特別調整手当)			※
C常務取締役	19,004	11,166	5,605	2,233 (特別調整手当)			◇
D常務取締役	19,004	11,166	5,605	2,233 (特別調整手当)			※
E常務取締役	5,837	2,629	2,682	526 (特別調整手当)		令和6年6月25日	※
F常務取締役	13,092	8,537	2,848	1,707 (特別調整手当)	令和6年6月25日		※
A取締役	5,454	2,457	2,506	491 (特別調整手当)		令和6年6月25日	◇
B取締役	12,241	7,978	2,668	1,596 (特別調整手当)	令和6年6月25日		※
C取締役	17,534	10,434	5,014	2,087 (特別調整手当)			◇
D取締役	17,768	10,434	5,247	2,087 (特別調整手当)			※
E取締役	5,340	2,457	2,392	491 (特別調整手当)		令和6年6月25日	※
F取締役	12,241	7,978	2,668	1,596 (特別調整手当)	令和6年6月25日		※
G取締役	17,768	10,434	5,247	2,087 (特別調整手当)			※
H取締役 (非常勤)	2,207	2,207	0	0 (特別調整手当)		令和6年6月25日	
I取締役 (非常勤)	7,223	7,223	0	0 (特別調整手当)	令和6年6月25日		
J取締役 (非常勤)	9,456	9,456	0	0 (特別調整手当)			

A監査役	16,427	9,663	4,832	1,933 (特別調整手当)			※
B監査役	5,037	2,275	2,307	455 (特別調整手当)		令和6年6月25日	
C監査役	11,236	7,308	2,467	1,462 (特別調整手当)	令和6年6月29日		
D監査役 (非常勤)	1,932	1,932	0	0 (特別調整手当)		令和6年6月25日	
E監査役 (非常勤)	6,325	6,325	0	0 (特別調整手当)	令和6年6月25日		
F監査役 (非常勤)	8,280	8,280	0	0 (特別調整手当)			
G監査役 (非常勤)	8,280	8,280	0	0 (特別調整手当)			※

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:本表の「前職」欄の「※」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「※※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であることを示す。該当がない場合は空欄。
注3:各項目で端数処理を行っているため、各項目の合計が、総額と一致しない場合がある。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

代表取締役 総裁	役員報酬は以下の基本的な考え方に基づき、国会で認められた予算に従い、国家公務員指定職に準じた水準としていることから、適正な水準と判断している。 ①各役職の職責及び必要とされる能力に応じたものであること。 ②公庫の適切な業務運営を図るために必要な人材を確保し得る水準とし、そうした人材の民間企業等における処遇の実情を勘案すること。 ③公庫の業務及び財産の公共性に鑑み、その総額を含め、適正かつ効率的なものとなるよう配慮すること。
代表取締役 副総裁	同上
代表取締役 専務取締役	同上
専務取締役	同上
常務取締役	同上
取締役	同上
常勤監査役	同上

【主務大臣の検証結果】

役員報酬は上述の基本的な考え方に基づき、国会で認められた予算に従い、国家公務員指定職に準じた水準としていることから、適正な水準と判断している。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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
代表取締役 総裁	千円 該当者なし	年	月			
代表取締役 副総裁	千円 該当者なし	年	月			
代表取締役 専務取締役	千円 該当者なし	年	月			
専務取締役	千円 該当者なし	年	月			
常務取締役	千円 9,435	年 4	月 1	令和6年6月25日	2.0	※
取締役	千円 4,182	年 2	月 1	令和6年6月25日	1.8	※
監査役	千円 5,905	年 4	月 1	令和6年6月25日	—	

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
常務取締役	内部規定の定めに従い、外部有識者からなる評価・審査委員会において業績勘案率を決定しており、適正な水準と判断している。
取締役	内部規定の定めに従い、外部有識者からなる評価・審査委員会において業績勘案率を決定しており、適正な水準と判断している。
監査役	内部規定の定めに従い、取締役等に準じて決定しており、適正な水準と判断している。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

特別手当(賞与)について、当該役員の職務実績に応じて、増額又は減額することができることとしており、今後も継続していく方針である。

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

国会の議決を経て承認された人件費予算の範囲内で適正に執行する。
また、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ人件費の管理を行う。
社会一般の情勢に適合したものとなるように考慮し、民間金融機関における給与水準、国家公務員に対する人事院勧告等を踏まえ、労使間の協議を経て決定する。

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。)

職員の勤務成績・職務能力等を、昇降格・昇降給・グレード給・特別手当に反映させている。
注:「グレード給」とは、管理職に支給する職員給のうち成績に応じて変動する部分である。

③ 給与制度の内容

給与内容は、本俸、グレード給及び諸手当(扶養手当、勤務地手当、通勤手当、寒冷地手当、住居手当、単身赴任手当、在宅勤務等手当、超過勤務手当、管理職特別勤務手当及び特別手当)としている。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

国家公務員に準じて次のとおり実施。
・本俸月額引上げ(+3.075%) (令和7年1月1日施行)
・特別手当引上げ(+0.1ヵ月) (年末特別手当支給時に実施)
・在宅勤務等手当の新設(令和6年4月1日施行)
・寒冷地手当の支給月額引上げ(+840円～3,020円) (令和7年1月1日施行)

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6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当等	
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4,338	40.5	7,451	5,313	145	2,138
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	4,338	40.5	7,451	5,313	145	2,138
自動車運転手	人	歳	千円	千円	千円	千円
	—	—	—	—	—	—
在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	37.2	13,894	12,171	0	1,723
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	3	37.2	13,894	12,171	0	1,723
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	31	61.0	5,429	4,399	177	1,030
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	31	61.0	5,429	4,399	177	1,030
再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	91	63.7	4,217	3,501	161	716
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	88	63.6	4,238	3,518	164	720
自動車運転手	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	65.2	3,584	2,987	83	597

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2:年間給与額は、時間外手当を除く給与の額。
注3:通勤手当等は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算。
注4:非常勤職員は、該当者がいないため記載を省略。
注5:研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種は、該当者がいないため記載を省略。
注6:常勤職員及び再雇用職員のうち、自動車運転手とは、自動車運転の専任者をいう。
注7:常勤職員のうち、「自動車運転手」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おそれのあることから、「区分」欄以外は記載しないこととし、常勤職員の全体の人員、平均年齢及び令和6年度の年間給与額(平均)にも含めていない。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当等	
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1,744	50.3	12,839	8,820	133	4,019
指定職相当職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	49	58.2	17,021	11,348	164	5,673
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1,695	50.1	12,718	8,747	132	3,971
在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	46.8	22,885	19,846	0	3,039
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	46.8	22,885	19,846	0	3,039

注1:常勤職員については、在外職員を除く。

注2:年間給与額は、時間外手当を除く給与の額。

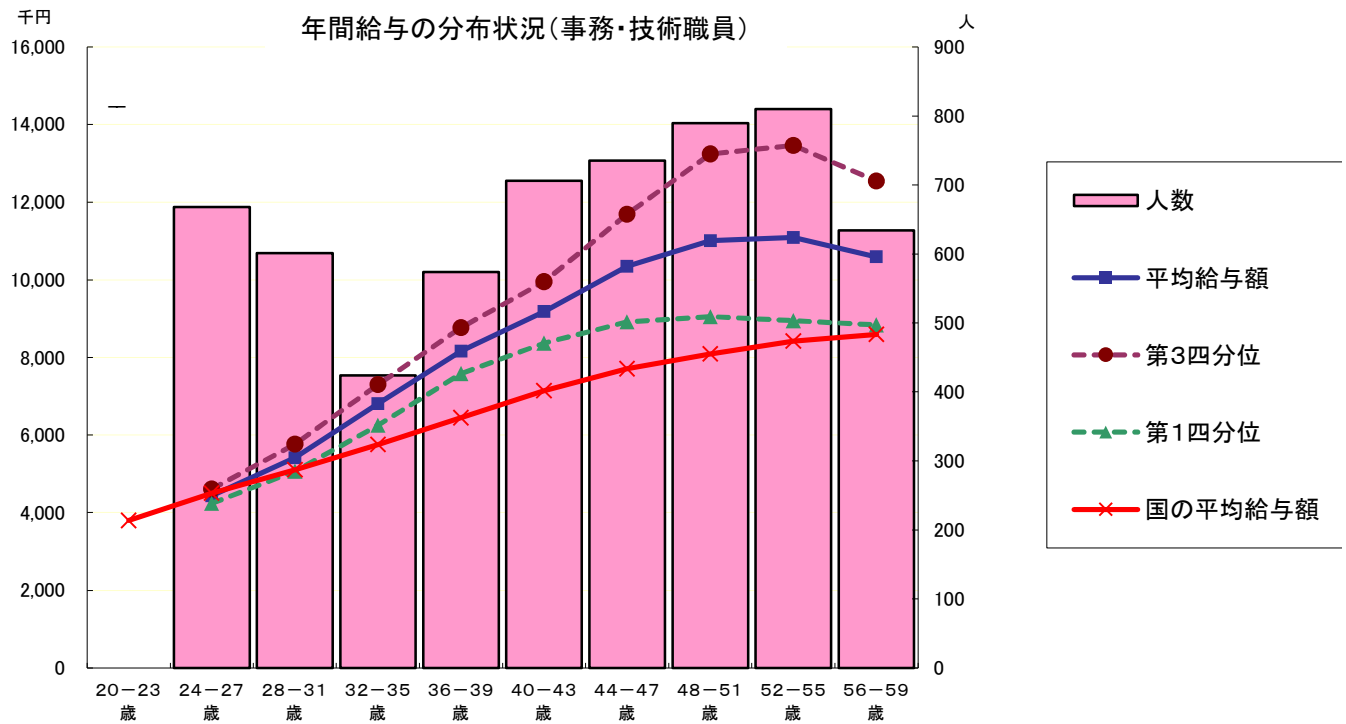
注3:通勤手当等は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算。

注4:常勤職員のうち、指定職相当職員とは、特に重要な業務を所掌する部長級をいう。

注5:非常勤職員は、該当者がいないため記載を省略。

注6:研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種は、該当者がいないため記載を省略。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員、再雇用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1:①の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年俸制適用者を含む。以下、④まで同じ。

注3:任期付職員を含む。以下、④まで同じ。

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
管理職(部長級)	383	54.4	14,854	17,320～13,122
管理職(課長級)	1,312	48.9	11,923	14,955～8,611
非管理職	4,369	40.7	7,291	15,382～3,010

④ 賞与(令和6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)	% 100	% 100	% 100
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 0	% 0	% 0
	最高～最低	% 0	% 0	% 0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100	% 100	% 100

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 125.7 ・年齢・地域勘案 126.6 ・年齢・学歴勘案 122.7 ・年齢・地域・学歴勘案 124.8																							
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	1 高い専門性を有する人材の確保 当公庫の業務遂行にあたっては、企業財務に精通した人材が必要であるのに加えて、以下に挙げる特殊・高度な専門性を有する人材の確保が必要であるため、大学卒・大学院卒などの採用が多くなっており、民間金融機関等の給与水準を踏まえ、このような人材確保に見合った給与水準を維持する必要がある。 具体的には、以下のような能力や専門性を有する人材の確保が必要である。 ・帳簿等の整備が不十分で担保力が乏しく民間金融機関のみでは適切な対応が十分できない小企業や創業企業の実態を迅速かつ的確に把握し維持力・将来性を適正に判断する専門的な「目利き能力」 ・農林水産業者に対して民間金融機関のみでは適切な対応が十分できない長期融資や生産技術を踏まえた幅広い経営へのアドバイスなどの特殊かつ高度な能力・専門性 ・中小企業のニーズに対応するため民間金融機関や地域の諸機関と連携し多様な手法による事業資金を供給する担い手となる専門的な能力及び高度なサービスを提供する能力																							
	2 職務環境を踏まえた処遇の確保 在職地域が都市部に比較的集中しており、また全国152ヵ所に支店を有しているため、業務上の必要性等から、全国規模の転勤が常態化しており、民間金融機関等の給与水準を踏まえ、このような職務環境に見合った給与水準を維持する必要がある。																							
	3 参考となるデータ 地域・学歴勘案の対国家公務員指数は「124.8」となり、勘案前の「125.7」から「0.9」ポイント低下する。 その他、参考となるデータは以下のとおり。																							
	① 民間金融機関との比較例 <table><thead><tr><th></th><th>年間平均給与</th><th>平均年齢</th></tr></thead><tbody><tr><td>当公庫</td><td>8,913千円</td><td>43.3歳</td></tr><tr><td>A(都市銀行)</td><td>8,649千円</td><td>40.3歳</td></tr><tr><td>B(都市銀行)</td><td>8,128千円</td><td>39.6歳</td></tr><tr><td>C(都市銀行)</td><td>8,117千円</td><td>39.9歳</td></tr><tr><td>D(地方銀行等)</td><td>8,873千円</td><td>44.1歳</td></tr><tr><td>E(地方銀行等)</td><td>7,957千円</td><td>43.0歳</td></tr><tr><td>F(地方銀行等)</td><td>7,663千円</td><td>38.7歳</td></tr></tbody></table> 注1:当公庫のデータは、常勤職員(事務・技術職員)及び任期付職員(事務・技術職員)のもの。 注2:民間金融機関のデータは、有価証券報告書(令和6年3月期)出所。		年間平均給与	平均年齢	当公庫	8,913千円	43.3歳	A(都市銀行)	8,649千円	40.3歳	B(都市銀行)	8,128千円	39.6歳	C(都市銀行)	8,117千円	39.9歳	D(地方銀行等)	8,873千円	44.1歳	E(地方銀行等)	7,957千円	43.0歳	F(地方銀行等)	7,663千円
	年間平均給与	平均年齢																						
当公庫	8,913千円	43.3歳																						
A(都市銀行)	8,649千円	40.3歳																						
B(都市銀行)	8,128千円	39.6歳																						
C(都市銀行)	8,117千円	39.9歳																						
D(地方銀行等)	8,873千円	44.1歳																						
E(地方銀行等)	7,957千円	43.0歳																						
F(地方銀行等)	7,663千円	38.7歳																						
	② 学歴別の人員構成 <table><thead><tr><th></th><th>大学卒</th><th>短大卒</th><th>高校卒</th><th>中学卒</th></tr></thead><tbody><tr><td>当公庫</td><td>92.3%</td><td>7.4%</td><td>0.3%</td><td>0.0%</td></tr><tr><td>国家公務員行政職(一)</td><td>64.1%</td><td>12.5%</td><td>23.4%</td><td>0.0%</td></tr></tbody></table> 注1:大学卒には修士課程及び博士課程修了者を、短大卒には高等専門学校卒業者を含む。 注2:当公庫のデータは、常勤職員(事務・技術職員)及び任期付職員(事務・技術職員)のもの。 注3:国家公務員のデータは、令和6年国家公務員給与等実態調査出所。		大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	当公庫	92.3%	7.4%	0.3%	0.0%	国家公務員行政職(一)	64.1%	12.5%	23.4%	0.0%								
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒																				
当公庫	92.3%	7.4%	0.3%	0.0%																				
国家公務員行政職(一)	64.1%	12.5%	23.4%	0.0%																				

	③ 地域別の人員構成 <table><tr><th></th><th>1～5級地</th><th>その他</th></tr><tr><td>当公庫</td><td>61.8%</td><td>38.2%</td></tr><tr><td>国家公務員 行政職(一)</td><td>58.7%</td><td>41.3%</td></tr></table> 注1:区分は、国家公務員の地域手当支給地区区分による。 注2:当公庫のデータは、常勤職員(事務・技術職員)及び任期付職員(事務・技術職員)のもの。 注3:国家公務員のデータは、令和6年国家公務員給与等実態調査出所。		1～5級地	その他	当公庫	61.8%	38.2%	国家公務員 行政職(一)	58.7%	41.3%
	1～5級地	その他								
当公庫	61.8%	38.2%								
国家公務員 行政職(一)	58.7%	41.3%								
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4.5%】 (国からの財政支出額52,772,314千円、支出予算の総額1,180,946,997千円:令和6年度予算) 【累積欠損額:貸借対照表上の繰越利益剰余金は△1,914,195百万円(これにより株主資本合計は15,323,099百万円)(令和5年度決算)】 【管理職の割合28.0%(常勤職員数6,064名中1,695名)】 【大卒以上の高学歴者の割合92.3%(常勤職員数6,064名中5,599名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合11.1%】 (支出総額573,722,128千円、給与・報酬等支給総額63,645,546千円:令和5年度決算) (法人の検証結果) 給与水準については、上記の高くなっている理由欄にも記載したとおりであり、職員全体の給与は、国会の議決を経て決定された人件費予算の範囲内で適正に執行している。収益性のみならず、政策金融機関としての特性も十分に考慮しながら、政策金融を的確に実施し適切に管理している。 (主務大臣の検証結果) 日本公庫においては、業務を遂行するに際して、中小零細企業・農林事業者向けの融資、債権管理、回収、リスク管理等に関する高い職務能力が必要であることから、高度な専門性を有する人材確保のため、同種の民間金融機関の給与水準等を踏まえる必要性がある。 また、日本公庫が、全国に支店網を展開し、かつ、職員の転居を伴う広範囲で頻繁な転勤を要求する勤務環境を形成していることも踏まえる必要性がある。 従って、こうした理由から日本公庫の給与水準が国に比べて高くなっているものと認められる。 一方で、給与水準は国家公務員を上回っていることから、今後も給与水準の引下げの努力が引き続き求められる。									
講ずる措置	【講ずる措置】 令和7年度も民間金融機関等の給与処遇及び人事院勧告の内容等も勘案しつつ、平成23年度に導入した現行の人事給与制度を適正に運用することで、人件費の増加を抑制し、国民の理解が得られる水準とするよう取り組む。また、平成26年4月に総合職と処遇差を設け、転勤範囲を限定した新たな職種である「地域総合職」を導入。既存の総合職職員からの職種転換や新卒採用による「地域総合職」の増加に伴い、人件費の増加が抑制される見込み。加えて、平成25年に大幅に削減を実施した管理職総数について、引き続き適正に管理・運用していくことで、人件費の増加抑制が見込まれる。 【改善策】 上述の通り、現行の人事給与制度の適正な運用、「地域総合職」職員の増加、管理職総数の適正な管理・運用といった措置を通じて人件費の増加を抑制していく。									

4 モデル給与

(扶養親族がいない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額240,300円 年間給与3,621,000円
- 35歳(本部上席課長代理)
月額492,010円 年間給与8,167,000円
- 50歳(本部課長)
月額735,060円 年間給与12,885,000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)(令和6年度)を支給。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績・職務能力等を、昇降格・昇降給・グレード給・特別手当に反映させており、今後も継続していく方針である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和5年度	令和6年度	比較増減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 63,645,546	千円 65,806,450	千円 (%) 2,160,904 (3.4%)
退職手当支給額 (B)	千円 1,772,456	千円 4,360,528	千円 (%) 2,588,072 (146.0%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,222,965	千円 4,224,451	千円 (%) 1,486 (0.0%)
福利厚生費 (D)	千円 11,908,373	千円 12,372,568	千円 (%) 464,195 (3.9%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 81,549,340	千円 86,763,997	千円 (%) 5,214,657 (6.4%)

注：各項目で端数処理を行っているため、各項目((A)～(D))の合計が、総額(A+B+C+D)と一致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

1 対前年比状況

令和6年度においては、「給与、報酬等支給総額」が前年度比+3.4%、「最広義人件費」が前年度比+6.4%となった。これは、人事院勧告を踏まえた国家公務員の給与改定に関する取扱いに準じて国家公務員と同様のベースアップ及び賞与支給月数の増加を実施したこと、定年年齢の引上げに伴って令和5年度においては発生しなかった定年退職者数が増加したことが主な要因となっている。

2 人件費削減の基本方針

株式会社日本政策金融公庫については、「経済危機対策」(平成21年4月10日閣議決定)を受けて、経済危機対応業務に支障を来たすことがないよう業務を着実に実現する必要があるため、経済危機対策が時限的な措置であることを踏まえ、経済危機対応業務が終了する平成25年度末までに、当初設定した総人件費改革の削減目標(人員数5.0%減)を実現することとしていた。平成25年度までに目標を達成済。

3 役職員退職手当の引下げ

「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、役員退職手当については平成30年1月1日以降、国家公務員の引下げ幅(△3.39%)と同じとなる支給水準の引下げを実施した。

また、職員については、就業規則の変更等を要したことから、所要の手続を経て平成30年4月1日以降、国家公務員の引下げ幅と同水準となる引下げを実施した。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の令和7年度の定年年齢は62歳。国家公務員と同様に、令和5年度から2年に1歳ずつ、令和13年度に65歳となるまで段階的に引き上げる。

60歳以降は原則管理職以上には区分せず、60歳前の職務経験に応じた5区分の本俸(シングルレート、60歳前の7割程度の水準)を適用。

Ⅴ その他

特になし。