預金保険機構の役職員の報酬・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

理事長及び理事の報酬については、平成10年9月以降、特殊法人等の役員の給与についての一連の閣議決定に従い、国家公務員（指定職）の水準に準じて適正な水準となるよう決定している。
監事の報酬については、他の政府関係機関における非常勤監事の勤務実態及び報酬額等を参考にして決定している。

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。）

役員報酬は、人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律（以下、「給与法」という。）」の改定に準拠し、預金保険機構役員給与規程（以下、「役員給与規程」という。）の改定を行い、当該規程に基づいて役員報酬を支給することとしている。業績給については導入していない。]

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

理事長

役員報酬支給基準は、月額、特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、本給（1，122，000円）に地域手当（224，400円）を加算して算出している。特別手当についても、役員給与規程に則り、特別手当基準額（本給＋地域手当＋本給×100分の25＋本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額）に6月に支給する場合においては100分の170．0、12月に支給する場合においては100分の175．0を乗じ、さらに基準日以前6箇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。
なお、令和6年度においては、人事院勧告に基づく給与法の改正に準拠し、本給の引き上げ、特別手当支給率の引き上げ（0．05ヶ月分）を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額、特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、本給（833，000円）に地域手当（166，600円）を加算して算出している。特別手当についても、役員給与規程に則り、特別手当基準額（本給＋地域手当＋本給×100分の25＋本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額）に6月に支給する場合においては100分の170．0、12月に支給する場合においては100分の175．0を乗じ、を乗じ、さらに基準日以前6箇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。
なお、令和6年度においては、人事院勧告に基づく給与法の改正に準拠し、本給の引き上げ、特別手当支給率の引き上げ（0．05ヶ月分）を実施した。

監事（非常勤）

（　役員報酬支給基準は、月額のみである。月額については、役員給与規程に則り、非常勤役員手当月額（154,000円）である。）

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	報酬（給与）	賞与	その他（内容）	就任・退任の状況 就任	就任・退任の状況 退任	前職
理事長	千円 22,698	千円 13,464	千円 6,541	千円 2,692 （地域手当）			＊※
A理事	千円 17,008	千円 9,996	千円 4,856	千円 1,999 （地域手当） 156 （通勤手当）			※
B理事	千円 15,910	千円 9,163	千円 4,856	千円 1,832 （地域手当） 58 （通勤手当）		2月28日	◇
C理事	千円 17,030	千円 9,996	千円 4,856	千円 1,999 （地域手当） 178 （通勤手当）			
D理事	千円 17,014	千円 9,996	千円 4,856	千円 1,999 （地域手当） 162 （通勤手当）			◇
E理事	千円 1,067	千円 833	千円	千円 166 （地域手当） 67 （通勤手当）	3月1日		◇
監事（非常勤）	千円 1,848	千円	千円	千円 （　）			

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する。
注2：「前職」欄には、役員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

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

（　理事長の報酬については、平成10年9月以降、特殊法人等の役員の給与についての一連の閣議決定に従い、国家公務員（指定職）の水準に準じて適正な水準となるよう決定している。また、人事院勧告に基づく給与法の改定に準拠し、役員給与規程の改定を行っており、その報酬水準は妥当なものと認められる。）

理事

（　理事の報酬については、平成10年9月以降、特殊法人等の役員の給与についての一連の閣議決定に従い、国家公務員（指定職）の水準に準じて適正な水準となるよう決定している。また、人事院勧告に基づく給与法の改定に準拠し、役員給与規程の改定を行っており、その報酬水準は妥当なものと認められる。）

監事

（　該当者なし）

監事（非常勤）

監事の報酬については、平成11年9月に、他の政府関係機関（沖縄振興開発金融公庫及び日本政策金融公庫）における非常勤監事の勤務実態及び報酬額等を参考にして決定しており、その報酬水準は妥当なものと認められる。

【主務大臣の検証結果】

預金保険機構は、金融機関の破綻処理や債権回収など、多岐にわたって専門性が求められる業務を行っており、その役員については、金融業務や倒産法制、債権回収などの高度な専門知識を有する人材が求められている。そうした中で、預金保険機構においては、特殊法人等の役員の給与についての一連の閣議決定に従い、国家公務員（指定職）に準じた水準にすることとし、人事院勧告に準じて給与規程の改定を行うこととするなど、給与水準の適正化に努めている。

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
理事長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			

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
理事長	該当者なし
理事	該当者なし

6 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、現在導入していない。今後国の動向を踏まえ、導入の是非等を検討する。

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

職員の俸給については、給与法の適用を受ける国家公務員と同様に職務の内容と責任に応じて決定している。また、国等からの出向者についても、それぞれの出向元での給与を基準として、機構に採用する際に給与を決定している。
人件費管理については、認可された予算の範囲内で適正に管理している。

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。）

職員の勤務成績に応じて、国家公務員と同様に、昇給、昇格及び賞与のうち勤勉手当の額に反映させている。

③ 給与制度の内容

預金保険機構職員給与規程に則り、俸給及び諸手当（特別調整給、職能手当、扶養手当、地域手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日給、深夜勤務手当、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当、期末手当及び勤勉手当）としている。
期末手当については、期末手当基礎額（俸給＋扶養手当＋地域手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に期別支給割合を乗じ、さらに基準日以前6箇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（俸給＋地域手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

人事院勧告に基づく給与法の改正に準拠し、期末手当の支給月数の引き上げ（年間0.05ヶ月分）及び勤勉手当の支給月数の引き上げ（年間0.05ヶ月分）並びに俸給表の一部改正を実施した（令和7年2月5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	うち通勤手当等	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	268	48.1	9,287	6,652	177	2,635
事務・技術	245	48	9,349	6,632	189	2,717
指定職	10	46.2	14,048	10,001	130	4,047
民間出向職員	13	51.3	4,462	4,462	0	0
嘱託職員	該当なし					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	該当なし					

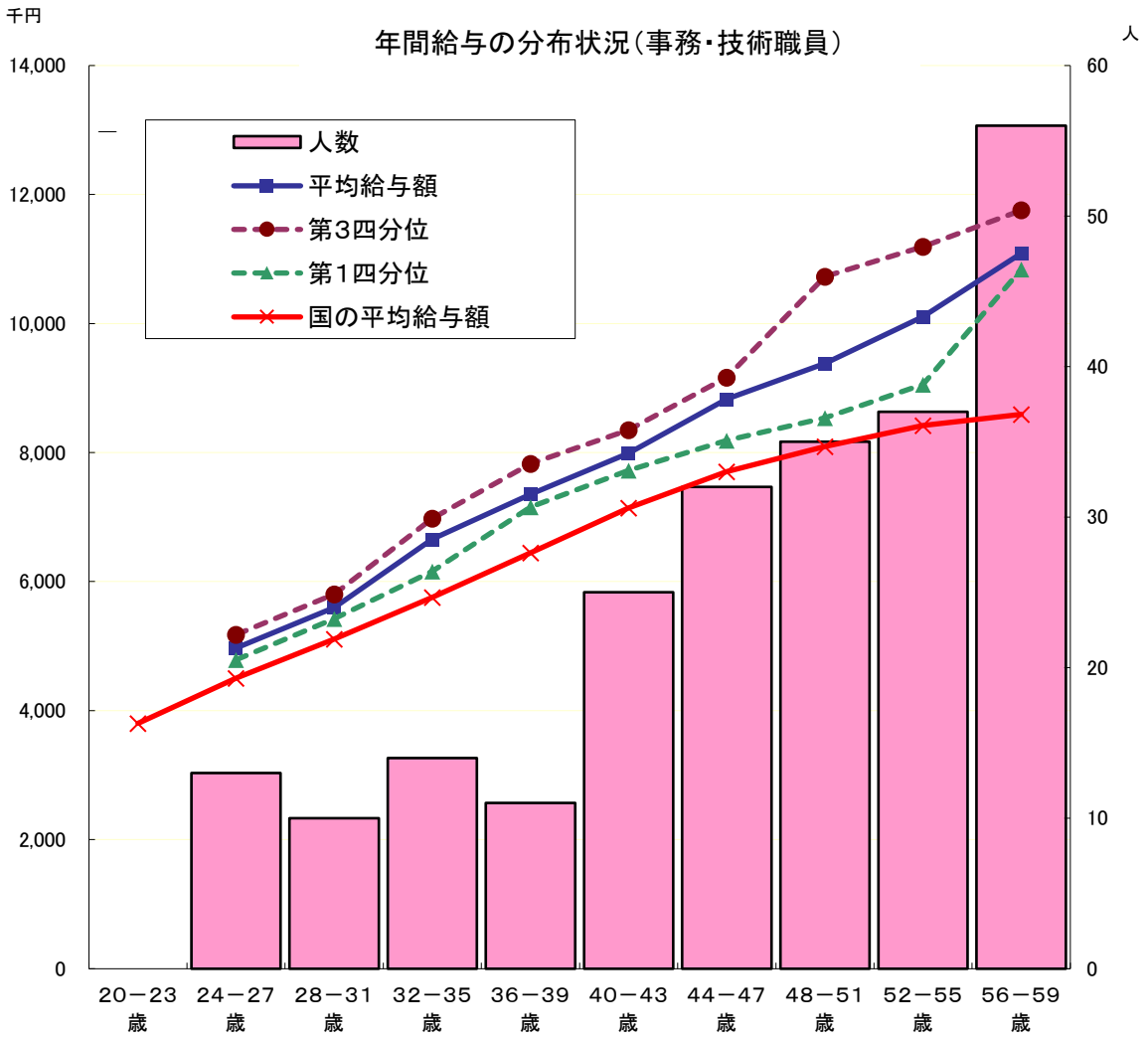
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	－	－	－	－	－	－
事務・技術	該当なし					
指定職	該当なし					
民間出向職員	該当なし					
嘱託職員	－	－	－	－	－	－

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	25	63.4	8,111	5,739	177	2,372
事務・技術	25	63.4	8,111	5,739	177	2,372
指定職	該当なし					
民間出向職員	該当なし					
嘱託職員	該当なし					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	該当なし					
事務・技術	該当なし					
指定職	該当なし					
民間出向職員	該当なし					
嘱託職員	該当なし					

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。
注2：指定職とは国の指定職俸給表の適用相当の者、民間出向職員とは金融機関等からの出向者、嘱託職員とは期間を定めて任用した者(国の指定職俸給表の適用相当の者を除く)をいう。
注3：任期付職員（嘱託職員）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おそれのあることから、記載していない。
注4：研究職、医療職、教育職に該当者がいないため、記載を省略した。
注5：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

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



注：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。

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
部長・同相当職	7	56.5	13,142	14,399～11,920
次長・同相当職	40	57.7	11,796	12,537～11,046
課長・同相当職	52	54.9	10,837	11,816～10,114
課長補佐・同相当職	46	49.6	8,810	9,767～8,186
係長・同相当職	80	42.2	7,610	9,596～5,587
係員	20	27.8	5,141	5,735～4,667

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）		% 45.1	% 45	% 45
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 54.9	% 55	% 55
		最高～最低	% 58.6～36.0	% 58.3～50.5	% 58.5～45.8
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 54.3	% 53.9	% 54.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 45.7	% 46.1	% 45.9
		最高～最低	% 49.8～42.3	% 49.8～42.5	% 49.8～42.4

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	・年齢勘案 119.2 ・年齢・地域勘案 105.9 ・年齢・学歴勘案 115.9 ・年齢・地域・学歴勘案 103.5
国に比べて給与水準が高くなっている理由	1．当機構の勤務地は東京及び大阪のみであり、全職員に対して東京20％、大阪16％と高い支給割合の地域手当を支給しているため。 2．特殊性（金融機関の破綻処理等）を有する業務を処理するため、金融実務経験者、金融システム精通者などの高度な専門性を備えた者を主に採用しているため。
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　0.01％】 （支出予算の総額　16,172,559,958千円、国からの財政支出額1,603,424千円：令和6年度予算） 【累積欠損額　　0円（令和5年度決算（一般勘定））】 【管理職の割合　16.2％（常勤職員数　427名中69名）】 【大学卒以上の割合　　85.9％（常勤職員数　427名中367名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額　0.9％】 （支出総額　454,886,113,245円、給与・報酬等支給総額　4,164,086,540円：令和5年度決算） （法人の検証結果） 勤務地の特殊性のほか、金融機関の破綻処理等の業務の特殊性から、金融実務経験者、金融システム精通者などの高度な専門性を備えた者を主に採用しているため、管理職や大卒以上の高学歴者の割合が高い。そのため、国に比べて給与水準が高くなっているものの、支出総額に占める給与・報酬等支給総額は0.9％、国からの財政支出の割合は0.01％といずれも低く、累積欠損額もない。 　今年度のラスパイレス指数については前年度と比較して概ね横ばいで推移しており、今後も引き続き国の制度改正を踏まえ、給与水準の適正化に努める必要があると考える。 （主務大臣の検証結果） 預金保険機構の給与水準が国家公務員の給与水準に比べて高くなっているのは、金融機関の破綻処理等の業務の特殊性から、金融の実務経験者、金融機関のシステム精通者などの高度な専門性を備えた者を採用していることが要因となっていると考えられる。そうした中で、預金保険機構においては、人事院勧告に準じた給与改定を行うこととするなど、給与水準の適正化に努めている。

講ずる措置	令和7年度に見込まれる対国家公務員指数 年齢勘案:119.2程度、年齢・地域・学歴勘案:103.5程度 目標水準:103.5程度(年齢・地域・学歴勘案)、目標期限:令和7年度 勤務地(東京及び大阪のみ)の特殊性による給与水準の格差は、今後も解消は困難である。また、業務の特殊性から金融の実務経験者や高度の専門性を備えた者を主に採用しており、給与水準差の解消については、人材確保の観点からも困難であるが、引き続き、国の制度改正を踏まえ、給与水準の適正化に努め、年齢・地域・学歴勘案による指数が、令和6年度の水準と概ね同水準となることを目指す。

4 モデル給与

○ 22歳(大卒初任給)
月額 276,000円 年間給与 4,581,600円
○ 35歳(係長・同相当職)
月額 358,680円 年間給与 6,036,586円
○ 50歳(課長補佐・同相当職)
月額 491,160円 年間給与 8,492,158円
※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者は級に応じて3,500円又は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

業績給については、現在導入していない。今後、給与法の適用を受ける国家公務員の動向を踏まえ、導入の是非等を検討する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	対前年度比
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,817,792	千円 3,850,967	千円 3,933,828	千円 3,949,671	千円 15,843 〔 0.4% 〕
退職手当支給額 (B)	千円 69,481	千円 75,334	千円 9,788	千円 157,201	千円 147,413 〔1506.1%〕
非常勤役職員等給与 (C)	千円 73,522	千円 73,996	千円 78,938	千円 58,227	千円 −20,711 〔−26.2%〕
福利厚生費 (D)	千円 585,313	千円 594,534	千円 613,250	千円 610,510	千円 −2,740 〔 −0.4% 〕
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 4,546,110	千円 4,594,832	千円 4,635,806	千円 4,775,611	千円 139,805 〔 3.0% 〕

総人件費について参考となる事項

①給与、報酬等支給総額

前年度比15,843千円(0.4%)については、職員数の増加や国家公務員の給与改定に準拠した給与支給額の増加が主な要因。

②最広義人件費

前年度比139,805千円(3.0%)については、上記の要因のほか、退職者の増加による退職手当の増加が主な要因。

「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、役員の退職手当については、平成30年1月1日から国家公務員と同様の支給水準の引き下げを行った。職員については、従前より国家公務員や他の独立行政法人と比較し、支給割合が低水準となっていたことから、同程度の水準になるよう令和5年4月1日から支給割合の見直しを行った。今後も国家公務員の動向を勘案しつつ、引き続き適正な水準を維持していく。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職の定年年齢は62歳である。令和5年度から定年年齢の段階的な引上げを行っており、令和14年度に65歳とする。また、役職定年制度を導入し、60歳に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間に降任することとしている。
職員の俸給月額については、60歳に達した日以後の最初の4月1日以後、その者が受ける俸給月額の7割の金額としている。

Ⅴ その他

特になし