

株式会社国際協力銀行(法人番号6010001145977)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

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2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。)

役員報酬への業績反映は行っていない。

③ 役員報酬基準の内容及び令和2年度における改定内容

代表取締役
総裁

当行の令和2年度における代表取締役総裁の役員報酬基準の内容は以下のとおり。

- ・本俸(月額) : 1,175千円
- ・特別調整手当(月額) : 本俸×0.2
- ・特別手当(年額) : $[(\text{本俸月額} + \text{特別調整手当月額}) + (\text{本俸月額} \times 0.25) + \{(\text{本俸月額} + \text{特別調整手当月額}) \times 0.2\}] \times \text{支給割合} (*)$
(*)支給割合: 年3.35ヵ月

令和2年度における改定内容として、以下のとおり実施。

- ・国家公務員に準じて特別手当支給月数の引き下げ(年間▲0.05ヵ月)。

代表取締役
副総裁

当行の令和2年度における代表取締役副総裁の役員報酬基準の内容は以下のとおり。

- ・本俸(月額) : 1,123千円
- ・特別調整手当(月額) : 同上
- ・特別手当(年額) : 同上

令和2年度における改定内容として、以下のとおり実施。

- ・同上

代表取締役
専務取締役

当行の令和2年度における代表取締役専務取締役の役員報酬基準の内容は以下のとおり。

- ・本俸(月額) : 1,074千円
- ・特別調整手当(月額) : 同上
- ・特別手当(年額) : 同上

令和2年度における改定内容として、以下のとおり実施。

- ・同上

常務取締役

当行の令和2年度における常務取締役の役員報酬基準の内容は以下のとおり。
・本俸(月額) :1,027千円
・特別調整手当(月額):同上
・特別手当(年額) :同上
令和2年度における改定内容として、以下のとおり実施。
・同上

常勤監査役

当行の令和2年度における常勤監査役の役員報酬基準の内容は以下のとおり。
・本俸(月額) :801千円
・特別調整手当(月額):同上
・特別手当(年額) :同上
令和2年度における改定内容として、以下のとおり実施。
・同上

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和2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	
代表取締役 総裁	23,572	14,100	6,652	2,820 (特別調整手当)			※
代表取締役 副総裁	22,529	13,476	6,357	2,695 (特別調整手当)			*
代表取締役 専務取締役	21,546	12,888	6,080	2,577 (特別調整手当)			※
A常務 取締役	20,603	12,324	5,814	2,464 (特別調整手当)			*
B常務 取締役	20,603	12,324	5,814	2,464 (特別調整手当)			※
C常務 取締役	6,189	2,807	2,820	561 (特別調整手当)		令和2年6月22日	※
D常務 取締役	14,413	9,516	2,993	1,903 (特別調整手当)	令和2年6月22日		※
A取締役 (非常勤)	9,324	9,324	-	- (特別調整手当)			
B取締役 (非常勤)	9,324	9,324	-	- (特別調整手当)			
A監査役	4,827	2,189	2,200	437 (特別調整手当)		令和2年6月22日	※
B監査役	11,241	7,422	2,334	1,484 (特別調整手当)	令和2年6月22日		
C監査役 (非常勤)	8,160	8,160	-	- (特別調整手当)			
D監査役 (非常勤)	8,160	8,160	-	- (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

役員の報酬水準については、基本的な考え方として以下の点に配慮しつつ、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・管理している。

- ・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。
- ・我が国の対外経済政策の遂行を担う本行の業務を適切にこなし得る人材を確保すべく、国際業務展開を行う民間金融機関等における報酬水準を踏まえつつ決定すること。
- ・本行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

常務取締役

同上

取締役
(非常勤)

同上

監査役

同上

監査役
(非常勤)

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2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			
代表取締役 総裁	該当なし					
代表取締役 副総裁	該当なし					
代表取締役 専務取締役	該当なし					
A常務 取締役	該当なし					
B常務 取締役	該当なし					
C常務 取締役	6,517	3	1	令和2年6月22日	1.6	※
D常務 取締役	該当なし					
A取締役 (非常勤)	該当なし					
B取締役 (非常勤)	該当なし					
A監査役	6,182	4	0	令和2年6月22日	1.5	※
B監査役	該当なし					
C監査役 (非常勤)	該当なし					
D監査役 (非常勤)	該当なし					

注: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。

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
代表取締役 総裁	該当なし
代表取締役 副総裁	該当なし
代表取締役 専務取締役	該当なし
A常務 取締役	該当なし
B常務 取締役	該当なし
C常務 取締役	内部規程の定めに従い、外部有識者からなる経営諮問・評価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。
D常務 取締役	該当なし
A取締役 (非常勤)	該当なし
B取締役 (非常勤)	該当なし
A監査役	内部規程の定めに従い、監査役会において取締役に準じて決定しており、適正な水準と判断している。
B監査役	該当なし
C監査役 (非常勤)	該当なし
D監査役 (非常勤)	該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当行の役員の業績評価は、内部規程の定めに基づき、外部有識者からなる経営諮問・評価委員会が行っており、退職手当に同委員会が決定する業績勘案率を反映しているところ、当該仕組みを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、社会一般の情勢に適合したものとなるように考慮し、国際業務展開を行う民間金融機関等における給与水準、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。
また、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づき人件費の管理を行う。

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。)

職員に求められる役割の実践度の評価及び職員の成果面の評価等を、昇降格、昇降給及び賞与に反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

当行の職員給与は、基本給(本俸、等級手当及び扶養手当)、諸手当(超過勤務手当、通勤手当、住居手当、特別都市手当及び単身赴任手当)及び特別手当に区分される。

令和2年度における主な改定内容として、以下のとおり実施。

- ・国家公務員(平均改定率▲0.05ヶ月)に準じて特別手当支給月数の引き下げ

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

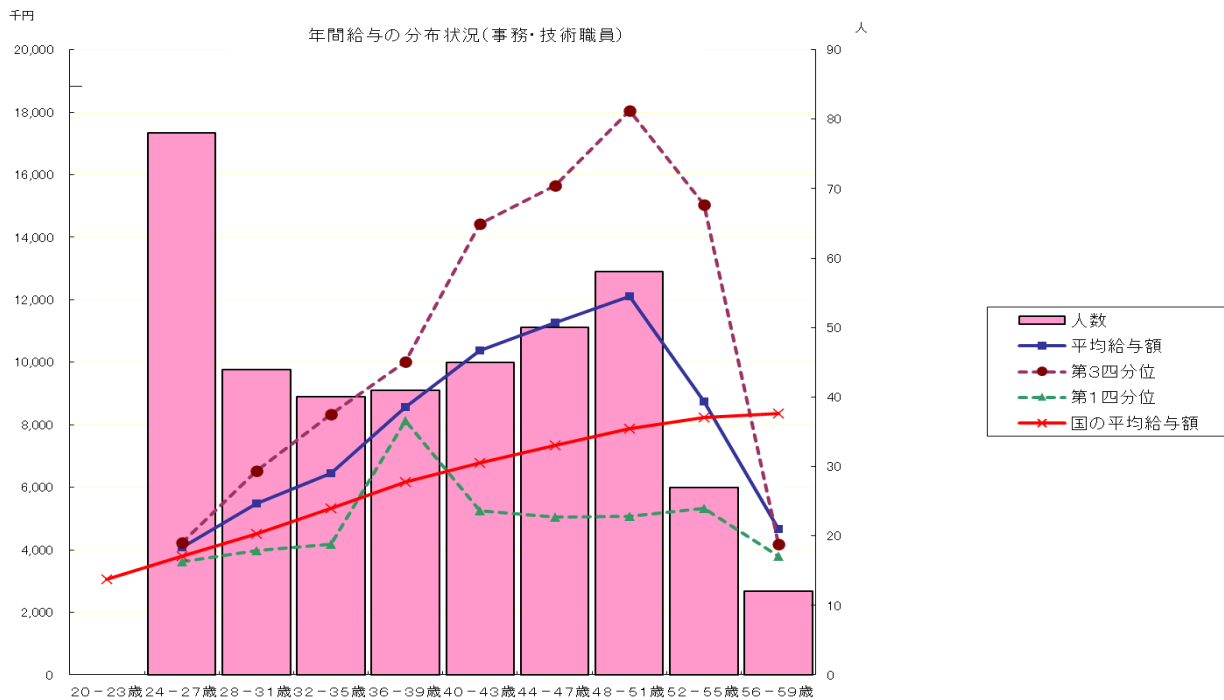
区分	人員	平均年齢	令和2年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 405	歳 39.6	千円 8,520	千円 6,066	千円 159	千円 2,454
事務・技術	人 395	歳 39.3	千円 8,245	千円 5,882	千円 160	千円 2,363
指定職相当職員	人 10	歳 54.2	千円 19,395	千円 13,329	千円 144	千円 6,066
在外職員	人 35	歳 42.4	千円 16,652	千円 14,121	千円 -	千円 2,531

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:任期付職員、再任用職員及び非常勤職員は、該当者がいないため記載を省略。

注3:常勤職員のうち、指定職相当職員とは、常務執行役員等をいう。

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。

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
マネジメントバンド	21人	50.9歳	18,166千円	18,712～17,140千円
マネージャーバンド	70	46.1	15,287	17,055～11,158
非管理職	304	36.9	5,730	10,671～3,476

④ 賞与(令和2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)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100	% 100	% 100
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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 132.2 ・年齢・地域勘案 117.3 ・年齢・学歴勘案 129.4 ・年齢・地域・学歴勘案 115.4 																																	
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>1. 高い専門性を有する人材の確保 当行は日本及び国際社会の健全な発展に寄与するため、海外における大規模プロジェクト向け出融資等の業務を遂行しており、こうした業務を遂行するためには高度な専門知識(国際金融等)・能力(語学力、国際交渉力等)を有する人材の確保が必要であるため、大学・大学院卒の割合が高くなっており、同種の国際業務展開を行う民間銀行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。</p> <p>2. 職務環境を踏まえた処遇の反映 在職地域が東京都特別区に集中していることから、同種の国際業務展開を行う民間銀行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。</p> <p>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「115.4」となり、勘案前の「132.2」から「16.8」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。</p> <p>① 民間金融機関との比較例</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>年間平均給与</th> <th>平均年齢</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当行</td> <td>8,245千円</td> <td>(注1)</td> </tr> <tr> <td>民間金融機関</td> <td>9,312千円</td> <td>(注2)</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1: 当行のデータは、常勤職員(事務・技術職員)のもの(39.3歳)。 注2: 民間金融機関のデータは、A社(39歳10月)、B社(42.7歳)、C社(40.6歳)、D社(37歳4月)、E社(39.6歳)、F社(38.2歳)各社の平均年間給与(出所: 有価証券報告書(2020年3月期))の平均額。</p> <p>② 学歴別の人員構成</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>大学卒</th> <th>短大卒</th> <th>高校卒</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当行</td> <td>93.2%</td> <td>3.0%</td> <td>3.8%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員 行政職(一)</td> <td>59.4%</td> <td>12.6%</td> <td>27.9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>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。 なお、大学卒に含まれる修士課程及び博士課程修了者は、全体の20.0%を占める。 注2: 当行のデータは、常勤職員(事務・技術職員)のもの。 注3: 国家公務員のデータは、令和2年国家公務員給与等実態調査出所。</p> <p>③ 地域別の人員構成</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1級地</th> <th>2級地</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当行</td> <td>97.0%</td> <td>3.0%</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員 行政職(一)</td> <td>32.1%</td> <td>6.7%</td> <td>61.2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>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: 当行のデータは、常勤職員(事務・技術職員)のもの。 注3: 国家公務員のデータは、令和2年国家公務員給与等実態調査出所。</p>		年間平均給与	平均年齢	当行	8,245千円	(注1)	民間金融機関	9,312千円	(注2)		大学卒	短大卒	高校卒	当行	93.2%	3.0%	3.8%	国家公務員 行政職(一)	59.4%	12.6%	27.9%		1級地	2級地	その他	当行	97.0%	3.0%	0.0%	国家公務員 行政職(一)	32.1%	6.7%	61.2%
	年間平均給与	平均年齢																																
当行	8,245千円	(注1)																																
民間金融機関	9,312千円	(注2)																																
	大学卒	短大卒	高校卒																															
当行	93.2%	3.0%	3.8%																															
国家公務員 行政職(一)	59.4%	12.6%	27.9%																															
	1級地	2級地	その他																															
当行	97.0%	3.0%	0.0%																															
国家公務員 行政職(一)	32.1%	6.7%	61.2%																															

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 -%】 (国からの財政支出額 -千円、支出予算の総額1,002,509,394千円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 -円(令和元年度決算)】</p> <p>【管理職の割合24.9%(常勤職員数405名中101名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合90.9%(常勤職員数405名中368名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合1.1%】 (支出総額540,543,458千円、給与・報酬等支給総額5,830,487千円:令和元年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当行は、海外における大規模プロジェクト向け出融資等の国際金融業務を遂行するにあたり、専門性の高い職務能力が必要であることから、大学卒以上の割合が高くなっており、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がある。 また、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・管理している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国際協力銀行においては、業務を遂行するに際して、海外における大規模プロジェクト向け出融資等、国際金融業務を行うための専門性の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、国際協力銀行が、国際的に拠点網を展開し、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、こうした理由から国際協力銀行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、今後も国家公務員に準じた人件費削減の取組みを行う等の給与水準の引き下げの努力が引き続き求められる。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>【講ずる措置】 当行では、年功によらず人事評価に応じた処遇とする人事制度を導入しており、同制度を適正に運用することで人件費の増加を抑制すると共に、これまで国家公務員に準じた給与改定を実施してきている。この結果、本行のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)は、平成17年度の127.4から令和2年度の115.4に▲12.0ポイント低下している。翌年度においても、引続き人事制度を適正に運用することに加えて、職員の早期退職等により人件費の増加を抑制する。</p> <p>【次年度に見込まれる対国家公務員指数】 当行の人事給与制度において、次年度の対国家公務員指数の算定は困難であるため、次年度の同指数は前年度の数値を仮置きする(132.2程度、地域・学歴勘案:115.4程度)。</p> <p>【改善策】 上述の通り、引続き人事制度を適正に運用することに加えて、職員の早期退職等により人件費の増加を抑制する。</p> <p>【給与の目標水準及び具体的期限】 目標水準:132.2程度、具体的期限:令和3年度末</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 205,000円 年間給与 約3,032,000円
 - 35歳(調査役)
月額 516,600円 年間給与 約8,729,000円
 - 50歳(部長)
月額 1,022,900円 年間給与 約18,394,000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)を支給(マネジメントバンド職員は支給対象外)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員に求められる役割の実践度の評価及び職員の成果面の評価等を、昇降格、昇降給及び賞与に反映させているところ、当該仕組みを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	前年度 (令和元年度)	当年度 (令和2年度)	比較増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,830,487	千円 6,077,261	千円 246,774	(%) (4.2%)
退職手当支給額 (B)	千円 601,819	千円 563,771	千円 ▲ 38,048	(%) (▲6.3%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 34,968	千円 34,968	千円 0	(%) (0.0%)
福利厚生費 (D)	千円 1,185,244	千円 1,221,039	千円 35,795	(%) (3.0%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,652,517	千円 7,897,039	千円 244,522	(%) (3.2%)

注: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。

総人件費について参考となる事項

1 人件費削減の基本方針

「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、国家公務員の定員の純減目標に準じた定員削減の取組を継続し、平成17年度予算定員を基準として5%以上の純減を目標とすることを基本とすることとしていた。平成25年度までに目標を達成済。

2 対前年比状況

令和2年度においては、①「給与、報酬等支給総額」が前年度比+4.2%及び②「最広義人件費」では同+3.2%となった。これは、①職員数の増加による給与支給額及び②これにともなう社会保険料負担額が増加したこと等が主な要因となっている。

3 公務員の給与改定に関する取扱いについて

「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、以下の措置を講ずることとした。

①役員退職手当

・平成30年4月1日以降は、国家公務員の退職手当削減率(△3.39%)と同水準にて引き下げることとした。
 なお、措置の開始時期は、役員任期及び取締役会の審議・決定の時期を踏まえ、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる扱いとした。

②職員退職手当

・平成31年4月1日以降は、職員の退職手当の基本額の調整率について、100分の87から100分の83.7へ引き下げることとした。

なお、措置の開始時期は、労働組合との協議・調整に時間を要したことから、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる扱いとした。

IV その他

〔 特になし。 〕