

独立行政法人農林漁業信用基金の役職員の報酬・給与等について

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

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

独立行政法人農林漁業信用基金役員給与規程第8条第3項において、役員の特任特別手当の額は、その者の職務実績に応じ、これを増額し、又は減額することができる旨規定している。当信用基金の業務の実績及び役員の実績を踏まえ、平成20年度における役員の特任特別手当については、増額又は減額を行うことなく役員給与規程で定める支給割合どおりの支給を行った。

役員報酬基準の改定内容

改定なし

2 役員報酬等の支給状況

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	20,637	13,032	5,816	1,615 (特別調整手当) 173 (通勤手当)			
A副理事長	1,117	994	0	123 (特別調整手当) 0 (通勤手当)		4月30日	*
B副理事長	14,798	10,186	3,301	1,263 (特別調整手当) 48 (通勤手当)	5月1日		*
C総括理事	17,878	11,280	5,034	1,398 (特別調整手当) 165 (通勤手当)			*
D総括理事	15,615	9,888	4,413	1,226 (特別調整手当) 87 (通勤手当)			
E理事	12,854	7,416	4,413	919 (特別調整手当) 105 (通勤手当)		1月4日	
F理事	16,022	9,888	4,413	1,226 (特別調整手当) 495 (通勤手当)	4月1日		
G理事	9,319	6,950	1,383	861 (特別調整手当) 124 (通勤手当)	7月18日		*
H理事	2,813	2,472	0	306 (特別調整手当) 35 (通勤手当)	1月5日		
I監事	13,467	8,472	3,781	1,050 (特別調整手当) 163 (通勤手当)			*
J監事	14,514	9,108	4,065	1,129 (特別調整手当) 211 (通勤手当)			

注1:「前職」欄には、役員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。

注2:千円未満切り捨てのため、支給総額と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

注3:「特別調整手当」とは、東京特別区に勤務する役員に支給される手当である。

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	業績助成率	摘要	前職
A理事	4,160	2年10月	H18.7.31	1.0	基本業績助成率が1.0であり、法人業績及び個人業績とも、それぞれ業務の改善等があるものの年度計画の範囲内であるので加算を行わなかった	*
B監事	4,273	3年6月	H19.3.31	1.0	基本業績助成率が1.0であり、法人業績及び個人業績とも、それぞれ業務の改善等があるものの年度計画の範囲内であるので加算を行わなかった	*

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た。

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。

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 人件費管理の基本方針

人件費(退職手当及び法定福利費を除く。また、人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)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)に基づき、国家公務員に準じた人件費削減に取り組み、平成18年度以降5年間に於いて、5%以上の削減を行うとともに、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進める。更に、「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。
給与水準については、平成18年度の地域・学歴を勘案した国家公務員との比較指標(法人基準年齢階層ラスパイルズ指数)104.6について、中期目標期間の終了時(平成24年度)までに100まで低下させる。

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

国家公務員に対する人事院勧告に準じた改定を基礎とするもの、国家公務員との格差の縮小を念頭にいた改正

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

勤務評定実施規程及び勤勉手当支給基準により、職員の勤務成績に応じて、昇給や勤勉手当の決定を行っている。

(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
給与:	勤務成績に応じ昇給区分(5区分)を決定のうえ昇給させる。
賞与・勤勉手当(査定分)	基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて支給する。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

改正なし
なお、国の場合、地域手当を14.5/100 16/100に引き上げたが、当信用基金は地域・学歴を勘案した国家公務員との比較指標を低下させるため特別都市手当(6.4/100)の引き上げを凍結

2 職員給与の支給状況

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	91	44.7	8,387	6,054	184	2,333
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	90	44.6	8,333	6,018	185	2,315
総括調整職	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

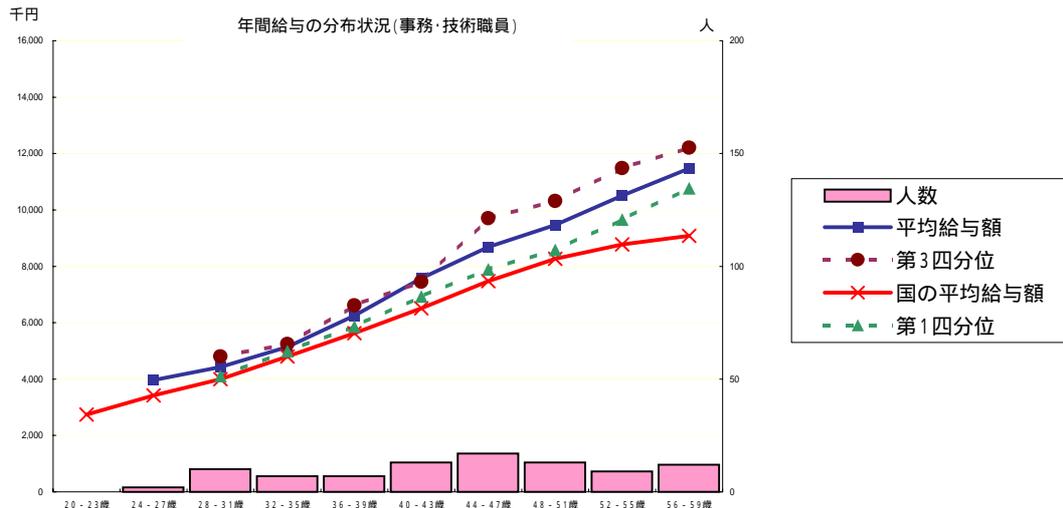
注1: 総括調整職とは、命を受けて特定の事務(企画調整室及び総務部門に関する事務/林業部門に関する事務)を掌理する職種を示す。

注2: 常勤職員の総括調整職については、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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3: 常勤職員のうち医療職種、教育職種、研究職種については、該当者がいないため欄を省略した。

注4: 在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

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、
まで同じ。)



注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、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		第1分位	第3分位
部長	14	54.2	11,315	12,348	11,826	11,826	12,348
課長	21	48.6	8,850	10,566	9,640	9,640	10,566
課長補佐	41	43.9	6,260	8,520	7,363	7,363	8,520
係員	14	30.8	4,050	5,028	4,534	4,534	5,028

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	課長補佐	専門役	課長	部長
人員(割合)	90	0 (0.0%)	9 (10.0%)	25 (27.8%)	23 (25.6%)	20 (22.2%)	13 (14.4%)
年齢(最高～最低)		-	31～26	45～30	58～40	59～43	59～42
所定内給与年額(最高～最低)		-	3,434～2,653	5,503～3,514	6,960～4,989	8,510～5,477	9,043～7,327
年間給与額(最高～最低)		-	4,582～3,650	7,600～4,796	9,656～6,867	11,749～7,528	12,962～10,136

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)	57.6%	61.1%	59.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.4%	38.9%	40.6%
	最高～最低	46.1～32.7%	42.3～30.2%	42.9～31.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.1%	68.1%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.9%	31.9%	33.3%
	最高～最低	43.1～31.2%	39.4～29.5%	41.2～30.9%

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)

对国家公務員(行政職(一))

117.0

対他法人(事務・技術職員)

109.6

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 117.0 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>102.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>114.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>100.5</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	102.8		学歴勘案	114.0		地域・学歴勘案	100.5
参考	地域勘案	102.8								
	学歴勘案	114.0								
	地域・学歴勘案	100.5								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>1. 職員全員が東京特別区の勤務であるため、国家公務員の場合と同様に、物価等も踏まえて、主に民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当(特別都市手当)の支給割合が高くなっている。 (参考)国家公務員(行一) 26.2%(平成20年国家公務員給与等実態調査より、支給区分1級地の人員構成比)</p> <p>2. 各都道府県に設置されている基金協会が行う農業者等に対する債務保証に対する保険等の業務を行っており、保険や金融に関する専門性の高い業務を行っていることから、高学歴(大卒)の職員の割合が高いこと。 (参考)国家公務員(行一) 49.1% 信用基金 71.4%</p> <p>これらを考慮した「地域・学歴を勘案した国家公務員との比較指標(法人基準年齢階層ラスパイレズ指数)」は、100.5である。</p>									
給与水準の適切性の検証	<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 4.2% (国からの財政支出額 9,434,768千円、支出予算の総額 224,665,441千円：平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 給与水準については、平成18年度の地域・学歴を勘案した国家公務員との比較指標(法人基準年齢階層ラスパイレズ指数)104.6について、中期目標期間の終了時(平成24年度)までに100まで低下させることとしている。平成20年度における同指数は100.5で、平成18年度と比して4.1ポイント改善している。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成19年度決算)</p>									
講ずる措置	<p>1. 平成22年度に見込まれる国家公務員との比較指標 年齢勘案 116.5 年齢・地域・学歴勘案 100.1</p> <p>2. 具体的な改善策 特別都市手当(国の地域手当に相当)を抑制 国の地域手当は平成18年度以降5年間で6%引き上げられる予定であるが、信用基金は地域・学歴を勘案した国家公務員との比較指標(法人基準年齢階層ラスパイレズ指数)が100に到達するまでは0.4%の引上げに留め、国と比し5.6%抑制する。 【これまでの抑制状況】 (18.3.31現在) (21.4.1現在) 国(東京特別区) 12% 17%(+5%) 信用基金 6% 6.4%(+0.4%に抑制)</p> <p>業務体制の見直し、非管理職のスタッフ職の導入などにより、現在4割の管理職割合を中期目標期間の終了時(平成24年度)までに3割まで引き下げ、職務手当(国の管理職手当に相当)の支給額を削減させる。 【管理職割合の引下げ目標】 19年度：4割 24年度：3割に引下げ(2割削減)</p> <p>昇任、昇格の運用改正 従来と比較して、平成20年4月1日から1~2年遅らせることとした。 職務手当(国の管理職手当に相当)の定額化 国と同様に、平成19年4月1日に率から定額化に移行する際、一部の役職について国以上に低率で定額化を行い、更に、平成20年1月からは、専門役以上の職務手当額を引き下げた。 【引下げ事例】 (19.4.1以前) (19.4.1~) ・調査役：職務手当率20% 15%相当の定額化 (19.4.1~) (20.1.1~) ・専門役：57,900円 55,000円(5%削減)</p> <p>3. 給与水準是正の目標水準及び具体的措置 給与水準については、平成18年度の地域・学歴を勘案した国家公務員との比較指標(法人基準年齢階層ラスパイレズ指数)104.6について、中期目標期間の終了時(平成24年度)までに100まで低下させる(中期目標及び中期計画に明記)。</p>									
その他	<p>1. 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 1.4% (支出総額 78,623,033千円 給与、報酬等支出総額1,072,857千円)</p> <p>2. 管理職の割合 40.2% (平成21年4月1日現在の管理職の割合)</p> <p>3. 大卒以上の高学歴者の割合 71.4% (平成21年4月1日現在の高学歴者の割合)</p>									

総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度) 千円	前年度 (平成19年度) 千円	比較増 減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平 成20年度)からの増 減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,072,857	1,114,344	41,487 (3.7)	()
退職手当支給額 (B)	59,423	137,608	78,185 (56.8)	()
非常勤役員等給与 (C)	24,353	15,013	9,340 (62.2)	()
福利厚生費 (D)	177,926	182,998	5,072 (2.8)	()
最広義人件費 (A + B + C + D)	1,334,561	1,449,964	115,403 (8.0)	()

総人件費について参考となる事項

1. 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因

給与、報酬等支給総額については、対前年度比 3.7%、最広義人件費については、対前年度比 8.0%となった。増減額要因については、次のとおり。

採用抑制等により実員(再雇用を除く)を4名減らした。

国家公務員に対する人事院勧告に準じた給与改定を基礎とするものの、国家公務員との格差の縮小を念頭において改正した。

特別都市手当(国の地域手当に相当)の引上げ(国は1.5%)を凍結した。

職務手当(国の管理職手当に相当)について、国と同様に率から定額化に移行する際、一部の役職について国以上に低率で定額化を行い、更に、平成20年1月からは専門役以上の職務手当額を引き下げた。

2. 「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の状況

主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組

人件費(退職手当及び法定福利費を除く。また、人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)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)に基づき、平成18年度以降5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを行う。更に、「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。

中期計画において設定した給与水準の削減目標

人件費(退職手当及び法定福利費を除く。また、人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)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)に基づき、国家公務員に準じた人件費削減に取り組み、平成18年度以降5年間に於いて、5%以上の削減を行うとともに、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進める。更に、「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。

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17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)	1,211,881	1,177,348	1,114,344	1,072,857
人件費削減率 (%)		2.8	8.0	11.5
人件費削減率(補正值) (%)		2.8	8.7	12.2

注1:基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給総額」と平成17年度の附属明細書の「役員及び職員の給与明細」については、次の理由により一致しない。

・基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給総額」は決算報告書の数字であるため、賞与引当金繰入が含まれているが、附属明細書は損益計算書の数字であるため、賞与引当金繰入は別科目で計上されている。

注2:「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部分を除いた削減率である。

法人が必要と認める事項

特になし