

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

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 平成24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、役員の特給手当の額は、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24年度における役員の特給手当については、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。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
理事
監事

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に準拠し、以下の改定を行った。

① 本俸月額の下げ
平成24年4月分給与から、本俸月額を0.5%下げ。
平成23年4月から平成24年3月までの較差相当分は、平成24年6月期の特給手当で減額。

② 給与減額措置
平成24年4月から平成26年3月までの間、報酬及び賞与を9.77%減額。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成24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	17,749	11,634	4,499	1,442 173 (特別調整手当) (通勤手当)			
A副理事長	15,173	9,939	3,875	1,232 126 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
B総括理事	14,343	9,398	3,638	1,165 141 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
C理事	13,519	8,835	3,449	1,095 138 (特別調整手当) (通勤手当)			
D理事	13,671	8,835	3,449	1,095 290 (特別調整手当) (通勤手当)			※
E理事	13,541	8,835	3,444	1,095 165 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
F理事	13,588	8,835	3,444	1,095 213 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
G監事	11,668	7,568	2,927	938 234 (特別調整手当) (通勤手当)			
H監事	11,614	7,568	2,955	938 152 (特別調整手当) (通勤手当)			※

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している。

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

注4:「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 役員の特給手当の支給状況(平成24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	摘要	前職
理事長		年 月			該当者なし	
理事	1,537	1	3 23.3.31	1.0	基本業績勘案率が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減算を行わなかった	※
監事		年 月			該当者なし	

注1:業績勘案率は、農林水産省、財務省独立行政法人評価委員会が、0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定している。

注2:「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ている。

注3:「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。

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 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年間において、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。
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ス指数)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。

② 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。 〕

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

〔 給与規程、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24年度における給与制度の主な改定点

〔 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に準拠し、以下の改定を行った。 〕

① 本俸月額引下げ

平成24年4月から、俸給月額を平均0.23%(最大0.5%)引下げ。

平成23年4月から平成24年3月までの較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で減額。

② 給与減額措置

平成24年4月から平成26年3月までの間、次の措置を実施。

- ・職員の本俸月額を職務の級に応じて9.77%、7.77%、4.77%減額
- ・職務手当及び特別都市手当を10%減額
- ・期末手当及び勤勉手当を9.77%減額

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	平成24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	83	45.2	7,220	5,437	191	1,783
事務・技術	82	45.1	7,169	5,402	192	1,767
総括調整職	1					

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: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。

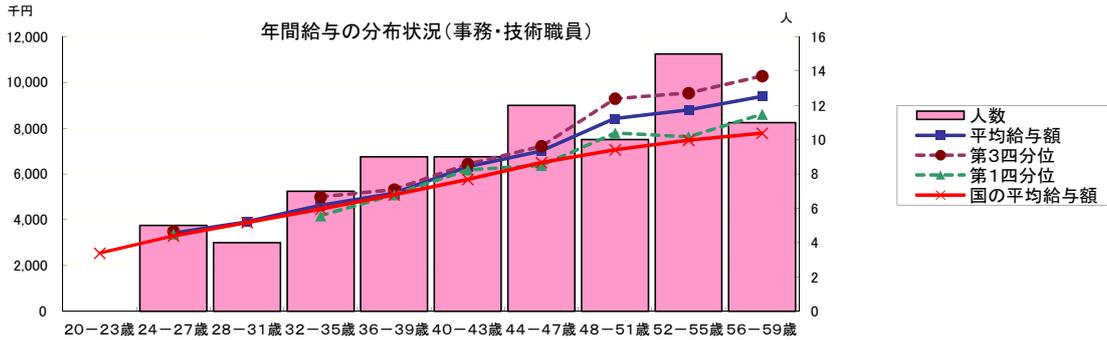
注3:総括調整職とは、命を受けて特定の事務(総務部門及び農業部門等に関する事務/林業部門に関する事務)を掌理する職種をさす。

注4:常勤職員の総括調整職については該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

注5: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。

② 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、⑤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、⑤まで同じ。

注2:20～23歳は該当者なし、28～31歳の該当者は4人以下のため、第1・第3四分位を表示していない。

(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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
部長	11	55.3	9,396	10,384	9,888	9,396	10,384
課長	16	51.1	7,936	9,272	8,584	7,936	9,272
課長補佐	38	43.9	5,327	7,211	6,355	5,327	7,211
係員	13	29.9	3,501	4,043	3,812	3,501	4,043
専門職	4	53.8	—	—	8,735	—	—

注:専門職の該当者は4人以下のため「第1四分位」「第3四分位」は表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
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)	82	0 (0.0%)	10 (12.2%)	24 (29.3%)	18 (22.0%)	18 (22.0%)	12 (14.6%)
年齢(最高～最低)		—	36～25	44～30	57～40	58～46	59～48
所定内給与年額(最高～最低)		—	3,182～2,591	4,951～3,098	6,572～4,728	7,117～5,274	7,849～6,397
年間給与額(最高～最低)		—	4,176～3,379	6,439～4,043	8,749～6,268	9,538～7,207	10,814～8,650

④ 賞与(平成24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)	54.2%	58.2%	56.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.8%	41.8%	43.7%
	最高～最低	49.6～34.5%	47.7～31.9%	47.0～33.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.5%	66.2%	64.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.5%	33.8%	35.1%
	最高～最低	46.6～32.9%	44.8～30.2%	45.5～31.6%

⑤ 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)

対国家公務員(行政職(一))

112.8

対他法人(事務・技術職員)

105.7

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 112.8	
	参考	地域勘案 98.5 学歴勘案 109.6 地域・学歴勘案 96.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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)29.6%(平成24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) 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)% 53.4% 信用基金 79.8% 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、96.0である。 ・主務大臣の検証結果 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、問題ないと考えている。 なお、年齢勘案の指数が100.0を超えているのは、職員全員が東京特別区勤務であること及び大卒以上の者の割合が高いためであり、問題ないと考えている。	
給与水準の適切性の検証	【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 4.5% (国からの財政支出額 9,593,581千円、支出予算の総額215,509,430千円:平成24年度予算)	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算)	
講ずる措置	1. 平成25年度に見込まれる国家公務員との比較指標 対国家公務員指数 114.8 地域・学歴勘案 98.0 2. 具体的な改善策 ① 特別都市手当(国の地域手当に相当)を抑制 国の東京都特別区の地域手当は平成18年度以降5年間で6%引き上げられたが、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2%の引上げに抑制した。 【これまでの抑制状況】 (18.3.31現在) (25.4.1現在) 国(東京特別区) 12% → 18%(+6%) 信用基金 6% → 8%(+2%に抑制) ② 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割まで引き下げし、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) 25.4.1現在管理職割合 29.8% ③ 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。 3. 給与水準は正の目標水準及び具体的措置 給与水準については、対国家公務員地域・学歴別指数が毎年度100を上回らない水準とし、給与水準の適正化に取り組む(第3期中期目標(25~29年度)に明記)。	
その他	1. 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 1.2% (支出総額 72,361,217千円 給与、報酬等支出総額 880,535千円) 2. 管理職の割合 29.8% (平成25年4月1日現在の管理職の割合) 3. 大卒以上の高学歴者の割合 79.8% (平成25年4月1日現在の高学歴者の割合)	

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 880,535	千円 992,594	千円 (%) △ 112,059 (△11.3)
退職手当支給額 (B)	千円 16,846	千円 121,025	千円 (%) △ 104,179 (△86.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 23,743	千円 21,393	千円 (%) 2,350 (11.0)
福利厚生費 (D)	千円 150,423	千円 166,226	千円 (%) △ 15,803 (△9.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,071,548	千円 1,301,239	千円 (%) △ 229,691 (△17.7)

総人件費について参考となる事項

・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△11.3%、最広義人件費については、対前年度比△17.7%となった。増減額要因については、次のとおり。

- ① 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して改正を行うこととしている。
 - ② 特別都市手当(国の地域手当に相当)は、国の18%と比べ8%に抑制している。
 - ③ 国家公務員に導入された本府省業務調整手当について導入を見送った。
 - ④ 職務手当(国の管理職手当に相当)について、国と同様に定率から定額化を行った。
 - ⑤ 最広義人件費が減少したのは、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、国と同様の内容で措置を講じたことによる減少(削減額:79,118千円)、退職者数の減等のため。なお、当法人に対する運営費交付金の交付はない。
- ※ 役職員の退職手当については、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、役員については平成25年1月に、職員については平成25年6月に所要の改正を行った。

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、役員については平成25年1月に、職員については平成25年6月に所要の改正を行った。

(概要)

- ・役員 従来の退職手当の額に100分の87の割合を乗じ、引下げを実施
- ・職員 勤続年数別支給率を国に準じ改正し、引下げを実施