

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25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<sup>の</sup>の期末特別手当の額は、その者の職務実績に応じ、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<sup>の</sup>の業績を踏まえ、平成25年度における役員<sup>の</sup>の期末特別手当については、増額又は減額を行うことなく支給した。  
また、役員<sup>の</sup>の退職手当については、独立行政法人評価委員会による客観的な評価に基づく当信用基金及び当該役員<sup>の</sup>の業績を反映させることとしている。

○法人の長の報酬

【法人の判断】

理事長は、法人の目的とする農林漁業の健全な発展に資するための、農林漁業者の信用力を補完する保証保険業務等を統括し、国内関係組織や行政機関との連携を図るなど強いリーダーシップを発揮し、農林漁業政策の一環である法人の業務を適確に遂行している。

また、民間会社の長等の経験を生かして当法人の組織運営を管理するなどの高いマネジメント能力を有し、独立行政法人改革等についても的確に対応できる経験と能力を十分に有している人材である。

これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は適正であると考ええる。

【主務大臣の検証結果】

理事長は、農林漁業に関する保証保険業務等を的確に遂行しており、当該法人を総理する長の報酬として、適正であると考ええる。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長 改定なし  
理事 なお、平成24年4月からの給与減額措置について、継続実施した。  
監事 (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25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	17,822	11,634	4,572	1,442 173 (特別調整手当) (通勤手当)			
A副理事長	15,205	9,939	3,906	1,232 126 (特別調整手当) (通勤手当)		26.3.31	◇
B理事	7,105	4,699	1,753	582 70 (特別調整手当) (通勤手当)		25.9.30	◇
C理事	7,336	4,699	1,940	582 113 (特別調整手当) (通勤手当)	25.10.1		◇
D理事	13,541	8,835	3,472	1,095 138 (特別調整手当) (通勤手当)			
E理事	13,693	8,835	3,472	1,095 290 (特別調整手当) (通勤手当)			※
F理事	6,731	4,417	1,648	547 118 (特別調整手当) (通勤手当)		25.9.30	◇
G理事	6,866	4,417	1,824	547 76 (特別調整手当) (通勤手当)	25.10.1		◇
H理事	13,616	8,835	3,472	1,095 213 (特別調整手当) (通勤手当)		26.3.31	◇
I監事	11,716	7,568	2,974	938 234 (特別調整手当) (通勤手当)			
J監事	11,633	7,568	2,974	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 役員の退職手当の支給状況(平成25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	千円	年 月			該当者なし	
A副理事長	4,725	3 年 5 月	23.9.30	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	*
B理事	2,289	1 年 9 月	23.9.30	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	
C監事	1,755	1 年 8 月	23.9.30	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	

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、政府における総人件費削減の取組を踏まえつつ、適切に対応する。

給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、対国家公務員地域・学歴別指数(地域・学歴別法人基準年齢階層ラスパイレース指数)が中期目標期間中(平成25年度から平成29年度)は、毎年度100を上回らない水準とする。

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

給与規程及び勤勉手当支給細則に基づき、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
本俸:昇給	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25年度における給与制度の主な改定

① 国家公務員の給与の改定に準拠し、昇給制度を見直し(55歳以上の職員にあっては、標準の勤務成績では昇給停止。)

② 平成24年度における給与水準(対国家公務員地域・学歴別指数96.0)を踏まえ、特別都市手当を引上げ(8%→10%)。

なお、平成24年4月からの給与減額措置について継続実施した。

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25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	78人	44.7歳	7,141千円	5,377千円	188千円	1,764千円
事務・技術	77人	44.6歳	7,084千円	5,337千円	188千円	1,747千円
総括調整職	1人					

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。

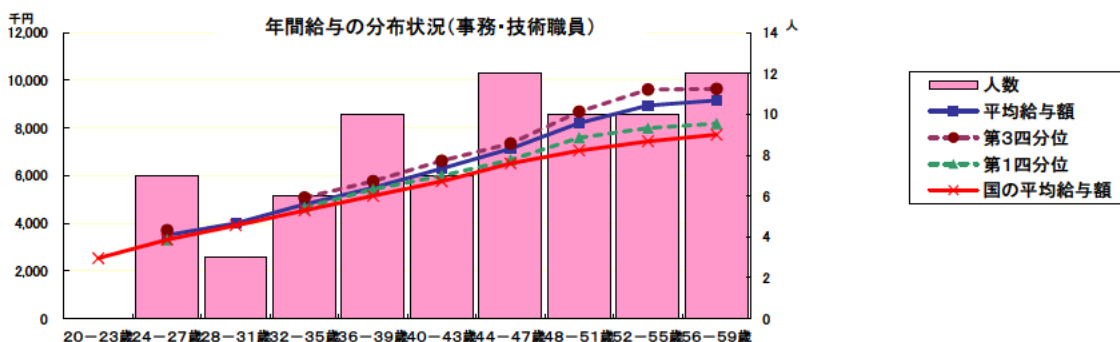
注3:総括調整職とは、命を受けて特定の事務(総務部門及び農業部門等に関する事務/林業部門に関する事務)を掌理する職種をさす。

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		
部長	6	56.8	9,638	10,027	10,575	
課長	13	52.7	8,671	9,016	9,365	
課長補佐	41	44.3	5,700	6,599	7,349	
係員	13	29.2	3,566	3,800	4,062	
専門職	4	52.5	—	8,411	—	

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26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)	77人 ( )	0人 ( 0.0%)	10人 ( 13.0%)	21人 ( 27.3%)	23人 ( 29.9%)	16人 ( 20.8%)	7人 ( 9.1%)
年齢(最高～最低)		—	37～24	43～31	58～43	59～47	59～52
所定内給与年額(最高～最低)		—	3,119～ 2,543	5,045～ 3,177	6,693～ 4,608	7,167～ 5,420	7,781～ 6,483
年間給与額(最高～最低)		—	4,062～ 3,317	6,625～ 4,169	8,895～ 6,129	9,705～ 7,591	10,646～ 8,710

④ 賞与(平成25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)	54.8%	58.1%	56.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.2%	41.9%	43.5%
	最高～最低	48.6～43.6%	45.2～40.4%	45.2～42.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4%	66.7%	65.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.6%	33.3%	34.4%
	最高～最低	45.2～32.6%	45.2～30.2%	45.2～31.3%

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)

对国家公務員(行政職(一))

113.1

対他法人(事務・技術職員)

108.0

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	
<p>指数の状況</p>	対国家公務員 113.1	
	参考	地域勘案 99.1
		学歴勘案 110.4
	地域・学歴勘案 97.0	
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<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)の支給を受けている。 (参考) 国家公務員(行一)30.0%(平成25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高い専門性が求められることから、高学歴(大卒)の職員の割合が高い。 (参考) 国家公務員(行一) 54.1%(平成25年国家公務員給与等実態調査より、大学卒の人員構成比) 信用基金 78.4%(H26.4.1現在)</p>	
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 2.0%】 (国からの財政支出額 4,187,909千円、支出予算の総額208,749,124千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 28.4%(平成26年4月1日現在)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 78.4%(平成26年4月1日現在)】</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 1.5%】 (支出総額 56,286,976千円 給与、報酬等支出総額 871,709千円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>当法人が農林漁業政策の一環として行っている農林漁業者の信用力を補完する保証保険業務等には、保険や金融に関する高い専門性が求められることから、高学歴(大卒)の職員の割合が高く、各業務ごとに専門性の高い能力と実績を有する責任者を配置する必要があることから、管理職の割合が高くなっている。また、職員全員が東京特別区の勤務であり、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)の支給を受けており、これらの事情により国家公務員より高い水準であるが、「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ース指数)」は97.0であり、当法人の給与水準は適切であると考ええる。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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国家公務員より高い水準であるが、勤務地による諸手当及び大卒以上の者の割合の影響が少ない年齢・地域・学歴勘案の指数は、国家公務員より低い水準であり、法人の給与は適切な水準にあると考ええる。</p>	
<p>講ずる措置</p>	<p>1. 平成26年度に見込まれる国家公務員との比較指標</p> <p>対国家公務員指数 115.1 地域・学歴勘案 99.0</p> <p>2. 具体的な改善策</p> <p>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ース指数)が100に到達するまでは4%の引上げに抑制。 【これまでの抑制状況】 (H18.3.31現在) (H26.4.1現在) 国(東京特別区) 12% → 18%(+6%) 信用基金 6% → 10%(+4%に抑制)</p> <p>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、管理職割合を引き下げ、職務手当(国の管理職手当に相当)の支給額を削減させ、これを維持。 【管理職割合】 19年度:約4割 → H26.4.1現在28.4%</p> <p>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年程度遅らせることとし、これを継続。</p> <p>3. 給与水準は正の目標水準及び具体的措置</p> <p>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)。</p>	

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 871,709	千円 880,535	千円 (%) △ 8,826 ( △1.0)
退職手当支給額 (B)	千円 76,587	千円 16,846	千円 (%) 59,741 ( 354.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 25,612	千円 23,743	千円 (%) 1,869 ( 7.9)
福利厚生費 (D)	千円 146,247	千円 150,423	千円 (%) △ 4,176 ( △2.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,120,156	千円 1,071,548	千円 (%) 48,608 ( 4.5)

#### 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△1.0%、最広義人件費については、対前年度比4.5%となった。増減額要因については、次のとおり。

##### (1)給与、報酬等支給総額

- 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。(昇給制度を見直し。)
- ② 職員の平均年齢の若がり等による平均給与額の減少。
- ③ 年度途中の転出(退職、国への復帰)後の不補充。

##### (2)最広義人件費

「給与、報酬等支給総額」及び「福利厚生費」が減少する一方で、「退職手当支給額」及び「非常勤役職員等給与」が増加することにより、合計で48,608千円(+4.5%)の増加となった。

##### 2. 「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

### IV 法人が必要と認める事項

特になし