

独立行政法人農林漁業信用基金(法人番号5010005006887)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

当法人は、農林漁業経営に必要な資金の融通を円滑にして農林漁業の健全な発展に資することを目的とした、農林漁業者の信用力を補完する保証・保険事業を主要事業として行っており、政策的手段として金融的手法を用いて行う事務・事業（以下、「金融業務」という。）を行う中期目標管理型の独立行政法人である。
役員報酬水準を検討するにあたっては、他の金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人のほか、国家公務員指定職を参考とした。

※ 国家公務員指定職の年間給与（令和2年10月人事院勧告時）
事務次官 …… 23,374千円
本府省局長 …… 17,804千円

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。)

当法人においては、平成15年10月の発足時から、期末特別手当の額は、その者の職務実績に応じて、増額し、又は減額することができることとしている。

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

理事長
理事
監事

役員報酬は、本俸、特別調整手当、通勤手当及び期末特別手当で構成されている。
月額相当については、当法人役員給与規程に則り、役員毎に決定される本俸月額に特別調整手当（本俸月額に100分の12.4を乗じて得た額）を加算した額としている。
期末特別手当についても、同規程に則り、本俸及び特別調整手当の月額並びに本俸の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本俸及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月期は100分の170を乗じて得た額を、12月期は100分の165を乗じて得た額を基礎として、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。ただし、期末特別手当の額は、その者の職務実績に応じて、増額し、又は減額することができることとしている。
なお、令和2年度では、給与法指定職の改定に準拠して、期末特別手当支給率の引き下げ（年間0.05ヶ月分）を実施した。

2 役員報酬等の支給状況

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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	18,650	11,772	5,254	1,459 164 (特別調整手当) (通勤手当)			*
副理事長	17,273	10,812	4,825	1,340 294 (特別調整手当) (通勤手当)			
A理事	16,168	10,224	4,563	1,267 113 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
B理事	16,238	10,224	4,563	1,267 183 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
C理事	15,648	9,612	4,290	1,191 554 (特別調整手当) (通勤手当)			※
D理事	15,453	9,612	4,290	1,191 359 (特別調整手当) (通勤手当)			※
E理事	15,312	9,612	4,290	1,191 218 (特別調整手当) (通勤手当)	R2.4.1		◇
A監事	13,182	8,232	3,674	1,020 255 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	2,724	2,724	-	0 0 (特別調整手当) (通勤手当)			

注1:「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。

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。

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

当法人は、農林漁業の健全な発展に資することを目的として、農林漁業者の信用力を補完する保証保険業務等を行っており、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て、農林漁業政策の一環である法人の業務を適確に遂行するとともに、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者を当法人の理事長として招聘する必要がある。

当法人の役員の報酬水準は、他の金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人のほか、国家公務員指定職を参考として比較考慮したうえで決定されている。

当法人の理事長の年間報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(令和元年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人の長の平均年間報酬を算出した(令和元年度における平均報酬額は20,778千円)ところ、これを下回っている。

これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は妥当なものと考ええる。

副理事長

法人を代表し、理事長を補佐して法人の業務を掌理する当法人の副理事長の報酬水準は、他の金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人のほか、国家公務員指定職を参考として比較考慮したうえで決定されており、当法人の副理事長の年間報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(令和元年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人の副理事長相当の平均年間報酬を算出した(令和元年度における平均報酬額は18,356千円)ところ、これを下回っており、その報酬水準は妥当なものと考ええる。

理事

理事長及び副理事長を補佐して法人の業務の一部を分担掌理し、所掌事務に関して職員を指揮監督する当法人の理事の報酬水準は、他の金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人のほか、国家公務員指定職を参考として比較考慮したうえで決定されており、当法人の理事の平均年間報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(令和元年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人の理事の平均年間報酬を算出した(令和元年度における平均報酬額は16,530千円)ところ、これを下回っており、その報酬水準は妥当なものと考ええる。

監事

監事 (非常勤)

業務の監査を行う当法人の監事の報酬水準は、他の金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人のほか、国家公務員指定職を参考として比較考慮したうえで決定されており、当法人の監事の平均年間報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(令和元年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人の監事の平均年間報酬を算出した(令和元年度における平均報酬額は14,632千円)ところ、これを下回っており、その報酬水準は妥当なものと考ええる。

また、当法人の監事(非常勤)の報酬支給基準は非常勤役員手当としており、手当額は独立行政法人農林漁業信用基金役員給与規定に則り、月額227,000円としている。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員の報酬は、国家公務員や類似の事業(金融業務)を実施する他法人と比較すると妥当な水準となっており、また、総務省公表資料による「独立行政法人における役職員の給与水準(令和元年度)」を基に、他の金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人の役員の平均年間報酬額と比較しても妥当な水準となっていることから、農林漁業者の信用力を補完する保証保険業務等を的確に遂行し、当該法人を総理する長または長を補佐する役員の報酬として妥当な水準であると考ええる。

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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
理事長	該当なし				
副理事長	8,547	8 0	R1.9.30	1.0	※
理事	4,022	4 0	R1.9.30	1.0	※
監事	該当なし				

注:「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。

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	該当なし
副理事長	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、年度評価における副理事長の職務に係る担当業務等の評価を用いて、業績勘案率を「1.0」と決定した。なお、決定した業績勘案率については、総務省独立行政法人評価制度委員会評価部会により審議され、「意見なし」とされた。このことから、副理事長の退職手当の水準は妥当であると判断している。
理事	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、年度評価における理事の職務に係る担当業務等の評価を用いて、業績勘案率を「1.0」と決定した。なお、決定した業績勘案率については、総務省独立行政法人評価制度委員会評価部会により審議され、「意見なし」とされた。このことから、理事の退職手当の水準は妥当であると判断している。
監事	該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、平成15年10月の発足時から、期末特別手当の額は、その者の職務実績に応じて、増額し、又は減額することができることとしており、今後も継続する方針である。

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

当法人の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、手当を含めた給与の在り方について検証した上で、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ズ指数）が中期目標期間中（平成30年度から令和4年度）は、毎年度100を上回らない水準とすることとしている。
当法人職員の給与水準を検討するにあたっては、他の金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人（主たる事務所を首都圏に置く12法人）のほか、国家公務員の平均給与を参考にした。（令和2年国家公務員給与等実態調査結果における国家公務員（行政職俸給表（一））の平均給与月額が408,868円となっており、全職員の平均給与月額は417,683円となっている。）

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）

当法人においては、平成15年10月の発足時から、概ね国家公務員の給与体系に準じた給与規程等を制定しており、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。
昇給については、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とともに、勤勉手当(査定分)については、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こととしている。

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

当法人職員給与規程に則り、本俸及び諸手当（扶養手当、一般職職務手当、スタッフ職職務手当、特別都市手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、一般職期末手当、スタッフ職期末手当、一般職勤勉手当及びスタッフ職勤勉手当）としている。
一般職期末手当及びスタッフ職期末手当については、基準額（本俸月額＋扶養手当＋特別都市手当＋管理職加算額＋役職段階別加算額）に、6月期は100分の130.0（特定幹部職員にあっては100分の110.0）、12月期は100分の125.0（特定幹部職員にあっては100分の105）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。
一般職勤勉手当及びスタッフ職勤勉手当については、基準額（本俸月額＋特別都市手当＋管理職加算額＋役職段階別加算額）に、勤勉手当支給細則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。
なお、令和2年度では、期末手当の支給率について年間0.05ヶ月分の引き下げを実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

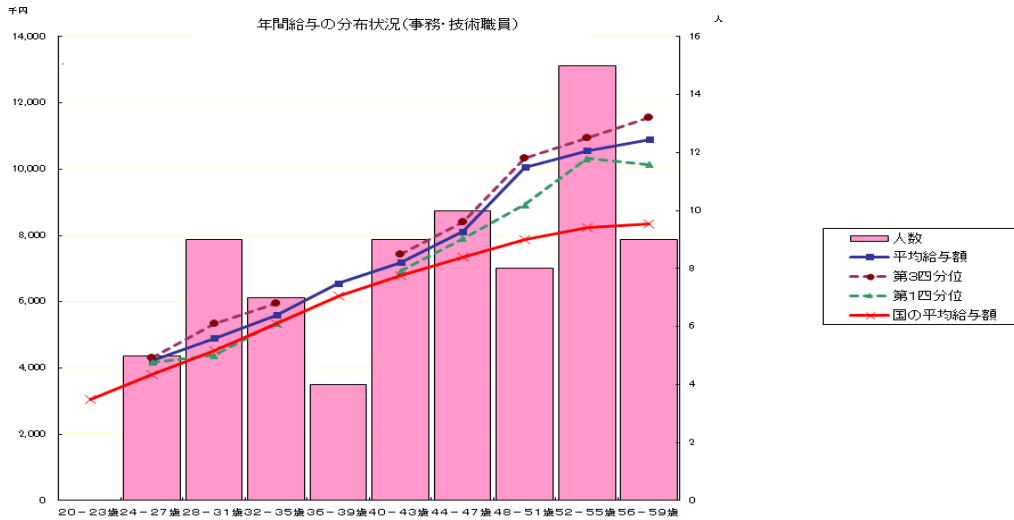
区分	人員	平均年齢	令和2年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員 (事務・技術)	76	44.2	8,293	6,048	223	2,245
再任用職員 (事務・技術)	5	63.5	3,999	3,404	324	595

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

注3:在外職員、任期付職員、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1:①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。

注2:20～23歳は該当者なし。

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
部長	12	56.2	11,181	13,008 ～ 9,233
課長	16	51.6	10,163	11,069 ～ 6,927
課長補佐	27	42.9	7,399	9,035 ～ 5,495
主任	8	33.0	5,412	5,884 ～ 5,177
係員	10	27.5	4,377	4,820 ～ 3,953
専門職	3	53.5	9,903	10,361 ～ 9,334

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)	49.6	48.4	49.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	50.4	51.6	51.0
	最高～最低	53.1～44.3	54.2～42.4	52.4～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.5	56.5	57.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	42.5	43.5	43.0
	最高～最低	50.3～39.6	51.5～40.5	50.9～40.0

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 118.3 ・年齢・地域勘案 103.7 ・年齢・学歴勘案 115.3 ・年齢・地域・学歴勘案 101.4
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<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)の支給を受けている。 (参考)国家公務員(行一) 32.1%(令和2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) 59.4%(令和2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 88.2%(常勤職員数76名中67名)</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 1.4%】 (国からの財政支出額3,407,608千円:令和2年度決算、支出予算の総額248,620,907千円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 36.8%(常勤職員数76名中28名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 88.2%(常勤職員数76名中67名)】</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62,415,138千円 給与・報酬等支出総額963,871千円:令和2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)の支給を受けている。</p> <p>一方、当法人に対しては、他の独法とは異なり、中期計画の規定上、対国家公務員指数が「毎年度100を上回らない水準」に強く抑制するよう求められていることから、当法人として特別都市手当の抑制(従来から国の東京都特別区の地域手当に比べ低率とし、その引上げも国に比べ抑制的に対応)や管理職割合の引下げ等の措置を実施してきた。抑制的な対応だけでは職員のモチベーションに影響を及ぼすことも考えられることから、平成31年度に特別都市手当を1%引き上げているが、それでも平成18年度以降の引上げ率は、国の引上げ率に比べ抑制している。</p> <p>こうした対応により、平成21年度から令和元年度までの間、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)が100を下回る水準を維持してきたが、令和2年度における同指数が101.4となっている。</p> <p>今回、同指数が100を上回った要因としては、国との人事交流などによる影響のほか、令和2年度の年齢構成について、令和元年度と比較すると、全職員数に占める52歳以上の割合が13%増となっていることに加え、管理職割合も8.2%増となったことが考えられる。</p> <p>引き続き、給与水準の抑制のため、これまで実施してきた対応策に加え、今回の結果を踏まえた具体的な措置を講じることとする。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>信用基金はの職員全員が東京特別区勤務であることや、大卒以上の者の割合が多いことに加え、管理職割合が高いことから、国家公務員(年齢・地域勘案、年齢・学歴勘案及び年齢・地域・学歴勘案)より高い水準となっているが、農林水産省としては、信用基金に対し、対国家公務員地域・学歴別指数が100を上回らないよう指導してまいりたい。</p>
講ずる措置	<p>1. 給与水準是正の目標水準 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4期中期目標(平成30年度～令和4年度)に明記)。</p> <p>2. 具体的な措置</p> <p>① 管理職に対する職務手当を削減 管理職の職務手当を定額から定率に見直した上で支給額を削減。</p> <p>② 組織体制の見直し、非管理職のスタッフ職の導入・活用などにより、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 → R3.4.1現在31.4%</p> <p>③ 昇任、昇格の厳格化 令和3年から上位の職位への昇任、昇格の際に人事評価結果等本人の能力の評価を厳格に反映する取組を実施。</p>

	<p>④ 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年度以降で8%引き上げられたが、信用基金は7%の引上げに抑制。</p> <p>【これまでの抑制状況】</p> <p style="text-align: center;">(H18.3.31現在) (R3.4.1現在)</p> <p>国(東京特別区) 12% → 20%(+8%) 信用基金 6% → 13%(+7%に抑制)</p> <p>⑤ 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>
--	--

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給)
月額 195,300円 年間給与 3,200,000円
 - 35歳(課長補佐)
月額 357,306円 年間給与 6,013,000円
 - 50歳(課長)
月額 603,646円 年間給与 10,050,000円
- ※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人について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

昇給については、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とともに、勤勉手当(査定分)については、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こととしている。
当法人の給与規程等については、人事院勧告を受けた国家公務員給与改定を基礎として改正することとしており、今後も継続する方針である。

III 総人件費について

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 988,182	千円 968,514	千円 963,871
退職手当支給額 (B)	千円 93,192	千円 35,559	千円 65,127
非常勤役職員等給与 (C)	千円 15,075	千円 16,812	千円 20,022
福利厚生費 (D)	千円 165,673	千円 164,473	千円 166,207
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,262,124	千円 1,185,359	千円 1,215,229

注: 中期目標管理法であるため、中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

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0.5%減、最広義人件費については、対前年度比2.5%増となった。
主な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

人事院勧告を踏まえ、令和2年度期末手当の支給率を年間0.05ヶ月分引き下げたことにより、一般職員及び再雇用職員の期末手当が4,417千円減少するなど、「給与、報酬等支給総額」が0.5%減少した。

(2) 最広義人件費

「退職手当支給額」について、令和元年度と比較して支給対象人数(5名)は変わらないものの、一人当たりの支給額が増加し、全体で29,870千円増(2.5%増)となった。

2. 「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、役職員について平成30年1月に所要の改正を行った。

(概要)

- ① 役員 従来の退職手当の額に100分の83.7の割合を乗じ、引下げを実施
- ② 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 その他

対国家公務員指数(法人基準年齢階層ラスパイレス指数)作成のための調査対象者数が少ない法人にあつては、人事交流等による職員分布の変化によって指数が大きく変動する場合があります、経年変化をみる際は留意する必要があります。