

# 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17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、役員の期末特別手当の額は、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17年度における役員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

法人の長	1. 本俸月額を0.5%減額 (国の指定職に準じた0.3% + 当法人独自に当分の間0.2%) 2. 平成17年12月期の期末特別手当の支給割合 1.7月分 1.75月分 [実施時期 平成17年12月1日]
理事	同 上
理事(非常勤)	-
監事	同 上
監事(非常勤)	-

### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成17年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長 (1人)	20,478	13,080	5,655 1,569 (特別調整手当) 173 (通勤手当)	4月1日1名		
副理事長 (1人)	18,755	11,968	5,273 1,436 (特別調整手当) 77 (通勤手当)			
理事 (5人)	89,137	54,620	27,168 6,554 (特別調整手当) 794 (通勤手当)	4月1日2名 7月19日1名	7月18日1名	
監事 (2人)	28,799	18,280	8,053 2,193 (特別調整手当) 272 (通勤手当)			

注1: 「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2: 年度途中で就任及び退任した役員については、1月を1/12人として換算して記載した。

注3: 単位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。

### 3 役員の退職手当の支給状況(平成17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
理事長	千円	年 月			該当者なし
理事	千円	年 月			該当者なし
監事	千円	年 月			該当者なし

## 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

人件費については、「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降5年間に、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。なお、現中期目標期間が終了する19年度末まで(平成18年度以降2年間に)、少なくとも人件費の2%を削減することとしている。

#### 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て改定。 〕

##### 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17年度における給与制度の主な改正点

〔 俸給表 全ての級の本俸月額を同率で引下げ(改定率 0.3%)  
 扶養手当 配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ  
 平成17年12月期の勤勉手当の支給割合 0.7月分 0.75月分  
 職務手当(20%、15%)を1/100削減  
 (実施時期 平成17年12月1日) 〕

### 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17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	101人	43.3歳	8,432千円	6,092千円	190千円	2,340千円
事務・技術	100人	43.2歳	8,348千円	6,034千円	190千円	2,314千円
研究職種	該当者なし					
総括調整職	1人					

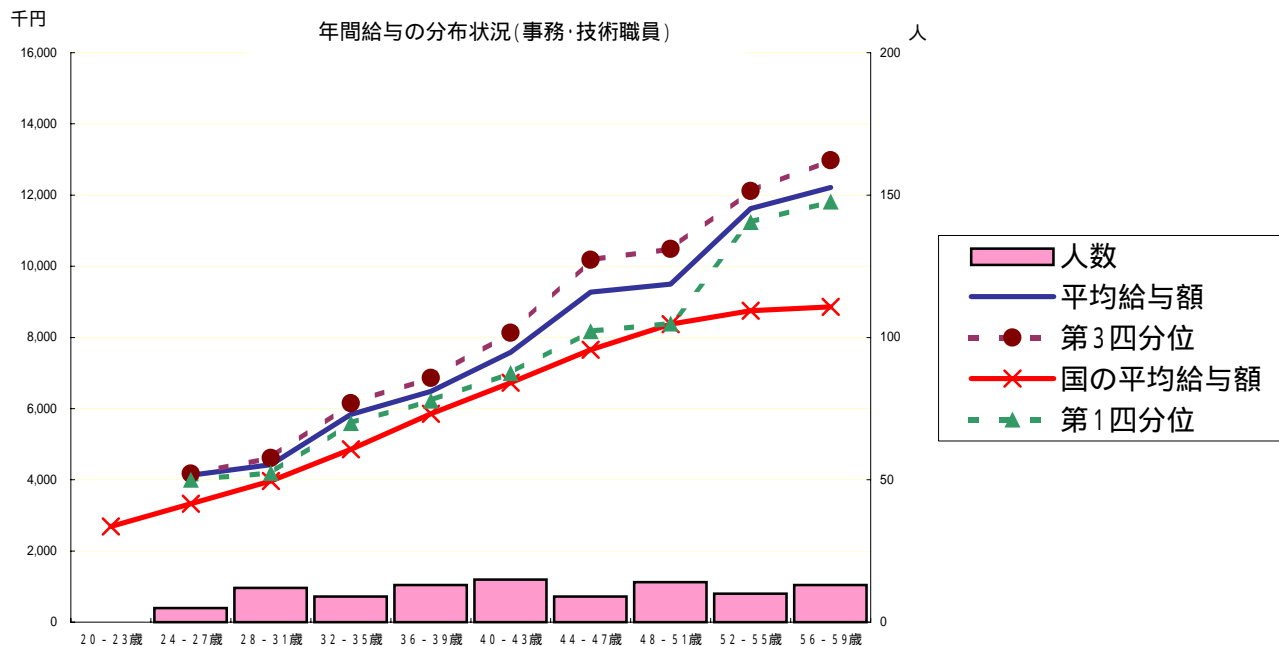
注1: 総括調整職とは、命を受けて特定の事務(企画調整室及び総務部門に関する事務/林業部門に関する事務)を掌理する職種を示す。

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		
部長	13	55.7	12,117	12,979	12,564	12,979
課長	18	49.7	10,183	11,242	10,567	11,242
課長補佐	45	43.3	6,654	8,406	7,717	8,406
係員	24	31.1	4,171	4,837	4,796	4,837

職級別在職状況等(平成18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)	100	0 (0.0%)	13 (13.0%)	38 (38.0%)	14 (14.0%)	22 (22.0%)	13 (13.0%)
年齢(最高～最低)		-	30～25	48～30	55～34	58～41	59～48
所定内給与年額(最高～最低)		-	3,534～2,745	6,177～3,307	6,786～4,859	8,729～5,780	9,611～7,908
年間給与額(最高～最低)		-	4,837～3,767	8,388～4,537	9,430～6,654	12,172～8,130	13,820～11,310

賞与(平成17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)	62.4%	64.5%	63.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.6%	35.5%	36.5%
	最高～最低	42.9～33.3%	43.2～30.8%	43.1～32.0%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	66.2%	67.8%	67.0%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	33.8%	32.2%	33.0%
	最高～最低	36.4～33.3%	34.7～30.3%	35.5～31.7%

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))

121.1

対他法人(事務・技術職員)

112.6

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

1. 国家公務員との比較ラスパイルズ指数が高い理由

農林漁業信用基金は、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(国が46.1%であるのに対し72.9%)が高い。

(注)国の割合は、平成17年国家公務員給与等実態調査より。

事務所が東京のみに所在し、職員全員が東京勤務であるため、(国の調整手当に相当する特別都市手当が全員に支給されており)地方勤務職員が相当数を占める国と比較して、その分指数が高くなっている。

2. 独立行政法人基準年齢階層ラスパイルズ指数(対国・地域別・学歴別)

104.3

(注)国の地域別、学歴別、年齢階層別、平均年間給与額によるラスパイルズ指数。

3. 他法人との比較ラスパイルズ指数が高い理由

農林漁業信用基金は、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や、事務所が東京のみに所在し、職員全員が東京勤務であることから、他の法人と比較して、その分指数が高くなっている。

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成17年度)	前年度 (平成16年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成15年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,211,881	千円 1,247,438	千円 (%) 35,557 ( 2.9)	千円 (%) 56,875 ( 4.5)
退職手当支給額 (B)	千円 98,103	千円 66,242	千円 (%) 31,861 ( 48.1)	千円 (%) 241,109 ( 71.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 13,551	千円 12,087	千円 (%) 1,464 ( 12.1)	千円 (%) 79 ( 0.6)
福利厚生費 (D)	千円 196,306	千円 203,354	千円 (%) 7,048 ( 3.5)	千円 (%) 7,500 ( 3.7)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 1,519,843	千円 1,529,123	千円 (%) 9,280 ( 0.6)	千円 (%) 305,562 ( 16.7)

注：本表と財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与と明細」については、次の理由により一致しない。

・本表(A)欄は決算の数字であるため、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。

・附属明細書の嘱託手当は、本表では(C)欄に計上されている。

### 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 2.9%、最広義人件費については、対前年度比 0.6%となった。減額要因については、次のとおり。

国家公務員に対する人事院勧告に準じた給与改定の実施。

加えて、職務手当(20%、15%)を1/100削減。

最広義人件費の減額率が、給与、報酬等支給総額の減額率より低率になっているのは、退職手当支給額の増加が要因。

#### 2. 「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

人件費については、「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降5年間ににおいて、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めることとしている。

中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

人件費については、「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降5年間ににおいて、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。なお、現中期目標期間が終了する19年度末まで(平成18年度以降2年間に)、少なくとも人件費の2%を削減することとしている。

なお、基準年度である平成17年度の「給与、報酬等支給総額(実績額)」は、1,211,881千円となっている。

### 法人が必要と認める事項

特になし