

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18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18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7%減額 (国の指定職に準じた6.6%程度+当信用基金独自に0.4%。但し、国と同様に平成18年3月末在職者については、現給保障。) 2. 特別調整手当の支給割合を、 12/100 12.2/100 (国の場合、12/100 13/100であるが、当信用基金は抑制して改正)
理事	同上
理事(非常勤)	-
監事	同上
監事(非常勤)	-

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18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)	20,602	13,032	5,807	1,589 (特別調整手当) 173 (通勤手当)		
副理事長 (1人)	18,774	11,928	5,315	1,455 (特別調整手当) 75 (通勤手当)		
理事 (5人)	83,919	53,004	23,758	6,466 (特別調整手当) 690 (通勤手当)	8月1日2名	7月31日2名
監事 (2人)	28,828	18,216	8,118	2,222 (特別調整手当) 272 (通勤手当)		3月31日1名

注1: 「特別調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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18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	業績助案率	摘要
理事長	千円 2,964	年 月 1 6	17.3.31	1.0	基本業績助案率が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算を行わなかった。
総括理事	千円 2,565	年 月 1 6	17.3.31	1.0	基本業績助案率が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算を行わなかった。
総括理事	千円 2,416	年 月 1 6	17.3.31	1.0	基本業績助案率が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算を行わなかった。
理事	千円 1,838	年 月 11	16.8.31	1.0	基本業績助案率が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算を行わなかった。
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。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18年度における給与制度の主な改正点

俸給表 俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ

(18年3月時の本俸を現給保障)

昇給制度の改正 号俸の4分割、枠外昇給の廃止、特別昇給と普通昇給を統合し昇給区分を5段階へ、年4回の昇給期を年1回(1月1日)に統一、55歳以上の昇給停止制度を廃止、昇給抑制期間を設ける(22年度まで)

特別都市手当の引上げ 6/100 6.2/100

(国の場合、12/100 13/100であるが、当信用基金は抑制して改正)

勤勉手当の成績率の見直し「良好」者の成績で70/100 71/100

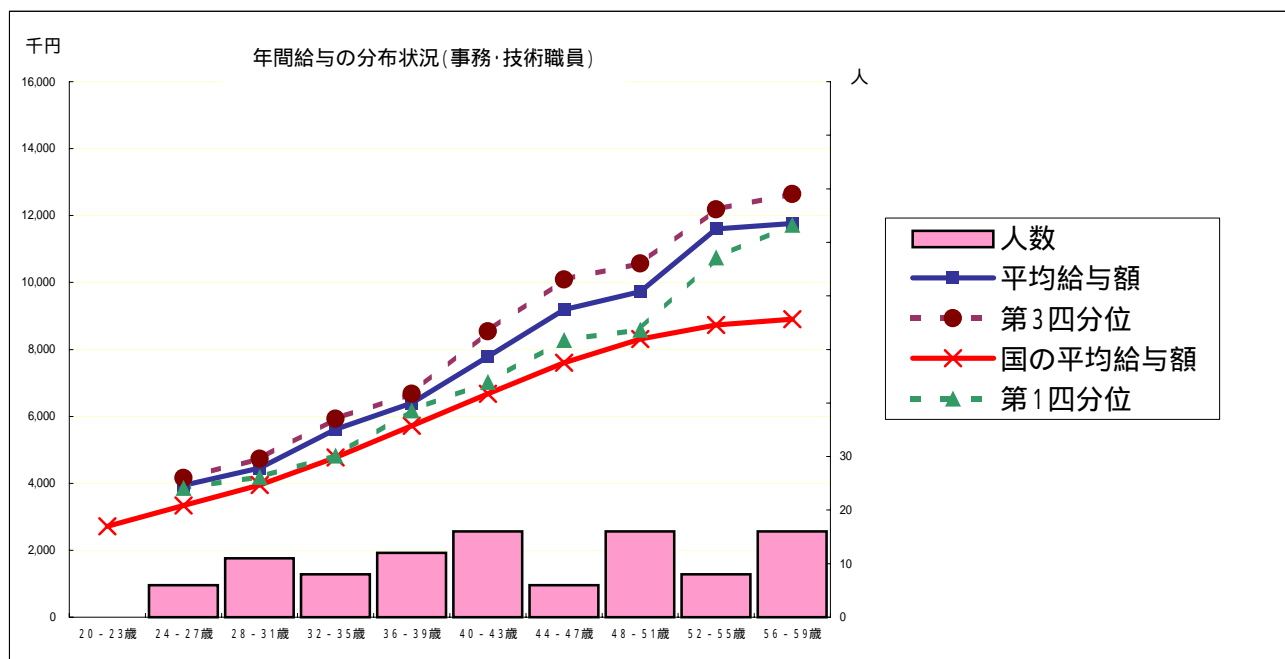
(特定幹部職員は90/100 91/100)

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18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	うち賞与
常勤職員	102	44.2	8,595	6,224	190	2,371
事務・技術	100	44.0	8,431	6,109	190	2,322
研究職種	該当者なし					
総括調整職	2					

- 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2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		
			第1分位	平均	第3分位
部長	15	56.4	11,739	12,494	12,953
課長	18	49.4	10,089	10,469	11,336
課長補佐	41	44.9	6,814	7,910	8,693
係員	26	31.6	4,162	4,767	5,037

注：職位については、出先の組織がないことから、すべて本部の職位である。

職級別在職状況等(平成19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人	0人 (0.0%)	14人 (14.0%)	36人 (36.0%)	13人 (13.0%)	22人 (22.0%)	15人 (15.0%)
年齢 (最高～最低)		-歳	31～24歳	56～30歳	56～35歳	58～40歳	60～49歳
所定内給与 年額 (最高～最低)		-千円	3,547～ 2,561千円	6,496～ 3,186千円	6,969～ 4,915千円	8,801～ 5,982千円	9,718～ 7,797千円
年間給与額 (最高～最低)		-千円	4,852～ 3,485千円	8,795～ 4,386千円	9,631～ 6,759千円	12,215～ 8,279千円	13,950～ 11,113千円

賞与(平成18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)	57.3%	60.5%	59.0%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	42.7%	39.5%	41.0%
	最高～最低	45.3～33.6%	44.2～38.2%	43.7～36.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.5%	68.5%	67.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.5%	31.5%	32.9%
	最高～最低	43.1～32.0%	39.4～29.1%	41.2～30.5%

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))

121.4

対他法人(事務・技術職員)

113.1

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

【対国家公務員指数が高い理由】

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)の職員の割合が高いこと(国が47.3%(平成18年度国家公務員給与等実態調査)であるのに対し71.3%)

事務所が東京都特別区のみに所在することから、国の地域手当に相当する特別都市手当が職員全員に支給されることから、国家公務員及び地方出先組織を有する他の法人と比較して給与水準が高くなっている。

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ース指数)は 104.6 である。

総人件費について

区 分	平成18年度	平成17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 1,177,348	千円 1,211,881	千円 (%) 34,533 (2.8)	千円 (%) 91,408 (7.2)
退職手当支給額 (B)	千円 36,956	千円 98,103	千円 (%) 61,147 (62.3)	千円 (%) 302,256 (89.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 14,838	千円 13,551	千円 (%) 1,287 (9.5)	千円 (%) 1,208 (8.9)
福利厚生費 (D)	千円 191,508	千円 196,306	千円 (%) 4,798 (2.4)	千円 (%) 12,298 (6.0)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 1,420,652	千円 1,519,843	千円 (%) 99,191 (6.5)	千円 (%) 404,753 (22.2)

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 2.8%、最広義人件費については、対前年度比 6.5%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、特別都市手当の引上率を、0.2%(国は1%)に抑制した。

最広義人件費の減額率が高いのは、退職手当支給額の大幅減による。

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