

# 独立行政法人緑資源機構の役職員の報酬・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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

常勤役員の期末特別手当の額は、緑資源機構役員給与規程第7条第3項において、「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。  
平成19年度の役員報酬については、諸情勢を踏まえて役員全員の期末特別手当を減額して支給した。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長	}	改定は行わなかった
理事		改定は行わなかった
理事（非常勤）		改定は行わなかった
監事		改定は行わなかった
監事（非常勤）		改定は行わなかった

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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		
A理事長	千円 8,565	千円 5,481	千円 2,330	千円 731（特別調整手当） 23（通勤手当）		9月30日	*
B理事長	千円 7,750	千円 6,090	千円 825	千円 731（特別調整手当） 104（通勤手当）	10月1日		
A理事	千円 15,296	千円 9,841	千円 4,139	千円 1,191（特別調整手当） 125（通勤手当）			◇
B理事	千円 15,527	千円 9,924	千円 4,139	千円 1,191（特別調整手当） 273（通勤手当）			※
C理事	千円 1,777	千円 1,563	千円 0	千円 187（特別調整手当） 27（通勤手当）		5月24日	※
D理事	千円 6,356	千円 4,962	千円 673	千円 595（特別調整手当） 126（通勤手当）	10月1日		※
E理事	千円 8,158	千円 5,322	千円 2,036	千円 638（特別調整手当） 162（通勤手当）		9月30日	◇
F理事	千円 7,907	千円 4,962	千円 2,241	千円 595（特別調整手当） 109（通勤手当）	10月1日		◇
G理事	千円 15,960	千円 10,284	千円 4,277	千円 1,234（特別調整手当） 165（通勤手当）			◇
A監事	千円 13,586	千円 8,814	千円 3,666	千円 1,058（特別調整手当） 48（通勤手当）			※
B監事（非常勤）	千円 5,820	千円 5,820	千円 —	千円 —			※※

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：「前職」欄の記号は、「\*」退職公務員、「◇」役員出向者、「※」独立行政法人等の退職者、「※※」退職公務員が独立行政法人等の役職員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者、該当がない場合は空欄である。

### 3 役員の退職手当の支給状況（平成19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	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	

注1：非常勤役員は支給規定が定められていないことから省略した。

注2：「前職」欄の記号は、「\*」退職公務員、「◇」役員出向者、「※」独立行政法人等の退職者、「※※」退職公務員が独立行政法人等の役職員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者、該当がない場合は空欄である。

## 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 人件費管理の基本方針

〔 中期目標で指示された一般管理費の削減目標（中期目標期間中に平成14年度比で13%抑制）並びに「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）を踏まえ、中期計画において、組織の見直し、常勤職員の削減等組織運営の合理化に関する具体的な事項を定めており、中期計画の着実な実施により、人件費の削減を図ることとしている。 〕

#### 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

〔 社会一般の情勢に適合したものとするとの観点から、具体的には民間賃金の実態を反映した国家公務員に対する人事院勧告に準拠し改定を行う。 〕

##### 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

〔 職員の勤務成績等を、昇給・昇格に反映させている。 〕

〔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
俸給	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）	役職に応じ加算率に格差を設けている

##### ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

〔 一般職給与法の改正に準拠して職務手当の定額化を実施。また定額化に当たりマイナスが生じる者に対する激変緩和措置については、国家公務員が4年間行う（平成19年度 100%、平成20年度 75%、平成21年度 50%、平成22年度 25%、平成23年度 0%）ことに対し、緑資源機構では1年間短縮し、3年間で行う（平成19年度 75%、平成20年度 50%、平成21年度 25%、平成22年度 0%）こととした。（平成19年4月1日適用） 〕

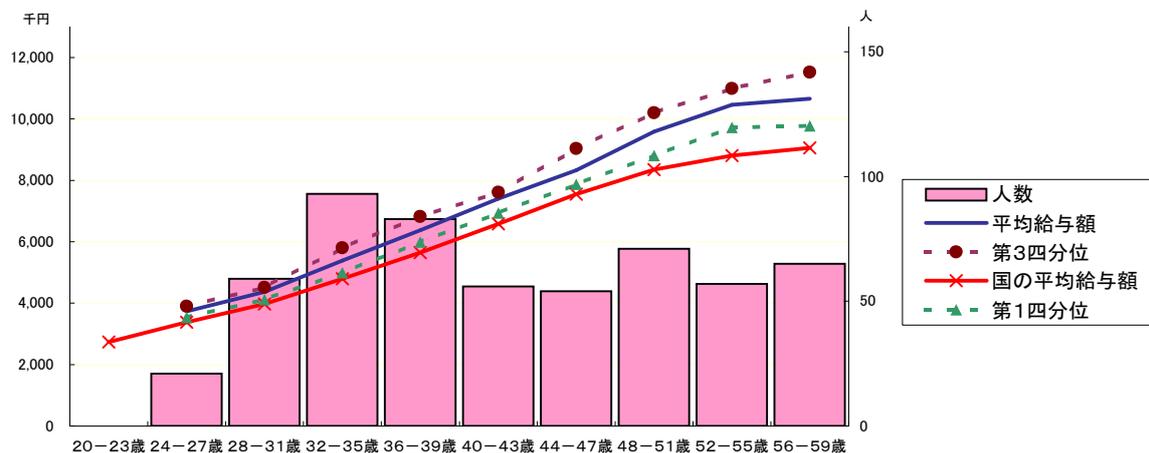
### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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	559人	42.7歳	7,612千円	5,540千円	97千円	2,072千円
事務・技術	559人	42.7歳	7,612千円	5,540千円	97千円	2,072千円
研究職種	該当者なし					
医療職種（医師）	該当者なし					
医療職種（看護師）	該当者なし					
教育職種（高等専門学校教員）	該当者なし					

注：「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省略した。

#### ② 年間給与の分布状況（事務・技術職員）



注：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。

(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	四分位 第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
本部部长	12	55.3	11,438	11,970	12,188
本部課長	29	51.6	10,143	10,669	11,402
本部課長補佐	36	45.9	7,819	8,676	9,275
本部係長	36	39.0	6,352	6,791	7,024
本部主任	29	35.2	5,283	5,722	5,916
本部係員	3	27.5	—	3,920	—
地方の本部部长相当	6	56.8	11,913	12,779	12,969
地方の本部課長相当	84	54.2	10,040	10,447	10,899
地方の課長補佐	100	46.8	7,347	8,171	8,840
地方の係長	64	39.9	5,991	6,649	6,872
地方の主任	132	35.3	4,474	5,389	5,581
地方の係員	28	27.4	3,601	3,759	3,882

注:本部係員の該当者は3名であるため、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、年間給与の第1分位及び第3分位については記載していない。

③ 職級別在職状況等 (平成20年3月31日現在) (事務・技術職員)

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
標準的な職位		部長	課長	課長補佐	係長	主任	係員
人員 (割合)	559 (人)	38 (6.8%) (人)	93 (16.6%) (人)	166 (29.7%) (人)	154 (27.5%) (人)	107 (19.1%) (人)	1 (0.2%) (人)
年齢(最高～最低)		59～44 (歳)	59～40 (歳)	59～38 (歳)	44～32 (歳)	34～24 (歳)	
所定内給与 年額(最高～最低)		10,077 } 6,870 (千円)	8,750 } 5,781 (千円)	7,656 } 4,616 (千円)	5,659 } 3,404 (千円)	4,077 } 2,459 (千円)	
年間給与 年額(最高～最低)		14,091 } 9,360 (千円)	11,634 } 7,737 (千円)	10,421 } 6,489 (千円)	7,755 } 4,715 (千円)	5,610 } 3,365 (千円)	

注:6等級の該当者は1名であるため、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、年齢、所定内給与年額及び年間給与年額については記載していない。

④ 賞与 (平成19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)	57.8%	65.3%	61.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.2%	34.7%	38.1%
	(最高～最低)	48.4～37.9%	39.8～31.2%	43.7～34.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.0%	68.8%	67.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.0%	31.2%	33.0%
	(最高～最低)	37.9～34.1%	31.2～31.2%	34.3～32.5%

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))

114.1

対他法人(事務・技術職員)

106.1

注:当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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

○事務・技術職員

項目	内 容													
指数の状況	対国家公務員 114.1													
	参考	地域勘案 117.6												
		学歴勘案 112.0												
地域・学歴勘案 116.7														
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>① 森林整備のための基幹的な林道の整備、水源林の造成、これらと一体的に行う中山間地等の整備や砂漠化防止のための海外事業を実施しており、その専門性等から職員の約7割弱が大学卒・大学院卒であること</p> <p style="text-align: center;">職員数に占める大学卒・大学院卒の比率 (%)</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>国家公務員</th> <th>緑資源機構</th> <th>備 考 (比率の算出根拠)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">48.2</td> <td style="text-align: center;">68.7</td> <td>国家公務員の比率については、行政職俸給表(一)対象者166,568人のうち、大学卒等の対象者数 80,290人の占める割合を用いている。(平成19年国家公務員給与等実態調査「第2表 適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による) 緑資源機構については、本調査の対象者における比率である。</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 地域別の給与が加味された地域勘案に基づく指数が以下の理由により、対国家公務員指数よりも高いものとなっている。</p> <p>a. 全職員が全国異動の対象であることにより、地域間の格差を緩やかな給与制度とする必要があったこと</p> <p>b. 人事異動の範囲が全国に及ぶため、単身赴任手当(支給月額(23,000円~68,000円)は国家公務員に同じ)の受給者の比率が国家公務員の約3倍になっていること(諸手当も対国指数の比較対象であることから、諸手当のうち支給月額が最も大きく、その受給の有無により年間給与額に大きく差を生じる単身赴任手当は、受給者の比率が高いほど対国指数が高くなる)</p> <p style="text-align: center;">単身赴任手当受給者の比率 (%)</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>国家公務員</th> <th>緑資源機構</th> <th>備 考 (比率の算出根拠)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">6.9</td> <td style="text-align: center;">18.6</td> <td>国家公務員の比率については、平成19年国家公務員給与等実態調査「第9表 適用俸給表別、手当の種目別受給人員」に基づき、行政職俸給表(一)対象者 166,568人のうち、単身赴任手当の受給対象者数11,472人の占める割合を用いている。緑資源機構については、本調査の対象者における比率である。</td> </tr> </tbody> </table>		国家公務員	緑資源機構	備 考 (比率の算出根拠)	48.2	68.7	国家公務員の比率については、行政職俸給表(一)対象者166,568人のうち、大学卒等の対象者数 80,290人の占める割合を用いている。(平成19年国家公務員給与等実態調査「第2表 適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による) 緑資源機構については、本調査の対象者における比率である。	国家公務員	緑資源機構	備 考 (比率の算出根拠)	6.9	18.6	国家公務員の比率については、平成19年国家公務員給与等実態調査「第9表 適用俸給表別、手当の種目別受給人員」に基づき、行政職俸給表(一)対象者 166,568人のうち、単身赴任手当の受給対象者数11,472人の占める割合を用いている。緑資源機構については、本調査の対象者における比率である。
	国家公務員	緑資源機構	備 考 (比率の算出根拠)											
48.2	68.7	国家公務員の比率については、行政職俸給表(一)対象者166,568人のうち、大学卒等の対象者数 80,290人の占める割合を用いている。(平成19年国家公務員給与等実態調査「第2表 適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による) 緑資源機構については、本調査の対象者における比率である。												
国家公務員	緑資源機構	備 考 (比率の算出根拠)												
6.9	18.6	国家公務員の比率については、平成19年国家公務員給与等実態調査「第9表 適用俸給表別、手当の種目別受給人員」に基づき、行政職俸給表(一)対象者 166,568人のうち、単身赴任手当の受給対象者数11,472人の占める割合を用いている。緑資源機構については、本調査の対象者における比率である。												
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 60.3% (国からの財政支出額 64,690,081千円、支出予算の総額 107,360,343千円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>各年度において、給与構造改革に準拠した見直しを図ることに加えて、法人独自としての支給基準の見直しを行ってきたことにより、今中期計画の初年度において119.4であった対国家公務員指数を114.1まで改善してきた。</p>													
講ずる措置	<p>緑資源機構は平成20年4月1日に組織を解散し、国の一般職給与法に準拠した独立行政法人へ承継されたことにより、承継先法人の給与制度が適用されることとなることから解消に向かうものと考えている。</p>													

III 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時（平成15年度）からの増△減	
	(平成19年度)	(平成18年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	5,963,551	6,277,506	△313,955	(△5.0)	△818,883	(△12.1)
退職手当支給額 (B)	1,941,478	631,010	+1,310,468	(+207.7)	+736,416	(+61.1)
非常勤役職員等給与 (C)	161,514	134,691	+26,823	(+19.9)	△31,836	(△16.5)
福利厚生費 (D)	1,314,381	1,415,244	△100,863	(△7.1)	△195,429	(△12.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	9,380,924	8,458,451	+922,473	(+10.9)	△309,732	(△3.2)

注1：本表の「給与、報酬等支給総額」と財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与明細」については、本表において非常勤役員に係る給与を「非常勤役職員等給与」に計上しているため一致しない。

注2：本表の「中期目標期間開始時（平成15年度）からの増△減」については、緑資源機構の前身組織である緑資源公団分（平成15年4月～9月）を含んだものとの比較である。

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」 5,963,551千円（対前年度比 △313,955千円）

（増減要因）主務大臣から指示された中期目標に則り、中期計画の下で常勤職員数の削減を着実に進めること及び給与の見直しにより人件費の削減を図っているため。

- ・「最広義人件費」 9,380,924千円（対前年度比 +922,473千円）

（増減要因）中期目標で示された一般管理費の削減目標（中期目標期間の最終年度に平成14年度比で13%削減を踏まえ組織運営の効率化を進めた結果として縮減を図ってきているところであるが、平成19年度に退職者が集中したことにより、退職手当支給額（削減対象外）が大幅に増加している。

- ・「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

① 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

平成18年度以降5年間に於いて、国家公務員に準じた人件費（退職給付引当金繰入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分を除く。）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。

② 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

平成18年度以降5年間に於いて、人件費（退職給付引当金繰入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分を除く。）について5%以上の削減を行う。なお平成18年度以降2年間に、人件費の2%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て、役職員の給与について必要な見直しを進める。

③ 人件費削減の進捗状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度
給与、報酬等支給総額(千円)	6,465,182	6,277,506	5,963,551
人件費削減率(%)		△2.9%	△7.8%
人件費削減率(補正值)(%)		△2.9%	△8.5%

（注）「人件費削減率（補正值）」とは、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

V 法人が必要と認める事項

特になし