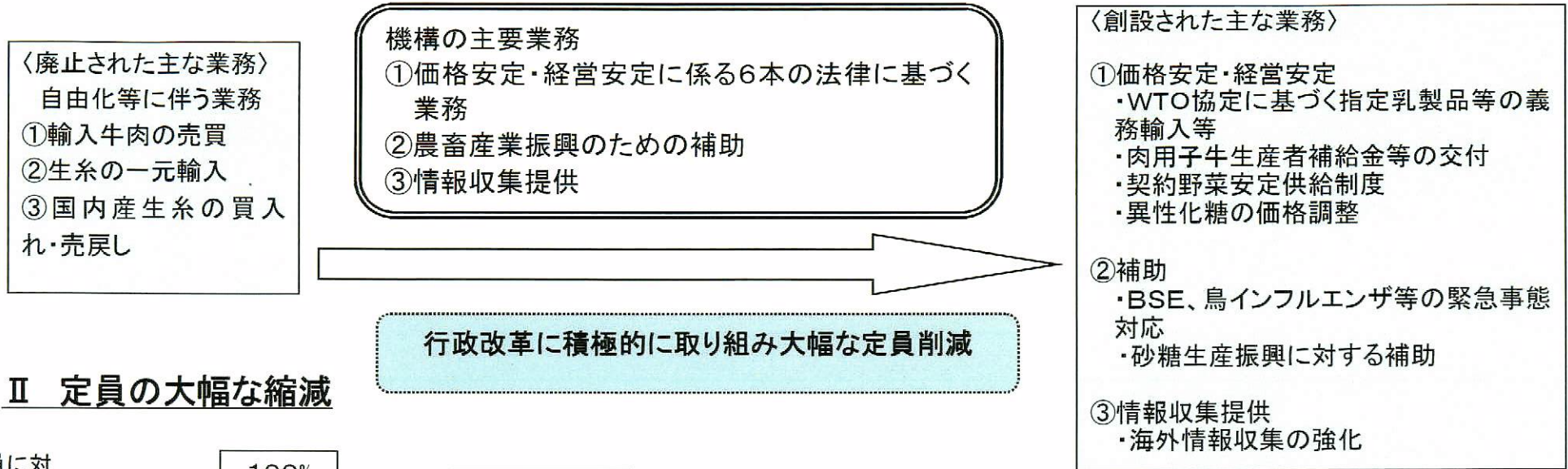


法人の人件費について

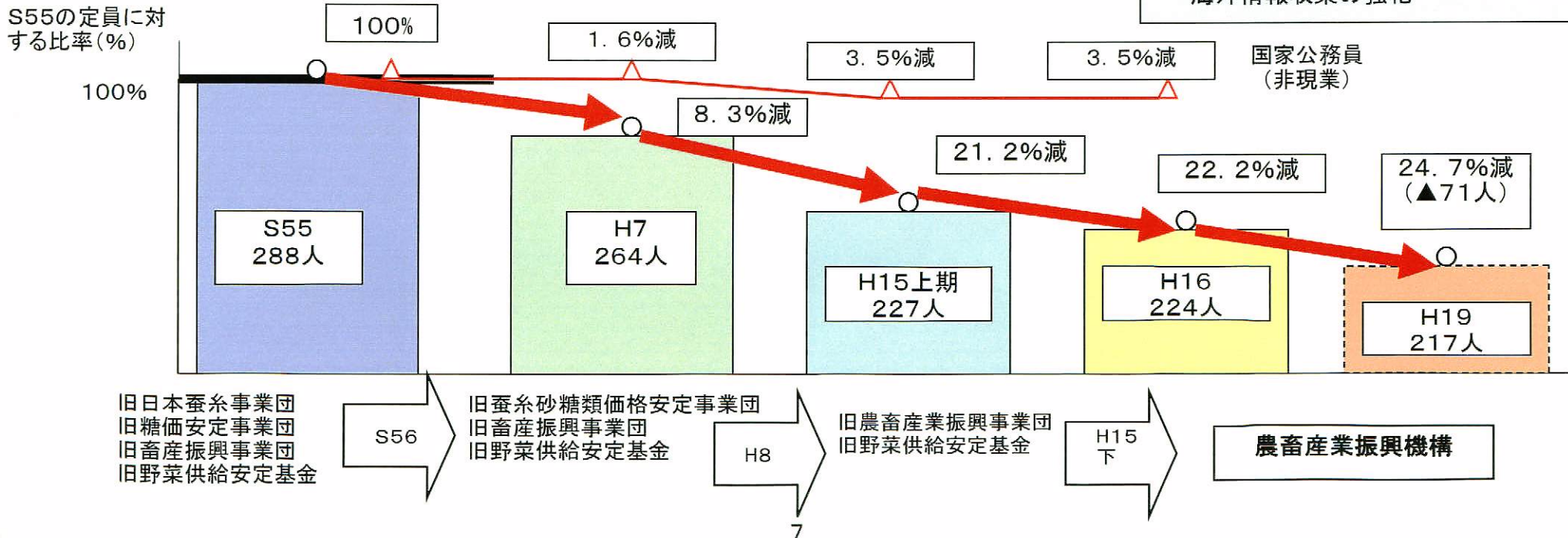
人件費総額				ラスパイルス指数		現状の分析と今後の在り方	
〔百万円〕				1 事務・技術職員		<p>【現状の分析】</p> <p>1 給与引下げの努力 当機構は、給与水準の引下げを行うため、次の措置を行った。</p> <p>① 農畜産業振興事業団と野菜供給安定基金の統合に伴い、俸給表及び俸給月額を低い方に一本化</p> <p>② 賞与の支給割合を他の特殊法人及び独立行政法人に先駆け0.3ヵ月分削減これらの措置等により、結果的にラスパイルス指数は平成15年度の136.4から平成16年度には134.4へと2ポイント低下した。</p> <p>このラスパイルス指数(134.4)には、学歴構成、勤務地、管理職割合、住宅事情等、国と相違する諸事情が反映されていない。</p> <p>2 東京の国家公務員と比較したラスパイルス指数 学歴構成(大卒以上:国45%、機構79%)、勤務地(東京勤務:国22%、機構84%)を反映させ補正した東京に勤務する国家公務員と比較した平成16年度のラスパイルス指数は113.9(人事院データ、総務省公表)となる。管理職割合、住宅等福利厚生面の脆弱さを考慮すると同指数はさらに低下する。</p> <p>【今後の在り方—人件費の削減】</p> <p>1 国民に対し「より良質で安価な」行政サービスを提供する観点から、東京に勤務する国家公務員の給与水準を下回る水準を目指し、給与構造の見直しを行うこととしている。</p> <p>2 主な内容は次のとおりである。(平成17年度から計画的・段階的に実施)</p> <p>① 本俸の引下げ(役員等:▲14%、職員:最高▲8%)</p> <p>② 職務手当の引下げ・廃止 (部長級・課長級:▲2.5%、課長補佐手当(8%):廃止)</p> <p>③ 管理職ポストの削減</p> <p>④ 地域手当、広域異動手当、本府省手当は不採用(国家公務員に導入予定)</p> <p>⑤ 新人事評価制度の導入(降格・降給の実施)</p> <p>3 これらの措置により、機構の人件費総額については、計画的・段階的に削減されることとなり、東京に勤務する国家公務員と比較したラスパイルス指数は100未満(東京の国家公務員を下回る水準)となる。</p>	
年度	人件費	運営費交付金	事業総額	H15	— (136.4)		
H15	1,361	1,292	198,634	H16	113.9 (134.4)		
H16	2,873	2,308	326,099				
H17	2,966	2,356	332,587	<p>注 16年度上段は、東京の国家公務員と比較したラスパイルス指数である。</p> <p>2 研究職員</p>			
H18		2,558					
<p>注1 15年10月に独立行政法人に移行しているため、15年度の欄には下半期分のみを記載している。</p> <p>2 15年度、16年度は決算額、17年度は予算額である。</p> <p>3 18年度は、運営費交付金の額は要求額、人件費及び事業総額は算定中のため空白としている。</p> <p>4 運営費交付金については、物件費に係るものを含む。</p>				H15	—		
				H16	—		

組織と業務運営の効率化

I 業務運営の高度化・効率化



II 定員の大幅な縮減



人件費の削減（ラスパイレス指数の引下げ）

国民に対し「より良質で安価な」行政サービスを提供する観点から
東京に勤務する国家公務員の給与水準を下回る水準へ

H15 年度

H16 年度

136.4

134.4

113.9

100

ラスパイレス指数が高い理由

- ・高い学歴構成（大宗が大卒以上）
大卒以上（国45%、機構79%）
- ・勤務地が東京に集中
東京勤務（国22%、機構84%）

- ・高い管理職割合（責任・判断）
- ・福利厚生の脆弱さ

<給与構造の見直し>

- ① 本俸の引下げ
 - ・ 役員等：▲14%
 - ・ 職員：最高▲8%
- ② 職務手当の引下げ・廃止
 - ・ 部長級・課長級：▲2.5%
 - ・ 課長補佐手当（8%）：廃止
- ③ 管理職ポストの削減
- ④ 地域手当、広域異動手当、本府省手当の不採用
- ⑤ 新人事評価制度の導入（降格・降給の実施）

<機構発足以降の削減努力>

- ① 法人統合に伴い、俸給表及び俸給月額を低い方に一本化
- ② 他法人に先駆け賞与を0.3ヵ月分削減

東京都に勤務する国家公務員と
比較したラスパイレス指数を
100未満へ

ラスパイレス指数
（学歴構成・勤務地等が未反映）

東京都に勤務する国家公務員と
比較したラスパイレス指数