

独立行政法人農畜産業振興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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

国や類似事業を実施している個別法令に規定された事業を、補助金の使途が定められた財源により行う行政事業型の成果目標達成法人「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」(平成24年1月20日閣議決定)の支給水準を参考としている。

② 平成26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。)

役員報酬の支給水準については、独立行政法人評価委員会による客観的な評価に基づく当機構及び当該役員の業績を反映させることとしている。また、期末特別手当については、役員給与規程に「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」と規定されている。平成25年度においては、農林水産省独立行政法人評価委員会により、中期計画の達成に向けて順調に行われていると判断され、総合評価はAとされた。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

理事長

副理事長

総括理事

理事

監事

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、農畜産業振興機構役員給与規程に基づき、本俸月額に特別調整手当(本俸月額に100分の12を乗じて得た額)を加算して算出している。

また、期末特別手当についても同規程に基づき、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月に支給する場合においては、100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5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の区分に応じて、理事長が別に定める割合を乗じて得た額とする。ただし、その者の職務実績に応じ、これを増額し、または減額することができる。

なお、平成26年度においては、役員の本俸月額などの改定は実施していない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 18,750	千円 12,036	千円 4,956	千円 1,444 (特別調整手当) 314 (通勤手当)			
B副理 事長	千円 17,089	千円 11,040	千円 4,546	千円 1,325 (特別調整手当) 178 (通勤手当)			◇
C総括 理事	千円 14,821	千円 10,287	千円 2,905	千円 1,235 (特別調整手当) 394 (通勤手当)			※
D総括 理事	千円 16,248	千円 10,440	千円 4,299	千円 1,253 (特別調整手当) 256 (通勤手当)			◇
E理事	千円 13,868	千円 9,828	千円 2,768	千円 1,179 (特別調整手当) 93 (通勤手当)	4月1日		※
F理事	千円 15,328	千円 9,828	千円 4,047	千円 1,179 (特別調整手当) 274 (通勤手当)			◇
G理事	千円 15,215	千円 9,828	千円 4,047	千円 1,179 (特別調整手当) 161 (通勤手当)			◇
H理事	千円 15,230	千円 9,828	千円 4,047	千円 1,179 (特別調整手当) 176 (通勤手当)			◇
I監事	千円 13,042	千円 8,424	千円 3,469	千円 1,011 (特別調整手当) 138 (通勤手当)			
J監事	千円 12,859	千円 8,424	千円 3,156	千円 1,011 (特別調整手当) 268 (通勤手当)			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

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:特別調整手当とは、独立行政法人農畜産業振興機構役員給与規程第5条に定める調整額であり、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第11条の3の規定に準じるもの。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

理事長は、法人の代表としてその業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有し、法人の目的とする農畜産業及び関連産業の健全な発展と国民消費生活の安定に寄与するため、経営安定対策、需給調整・価格安定対策、緊急対策、情報収集提供業務を統括しつつ、国内関係機関との連携を図るなど、強いリーダーシップを発揮し、法人の業務を的確に遂行している。

なお、法人の長の報酬水準は、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」(平成24年1月20日閣議決定)において同種の個別の法令に規定された事業を補助金等の使途に定められた財源により行う、行政事業型の成果目標達成法人(以下「成果法人」という。)の長の平均年間報酬 17,087千円(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(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に算出)より上回っているが、平成26年3月までに実施した給与減額措置を考慮して比較すると同水準となっている。

これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は妥当であると考ええる。

副理事長

副理事長は、機構業務の運営の全般について、理事長を補佐し機構業務を掌理すること及び関係省庁(農林水産省、内閣府、財務省、会計検査院等)との連絡調整、独立行政法人におけるコンプライアンスの強化の推進に当たり機構業務を掌握する立場での指示・対応により、的確に遂行している。

なお、その報酬水準は、成果法人の副理事長の平均年間報酬 15,867千円(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(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に算出)より上回っているが、平成26年3月まで実施していた給与減額措置を考慮して比較すると同水準となっている。

これらを踏まえると、当法人の副理事長の報酬水準は妥当であると考ええる。

総括理事

総括理事は、総務、砂糖・でん粉、調査情報などの業務を分担掌理している。それぞれ刻々と変化する機構及び国内外の情勢に関し、情報収集・分析し、国内外の農畜産業の実態などに関する深い経験と高度な知見に基づいて、役員としての迅速かつ的確な判断及び職員への指揮監督を的確に遂行している。加えて、機構業務の一部(畜産関係業務とその他業務)について、それぞれ総括することによって、適切な業務執行に貢献している。

なお、その報酬水準は、成果法人の法人の長及び監事を除く役員の平均年間報酬 13,652千円(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(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に算出)より上回っているが、平成26年3月まで実施していた給与減額措置を考慮して比較すると同水準となっている。

これらを踏まえると、当法人の総括理事の報酬水準は妥当であると考ええる。

理事

理事は、経理、企画評価、畜産、野菜などの業務を分担掌理している。それぞれ刻々と変化する機構及び国内外の情勢に関し、情報収集・分析し、国内外の農畜産業の実態などに関する深い経験と高度な知見に基づいて、役員としての迅速かつ的確な判断及び職員への指揮監督を的確に遂行している。

なお、その報酬水準は、成果法人の理事の平均年間報酬 13,341千円(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(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に算出)より上回っているが、平成26年3月まで実施していた給与減額措置を考慮して比較すると同水準となっている。

これらを踏まえると、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考ええる。

監事

監事は、法人の長とは独立した立場から、内部統制の整備及び運用状況を監視、検証する役割と責任を有することから、定期監査や役員会への出席など日々の業務の実施状況を把握・監視している。また、監査結果について必要があると認めるときは、農林水産大臣に意見を提出する権限を有しているほか、競争性のない随意契約の見直しを徹底的に行うために、機構外部の者とともに契約監視委員会の委員として審議を行い、これらを的確に遂行している。

なお、その報酬水準は、成果法人の監事の平均年間報酬 11,614千円（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（平成25年度）」の「役員報酬の支給状況」を基に算出）より上回っているが、平成26年3月まで実施していた給与減額措置を考慮して比較すると同水準となっている。

これらを踏まえると、当法人の監事の報酬水準は妥当であると考ええる。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員報酬は、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（平成25年度）」を基に、他の行政事業型の成果目標達成法人役員の平均年間報酬額と比較すると上回っているものの平成26年3月まで実施していた給与減額措置を考慮して比較すると同程度の水準となっている。

また、中期目標に定められた業務について、農林水産省独立行政法人評価委員会による平成25年度の総合評価結果が「A」評価であったこと等から、農畜産業及び関連産業の健全な発展と国民消費生活の安定に寄与するなど、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であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況（平成26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	前職
	千円	年	月			
A総括理事	5,020	4	3	26.3.31	1.0	※
B理事	2,826	2	6	26.3.31	1.0	※

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す。

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
A総括理事	農林水産省独立行政法人評価委員会において、機構の総務及び畜産関係業務の運営責任者として、畜産農家の経済的負担の軽減及び経営の維持・安定を図るための事業を速やかに実施した結果、在職期間における年度業務実績評価は、各事業年度全項目とも「A」評価であったことから、業績勘案率「1.0」を用いて計算されており、支給された退職金の金額は妥当な水準であると考ええる。
B理事	農林水産省独立行政法人評価委員会において、機構の特産関係業務の運営責任者として、砂糖およびでん粉の価格調整制度を適切に運営した結果、在職期間における年度業務実績評価は、各事業年度全項目とも「A」評価であったことから、業績勘案率「1.0」を用いて計算されており、支給された退職金の金額は妥当な水準であると考ええる。

注：「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」(平成27年3月24日閣議決定)及び「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、統一的な算定ルールの下に決定する。また、期末特別手当については、役員給与規程に「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」と規定され、平成27年度においても継続することとしている。

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

職員の給与水準について、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を国家公務員と同程度とすることを目標とし、本俸及び職務手当等の引下げを計画的・段階的に行う「給与構造の見直し」の実行、人事評価制度の実施に加え、「新たな人事管理制度」における昇給幅の圧縮、管理職への昇格者数の抑制、管理職のポストオフを計画的に実施。

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。)

人事評価制度において、職員の勤務実績、行動を5段階に評価し、その結果を昇給・降給、昇格・降格、勤勉手当に反映。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を国家公務員と同程度とすることを考慮し、①の考え方に沿って計画的に引下げを実施。「本俸の引下げ」は、総括調整役 年収ベースで▲1.4%、部長クラス▲0.8%、課長クラス▲0.6%、課長代理・補佐クラス▲0.4%、係長クラス▲0.2%の引下げを実施。「新たな人事管理制度」における昇給幅の圧縮、管理職への昇格者数の抑制、管理職のポストオフ(57歳に達した年度の翌年度に管理職を離脱し、非管理職とする)を実施。

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26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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員(事務・技術)	169	41.8	7,507	5,569	176	1,938

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、教育職種及びその他の職種については、該当者がいないため省略。

注3:区分については、在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員の区分は該当者がいないため省略。

区分	人員	平均年齢	平成26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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員 (事務・技術、年俸制)	2	—	—	—	—	—

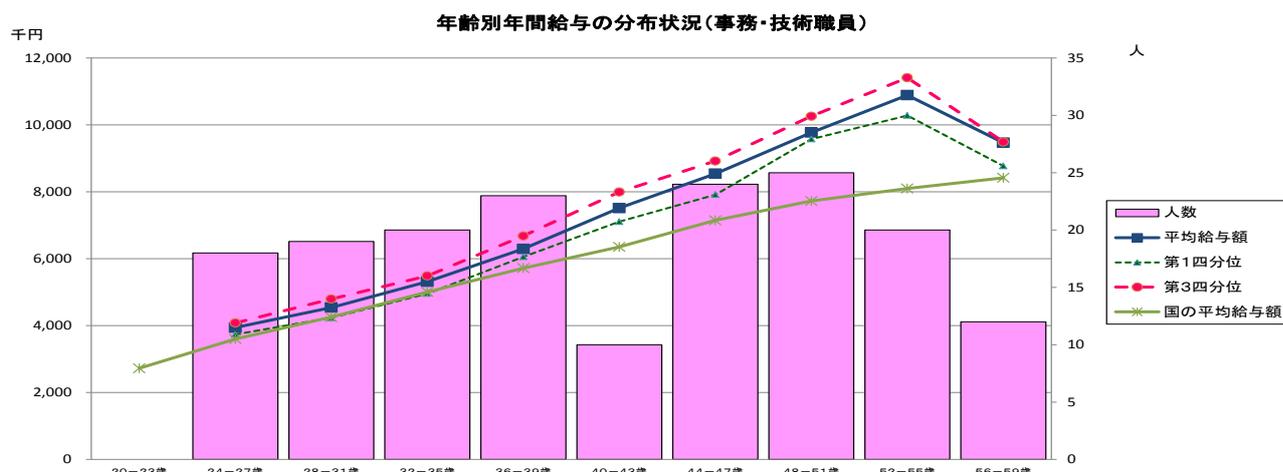
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:常勤職員のうち、研究職種、医療職種、教育職種及びその他の職種については、該当者がいないため省略。

注3:区分については、在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員の区分は該当者がいないため省略。

注4:該当者は2人以下のため、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、年齢以降の事項については記載してない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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:年俸制適用者を含む。以下、②及び④において同じ。
 注3:20-23歳は該当なし。

③ 職位別年間給与の分布状況(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
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
本部課長	32	49.4	9,887	10,875 ～ 8,182
本部課長補佐	59	41.7	7,015	8,702 ～ 5,021
本部係長	30	30.5	4,589	5,360 ～ 3,843
本部係員	13	26.3	3,928	4,397 ～ 3,543

④ 賞与(平成26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)	55.2	54.4	54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.8	45.6	45.2
	最高～最低	50.4～33.8	48.6～36.2	49.2～36.5
		%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4	62.4	63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.6	37.6	36.7
	最高～最低	41.2～31.4	42.3～35.3	40.8～34.3
		%	%	%

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 104.4 ・年齢・学歴勘案 114.8 ・年齢・地域・学歴勘案 101.8
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>○ 当機構の業務は、質・量ともに増加するとともに、意思決定の迅速化と責任体制の明確化が必要とされている。このような業務を、的確かつ迅速に実施するためには、的確な判断と責任を有する職員が必要とされ、このことが、管理職の割合を高め、対国家公務員指数が高い一因となっている。</p> <p>○ 当機構の対国家公務員指数は118.3であるが、これは、給与水準の高い東京に勤務する職員の割合が約95.2%、大学卒以上の者の割合が約89.5%といずれも高い状況にあり、これらの事情を踏まえて比較をしている「地域・学歴を勘案した対国家公務員指数」は101.8となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 管理職の割合 機構24.4%、国は約17.1% ② 給与水準の高い東京に勤務する職員の割合 東京都特別区勤務の者の割合は、機構は約95.2%、国は約29.6% ③ 学歴構成による給与水準の相違 大学卒以上の者の割合は、機構は約89.5%、国は約53.6% ④ 本部において一括採用を行っていることから、地方事務所職員が全員東京からの転勤者となっており、単身赴任手当等が支給されている。
給与水準の妥当性の検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>平成26年度の対国家公務員指数が上回っているのは、国家公務員と比較して管理職の割合が高くなっていることが要因の一つであると考えられる。</p> <p>管理職の割合が高いのは機構の業務は、質・量ともに増加するとともに、意思決定の迅速化と責任体制の明確化が必要とされており、このような業務を、的確かつ迅速に実施するためには、的確な判断と責任を有する職員が必要とされるためである。</p> <p>なお、給与・報酬等の支出総額は、平成17年度から実施している「給与構造の見直し」により平成17年度比17.9ポイント削減(▲391百万円)し、また、平成19年度から実施している「新たな人事管理制度」により管理職割合も平成19年度比17.6ポイント削減して24.4%となっている。今後も国家公務員と同水準となるよう取組を継続する。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>農畜産業振興機構の給与水準は、国と比べて、年齢・地域・学歴勘案で、1.8ポイント高くなっているが、これは、国家公務員の俸給の特別調整手当(管理職手当)にあたる職員の割合が高いためである。これらを考慮すれば妥当であると考えられる。</p> <p>農畜産業振興機構においては、専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適性確保に向けた取り組みを推進しており、農林水産省としても、こうした取り組みを促進しつつ、給与水準の妥当性について注視してまいりたい。</p>
講ずる措置	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成27年度に見込まれる対国家公務員指数 年齢勘案 116.5 地域・学歴勘案 100程度 2. 具体的な改善策 平成19年度から「新たな人事管理制度」を実施することにより、人件費改革を進めている。 具体的な措置は、人事評価制度の導入や昇給幅の圧縮(管理職の昇給幅を標準で4号俸から2号俸へ圧縮)を実施するとともに、平成20年度からは、管理職への昇格者数の抑制、管理職ポストオブ制度(57歳に達した年度の翌年度に管理職を離脱し、非管理職とする)を導入し、実施している。 3. 給与水準是正の目標水準及び具体的期限 地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を同水準とするため、必要な範囲内で引き続き、これまでの取組を継続する。

4 モデル給与

22歳（大卒初任給、独身）	月額 209,000円	年間給与 3,364,000円
35歳（本部課長補佐、配偶者・子1人）	月額 354,300円	年間給与 5,821,000円
45歳（本部課長、配偶者・子2人）	月額 545,400円	年間給与 8,882,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

人事評価制度において、職員の勤務実績、行動を5段階に評価し、その結果を昇給・降給、昇格・降格、勤勉手当に反映。平成27年度においても継続することとしている。

III 総人件費について

区 分	前年度 (平成25年度)	当年度 (平成26年度)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,625,114	千円 1,798,497
退職手当支給額 (B)	千円 199,394	千円 138,785
非常勤役職員等給与 (C)	千円 90,103	千円 91,447
福利厚生費 (D)	千円 283,999	千円 305,549
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,198,610	千円 2,334,279

注：中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

役職員の退職手当について「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)及び農林水産省生産局長からの要請を受け、役員については、平成24年1月1日、職員については、平成25年4月30日、通常計算される退職手当の額を13%削減することとした。ただし、削減率については、国家公務員と同様に、平成25年9月30日までの間は98%、平成26年6月30日までの間は92%とした。

IV その他

平成26年度においても、本俸水準の引き下げ等の「給与構造の見直し」や「新たな人事管理制度」における昇給幅の圧縮、管理職への昇格者数の抑制、管理職のポストオフ(57歳に達した年度の翌年度に管理職を離脱し、非管理職とする)を実施した。