

# 独立行政法人農畜産業振興機構の役員報酬・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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員の退職手当については、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「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」と規定されているが、当該役員の勤務実績を総合的に評価し、増額又は減額することなく支給した。

平成24年度において、第2期中期計画の最終年度として農林水産省独立行政法人評価委員会により、中期計画の達成に対しAと評価がなされておりされており、目標を着実に実施している。

#### 法人の長の報酬

##### 【法人の判断】

理事長は、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。

また、民間金融機関及び民間研究機関の長の経験を生かし、北海道から沖縄まで広範にわたる組織の運営を管理するなど高いマネジメント能力を十分に有している人材である。

なお、法人の長の給与水準は、平成24年度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、当機構と同型の3法人の長の平均年間報酬は16,840千円（平成24年度）であり、当法人の理事長の報酬を上回っている状況である。

これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は適正であると考ええる。

##### 【主務大臣の検証結果】

理事長は、農畜産業及び関連産業に関する業務を統括し、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的確に業務を遂行しており、当該法人を総理する長の報酬として、適正であると考ええる。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長	国家公務員の臨時特例法に準じて、本俸、特別調整手当及び期末特別手当を9.77%引き下げた。
副理事長	国家公務員の臨時特例法に準じて、本俸、特別調整手当及び期末特別手当を9.77%引き下げた。
総括理事	国家公務員の臨時特例法に準じて、本俸、特別調整手当及び期末特別手当を9.77%引き下げた。
理事	国家公務員の臨時特例法に準じて、本俸、特別調整手当及び期末特別手当を9.77%引き下げた。
監事	国家公務員の臨時特例法に準じて、本俸、特別調整手当及び期末特別手当を9.77%引き下げた。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 16,723	千円 10,860	千円 4,255	千円 1,303 (特別調整手当) 304 (通勤手当)			
B副理事長	千円 15,235	千円 9,961	千円 3,903	千円 1,195 (特別調整手当) 175 (通勤手当)			◇
C総括理事	千円 7,092	千円 4,710	千円 1,752	千円 565 (特別調整手当) 65 (通勤手当)	4月1日	9月30日	◇
D総括理事	千円 7,340	千円 4,710	千円 1,940	千円 565 (特別調整手当) 125 (通勤手当)	10月1日		◇
E総括理事	千円 14,376	千円 9,420	千円 3,691	千円 1,130 (特別調整手当) 135 (通勤手当)		3月31日	※
F理事	千円 6,660	千円 4,434	千円 1,649	千円 532 (特別調整手当) 45 (通勤手当)		9月30日	◇
G理事	千円 6,870	千円 4,433	千円 1,825	千円 532 (特別調整手当) 79 (通勤手当)	10月1日		◇
H理事	千円 6,653	千円 4,434	千円 1,649	千円 532 (特別調整手当) 38 (通勤手当)		9月30日	◇
I理事	千円 6,926	千円 4,433	千円 1,825	千円 532 (特別調整手当) 134 (通勤手当)	10月1日		◇
J理事	千円 6,740	千円 4,434	千円 1,649	千円 532 (特別調整手当) 125 (通勤手当)	4月1日	9月30日	◇
K理事	千円 6,877	千円 4,433	千円 1,825	千円 532 (特別調整手当) 87 (通勤手当)	10月1日		◇
L理事	千円 13,727	千円 8,867	千円 3,474	千円 1,064 (特別調整手当) 320 (通勤手当)		3月31日	※
M監事	千円 11,627	千円 7,600	千円 2,978	千円 912 (特別調整手当) 135 (通勤手当)			
N監事	千円 5,726	千円 3,800	千円 1,414	千円 456 (特別調整手当) 56 (通勤手当)		9月30日	◇
O監事	千円 2,236	千円 1,900	千円 0	千円 228 (特別調整手当) 108 (通勤手当)	1月1日		

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」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に、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とした。

注3:千円未満切り捨ての関係から、平成25年度年間報酬等の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25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 7,686	年 5	月 0	H23.9.30	1.0	独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率1.0に基づき支給	*
副理事長	千円 2,887	年 2	月 1	H23.9.30	1.0	独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率1.0に基づき支給	*
理事	千円 2,777	年 2	月 3	H23.9.30	1.0	独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率1.0に基づき支給	※
監事	千円 2,115	年 2	月 0	H23.9.30	1.0	独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率1.0に基づき支給	

注1:業績勘案率は、農林水産省独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する。

注2:「摘要」欄には、各法人が委嘱する外部の専門家又は設置する委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注3:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に、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とした。

## 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

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、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

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、国家公務員に準じた給与の引下げに加え、①の基本方針に沿って計画的に引下げを実施。平成25年度に実施した事項は、以下のとおり。

##### 「国家公務員に準じた給与の引下げ」

(1) 国家公務員の臨時特例法に準じて、以下の措置を行った。

- ・実施期間：平成24年4月～平成26年3月
- ・本俸の引下げ：総括調整役・部長クラス ▲9.77%、  
課長・課長代理・課長補佐・係長クラス ▲7.77%、  
係員クラス ▲4.77%
- ・管理職(課長クラス以上)の職務手当の引下げ：一律▲10%
- ・期末・勤勉手当の引下げ：一律▲9.77%

##### 「給与構造の見直し」

・本俸の引下げ

総括調整役は年収ベースで▲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。

##### 「新たな人事管理制度」

(1) 人事評価制度の実施

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

(2) 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。

(3) 管理職への昇格の抑制

管理職への昇格は、前年度の管理職減員数の3分の1を限度。

(4) 管理職ポストオフ制度

管理職ポストオフ(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)の実施。

##### 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

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

〔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
本俸	○昇給 5段階の人事評価の結果に応じ、5号俸昇給から昇給なしの間で処遇。 ○昇格 職員を昇格させる場合には、人事評価の結果を勘案し、その者の属する職務の等級を1等級上位の職務の等級に昇格させることができる。 ただし、管理職への昇格は、前年度の管理職の減員数の3分の1を限度とする。
賞与・勤勉手当 (査定分)	勤勉手当は、基準日の前期の人事評価の業務実績評価の結果に応じて支給。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

○「給与構造の見直し」に基づき、次のとおり実施した。

・本俸の引下げ

総括調整役は年収ベースで▲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。

○国家公務員の臨時特例法に準じて、以下の措置を講じた。

(職員について)

・実施期間:平成24年4月～平成26年3月

・本俸の引下げ : 総括調整役・部長クラス ▲9.77%、  
課長・課長代理・課長補佐・係長クラス ▲7.77%、  
係員クラス ▲4.77%

・管理職(課長クラス以上)の職務手当の引下げ: 一律▲10%

・期末・勤勉手当の引下げ: 一律▲9.77%

(役員について)

・実施期間:平成24年4月～平成26年3月

・本俸月額、特別調整手当及び期末特別手当:▲9.77%

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25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		
常勤職員(事務・技術)	175	40.8	6,651	5,029	172	1,622

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25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		
常勤職員 (事務・技術、年俸制)	1	—	—	—	—	—

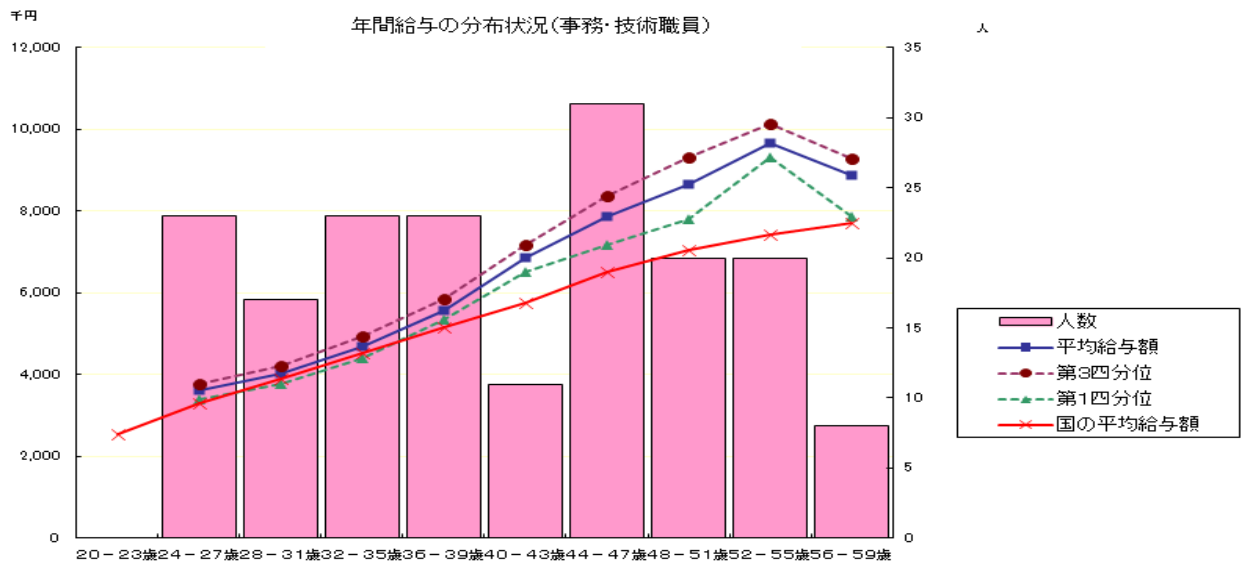
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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いない。

② 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、⑤まで同じ。

注2:年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

(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			
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部課長	29	49.2	8,388	8,910	9,476		
本部課長補佐	62	41.7	5,449	6,432	7,222		
本部係長	36	31.0	3,864	4,195	4,482		
本部係員	15	26.2	3,381	3,557	3,725		

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1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
標準的な職位		部長相当	課長相当	課長補佐相当	係長	係員
人員 (割合)	175 (割合)	16 (9.1%)	33 (18.9%)	70 (40.0%)	41 (23.4%)	15 (8.6%)
年齢 (最高～最低)		57 ～46	58 ～44	58 ～33	34 ～26	29 ～24
所定内給与年額 (最高～最低)		8,080 ～6,471	7,572 ～5,665	6,289 ～3,388	3,805 ～2,673	3,061 ～2,491
年間給与額 (最高～最低)		10,720 ～8,937	9,930 ～7,563	8,365 ～4,499	4,930 ～3,501	3,930 ～3,263

(事務・技術、年俸制職員)

区分	計	年俸制
標準的な職位		総括調整役
人員 (割合)	1	1 (100.0%)
年齢 (最高～最低)		-
所定内給与年額 (最高～最低)		千円 -
年間給与額 (最高～最低)		千円 -

注1: 「総括調整役」は理事を補佐し、その理事の所掌事務に関する総括調整を行う。

注2: 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いない。

④ 賞与(平成25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)	55.6%	58.9%	57.3%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.4%	41.1%	42.7%
	最高～最低	48.1～34.2%	46.7～31.6%	45.9～32.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.0%	66.7%	65.4%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.0%	33.3%	34.6%
	最高～最低	45.6～33.1%	42.3～30.6%	43.9～31.9%

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))

116.5

対他法人(事務・技術職員)

112.0

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

○事務・技術職員

項目	内容																
指数の状況	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>116.5</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>103.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>113.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>100.4</td> </tr> </table>	対国家公務員	116.5				参考	地域勘案	103.1			学歴勘案	113.2			地域・学歴勘案	100.4
対国家公務員	116.5																
	参考	地域勘案	103.1														
		学歴勘案	113.2														
		地域・学歴勘案	100.4														
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<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116.5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94%、大学卒以上の者の割合が約90%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100.4となっている。</p> <p>① 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94%、国は約30%</p> <p>② 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90%、国は約54%</p> <p>※①及び②の機構の数値は、対国家公務員指数対象の人員数より算出。国の数値は、「平成25年国家公務員給与等実態調査」(行一)による。</p> <p>③ 地方事務所の職員が全員東京からの転勤者であること。</p>																
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.8%】 (国からの財政支出額95,794百万円、支出予算の総額321,564百万円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 5,854百万円(平成25年度決算)】</p> <p>【平成26年4月1日現在の管理職の割合 24.4%(常勤職員数213名中52名)】</p> <p>【平成26年4月1日現在の全職員に占める大卒以上の高学歴者の割合 89.7%(常勤職員数213名中191名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.60%】 (支出総額 272,877百万円、給与・報酬等支給総額 1,625百万円：平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 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25.8ポイント削減(▲564百万円)、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20.7ポイント削減し24.2%となり、その結果、地域・学歴勘案では国家公務員と同水準の100.4となった。</p> <p>また、累積欠損額についても平成25年度は平成17年度の623億円から59億円と低減していることから、給与水準は適切であると考えている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 職員のほとんどが東京特別区勤務であること及び大卒以上の者の割合が多いため国家公務員より高い水準であるが、勤務地による諸手当及び大卒以上の者の割合の影響が少ない年齢・地域・学歴勘案の指数は、国家公務員とほぼ同水準であり、法人の給与は適切な水準にあると考える。</p>																
講ずる措置	<p>1. 平成26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</p> <p>2. 具体的な改善策 平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」を着実に実施するとともに、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。</p> <p>具体的な措置は、次のとおり。</p> <p>① 平成17年12月からの「給与構造の見直し」として、本俸について、毎年度、等級別に1.4%～0.2%引下げ等を着実に実施する。</p> <p>② 「新たな人事管理制度」として、平成19年度から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(管理職への昇格は、前年度の管理職減員数の3分の1を限度とする)、管理職ポストオフ制度(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。</p> <p>3. 給与水準は正の目標水準及び具体的期限 国家公務員と同程度となった地域・学歴を勘案した対国家公務員指数の水準を維持するため、必要な範囲内で引き続き、これまでの取組みを継続する。</p>																
その他	<p>1. 管理職割合の改善の取組状況 管理職割合については、全職員の3分の1以下となるよう、平成20年度から管理職への昇格者数の抑制(管理職への昇格は、前年度の管理職減員数の3分の1を限度とする)を実施している。</p>																

○比較対象職員の状況

事務・技術職員

表①職種別支給状況 常勤職員(事務・技術)欄175人及び常勤職員(事務・技術、年俸制)欄1人 計176人  
176人の平均年齢40.9歳、平均年間給与額6,673千円

### 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25年度)からの増△減	
	(平成25年度)	(平成24年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与・報酬等支給総額 (A)	1,625,114	1,663,949	▲ 38,835	(▲ 2.3)	-	( - )
退職手当支給額 (B)	199,394	131,201	68,193	(52.0)	-	( - )
非常勤役員等給与 (C)	90,103	91,456	▲ 1,353	(▲ 1.5)	-	( - )
福利厚生費 (D)	283,999	286,291	▲ 2,292	(▲ 0.8)	-	( - )
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,198,610	2,172,899	25,711	(1.2)	-	( - )

注：千円未満切り捨ての関係から、本表と財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与明細」の数字が一致しない場合がある。

#### 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」

「給与・報酬等支給総額」については、次の措置等により、対前年度比38,835千円(▲2.3%)削減した。

- ① 人件費改革として、平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」を着実に推進した。
- ② 平成19年度からは「新たな人事管理制度」を導入し、人件費を削減した。
- ③ 国家公務員の臨時特例法に準じた引下げによる削減額は、▲161,170千円である。職種毎の内訳は以下のとおり。  
役員：▲14,388千円、職員：▲146,782千円

##### 2. 「最広義人件費」

「最広義人件費」については、前年度と比較し、「給与・報酬等支給総額」が38,835千円(▲2.3%)、「非常勤役員等給与」が1,353千円(▲1.5%)及び「福利厚生費」が2,292千円(▲0.8%)減少したものの、平成23年9月30日に退職した役員の業績勘案率が決定し平成25年度に支払われたこと及び自己都合退職者が3人増えたことに伴い、「退職手当支給額」が68,193千円(+52.0%)増加したことにより、合計で25,711千円(+1.2%)の増加となった。

なお、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、法人において講じた措置に関係する削減額は、8,234千円である(役員は平成25年1月以降、職員は平成25年4月30日以降の退職者から適用。)

##### 3. 「退職手当支給水準引下げ」

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日から、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 法人が必要と認める事項

#### ○ 「給与構造の見直し」等の取組

- 1 (独)農畜産業振興機構は、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、国家公務員に準じた給与の引下げを実施するとともに、平成17年12月から「給与構造の見直し」を実行しており、本俸及び職務手当等の引下げを行ってきた。  
これに加えて、「新たな人事管理制度」として、平成19年度から人事評価制度の導入や昇給幅の圧縮を実施するとともに、平成20年度から管理職への昇格者数の抑制、管理職ポストオフ制度を導入し、計画的に実施している。  
これらの取組みにより、平成25年度の職員の給与水準は、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数が、平成17年度の115.4から100.4に低下し、国家公務員と同程度となるとともに、平成25年度の人件費(給与・報酬等支給総額)は、平成17年度の2,189百万円から1,625百万円に25.8%の削減となった。
- 2 平成26年度にあっても、本俸水準の引下げ等の「給与構造の見直し」や管理職ポストオフ等の「新たな人事管理制度」を継続することとしている。