

# 様式 1 公表されるべき事項

## 独立行政法人農畜産業振興機構(法人番号 4010405003683)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

当機構は、主要な畜産物の価格の安定、主要な野菜の生産及び出荷の安定並びに砂糖及びでん粉の価格調整に必要な業務を行うとともに、畜産業及び野菜農業の振興に資するための事業についてその経費を補助する業務を行い、もって農畜産業及びその関連産業の健全な発展並びに国民消費生活の安定に寄与することを目的としている。

当機構は、「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)においては、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と位置づけられた。

役員報酬水準を検討するに当たり、同類型に分類された他の独立行政法人の支給水準を参考として設定している。

##### ② 平成27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。)

当機構の期末特別手当については、独立行政法人農畜産業振興機構役員給与規程に則り、役員職務実績に応じてこれを増額し、又は減額することができることとしている。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び平成27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、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人農畜産業振興機構役員給与規程に則り、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則り、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は100分の147.5、12月に支給する場合には100分の167.5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している。

なお、平成27年度においては、国家公務員指定職の改定に準じた役員の本俸月額の改定(1千円増額)及び期末特別手当支給割合の改正(年間3.10月→3.15月)0.05月の増を実施した。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
A理事長	9,264	6,024	2,361	723 157 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	
B理事長	7,551	6,024	804	723 0 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		*
A副理事長	8,444	5,526	2,165	663 90 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	◇
B副理事長	6,970	5,526	738	663 43 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		
A総括理事	16,474	10,452	4,373	1,254 395 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B総括理事	8,029	5,226	2,048	627 128 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	◇
C総括理事	8,271	5,226	2,326	627 93 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		◇
A理事	7,576	4,920	1,928	590 138 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	◇
B理事	7,740	4,920	2,189	590 40 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		◇
C理事	15,231	9,840	4,117	1,181 93 (特別調整手当) (通勤手当)			※
D理事	7,519	4,920	1,928	590 81 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	◇
E理事	7,803	4,920	2,189	590 103 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		◇
F理事	7,526	4,920	1,928	590 88 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	◇
G理事	7,781	4,920	2,189	590 82 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		◇
A監事	13,246	8,436	3,530	1,012 268 (特別調整手当) (通勤手当)			
B監事	13,117	8,436	3,530	1,012 139 (特別調整手当) (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。

注4:報酬等の総額は、千円未満の端数処理の関係で内訳の合計と一致しない場合がある。

### 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

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 19,164千円(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26年度)の「役員報酬の支給状況」を基に算出)を下回っており、当法人の理事長の報酬水準は妥当であると考えます。

副理事長

副理事長の報酬水準は、成果法人の副理事長の平均年間報酬 17,877千円(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26年度)の「役員報酬の支給状況」を基に算出)を下回っており、当法人の副理事長の報酬水準は妥当であると考えます。

総括理事

総括理事の報酬水準は、成果法人の法人の長及び監事を除く役員員の平均年間報酬 14,910千円(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26年度)の「役員報酬の支給状況」を基に算出)を3%程度上回っているが、同水準であり当法人の総括理事の報酬水準は妥当であると考えます。

理事

理事の報酬水準は、成果法人の理事の平均年間報酬 14,398千円(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26年度)の「役員報酬の支給状況」を基に算出)を4%程度上回っているが、同水準であり当法人の理事の報酬水準は妥当であると考えます。

監事

監事の報酬水準は、成果法人の監事の平均年間報酬 13,374千円(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26年度)の「役員報酬の支給状況」を基に算出)を下回っており、当法人の監事の報酬水準は妥当であると考えます。

#### 【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26年度)」を基に、他の行政事業型の成果目標達成法人役員員の平均年間報酬額と比較して同水準となっている。

また、中期目標に定められた業務について、平成26年度の総合評価結果が「B」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員の報酬として妥当であると考えます。

4 役員の退職手当の支給状況(平成27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			
理事長	該当者なし					
副理事長	該当者なし					
総括理事	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					

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
	該当者なし

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)に則り、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、今後も継続していく予定である。

## 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 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」を行ってきた。また、「新たな人事管理制度」における人事評価制度の実施、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。)

独立行政法人農畜産業振興機構職員人事評価規程に則り、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27年度における主な改定内容

##### ○給与制度の内容

独立行政法人農畜産業振興機構職員給与規程に則り、基本給(本俸、扶養手当)、諸手当(職務手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給の月額に、管理職のうち部長級にあつては、本俸の100分の23を乗じて得た額を加算した額、管理職のうち課長級にあつては、本俸の100分の14を乗じて得た額を加算した額)に、部長級にあつては本俸月額に100分の20を乗じて得た額、課長級にあつては100分の15を乗じて得た額、課長補佐級にあつては、100分の10を乗じて得た額、係長級かつ理事長が別に定める要件を満たしている者にあつては、100分の5を乗じて得た額をそれぞれ加算し、国家公務員の例に準じて理事長が別に定める基準により計算する。

勤勉手当については、基本給の月額に部長級にあつては、本俸に100分の23を乗じて得た額、課長級にあつては本俸に100分の14を乗じて得た額を加算した額を基礎として、国家公務員の例に準じて理事長が別に定める基準により計算した額の範囲内とする。

##### ○平成27年度における主な改定内容

##### ①国家公務員の給与改定に準じた措置

- ・俸給表改定(国(行一)の改定率と同水準の増額改定)0.4%
- ・勤勉手当を0.1か月引き上げ
- ・単身赴任手当の基礎額及び加算額の引き上げ

##### ②人事・給与制度の見直し

- ・「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)

### 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27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)	159人	41.9歳	7,653千円	5,627千円	170千円	2,026千円

区分	人員	平均年齢	平成27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)	2人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円

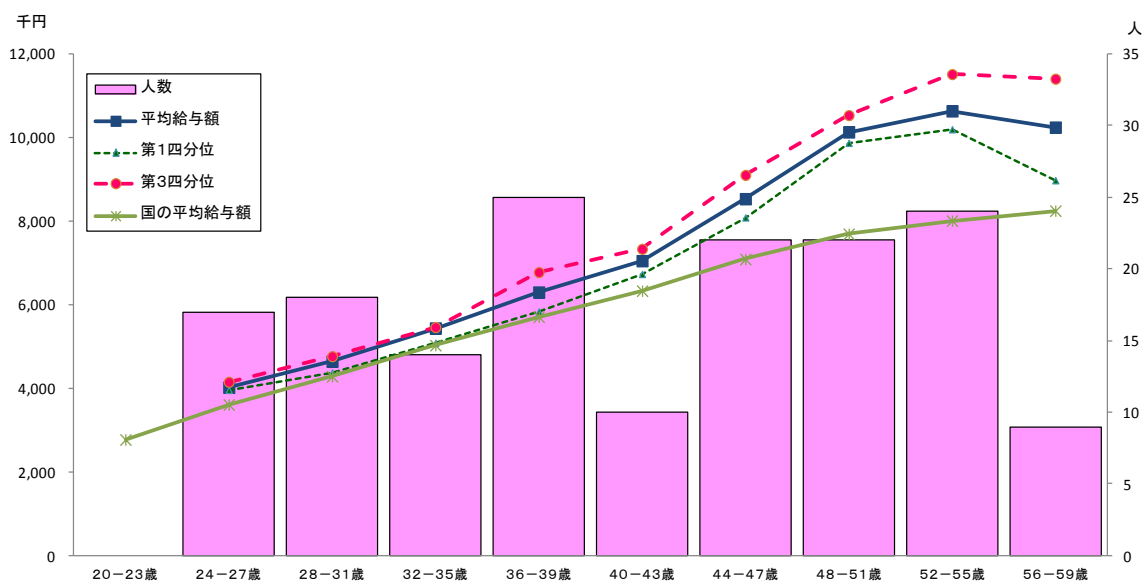
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 常勤職員のうち、研究職種、医療職種及び教育職種については、該当者がいないため欄を省略。

注3: 在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員は該当者がいないため表を省略。

注4: 年俸制の該当者は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、③及び④において同じ。

注3:20～23歳の該当者はなし。

## ③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
・ 本部課長	31	50.5	10,245	11,373 ～ 9,096
・ 本部係長	31	30.6	4,708	5,410 ～ 3,959

## ④ 賞与(平成27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)	%	%	%
		51.8	53.0	52.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		48.2	47.0	47.6
	最高～最低	52.1～46.3	51.2～45.5	51.4～45.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		61.7	61.5	61.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38.3	38.5	38.4
	最高～最低	46.9～35.5	47.8～32.3	47.1～34.8

### 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"> <li>・年齢勘案 119.1</li> <li>・年齢・地域勘案 105.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 115.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.4</li> </ul>
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、畜産、野菜、砂糖、でん粉の分野における(1)経営安定対策、(2)需給調整・価格安定対策、(3)緊急対策、(4)情報収集提供の業務を実施しており、質・量ともに増加し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>○ また、27年度は、国の給与制度の総合的見直しによる地域手当の引き上げの実施時期等の影響から一時的に高い結果となっている。</p> <p>○ 当機構の対国家公務員指数は119.1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94.8%、大学卒以上の者の割合が90.0%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102.4となっている。</p> <p>① 管理職割合            国(行(一)) 17.3%            機構 26.3%</p> <p>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)            国(行(一)) 30.2%            機構 94.8%</p> <p>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)            国(行(一)) 54.7%            機構 90.0%</p> <p>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、単身赴任手当が支給されている。</p> <p>※国の管理職の割合は、平成27年国家公務員給与等実態調査</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>当機構は、農畜産業及びその関連産業の健全な発展並びに国民消費生活の安定に寄与することを目的とした事業を実施する法人であることから、高度な専門的知識を有した人材を継続的に確保するために必要な給与水準となっている。</p> <p>国家公務員と比較して当機構の管理職割合が高いのは、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、業務を的確かつ迅速に実施するためには、畜産、野菜、砂糖、でん粉の各分野に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18.8ポイント(▲411百万円)削減し、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15.7ポイント削減して26.3%となっている。</p> <p>機構としては、従来から給与水準の見直しを図っているところであり、必要な人材の確保も踏まえながら、今後も、国家公務員と同水準となるよう取り組みを継続する。</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、2.4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り、また、国の給与制度の総合的見直しとの関係から一時的に高くなっているが、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	平成19年度に導入した「新たな人事管理制度」による、人事評価制度及び昇給幅の圧縮、平成20年度に導入した、管理職への昇格者数の抑制、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)を今後も継続的に実施する。 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、これまでの取組みを継続する。
-------	--

#### 4 モデル給与

22歳 (大卒初任給、独身)	月額 212,000円	年間給与 3,434,000円
35歳 (本部課長補佐、配偶者・子1人)	月額 355,700円	年間給与 5,872,000円
45歳 (本部課長、配偶者・子2人)	月額 546,800円	年間給与 8,961,000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28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	平成25年度	平成26年度	平成27年度		
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,625,114	千円 1,798,497	千円 1,778,090	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 199,394	千円 138,785	千円 144,350	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 90,103	千円 91,447	千円 89,715	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 283,999	千円 305,549	千円 323,225	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,198,610	千円 2,334,279	千円 2,335,380	千円	千円

注: 中期目標管理法であるため、中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

#### 総人件費について参考となる事項

<p>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25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。</p> <p>ただし、削減率については、国家公務員と同様の経過措置として、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。</p>
---

#### IV その他

平成27年度においても、「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。
---