

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

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

平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員退職手当については、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、平成20年度においては、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。

役員報酬基準の改定内容

理事長 〔平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」に基づき、本俸を1.4%引き下げた。〕

副理事長 〔平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」に基づき、本俸を1.4%引き下げた。〕

総括理事 〔平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」に基づき、本俸を1.4%引き下げた。〕

理事 〔平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」に基づき、本俸を1.4%引き下げた。〕

監事 〔平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」に基づき、本俸を1.4%引き下げた。〕

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成20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	
理事長	19,305	12,336	5,489	1,480 (特別調整手当)			*
A副理事長	17,756	11,292	5,024	1,355 (特別調整手当) 84 (通勤手当)	4月1日		*
B総括理事	16,789	10,680	4,752	1,281 (特別調整手当) 75 (通勤手当)			*
C総括理事	16,794	10,680	4,752	1,281 (特別調整手当) 80 (通勤手当)	4月1日		
D理事	16,031	10,068	4,480	1,208 (特別調整手当) 275 (通勤手当)			
E理事	15,848	10,068	4,480	1,208 (特別調整手当) 92 (通勤手当)	4月1日		
F理事	16,222	10,068	4,480	1,208 (特別調整手当) 466 (通勤手当)	4月1日		
G理事	16,018	10,068	4,480	1,208 (特別調整手当) 262 (通勤手当)			
H監事	13,845	8,628	3,839	1,035 (特別調整手当) 342 (通勤手当)			
I監事	13,873	8,628	3,839	1,035 (特別調整手当) 370 (通勤手当)			

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20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20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	業績助案率	摘要	前職
理事長	千円 4,450	年 3	月 0	18.9.25	1.0	独立行政法人評価委員会 が決定した業績助案率1.0 に基づき支給。	*
A副理 事長	千円 5,248	年 3	月 10	19.7.31	1.0	独立行政法人評価委員会 が決定した業績助案率1.0 に基づき支給。	*
B副理 事長	千円 3,447	年 2	月 6	20.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会 が決定した業績助案率1.0 に基づき支給。	*
C総括 理事	千円 4,835	年 3	月 10	19.7.31	1.0	独立行政法人評価委員会 が決定した業績助案率1.0 に基づき支給。	*
D理事	千円 4,276	年 3	月 6	19.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会 が決定した業績助案率1.0 に基づき支給。	
E理事	千円 2,529	年 2	月 0	19.9.30	1.0	独立行政法人評価委員会 が決定した業績助案率1.0 に基づき支給。	
F監事	千円 3,442	年 3	月 0	18.9.30	1.0	独立行政法人評価委員会 が決定した業績助案率1.0 に基づき支給。	

注:「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行政法人等の退職者「*」、該当がない場合は空欄とした。

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

人件費管理の基本方針

平成17年12月から実施している本俸及び職務手当の引下げ等を計画的・段階的に行う「給与構造の見直し」を着実に実施するとともに、「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抑制等、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や業務専門職の導入等を実施する。

人件費(退職金、福利厚生費及び人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)については、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等に基づき、平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減について引き続き着実に実施するとともに、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006に基づき、人件費改革の取組みを平成23年度まで継続する。

また、平成25年4月1日までに管理職割合を3分の1に引き下げる。

これらの取組みにより、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、平成24年度には、平成18年度と比較して10ポイント引き下げるとともに、給与水準の適正性について

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

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年度からは「新たな人事管理制度」に取り組んでいる。

平成20年度に実施した主な事項は、以下のとおり。

「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。

地域手当、広域異動手当等の不採用

国家公務員に導入された地域手当、広域異動手当等は不採用。

「新たな人事管理制度」

人事評価制度の導入

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。

昇給幅の抑制

管理職は期限の定めなく、標準で4号俸から2号俸へ、非管理職は平成23年10月1日までの間、標準で4号俸から3号俸へ、昇給幅を圧縮。

管理職への昇格の抑制

平成20年度からの管理職への昇格は、前年度の管理職減員数の3分の1を限度。

管理職ポストオフ制度

平成20年度から、定年退職前の一定期間一律に役職を離脱し、非管理職とする管理職ポストオフ制度を導入。

業務専門職

平成20年度から、複線型の人事体系構築のため、特定業務に従事し、管理職を補助する業務を行う業務専門職を導入。

人事院勧告の不採用

平成19年人事院勧告について、本俸、初任給、勤勉手当の引上げ内容を不採用とし

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20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
総括調整役の年収 1.4%、部長クラス 0.8%、課長クラス 0.6%、課長補佐クラス 0.4%、係長クラス 0.2%引下げ。
- ・「新たな人事管理制度」として、次のとおり実施した。
人事評価制度の導入
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。
昇給幅の抑制
管理職は期限の定めなく、標準で4号俸から2号俸へ、非管理職は平成23年10月1日までの間、標準で4号俸から3号俸へ、昇給幅を圧縮。
- ・平成19年人事院勧告について、本俸、初任給、勤勉手当の引上げ内容を不採用とし(扶養手当を除いて据置き)、継続実施している。

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

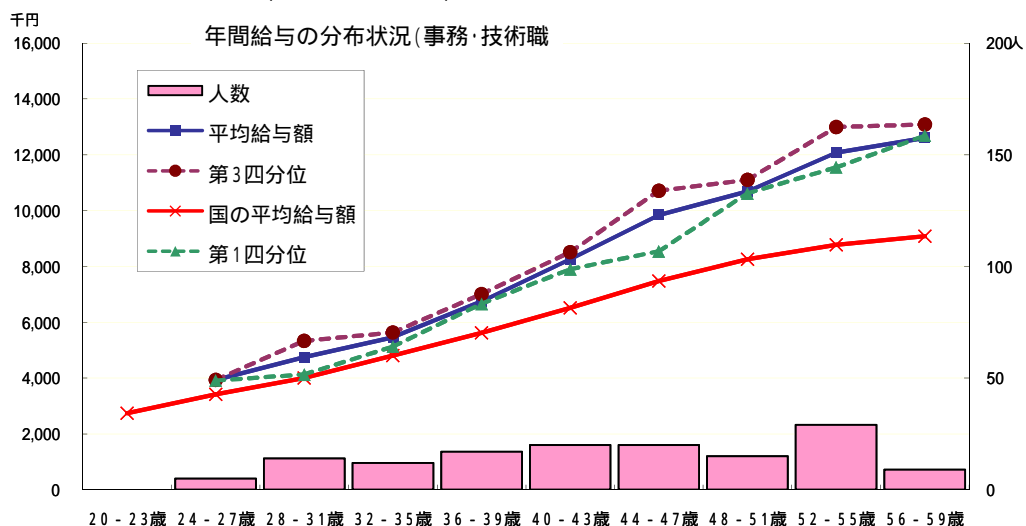
区分	人員	平均年齢	平成20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員(事務・技術)	138人	43.6歳	8,959千円	6,444千円	183千円	2,515千円

区分	人員	平均年齢	平成20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)	3人	54.5歳	13,847千円	9,567千円	128千円	4,280千円

区分	人員	平均年齢	平成20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		
在外職員	6人	42.5歳	14,647千円	12,936千円	0千円	1,711千円

注1:区分については、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ことから省略した。
注2:職種については、研究職種、医療職種、教育職種及びその他の職種は該当者がいないことから省略した。

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、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		平均	四分位	
			第1分位	第3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	35	49.0	10,451	11,273	10,861	11,273	11,273
本部係員	6	27.7	3,815	3,970	3,929	3,970	3,970

職級別在職状況等(平成21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)	138人	24人 (17.4%)	36人 (26.1%)	48人 (34.8%)	23人 (16.7%)	7人 (5.1%)
年齢(最高~最低)		59歳 ~ 46歳	53歳 ~ 43歳	59歳 ~ 34歳	35歳 ~ 27歳	29歳 ~ 24歳
所定内給与年額(最高~最低)		9,442千円 ~ 7,483千円	8,435千円 ~ 6,403千円	7,155千円 ~ 4,001千円	4,198千円 ~ 2,860千円	2,996千円 ~ 2,788千円
年間給与額(最高~最低)		13,551千円 ~ 10,863千円	11,757千円 ~ 8,784千円	9,721千円 ~ 5,622千円	5,765千円 ~ 3,914千円	4,125千円 ~ 3,815千円

(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)	人 3	人 3 (100.0%) 歳
年齢(最高 ~最低)		57 ~ 52
所定内給 与年額(最 高-最 低)		千円 9,631 ~ 9,325
年間給与 額(最高- 最低)		千円 13,917 ~ 13,595

注: 「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。

賞与(平成20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)	% 57.3	% 60.8	% 59.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.7	% 39.2	% 40.8
	最高~最低	% 47.6 ~ 32.8	% 41.6 ~ 30.0	% 44.5 ~ 31.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.3	% 68.2	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.7	% 31.8	% 33.2
	最高~最低	% 43.1 ~ 31.7	% 39.4 ~ 29.2	% 41.2 ~ 30.7

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))

129.6

対他法人(事務・技術職員)

120.9

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	<p>対国家公務員 129.6</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>116.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>124.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>110.9</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	116.0		学歴勘案	124.4		地域・学歴勘案	110.9
参考	地域勘案	116.0								
	学歴勘案	124.4								
	地域・学歴勘案	110.9								
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・量とも増加するとともに、裁量性が高く、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。大幅な定員削減が行われる中で、このような業務を、的確な判断と責任を有するマンパワーで処理するため、機械化できる業務のIT化を推進すること等により補助的業務に携わる一般職員を中心に削減してきたことが、管理職の割合を高め、これが対国家公務員指数が高い一因ともなっている。</p>									
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.6% (国からの財政支出額 108,405百万円、支出予算の総額 366,072百万円：平成20年度予算) 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 0.64% (給与、報酬等支給総額 1,992百万円、支出総額 309,274百万円：平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数は129.6であるが、当機構は、東京勤務の者、大学卒以上の者の割合が高い状況にあり、これらの要素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、110.9となっている。 これは、前年度の111.9に比べて1.0ポイント引き下がっており、年々着実に低下してきている。</p> <p>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90%、国は約26% 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87%、国は約49% 及び の国の数値は、「平成20年国家公務員給与等実態調査」(行一)による。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 15,142百万円(平成19年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損額が平成19年度末で151億円生じている。これは砂糖勘定における、砂糖及びでん粉の価格調整に関する法律に基づき、糖価調整事業を適切に運営した結果、支払った交付金額と徴収した調整金額等との収支差により生じたもの及び生糸勘定における、独立行政法人移行時において資産評価委員会の承継資産による在庫生糸の評価減に起因するものである。</p>									
講ずる措置	<p>1. 給与水準是正の目標水準及び具体的期限 平成21年4月1日現在35.3%となっている管理職割合を、平成25年4月1日までに3分の1に引き下げるとともに、平成18年度に114.1となっている地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を、平成24年度の中期目標期間終了時まで10ポイント低下させることとする(中期目標及び中期計画に明記)。 なお、平成22年度に見込まれる対国家公務員指数は127.5、地域・学歴勘案は108.5である。</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、人件費改革を更に進める。また、給与水準の適正性について検証し、その検証結果や取組状況について公表を行う。</p> <p>具体的な措置は、次のとおり。 平成17年12月からの「給与構造の見直し」として、俸給月額について平成26年度まで等級別に14%～2%引下げ、管理職の職務手当の引下げ、国家公務員に導入されている地域手当、広域異動手当等の不採用、管理職割合の引下げ等を着実に実施する。 「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抑制(管理職は期限の定めなく、標準で4号俸から2号俸へ、非管理職は平成23年10月1日までの間、標準で4号俸から3号俸へ、昇給幅を圧縮)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(定年退職前の一定期間一律に役職を離脱し、非管理職とする)、業務専門職(複線型の人事体系構築のため、特定の業務に従事し、管理職を補助する業務を行う)を導入し、実施している。</p>									

総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平 成20年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,991,883	千円 2,090,033	千円 (%) 98,150 (4.7)	千円 (%) - (-)
退職手当支給額 (B)	千円 201,154	千円 333,790	千円 (%) 132,636 (39.7)	千円 (%) - (-)
非常勤役員等給与 (C)	千円 116,719	千円 131,419	千円 (%) 14,700 (11.2)	千円 (%) - (-)
福利厚生費 (D)	千円 327,610	千円 351,115	千円 (%) 23,505 (6.7)	千円 (%) - (-)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 2,637,368	千円 2,906,358	千円 (%) 268,990 (9.3)	千円 (%) - (-)

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98,150千円(4.7%)削減した。

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。

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。

平成19年人事院勧告について、本俸、初任給、勤勉手当の引上げ内容を不採用とし(扶養手当を除いて据置き)、継続実施している。

2. 「最広義人件費」

「最広義人件費」については、前年度に比較し「給与・報酬等支給総額」が98,150千円(4.7%)削減され、「退職手当支給総額」が132,636千円(39.7%)、「非常勤役員等給与」が14,700千円(11.2%)、「福利厚生費」が23,505千円(6.7%)減少したことにより、合計で268,990千円(9.3%)の減少となった。中期目標期間開始時からの増減は、中期目標期間の初年度であるため比較せず。

3. 人件費削減の取組

中期目標による取組

平成17年12月から実施している本俸及び職務手当の引下げ等を計画的・段階的に行う「給与構造の見直し」を着実に実施するとともに、「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抑制等、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や業務専門職の導入等を実施する。

人件費(退職金、福利厚生費及び人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)については、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等に基づき、平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減について引き続き着実に実施するとともに、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006に基づき、人件費改革の取組みを平成23年度まで継続する。

また、平成25年4月1日までに管理職割合を3分の1に引き下げる。

これらの取組みにより、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、平成24年度には、平成18年度と比較して10ポイント引き下げるとともに、給与水準の適正性について検証し、その検証結果や取組状況について公表を行う。

中期計画による取組

平成17年12月から実施している本俸及び職務手当の引下げ等を計画的・段階的に行う「給与構造の見直し」を着実に実施するとともに、「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抑制等、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や業務専門職の導入等を実施する。

人件費(退職金、福利厚生費及び人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)については、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等に基づき、平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減について引き続き着実に実施するとともに、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006に基づき、人件費改革の取組みを平成23年度まで継続する。

また、平成25年4月1日までに管理職割合を3分の1に引き下げる。

これらの取組みにより、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、平成24年度には、平成18年度と比較して10ポイント引き下げるとともに、給与水準の適正性について検証し、その検証結果や取組状況について公表を行う。

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	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,189,367	2,161,192	2,090,033	1,991,883
人件費削減率 (%)		1.3	4.5	9.0
人件費削減率(補正值) (%)		1.3	5.2	9.7

(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。

法人が必要と認める事項

給与構造の見直しの取組

- 1 機構は、人件費改革として、平成17年12月から「給与構造の見直し」を実施しており、本俸水準の引下げ、管理職の職務手当の引下げ、国が実施した地域手当の不採用等を行ってきた。
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抑制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、業務専門職を導入し、着実に実施していくこととしている。
- 2 これらの取組みにより、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等に基づき、平成18年度からの5年間で総人件費を5%以上削減することとし、平成18年度からの3年間では3%以上総人件費を削減するとの目標に対し、9.0%の削減を行ったところである。
平成20年度からの第二期中期計画等において、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組みを平成23年度まで継続するとしたところであり、これらの取組みを着実に実施することにより、人件費改革を更に進めていくこととしている。