

独立行政法人農業者年金基金(法人番号1010405003686)の役職員の報酬・給与等について (令和6年度)

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

当法人は、農業者の老後の生活について必要な年金の給付等(受給権者24万人、年金額616億円(令和6年度))を行うことにより、国民年金の給付と相まって農業者の老後の生活の安定及び福祉の向上を図るとともに、農業者の確保に資することを目的として、農業者年金業務を実施している。

役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員指定職の給与水準、他の金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人を参考とした。

・国家公務員指定職のモデル年間給与(令和6年8月人事院勧告時) 事務次官:23,853千円、本府省局長:18,185千円

・金融業務を行う中期目標管理型の法人の平均年間報酬額 理事長:20,750千円、理事:16,620千円(令和5年度)

② 令和6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。)

当法人においては、当基金役員給与規程第7条第3項にて、常勤役員の期末特別手当の額は、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旨規定している。当基金の業務の実績及び役員の業績を踏まえ、令和6年度における常勤役員の期末特別手当の額については、増額又は減額を行うことなく役員給与規程で定める支給割合どおりの支給を行った。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

理事長
理事
監事

1. 常勤役員の給与については、本俸、特別調整手当、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。

月額給与相当については、当基金役員給与規程に基づき、役員毎の本俸月額(理事長:928,000円、理事:767,000円、監事:694,000円)に特別調整手当(本俸の月額に100分の20を乗じて得た額)を加算した額としている。

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100分の172.5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、当該各区分に定める割合を乗じて得た額とする。なお、期末特別手当の額は、その者の業績を勘案し、これを増額し、又は減額することができる旨を規定している。

2. 令和6年度においては、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(令和6年11月29日 閣議決定)等を踏まえ、国と同様に以下の内容の措置を講じた。

・実施時期: 令和6年4月1日

① 常勤役員の本俸月額及び非常勤役員手当

平均改定率 1.1%引上げ

② ボーナス(期末特別手当)

支給月数を0.05月分引上げ、3.40月 → 3.45月に改定

監事(非常勤)

非常勤役員手当の月額については、当基金役員給与規程に基づいた額(459,000円)としている。

なお、令和6年度は、常勤役員の本俸月額の引上げ改定と同様の改定を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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 18,872	千円 11,136	千円 5,411	千円 2,227 (特別調整手当) 98 (通勤手当)			
B理事	千円 15,690	千円 9,204	千円 4,472	千円 1,841 (特別調整手当) 173 (通勤手当)			◇
C理事	千円 15,649	千円 9,204	千円 4,472	千円 1,841 (特別調整手当) 132 (通勤手当)			
D監事	千円 14,137	千円 8,328	千円 4,046	千円 1,666 (特別調整手当) 97 (通勤手当)			◇
E監事 (非常勤)	千円 5,508	千円 5,508	千円 0	千円 (特別調整手当) 0 (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:「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している。

注3:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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4:千円未満の端数処理の関係で合計が一致しない場合がある。

3 役員の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、当法人の目的とする農業者の老後の生活の安定や福祉の向上並びに農業者の確保に資するため、農業者の老齢について必要な年金の業務等を統括しつつ、国内関係機関や行政機関との連携を図るなど、強いリーダーシップを発揮し、当法人の業務を的確に遂行している。

また、農林水産関係金融機関等での経験を生かし、当法人の組織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。

当法人の役員の報酬水準は、他の金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人のほか、国家公務員指定職を参考として比較考慮した上で決定されている。

当法人の理事長の年間報酬は、各府省が公表している独立行政法人の役職員の報酬・給与等に係る資料を基に算出した、金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人の長の平均年間報酬(令和5年度における平均報酬額は20,750千円)よりも低いものとなっている。

これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は妥当なものと考え

理事

理事は、各部の重点課題、業務全体の円滑な推進を統括し、理事長の補佐を行い、法人の業務を的確に遂行している。

当法人の理事の平均年間報酬は、各府省が公表している独立行政法人の役職員の報酬・給与等に係る資料を基に算出した、金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人の理事の平均年間報酬(令和5年度における平均報酬額は16,620千円)よりも低いものとなっている。

これらを踏まえると、当法人の理事の報酬水準は妥当なものと考え

監事 監事(非常勤)

監事は、中期目標・中期計画に基づく業務運営の状況について、内部統制の仕組みと運用の妥当性、目標の達成状況とその課題を検証し、業務運営の改善に係る意見を提出し、非常勤監事との連携を図り、計画的な監査実施や内部監査との連携を行い、法人の業務を的確に遂行している。

当法人の監事の平均年間報酬は、各府省が公表している独立行政法人の役職員の報酬・給与等に係る資料を基に算出した、金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人の監事の平均年間報酬額(令和5年度における平均報酬額は14,223千円)よりも低いものとなっている。

また、当法人の監事(非常勤)の報酬水準は、常勤の監事の年間報酬額と比べると概ね5分の2となっており、監事(非常勤)の執務日数は、常勤監事の執務日数(1週あたり5日)の概ね5分の2となっていることから、常勤の監事との負担のバランスを考慮するとその報酬水準は妥当なものと考え

【主務大臣の検証結果】

中期目標に定められた業務について、主務大臣による令和5年度の総合評価結果が「B」評価であったこと等から、農業者の老後の生活の安定や福祉の向上並びに農業者の確保に資するための農業者年金業務等を的確に遂行していることについて鑑みると、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な水準であると考え

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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
理事長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 2,097	年 2	月 0	R5.9.30	1.1	
監事	千円 該当者なし	年	月			

注1:「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

注2:監事(非常勤)については、当基金役員退職手当支給規程が適用されないため欄を省略。

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
理事長	該当者なし
理事	「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、年度評価における理事の職務に係る評定を用いて、業績勘案率「1.1」と決定した。なお、決定した業績勘案率については、総務省独立行政法人評価制度委員会評価部会による審議においても「意見を述べない」とされたことから、理事の退職手当の水準は妥当であると判断している。
監事	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当基金役員給与規程第7条第3項において、常勤役員の期末特別手当の額は、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旨を規定しており、今後も継続する予定である。

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

当法人職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与水準を考慮し、諸手当を含めた給与水準を検証した上で、対国家公務員地域・学歴別指数が国家公務員と同程度になる水準としている。

当法人の職員の給与水準は、対国家公務員地域・学歴別指数が100.1と、国家公務員と同程度の水準となっている。また、各府省が公表している独立行政法人の役職員の報酬・給与等に係る資料を基に算出した、金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人の平均年間給与額(令和5年度における平均給与額は8,084千円)と同程度の水準となっている。

これらを踏まえると、当法人の職員給与の支給水準は妥当であると考ええる。

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。)

当基金人事評価規程に基づき評価された職員の勤務成績に応じて、昇給区分(5段階)や勤勉手当の成績率の決定を行っている。

〔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
俸給	勤務成績に応じて、昇給区分(5段階)を決定のうえ昇給させる。
賞与:勤勉手当(査定分)	基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じ、213/100(部長職にあつては、265/100)を超えない範囲内において成績率を決定し勤勉手当を支給する。

③ 給与制度の内容

当基金職員給与規程に基づき、基本給(俸給、扶養手当、管理職手当、役職手当)及び諸手当(特別都市手当、超過勤務手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当)としている。

期末手当については、基準日現在において受けるべき俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別都市手当の月額の合計額(部長級の職にある職員にあつては俸給の月額に100分の23を乗じて得た額を加算した額、課長級の職にある職員にあつては俸給の月額に100分の14を乗じて得た額を加算した額)に、1等級から4等級の職にある職員については、俸給の月額及びこれに対する特別都市手当の月額の合計額に等級に応じた割合を乗じて得た額を加算した額を基礎とし、期末手当、勤勉手当支給細則に定める基準により計算した額としている。

勤勉手当については、基準日現在において受けるべき俸給の月額及びこれに対する特別都市手当の月額の合計額(部長級の職にある職員にあつては俸給の月額に100分の23を乗じて得た額を加算した額、課長級の職にある職員にあつては俸給の月額に100分の14を乗じて得た額を加算した額)に、1等級から4等級の職にある職員については、俸給の月額及びこれに対する特別都市手当の月額の合計額に等級に応じた割合を乗じて得た額を加算した額を基礎とし、期末手当、勤勉手当支給細則に定める基準により計算した額としている。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年度においては、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(令和6年11月29日閣議決定)等を踏まえ、国と同様に以下の内容の措置を講じた。

・実施時期： 令和6年4月1日

① 若年層に重点を置いた俸給月額
平均改定率 2.4%引上げ

② ボーナス(期末手当、勤勉手当)
支給月数を0.10月分引上げ、4.50月 → 4.60月に改定

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

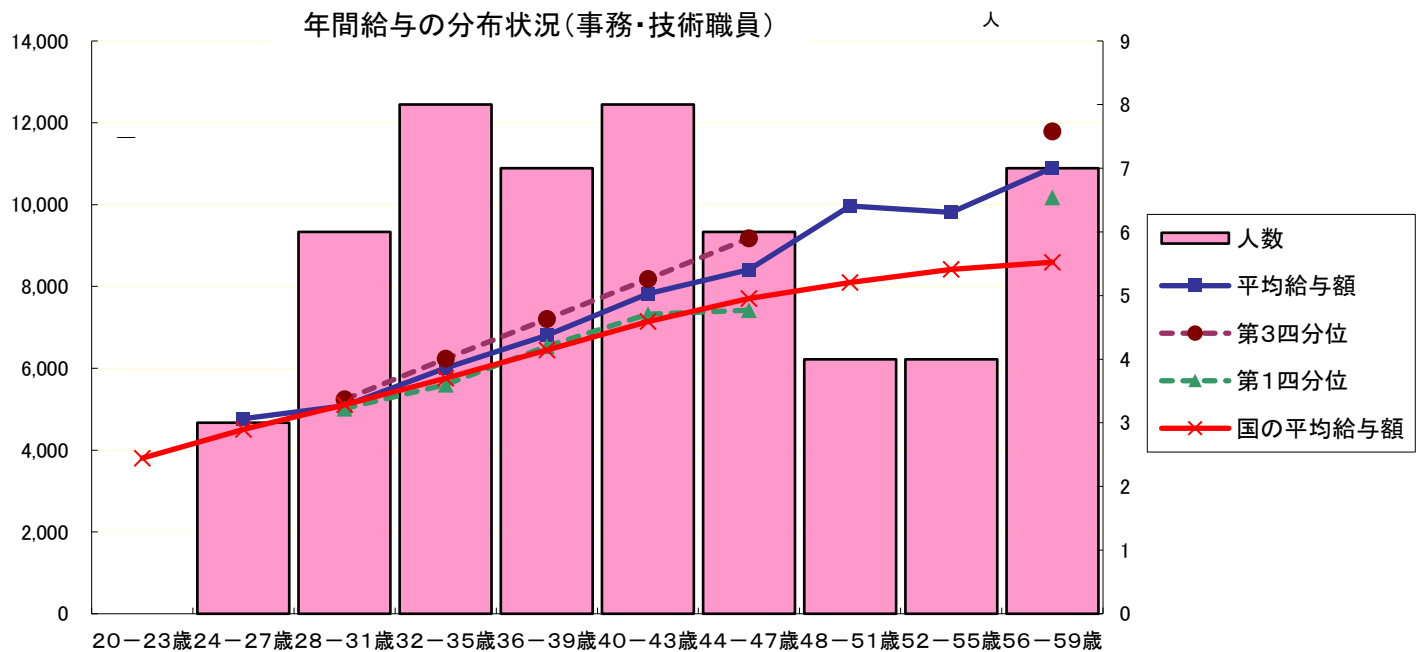
区分	人員	平均年齢	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 53	歳 42.3	千円 7,906	千円 5,815	千円 190	千円 2,091
事務・技術	人 53	歳 42.3	千円 7,906	千円 5,815	千円 190	千円 2,091

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員(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、非常勤職員については、該当者がいないため表を省略。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
〔在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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: 年齢24歳～27歳、48歳～51歳及び52歳～55歳の該当者は4人以下のため、当該個人に係る情報が特定されるおそれのあることから、「第1四分位」、「第3四分位」は表示していない。

注3: 年齢20歳～23歳は該当者なし。

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
代表的職位				
部長	4	56.5	11,898	～
課長	7	56.8	10,142	10,677 ～ 9,218
課長補佐	14	45.6	8,675	9,727 ～ 7,317
主査	18	38.1	6,599	7,420 ～ 5,600
係員	10	29.5	5,014	5,344 ～ 4,736

注: 部長については該当者が4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のあることから、年間給与額は平均のみ記載している。

④ 賞与(令和6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)	%	%	%
		50.7	50.2	50.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		49.3	49.8	49.5
一般職員	最高～最低	%	%	%
		54.1 ～ 43.6	56.7 ～ 43.6	55.1 ～ 43.6
	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.2	54.3	54.3
一般職員	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.8	45.7	45.7
	最高～最低	%	%	%
		50.5 ～ 42.6	48.0 ～ 36.6	48.8 ～ 42.6

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	・年齢勘案 112. 1 ・年齢・地域勘案 100. 3 ・年齢・学歴勘案 111. 0 ・年齢・地域・学歴勘案 100. 1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	1. 職員の全員が東京特別区の勤務であるため、民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当(特別都市手当)の支給を受けていることから、指数が高くなっている。 (参考)国家公務員行政職俸給表(一)の地域手当における支給区分1級地の人員構成比 33.88% (令和6年国家公務員給与等実態調査より) 2. 当法人は年金給付等の業務を行っており、年金財政や年金制度等に関する高い専門性が求められることから、高学歴(大卒)の職員の割合が高い。 (参考)国家公務員行政職俸給表(一)の学歴別人員構成比(大卒) 64.1% (令和6年国家公務員給与等実態調査より) 当法人の学歴別人員構成比(大卒) 83.02% (常勤職員数53名中44名)
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出割合 47.46%】 (国からの財政支出額 80,734,909千円、支出予算の総額 170,116,946千円:令和6年度予算) 【累積欠損額 なし(令和6年度決算)】 【管理職の割合 20.75%(常勤職員数53名中11名)】 (参考)国家公務員の俸給の特別調整額の支給から算出 17.02% (令和6年国家公務員給与等実態調査より) 【大卒以上の高学歴者の割合 83.02%(常勤職員数53名中44名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.37%】 (支出総額 180,857,238千円、給与・報酬等支給総額 670,215千円:令和6年度決算) (法人の検証結果) 当法人は、農業者の確保という農政上の政策目的を達成するため、①農地制度と密接に関連する年金給付や被保険者資格等に関する審査・決定、②年金資金の運用、③年金数理に関する専門的事務等、高い専門性と判断能力が求められる多岐にわたる業務を行っている。 このため、各業務ごとにこれらの能力と実績を有する責任者を配置する必要がある一方で、一般職員は必要最小限の者に留めていることから、管理職及び大卒以上の高学歴者の割合が高くなっているが、当法人の給与水準については、国の職員と同水準とすることが適切と考えている。 対国家公務員地域・学歴別指数が国家公務員と同程度になるものとしており、令和6年度における同指数は100.1と、給与水準の適正性を確保している。 (主務大臣の検証結果) 当該法人が採用している、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、国家公務員と同程度の水準であり、法人の給与は適切な水準にあると考える。 引き続き、国家公務員の給与動向等を踏まえつつ、給与水準の適正化に取り組む必要がある。
講ずる措置	中期計画に基づき、給与水準の適正化を図るため、国家公務員の給与規程等の状況を踏まえ、必要に応じ給与規程の見直しを行うなど、引き続き、適正な給与水準となるように努める。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給)
月額 275千円 年間給与 4,045千円
- 35歳(主査)
月額 387千円 年間給与 6,359千円
- 50歳(課長)
月額 539千円 年間給与 9,433千円

※ 扶養親族がいる場合は、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給については、勤務成績に応じて、昇給区分(5段階)を決定のうえ昇給させるとともに、勤勉手当(査定分)については、基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じ支給することとしており、今後も継続する方針である。

なお、当法人の給与規程は、人事院勧告を受けた国家公務員給与改定を基礎として改正している。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額	千円	千円
(A)	647,832	670,215
退職手当支給額	千円	千円
(B)	19,946	21,940
非常勤役職員等給与	千円	千円
(C)	42,390	38,600
福利厚生費	千円	千円
(D)	122,236	123,300
最広義人件費	千円	千円
(A+B+C+D)	832,404	854,055

注1:本表の「給与、報酬等支給総額」と財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与の明細」については、本表において、健康保険料負担金等社会保険料事業主負担金を「福利厚生費」に計上しているため一致しない。

注2:本表の「非常勤役職員等給与」と財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与の明細」については、本表において、人材派遣費用が含まれているため一致しない。

注3:千円未満の端数処理の関係で合計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、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因について
 - (1) 給与、報酬等支給総額が対前年度比 103.5%となった要因
主として、給与規程の見直しにより、給与、報酬等支給総額が増加したものである。
 - (2) 退職手当支給額が対前年度比 110.0%となった要因
主として、職制の高い職員が退職したことにより、退職手当支給額が増加したものである。
このことから、最広義人件費については、対前年度比で 102.6%となった。
2. 人件費の削減については、55歳を超える職員の昇給抑制の取組を引き続き実施した。
3. 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月に役職員の退職手当について、支給水準の引下げを行った。
(改定内容)
退職手当の額を算出する際に乗じる割合を、100分の87から100分の83.7に引下げ

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

当基金就業規則第37条第2項により、職員が年齢満60歳に達したときは、60歳に達した日以後における最初の3月31日をもって退職(定年退職)することとしている。
なお、定年退職後も引き続き雇用されることを希望する者については、非常勤継続雇用職員として再雇用することとしている。

V その他

対国家公務員指数(法人基準年齢階層ラスパイレス指数)の調査対象者が少ない小規模法人にあっては、人事交流等による職員分布の変化によって、指数が大きく変動する場合があるため、経年変化を分析する上で留意することが必要である。