

## 独立法人農業者年金基金の役職員の報酬・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45万人、年金額1,141億円(平成26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(平成26年8月人事院勧告時):本府省局長:17,472千円
- ・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:17,772千円(平成25年度)

##### 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。)

当法人においては、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、平成26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平成26年度における改定内容 理事長

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、役員毎に決定される本俸月額に特別調整手当本俸の月額に100分の18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次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。ただし、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、又は減額することとしている。
2. 平成26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」(平成26年10月7日閣議決定)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:平成26年4月1日
  - ① 常勤役員の本俸月額及び非常勤役員手当  
改定なし
  - ② 通勤手当  
交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ
  - ③ ボーナス(期末特別手当)  
支給月数を0.15月分引上げ、3.1月に改定(現行2.95月)
3. 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しの給与減額措置について、国と同様に平成26年3月までで終了した。

理事  
 ( 同 上 )

監事  
 ( 同 上 )

監事(非常勤)

1. 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としている。
2. 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しの給与減額措置について、国と同様に平成26年3月までで終了した。

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
	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	18,428	11,184	4,813	2,013 (特別調整手当) 418 (通勤手当)			
B理事	7,336	4,632	1,801	834 (特別調整手当) 69 (通勤手当)		9月30日	◇
C理事	7,729	4,632	2,186	834 (特別調整手当) 77 (通勤手当)	10月1日		◇
D理事	15,065	9,264	3,987	1,668 (特別調整手当) 146 (通勤手当)			
E監事	13,596	8,376	3,605	1,508 (特別調整手当) 107 (通勤手当)			◇
F監事 (非常勤)	5,532	5,532	0	0			

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。

### 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、農業関係機関での経験を生かし、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、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、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を算出した(平成25年度における平均報酬額は17,772千円)ところ、これを上回っているが、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、当法人の理事長の報酬水準は妥当なものと考ええる。

##### 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、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、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を算出した(平成25年度における平均報酬額は14,079千円)ところ、これを上回っているが、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、当法人はの理事の報酬水準は妥当なものと考ええる。

##### 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、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、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を算出した(平成25年度における平均報酬額は12,332千円)ところ、これを上回っているが、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であり、その報酬水準は妥当なものと考ええる。

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となっており、常勤の監事との負担のバランスと平成26年3月まで実施していた給与減額措置を考慮するとその報酬水準は妥当なものと考ええる。

#### 【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員の報酬は、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、他の金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人の役員の平均年間報酬額と比較すると上回っているが、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、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
理事長	該当者無し					
理事A	該当者無し					
理事B	該当者無し					
監事A	千円 3,847	年 3	月 9	平成25年 9月30日	1.0	

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2: 監事(非常勤)は、退職手当支給規程がないため欄を省略。

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	該当者無し
理事A	該当者無し
理事B	該当者無し
監事A	在職期間においては、法令等の遵守状況及び経理や契約の適正性について中立性・公平性を担保して監査を行う監事としての業務を適切に遂行しており、また、退職金の支給額については、農林水産省独立行政法人評価委員会において評価が「A」評価とされ、業績勘案率1.0を用いて計算されていることから、支給された退職金の金額については妥当な水準にあると考える。

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

独立行政法人農業者年金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、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・学歴別指数が中期目標になっている毎年度100を上回らない水準としている。

当法人の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、他の金融業務を行う中期目標管理型の独立行政法人と比較して、報酬水準は妥当であると認められる。

・平成26年度国家公務員給与実態調査の結果(行政職俸給(一))の平均給与月額は408,472円となっており、調査対象職員の平均給与月額は、476,045円となっているが、対国家公務員地域・学歴別指数は100を下回っている。

#### 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。)

職員の勤務成績に応じて、昇給(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、140/100(部長職にあつては、180/100)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 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

1. 当法人の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、1等級、2等級の職員については、俸給の月額にそれぞれ100分の23、100分の14を乗じて得た額を加算した額、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加算した額の合計を期末手当基礎額とし、国家公務員の例に準じて別に定める基準により計算した額に基準日以前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別に定める支給割合を乗じて得た額としている。

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、1等級、2等級の職員については、俸給の月額にそれぞれ100分の23、100分の14を乗じて得た額を加算した額、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加算した額の合計に支給割合を乗じて得た額としている。

2. 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成26年10月7日閣議決定)を踏まえ、以下の措置を講じた。

・実施時期：平成26年4月1日

- ① 俸給表  
若年層に重点を置いた俸給月額の引上げ(平均改定率0.3%)
- ② 通勤手当  
内容は役員給与と同様
- ③ ボーナス(期末手当、勤勉手当)  
支給月数を0.15月分引上げ、4.10月に改定(現行3.95月)
- ④ 昇給  
給与制度の総合的見直し初年度(平成27年度)の改正原資を得るため  
平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

3. 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しの給与減額措置について、国と同様に平成26年3月までで終了した。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

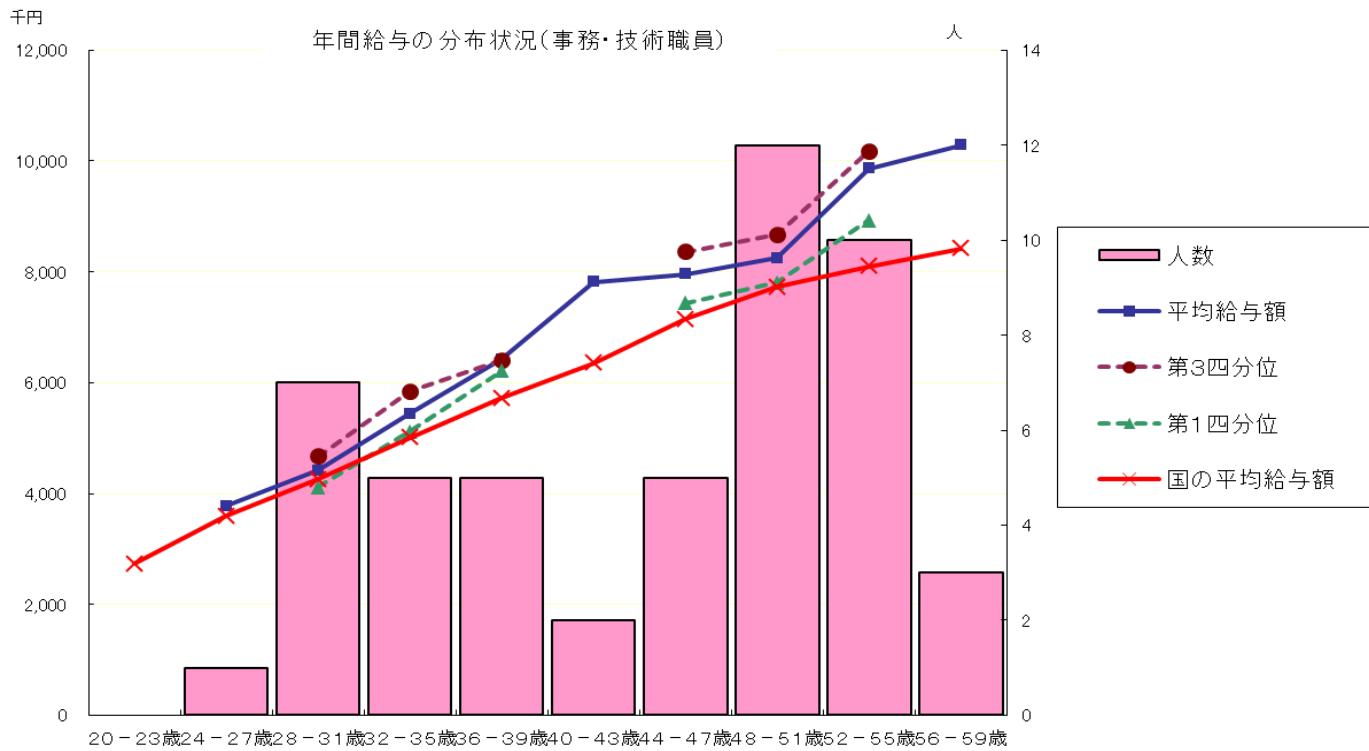
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	50	44.7	7,740	5,760	183	1,980
事務・技術	50	44.7	7,740	5,760	183	1,980

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、任期付職員及び再任用職員を除く。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、40歳～43歳、56歳～59歳の該当者は4人以下のため「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歳までは該当者なしのため表示していない。

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	56.3	11,981	12,795	～ 11,187
課長	4	54.0	9,737	10,176	～ 9,438
課長補佐	18	48.9	8,392	9,070	～ 6,350
主査	15	42.6	6,711	7,806	～ 5,122
係員	9	30.3	4,360	4,750	～ 3,779

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)	%	%	%
		58.8	57.1	57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		41.2	42.9	42.1
	最高～最低	49.0～34.0	50.1～36.1	49.2～35.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.7	62.1	63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		35.3	37.9	36.7
	最高～最低	42.6～33.0	44.7～35.0	41.8～34.1

### 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 113.0</li> <li>・年齢・地域勘案 97.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 111.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.5</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>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。 国家公務員(行一) 29.6% (平成26年国家公務員給与等実態調査より、支給区分1級地の人員構成比)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出割合 58.6%】 (国からの財政支出額 124,051,586千円、支出予算の総額 211,405,639千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 20.0%(常勤職員数75名中15名)】 (国家公務員(行一) 15.9%(平成26年国家公務員給与等実態調査より、6級以上の割合を算出))</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 70.7%(常勤職員数75名中53名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.3%】 (支出総額 214,171,432千円、給与・報酬等支給総額 645,545千円:平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>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の考え方にたち、対国家公務員地域・学歴別指数について100を上回らないものとしており、平成26年度における同指数は98.5と、給与水準の適切性を確保している。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>職員全員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、国家公務員より低い水準であり、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27年度に見込まれる対国家公務員指数</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 112.9</li> <li>・年齢・地域勘案 98.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 111.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.9</li> </ul> <p>2. 具体的な改善策 給与水準については、今後とも国家公務員の給与改定を勘案し給与水準の適正化に努める。</p> <p>3. 給与水準是正の目標水準及び具体的期限</p> <p>対国家公務員地域・学歴別指数について、中期目標期間(平成25年度～平成29年度)において、毎年度、100を上回ることがないよう措置する(中期計画に明記)。</p>



#### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月給 185,100 円 年間給与 2,745,500 円
- 35歳(主査、配偶者・子1人)  
月給 362,900 円 年間給与 6,001,600 円
- 45歳(課長補佐、配偶者・子2人)  
月給 519,500 円 年間給与 8,311,800 円

#### 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正を基礎として改正している。

### III 総人件費について

区 分	平成25年度 千円	平成26年度 千円
給与、報酬等支給総額 (A)	591,994	645,545
退職手当支給額 (B)	9,454	17,656
非常勤役職員等給与 (C)	33,697	34,072
福利厚生費 (D)	95,235	101,047
最広義人件費 (A+B+C+D)	730,380	798,320

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。

#### 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加要因について
  - (1) 給与、報酬等支給総額が対前年度比9.0%増加した要因
    - ① 「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(平成24年法律第2号)に基づき、実施されていた給与減額措置が平成26年3月31日をもって終了した。
    - ② 「国家公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成26年10月7日閣議決定)に関連して、国と同様の措置内容を講じた。
  - (2) 最広義人件費が対前年度比9.3%増加した要因
    - ・ 上記①及び②の要因のほか、退職手当支給額の増加等
2. 「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、国と同様の内容で、役員については平成25年1月から、職員については平成25年6月から以下の措置を講ずることとした。
 

(措置の概要)  
従来の退職手当の額に100分の87の割合を乗じ、引下げを実施(段階的に引き下げる経過措置を設定:H25.1.1(職員についてはH25.6.1)~H25.9.30 100分の98、H25.10.1~H26.6.30 100分の92)

### IV その他

対国家公務員指数(法人基準年齢階層ラスパイレズ指数)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ります。経年変化をみる上で留意することが必要である。