

今後の業績勘案率の取組について

平成 21 年 3 月 30 日
政策評価・独立行政法人評価委員会
独立行政法人評価分科会

役員退職金に係る業績勘案率に関する方針の補足説明

役員退職金に係る業績勘案率に関する方針 (平成 16. 7. 23 独法分科会決定)	補足説明
役員退職金に係る各府省独立行政法人評価委員会からの業績勘案率の通知に対し、政策評価・独立行政法人評価委員会として意見を述べる際の当分科会の検討に当たっては、以下の方針とする。	
1. 業績勘案率は、独立行政法人の役員退職金を国家公務員並にするという今般の退職金の見直しの趣旨にかんがみ、1.0 を基本とする。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「1.0 を基本とする」の意味は、独立行政法人において、中期目標の順調な達成など良好かつ適切な業績があげられた期間中に、対象となる役員が適切に職責を果たした場合に、業績勘案率が 1.0 となるという意味である。 ○ 各府省独立行政法人評価委員会（以下「各府省評価委」という。）は、それぞれが業績評価の結果等から業績勘案率を算定する方法（算式・評定の換算率等）を定めている。当分科会としては、その算定方法が方針と合わない場合は、それによって算定された数値（以下「基礎業績勘案率」という。）は当分科会の審議を拘束しないものとする。 ○ 当分科会としては、各府省評価委資料中の基礎業績勘案率を用いることができない場合は、これまで明らかになった評価結果等を踏まえて、1.0 以下の数値を設定する。
2. 各府省独立行政法人評価委員会からの通知が 1.0 を超える場合など厳格な検討が求められる場合には、当分科会としては、算定に当たっての客観性の確保、法人の業績又は担当業務の実績（以下「法人等の業績」という。）の反映重視を基本に、以下の観点から厳しく検討を行う。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本来、各府省評価委及び当分科会の検討は厳格・適正を確保したものでなければならない。その上で、ここで特に「厳格な検討が求められる」としているのは、国の独立行政法人に対する国民の批判や期待を十分に踏まえて慎重な検討が要する場合を示そうとしたものである。 ○ したがって、例示された「各府省評価委から通

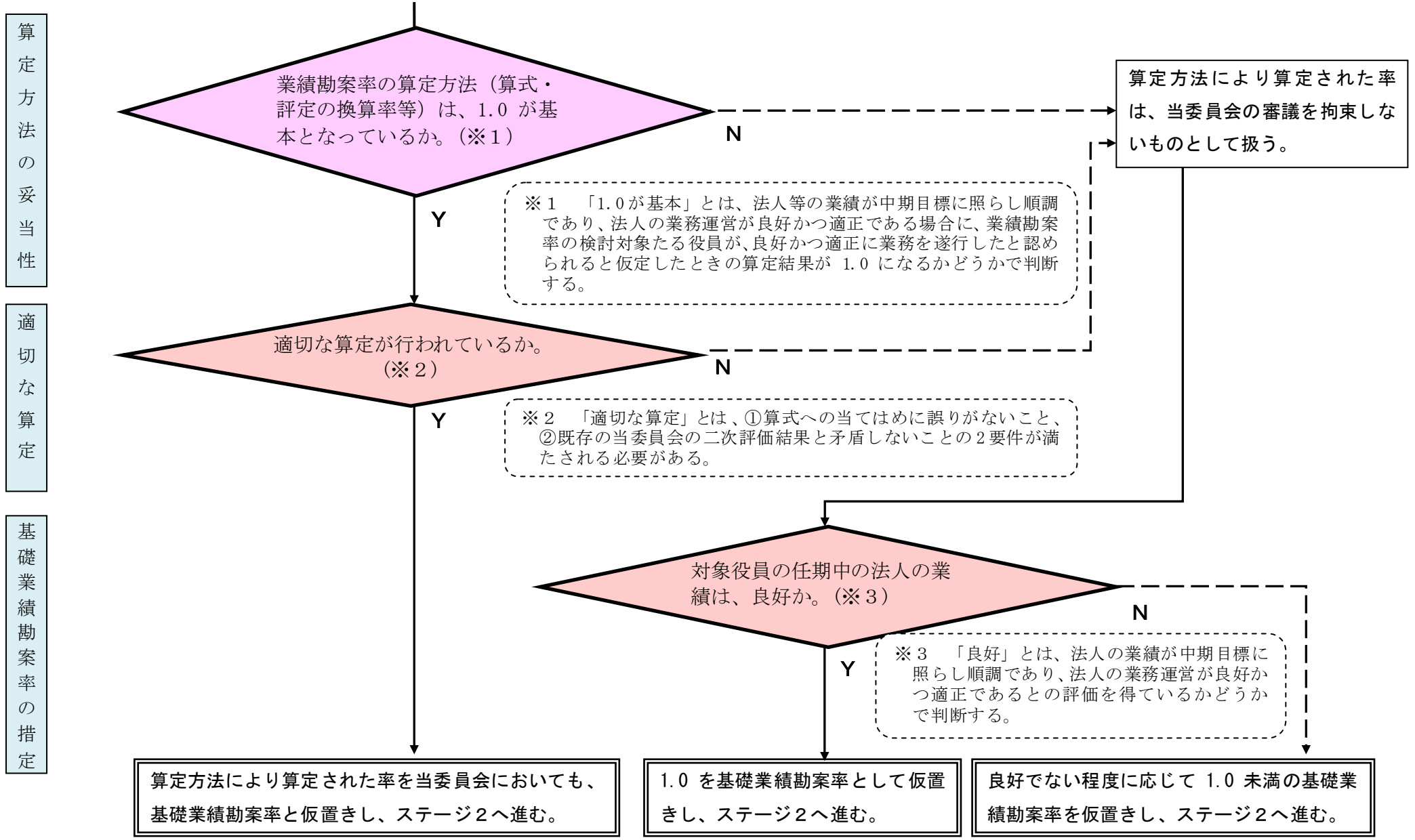
	<p>知された業績勘案率が 1.0 を超える場合」以外には、例えば、退職役員の在職期間に係る法人等の業績が良好でない場合、退職役員の職責の範囲内において不適切な業務運営が行われた場合などがここでいう「厳格な検討が求められる場合」に該当すると考えられる。</p> <p>○ 「客観性の確保」とは、単に算定式と算定過程が明らかであることでは足りず、算定結果について客観的な妥当性が認められることである。</p>
<p>① 退職役員の在職期間に係る法人等の業績が、当該法人の過去の通常の業績とは明確に差があること及びその差を、客観的、具体的かつ明確に説明できるものとなっていること。</p>	<p>○ 左は、1.0 を超える業績勘案率と結論する場合に、「厳格な検討」としては、過去の通常の業績との明確な対比が必要であることを示そうとしたものである。</p>
<p>② 業績勘案率算定時に在職期間に係る年度評価結果が確定していない場合、当該期間の法人等の業績を客観的・具体的根拠によって認定していること。</p>	<p>○ 法人等の業績の反映重視の結果として、原則として、対象となる役員の在職期間に係る当該法人の業績評価の結果が確定していることが望ましい。しかしながら、役員の在職期間が法人の会計年度の途中から始まったり、途中で終了した場合や、業績評価の結果が確定するのに相当の時間が見込まれるときであって、役員への退職手当の適正な支給の観点から業績勘案率の算定が急がれる場合がある。</p> <p>左は、そのような場合に、業績評価の結果が確定していない期間について法人等の業績を客観的・具体的根拠によって認定すべきことを示そうとしたものである。</p>
<p>③ 業績勘案率算定に当たっての法人の個々の評価結果のウェイト付けが適切であること。</p>	
<p>④ 在職時に受けた役員報酬に対する法人等の業績等の反映状況と整合的であること。</p>	<p>○ 現在の退職手当の算定は、在職時に受けた役員報酬の月額を基礎としている。また、役員報酬は、独立行政法人通則法第 52 条の規定に基づき、法人の業務の実績を考慮して定められる基準により、役員の業績を考慮しながら支給される。したがって、通常であれば、役員報酬に法人等の業績等は反映されており、結果として、退職手当も業績等と整合的であるはずである。しかしながら、既に役員の業績等</p>

	<p>を考慮して報酬を加減算してある場合に、退職手当の時点で業績勘案率をもって、さらに加減算すれば過度の考慮がなされる結果を招くおそれがある。</p> <p>左は、そのような場合には、過度の加減算がなされた結果を招かないように検討することも含むものである。</p>
<p>⑤ 退職役員の個人的な業績を考慮する場合、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 考慮の程度が付随的なものとなっており、法人等の業績に比べて重視しすぎていないこと。 ・ 過去の役員の通常の業績とは差があったことを客観的・具体的根拠によって認定していること。 ・ 個人的な業績を考慮して業績勘案率を変動させる幅について、過去の役員の通常の業績との差に対応した明確な基準が定められていること。また、客観的・具体的根拠によってその幅を決定していること。 ・ 役員任期中における、法人役員としての固有の業務に関する個人的な業績であること。 	<p>○ 左の「考慮の程度が付随的なものとなっており、法人等の業績に比べて重視しすぎていない」とは、まず、法人の業績が十分であることが必要であることを示そうとするものである。</p> <p>このような考え方の根拠としては、独立行政法人の役員の退職手当の性格についての次のような理解がある。すなわち、役員の退職手当は、通常の月例報酬のような役員の勤労の単なる対価ではなく、少なくとも役員の法人経営への貢献に対する報償的な性格を有するものと考えられる。したがって、法人の業績不振等、法人自体が報償を十分に支給できる環境にない場合には、役員の個人的な業績にかかわらず、十全な支給はできないときがある。</p> <p>○ 左の「法人役員としての固有の業務に関する個人的な業績」とは、役員が、職責の範囲内で自らの活動により貢献した業績を示そうとするものである。</p>
<p>⑥ 法人等の特筆すべき活動等の要素を業績勘案率の算定に当たって考慮すべき特段の事情があるとされている場合、当該要素を考慮することが妥当であること。</p>	
<p>⑦ 退職役員の在職期間における目的積立金の額に照らして適切な水準であること。</p>	<p>○ 左は、法人等の業績を判断する指標の一つとして、経営努力の結果を示す目的積立金の有無、その金額の水準について勘案すべきことを示そうとするものである。</p>
<p>⑧ 理事長、理事、監事等の個々の職責に応じた形で算定されていること。</p>	<p>○ 理事長、理事、監事等の職責の評価に当たっては、退職役員の職責が明らかにされるべきである。また、その退職役員の職責に応じて講ずるべきと考えられる措置が適切に講じられる必要がある。</p> <p>○ 不祥事や事故等が起こった場合の事後処理や再発防止策を講ずることなどは、通常であれば、この</p>

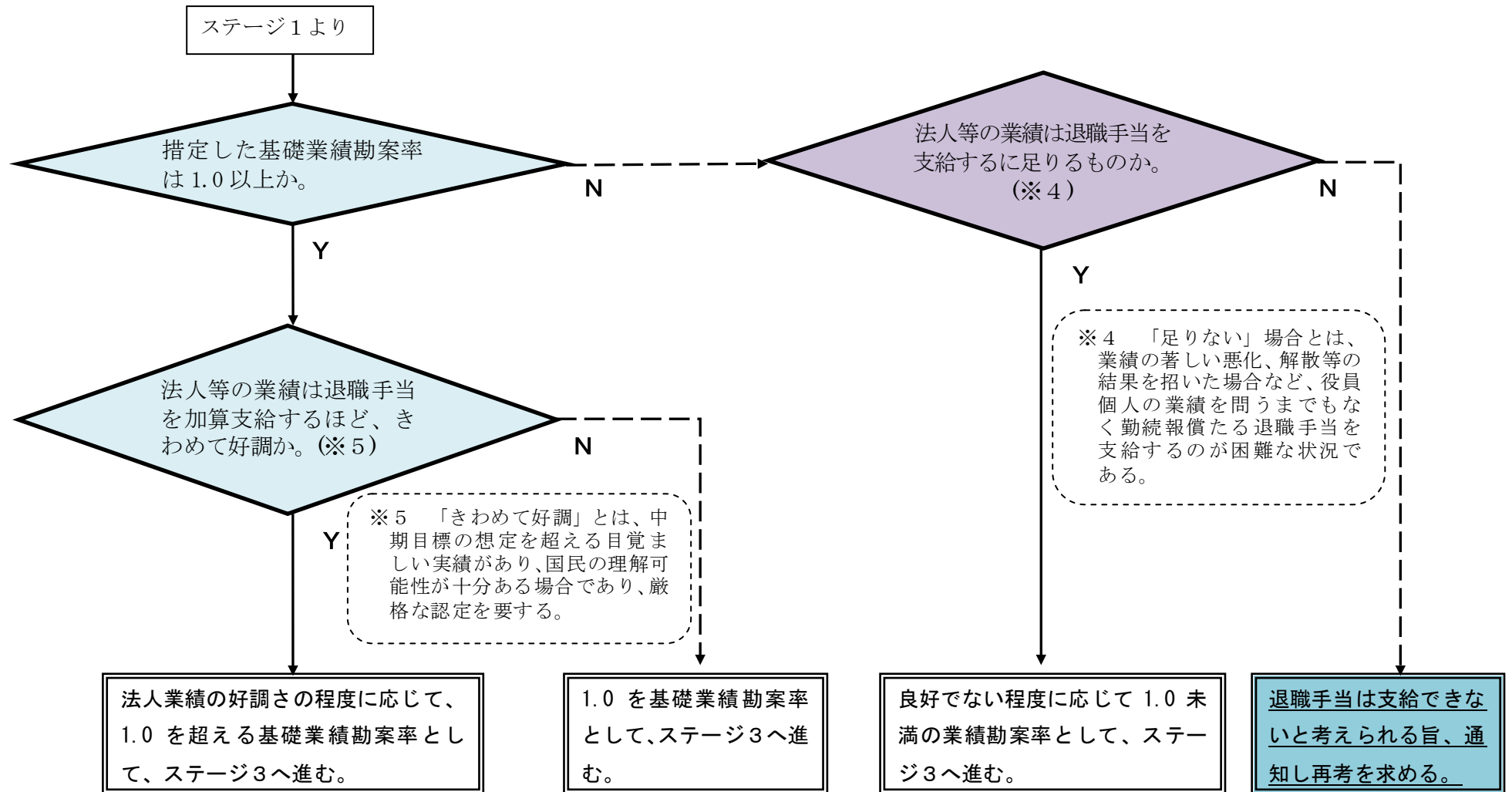
	<p>職責内の措置として認識される。したがって、不祥事や事故等の発生に係る職責に応じた減算がなされるべき場合に、通常の事後処理が行われたことでは減算分を相殺するに至らないものと考えられる。</p>
<p>⑨ 各府省独立行政法人評価委員会において、客観的資料を基に、十分な体制、時間をもって審議されていること。業績勘案率は、結果として、業績に応じて弾力的なものであること。また、決定された業績勘案率及びその理由が公表されること。</p>	<p>○ 左は、各府省評価委における十分な検討の確保等の必要性を示そうとするものである。したがって、当分科会としては、業績勘案率の検討に当たって勘案すべき事項について、各府省評価委の検討結果が不明であったり、各府省評価委の検討後に発覚したりした場合などについて、十分な検討の確保がなされていないと思料する場合、各府省評価委に対し意見の開陳や再検討を要請することになる。</p>

業績勘案率に係る基本的なチェックの手順

<ステージ1 算定方法の分析と基礎業績勘案率の仮置き>



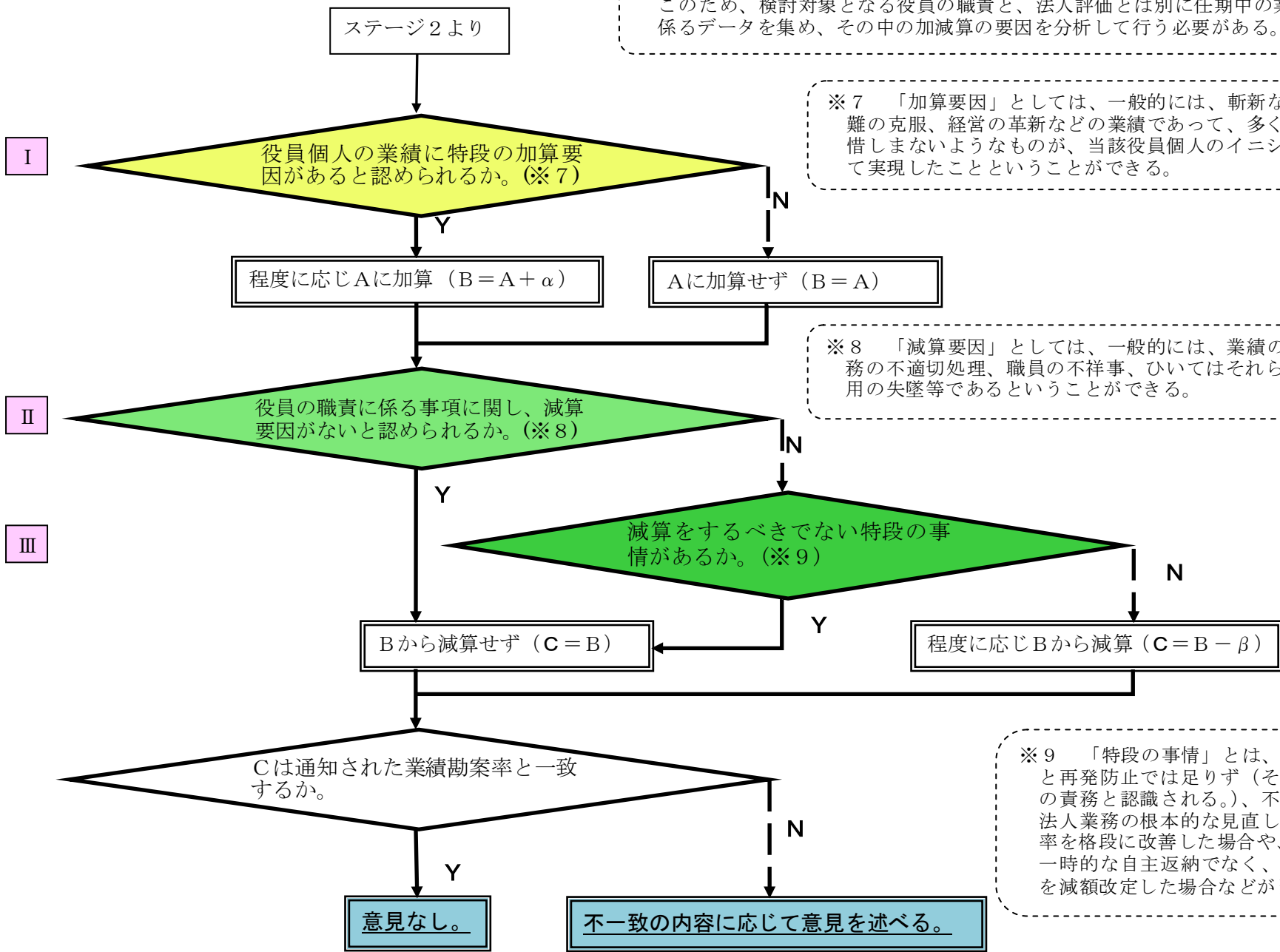
<ステージ2 仮置き基礎業績勘案率と退職手当支給の可能性等の検討>



ステージ2で得られた基礎業績勘案率を、ステージ3ではAと表記する。

<ステージ3 個人業績の勘案（3つのチェック）> (※6)

※6 適切な「個人業績の勘案」は、個別の適切な退職手当支給のための要点である。このため、検討対象となる役員の職責と、法人評価とは別に任期中の業績・事案等に係るデータを収集し、その中の加減算の要因を分析して行う必要がある。



※7 「加算要因」としては、一般的には、斬新な取組や長年の困難の克服、経営の革新などの業績であって、多くの国民が称賛を惜しまないようなものが、当該役員個人のイニシアティブによって実現したことということができる。

※8 「減算要因」としては、一般的には、業績の著しい悪化、業務の不適切処理、職員の不幸事、ひいてはそれらによる法人の信用の失墜等であるということができる。

※9 「特段の事情」とは、通常の原因分析と再発防止では足りず（それは役員の当然の責務と認識される。）、不幸事等を機会に法人業務の根本的な見直しなどを行い、効率を格段に改善した場合や、不幸事時点で、一時的な自主返納でなく、法人として報酬を減額改定した場合などが当たる。