

役員退職金の業績勘案率に関する前回分科会（9月5日）での意見等

○ 業績勘案率のねらい・意義等

- ・ 業績勘案率については、独立行政法人へのインセンティブとして機能することが最大の狙い。政独委は、業務の実績をみてそれが良好かつ適切に行われていて、業績勘案率は、1.0であるという認識でみている。狙いは国民にとって効率的に事業を実施してもらうことにあるので、それを反映できるような仕組みを作っていく必要があるのではないか。

独立行政法人内部の報酬規程がきちんと履行されているのか、報酬に反映されているのか、結局、業績勘案率において不祥事案を勘案しないとチェックする仕組みがないのか疑義がある。

- ・ 業績勘案率についての検討の本当の狙いは、独立行政法人の運営にきちんとフィードバックされているかということ。役員個人の退職金という次元を越えたものとして議論すべき。
- ・ 業績勘案率を0.9や0.8とすることが、どの程度の価値観を有するものなのかを検討しておく必要があるのではないか。

○ 組織の業績評価や役員の職責との関係等

- ・ そもそも各府省の評価委員会の業績評価の結果が、5段階評価（S、A、B、C、D）のうち、SやAに偏ってきているという感覚がある。もし、業績評価におけるA評価が、役員の業績勘案率として1.5とおけるほどの高評価の意味を持つならば、それをそのまま用いて1.5の係数を用いて退職金を払えると思う。しかし、各府省の評価委員会では、B評価というのは相当出来が悪いという相場観になってきており、そうでなければA評価となってきた。組織としての業績評価と役員の業績勘案率との整合性についても検討してはどうか。

- ・ 役員の通常の業績についての評価をしようと思うと、役員にどこまでの責任があって、どういう責任を果たしたかということについて説明責任があるかと思うが、そもそも各府省と役員との間にそういったやりとりはないのではないか。それほどハードルの高くない目標の達成状況についての評価を踏まえて退職金の増減を議論しても意味がないので、制度上の限界はあるが、中期目標や中期計画の策定時や役員が就任する際に、それぞれ

の役員の本来の責務が何で、どこまで頑張らなければいけないのかということをもっと明示していくべきではないか。

○ その他

- ・ 現在、独立行政法人の仕組が変わろうとしており、横串を通すような仕組ができたときに、どのようにしていくのが望ましいのかといったことも含めて検討ができれば良いのではないか。
- ・ 業績勘案率が増減した場合、金額としてどれくらいの差が出てくるのかということを示した上で議論しないと意味がないのではないか。
- ・ 業績勘案率の取組についてのワーキング・グループの立ち上げを検討してはどうか。
- ・ 各府省との意見交換会があるのであれば、業績勘案率の考え方について意見交換するのも良いのではないか。