

独立行政法人家畜改良センターの役職員の報酬・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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

中期目標に定められた業務について、中期計画に沿った年度計画が順調に達成され、独立行政法人評価委員会による平成22年度の総合評価がA評価であったこと等を踏まえ、役員報酬の増減は行わなかった。

役員報酬基準の改定内容

理事長 { 期末特別手当の支給割合の変更(6月期 0.05月分、12月期0.05月分)。

理事 { 期末特別手当の支給割合の変更(6月期 0.05月分、12月期0.05月分)。

理事(非常勤) {

監事 {

監事(非常勤) {

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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	千円 15,515	千円 11,400	千円 4,064	千円 51 (寒冷地手当)			
理事A	千円 12,666	千円 9,300	千円 3,315	千円 51 (寒冷地手当)	4月1日		
理事B	千円 11,841	千円 8,028	千円 2,862	千円 51 (寒冷地手当) 900 (通勤手当)	4月1日		
理事C (非常勤)	千円 756	千円 756	千円 0	千円 0	4月1日		
理事D (非常勤)	千円 756	千円 756	千円 0	千円 0	4月1日		
監事A (非常勤)	千円 756	千円 756	千円 0	千円 0	4月1日		
監事B (非常勤)	千円 816	千円 816	千円 0	千円 0			

注1:「寒冷地手当」とは、冬期間における寒冷積雪による暖房用燃料費等、生計費の増高する寒冷地に在勤する常勤の役員に支給されるものである。

注2:本表の「前職」欄の「*」は退職公務員、「」は役員出向者、「」は独立行政法人等の退職者、「*」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者を示す。該当が無い場合は空欄である。

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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					該当者なし	
理事					該当者なし	
監事					該当者なし	

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

中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

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

独立行政法人通則法第63条第3項に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、業務の実績及び中期計画の人件費の見積りその他の事情を考慮し決定を行っている。

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

職員の勤務成績等に応じて、昇給号俸数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
賞与: 勤勉手当 (査定分)	職員の勤務成績に応じ、6月期及び12月期に135/100(特定幹部職員にあっては175/100)を超えない範囲内において成績率を決定し、俸給等の月額にこれに乗ずること等により勤勉手当を支給する。
俸給	勤務成績等に応じて5段階(0~8号俸)の昇給を行うこととしている(標準号俸数は4号俸(特定幹部職員にあっては3号俸))。 また、職員の勤務評定の結果上位の段階に決定され、かつ、執務に関連して見られた職員の性格、能力および適性が優秀である場合等には、年度計画人員の20%を超えない範囲内で、8号俸又は6号俸の昇給をさせることができる。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

- (1)平成23年4月1日における43歳未満職員の1号俸上位への号俸調整。
 (2)特地勤務手当における特地事務所の指定基準及び級別区分の見直し。
 (3)東京電力株式会社福島第一原子力発電所の周辺区域で業務を行う職員について、特殊勤務手当を支給。
 (人事院規則9-129(東日本大震災に対処するための人事院規則9-30(特殊勤務手当)の特例の制定に準じた規程改正を行った。)

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23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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	691	46.0	5,679	4,273	47	1,406
事務・技術	267	43.4	6,250	4,696	39	1,554
技術専門職員	422	47.7	5,316	4,004	52	1,312
その他医療職種 (診療所看護師)	2	—	—	—	—	—
任期付職員	2	—	—	—	—	—
事務・技術	2	—	—	—	—	—

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:「技術専門職員」とは、動物飼養管理、飼料生産管理等の専門的業務に従事する職種を示す。

注3:「その他医療職種」とは、診療所における医療事務に関する専門的な業務に従事する職種を示す。

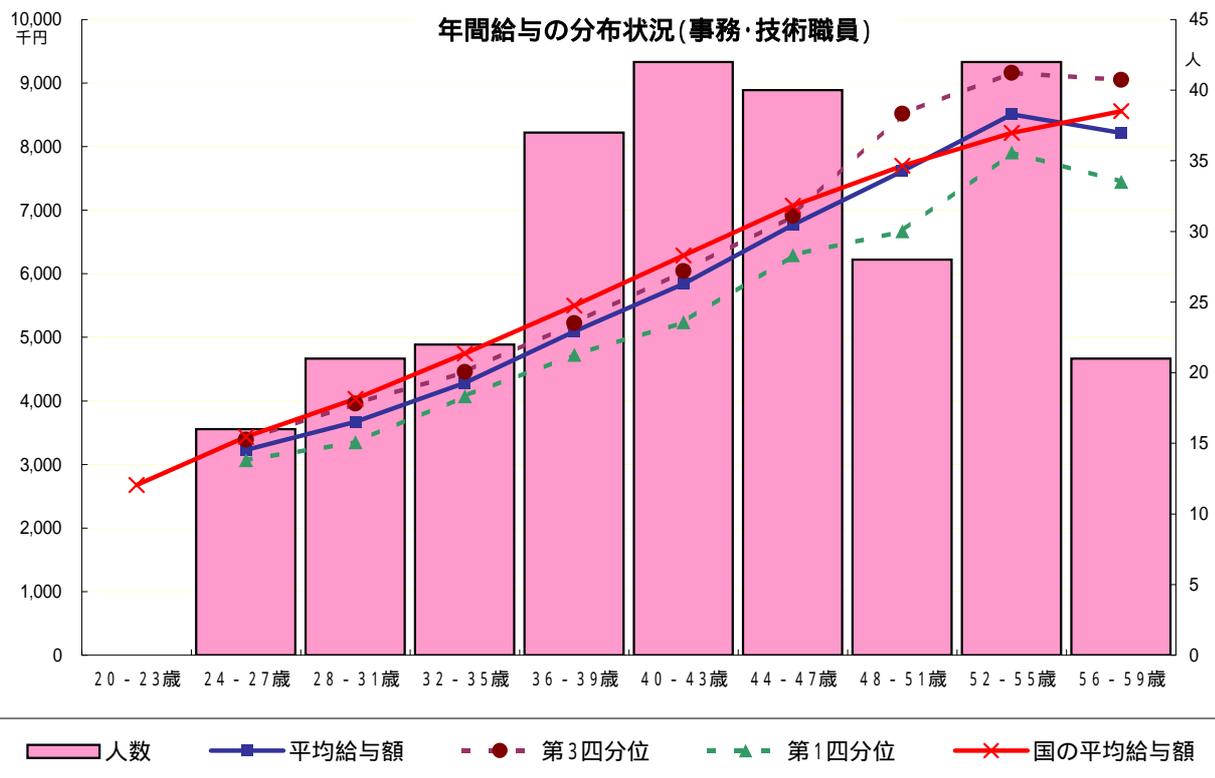
注4:その他医療職種(診療所看護師)については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注5:任期付職員については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注6:常勤職員については医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)、研究職員の各職種については、対象者がいないため省略した。

注7:在外職員、再任用職員及び非常勤職員の区分については該当者がいないため表を省略した。

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、 まで同じ。)



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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
部長	3	52.2	—	9,648	—
牧場長	9	54.3	9,958	10,440	10,799
次長	3	57.2	—	8,496	—
課長	51	52.8	7,931	8,374	8,867
専門役	41	48.2	6,022	6,490	7,220
課長補佐	14	47.3	6,584	7,060	7,589
係長	119	39.4	4,545	5,316	6,040
係員	29	29.2	3,168	3,371	3,473

注: 部長及び次長の該当者が3人以下のため、第1分位及び第3分位については記載していない。

職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員)

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	係員	係長	課長補佐 係長	課長 同相当職
人員 (割合)	267 人	10 (3.7%) 人	19 (7.1%) 人	85 (31.8%) 人	69 (25.8%) 人	18 (6.7%) 人
年齢(最高 ~最低)		27 ~ 24 歳	44 ~ 25 歳	57 ~ 26 歳	59 ~ 39 歳	59 ~ 47 歳
所定内給 与年額(最 高~最低)		2,492 ~ 1,933 千円	3,615 ~ 2,377 千円	4,639 ~ 2,708 千円	6,432 ~ 3,912 千円	6,536 ~ 4,714 千円
年間給与 額(最高 ~最低)		3,310 ~ 2,550 千円	4,785 ~ 3,168 千円	6,226 ~ 3,562 千円	8,444 ~ 5,376 千円	8,591 ~ 6,392 千円
区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長 同相当職	部長 牧場長	部長 牧場長	牧場長	
人員 (割合)		53 (19.9%) 人	8 (3.0%) 人	5 (1.9%) 人	0 人	
年齢(最高 ~最低)		59 ~ 39 歳	59 ~ 50 歳	59 ~ 51 歳		
所定内給 与年額(最 高~最低)		7,659 ~ 4,907 千円	7,897 ~ 6,448 千円	8,711 ~ 7,339 千円		
年間給与 額(最高 ~最低)		9,928 ~ 6,719 千円	10,487 ~ 8,574 千円	11,382 ~ 9,958 千円		

賞与(平成23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)	% 62.2	% 64.8	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 35.2	% 36.4
	最高～最低	% 51.2～31.6	% 47.8～30.0	% 49.5～31.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.3	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 32.7	% 34.2
	最高～最低	% 54.8～32.1	% 40.7～27.3	% 46.6～30.8

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))

96.3

対他法人(事務・技術職員)

91.1

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	対国家公務員 96.3								
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>105.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>95.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.6</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	105.1		学歴勘案	95.1		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	105.1							
	学歴勘案	95.1							
	地域・学歴勘案	104.6							
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 83.2% (国からの財政支出額 7,697百万円、支出予算の総額 9,247百万円:平成23年度予算)</p> <p>【法人の検証結果】 当法人の給与は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠して策定した職員給与規程に基づき支給しているため、国家公務員とほぼ同水準または低い水準である。</p>								
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 : なし (平成22年度決算)</p>								
講ずる措置	中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、中期計画の人員費の見積りの範囲内で人員費の管理を行っている。								

・主務大臣の検証結果
国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。

総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成 23年度)からの増 減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	4,813,441	4,883,684	70,243 (1.4)	- -
退職手当支給額 (B)	570,778	702,355	131,577 (18.7)	- -
非常勤役員等給与 (C)	154,159	158,538	4,379 (2.8)	- -
福利厚生費 (D)	678,840	680,962	2,122 (0.3)	- -
最広義人件費 (A + B + C + D)	6,217,218	6,425,539	208,321 (3.2)	- -

注1: 本表の「非常勤役員等給与」と財務諸表の附属明細書「役員及び職員給与明細」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

- ・「給与、報酬等支給総額」は、人員削減等により対前年度 1.4%で、「最広義人件費」は「退職手当支給額」の減により対前年度 3.3%減であった。
- ・「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」(平成18年法律第47号)、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取り組み状況
中期目標に示された人件費削減に関する事項

総人件費については、「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」(平成18年法律第47号)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を平成23年度も引き続き着実に実施するとともに、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、政府における総人件費削減の取組を踏まえるとともに、今後進められる独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、厳しく見直すこととする。

中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

総人件費については、「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」(平成18年法律第47号)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を平成23年度も引き続き着実に実施し、平成23年度において、平成17年度と比較して、センター全体の人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに非常勤役員給与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6%以上の削減を行うとともに、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、政府における総人件費削減の取組を踏まえるとともに、今後進められる独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、厳しく見直しを行う。

人件費削減の取り組みの進捗状況

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	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,317,225	5,241,731	5,231,079	5,175,145	5,012,041	4,873,448	4,803,255
人件費削減率 (%)		1.4	1.6	2.7	5.7	8.3	9.7
人件費削減率(補正值) (%)		1.4	2.3	3.4	4.0	5.1	6.2

注1: 「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。

なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、2.4%、1.5%、0.23%である。

注2: 平成23年度の人件費削減について、「廃止等を行う独立行政法人の職員の受入に協力する独立行政法人等に係る人件費一律削減措置の取扱い」(平成20年6月9日付け行政改革推進本部事務局他から各府省担当者あて通知文書)に基づき、人件費5%以上の削減を達成した旧緑資源機構の職員を、平成20年度から当法人が採用したことにより、当該採用職員に係る人件費は当法人の人件費削減措置の対象外となるため、表の当年度(平成23年度)及び前年度(平成22年度)の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額が異なっている。

・主務大臣の検証結果

平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、6.2%の削減となっており、適正に取り組んでいる。

法人が必要と認める事項

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、役員については平成24年4月、職員については平成24年5月から以下の措置を講ずることとした。

・役員の報酬について、俸給月額を引き下げを実施。(0.5%。平成23年4月から平成24年3月までの較差相当分は平成24年6月期の期末手当で調整)

・役員の報酬について、平成26年3月までの間について、俸給月額及び期末特別手当の減額支給措置。(9.77%)

・職員の俸給月額を引き下げを実施。(平均0.23%。平成24年4月の較差相当分は平成24年6月期の期末手当で調整)

・号俸回復措置。(36歳未満の職員)

・経過措置額を引き下げ。(0.49%)

・職員の俸給月額について平成26年3月までの減額支給措置。(4.77~9.77%)

・職員の賞与について平成26年3月までの減額支給措置。(9.77%)

・職員の特別調整額、地域手当等について平成26年3月までの減額支給措置。(10%)