

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

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、我が国における家畜の改良増殖と飼養管理の改善、飼料作物の増殖に必要な種苗の生産配布等を行うことにより、優良な家畜の普及及び飼料作物の優良な種苗の供給確保を使命とする国内唯一の国から移行した機関であり、代表的な業務として下記の業務に取り組んでいる。

- ・家畜の改良増殖及び飼養管理の改善
- ・種畜、家畜人工授精用精液等の配布等
- ・飼料作物の増殖に必要な種苗の生産・配布
- ・家畜改良増殖法に基づく種畜検査
- ・種苗法に基づく飼料作物の種苗の検査
- ・牛のトレーサビリティ法に基づく牛個体識別業務
- ・これらに関する調査、研究、講習、指導

役員報酬については、国家公務員の給与を基礎に、役員の業績を考慮して決定しており、具体的には俸給額に諸手当を加味して算出した額を役員報酬としている。

なお、役員報酬の支給水準については、人事院勧告に伴う国家公務員の給与制度の改正を踏まえ、役員給与規程を改正することにより見直しを実施している。

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、独立行政法人家畜改良センター役員給与規程により、役員の俸給月額及び期末特別手当については、国家公務員の給与を基礎に、役員の業績を考慮して必要な増減を行うことにより、業績を反映させることとしている。

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・理事
(常勤)

報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。

月額については、独立行政法人家畜改良センター役員給与規程に則り、理事長は俸給945,000円、独立行政法人通則法第19条第2項に規定する理事については俸給771,000円、上記以外の常勤理事については俸給666,000円に、通勤手当及び寒冷地手当(10,200円を毎年11月から翌年3月の期間)を加算して算出している。

期末特別手当については、俸給の月額及び俸給の月額に100分の45を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合には100分の140、12月に支給する場合には100分の170を乗じて得た額に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度における改定については、人事院規則の改正に準拠し、①12月期の期末特別手当支給割合を100分の155から100分の170に改正し、②自動車等に係る通勤手当について引き上げ改定を実施した。

理事・監事
(非常勤)

報酬支給基準は非常勤役員手当としており、手当額は独立行政法人家畜改良センター役員給与規程に則り、月額63,000円としている。
 なお、非常勤役員手当については、平成26年度における改定は実施していない。

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	
法人の長	15,639	11,340	4,248	51 (寒冷地手当)			※
A理事	12,769	9,252	3,466	51 (寒冷地手当)			◇
B理事	11,037	7,992	2,994	51 (寒冷地手当)		3月31日	◇
C理事 (非常勤)	756	756		()			※
D理事 (非常勤)	756	756		()			
A監事 (非常勤)	756	756		()			
B監事 (非常勤)	756	756		()			

注1:寒冷地手当:冬期間に暖房費等が多くかかる地域に対して支給される手当の事。

注2:「前職」欄には、役員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。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

当法人は、優良な家畜の普及及び飼料作物の優良な種苗の供給確保を使命とする国内唯一の公的機関であり、これまで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に基づき順調に実施してきたところである。これらを踏まえ、平成25年度における独立行政法人評価委員会による総合評価はA評価であったことから、適正な組織運営がなされていると考えている。また、家畜伝染病及び東日本大震災等の有事発生時における迅速かつ的確な対応についても高い評価を受けており、当法人は大きな社会的役割を果たしていると考えている。

理事長は、法人の目的とする家畜の改良増殖業務及び飼料作物種苗の増殖業務を統括しつつ、日本畜産学会理事長や国際畜産学会理事の経験を生かし、国際機関や国内関係機関との連携を図るなど、強いリーダーシップを発揮し、法人の業務を的確に遂行している。

また、全国に所在する各牧場を含め約800名の組織運営を管理するなど高いマネジメント能力を有しており、中期目標の達成に向けた対応ができる経験と能力を十分に有している人材である。

理事については、常勤理事及び非常勤理事が置かれている。

常勤理事については、企画調整担当理事及び総務担当理事が在籍しており、企画調整担当理事は当法人における業務全般に関する職務を遂行し、総務担当理事は総務全般に関する職務を遂行している。いずれの理事についても、的確に理事長を補佐し、当法人の業務を掌理している。

非常勤理事については、当法人の業務運営がより効果的なものとなるよう、ガバナンス機能の監視及び助言といった業務を的確に遂行し、理事長を補佐している。

非常勤監事については、当法人の業務運営が適切なものとなるよう助言し、また、事務の不正を防止し誤謬の低減を図るため、年間を通じて各拠点を含めた監事監査を的確に実施している。

上記を踏まえ、役員報酬の水準については、国家公務員の給与を基礎として決定し、これまで人事院勧告に伴う国家公務員の給与制度の改正を受け見直しを実施してきており、また、総務省公表資料の「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、役職員数が同程度の規模である複数の他独立行政法人と比較すると、他独立行政法人の長は平均年間報酬額が16,710千円、常勤理事については同平均額で13,405千円、非常勤理事については同1,022千円、非常勤監事については同平均額で1,792千円であったことから、当法人の役員報酬は他独立行政法人より低い水準であることを鑑み、役員に係る報酬水準については妥当であると判断する。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員報酬は、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、同等規模である他の独立行政法人における役員の年間報酬額と比較しても低い水準となっている。

また、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、優良な家畜の普及及び飼料作物の優良な種苗の供給確保を担う業務を的確に遂行し、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であると考えられる。

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
	千円	年	月			
法人の長	該当なし					
理事	該当なし					

注1:当法人では、非常勤理事・監事の退職手当支給規程がないため表を省略した。

注2:「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。

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
法人の長	該当なし
理事	該当なし

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

独立行政法人家畜改良センター役員給与規程により、役員の俸給月額及び期末特別手当については、国家公務員の給与を基礎に役員の業績を考慮して必要な増減を行うことにより業績を反映させることとしており、今後も継続していく方針である。

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

当法人の給与水準の決定に際しては、改正前の独立行政法人通則法第63条第3項に基づき、職員の勤務成績、当法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合したものとなるよう国家公務員の給与を考慮に入れた上で決めている。給与水準の見直しについては、人事院勧告を踏まえた国家公務員の給与制度の改正があった場合は、給与の水準が社会一般の情勢に適合したものとなるよう、労使交渉を経たうえで給与制度を改正し、所要の見直しを実施している。

当法人における人件費管理における基本方針としては、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実施のうえで必要となる人件費の管理を行っている。

今回、当法人における職員給与の支給水準の検討にあたり、平成26年度国家公務員給与実態調査に基づく国家公務員の平均給与額及び、平成26年度職種別民間給与実態調査に基づく職種別、規模別、学歴別、年齢階層別平均支給額(技術係長)を参照したところ、下記のとおりである。

- ① 国家公務員・・・平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額 $408,472$ 円となっており、全俸給表に関する平均給与月額は $415,426$ 円となっている。
- ② 職種別民間給与実態調査において、500人以上の企業規模で技術係長の職種における平成26年4月分平均支給額は、 $442,382$ 円となっている。

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。)

当法人では、職員の人事評価に基づく勤務成績に応じて、昇給号俸数や勤勉手当の成績率の決定を行っている。

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当(査定分)	職員の人事評価に基づく勤務成績に応じ、6月期には $135/100$ (特定幹部職員については $175/100$)、12月期には $165/100$ (特定幹部職員については $205/100$)を超えない範囲において成績率を決定し、俸給等の月額にこれを乗ずること等により勤勉手当を支給する。
俸給:昇給	人事評価が適切に反映されるよう、職員を特定管理職員の管理職層、特定管理職員以外の初任層及び中間層に区分し、それぞれの職員層ごとに、勤務成績に応じて5段階(0~8号俸)の昇給号俸を設定し、毎年1月1日に昇給を行うこととしている(標準号俸数は4号俸(特定幹部にあっては3号俸)。なお、55歳を超える一般職員、医療職員及び57歳を超える技術専門職員についての標準号俸は0)。

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

【給与制度の内容】

独立行政法人家畜改良センター職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の特別調整額、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給の月額+扶養手当額の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に期間率及び成績率を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に期間率及び成績率を乗じて得た額としている。

【平成26年度における主な改正内容】

国家公務員における給与制度の改正を受け、労使交渉を経て改正した。
主な改正点は下記による。

1. 俸給表の改定

一般職俸給表について、平均0.3%の引き上げ改定を実施し、技術専門職俸給表及び医療職俸給表についても、一般職俸給表との均衡を基本に引き上げ改定を実施した。

2. 勤勉手当の支給率の改定

- ・一般職員 :100分の67.5 → 100分の82.5
- ・特定幹部職員:100分の87.5 → 100分の102.5
- ・継続雇用職員:100分の32.5 → 100分の37.5

3. 通勤手当の改定

自動車等に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じて100円～7,100円の幅で引き上げ。

4. 6月期期末手当の減額措置

特例措置として、平成26年6月の俸給月額及び諸手当に減額率(3.67%)を乗じて得た額を、平成24年5月1日に改定した俸給表において引き下げ改定が行われた俸給月額又は経過措置額を受けた職員を対象として、減額調整を行った。

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	655	46.3	5,778	4,316	63	1,462
事務・技術	278	44.4	6,396	4,768	58	1,628
技術専門職員	375	47.6	5,321	3,982	66	1,339
医療職員 (診療所看護師)	2	-	-	-	-	-
任期付職員	7	51.1	5,986	4,469	173	1,517
事務・技術	7	51.1	5,986	4,469	173	1,517

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。

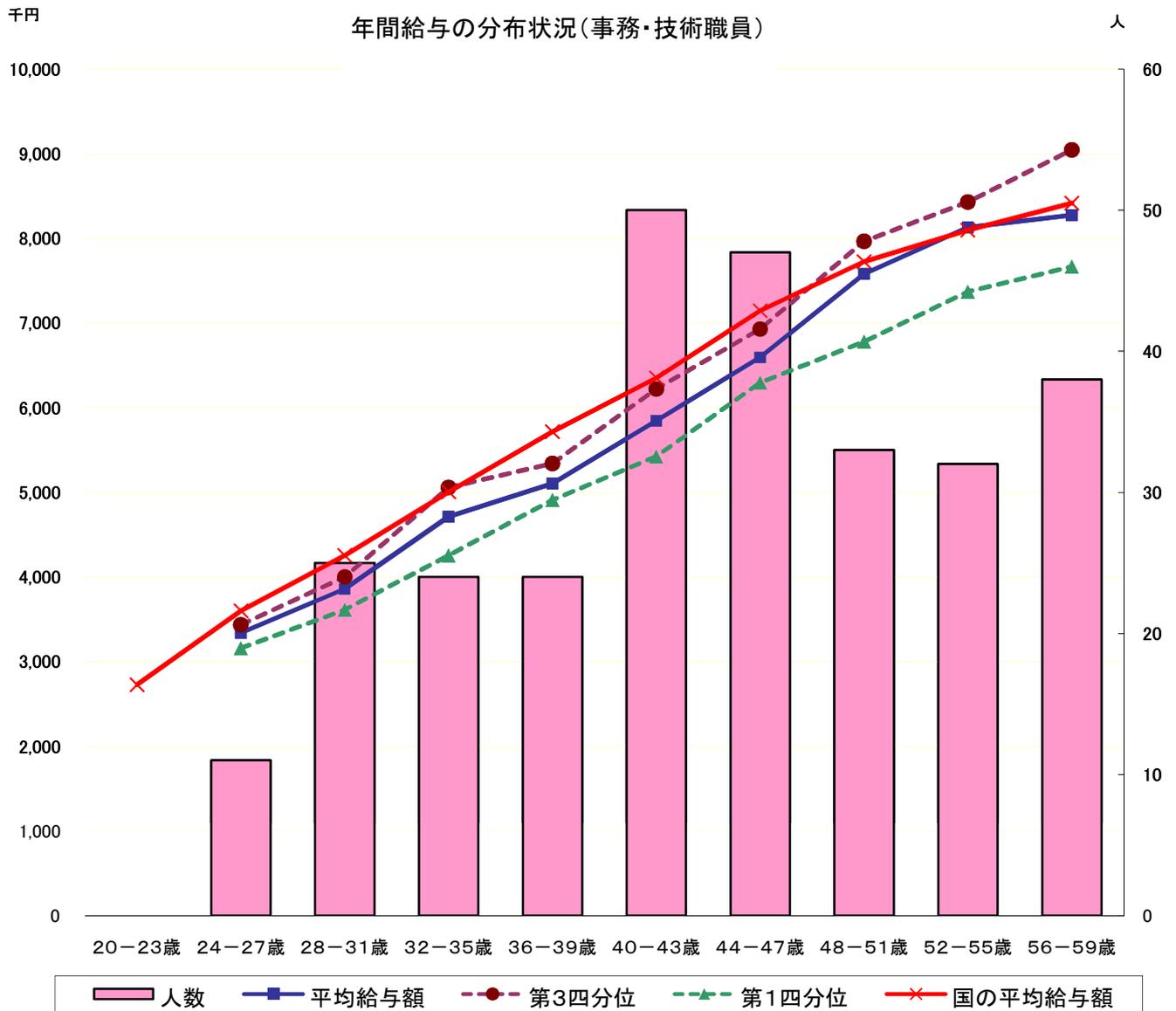
注3:「医療職員(診療所看護師)」とは、診療所における医療事務に関する専門的な業務に従事する職種を示す。

注4:医療職員(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: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)、研究職種の各職種については、対象者がいないため省略した。

注6: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。

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2:20-23の区分は該当なし。

③ 職位別年間給与の分布状況(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長	2	—	—	—
場長	9	55.6	10,486	11,279～9,490
次長	3	57.5	8,640	—
課長	50	54.3	8,244	9,829～6,782
専門役	39	50.3	6,719	9,213～5,037
課長補佐	23	48.2	6,912	8,447～6,196
係長	127	40.8	5,597	7,283～3,721
係員	32	29.6	3,679	5,107～3,068

注1:「部長」については該当者が2人であり、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2:「次長」については該当者が3人であり、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、「年間給与額」の「最高～最低」の事項については記載していない。

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)	% 60.9	% 60.2	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 39.8	% 39.5
	最高～最低	% 52.4～32.9	% 50.0～34.6	% 50.4～34.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.4	% 61.9	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 38.1	% 37.4
	最高～最低	% 43.5～32.0	% 45.7～34.2	% 44.7～33.2

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"> ・年齢勘案 95.0 ・年齢・地域勘案 103.7 ・年齢・学歴勘案 93.6 ・年齢・地域・学歴勘案 103.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>地域及び地域・学歴勘案で指数が高い理由としては、業務の確実な遂行のため全国に組織を展開していることが主な要因と考えられる。</p> <p>①寒冷地手当の受給者の割合が高くなっている(指数対象者の71.2%が受給)。 ②広域異動手当や単身赴任手当の受給者の割合が高くなっている(指数対象者の39.3%が広域異動手当を受給し、14.0%が単身赴任手当を受給している)。</p>
給与水準の妥当性の 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 90.8% (国からの財政支出額 7,710百万円、支出予算の総額 8,493百万円：平成26年度予算)</p> <p>【検証結果】 (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、国家公務員とはほぼ同水準または低い水準であり、適切性を確保している。</p> <p>なお、地域・学歴勘案で指数が高い要因としては、全国に組織を展開していることから、広範囲にわたる人事異動や、職員数の多い大規模な勤務地が寒冷地に多いといった当法人の特性により、広域異動手当、単身赴任手当及び寒冷地手当の受給者が多いものであり、問題はないと考える(具体的な手当受給割合は、上述を参照)。 (主務大臣の検証結果) 給与水準は国家公務員より低い水準であるが、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、法人の給与は適切な水準にあると考える。</p> <p>なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、勤務地の多くが寒冷な地域に所在しているため寒冷地手当を受給する職員や、全国に組織を展開しているため、広範囲にわたる人事異動を行い、広域異動手当、単身赴任手当を受給する職員の割合が高いためである。</p> <p>【その他】 ①支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合：50.2%(平成25年度決算) ②管理職の割合(平成27年4月1日時点の常勤職員数(任期付職員及び継続雇用職員を除く)に占める分)：9.2% ③大学以上の高学歴者の割合(対象人員は上段②と同じ)：30.7%</p>
講ずる措置	—

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給、独身)			
月額	174,200 円	年間給与	2,794,000 円
○35歳(係長、配偶者・子1人)			
月額	294,400 円	年間給与	4,750,000 円
○45歳(本所課長補佐、配偶者・子2人)			
月額	388,900 円	年間給与	6,347,000 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人では、職員の人事評価に基づく勤務成績に応じて昇給号俸数や勤勉手当の成績率の決定を行うことにより職員の業績を反映させており、今後も継続していく方針である。

III 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,813,441	千円 4,413,223	千円 4,340,516	千円 4,713,914
退職手当支給額 (B)	千円 570,778	千円 644,604	千円 527,371	千円 492,844
非常勤役職員等給与 (C)	千円 154,159	千円 144,273	千円 136,710	千円 137,496
福利厚生費 (D)	千円 678,840	千円 635,533	千円 645,048	千円 687,486
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,217,218	千円 5,837,633	千円 5,649,644	千円 6,031,740

注：中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」については、給与特例減額措置が平成26年3月31日で終了したことにより、俸給支給額が増加したこと、また、人事院勧告に伴う国家公務員の給与制度の改正を受け、給与水準を見直し、俸給表の引き上げ及び通勤手当の引き上げを実施したことにより、対前年度比+8.6%となった。
- ・「退職手当支給額」については、対前年度比△6.55%であったが、要因としては下記によるものと考えられる。
 - ①退職者数が前年度38名から33名に減少したこと。
 - 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、退職手当支給率を段階的に引き下げる措置を実施したこと。
 - ②については、具体的には、役職員に係る支給率の段階的引き下げ措置(3回目)を平成26年7月1日より実施し、役職員の支給率をこれまでの支給率から87/100(勤続年数によっては87/104)に減ずる措置を実施している。
- ・「最広義人件費」については、上述の常勤職員に係る給与・報酬等支給総額の増加の影響が大きく、前年度比+6.8%となった。

IV その他

特になし