

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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

【法人の判断】

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24年度の総合評価は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有事発生時における対応についても高い評価を受けており、家畜改良センターは大きな社会的役割を果たしていると考えている。

役員報酬については、職員と同様に人事院勧告に基づき改定を行ってきたところである。よって、役員報酬の水準は、上記適正な組織運営、社会的役割の大きさといった観点及び職員同様に見直しを行ってきた経緯から、妥当な水準であると判断している。

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。

これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は適正であると考ええる。

【主務大臣の検証結果】

理事長は畜産学界における専門家として法人の業務を的確に遂行しており、当該法人を総理する長の報酬として、適正であると考ええる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	前年度に引き続き、国家公務員の給与の臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）（以下「特例法」という。）に基づく報酬月額及び期末特別手当の引き下げ（△9.77％）を行っている。
理事	前年度に引き続き、特例法に基づく報酬月額及び期末特別手当の引き下げ（△9.77％）を行っている。
理事（非常勤）	前年度に引き続き、特例法に基づく報酬月額の引き下げ（△9.77％）を行っている。
監事	
監事（非常勤）	前年度に引き続き、特例法に基づく報酬月額の引き下げ（△9.77％）を行っている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 12,719	千円 10,232	千円 2,436	千円 51 (寒冷地手当)	4月1日		※
理事A	千円 11,375	千円 8,348	千円 2,976	千円 51 (寒冷地手当)	4月1日		◇
理事B	千円 9,833	千円 7,211	千円 2,571	千円 51 (寒冷地手当)			◇
理事C (非常勤)	千円 682	千円 682	千円 0	千円 0			※
理事D (非常勤)	千円 682	千円 682	千円 0	千円 0			
A監事	千円 682	千円 682	千円 0	千円 0	4月1日		
B監事	千円 682	千円 682	千円 0	千円 0	4月1日		

注1:「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する。

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 役員の退職手当の支給状況(平成25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	摘 要	前職
	千円	年	月				
理事長	8,335	6	0	H25.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、年度計画に基いた着実な業務遂行、外部支援及び不祥事への対応等を総合的に評価し、基本業績勘案率1.0を加減算するには至らないとの決定がなされた。	※

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

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。

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 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、人件費の管理を行っている。

② 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:昇給	人事評価が適切に反映されるよう、職員を特定職員の管理職層、特定職員以外の職員の初任層及び中間層に区分し、それぞれの職員層ごとに、勤務成績等に応じて5段階(0～8号俸)の昇給号俸数を設定し、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(特定幹部職員にあっては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数は0)。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- 「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)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。(平成25年4月1日～平成26年3月31日までの特例措置)
 - 俸給月額の引き下げ(一般職員俸給表 2級以下△4.77%、3～6級△7.77%、7級以上△9.77%、技術専門職員俸給表 3級以下△4.77%、4級以上△7.77%、医療職員俸給表 2級以下△4.77%、3～6級△7.77%、7級△9.77%)
 - 俸給の特別調整額の減額支給措置(一律△10%)
 - 期末・勤勉手当の減額支給措置(各手当一律△9.77%)
 - 俸給月額に連動する手当等(期末・勤勉手当を除く)を減額支給措置
- 国家公務員における人事院規則の改正に準拠し、号俸回復措置を講じた。
平成25年4月1日における31歳以上39歳未満の職員について、最大1号俸上位への号俸調整
- 国家公務員における給与法及び人事院規則の改正に準拠し、下記のとおり改正した。(平成26年1月1日より施行)
 - 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は、標準の勤務成績では2号俸昇給していたところを昇給しないとした。
 - 最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の昇格時号俸対応表を改正し、それまでの対応号俸より下位の対応号俸とすることで、俸給額の上昇分を抑制した。

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25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	
常勤職員	人 656	歳 46.5	千円 5,305	千円 4,024	千円 54	千円 1,281
事務・技術	人 264	歳 44.4	千円 5,879	千円 4,442	千円 49	千円 1,437
技術専門職員	人 390	歳 47.8	千円 4,916	千円 3,740	千円 57	千円 1,176
その他医療職種 (診療所看護師)	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
任期付職員	人 7	歳 51.2	千円 5,492	千円 4,115	千円 34	千円 1,377
事務・技術	人 7	歳 51.2	千円 5,492	千円 4,115	千円 34	千円 1,377

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。

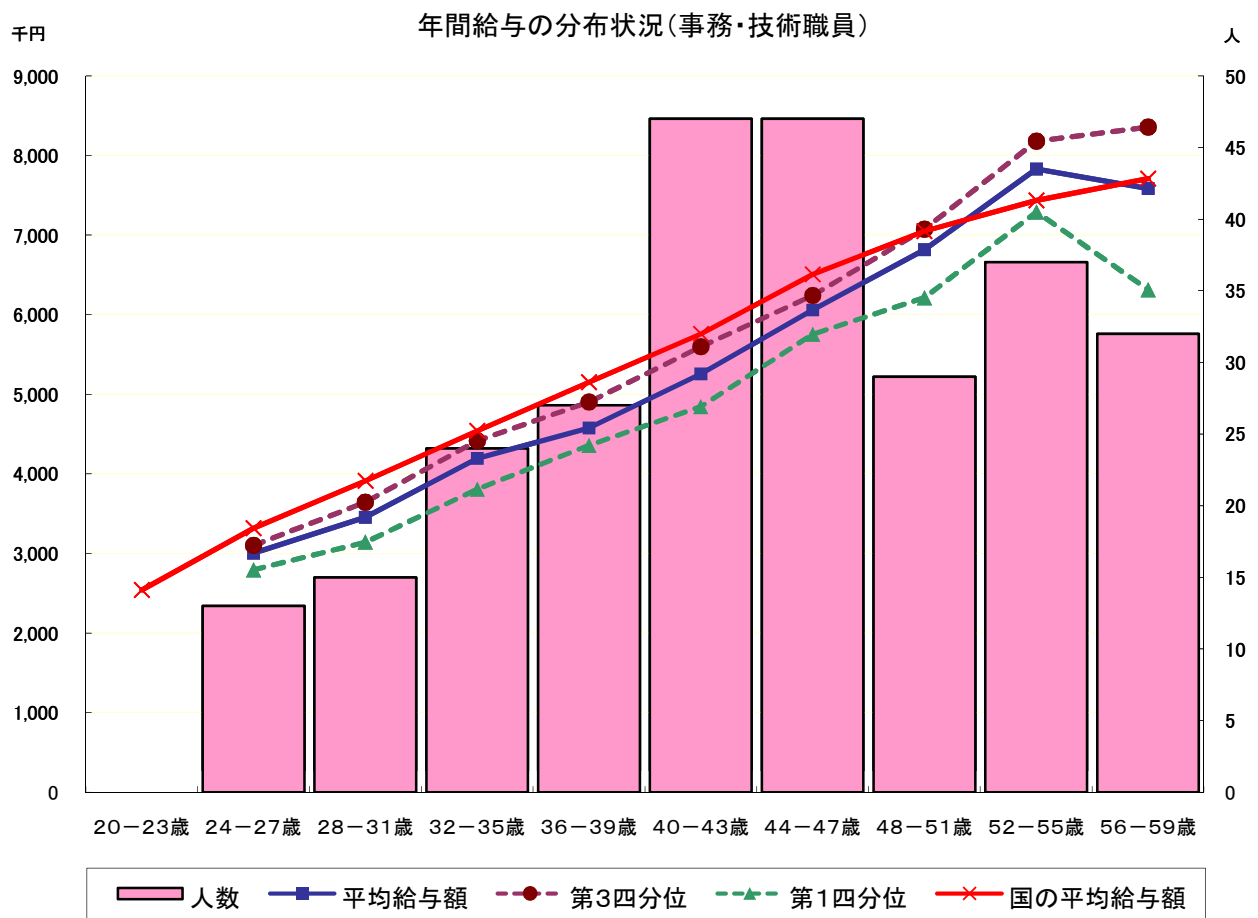
注3: 「その他医療職種」とは、診療所における医療事務に関する専門的な業務に従事する職種を示す。

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: 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、⑤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、⑤まで同じ。

注2:20-23歳の区分は、該当者なし。

(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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
部長	3	52.8	—	9,163	—
牧場長	10	54.8	9,175	9,530	9,932
次長	3	56.5	—	7,966	—
課長	50	54.0	7,244	7,708	8,074
専門役	41	48.7	5,384	5,919	6,468
課長補佐	18	47.7	5,895	6,347	6,568
係長	120	40.7	4,461	5,028	5,694
係員	26	29.7	2,924	3,274	3,433

注:部長及び次長の該当者は3人であるため、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、第1分位及び第3分位については記載していない。

③職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(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)	264人	9人 (3.4%)	16人 (6.1%)	76人 (28.8%)	82人 (31.1%)	19人 (7.2%)
年齢(最高 ～最低)		27歳 ～ 24	46歳 ～ 27	59歳 ～ 27	58歳 ～ 36	58歳 ～ 47
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,657千円 ～ 2,110	3,473千円 ～ 2,331	4,281千円 ～ 2,419	5,864千円 ～ 3,667	5,881千円 ～ 4,462
年間給与 額(最高～ 最低)		3,445千円 ～ 2,756	4,578千円 ～ 3,079	5,654千円 ～ 3,168	7,768千円 ～ 4,950	7,633千円 ～ 5,986
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)		49人 (18.6%)	10人 (3.8%)	3人 (1.1%)	0人	
年齢(最高 ～最低)		59歳 ～ 42	56歳 ～ 49	56歳 ～ 55		
所定内給 与年額(最高 ～最低)		7,257千円 ～ 4,772	8,081千円 ～ 6,316	7,323千円 ～ 6,386		
年間給与 額(最高～ 最低)		9,408千円 ～ 6,490	10,515千円 ～ 8,358	10,016千円 ～ 8,542		

④賞与(平成25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)	% 61.3	% 64.5	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 35.5	% 37.1
		%	%	%
	最高～最低	51.7～32.8	48.1～28.2	48.3～30.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 66.4	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 33.6	% 34.9
		%	%	%
	最高～最低	43.5～31.6	40.7～29.2	42.1～30.3

⑤ 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))

95.4

対他法人(事務・技術職員)

91.3

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 95.4 <table> <tr> <td>参考</td><td> 地域勘案 104.1 学歴勘案 94.0 地域・学歴勘案 103.4 </td></tr> </table>	参考	地域勘案 104.1 学歴勘案 94.0 地域・学歴勘案 103.4
参考	地域勘案 104.1 学歴勘案 94.0 地域・学歴勘案 103.4		
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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要因と考えられる。 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36.5%が広域異動手当を受給し、12.9%が単身赴任手当を受給している)。		
給与水準の適切性の検証	【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 84.0% (国からの財政支出額 7,164百万円、支出予算の総額 8,532百万円：平成25年度予算) 【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。 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。 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の割合が高いためである。 【その他】 ①支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合：51.5% (支出総額 8,572百万円、給与・報酬等支給総額 4,413百万円：平成24年度決算) ②管理職の割合(平成26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)：9.9% ③大学以上の高学歴者の割合(対象人員は上段②と同じ)：29.0% 【累積欠損額について】 累積欠損額：なし(平成24年度決算)		

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,340,516	千円 4,413,223	千円 (%) △ 72,707 (△1.6)	千円 (%) △ 472,925 (△9.8)
退職手当支給額 (B)	千円 527,372	千円 644,604	千円 (%) △ 117,232 (△18.2)	千円 (%) △ 43,406 (△7.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 136,709	千円 144,273	千円 (%) △ 7,564 (△5.2)	千円 (%) △ 17,450 (△11.3)
福利厚生費 (D)	千円 645,047	千円 635,533	千円 (%) 9,514 (1.5)	千円 (%) △ 33,793 (△5.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,649,644	千円 5,837,633	千円 (%) △ 187,989 (△3.2)	千円 (%) △ 567,574 (△9.1)

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、職員の退職に伴う人員減及び新規採用者を抑制したことにより給与支給対象者数が減少し、対前年度比△1.6%となった。
なお、給与特例減額措置については、平成25年度も継続して実施している。
- ・「退職手当支給額」については、対前年度比△18.2%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37名から35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(2回目)を平成25年10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92/100(勤続年数によっては92/104)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等支給額の減少及び退職手当支給額の減少が影響し、前年度比△3.2%となった。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

- ①職員給与規程の一部を改正する規程(17独家セ第1718号)附則第8項に基づく平成18年3月31日における俸給月額との差額分の支給措置を、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)に基づく国家公務員の給与減額に準じた給与特例減額措置を、平成26年3月31日をもって終了した。