

独立行政法人家畜改良センター(法人番号8380005004744)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、我が国における畜産の発展と国民の豊かな食生活に貢献することを使命とする中期目標管理法人であり、下記をはじめとする様々な業務に取り組んでいる。

- ・家畜の改良及び飼養管理の改善等
- ・優良な種畜・種きん等の生産・供給等
- ・飼料作物種苗の生産・供給等
- ・家畜改良増殖法等に基づく検査
- ・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
- ・家畜伝染性疾病や自然災害発生時における支援・協力

役員報酬の支給水準については、国家公務員の給与を基礎として俸給額に諸手当を加味して得た額で構成されており、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見直しを実施している。

② 平成28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基づき、常勤役員の俸給月額及び期末特別手当について、常勤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ができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28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、理事長及び理事は俸給に通勤手当及び寒冷地手当(11月から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おいては100分の155、12月に支給する場合においては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28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、6月期の期末特別手当支給割合を100分の150から100分の155に、12月期の期末特別手当支給割合を100分の165から100分の170に改正した。

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28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28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	15,844	11,340	4,453	51 (寒冷地手当)		3月31日	※
A理事	12,936	9,252	3,633	51 (寒冷地手当)		3月31日	◇
B理事	11,182	7,992	3,139	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、家畜の改良及び飼養管理の改善、優良な種畜・種きん等の生産・供給、飼料作物種苗の生産・供給等の業務について、これまで中期目標を達成すべく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。平成27年度及び第3期中期目標期間における主務大臣による総合評価はいずれもB(標準)であったことから、適正に組織運営がなされていると考えている。また、日本各地における家畜伝染病や自然災害が発生した際も、関係機関と連携のうえ人的支援や粗飼料等の供給等の支援を迅速かつ的確に実施してきており、国民から寄せられる期待も高まる中で、重要な社会的役割を担っていると考えている。

理事長は、家畜の改良業務、飼料作物種苗の生産・供給業務をはじめとする法人の業務を統括し、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て、法人の業務を的確に遂行している。

また、全国に所在する各拠点を含め約800名の組織運営を管理する高いマネジメント能力、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。

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、法人の業務を掌理のうえ、中期目標達成に向け、スピード感を持って精力的に職務を遂行し、的確に理事長を補佐している。

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法令や規程に基づいた適切なものとなっているかを監視し、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。

役員報酬については、①国家公務員の給与を基礎として決定し、これまでも人事院勧告に基づく国家公務員の給与制度の改正を受けた見直しを実施してきていること、②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27年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、概ね同程度の規模と考えられ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18,232千円(当法人は15,844千円)、常勤理事については同14,824千円(当法人は12,059千円/人)、非常勤理事については同1,895千円(当法人は756千円/人)、非常勤監事については同1,738千円(当法人は756千円/人)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。

これらのことから、役員の的確な職務遂行状況及び低い報酬水準を鑑み、当法人における役員の報酬水準は妥当であると考ええる。

【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27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、主務大臣による平成27年度及び第3期中期目標期間における業務実績等の総合評価はいずれも「B」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の報酬として、また長を補佐する役員の報酬としてそれぞれ妥当であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成28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、常勤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常勤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ができることとしており、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

当法人の職員給与水準の設定については、独立行政法人通則法第50条の10に基づき、国家公務員、民間企業の従業員の給与、法人の業務の実績、職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮し、社会一般の情勢に適合したものとなるよう設定している。

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等に基づき労使交渉を経た上で、給与の水準がその時代における社会一般の情勢に適合したものとなるよう、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の基本方針としては、中期計画に基づき、適材適所の人事配置、他機関との人事交流及び女性の採用等を推進しつつ、必要となる人件費を中期目標期間内人件費見込みの範囲内で支出することとしている。

なお、平成28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28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28年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が410,984円となっており、全俸給表に関する平均給与月額は417,394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28年4月分平均支給額は、452,841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)	成績区分が標準である職員の成績率を、6月は77/100(特定幹部職員については97/100)、12月は82/100(特定幹部職員については102/100)として、成績区分が優秀以上の職員は当該成績率を上回る成績率とし、成績区分が良好でない職員は当該成績率未満の成績率で決定のうえ、俸給等の月額に当該成績率を乗ずること等により勤勉手当を支給している。
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28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、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)に期間率及び期別支給割合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28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等を受け、労使交渉を経て改正した。

主な改正点は下記のとおり。

1. 俸給表の改定

- ・平成28年度人事院勧告に基づく新俸給表へ切替

(新俸給表は、27人勧に基づく俸給表に平均0.2%の引上げを加味したもの)

(当該切替に伴い新俸給額が平成27年12月31日に受けていた俸給月額に達しない場合は、平成31年3月31日まで現給保障を実施(継続))

2. 勤勉手当の支給月数の引上げ

- ・0.1月分(4.2月分→4.3月分)

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28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 614	歳 46.1	千円 5,871	千円 4,327	千円 67	千円 1,544
事務・技術	人 256	歳 44.4	千円 6,566	千円 4,843	千円 63	千円 1,723
技術専門職員	人 357	歳 47.2	千円 5,373	千円 3,957	千円 70	千円 1,416
医療職員 (診療所看護師)	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
任期付職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務・技術	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
再任用職員	人 18	歳 61.5	千円 2,911	千円 2,826	千円 53	千円 85
事務・技術	人 3	歳 61.5	千円 3,493	千円 2,985	千円 91	千円 508
技術専門職員	人 15	歳 61.5	千円 2,795	千円 2,795	千円 46	千円 0

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)及び任期付職員については、該当者がそれぞれ1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。

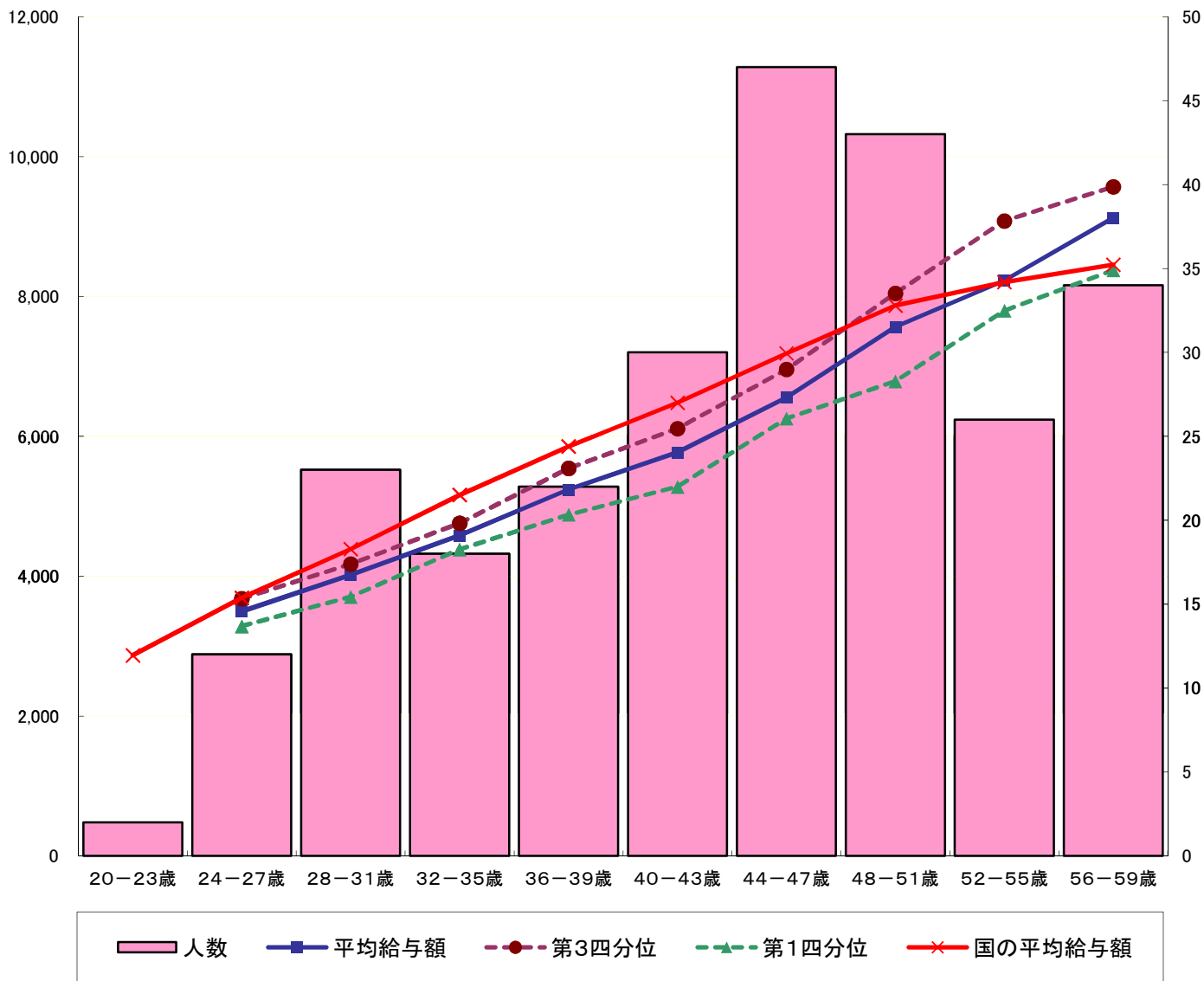
注6:在外職員及び非常勤職員の区分については該当者がいないため表を省略した。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕

千円

年間給与の分布状況(事務・技術職員)

人



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:年齢20-23歳の該当者は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、「平均給与額」については表示していない。

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	3	52.5	11,068	—
場長	10	58.4	10,502	13,448～9,371
次長	5	58.5	8,562	9,036～8,081
課長	45	53.5	8,578	10,823～7,307
専門役	35	48.3	6,730	9,128～4,350
課長補佐	18	48.1	7,051	8,193～5,345
係長	111	41.0	5,659	8,040～3,576
係員	30	29.1	3,693	4,713～2,542

注1:「部長」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」については記載していない。

④ 賞与(平成28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)	% 57.6	% 57.6	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.4	% 42.4	% 42.4
	最高～最低	% 55.2～34.9	% 54.7～31.9	% 52.7～36.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.2	% 59.7	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.8	% 40.3	% 40.1
	最高～最低	% 47.8～27.8	% 47.0～29.2	% 47.4～33.7

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 95.7 ・年齢・地域勘案 105.5 ・年齢・学歴勘案 94.5 ・年齢・地域・学歴勘案 104.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢・地域及び年齢・地域・学歴勘案で指数が高い理由としては、下記手当の受給者割合について国家公務員より高いことが主な要因と考えられる。</p> <p>①広域異動手当(指数対象者の45.0%が受給(国家公務員は11.9%)) ②単身赴任手当(指数対象者の15.4%が受給(国家公務員は8.1%)) ③寒冷地手当(指数対象者の69.6%が受給(国家公務員は11.0%))</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 83.9% (国からの財政支出額 7,542百万円、支出予算の総額 8,990百万円： 平成28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、年齢・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)。</p> <p>(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はあるものの、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：48.3%(平成27年度決算) ②累積欠損額：なし(平成27年度決算) ③管理職の割合(平成29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)：13.8% ④大学以上の高学歴者の割合(対象人員は上段②と同じ)：28.9%</p>
講ずる措置	—

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給、独身)	月額 178,200 円	年間給与 2,894,000 円
○35歳(係長、配偶者・子1人)	月額 294,400 円	年間給与 4,807,000 円
○45歳(本所課長補佐、配偶者・子2人)	月額 388,900 円	年間給与 6,427,000 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27年度	平成28年度
給与、報酬等支給総額 (A)	4,713,479 ^{千円}	4,596,212 ^{千円}
退職手当支給額 (B)	611,532 ^{千円}	606,162 ^{千円}
非常勤役職員等給与 (C)	141,934 ^{千円}	159,500 ^{千円}
福利厚生費 (D)	729,875 ^{千円}	730,664 ^{千円}
最広義人件費 (A+B+C+D)	6,196,820 ^{千円}	6,092,538 ^{千円}

注：中期目標管理法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こととなっているが、今回は比較のため前中期目標期間最終年度である前年度分を記載している。

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、勤勉手当の支給率増改定を実施したが、退職者の増加に伴う職員数の減により、前年度比▲2.5%の減額となった。

・「退職手当支給額」については、退職者数が前年度41名から45名に増加したが、定年退職者数は26名から23名に減少したことから、前年度比▲0.9%の減額となった。なお、「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、平成26年7月1日からは、役職員の支給率をそ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。

・「非常勤役職員等給与」については、非常勤職員数の増加及び賃金単価引上げの実施により、前年度比12.4%の増加となった。

・「福利厚生費」については、平成28年10月より社会保険適用拡大に伴う社会保険加入対象職員が増加したことにより、前年度比0.1%の増加となった。

・「最広義人件費」については、上述の給与、報酬等支給総額の減少による影響が大きく、前年度比▲1.7%の減額となった。

IV その他

特になし