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
・これらに関する調査・研究、講習・指導
・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
・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 令和4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令和4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、俸給（理事長：945,000円、理事：771,000円、理事：666,000円）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も役員給与規程に則り、基準額（俸給の月額＋俸給の月額に100分の45を乗じて得た額）に、6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前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、人事院規則の改正に準拠し、令和4年6月期の期末特別手当においては、支給割合を100分の167.5から100分の162.5に改定するとともに、令和3年度の引き下げに相当する額の減額（▲100分の10）を行った。また、12月期の期末特別手当においては、支給割合を100分の162.5から100分の167.5に改定した。

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、令和4年度においては、非常勤役員手当の改定は実施していない。

２ 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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 15,776	千円 11,340	千円 4,385	千円 51 （寒冷地手当）			
A理事	千円 12,880	千円 9,252	千円 3,577	千円 51 （寒冷地手当）			◇
B理事	千円 11,133	千円 7,992	千円 3,090	千円 51 （寒冷地手当）		3月31日	◇
C理事 （非常勤）	千円 756	千円 756	千円	千円 （　　）		3月31日	
D理事 （非常勤）	千円 756	千円 756	千円	千円 （　　）			※
A監事 （非常勤）	千円 756	千円 756	千円	千円 （　　）			
B監事 （非常勤）	千円 756	千円 756	千円	千円 （　　）			

注1：「寒冷地手当」とは、冬期間に暖房費等が多くかかる地域に在勤する場合に寒冷及び積雪の度合いに応じて支給される手当のこと。

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】

当法人は中期目標を達成すべく、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、中期計画に沿った年度計画に基づき順調に実施してきており、令和3年度における主務大臣による総合評定はA評価であったことから、適正に組織運営がなされていると考えている。

特に、飼養管理の改善等への取組におけるスマート畜産の実践及び家畜衛生管理の改善、調査・研究及び講習・指導における有用形質関連遺伝子等の解析について良好な評価を得ているほか、家畜伝染性疾病や自然災害が発生した際には、関係機関と連携の上、人的支援及び粗飼料や備蓄資材の支援準備を迅速かつ的確に実施しており、国民から寄せられる期待が高まる中で、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、日本学術会議畜産学分科会幹事や日本畜産学アカデミー幹事の経験を生かし、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750名の常勤職員が在勤する組織の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。いずれの理事も法人の業務を掌理の上、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、事務の不正を防止するとともに、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各法人及び所管府省が公表している「独立行政法人の役職員の給与水準等（令和3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17,039千円（当法人は15,776千円）、常勤理事については同13,959千円（当法人は12,007千円／人）、非常勤理事については同1,412千円（当法人は756千円／人）、非常勤監事については同1,363千円（当法人は756千円／人）であり、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る。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員報酬は、各法人及び所管府省が公表している「独立行政法人における役職員の給与水準等（令和3年度）」を基に、同等規模の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、主務大臣による令和3年度における業務実績等の総合評定は「A」評価であったこと等から、優良な家畜の普及及び優良な飼料作物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る。

4　役員の退職手当の支給状況（令和4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
理事長	千円 該当なし	年	月			
理事	千円 該当なし	年	月			

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
理事長	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、常勤役員の俸給の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

当法人職員の給与の支給水準については、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を踏まえ、労使交渉を経た上で、給与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、令和4年度国家公務員給与等実態調査に基づく国家公務員の平均給与額及び、令和4年度職種別民間給与実態調査に基づく職種別、企業規模別、学歴別、年齢階層別平均支給額を参照したところ、下記のとおりである。

① 国家公務員・・・令和4年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は405,049円となっており、全俸給表に関する平均給与月額は413,064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大学卒・技術係長の職種における令和4年4月分平均支給額は440,346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月期は92/100(特定幹部職員については112/100)、12月期は102/100(特定幹部職員については122/100)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に決定の上、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、職員層ごとに5段階(A～E)の昇給区分に応じた昇給号俸数を設定の上、毎年1月1日に前年1年間の勤務成績を踏まえて昇給させることとしている。 なお、標準昇給号俸数は4号俸(特定管理職員にあっては3号俸)であり、55歳を超える一般職員及び57歳を超える技術専門職員については昇給抑制により標準昇給号俸数を0としている。

③　給与制度の内容及び令和4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、特地勤務手当、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。

【令和4年度における主な改定内容】
国家公務員における給与制度の改正等を受け、労使交渉を経て改定を実施した。
主な改定内容は以下のとおり。

1. 期末手当の支給月の改定（6月期）
・0.15月分の引き下げ（4.45月分→4.3月分）
・令和3年度の引き下げに相当する額を令和4年6月の期末手当において減額（▲0.15月分）
2. 勤勉手当の支給月数の改定（12月期）
・0.1月分の引き上げ（4.3月分→4.4月分）
3. 俸給表の改正
・令和4年度人事院勧告に基づく新俸給表へ切替（初任給及び若年層の俸給月額の引き上げ）

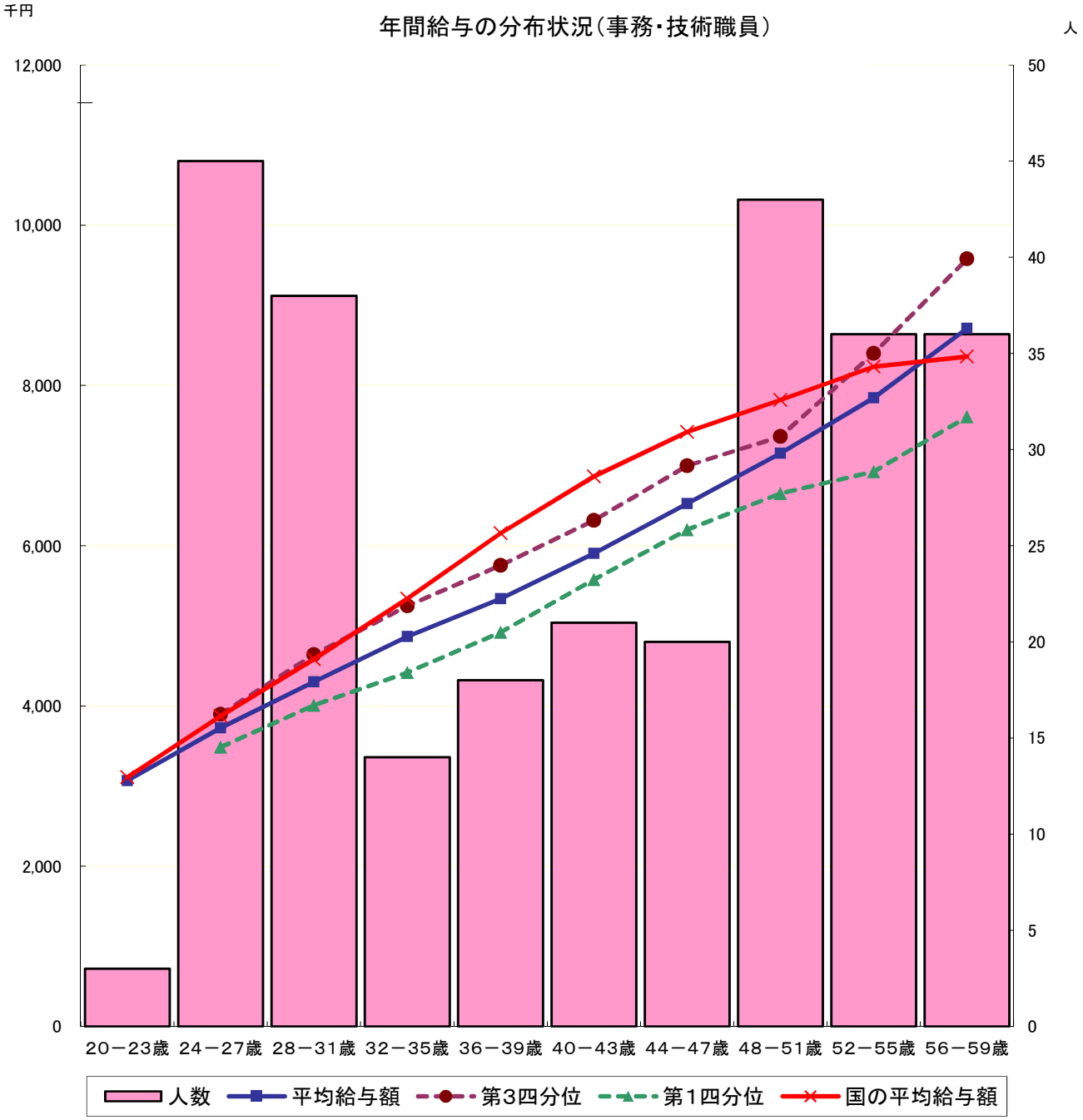
2　職員給与の支給状況

①　職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額（平均）			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	556	42.3	5,645	4,157	67	1,488
事務・技術	273	42.0	6,138	4,518	61	1,620
技術専門職員	283	42.6	5,169	3,809	72	1,360
任期付職員	3	56.8	4,045	3,019	102	1,026
事務・技術	3	56.8	4,025	3,019	102	1,026
再任用職員	50	62.5	3,388	2,832	73	556
事務・技術	8	62.8	4,024	3,385	123	639
技術専門職員	42	62.5	3,267	2,726	63	541
非常勤職員	19	51.2	2,989	2,227	63	762
事務・技術	19	51.2	2,989	2,227	63	762

注1：職種について、研究職種、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）は、対象者がいないため省略した。
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：在外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。〕



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歳層については、該当者が4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、「第1・3四分位」折れ線を表示していない。

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（代表的職位）	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
部長	1	－	－	―
場長	7	58.1	10,518	12,164～9,460
次長	4	56.8	9,053	―
課長	47	54.8	8,405	10,148～6,577
専門役	38	47.3	6,440	8,429～4,028
課長補佐	17	50.6	6,923	7,636～6,185
係長	86	40.8	5,711	7,438～3,773
係員	76	29.3	3,955	10,745～2,949

注1:「部長」については該当者が1人以下のため、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4人以下のため、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、「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（令和4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）	% 52.9	% 50.7	% 51.8
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 47.1	% 49.3	% 48.2
	最高～最低	% 58.9～41.0	% 59.5～43.5	% 58.3～42.3
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 55.2	% 52.5	% 53.8
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 44.8	% 47.5	% 46.2
	最高～最低	% 51.4～37.9	% 53.3～41.0	% 52.4～39.5

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	・年齢勘案　94.0 ・年齢・地域勘案　103.5 ・年齢・学歴勘案　92.6 ・年齢・地域・学歴勘案　102.6
国に比べて給与水準が高くなっている理由	年齢・地域及び年齢・地域・学歴勘案において指数が高くなっているのは、下記手当の受給者の割合が国家公務員よりも高いことが要因と考えられる。 ① 広域異動手当（指数対象者の35.8%が受給（国家公務員は13.5%）） ② 単身赴任手当（指数対象者の 9.5%が受給（国家公務員は 7.5%）） ③ 寒冷地手当　（指数対象者の69.0%が受給（国家公務員は11.0%））
給与水準の妥当性の検証	【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　79.4% （国からの財政支出額　7,654百万円、支出予算の総額　9,641百万円：令和4年度予算） 【検証結果】 〔法人の検証結果〕 当法人では、国家公務員の給与について規定している「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠した職員給与規程に基づき給与を支給しているため、給与水準は国家公務員とほぼ同水準又は低い水準にあり、適切性を確保している。 なお、年齢・地域及び年齢・地域・学歴勘案の指数が高い要因は、広域異動手当、単身赴任手当及び寒冷地手当の受給者割合が高いことであるが、全国に組織を展開しており人事異動が広範囲に渡ること、また、職員数が多い大規模な勤務地が寒冷地に多く所在するといった当法人の特性によるものであることから、問題はないと考える。 〔主務大臣の検証結果〕 給与水準は国家公務員よりも低い水準であるが、当該法人の給与は国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給されており、適切な水準にあると考える。 なお、年齢・地域及び年齢・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おり、寒冷地手当を受給する職員の割合が高く、また、勤務地が全国広範囲に所在しており、全国規模で人事異動を行っているため広域異動手当、単身赴任手当を受給する職員の割合が高いためである。 【その他】 ① 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 ： 46.2%（令和3年度決算） ② 累積欠損額 ： なし（令和3年度決算） ③ 管理職の割合（令和5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）：12.9% ④ 大学以上の高学歴者の割合（対象人員は上段③と同じ）：45.5%
講ずる措置	特になし。引き続き適正な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合）

○22歳（大卒初任給）

月額	185,200円	年間給与	2,753,000円

○35歳（係長）

月額	281,200円	年間給与	4,674,000円

○50歳（本所課長）

月額	446,600円	年間給与	7,233,000円

※ 扶養親族がいる場合は、扶養手当（配偶者6,500円、子1人につき10,500円　※令和4年度）を支給

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	令和3年度	令和4年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,517,551	千円 4,363,939
退職手当支給額 (B)	千円 492,187	千円 515,281
非常勤役職員等給与 (C)	千円 154,926	千円 155,863
福利厚生費 (D)	千円 758,728	千円 778,972
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 5,923,392	千円 5,814,055

注：中期目標管理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。

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、国家公務員の給与の見直しに準拠した期末手当の支給月数の引き下げ及び常勤職員数の減少に伴い、前年比3.40％の減額となった。

・「退職手当支給額」については、退職者数全体の人数は若干増加（前年度55名、当年度50名）したが、当年度の定年退職者数が前年度の21名から23名に増加したことに伴い、前年比4.69％の増額となった。

・「非常勤役職員等給与」については、賃金単価引上げにより、前年比0.60％の増額となった。

・「福利厚生費」については、雇用保険率改定に伴う負担増により、前年比2.67％の増額となった。

・「最広義人件費」については、「給与、報酬等支給総額」等の減少に伴い、前年比1.85%の減額となった。

Ⅳ　その他

特になし