

# 独立行政法人種苗管理センター(法人番号6050005005216)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

当センターは食料自給率の向上や農山漁村の6次産業化等に欠かせない、知的財産である植物新品種の保護・活用と農業生産の基本となる優良品種の流通確保を図る「種苗法」等の実施を担う、国から移行した我が国唯一の種苗の管理に関する総合機関であり、

- ・植物新品種の知的財産権(育成者権)の付与の可否を国が判定する際に必要となる栽培試験
- ・種苗購入者の適切な選択に資するための表示検査・品質検査
- ・病害虫のまん延防止のための健全無病なばれいしょ及びさとうきびの原原種(元だね)の一元供給等を実施している。

役員報酬の支給水準の設定については、一般職の職員の給与に関する法律に準じて設定を行うこととし、役員職務における複雑、困難及び責任の度に基づき国家公務員の給与を参酌して決定しており、具体的には俸給に諸手当を加味して算出した額を役員報酬としている。

#### ② 平成27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。)

期末特別手当において、理事長が常勤役員の実績を考慮して必要があると認めるときは、期末特別手当の額を増額し、又は減額するものと定めている。  
また、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の達成状況及び農林水産大臣による総合評価等を踏まえ、支給水準の増減を行っている。

なお、平成27年度においては前年度の総合評価がB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。

※平成25年度までの評価にあつては、農林水産省独立行政法人評価委員会の評価結果であり、A評価が標準。平成26年度の評価にあつては、主務大臣の評価結果であり、B評価が標準。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

##### 理事長 理事

理事長及び理事の報酬支給基準は、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、役員給与規程に則り、俸給に地域手当及び通勤手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、同規程に則り、基準額(俸給+地域手当+俸給×100分の25+俸給及び地域手当×100分の20)に6月に支給する場合には100分の147.5、12月に支給する場合には100分の172.5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、平成27年度における改正内容は、人事院勧告を参考に次のとおりとしている。

- (1)俸給月額を引き上げ。(1,000円引き上げ)
- (2)期末特別手当の年間支給月数を引き上げ。(0.1月分 3.1月分→3.2月分)

##### 監事 (非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、月額のみで構成されている。  
月額は、役員給与規程に則り、非常勤役員手当(58,600円)を支給している。

なお、監事(非常勤)における役員給与規程の改正はない。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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 15,514	千円 9,756	千円 4,147	千円 1,170 (地域手当) 441 (通勤手当)		3月31日	*
A理事	千円 13,269	千円 8,208	千円 3,489	千円 985 (地域手当) 587 (通勤手当)		3月31日	◇
B理事	千円 9,984	千円 7,200	千円 2,784	千円		3月31日	※
A監事 (非常勤)	千円 703	千円 703	千円	千円		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 703	千円 703	千円	千円		3月31日	

注1: 「前職」欄の記号は、役員の前職の種類別に、「\*」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であり、該当がない場合は空欄。

注2: 「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

## 3 役員の報酬水準の妥当性について

### 【法人の検証結果】

#### 理事長

理事長は、法人の目的とする適正な品種登録の実施及び優良な種苗の流通の確保を図るための種苗の管理に関する業務等を統括しつつ、行政官としての経験を生かし国内関係機関等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。更に、1,000人規模の組織運営の経験を有するなどマネジメント能力に長けており、法人の統合にあたり、強いイニシアチブを発揮して対応できる経験と能力を十分に有している人材である。

なお、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成26年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、当法人と職員数・予算規模等が同等である他の独立行政法人における理事長の年間報酬額を算出した(平成26年度における平均報酬額は16,616千円)ところ、これを下回る水準となっている。

これらを踏まえると、当法人の理事長の給与水準は妥当であると考えます。

#### 理事

理事は、当センターの業務運営の全般について、理事長を補佐してセンターの業務を掌理するとともに、理事(総務担当)においては総務全般に関すること及び情報化総括責任者の職務、また理事(業務担当)においては業務全般に関すること及び十勝農場長の職務を、それぞれの確に遂行している。

なお、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成26年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、当法人と職員数・予算規模等が同等である他の独立行政法人における理事の年間報酬額を算出した(平成26年度における平均報酬額は13,889千円)ところ、これを下回る水準となっている。

これらを踏まえると、当法人の理事の給与水準は妥当であると考えます。

#### 監事 (非常勤)

監事(非常勤)は、当センターの健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な統治体制の確立に資するため、監査を監査計画に基づき年間を通じて実施する等、その職務を的確に遂行している。

なお、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成26年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、当法人と職員数・予算規模等が同等である他の独立行政法人における監事(非常勤)の年間報酬額を算出した(平成26年度における平均報酬額は2,270千円)ところ、これより低いものとなっている。

これらを踏まえると、当法人の監事(非常勤)の給与水準は妥当であると考えます。

注: 他の独立行政法人との比較は、平成26年度分の公表値による比較である。

### 【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26年度)」を基に算出した、職員数・予算規模等が同等である他の独立行政法人における役員報酬と比較すると、これを下回る水準となっている。

また、中期目標に定められた業務について、平成26年度の総合評価が「B」評価であったことを鑑みると、種苗管理業務等は的確に遂行されており、当該法人を総理する長又は長を補佐する役員の報酬として妥当であると考えます。

4 役員の退職手当の支給状況(平成27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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
	該当者なし				

注:「前職」欄の記号は、役員の前職の種類別に、「\*」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であり、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
	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当において、理事長が常勤役員の業績を考慮して必要があると認めるときは、期末特別手当の額を増額し、又は減額するものと定めている。  
当センターは、独立行政法人に係る改革を推進するための農林水産省関係法律の整備に関する法律(平成27年法律第70号)附則第2条第1項の規定により、平成28年4月1日に解散し、国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構に統合されたため、今後は、統合法人における業績給の仕組みが適用される。

## 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

当センターの職員の給与水準については、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当センターの業務実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮し設定している。  
人件費管理の基本的方針については、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行い、中期計画に記載した人件費の見積りの範囲内で適切に管理を行っている。

#### 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。)

職員の人事評価に応じて、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)	職員の人事評価に応じ165.0/100(特定幹部職員については205.0/100)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	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並びに特定職員以外の職員の初任層及び中間層に区分し、さらにそれぞれの職員層ごとに、5段階(A～E)の昇給区分に応じた昇給号俸数を設定し、毎年1月1日に昇給させる。

#### ③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

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、特勤勤務手当等、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合には100分の122.5(特定幹部職員は100分の102.5)、12月に支給する場合には100分の137.5(特定幹部職員は100分の117.5)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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給+地域手当+広域異動手当+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。

なお、平成27年度における改正内容は、人事院勧告を参考に次のとおりとしている。

- (1) 俸給月額を引き上げ。(平均改定率0.4%)
- (2) 号俸を増設(一般職員俸給表4級から6級まで、技術専門職員俸給表4級にそれぞれ8号俸を増設)
- (3) 広域異動手当の支給割合を引き上げ。(異動前後の事務所間の距離区分60km以上300km未満3%→4%、300km以上6%→8%)
- (4) 単身赴任手当の支給月額を引き上げ。(基礎額23,000円→26,000円、加算額の限度額45,000円→58,000円)
- (5) 期末・勤勉手当の年間支給月数の引き上げ。(0.15月分 4.1月分→4.25月分)
- (6) 平成28年1月1日の昇給の号俸数を1号俸抑制。

## 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27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	歳	千円	千円	千円	千円
	241	45.7	6,515	4,841	65	1,674
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	221	45.2	6,600	4,906	65	1,694
技術専門職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	19	51.6	5,578	4,122	60	1,456
医療職種 (診療所看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	—	—	—	—	—
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	61.5	4,267	3,606	212	661
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	61.5	4,267	3,606	212	661

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、圃場管理に関する専門的業務に従事する職種を示す。

注3:「医療職種(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。

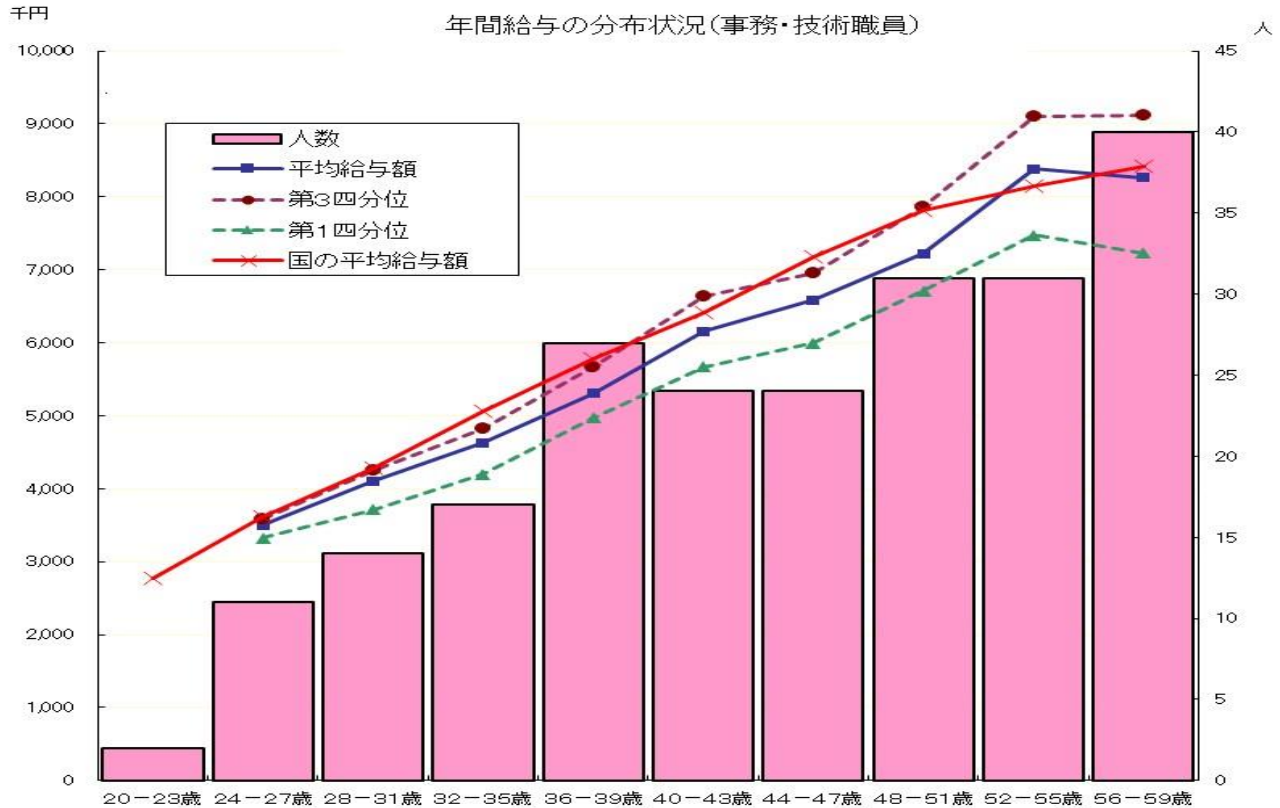
注4:常勤職員の医療職種(診療所看護師)については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人員数以外は記載していない。

注5:在外職員、任期付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。

注6:「研究職種」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」及び「教育職種(高等専門学校教員)」の各職種については、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:年齢20-23歳の該当者は2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額及び第1・第3四分位を表示していない。

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	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
・本部部長	2	—	—	—
・本部課長	11	55.5	8,989	9,309～8,522
・本部課長補佐	4	53.0	7,767	—
・本部係長	31	41.5	6,288	7,872～4,223
・本部係員	11	32.0	4,290	6,052～3,249
・地方部長	6	58.7	9,834	10,435～9,372
・地方課長	18	55.3	8,799	9,910～7,853
・地方係長	79	45.7	6,340	8,678～4,526
・地方主任	1	—	—	—
・地方係員	34	32.5	4,088	5,317～3,231
・種苗専門役(本所)	7	53.2	8,129	8,729～7,824
・種苗専門役(地方機関)	17	54.0	7,694	9,026～6,469

注1: 本部部長及び地方主任の該当者は2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のあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注2: 本部課長補佐の該当者は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のあることから、「年間給与額(最高～最低)」以降の事項については記載していない。

④ 賞与(平成27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)	%	%	%
		61.0	59.0	59.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	39.0	41.0	40.1	
	最高～最低	46.8～35.3	50.7～36.8	49.0～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		61.8	60.5	61.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	38.2	39.5	38.9	
	最高～最低	46.2～34.2	46.6～35.5	46.4～35.2

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"> <li>・年齢勘案 96.0</li> <li>・年齢・地域勘案 101.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 97.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.2</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案において指数が高くなっているのは、人事異動を全国規模で実施していることから広域異動手当や単身赴任手当の受給者の割合が高いこと、寒冷地及び離島その他の生活の著しく不便な地にある職場の職員数が多いことから、寒冷地手当及び特勤手当の受給者の割合が多いことが要因と考えられる。</p> <p>〈各種手当の受給者の割合〉          広域異動手当35.3%(国 13.0%)          単身赴任手当14.9%(国 8.7%)          寒冷地手当37.1%(国 12.6%)          特勤手当25.3%(国 0.8%)</p> <p>※国家公務員の数値は、平成27年度国家公務員給与等実態調査報告書(人事院)より算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 91.6%】          (国からの財政支出額 3,408百万円、          支出予算の総額 3,721百万円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 16.7%(常勤職員数221名中 37名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 38.9%(常勤職員数221名中 86名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 75.2%】          (支出総額 3,214百万円、          給与・報酬等支給総額 2,418百万円：平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)          当センターは、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、支出予算の総額に占める国からの財政支出割合が高くなっている。          なお、当センターの職員給与規程及び給与水準は、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等に基づく国家公務員の給与水準を参考としており、妥当と判断する。</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あるが、当該法人の給与は国家公務員の給与水準を参考とした給与規程に基づき支給されており、法人の給与は適切な水準にあると考える。          なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、勤務地が全国広範囲に所在しているため、広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためである。</p>
講ずる措置	—

#### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 176,700円 年間給与 2,861,000円
- 35歳(係長、配偶者・子1人(15歳未満))  
月額 295,600円 年間給与 4,813,000円
- 45歳(本所主任調査員、配偶者・子2人(15歳未満))  
月額 438,032円 年間給与 7,217,000円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の人事評価に応じて、昇給号俸数や勤勉手当の成績率の決定を行っている。  
当センターは、独立行政法人に係る改革を推進するための農林水産省関係法律の整備に関する法律(平成27年法律第70号)附則第2条第1項の規定により、平成28年4月1日に解散し、国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構に統合されたため、今後は、統合法人における業績給の仕組みが適用される。

### 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	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,916,129	千円 1,762,494	千円 1,714,968	千円 1,858,853	千円 1,873,000
退職手当支給額 (B)	千円 119,324	千円 394,116	千円 194,066	千円 188,764	千円 178,548
非常勤役職員等給与 (C)	千円 101,832	千円 104,088	千円 104,147	千円 103,051	千円 107,142
福利厚生費 (D)	千円 279,459	千円 256,749	千円 243,477	千円 266,967	千円 288,440
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,416,774	千円 2,517,447	千円 2,256,658	千円 2,417,635	千円 2,447,130

#### 総人件費について参考となる事項

- ① 給与、報酬等支給総額の対前年度比は+0.8%であり、要因としては、給与制度の改正(俸給月額  
の引き上げ、賞与の年間支給月数の引き上げ)等を行ったことによるものである。  
また、最広義人件費については、対前年度比+1.2%となったが、上記の要因に加えて、年金一元化  
による共済組合負担金率の引き上げに伴う福利厚生費の増加(対前年度比+8.0%)等によるものであ  
る。
- 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、  
平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。
  - ・役員の退職手当について、平成25年1月より、在職期間に応じて計算される支給額に以下の割合を  
乗じて得られる額へ引き下げの改正を行った。  
平成25年1月1日から平成25年9月30日までの期間、100分の98の割合を乗じて得た額。  
平成25年10月1日から平成26年6月30日までの期間、100分の92の割合を乗じて得た額。  
平成26年7月1日以降の期間、100分の87の割合を乗じて得た額。
  - ・職員の退職手当について、平成25年2月より、退職する者の退職する理由及び勤続期間に応じて計  
算される支給率に以下の割合を乗じて得られる支給率へ引き下げの改正を行った。  
平成25年2月1日から平成25年9月30日までの期間、100分の98の割合を乗じた支給率。  
平成25年10月1日から平成26年6月30日までの期間、100分の92の割合を乗じた支給率。  
平成26年7月1日以降の期間、100分の87の割合を乗じた支給率。

### IV その他

特になし。