

独立行政法人農業環境技術研究所の役職員の報酬・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21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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20年度の総合評価がA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。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長	俸給月額を0.3%引き下げ、期末特別手当の支給率を0.25月分引き下げた。(3.35月分→3.1月分) 平成21年4月より地域手当の支給割合を2%引き上げた。(8%→10%)
理事	俸給月額を0.3%引き下げ、期末特別手当の支給率を0.25月分引き下げた。(3.35月分→3.1月分) 平成21年4月より地域手当の支給割合を2%引き上げた。(8%→10%)
監事	俸給月額を0.3%引き下げ、期末特別手当の支給率を0.25月分引き下げた。(3.35月分→3.1月分) 平成21年4月より地域手当の支給割合を2%引き上げた。(8%→10%)
監事(非常勤)	平成21年4月より報酬単価を0.76%引き上げ、平成21年12月より報酬単価を0.38%引き下げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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 16,270	千円 10,824	千円 4,363	千円 1,083 (地域手当)			
理事	千円 13,168	千円 8,728	千円 3,518	千円 873 (地域手当) 49 (通勤手当)			※
監事	千円 10,236	千円 7,096	千円 1,919	千円 710 (地域手当) 511 (通勤手当)	4月1日		
監事 (非常勤)	千円 344	千円 344	千円 0	千円 0			

注1:「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。

注2:「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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成21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
理事長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	

注1:業績勘案率は、農林水産省独立行政法人評価委員会が、0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定している。

注2:「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している。

注3:「前職」欄の記号は、退職者の役員時の前職の種類別に、「*」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。

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、中期計画の人件費の見積りの範囲内で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、業務の実績及び中期計画の人件費の見積り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
俸給:昇給	勤務成績が適切に反映されるよう職員を初任層と中間層及び管理職層に区分し、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日に前年1年間の勤務成績を判定し昇給させる。さらに、研究職員俸給表の適用職員にあつては、顕著な研究業績を挙げたと認められる場合等には、特別な昇給を実施することができる。
賞与:勤勉手当(査定分)	職員の勤務成績に応じ、140/100(特定幹部職員にあつては、180/100)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。

ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

- (1) 俸給月額の引き下げ。
(一般職員俸給表 平均改定率△0.2% (若年層(1～3級の一部)は改訂なし。7級以上は平均を0.1%上回る引き下げ。)
(その他の俸給表 一般職員俸給表との均衡を基本に改訂。)
- (2) 平成21年12月より住居手当のうち自宅にかかる手当(新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止。
- (3) 平成21年4月より地域手当の支給割合を2%引き上げ。(8%→10%)
- (4) 賞与の年間支給月数を0.35月分引き下げ。(4.5月→4.15月)

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21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	146	45.8	8,449	6,322	76	2,127
事務・技術	25	43.3	6,538	4,826	112	1,712
研究職種	110	46.4	9,149	6,861	65	2,288
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
技術専門職員	11	45.0	5,782	4,313	108	1,469

注1:「技術専門職員」とは、試験ほ場管理、実験動物管理、その他庁務及びこれらに準ずる専門的業務に従事する職員を示す。

注2: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。

在外職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
該当者なし						

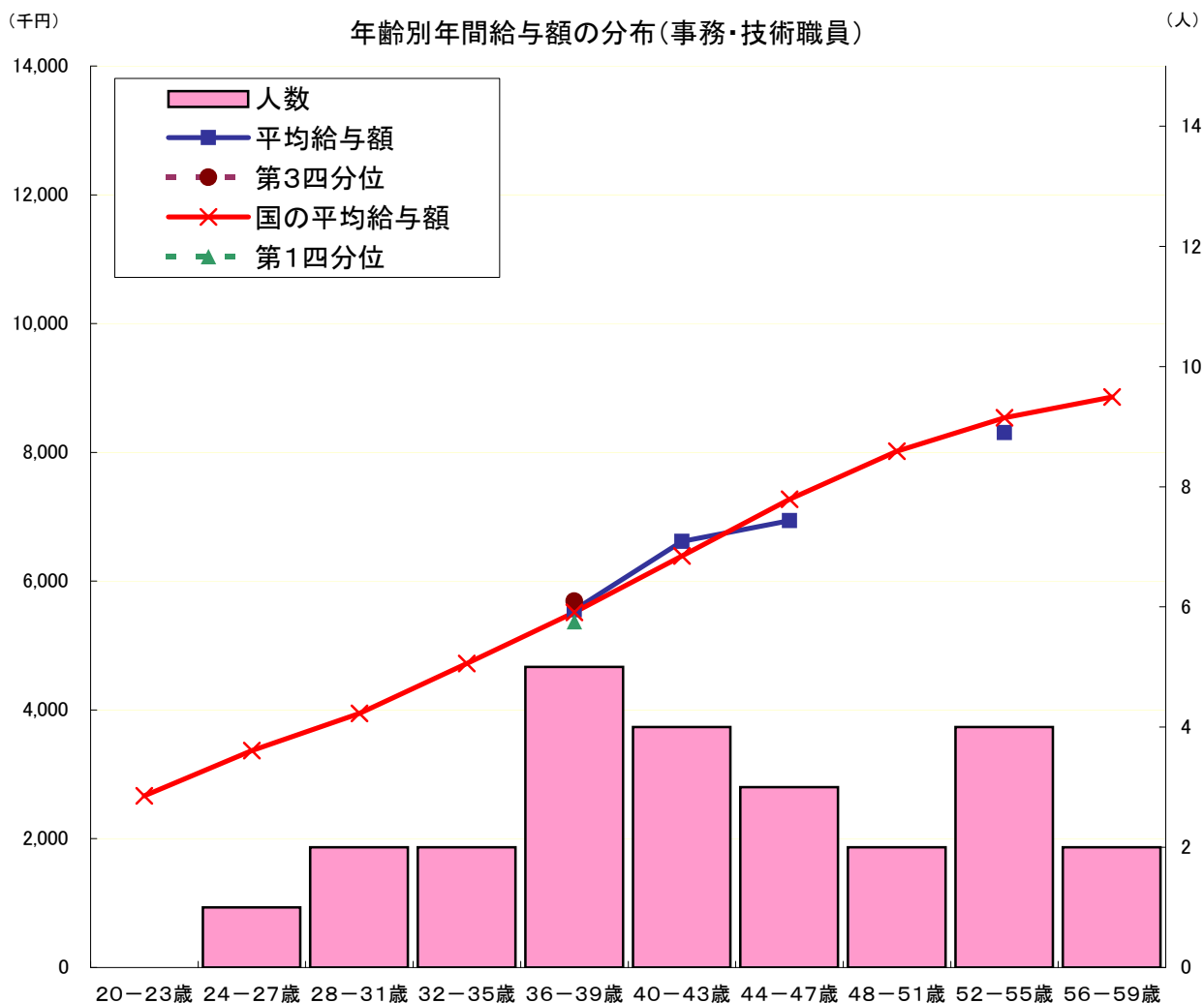
任期付職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	8	34.8	6,040	4,759	37	1,281
事務・技術	該当者なし					
研究職種	8	34.8	6,040	4,759	37	1,281
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
技術専門職員	該当者なし					

再任用職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
再任用職員	該当者なし					
事務・技術						
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)						
技術専門職員						

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	35	36.8	3,433	3,433	96	0
事務・技術	該当者なし		千円	千円	千円	千円
研究職種	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
技術専門職員	該当者なし		千円	千円	千円	千円
委託費等雇用職員	35	36.8	3,433	3,433	96	0

注:「委託費等雇用職員」とは、委託費等から給与を支給している非常勤職員を示す。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔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: 年齢24-27歳、28-31歳、32-35歳、48-51歳及び56-59歳の該当者はそれぞれ2名以下のため、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、平均給与額については表示していない。

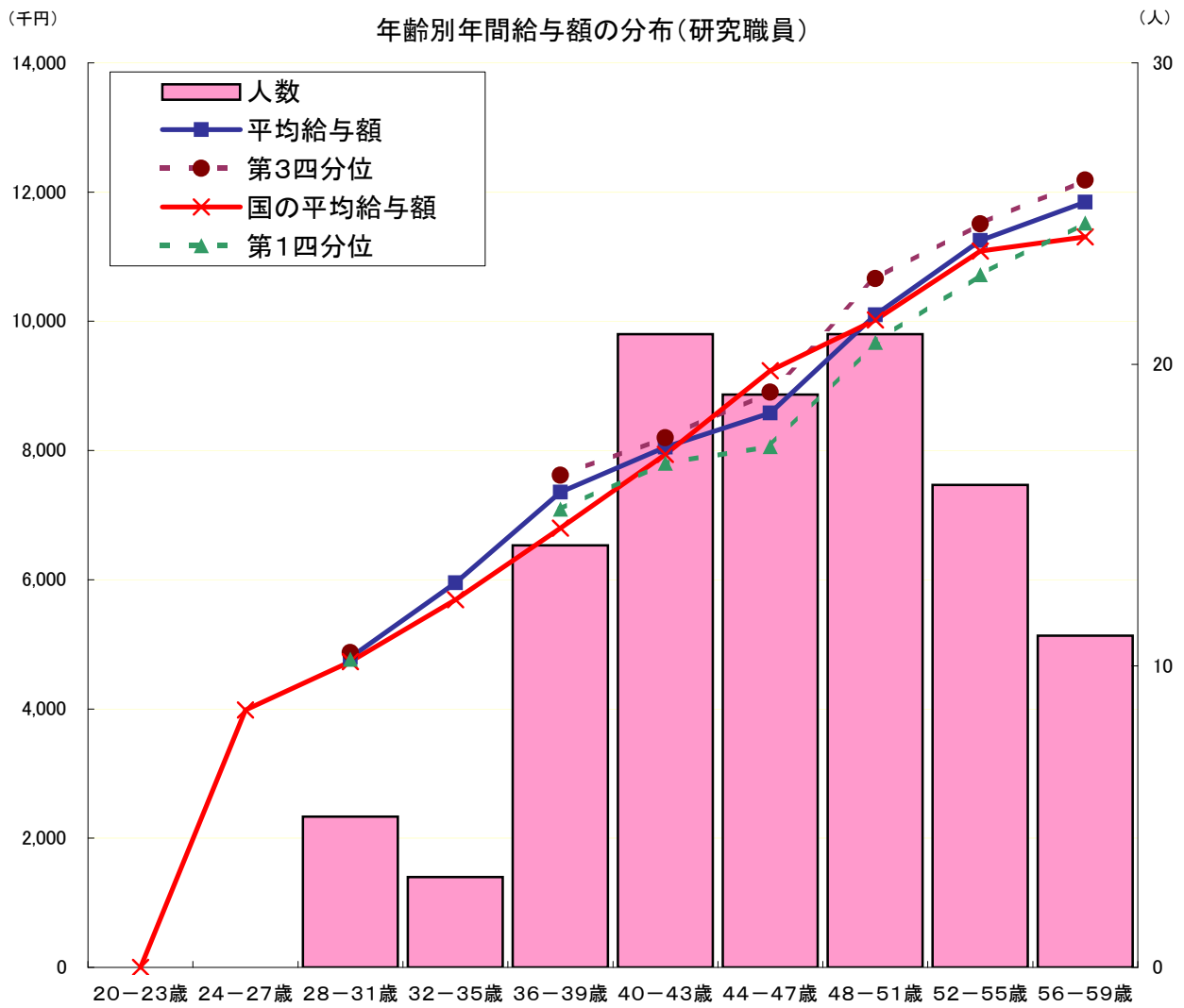
注3: 年齢24-27歳、28-31歳、32-35歳、40-43歳、44-47歳、48-51歳、52-55歳及び56-59歳の該当者はそれぞれ4名以下のため、第1・第3四分位については表示していない。

(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		第1分位	第3分位
本部部長	1	—	—	—	—	—	—
本部課長	2	—	—	—	—	—	—
本部課長補佐	5	51.7	7,463	7,586	7,586	7,726	7,726
本部係長	12	41.9	5,622	6,208	6,208	6,805	6,805
本部主任	2	—	—	—	—	—	—
本部係員	3	28.2	—	3,617	3,617	—	—

注1: 本部部長、本部課長及び本部主任の該当者は2名以下のため、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、平均年齢以降の事項については記載していない。

注2: 本部係員の該当者は4名以下のため、第1・第3四分位については記載していない。



注：年齢32-35歳の該当者は4名以下のため、第1・第3四分位については表示していない。

(研究職員)

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		第1分位	第3分位
本部研究部長	12	55.1	10,984	11,741	12,186		
本部研究課長	6	55.3	11,134	11,569	11,994		
主任研究員	85	45.8	7,798	8,871	9,873		
研究員	7	31.4	4,771	4,987	5,116		

③ 職級別在職状況等(平成22年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(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			主任・同相当職		課長補佐・同相当職	
		係員		係長・同相当職		
人員(割合)	25	1 (4.0%)	3 (12.0%)	7 (28.0%)	7 (28.0%)	5 (20.0%)
年齢(最高～最低)		— ∩ —	34 ∩ 28	43 ∩ 35	48 ∩ 41	56 ∩ 51
所定内給与年額(最高～最低)		— ∩ —	3,234 ∩ 2,876	4,360 ∩ 3,607	5,261 ∩ 4,767	6,717 ∩ 5,383
年間給与額(最高～最低)		— ∩ —	4,324 ∩ 3,886	5,965 ∩ 4,883	7,253 ∩ 6,586	8,943 ∩ 7,463

6級	7級	8級	9級	10級
課長・同相当職	部長・同相当職			
1 (4.0%)	0 (%)	1 (4.0%)	0 (%)	0 (%)
— ∩ —	— ∩ —	— ∩ —	— ∩ —	— ∩ —
— ∩ —	— ∩ —	— ∩ —	— ∩ —	— ∩ —
— ∩ —	— ∩ —	— ∩ —	— ∩ —	— ∩ —

注：1級、6級及び8級における該当者が2名以下のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		研究補助員	研究員	研究課長・主任研究員・同相当職		研究部長・同相当職	
人員(割合)	110	0 (%)	7 (6.4%)	36 (32.7%)	23 (20.9%)	44 (40.0%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		— ∩ —	35 ∩ 29	47 ∩ 35	49 ∩ 40	59 ∩ 46	— ∩ —
所定内給与年額(最高～最低)		— ∩ —	4,286 ∩ 3,470	6,416 ∩ 5,242	7,369 ∩ 5,945	9,216 ∩ 7,230	— ∩ —
年間給与額(最高～最低)		— ∩ —	5,814 ∩ 4,613	8,457 ∩ 6,925	9,705 ∩ 7,805	12,907 ∩ 9,677	— ∩ —

④ 賞与(平成21年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	-	-	-
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4	67.6	66.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.6	32.4	33.9
	最高～最低	43.7～30.7	35.7～29.8	37.6～31.5

注：事務・技術職員における管理職員は1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記載していない。

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	56.4	57.9	57.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.6	42.1	42.8
	最高～最低	50.0～33.2	49.1～31.2	46.5～33.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.9	67.4	65.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.1	32.6	34.2
	最高～最低	43.7～31.6	41.8～29.3	40.0～31.2

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／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

98.2

対他法人(事務・技術職員)

92.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

100.9

対他法人(研究職員)

100.9

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 98.2	
	参考	地域勘案 98.5 学歴勘案 100.6 地域・学歴勘案 99.1
給与水準の適切性の 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 99.9% (国からの財政支出額 4,166百万円、支出予算の総額 4,169百万円：平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人は、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、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、当法人の職員給与規程は、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」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、適切性を確保している。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額：なし（平成20年度決算）</p>	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 100.9	
	参考	地域勘案 102.7 学歴勘案 100.1 地域・学歴勘案 102.0
国に比べて給与水準が 高くなっている定量的な 理由	<p>当法人の職員給与規程は、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」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。 なお、指数が国家公務員以上となった要因としては、当法人と同様の地域手当支給率(支給区分3級地)に在職する国家公務員研究職俸給表適用者と比較して、当法人の研究職員の修士学位・博士学位の取得率が高く(今回対象者の84.5%)、また、18年度以降は博士学位取得者のみを選考採用していることから、同年齢であっても俸給格付けの高い者が多いことが推察される。その他国家公務員に準じて地域手当の異動保障制度を適用しているため、地域手当支給率の高い地域からの転籍者に対する給与水準が高くなっていることも要因の一つと考えられる。 また、対国家公務員指数が昨年度よりも0.4ポイント増加した主な理由については、年齢増加及び人事異動に伴い、国家公務員研究職俸給表適用者と比較した場合に平均給与額が高水準となっている56-59歳の年齢階層の在職者が増加したことが推察される。</p>	
	<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 99.9% (国からの財政支出額 4,166百万円、支出予算の総額 4,169百万円：平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人は、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、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、当法人の職員給与規程は、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」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、適切性を確保している。</p>	
給与水準の適切性の 検証	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額：なし（平成20年度決算）</p>	

講ずる措置	<p>平成22年度に見込まれる対国家公務員指数 対国家公務員指数 100程度 (地域勘案 100程度、学歴勘案 100程度、地域・学歴勘案 100程度) 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、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行うとともに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、業務の実績及び中期計画の人件費の見積りその他の事情を考慮し給与水準の決定を行うことにより、引き続き適切な給与水準の維持に努める。</p>
その他	<ol style="list-style-type: none"> 1. 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 31.19% (支出総額4,686,227千円 給与、報酬等支出総額1,461,715千円) 2. 研究職員における管理職の割合 7.1% 3. 研究職員における大卒以上の高学歴者の割合 100.0%

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成18年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,461,715	千円 1,524,692	千円 (%) △ 62,977 (△4.1)	千円 (%) △ 111,666 (△7.1)
退職手当支給額 (B)	千円 69,527	千円 237,733	千円 (%) △ 168,206 (△70.8)	千円 (%) △ 88,357 (△56.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 329,839	千円 299,414	千円 (%) 30,425 (10.2)	千円 (%) 59,706 (22.1)
福利厚生費 (D)	千円 226,367	千円 224,579	千円 (%) 1,788 (0.8)	千円 (%) △ 513 (△0.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,087,448	千円 2,286,418	千円 (%) △ 198,970 (△8.7)	千円 (%) △ 140,830 (△6.3)

注：平成20年度非常勤役職員等給与には、人材派遣サービスに対する支出額(16,787千円)を含んでいるため、平成20年度財務諸表附属明細書「役員及び職員の給与の明細」における非常勤役職員に対する報酬又は給与の支給合計額(282,627千円)とは一致しない。また、平成21年度非常勤役職員等給与には、人材派遣サービスに対する支出額(14,869千円)を含んでいるため、平成21年度財務諸表附属明細書「役員及び職員の給与の明細」における非常勤役職員に対する報酬又は給与の支給合計額(314,970千円)とは一致しない。

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、対前年度比△4.1%であり、主な要因としては職員数の減少及び俸給月額及び期末勤勉手当支給割合(月数)の切り下げ及び自宅に係る住居手当の廃止によるものである。

また、最広義人件費については、対前年度比△8.7%となったが、上記の減額要因の外、退職手当の減少(対前年度比△70.8%)及び非常勤職員の増加等による非常勤役職員等給与の増加(10.2%)によるものである。

・「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

①主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組

人件費については、行政改革の重要方針(17.12.24閣議決定)を踏まえ、平成18年度からの5年度間において、5%以上の削減(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。また、人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)の取組を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。

②中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

人件費については、行政改革の重要方針(17.12.24閣議決定)を踏まえ、平成18年度からの5年度間において、5%以上の削減(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。また、人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進める。

③人件費削減の取組の進捗状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,557,363	1,533,867	1,520,097	1,472,743	1,398,896
人件費削減率 (%)		△ 1.5	△ 2.4	△ 5.4	△ 10.2
人件費削減率(補正值) (%)		△ 1.5	△ 3.1	△ 6.1	△ 8.5

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、平成18年、平成19年、平成20年及び平成21年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%である。

注2: 運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(18.3.28閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除くこととしたことに伴い、Ⅲ表(総人件費について)の当年度及び前年度(平成20年度)の「給与、報酬等支給総額(A)」と削減対象人件費の金額(③)は異なる。なお、同様の考えにより、平成19年度以前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)が変更となった。変更前は基準年度は1,607,805千円、平成18年度は1,573,381千円、平成19年度は1,548,556千円である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。