

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24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23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 俸給月額を約0.5%引き下げ、俸給月額、地域手当の9.77%並びに期末特別手当の9.77%減額支給を実施した。
また、平成24年6月期の期末特別手当において、平成23年度に係る上記俸給引き下げ相当分を減額調整した。

理事 俸給月額を約0.5%引き下げ、俸給月額、地域手当の9.77%並びに期末特別手当の9.77%減額支給を実施した。
また、平成24年6月期の期末特別手当において、平成23年度に係る上記俸給引き下げ相当分を減額調整した。

監事 俸給月額を約0.5%引き下げ、俸給月額、地域手当の9.77%並びに期末特別手当の9.77%減額支給を実施した。
また、平成24年6月期の期末特別手当において、平成23年度に係る上記俸給引き下げ相当分を減額調整した。

監事
(非常勤) 報酬日額を約1.9%引き下げ、さらに臨時特例法減額措置の期間の日額を約9.7%減額措置した。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成24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	
理事長	13,482	9,030	3,368	1,084 (地域手当)			※
理事	11,688	7,796	2,908	935 (地域手当) 49 (通勤手当)		3月31日	※
監事	9,968	6,334	2,363	760 (地域手当) 511 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	443	443	0	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24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	7,640		6	0	H23.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、年度計画に基づいて適切に業務が行われていたとされ、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。	
理事	該当者なし							
監事	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、135/100(特定管理職員にあつては、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を乗ずること等により勤勉手当を支給する。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

- (1) 平成24年5月俸給から、俸給月額を0.23%引き下げ。
- (2) 平成24年4月分の上記(1)相当額を平成24年6月期の期末手当で減額調整。
- (3) 平成24年5月俸給から平成24年4月1日における満36歳未満の者には1号俸、満30歳未満の者には2号俸上位への号俸調整。
- (4) 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して平成24年5月から下記の措置を実施。
 - ・職員の俸給月額を職務の級に応じて9.77%、7.77%又は4.77%減額。
 - ・俸給の特別調整額を10%減額。
 - ・地域手当を減額(俸給月額及び俸給の特別調整額の支給減額率に連動)。
 - ・期末手当及び勤勉手当を9.77%減額。
- (5) 平成24年4月分の上記(4)特例法に係る相当額を平成24年12月期の期末手当で減額調整。

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24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 134	歳 47.6	千円 7,918	千円 6,053	千円 75	千円 1,865
事務・技術	人 27	歳 45.5	千円 6,189	千円 4,652	千円 76	千円 1,537
研究職種	人 98	歳 48.3	千円 8,617	千円 6,610	千円 70	千円 2,007
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技術専門職員	人 9	歳 45.9	千円 5,496	千円 4,194	千円 121	千円 1,302

注1: 「技術専門職員」とは、試験会場管理、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	うち賞与
該当者なし	人	歳	千円	千円	千円

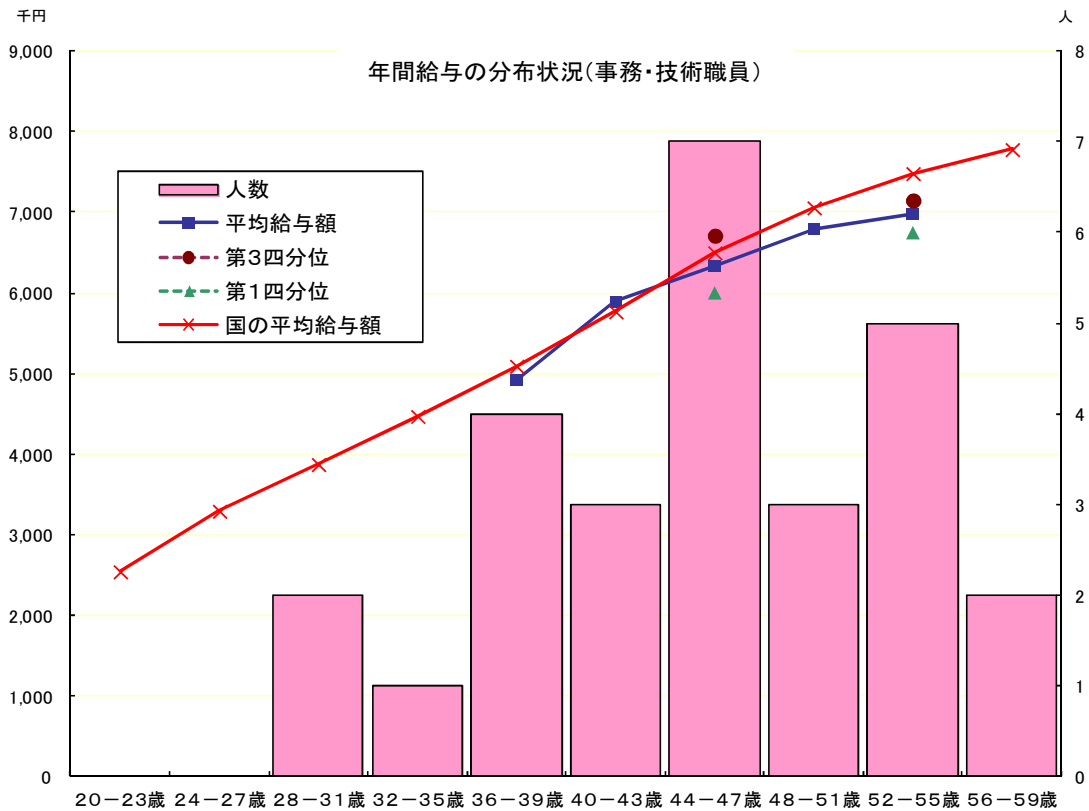
任期付職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち賞与	
任期付職員	人 10	歳 36.7	千円 5,690	千円 4,583	千円 48	千円 1,107
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 10	歳 36.7	千円 5,690	千円 4,583	千円 48	千円 1,107
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技術専門職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち賞与	
再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
技術専門職員	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 41	歳 37.4	千円 3,290	千円 3,290	千円 93	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技術専門職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
委託費等雇用職員	人 41	歳 37.4	千円 3,290	千円 3,290	千円 93	千円 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20-23歳及び24-27歳の該当者は0人である。

注3: 年齢28-31歳、32-35歳及び56-59歳の該当者はそれぞれ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があることから、平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。

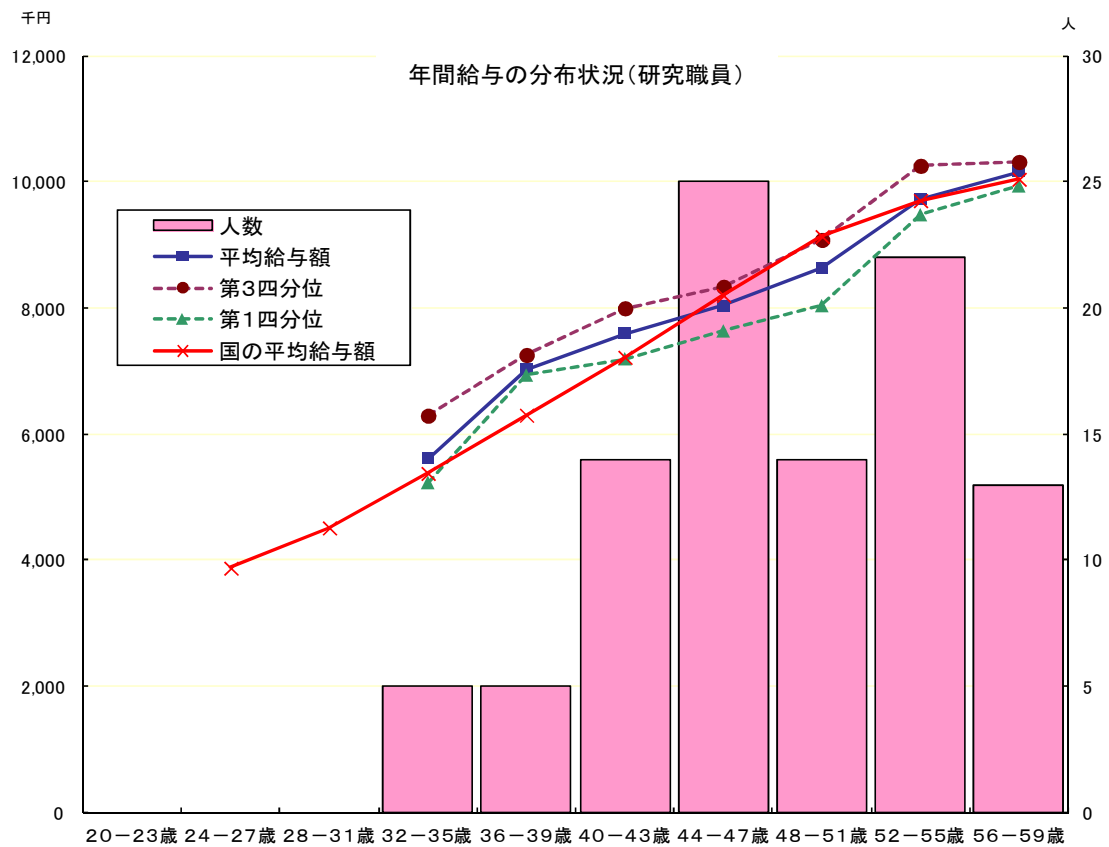
注4: 年齢36-39歳、40-43歳及び48-51歳の該当者はそれぞれ4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、第1・第3四分位については表示していない。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部部長	1	—	—	—	—
本部課長	1	—	—	—	—
本部課長補佐	6	51.3	6,748	7,001	7,148
本部係長	12	46.2	5,980	6,268	6,573
本部主任	4	38.5	—	4,919	—
本部係員	3	30.8	—	3,763	—

注1: 本部部長及び本部課長の該当者は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があることから、人員以外の事項については表示していない。

注2: 本部主任及び本部係員の該当者はそれぞれ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、第1・第3四分位については表示していない。



注: 年齢20-23歳、24-27歳及び28-31歳の該当者は0人である。

(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
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部研究部長	11	55.5	10,283	10,429	10,608		
本部研究課長	5	53.9	8,719	9,495	10,066		
本部主任研究員	79	47.5	7,637	8,355	9,473		
本部研究員	3	32.8	—	5,117	—		

注: 本部研究員の該当者は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があることから、第1・第3四分位については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成25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	
人員 (割合)	27 (%)	0 (%)	3 (11.1%)	4 (14.8%)	13 (48.1%)	5 (18.5%)
年齢(最高～最低)			33 ～ 28	39 ～ 37	54 ～ 40	53 ～ 45
所定内給与年額(最高～最低)			3,100 ～ 2,589	3,884 ～ 3,575	5,267 ～ 4,257	5,565 ～ 4,956
年間給与額(最高～最低)			4,065 ～ 3,399	5,126 ～ 4,721	6,962 ～ 5,676	7,563 ～ 6,743

6級	7級	8級	9級	10級
課長・同相当職	部長・同等相当職			
1 (3.7%)	0 (%)	1 (3.7%)	0 (%)	0 (%)
— ～ —		— ～ —		
— ～ —		— ～ —		
— ～ —		— ～ —		

注：6級及び8級における該当者が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、「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)	98 (%)	0 (%)	3 (3.1%)	21 (21.4%)	35 (35.7%)	39 (39.8%)	0 (%)
年齢(最高～最低)			33 ～ 32	48 ～ 34	52 ～ 39	59 ～ 46	
所定内給与年額(最高～最低)			4,157 ～ 3,597	6,018 ～ 4,865	7,012 ～ 5,653	8,275 ～ 6,771	
年間給与額(最高～最低)			5,367 ～ 4,753	7,712 ～ 6,295	9,005 ～ 7,257	11,194 ～ 8,964	

④ 賞与(平成24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)	% 64.2	% 65.0	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 35.0	% 35.4
	最高～最低	% 43.1～32.8	% 41.7～31.7	% 42.4～32.7

注：管理職員については、該当者が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)	% 55.4	% 56.3	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.6	% 43.7	% 44.1
	最高～最低	% 48.1～34.6	% 47.4～42.4	% 46.2～38.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 65.3	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 34.7	% 35.2
	最高～最低	% 43.1～32.2	% 43.5～31.0	% 41.1～31.6

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))

97.4

対他法人(事務・技術職員)

91.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

100.1

対他法人(研究職員)

100.2

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 97.4	
	参考	地域勘案 98.0
		学歴勘案 100.9
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 3,987百万円、支出予算の総額 3,988百万円:平成24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23年度決算)</p>	
その他	1. 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 34.3% (支出総額3,777,175千円 給与、報酬等支出総額1,295,995千円) 2. 事務・技術職員における管理職の割合 3.1% 3. 事務・技術職員における大卒以上の高学歴者の割合 9.4%	

・主務大臣の検証結果

国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 100.1	
	参考	地域勘案 99.5
		学歴勘案 99.6
	地域・学歴勘案 98.6	
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。</p> <p>なお、指数が国家公務員以上となった要因としては、参考の地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案の各指数は国家公務員より低い値となっていることから、全員がつくば市勤務であり地域手当12%が支給されていること。また、国家公務員の研究職俸給表適用者は、初任給決定上の学歴が高校卒、短大卒の者が在職しているが、当法人の研究職員は全員大学卒の学歴による初任給決定がなされているため、単なる年齢分布比較で指数を算出した場合は、対国家公務員よりも指数が高くなっているものと考えられる。また、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75.5%)、さらに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。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>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 3,987百万円、支出予算の総額 3,988百万円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>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。</p> <p>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】</p> <p>累積欠損額 : なし (平成23年度決算)</p>	
講ずる措置	<p>1. 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> <p>2. これにより、平成25年度までに国家公務員と同程度とする目標に対し、平成25年度には対国家公務員指数100程度とする見込み。 平成25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)</p>	
その他	<p>1. 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 34.3% (支出総額3,777,175千円 給与、報酬等支出総額1,295,995千円)</p> <p>2. 研究職員における管理職の割合 12.0%</p> <p>3. 研究職員における大卒以上の高学歴者の割合 100.0%</p>	

・主務大臣の検証結果

国家公務員とほぼ同じ水準であり、問題ないと考えている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23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 1,295,995	千円 1,448,699	千円 (%) △ 152,704 (△10.5%)	千円 (%) △152,704 (△10.5%)
退職手当支給額 (B)	千円 103,058	千円 214,594	千円 (%) △ 111,536 (△52.0%)	千円 (%) △ 111,536 (△52.0%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 344,812	千円 361,524	千円 (%) △ 16,712 (△4.6%)	千円 (%) △ 16,712 (△4.6%)
福利厚生費 (D)	千円 219,503	千円 236,456	千円 (%) △ 16,953 (△7.2%)	千円 (%) △ 16,953 (△7.2%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,963,368	千円 2,261,273	千円 (%) △ 297,905 (△13.2%)	千円 (%) △ 297,905 (△13.2%)

注：平成23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(23,320千円)を含んでいるため、平成23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(338,204千円)とは一致しない。また、平成24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(33,129千円)を含んでいるため、平成24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(311,683千円)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△10.5%である。主な要因としては、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準拠した俸給月額引き下げ△0.23%を実施し、かつ俸給に応じた給与減額(△9.77%、△7.77%、△4.77%)を実施したことによるものである。これらにより、福利厚生費についても、△7.2%と連動する形で減少した。

退職手当支給額については、退職人員の減少(平成23年度7名→平成24年度5名)及び勤続期間の比較的少ない者の退職によるが、支給率の調整減額も実施したことによるものである。このため、最広義人件費についても対前年度比△13.2%と大幅な減額となっている。

なお、特例法に基づく給与支給減額に関わる削減額は次のとおりである。

(俸給関係) 削減総額 112,662千円

役員：△3,744千円、事務・技術職員△16,959千円、研究職員：△80,522千円、
技術専門職員：△3,812千円、任期付研究員：△7,625千円

また、国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について(平成24年8月7日閣議決定)に基づく削減相当額は次のとおりである。

(退職手当関係) 削減相当額 3,788千円

役員：△173千円、研究職員：△3,615千円

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月(職員は平成25年2月)から以下の措置を講ずることとした。

役員の退職手当に講じた措置の概要

・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支給することとする引き下げの改正を実施した。

平成25年1月1日～平成25年9月30日	:	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	:	92/100
平成26年7月1日以降	:	87/100

職員の退職手当に講じた措置の概要

・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た支給率に以下の割合を乗じて得られる支給率の引き下げ改正を実施した。

平成25年2月1日～平成25年9月30日	:	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	:	92/100
平成26年7月1日以降	:	87/100