

独立行政法人農業生物資源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19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18年度の総合評価がA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。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長

平成19年4月より地域手当の支給割合を2%引き上げた。(4%→6%)

理事

平成19年4月より地域手当の支給割合を2%引き上げた。(4%→6%)

監事

平成19年4月より地域手当の支給割合を2%引き上げた。(4%→6%)

監事(非常勤)

基準の改定は行わなかった。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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	17,868	11,856	5,038	711 (地域手当) 263 (通勤手当)			*
理事A	14,968	10,080	4,283	605 (地域手当) 0 (通勤手当)			*※
理事B	12,682	9,408	2,661	564 (地域手当) 49 (通勤手当)	4月1日		※
監事	9,714	7,104	2,010	426 (地域手当) 174 (通勤手当)	4月1日		
監事 (非常勤)	2,050	1,834	0	216 (通勤手当)	4月1日		

注:「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:「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19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					該当者なし	
理事	2,352	2 0	H19.3.31	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。	
監事	1,776	2 0	H19.3.31	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。	
監事 (非常勤)					該当者なし	

注: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する。

注:「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率を設定し、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っては、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、6月期145/100、12月期155/100(特定幹部職員にあっては、6月期185/100、12月期195/100)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19年度における給与制度の主な改正点

- 〔
- (1) 初任給を中心に若年層に限定した俸給月額引き上げ。
(一般職員俸給表 1級 1.1%、2級 0.6%、3級 0.0%。4級以上は改定なし。)
(その他の俸給表 一般職員俸給表との均衡を基本に改定。)
 - (2) 子等に係る扶養手当の支給月額を引き上げ。
(6,000円→6,500円、3人目以降5,000円→6,500円)
 - (3) 地域手当の支給割合を引き上げ。(つくば市4%→6.5%、松本市1%→2%)
 - (4) 俸給の特別調整額を定率制から定額制に改正。
 - (5) 賞与の年間支給月数を0.05月分引き上げ。(4.45月→4.5月)
 - (6) 広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して広域異動手当を新設。
(異動前後の事務所間の距離区分60km以上300km未満は2%、300km以上は4%)
- 〕

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19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
常勤職員	328	45.1	8,335	6,110	69	2,225
事務・技術	67	39.4	5,855	4,225	75	1,630
研究職種	223	46.6	9,502	6,995	67	2,507
技術専門職種	38	46.9	5,862	4,237	69	1,625

「技術専門職種」とは、試験圃場管理、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種を示す。

任期付職員	16	33.8	5,736	4,438	77	1,298
研究職種	16	33.8	5,736	4,438	77	1,298

非常勤職員	83	36.4	4,352	4,352	0	0
委託費等雇用職員	83	36.4	4,352	4,352	0	0

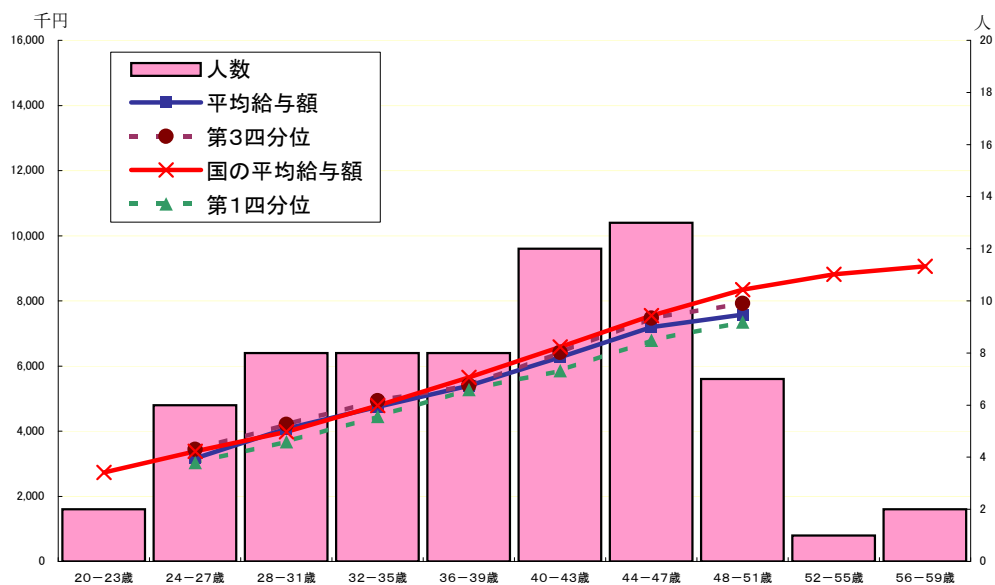
「委託費等雇用職員」とは、委託費等から給与を支給している非常勤職員を示す。

注: 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: 該当者がいないため記載を省略した区分及び職種は以下のとおりである。

- ① 常勤職員のうち、医療職種(病院医師及び病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)
- ② 在外職員
- ③ 任期付職員のうち、事務・技術、医療職種(病院医師及び病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)
- ④ 再任用職員
- ⑤ 非常勤職員のうち、事務・技術、研究職種、医療職種(病院医師及び病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)
 [在外研究員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]

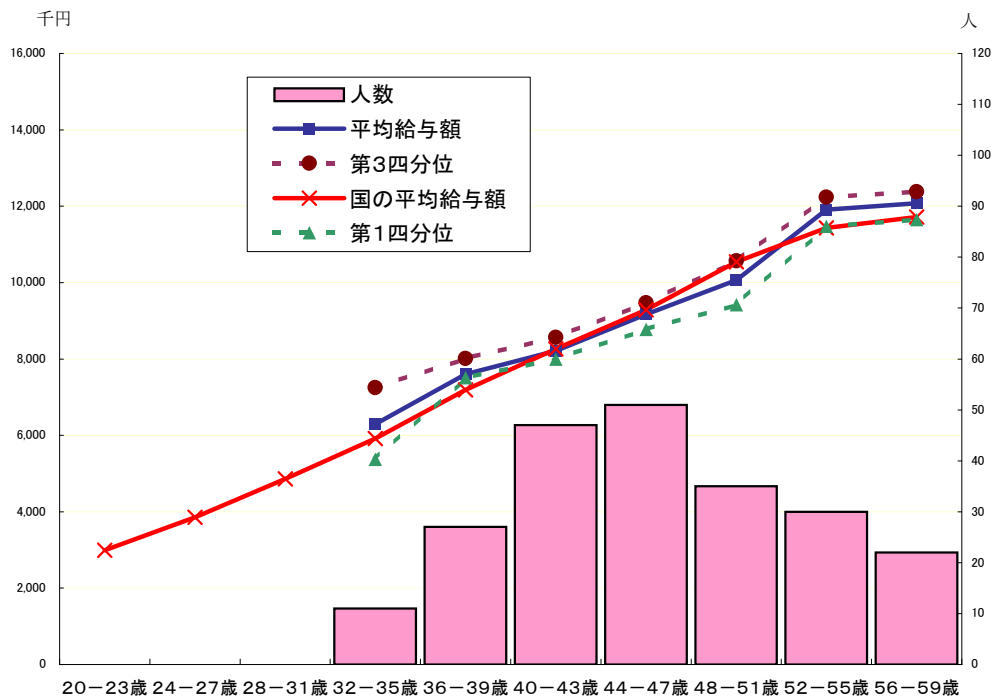


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 注:年齢が、20-23歳、52-55歳及び56-59歳の区分の該当者は、それぞれ2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額を表示していない。
 注:年齢が、20-23歳、52-55歳及び56-59歳の区分の該当者は、それぞれ4人以下のため、第1・第3四分位折れ線を表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ ^o	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
本部課長	3	57.2	—	—	9,134	—	—
課長補佐	12	48.5	7,352	7,352	7,606	7,855	7,855
係長	38	39.6	4,995	4,995	5,814	6,548	6,548
本部係員	14	27.1	3,033	3,033	3,406	3,850	3,850

注:本部課長の該当者は4人以下のため、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 ^o	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
研究部長	8	56.0	11,929	12,984	13,400
本部研究課長	66	52.7	10,502	11,263	12,159
地方研究課長	3	55.8	—	11,620	—
主任研究員	137	43.6	8,036	8,545	9,140
研究員	9	34.9	5,369	5,690	5,785

注: 地方研究課長の該当者は4人以下のため、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20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	6級
標準的な職位		係員		係長・同相当職		課長・ 課長補佐・同相当職	
人員 (割合)	67	6 (9.0%)	9 (13.4%)	26 (38.8%)	18 (26.9%)	5 (7.5%)	2 (3.0%)
年齢(最高～最低)		25 (22)	33 (27)	44 (31)	51 (41)	58 (44)	()
所定内給与年額(最高～最低)		千円 2,248 (1,945)	千円 3,151 (2,495)	千円 4,574 (3,264)	千円 6,043 (4,510)	千円 6,226 (5,169)	千円 ()
		千円 3,074 (2,665)	千円 4,354 (3,436)	千円 6,339 (4,456)	千円 8,168 (6,413)	千円 8,461 (7,294)	千円 ()

7級	8級	9級	10級
同相当職	部長・同相当職		
1 (1.5%)	0 (%)	0 (%)	0 (%)
()	()	()	()
千円 ()	千円 ()	千円 ()	千円 ()
千円 ()	千円 ()	千円 ()	千円 ()

注:6級及び7級における該当者は、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「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・室長・主任 研究員・同相当職		研究部長・同相当職	
人員 (割合)	223	0 (%)	9 (4.0%)	78 (35.0%)	63 (28.3%)	72 (32.3%)	1 (0.4%)
年齢(最高～最低)		()	38 (32)	48 (35)	59 (42)	59 (47)	()
所定内給与年額(最高～最低)		千円 ()	千円 4,550 (3,774)	千円 6,608 (5,162)	千円 7,740 (5,768)	千円 9,794 (6,989)	千円 ()
		千円 ()	千円 6,307 (5,274)	千円 8,968 (6,973)	千円 10,403 (7,801)	千円 13,555 (9,565)	千円 ()

注:6級における該当者は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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成19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)	% 該当者なし	% —	% —
	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)	% 65.5	% 67.2	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 32.8	% 33.6
	最高～最低	% 39.8～31.6	% 36.1～29.3	% 36.4～30.4

(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)	% 57.4	% 60.8	% 59.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.6	% 39.2	% 40.8
	最高～最低	% 46.2～36.2	% 41.1～31.3	% 42.8～33.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 66.0	% 67.1	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 32.9	% 33.4
	最高～最低	% 39.8～31.7	% 38.3～26.2	% 36.4～29.4

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))

95.9

対他法人(事務・技術職員)

89.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

100.6

対他法人(研究職員)

99.6

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 95.9	
	参考	地域勘案 95.9
		学歴勘案 98.3
地域・学歴勘案 96.6		
給与水準の適切性の検証	【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 99.9% (国からの財政支出額 11,433百万円、支出予算の総額 11,447百万円：平成19年度予算)	
	【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。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額：なし（平成18年度決算）	
講ずる措置	本公表資料中「Ⅱ-1-①人件費管理の基本方針」及び「Ⅱ-1-②職員給与決定の基本方針」に則り、引き続き適切な給与水準の維持に努める。	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 100.6	
	参考	地域勘案 101.2
		学歴勘案 99.8
地域・学歴勘案 100.3		
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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は、参考指数のうち地域勘案の指数が最も高いことから推察すると、指数算出の基礎となっている研究職員223人のうち210人の勤務地が、茨城県つくば市(地域手当:3級地)であり、同市に勤務する研究職員には、地域手当のほかに、国に準拠して研究員調整手当が支給されていることによるものではないかと推察される。	
給与水準の適切性の検証	【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 99.9% (国からの財政支出額 11,433百万円、支出予算の総額 11,447百万円：平成19年度予算)	
	【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。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額：なし（平成18年度決算）	
講ずる措置	本公表資料中「Ⅱ-1-①人件費管理の基本方針」及び「Ⅱ-1-②職員給与決定の基本方針」に則り、引き続き適切な給与水準の維持に努める。	

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年 度)	前年度 (平成18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 3,303,404	千円 3,282,939	千円 (%) 20,465 (0.6%)	千円 (%) 20,465 (0.6%)
退職手当支給額 (B)	千円 305,491	千円 188,415	千円 (%) 117,076(62.1%)	千円 (%) 117,076(62.1%)
非常勤役員等給与 (C)	千円 862,929	千円 850,667	千円 (%) 12,262 (1.4%)	千円 (%) 12,262 (1.4%)
福利厚生費 (D)	千円 500,536	千円 497,096	千円 (%) 3,440 (0.7%)	千円 (%) 3,440 (0.7%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,972,360	千円 4,819,117	千円 (%) 153,243 (3.2%)	千円 (%) 153,243 (3.2%)

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0.6%であるが、要因としては、常勤職員が減少する一方で国家公務員の給与構造改革を踏まえた改定(地域手当の引き上げ)や人事院勧告に準拠した改定(若年層に限定した俸給月額引き上げ、賞与の年間支給割合の引き上げ等)によるものである。
- ・最広義人件費については、対前年度比3.2%であるが、上記の理由による給与、報酬等支給総額の増加(0.6%)に加え、退職者数増加による退職手当支給額が増加(62.1%)したためである。
- ・「行政改革の重要方針」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(平成17年12月24日閣議決定)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(平成17年12月24日閣議決定)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

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	3,351,377	3,282,939	3,303,404
人件費削減率 (%)		△2.0	△1.4
人件費削減率(補正值) (%)		△2.0	△2.1

注:「人件費削減率(補正值)」とは、行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)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%である。

注:平成17年度「給与、報酬等支給総額」は、平成17年度財務諸表附属明細書「役員及び職員の給与費の明細」における役職員に対する報酬又は給与の支給合計額(3,351,378千円)とは端数処理方法の違いにより金額が一致しない。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。