

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22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21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	俸給月額を0.2%、期末特別手当を0.25月分引き下げ (3.1月分→2.85月分)、 平成22年4月1日より地域手当の支給割合を2%引き上げた(10%→12%)。
理事	俸給月額を0.2%、期末特別手当を0.25月分引き下げ (3.1月分→2.85月分)、 平成22年4月1日より地域手当の支給割合を2%引き上げた(10%→12%)。
監事	俸給月額を0.2%、期末特別手当を0.25月分引き下げ (3.1月分→2.85月分)、 平成22年4月1日より地域手当の支給割合を2%引き上げた(10%→12%)。
監事(非常勤)	報酬単価を0.2%引き下げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 17,850	千円 11,809	千円 4,438	千円 1,417 (地域手当) 187 (通勤手当)			*
理事A	千円 15,017	千円 10,040	千円 3,773	千円 1,205 (地域手当) 0 (通勤手当)		3月31日	※
理事B	千円 14,074	千円 9,376	千円 3,523	千円 1,125 (地域手当) 49 (通勤手当)			※
監事	千円 10,759	千円 7,076	千円 2,660	千円 849 (地域手当) 174 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 2,469	千円 2,189	千円 0	千円 279 (通勤手当)			

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22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						該当者なし	
監事	1,776	2	0	H21.3.31	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、135/100(特定幹部職員にあっては、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に乗ずること等により勤勉手当を支給する。

ウ 平成22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(平均0.1%) (若年層を除く)。
 - (2) 平成22年4月1日より地域手当の支給割合を引き上げ(つくば市10%→12%)。
 - (3) 期末・勤勉手当の支給割合(月数)の引き下げ(△0.2月分 4.15月分→3.95月分)
 - (4) 一般職員俸給表6級以上及び研究職員俸給表5級以上の55歳を超える職員について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額の減額(△1.5%)
- 〕

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22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	313	46.7	8,271	6,271	78	2,000
事務・技術	66	41.7	6,138	4,575	78	1,563
研究職種	214	47.7	9,276	7,066	77	2,210
技術専門職種	33	49.6	6,023	4,516	83	1,507
任期付職員	12	34.2	5,627	4,482	47	1,145
研究職種	12	34.2	5,627	4,482	47	1,145
非常勤職員	44	38.2	4,133	4,133	0	0
委託費等雇用職員	44	38.2	4,133	4,133	0	0

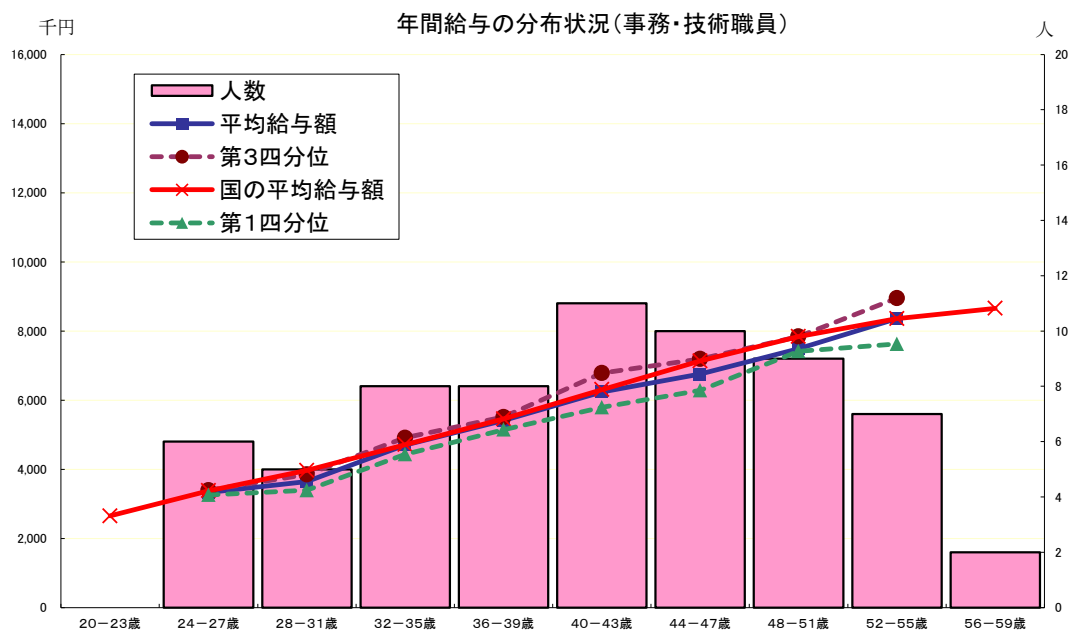
注1: 常勤職員の「技術専門職種」とは、試験圃場管理、実験動物管理、その他庁務及びこれらに準ずる専門的業務に従事する職種を示す。

注2: 非常勤職員の「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3: 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。]

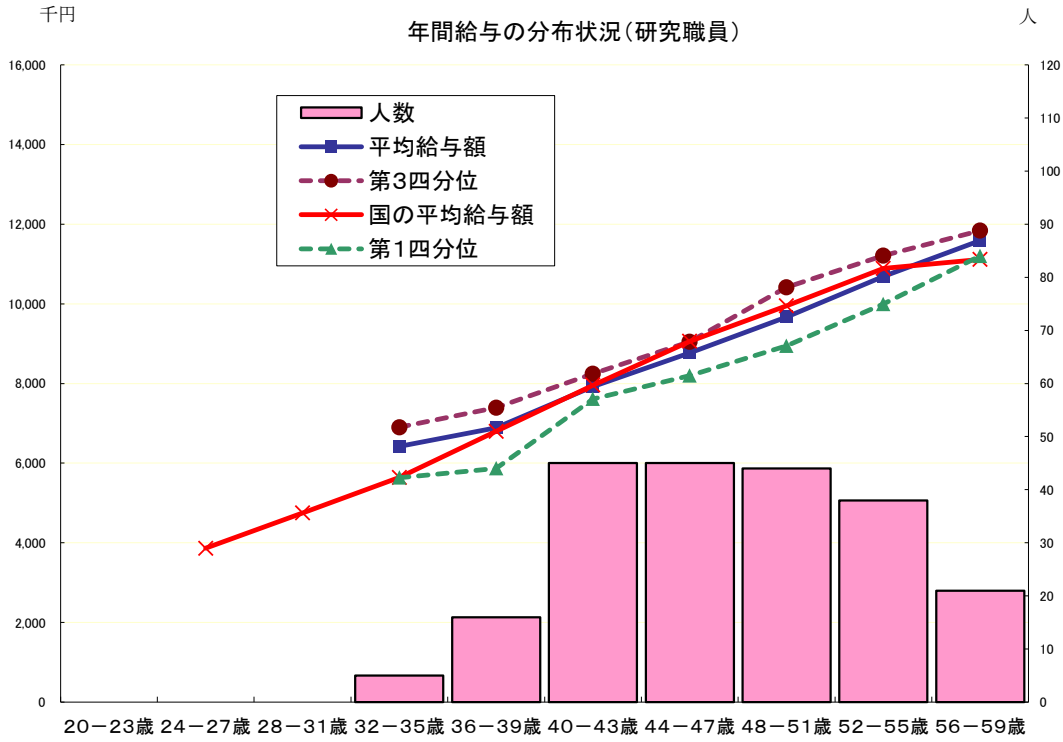


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 注2: 年齢が、56-59歳の区分の該当者は、2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額及び第1・第3四分位を表示していない。
 注3: 年齢20-23歳には当法人に該当者はいない。

(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
部長	1	—	—	—	—	—	—
本部課長	4	55.5	—	—	9,198	—	—
本部課長補佐	11	51.0	7,413	7,624	7,624	7,867	7,867
係長	37	41.2	5,383	6,008	6,008	6,719	6,719
本部係員	13	29.5	3,375	3,632	3,632	3,847	3,847

注1: 部長の該当者は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、平均年齢以降の事項については表示していない。
 注2: 本部課長の該当者は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及び第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歳には当法人に該当者はいない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
研究部長	10	56.3	11,313	12,203	12,897
研究課長	71	52.7	10,307	10,736	11,201
主任研究員	125	44.9	7,797	8,305	8,829
研究員	8	37.8	5,544	5,764	5,868

③ 職級別在職状況等(平成23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		課長補佐・同相当職	
人員 (割合)	66	4 (6.1%)	9 (13.6%)	22 (33.3%)	20 (30.3%)	6 (9.1%)	3 (4.5%)
年齢(最高～最低)		27 ～ 25	41 ～ 27	47 ～ 32	52 ～ 40	54 ～ 47	57 ～ 54
所定内給与年額(最高～最低)		2,618 ～ 2,450	3,735 ～ 2,545	4,639 ～ 3,281	5,912 ～ 4,525	5,899 ～ 5,449	6,879 ～ 6,670
年間給与額(最高～最低)		3,375 ～ 3,237	4,985 ～ 3,391	6,284 ～ 4,432	7,925 ～ 6,304	7,934 ～ 7,413	9,073 ～ 8,882

7級	8級	9級	10級
同相当職			
部長・同相当職			
2 (3.0%)	0 (-%)	0 (-%)	0 (-%)
—	—	—	—
—	—	—	—
—	—	—	—
—	—	—	—

注:7級における該当者は、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「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)	214人 (—%)	0人 (—%)	8人 (3.7%)	64人 (29.9%)	61人 (28.5%)	80人 (37.4%)	1人 (0.5%)
年齢(最高 ～最低)		— —	40 35	51 34	54 40	59 46	— —
所定内給 与年額(最高 ～最低)		— —	4,721 4,014	6,689 5,269	7,673 6,154	9,790 7,197	— —
年間給与 額(最高 ～最低)		— —	6,237 5,402	8,750 6,866	9,958 8,026	13,126 9,455	— —

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22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)	63.3	66.6	65.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.7	33.4	35.0
	最高～最低	43.7～32.2	41.0～29.6	40.3～31.3

注:事務・技術職員における管理職員は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)	57.0	58.8	57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	43.0	41.2	42.1
	最高～最低	48.5～33.7	45.9～34.7	45.4～35.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.9	66.6	65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.1	33.4	34.7
	最高～最低	43.7～32.8	41.1～29.4	39.8～31.1

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)) 97.9

対他法人(事務・技術職員) 92.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職) 99.0

対他法人(研究職員) 99.3

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 97.9	
	参考	地域勘案 99.0
		学歴勘案 101.3
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 90.9% (国からの財政支出額 10,888百万円、支出予算の総額 11,973百万円:平成22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。 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21年度決算)	

・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。なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給し、適正な水準とすることを要請することとする。

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 99.0	
	参考	地域勘案 98.1
		学歴勘案 98.0
	地域・学歴勘案 97.1	
【累積欠損額について】 累積欠損額：なし（平成21年度決算）		

・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。なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給し、適正な水準とすることを要請することとする。

III 総人件費について

区分	当年度 (平成22年度) 千円	前年度 (平成21年度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成18年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	3,140,262	3,162,161	△ 21,899 (△0.7%)	△ 142,677 (△4.3%)
退職手当支給額 (B)	253,926	289,974	△ 36,048 (△12.4%)	65,511 (34.8%)
非常勤役職員等給与 (C)	933,617	942,953	△ 9,336 (△1.0%)	82,950 (9.8%)
福利厚生費 (D)	517,570	511,029	6,541 (1.3%)	20,474 (4.1%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,845,375	4,906,117	△ 60,742 (△1.2%)	26,258 (0.5%)

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△0.7%であるが、要因としては、常勤職員数の減少、俸給月額及び期末勤勉手当支給割合(月数)の切り下げによるものである。
- ・最広義人件費については、対前年比△1.2%であり、上記要因の減少(△0.7%)に加えて、退職者数の減による退職手当支給額の減少(△12.4%)及び非常勤職員の減少等による非常勤役職員等給与の減少(△1.0%)によるものである。
- ・「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、平成23年度も引き続き着実に実施するとともに、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、政府における総人件費削減の取組を踏まえるとともに、今後進められる独立行政法人制度の抜本見直しの一環として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。)の取組を平成23年度も引き続き着実に実施し、平成23年度において、平成17年度と比較して、研究所全体の人件費(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。)について6%以上の削減を行うとともに、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、「政府における総人件費削減の取組を踏まえるとともに、今後進められる独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、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	平成20年度	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	3,289,445	3,174,147	3,167,472	3,130,184	3,004,108	2,971,644
人件費削減率 (%)		△3.5	△3.7	△4.8	△8.7	△9.7
人件費削減率(補正值) (%)		△3.5	△4.4	△5.5	△7.0	△6.5

注1:「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、平成20年、平成21年、平成22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%、△1.5%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(平成18年3月28日閣議決定)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いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注3:注2の任期付研究者の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基準年度(平成17年度)3,351,377千円、平成18年度3,282,939千円及び平成19年度3,303,404千円であった。なお、基準年度3,351,377千円は、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。

・主務大臣の検証結果

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、6.5%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。