

国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構の役職員の報酬・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

農研機構(国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構のコミュニケーションネーム)の主要事業は、「食料・農業・農村」に関する総合的な試験研究である。
役員報酬を検討するにあたって、類似事業を実施している国家公務員における研究所の長に適用される指定職俸給表を参考とした。
理事長の報酬は同俸給表を参考としており、一般職の職員の給与に関する法律等を基に試算した同俸給表が適用される国家公務員の年間報酬額は18,851千円と推定される。

② 平成26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。)

当法人においては、常勤役員の俸給の月額や期末特別手当の額について、常勤役員の業績を考慮して理事長が必要と認めるときは増減することとしている。
平成26年度においては、農林水産省独立行政法人評価委員会による平成25年度に係る業務実績の総合評価がA評価であったこと等を踏まえ、業績反映による役員報酬の増減は行わなかった。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

理事長
副理事長
理事
監事

常勤役員の報酬支給基準は、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、俸給に諸手当(地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び寒冷地手当)を加算して算出することとしている。
期末特別手当についても、役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+(俸給の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額)×100分の20+俸給の月額×100分の25)に、6月に支給する場合には100分の135、12月に支給する場合には100分の165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(100分の30から100分の100)を乗じて得た額としている。
なお、平成26年度における改定内容は次のとおりである。
(1) 交通用具使用者に係る通勤手当の支給月額を引き上げ。(交通用具の使用距離が片道5km以上10km未満4,100円→4,200円、10km以上15km未満6,500円→7,100円、15km以上20km未満8,900円→10,000円、20km以上25km未満11,300円→12,900円、25km以上30km未満13,700円→15,800円、30km以上35km未満16,100円→18,700円、35km以上40km未満18,500円→21,600円、40km以上45km未満20,900円→24,400円、45km以上50km未満21,800円→26,200円、50km以上55km未満22,700円→28,000円、55km以上60km未満23,600円→29,800円、60km以上24,500円→31,600円)
(2) 期末特別手当の年間支給月数を引き上げ。(0.15月分 2.85月分→3月分)

非常勤役員

非常勤役員の報酬支給基準は、役員給与規程に則り、非常勤役員手当(勤務1日につき27,000円)に通勤手当の日額を加算して算出することとしている。
なお、交通用具使用者に係る通勤手当の日額については、常勤役員に適用される月額を基礎として算出することとしている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 17,980	千円 11,808	千円 4,705	千円 1,417 (地域手当) 50 (通勤手当)	4月1日		※
副理事長	千円 15,657	千円 10,944	千円 2,987	千円 1,313 (地域手当) 413 (通勤手当)	4月1日		*
A理事	千円 16,309	千円 10,008	千円 4,109	千円 1,532 (地域手当) 660 (通勤手当)	4月1日		◇
B理事	千円 14,452	千円 9,312	千円 3,711	千円 1,117 (地域手当) 312 (通勤手当)	4月1日		◇
C理事	千円 15,474	千円 9,312	千円 3,878	千円 1,676 (地域手当) 608 (通勤手当)	4月1日		◇
D理事	千円 14,190	千円 9,312	千円 3,711	千円 1,117 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
E理事	千円 14,190	千円 9,312	千円 3,711	千円 1,117 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
F理事	千円 13,520	千円 9,312	千円 2,542	千円 1,117 (地域手当) 549 (通勤手当)	4月1日		※
G理事	千円 14,225	千円 9,312	千円 3,711	千円 1,117 (地域手当) 85 (通勤手当)			※
H理事	千円 14,424	千円 9,312	千円 3,711	千円 1,117 (地域手当) 284 (通勤手当)			※
I理事	千円 13,229	千円 9,312	千円 2,542	千円 1,117 (地域手当) 258 (通勤手当)	4月1日		※
J理事	千円 13,176	千円 9,312	千円 2,542	千円 1,117 (地域手当) 205 (通勤手当)	4月1日		※
A監事	千円 13,748	千円 8,640	千円 3,443	千円 1,036 (地域手当) 629 (通勤手当)			
B監事	千円 12,021	千円 7,788	千円 3,103	千円 934 (地域手当) 196 (通勤手当)	4月1日		◇
C監事	千円 12,567	千円 8,640	千円 2,358	千円 1,037 (地域手当) 532 (通勤手当)	4月1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

農研機構は、農林水産省の試験研究機関を統合し設立された我が国最大の「食料・農業・農村」に関する総合的な試験研究機関であり、高度な専門分野の研究所及び全国を地域別にカバーする研究センター等を配置し、我が国の農業の発展のための研究開発を行っている。

このような機関を代表し、その業務を総理する理事長として、当該分野の研究に実績のある者を招聘する必要があり、当該分野の他機関と同程度の待遇をする必要があることから、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

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等(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、農研機構と同等の他の国立研究開発法人の理事長の年間報酬額を算出した(平成25年度における平均報酬額は18,708千円(推定値)注)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、当法人の理事長の報酬水準は妥当なものと考ええる。

副理事長

理事長を補佐して農研機構の業務を掌理する副理事長として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

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等(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、農研機構と同等の他の国立研究開発法人の副理事長の年間報酬額を算出した(平成25年度における平均報酬額17,348千円(推定値)注)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、当法人の副理事長の報酬水準は妥当なものと考ええる。

理事

理事長及び副理事長を補佐して農研機構の業務を掌理する理事として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

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等(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、農研機構と同等の他の国立研究開発法人の理事の年間報酬額を算出した(平成25年度における平均報酬額15,530千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人理事の平均報酬額14,013千円)

これらを踏まえると、当法人の理事の報酬水準は妥当なものと考ええる。

監事

農研機構の業務を監査する監事として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

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等(平成25年度)」の「役員報酬の支給状況」等を基に、農研機構と同等の他の国立研究開発法人の監事の年間報酬額を算出した(平成25年度における平均報酬額12,565千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人監事の平均報酬額12,326千円)

これらを踏まえると、当法人の監事の報酬水準は妥当なものと考ええる。

注：他の国立研究開発法人の平成25年度における平均報酬額は、常勤職員数が1,000人以上の国立研究開発法人の平成25年度分の公表値を基に算定。当該公表値は、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例法」(平成24年法律第2号)に準じた給与の減額支給が措置されているため、その減額分を上乗せして推定した値(通勤手当を除く。)である。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員の報酬は、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等(平成25年度)」等を基に、同等規模である他の国立研究開発法人の役員の年間報酬額と比較しても低い水準となっている。

また、中期目標に定められた業務について、農林水産省独立行政法人評価委員会による平成25年度の総合評価結果が「A」評価であったこと、更に、「食料・農業・農村」に関する中核的な試験研究機関を統括し、的確に業務を遂行していることを鑑みると妥当な報酬水準であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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		退職年月日	業績勘案率	前職
		年	月			
理事長	9,777	8	0	H26.3.31	0.9	※
副理事長	5,034	4	0	H26.3.31	1.0	
理事A	3,422	3	0	H25.3.31	1.0	※
理事B	5,354	5	0	H26.3.31	1.0	※
監事A	3,577	4	0	H26.3.31	0.9	

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
理事長	農林水産省独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、法人業績については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されたが、個人業績について不適正な経理処理があったことなどが勘案され、0.9と決定された。
副理事長	農林水産省独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、法人業績及び個人業績ともに、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された。
理事A	農林水産省独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、法人業績及び個人業績ともに、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された。
理事B	農林水産省独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、法人業績及び個人業績ともに、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された。
監事A	農林水産省独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、法人業績については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されたが、個人業績について不適正な経理処理があったことなどが勘案され、0.9と決定された。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

(業績給の仕組み)
常勤役員の業績を考慮して理事長が必要と認めるときは、俸給の月額や期末特別手当の額を増減する仕組みとしている。
(今後の対応方針)
現在の業績給の仕組みを継続。

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

当法人の職員の給与水準については、農研機構の業務実績、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与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。
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。)

当法人においては、業績給を導入し、職員の勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率を次により決定している。

(1) 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仕組みとしている。

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、特別な昇給を行っている。

(2) 勤勉手当(査定分)

職員の勤務成績に応じ、100分の150(特定管理職員にあっては、100分の190)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している。

③ 給与制度の内容及び平成26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、特殊勤務手当、特勤勤務手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当)としている。

※職種の別により、支給の対象となる手当が異なる。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給の月額+扶養手当の月額+地域手当の月額^[注1]+広域異動手当の月額^[注1]+役職段階別加算額^[注2]+管理職加算額^[注3])に、6月に支給する場合には100分の122.5(特定管理職員にあっては100分の102.5、任期付研究員及び特定任期付職員にあっては100分の140)、12月に支給する支給する場合においては100分の137.5(特定管理職員にあっては100分の117.5、任期付研究員及び特定任期付職員にあっては100分の170)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(100分の30から100分の100)を乗じて得た額としている。

[注1]地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、(俸給の月額+扶養手当の月額)×(地域手当の支給割合)及び(俸給の月額+扶養手当の月額)×(広域異動手当の支給割合)とする。

[注2]役職段階別加算額は、(俸給の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額)×(加算割合)とする。なお、この場合の地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、(俸給の月額)×(地域手当の支給割合)及び(俸給の月額)×(広域異動手当の支給割合)とする。

[注3]管理職加算額は、(俸給の月額)×(加算割合)とする。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給の月額+地域手当の月額^[注1]+広域異動手当の月額^[注1]+役職段階別加算額^[注2]+管理職加算額^[注3])に、理事長が定める基準に従って得られる割合(成績率)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(100分の5から100分の100)を乗じて得た額としている。

[注1]地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、(俸給の月額)×(地域手当の支給割合)及び(俸給の月額)×(広域異動手当の支給割合)とする。

[注2]役職段階別加算額は、(俸給の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額)×(加算割合)とする。なお、この場合の地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、(俸給の月額)×(地域手当の支給割合)及び(俸給の月額)×(広域異動手当の支給割合)とする。

[注3]管理職加算額は、(俸給の月額)×(加算割合)とする。

なお、平成26年度における改定内容は次のとおりである。

(1) 俸給月額を引き上げ。(平均改定率0.3% 初任給及び若年層が在職する号俸について2,000円引き上げ、50歳台後半層が在職する号俸及び指定職員は改定なし。)

(2) 交通用具使用者に係る通勤手当の支給月額を引き上げ。(交通用具の使用距離が片道5km以上10km未満4,100円→4,200円、10km以上15km未満6,500円→7,100円、15km以上20km未満8,900円→10,000円、20km以上25km未満11,300円→12,900円、25km以上30km未満13,700円→15,800円、30km以上35km未満16,100円→18,700円、35km以上40km未満18,500円→21,600円、40km以上45km未満20,900円→24,400円、45km以上50km未満21,800円→26,200円、50km以上55km未満22,700円→28,000円、55km以上60km未満23,600円→29,800円、60km以上24,500円→31,600円)

(3) 期末・勤勉手当の年間支給月数の引き上げ。(0.15月分 3.95月分→4.1月分)

(4) 平成26年4月1日における45歳未満職員の1号俸上位への号俸調整

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26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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2,121	47	7,770	5,853	72	1,917
事務・技術	479	46.3	6,708	4,982	82	1,726
研究職種	1,208	47.2	8,945	6,779	67	2,166
技術専門職員	426	46.9	5,529	4,132	75	1,397
指定職員	8	58.4	13,254	9,854	118	3,400
任期付職員	19	36.6	5,675	4,486	73	1,189
研究職種	19	36.6	5,675	4,486	73	1,189
非常勤職員	105	45.1	2,741	2,741	99	0
事務・技術	37	52.2	2,079	2,079	91	0
研究職種	57	40.1	2,982	2,982	115	0
委託費等雇用職員	11	47.7	3,718	3,718	45	0

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:在外職員及び再任用職員の区分については該当者がいないため記載を省略している。

注3:表記の区分のうち、医療職種及び教育職種については当法人において職種が存在しないため記載を省略している。

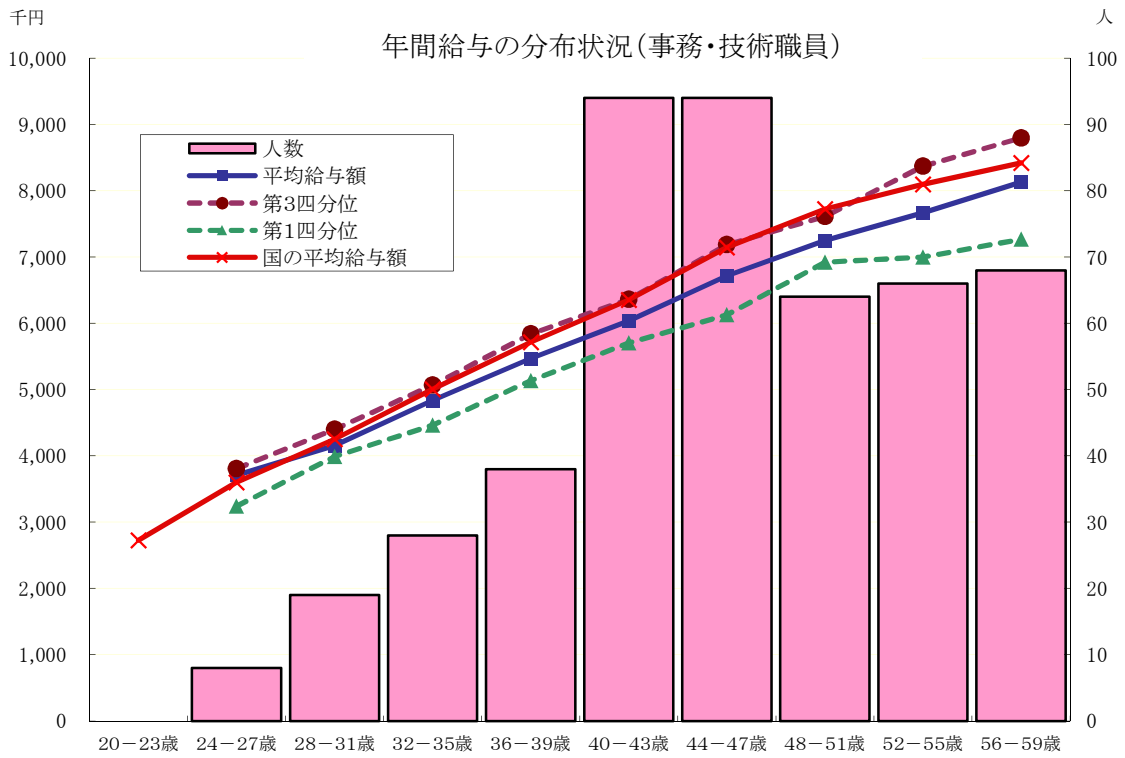
注4:任期付職員の区分のうち、事務・技術については該当者がいないため記載を省略している。

注5:「技術専門職員」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。

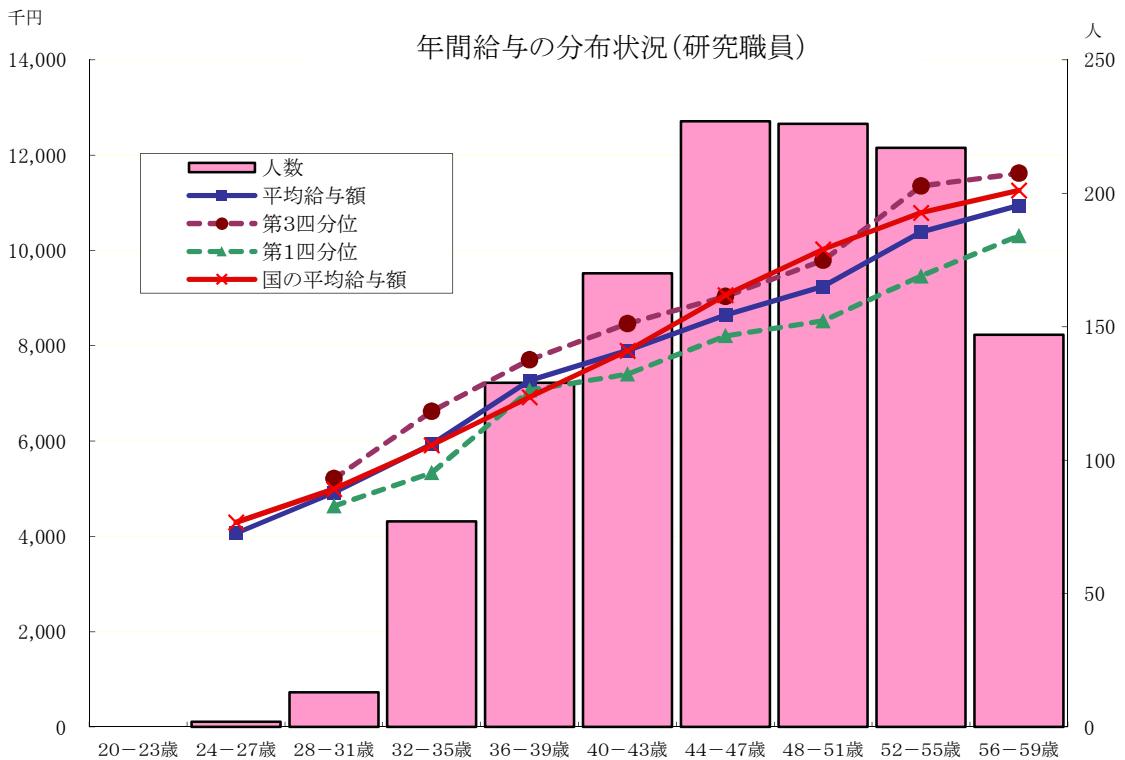
注6:「指定職員」とは、研究所長等のうち理事長が定める役職を占める職員を示す。

注7:「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 年齢別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、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歳には当法人に該当者はいない。



注1:年齢20-23歳には当法人に該当者はいない。
 注2:年齢24-27歳の該当者は4人以下のため、第1及び第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／研究職員)

(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
	人	歳	千円	千円
部長	6	59.0	10,494	11,255～9,736
本部課長	12	55.3	8,861	9,363～8,324
地方課長	50	56.7	8,354	9,466～7,025
課長補佐	94	52.8	7,431	8,817～6,291
係長	292	43.3	6,123	7,654～3,991
本部係員	6	29.0	3,914	4,469～3,479
地方係員	19	30.1	4,054	4,814～3,201

(研究職員)

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
	人	歳	千円	千円
部長	104	56.1	11,619	13,098～9,863
本部研究課長	9	51.6	10,138	11,016～8,432
地方研究課長	324	53.0	10,179	12,245～7,641
主任研究員	689	44.7	8,257	11,801～6,041
研究員	82	34.2	5,354	6,286～3,872

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
		54.2	53.9	54
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	45.8	46.1	46
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64	62.3	63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	36	37.7	36.9
	%	%	%	
	48.7～44.1	49.1～44.8	47.5～44.5	
	%	%	%	
	44.3～31.5	44.8～33.5	44.5～32.6	

(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)	%	%	%
		55.0	54.6	54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	45.0	45.4	45.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.1	62.5	63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	35.9	37.5	36.7
	%	%	%	
	46.3～28.7	45.4～31.9	42.5～32.3	

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"> ・年齢勘案 95.1 ・年齢・地域勘案 99.0 ・年齢・学歴勘案 97.9 ・年齢・地域・学歴勘案 100.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	—
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 98.7%】 (国からの財政支出額 57,452百万円、 支出予算の総額 58,215百万円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 29,741百万円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 14.0%(479名中 67名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 13.4%(常勤職員数479名中 64名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.0%】 (支出総額 48,803百万円、 給与・報酬等支給総額 19,029百万円：平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合について、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ことに鑑み、引き続き適正な水準の維持に努める。</p> <p>累積欠損額について、民間研究促進業務勘定の累積欠損金2,455百万円は、政府出資金を財源として民間会社へ研究委託を行う事業であるため一時的に発生したものであり、研究終了後、商品化による売上納付金で欠損金を解消することとなっている。また、特例業務勘定の累積欠損金27,286百万円は、平成17年度まで実施されていた出資事業(政府出資金を財源として民間会社と共同で設立した研究子会社で研究を進める事業)において、子会社が出資金を財源として研究を行っていたことから発生したものであり、給与水準に関係するものではない。</p> <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り、妥当と判断する。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>給与水準は国家公務員とほぼ同じ水準であり、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給が行われていることから、法人の給与は妥当な水準にあると考える。</p>
講ずる措置	—

(研究職員)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 96.8 ・年齢・地域勘案 107.2 ・年齢・学歴勘案 96.2 ・年齢・地域・学歴勘案 106.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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>当法人は、全国に研究拠点等を配置し、全国的な異動を実施しているため、広域異動手当及び単身赴任手当の受給者の割合が国家公務員に比べて高くなっている。また、寒冷地における研究拠点の職員数が多いため、寒冷地手当の受給者の割合についても国家公務員に比べて高くなっている。さらに、扶養手当及び住居手当の受給者の割合についても国家公務員に比べて高くなっている。</p> <p>これらのことが、「年齢・地域勘案」及び「年齢・地域・学歴勘案」での指数が100を超える要因となっていると推察される。</p> <p>(各種手当の受給者の割合) 広域異動手当：7.0%(国 0.6%) 単身赴任手当：5.9%(国 2.2%) 寒冷地手当：19.0%(国 0.6%) 扶養手当：67.8%(国 59.2%) 住居手当：37.5%(国 20.9%)</p> <p>※国家公務員の数値は、平成26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 98.7%】 (国からの財政支出額 57,452百万円、 支出予算の総額 58,215百万円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 29,741百万円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 13.3%(1,208名中 161名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(1,208名中 1,208名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.0%】 (支出総額 48,803百万円、 給与・報酬等支給総額 19,029百万円：平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合について、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ことに鑑み、引き続き適正な水準の維持に努める。</p> <p>累積欠損額について、民間研究促進業務勘定の累積欠損金2,455百万円は、政府出資金を財源として民間会社へ研究委託を行う事業であるため一時的に発生したものであり、研究終了後、商品化による売上納付金で欠損金を解消することとなっている。また、特例業務勘定の累積欠損金27,286百万円は、平成17年度まで実施されていた出資事業(政府出資金を財源として民間会社と共同で設立した研究会社で研究を進める事業)において、子会社が出資金を財源として研究を行っていたことから発生したものであり、給与水準に関係するものではない。</p> <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り、妥当と判断する。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>給与水準は国家公務員とほぼ同じ水準であり、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給が行われていることから、法人の給与は妥当な水準にあると考える。</p> <p>なお、年齢・地域勘案、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している職員の割合が高いため、また、その他の諸手当を受給してい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 174,200円 年間給与 2,794,000円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人(15歳未満))
月額 329,728円 年間給与 5,320,000円
- 45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人(15歳未満))
月額 448,560円 年間給与 7,322,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- (業績給の仕組み)
職員の勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率を決定している。
- (今後の対応方針)
現在の業績給の仕組みを継続。

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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 21,479,631	千円 19,213,236	千円 19,029,283	千円 20,757,882
退職手当支給額 (B)	千円 1,758,744	千円 1,857,105	千円 2,080,547	千円 1,785,321
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,960,844	千円 2,753,812	千円 2,525,374	千円 2,624,975
福利厚生費 (D)	千円 3,286,570	千円 3,015,445	千円 3,062,456	千円 3,298,541
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,485,789	千円 26,839,598	千円 26,697,660	千円 28,466,719

注1: 非常勤役職員等給与について、財務諸表附属明細書「役員及び職員の給与明細」の非常勤職員給与には、人材派遣会社等からの人材派遣サービスの経費が計上されていないため本表とは一致しない。

注2: 退職手当支給額について、財務諸表附属明細書「役員及び職員の給与明細」の退職手当には、退職給付引当金繰入の額が計上されていないため本表とは一致しない。

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+9.1%であり、要因としては、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例法」(平成24年法律第2号)に準じた給与減額支給措置が平成25年度をもって終了したこと及び給与制度の改正(俸給月額引き上げ、通勤手当の支給月額引き上げ、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+6.6%となったが、上記の要因に加えて、退職者数の減少に伴う退職手当支給額の減少(対前年度比△14.2%)、再雇用職員数の増加による非常勤役職員等給与の増加(対前年度比+3.9%)、共済組合負担金率の変更等に伴う福利厚生費の増加(対前年度比+7.7%)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。