

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25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24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。

(報酬水準の適切性の検証)

理事長は、自然と社会と人間との調和をめざし食料及び環境問題の克服に向けた高い水準の調査研究を目的とする業務を統括し、国際機関や国内関係機関との連携を図るなど強いリーダーシップを発揮している。また、予算総額5,534百万円(平成25年度決算額)及び常勤職員165名(平成25年度末)の組織運営を管理するなど高いマネジメント能力を発揮している人材である。

なお、理事長の報酬は同種の業務を行う国家公務員の研究所長の報酬・給与等を勘案し支給基準を設定しているところである。これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は適正であると考ええる。

(主務大臣の検証結果)

理事長は、環境問題の調査研究業務を統括的に確に業務を遂行しており、当該法人を総理する長の報酬として、適正であると考ええる。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長	〔 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。 〕
理事	〔 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。 〕
監事	〔 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。 〕
監事 (非常勤)	〔 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 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 13,532	千円 9,030	千円 3,419	千円 1,084 (地域手当)			※
理事	千円 11,761	千円 7,796	千円 2,951	千円 936 (地域手当) 78 (通勤手当)	4月1日		※
監事	千円 10,003	千円 6,334	千円 2,398	千円 760 (地域手当) 511 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 280	千円 280	千円 0	千円 0			

注1: 単位未満を四捨五入しているため、各項目の合計と総額は一致しない場合がある。

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。

注3: 「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						該当者なし	
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(特定管理職員にあっては、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25年度における給与制度の主な改正点

(1) 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25年度においても引き続き下記の措置を実施。

- ・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。

(2) 平成25年4月1日における31歳以上満39歳未満の者に対して過去の昇給抑制に対する号俸調整として1号俸上位へ調整。

(3) 特殊勤務手当での支給対象としている東日本大震災に対処するための作業区域から、警戒区域及び計画的避難区域を削除

(4) 平成26年1月から、55歳(技術専門職員にあっては57歳)を超える職員に係る昇給号俸数の改正。

(5) 平成26年1月から高位号俸者の昇格時昇給号俸の改正。

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25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 133	歳 47.7	千円 7,927	千円 6,025	千円 81	千円 1,902
事務・技術	人 26	歳 44.8	千円 6,124	千円 4,581	千円 75	千円 1,543
研究職種	人 97	歳 48.4	千円 8,653	千円 6,597	千円 79	千円 2,056
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 10	歳 47.7	千円 5,567	千円 4,228	千円 111	千円 1,339

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 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

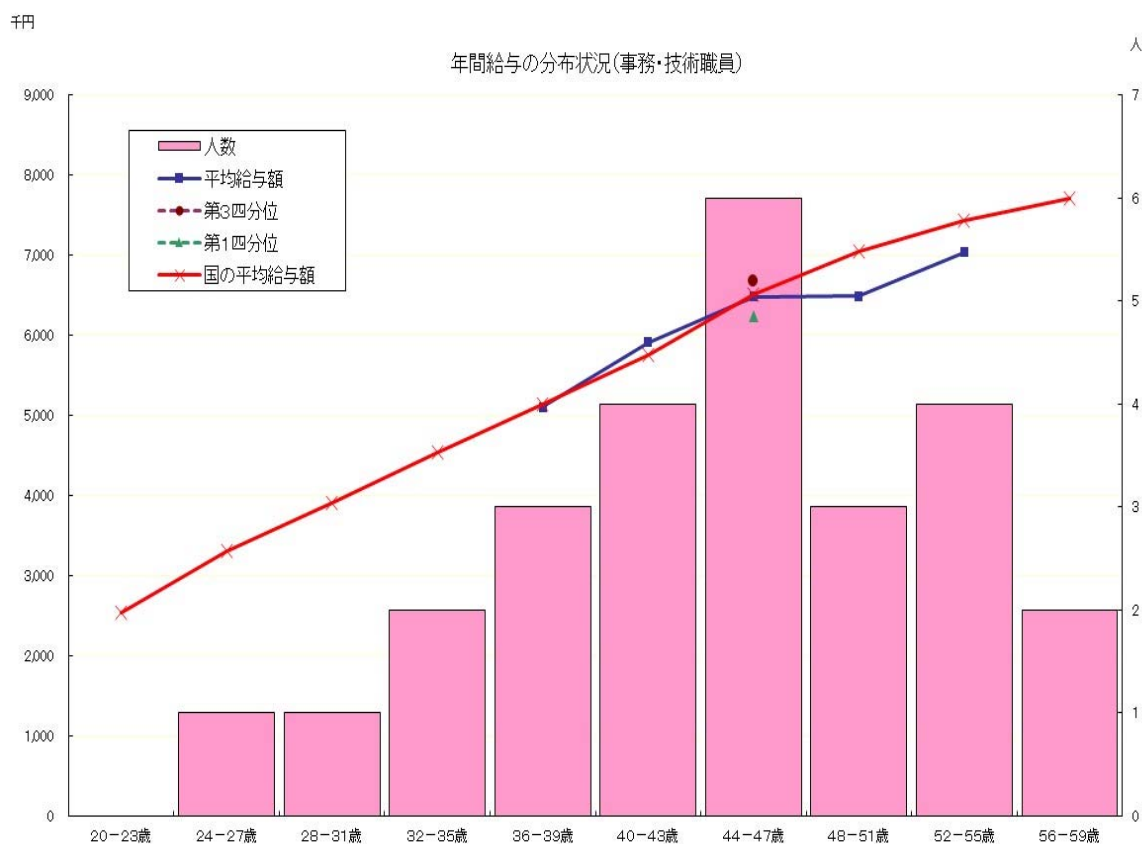
任期付職員	人 9	歳 34.6	千円 5,658	千円 4,535	千円 85	千円 1,123
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 9	歳 34.6	千円 5,658	千円 4,535	千円 85	千円 1,123
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技術専門職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 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 35	歳 37.2	千円 3,239	千円 3,239	千円 106	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 35	歳 37.2	千円 3,239	千円 3,239	千円 106	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歳の該当者は0人である。

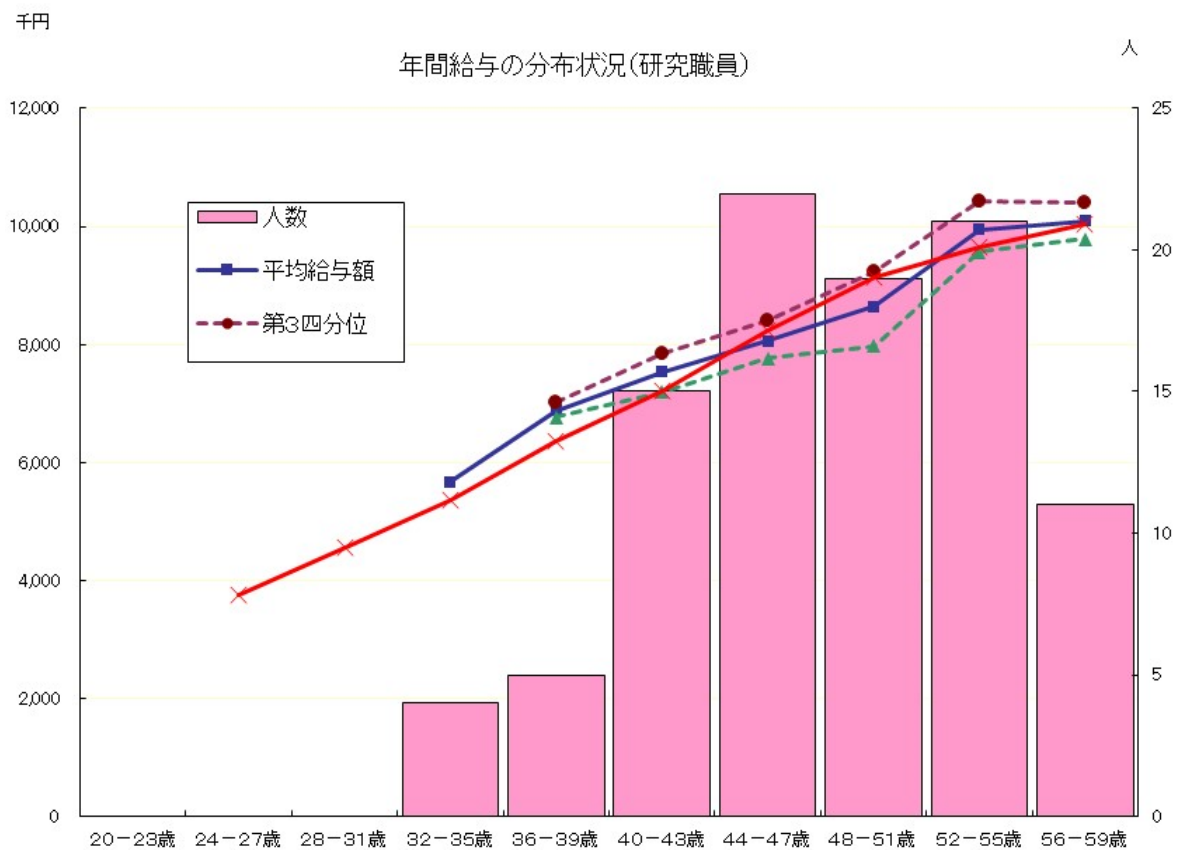
注3: 年齢24-27歳、28-31歳、32-35歳及び56-59歳の該当者はそれぞれ2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。

注4: 年齢36-39歳、40-43歳、48-51歳及び52-55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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
本部課長	2	—	—	—	—	—	—
本部課長補佐	6	51.5	6,658	6,933	6,933	7,183	7,183
本部係長	11	45.0	6,122	6,158	6,158	6,535	6,535
本部主任	5	38.5	4,991	4,970	4,970	5,268	5,268
本部係員	2	—	—	—	—	—	—

注: 本部課長及び本部係員の該当者は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1: 年齢20-23歳、24-27歳及び28-31歳の該当者は0人である。

注2: 年齢32-35歳の該当者は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。

(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
本部研究部長	11	55.8	10,295	10,562	10,880
本部研究課長	6	54.0	9,236	9,566	10,099
本部主任研究員	77	47.5	7,630	8,340	9,225
本部研究員	3	33.8	—	5,312	—

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26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)	26	1 (3.8%)	2 (7.7%)	5 (19.2%)	12 (46.2%)	4 (15.4%)
年齢(最高～最低)		— }	— }	40 }	55 }	54 }
		— }	— }	32 }	41 }	46 }
所定内給与年額(最高～最低)		— }	— }	3,940 }	5,268 }	5,557 }
		— }	— }	3,240 }	4,379 }	4,901 }
年間給与額(最高～最低)		— }	— }	5,283 }	7,074 }	7,472 }
		— }	— }	4,409 }	6,000 }	6,658 }

6級	7級	8級	9級	10級
課長・同相当職	部長・同相当職			
2 (7.7%)	0 (%)	0 (%)	0 (%)	0 (%)
— }	— }	— }	— }	— }
— }	— }	— }	— }	— }
— }	— }	— }	— }	— }
— }	— }	— }	— }	— }
— }	— }	— }	— }	— }

注：1級、2級及び6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)	97	0 (%)	3 (3.1%)	20 (20.6%)	38 (39.2%)	36 (37.1%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		— }	34 }	48 }	53 }	59 }	— }
		— }	33 }	35 }	40 }	47 }	— }
所定内給与年額(最高～最低)		— }	4,350 }	5,983 }	7,102 }	8,676 }	— }
		— }	3,676 }	5,147 }	5,734 }	6,777 }	— }
年間給与額(最高～最低)		— }	5,618 }	7,873 }	9,236 }	11,533 }	— }
		— }	4,857 }	6,626 }	7,428 }	8,923 }	— }

④ 賞与(平成25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	66.5	65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.8	33.5	34.6
	最高～最低	41.9～32.8	40.1～29.9	39.5～31.5

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)	55.3	58.7	57.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.7	41.3	43.0
	最高～最低	46.2～42.7	45.9～32.8	45.5～37.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4	66.8	65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.6	33.2	34.3
	最高～最低	43.5～32.4	39.9～30.4	40.1～31.7

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)

94.0

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

100.3

対他法人(研究職員)

101.8

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 99.2 学歴勘案 101.0 地域・学歴勘案 100.1
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、参考指標である地域・学歴勘案が対国家公務員以上となった要因としては、当法人の勤務地はつくば市のみに所在しており、その全員が地域手当(12%)を受給しているためである。	
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 6,226百万円、支出予算の総額 6,227百万円:平成25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24年度決算)	
その他	1. 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 24.1% (支出総額5,517,885千円 給与、報酬等支出総額1,331,958千円) 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 12.5%	

・主務大臣の検証結果

給与水準は国家公務員より低い水準であるが、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、法人の給与は適切な水準にあると考える。

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 100.3	
	参考	地域勘案 101.1
		学歴勘案 99.6
	地域・学歴勘案 100.4	
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>今回、指数が国家公務員以上となった主な要因は、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が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、対国家公務員よりも相対的に指数が高くなる傾向がある。当法人の研究職員の修士学位・博士学位の取得率は高く(今回対象者の78.4%)、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> <p>これらの理由により、参考指標の地域・学歴勘案が対国家公務員と比べ増大し、100を超えることとなった。</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】 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 6,226百万円、支出予算の総額 6,227百万円:平成25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。</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】 累積欠損額 : なし (平成24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26年度までに国家公務員と同程度とする目標に対し、平成26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 24.1% (支出総額5,517,885千円 給与、報酬等支出総額1,331,958千円)</p> <p>2. 研究職員における管理職の割合 11.8%</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

給与水準は国家公務員より低い水準であるが、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、法人の給与は適切な水準にあると考える。なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を越えているのは、博士取得者のみを選考採用していることから、同年齢の研究職公務員に比べて俸給格付けの高い者が多いためである。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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 1,331,958	千円 1,295,995	千円 35,963	(%) (2.8%)	千円 △ 116,741	(%) (△8.1%)
退職手当支給額 (B)	千円 174,528	千円 103,058	千円 71,470	(%) (69.3%)	千円 △ 40,066	(%) (△18.7%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 312,737	千円 344,812	千円 △ 32,075	(%) (△9.3%)	千円 △ 48,787	(%) (△13.5%)
福利厚生費 (D)	千円 226,421	千円 219,503	千円 6,918	(%) (3.2%)	千円 △ 10,035	(%) (△4.2%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,045,644	千円 1,963,368	千円 82,276	(%) (4.2%)	千円 △ 215,629	(%) (△9.5%)

注：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。また、平成25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(34,347千円)を含んでいるため、平成25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(278,389千円)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、「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、平成25年度においても引き続き俸給に応じた給与減額(△9.77%、△7.77%、△4.77%)を実施したところである。

平成25年度においては、給与、報酬等支給総額が対前年度2.8%程増加したが、研究職幹部職員2名の補充により支給総額が増加したことが主な要因である。また、報酬額の昇給分による増加、人事異動による職員構成の変更等により増加したものと推察される。これらにより、福利厚生費についても、3.2%と連動する形で増加した。

退職手当支給額については、退職人員の増加(平成24年度5名→平成25年度7名)によるものである。

「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

なお、特例法に基づく給与支給減額に関わる削減相当額は次のとおりである。

(俸給関係) 削減相当総額 123,593千円

役員：△3,788千円、事務・技術職員△18,680千円、研究職員：△89,852千円、
技術専門職員：△4,203千円、任期付研究員：△7,070千円

IV 法人が必要と認める事項

特になし