

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は、生物資源の農業上の開発及び利用に関する技術上の基礎的な調査及び研究、昆虫その他の無脊椎動物の農業上の利用に関する技術上の試験及び研究である。

役員の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の報酬・給与等を参考とした。(国家公務員(指定職)モデル給与例(年間報酬額):事務次官22,951千円、本府省局長17,472千円)

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を役員の業績を考慮して定めることとされ、また期末特別手当については、理事長がその者の業績を考慮して必要があると認めるときは、増額又は減額するものとされている。

平成26年度においては、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、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。

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、理事、監事

常勤役員報酬支給基準は、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、国立研究開発法人農業生物資源研究所役員給与規程に則り、俸給に地域手当及び通勤手当を加算して算出している。期末特別手当についても同役員給与規程に則り、期末特別手当基準額(俸給+地域手当+(俸給×100分の25)+(俸給+地域手当)×100分の20)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→3.00月分)。

非常勤役員

非常勤役員報酬支給基準は、国立研究開発法人農業生物資源研究所役員給与規程に則り、非常勤役員手当(勤務1日につき25,800円)に通勤手当の日額を加算して算出している。

なお、交通用具使用者に係る通勤手当の日額の算出にあたっては、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 16,669	千円 10,944	千円 4,361	千円 1,313 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
理事A	千円 14,191	千円 9,312	千円 3,711	千円 1,117 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
理事B	千円 14,191	千円 9,312	千円 3,711	千円 1,117 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
監事	千円 10,760	千円 7,032	千円 2,802	千円 844 (地域手当) 82 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 2,414	千円 2,193	千円 0	千円 221 (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。

注3:千円未満切り捨ての関係から、平成26年度年間報酬等の総額と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

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

当該法人は、生物資源の農業上の開発及び利用に関する技術上の基礎的な調査及び研究、昆虫その他の無脊椎動物の農業上の利用に関する技術上の試験及び研究を行っている。

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、当法人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16,994千円(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られる。

理事

理事長を補佐して研究所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、当法人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は14,782千円(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、当法人の理事の報酬水準は妥当なものと考えられる。

監事

研究所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、当法人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は12,626千円(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、当法人の監事の報酬水準は妥当なものと考ええる。

監事
(非常勤)

当法人の非常勤の監事の報酬日額は、一般職の職員の給与に関する法律の非常勤職員の日額手当の包括人事院承認額(日額26,900円)未満である。

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人未満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、生物資源の農業上の開発等に関する調査研究業務を的確に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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
理事長	10,725	8	0	H25.3.31	1.0	*
理事	6,844	6	0	H25.3.31	1.0	※
監事	3,446	4	0	H25.3.31	1.0	
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: 「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。

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	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	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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬について、俸給の月額は役員の業績を考慮して定めることとされ、また期末特別手当においても、その者の業績を考慮して必要があると認められるときは、増額又は減額するものとされている。

なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続する予定である。

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

当該法人職員の給与水準は、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。

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の決定を行っている。

昇給については職員層ごとに、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を行い、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。

また、勤勉手当について150/100(特定幹部職員にあっては、190/100)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

国立研究開発法人農業生物資源研究所職員給与規程に則り、俸給、俸給の調整額及び諸手当(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、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

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+地域手当+広域異動手当+役職段階加算+管理者加算)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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を乗じて得た額としている。

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+広域異動手当+役職段階加算+管理者加算)に給与規程実施規則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度における改正内容は次のとおりである。

(1)俸給月額の引き上げ(平均改定率0.3%)。

(2)交通用具使用者に係る通勤手当の引き上げ(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)勤勉手当の年間支給月数を引き上げ(0.15月分 1.35月分→1.50月分)。

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	295	48.8	8,696	6,549	81	2,147
事務・技術	63	45.3	6,724	4,978	75	1,746
研究職種	208	49.6	9,585	7,253	84	2,332
技術専門職種	24	51.0	6,173	4,575	77	1,598
任期付職員	9	—	—	—	—	—
事務・技術	2	—	—	—	—	—
研究職種	7	36.8	6,075	4,807	132	1,268
非常勤職員	104	35.6	3,522	3,522	71	0
委託費等雇用職員	104	35.6	3,522	3,522	71	0

注1:常勤職員の「技術専門職種」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種を示す。

注2:任期付職員のうち事務・技術の該当者は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3: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4: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)

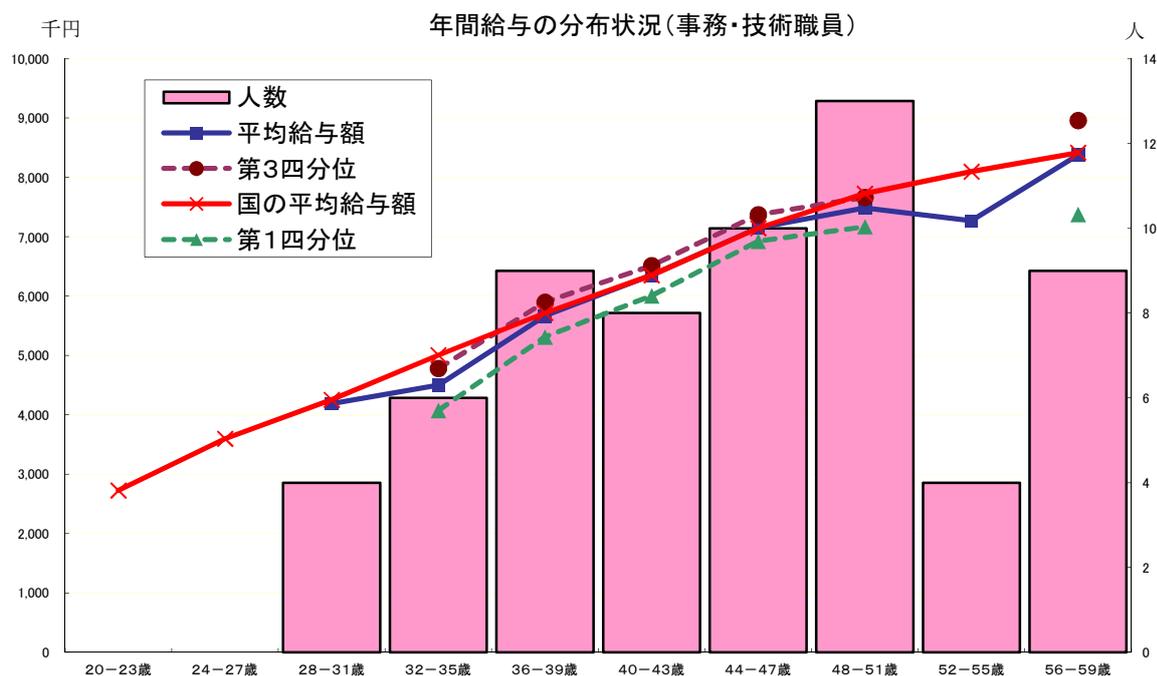
②在外職員

③任期付職員のうち、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)

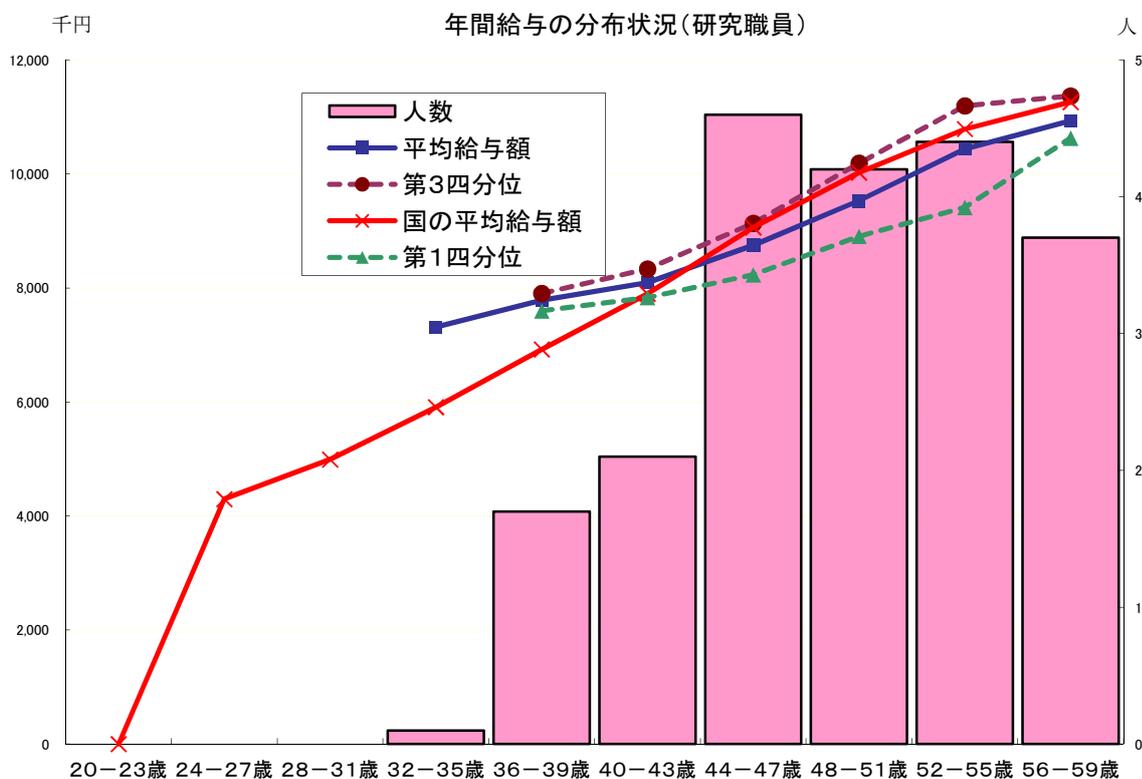
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)
 [在外研究員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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、⑤まで同じ。

注2:年齢が、28-31歳及び52-55歳の区分の該当者は、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3四分位を表示していない。

注3:年齢20-23歳及び24-27歳には当法人に該当者はいない。



注1:年齢が、32歳-35歳の区分の該当者は、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3四分位を表示していない。

注2: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。

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
部長	1	—	—	—	—
課長	4	57.5	8,918	—	—
課長補佐	15	52.3	7,618	8,573	7,017
係長	36	43.3	6,350	7,592	4,503
係員	7	31.5	4,193	4,510	3,934

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: 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、最高及び最低年間給与額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	年間給与額		
			平均	最高	最低
研究部長	9	58.2	12,260	13,180	11,329
研究課長	76	53.9	10,709	11,808	8,095
主任研究員	123	46.2	8,552	9,884	7,161

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／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	62.6	63.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		35.8	37.4	36.6
	最高～最低	%	%	%
		43.8～32.2	45.7～27.9	43.8～30.9

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)	%	%	%
		54.8	54.2	54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.2	45.8	45.5
	最高～最低	%	%	%
		47.0～44.0	48.9～44.9	47.1～44.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.0	62.6	63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		36.0	37.4	36.7
	最高～最低	%	%	%
		44.3～31.9	44.3～32.6	41.3～33.0

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 97.6 ・年齢・地域勘案 98.6 ・年齢・学歴勘案 100.9 ・年齢・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、年齢・学歴勘案及び年齢・地域・学歴勘案で100.0を超えている要因としては、地域手当(12%(異動保障含む。))を受給している職員が98.4%とほとんどであることや、扶養手当及び住居手当の受給率が国より高いことが要因と推測される。</p> <p>〈各種手当の受給者の割合〉 地域手当:98.4%(国79.1%) 扶養手当:58.7%(国57.6%) 住居手当:23.8%(国18.0%)</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 99.8%】 (国からの財政支出額 9,400百万円、支出予算の総額 9,416百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 1.6%(常勤職員数63名中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 7.9%(常勤職員数63名中5名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.2%】 (支出総額 8,592,535千円、給与・報酬等支給総額 3,021,133千円:平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 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、妥当性を確保している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 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。 なお、年齢・学歴勘案、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、大部分の職員が地域手当(12%)を受給していることや、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	—

(研究職員)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 97.9 ・年齢・地域勘案 99.7 ・年齢・学歴勘案 97.3 ・年齢・地域・学歴勘案 99.0
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.8%】 (国からの財政支出額 9,400百万円、支出予算の総額 9,416百万円:平成26年度予算) 【累積欠損額 なし(平成26年度決算)】 【管理職の割合 4.3%(常勤職員数208名中9名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数208名中208名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.2%】 (支出総額 8,592,535千円、給与・報酬等支給総額 3,021,133千円:平成26年度決算) (法人の検証結果) 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、妥当性を確保している。 (主務大臣の検証結果) 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。
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

職員の勤務成績等に応じ、昇給については職員層ごとに、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を行い、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。また、勤勉手当について150/100(特定幹部職員にあつては、190/100)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。
なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続する予定である。

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 3,111,894	千円 2,818,270	千円 2,762,294	千円 3,021,133
退職手当支給額 (B)	千円 192,931	千円 304,381	千円 300,656	千円 211,073
非常勤役職員等給与 (C)	千円 977,779	千円 906,523	千円 797,266	千円 852,718
福利厚生費 (D)	千円 531,691	千円 495,577	千円 489,392	千円 527,400
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,814,295	千円 4,524,751	千円 4,349,608	千円 4,612,324

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+9.4%であるが、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した減額支給措置が終了したこと及び俸給月額ベースアップ(平均+0.3%)、通勤手当、勤勉手当引き上げによるものである。

・最広義人件費については、対前年比+6.0%となったが、退職者数の減による退職手当支給額の減少(△29.8%)はあるものの、上記の要因に加えて非常勤職員数の増加による非常勤役職員等給与の増加(7.0%)と福利厚生費の増加(7.8%)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。

・役員に関する講じた措置の概要

①支給水準の引き下げ

段階的な引き下げ措置

- ・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

・職員に関する講じた措置の概要

①支給水準の引き下げ

段階的な引き下げ措置

- ・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

Ⅳ その他

特になし