

国立研究開発法人農業環境技術研究所(法人番号1050005005204)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

当法人の主要事業は、農業生産の対象となる生物の生育環境に関する技術上の基礎的な調査及び研究並びにこれに関連する分析、鑑定及び講習である。
役員報酬の支給水準の設定を検討するにあたっては、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ている。
(理事長については、国家公務員指定職俸給表3号俸を参考としており、同号俸が適用される国家公務員の年間報酬額は16,113千円と推定)

② 平成27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、農林水産大臣による平成26年度に係る当法人の業務実績の総合評価がB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。
※平成26年度の評価にあつては、農林水産大臣の評価結果であり、B評価が標準。なお、平成25年度までの評価にあつては、農林水産省独立行政法人評価委員会の評価結果であり、A評価が標準。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

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、役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給+地域手当の月額+俸給の月額×100分の25+俸給及び地域手当の月額×100分の20)に6月に支給する場合においては100分の142.5、12月に支給する場合においては100分の197.5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。
なお、平成27年度における改定内容は、人事院勧告を参考に次のとおりとしている。
(1) 俸給月額を引き上げ。(1,000円引き上げ)
(2) 期末特別手当の年間支給月数を引き上げ。(0.4月分 3月分→3.4月分)

非常勤役員

非常勤役員報酬支給基準は、役員給与規程に則り、非常勤役員手当(勤務1日につき25,900円)に通勤手当の日額を加算して算出している。
また、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。
なお、平成27年度における改正内容は、人事院勧告を参考に報酬単価の引き上げを(0.4%)を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
理事長	15,798	10,020	4,525	1,202 (地域手当) 51 (通勤手当)		3月31日	※
A理事	13,682	8,652	3,907	1,038 (地域手当) 85 (通勤手当)		3月31日	※
A監事	11,568	7,032	3,176	844 (地域手当) 516 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	362	362				3月31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

当法人は、農業生産の対象となる生物の生育環境に関する技術上の基礎的な調査及び研究並びにこれに関連する分析、鑑定及び講習を行っている。

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。

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26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26年度における平均報酬額は17,461千円(推定値)注)と、これより低いものとなっている。(当法人理事長の報酬額15,747千円(通勤手当を除く。))

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。

理事

理事長を補佐して当法人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。

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26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26年度における平均報酬額は15,069千円(推定値)注)と、これより低いものとなっている。(当法人理事の報酬額13,597千円(通勤手当を除く。))

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

当法人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。

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26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26年度における平均報酬額は12,860千円(推定値)注)と、これより低いものとなっている。(当法人監事の報酬額11,052千円(通勤手当を除く。))

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(25,900円)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26,400円)未満である。

このことを踏まえると、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26年度における平均報酬額は、常勤職員数が1,000人未満である19法人の平成26年度分の公表値を基に算定した値(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(平成26年度)」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、農林水産大臣による平成26年度の総合評価結果が「B」評価であったこと、更に、環境問題の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27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 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
	該当者なし				

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
	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。
当法人は、独立行政法人に係る改革を推進するための農林水産省関係法律の整備に関する法律(平成27年法律第70号)附則第2条第1項の規定により、平成28年4月1日に解散し、国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構に統合されたため、今後は、統合法人における業績給の仕組みが適用される。

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

当法人の職員の給与水準については、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当法人の業務実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮し設定している。
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、中期計画に記載した人件費の見積りの範囲内で適切に管理を行っている。

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次により行っている。

(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195(特定管理職員にあっては、100分の235)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27年度における主な改定内容

職員の給与は、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、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、期末手当及び勤勉手当)を支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給の月額+扶養手当の月額+地域手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に、6月に支給する場合においては100分の122.5(特定管理職員にあっては100分の102.5)、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)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+地域手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)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を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度における改定内容は、人事院勧告を参考に次のとおりとしている。

- (1) 俸給月額を引き上げ。(平均改定率0.4%)
- (2) 号俸を増設(一般職員俸給表4級から6級まで、技術専門職員俸給表4級にそれぞれ8号俸を増設)
- (3) 単身赴任手当の支給月額を引き上げ。(基礎額23,000円→26,000円、加算額の限度額45,000円→58,000円)
- (4) 期末・勤勉手当の年間支給月数の引き上げ。(0.45月分 4.1月分→4.55月分)
- (5) 平成28年1月1日の昇給の号俸数を1号俸抑制。

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27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	138	49.0	9,259	6,770	95	2,489
事務・技術	29	47.1	7,419	5,352	123	2,067
研究職種	100	49.6	10,062	7,379	84	2,683
技術専門職員	9	48.5	6,260	4,562	132	1,698
任期付職員	7	36.1	6,413	4,934	95	1,479
研究職種	7	36.1	6,413	4,934	95	1,479
非常勤職員	27	39.9	3,345	3,345	107	0
委託費等雇用職員	27	39.9	3,345	3,345	107	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。

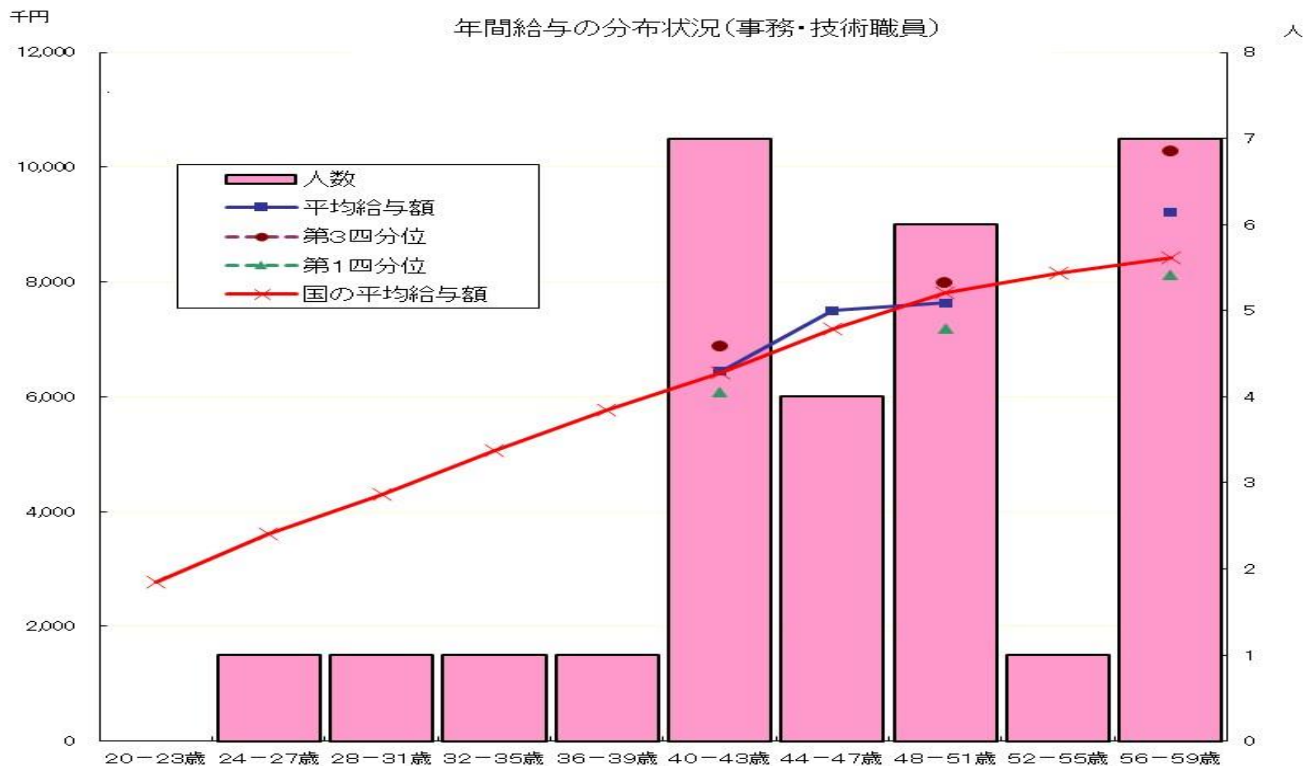
注4: 任期付職員の区分のうち、事務・技術については該当者がいないため記載を省略している。

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: 非常勤職員の区分のうち、事務・技術及び研究職種については該当者がいないため記載を省略している。

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。]

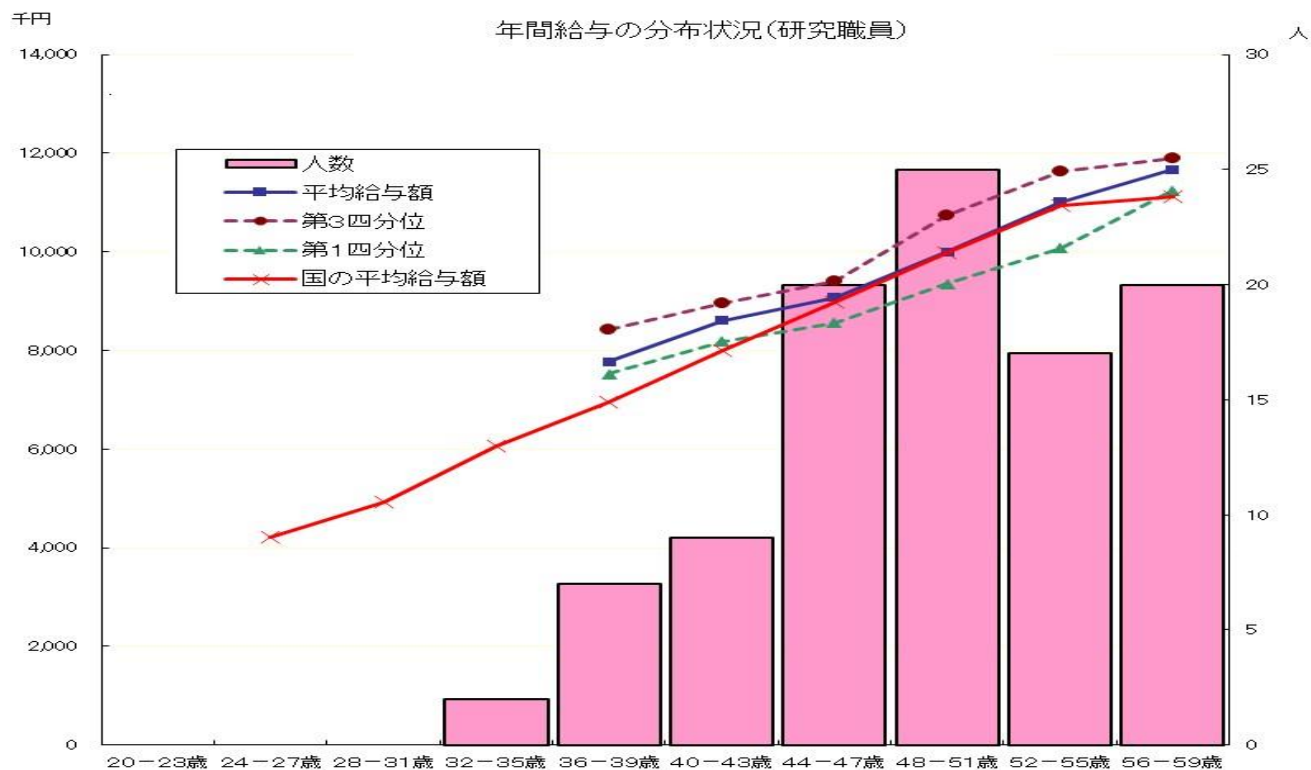


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢が、24-27歳、28-31歳、32-35歳、36-39歳及び52-55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。

注4:年齢44-47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・3四分位については表示していない。



注1:年齢が、32-35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
	人	歳	千円	千円
本部部長	1	—	—	—
本部課長	3	57.8	9,735	—
本部課長補佐	7	53.8	7,951	8,464～7,209
本部係長	16	43.8	6,756	7,885～5,347
本部係員	2	—	—	—

注1: 本部部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、平均年齢及び年間給与の平均額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、年間給与額(最高～最低)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
	人	歳	千円	千円
本部研究部長	11	56.7	12,162	13,015～11,677
本部研究課長	6	55.5	11,305	11,688～10,457
本部主任研究員	81	48.6	9,679	11,962～7,526
本部研究員	2	—	—	—

注: 本部研究員の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額については表示していない。

④ 賞与(平成27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)	%	%	%
	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)	61.7	53.5	57.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.3	46.5	43.0
	最高～最低	46.2～34.6	50.8～43.4	46.5～39.6

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が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)	51.9	45.6	48.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	48.1	54.4	51.7
	最高～最低	51.1～46.0	58.7～52.3	55.5～50.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	61.9	53.8	57.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.1	46.2	42.7
	最高～最低	46.1～35.1	51.7～43.5	46.8～40.3

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 102.6 ・年齢・地域勘案 101.2 ・年齢・学歴勘案 104.2 ・年齢・地域・学歴勘案 101.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢勘案及び年齢・学歴勘案が100を超える要因としては、茨城県つくば市(国における地域手当支給区分:2級地)に在勤している職員の割合が100%と非常に高いためであると推察される。</p> <p>また、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案で100を超える要因としては、扶養手当及び住居手当の受給者の割合が国家公務員に比べて高いためであると推察される。</p> <p><2級地(国における地域手当支給区分)以上に在勤する職員数の割合> 100.0%(国 37.0%)</p> <p><各種手当の受給者の割合> 扶養手当:62.1%(国56.1%) 住居手当:31.0%(国19.9%)</p> <p>※国家公務員の数値は、平成27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 99.9%】 (国からの財政支出額 3,928百万円、 支出予算の総額 3,929百万円：平成27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 13.8%】 (常勤職員数29名中 4名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 27.6%】 (常勤職員数29名中 8名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.8%】 (支出総額 3,681百万円、 給与・報酬等支給総額 1,466百万円：平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>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、支出予算の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及び給与水準は、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基づく国家公務員の給与水準を参考としており、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、国家公務員を参考とした給与規程に基づき支給が行われている。年齢勘案の指数が国と比べて2.6ポイント高くなっているが、これは、勤務地がつくば市(地域手当2級地)に所在していることや、その他の諸手当を受給する職員の割合が高いためであることを勘案すれば、給与水準は妥当であると考えられる。</p>
講ずる措置	<p>当法人は、独立行政法人に係る改革を推進するための農林水産省関係法律の整備に関する法律(平成27年法律第70号)附則第2条第1項の規定により、平成28年4月1日に解散し、国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構に統合されたが、統合法人においても引き続き適正な給与水準の確保に努める。</p>

(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 102.8 ・年齢・地域勘案 100.9 ・年齢・学歴勘案 102.2 ・年齢・地域・学歴勘案 100.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢勘案及び年齢・学歴勘案が100を超える要因としては、茨城県つくば市(国における地域手当支給区分:2級地)に在勤している職員の割合が100%と非常に高いためであると推察される。</p> <p>また、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案で100を超える要因としては、扶養手当及び住居手当の受給者の割合が国家公務員に比べて高いためであると推察される。</p> <p><2級地(国における地域手当支給区分)以上に在勤する職員数の割合> 100.0%(国 77.1%)</p> <p><各種手当の受給者の割合> 扶養手当:71.0%(国57.3%) 住居手当:26.0%(国25.4%)</p> <p>※国家公務員の数値は、平成27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 99.9%】 (国からの財政支出額 3,928百万円、 支出予算の総額 3,929百万円：平成27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 13.0%】 (常勤職員数100名中 13名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%】 (常勤職員数100名中 100名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.8%】 (支出総額 3,681百万円、 給与・報酬等支給総額 1,466百万円：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、支出予算の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及び給与水準は、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基づく国家公務員の給与水準を参考としており、妥当と判断する。</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、国家公務員を参考とした給与規程に基づき支給が行われている。年齢勘案の指数が国と比べて2.8ポイント高くなっているが、これは、勤務地がつくば市(地域手当2級地)に所在していることや、その他の諸手当を受給する職員の割合が高いためであることを勘案すれば、給与水準は妥当であると考えられる。</p>
講ずる措置	<p>当法人は、独立行政法人に係る改革を推進するための農林水産省関係法律の整備に関する法律(平成27年法律第70号)附則第2条第1項の規定により、平成28年4月1日に解散し、国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構に統合されたが、統合法人においても引き続き適正な給与水準の確保に努める。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 176,700円 年間給与 2,914,000円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人(15歳未満))
月額 331,072円 年間給与 5,488,000円
- 45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人(15歳未満))
月額 450,800円 年間給与 7,568,000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て、昇給や勤勉手当の成績率を決定している。
当法人は、独立行政法人に係る改革を推進するための農林水産省関係法律の整備に関する法律(平成27年法律第70号)附則第2条第1項の規定により、平成28年4月1日に解散し、国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構に統合されたため、今後は、統合法人における業績給の仕組みが適用される。

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	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,448,699	千円 1,295,996	千円 1,331,960	千円 1,466,142	千円 1,521,379
退職手当支給額 (B)	千円 214,594	千円 103,059	千円 174,528	千円 102,528	千円 61,462
非常勤役職員等給与 (C)	千円 360,524	千円 344,813	千円 312,737	千円 325,376	千円 317,828
福利厚生費 (D)	千円 236,455	千円 219,503	千円 226,421	千円 247,097	千円 264,644
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,260,272	千円 1,963,371	千円 2,045,646	千円 2,141,143	千円 2,165,313

注：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。

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+3.8%であり、要因としては、給与制度の改正（俸給月額
の引き上げ、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+1.1%となったが、上記の要因に加えて、定年退職者
数の減少に伴う退職手当支給額の減少（対前年度比△40.0%）、非常勤職員数の減少による非常勤役
職員等給与の減少（対前年度比△2.3%）、年金一元化による共済組合負担金率の引き上げに伴う福
利厚生費の増加（対前年度比+7.1%）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。