

独立行政法人国際農林水産業研究センターの役職員の報酬・給与等について

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

平成19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18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。

役員報酬基準の改定内容

理事長	平成19年4月より地域手当の支給割合を2%引き上げた。(4% 6%)
理事	平成19年4月より地域手当の支給割合を2%引き上げた。(4% 6%)
監事	平成19年4月より地域手当の支給割合を2%引き上げた。(4% 6%)
監事(非常勤)	報酬単価を1.1%引き下げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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 13,584	千円 10,116	千円 2,861	千円 607 (地域手当)	4月1日		
理事	千円 11,768	千円 8,736	千円 2,471	千円 524 (地域手当) 37 (通勤手当)	4月1日		
監事	千円 10,718	千円 7,104	千円 3,018	千円 426 (地域手当) 170 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 235	千円 235	千円 0	千円 0	4月1日		

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19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	2,529	2	0	H19.3.31	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。	
理事	3,276	3	0	H19.3.31	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						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する。

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。

## 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

#### 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。 〕

#### 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、6月期145/100、12月期155/100(特定幹部職員にあっては、6月期185/100、12月期195/100)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19年度における給与制度の主な改正点

- 〔
- (1) 初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の上上げ。  
(一般職員俸給表 1級 1.1%、2級 0.6%、3級 0.0%、4級以上は改定なし。)  
(その他の俸給表 一般職員俸給表との均衡を基本に改定。)
  - (2) 子等に係る扶養手当の支給月額を上上げ。  
(6,000円 6,500円、3人目以降5,000円 6,500円)
  - (3) 地域手当の支給割合を2.5%上上げ。(つくば市:4% 6.5%)
  - (4) 俸給の特別調整額を定率制から定額制に改正。
  - (5) 賞与の年間支給月数を0.05月分上上げ。(4.45月 4.5月)
  - (6) 広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して広域異動手当を新設。  
(異動前後の事務所間の距離区分60km以上300km未満は2%、300km以上は4%)
- 〕

## 2 職員給与の支給状況

### 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	122	46.5	8,862	6,531	51	2,331
事務・技術	28	43.1	6,660	4,823	66	1,837
研究職種	84	47.9	9,953	7,357	46	2,596
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
教育職種 (高等専門学校教員)						
技術専門職員	10	43.5	5,865	4,368	52	1,497

注:「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。

区分	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
在外職員	該当者なし					

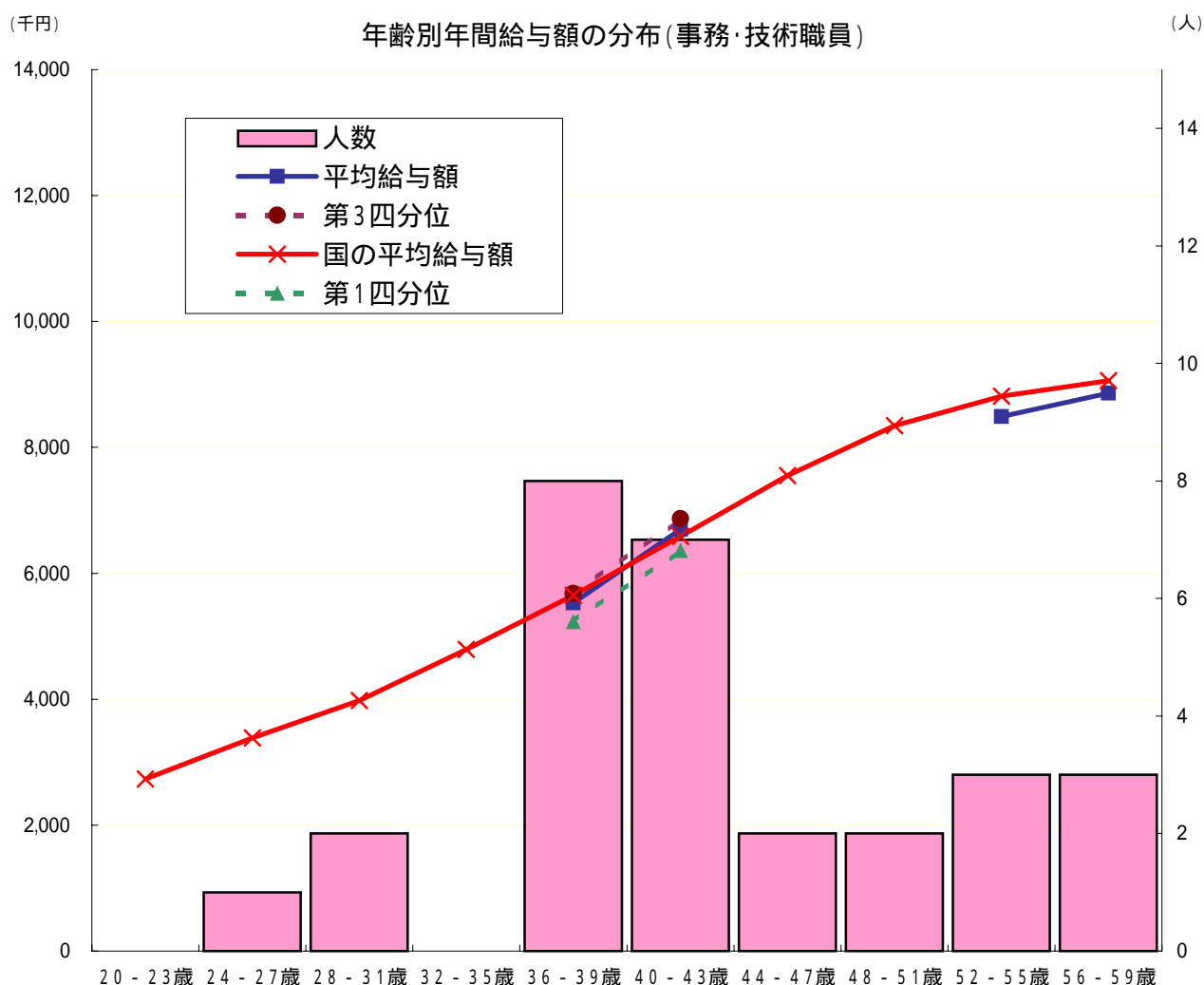
区分	人員	平均年齢	平成19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円	千円	
任期付職員	4	34.0	6,248	4,895	82	1,353
事務・技術						
研究職種	4	34.0	6,248	4,895	82	1,353
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
教育職種 (高等専門学校教員)						

区分	人員	平均年齢	平成19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		
千円	千円	千円	千円	千円	千円	
再任用職員	該当者なし					
事務・技術						
研究職種						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
教育職種 (高等専門学校教員)						

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	37.1	4,802	4,802	94	0
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
委託費等雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	37.1	4,802	4,802	94	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。

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、 まで同じ。)

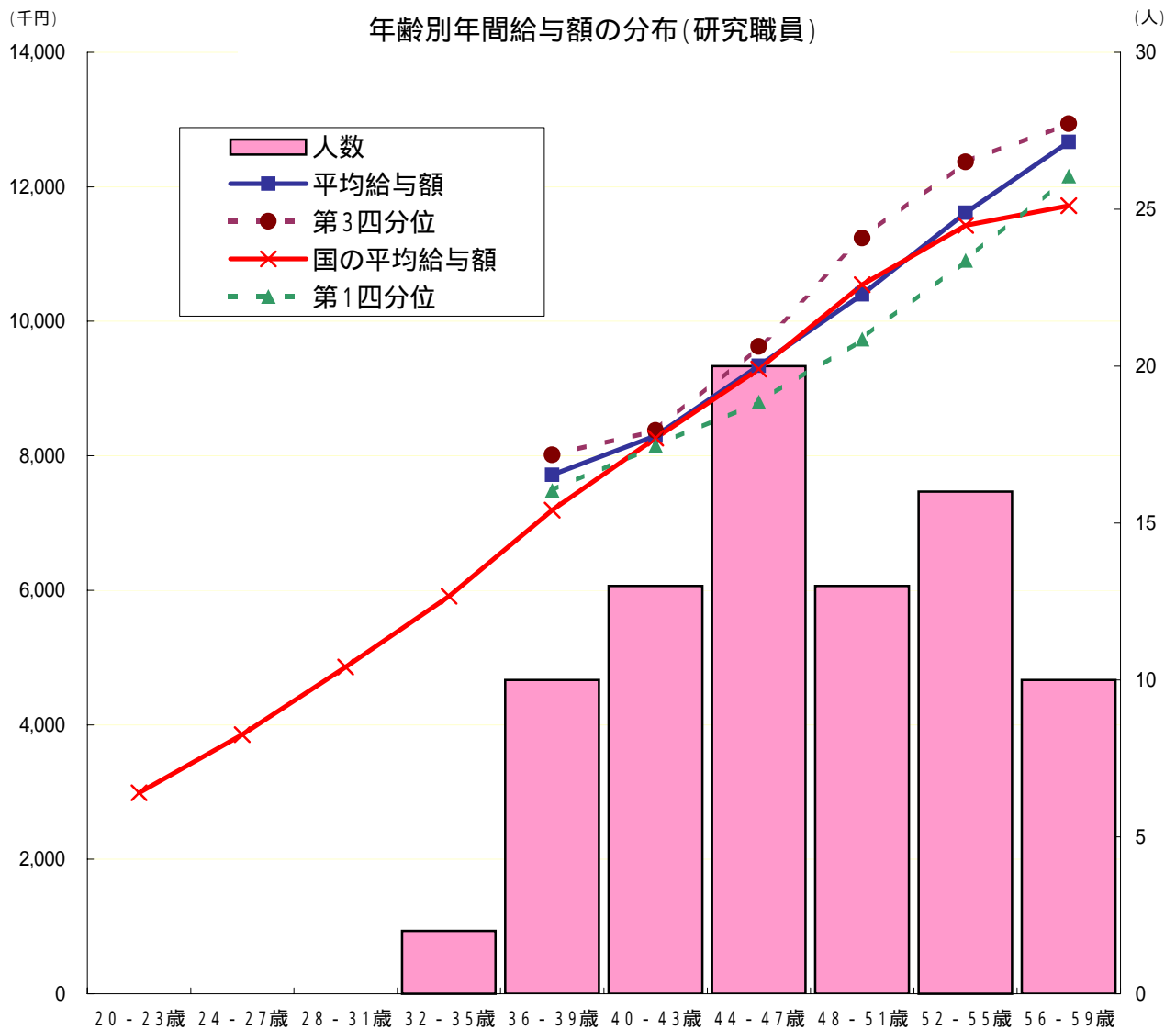


注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。  
 年齢24 - 27歳の該当者は1人のため、また、年齢28 - 31歳、44 - 47歳及び48 - 51歳の該当者はそれぞれ2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額については表示していない。  
 年齢24 - 27歳、28 - 31歳、44 - 47歳、48 - 51歳、52 - 55歳及び56 - 59歳の該当者はそれぞれ4人以下のため、第1・第3四分位については表示していない。

(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	4	56.8	-	-	9,022	-	-
課長補佐	4	51.5	-	-	7,948	-	-
係長	17	40.5	5,619	6,204	6,204	6,618	-
本部係員	2	-	-	-	-	-	-
地方係員	1	-	-	-	-	-	-

注： 本部係員の該当者は2人のため、また、地方係員の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢以降の事項については記載していない。また、本部課長及び課長補佐の該当者はそれぞれ4人以下のため、第1・第3四分位については表示していない。



注： 年齢32 - 35歳の該当者は2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、平均給与額については表示していない。  
 年齢32 - 35歳の該当者は4人以下のため、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
研究部長	9	56.4	12,838	12,955	13,330
本部研究課長	16	50.4	9,569	10,626	11,288
地方研究課長	7	50.8	8,733	10,329	11,447
主任研究員	51	45.5	8,151	9,172	10,032
研究員	1	-	-	-	-

注： 研究員の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢以降の事項については記載していない。

職級別在職状況等(平成20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	
						課長・同相当職	
人員 (割合)	28 人 (%)	0 人 (%)	3 人 (10.7%)	9 人 (32.1%)	8 人 (28.6%)	5 人 (17.9%)	3 人 (10.7%)
年齢(最高～最低)			30～27 歳	40～36 歳	44～41 歳	57～48 歳	58～54 歳
所定内給与年額(最高～最低)			3,097～ 2,542 千円	4,581～ 3,579 千円	6,199～ 4,477 千円	5,856～ 5,465 千円	6,968～ 6,795 千円
年間給与額(最高～最低)			4,076～ 3,497 千円	6,307～ 4,993 千円	8,045～ 6,364 千円	8,174～ 7,657 千円	9,558～ 9,270 千円

7級	8級	9級	10級
部長・同相当職			
0 人 (%)	0 人 (%)	0 人 (%)	0 人 (%)

(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)	84 人 (%)	0 人 (%)	1 人 (1.2%)	22 人 (26.2%)	27 人 (32.1%)	34 人 (40.5%)	0 人 (%)
年齢(最高～最低)				48～34 歳	55～42 歳	59～47 歳	
所定内給与年額(最高～最低)				6,455～ 5,330 千円	7,782～ 6,095 千円	9,843～ 7,431 千円	
年間給与額(最高～最低)				8,540～ 7,127 千円	10,465～ 8,187 千円	13,763～ 10,113 千円	

注：2級の該当者は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は記載していない。



賞与(平成19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)	% 該当者なし	%	%
	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)	% 65.7	% 67.9	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.3	% 32.1	% 33.1
	最高～最低	% 39.8～32.0	% 37.9～29.7	% 35.8～31.0

(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)	% 56.5	% 60.3	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.5	% 39.7	% 41.5
	最高～最低	% 46.3～41.8	% 40.3～39.0	% 43.0～40.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.8	% 68.0	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.2	% 32.0	% 33.0
	最高～最低	% 40.7～31.7	% 37.8～29.9	% 36.2～30.8

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)

对国家公務員(行政職(一))

98.2

対他法人(事務・技術職員)

91.3

(研究職員)

对国家公務員(研究職)

102.2

対他法人(研究職員)

101.3

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 97.6 学歴勘案 99.3 地域・学歴勘案 97.7
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 3,546百万円、支出予算の総額 3,551百万円：平成19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。	
講ずる措置	本公表資料中「 - 1 - 人件費管理の基本方針」及び「 - 1 - 職員給与決定の基本方針」に則り、引き続き適切な給与水準の維持に努める。	

研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 102.2	
	参考	地域勘案 106.1 学歴勘案 101.6 地域・学歴勘案 104.5
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、指数が国家公務員以上となった要因は、参考指数のうち地域勘案の指数が最も高いことから推察すると、指数算出の基礎となっている研究職員84人のうち69人の勤務地が、茨城県つくば市(地域手当:3級地)であり、同市に勤務する研究職員には、地域手当のほかに、国に準拠して研究員調整手当が支給されていること、また、その他15人の勤務地は沖縄県石垣市(地域手当非支給地)であり、同市に勤務する職員には、国に準拠して特勤勤務手当(国における3級地相当)及び特勤勤務手当に準ずる手当が支給されていることによるものではないかと推察される。さらに、博士学位の取得率が高く、同年齢であっても俸給格付けの高い者の割合が高いこともその要因と推察される。	
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 3,546百万円、支出予算の総額 3,551百万円：平成19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。	
講ずる措置	本公表資料中「 - 1 - 人件費管理の基本方針」及び「 - 1 - 職員給与決定の基本方針」に則り、引き続き適切な給与水準の維持に努める。	

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増 減		中期目標期間開始時(平成18年度)からの増 減
	千円	千円	千円	(%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,346,377	1,359,906	13,529	( 1.0)	13,529 ( 1.0)
退職手当支給額 (B)	149,726	90,568	59,158	(65.3)	59,158 (65.3)
非常勤役職員等給与 (C)	226,915	216,462	10,453	(4.8)	10,453 (4.8)
福利厚生費 (D)	189,849	192,419	2,570	( 1.3)	2,570 ( 1.3)
最広義人件費 (A + B + C + D)	1,912,867	1,859,355	53,512	(2.9)	53,512 (2.9)

### 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 1.0%であり、要因としては、常勤職員数の減少によるものである。

また、最広義人件費については、対前年度比 + 2.9%となったが、上記の要因及びそれに伴う法定福利費の減少が減額要因であるのに対し、退職手当の増加(対前年度比 + 65.3%)、非常勤職員給与の増加が増額要因となった。

・「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

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(17.12.24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。)の取組を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。

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(17.12.24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。)を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進める。

人件費削減の取組の進捗状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,420,736	1,359,906	1,346,377
人件費削減率 (%)		4.3	5.2
人件費削減率(補正值) (%)		4.3	5.9

注:「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。

### 法人が必要と認める事項

特になし。