

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24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23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24年4月分給与から、俸給月額を0.5%引き下げ
平成23年4月から平成24年3月までの較差相当分は、平成24年6月期の期末特別手当で調整
・平成24年4月から平成26年3月までの役員の報酬を9.77%減額

理事

・平成24年4月分給与から、俸給月額を0.5%引き下げ
平成23年4月から平成24年3月までの較差相当分は、平成24年6月期の期末特別手当で調整
・平成24年4月から平成26年3月までの役員の報酬を9.77%減額

監事

・平成24年4月分給与から、俸給月額を0.5%引き下げ
平成23年4月から平成24年3月までの較差相当分は、平成24年6月期の期末特別手当で調整
・平成24年4月から平成26年3月までの役員の報酬を9.77%減額

監事(非常勤)

平成24年4月分非常勤役員手当から日額を0.5%引き下げ
平成24年4月から平成26年3月までの非常勤役員手当の日額を9.77%減額

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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	13,486	9,030	3,372	1,084 (地域手当)			
理事	11,746	7,796	2,908	935 (地域手当) 107 (通勤手当)			
監事	8,736	6,345	1,606	761 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
監事 (非常勤)	141	141	0	0			

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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績助案率	摘 要	前職
理事長	5,028	4 0	H23.3.31	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、基本業績助案率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					該当者なし	
監事					該当者なし	

注1:業績助案率は、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。

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、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24年度における給与制度の主な改正点

- (1) 平成24年5月分給与から、俸給月額を引き下げ(平均 0.23%、若年層を除く)
平成24年4月の較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で調整
- (2) 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。以下「特例法」という。)に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。
平成24年5月から平成26年3月まで以下の措置を実施
平成24年4月の減額相当分については、平成24年12月期の期末手当で調整
 - ・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、広域異動手当を減額(俸給月額及び俸給の特別調整額の支給減額率に連動)
 - ・特勤勤務手当の減額(俸給月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
- (3) 平成24年4月1日において30歳に満たない職員の2号俸上位及び30歳以上36歳に満たない職員の1号俸上位への号俸調整。
- (4) 東日本大震災に対処するための勤務に対する特殊勤務手当について、人事院規則9-129(東日本大震災に対処するための人事院規則9-30(特殊勤務手当)の特例)の一部改正に準じて区域を改正
- (5) 平成24年秋の給与再精査に関する措置
国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため措置は行っていない。

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24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	150	48.1	7,886	6,073	75	1,813
事務・技術	32	47.8	6,652	5,044	63	1,608
研究職種	109	48.8	8,491	6,558	78	1,933
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
技術専門職員	9	41.1	4,947	3,854	75	1,093

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	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

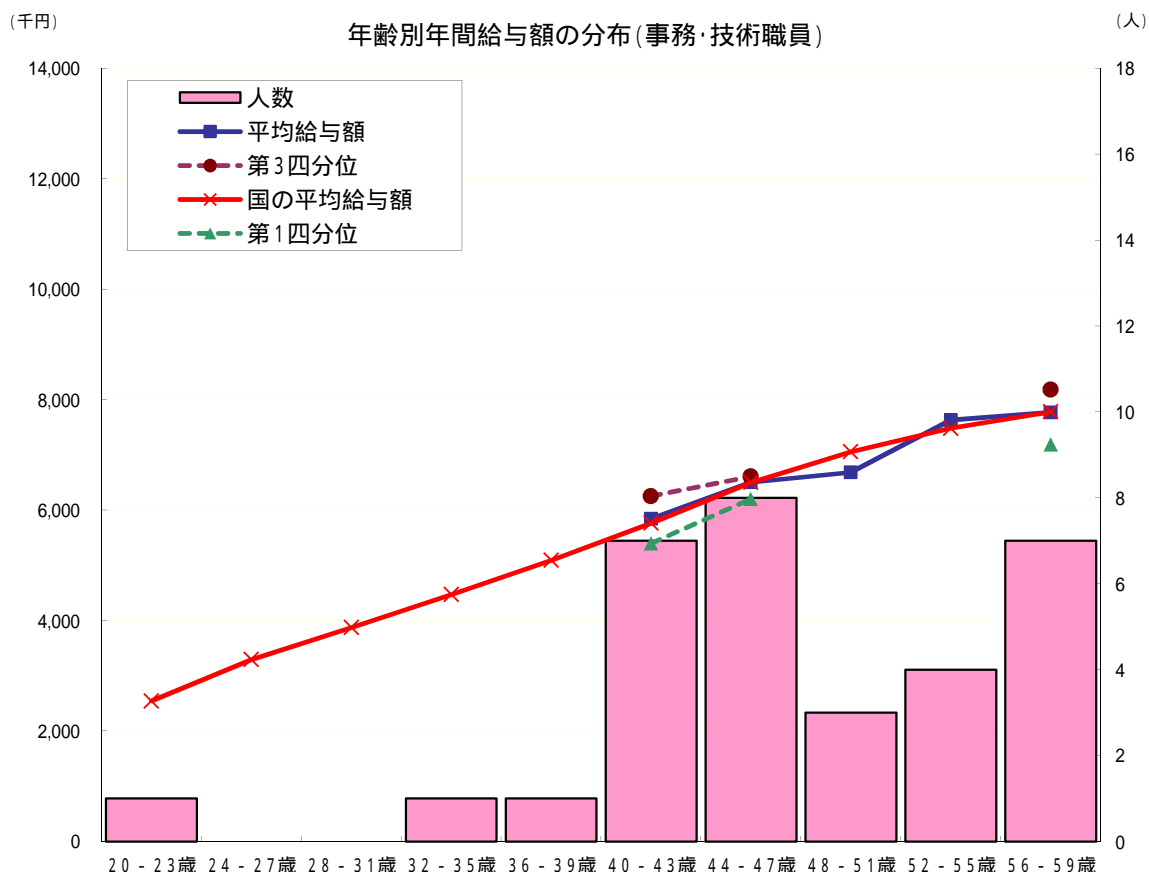
任期付職員	7	39.2	5,614	4,545	30	1,069
事務・技術	該当者なし					
研究職種	7	39.2	5,614	4,545	30	1,069
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					

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
	6	38.8	4,914	4,914	37	0
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	事務・技術	該当者なし				
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	研究職種	該当者なし				
	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
人	歳	千円	千円	千円	千円	
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
人	歳	千円	千円	千円	千円	
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
人	歳	千円	千円	千円	千円	
委託費等雇用職員	6	38.8	4,914	4,914	37	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1: 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。

注2: 年齢24 - 27歳及び28 - 31歳の該当者は0人のため表示していない。

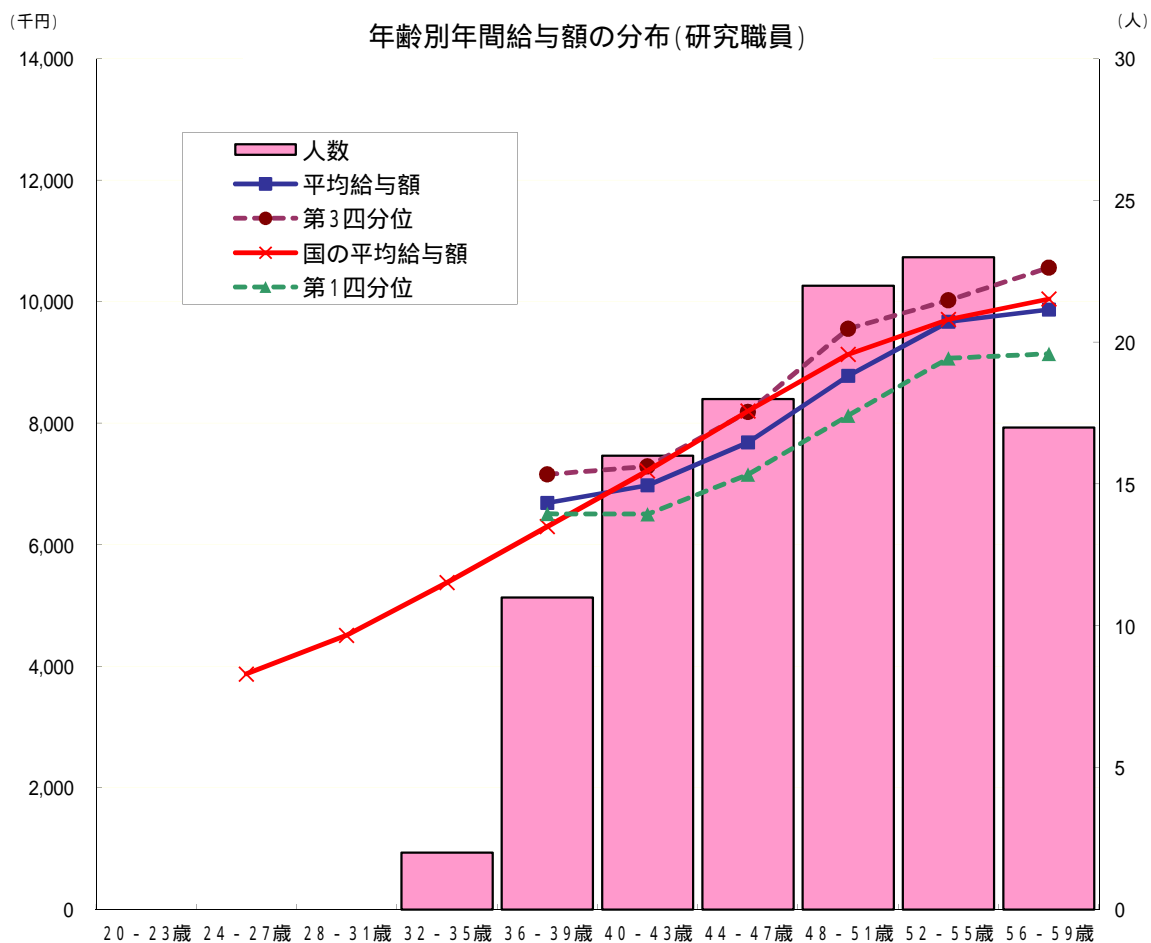
注3: 年齢20 - 23歳、32 - 35歳及び36 - 39歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額については表示していない。

注4: 年齢20 - 23歳、32 - 35歳、36 - 39歳、48 - 51歳及び52 - 55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。

(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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	7	57.5	7,855	8,116	8,197
本部課長補佐	5	52.3	6,829	6,867	6,936
本部係長	16	45.0	5,746	6,172	6,374
本部係員	1	-	-	-	-
地方課長	1	-	-	-	-
地方係長	2	-	-	-	-

注: 本部係員、地方課長及び地方係長の該当者は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記載していない。



注1:年齢20 - 23歳、24 - 27歳及び28 - 31歳の該当者は0人のため表示していない。

注2:年齢32 - 35歳の該当者は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、平均給与額については表示していない。

注3: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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
本部研究部長	10	55.8	10,275	10,667	10,951		
本部研究課長	26	52.0	8,235	8,914	9,790		
本部主任研究員	53	47.3	7,158	8,106	8,904		
本部研究員	7	39.2	4,857	5,433	6,077		
地方研究部長	1	-	-	-	-		
地方研究課長	4	54.5	-	9,336	-		
地方主任研究員	8	44.1	6,582	7,797	8,852		

注1:地方研究部長の該当者は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記載していない。

注2:地方研究課長の該当者は4名以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

職級別在職状況等(平成25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	
人員(割合)	32	1 (3.1%)	0 (%)	5 (15.6%)	14 (43.8%)	5 (15.6%)	6 (18.8%)
年齢(最高～最低)		-		44～33	56～40	56～49	59～55
所定内給与年額(最高～最低)		-		4,271～3,757	6,171～4,168	5,317～4,879	6,494～5,857
年間給与額(最高～最低)		-		5,746～4,768	7,799～5,301	7,137～6,534	8,592～7,665

7級	8級	9級	10級
部長・同相当職			
1 (3.1%)	0 (%)	0 (%)	0 (%)
-			
-			
-			

注: 1級及び7級の該当者は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、「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)	109	0 (%)	7 (6.4%)	29 (26.6%)	36 (33.0%)	37 (33.9%)	0 (%)
年齢(最高～最低)			44～34	50～37	58～42	59～49	
所定内給与年額(最高～最低)			4,825～3,675	6,355～4,931	7,791～5,874	9,143～6,857	
年間給与額(最高～最低)			6,299～4,750	8,188～6,316	9,597～7,640	11,698～8,852	

賞与(平成24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)	% 64.8	% 65.6	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 34.4	% 34.8
	最高～最低	% 39.4～31.8	% 42.1～31.1	% 38.7～31.7

注:事務・技術職員における管理職員の該当者はいないため記載していない。

(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	% 56.6	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.7	% 43.4	% 44.1
	最高～最低	% 48.4～34.6	% 47.6～37.7	% 46.1～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 65.5	% 65.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 34.5	% 35.0
	最高～最低	% 44.7～32.5	% 45.1～31.1	% 41.3～32.0

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))

100.4

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)

97.7

対他法人(研究職員)

97.8

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 100.4	
	参考	地域勘案 101.1 学歴勘案 102.0 地域・学歴勘案 101.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当法人は平成13年4月に農林水産省試験研究機関から特定独立行政法人に移行した独立行政法人(平成18年4月 非特定独立行政法人化)であり、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>比較対象の全国に分布している国家公務員行政職(一)と比較して、全ての職員が地域手当(12%)又は特地勤務手当(12%)の支給対象者となっていることが、対国家公務員指数に影響していると推測される。</p> <p>また、平成23年度から新たな中期目標期間が開始すること等に伴い、事務実施体制の整備のため、職員の異動を行ったが、特地勤務手当には、住居の移転を伴う異動の場合、特地勤務手当に準ずる手当が加算(6年間)されること、更に、地域手当の異動保障(2年間)及び広域異動手当(3年間)の支給対象者がいることも国と同等の措置であるが、職員数に占める支給対象者の割合が高いことが対国家公務員指数に影響していると推測される。</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 99.7% (国からの財政支出額 3,845百万円、支出予算の総額 3,855百万円： 平成24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>職員の全員が国に準拠した地域手当(12%)支給地または特地勤務手当(12%)支給地に勤務しており手当が支給されている。給与水準の比較に当たっては当法人における特地勤務手当支給対象者の割合が高い(今年度調査対象9.4%)こと、更に国に準拠して、人事異動後に一定期間のみ支給される特地勤務手当に準ずる手当、地域手当の異動保障及び広域異動手当の受給者が調査対象者に含まれていることも対国家公務員指数に影響していると推測される。 (これらを除いた場合の対国家公務員指数試算値は99.7である。)</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、地域手当、特地勤務手当等、諸手当の支給状況についても、国に準拠しているが、サンプルデータが少数であり、職員数に占める諸手当の支給対象者の割合が高いことによって生じた平均年間給与との差が、対国家公務員指数へ大きく影響を及ぼしたものと推測される。 参考として示された地域・学歴勘案の指数についても同様の要因と推測される。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額：なし(平成23年度決算)</p>	

講ずる措置	<p>1. 当法人は平成13年4月に農林水産省試験研究機関から特定独立行政法人に移行した独立行政法人(平成18年4月 非特定独立行政法人化)であり、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いる。 引き続き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、中期計画における人事に関する計画に基づき、適切な職員の配置を行うことに努める。</p> <p>2. これにより、平成25年度までに国家公務員と同程度とする目標に対し、平成25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 年齢勘案100程度、年齢・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37.8% (支出総額3,811,783,961円 給与、報酬等支出総額1,441,798,551円)</p> <p>2. 管理職の割合 2.5%(平成25年4月1日現在の管理職の割合)</p> <p>3. 大卒以上の高学歴者の割合 15.0%(平成25年4月1日現在の高学歴者の割合)</p>

・主務大臣の検証結果

国家公務員とほぼ同じ水準であり、問題ないと考えている。
なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているが、勤務地がつくば市及び石垣市に所在しているため、全職員が地域手当(12%)又は特地勤務手当(12%)を受給しているためであり、給与は国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えている。

研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 97.7	
	参考	地域勘案 99.5 学歴勘案 97.3 地域・学歴勘案 98.4
	<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 99.7% (国からの財政支出額 3,845百万円、支出予算の総額 3,855百万円) 平成24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。 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23年度決算)</p>	
給与水準の適切性の検証		

・主務大臣の検証結果

国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。

総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増 減		中期目標期間開始時(平成23年度)からの増 減	
	(平成24年度)	(平成23年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,441,798	1,553,957	112,159	(7.2)	112,159	(7.2)
退職手当支給額 (B)	144,248	86,429	57,819	(66.9)	57,819	(66.9)
非常勤役職員等給与 (C)	325,082	355,781	30,699	(8.6)	30,699	(8.6)
福利厚生費 (D)	254,312	263,172	8,860	(3.4)	8,860	(3.4)
最広義人件費 (A + B + C + D)	2,165,440	2,259,339	93,899	(4.2)	93,899	(4.2)

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 7.2%であるが、要因としては、特例法を参考に役員報酬、職員給与の引き下げ及び特例減額支給措置を行ったことによるものである。

・最広義人件費については、退職者数の増による退職手当支給額の増加(+66.9%)があったものの、給与等支給総額の減少(7.2%)、非常勤役職員等給与の減少(8.6%)及び福利厚生費の減少(3.4%)により、対前年度比 4.2%の減少となった。

・給与、報酬等支給総額について、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、法人において講じた措置のうち、特例減額支給措置による削減額は、130,464千円(役員:3,664千円、一般職員:23,427千円、技術専門職員:3,439千円、研究職員:95,901千円、任期付職員:4,033千円)

・退職手当支給額について、「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、法人において講じた措置による削減額は、7,915千円(一般職員:1,608千円、研究職員:6,307千円)

法人が必要と認める事項

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、国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律(平成24年法律第96号)を参考に、以下のとおり、規程改正を行った。

・役員の退職手当

退職手当の支給水準の引き下げ

退職の日における俸給月額に、在職期間1月につき乗じる支給割合を平成25年1月から段階的に引き下げ

平成25年1月1日から平成25年9月30日までの間	100分の98
平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間	100分の92
平成26年7月1日以降	100分の87

・職員の退職手当

退職手当の支給水準の引き下げ

民間との支給水準の均衡を図るために設けている退職手当の基本額に係る「調整率」を、平成25年2月から段階的に引き下げ

平成25年2月1日から平成25年9月30日までの間	100分の98
平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間	100分の92
平成26年7月1日以降	100分の87