

# 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22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21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	俸給月額引き下げ( 0.2%) 期末特別手当の支給月数の引き下げ( 0.25月分 3.1月分 2.85月分) 平成22年4月より地域手当の支給割合を引き上げ (2% 10% 12%)
理事	俸給月額引き下げ( 0.2%) 期末特別手当の支給月数の引き下げ( 0.25月分 3.1月分 2.85月分) 平成22年4月より地域手当の支給割合を引き上げ (2% 10% 12%)
監事	俸給月額引き下げ( 0.2%) 期末特別手当の支給月数の引き下げ( 0.25月分 3.1月分 2.85月分) 平成22年4月より地域手当の支給割合を引き上げ (2% 10% 12%)
監事(非常勤)	基準の改定は行わなかった。

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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	15,065	10,072	3,785	1,208 (地域手当)		3月31日	
理事	13,126	8,704	3,271	1,044 (地域手当) 107 (通勤手当)			
監事	10,754	7,076	2,659	849 (地域手当) 170 (通勤手当)			
監事(非常勤)	156	156	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22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	摘要	前職
理事長					該当者なし	
理事	2,184	2 0	H21.3.31	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を乗ずること等により勤勉手当を支給する。

#### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- 〔
- (1) 俸給月額の引き下げ(平均 0.1%、若年層を除く)
  - (2) 期末手当・勤勉手当の支給率の引き下げ( 0.25月分 4.15月分 3.95月分)
  - (3) 地域手当の支給割合を平成22年4月1日より2%引き上げ(つくば市:10% 12%)
  - (4) 55歳を超える職員の俸給の減額支給等の措置  
(55歳を超える特定の職務の級以上の職員に対する俸給等の支給に当たって、俸給の月額等に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を減額)
- 〕

## 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22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	118	46.8	8,512	6,498	58	2,014
事務・技術	27	45.3	6,998	5,236	62	1,762
研究職種	82	47.8	9,338	7,157	55	2,181
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	42.8	5,523	4,273	72	1,250

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	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

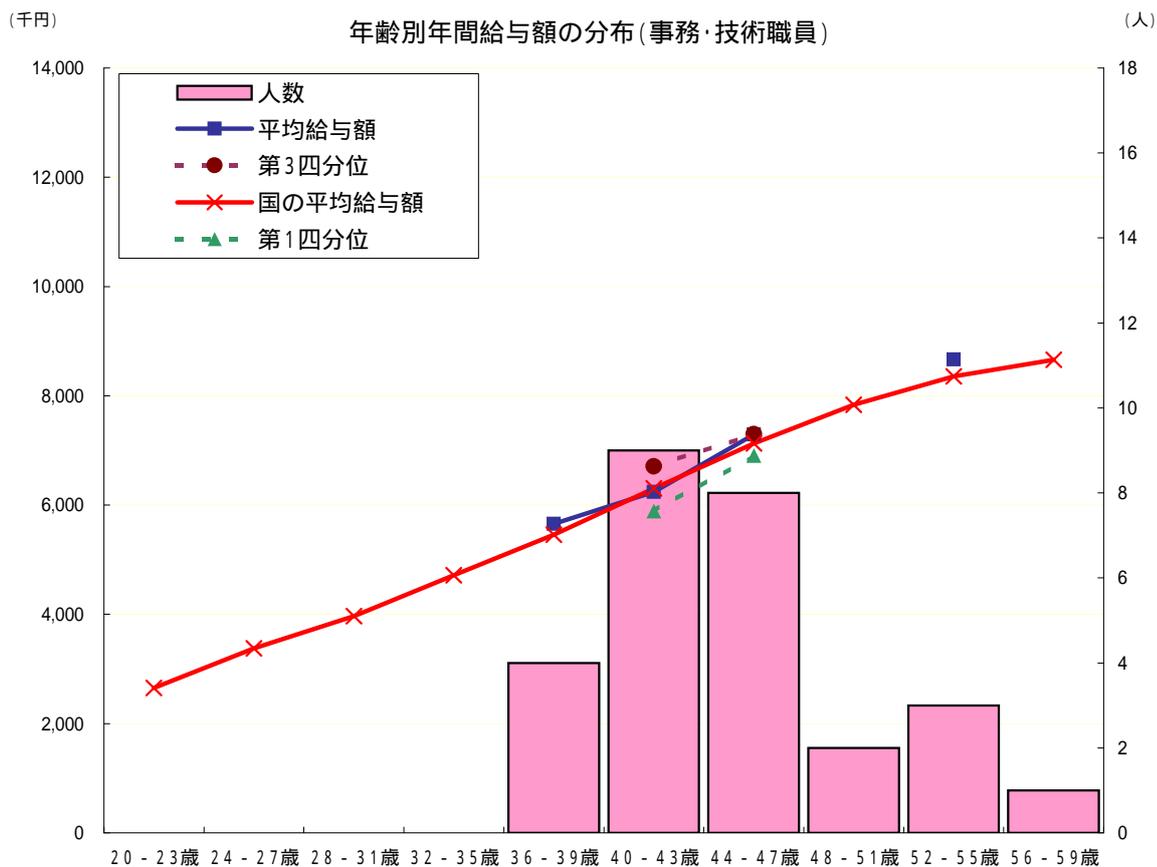
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
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

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	18	42.7	5,078	5,078	99	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	18	42.7	5,078	5,078	99	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20 - 23歳、24 - 27歳、28 - 31歳及び32 - 35歳の該当者は0人のため表示していない。

注3: 年齢48 - 51歳及び56 - 59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のあることから、平均給与額については表示していない。

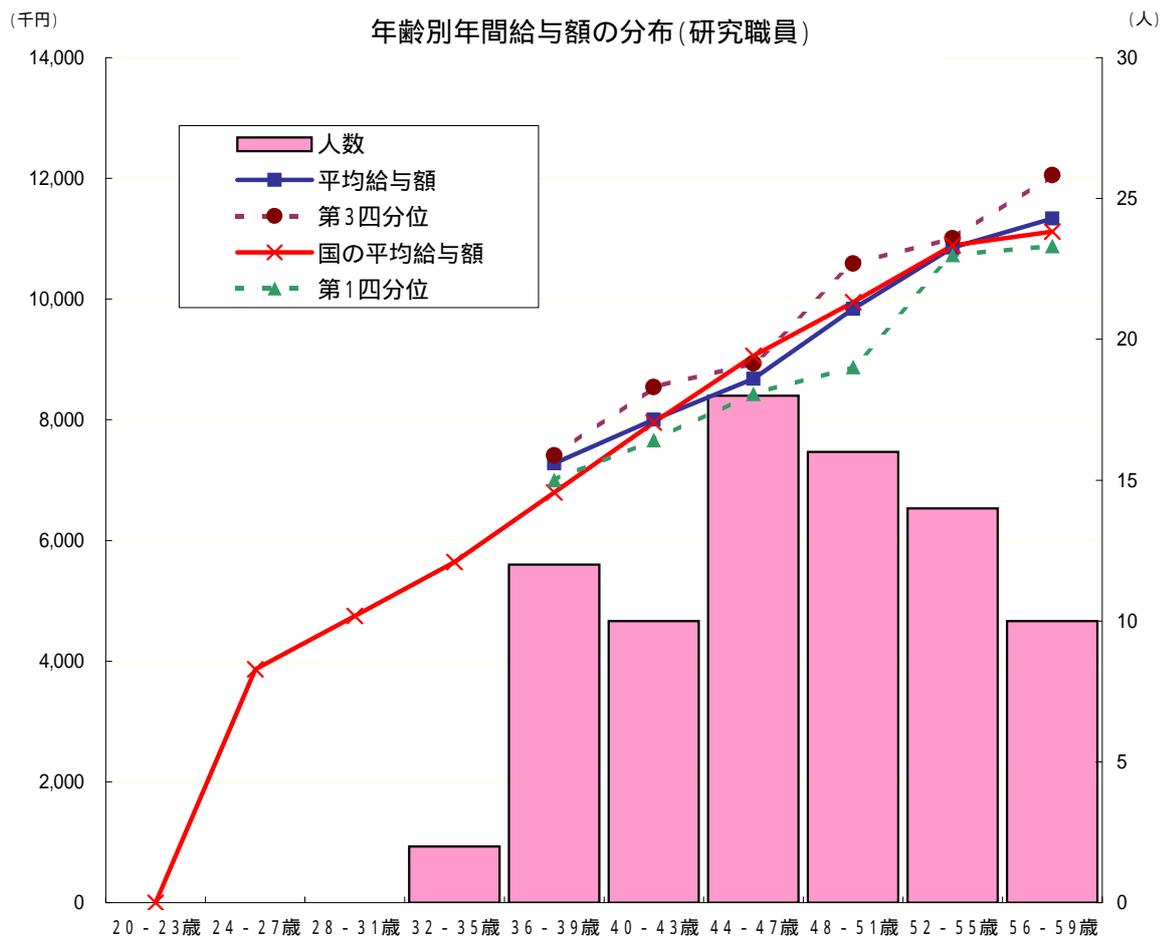
注4: 年齢36 - 39歳、48 - 51歳、52 - 55歳及び56 - 59歳の該当者は4人以下のため、第1・第3四分位については表示していない。

(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		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	55.8	-	-	8,872	-	-
本部課長補佐	4	48.3	-	-	7,771	-	-
本部係長	18	42.7	5,887	6,932	6,388	-	-
地方係長	1	-	-	-	-	-	-

注1: 地方係長の該当者は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。

注2: 本部課長及び本部課長補佐の該当者は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。



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のあることから、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	千円		千円	第3分位
本部研究部長	8	55.4	11,489	11,744	12,053		
地方研究部長	1	-	-	-	-		
本部研究課長	17	49.7	8,580	9,526	10,632		
地方研究課長	4	52.8	-	9,700	-		
本部主任研究員	44	45.8	7,507	8,831	9,660		
地方主任研究員	8	43.3	7,002	8,339	9,010		

注1:地方研究部長の該当者は1名のため、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。

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23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)	27	0 (%)	0 (%)	9 (33.3%)	12 (44.4%)	4 (14.8%)	1 (3.7%)
年齢(最高～最低)				42～38	50～41	54～46	-
所定内給与年額(最高～最低)				4,501～3,995	5,596～4,805	6,653～6,023	-
年間給与額(最高～最低)				5,971～5,451	7,672～6,537	8,803～7,934	-

7級	8級	9級	10級
部長・同相当職			
1 (3.7%)	0 (%)	0 (%)	0 (%)
-			
-			
-			

注：6級及び7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)	82	0 (%)	0 (%)	23 (28.0%)	29 (35.4%)	30 (36.6%)	0 (%)
年齢(最高～最低)			-	44～34	58～42	58～49	
所定内給与年額(最高～最低)			-	6,351～5,195	7,466～6,268	9,573～7,547	
年間給与額(最高～最低)			-	8,129～6,744	9,783～8,257	12,285～9,699	

賞与(平成22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)	% 63.7	% 66.2	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 33.8	% 35.1
	最高～最低	% 43.7～33.5	% 40.5～29.6	% 38.2～32.4

注:事務・技術職員における管理職員の該当者は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)	% 58.1	% 60.9	% 59.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.9	% 39.1	% 40.5
	最高～最低	% 47.6～34.0	% 41.7～31.6	% 44.2～33.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 67.4	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 32.6	% 34.2
	最高～最低	% 42.1～32.7	% 39.5～26.5	% 37.4～31.3

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))

101.2

対他法人(事務・技術職員)

96.1

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

100.4

対他法人(研究職員)

100.4

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 101.2						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>102.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>103.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.7</td> </tr> </table>	地域勘案	102.0	学歴勘案	103.3	地域・学歴勘案
地域勘案	102.0						
学歴勘案	103.3						
地域・学歴勘案	102.7						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<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>平成20年度に旧緑資源機構と統合したことに伴い、給与水準が高くなっていたが、段階的な見直しをしてきたところである。(平成20年度:106.7、平成21年度:104.7)</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又は特勤手当の支給対象者となっていることが、国家公務員指数に影響していると推測される。</p> <p>・主務大臣の検証結果 俸給の特別調整額を見直すことなどにより、平成23年度は国家公務員と同水準となる見込みである。</p> <p>なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給し、適正な水準とすることを要請することとする。</p>						
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 98.9% (国からの財政支出額 3,971百万円、支出予算の総額 4,014百万円: 平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 平成20年度に旧緑資源機構と統合したことに伴い、給与水準が高くなっていたが、段階的な見直しをしてきたところである。(平成20年度:106.7、平成21年度:104.7)</p> <p>職員の全員が国に準拠した地域手当支給地または特勤手当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勤手当支給対象者の割合が高い(今年度調査対象5.5%)ことが対国家公務員指数に影響していると推測される。 (特勤手当を除いた場合の対国家公務員指数試算値は100.8である。)</p> <p>また、監督又は管理の地位にある者及び室・科等の業務を統括する者として俸給の特別調整額の支給対象者の割合が高い(今年度調査対象22.2%)ことも要因と推測される。</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るが、サンプルデータが少数のため、扶養手当、単身赴任手当、住居手当の支給状況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。</p> <p>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21年度決算)</p>						

<p>講ずる措置</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)第53条及び行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)における総人件費改革への取り組みを引き続き行う。</li> <li>2. 俸給の特別調整額の支給対象者の割合が高いことから比率の見直しを行う。また、人員配置にあたっては、諸手当支給要件を十分考慮した上で行うことに努める。</li> <li>3. これにより、平成23年度までに国家公務員と同程度とする目標に対し、平成23年度には対国家公務員指数100程度とする見込み。 平成23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</li> </ol>
<p>その他</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 35.3% (支出総額4,449,496,162円 給与、報酬等支出総額1,574,634,264円)</li> <li>2. 管理職の割合 2.6%(平成23年4月1日現在の管理職の割合)</li> <li>3. 大卒以上の高学歴者の割合 17.9%(平成23年4月1日現在の高学歴者の割合)</li> </ol>

## 研究職員

項目	内容						
指数の状況	<p>対国家公務員 100.4</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 102.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 99.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 100.5</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 102.3		学歴勘案 99.5		地域・学歴勘案 100.5
参考	地域勘案 102.3						
	学歴勘案 99.5						
	地域・学歴勘案 100.5						
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>比較対象の国家公務員研究職と比較して、全ての職員が地域手当又は特勤手当の支給対象者となっていることが、国家公務員指数に影響していると推測される。</p> <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、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給し、適正な水準とすることを要請することとする。</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 98.9%          (国からの財政支出額 3,971百万円、支出予算の総額 4,014百万円：平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】          職員の全員が国に準拠した地域手当支給地または特勤手当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勤手当支給対象者の割合が高い(今年度調査対象14.6%)ことが対国家公務員指数に影響していると推測される。          (特勤手当を除いた場合の対国家公務員指数試算値は99.2である。)          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るが、以上のために対国家公務員指数が高くなっていると推測される。          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21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。          簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)第53条及び行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)における総人件費改革への取り組みを引き続き行う。</p> <p>2. これにより平成23年度までに国家公務員と同程度とする目標に対し、平成23年度には対国家公務員指数100程度とする見込み。          平成23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 35.3%          (支出総額4,449,496,162円 給与、報酬等支出総額1,574,634,264円)</p> <p>2. 管理職の割合          9.6%(平成23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          99.1%(平成23年4月1日現在の高学歴者の割合)</p>						

総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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)	1,574,634	1,627,633	52,999	( 3.3)	126,364	( 7.4)
退職手当支給額 (B)	251,595	189,872	61,723	(32.5)	129,325	(105.8)
非常勤役職員等給与 (C)	350,766	329,087	21,679	(6.6)	104,839	(42.6)
福利厚生費 (D)	258,374	253,643	4,731	(1.9)	30,671	(13.5)
最広義人件費 (A + B + C + D)	2,435,369	2,400,235	35,134	(1.5)	138,471	(6.0)

注: 中期目標期間開始時(平成18年度)からの増 減相当額は、承継前の当法人と旧緑資源機構の支出額(独立行政法人森林総合研究所に承継された事業に相当する支出額を除く。)を集計した。  
 なお、平成21年度の非常勤役職員等給与329,087千円は、平成21年度財務諸表附属明細書「役員及び職員の給与の明細」におけるその他役員及びその他職員役職員に対する支給合計額329,088千円とは端数処理方法の違いにより金額が一致しない。  
 なお、平成22年度の非常勤役職員等給与350,766千円は、平成22年度財務諸表附属明細書「役員及び職員の給与の明細」におけるその他役員及びその他職員役職員に対する支給合計額350,767千円とは端数処理方法の違いにより金額が一致しない。

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、対前年度比 3.3%であるが、要因としては俸給月額、期末手当・勤勉手当支給率の引き下げ等の給与改定によるものである。
- ・最広義人件費については給与改定による減少( 3.3%)があったものの、退職者数の増加による退職手当支給額の増加(対前年度比+32.5%)、非常勤役員等給与の増加(対前年度比+6.6%)及び福利厚生費の増加(対年度比+1.9%)により、対前年度比+1.5%の増加となった。
- ・「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(平成17年12月24日閣議決定)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、平成23年度も引き続き着実に実施するとともに、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、政府における総人件費削減の取組を踏まえるとともに、今後進められる独立行政法人制度の抜本見直しの一環として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(平成17年12月24日閣議決定)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。)の取組を平成23年度も引き続き着実に実施し、平成23年度において、平成17年度と比較して、研究所全体の人件費(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。)について6%以上の削減を行うとともに、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、政府における総人件費削減の取組を踏まえるとともに、今後進められる独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、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	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,376,381	1,298,807	1,290,761	1,327,469	1,319,538	1,255,215
人件費削減率 (%)		5.6	6.2	3.6	4.1	8.8
人件費削減率(補正值) (%)		5.6	6.9	4.3	2.4	5.6

注1:「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。(行政職(一)職員の年間平均給与の増減率は、平成18年0%、平成19年0.7%、平成20年0%、平成21年 2.4%、平成22年度 1.5%)

注2:以下の理由により、表(総人件費について)の当年度(平成22年度)及び前年度(平成21年度)の「給与、報酬等支給総額(A)」と削減対象人件費の金額( )は異なる。

・運営費交付金により雇用される任期付研究員のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)が削減対象人件費の範囲から除かれるため

・廃止等を行う独立行政法人の職員の受入に協力する独立行政法人等に係る人件費一律削減措置の取扱い(平成20年6月9日付け 行政改革推進本部事務局他から各府省担当官あて通知文書)に基づき、人件費の5%以上の削減を達成した旧緑資源機構の職員を当法人が承継したことにより、当該承継職員に係る人件費は当法人の人件費削減措置の対象外となるため

注3:運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除くこととしたことに伴い、基準年度、平成18年度及び平成19年度「給与、報酬等総額」が変更となった。変更前は基準年度は1,420,736千円、平成18年度は1,359,906千円、平成19年度は1,346,377千円である。

主務大臣の検証結果

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、5.6%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。

法人が必要と認める事項

特になし。