

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25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24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。

理事長は、熱帯又は亜熱帯に属する地域その他開発途上にある海外の地域における農林水産業に関する技術上の試験及び研究等に関する業務を総理し、これらの地域の農林水産研究機関、国際農業研究機関等や国内関係機関と連携を図りながら、強いリーダーシップを発揮して、業務を的確に遂行している。また、国際とうもろこし・小麦改良センター(CIMMYT)所長をはじめ豊富な国際農業研究機関での経験を有し、当法人予算総額3,590百万円(平成25年度)、常勤職員数176名(平成25年度末)の組織運営を管理するなど、高いマネジメント能力を有している人材である。

なお、理事長の報酬は国家公務員における研究所の長の報酬・給与等を勘案し支給基準を設定しているところである。

これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は適正であると考ええる。

(主務大臣の検証結果)

理事長は、熱帯等に属する地域における農林水産業に関する試験研究等の業務を統括し的確に業務を遂行しており、当該法人を総理する長の報酬として、適正であると考ええる。

役員報酬基準の改定内容

理事長

・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月から平成26年3月までの役員の報酬を9.77%減額

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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	13,532	9,030	3,418	1,084 (地域手当)			
理事	11,789	7,796	2,951	935 (地域手当) 107 (通勤手当)			
監事	9,532	6,345	2,402	761 (地域手当) 24 (通勤手当)			
監事(非常勤)	94	94	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25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					該当者なし	
監事	5,301	6 0	H24.3.31	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。	

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に乗ずること等により勤勉手当を支給する。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- (1) 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、以下の措置を講じた。
(職員について)
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
(役員について)
・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
- (2) 平成25年4月1日において31歳以上39歳未満の職員の1号俸上位への号俸調整。
- (3) 55歳(技術専門職員にあっては57歳)を超える職員に係る昇給号俸数を改正。
- (4) 最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減。
- (5) 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、「警戒区域」、「計画的避難区域」の解除に伴う改正

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25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	
常勤職員	145	48.5	7,986	6,113	79	1,873
事務・技術	29	47.4	6,625	4,980	55	1,645
研究職種	107	49.3	8,607	6,608	87	1,999
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	42.1	4,992	3,880	72	1,112

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					
------	-------	--	--	--	--	--

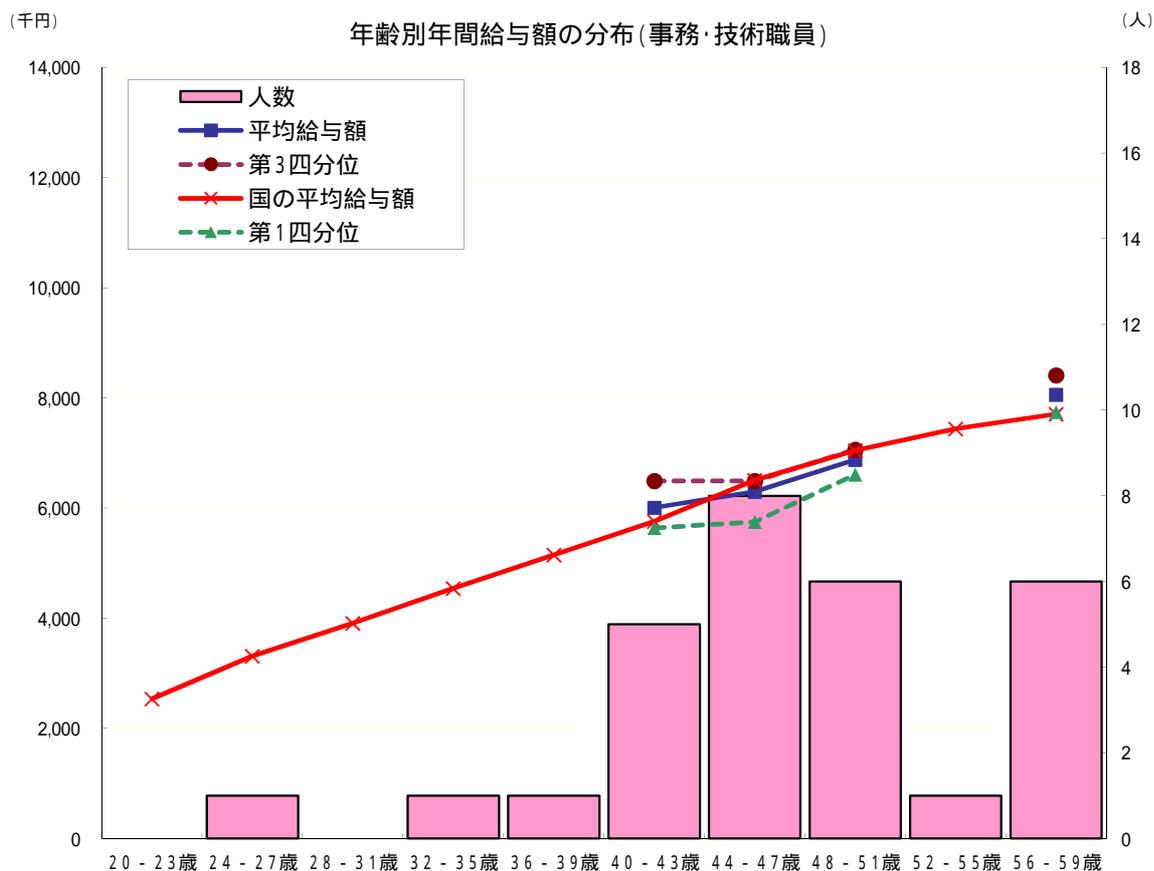
任期付職員	8	40.0	5,705	4,587	38	1,118
事務・技術	該当者なし					
研究職種	8	40.0	5,705	4,587	38	1,118
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					

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
		2	41.0	4,835	4,835	149	0
	事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者なし					
	研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者なし					
	医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし						
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円	
	該当者なし						
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円	
	該当者なし						
委託費等雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円	
	2	41.0	4,835	4,835	149	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。

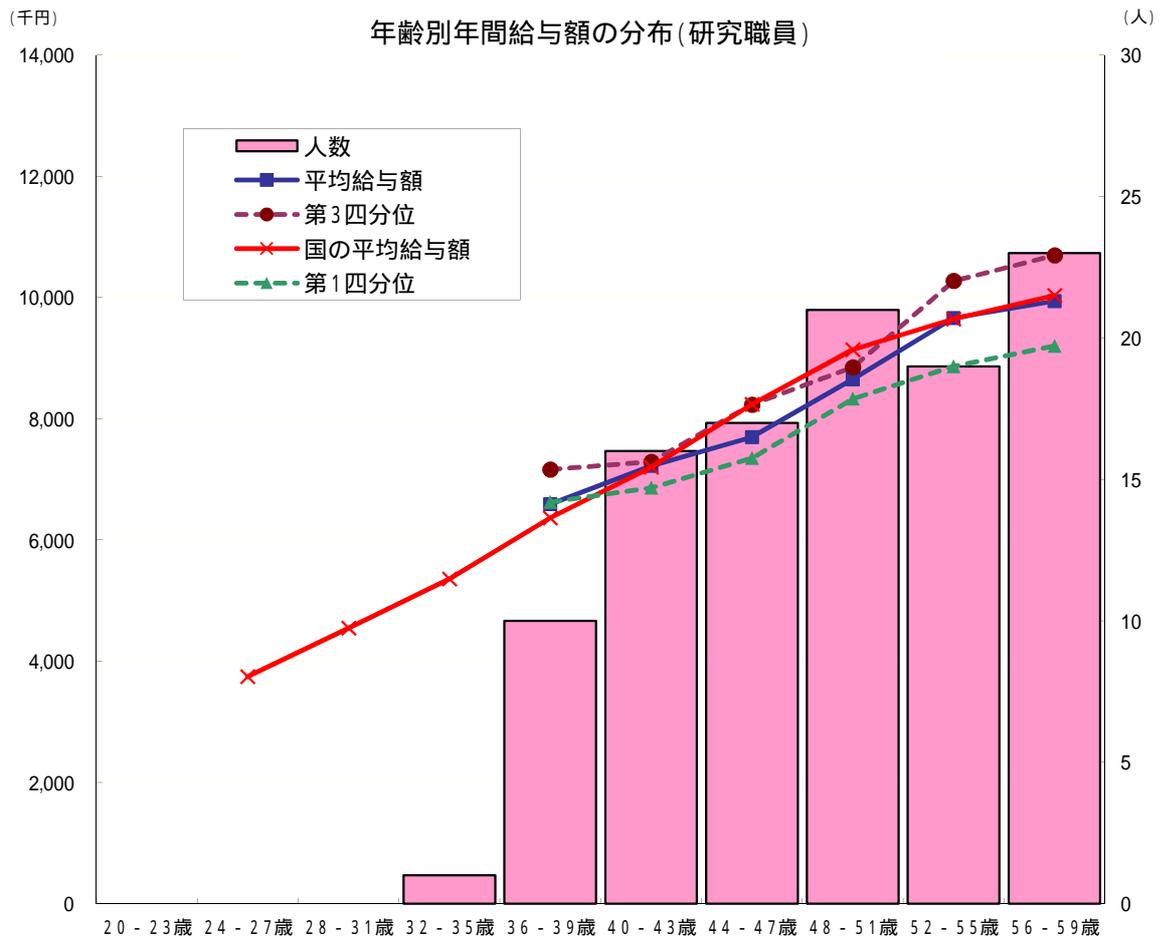
注3: 年齢24 - 27歳、32 - 35歳、36 - 39歳及び52 - 55歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外については表示していない。

(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
本部部長	1	-	-	-	-	-	-
本部課長	4	57.5	-	-	8,047	-	-
本部課長補佐	5	52.5	6,866	6,888	6,888	7,042	-
本部係長	15	45.1	5,753	6,245	6,245	6,614	-
本部係員	1	-	-	-	-	-	-
地方課長	1	-	-	-	-	-	-
地方係長	2	-	-	-	-	-	-

注1: 本部部長、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2: 本部課長の該当者は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。



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、人数以外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分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部研究部長	11	56.3	10,324	10,595	10,753
本部研究課長	23	51.9	8,332	8,958	9,860
本部主任研究員	57	47.6	7,230	8,103	8,746
本部研究員	3	36.8	-	5,167	-
地方研究部長	1	-	-	-	-
地方研究課長	5	53.5	9,492	9,555	10,239
地方主任研究員	7	44.1	6,645	7,478	8,742

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: 本部研究員の該当者は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26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)	29	1 (3.4%)	0 (%)	4 (13.8%)	14 (48.3%)	5 (17.2%)	4 (13.8%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳
年齢(最高～最低)		-		44～34	50～40	57～49	58～56
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
所定内給与年額(最高～最低)		-		4,250～3,672	5,907～4,001	5,250～4,874	6,373～5,824
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		-		5,642～4,698	7,532～5,318	7,067～6,572	8,417～7,749

7級	8級	9級	10級
部長・同相当職			
1 (3.4%)	0 (%)	0 (%)	0 (%)
歳	歳	歳	歳
-			
千円	千円	千円	千円
-			
千円	千円	千円	千円
-			

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)	107	0 (%)	3 (2.8%)	33 (30.8%)	34 (31.8%)	37 (34.6%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳
年齢(最高～最低)			38～35	51～38	59～43	59～50	
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
所定内給与年額(最高～最低)			4,140～3,819	6,515～5,112	7,774～5,830	8,804～6,658	
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)			5,368～4,949	8,435～6,584	9,594～7,615	11,570～8,742	

賞与(平成25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)	% 64.1	% 66.8	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 33.2	% 34.5
	最高～最低	% 42.9～32.1	% 40.7～29.9	% 37.9～31.2

注:事務・技術職員における管理職員の該当者は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)	% 56.0	% 58.7	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.0	% 41.3	% 42.6
	最高～最低	% 46.6～33.1	% 42.4～40.5	% 44.2～37.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.5	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 32.5	% 34.1
	最高～最低	% 44.4～32.7	% 42.4～30.0	% 38.8～31.5

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)

95.8

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

98.0

対他法人(研究職員)

99.3

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 100.4	
	参考	地域勘案 101.5 学歴勘案 101.7 地域・学歴勘案 102.1
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>当法人における職員の全員が国に準拠した地域手当(12%)支給地または特勤手当(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、全国に分布している国家公務員行政職(一)と比較して、特勤手当支給対象者の割合が高いこと(今年度調査対象10.3%)、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勤手当に準ずる手当、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。</p> <p>(これらを除いた場合の対国家公務員指数試算値は99.5である。)</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 96.1%】 (国からの財政支出額 3,452百万円、支出予算の総額 3,590百万円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額：なし(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 2.7%】 (常勤職員数37名中1名：平成26年4月1日現在)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 18.9%】 (常勤職員数37名中7名：平成26年4月1日現在)</p> <p>【支出予算の総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.2%】 (支出総額3,596,422,115円 給与・報酬等支出総額1,409,273,010円)</p> <p>【検証結果】 (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。</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、適切性を確保している。</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水準であるが、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、法人の給与は適切な水準にあると考える。</p> <p>なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、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%)又は特勤手当(12%)を受給しているためである。</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員費の見積りの範囲内で人員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26年度までに国家公務員と同程度とする目標に対し、平成26年度には対国家公務員指数100程度とする見込み。 平成26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>
-------	---

研究職員

項目	内容										
指数の状況	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td style="text-align: center;">98.0</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: center;">100.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">97.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	98.0	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: center;">100.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">97.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> </table>	地域勘案	100.8	学歴勘案	97.3	地域・学歴勘案	100.0
対国家公務員	98.0										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: center;">100.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">97.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> </table>	地域勘案	100.8	学歴勘案	97.3	地域・学歴勘案	100.0				
地域勘案	100.8										
学歴勘案	97.3										
地域・学歴勘案	100.0										
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。 当法人における職員の全員が国に準拠した地域手当(12%)支給地または特勤手当(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、全国に分布している国家公務員研究職と比較して、特勤手当支給対象者の割合が高い(今年度調査対象12.1%)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勤手当に準ずる手当、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が、参考として示された地域勘案の指数について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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 96.1%】 (国からの財政支出額 3,452百万円、支出予算の総額 3,590百万円：平成25年度予算) 【累積欠損額：なし(平成24年度決算)】 【管理職の割合 10.4%】 (常勤職員数115名中12名：平成26年4月1日現在) 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%】 (常勤職員数115名中115名：平成26年4月1日現在) 【支出予算の総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.2%】 (支出総額3,596,422,115円 給与・報酬等支出総額1,409,273,010円)</p> <p>【検証結果】 (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。 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>(主務大臣の検証結果) 給与水準は国家公務員とほぼ同水準であるが、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、法人の給与は適切な水準にあると考える。</p>										

総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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	
	千円	千円	千円 (%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,409,273	1,441,798	32,525 (2.3)	144,684	(9.3)
退職手当支給額 (B)	105,618	144,248	38,630 (26.8)	19,189	(22.2)
非常勤役職員等給与 (C)	273,502	325,082	51,580 (15.9)	82,279	(23.1)
福利厚生費 (D)	247,024	254,312	7,288 (2.9)	16,148	(6.1)
最広義人件費 (A + B + C + D)	2,035,417	2,165,440	130,023 (6.0)	223,922	(9.9)

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 2.3%であるが、要因としては人事異動等による職員数の減によるものである。

・最広義人件費については、給与等支給総額の減少(2.3%)、退職者数の減による退職手当支給額の減少(26.8%)、非常勤役職員等給与の減少(15.9%)及び福利厚生費の減少(2.9%)により、対前年度比 6.0%の減少となった。

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、以下の措置を講ずることとした。

・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

法人が必要と認める事項

特になし