

国立研究開発法人国際農林水産業研究センター(法人番号7050005005215)  
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、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である。  
役員報酬の支給水準の設定にあたっては、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。

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、業績を考慮して理事長が必要があると認めるときは、これらの額を増減することとしている。  
平成27年度においては、農林水産大臣による平成26年度の当法人の業務実績に係る総合評価がB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

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、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出することとしている。

期末特別手当についても役員給与規程に則り、期末特別手当基準額(俸給+地域手当+(俸給の月額×100分の25)+((俸給の月額+地域手当)×100分の20))に6月に支給する場合には100分の142.5、12月に支給する場合には100分の162.5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(100分の30から100分の100)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) 給与制度の見直しとして国と同等の内容の改定(2%の引き下げ)を行った上で、俸給月額を引き上げ。(1,000円の引き上げ)
- (2) 地域手当支給割合の引き上げ。(12%→15%)
- (3) 期末特別手当の年間支給月数の引き上げ。(3月分→3.05月分)

理事

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、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出することとしている。

期末特別手当についても役員給与規程に則り、期末特別手当基準額(俸給+地域手当+(俸給の月額×100分の25)+((俸給の月額+地域手当)×100分の20))に6月に支給する場合には100分の142.5、12月に支給する場合には100分の162.5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(100分の30から100分の100)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) 給与制度の見直しとして国と同等の内容の改定(2%の引き下げ)を行った上で、俸給月額を引き上げ。(1,000円の引き上げ)
- (2) 地域手当支給割合の引き上げ(12%→15%)
- (3) 期末特別手当の年間支給月数の引き上げ。(3月分→3.05月分)

監事

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、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出することとしている。

期末特別手当についても役員給与規程に則り、期末特別手当基準額(俸給+地域手当+(俸給の月額×100分の25)+((俸給の月額+地域手当)×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162.5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) 給与制度の見直しとして国と同等の内容の改定(2%の引き下げ)を行った上で、俸給月額を引き上げ。(1,000円の引き上げ)
- (2) 地域手当支給割合の引き上げ。(12%→15%)
- (3) 期末特別手当の年間支給月数の引き上げ。(3月分→3.05月分)

監事

(非常勤)

報酬支給基準は、日額により構成されている。日額については役員給与規程に則り、非常勤役員手当(勤務1日につき26,000円)を支給している。

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
理事長	千円 15,655	千円 10,008	千円 4,146	千円 1,501 (地域手当)			※
理事	千円 12,395	千円 8,640	千円 2,409	千円 1,296 (地域手当) 50 (通勤手当)	4月1日		※
監事	千円 10,728	千円 7,032	千円 1,961	千円 1,055 (地域手当) 680 (通勤手当)	4月1日		
監事 (非常勤)	千円 104	千円 104	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、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必要があることから、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:注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人理事長の報酬額15,655千円(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られる。

理事	<p>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。</p> <p>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:注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人理事の報酬額12,345千円(通勤手当を除く。))</p> <p>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。</p>
監事	<p>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。</p> <p>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12,859千円:注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人監事の報酬額10,048千円(通勤手当を除く。))</p> <p>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。</p>
監事 (非常勤)	<p>当法人の非常勤の監事の報酬日額は26,000円であり、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26,900円)未満である。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。</p>

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、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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
理事長	該当者なし					
理事	5,074	6	0	H27.3.31	0.9	※
監事	2,065	3	0	H27.3.31	0.9	※

注：「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。  
退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、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
理事長	該当者なし
理事	農林水産大臣が業務実績に応じて決定する、役員の退職金業績勘案率について、不適正な経理処理事案の発生などが勘案され、0.9と決定された。
監事	農林水産大臣が業務実績に応じて決定する、役員の退職金業績勘案率について、不適正な経理処理事案の発生などが勘案され、0.9と決定された。

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があると認めるときは、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。  
なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続していく。

## 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

当法人職員の給与水準については、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、業務の実績及び中期計画の人件費の見積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。

##### 【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毎に、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つては、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。

##### 【勤勉手当(査定分)】

職員の勤務成績に応じ、160/100(特定管理職員にあつては、200/100)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、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当、任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当)を支給している。

期末手当については、期末手当等基礎額(俸給の月額+扶養手当+地域手当(俸給の月額及び扶養手当に対する地域手当)+広域異動手当(俸給の月額及び扶養手当に対する広域異動手当)+役職加算額(俸給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の合計額に理事長が定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額)+管理職加算額(管理又は監督の地位にある職員にあつては、俸給の月額に100分の25を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額))に6月に支給する場合においては100分の122.5(特定管理職員にあつては100分の102.5、任期付研究員にあつては100分の155)、12月に支給する場合においては100分の137.5(特定管理職員にあつては100分の117.5、任期付研究員にあつては100分の160)を乗じ、さらに基準日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(俸給の月額に対する地域手当)+広域異動手当(俸給の月額に対する広域異動手当)+役職加算額(俸給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の合計額に理事長が定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額)+管理職加算額(管理又は監督の地位にある職員にあつては、俸給の月額に100分の25を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額))に、理事長が定める基準に従って得られる割合を乗じ、さらに基準日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) 給与制度の見直しとして各俸給表について、国と同等の内容の改定(平均2%の引き下げ、50歳代後半層の最大4%程度の引き下げ)を行った上で、俸給月額を引き上げ。(平均改定率0.4%)

(2) 期末・勤勉手当支給月数の引き上げ。(0.1月分 4.1月分→4.2月分)

(3) 地域手当支給割合の引き上げ。(本所12%→15%)

(4) 広域異動手当の引き上げ。(60～300km未満3%→4%、300km以上6%→8%)

(5) 単身赴任手当の引き上げ。(基礎額23,000円→26,000円、加算額:300km以上500km未満12,000円→13,000円、500km以上700km未満18,000円→20,000円、700km以上900km未満24,000円→26,000円、900km以上1100km未満30,000円→33,000円、1100km以上1300km未満35,000円→38,000円、1300km以上1500km未満40,000円→43,000円、1500km以上2000km未満45,000円→48,000円、2000km以上2500km未満→53,000円、2500km以上→58,000円)

## 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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	132	49.3	9,121	6,855	88	2,266
事務・技術	31	49.7	7,793	5,732	58	2,061
研究職種	92	50.1	9,947	7,516	102	2,431
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	40.4	5,246	3,967	47	1,279

注1:「技術専門職員」とは、試験ほ場管理、実験動物管理、その他序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	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
該当者なし						

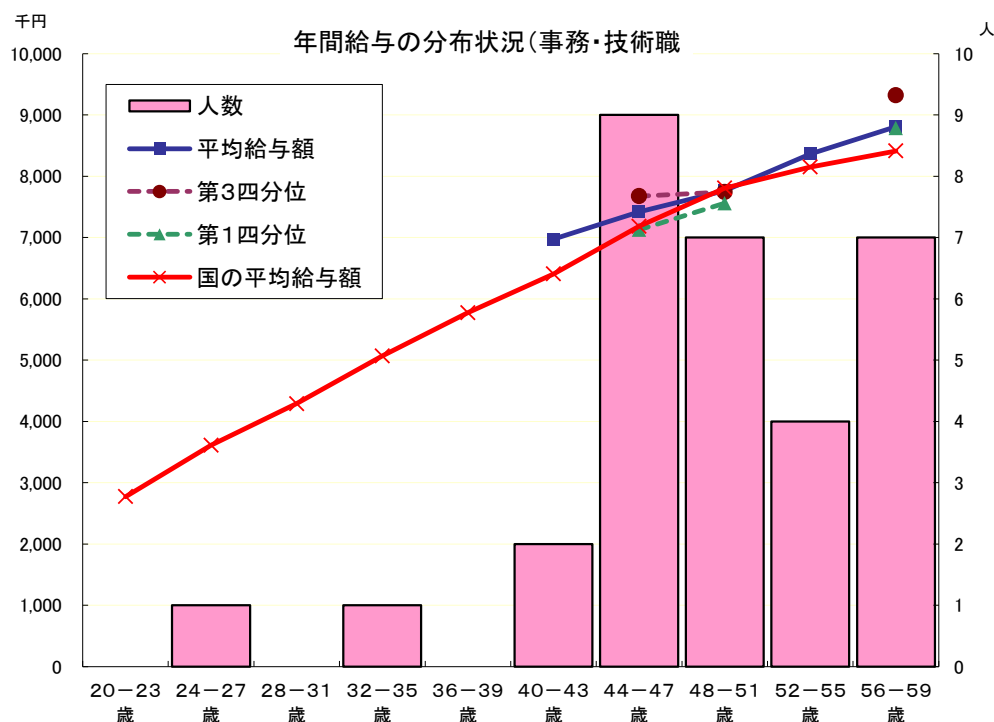
任期付職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	6	37	6,372	5,022	44	1,350
事務・技術	該当者なし					
研究職種	6	37	6,372	5,022	44	1,350
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教 員)	該当者なし					

再任用職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
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	39.7	4,513	4,513	37	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
	5	39.7	4,513	4,513	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。

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。〕

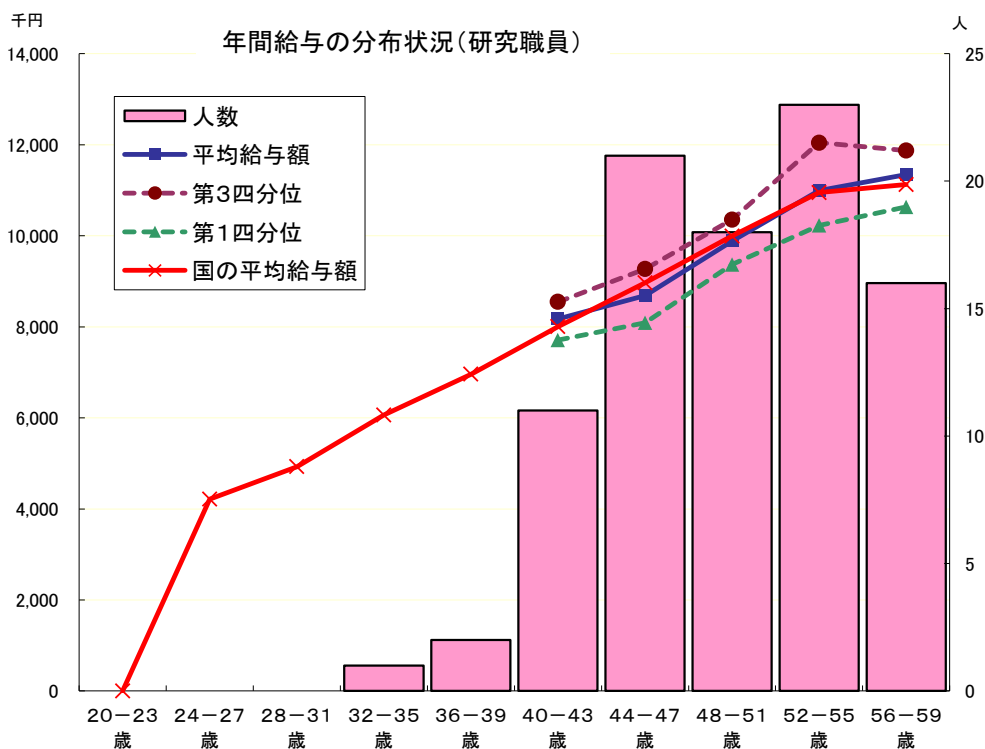


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢20-23歳、28-31歳及び36-39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歳及び40-43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恐れがあることから、人数以外については表示していない。

注4:年齢52-55歳の該当者は4人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、第1・第3四分位については表示していない。



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恐れがあることから、人数以外については表示していない。



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
本部課長	7	58.1	9,037	9,344 ～ 8,785
本部課長補佐	6	53.8	7,846	8,288 ～ 7,315
本部係長	14	45.9	7,326	7,773 ～ 5,935
本部係員	1	—	—	～
地方課長	1	—	—	～
地方係長	2	—	—	～

注1: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。

(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
本部研究部長	10	55.5	12,039	13,024 ～ 10,666
本部研究課長	17	52.3	10,452	12,331 ～ 9,362
本部主任研究員	52	48.8	9,377	11,892 ～ 7,231
本部研究員	1	—	—	～
地方研究課長	3	54.2	11,125	～
地方主任研究員	9	48.3	8,979	12,045 ～ 7,573

注1: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、最高～最低給与額については記載していない。

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／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)	% 61.6	% 61.6	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 38.4	% 38.4
	最高～最低	% 45.5～35.0	% 44.8～35.5	% 45.1～35.3

注:事務・技術職員における管理職員は該当者なし。

(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)	% 54.9	% 56.3	% 55.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.1	% 43.7	% 44.3
	最高～最低	% 54.3～37.0	% 47.7～36.0	% 51.0～37.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.9	% 61.8	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 38.2	% 38.1
	最高～最低	% 46.4～34.8	% 45.6～35.2	% 46.0～35.0

### 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"> <li>・年齢勘案 103.2</li> <li>・年齢・地域勘案 102.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 104.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 103.0</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は勤務地がつくば市(国における地域手当支給区分:2級地)及び石垣市に所在しており、全職員に地域手当(15%)または特地勤務手当(12%)が支給されている。このことが全国に分布している国家公務員行政職(一)と比較して、指数が高くなっている要因であると推測される。更に、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。</p> <p>また、今回の調査対象者においては、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くなっている。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>&lt;各種手当の受給者の割合&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>扶養手当:64.5%(国56.1%)</li> <li>住居手当:29.0%(国19.9%)</li> <li>特地勤務手当:9.7%(国0.8%)</li> <li>地域手当:93.5%(国80.8%)</li> </ul> <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 97.1%】 (国からの財政支出額 3,637百万円、支出予算の総額 3,746百万円: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 2.6%】 (常勤職員数39名中1名:平成28年4月1日現在)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 25.6%】 (常勤職員数39名中10名:平成28年4月1日現在)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 42.8%】 (支出総額3,694,727千円 給与、報酬等支出総額1,580,468千円)</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」等を参考としているが、扶養手当、住居手当、特地勤務手当及び地域手当の受給者の割合が国より高くなっていることが100.0を超えている主な要因と考えられる。</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に比べて3.2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)及び石垣市(特地勤務手当)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」等を参考にして規定している。</p> <p>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>

○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"> <li>・年齢勘案 100.0</li> <li>・年齢・地域勘案 101.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 99.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.2</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は勤務地がつくば市(国における地域手当支給区分:2級地)及び石垣市に所在しており、全職員に地域手当(15%)または特地勤務手当(12%)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、特地勤務手当支給対象者の割合が高いこと、更に、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の受給者が調査対象者に含まれていることが、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案での指数に影響していると推測される。</p> <p>&lt;各種手当の受給者の割合&gt; 特地勤務手当:14.1%(国0.0%)</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 97.1%】 (国からの財政支出額 3,637百万円、支出予算の総額 3,746百万円: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 11.1%】 (常勤職員数108名中12名:平成28年4月1日現在)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%】 (常勤職員数108名中108名:平成28年4月1日現在)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 42.8%】 (支出総額3,694,727千円 給与、報酬等支出総額1,580,468千円)</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」等を参考にしており、給与水準は国家公務員と同水準であることから、妥当性を確保している。</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じ水準であり、国家公務員を参考にした給与規程に基づき支給が行われていることから、法人の給与は妥当な水準にあると考える。 なお、年齢・地域勘案及び年齢・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、特地勤務手当(12%)を受給する職員の割合が高いこと、人事異動に伴う手当を受給する職員の割合が高いためである。</p>
講ずる措置	—

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 176,700 円 年間給与 2,852,000 円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人)  
月額 331,545 円 年間給与 5,381,000 円
- 45歳(本部係長、配偶者・子2人)  
月額 450,110 円 年間給与 7,393,000 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。現在の業績給の仕組みを継続していく。

### 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 1,553,957	千円 1,441,798	千円 1,409,273	千円 1,534,107	千円 1,580,468
退職手当支給額 (B)	千円 86,429	千円 144,248	千円 105,618	千円 238,553	千円 93,006
非常勤役職員等給与 (C)	千円 355,781	千円 325,082	千円 273,502	千円 241,846	千円 249,786
福利厚生費 (D)	千円 263,172	千円 254,312	千円 247,024	千円 257,246	千円 272,105
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,259,339	千円 2,165,440	千円 2,035,417	千円 2,271,752	千円 2,195,365

#### 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%であるが、要因としては、給与制度の改正(地域手当、広域異動手当支給割合の引き上げ、単身赴任手当支給月額引き上げ、賞与の年間支給月数の引き上げ)等によるものである。

・最広義人件費については、上記要因に加え、非常勤役職員給与(+3.3%)の増加、福利厚生費(+5.8%)の増加及び退職者数の減による退職手当支給額の減少(△61%)により、対前年度比△3.4%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、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

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平成25年1月から段階的に引き下げの改正を行った。

- ①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
- ②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
- ③平成26年7月1日以降 100分の87

#### ・職員の退職手当

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平成25年2月から段階的に引き下げの改正を行った。

- ①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
- ②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
- ③平成26年7月1日以降 100分の87

### Ⅳ その他

特になし