

# 独立行政法人森林総合研究所の役職員の報酬・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 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評価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。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長

地域手当の支給割合を引き上げ。(改定率:つくば市:2%)  
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、広域異動を行った役員に対して広域異動手当を新設。(300km以上:4%、60km以上300km未満:2%)

理事

俸給月額(784,000円)を、1号俸(728,000円)、2号俸(784,000円)3号俸(843,000円)の号俸制とした。  
地域手当の支給割合を引き上げ。(改定率:つくば市:2%、日立市:1%)  
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、広域異動を行った役員に対して広域異動手当を新設。(300km以上:4%、60km以上300km未満:2%)

監事(非常勤)

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	15,211	11,064	3,129	664 (地域手当) 354 (通勤手当)	4月1日		
A理事	12,762	9,273	2,861	556 (地域手当) 72 (通勤手当)	5月1日		*
B理事	15,332	10,116	4,298	607 (地域手当) 311 (通勤手当)			※
C理事	14,481	10,116	4,163	202 (地域手当)	4月1日		
D理事	854	840	0	50 (地域手当) △ 36 (通勤手当)		4月30日	◇
A監事 (非常勤)	1,690	1,641	0	49 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	1,744	1,729	0	15 (通勤手当)	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「\*」は、退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)、「◇」は、役員出向者(独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き独立行政法人等役員として在職する者)、「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)、「\*※」は、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者、該当がない場合は空欄であることを示す。

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) 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	2,766	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A	10,414	4 1	H17.4.26	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。なお、当該支給額には、業績勘案率導入以前の期間に係る分として、既に当該役員に対して一部支給された額(8,728千円、平成17年度支給済)が含まれている。	*
理事B	4,959	3 0	H18.3.31	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。なお、当該支給額には、業績勘案率導入以前の期間に係る分として、既に当該役員に対して一部支給された額(2,124千円、平成17年度支給済)が含まれている。	※
理事C	1,960	1 8	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「\*」は、退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)、「◇」は、役員出向者(独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き独立行政法人等役員として在職する者)、「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)、「\*※」は、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者、該当がない場合は空欄であることを示す。

注3: 非常勤役員には退職手当を支給しないこととしているため省略した。

## 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 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。

#### ② 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者にあつては、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(特定幹部職員にあつては、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) 初任層を中心に若年層に限定した俸給月額の上上げ。(改定率:一般職員俸給表1級:1.1%、2級:0.6%、3級:0.0%、4級以上改定なし。技術専門職員俸給表及び研究職員俸給表も同様に改定。)
- (2) 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。(300km以上:4%、60km以上300km未満:2%)
- (3) 俸給の特別調整額を、定率制から定額制とした。
- (4) 地域手当の支給割合の上上げ。(改定率:つくば市:2.5%、日立市:1.5%、八王子市:1%)
- (5) 扶養手当について、配偶者以外の子等に係る3人目以降の支給月額を、1,000円引き上げ、さらに、配偶者以外の子等にかかる支給月額を、500円引き上げ。
- (6) 勤勉手当の支給割合を0.05月引き上げ。
- (7) 指定職員俸給表を新設。
- (8) 期末特別手当を新設。

## 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		
常勤職員	714	42.9	7,779	5,710	79	2,069
事務・技術	234	40.7	6,149	4,464	77	1,685
研究職種	454	43.9	8,739	6,443	79	2,296
技術専門職種	25	44.8	5,385	3,919	98	1,466
総括審議役	1	—	—	—	—	—

注1:「技術専門職種」とは、実験林・苗畑維持管理、試験片作成及びこれらに準ずる専門的業務に従事する職種を示す。

注2:「総括審議役」とは、業務に係る重要事項の企画立案及び総合調整に関する業務を総括整理する職員を示す。

注3: 総括審議役については、該当者が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、人数以外は記載していない。

注4: 常勤職員の区分中「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

在外職員	3	48.2	7,177	5,614	0	1,563
------	---	------	-------	-------	---	-------

任期付職員	該当者なし					
事務・技術						
研究職種						

注: 任期付職員の区分中「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

再任用職員	該当者なし					
事務・技術						
研究職種						

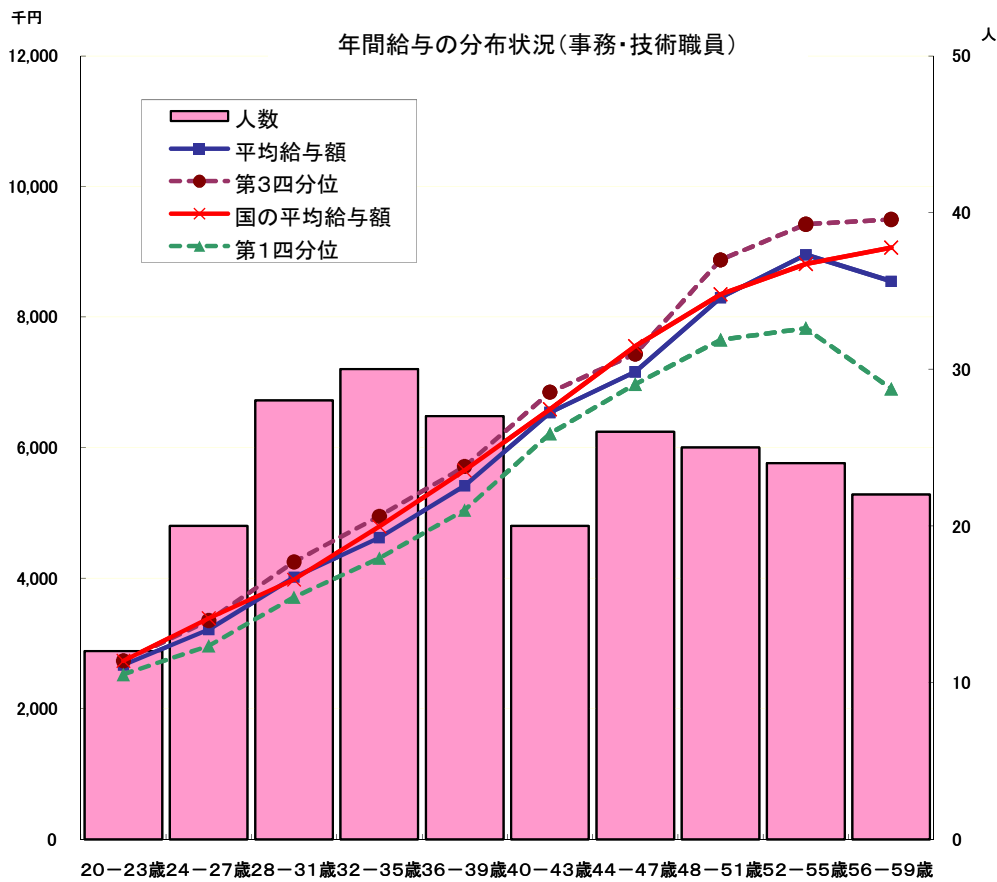
注: 再任用職員の区分中「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

非常勤職員	5	31.3	4,565	4,565	65	0
事務・技術						
研究職種						
委託費等雇用職員	5	31.3	4,565	4,565	65	0

注1:「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。

注2: 非常勤職員の区分中「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

② 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、⑤まで同じ。]

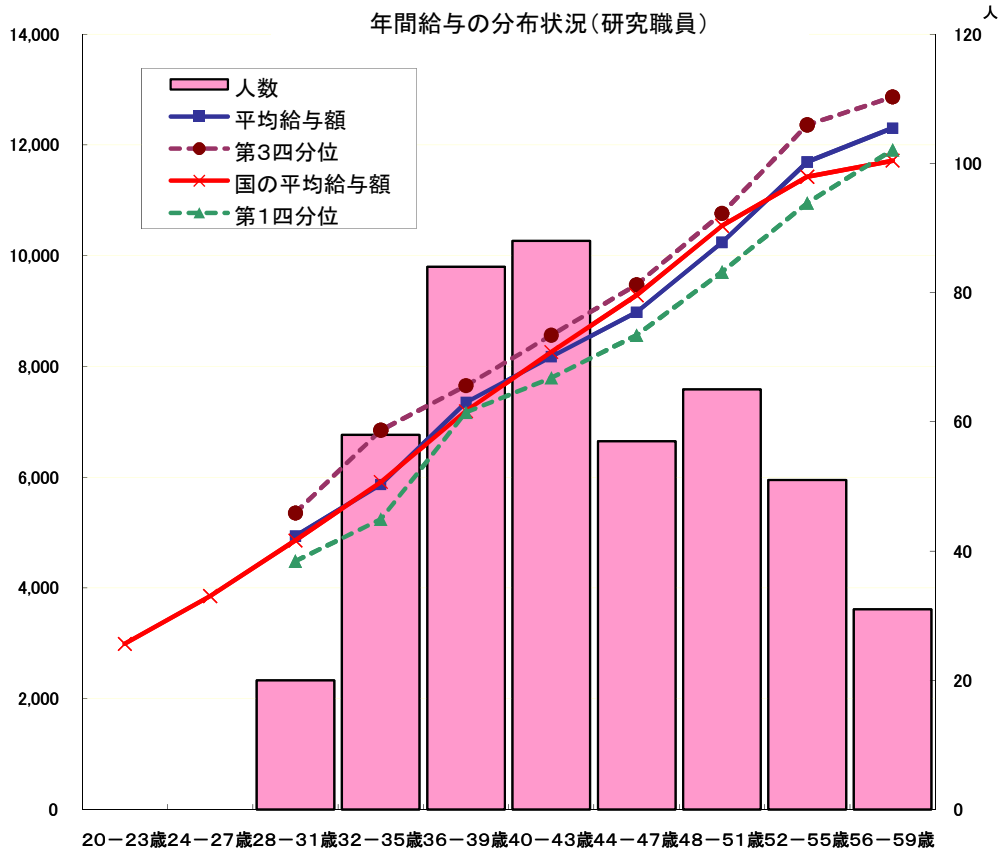


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
本部部長	4	52.8	—	12,346	—
本部課長	13	55.0	9,087	9,388	9,495
本部課長補佐	8	50.5	7,637	7,943	8,126
本部係長	63	41.8	5,295	6,318	7,245
本部係員	27	26.8	2,733	3,351	4,008

注:本部部長の該当者は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
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部部長	10	57.1	12,681	12,862	13,167		
本部課長	122	49.9	9,352	10,411	11,555		
主任研究員	199	41.7	7,319	8,117	8,567		
研究員	62	32.9	4,982	5,232	5,574		

③ 職級別在職状況等(平成20年3月31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
標準的な職位		係員			課長補佐・同相当職	
人員(割合)	234	28 (12.0%)	25 (10.7%)	80 (34.2%)	51 (21.8%)	19 (8.1%)
年齢(最高～最低)		26 ～ 20	35 ～ 27	57 ～ 30	57 ～ 41	57 ～ 45
所定内給与年額(最高～最低)		2,726 ～ 1,769	3,443 ～ 2,278	5,162 ～ 2,711	5,722 ～ 4,392	6,743 ～ 4,604
年間給与額(最高～最低)		3,567 ～ 2,403	4,678 ～ 3,119	7,096 ～ 3,710	8,091 ～ 6,214	9,190 ～ 6,547

6級	7級	8級	9級	10級
課長・同相当職		部長・同相当職		
22 (9.4%)	4 (1.7%)	3 (1.3%)	2 (0.9%)	0 (0%)
59 ～ 49	59 ～ 49	55 ～ 49	～	～
8,708 ～ 5,396	8,798 ～ 6,993	8,153 ～ 7,687	～	～
11,169 ～ 7,652	12,095 ～ 9,527	11,532 ～ 10,787	～	～

注：9級における該当者が2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「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	課長・室長・同相当職 ・主任研究員		部長・同相当職	
人員(割合)	454	0 (%)	62 (13.7%)	169 (37.2%)	105 (23.1%)	117 (25.8%)	1 (0.2%)
年齢(最高～最低)		～	37 ～ 28	47 ～ 34	54 ～ 42	59 ～ 48	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	4,410 ～ 2,970	6,535 ～ 4,729	7,853 ～ 5,785	9,819 ～ 6,973	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,039 ～ 4,064	8,812 ～ 6,363	10,393 ～ 7,783	13,747 ～ 9,513	～

注：6級における該当者が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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 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)	% 56.7	% 58.5	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.3	% 41.5	% 42.3
	最高～最低	% 49.0～41.4	% 46.1～38.9	% 44.4～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.7	% 67.5	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.3	% 32.5	% 33.3
	最高～最低	% 40.7～30.2	% 38.3～29.1	% 37.6～30.0

(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)	% 56.6	% 58.8	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.4	% 41.2	% 42.3
	最高～最低	% 49.8～41.3	% 47.1～38.5	% 45.3～39.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.0	% 67.4	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.0	% 32.6	% 33.2
	最高～最低	% 40.7～31.1	% 41.2～29.4	% 37.6～30.2

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))  
対他法人

97.6
90.8

(研究職員)

対国家公務員(研究職)  
対他法人

100.0
98.7

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 97.6	
	参考	地域勘案 100.1
		学歴勘案 98.3
地域・学歴勘案 100.1		
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 99.5%                      (国からの財政支出額 12,086百万円、支出予算の総額 12,147百万円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】                      対国家公務員指数は、97.6となっており、給与水準は適切なものとなっている。</p>	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 100.0	
	参考	地域勘案 104.4
		学歴勘案 99.3
地域・学歴勘案 103.1		
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 99.5%                      (国からの財政支出額 12,086百万円、支出予算の総額 12,147百万円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】                      対国家公務員指数は、100.0となっており、給与水準は適切なものとなっている。</p>	

### Ⅲ 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
給与・報酬等支給総額 (A)	千円 6,224,284	千円 6,203,757	千円 (%) 20,527 ( 0.3 )	千円 (%) 20,527 ( 0.3 )
退職手当支給額 (B)	千円 514,955	千円 434,383	千円 (%) 80,572 ( 18.5 )	千円 (%) 80,572 ( 18.5 )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 349,681	千円 301,478	千円 (%) 48,203 ( 16.0 )	千円 (%) 48,203 ( 16.0 )
福利厚生費 (D)	千円 801,270	千円 807,203	千円 (%) △ 5,933 ( △ 0.7 )	千円 (%) △ 5,933 ( △ 0.7 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,890,190	千円 7,746,821	千円 (%) 143,369 ( 1.9 )	千円 (%) 143,369 ( 1.9 )

注1: 前年度(平成18年度)相当額については、統合前の独立行政法人森林総合研究所及び独立行政法人林木育種センターの支出額を合計した。

注2: 当年度(平成19年度)及び前年度(平成18年度)の「福利厚生費」の額は、当該額に間違いが判明したため、それぞれ787,950千円から801,270千円に、792,208千円から805,391千円に修正した。なお、平成20年度以前に公表を行った本表については平成21年6月に一括して修正を行っている。

注3: 前年度(平成18年度)の「福利厚生費」の額は、当該額に間違いが判明したため、805,391千円から807,203千円に修正した。なお、平成21年度以前に公表した本表については、平成22年4月に一括して修正を行っている。

#### 総人件費について参考となる事項

- (1) 給与・報酬等支給総額については、対前年度比+0.3%となったが、要因としては、常勤役職員数の減少による減額要因に対し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた人事院勧告に準じた改定(初任層を中心に若年層の俸給月額引き上げ、扶養手当の支給月額の改正、地域手当の支給割合の改正、勤勉手当の支給割合の改正、広域異動手当の新設及び俸給の特別調整額の定額化)による増加が増額要因となったことによるものである。

最広義人件費については、対前年度比+1.9%となったが、上記の要因による給与・報酬等支給総額の増加(+0.3%)、退職手当支給額の増加(+18.5%)及び非常勤役職員等給与の増加(+16.0%)が増額要因となったこと、また、雇用保険事業主負担率の減率による福利厚生費の減額(△0.7%)によるものである。

注: 前年度(平成18年度)の「福利厚生費」の額に間違いが判明したため、平成22年4月に「(△0.5%)」から「(△0.7%)」に修正した。

- (2) 「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)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

##### ①主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

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)に基づき、平成18年度以降の5年間において、国家公務員に準じ、5%以上の人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに非常勤役職員給与及び人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)の削減を行う。このほか、国家公務員の給与構造改革に併せ、人事院勧告を踏まえた給与体系の見直しを進める。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

##### ②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

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)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度以降の5年間において、常勤役職員の人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)について5%以上削減する。

また、国家公務員の給与構造改革に併せ、人事院勧告を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを進める。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

③上記②の進ちょく状況

総人件費改革の取組状況

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)	6,272,070	6,203,757	6,224,284
人件費削減率 (%)		△ 1.1	△ 0.8
人件費削減率(補正值) (%)		△ 1.1	△ 1.5

注1: 基準年度(平成17年度)及び平成18年度の給与、報酬等支給総額については、統合前の独立行政法人森林総合研究所及び独立行政法人林木育種センターの支出額を合計した。

注2: 「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格差に基づく給与改定分を除いた削減率である。  
なお、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし