

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	俸給月額を0.2%引き下げ、期末特別手当の支給割合を0.25月分引き下げ。 地域手当の支給割合を引き上げ。(つくば市:10%→12%)
理事	俸給月額を0.2%引き下げ、期末特別手当の支給割合を0.25月分引き下げ。 地域手当の支給割合を引き上げ(つくば市:10%→12%、日立市:5%→6%)。
監事	俸給月額を0.2%引き下げ、期末特別手当の支給割合を0.25月分引き下げ。
監事(非常勤)	1日当たりの手当額を0.2%引き下げ。

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
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
理事長	16,837	11,020	4,142	1,322 (地域手当) 353 (通勤手当)			
A理事	15,814	10,072	3,852	1,451 (地域手当) 439 (通勤手当)			◇
B理事	15,144	10,072	3,785	1,209 (地域手当) 78 (通勤手当)			※
C理事	14,291	10,072	3,614	605 (地域手当) 0 (通勤手当)			◇
D理事	16,692	11,020	4,142	1,322 (地域手当) 208 (通勤手当)			
E理事	15,269	10,072	3,785	1,209 (地域手当) 203 (通勤手当)			◇

A監事	千円 12,214	千円 8,704	千円 2,140	千円 1,044 (地域手当) 326 (通勤手当)	4月1日	
B監事 (非常勤)	千円 1,808	千円 1,751	千円 0	千円 57 (通勤手当)		3月31日 *
C監事 (非常勤)	千円 1,797	千円 1,780	千円 0	千円 17 (通勤手当)		3月31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(常勤の国家公務員として職務に従事した者)、「◇」は、役員出向者(独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該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、退職公務員が独立行政法人等の役職員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者、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	
A理事	3,793	3 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。	※
B理事	5,058	4 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。なお、当該支給額には、平成17年4月1日～平成19年3月31日の期間の旧(独)林木育種センター理事長在任分(2,529千円)が含まれる。	
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: 「摘要」欄は、農林水産省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載している。

注3: 「前職」欄の「*」は、退職公務員(常勤の国家公務員として職務に従事した者)、「◇」は、役員出向者(独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該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、退職公務員が独立行政法人等の役職員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者、該当がない場合は空欄であることを示す。

注4: 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140/100、12月期130/100(特定管理職員にあつては、6月期180/100、12月期170/100)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22年度における給与制度の主な改正点

- (1) 中高年齢層の俸給月額を平均0.1%引き下げ。
- (2) 55歳を超える特定職員(一般職員6級以上及び研究職員5級以上の職員)にかかる俸給月額、俸給の特別調整額、地域・広域異動各手当、特地勤務手当及び期末・勤勉各手当を1.5%減額。
- (3) 期末・勤勉手当の支給割合を0.2月分引き下げ(4.15月分→3.95月分)。
- (4) 期末特別手当の支給割合を0.25月分引き下げ(3.1月分→2.85月分)。
- (5) 地域手当の支給割合を引き上げ(つくば市:10%→12%、日立市:5%→6%等)。

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		
常勤職員	1,027	44.7	7,511	5,691	91	1,820
事務・技術	583	43.7	6,606	4,968	98	1,638
研究職種	427	45.9	8,795	6,716	82	2,079
技術専門職種	15	44.5	5,393	4,071	93	1,322
総括審議役	2	—	—	—	—	—

注1: 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。

注2: 「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3: 「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4: 総括審議役については、該当者が2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5: 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	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

注1: 任期付職員については、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2: 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	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
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

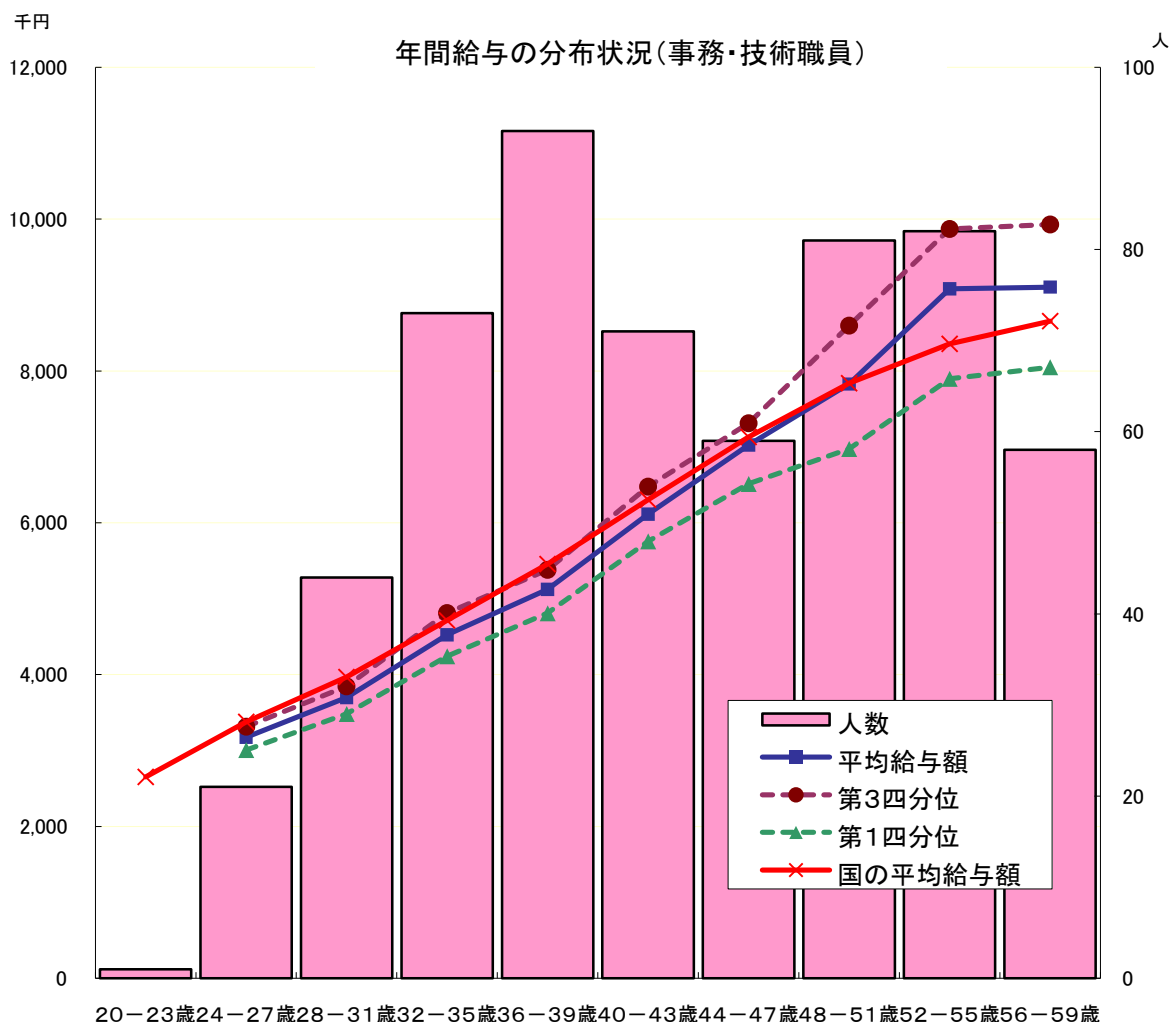
注: 再任用職員の区分中「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

非常勤職員	人 16	歳 35.8	千円 5,450	千円 5,450	千円 46	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
委託費等雇用職員	人 16	歳 35.8	千円 5,450	千円 5,450	千円 46	千円 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。〕

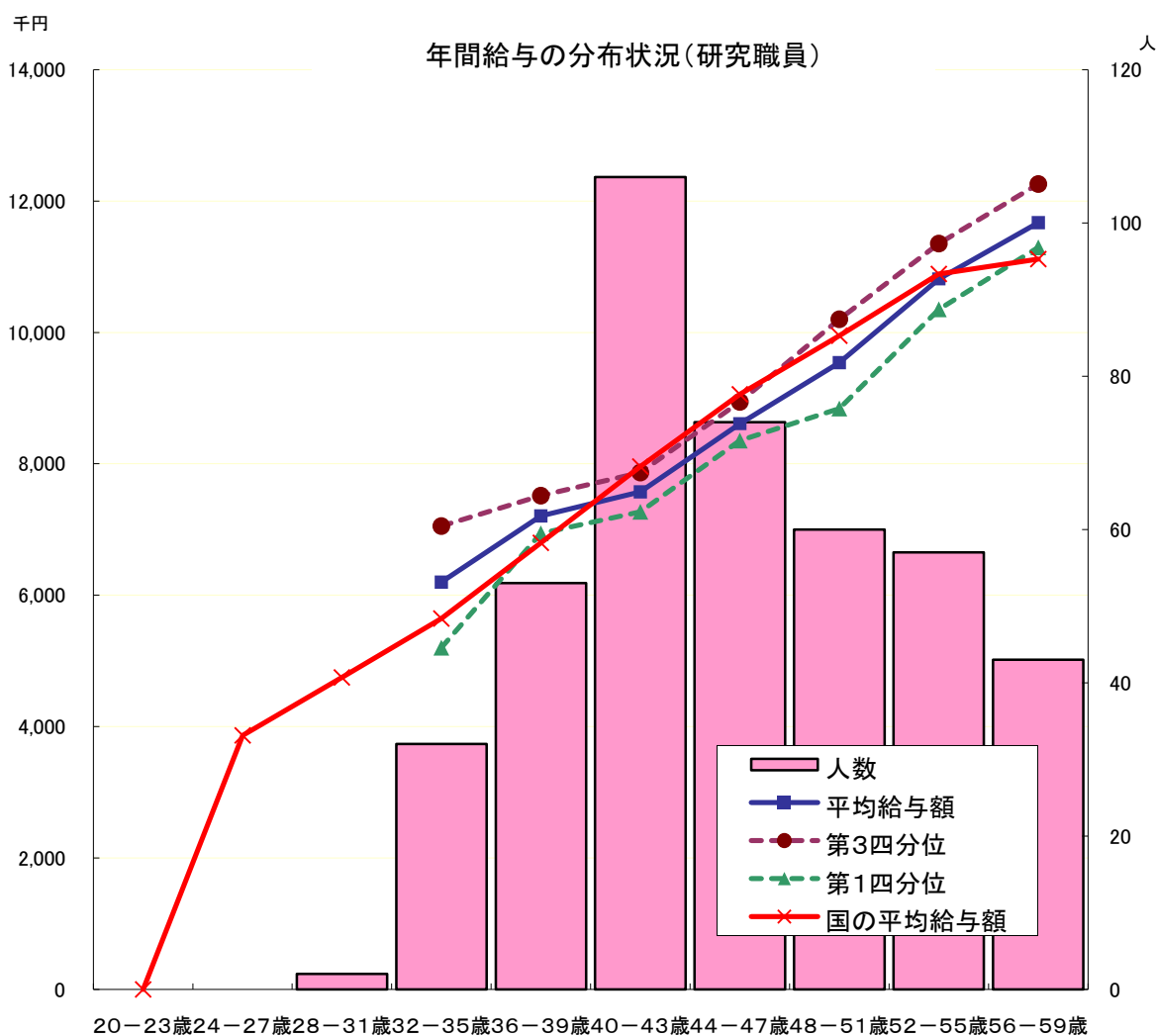


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 年齢20-23歳の該当者は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、年間給与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			
本部部長	12	53.8	10,056	11,342	12,240		
本部課長	38	53.3	8,975	9,275	9,604		
本部課長補佐	24	47.7	6,580	7,170	7,585		
本部係長	92	40.6	4,939	5,892	6,777		
本部係員	20	28.4	3,043	3,449	3,392		



注1: 年齢20-23歳及び年齢24-27歳の該当者はいない。

注2: 年齢28-31歳の該当者は2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、年間給与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	12	57.2	11,782	12,029	12,106		
本部 課長	123	51.0	9,131	10,121	11,078		
主任研究員	214	42.2	7,180	7,779	8,130		
研究員	15	33.6	4,826	5,034	5,265		

③ 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
標準的な職位		係員		課長補佐・同相当職 係長・同相当職		
人員 (割合)	583人	13人 (2.2%)	44人 (7.5%)	165人 (28.3%)	166人 (28.5%)	71人 (12.2%)
年齢(最高～最低)		27歳 ～ 23	45歳 ～ 26	56歳 ～ 30	59歳 ～ 37	59歳 ～ 44
所定内給与年額(最高～最低)		2,730千円 ～ 2,095	4,228千円 ～ 2,251	4,820千円 ～ 2,530	6,176千円 ～ 3,595	7,215千円 ～ 4,745
年間給与額(最高～最低)		3,503千円 ～ 2,767	5,590千円 ～ 3,001	6,432千円 ～ 3,342	8,076千円 ～ 4,809	9,597千円 ～ 6,483
		6級	7級	8級	9級	10級
		課長・同相当職		部長・同相当職		
人員 (割合)		81人 (13.9%)	24人 (4.1%)	12人 (2.1%)	6人 (1.0%)	1人 (0.2%)
年齢(最高～最低)		59歳 ～ 45	58歳 ～ 47	58歳 ～ 52	59歳 ～ 52	—
所定内給与年額(最高～最低)		7,978千円 ～ 5,319	8,501千円 ～ 6,679	8,872千円 ～ 6,992	9,556千円 ～ 8,616	—
年間給与額(最高～最低)		10,231千円 ～ 7,159	11,097千円 ～ 8,837	11,773千円 ～ 9,571	12,829千円 ～ 11,584	—

注：10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。

(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)	427人	0人 (0%)	15人 (3.5%)	179人 (41.9%)	115人 (26.9%)	117人 (27.4%)	1人 (0.2%)
年齢(最高～最低)			37歳 ～ 31	50歳 ～ 34	57歳 ～ 43	59歳 ～ 49	—
所定内給与年額(最高～最低)			4,246千円 ～ 3,377	7,272千円 ～ 4,662	8,332千円 ～ 5,802	9,476千円 ～ 6,789	—
年間給与額(最高～最低)			5,618千円 ～ 4,517	9,169千円 ～ 6,057	10,542千円 ～ 7,634	12,977千円 ～ 9,051	—

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)	% 54.6	% 57.6	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 42.4	% 43.9
	最高～最低	% 52.1～33.8	% 48.9～30.9	% 47.3～32.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64	% 67.3	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36	% 32.7	% 34.3
	最高～最低	% 49.3～31.6	% 41.0～28.3	% 45.1～29.9

(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)	% 55.5	% 56.7	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.5	% 43.3	% 43.9
	最高～最低	% 52.2～34.0	% 51.5～32.8	% 48.1～33.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 65.7	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 34.3	% 34.6
	最高～最低	% 43.7～31.9	% 44.8～29.6	% 40.4～31.3

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

100.1
94.8

(研究職員)

対国家公務員(研究職)
対他法人

99.0
98.6

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 100.1	
	参考	地域勘案 104.3 学歴勘案 99.4 地域・学歴勘案 103.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	平成19年度の対国家公務員指数が114.1であった旧緑資源機構職員を承継し、森林総合研究所の支給基準を適用することとしたが、労働条件の不利益変更の円滑な実施の観点より、段階的な給与水準の引き下げ過程にあることから、国家公務員の給与水準を上回るものとなった。 ・主務大臣の検証結果 旧緑資源機構からの承継職員の給与引き下げにより、平成23年度は国家公務員と同水準となる見込みである。 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。	
給与水準の適切性の検証	【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 66.1% (国からの財政支出額 58,228百万円、支出予算の総額 88,031百万円：平成22年度予算)	
	【検証結果】 旧緑資源機構からの承継職員により、現時点においては対国家公務員指数が高くなっているが、給与水準を段階的に引き下げることにより改善を図っている。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)	
	旧緑資源機構からの承継職員に対し、国の一般職給与法に準拠した給与水準への引き下げを着実に実施していくことにより、対国家公務員指数の引き下げを図る。 上記措置により平成23年度に見込まれる対国家公務員指数は99.4(参考：地域学歴勘案103.0)であり、給与水準は正の目標としている、平成23年度において対国家公務員指数100.0(地域学歴勘案103.0)を下回る見込みである。	
その他	1.支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 11.7% (支出総額79,567,848,346円 給与、報酬等支出総額9,323,532,613円) 2.管理職の割合 7.4% (平成23年4月1日現在の管理職の割合) 3.大卒以上の高学歴者の割合 50.1% (平成23年4月1日現在の高学歴者の割合)	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 99.0	
	参考	地域勘案 102.5 学歴勘案 98.0 地域・学歴勘案 100.8

・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。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年 度) 千円	前年度 (平成21年 度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平 成18年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	9,323,533	9,899,803	△ 576,270 (△5.8)	△ 2,816,638 (△23.2)
退職手当支給額 (B)	1,561,631	1,400,260	161,371 (11.5%)	527,940 (51.1)
非常勤役職員等給与 (C)	645,568	636,485	9,083 (1.4)	238,869 (58.7)
福利厚生費 (D)	1,596,369	1,699,795	△ 103,426 (△6.1)	△ 590,794 (△27.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	13,127,101	13,636,343	△ 509,242 (△3.7)	△ 2,640,623 (△16.7)

注1： 中期目標期間開始時(平成18年度)からの増△減相当額については、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並びに独立行政法人緑資源機構の支出額(独立行政法人国際農林水産業研究センターに承継された事業に相当する支出額を除く。)を集計した。

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△5.8%であるが、要因としては事業の縮小等に伴う常勤職員数の減少による減額及び人事院勧告を踏まえた一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律等に準じた給与等支給基準の引き下げによるものである。

最広義人件費については、対前年度比△3.7%となったが、上記の要因に加えて、退職手当支給額の増加(対前年度比+11.5%)、非常勤役職員等給与の増加(+1.4%)及び福利厚生費の減少(対前年度比△6.1%)によるものである。

(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年間に於いて、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年間に於いて、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の進ちよく状況
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	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)	6,272,070	6,203,757	6,224,284	6,096,245	5,917,297	5,706,293
人件費削減率 (%)		△ 1.1	△ 0.8	△ 2.8	△ 5.7	△ 9.0
人件費削減率(補正值) (%)		△ 1.1	△ 1.5	△ 3.5	△ 4.0	△ 5.8

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較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、平成20年、平成21年、平成22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%、0%、△2.4%、△1.5%である。

注3: 「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独立行政法人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、Ⅲ表の当年度(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」と削減対象人件費の金額が異なっている。

注4: 競争的資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、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。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、平成22年度、平成21年度及び平成20年度の「給与、報酬等支給総額」は、当該任期付研究員にかかる人件費を除いた金額を記載した。

・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、5.8%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。

IV 法人が必要と認める事項

特になし