

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人国立健康・栄養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 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研究開発事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、厚生労働省所管で同様に研究開発事業を主要事業とする独立行政法人のうち、常勤職員数(25年度末43人)で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。なお、以下の平成25年度報酬額は減額措置を踏まえた金額であり、平成26年度においては減額措置が終了したことに伴い上昇する。

・独立行政法人医薬基盤研究所…当該法人は、同じ独立行政法人として研究開発事業を実施している(25年度末常勤職員数45人)。公表資料によれば、平成25年度の法人の長の年間報酬額は13,431千円であり、役員報酬支給状況内訳によると報酬(給与)は9,875千円となっている。同様に、理事については年間報酬総額12,783千円、うち報酬(給与)は9,030千円となっている。また、監事(非常勤)については年間報酬総額1,629千円(2名の平均額)となっている。

・独立行政法人労働安全衛生総合研究所…当該法人は、当法人と常勤職員数(25年度末99人)で比較的同等と認められる。当該機関の所長の俸給は、公表資料によれば国家公務員指定職4号俸と同額とされており、平成25年度の法人の長の年間報酬額は15,179千円、うち報酬(給与)は9,875千円となっている。同様に、理事については年間報酬総額14,166千円、うち報酬(給与)は9,030千円となっている。また、監事(非常勤)については年間報酬総額2,688千円となっている。

② 平成26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。)

当法人の役員勤勉手当の額は、役員給与規程第9条第2項において、その者の職務実績等を考慮して理事長が別に定める割合(155/100～69.5/100)支給することとされている。

当法人では、役職員の意欲向上や効率化を図るため、勤務成績等を給与にも反映させる人事評価制度を平成20年度から実施し、評価結果については、平成21年度賞与から反映している。当該制度に関しては今後も継続していく予定である。

なお、平成26年度においては、支給対象者が2名であるため、支給限度額割合を適用し支給した。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

法人の長に対する役員報酬支給基準は、役員報酬月額、地域手当、通勤手当、期末手当及び勤勉手当から構成されている。

期末手当及び勤勉手当についても、独立行政法人国立健康・栄養研究所役員給与規程に則り、期末手当は基礎額(本給+地域手当+本給に100分の25を乗じて得た額+本給及び地域手当の月額に100分の20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62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5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、勤勉手当は基礎額(本給+地域手当+本給に100分の25を乗じて得た額+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に、その者の職務実績等を考慮して理事長が別に定める割合(155/100～69.5/100)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26年度では、給与法に準拠し、勤勉手当の支給割合を77.5/100から92.5/100に改定した。

理事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

監事(非常勤)に対する役員報酬支給基準は、独立行政法人国立健康・栄養研究所役員給与規程に則り、支給している。なお、平成26年度では改定を行っていない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26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		
法人の長	千円 17,472	千円 10,944	千円 4,558	千円 1,970 (地域手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 16,069	千円 10,008	千円 4,168	千円 1,801 (地域手当) 91 (通勤手当)			◇
C監事 (非常勤)	千円 1,335	千円 1,335	千円 0	千円 0 ()			
D監事 (非常勤)	千円 1,238	千円 1,238	千円 0	千円 0 ()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員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

注3:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人の使命は、国民の健康の保持及び増進に関する調査及び研究並びに国民の栄養その他国民の食生活に関する調査及び研究等を行うことにより、公衆衛生の向上及び増進に寄与することである。

そうした組織の中で、当法人の長には、法人全体の研究業務を総括する一方で、産学官や臨床現場との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に関する高度な専門性が求められ、これらの条件を満たす人材を登用するためには、研究開発を主要な業務とする他法人(医薬基盤研究所等)と同程度の待遇をする必要がある。

こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、21項目中S評価2項目、A評価17項目、B評価2項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

当法人の使命は、国民の健康の保持及び増進に関する調査及び研究並びに国民の栄養その他国民の食生活に関する調査及び研究等を行うことにより、公衆衛生の向上及び増進に寄与することである。

そうした組織の中で、当法人の理事には、法人全体の研究業務を総括する理事長の業務を補佐し、研究所の業務を掌理するための研究分野に関する高度な専門性が求められ、これらの条件を満たす人材を登用するためには、研究開発を主要な業務とする他法人(医薬基盤研究所等)と同程度の待遇をする必要がある。

こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、21項目中S評価2項目、A評価17項目、B評価2項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事(非常勤)

当法人の使命は、国民の健康の保持及び増進に関する調査及び研究並びに国民の栄養その他国民の食生活に関する調査及び研究等を行うことにより、公衆衛生の向上及び増進に寄与することである。

そうした組織の中で、当法人の監事には、本研究所で展開されている業務の有効性・効率性ならびに適法性および内部統制の状況を的確に把握する能力が求められ、これらの条件を満たす人材を登用するためには、研究開発を主要な業務とする他法人(医薬基盤研究所等)と同程度の待遇をする必要がある。

こうして職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、21項目中S評価2項目、A評価17項目、B評価2項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、研究開発を主要な業務とする他法人の役員の報酬額と比較しても妥当な水準であると考えます。また、役員の職務内容の特性や平成25年度業務実績評価結果に鑑みても妥当な報酬水準であると考えます。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
監事 (非常勤)	該当者なし				

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
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役職員の意欲向上や効率化を図るため、勤務成績等を給与にも反映させる人事評価制度を平成20年度から実施し、評価結果については、平成21年度賞与から反映している。当該制度に関しては今後も継続していく予定である。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、類似した事業を実施している独立行政法人等のほか、平成26年国家公務員給与等実態調査を参考にした。

① 独立行政法人医薬基盤研究所…当該法人は、同じ独立行政法人として類似する研究開発事業を実施している。

② 国家公務員…平成26年国家公務員給与等実態調査報告によると、平均給与月額は行政職俸給表(一)408,472円、研究職俸給表553,545円、全職種では415,426円となっている。

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。)

職員の意欲向上や効率化を図るため、勤務成績等を給与にも反映させる人事評価制度を平成20年度から実施し、評価結果については、平成21年度賞与から勤勉手当に反映している。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人国立健康・栄養研究所職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、俸給の特別調整額、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当、初任給調整手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、基礎額(俸給月額+扶養手当月額+俸給及び扶養手当に対する地域手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額の合計額)に、6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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、勤勉手当は基礎額(俸給月額+地域手当月額+役職段階別加算額+管理職加算額の合計額)に、その者の職務実績等を考慮して理事長が定める割合を乗じ、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26年度では、一般職の職員の給与に関する法律等の改正に合わせ、①俸給表の水準を引き上げ(平均0.3%、指定職を除く)②初任給調整手当額の改正③交通用具使用者に係る通勤手当額の引き上げ④勤勉手当支給率の引き上げ(0.15月分)を実施した。

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26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	19人	47.7歳	8,703千円	6,497千円	176千円	2,206千円
事務・技術	8人	43.3歳	6,642千円	4,985千円	168千円	1,657千円
研究職種	11人	50.9歳	10,203千円	7,598千円	182千円	2,605千円

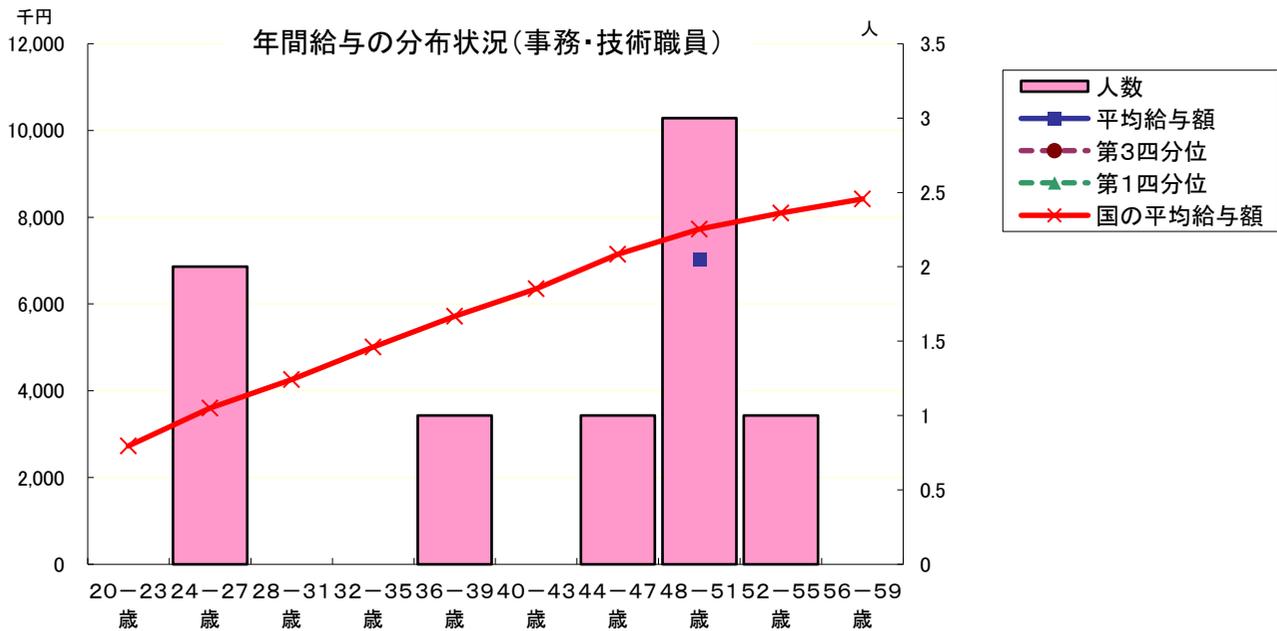
任期付職員	14人	43.1歳	7,804千円	6,057千円	144千円	1,747千円
研究職種	14人	43.1歳	7,804千円	6,057千円	144千円	1,747千円

非常勤職員	3人	42.2歳	3,336千円	2,575千円	126千円	761千円
事務・技術	3人	42.2歳	3,336千円	2,575千円	126千円	761千円

注: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。

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。〕

(事務・技術職員)



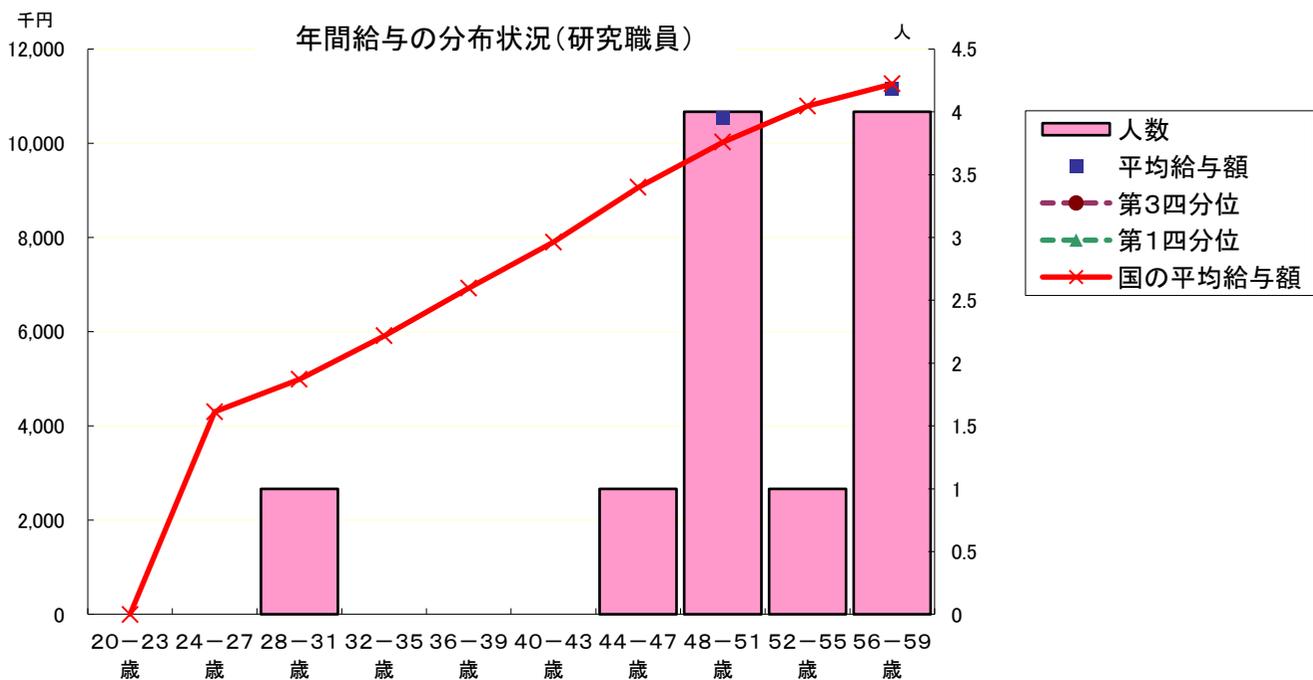
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:48歳～51歳以外の年齢階層の該当者が2名以下であり、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、平均給与額のグラフ表示はしていない。

注3:全ての年齢階層の該当者が4名以下であることから四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位のグラフ表示はしていない。

注4:20歳～23歳、28歳～31歳、32歳～35歳、40歳～43歳及び56歳～59歳については、該当者なし。

(研究職員)



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2:48歳～51歳及び56歳～59歳以外の年齢階層の該当者が2名以下であり、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、平均給与額のグラフ表示はしていない。

注3:全ての年齢階層の該当者が4名以下であることから四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位のグラフ表示はしていない。

注4:20歳～23歳、24歳～27歳、32歳～35歳、36歳～39歳及び40歳～43歳については、該当者なし。

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
	人	歳	千円	千円
代表的職位口				
・本部課長	1	—	—	—
・本部係長	4	46.8	6,886	—
・本部主任	1	—	—	—
・本部係員	2	—	—	—

注1: 該当者が2名以下の本部課長、本部主任及び本部係員グループについては、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、平均年齢及び年間給与額については記載しない。

注2: 全てのグループについて、該当者が4名以下のため、最高給与額及び最低給与額は記載しない。

(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
	人	歳	千円	千円
代表的職位口				
・部長	3	53.2	11,590	—
・センター長	1	—	—	—
・室長	5	51.1	9,708	10,275～9,097
・主任研究員	1	—	—	—
・研究員	1	—	—	—

注1: 該当者が2名以下のセンター長、主任研究員及び研究員グループについては、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、平均年齢及び年間給与額については記載しない。

注2: 部長、センター長、主任研究員及び研究員グループについては、該当者が4名以下のため、最高給与額及び最低給与額は記載しない。

④ 賞与(平成26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)	64.7	61.4	62.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.3	38.6	37.1
	最高～最低	38.0～34.1	44.3～34.9	40.1～35.2

注: 事務・技術職員における管理職員は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)	% 58.7	% 57.5	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.3	% 42.5	% 42.0
	最高～最低	% 51.8～33.1	% 52.3～35.5	% 49.1～35.1
一般 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	% —	% —	% —

注:研究職員における一般職員は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記載していない。

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"> ・年齢勘案 100.9 ・年齢・地域勘案 86.5 ・年齢・学歴勘案 97.9 ・年齢・地域・学歴勘案 84.5
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>年齢勘案の指数は100.9と100以上であるが、年齢・地域・学歴勘案では84.5と100未満となっており、以下の要因が考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当研究所は東京都新宿区にあり、全職員が国の基準と同様に地域手当18%(平成26年度)の支給対象となっていること。
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 85.1%】 (国からの財政支出額 640,627,000円、支出予算の総額 752,749,000円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.5%(常勤職員数8名中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 75%(常勤職員数8名中6名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 60.6%】 (支出総額 634百万円、給与・報酬等支給総額 384百万円：平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため財政支出の割合が高いが、競争的資金の獲得、知的財産の活用及び研究施設の活用等により自己収入の増加を図ってきているところである。給与水準についても国に準じた体系(国に準じた俸給表等)を適用しており、適正な水準にあるものと考えている。</p> <p>なお、平成26年度決算における支出総額634百万円のうち、給与、報酬等支給総額384百万円の占める割合は60.6%である。</p> <p>当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため給与、報酬等の支出割合は高いが支出総額は毎年度減額しており、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>当研究所は独立行政法人医薬基盤研究所法の一部を改正する法律(平26法38)及び独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律(平26法67)第126条の規定により平成27年4月1日に解散し、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所となったが、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。</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"> ・年齢勘案 100. 2 ・年齢・地域勘案 96. 6 ・年齢・学歴勘案 99. 5 ・年齢・地域・学歴勘案 96. 1
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>年齢勘案の指数は100.2と100以上であるが、年齢・地域・学歴勘案では96.1と100未満となっており、以下の要因が考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当研究所は東京都新宿区にあり、全職員が国の基準と同様に地域手当18%(平成26年度)の支給対象となっていること。 ・本法人の研究職員は全員が大学卒業以上であり、その殆どが博士課程を修了(集計対象11人中10人)していること。
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 85.1%】 (国からの財政支出額 640,627,000円、支出予算の総額 752,749,000円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合90.1%(常勤職員数11名中10名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数11名中11名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 60.6%】 (支出総額 634百万円、給与・報酬等支給総額 384百万円:平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため財政支出の割合が高いが、競争的資金の獲得、知的財産の活用及び研究施設の活用等により自己収入の増加を図ってきているところである。給与水準についても国に準じた体系(国に準じた俸給表等)を適用しており、適正な水準にあるものと考えている。</p> <p>なお、平成26年度決算における支出総額634百万円のうち、給与、報酬等支給総額384百万円の占める割合は60.6%である。</p> <p>当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため給与、報酬等の支出割合は高いが支出総額は毎年度減額しており、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	<p>当研究所は独立行政法人医薬基盤研究所法の一部を改正する法律(平26法38)及び独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律(平26法67)第126条の規定により平成27年4月1日に解散し、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所となったが、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。</p>

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給、独身)
月額 174,200円 年間給与 2,572,934円
○35歳(本部主任、配偶者・子1人)
月額 356,242円 年間給与 5,758,873円
○45歳(本部係長、配偶者・子2人)
月額 452,294円 年間給与 7,382,406円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人の職員の勤勉手当の額は、職員給与規程第29条第2項において、その者の職務実績等を考慮して理事長が別に定める割合(特定管理職員175/100~79.5/100、特定管理職員以外の職員135/100~59.5/100)支給することとされている。

当法人では、職員の意欲向上や効率化を図るため、勤務成績等を給与にも反映させる人事評価制度を平成20年度から実施し、評価結果については、平成21年度賞与から反映している。当該制度に関しては今後も継続していく予定である。

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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 390,436	千円 350,595	千円 324,924	千円 384,273
退職手当支給額 (B)	千円 39,467	千円 42,510	千円 5,730	千円 16,402
非常勤役職員等給与 (C)	千円 112,407	千円 100,862	千円 96,544	千円 78,158
福利厚生費 (D)	千円 59,034	千円 56,585	千円 55,800	千円 61,455
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 601,344	千円 550,552	千円 482,998	千円 540,288

注：中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

1. 総人件費の増減要因分析

「給与、報酬等支給総額」については、平成24年度の特例法に基づく国家公務員の給与見直しに準じて行った給与減額が終了したことにより、対前年度比18.2%の増となった。

研究職については定年退職者及び任期付研究員の任期満了を踏まえた人事計画の策定を行うとともに、事務職員についても全員が国の出向者であることについて検討を加え、なお一層給与水準の適正化へ取り組んで参りたい。

2. その他参考となる事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成24年12月に役員退職手当支給規程および職員退職手当規程を改定した(平成25年1月1日から適用)。

役員に関して講じた措置の概要

役員退職手当支給規程を改定し、退職手当算定に当たって俸給月額×12.5%×在職月数×業績勘案率に、

- ・ 平成25年1月1日から同年9月30日まで 95.45/100
 - ・ 平成25年10月1日から26年6月30日まで 90.9/100
 - ・ 平成26年7月1日以降 86.35/100
- を乗じることとした。

職員に関して講じた措置の概要

職員退職手当規程を改定し、退職手当算定の調整率を

- ・ 平成24年12月31日まで 104/100
 - ・ 平成25年1月1日から同年9月30日まで 98/100
 - ・ 平成25年10月1日から26年6月30日まで 92/100
 - ・ 平成26年7月1日以降 87/100
- とした。

Ⅳ その他

独立行政法人国立健康・栄養研究所中期計画において、人件費については、平成18年度からの5年間で平成17年度を基準として5%以上削減するとして人件費改革の取組を平成23年度まで継続するとともに、平成24年度以降の総人件費についても、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すとともに、毎年度1%以上の削減を行うこととされている。