

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 平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

平成20年度は、常勤・非常勤役員の業績及び法人としての業務実績を総合的に判断した結果、報酬の増減は行わなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

改定なし

理事

改定なし

監事(非常勤)

改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20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 19,109	千円 11,856	千円 5,435	千円 1,660 (地域手当) 158 (通勤手当)			
理事 (1人)	千円 17,480	千円 10,836	千円 4,967	千円 1,517 (地域手当) 160 (通勤手当)			*
A監事 (非常勤)	千円 1,336	千円 1,336	千円 0	千円 0			
B監事 (非常勤)	千円 1,246	千円 1,246	千円 0	千円 0			

注1:「その他」欄の地域手当については、国の職員について地域の民間水準を国家公務員給与に適切に反映するよう、物価等も踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員の給与水準の調整を図るために支給される手当であって、当研究所においても国家公務員に支給される当該手当に準じ支給しています。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。  
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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20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
法人の長	該当無し					
理事	該当無し					
監事A (非常勤)	該当無し					
監事B (非常勤)	該当無し					

注1:「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2:「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している。  
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。

## 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

第二期中期計画の予算における人件費の範囲内で、人事院勧告を考慮し、人件費の効率化を推進している。

#### 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

一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、中期計画の人件費の見積を考慮して決定している。

##### 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

一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、勤務成績に応じ、勤勉手当を支給することにより反映させている。

#### 〔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
賞与: 勤勉手当 (査定分)	国家公務員の給与改定に準拠して、事務職員については、資質、仕事に対する意欲及び取組姿勢等について上司による段階的評価を行うとともに、評価結果を賞与の算定に反映させた。また、研究職員についても所属部門の研究成果への貢献度及び業績を評価し、賞与の算定に反映させた。
昇給・昇格	事務職員については、資質、仕事に対する意欲及び取組姿勢等について上司による段階的評価を行うとともに、評価結果を昇給の算定に反映させた。また、研究職員については所属部門の研究成果への貢献度及び業績を評価し、昇給・昇格の算定に反映させた。

#### ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

・地域手当については、国家公務員の給与改定に準拠し100分の14.5から100分の16に改定した。

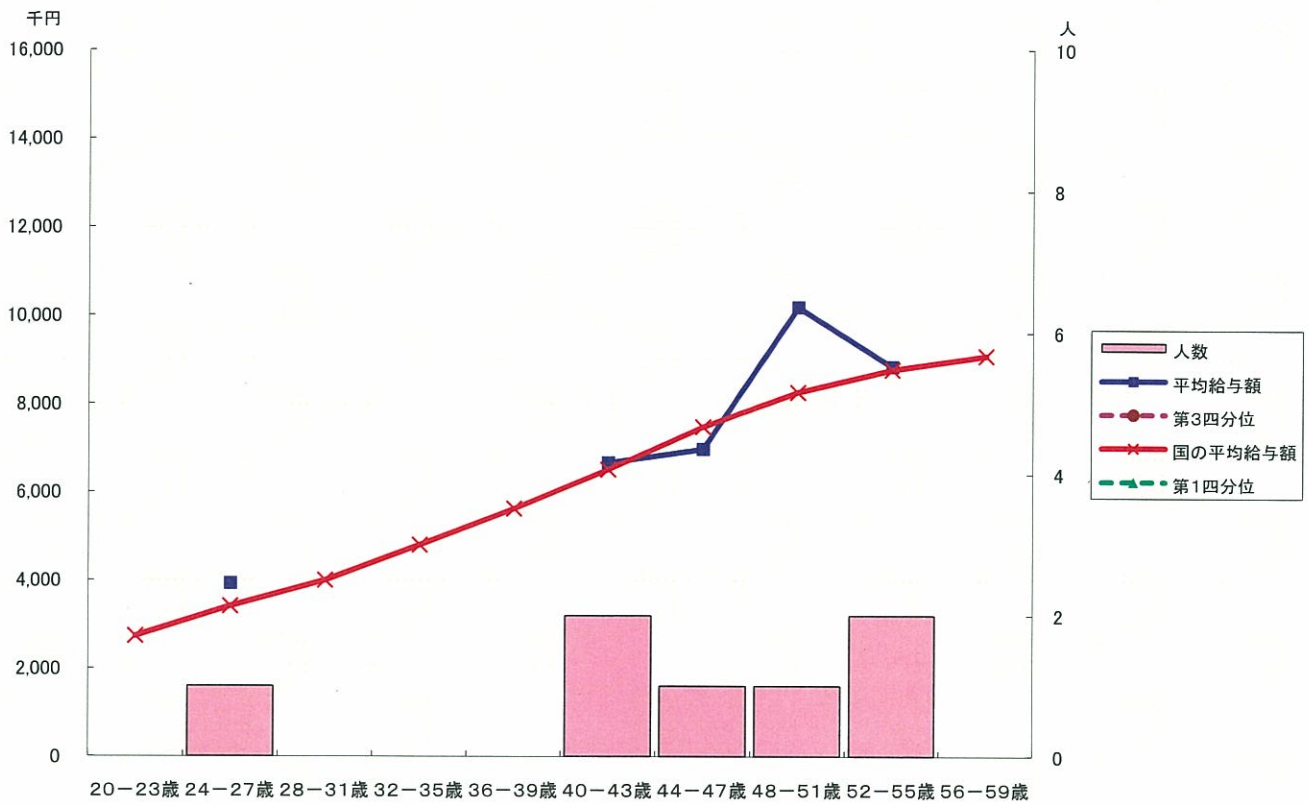
## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	28人	47.5歳	9,582	7,065	173	2,517
事務・技術	7人	44.9歳	7,649	5,546	204	2,103
研究職種	21人	48.3歳	10,226	7,571	162	2,655
在外職員	該当無し					
任期付職員	7人	40.3歳	7,818	6,160	202	1,658
事務・技術						
研究職種	7人	40.3歳	7,818	6,160	202	1,658
再任用職員	該当無し					
事務・技術						
研究職種						
非常勤職員	9人	35.8歳	3,107	2,469	142	638
事務・技術	4人	42.5歳	3,029	2,259	133	770
研究職種	5人	30.5歳	3,170	2,638	149	532

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)



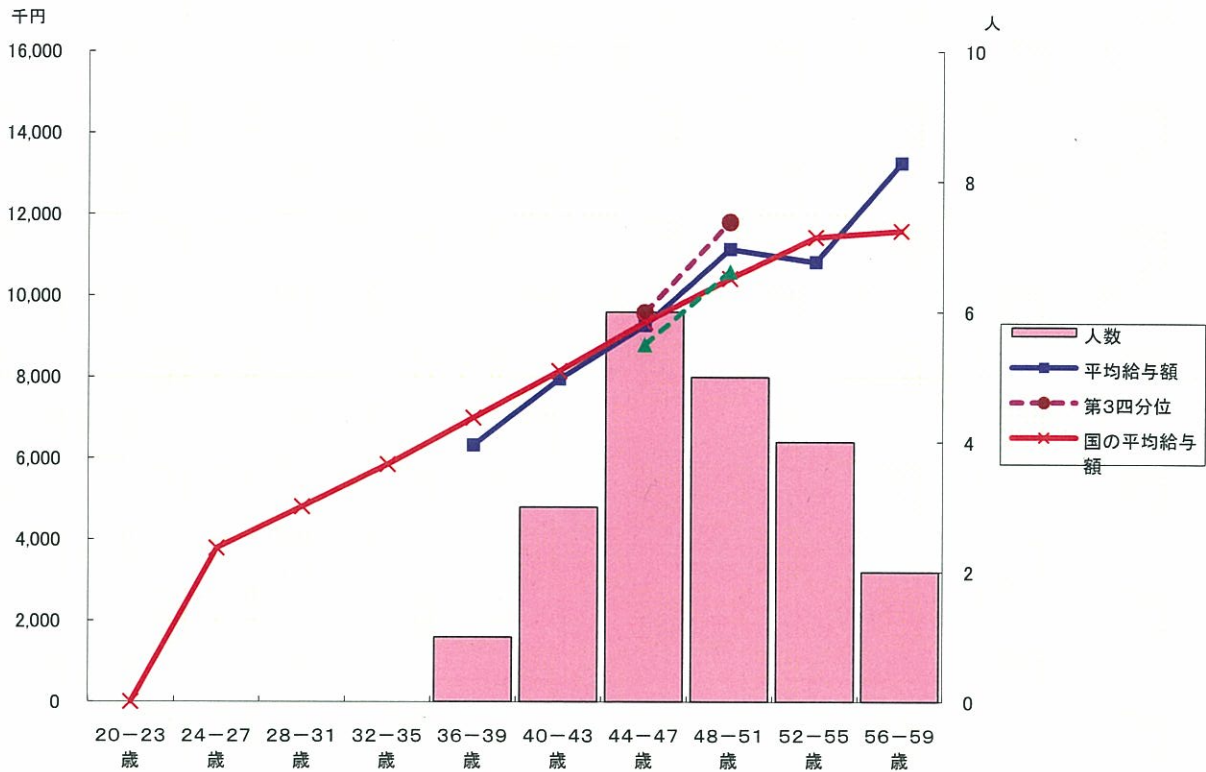
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・本部課長	2	—	—	—	—	—	—
・本部係長	3	45.7	—	8,044	—	—	—
・本部主任	1	—	—	—	—	—	—
・本部係員	1	—	—	—	—	—	—

注1: 課長、係員、主任、係員は該当者が2名以下であるため、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: 本部係長は該当者が3人であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位の欄を記載していない。

注3: 事務部長は平成20年度から平成21年度に引き続いて在職していないため記載していない。

(研究職員)



分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・主幹	1	—	—	—	—	—	—
・部長	4	52.3	—	—	12,192	—	—
・室長	8	46.8	9,438	—	9,884	10,591	—
・主任研	6	49.3	8,786	—	9,693	10,781	—
・研究員	1	—	—	—	—	—	—

注1: 主幹、研究員は該当者が1名であるため、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: 本部長は該当者が4人であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位の欄を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成21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	8級	7級	6級	5級
標準的な職位				課長	
人員 (割合)	7人	該当無し	該当無し	2人 28.6%	該当無し
年齢(最高～最低)					
所定内給与年額(最高～最低)					
年間給与額(最高～最低)					
区分	計	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		係長	係長主任	主任	
人員 (割合)		2人 25.0%	2人 37.5%	1人 12.5%	該当無し
年齢(最高～最低)					
所定内給与年額(最高～最低)					
年間給与額(最高～最低)					

注:6級、4級、3級及び2級の該当者は2名以下のため、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は記載していない。

研究職員

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		プログラムリーダー	プログラムリーダー	プロジェクトリーダー	上級研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	20人	該当無し	5人 25.0%	11人 55.0%	3人 15.0%	1人 5.0%	該当無し
年齢(最高～最低)			56～49歳	54～42歳	47～42歳		
所定内給与年額(最高～最低)			千円 9,851～ 8,370	千円 7,987～ 6,585	千円 6,519～ 6,346		
年間給与額(最高～最低)			千円 13,700～ 12,024	千円 10,780 ～8,888	千円 8,944～ 8,786		

注:2級の該当者は2名以下のため、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は記載していない。

④ 賞与(平成20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)	% 65.4	% 67.7	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.6	% 32.3	% 33.4
	最高～最低	% 38.0～32.9	% 34.5～29.4	% 34.3～32.1

注:管理職員については該当者が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)	% 63.4	% 66.2	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 33.8	% 35.1
	最高～最低	% 42.4～31.9	% 43.3～29.1	% 42.9～30.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 68.3	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 31.7	% 33.4
	最高～最低	% 50.6～32.8	% 34.9～29.9	% 38.9～31.3

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)

対国家公務員(行政職(一))

104.8

対国家公務員(研究職)

101.3

対他法人(事務・技術職員)

97.9

対他法人(研究職員)

101.6

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 104.8		
	参考	地域勘案 91.3	学歴勘案 106.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当研究所の事務職員は全員が国からの出向職員であり、給与水準も国に準じた体系を取っていることから、各個人への支給額は国に在籍していたときと基本的には変わらないことに加え、平均給与月額が最も高い本府省出向者が職員12人中4人(平成19年度は2人)であること、及び正規職員の定型的業務についても非常勤職員等の活用を進めていることから管理職の割合が高くなっているため(12人中3人)と考えられる。		
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <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 803,768,000円、支出予算の総額 898,704,000円：平成20年度予算)</p>		
	<p>【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20年度決算における支出総額789百万円のうち、給与、報酬等支給総額452百万円の占める割合は57.3%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>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額0円(平成19年度決算)</p>		
	<p>【検証結果】</p> <p>該当なし</p>		
講ずる措置	<p>当研究所における給与は国に準じた体系(国に準じた給与表等)を適用しているところであり、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> <p>また、当研究所の給与水準は国家公務員との比較において、適切なものであると考えているが、今後、平均給与の水準をさらに抑制するため、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置し、平成22年度には平成19年度の指数である93.6を目標とし引き続き改善を図ることとする。</p>		

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 101.3	
	参考	地域勘案 98.7
		学歴勘案 100.5
	地域・学歴勘案 98.1	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当研究所の研究職員は全員が大学卒業以上の高学歴者であり、研究職員32人中23人が博士課程の修了者である。 また、当研究所は所在地が東京都新宿区のため、全職員が地域手当18%の適用を受けているためと考えられる。	
講ずる措置	当研究所における給与は国に準じた体系(国に準じた給与表等)を適用しているところであり、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。 人事異動、特に定年等による退職者の補充を行う際には、原則公募により中途採用や若い職員の配置をさらに積極的に進め、平成22年度には平成19年度の数値である96.6を目標とし、引き続き改善を図ることとする。	

III 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成18年度)からの増△減	
	(平成20年度)	(平成19年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(A)	452,562	431,581	20,981	4.86	△ 4,698	△ 0.01
退職手当支給額	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(B)	37,562	23,240	14,322	61.63	△ 44,492	△ 0.54
非常勤役職員等給与	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(C)	153,776	146,334	7,442	5.09	29,390	0.24
福利厚生費	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(D)	63,594	67,470	△3,876	△5.74	△5,639	△8.2
最広義人件費	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(A+B+C+D)	707,494	668,625	38,869	5.81	△25,439	△3.47

注:平成19年度及び平成20年度の「福利厚生費」に法定外福利厚生費(平成19年度903千円、平成20年度980千円)が含まれていなかったことから、平成22年8月に平成19年度及び平成20年度の「福利厚生費」を修正。

総人件費について参考となる事項

- ・行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況
- ①中期目標においては、平成18年度以降の5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めることを定めている。
- ②中期計画においては、中期目標期間の最終年度までに平成17年度を基準として5%以上の削減を達成することとし、併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを行う。
- ③人件費削減の取り組みの進捗状況  
19年度に比べて20年度は人件費の中の地域手当の増、19年度中途採用者が20年度において引き続き勤務している等の増加要因により対前年度4%以上の増加となったが、引き続き、定年退職者及び任期付研究員の任期満了等を含め適切な人事計画を立て、中期目標期間の5年間で5%の削減達成に取り組んでいく。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	429,528	438,792	408,781	425,451
人件費削減率 (%)		2.2	△4.8	△ 0.9
人件費削減率(補正值) (%)		2.2	△5.5	△ 1.6

- 注1: 「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年の行政職(一)の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。
- 注2: 競争的研究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者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画H18. 3. 28閣議決定)において指定されている戦略的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歳以下の研究者いう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。
- 注3: 注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基準年度(平成17年度)443,674千円、平成18年度457,260千円及び平成19年度431,581千円であった。

IV 法人が必要と認める事項

特になし