

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立健康・栄養研究所の法人の役職員の報酬・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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

1. 法人による判断

(業績の反映)

平成25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、報酬の改定は行わなかったが、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに準じて、平成24年度に引き続き、平成25年度においても給与の減額措置を実施した。

(法人の長の給与水準に係る法人の判断)

本法人の使命は、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、本法人の長には、法人全体の研究業務を総括しつつ、産学官や、臨床現場との連携を進めるなどの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るところである。

なお、研究開発を主要な業務とする他法人(独立行政法人医薬基盤研究所)の長の報酬と同水準である。

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。

【主務大臣の検証結果】

理事長の職務内容の特性や他法人との報酬水準の比較を勘案すると、妥当な報酬水準であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

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、平成24年4月から平成26年3月までの間、俸給月額・賞与等の減額(▲9.77%)を実施。

理事

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、平成24年4月から平成26年3月までの間、俸給月額・賞与等の減額(▲9.77%)を実施。

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25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 14,263	千円 9,875	千円 2,611	千円 1,777 (地域手当) 0 (通勤手当)	H25.4.1		
A理事	千円 14,314	千円 9,030	千円 3,573	千円 1,625 (地域手当) 86 (通勤手当)	H25.4.1		◇
A監事 (非常勤)	千円 1,335	千円 1,335	千円 0	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,238	千円 1,238	千円 0	千円 ()			

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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成25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	摘要	前職
	千円	年	月				
法人の長	千円 5,223	4	0	H25.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会による評価	
理事A	千円					該当なし	
監事	千円					該当なし	

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する。

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。

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

第三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、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。
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25年度における給与制度の主な改正点

○特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

・実施期間: 平成24年4月～26年3月

・俸給関係: ①俸給月額 7級以上(国の7級以上相当) ▲9.77%
3級～6級(国の3級～6級相当) ▲7.77%
1級～2級(国の1級～2級相当) ▲4.77%

・諸手当関係: ①俸給の特別調整額(管理職手当) 一律▲10%

②期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%

③地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)
の月額は、減額後の俸給月額等により算出

(役員について)

・(職員について)と同様

2 職員給与の支給状況

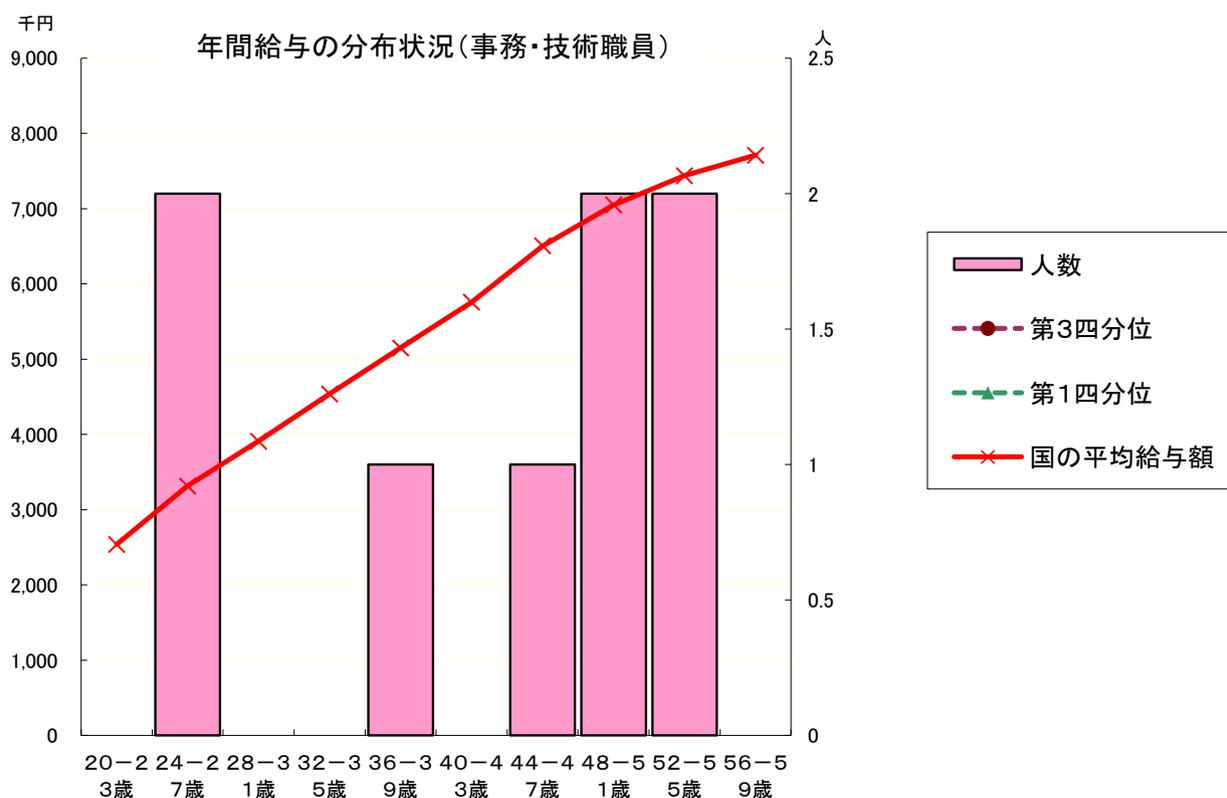
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成25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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	19	48.8	8,497	6,422	182	2,075
事務・技術	8	43.1	6,744	5,119	188	1,625
研究職種	11	52.9	9,773	7,370	177	2,403
在外職員	該当なし					
任期付職員	13	41.9	7,176	5,666	178	1,510
事務・技術	該当なし					
研究職種	13	41.9	7,176	5,666	178	1,510
再任用職員	該当なし					
事務・技術	該当なし					
研究職種	該当なし					
非常勤職員	3	40.0	3,087	2,562	185	526
事務・技術	2					
研究職種	1					

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)



注1: 全て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2: 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。

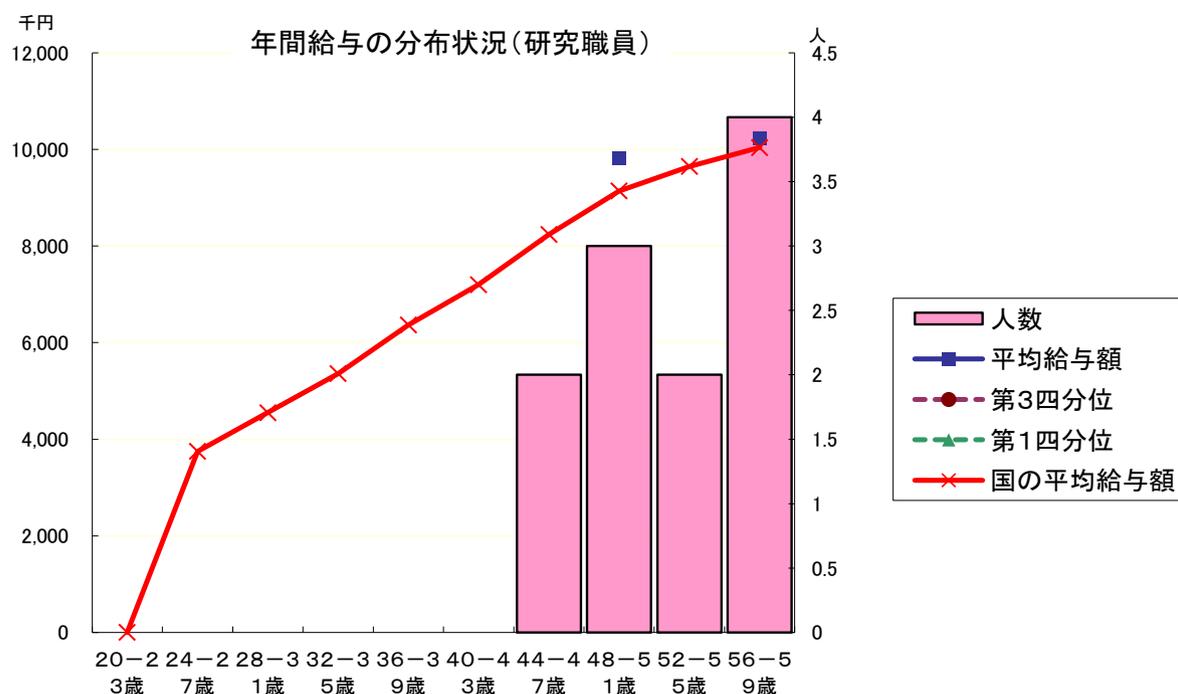
(事務・技術職員)

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		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
・本部部長	1	-	-	-	-	-	-
・本部課長	2	-	-	-	-	-	-
・本部係長	3	45.2	-	-	6,200	-	-
・本部係員	2	-	-	-	-	-	-

注1: 該当者が2名以下の本部部長、本部課長、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の平均額については記載しない。

注2: 全ての職位グループにおいて、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3四分位は記載していない。

(研究職員)



注1: 年齢44-47歳、年齢52-55歳の区分の該当者は2名以下ため、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、平均給与額のグラフは表示していない。

注2: 全ての年齢階層の該当者は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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・部長	3	52.2	-	10,702	-
・センター長	1	-	-	-	-
・室長	2	-	-	-	-
・主任研究員	5	53.5	8,617	8,885	8,905

注1: 該当者が2名以下のセンター長、室長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の平均額については記載しない。

注2: 該当者が4名以下の部長、センター長、室長グループにおいては、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成26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			部長	課長	
人員 (割合)	8人	該当なし	1人 (12.5%)	2人 (25.0%)	該当なし
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		係員
人員 (割合)	8人	該当なし	3人 (37.5%)	該当なし	2人 (25.0%)
年齢(最高～最低)			50～38歳		
所定内給与年額(最高～最低)			5,120～4,200千円		
年間給与額(最高～最低)			6,794～5,771千円		

注1: 7級、6級及び1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			研究部長	研究室長			
人員 (割合)	11人	該当なし	4人 (36.4%)	7人 (63.6%)	該当なし	該当なし	該当なし
年齢(最高～最低)			57～49歳	59～45歳			
所定内給与年額(最高～最低)			8,275～7,564千円	7,295～6,267千円			
年間給与額(最高～最低)			11,347～10,315千円	9,506～8,185千円			

④ 賞与(平成25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)	% 60.6	% 62.6	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.4	% 37.4	% 38.4
	最高～最低	% 45.2～32.6	% 45.7～31.3	% 45.5～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 66.8	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.2	% 33.2	% 36.1
	最高～最低	% 50.4～32.9	% 38.8～30.2	% 41.4～31.6

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)	% 57.1	% 62.4	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.9	% 37.6	% 40.2
	最高～最低	% 61.3～33.0	% 48.2～31.1	% 55.3～32.5
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	% -	% -	% -

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))

111.0

対国家公務員(研究職)

102.1

対他法人(事務・技術職員)

106.0

対他法人(研究職員)

104.4

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 111.0	
	参考	地域勘案 95.8 学歴勘案 110.7 地域・学歴勘案 97.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	対国家公務員の指数は111.0と100以上であるが、地域・学歴を勘案すると97.4と100未満となっており、以下の要因が考えられる。 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25年度）の支給対象となっているため。	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 89.1%】 （国からの財政支出額 658,847,000円、支出予算の総額 739,396,000円：平成25年度予算）</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 37.5%（常勤職員数8名中3名）】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 50%（常勤職員数8名中4名）】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 59.7%】 （支出総額 544百万円、給与・報酬等支給総額 325百万円：平成25年度決算）</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本法人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、地域・学歴を勘案すると国家公務員より低い水準となっていることから、適正な水準にあるものと考えている。 なお、平成25年度決算における支出総額544百万円のうち、給与、報酬等支給総額325百万円の占める割合は59.7%である。 本法人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	本法人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。 なお、本法人の給与水準は東京23区地区の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、今後も平均給与の水準を抑制するため、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置する等により、第3期中期目標期間内(平成23年度～平成27年度)に地域・学歴勘案で対国家公務員指数を下回ることを目標とする。	

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 102.1						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>98.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>101.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>98.1</td> </tr> </table>	地域勘案	98.8	学歴勘案	101.3	地域・学歴勘案
地域勘案	98.8						
学歴勘案	101.3						
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	<p>対国家公務員の指数は102.1と100以上であるが、地域・学歴を勘案すると98.1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"> ・本法人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25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博士号を取得している。（集計対象11人中11人） 						
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 89.1%】 （国からの財政支出額 658,847,000円、支出予算の総額 739,396,000円：平成25年度予算）</p> <p>【累積欠損額 0円（平成25年度決算）】</p> <p>【管理職の割合100%（常勤職員数11名中11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 59.7%】 （支出総額 544百万円、給与・報酬等支給総額 325百万円：平成25年度決算）</p> <p>【検証結果】 （法人の検証結果） 本法人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、地域・学歴を勘案すると国家公務員より低い水準となっていることから、適正な水準にあるものと考えている。 なお、平成25年度決算における支出総額544百万円のうち、給与、報酬等支給総額325百万円の占める割合は59.7%である。 本法人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>本法人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>なお、本法人の給与水準は東京23区地区の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、今後も平均給与の水準を抑制するため、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置する等により、第3期中期目標期間内（平成23年度～平成27年度）に地域・学歴勘案で対国家公務員指数を下回ることを目標とする。</p>						

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成23 年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	324,924	350,595	△ 25,671 (△ 7.3)	△ 65,512 (△ 16.8)
退職手当支給額 (B)	5,730	42,510	△ 36,780 (△ 86.5)	△ 33,737 (△ 85.5)
非常勤役職員等給与 (C)	96,544	100,862	△ 4,318 (△ 4.3)	△ 15,863 (△ 14.1)
福利厚生費 (D)	55,800	56,585	△ 785 (△ 1.4)	△ 3,234 (△ 5.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	482,998	550,552	△ 67,554 (△ 12.3)	△ 118,346 (△ 19.7)

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

退職者の補充に若い職員の配置を積極的に進めたことにより、「給与、報酬等支給総額」について年度比7.3%の削減を行った。

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、第3期中期目標である前年比1%以上の削減を達成したところであり、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

IV 法人が必要と認める事項

特になし