

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22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22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が国家公務員の給与改定に準じ俸給月額を平均0.2%引き下げるとともに、期末・勤勉手当の支給月額を0.12月引き下げた。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

国家公務員の給与改定に準じ、俸給月額を平均0.2%引き下げるとともに、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.12月引き下げた。

理事

国家公務員の給与改定に準じ、俸給月額を平均0.2%引き下げるとともに、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.12月引き下げた。

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22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	17,366	10,989	4,359	1,984 (地域手当) 34 (通勤手当)			
理事	17,134	10,762	4,269	1,943 (地域手当) 160 (通勤手当)			*
A監事 (非常勤)	1,336	1,336	0	0			
B監事 (非常勤)	1,238	1,238	0	0		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対して支給しているものである。

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)	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	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、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22年度における給与制度の主な改正点

- ・国家公務員の給与改定に準じ、俸給月額を平均0.1%引き下げるとともに、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.2月引き下げた。
- ・地域手当については、国家公務員の給与改定に準じ、東京23区100分の17から100分の18に改定した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

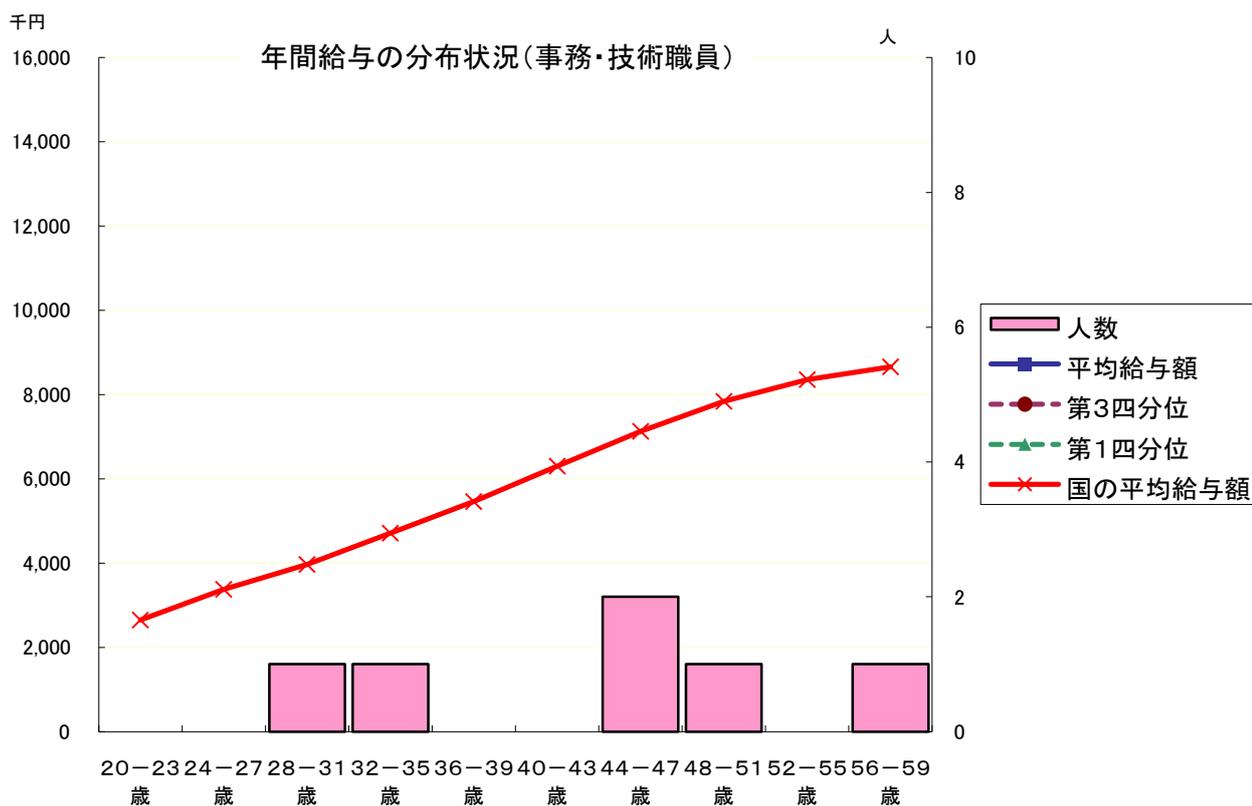
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	22人	49.1歳	9,672	7,334	175	2,338
事務・技術	6人	43.8歳	7,690	5,826	170	1,864
研究職種	16人	51.1歳	10,416	7,900	177	2,516
在外職員	該当無し					
任期付職員	11人	39.5歳	7,601	6,095	148	1,506
事務・技術	該当無し					
研究職種	11人	39.5歳	7,601	6,095	148	1,506
再任用職員	該当無し					
事務・技術	該当無し					
研究職種	該当無し					
非常勤職員	4人	45.8歳	3,384	2,704	88	680
事務・技術	3人	48.5歳	3,202	2,492	117	710
研究職種	1人					

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いている。

注2: 非常勤職員の研究職種については、対象者が1名であり、個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「人員」以外の事項については記載していない。

注3: 医療職種、教育職種については、該当者がいないため省略している。

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)

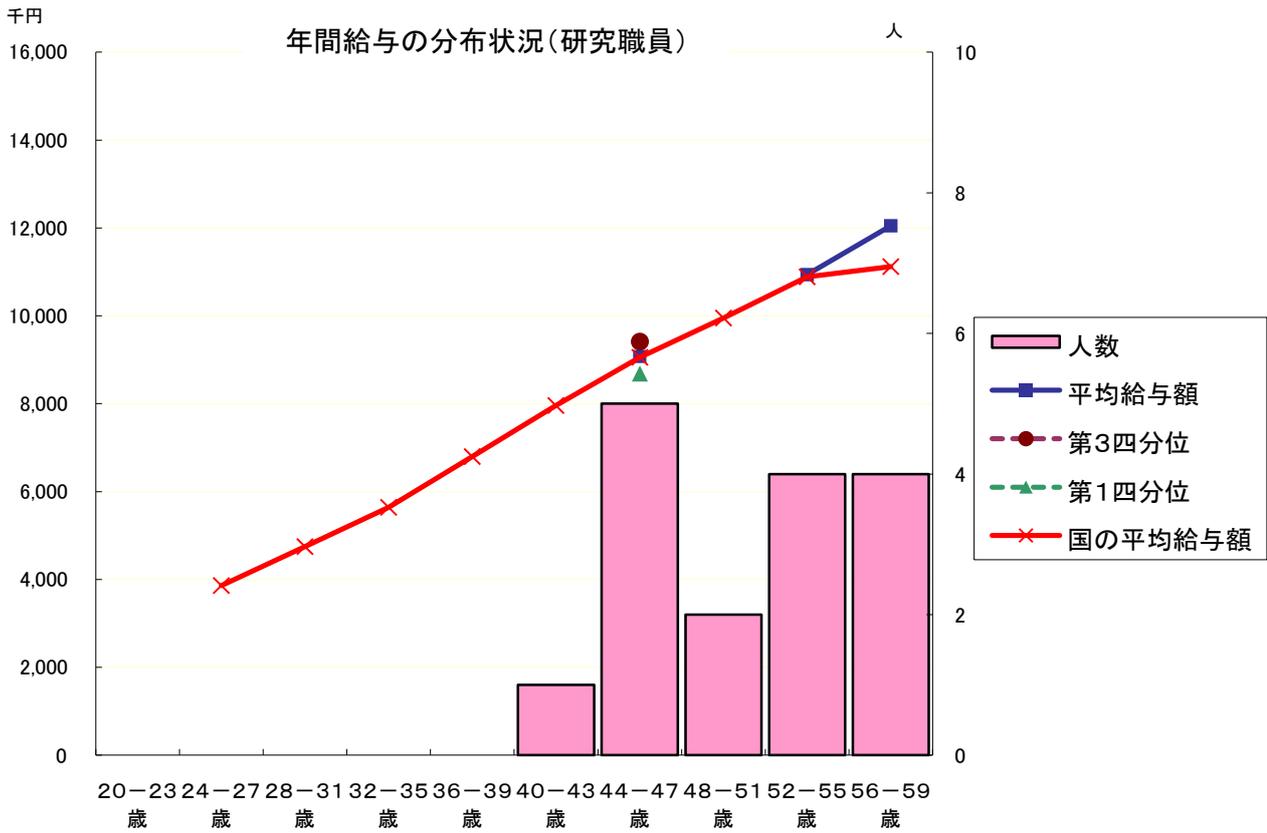


分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・本部部长	1	—	—	—	—	—	—
・本部課長	1	—	—	—	—	—	—
・本部係長	2	—	—	—	—	—	—
・本部係員	2	—	—	—	—	—	—

注1: 該当者が2名以下の年齢階層については、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標記していない。

注2: 該当者が4名以下の年齢階層については、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は標記していない。

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・部長	3	56.8	—	—	12,190	—	—
・センター長	1	—	—	—	—	—	—
・室長	7	48.6	8,976	8,976	9,821	10,137	10,137
・主任研究員	5	50.5	8,602	8,602	9,307	10,182	10,182

注1: 該当者が2名以下の年齢階層については、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標記していない。

注2: 該当者が4名以下の年齢階層については、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は標記していない。

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	8級	7級	6級	5級
標準的な職位			部長	課長	
人員 (割合)	6人	該当無し	1人 (16.7%)	1人 (16.7%)	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	主事	
人員 (割合)		1人 (16.7%)	1人 (16.7%)	2人 (33.3%)	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:7級、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		研究部長	研究部長	研究室長	上級 研究員	研究員	
人員 (割合)	16人	該当無し	5人 (31.3%)	8人 (50.0%)	3人 (18.8%)	該当無し	該当無し
年齢(最高～最低)			58～53歳	56～42歳	49～44歳		
所定内給与年額(最高～最低)			千円 9,774～ 8,329	千円 8,123～ 6,420	千円 6,599～ 6,424		
年間給与額(最高～最低)			千円 13,288～ 11,467	千円 10,596～ 8,357	千円 8,688～ 8,463		

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)	% 61.0	% 59.5	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.0	% 40.5	% 39.8
	最高～最低	% 44.3～33.0	% 44.4～36.1	% 44.4～34.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 59.5	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.0	% 32.0	% 33.7
	最高～最低	% 37.5～32.2	% 34.1～29.8	% 34.2～32.3

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)	% 61.3	% 63.9	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 36.1	% 37.4
	最高～最低	% 48.0～33.2	% 48.5～30.2	% 47.1～32.0
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))

114.4
101.6

対国家公務員(研究職)

対他法人(事務・技術職員)

109.1
102.1

対他法人(研究職員)

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										
<p>指数の状況</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="550 315 831 369">対国家公務員 114.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="691 369 831 468">参考</td> <td data-bbox="831 369 1402 468"> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="831 369 1010 405">地域勘案</td> <td data-bbox="1010 369 1402 405">99.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 405 1010 441">学歴勘案</td> <td data-bbox="1010 405 1402 441">112.7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 441 1010 468">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1010 441 1402 468">98.8</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員 114.4		参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="831 369 1010 405">地域勘案</td> <td data-bbox="1010 369 1402 405">99.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 405 1010 441">学歴勘案</td> <td data-bbox="1010 405 1402 441">112.7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 441 1010 468">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1010 441 1402 468">98.8</td> </tr> </table>	地域勘案	99.4	学歴勘案	112.7	地域・学歴勘案	98.8
対国家公務員 114.4											
参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="831 369 1010 405">地域勘案</td> <td data-bbox="1010 369 1402 405">99.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 405 1010 441">学歴勘案</td> <td data-bbox="1010 405 1402 441">112.7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 441 1010 468">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1010 441 1402 468">98.8</td> </tr> </table>	地域勘案	99.4	学歴勘案	112.7	地域・学歴勘案	98.8				
地域勘案	99.4										
学歴勘案	112.7										
地域・学歴勘案	98.8										
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>研究所の事務職員は、全員が国からの出向者であることに加え、比較的給与の高い本省出身者が多いこと。(平成22年度:調査対象者6名中4名が本省出身者)</p> <p>また、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22年度)の対象となっている(東京23区に所在する当法人は、過去5年間で5%増えている。平成17年度:13%→平成22年度18%)ことが要因と考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を考慮すると、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> <p>なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>										
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 88.2% (国からの財政支出額 738,737,000円、支出予算の総額 837,803,000円:平成22年度予算)</p> <p>【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22年度決算における支出総額681百万円のうち、給与、報酬等支給総額409百万円の占める割合は60.1%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>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>										
<p>講ずる措置</p>	<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>なお、当研究所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、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するなどの改善を図り、第3期中期目標期間内(~平成27年度)に対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)97.4を目標とする。</p> <p>平成23年度見込み:対国家公務員指数(年齢勘案)107.6、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)97.4</p> <p>また、事務部門については1部3課の最小限の組織体制となっており、管理職ポストについては4ポストあるが、業務の効率化を図り1ポストを併任で対応するなど、管理職のスリム化を図っているが、今後適正な業務遂行を前提に管理職ポストの在り方について検討を行ってまいりたい。</p>										

○研究職員

項目	内容					
指数の状況	対国家公務員 101.6					
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 99.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 100.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 98.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 99.0		学歴勘案 100.3	
参考	地域勘案 99.0					
	学歴勘案 100.3					
	地域・学歴勘案 98.2					
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当研究所の研究職員は全研究者が大学卒業であり、その殆どが博士課程を修了(30人中28人)していること。</p> <p>また、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22年度)の対象となっている(東京23区に所在する当法人は、過去5年間で5%増えている。平成17年度:13%→平成22年度18%)ことが要因と考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を考慮すると、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> <p>なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>					
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 88.2% (国からの財政支出額 738,737,000円、支出予算の総額 837,803,000円：平成22年度予算)</p> <p>【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22年度決算における支出総額681百万円のうち、給与、報酬等支給総額409百万円の占める割合は60.1%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>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>					
	<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。なお、研究職員に占める管理職の割合は60%(30人中18人)であるが、退職者の補充を行う際に若い職員を積極的に登用することにより、割合の引き下げを図ることとする。</p> <p>また、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るなどの改善を図り、第3期中期目標期間内(～平成27年度)に対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)98.2を目標とする。</p> <p>平成23年度見込み：対国家公務員指数(年齢勘案)101.6、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)98.2</p>					
講ずる措置						

○支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合

給与・報酬等支給総額 409,163,536円 / 支出総額 680,813,030円 = 60.1%

○管理職の割合(平成23年4月1日時点)

管理職21名 / 常勤職員41名 = 51.2%

○大卒以上の高学歴者の割合

大卒者35名 / 常勤職員41名 = 85.4%

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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 409,164	千円 432,084	千円 (%) △ 22,920 (△ 5.30)	千円 (%) △ 48,096 (△ 10.52)
退職手当支給額 (B)	千円 14,350	千円 32,525	千円 (%) △ 18,175 (△ 55.88)	千円 (%) △ 67,704 (△ 82.51)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 119,892	千円 142,833	千円 (%) △ 22,941 (△ 16.06)	千円 (%) △ 4,494 (△ 3.61)
福利厚生費 (D)	千円 59,662	千円 62,700	千円 (%) △ 3,038 (△ 4.84)	千円 (%) △ 9,571 (△ 13.82)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 603,068	千円 670,142	千円 (%) △ 67,074 (△ 10.00)	千円 (%) △ 129,865 (△ 17.72)

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

対国家公務員指数は100以上であるが、総人件費については国家公務員の給与改定に準じ、地域手当の増(1%)があったものの、俸給月額を平均0.1%引き下げるとともに、期末、勤勉手当の支給月額を0.2月引き下げたことに加え、退職者の補充を控えたこと(平成21年4月1日現在43名、平成22年4月1日現在41名)により対前年度5.3%の削減を達成することができたと考えている。引き続き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2期中期目標である5%削減を達成してきており、引き続き第3期中期目標である5%削減に努めてまいりたい。

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)	429,528	438,792	408,781	425,451	400,757	366,765
人件費削減率 (%)		2.2	△ 4.8	△ 0.9	△ 6.7	△ 14.6
人件費削減率(補正值) (%)		2.2	△ 5.5	△ 1.6	△ 5.0	△ 11.4

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、平成21年、平成22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%、△2.4%、△1.5%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、平成19年度431,581千円、平成20年度452,563千円、平成21年度は432,084千円及び平成22年度は409,164千円であった。

【主務大臣の検証結果】

総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っており、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。

IV 法人が必要と認める事項

特になし