

# 平成22年度独立行政法人国立環境研究所の役員報酬・給与等について

## 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

#### 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

役員報酬規程において、業績手当は環境省独立行政法人評価委員会の研究所に対する業績評価の結果を勘案し、その者の勤務成績に応じ、支給割合を決めることができることとしている。平成22年度においては、環境省独立行政法人評価委員会の研究所に対する平成21年度業績評価はAであり、役員賞与についても高い割合による支給を行い得る評価ではあったが、平成17年12月24日に閣議決定された「行政改革の重要方針」において独立行政法人について今後5年間で5%以上の人件費削減等を行うことを基本とした取組を行うこととされていることを勘案し、平成22年度は役員賞与の増額を見送った。

#### 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成22年度における一般職の職員の給与に関する法律改正に準拠し、以下のとおり規程の改正を実施。

・俸給月額	919,000円	917,000円
・期末手当	1.5月/年	1.4月/年
・業績手当	1.6月/年	1.55月/年

理事

平成22年度における一般職の職員の給与に関する法律改正に準拠し、以下のとおり規程の改正を実施。

・俸給月額	840,000円	838,000円
・期末手当	1.5月/年	1.4月/年
・業績手当	1.6月/年	1.55月/年

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

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22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,484	11,020	4,142	1,322 (特別調整手当) 0 (通勤手当)			
A理事	15,115	10,072	3,785	1,209 (特別調整手当) 49 (通勤手当)		3月31日	
B理事	15,549	10,072	3,785	1,209 (特別調整手当) 483 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	1,009	962		47 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	953	925		28 (通勤手当)			

注1:「特別調整手当」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おける給与水準の調整及び人材の確保や研究活動の活性化を図ることを目的として支給される手当である。

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「 $\square$ 」、独立行政法人等の退職者「 $\square$ 」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\* $\square$ 」、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) 千円	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
		年	月				
法人の長	4,979	4	0	平成21年 3月31日	0.9	支給額(総額)は、下記( )の計算式により得られた額である。なお、支給額(総額)に記載した4,979千円には、平成20年度に当該役員に対して一部支給されている分(4,149千円)を含む。 退職手当支給額 = 月例支給額 × 在職期間 × 支給率 (12.5/100) × 業績勘案率	
理事A						該当なし	
理事B						該当なし	
監事A (非常勤)						該当なし	
監事B (非常勤)						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「 $\square$ 」、独立行政法人等の退職者「 $\square$ 」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\* $\square$ 」、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

独立行政法人国立環境研究所の中期目標を達成するための中期計画に定められた人件費見積りの範囲内において支出する。

#### 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の規定により、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、業務の実績及び中期計画における人件費の見積りを考慮した。

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

毎年度職務業績評価を行い、勤務成績に応じて業績手当の増額や昇給を行う。

〔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
業績手当	勤務成績に基づき、業績手当の額を増額する。
昇給	昇給の区分を5段階設けることにより、勤務成績を適切に反映する。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

平成22年度における一般職の職員の給与に関する法律改正に準拠し、以下のとおり規程の改正を実施。

- ・俸給表を引き下げ改定(40歳台以上が対象。平均改定率△0.1%)
- ・さらに、55歳を超える職員は俸給月額、職責手当を一定率(△1.5%)で引き下げ
- ・期末手当支給月数 一般職員 2.75月/年 → 2.6月/年  
特定幹部職員 2.35月/年 → 2.2月/年
- ・業績手当支給月数 一般職員 1.4月/年 → 1.35月/年  
特定幹部職員 1.8月/年 → 1.75月/年
- ・平成23年4月1日付けで43歳未満の職員について1号俸回復

### 2 職員給与の支給状況

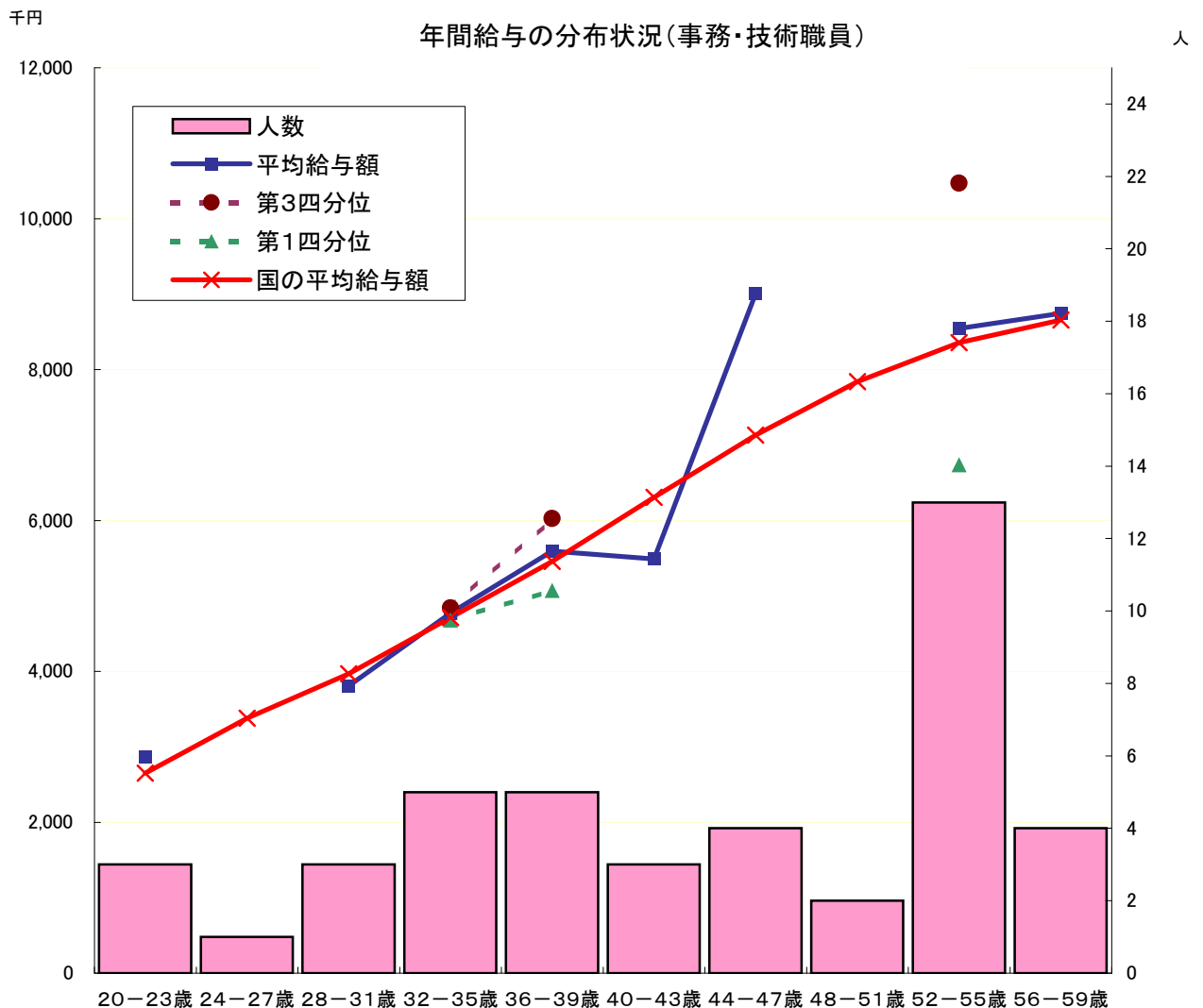
#### ① 職種別支給状況

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	181	47.2	9,051	6,886	110	2,165
事務・技術	43	44.0	6,899	5,218	215	1,681
研究職種	138	48.2	9,722	7,406	77	2,316
任期付職員	12	35.6	6,327	5,072	61	1,255
研究職種	12	35.6	6,327	5,072	61	1,255
非常勤職員	256	40.1	4,004	3,280	86	724
事務・技術	88	41.2	3,170	2,588	86	582
研究職種	168	39.6	4,442	3,644	86	798

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: 該当のない職種及び職員区分は削除した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔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: 24歳～27歳、48～51歳の職員については、該当者が2名以下のため、当該個人にかかる情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額の記載は省略した。

注2: 20歳～23歳、24歳～27歳、28歳～31歳、40歳～43歳、44歳～47歳、48歳～51歳及び56歳～59歳の職員については、該当者が4人以下のため、第1、第3四分位を表示していない。

注3: 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。

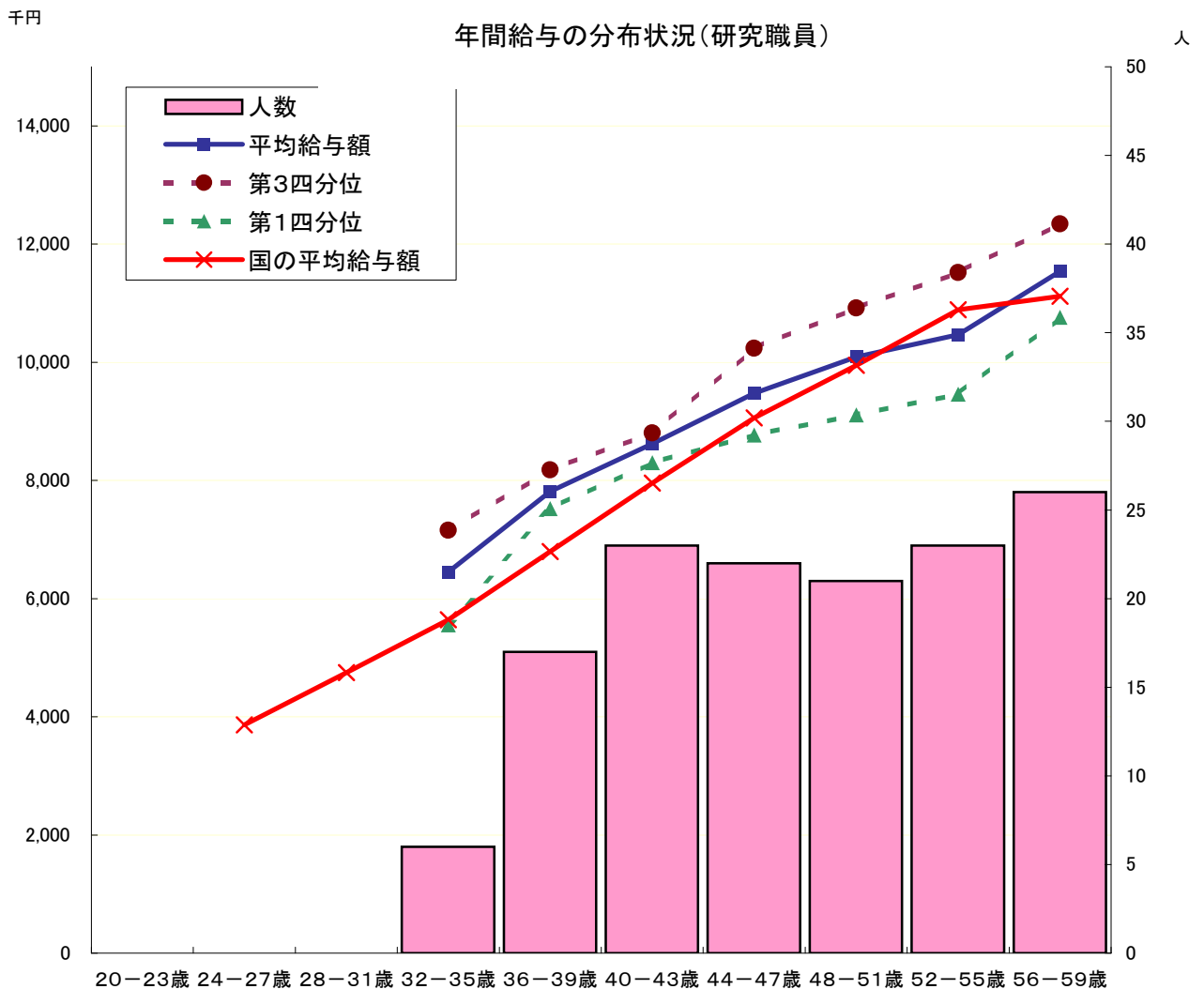
(事務・技術職員)

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
部長	3	55.8	—	—	11,497	—	—
課長	7	51.4	8,931	10,815	9,910	10,815	10,815
課長補佐	13	53.1	6,722	7,205	7,054	7,205	7,205
係長	12	37.7	4,773	5,797	5,338	5,797	5,797
係員	8	27.6	2,843	3,645	3,470	3,645	3,645

注1: 本法人では、本部とそれ以外の区別がないため、職位に「本部」と記載していない。

注2: 部長級の該当者は3名であるため、第1・第3四分位を表示していない。

② 年間給与の分布状況(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。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
センター長・領域長等	9	56.4	11,597	12,445	13,261
副センター長等	55	51.0	9,546	10,565	11,278
主任研究員	72	45.4	7,985	8,705	9,348
研究員	2	—	—	—	—

注1:本法人では、「本部研究部長」に相当する職位として「センター長・領域長等」を、「本部研究課長」に相当する職員として「副センター長等」を代表的な職位として掲げた。

注2:研究員級は該当者が2名であり、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、「平均年齢」以下の事項を表示していない。

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)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	部長	課長	課長補佐	係長	係員
人員 (割合)	43	0 (0.0%)	5 (11.6%)	5 (11.6%)	13 (30.2%)	12 (27.9%)	8 (18.6%)
年齢(最高 ～最低)		～	56～47	58～45	59～38	51～32	40～21
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	9,440～ 7,799	7,994～ 6,698	6,434～ 4,536	4,840～ 3,472	3,302～ 2,146
年間給与 額(最高～ 最低)		～	12,758～ 10,562	10,469～ 8,835	8,551～ 6,156	6,349～ 4,578	4,401～ 2,840

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(研究職員)

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		センター長・領域長等	副センター長等			
		副センター長等	主任研究員	主任研究員	研究員	研究補助員
人員 (割合)	138	58 (42.0%)	55 (39.9%)	23 (16.7%)	2 (1.4%)	0 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		59～41	59～37	54～34	—	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,768～ 7,259	7,840～ 6,123	6,508～ 4,846	—	～
年間給与 額(最高～ 最低)		13,360～ 9,540	10,246～ 7,941	8,485～ 6,362	—	～

注:2級の者は2名であり、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、「年齢」以下の事項については、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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 61.1	% 64.7	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.9	% 35.3	% 37.1
	最高～最低	% 45.7～33.6	% 42.6～30.7	% 44.2～32.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 68.1	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.9	% 31.9	% 33.9
	最高～最低	% 40.4～33.5	% 32.4～30.2	% 36.3～31.8

④ 賞与(平成22年度)における査定部分の比率(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)	% 62.9	% 67.5	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.1	% 32.5	% 34.8
	最高～最低	% 51.4～33.2	% 42.6～30.3	% 47.1～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.7	% 68.0	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.3	% 32	% 35.2
	最高～最低	% 41.0～35.4	% 32.0～32.0	% 36.6～33.7

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)

対国家公務員(行政職(一))

102.5

対他法人(事務・技術職員)

96.7

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(研究職員)

対国家公務員(研究職)

104.0

対他法人(研究職員)

103.7

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 102.5	
	参考	地域勘案 102.7 学歴勘案 101.4 地域・学歴勘案 102.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>事務職員の給与水準公表対象人員が43人と少ないため、一人の給与変動が全体の指数に大きな影響を与えるという特徴があり、これまでと同様人事異動の影響が大きくなった。具体的には、平成22年度は国との人事交流により、級号俸の上位の者が本年度調査対象に加わったこと、また、当該人事交流者が地域手当上位級地からの転入者が多数を占め、その経過措置による影響により、指数が100を超えたと考えられる。</p> <p>住居手当の支給対象者割合が、調査対象人員全体の25.5%と高く(国家公務員行(一)14.4%(平成22年国家公務員給与等実態調査より))、また、その大半が所得の低い若年層職員への支給であることも給与水準が高くなっている要因の1つと考えられる。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.3%                      (国からの財政支出額 16,394,177,000円、支出予算の総額 16,513,614,000円：平成22年度予算)</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>                      国との人事交流等、法人として予期できない不確定要素により指数が100を超えたが、今後も国の給与制度に留意しつつ、適正な給与水準を維持していく必要がある。</p>	
	<p><b>【累積欠損額について】</b>                      累積欠損額0円(平成21年度決算)</p>	
講ずる措置	<p>(i) 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 2.9%                      (ii) 管理職の割合 24.2%                      (iii) 大卒以上の高学歴者の割合 53.2%</p> <p><b>【改善策】</b>                      今後とも国の制度に留意し、国に準拠した給与制度をとっていく。</p> <p><b>【目標水準】</b>                      平成22年度同水準を維持</p> <p><b>【具体的期限】</b>                      平成23年度以降                      &lt;平成23年度に見込まれる対国家公務員指数&gt;                      平成22年度同水準を維持</p>	



○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 104.0	
	参考	地域勘案 102.4 学歴勘案 102.8 地域・学歴勘案 101.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	地域・学歴を勘案した場合、21年度(対国家公務員103.8)と比較して国の給与水準に近づいているが、なお国の給与水準よりも高い要因は、近年、急速に高まってきた地球温暖化問題、廃棄物問題等の環境問題に対する研究需要に対応しなければならないため、任期付研究員制度や契約職員制度を積極的に活用するなど、常勤職員数を増やせない中でも研究の質と量を高めるよう努めており、契約職員等の管理・指導などその役割に応じた処遇を行っていることに要因があると考えている。	
給与水準の適切性の検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.3% (国からの財政支出額 16,394,177,000円、支出予算の総額 16,513,614,000円：平成22年度予算) <b>【主務大臣の検証結果】</b> 上記理由により100を上回ってはいるが、今後も国の制度に留意しつつ、適正な給与水準を維持していく必要がある。	
	<b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額0円(平成21年度決算)	
講ずる措置	(i) 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 10.7% (ii) 管理職の割合 96.3% (iii) 大卒以上の高学歴者の割合 100% <b>【改善策】</b> 今後とも国の制度に留意し、国に準拠した給与制度をとっていく。 <b>【目標水準】</b> 平成22年度同水準を維持 <b>【具体的期限】</b> 平成23年度以降 <平成23年度に見込まれる対国家公務員指数> 平成22年度同水準を維持	

### 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 2,210,099	千円 2,153,350	千円 (%) 56,749 (2.6)	千円 (%) △ 129,684 (△5.5)
退職手当支給額 (B)	千円 302,422	千円 72,353	千円 (%) 230,069 (318.0)	千円 (%) 117,744 (63.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,132,481	千円 2,014,057	千円 (%) 118,424 (5.9)	千円 (%) 663,576 (45.2)
福利厚生費 (D)	千円 529,047	千円 492,114	千円 (%) 36,933 (7.5)	千円 (%) 82,418 (18.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,174,049	千円 4,731,874	千円 (%) 442,175 (9.3)	千円 (%) 734,054 (16.5)

#### 総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額については、22年度は職員数が増えたことにより、対前年比2.6%増となった。

最広義人件費については、主に定年退職者数が増え退職手当支給額が増えたことにより、対前年比9.3%増となった。

常勤職員の人件費については、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、第2期中期目標期間(平成18年度～平成22年度)において平成17年度給与報酬等支給総額の5%以上削減するとともに、給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めている。

本年度までの人件費削減取組状況は次のとおり。

#### 【主務大臣の検証結果】

総人件費については、閣議決定を踏まえた給与削減が適切に実施され、達成されている。

#### 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)	2,323,935	2,186,606	2,153,026	2,099,606	1,977,339	2,050,347
人件費削減率 (%)		△ 5.9%	△ 7.4%	△ 9.7%	△ 14.9%	△ 11.8%
人件費削減率(補正值) (%)		△ 5.9%	△ 8.0%	△ 10.3%	△ 13.4%	△ 8.9%

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」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2:運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、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、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:上記の任期付研究者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)2,455,913千円、平成18年度2,339,783千円、平成19年度2,328,835千円、平成20年度2,277,848千円、平成21年度2,153,350千円、平成22年度2,210,099千円であった。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし