

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人国立環境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

役員報酬水準を設定するに当たっては、国家公務員の指定職俸給表に準拠しており、また、平成25年度における予算規模や職員数が同程度の他の複数の独立行政法人の役員の報酬水準と比較している。

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。)

平成21年度より、役員報酬規程において業績手当を支給しており、環境省独立行政法人評価委員会(平成27年度より環境大臣)の当法人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26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25年度業績評価はAであり、平成25年度より在職する役員の業績手当についても3段階評価の高い評価による支給を行い得たが、総人件費及び給与水準に係る見直し状況を踏まえて、平成26年度は3段階評価の中位の評価とした。

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

理事長の報酬は、月額及び賞与から構成されている。月額については、国立研究開発法人国立環境研究所役員報酬規程に則り、俸給(894,000円)、特別調整手当(116,220円)及び通勤手当を支給している。賞与についても国立研究開発法人国立環境研究所役員報酬規程に則り、期末手当(基準日現在において理事長が受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、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を乗じて得た額に、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)及び業績手当(基準日現在において理事長が受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、その者の勤務成績に応じて別に定める割合及び基準日以前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)を支給している。

なお、平成26年度における主な改定内容は以下のとおり。

○「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の減額措置終了に伴い、国に準じて以下のとおり改定を実施

- ・俸給月額の支給額の改定(9.77%)
- ・俸給月額に対する特別調整手当の支給額の改定(9.77%)
- ・賞与(期末手当、業績手当)の支給額の改定(9.77%)

○「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に伴い、国に準じて以下を実施。

- ・自動車等通勤者の通勤手当の改定
- ・12月期の業績手当の支給率を0.15月分引き上げ

理事

理事の報酬は、月額及び賞与から構成されている。月額については、国立研究開発法人国立環境研究所役員報酬規程に則り、俸給(817,000円)、特別調整手当(106,210円)及び通勤手当を支給している。賞与についても国立研究開発法人国立環境研究所役員報酬規程に則り、期末手当(基準日現在において理事が受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額)、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を乗じて得た額に、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)及び業績手当(基準日現在において理事が受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額)、その者の勤務成績に応じて別に定める割合及び基準日以前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)を支給している。

なお、平成26年度における主な改定内容は以下のとおり。

○「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の減額措置終了に伴い、国に準じて以下のとおり改定を実施

- ・俸給月額の支給額の改定(9.77%)
- ・俸給月額に対する特別調整手当の支給額の改定(9.77%)
- ・賞与(期末手当、業績手当)の支給額の改定(9.77%)

○「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に伴い、国に準じて以下を実施。

- ・自動車等通勤者の通勤手当の改定
- ・12月期の業績手当の支給率を0.15月分引き上げ

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

監事(非常勤)には俸給日額(37,000円)を支給している。
なお、平成26年度における改定はない。

2 役員の報酬等の支給状況

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 17,026	千円 10,944	千円 4,361	千円 1,313 408 (特別調整手当) (通勤手当)			※
A理事	千円 15,221	千円 10,008	千円 3,988	千円 1,201 24 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B理事	千円 15,335	千円 10,008	千円 3,988	千円 1,201 137 (特別調整手当) (通勤手当)		3月31日	◇
A監事 (非常勤)	千円 632	千円 629	千円 0	千円 3 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0 (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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立環境研究所は、国内外の環境研究の中核的機関として、脱温暖化社会、循環型社会、自然共生型社会、安全が確保された社会の構築に必要な幅広い研究に取り組んでおり、また、東日本大震災に対応した放射性物質による環境問題や災害環境研究への対応など、学際的かつ総合的で質の高い環境研究を推進している。

理事長には各研究プロジェクトを統括する高いマネジメント能力や強いリーダーシップ、幅広い環境研究分野における高い専門性が求められる。

理事長の報酬(H25年収:15,195千円)は国家公務員の指定職俸給表に準じて定めており、また、予算規模や職員数が同程度の他の複数の独立行政法人の長の報酬水準(H25年収:15,594千円(H25独立行政法人評価年報より算出))と比較してもその平均値を下回っていることから、その報酬水準は妥当なものと認められる。

理事

理事は理事長を補佐して国立環境研究所の業務を掌理することとなる。研究担当理事は国立環境研究所の調査及び研究に係る業務等を掌理することとなり、幅広い環境研究分野における高い専門性が求められる。

企画・総務担当理事は、研究所の企画及び管理並びに環境の保全に関する情報の収集、整理及び提供に係る業務等を掌理することとなり、高い企画力及びマネジメント能力が求められる。

理事の報酬(H25年収:13,658千円)は国家公務員の指定職俸給表に準じて定めており、また、予算規模や職員数が同程度の他の複数の独立行政法人の理事の報酬水準(H25年収:13,050千円(H25独立行政法人評価年報より算出))と比較してもほぼ同水準となっていることから、その報酬水準は妥当なものと認められる。

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

監事は、国立研究開発法人の業務の能率的かつ効果的な運営を確保するため、財務内容等の監査を含む業務の全般的な監査を行うものとされていることから高度な専門知識が求められ、また、独立行政法人通則法の改正により、監事機能の強化が図られたところである。

監事の報酬(H25日額:37,000円)は国家公務員の指定職俸給表に準じて定めており、また、予算規模や職員数が同程度で、報酬を日額支給している他の独立行政法人の監事の報酬水準(H25日額:60,000円(H25独立行政法人評価年報より算出))を下回っていることから、その報酬水準は妥当なものと認められる。

【主務大臣の検証結果】

法人における検証に加えて、国家公務員や他の独立行政法人との比較において、概ね妥当な水準であること、また、平成25年度業務実績評価結果等を踏まえた仕組みとなっていることから、適正と認められる。引き続き、報酬水準の適正性について注視していく。

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	該当なし				
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:「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	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事A (非常勤)	該当なし
理事B (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事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:「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

環境大臣の当法人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、業績手当を支給しており、今後も継続して実施する。

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

職員の給与水準を設定するに当たっては、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に準拠しており、平成26年度国家公務員給与実態調査(人事院)によると、事務・技術系職員の平均俸給月額(平成27年3月(法人給与等実態調査より):316,795円)は行政職俸給表(一)適用職員の平均俸給月額(平成26年:335,000円)を下回っており、妥当な水準であるといえる。研究系職員の平均俸給月額(平成27年3月(法人給与等実態調査より):437,820円)については国家公務員の研究職俸給表適用職員の平均俸給月額(平成26年:405,524円)を上回っているが、研究所の研究職員の大学院修了者の割合は国家公務員より高くなっており、しかも、その大半が博士号取得者である。また、近年、ますます複雑化している地球温暖化問題、廃棄物問題等の環境問題に加え、放射性物質による環境汚染を含む災害環境といった新たな研究需要に対応しなければならないため、常勤職員数を増やせない中でも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、研究の質と量を高める必要性がますます高くなっており、これら契約職員等の管理・指導などの管理業務を含めてその役割に応じた処遇を研究職員に対し行っていることなどから、給与水準は妥当であるといえる。

また、人件費については、独立行政法人国立環境研究所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している。

	<大学卒者>	<うち大学院修了者>	<博士号取得者>
国立環境研究所	100.0%	87.1%	92.8%
国家公務員※	97.6%	75.3%	(データなし)

※平成26年度人事院勧告参考資料より(研究職俸給表適用の国家公務員)

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。)

毎年度職務業績評価を行い、勤務成績に応じて俸給及び業績手当の調整を行っており、今後も継続して実施する。

[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
業績手当	勤務成績に基づき、業績手当の額を調整する。
俸給	調整の区分を5段階設けることにより、勤務成績を適切に反映する。

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

国立研究開発法人国立環境研究所職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(職責手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、研究手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当及び超過勤務手当)及び賞与(期末手当及び業績手当)としている。

賞与のうち期末手当については、期末手当基礎額に6月に支給する場合にあっては100分の122.5、12月に支給する場合にあっては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6か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。

賞与のうち業績手当については、業績手当基礎額に、勤務成績に応じて定める割合及び在職期間割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度における主な改定内容は以下のとおり。

○「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の減額措置終了に伴い、国に準じて以下のとおり改定を実施

- ・俸給月額を支給額の改定(在職級ごとに4.77%、7.77%、9.77%の3区分)
- ・職責手当(管理職手当)の支給額の改定(10%)
- ・俸給月額及び職責手当の支給額の減額に対応した地域手当、研究手当等の支給額の改定

・賞与(期末手当、業績手当)の支給額の改定(9.77%)

○「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に伴い、国に準じて以下を実施。

- ・俸給月額の平均0.3%増額改定(高年齢層を除く)
- ・初任給調整手当の改定
- ・自動車等通勤者の通勤手当の改定
- ・12月期の業績手当の支給率を0.15月分引き上げ
- ・平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

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	177	46.2	8,919	6,745	109	2,174
事務・技術	38	42.3	6,551	4,938	219	1,613
研究職種	139	47.2	9,566	7,238	79	2,328

任期付職員	21	38.9	6,830	5,366	121	1,464
事務・技術	(1)	-	-	-	-	-
研究職種	19	37.2	6,568	5,142	98	1,426
民間出向職員	(1)	-	-	-	-	-

再任用職員	14	63.5	5,418	4,471	54	947
事務・技術	8	63.5	3,813	3,153	53	660
研究職種	6	63.5	7,558	6,230	56	1,328

非常勤職員	240	44.8	3,873	3,206	104	667
事務・技術	207	46	3,731	3,088	100	643
研究職種	33	36.9	4,767	3,948	133	819

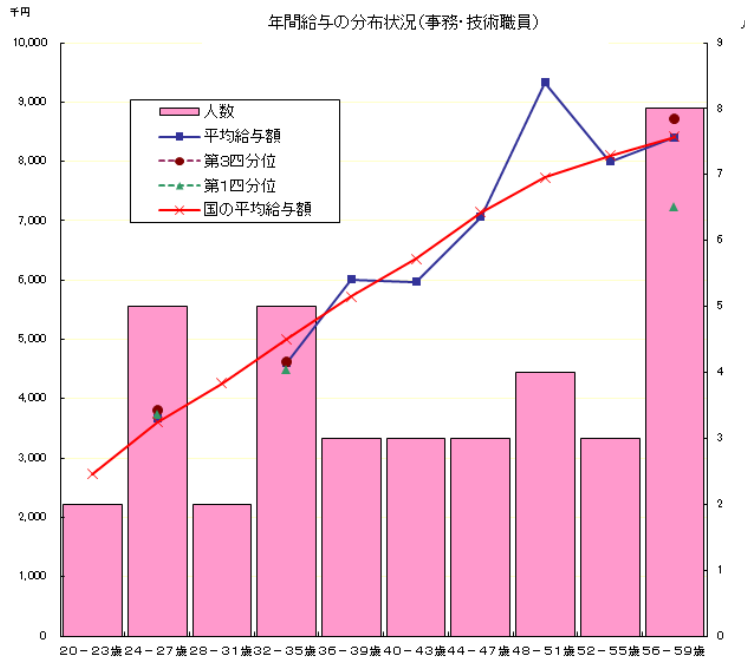
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:該当のない区分(在外職員)は削除した。常勤職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員の該当のない職種(医療職種、教育職種)は削除した。

注3:任期付職員の事務・技術及び民間出向職員については、該当者が2人以下のため、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、人数以外は記載していない。

注4:「民間出向職員」とは、民間企業から当法人に出向し、任期付職員の身分を有している者である。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1:20歳～23歳、28～31歳については、該当者が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、28～31歳、35～39歳、40～43歳、44～47歳、48～51歳、52～55歳については、該当者が4名以下のため、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、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
部長	1	-	-	-
課長	7	53.9	9,517	11,091～7,725
課長補佐	9	53.7	7,349	8,059～6,882
係長	12	38.0	5,425	6,745～4,021
係員	9	25.7	3,547	4,022～2,824

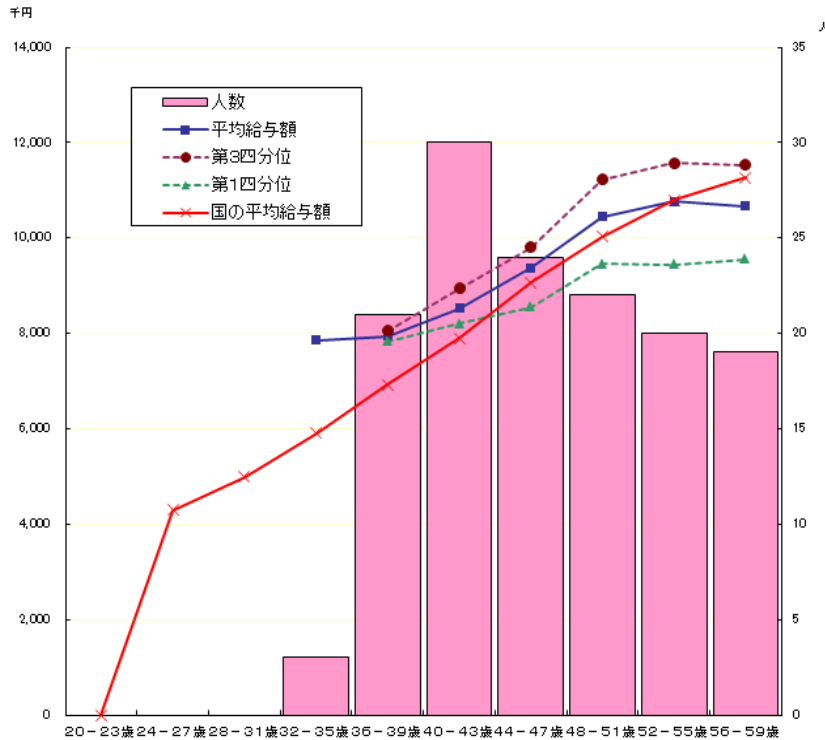
注1:本法人では本部とそれ以外の区別がないため、職位に「本部」と記載していない。

注2:部長級の該当者は2名以下であるため、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		62.6	62.3	62.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		37.4	37.7	37.6
	最高～最低	%	%	%
		44.7～34.0	45.3～35.4	45.0～35.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.6	63.4	64.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		35.4	36.6	36.0
	最高～最低	%	%	%
		40.5～32.8	37.1～34.8	38.8～33.9

② 年齢別年間給与の分布状況(研究職員)〔任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④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、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(研究職員)

(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
センター長	8	54.6	12,057	13,078～9,672
副センター長等	43	50.1	10,590	12,169～8,381
主任研究員	88	45.2	8,715	11,650～7,434
研究員	-	-	-	-

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」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: 研究員級については調査該当者がいないため記載していない。

④ 賞与(平成26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)	63.6%	63.2%	63.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.4%	36.8%	36.6%
	最高～最低	51.2～33.0%	45.8～34.9%	48.5～34.2%
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: 一般職員については調査該当者がいないため記載していない。

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 101.4 ・年齢・地域勘案 101.7 ・年齢・学歴勘案 101.2 ・年齢・地域・学歴勘案 101.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国立研究開発法人国立環境研究所の調査対象である事務職員数は少なく(平成26年度においては38人)、一人一人の人事異動による給与変動が全体の指数に影響を大きく与えるという特性があり、事務職員の中の国との人事交流者については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が給与水準に影響する傾向があるため。</p>
給与水準の妥当性の 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 97.8% (国からの財政支出額 16,960,176千円、支出予算の総額 17,344,268千円:平成26年度予算)</p> <p><支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合> 2.7% <管理職の割合 21.1%> <大卒以上の高学歴者の割合 44.7%></p> <p>【累積欠損額】 0円(平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出が大半を占めていることから、国に準じた給与制度をとっており、人事交流の影響で100を上回っているが、給与水準は妥当であると考え。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 対国家公務員指数は100を上回っているものの、上記理由を考慮すれば法人の給与水準は適切である。引き続き、国の制度に留意しつつ、目標水準の維持に向け、給与水準の適正性について注視していく。</p>
講ずる措置	<p>【改善策】 今後とも国の制度に留意し、国に準じた給与制度をとっていく。</p> <p>【目標水準】 平成22年度同水準(102.5)を維持</p> <p>【具体的期限】 平成27年度以降 <平成27年度に見込まれる対国家公務員指数> 平成22年度同水準(102.5)</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 104.0 ・年齢・地域勘案 105.7 ・年齢・学歴勘案 103.4 ・年齢・地域・学歴勘案 105.0 												
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>研究業務の遂行は高度に専門的な知見を要するため、国立研究開発法人国立環境研究所の研究職員の大学院修了者の割合は国家公務員より高くなっており、しかも、その大半が博士号取得者である。また、近年、ますます複雑化している地球温暖化問題、廃棄物問題等の環境問題に加え、放射性物質による環境汚染を含む災害環境といった新たな研究需要に対応しなければならないため、常勤職員数を増やせない中でも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、研究の質と量を高める必要性がますます高くなっており、これら契約職員等の管理・指導などの管理業務を含めてその役割に応じた処遇を研究職員に対し行っていることに要因があると考えている。</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 0 10px;">< 大学卒者 ></td> <td style="padding: 0 10px;">< うち大学院修了者 ></td> <td style="padding: 0 10px;">< 博士号取得者 ></td> </tr> <tr> <td style="padding: 0 10px;">国立環境研究所</td> <td style="padding: 0 10px;">100.0%</td> <td style="padding: 0 10px;">87.1%</td> </tr> <tr> <td style="padding: 0 10px;">国家公務員※</td> <td style="padding: 0 10px;">97.6%</td> <td style="padding: 0 10px;">75.3%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="padding: 0 10px;">(データなし)</td> </tr> </table>	< 大学卒者 >	< うち大学院修了者 >	< 博士号取得者 >	国立環境研究所	100.0%	87.1%	国家公務員※	97.6%	75.3%			(データなし)
< 大学卒者 >	< うち大学院修了者 >	< 博士号取得者 >											
国立環境研究所	100.0%	87.1%											
国家公務員※	97.6%	75.3%											
		(データなし)											
給与水準の妥当性の 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 97.8% (国からの財政支出額 16,960,176千円、支出予算の総額 17,344,268千円：平成26年度予算)</p> <p>< 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 > 10.4% < 管理職の割合 100.0% > < 大卒以上の高学歴者の割合 100.0% ></p> <p>【累積欠損額】 0円(平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出が大半を占めていることから、国に準じた給与制度をとっており、また、調査対象者は全て管理職であり、博士号取得者などの高学歴者の割合が高いことから、給与水準は妥当であると考えます。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 対国家公務員指数は100を上回っているものの、上記理由を考慮すれば法人の給与水準は適切である。引き続き、国の制度に留意しつつ、目標水準の維持に向け、給与水準の適正性について注視していく。</p>												
講ずる措置	<p>【改善策】 今後とも国の制度に留意し、国に準じた給与制度をとっていく。</p> <p>【目標水準】 平成22年度同水準(104.0)を維持</p> <p>【具体的期限】 平成27年度以降 < 平成27年度に見込まれる対国家公務員指数 > 平成22年度同水準(104.0)</p>												

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 197,298円 年間給与 3,170,000円
- 35歳(係長、配偶者・子1人)
月額 344,198円 年間給与 5,564,000円
- 45歳(専門職、配偶者・子2人)
月額 417,874円 年間給与 6,830,000円

※注1:モデル給与は大卒の常勤の事務・技術職員を想定。

※注2:モデル給与の月額及び年間給与は、俸給、扶養手当及び地域手当を基礎に算出。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

毎年度職務業績評価を行い、勤務成績に応じて俸給及び業績手当の調整を行っており、今後も継続して実施する。

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 2,210,247	千円 2,023,602	千円 2,025,982	千円 2,319,927
退職手当支給額 (B)	千円 340,769	千円 254,132	千円 168,123	千円 229,888
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,765,803	千円 1,866,531	千円 1,882,687	千円 2,090,292
福利厚生費 (D)	千円 496,373	千円 509,464	千円 526,780	千円 588,689
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,813,192	千円 4,653,730	千円 4,603,574	千円 5,228,797

注:中期目標管理法人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

○給与、報酬等支給総額については、国家公務員給与特例法に準じた給与減額措置が終了したこと、また、東日本大震災等の災害と環境に関する研究について第3期中期計画を変更して取り組みを始めたことから、当該研究に従事する職員数が増加したことにより増額となっている。

最広義人件費については、上記、給与、報酬等支給総額の増額に加え、災害と環境に関する研究に従事する非常勤職員数が増加したことなどにより、増額となっている。

○「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講じている。

職員の退職手当について、従来、勤続期間が20年以上の者の退職手当の調整率を「104/100」としていたが、勤続年数にかかわらず段階的に「87/100」まで引き下げることとした。役員についても同様に段階的に「87/100」まで引き下げることとした。

平成25年1月1日から平成25年9月30日 : 98/100
 平成25年10月1日から平成26年6月30日 : 92/100
 平成26年7月1日以降 : 87/100

IV その他

特になし