

様式 1 公表されるべき事項

平成23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

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23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23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22年度業績評価はAであり、役員賞与についても3段階評価の高い評価による支給を行い得たが、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)を踏まえて、平成18年度から取り組んでいる総人件費削減を平成23年度まで継続することとしていることを勘案し、平成23年度は3段階評価の中位の評価とした。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

該当なし

理事

該当なし

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

該当なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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	16,490	11,004	4,166	1,320 (特別調整手当) 0 (通勤手当)			
A理事	15,553	10,056	3,807	1,207 (特別調整手当) 483 (通勤手当)			◇
B理事	13,831	10,056	2,544	1,207 (特別調整手当) 24 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	869	814		55 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	909	851		58 (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「◇」、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23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	

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23年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与制度に準じ、以下について実施。
 ・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
 ・東日本大震災に対処するための災害応急作業等手当(特殊勤務手当)を制定し、福島県内の警戒区域、計画的避難区域における作業内容に応じて支給(例:計画的避難区域において4時間以内の屋外作業を行った場合は1日につき3,000円を支給)

2 職員給与の支給状況

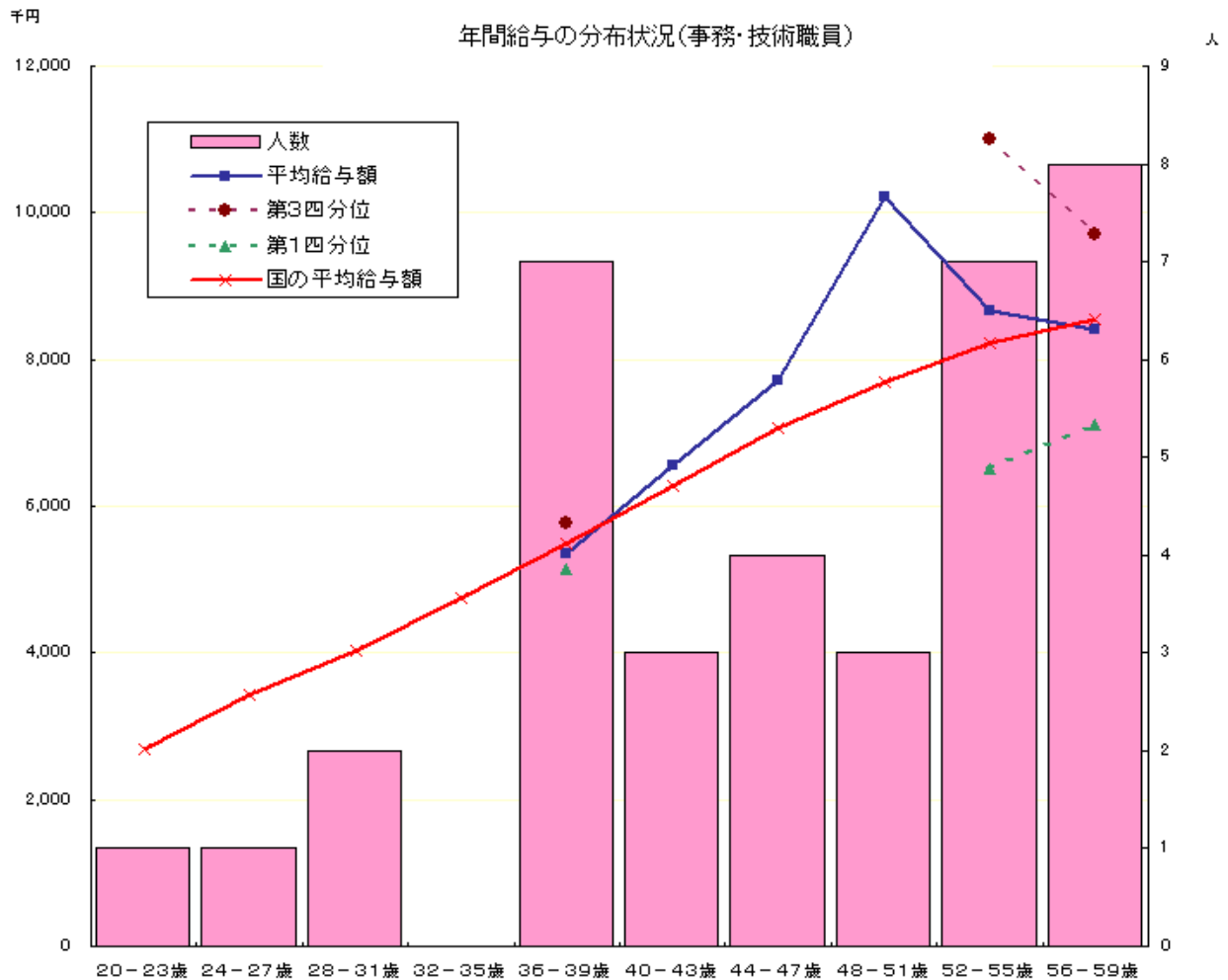
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成23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	177人	47.2歳	9,130千円	6,932千円	99千円	2,198千円
事務・技術	36人	46.3歳	7,450千円	5,613千円	213千円	1,837千円
研究職種	141人	47.5歳	9,559千円	7,269千円	70千円	2,290千円
任期付職員	16人	36.8歳	6,560千円	5,182千円	52千円	1,378千円
研究職種	16人	36.8歳	6,560千円	5,182千円	52千円	1,378千円
非常勤職員	206人	42.2歳	4,072千円	3,368千円	96千円	704千円
事務・技術	79人	42.2歳	3,050千円	2,526千円	90千円	524千円
研究職種	127人	42.7歳	3,892千円	3,892千円	99千円	816千円

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、再任用職員)は削除した。常勤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)、任期付職員の該当のない職種(事務・技術、医療職種、教育職種)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: 20歳～23歳、24歳～27歳、28歳～31歳、32歳～35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、32歳～35歳、40歳～43歳、44歳～47歳、48歳～51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。

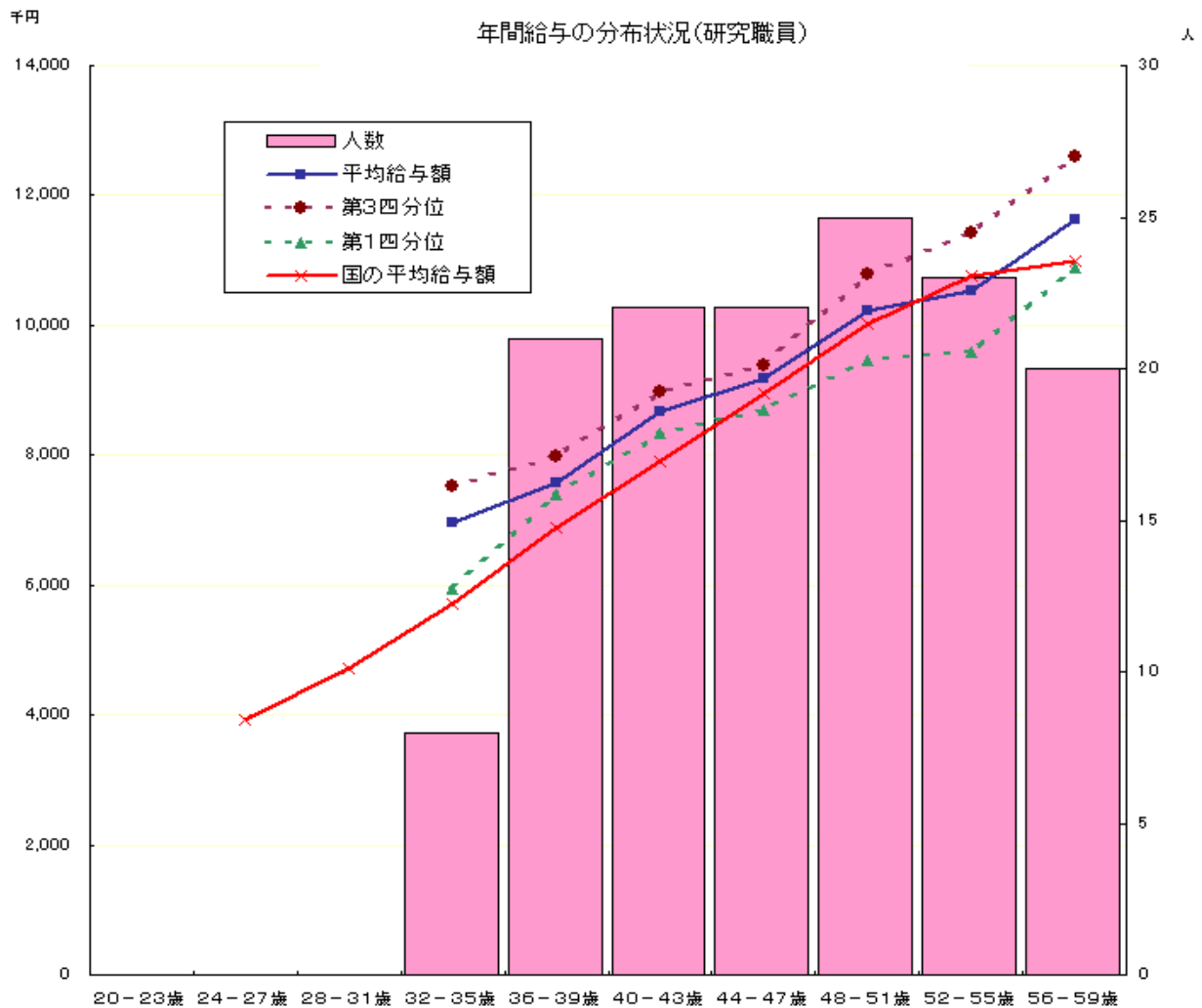
(事務・技術職員)

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
部長	2	—	—	—	—	—	—
課長	8	52.8	9,566	10,183	11,006		
課長補佐	9	53.3	7,105	7,224	7,356		
係長	12	42.9	5,334	5,997	6,478		
係員	5	29.7	3,455	3,635	3,726		

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、平均年間給与、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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
		歳	千円	千円	千円
センター長	8	56.8	12,408	12,737	13,022
副センター長等	50	50.8	9,395	10,605	11,402
主任研究員	79	45.0	7,873	8,642	9,342
研究員	4	35.8	—	5,754	—

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: 研究員級は該当者が4名以下であるため、第1・第3四分位を表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成24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)	36	1 (2.8%)	4 (11.1%)	5 (13.9%)	11 (30.6%)	10 (27.8%)	5 (13.9%)
年齢(最高～最低)		-	57～48	59～47	58～43	52～36	39～23
所定内給与年額(最高～最低)		-	8,213～ 7,765	7,628～ 7,022	5,502～ 4,784	5,215～ 3,825	3,212～ 2,492
年間給与額(最高～最低)		-	11,089～ 10,545	10,007～ 9,358	7,471～ 6,502	6,899～ 5,132	4,252～ 3,200

注:6級の者は1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。

③ 職級別在職状況等(平成24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・ 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)	141	54 (38.3%)	50 (35.5%)	33 (23.4%)	4 (2.8%)	0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		59～42	57～38	55～33	37～33	
所定内給与年額(最高～最低)		9,548～ 7,506	7,600～ 6,221	6,554～ 5,267	4,492～ 4,202	
年間給与額(最高～最低)		13,270～ 9,820	9,859～ 7,989	8,590～ 6,851	5,936～ 5,605	

④ 賞与(平成23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)	%	%	%
		59.3	64.8	62.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		40.7	35.2	37.9
	最高～最低	51.1～33.1	42.3～30.6	46.5～31.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.5	67.9	66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		35.5	32.1	33.7
	最高～最低	39.8～33.3	32.4～30.8	35.8～32.0

④ 賞与(平成23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)	%	%	%
		63.4	67.5	65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		36.6	32.5	34.5
	最高～最低	51.2～32.8	42.3～30.3	46.6～31.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.6	67.9	66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		35.4	32.1	33.7
	最高～最低	37.4～34.1	32.4～31.6	34.6～32.8

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))

104.7

対他法人(事務・技術職員)

98.6

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)

104.6

対他法人(研究職員)

104.5

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 104.7	
	参考	地域勘案 104.7
		学歴勘案 104.8
		地域・学歴勘案 104.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>独立行政法人国立環境研究所の対象である事務職員数は36人しかいないので、一人ひとり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る。平成23年度調査においても、これまでと同様、その特性が結果に大きく影響した。具体的には、国との人事交流において、多数の級号俸低位者の人事異動が年度途中にあったために本年度調査対象者における1級在職者の割合が13.9%と小さくなり(平成22年度調査における1級在職者は18.6%)、相対的に調査対象者全体の在職級が高くなった。また、人事交流者のうち、地域手当上位級地からの転入者が多数を占めたので、その経過措置による影響が及んだ。</p> <p>さらに、住居手当支給者が調査対象者の27.5%(国家公務員行(一)15.0%(平成23年国家公務員給与等実態調査より))と高いことが要因の1つと考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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、今後と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。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 96.6% (国からの財政支出額 14,981,265千円、支出予算の総額 15,501,742千円:平成23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> 3.0% <管理職の割合> 27.8% <大卒以上の高学歴者の割合> 41.7%</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、妥当であると考えられる。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成22年度決算)</p>	
講ずる措置	<p>【改善策】 今後とも国の制度に留意し、国に準拠し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24年度以降</p> <p><平成24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		
指数の状況	対国家公務員 104.6		
	参考	地域勘案	104.1
		学歴勘案	103.9
		地域・学歴勘案	103.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>地域・学歴を勘案した場合、独立行政法人国立環境研究所の研究職員の博士号取得率は調査対象者の95%となっている。また、近年、高まってきている地球温暖化問題、廃棄物問題等の環境問題や災害環境の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行っていることに要因があると考えている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 上記理由により100を上回ってはいるが、今後と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。</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 96.6% (国からの財政支出額 14,981,265千円、支出予算の総額 15,501,742千円：平成23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> 10.9% <管理職の割合> 97.2% <大卒以上の高学歴者の割合> 100%</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、妥当であると考え。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成22年度決算)</p>		
講ずる措置	<p>【改善策】 今後とも国の制度に留意し、国に準拠し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24年度以降 <平成24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>		

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,210,247	千円 2,210,099	千円 (%) 148 (0.1)	千円 (%) - (-)
退職手当支給額 (B)	千円 340,769	千円 302,422	千円 (%) 38,347 (12.7)	千円 (%) - (-)
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,765,803	千円 2,132,481	千円 (%) △ 366,678 (△17.3)	千円 (%) - (-)
福利厚生費 (D)	千円 496,373	千円 529,047	千円 (%) △ 32,674 (△6.2)	千円 (%) - (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,813,192	千円 5,174,049	千円 (%) △ 360,857 (△7.0)	千円 (%) - (-)

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、前年度と同水準となっている。最広義人件費については、平成23年度は第3期中期計画の初年度であったが、当該計画に沿った研究実施体制の整備を進める中で大震災が発生した影響等により非常勤職員が人数が減少したため、対前年比△7.0%となっている。

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)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続するとともに、政府における総人件費削減の取組を踏まえ見直している。

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	平成23 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	2,034,506
人件費削減率 (%)		△ 5.9%	△ 7.4%	△ 9.7%	△ 14.9%	△ 11.8%	△ 12.5%
人件費削減率(補正值) (%)		△ 5.9%	△ 8.1%	△ 10.4%	△ 13.2%	△ 8.6%	△ 9.0%

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、平成23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%、△0.23%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、平成23年度2,210,247千円であった。

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準じて、平成24年4月から以下のとおり国と同等の措置を講ずることとした。

(1) 役員

- 俸給月額引き下げ
 - ・理事長 917,000円 → 912,000円
 - ・理事 838,000円 → 834,000円
- 経過措置(平成17年度末時点の俸給の現給補償)の実施期間を平成26年3月31日までとするともに額を引き下げ
- 平成24年6月賞与における平成23年度の官民格差相当分の調整
- 平成24年4月から平成26年3月まで以下のとおり引き下げ
 - ・ 俸給月額の支給額の減額(▲9.77%)
 - ・ 俸給月額に対する特別調整手当の支給額の減額(▲9.77%)
 - ・ 賞与(期末手当、業績手当)の支給額の減額(▲9.77%)

(2) 職員

- 俸給月額引き下げ(若年層を除く)
- 経過措置(平成17年度末時点の俸給の現給補償)の実施期間を平成26年3月31日までとするともに額を引き下げ
- 平成24年4月1日、平成25年4月1日、平成26年4月1日に一部若年層の号俸回復
- 平成24年6月賞与における平成23年度の官民格差相当分の調整
- 平成24年4月から平成26年3月までの臨時特例
 - ・ 俸給月額の支給額の減額(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)の支給額の減額(▲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減額
 - ・ 賞与(期末手当、業績手当)の支給額の減額(▲9.77%)