

独立行政法人国民生活センターの役員報酬・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24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

理事長には内閣府独立行政法人評価委員会の実施する業務の評価結果を勘案し、AA評価からD評価までの5段階の支給基準により業績給が支給される。理事には理事長が当該理事の業務に関する貢献度を総合的に勘案して決定した支給基準により業績給が支給される。
 (参考)理事長の業績給＝俸給の月額×182/100×支給基準
 (AA:150/100、A:125/100、B:100/100、C:75/100、D:0/100)

② 役員報酬基準の改定内容

・報酬額に100分の9.77を乗じて得た額を減じる措置を行っている(H24.4)。
 ・平成24年6月期特別手当について、平成23年度に支給された俸給、特別手当、業績給に0.37%を乗じた額を減じた。
 ・役員の退職手当について支出される総額に98/100を乗じて得た額とする。

・報酬額に100分の9.77を乗じて得た額を減じる措置を行っている(H24.4)。
 ・平成24年6月期特別手当について、平成23年度に支給された俸給、特別手当、業績給に0.37%を乗じた額を減じた。
 ・役員の退職手当について支出される総額に98/100を乗じて得た額とする。

監事(非常勤)・報酬額に100分の9.77を乗じて得た額を減じる措置を行っている(H24.4)。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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	
A理事長	15,752	11,528	2,259	48 (通勤手当) 1,917 (業績給)			
B理事	13,090	9,539	1,869	96 (通勤手当) 1,586 (業績給)		3月31日	
C理事	13,162	9,539	1,869	168 (通勤手当) 1,586 (業績給)			※
D理事	13,197	9,539	1,873	199 (通勤手当) 1,586 (業績給)			※
F監事 (非常勤)	4,951	4,951					※
G監事 (非常勤)	1,211	1,211					※

注1: 業績給とは、内閣府独立行政法人評価委員会の評価の区分等に基づき、5段階の支給基準により支給されているものである。

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。

注3: 金額は千円未満切捨。

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
理事長					該当者なし	
理事					該当者なし	
監事 (非常勤)					該当者なし	

注:「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。

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

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成23年10月28日閣議決定)の趣旨を踏まえた人件費の見直しを行う。

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

人事院勧告の趣旨を最大限反映させ、国家公務員の給与水準を考慮し、決定する。

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

業績評価制度(職員毎に業務目標を設定し、達成度に応じて評価)を全職員に適用し、業績手当及び特別手当の額に反映させるほか、管理職員に対して勤務評定を実施し、昇給時の号俸数に反映させる。

注:業績手当とは、業績評価制度における目標の達成度に応じて俸給及び職務手当の月額に7/100～3/100の割合を乗じて得た額を支給するものである。

また、業績手当の支給割合は特別手当等の計算基礎額にも反映することとしている。

[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)	勤務成績及び業績評価制度に応じて支給額を変動させる
俸給	1ヵ年良好な成績で勤務した者を昇給させる 管理職員は国家公務員に準じた勤務評定制度に基づき昇給号俸を決定する
業績手当	業績評価制度により支給額を変動させる

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

「役員について」

- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:基本給に対し△9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容:特別手当△9.77%、職責手当△9.77%

「職員について」

- ・実施期間:平成24年6月～平成26年5月
- ・俸給表関係の措置の内容:基本給に対し△4.77%～△9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容:特別手当△9.77%、職務手当(管理職)△10.0%

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24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	89	42.2	6,604	5,013	148	1,591
事務・技術	89	42.2	6,604	5,013	148	1,591

注1:常勤職員の区分中、研究職種、医療職種及び教育職種の職種は、該当者がいないので省略した。

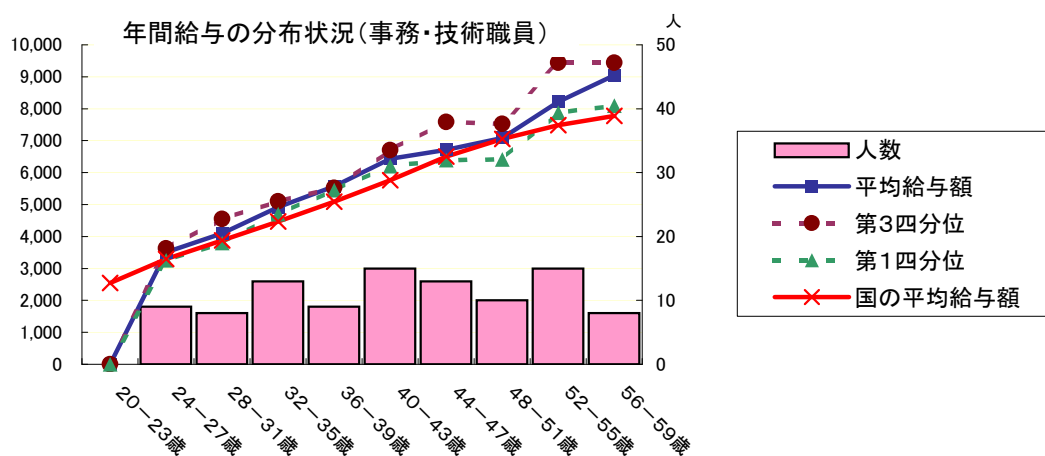
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	12	45.9	5,300	4,064	175	1,236
事務・技術	12	45.9	5,300	4,064	175	1,236

注2:任期付職員の区分中、研究職種、医療職種及び教育職種の職種は、該当者がいないので省略した。

注3:在外職員、再任用職員、非常勤職員の区分は、該当者がいないので省略した。

②年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(任期付職員を含む。以下、⑤まで同じ。)



注1:①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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部部長	6	56.5	9,455	10,283	9,945	9,455	10,283
本部課長	11	51.9	8,081	9,406	8,693	8,081	9,406
本部課長補佐	25	48.9	7,060	8,095	7,445	7,060	8,095
本部係長	32	41.9	5,259	6,397	5,741	5,259	6,397
本部主任	13	32.6	4,545	4,739	4,586	4,545	4,739
本部係員	14	29.2	3,449	3,831	3,667	3,449	3,831

注:表中「本部係長」とは、主査の職員をいい、「本部主任」とは、主事の職員をいう。

③職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(事務・技術職員)

○常勤職員

区分	計	1級	2級A	2級B	3級	4級	5級
標準的な職位		部長	課長	課長補佐	主査	主事	係員
人員 (割合)	89 人	6 (6.7%) 人	10 (11.2%) 人	25 (28.1%) 人	26 (29.2%) 人	11 (12.4%) 人	11 (12.4%) 人
年齢(最高 ～最低)		59 歳	57 歳	59 歳	48 歳	33 歳	28 歳
		54 歳	40 歳	34 歳	33 歳	28 歳	24 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		7,825 千円	7,032 千円	6,241 千円	4,995 千円	3,721 千円	2,952 千円
		6,855 千円	5,861 千円	4,128 千円	3,624 千円	3,044 千円	2,478 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		10,742 千円	9,439 千円	8,249 千円	6,614 千円	4,919 千円	3,847 千円
		9,215 千円	7,806 千円	5,531 千円	4,801 千円	3,954 千円	3,234 千円

○任期付職員

区分	計	1級	2級A	2級B	3級	4級	5級
標準的な職位		部長	課長	課長補佐	主査	主事	係員
人員 (割合)	12 人	— 人	1 (8.3%) 人	— 人	6 (50.0%) 人	2 (16.7%) 人	3 (25.0%) 人
年齢(最高 ～最低)					55 歳	44 歳	53 歳
					44 歳	32 歳	28 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)					5,277 千円	3,539 千円	3,431 千円
					3,674 千円	3,393 千円	2,714 千円
年間給与 額(最高～ 最低)					6,882 千円	4,678 千円	4,475 千円
					4,872 千円	4,479 千円	3,546 千円

注: 該当者が2名以下の級における年齢・所定内給与年額・年間給与額について記載を省略した。

④賞与(平成24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)	85	85	85
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	15	15	15
	最高～最低	15～15	15～15	15～15
一般 職員	一律支給分(期末相当)	85	85	85
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	15	15	15
	最高～最低	15～15	15～15	15～15

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))

108.3

対他法人(事務・技術職員)

101.8

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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

比較対象職員の状況

常勤職員(事務・技術)89人及び任期付職員(事務・技術)12人 計101人

101人の平均年齢42.6歳、平均年間給与額6,449千円

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員		108.3
	参考	地域勘案	98.8
		学歴勘案	104.3
		地域・学歴勘案	95.6
給与水準に係る 総点検の視点	支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合(平成24年度)		22.9%
	管理職員の割合		16.9%
	大卒以上の職員の割合		94.9%
国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	<p>当センターの対国家公務員指数(平成24年度は108.3)が高くなっている理由は、以下のとおりである。</p> <p>当センターは、相談、調査及び商品テスト等の業務を行っているが、これらの業務を実施するためには、高度で専門的な知識が要求されることから、専門職として大卒以上の学歴を有する職員を採用してきた。このため、国家公務員(行政職(一))の大卒者53.4%に対して、当センターは94.9%(このうち大学院修了者は、28.0%)と、大卒以上の割合が極めて高い職員構成となっている。</p> <p>また、当センターは、平成15年9月まで東京事務所を本部として、相模原市に設置した商品テスト・研修施設の職員を含め一括して本部で職員を採用してきた。その後、平成15年10月に本部を相模原市に移転したが、東京都港区及び神奈川県相模原市の両事務所で行う事業には一体関係が認められることから、同一の給与体系を適用している。このため、神奈川県相模原市に勤務する職員給与が、指数を高くする要因のひとつであることは否めない。</p> <p>このような条件の中で、当センターでは、これまで、「特別手当の減額」、「管理職手当の縮減」、「昇給幅の抑制」や「管理職員及び補佐職員の人数の削減」、「国家公務員に先んじた平成18年度における俸給の切替に伴う俸給月額経過措置の廃止」等の措置を講じてきた。</p> <p>平成24年度は、国家公務員が平成24年4月に、これまで給与構造改革において抑制してきた昇給を若年層に1～2号俸回復させたところ当センターではその実施を見送るなどの措置を講じて給与水準の抑制に努めてきたところである。また、平成24年度においては平成23年度のラスパイレス指数(地域・学歴勘案)100.4を100.0に低減させるべく夏季特別手当において低減策を講じたところである。</p> <p>その結果、平成24年度において、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は95.6となり、国家公務員の給与水準を下回ったところである。</p> <p>なお、管理職員の割合は、国家公務員の管理職割合(行政職(一)6級以上)15.7%に対し、当センターでは16.9%であり、平成17年度期首(23.5%)に比して6.6ポイント減少している。</p> <p>今後も給与水準の適正化に向けた努力を引き続き継続する。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 給与水準については、適正化に努めたものと認められる。 なお、激変緩和措置を設けた上で平成24年度に廃止した借上宿舍制度について、平成25年9月末の同措置終了後においても、対国家公務員指数(地域・学歴勘案)が100.0を上回ることはないよう、引き続き給与水準全体の抑制に努めることが必要である。</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 96.8% (国からの財政支出額 4,439百万円、支出予算の総額 4,587百万円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合の大きさ等に鑑みて、引き続き社会一般の情勢に適合した水準となるように努める。</p>		
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)</p>		
講ずる措置	<p>これまで上記のとおり給与水準の抑制を行ってきたところであるが、今後も、引き続き国家公務員の給与水準と同等になるよう努めることとする。なお、当センターは職員数が少なく、出向、採用、退職等に伴う員数の変動が、数値の変動幅に大きく影響することに留意することも必要である。</p>		

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成20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)	872,424	965,894	△ 93,470	△ 9.7	△ 135,063	△ 13.4
退職手当支給額 (B)	65,039	137,291	△ 72,252	△ 52.6	△ 116,188	△ 64.1
非常勤役員等給与 (C)	345,824	330,930	14,894	4.5	215,963	166.3
福利厚生費 (D)	168,624	168,928	△ 304	△ 0.2	22,488	15.4
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,451,912	1,603,043	△ 151,131	△ 9.4	△ 12,799	△ 0.9

注:「非常勤役員等給与」欄には、派遣社員にかかる外部委託費を含む。したがって、「平成24年度事業年度財務諸表」の付属明細書(「役員及び職員の給与の明細」)に記載されている額とは一致しない。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

「給与、報酬等支給総額」は対前年度△9.7%となった。これは給与減額支給措置を実施したことなどによる。給与減額支給措置については、役員は平成24年4月から平成26年3月まで、俸給に対し△9.77%、特別手当△9.77%、職責手当△9.77%である。職員は平成24年6月から平成26年5月まで、俸給に対し△4.77%～△9.77%、特別手当△9.77%、管理職手当△10%である(削減額は、役員10,552千円、職員81,232千円、合計91,783千円)。

「退職手当支給額」は対前年度△52.6%となった。これは、前年度に比べ自己都合退職者及び定年退職者が少なく、退職手当の支給額が減額となったことなどによる(平成23年度は定年退職3名、自己都合退職4名、任期付職員3名、平成24年度は定年退職2名、自己都合退職1名、任期付職員5名)。また、退職手当については「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)」を踏まえ、役員の退職手当について支給総額に98/100を乗じて得た額を減ずる措置を講じた。職員においても同様である。

「非常勤役員等給与」は前年度に比べて14,894千円増(対前年度4.5%増)となった。これは、常勤職員数の抑制を実施しなければならない環境下において、一方で急激に増加する業務量に可及的速やかに対応するため、非常勤職員等を雇用したことによる。具体的には、当センターの主要業務である相談業務の相談内容が年々、複雑化、高度化し、相対的に業務量が増加してきており、さらに土日祝日相談対応や地方自治体からの經由相談の業務処理を強化した。他にも地方自治体からの商品テスト依頼の全件対応、法令照会、情報公開件数の増加などが影響している。

「最広義人件費」は減少率9.4%となった。これは「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」が減額となったことが主な要因である。

【主務大臣の検証結果】

最広義人件費については、前年度に比べ減少しているが、これは、退職手当の支給対象者が少なかったことや、国家公務員に倣い給与減額支給措置を実施したことなどが要因であり、非常勤職員等給与については、これまで同様、増加傾向にある。

したがって、正規職員による更なる業務の効率化を図りつつ、非常勤職員は真に必要な業務に限定し、非常勤役員等給与を削減することにより、引き続き最広義人件費の抑制に努めるべきである。

IV 法人が必要と認める事項

「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)」に基づき平成25年3月から以下の措置を講ずることとした。

【役員退職手当】

平成25年3月より役員退職手当の支給総額に対し98/100を乗じて得た額を支給することとした。

【職員退職手当】

平成25年6月より職員退職手当の支給総額に対し98/100を乗じて得た額を支給することとした。