

独立行政法人国民生活センターの役職員の報酬・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20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×200/100×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

理事長 〔 職責手当の支給割合を9.5/100から11.5/100に改めた(H20.4.1改正)。
 注:職責手当とは、事業を包括的に管理監督する役員としての職責に基づき支給されているものである。 〕

理事 〔 職責手当の支給割合を9.5/100から11.5/100に改めた(H20.4.1改正)。 〕

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20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		
理事長	千円 17,988	千円 12,630	千円 2,998	千円 2,360 (業績給)			*
A理事	千円 15,087	千円 10,449	千円 2,480	千円 206 (通勤手当) 1,952 (業績給)			*
B理事	千円 14,668	千円 10,449	千円 2,480	千円 108 (通勤手当) 1,631 (業績給)			
C理事	千円 14,085	千円 10,449	千円 2,480	千円 178 (通勤手当) 978 (業績給)			※
A監事 (非常勤)	千円 5,544	千円 5,544	千円 0	千円 0			※
B監事 (非常勤)	千円 1,464	千円 1,464	千円 0	千円 0			※

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: 平成19年度中に退任した役員に対し平成20年度に支給された業績給については、計上していない。

注3: 「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20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
理事長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			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

行政改革の重要方針(H17.12.24閣議決定)を踏まえ、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を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。

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

人事院勧告の趣旨を最大限反映させる。
今後も国家公務員の給与構造改革に準じた給与体系の見直しを進める。

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(管理職)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20年度における給与制度の主な改正点

- 1 一般職員の特別手当の支給率を0.095引き下げた。
- 2 扶養手当のうち、「子、父母等」について、500円引き上げた。

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20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	97	43.0	7,933	5,717	168	2,216
事務・技術	97	43.0	7,933	5,717	168	2,216

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。

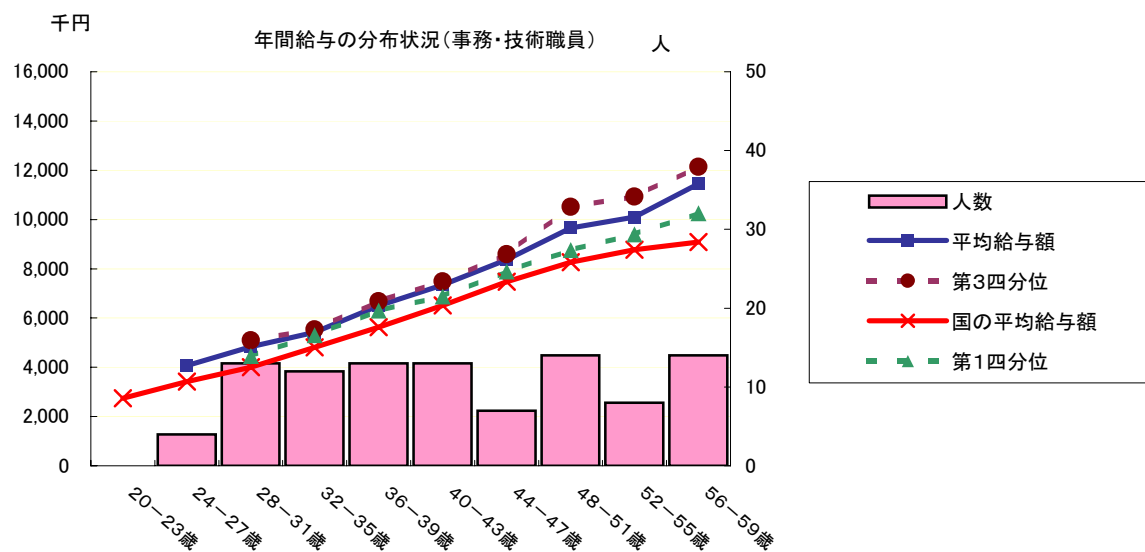
区分	人員	平均年齢	平成20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	1					
事務・技術	1					

注2: 該当者が一人のため、人員以外の項目について記載を省略した。

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。

注2: 「24-27歳」は該当者が4人以下のため、第1・第3四分位折れ線を表示していない。

(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
本部課長	15	51.5	10,375	11,096	10,567	11,096	11,096
本部課長補佐	24	50.0	8,254	9,432	8,843	9,432	9,432
本部係長	24	39.1	6,298	6,880	6,557	6,880	6,880
本部主任	21	31.5	4,983	5,363	5,177	5,363	5,363
本部係員	6	27.2	4,190	4,322	4,162	4,322	4,322

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21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)	97	8 (8.2%)	15 (15.5%)	24 (24.7%)	24 (24.7%)	20 (20.6%)	6 (6.2%)
年齢(最高～最低)		59 }	57 }	59 }	44 }	34 }	28 }
		56	42	41	34	28	24
所定内給与年額(最高～最低)		8,649 }	8,181 }	7,380 }	5,394 }	4,147 }	3,192 }
		8,214	6,181	5,019	3,622	3,223	2,549
年間給与額(最高～最低)		12,499 }	11,488 }	10,255 }	7,525 }	5,672 }	4,372 }
		11,877	8,585	7,021	5,061	4,448	3,518

○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)	1	—	—	—	—	—	—
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: 該当者が一人のため、人員(計)以外の項目について記載を省略した。

④賞与(平成20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))

117.4

対他法人(事務・技術職員)

109.8

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

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員		117.4
	参考	地域勘案	109.6
		学歴勘案	112.7
		地域・学歴勘案	105.4
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20年度)		26.8%
	管理職員の割合(平成20年度比較指標対象者に占める割合)		23.5%
	大卒以上の職員の割合(同上)		92.9%
国に比べて給与水準が 高くなっている定量的な 理由	<p>当センターでは、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ており、専門職としての色彩が強い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49.1%に対して、当センターは92.9%(このうち大学院修了者は、22.4%)と大卒以上の割合が高く、対国家公務員指数は117.4となる。これまで優秀な人材を確保するために国家公務員より高めの給与水準を設定してきたところである。</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。集計対象となる職員では、東京事務所に61人(62.2%)、相模原事務所に37人(37.8%)がそれぞれ在勤しており、地域手当の支給率が高い都市部に職員が多いことも指数を高める一因となっている。なお、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は、105.4となる。</p> <p>さらに、国民生活センターは消費者基本法の中で中核機関として役割を果たすことが明記されており、消費者問題の複雑かつ多様な業務実態に応じて8部局4課4室1館に必要な管理職員を配置している。国家公務員の管理職割合(行政職(一)6級以上)は13.9%となっているが、当センターの管理職員は23人で、集計対象者に対して23.5%(平成21年4月1日在職者122人に対しては18.9%)となっており、給与水準を高める要因となっている。</p> <p>なお、管理職員数23人は、特殊法人時の期末と比べると6人減少しており、前年度に比べても1名減少している。</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 98.9% (国からの財政支出額 13,196百万円、支出予算の総額 13,340百万円:平成20年度予算(補正予算含む))</p> <p>なお、補正予算を除いた国からの財政支出額は3,305百万円であり、支出予算の総額(3,449百万円)に対し、95.8%となっている。</p>		
	<p>【検証結果】 20年度においては、地方消費者行政支援等の事業のために二度に渡る補正予算が計上され、国からの財政支出額が13,196百万円と前年度に比べ約4倍になったが、第2次補正予算で計上された事業(約90億円)は今後3年程度の間集中的に実施することとされたものである。事業の効率的な運営を図る観点から月刊誌2誌を1誌に統合するなど経費節減に努力している。</p> <p>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20年度決算)</p>		

<p>講ずる措置</p>	<p>総人件費については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)等に基づき、5年で5%以上削減する計画の着実な実施を行うとともに、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを実施する。さらに、「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)に基づき、国家公務員の改革を踏まえた人件費改革を継続する。</p> <p>具体的な改善策として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①職員給与の昇給幅の抑制 ②管理職員及び補佐職員の人数の削減 ③管理職手当の縮減(手当を定額化し、国家公務員より低く設定) ④特別手当の減額 <p>等の措置を講ずる。</p> <p>これらの措置の実施により、平成22年度の対国家公務員指数は115程度、地域・学歴を勘案した指数は103程度となることが見込まれ、その水準への低下を目指す。</p>
--------------	---

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19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)	1,007,487	1,004,862	2,625	0.3	—	(—)
退職手当支給額 (B)	181,227	168,206	13,021	7.7	—	(—)
非常勤役職員等給与 (C)	129,861	121,364	8,497	7.0	—	(—)
福利厚生費 (D)	146,136	143,996	2,140	1.5	—	(—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,464,711	1,438,428	26,283	1.8	—	(—)

注:「非常勤役職員等給与」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20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

①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

当年度における「給与、報酬等支給総額」が前年度と比べて0.3%となった要因としては以下のとおりである。増額要因としては、19年度末における職員数が114人であったのに対し、20年度末において120人と昨年度に比して新規採用者を増やしたことによる一方、減額要因としては、地域手当の改正を実施しなかったこと、一般職員に対する特別手当の支給率を削減したこと等による。その結果、ほぼ横ばいとなった。

「最広義人件費」は19年度増減率8.5%に対して、20年度は1.8%と対前年度△6.7となった。「給与、報酬等支給総額」がほぼ横ばいとなった一方、退職手当が定年退職者・中途退職者が昨年よりも多かったこと(定年3人→4人、中途1人→3人)による退職手当支給額の増加と、20年度も引き続き定型的な業務を非常勤職員及び派遣労働者に移行させたことによる非常勤役職員等給与額の増加による結果と考える。

②行政改革推進法(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況について

1)主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

「行政改革推進法」(平成18年法律47号)等に基づき、人件費の削減について引き続き着実に実施するとともに、「経済財政改革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)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続するものとする。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。

2)センターが中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

総人件費については、「行政改革推進法」(平成18年法律第47号)等に基づき、平成22年度の役職員に係る人件費の総額を平成17年度に比べて5%以上削減する。ただし、退職手当及び福利厚生費並びに平成18年度以降の人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象額から除く。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを実施する。さらに、「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)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

3)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
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,053,292	1,019,254	1,004,862	1,007,487
人件費削減率 (%)		△ 3.2	△ 4.6	△ 4.3
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.2	△ 5.3	△ 5.0

※「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。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。