

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19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8.5/100から9.5/100に改めた (H19.4.1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8.5/100から9.5/100に改めた (H19.4.1改正)。

監事 (非常勤) 改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19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 14,323	千円 12,404	千円 1,919	千円	4月1日		*
A理事	千円 14,046	千円 10,262	千円 2,443	千円 207 (通勤手当) 1,134 (業績給)			*
B理事	千円 10,248	千円 8,552	千円 1,588	千円 108 (通勤手当)	6月1日		
C理事	千円 5,587	千円 5,131	千円 366	千円 90 (通勤手当)	10月1日		※
D理事	千円 5,288	千円 1,840	千円 1,314	千円 34 (通勤手当) 2,100 (業績給)		5月31日	
E理事	千円 9,151	千円 5,519	千円 1,314	千円 218 (通勤手当) 2,100 (業績給)		9月30日	※
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18年度中に退任した役員に対し平成19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ます。
退職公務員「*」、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19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
	千円	年	月				
理事長	5,806	3	6	平成19年3月31日	1.0	内閣府独立行政法人評価委員会の評価結果による当該役員の業績勘案率は1.0であった。	*
理事A	5,010	3	8	平成19年5月31日	1.0	内閣府独立行政法人評価委員会の評価結果による当該役員の業績勘案率は1.0であった。	
理事B	5,430	4	0	平成19年9月30日	1.0	内閣府独立行政法人評価委員会の評価結果による当該役員の業績勘案率は1.0であった。	※
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ます。
退職公務員「*」、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

中期目標に従い、平成19年度末までに一般管理費（退職手当を除く。）について、特殊法人時の最終年度（平成14年度）に対し、13%削減する。
また、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ている（但し、本年度は特別手当の改定を除いて実施しなかった。）。
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19年度における給与制度の主な改正点

1 管理職員及び補佐職員に対する職務手当の額を定率制から定額制に改め、総支給額の引下げを行った（経過措置を国家公務員よりも短縮。H19.6.1改正。）。
2 年末特別手当の支給率を0.05月引き上げた（但し、一般職員に対する支給率を年間0.095月引き下げたため、一般職員については実質△0.045月の引下げとなった。）。

2 職員給与の支給状況

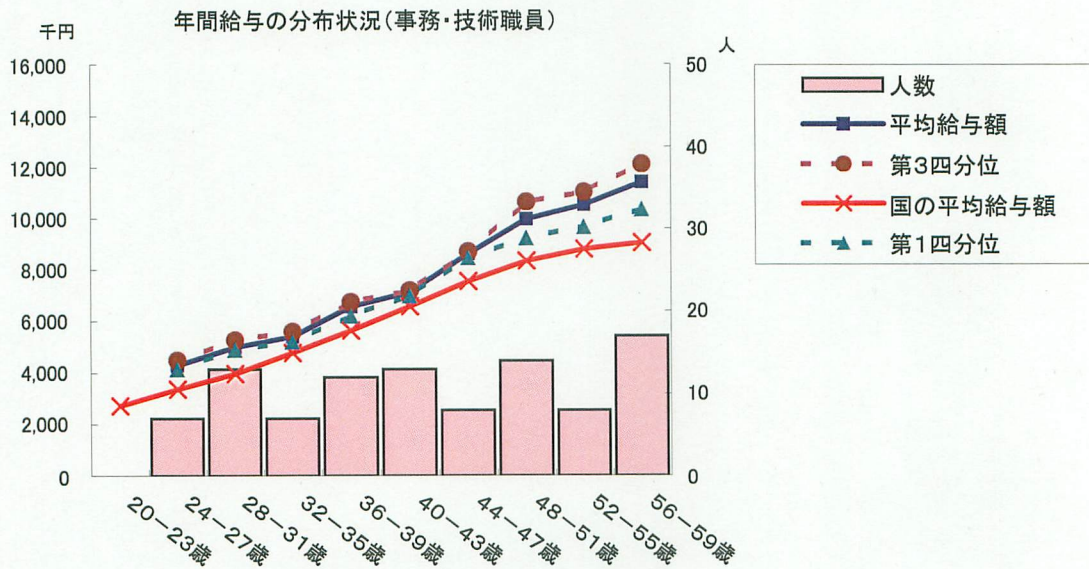
①職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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	99	43.3	8,168	5,865	171	2,303
事務・技術	99	43.3	8,168	5,865	171	2,303

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。

注2：在外職員、任期付職員、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）



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。

（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		
			第1分位	平均	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	15	53.0	10,523	10,954	11,666
本部課長補佐	26	51.2	8,722	9,272	9,864
本部係長	23	39.2	6,612	6,801	7,063
本部主任	18	31.4	5,018	5,231	5,307
本部係員	9	27.3	4,176	4,320	4,389

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20年4月1日現在）（事務・技術職員）

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	99	9 (9.1%)	15 (15.2%)	25 (25.3%)	23 (23.2%)	18 (18.2%)	9 (9.1%)
年齢（最高～最低）		58 ～ 51	59 ～ 46	59 ～ 42	43 ～ 36	33 ～ 28	28 ～ 25
所定内給与年額（最高～最低）		8,711 ～ 7,688	8,468 ～ 6,078	7,434 ～ 5,119	5,345 ～ 4,324	4,132 ～ 3,498	3,460 ～ 2,913
年間給与額（最高～最低）		12,546 ～ 11,092	11,881 ～ 8,486	10,380 ～ 7,205	7,505 ～ 6,086	5,698 ～ 4,922	4,677 ～ 4,043

④賞与（平成19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）	85.0	85.0	85.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	15.0	15.0	15.0
	最高～最低	15.0～15.0	15.0～15.0	15.0～15.0
一般職員	一律支給分（期末相当）	85.0	85.0	85.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	15.0	15.0	15.0
	最高～最低	15.0～15.0	15.0～15.0	15.0～15.0

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））

119.2

対他法人（事務・技術職員）

111.2

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 119.2	
	参考	地域勘案 111.7
		学歴勘案 113.8
		地域・学歴勘案 107.0
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19年度） 31.4%	
	管理職員の割合（平成19年度比較指標対象者に占める割合） 24.2%	
	大卒以上の職員の割合（上に同じ） 90.9%	
	評価委員会による法人の評価（平成18年度） A評価	
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、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ため大卒以上の学歴を有する職員を採用してきた。このため、国家公務員と比べて大卒以上の割合が高く（大卒以上の職員数は90人で、90.9%。このうち大学院修了者は22人、22.2%）、学歴を勘案した対国家公務員指数は113.8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。これも指数を高める一因となっている。東京事務所には59人（59.6%）、相模原事務所には40人（40.4%）がそれぞれ在勤しており、地域を勘案した対国家公務員指数は、111.7となる。</p> <p>上記の学歴と地域の両方を勘案した対国家公務員指数は107.0となる。さらに、複雑かつ多様な業務実態に応じて管理職員を配置している。平成19年度の管理職員は24人で、集計対象者99人に対して24.2%（平成20年4月1日在職者117人に対しては20.5%）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24人は、特殊法人時の期末と比べると5人減少している。</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 92.9% （国からの財政支出額 3,294百万円、支出予算の総額 3,546百万円：平成19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19年度決算）</p>	
講ずる措置	<p>地域・学歴を勘案したラスパイレス指数が国家公務員と同様の給与水準となるように努めていく。</p> <p>具体的には、</p> <p>①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任期付職員の活用 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19年 度)	前年度 (平成18年 度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成 15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)	1,004,862	1,019,254	△ 14,392	△ 1.4	△ 87,934	△ 8.0
退職手当支給額 (B)	168,206	57,610	110,596	192.0	24,358	16.9
非常勤役職員等給与 (C)	121,364	103,237	18,127	17.6	43,951	56.8
福利厚生費 (D)	143,996	146,137	△ 2,141	△ 1.5	△ 8,412	△ 5.5
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,438,428	1,326,238	112,190	8.5	△ 28,037	△ 1.9

注：「中期目標期間開始時(平成15年度)からの増△減」欄には、特殊法人国民生活センターの平成15年4月～同年9月までの額を含む。

「非常勤役職員給与」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19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△1.4%となった要因としては、扶養手当及び地域手当の改正を当年度より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。

また、「最広義人件費」が+8.5%となった要因は、前年度の退職手当支給対象者が3人であったのに対し、当年度は8人の役職員に対して支給する必要があったこと、ならびに定型的な業務を非常勤職員及び派遣労働者に移行させるため、雇用者数を増やしたことによる。

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

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於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) 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

「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、平成17年度を基準として、平成18年度以降5年間で5%以上の人件費削減を行うこととし、今中期目標期間中には4.8%削減(退職金、福利厚生費及び今後の人事院勧告を踏まえた給与改善分は除く。)するとともに、役職員の給与に関し、俸給水準の引き下げを行うなど、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取り組む。

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	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,053,292	1,019,254	1,004,862			
人件費削減率 (%)		△ 3.2	△ 4.6			
人件費削減率(補正 値) (%)		△ 3.2	△ 5.3			

※「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格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。