

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

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

平成18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)

役員報酬基準の改定内容

理事長 俸給月額を1,016,000円から944,000円に改めた。
特別手当の支給係数を年間3.35(前年度実績)から年間2.0に改め、業績給制度を創設した。また、特別調整手当を廃止し、職責手当を創設した。
注:「特別調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給していたものであり、「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するものである。

理事 俸給月額を840,000円から781,000円に改めた。
特別手当の支給係数を年間3.35(前年度実績)から年間2.0に改め、業績給制度を創設した。また、特別調整手当を廃止し、職責手当を創設した。
注:「特別調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給していたものであり、「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するものである。

監事(非常勤) 非常勤役員手当を122,000円から113,000円、497,000円から462,000円にそれぞれ改めた(非常勤監事は二人)。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	16,382	13,228	3,154	0	3月31日1人	
理事(3人)	41,330	32,362	7,180	878(通勤手当) 910(業績給)	9月1日1人 8月31日1人	
監事(非常勤)(2人)	7,218	7,218	0	0		

注: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している。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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
理事長		年 月			該当者なし
理事	4,066	2 年 11 月	平成18年8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。
監事(非常勤)		年 月			該当者なし

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

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。

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。
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カ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18年度における給与制度の主な改正点

- 平成17年人事院勧告の趣旨に基づき、俸給表の号俸を四分割し、人事院勧告を上回る平均5.5%引き下げた。
- 一般職員に対する年末特別手当の月数を0.05月引き下げた。

2 職員給与の支給状況

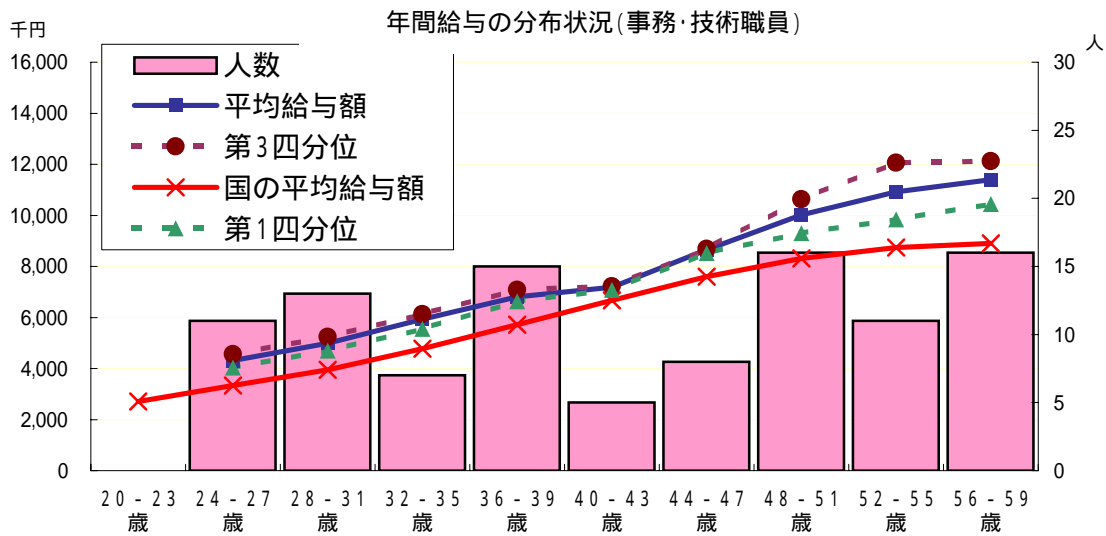
職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成18年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	102人	42.9歳	8,253	5,929	174	2,324
事務・技術	102人	42.9歳	8,253	5,929	174	2,324

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。

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	15	52.9	10,557	11,119	11,734
本部課長補佐	27	51.2	8,742	9,510	10,177
本部係長	24	38.3	6,631	6,797	7,082
本部主任	15	30.4	4,887	5,120	5,237
本部係員	12	26.6	4,035	4,336	4,562

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。

職級別在職状況等(平成19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(割合)	102人	10人 (9.8%)	15人 (14.7%)	26人 (25.5%)	24人 (23.5%)	15人 (14.7%)	12人 (11.8%)
年齢(最高～最低)		58歳 ～ 50歳	59歳 ～ 48歳	59歳 ～ 44歳	42歳 ～ 35歳	32歳 ～ 28歳	28歳 ～ 25歳
所定内給与年額(最高～最低)		8,893千円 ～ 7,614千円	8,656千円 ～ 6,686千円	7,527千円 ～ 5,974千円	5,319千円 ～ 4,144千円	4,108千円 ～ 3,279千円	3,603千円 ～ 2,899千円
年間給与額(最高～最低)		12,783千円 ～ 10,634千円	12,080千円 ～ 9,352千円	10,529千円 ～ 8,357千円	7,500千円 ～ 5,848千円	5,679千円 ～ 4,563千円	4,887千円 ～ 4,035千円

賞与(平成18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%

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))

122.4

対他法人(事務・技術職員)

113.9

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

当センターでは、相談、調査研究及び商品テスト等の業務を行っているが、これらの業務を達成するためには、高度で専門的な知識が要求されており、専門的研究職としての色彩が強い職員を採用する必要がある。従って人材確保の観点から国家公務員より高めの給与水準となっている。

なお、上記の対国家公務員指数を、当センターの事務所がある東京都港区、神奈川県相模原市と同様の国の地域手当の級地に在勤する国家公務員に限定して比較した場合、当センターの指数は114.1となり、また学歴を勘案した対国家公務員指数で比較した場合は、116.4、さらに在勤地域、学歴の両方を勘案した対国家公務員指数で国家公務員と比較した場合は、108.6となる。

総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17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	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,019,254	千円 1,053,292	千円 34,038	(%) 3.2	千円 39,505	(%) 3.6
退職手当支給額 (B)	千円 57,610	千円 95,369	千円 37,759	(%) 39.6	千円 48,480	(%) 33.7
非常勤役職員等給与 (C)	千円 103,237	千円 96,493	千円 6,744	(%) 7.0	千円 19,080	(%) 24.6
福利厚生費 (D)	千円 146,137	千円 147,241	千円 1,104	(%) 0.7	千円 5,168	(%) 3.4
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 1,326,238	千円 1,392,395	千円 66,157	(%) 4.8	千円 74,073	(%) 5.1

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18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

当年度における「給与、報酬等支給総額」が前年度と比べて下がっている（3.2%）要因としては、給与改定に際して国家公務員を上回るマイナス改定の実施、一般職員の特別手当の支給率のカット及び採用職員数の抑制等人件費抑制に努めたためである。

また「最広義人件費」が前年度と比べて下がっている（4.8%）要因としては、上記要因の他、「退職手当支給額」の減少（39.6%）による（退職者が昨年よりも3人少ない）こと等の理由による。

行革推進法（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) 上記2)の進捗状況

- ・基準年度（平成17年度）の「給与、報酬等支給総額」 1,053,292千円

- ・当年度（平成18年度）の「給与、報酬等支給総額」 1,019,254千円

- ・当年度の人件費削減率 3.2%

- ・当年度までの人件費削減率（補正值） 3.2%

（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と格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年の行政職（一）職員の年間平均給与の増減率は0%である。

法人が必要と認める事項

特になし