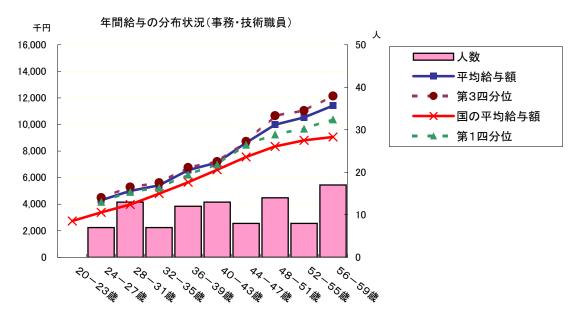
2 職員給与の支給状況

①職種別支給状況

	区分			平成19年度の年間給与額(平均)			
		人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
,	的動職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
į (99	43.3	8, 168	5, 865	171	2, 303
	-late to the	人	歳	千円	千円	千円	千円
	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	四分位 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%)	人 15 (15. 2%)	人 25 (25. 3%)	人 23 (23. 2%)	人 18 (18. 2%)	人 9 (9. 1%)
年齢 (最 高~最 低)		歳 58 ~	歳 59 ~	蒙 59 ~	裁 43 ~	33 ~	歳 28 ~
所定内給 与年額(最 高~最低)		51 千円 8, 711 〈	46 千円 8, 468 ~	42 千円 7, 434 〈	36 千円 5, 345 〈	28 千円 4, 132 ~	25 千円 3, 460 〈
		7,688 千円 12,546	6,078 千円 11,881	5,119 千円 10,380	4, 324 千円 7, 505	3,498 千円 5,698	2,913 千円 4,677
年間給与額(最高~ 最低)		12, 546	8, 486	7, 205	7, 303	3, 698 (4, 922	4, 077 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	
	一律支給分(期末相当)	% 85. 0	85. 0	85. 0	
管理 職員	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	
	一律支給分(期末相当)	% 85. 0	85. 0	85. 0	
一般 職員	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	

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

○事務・技術職員

項目	内容					
	対国家公務員			119. 2		
上 指数の状況			地域勘案	111. 7		
10% > 100		参考	学歴勘案	113.8		
	地域勘案 学歴勘案 技出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合(平成19年度) 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) 大卒以上の職員の割合(上に同じ) 評価委員会による法人の評価(平成18年度) 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、お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、の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、1490人で、90.9%。このうち大学院修了者は22人、22.2%)、学歴をこのため、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が、15年のとの、当た、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、海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おり、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ある定量的 15 表で表で表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表がます。 11.7となる。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となっている。東京事務所には59人(59.6%)、相模原事務所には、111.7となる。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となっている。東京事務所には24人で、集計対象者9人に対して24.2%(平成月19年度の学理職員は24人で、集計対象者9人に対して24.2%(平成月19年度の学理職員と24人で、集計対象者9人に対して24.2%(平成月19年度の学理職員を124人で、集計対象者9人に対して24.2%(平成月19年度) 16 表に表す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めている。なお、管理職員数24人は、特殊法人時の期末と比べると5人減少しる。 【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、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め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。 【累積欠損額について】 累積欠損額について】 累積欠損額の円(平成19年度決算) 地域・学歴を勘察したラスパイレス指数が国家公務員と同様の給与となるように努めていく。具体的には、①昇給幅の抑制	107.0				
				31. 4% 24. 2%		
給与水準に係る						
総点検の視点				90.9%		
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	れ専こはしめ 原採京ら因(は 対国たにま市用都れと40、上さ19日とないで ででででででする。 がは、 がは、 がは、 がは、 がは、 がは、 がは、 がは、	一をで国の公務センたびかいそな歴复管でいて実の家9務員ンた。神らるれると雑理17るは施色公%員よ夕商そ奈、。れると雑理17る、す彩務。指り一品の川同東れ 域つ員に相るが員と数高はテ後県一京在 同様はし意だ明とのには、フ後州の専在 同様はし	後、調査、商品テスト等の業務を行っている。 は、、高度で専門的な知職員を探照して、高度で摩を有する高く(大卒以上の学歴を有する高く(大卒以上の当合が高く(大卒以上の当たな大学院修了者は22人、22.2%)、強は113.8となる。これまで優たところがをといる。これまで優たところがを表しては5年9月まで東京をある。本のは15年10月に本部でおり、中成15年10月に本部で行う事業にはも事務の下でいる。相模原市の再務しており、地域を勘案した対国家公務員指数は107.0年の大きのでは59人(59.6%)、相模原本の大きのでは59人(59.6%)、相模原本の大きの大きの大きの大きの大きの大きの大きの大きの大きの大きの大きの大きの大きの	れし上学保る、邪し関をに員 とて平高てての歴す。、でた係高は指 ない成めりた員勘を 相員、認る人数 るる20るりた員勘を 模員、認る人 。平年要、。数案		
給与水準の適切性の 検証	支出予算の (国子の見 成19年度和 大は 大は 大は 大き 大き 大き 大き 大き 大き 大き 大き 大き 大き	の総額に占め 対政支出額 章) の総額に占め 会一般の情勢 質について】	5る国からの財政支出の割合 92.9% 3,294百万円、支出予算の総額 3,546页 5る国からの財政支出の割合の大きさ等に 時に適合した水準となるように努める。			
講ずる措置	と 具の では ない はい	こまいく 対い 対い 対い 対い がい 神統活るの でで でで でで でで でで でで でで でで でで で	(の人数の削減	定) は115程		

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)			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	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(A)	1, 004, 862	1, 019, 254	△ 14, 392	△ 1.4	△ 87, 934	△ 8.0
退職手当支給額	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(B)	168, 206	57, 610	110, 596	192. 0	24, 358	16. 9
非常勤役職員等給与	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(C)	121, 364	103, 237	18, 127	17.6	43, 951	56.8
福利厚生費	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(D)	143, 996	146, 137	△ 2, 141	\triangle 1.5	△ 8,412	△ 5.5
最広義人件費	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(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) 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(補正値)」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。