

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23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

- 理事長 { ・平成18年度に導入した俸給月額の経過措置を廃止した(H23.5)。
- 理事 { ・平成18年度に導入した俸給月額の経過措置を廃止した(H23.5)。
- 監事(非常勤) { ・平成18年度に導入した非常勤役員手当の経過措置を廃止した(H23.5)。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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	千円 17,496	千円 12,842	千円 2,582	千円 48 (通勤手当) 2,024 (業績給)			
B理事	千円 14,653	千円 10,626	千円 2,136	千円 124 (通勤手当) 1,767 (業績給)			
C理事	千円 14,697	千円 10,626	千円 2,136	千円 168 (通勤手当) 1,767 (業績給)			※
D理事	千円 13,546	千円 10,626	千円 2,136	千円 199 (通勤手当) 585 (業績給)			※
E理事	千円 1,184	千円	千円	千円 1,184 (業績給)			
F監事 (非常勤)	千円 5,515	千円 5,515	千円	千円			※
G監事 (非常勤)	千円 1,366	千円 1,366	千円	千円			※

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	
E理事	4,087	3 月	平成22年11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、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(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23年度における給与制度の主な改正点

・平成18年度における俸給の切替に伴い導入した俸給月額の経過措置を廃止した(H23.5)。

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23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	90	42.1	7,143	5,344	152	1,799
事務・技術	90	42.1	7,143	5,344	152	1,799

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。

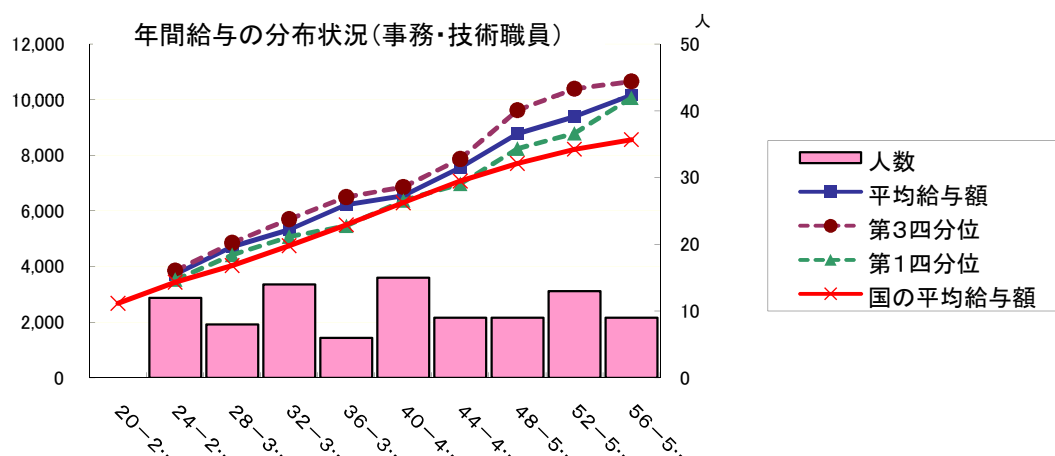
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	5	40.5	4,898	3,703	150	1,195
事務・技術	5	40.5	4,898	3,703	150	1,195

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	7	56.2	10,639	10,854	11,059		
本部課長	14	51.3	9,353	9,498	10,264		
本部課長補佐	22	48.6	7,459	7,911	8,717		
本部係長	26	39.4	5,667	6,129	6,743		
本部主任	11	31.7	4,725	4,784	5,050		
本部係員	15	29.2	3,601	3,864	4,033		

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24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)	90 人	7 (7.8%) 人	14 (15.6%) 人	22 (24.4%) 人	25 (27.8%) 人	10 (11.1%) 人	12 (13.3%) 人
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 53 歳	59 ～ 39 歳	58 ～ 33 歳	45 ～ 33 歳	32 ～ 29 歳	27 ～ 24 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,209 ～ 7,670 千円	7,678 ～ 5,330 千円	6,655 ～ 4,117 千円	5,217 ～ 3,808 千円	3,772 ～ 3,081 千円	3,033 ～ 2,580 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		11,111 ～ 10,445 千円	10,388 ～ 7,121 千円	8,921 ～ 5,544 千円	7,014 ～ 5,125 千円	5,076 ～ 4,094 千円	4,033 ～ 3,430 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)	5 人	— 人	— 人	— 人	1 (20.0%) 人	1 (20.0%) 人	3 (60.0%) 人
年齢(最高 ～最低)							52 ～ 33 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)							3,428 ～ 3,194 千円
年間給与 額(最高～ 最低)							4,557 ～ 4,245 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23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))

111.8

対他法人(事務・技術職員)

105.9

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

比較対象職員の状況

常勤職員(事務・技術)90人及び任期付職員(事務・技術)5人 計95人

95人の平均年齢42.0歳、平均年間給与額7,025千円

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員		111.8
	参考	地域勘案	103.9
		学歴勘案	107.5
		地域・学歴勘案	100.4
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23年度)		10.1%
	管理職員の割合		18.9%
	大卒以上の職員の割合		95.1%
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23年度は111.8)が高くなる理由は、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52.6%に対して、当センターは95.1%(このうち大学院修了者は、27.0%)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」等の措置を講じてきた。その結果、平成22年度において、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は100.1となり、国家公務員の給与水準とはほぼ同等となったところである。</p> <p>平成23年度は、国家公務員に先んじて平成18年度における俸給の切替に伴う俸給月額経過措置を廃止し、あわせて国家公務員が平成23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・中年層に1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。しかしながら、平成23年度の地域・学歴を勘案した指数は平成22年度に比して0.3ポイント増となった。これは、国家公務員に比して低い給与であった職員が、消費者庁への出向、中途退職等により、指数算定対象から除外となったことによる影響がある。</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>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)15.4%に対し、当センターでは18.9%であり、平成17年度期首(23.5%)に比して4.6ポイント減少している。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 給与水準については、引き続き適正化に努めることが必要である。 また、借上宿舍制度が運用されているが、現行制度については、国家公務員の宿舍制度に即して廃止すべきであり、必要に応じて住居手当を支給することが適当であると考えられる。現行制度の廃止後においても、対国家公務員指数が増加しないよう、給与水準全体の抑制に向け、更なる努力が必要である。</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 98.6% (国からの財政支出額 10,308百万円、支出予算の総額 10,452百万円：平成23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23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に努め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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与水準の目標指標・期限:111.0、地域・学歴を勘案した指標100.0(平成24年度) ・具体的方策・期限:すでに国家公務員が平成24年4月に実施した号俸の調整について同時期における実施を見送った。また、24年度夏期特別手当の減額についても実施済み。 		

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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)	965,894	969,383	△ 3,489	△ 0.4	△ 41,592	△ 4.1
退職手当支給額 (B)	137,291	150,163	△ 12,872	△ 8.6	△ 43,936	△ 24.2
非常勤役職員等給与 (C)	330,930	291,779	39,151	13.4	201,068	154.8
福利厚生費 (D)	168,928	166,391	2,537	1.5	22,791	15.6
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,603,043	1,577,716	25,327	1.6	138,331	9.4

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23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

「給与、報酬等支給総額」は対前年度0.4%減となった。これは、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や、前年度に比べ年度途中の退職者及び採用者が多く、特別手当の支給額が減額となったこと等による。

「非常勤役職員等給与」は前年度に比べて39,151千円増(対前年度13.4%増)となった。これは、人件費の削減が求められることから、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、急激に増加する業務量に可及的速やかに対応すべく、非常勤職員等を雇用したことによる。具体的には、東日本大震災被災地への専門家派遣業務の増加や紛争解決委員会事務局の体制補強等による非常勤職員の増加に伴う給与の増加や医療機関ネットワークの構築等に係る派遣職員にかかる外部委託費が増加したことによるもので、前年度に比べ増加割合(前年度における対前年度増加割合21.5%)は減少したものの引き続き増加傾向となっている。

「最広義人件費」は増加率1.6%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」が減額となった一方、上記のとおり「非常勤役職員等給与」が増大したことによる。

②「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(以下、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)当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23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6%以上削減することを目標として取組を続けてきたところであるが、下表のとおり8.2%削減となり目標を達成した(なお、退職手当、福利厚生費及び平成18年度以降の人事院勧告を踏まえた給与改定分並びに「廃止等を行う独立行政法人の職員の受入に協力する独立行政法人等に係る人件費一律削減措置の取扱い(平成20年6月9日付)」に基づき、当法人が人件費の5%以上の削減を達成した機構の職員を採用した際の当該職員に係る人件費については、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	平成21 年度	平成22 年度	平成23 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	953,483	941,099	930,679
人件費削減率(%)		△ 3.2	△ 4.6	△ 4.3	△ 9.5	△ 10.7	△ 11.6
人件費削減率(補正值)(%)		△ 3.2	△ 5.3	△ 5.0	△ 7.8	△ 7.5	△ 8.2

注1:「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。

注2:本表の「給与、報酬等支給総額」には、「廃止等を行う独立行政法人の職員の受入に協力する独立行政法人等に係る人件費一律削減措置の取扱い(平成20年6月9日付)」に基づき、廃止された他の独立行政法人の職員で当センターが採用した者に対する給与・報酬等は含めていないため、上記表の「給与、報酬等支給総額(A)」とは金額が異なっている。

【主務大臣の検証結果】

「給与、報酬等支給総額」については、平成17年度比で8.2%の削減を行っているものの、非常勤職員の雇用を増やした結果、非常勤役職員等給与が大幅に増加している。この結果、最広義人件費の総額が増加していることは適切でなく、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、地方消費者行政に対する「集中育成・強化期間」の取組体制を整えた平成21年度の水準まで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

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

【役員報酬】(平成24年4月1日から実施)

- ・俸給月額及び非常勤役員手当月額を平均0.5%引き下げた
- ・給与減額支給措置を平成26年3月31日まで実施(減額率9.77%)

【職員給与】(平成24年6月1日から実施)

- ・給与減額支給措置を平成26年5月31日まで実施(減額率:俸給月額4.77～9.77%、職務(管理職)手当10%、特別手当9.77%)