

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22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

- ・職責手当の支給割合を13/100から14/100に改めた(H22.4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。
- ・特別手当の支給割合を182/100から170/100に改めた。なお、年末特別手当で平成22年12月の給与改定に伴う減額調整(△0.28%)を実施した。
- ・業績給の支給割合を188/100から182/100に改めた。
- ・俸給月額を941,100円から938,800円に改めた(H22.12改正)。

理事

- ・職責手当の支給割合を13/100から14/100に改めた(H22.4改正)。
- ・特別手当の支給割合を182/100から170/100に改めた。なお、年末特別手当で平成22年12月の給与改定に伴う減額調整(△0.28%)を実施した。
- ・業績給の支給割合を188/100から182/100に改めた。
- ・俸給月額を778,600円から776,800円に改めた(H22.12改正)。

監事
(非常勤)

- ・非常勤役員手当を月額112,700円から112,400円に、理事長の指名する者については460,600円から459,600円に改めた。また、平成18年3月31日から引き続き在職する監事の非常勤役員手当の現給保障額について99.44/100を乗じた額に改めた(H22.12改正)。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 13,870	千円 12,229	千円 1,593	千円 48 (通勤手当)	4月20日		
B理事長	千円 1,712	千円	千円	千円 1,712 (業績給)			*
C理事	千円 13,089	千円 10,643	千円 1,886	千円 124 (通勤手当) 436 (業績給)			
D理事	千円 13,807	千円 10,643	千円 2,113	千円 168 (通勤手当) 883 (業績給)			※
E理事	千円 3,839	千円 3,542	千円 297	千円	12月1日		※
F理事	千円 10,839	千円 7,100	千円 1,914	千円 54 (通勤手当) 1,771 (業績給)		11月30日	
G理事	千円 1,334	千円	千円	千円 1,334 (業績給)			*
H理事	千円 890	千円	千円	千円 890 (業績給)			※
I監事 (非常勤)	千円 5,523	千円 5,523	千円	千円			※
J監事 (非常勤)	千円 1,458	千円 1,458	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22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
B理事長	千円 4,235	年 3	月 0 平成22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。	*
G理事	千円 3,893	年 3	月 4 平成21年12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)	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22年度における給与制度の主な改正点

- ・ 月60時間を超える超過勤務手当の割増率を125/100から150/100に引き上げた(H22.4改正)。
- ・ 育児短時間勤務制度の導入等にかかる改正(H22.6から適用)
- ・ 特別手当の支給割合を0.2引き下げた。なお、年末特別手当で平成22年12月の給与改定に伴う減額調整(40歳以上△0.28%)を実施した。
- ・ 職員俸給表を平均0.1%引き下げた(40歳以上)(H22.12改正)。
- ・ 55歳を超える職員(管理職及び2級B)について、支給時の△1.5%減額措置導入
- ・ 平成18年度における俸給の切替に伴う現給保障額を0.1%引き下げた(H22.12改正)。

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22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	98	41.5	7,072	5,297	157	1,775
事務・技術	98	41.5	7,072	5,297	157	1,775

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。

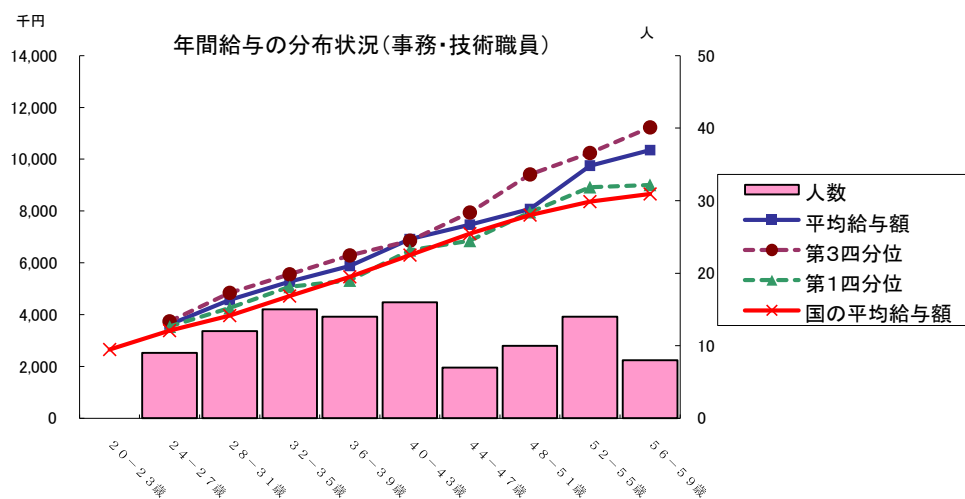
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	7	40.1	5,024	3,809	141	1,215
事務・技術	7	40.1	5,024	3,809	141	1,215

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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部部長	6	57.2	10,754	11,292	10,984	11,292	11,292
本部課長	14	51.2	9,441	10,246	9,727	10,246	10,246
本部課長補佐	24	48.6	7,254	8,609	7,975	8,609	8,609
本部係長	32	38.7	5,516	6,515	6,002	6,515	6,515
本部主任	15	32.1	4,637	5,007	4,908	5,007	5,007
本部係員	14	28.9	3,544	3,951	3,767	3,951	3,951

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23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)	98	6 (6.1%)	14 (14.3%)	24 (24.5%)	30 (30.6%)	13 (13.3%)	11 (11.2%)
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 52	58 ～ 42	59 ～ 35	44 ～ 33	33 ～ 29	28 ～ 24
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,310 ～ 7,433	7,917 ～ 5,853	6,974 ～ 4,519	5,126 ～ 3,846	3,810 ～ 3,418	3,198 ～ 2,549
年間給与 額(最高 ～最低)		11,537 ～ 10,050	10,688 ～ 7,957	9,340 ～ 6,061	6,879 ～ 5,173	5,127 ～ 4,601	4,257 ～ 3,388

○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)	7	—	—	—	2 (28.6%)	2 (28.6%)	3 (42.9%)
年齢(最高 ～最低)							51 ～ 30
所定内給 与年額(最高 ～最低)							3,175 ～ 2,790
年間給与 額(最高 ～最低)							4,220 ～ 3,708

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22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))

111.1

対他法人(事務・技術職員)

105.3

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

比較対象職員の状況

常勤職員(事務・技術)98人及び任期付職員(事務・技術)7人 計105人

105人の平均年齢41.4歳、平均年間給与額6,936千円

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 111.1	
	参考	地域勘案 103.5
		学歴勘案 107.0
		地域・学歴勘案 100.1
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22年度) 24.6%	
	管理職員の割合 17.5%	
	大卒以上の職員の割合 95.2%	
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22年度は111.1)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51.6%に対して、当センターは95.2%(このうち大学院修了者は、26.2%)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>しかし、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。</p> <p>また、管理職員の割合についても、国家公務員の管理職割合(行政職(一)6級以上)15.3%に対し、当センターでは17.5%であり、平成17年度期首(23.5%)に比して6ポイント減少している。</p> <p>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ほぼ同等となったところである。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>【主務大臣の検証結果】検証した結果、適正である。</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】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 97.7% (国からの財政支出額 6,118百万円、支出予算の総額 6,262百万円:平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】</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】</p> <p>累積欠損額 0円(平成22年度決算)</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>また、当センターでは平成22年度の対国家公務員指数115程度、地域・学歴を勘案した指数103程度まで引き下げることを目標水準として毎年度対策を講じてきたところであるが、21年度において概ね目標水準に達し、22年度においてはさらに引き下げた結果、地域・学歴を勘案した指数が100.1となり、国家公務員の給与水準とほぼ同等になった。</p> <p>今後も、引き続きこの水準を維持するよう努めることとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度に見込まれる比較指標:111.0、地域・学歴を勘案した指標100.0 ・具体的な改善策:俸給の現給保障制度を廃止し、国家公務員の給与改定に準じた内容の措置を講ずる 		
<p>講ずる措置</p>		

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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)	969,383	973,993	△ 4,610	△ 0.5	△ 38,104	△ 3.8
退職手当支給額 (B)	150,163	150,757	△ 594	△ 0.4	△ 31,064	△ 17.1
非常勤役職員等給与 (C)	291,779	240,228	51,551	21.5	161,918	124.7
福利厚生費 (D)	166,391	154,811	11,580	7.5	20,255	13.9
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,577,716	1,519,789	57,927	3.8	113,005	7.7

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22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△0.5%となった。これは、特別手当の支給割合の引き下げ、職務手当定額化の経過措置終了に伴う減額、職員俸給表の減額改定等による。

「非常勤役職員等給与」は21年度に比べて51,551千円増(対前年度21.5%増)となった。これは、非常勤職員給与及び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、21年度に比べ増加割合(21年度における対前年度増加割合85.0%)は減少したものの引き続き増加傾向となっている。非常勤職員給与の増加については、土日相談業務等に係る非常勤職員を増員したことによる。また、派遣職員にかかる外部委託費については、21年度同様「消費生活相談専門家による巡回訪問事業」やPIO-NETシステム刷新に係る派遣職員の委託費が増加したこと、加えて22年度より新たに商品テスト業務に係る派遣契約を締結したことによるものである。

「最広義人件費」は増加率3.8%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(なお、消費生活相談専門家による巡回訪問事業等の地方消費者行政支援等の事業については、20年度において補正予算(約90億円)が計上され、21年度以降3年程度の間集中的に実施することとされた)。

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)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7.5%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
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
人件費削減率 (%)		△ 3.2	△ 4.6	△ 4.3	△ 9.5	△ 10.7
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.2	△ 5.3	△ 5.0	△ 7.8	△ 7.5

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:「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、人件費の5%以上の削減を達成した機構の職員を平成21年度以降当法人が採用したことにより、当該職員に係る人件費は当法人の人件費削減措置の対象外となるため、Ⅲ表の「当年度(平成22年度)」「前年度(平成21年度)」の「給与・報酬等支給総額」と金額が異なっている。

【主務大臣の検証結果】検証した結果、適正である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項 特になし。