

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人は、独立行政法人国民生活センター法により国民生活の安定と向上に寄与するため、総合的見地から国民生活に関する情報の提供及び調査研究を行うとともに、重要消費者紛争について法による解決のための手続きを実施することとされている。また消費者基本法により、国民の消費生活に関する情報の収集および提供、事業者と消費者との間に生じた苦情の処理のあっせん及び当該苦情に係る相談、事業者と消費者との間に生じた紛争の合意による解決、消費者からの苦情等に関する商品についての試験、検査等、役務についての調査研究等及び消費者に対する啓発及び教育等における中核的な機関として積極的な役割を果たすことが求められており、これらの多様な業務を相互に補完しつつ一体性をもって実施していることから、当該法人の主要事業を特定することはできない。

そこで役員報酬水準を検討するにあたっては、官民格差を踏まえて改定される事務次官の給与を参考とした。

事務次官の年間給与…22,951千円（※）

※人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント（平成26年8月）」

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

当該法人においては、平成18年より業績給において、業績給の算定基礎（俸給の月額に100分の200の割合を乗じて得た額）に理事長については法人の業務の実績を、理事についてはその者職務実績に応じて100分の0以上100分の150以下の範囲内で定める割合を乗じて得た額を含ませている。なお、俸給の月額に乘じる割合は給与法指定職期末特別手当を参考に決定させている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

理事長

理事長の報酬基準は、俸給、職責手当、通勤手当、特別手当及び業績給から構成されている。月額については、独立行政法人国民生活センター役員給与規程に則り、俸給の月額（934,000円）に職責手当（俸給の月額に100分の14を乗じて得た額）を加算して算出している。特別手当についても、独立行政法人国民生活センター役員給与規程に則り、特別手当基準額（俸給＋職責手当＋俸給×100分の25＋（俸給＋職責手当）×100分の20）に100分の170を乗じて得た額に、6月に支給する場合においては100分の50、12月に支給する場合においては100分の50を乗じ、さらに基準日前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、給与法指定職の勤勉手当支給率の引き上げ（年間0.15カ月分）に準じ、業績給の俸給に乘じる割合を100分の182から100分の200に改めた。

理事

理事の報酬基準は、俸給、職責手当、通勤手当、特別手当及び業績給から構成されている。月額については、独立行政法人国民生活センター役員給与規程に則り、俸給の月額（772,800円）に職責手当（俸給の月額に100分の14を乗じて得た額）を加算して算出している。特別手当についても、独立行政法人国民生活センター役員給与規程に則り、特別手当基準額（俸給＋職責手当＋俸給×100分の25＋（俸給＋職責手当）×100分の20）に100分の170を乗じて得た額に、6月に支給する場合においては100分の50、12月に支給する場合においては100分の50を乗じ、さらに基準日前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、給与法指定職の勤勉手当支給率の引き上げ（年間0.15カ月分）に準じ、業績給の俸給に乘じる割合を100分の182から100分の200に改めた。

監事（非常勤）

監事の報酬基準は、非常勤役員手当となっている。月額については、独立行政法人国民生活センター役員給与規程に則り、非常勤役員手当（111,900円、理事長の指名する者は457,300円）である。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
A理事長	17,068	12,777	2,569	168 (通勤手当) 1,554 (業績給)			※
B理事長	780	0	0	780 (業績給)		平成25年7月31日	
A理事	14,832	10,571	2,125	204 (通勤手当) 1,932 (業績給)			※
B理事	14,489	10,571	2,125	158 (通勤手当) 1,635 (業績給)			
C理事	2,596	2,482	0	114 (通勤手当)	平成27年1月7日		※
D理事	12,118	7,928	2,125	133 (通勤手当) 1,932 (業績給)		平成26年12月31日	※
A監事 (非常勤)	5,487	5,487	0	0			※
B監事 (非常勤)	1,342	1,342	0	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:「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

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

当該法人は、独立行政法人国民生活センター法により国民生活の安定と向上に寄与するため、総合的見地から国民生活に関する情報の提供及び調査研究を行うとともに、重要消費者紛争について法による解決のための手続きを実施することとされている。また、消費者基本法により、国民の消費生活に関する情報の収集および提供、事業者と消費者との間に生じた苦情の処理のあっせん及び当該苦情に係る相談、事業者と消費者との間に生じた紛争の合意による解決、消費者からの苦情等に関する商品についての試験、検査等、役務についての調査研究等及び消費者に対する啓発及び教育等における中核的な機関として積極的な役割を果たすことが求められている。

今後もこれらの多様な事業について積極的な役割を果たしていくためには、理事長は消費者分野における経験や幅広い法的な知見を十分に有した者で、政府の審議会等において一定の発言権を確保しておく必要がある。また、関係行政機関、関係独立行政法人及び地方公共団体との連絡調整及び当該法人の業務を推進するに際しての強力なリーダーシップを発揮する人材を招聘する必要がある。一方で、そのような条件を満たす人材を登用するためには、当該分野における多様な業務を実施する他機関が存在しないことから、報酬を決定するにあたっては国家公務員指定職と同程度の待遇とすることが妥当であるが、その比較においてもその報酬水準は妥当なものと認められる。

なお、当法人の主要業務を情報提供事業、調査研究事業及び商品テスト事業に限定した場合、これらの事業を行う2法人（独立行政法人製品評価技術基盤機構、独立行政法人産業技術総合研究所）の長の報酬実績は、前者が16,359千円、後者が20,431千円、当法人が15,472千円（いずれも平成25年度。「独立行政法人における役職員の給与水準等の公表」による）であり、その報酬水準は妥当なものと認められる。

理事

理事は、理事長が独立行政法人国民生活センター法及び消費者基本法により求められているミッションを確実に達成するために、消費者分野における経験や知見を十分に有する必要がある。また、理事長が関係行政機関、関係独立行政法人及び地方公共団体との連絡調整及び担当する業務を推進するに際しての強力なリーダーシップを発揮することを補佐する人材を招聘する必要がある。一方で、そのような条件を満たす人材を登用するためには当該分野における他機関との同程度の待遇とする必要があるが、当該分野における多様な業務を実施する他機関が存在しないことから、報酬を決定するにあたっては国家公務員指定職と同程度の待遇とすることが妥当であり、その比較においてもその報酬水準は妥当なものと認められる。

なお、当法人の主要業務を情報提供事業、調査研究事業及び商品テスト事業に限定した場合、これらの事業を行う2法人（独立行政法人製品評価技術基盤機構、独立行政法人産業技術総合研究所）の理事の報酬実績は、前者が11,385から12,744千円、後者が13,423から15,988千円、当法人が13,210から13,241千円（いずれも平成25年度。「独立行政法人における役職員の給与水準等の公表」による）であり、その報酬水準は妥当なものと認められる。

監事(非常勤)

監事は、理事長が独立行政法人国民生活センター法及び消費者基本法により求められているミッションを確実に達成するために、全ての事業が効果的かつ適切に執行されているかどうか監視するため、消費者分野を中心とした知見や豊富な経験や知見をもとに会計監査及び業務監査を実施する必要がある。そのためには的確に監査業務を推進するに際しての強力なリーダーシップを発揮する人材を招聘する必要がある。一方で、そのような条件を満たす人材を登用するためには当該分野における他機関との同程度の待遇とする必要があるが、当該分野における多様な業務を実施する他機関が存在しないことから、報酬を決定するにあたっては国家公務員指定職の給与を参考に定められている当該法人の理事の俸給月額におおむねの執務日数の割合（週3日程度、同1日程度）を乗じて得た額を報酬としており、その報酬水準は妥当なものと認められる。

【主務大臣の検証結果】

役員の報酬については、内閣府独立行政法人評価委員会の評価結果を踏まえ業績給が支給されているほか、当該法人の事務・事業の特性を勘案すると、その報酬水準は妥当であると認められる。

引き続き、中期目標を踏まえ、報酬水準の適正化に努める必要がある。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
	千円	年	月			
理事長	4,576	3	4	平成25年7月31日	1.0	
理事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注:「前職」欄には、退職者の役員時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

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
理事長	<p>理事長の退職手当は、独立行政法人評価委員会の評価結果に基づいて計算された業績勘案率を踏まえているが、理事長の在職期間中、当該法人の業務は中期計画及び当該年度計画に沿って順調に実施されており、それらを踏まえた業績勘案率は1.0（おおむねA評価）であった。</p> <p>また、当該法人理事長は、当該法人の事業である情報収集、情報提供、相談処理、商品テスト、研修等を統括し、全国の消費生活センター等との連携を通じて、その中核的機能を果たすべく積極的に取り組むなど、当該法人の中期計画及び当該年度計画に基づき業務を精力的に推進し、着実に実施しており、それらの業績を踏まえると、退職手当の支給水準は妥当であると認められる。</p>
理事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当該法人においては、平成18年より業績給を導入し、理事長の業績給の額は、俸給の月額に100分の200の割合を乗じて得た額に以下の評価結果の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としている。理事の業績給の額は、俸給の月額に100分の200の割合を乗じて得た額に、当該理事の業務に対する評価結果に応じて、以下の評価結果の区分に対する割合を上限に、理事長が当該理事の業務に対する貢献度を総合的に勘案して決定した割合を乗じて得た額としている。なお、俸給の月額に乘じる割合は、給与法指定職の勤勉手当支給率を参考に連動させている。
(AA:150/100、A:125/100、B:100/100、C:75/100、D:0/100)

平成27年度より当該法人は中期目標管理法法人となることから、独立行政法人評価委員会による評価から主務大臣による評価を受けることになるが、今後も業績給制度については維持、必要に応じて見直してしていく予定にしている。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当該法人職員の給与水準を検討するにあたっては、当該法人が多様な業務を相互に補完しつつ一体性をもって実施していることから、主要事業を特定することは困難であり、類似した事業を実施している独立行政法人は他に認められないこと、また事業費の約96%を国からの支出によって実施していることに鑑み、官民格差を踏まえて改正される国家公務員の給与水準を参考にしている。

なお、当法人の主要事業を情報提供事業、調査研究事業及び商品テスト事業に限定した場合、類似事業を実施している独立行政法人で比較的同様と認められる法人は、以下のとおりである。

- ①独立行政法人製品評価技術基盤機構……当該法人は、同じ独立行政法人（行政執行法人）として類似する情報提供事業を実施している（職員数408人）。
- ②独立行政法人産業技術総合研究所……当該法人は、同じ独立行政法人（国立研究開発法人）として類似する調査研究事業を実施している（職員数2,926人）。
- ③国家公務員……平成26年において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額408,472円となっている。

② 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（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

当該法人においては、平成17年より業績評価制度（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（注）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ている。

（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手当の月額に100分の3～100分の7の割合（休職者は0）を乗じて得た額を支給するものである。なお、業績手当の割合は、特別手当にも適用させている。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人国民生活センター職員給与規程に則り、基本給（俸給及び扶養手当）及び諸手当（職務手当、業績手当、住居手当、超過勤務手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当、通勤手当及び特別手当）としている。

特別手当については、特別手当基準額（基本給＋俸給×業績評価割合＋管理職加算額＋役職段階別加算額）に6月に支給する場合においては100分の190、12月に支給する場合においては100分の220を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。特別手当の支給額については、基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、①俸給表のベースアップ（平均0.3%）、②通勤手当（交通用具利用者の手当）、③特別手当の支給率について0.15箇月分の引き上げを実施した。

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26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		
常勤職員	96人	43.0歳	7,422千円	5,488千円	138千円	1,934千円
事務・技術	96人	43.0歳	7,422千円	5,488千円	138千円	1,934千円

注1:常勤職員の区分中、研究職種、医療職種及び教育職種は該当者がいないため省略した。

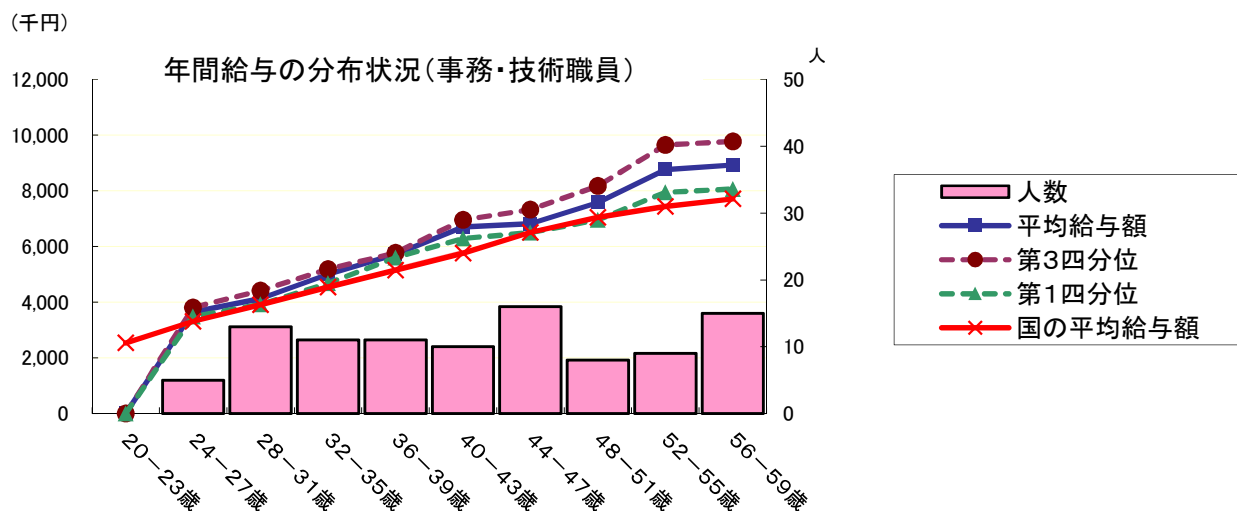
任期付職員	2人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
事務・技術	2人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円

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は該当者がいないため省略した。また、任期付職員については、該当者が2人以下のため、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢以下の項目については「-」とした。

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。

注4:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員。以下、④まで同じ。]



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、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部部長	8	57.9	10,704	10,969	10,949
本部課長	16	50.9	9,584	9,717	9,952
本部課長補佐	25	47.3	7,388	7,781	8,639
本部係長	26	40.2	5,882	6,341	7,035
本部主任	17	33.2	4,603	4,873	5,145
本部係員	6	27.5	4,004	4,102	4,187

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。

④ 賞与(平成26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%

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 112.7 ・年齢・地域勘案 102.6 ・年齢・学歴勘案 108.7 ・年齢・地域・学歴勘案 99.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当該法人の対国家公務員指数が12.7ポイント高くなっている理由は、以下のとおりである。</p> <p>当該法人は、独立行政法人国民生活センター法及び消費者基本法の規定に基づいて多様な事業を実施しており、これらの事業を確実に実施していくためには、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積極的に採用してきた。このため、国家公務員(行政職(一))の大卒者の割合53.6%(うち大学院修了者5.7%)に対し、当該法人は94.3%(うち大学院修了者26.0%)と、大学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、当該法人は、平成15年9月までは東京事務所を本部として、また同年10月以降は相模原事務所を本部として一元的に職員を採用し、定期人事異動を実施してきたが、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は、相互に補完しつつ一体性をもって実施していることから、同一の給与体系を適用している。このため、相模原事務所に勤務する職員の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>このような事情がある中で、平成26年度については、平成25年度に借上宿舍制度を廃止して住居手当に移行したことや前年度に対国家公務員指数100.0を下回った任期付職員の任期満了による退職数が増加したことが指数の上昇要因となったものの、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は99.8となり、国家公務員の指数を下回っている。</p> <p>なお、当該法人は、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、管理職員及び補佐職員の人数の削減等の措置を講じて、給与水準の抑制に努めてきたところである。</p> <p>また、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)15.9%に対し、当該法人では19.5%であるが、法人設立当初の24.6%に比して約5%減少させている。</p> <p>今後も給与水準の適正化に向けた努力を継続する。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合：96.0%】 (国からの財政支出額：2,717百万円、支出予算の総額2,830百万円(平成26年度予算))</p> <p>【累積欠損額：0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合：19.5%(職員数123人中24人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合：94.3%(職員数123人中116人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合：41.3%】 (支出総額2,821百万円、給与・報酬総額1,166百万円(平成26年度決算))</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>当該法人は、独立行政法人国民生活センター法により国民生活の安定と向上に寄与するため、総合的見地から国民生活に関する情報の提供及び調査研究を行うとともに、重要消費者紛争について法による解決のための手続きを実施することとされている。また消費者基本法により、国民の消費生活に関する情報の収集および提供、事業者と消費者との間に生じた苦情の処理のあっせん及び当該苦情に係る相談、事業者と消費者との間に生じた紛争の合意による解決、消費者からの苦情等に関する商品についての試験、検査等、役務についての調査研究等及び消費者に対する啓発及び教育等における中核的な機関として積極的な役割を果たすことが求められている。当該法人がこれらのミッションを確実に達成していくためには必要な人材を確保していく必要があり、他に類似した事業を実施している法人等も認められないことから、国家公務員を参考とした給与水準は妥当と考えている。</p> <p>ただし、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ていく予定である。</p>

	<p>(主務大臣の検証結果) 給与水準については、職員構成が変化したこと等を背景として前年度より若干上昇したが、中期目標（給与水準について、国民の理解と納得が得られるよう、地域・学歴勘案のラスパイレス指数を100.0とする）を踏まえ、対国家公務員指数（地域・学歴勘案）が引き続き100.0を上回ることのないよう、給与水準全体の抑制に努めることが必要である。</p> <p>参考…平成25年度の対国家公務員指数（地域・学歴勘案）98.6</p>
講ずる措置	<p>これまで上記のとおり給与水準の抑制を行っ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。なお、当センターは職員数が少なく、出向、採用、退職等に伴う職員数の変動が、数値の変動幅に大きく影響することに留意することも必要である。</p>

4 モデル給与

22歳(大卒初任給、独身)	月額201,495円 年間給与3,244,000円
35歳(主査、配偶者・子1人)	月額366,945円 年間給与5,979,000円
45歳(課長、配偶者・子2人)	月額570,750円 年額9,305,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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(注)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手当の月額に100分の3～100分の7の割合を乗じて得た額(休職者は0)を支給するものである。業績手当の支給割合は、特別手当の計算基礎額にも反映させている。

業績評価制度は今後も継続、必要に応じて見直していく予定である。

III 総人件費について

区 分	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 856,225	千円 955,895
退職手当支給額 (B)	千円 83,515	千円 70,124
非常勤役職員等給与 (C)	千円 302,669	千円 304,834
福利厚生費 (D)	千円 151,830	千円 164,086
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,394,241	千円 1,494,939

注:本表では、平成26年度を含む中期目標期間(平成25～29年度)を対象に記載した。なお、「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。このため、「平成25年度事業年度財務諸表」及び「平成26年度事業年度財務諸表」の附属明細書(「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

平成26年度の「給与、報酬等支給総額」は、955,895千円であり、前年度と比べて11.6%の増となった。これは、東日本大震災の復興財源に充てるための特別措置を平成26年5月で終了させたこと、及び国家公務員に準じた給与改定を実施したこと等によるものである。

「退職手当支給額」は、70,124千円であり、対前年度比16.0%の減となった。これは長期在職した定年退職者の数が前年度より少なかったことによるものである。

「非常勤役員等給与」は、304,834千円であり、前年度と比べて0.7%の増とほぼ同水準となった。これは、業務の効率化をすすめ、非常勤職員を適正に配置したことによるものである。

「福利厚生費」は、164,086千円で、前年度と比べて8.1%の増となった。これは厚生年金保険料等の法定福利費の保険料率の上昇によるものである。

これらの事情を踏まえ、「最広義人件費」は、1,494,939千円となり、前年度と比べて7.2%の増となった。

なお、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について（平成24年8月7日閣議決定）」に基づき平成25年3月から以下の措置を講ずることとした。

【役員退職手当】

・ 役員の退職手当の支給総額に対し平成25年3月から9月まで98/100、平成25年10月から平成26年6月まで96/100、平成26年7月から93.34/100を乗じて得た額を支給することとした。

【職員退職手当】

・ 職員の退職手当の支給総額に対し平成25年6月から9月まで98/100、平成25年10月から平成26年6月まで96/100、平成26年7月から93.34/100を乗じて得た額を支給することとした。

IV その他

特になし