

独立行政法人国民生活センター(法人番号4021005002918)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及び提供、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、教育及び平成29年10月に施行された改正独立行政法人国民生活センター法で新たに規定された特定適格消費者団体が消費者被害回復のための仮差押命令の担保を立てることが困難な場合に担保を立てることができる業務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づ一体性を持って実施していることから、当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当たっては、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…23,374千円(※)

※人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント(平成30年8月)」

② 平成30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。)

当法人においては、平成18年から、業績給において、その算定基礎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している。

③ 役員報酬基準の内容及び平成30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のっとり、俸給の月額(916,000円)に職責手当(俸給の月額に100分の16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のっとり、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、更に基準日前6か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30年度においては、給与法指定職の勤勉手当支給率の引上げ(年間0.05か月分)に準じ、業績給の俸給に乘じる割合を100分の278から100分の285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のっとり、俸給の月額(758,000円)に職責手当(俸給の月額に100分の16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のっとり、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、更に基準日前6か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30年度においては、給与法指定職の勤勉手当支給率の引上げ(年間0.05か月分)に準じ、業績給の俸給に乘じる割合を100分の278から100分の285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のっとり、非常勤役員手当(110,000円、理事長の指名する者は449,000円)である。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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 18,087	千円 12,750	千円 2,556	千円 168 (通勤手当) 2,610 (業績給)			※
A理事	千円 15,057	千円 10,551	千円 2,115	千円 229 (通勤手当) 2,160 (業績給)			※
B理事	千円 1,077	千円 0	千円 0	千円 0 (通勤手当) 1,077 (業績給)		平成29年9月30日	◇
C理事	千円 5,619	千円 3,397	千円 1,057	千円 81 (通勤手当) 1,082 (業績給)		平成30年7月26日	◇
D理事	千円 8,395	千円 7,154	千円 1,057	千円 183 (通勤手当) 0 (業績給)	平成30年7月27日		◇
E理事	千円 15,010	千円 10,551	千円 2,115	千円 183 (通勤手当) 2,160 (業績給)			
A監事 (非常勤)	千円 5,388	千円 5,388	千円 0	千円 0			
B監事 (非常勤)	千円 1,320	千円 1,320	千円 0	千円 0			

注1:業績給とは主務大臣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:役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、該当がない場合は空欄

注3:総額の内訳は端数処理の関係で一致しない。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

当法人は、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、総合的に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及び提供、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、教育及び平成29年10月に施行された改正独立行政法人国民生活センター法で新たに規定された特定適格消費者団体が消費者被害回復のための仮差押命令の担保を立てることが困難な場合に担保を立てることができる業務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確保する必要がある。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、報酬を決定するに当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考えている。

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(国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所、独立行政法人製品評価技術基盤機構)の長の報酬実績と比較すると(「独立行政法人の役職員の給与水準等の公表(平成29年度)」による。)、前者が1678万7000円、後者が1882万7000円、当法人が1837万3000円であり、2法人とおおむね同水準であり、その報酬水準は妥当なものと考えている。

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確保する必要がある。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、報酬を決定するに当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考えている。

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(国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所、独立行政法人製品評価技術基盤機構)の理事の報酬実績と比較すると(「独立行政法人の役職員の給与水準等の公表(平成29年度)」による。)、前者が1497万1000円(平成29年4月1日就任のため満額不支給。平成28年度は1798万8000円)、後者が1410万4000円から1486万3000円(平成29年4月1日就任の満額不支給者も含む。平成28年度は1441万1000円から1441万7000円)、当法人が643万5000円から1529万2000円(平成29年度途中で就任・退任した者も含む。平成28年度は877万円から1523万8000円(年度途中で退任した者も含む。))であり、2法人とおおむね同水準であり、その報酬水準は妥当なものと考えている。

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基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確保する必要がある。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、報酬を決定するに当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考えている。

【主務大臣の検証結果】

役員の報酬(平成30年度)については、役員の業務実績を反映する業績給が当該法人業務に対する主務大臣の評価に基づき支給されており、同種の事業を行う他の独立行政法人の役員の報酬と比較して、おおむね同程度の水準にある。役員が執行する事務・事業等を勘案すると、当該法人の役員の報酬水準は妥当であると認められる。

引き続き、他の独立行政法人の役員の報酬水準等にも留意しつつ、適正な報酬水準を維持することが必要である。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

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	該当者なし
理事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし(非常勤につき退職手当なし)

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、平成18年から業績給を導入し、理事長の業績給の額は、俸給の月額に100分の285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285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。

(S:150/100、A:125/100、B:100/100、C:75/100、D:0/100)

平成27年度から当法人は中期目標管理法となり、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と変更されたが、今後も業績給制度については維持することとし、必要に応じて見直す予定である。

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

当法人職員の給与水準を検討するに当たっては、当法人が多様な業務を相互に補完しつつ一体性を持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、類似した事業を全て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96.4%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国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所……当該法人は、同じ独立行政法人として、類似する情報提供事業等を実施している(職員数85人)。

②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等を実施している(職員数414人)。

③国家公務員……平成30年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は41万940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。)

当法人においては、平成17年から業績評価制度(職員ごと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価を実施し、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30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のっとり、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212.5、12月に支給する場合においては100分の232.5を乗じ、更に基準日以前6か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、同規程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30年度においては、国家公務員俸給表の改正に準じて俸給月額で400円から1,500円のベースアップ及び特別手当の支給率を0.05か月分引き上げた。

2 職員給与の支給状況

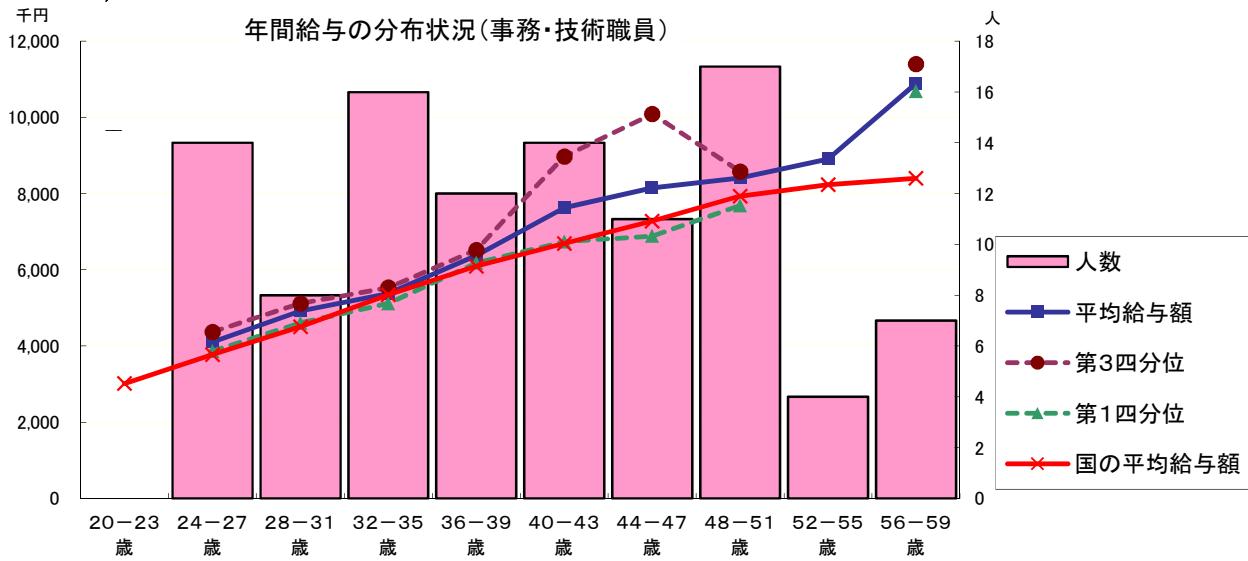
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成30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	人 103	歳 40.4	千円 7,032	千円 5,121	千円 131	千円 1,911
事務・技術	人 103	歳 40.4	千円 7,032	千円 5,121	千円 131	千円 1,911

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。

注2:任期付職員、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 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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④まで同じ。

注2:該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位折れ線を表示していない。

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	年間給与額	
			平均	最高～最低
代表的職位	人	歳	千円	千円
本部部長	7	55.8	11,162	11,551～10,668
本部課長	14	47.4	9,322	11,105～6,797
本部課長補佐	20	47.5	7,959	9,440～6,735
本部係長	32	40.3	6,415	7,819～5,170
本部主任	16	31.6	5,017	5,498～4,254
本部係員	14	26.3	4,104	4,398～3,621

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30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)	76%	76%	76%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	24%	24%	24%
	最高～最低	24～24%	24～24%	24～24%
一般職員	一律支給分(期末相当)	76%	76%	76%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	24%	24%	24%
	最高～最低	24～24%	24～24%	24～24%

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 109.7 ・年齢・地域勘案 101.3 ・年齢・学歴勘案 106.6 ・年齢・地域・学歴勘案 99.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人職員の給与水準の対国家公務員指数は109.7であり、国家公務員(100)と比べて9.7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57.4%(うち大学院修了者7.1%)に対し、当法人は97.1%(うち大学院修了者27.2%)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持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一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30年度については、国家公務員における地域手当の引上げ相当分の引上げを見送ったことにより地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は99.2となり、国家公務員の指数を0.8下回っている。</p> <p>なお、当法人は、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)16.6%に対し、当該法人では18.4%であるが、法人設立当初の24.6%に比して6.2%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>

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合:96.4%】 (国からの財政支出額:3,290百万円、支出予算の総額3,414百万円(平成30年度予算))</p> <p>【累積欠損額:0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合:18.4%(職員数136人中25人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合:97.1%(職員数136人中132人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合:38.2%】 (支出総額3,398百万円、給与・報酬総額1,298百万円(平成29年度決算))</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>当法人は、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及び提供、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、教育及び平成29年10月に施行された改正独立行政法人国民生活センター法で新たに規定された特定適格消費者団体が消費者被害回復のための仮差押命令の担保を立てることが困難な場合に担保を立てることができる業務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全て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>なお、当法人は、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、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)16.6%に対し、当法人では18.4%と、当法人設立当初の24.6%に比して6.2%減少させている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>職員の給与水準については、平成27年度業務実績評価における主務大臣の指摘を踏まえ、100以下の99.2の水準に抑制されていることから、適正であると認められる。</p> <p>また、第4期中期目標において、対国家公務員ラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)が100以下とすることを目標としていることから、引き続き同指数が100を超えないよう給与水準全体の抑制に努める必要がある。</p>
<p>講ずる措置</p>	<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、平成30年度は国家公務員の給与水準を下回ったことから、引き続き、次年度も国家公務員の給与水準を上回らないよう、抑制措置を講ずることとする。</p>

4 モデル給与

- (扶養親族がない場合)
- 22歳(大卒初任給)
月額207,165円 年間給与3,087,029円
 - 35歳(主査)
月額351,960円 年間給与5,868,053円
 - 50歳(課長)
月額581,910円 年間給与9,736,456円
- ※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

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(職員ごと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価を実施し、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していく予定である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成30年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,026,059
退職手当支給額 (B)	千円 124,469
非常勤役職員等給与 (C)	千円 350,966
福利厚生費 (D)	千円 193,580
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,695,075

注：本表では、平成30年度を含む中期目標期間(平成30年度～令和4年度)を対象に記載した。なお、「非常勤役職員等給与」欄には、派遣社員に係る外部委託費を含む。このため、「平成29年度事業年度財務諸表」及び「平成30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

平成30年度の「給与、報酬等支給総額」は、10億2605万9343円であり、前年度と比べて2.0%の増となった。これは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、1億2446万9300円であり、対前年度比14.1%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。

「非常勤役職員等給与」は、3億5096万6382円であり、前年度と比べて5.6%の減となった。これは、非常勤職員等を適正に配置したものである。

「福利厚生費」は、1億9357万9973円で、前年度と比べて16.5%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、16億9507万4998円となり、前年度と比べて0.6%の減となった。

なお、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月から以下の措置を講じている。

役員及び職員に関し講じた措置の概要：国家公務員の退職手当の引下げに準じて、国家公務員と同様に退職手当を3.08%引き下げた。

Ⅳ その他

特に無し