

独立行政法人農林水産消費安全技術センターの役員員の報酬・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

中期計画に定められた業務について、中期計画に沿った年度計画が順調に達成され独立行政法人評価委員会による平成21年度の総合評価が「A」評価であったこと等を踏まえ、役員報酬の増減は行わなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
理事
監事

- (1) 俸給月額を引き下げ。(△0.2%)
- (2) 地域手当の支給割合を引き上げ。(さいたま:11%→12%)
- (3) 期末特別手当の支給割合を引き下げ。(年間3.1月分→2.95月分)

監事(非常勤)

非常勤役員手当を引き下げ。(△0.2%)

2 役員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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
理事長	13,205	8,704	3,386	1,044 (地域手当) 71 (通勤手当)			
A理事	12,727	8,272	3,218	992 (地域手当) 245 (通勤手当)		23. 3. 31	*
B理事	12,010	7,840	3,050	941 (地域手当) 179 (通勤手当)		23. 3. 31	◇
C理事	10,369	6,820	2,653	818 (地域手当) 78 (通勤手当)		23. 3. 31	※
D監事	10,548	6,820	2,653	818 (地域手当) 257 (通勤手当)		23. 3. 31	◇
E監事 (非常勤)	324	324	0	0			

注1:「地域手当」とは、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日 年 月	業績勘案率	摘要	前職
理事長					該当者なし	
理事					該当者なし	
監事					該当者なし	

注1:「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2:非常勤役員については、退職手当を支給しないとの規程があるため、記載を省略した。

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

中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、業務の適切かつ効率的な実施の確保のための適正な人員配置を行い、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

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

独立行政法人通則法第57条第3項に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、業務の実績及び中期計画の人件費の見積りその他の事情を考慮して決定を行っている。

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

職員の勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率の決定を行っている。

〔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)	職員の勤務成績等に応じ、6月期 140/100(特定幹部職員にあつては180/100)・12月期 130/100(特定幹部職員にあつては170/100)を超えない範囲内において成績率を決定し、俸給等の月額にこれを乗ずること等により勤勉手当を支給する。
俸給	勤務成績が適切に反映されるよう職員を特定職員の管理職層と特定職員以外の職員の初任層、中間層に区分し、さらにそれを職員層ごとに、5段階(A～E)の昇給区分に応じた昇給号俸数を設定し、毎年1月1日に前年1年間における勤務成績を判定し昇給させる。 さらに研究職員俸給表の適用職員にあつては、顕著な研究業績を挙げたと認められる場合等には、特別な昇給を実施することができる。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- (1) 55歳を超える職員(一般職員俸給表5級以下の職員等を除く)の俸給及び俸給の特別調整額を引き下げ。(△1.5%)
- (2) 俸給月額を引き下げ。(40歳以上の職員が受ける号俸以上の俸給月額について平均△0.1%、初任給を中心とした若年層は据置)
- (3) 地域手当の支給割合を改定。(さいたま 11%→12%、小平10%→12%)
- (4) 期末・勤勉手当の支給割合を引き下げ。(年間4.15月分→3.95月分)

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	555	43.7	6,600	4,964	170	1,636
事務・技術	554	43.6	6,593	4,959	169	1,634
研究職種	1	-	-	-	-	-

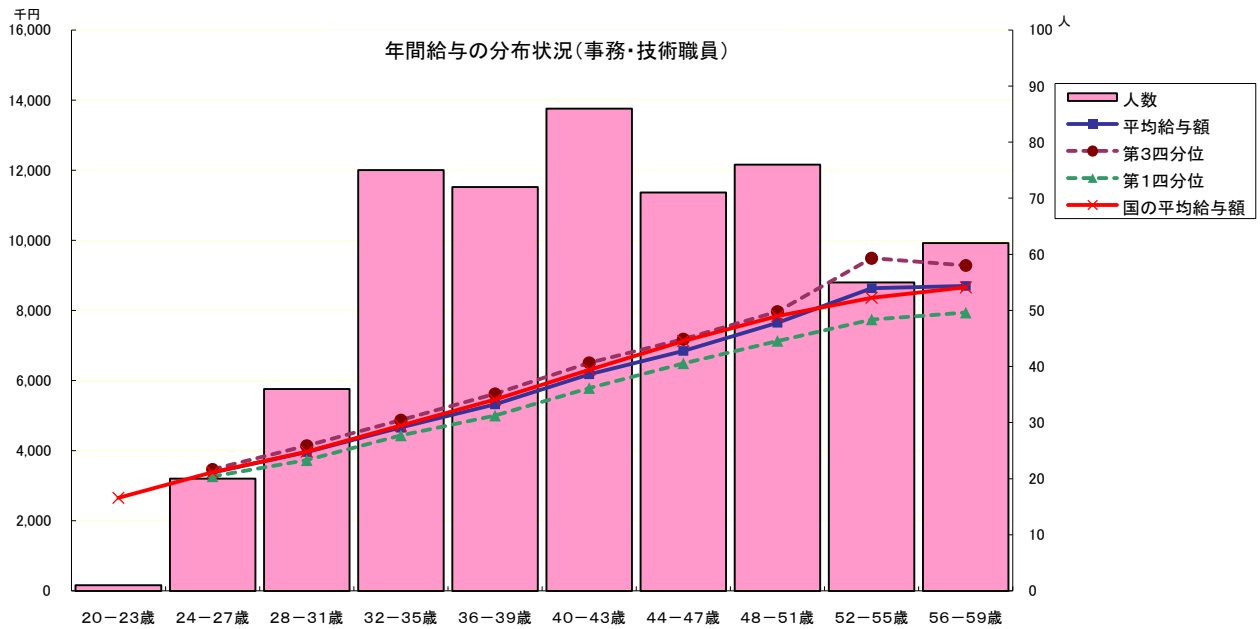
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 「常勤職員」区分中の職種について、医療職種(病院医師)・医療職種(病院看護師)・教育職種(高等専門学校教員)は、該当者がいないため欄を省略した。

注3: 「常勤職員」区分中の研究職種については、該当者が1名のため、「平均年齢」以下は記載しなかった。

注4: 在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。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。

注2: 年齢が、20-23歳の区分の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均給与額」及び「第1・第3四分位」を表示していない。

注3: 研究職員については、該当者が1人であるため、年間給与の分布状況は作成しなかった。

(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	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・本部部长	6	54.8	10,323	10,716	11,035
・本部長	24	54.5	9,039	9,295	9,646
・本部長補佐	6	47.3	7,254	7,309	7,692
・本係長	18	39.8	5,198	5,832	6,315
・本係員	8	27.4	3,221	3,477	3,712
・地方機関所長	6	56.3	9,617	10,224	10,385
・地方機関次長	5	57.9	9,216	9,630	9,873
・地方課長	48	54.7	8,320	8,685	8,982
・地方課長補佐	5	48.3	7,152	7,164	7,318
・地方係長	18	40.3	4,882	5,604	6,131
・地方係員	2	-	-	-	-
・本専門官	8	52.4	7,955	8,333	8,586
・地方機関専門官	5	56.7	7,752	8,185	8,362
・本主任調査官	48	47.3	6,923	7,205	7,484
・本専門調査官	64	36.9	4,711	5,299	5,757
・本調査官	19	28.6	3,352	3,617	3,813
・地方機関主任調査官	102	49.1	6,777	7,186	7,574
・地方機関専門調査官	146	38.8	4,638	5,270	5,826
・地方機関調査官	16	29.6	3,384	3,681	3,727

注1: 地方係員の該当者2名は、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢・四分位第1分位・平均・四分位第3分位」の事項については記載しない。

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／研究職員)
(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位						本部・地方課長					
						本部・地方課長補佐	本部・地方専門官	地方所長			
		本部・地方調査官	本部・地方調査官	本部・地方専門調査官	本部・地方主任調査官	本部・地方課長補佐	本部・地方課長	本部部長	地方所長		
	本部・地方係員	本部・地方係員	本部・地方係長	本部・地方係長	本部・地方主任調査官	本部・地方主任調査官	本部・地方専門官	地方次長	本部部長		
人員(割合)	554人	17人 3.1%	28人 5.1%	239人 43.1%	111人 20.0%	76人 13.7%	66人 11.9%	13人 2.3%	4人 0.7%	0人 0.0%	0人 0.0%
年齢(最高～最低)		27歳	37歳	58歳	57歳	59歳	59歳	59歳	58歳		
		23歳	27歳	29歳	40歳	44歳	41歳	51歳	50歳		
所定内給与年額(最高～最低)		千円 2,796	千円 3,662	千円 6,137	千円 6,251	千円 6,638	千円 7,576	千円 8,118	千円 8,959		
		千円 2,095	千円 2,498	千円 2,798	千円 4,280	千円 5,051	千円 5,975	千円 6,850	千円 7,655		
年間給与額(最高～最低)		千円 3,621	千円 4,820	千円 7,915	千円 8,319	千円 8,683	千円 10,130	千円 10,753	千円 12,068		
		千円 2,767	千円 3,288	千円 3,693	千円 5,769	千円 6,836	千円 7,940	千円 9,168	千円 10,385		

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		地方研究員	地方研究員	地方研究員	地方研究員	地方主任研究員	
人員(割合)	1人	—人 —%	—人 —%	—人 —%	—人 —%	—人 —%	—人 —%
年齢(最高～最低)							
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円

注:研究職員については、該当者は1人であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから級別の「人員(割合)」以下の事項について記載していない。

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／研究職員)
(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)	55.2%	57.9%	56.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.8%	42.1%	43.4%
	最高～最低	48.8～34.3%	45.8～31.4%	47.3～32.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.3%	66.5%	64.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.7%	33.5%	35.1%
	最高～最低	43.7～32.2%	41.1～21.9%	41.2～30.6%

注:研究職員については、該当者は1人であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、賞与(平成22年度)における査定部分比率は作成しなかった。

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／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	98.8
対他法人	93.7

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	90.7
対他法人	89.2

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

○事務・技術職員

項目	内容							
指数の状況	対国家公務員 98.8							
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>101.1</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>97.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>100.4</td> </tr> </table>	地域勘案	101.1	学歴勘案	97.3	地域・学歴勘案	100.4
地域勘案	101.1							
学歴勘案	97.3							
地域・学歴勘案	100.4							
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 94.3% (国からの財政支出額 7,082,517千円、支出予算の総額 7,507,962千円:平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人は国からの財政支出である運営費交付金及び施設整備費補助金で運営されており、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が高くなっている。 当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を定めている「一般職の職員の給与に関する法律」及び人事院規則等に準拠して規定しており、国の給与と同水準であることから、給与水準の適切性を有している。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損額が出ていない点においては、給与水準の適切性を有している。</p>							
講ずる措置	Ⅱ-1①人件費管理の基本方針及び②職員給与決定の基本方針に則り、今後も引き続き給与水準の適切性の確保に努める。							

・主務大臣の検証結果

国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。

なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給し、適正な水準とすることを要請することとする。

○研究職員

項目	内容							
指数の状況	対国家公務員 90.7							
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>89.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>88.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>87.1</td> </tr> </table>	地域勘案	89.4	学歴勘案	88.7	地域・学歴勘案	87.1
地域勘案	89.4							
学歴勘案	88.7							
地域・学歴勘案	87.1							
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 94.3% (国からの財政支出額 7,082,517千円、支出予算の総額 7,507,962千円:平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人は国からの財政支出である運営費交付金及び施設整備費補助金で運営されており、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が高くなっている。 当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を定めている「一般職の職員の給与に関する法律」及び人事院規則等に準拠して規定しており、国の給与と同水準であることから、給与水準の適切性を有している。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損額が出ていない点においては、給与水準の適切性を有している。</p>							
講ずる措置	Ⅱ-1①人件費管理の基本方針及び②職員給与決定の基本方針に則り、今後も引き続き給与水準の適切性の確保に努める。							

・主務大臣の検証結果

国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。

なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給し、適正な水準とすることを要請することとする。

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18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)	4,366,692	4,439,838	△ 73,146	(△1.6)	△ 339,289	(△6.6)
退職手当支給額 (B)	345,188	289,508	55,680	(19.2)	△ 133,719	(△28.0)
非常勤役職員等給与 (C)	49,284	46,187	3,097	(6.7)	423	(0.9)
福利厚生費 (D)	574,256	571,385	2,871	(0.5)	19,914	(3.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	5,335,420	5,346,918	△ 11,498	(△0.2)	△ 422,671	(△7.3)

注1:平成18年度からの増△減については、それぞれ統合前の独立行政法人農林水産消費技術センター、独立行政法人肥飼料検査所及び独立行政法人農薬検査所の平成18年度の支出額を集計したうえで比較し、増△減を算出した。

注2:表中(A)(B)(C)の人件費と財務諸表附属明細書(「役員及び職員の給与明細」)の数値は、端数処理の関係で必ずしも一致しない。

総人件費について参考となる事項

- 「給与、報酬等支給総額」対前年度比 △73,146千円(△1.6%)
前年度と比較して減になった要因は、地域手当の引き上げがあった一方で、俸給月額を引き下げ及び期末・勤勉手当の支給割合の引き下げに伴う支出減のほか、人員削減に伴い、給与支給対象者が減となったことから、支出額が減少したためである。
- 「最広義人件費」対前年度比 △11,498千円(△0.2%)
前年度と比較して、上記の要因により「給与、報酬等支給総額」が減少(対前年度比△1.6%)したが、定年退職者の増加により「退職手当支給額」が増加(対前年度比+19.2%)、非常勤職員数の増加により「非常勤役職員等給与」が増加(対前年度比+6.7%)、法定福利費の増加により「福利厚生費」が増加(対前年度比+0.5%)したため、対前年度比△0.2%の減となった。
- 行革推進法及び「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費の取組状況
 - ①中期目標(平成18年度から平成22年度)に示された人件費削減の取組に関する事項
「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)を踏まえ、今後5年間において、法人(旧検査検定3法人全体)の人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに非常勤職員給与及び人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)について5%以上の削減を行う。
また、国家公務員の給与構造改革に合わせ、人事院勧告を踏まえた給与体系の見直しを進める。
 - ②中期計画(平成18年度から平成22年度)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方針
「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)を踏まえ、今後5年間において、法人(旧検査検定3法人全体)の人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに非常勤職員給与及び人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)について5%以上の削減を行う。
また、国家公務員の給与構造改革に合わせ、人事院勧告を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを進める。
 - ③人件費削減の取組の進捗状況

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)	4,886,806	4,675,981	4,688,792	4,598,145	4,439,838	4,366,692
人件費削減率 (%)		△4.3	△4.1	△5.9	△9.1	△10.6
人件費削減率(補正值) (%)		△4.3	△4.8	△6.6	△7.4	△7.4

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(17.12.24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。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。

注2:基準年度(平成17年度)及び平成18年度相当額については、それぞれ統合前の独立行政法人農林水産消費技術センター、独立行政法人肥飼料検査所及び独立行政法人農薬検査所の支出額を集計した。

・主務大臣の検証結果

「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」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、7.4%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。

IV 法人が必要と認める事項

特になし