

独立行政法人農林水産消費安全技術センター(法人番号5030005001226)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、日々の国民生活に不可欠な食品の安全と消費者の信頼確保のため、食品の表示の適正化への取り組みや生産資材の安全対策等の食品安全行政の推進を技術的側面から担う機関として、農業生産から食品の加工・流通、消費に至るフードチェーン全体を通じて、科学的手法による検査・分析という共通の技術的基盤の下、

- ① 農薬、肥料、飼料、飼料添加物等の農業生産資材や食品等の検査・分析の的確かつ効率的な実施
 - ② 生産資材や食品等の安全性及び品質の確保と不正表示の防止
 - ③ 生産資材や食品等の安全性・品質等に関する情報の一元的収集と消費者等への提供
- 等の業務を一元的に実施している。

役員報酬の支給水準の設定については、類似事業を実施する民間法人、独立行政法人等が存在せず、身分も国家公務員であるため、役員職務における複雑・困難及び責任の度合いに基づき、国家公務員の給与を参酌している。

また、国の検査指導機関に相当する職種、級及び号俸等を考慮し、農林水産省の検査指導機関である植物防疫所及び動物検疫所を参考とした。

植物防疫所長は、専門行政職俸給表(以下「専行」)7級で、動物検疫所長は、専行8級である。令和4年国家公務員給与等実態調査によれば、専行7級の平均俸給額は509,810円、専行8級の平均俸給額は553,400円であり、これを基に独自の試算を行ったところ、所長の年間給与額は、13,296～14,337千円程度と推定される。

② 令和4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。)

業績給については当センター設立時の平成13年当初から導入済みであり、期末特別手当において、理事長が常勤役員の業績を考慮して必要があると認められるときは、期末特別手当の額を増額し、又は減額することができることとしている。

なお、令和4年度においては、前事業年度に係る業務の実績等に関する主務大臣による評価結果等を勘案して期末特別手当の支給額を決定した。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

理事長
理事
監事

理事長、理事及び監事の報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人農林水産消費安全技術センター役員給与規程(以下「役員給与規程」という。)に則り、俸給(理事長:706,000円、理事:554,000円以上672,000円以下、監事:516,000円以上554,000円以下)に地域手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、役員給与規程に則り、基準額(俸給+地域手当+俸給×100分の25+俸給及び地域手当×100分の20)に6月は100分の162.5、12月は100分の167.5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。

なお、令和4年度では「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(令和4年10月7日閣議決定)を踏まえ、期末特別手当支給率を年間5/100引上げ、令和4年12月期は「167.5/100」とし、令和5年より6月期、12月期ともに「165/100」とした。

また、令和4年6月の期末特別手当については、国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、令和3年度の期末特別手当引下げに相当する額を減額する調整を行った。

監事(非常勤)

平成27年度において監事機能強化の観点及び出勤実態を考慮して、非常勤役員手当を「月額」から「日額」に改正を行った。

日額は、役員給与規程に則り、非常勤役員手当(26,400円)としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
理事長	13,795	8,472	3,878	1,271 174 (地域手当) (通勤手当)			*
A理事	12,677	7,644	3,525	1,223 285 (地域手当) (通勤手当)		5. 3. 31	◇
B理事	10,867	6,648	3,043	997 179 (地域手当) (通勤手当)			※
C理事	10,983	6,648	3,066	1,064 205 (地域手当) (通勤手当)			※
D監事	10,954	6,648	3,043	997 266 (地域手当) (通勤手当)			
E監事 (非常勤)	792	792	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。

注3:報酬等の総額は、千円未満の端数処理の関係で内訳の合計と一致しない場合がある。

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

理事長は、法人の目的とする農林水産物、飲食料品及び油脂の品質及び表示に関する調査及び分析等、肥料、農薬、飼料及び飼料添加物並びに土壌改良資材の検査等業務を統括し、食品を巡る様々な課題が発生する中で、食品の安全と消費者の信頼の確保のため、強いリーダーシップを発揮し、法人の業務を的確に遂行している。

更に、全国に点在する機関の約630人の組織運営を管理するなど高いマネジメント能力を有しており、独立行政法人改革等に関する基本的な方針（平成25年12月24日閣議決定）に基づく新たな独立行政法人制度に対応できる経験と能力を十分に有している人材である。

なお、理事長の報酬水準は国家公務員の給与を参酌し、指定職俸給表1号俸を参考として設定している。

また、当法人は行政執行法人であり、役員の名前は国家公務員であることから、役員給与規程は、給与法に準拠した報酬体系としており、法人の長である理事長の報酬水準については、その職責に鑑み、妥当であると考えます。

理事

理事は、農林水産物・飲食料品・肥料・農薬・飼料等の検査分析の精度管理、業務評価、人事管理、法人全体の財務経理、施設・機器等の管理運営等を行うため、理事長を補佐し、法人の業務を統括掌理している。

なお、理事の報酬水準は国家公務員の給与を参酌し、農林水産省の課長級給与を参考として設定している。

また、当法人は行政執行法人であり、役員の名前は国家公務員であることから、役員給与規程は、給与法に準拠した報酬体系としており、理事の報酬水準については、その職責に鑑み、妥当であると考えます。

監事

監事は、各年度の業務の執行状況及び財務状況の両面にわたる監査を実施し、監事監査の実効性・効率性・透明性を確保し、監査計画に基づき監査を的確に遂行している。

なお、監事の報酬水準は国家公務員の給与を参酌し、農林水産省の課長級給与を参考として設定している。

また、当法人は行政執行法人であり、役員の名前は国家公務員であることから、役員給与規程は、給与法に準拠した報酬体系としており、監事の報酬水準については、その職責に鑑み、妥当であると考えます。

監事(非常勤) (監事(非常勤)は、監査計画に基づき年間を通じて監査を実施するほか、役員会等の重要な会議にも参画している。
 なお、監事(非常勤)の報酬日額は、「一般職の職員の給与に関する法律」の非常勤の委員等の手当の包括人事院承認額(日額26,400円)と同額である。
 これらを踏まえると、当法人の監事(非常勤)の報酬水準は妥当であると考ええる。

【主務大臣の検証結果】

当法人は行政執行法人であり、役員身分は国家公務員であることから、報酬は、給与法に準拠した報酬体系としている。
 また、主務大臣による令和3年度の業務実績等の総合評価が「A」評価であったこと等から、食に関する幅広い法人の業務を的確に遂行し、当該法人を総理する長または長を補佐する役員報酬として妥当であると考ええる。

4 役員退職手当の支給状況(令和4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
理事長	千円 該当者なし	年 月			
理事	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			

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、表を省略した。

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	該当者なし

注1: 「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に至った理由等を具体的に記入する。

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、表記載を省略した。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬の期末特別手当において、理事長が常勤役員の業績を考慮して必要があると認めるときは、期末特別手当の額を増額し、又は減額できるものと定めており、今後も継続する方針である。

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

独立行政法人通則法第57条第3項の規定に基づき、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を参酌し、民間企業の従業員の給与、業務の実績及び事業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。

また、当法人の給与水準を検討するにあたって、人事院が実施した「令和4年国家公務員給与等実態調査」及び「令和4年職種別民間給与実態調査」を参考にした。

- ① 国家公務員・・・令和4年4月において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額が405,049円となっており、全俸給表に関する平均給与月額は413,064円となっている。
- ② 職種別民間給与実態調査において、500人以上の企業規模で事務係長の職種における令和4年4月分平均支給額は、447,551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。）

職員の人事評価等に応じて、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)	職員の人事評価等に応じ、200/100(特定幹部職員にあたっては240/100)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に乗ずること等により勤勉手当を支給する。
俸給	人事評価等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年間における人事評価等を判定し昇給させる。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

職員給与は、独立行政法人農林水産消費安全技術センター職員給与規程に則り、俸給及び諸手当（俸給の特別調整額、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当、超過勤務手当及び寒冷地手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（俸給＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に6月及び12月ともに100分の120（特定幹部職員は100分の100）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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額（俸給＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に期間率及び成績率を乗じて得た額としている。

なお、令和4年度では「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（令和4年10月7日閣議決定）を踏まえ、支給月数を年間0.1月引上げ、令和4年12月期の勤勉手当成績率は「105/100（特定幹部職員は125/100）」し、令和5年より6月期、12月期ともに「100/100（特定幹部職員は120/100）」とした。

また、令和4年6月の期末手当については、国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、令和3年度の期末手当引下げに相当する額を減額する調整を行った。

2 職員給与の支給状況

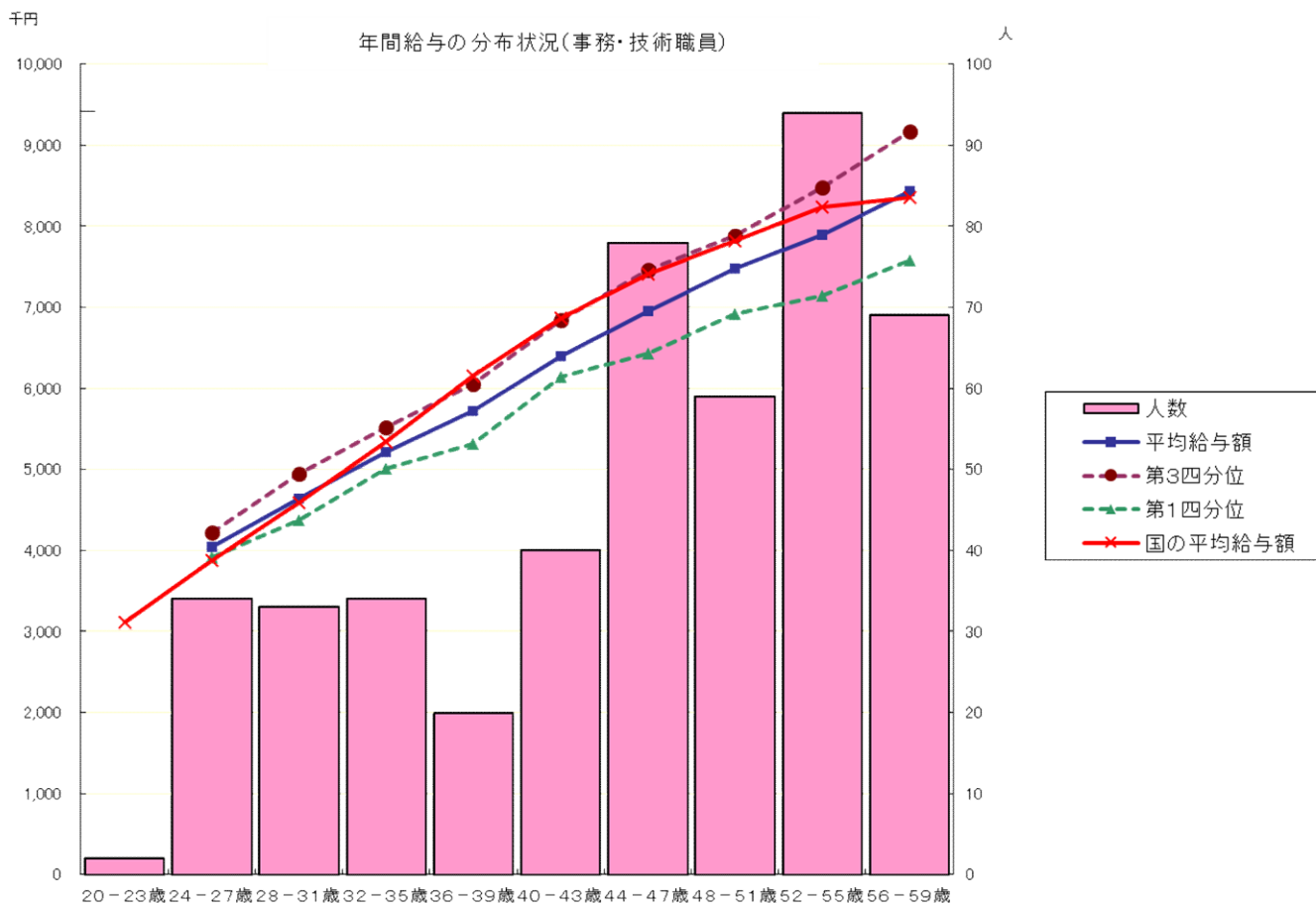
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和4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	人 463	歳 45.7	千円 6,960	千円 5,108	千円 152	千円 1,852
事務・技術	人 463	歳 45.7	千円 6,960	千円 5,108	千円 152	千円 1,852
再任用職員	人 30	歳 62.6	千円 4,358	千円 3,676	千円 252	千円 682
事務・技術	人 30	歳 62.6	千円 4,358	千円 3,676	千円 252	千円 682
非常勤職員	人 3	歳 67.2	千円 4,064	千円 2,966	千円 157	千円 1,098
事務・技術	人 3	歳 67.2	千円 4,064	千円 2,966	千円 157	千円 1,098

注：区分中の職種について、任期付職員、研究職種、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。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④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、④まで同じ。

注2：年齢20歳～23歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

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
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・本部部長	5	56.3	9,638	10,085～9,068
・本部課長	22	54.0	8,954	9,956～7,603
・本部専門官	6	57.0	8,253	9,347～7,772
・本部課長補佐	8	52.9	7,648	8,252～7,068
・本部主任調査官	38	49.7	7,468	8,849～6,498
・本部係長	10	43.1	6,529	7,486～5,261
・本部専門調査官	53	41.0	6,020	7,309～4,947
・本部係員	7	32.1	4,149	5,386～3,509
・本部調査官	34	28.2	4,277	5,764～3,674
・地方機関所長	3	59.2	10,985	—
・地方部長	2	—	—	—
・地方機関次長	4	58.5	10,139	—
・地方課長	42	55.1	8,726	10,138～7,147
・地方機関専門官	8	55.0	8,054	9,362～6,962
・地方課長補佐	7	52.4	7,787	8,836～6,945
・地方機関主任調査官	102	50.4	7,331	8,386～6,175
・地方係長	11	48.2	6,371	7,020～4,901
・地方機関専門調査官	80	41.7	5,866	7,398～4,369
・地方係員	1	—	—	—
・地方機関調査官	20	27.8	4,203	5,059～3,681

注1: 地方機関所長及び地方機関次長については該当者が4人以下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、「年間給与額」は平均のみ記載している。

注2: 地方部長及び地方係員については該当者が2人以下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、人員のみ記載している。

④ 賞与(令和4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)	%	%	%
		45.8	44.0	44.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	54.2	56.0	55.1	
	最高～最低	59.5～47.2	60.5～54.6	57.4～51.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.5	53.1	54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	44.5	46.9	45.7	
	最高～最低	51.4～40.2	53.3～43.5	52.0～42.3

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 96.7 ・年齢・地域勘案 99.0 ・年齢・学歴勘案 95.1 ・年齢・地域・学歴勘案 98.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人の給与水準は、対国家公務員指数を100とした場合の数値を下回っている。</p> <p>しかしながら、「年齢・地域勘案」と「年齢・地域・学歴勘案」の数値については、100に近い数値となっている。その要因として、当法人は本部及び各地域センター等の所在地全てが地域手当支給地域となっており、地域手当の平均月額が国家公務員に比して高い。また、借家・借間に居住する者が多く、住居手当の平均月額及び受給者の割合が国家公務員に比して高い。</p> <p>これらのことが、「年齢・地域勘案」と「年齢・地域・学歴勘案」の指数が100に近い要因となっていると推察される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域手当の平均月額 49,038円(国43,644円) ・住居手当の平均月額 10,359円(国7,129円) ・住居手当の受給者割合 41.0%(国27.8%) <p>※国家公務員の数値は、令和4年国家公務員給与等実態調査報告書(人事院)より算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <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 98.5% (国からの財政支出額 6,718,918千円、支出予算の総額 6,822,281千円：令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和3年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 18.1%(常勤職員数463名中84名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 78.4%(常勤職員数463名中363名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 65.3%】 (支出総額 6,654百万円、給与・報酬等支給総額 4,342百万円：令和3年度決算)</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。</p> <p>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、給与水準の妥当性を有している。</p> <p>なお、「年齢・地域勘案」と「年齢・地域・学歴勘案」で指数が高い要因としては、当法人は本部及び各地域センター等の所在地全てが地域手当支給地域となっていることに加え、地域手当支給割合が高い地域に在職する職員が多いことに伴い、地域手当の平均月額が国家公務員に比して高い。また、借家・借間に居住する者が多く、住居手当の平均月額及び受給者の割合が国家公務員に比して高くなっていることが要因であり、問題ないと考えられる。</p> <p>(具体的な国家公務員との数値の比較は、上述を参照)。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 給与法及び人事院規則に準拠した給与規程に基づき支給しており、また、対国家公務員の指数からも概ね国家公務員と同水準であると考えられることから、法人の給与は妥当な水準であると考えられる。</p>
講ずる措置	<p>該当無し。引き続き国家公務員の給与水準を考慮し、給与水準の適正性を保つよう努める。</p>

4 モデル給与

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 22歳(大卒初任給) | |
| 月額:185,200円 | 年間給与:3,037,000円 |
| 2. 35歳(係長) | |
| 月額:330,510円 | 年間給与:5,483,000円 |
| 3. 50歳(課長) | |
| 月額:516,925円 | 年間給与:8,348,000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

職員の人事評価等に応じて、昇給号俸数や勤勉手当の成績率を決定し給与に反映しているところであり、今後も継続する方針である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,342,233	千円 4,194,425
退職手当支給額 (B)	千円 380,334	千円 228,223
非常勤役職員等給与 (C)	千円 66,688	千円 72,856
福利厚生費 (D)	千円 688,689	千円 670,084
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,477,944	千円 5,165,588

注: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

- (1) 「給与、報酬等支給総額」 対前年度比 $\Delta 147,808$ 千円 ($\Delta 3.4\%$)
前年度と比較し減となった主な要因は、人事異動等に伴う常勤職員数の減少により、給与支給対象者が減となったことである。
- (2) 「退職手当支給額」 対前年度比 $\Delta 152,111$ 千円 ($\Delta 40.0\%$)
前年度と比較して減となった主な要因は、定年及び応募認定による退職者数が前年度より減少したことである。
(令和3年度:定年14人、応募認定4人 令和4年度:定年10人、応募認定:0名)
- (3) 「最広義人件費」 対前年度比 $\Delta 312,356$ 千円 ($\Delta 5.7\%$)
前年度と比較して減となった要因は、上記のほかに、人事異動等に伴う常勤職員数の減による福利厚生費の減少($\Delta 18,605$ 千円 ($\Delta 2.7\%$))のため、対前年度比 $\Delta 312,356$ 千円 ($\Delta 5.7\%$)となった。
- (4) 「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1日から役員の退職手当について、在任期間に応じて計算される支給額に乗じる調整率を「100分の87」から「100分の83.7」へ引き下げる措置を講じた。

Ⅳ その他

特になし