

**独立行政法人農林水産消費安全技術センターの
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、役員の職務における複雑・困難及び責任の度合いに基づき、国家公務員の給与を参照している。

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6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511,091円、専行8級の平均俸給額は549,850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、13,473～14,440千円程度と推定される。

② 令和6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としている。

なお、令和6年度においては、年度目標に定められた業務について、年度目標に沿った事業計画が順調に達成され、農林水産大臣による令和5年度の総合評価が「B」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。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

理事長

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。

理事

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：716,000円、理事：562,000円以上681,000円以下、監事：524,000円以上562,000円以下）に地域手当を加算して算出している。

監事

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170、12月は100分の175を乗じ、さらに基準日以前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。

なお、令和6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6年11月29日閣議決定）を踏まえ、「役員給与規程」を以下のとおり改正する措置を講じた。

（1）俸給月額の改正

俸給月額を平均1.1%引上げ

（2）期末特別手当の支給割合改正

支給割合を年間5/100引上げ

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」とする改正を行った。

なお、令和6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6年11月29日閣議決定）を踏まえ、「役員給与規程」を以下のとおり改正する措置を講じた。

・非常勤役員手当の改正

日額「26,500円」→日額「26,800円」に引上げ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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	
理事長	千円 14,092	千円 8,592	千円 4,026	千円 1,289 (地域手当) 185 (通勤手当)			*
A理事	千円 12,886	千円 7,752	千円 3,646	千円 1,183 (地域手当) 305 (通勤手当)		3月31日	◇
B理事	千円 11,098	千円 6,744	千円 3,160	千円 1,012 (地域手当) 182 (通勤手当)		3月31日	※
C理事	千円 11,223	千円 6,744	千円 3,184	千円 1,079 (地域手当) 216 (通勤手当)		3月31日	※
D監事	千円 10,957	千円 6,744	千円 3,160	千円 1,012 (地域手当) 41 (通勤手当)			
E監事 (非常勤)	千円 751	千円 751	千円 0	千円 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壤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ます、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照し、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、役員の身分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、妥当であると考える。

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照し、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、役員の身分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、妥当であると考える。

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照し、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、役員の身分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、妥当であると考える。

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26,800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、役員の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5年度の業務実績等の総合評価が「B」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の報酬として妥当であると考える。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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：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。

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照し、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6年国家公務員給与等実態調査」及び「令和6年職種別民間給与実態調査」を参考にした。

(1) 令和6年4月において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額は405,378

円となっており、全俸給表に関する平均給与月額は414,801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6年4月分平均支給額は、445,470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、210/100(特定幹部職員にあたっては250/100)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	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

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月に支給する場合においては100分の122.5（特定幹部職員は100分の102.5）、12月に支給する場合においては100分の127.5（特定幹部職員は100分の107.5）を乗じ、さらに基準日以前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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（令和6年11月29日閣議決定）を踏まえ、「職員給与規程」を以下のとおり改正する措置を講じた。

（1）一般職員俸給表の改正

俸給表水準を平均3.0%引上げ

（2）期末手当の支給割合の改正

支給割合を年間5/100引上げ

（3）勤勉手当の支給割合の改正

支給割合を年間5/100引上げ

（4）寒冷地手当の改正

寒冷地手当の月額を11.3%引上げ

2 職員給与の支給状況

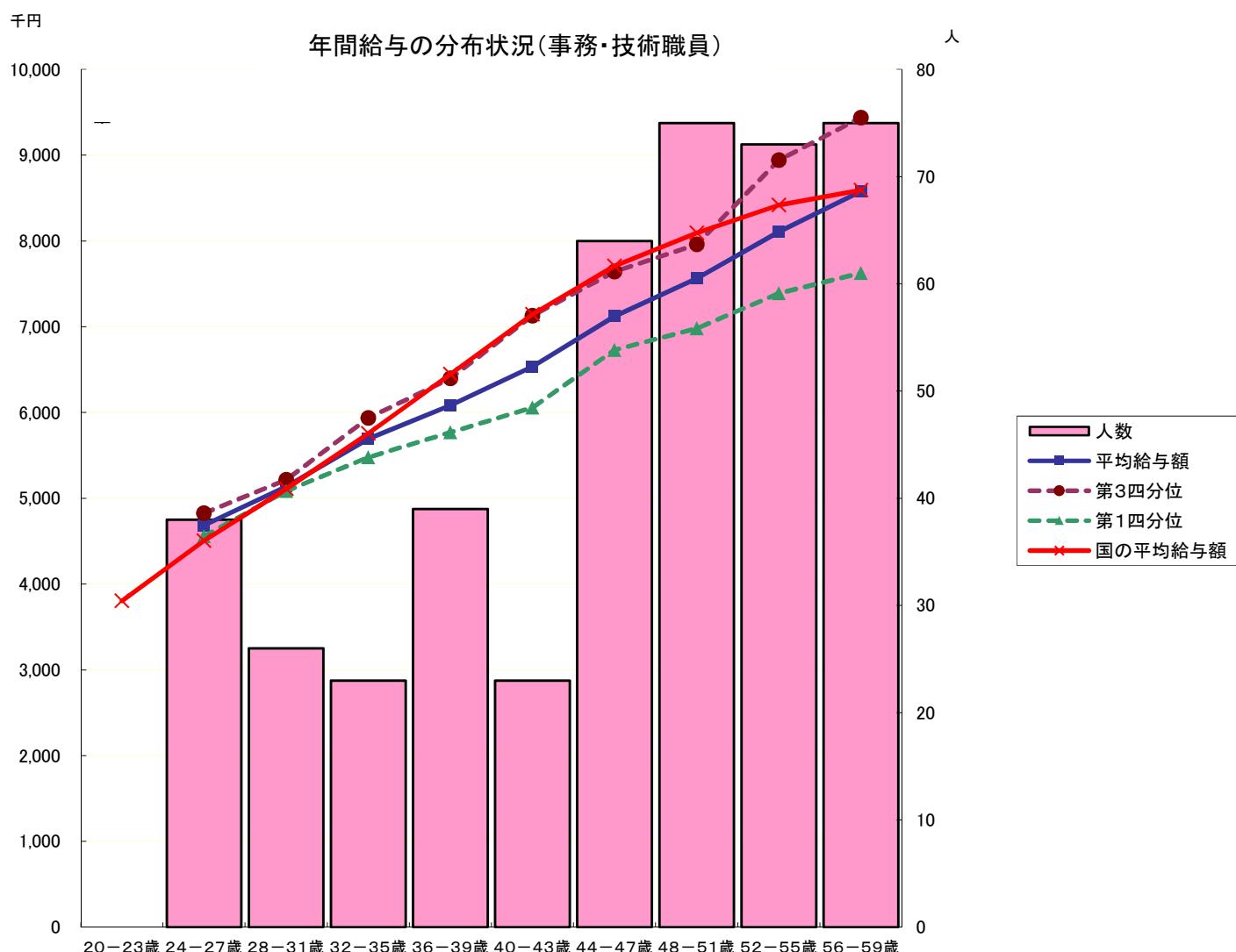
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和6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 450	歳 46.3	千円 7,280	千円 5,271	千円 146	千円 2,009
事務・技術	人 450	歳 46.3	千円 7,280	千円 5,271	千円 146	千円 2,009
任期付職員	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
事務・技術	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
再任用職員	人 13	歳 63.1	千円 4,452	千円 3,721	千円 217	千円 731
事務・技術	人 13	歳 63.1	千円 4,452	千円 3,721	千円 217	千円 731

注:区分中の職種について、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、該当者がないため欄を省略し、非常勤職員については、該当者がないため表を省略した。また、任期付職員については、該当者が2人以下であるため、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、区分以外は記載しない。

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2:20-23歳については、該当者がいないため、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	57.9	10,353	11,590～9,095
・本部課長	21	54.2	8,969	9,842～7,700
・本部専門官	5	54.5	8,444	9,560～7,718
・本部課長補佐	5	54.3	7,929	8,534～7,681
・本部主任調査官	47	50.8	7,736	10,147～6,675
・本部係長	10	45.3	6,793	8,058～5,581
・本部専門調査官	45	41.7	6,426	7,436～5,304
・本部係員	6	34.7	5,011	5,890～4,556
・本部調査官	26	28.5	4,863	5,952～4,248
・地方機関所長	3	56.5	11,182	12,095～9,440
・地方部長	2	-	-	-
・地方機関次長	4	58.3	9,870	10,580～9,402
・地方課長	39	55.4	9,007	9,980～7,408
・地方機関専門官	8	54.6	8,172	8,756～7,725
・地方課長補佐	6	55.0	7,998	9,282～7,147
・地方機関主任調査官	97	51.9	7,638	10,864～6,727
・地方係長	11	48.9	6,283	7,190～4,131
・地方機関専門調査官	86	40.9	6,128	8,209～4,421
・地方係員	3	34.2	4,928	5,526～4,520
・地方機関調査官	22	28.6	4,771	5,174～4,314

注:地方部長については、該当者が2人以下であるため、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6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)	% 46.4	% 47.1	% 46.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 53.6	% 52.9	% 53.2
	最高～最低	60.2～44.6	56.6～44.9	58.4～47.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 53.9	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 46.1	% 46.1
	最高～最低	53.1～41.0	53.0～40.3	53.0～42.0

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 96.2 ・年齢・地域勘案 98.5 ・年齢・学歴勘案 94.6 ・年齢・地域・学歴勘案 97.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国の水準を下回っている。
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 92.6% (国からの財政支出額 7,020,014千円、支出予算の総額 7,580,543千円:令和6年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和5年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 17.6%(常勤職員数450名中79名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 79.3%(常勤職員数450名中357名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 62.1%】 (支出総額 6,962百万円、給与・報酬等支給総額 4,322百万円:令和5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。 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。 (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る。</p>
講ずる措置	該当無し。引き続き国家公務員の給与水準を参照し、給与水準の適正性を保つように努める。

○ 比較対象職員の状況

・事務・技術

- ①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の450人及び任期付職員欄の任期付職員1人 計451人
451人の平均年齢46.4歳、平均年間給与額7,276千円

4 モデル給与

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1. 22歳(大卒初任給)
月額:220, 000円 | 年間給与:3, 652, 000円 |
| 2. 35歳(係長)
月額:347, 990円 | 年間給与:5, 856, 000円 |
| 3. 50歳(課長)
月額:525, 895円 | 年間給与:8, 625, 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5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,321,772	千円 4,377,109
退職手当支給額 (B)	千円 180,582	千円 451,201
非常勤役職員等給与 (C)	千円 72,676	千円 79,251
福利厚生費 (D)	千円 683,257	千円 677,361
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,258,287	千円 5,584,922

注:表中(A)(B)(C)の人は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 55,337千円 (1.3%)
 前年度と比較して増となった主な要因は、令和6年度の国家公務員の給与の見直しに準拠し、俸給月額を平均3.0%引き上げたことに伴うものである。
- (2) 「退職手当支給額」 対前年度比 270,619千円 (149.9%)
 前年度と比較して増となった主な要因は、定年延長制度の導入に伴い、定年による退職者数が前年度より増加したことである。
 (令和5年度：定年0人、定年扱い5人、応募認定2人 令和6年度：定年9人、定年扱い6人、応募認定4人)
- (3) 「最広義人件費」 対前年度比 326,635千円 (6.2%)
 前年度と比較して増となった要因は、上記のほかに、常勤職員に準じて非常勤職員の賃金を引き上げたことに伴い非常勤役職員等給与が増加したことによるものである。
- (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 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

- (1) 定年の段階的引上げ
定年年齢を2年に1歳ずつ引上げ（令和5年度：61歳 ⇒ 令和13年度：65歳）
- (2) 役職定年制
60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職ポストに降任等
- (3) 60歳に達した職員の給与
61歳に達する年度から基本給は7割支給

V その他

- 特になし