

## **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**



# 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。

植物防疫所長及び動物検疫所長は、専門行政職俸給表(一)7級である。平成26年国家公務員給与等実態調査によれば、専門行政職俸給表(一)7級の平均俸給額は513,770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12,000千円程度と推定される。

※年間給与額は、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づき減額されている。

#### 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。)

役員報酬について、俸給の月額、その役員の業績を考慮して定めており、又、期末特別手当においても、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、平成26年度においては、中期目標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25年度の総合評価が「A」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平成26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:720,000円、理事:564,000円以上685,000円以下、監事:526,000円以上564,000円以下)に地域手当(俸給の月額に100分の12を乗じて得た額)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月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170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、平成26年度では国家公務員の給与改定が行われたことを考慮し、役員給与規程を以下のとおり改正する措置を講じた。

##### ① 通勤手当の改正

(交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離区分に応じ、100円から7,100円までの幅で引上げ。)

##### ② 期末特別手当の支給割合改正(12月期 155/100→170/100)

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、月額のみで構成されている。

月額は、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に則り、非常勤役員手当(26,900円)を支給している。

なお、平成26年度における非常勤役員手当についての改正は行わなかった。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	千円 13,234	千円 8,640	千円 3,558	千円 1,036 (地域手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 12,780	千円 8,220	千円 3,385	千円 986 (地域手当) 189 (通勤手当)		27. 3. 31	◇
B理事	千円 12,161	千円 7,788	千円 3,207	千円 934 (地域手当) 232 (通勤手当)		27. 3. 31	◇
C理事	千円 10,556	千円 6,768	千円 2,787	千円 812 (地域手当) 189 (通勤手当)		27. 3. 31	※
D監事	千円 10,870	千円 6,768	千円 2,787	千円 812 (地域手当) 503 (通勤手当)	26. 4. 1		◇
E監事 (非常勤)	千円 322	千円 322	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650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、独立行政法人のうち、当法人と同分類である行政執行法人における理事長の年間報酬額は、独立行政法人における役職員の給与水準等(平成25年)の総務省公表資料「役員報酬の支給状況」に基づき、独自で試算したところ、平均で15,892千円と推定され、行政執行法人の水準からは相当程度低いものとなっている。

これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は妥当であると考ええる。

#### 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、独立行政法人のうち、当法人と同分類である行政執行法人における理事の年間報酬額は、独立行政法人における役職員の給与水準等(平成25年)の総務省公表資料「役員報酬の支給状況」に基づき、独自で試算したところ、平均で11,874千円と推定され、行政執行法人の水準からは低いものとなっている。(当法人の理事の平均報酬額は11,832千円)

これらを踏まえると、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考ええる。

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、独立行政法人のうち、当法人と同分類である行政執行法人における監事の年間報酬額は、独立行政法人における役職員の給与水準等(平成25年)の総務省公表資料「役員報酬の支給状況」に基づき、独自で試算したところ、平均で12,293千円と推定され、行政執行法人の水準からは相当程度低いものとなっている。

これらを踏まえると、当法人の監事の報酬水準は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)の報酬水準は、「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26,900円)と同額となっている。

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】

当該法人の役員の報酬は、総務省公表資料による「独立行政法人における役職員の給与水準等(平成25年度)」を基に、当該法人と同分類である行政執行法人における役員の年間報酬額と比較しても低い水準となっている。

また、中期目標に定められた業務について、農林水産省独立行政法人評価委員会による平成25年度の総合評価結果が「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(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
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。

#### 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、6月期及び12月期に135/100(特定幹部職員にあつては175/100)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平成26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137.5(特定幹部職員は100分の117.5)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。

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、平成26年度では「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」が公布され、国家公務員の給与改定が行われたことを考慮し、以下の措置を講じた。

##### (1) 平成25年度給与における減額支給措置

- ・平成26年6月に支給する期末手当を減額(△100分の3.67)

##### (2) 「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」が公布され、国家公務員の給与改定が行われたことを考慮し、以下の措置を講じた。

- ・世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定(平均改定率0.3%)
- ・通勤手当の改正(交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離区分に応じ、100円から7,100円までの幅で引上げる。
- ・勤勉手当の支給割合改定(67.5/100→82.5/100)

### 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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	498	44.8	6,806	5,084	174	1,722
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	498	44.8	6,806	5,084	174	1,722
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	—	—	—	—	—
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	—	—	—	—	—

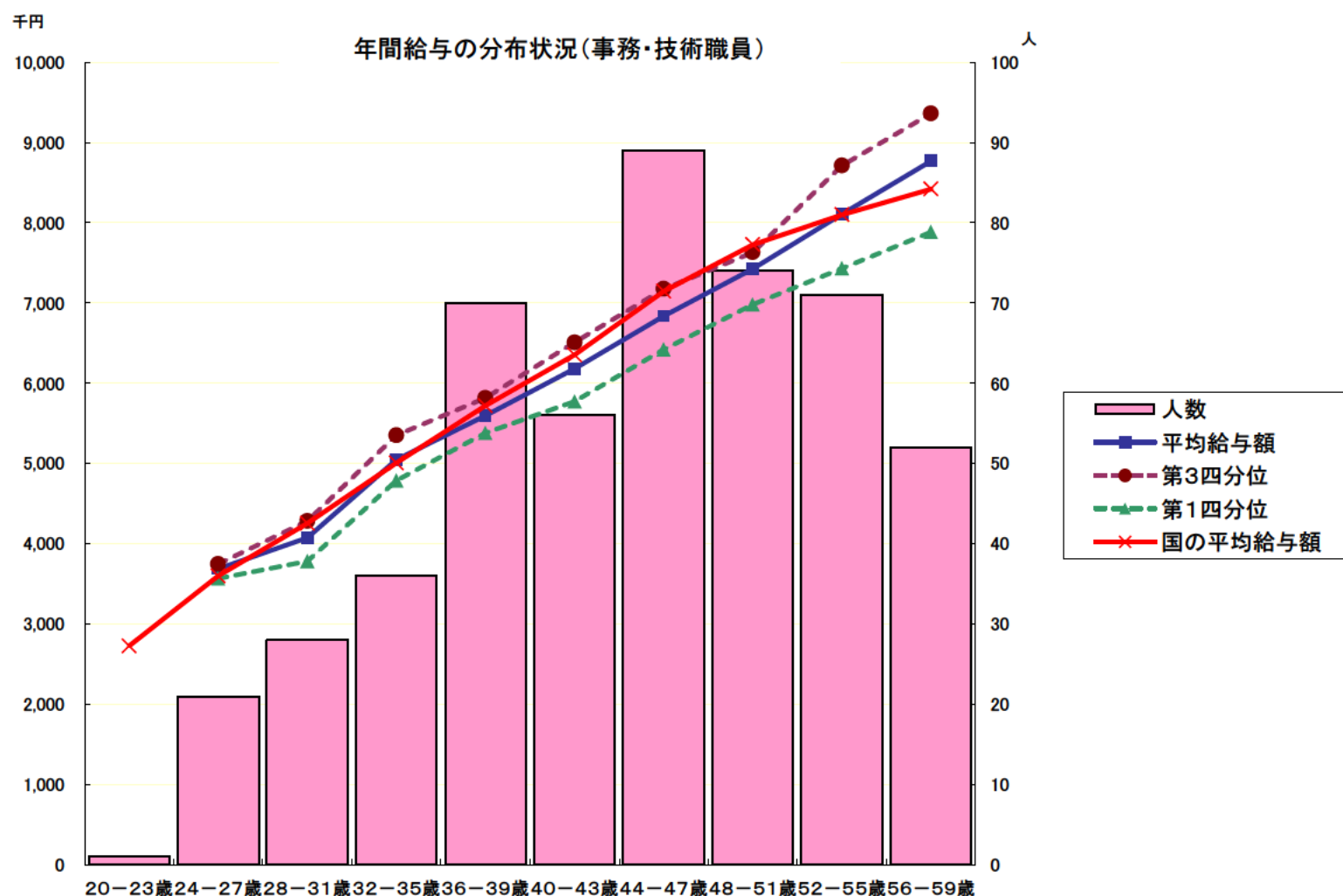
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:「常勤職員」区分中の職種について、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。

注3:非常勤職員については、該当者が1人であるため、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、「平均年齢」以下の事項については、記載していない。

注4:在外職員、任期付職員及び再任用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。

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部部长	5	56.1	10,511	12,160～ 9,245
・本部課長	20	54.8	9,009	9,988～ 7,471
・本部専門官	8	53.5	8,004	8,703～ 7,363
・本部課長補佐	6	48.8	7,379	8,134～ 7,017
・本部主任調査官	43	48.1	7,266	8,612～ 6,133
・本部係長	20	40.5	5,880	7,327～ 4,086
・本部専門調査官	57	38.2	5,626	6,508～ 4,643
・本部係員	2	—	—	—
・本部調査官	26	28.0	3,767	4,463～ 3,304
・地方部長	1	—	—	—
・地方機関所長	6	57.0	10,247	10,991～ 9,359
・地方機関次長	5	57.9	9,231	9,523～ 8,986
・地方課長	43	54.7	8,579	9,930～ 7,331
・地方機関専門官	10	55.3	8,160	9,232～ 7,551
・地方課長補佐	5	49.7	7,510	7,855～ 7,118
・地方機関主任調査官	94	49.5	7,166	8,284～ 6,224
・地方係長	15	43.2	6,244	7,098～ 4,686
・地方機関専門調査官	115	41.2	5,773	7,340～ 4,174
・地方係員	1	—	—	—
・地方機関調査官	16	29.3	3,998	5,196～ 3,531

注:本部係員の該当者2人、地方部長の該当者1人及び地方係員の該当者1人は、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」以下の事項については記載しない。

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)	% 54.8	% 54.3	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 45.7	% 45.5
	最高～最低	% 49.6～39.5	% 49.5～36.0	% 49.5～37.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.4	% 61.8	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 38.2	% 37.5
	最高～最低	% 45.2～31.5	% 45.9～34.3	% 45.5～33.5

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"> <li>・年齢勘案 98.5</li> <li>・年齢・地域勘案 100.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢・地域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に比して高いことが要因と推察される。</p> <p>・地域手当の平均月額 39,577円(国37,120円)</p> <p>※国家公務員の地域手当の平均月額は、平成26年度国家公務員給与等実態調査の行政職俸給表(一)の適用を受ける者を用いている。</p>
給与水準の妥当性の 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 96.1% (国からの財政支出額 6,689,800千円、支出予算の総額 6,957,692千円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 16.1%(常勤職員数498名中80名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 70.5%(常勤職員数498名中351名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 60.5%】 (支出総額 6,430百万円、給与・報酬等支給総額 3,890百万円：平成25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。 なお、年齢・地域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に比して高いことが要因であり、問題ないとする(具体的な地域手当の平均月額は、上述を参照)。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、給与水準も国家公務員より低い水準であることから、法人の給与は妥当な水準であるとする。 なお、年齢・地域勘案の指数が100を超えているのは、法人の勤務地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ためであり、問題ないとする。</p>
講ずる措置	該当無し



#### 4 モデル給与

- |                               |                   |
|-------------------------------|-------------------|
| 1. 22歳(大卒初任給、独身)              |                   |
| 月額:174, 200円                  | 年間給与:2, 794, 000円 |
| 2. 35歳(係長、配偶者・子供1人(15歳未満))    |                   |
| 月額:329, 728円                  | 年間給与:5, 352, 000円 |
| 3. 45歳(主任調査官、配偶者・子供2人(15歳未満)) |                   |
| 月額:449, 904円                  | 年間給与:7, 389, 000円 |

注:モデル給与の月額及び年間給与は、俸給、扶養手当、俸給の特別調整額及び地域手当(本部:12%)を基礎に算出。

#### 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	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,321,528	千円 3,955,998	千円 3,890,304	千円 4,268,432
退職手当支給額 (B)	千円 313,699	千円 402,298	千円 413,097	千円 568,142
非常勤役職員等給与 (C)	千円 44,704	千円 45,195	千円 36,242	千円 35,391
福利厚生費 (D)	千円 570,619	千円 534,065	千円 544,986	千円 589,948
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,250,550	千円 4,937,556	千円 4,884,629	千円 5,461,913

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 378,128千円(9.7%)

前年度と比較して増になった主な要因は、平成25年度まで実施していた「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(平成24年法律第2号)に基づく、国家公務員の給与の見直しに準拠した措置が終了したこと。

また、平成26年度に「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」が公布され、国家公務員の給与の見直しに準拠し、俸給月額等を引き上げたことに伴うものである。

### (2)「最広義人件費」 対前年度比 577,284千円(11.8%)

前年度と比較して増になった要因は、「給与、報酬等支給総額」が上記要因により増加したこと、退職者数の増による退職手当支給額の増加(+37.5%)が主な要因である。

### (3)「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1月から以下の措置を講ずることとした。

(役員について)

平成25年1月より、在職期間に応じて計算される支給額に以下の割合を乗じて得られる引下げの改正を行った。

(期 間)

(改正割合)

平成25年1月1日～平成25年9月30日

100分の98

平成25年10月1日～平成26年6月30日

100分の92

平成26年7月1日以降

100分の87

(職員について)

国家公務員退職手当法の適用を受けており、国と同様の支給水準の引下げを実施した。

## IV その他

特になし