

仕 様 書

- 1 件名
動物由来細菌の薬剤感受性検査等補助業務（労働者派遣業務：単価契約）
- 2 業務内容
農林水産省動物医薬品検査所（以下「当所」という。）安全性検査第1領域担当者の指示の下、以下の業務を行う。
 - （1）動物由来細菌（病原細菌を含む。）の薬剤感受性試験
 - （2）動物由来細菌（病原細菌を含む。）の同定及び性状検査（遺伝子検査を含む）、菌株の保存
 - （3）エクセル等における検査データの入力、及びワード、パワーポイント等による成績の取りまとめ
 - （4）これらの関連業務
- 3 人数
1名
- 4 勤務期間
令和5年4月1日から令和6年3月31日
- 5 勤務場所
 - （1）東京都国分寺市戸倉1-15-1
農林水産省動物医薬品検査所
 - （2）派遣労働者の自宅等
ただし、指揮命令者が特に指示した場合に限るものとする。
- 6 勤務日及び勤務時間
日曜日、土曜日、国民の祝日に関する法律（平成23年法律第178号）に規定する休日及び年末年始（12月29日から翌年1月3日までの日）を除いた日
9時～17時（休憩時間12時から13時までの1時間）までの7時間
年間総労働時間は1,701時間を基本とする。
時間外勤務あり（1日5時間、1箇月45時間、1年360時間を限度とする。）
- 7 技能要件
次の全ての要件を満たす者であること。
 - （1）大学の農学系、生物系又はバイオテクノロジー関連学科の卒業者、臨床検査技師等で、細菌関連の十分な知識を有していること。
 - （2）薬剤感受性試験を実施した経験があること。
 - （3）微生物の取扱い経験を1年以上有し、微生物の取扱い、無菌操作に精通していること。
 - （4）ワード及びパワーポイントの基本的な操作、並びにエクセル等でのデータ入力ができること。
 - （5）業務上知り得た情報については秘密を守ること。
 - （6）当所職員と業務に必要な連絡、報告、指示の確認等のコミュニケーションが円滑に遂行できる能力を身につけていること。
 - （7）庁舎内に勤務する上で、公務の一端を担う立場として必要なマナー、接遇等の知識・能力を身につけていること（挨拶、敬語が適切に使える等）
 - （8）庁舎内に勤務する上で、勤務に適した服装、髪型等ができること。
- 8 賃金等の待遇に関する情報
均等・均衡方式による場合、及び労使協定方式による場合の情報について、契約方式を決定している場合には、その方式の情報を当所から提示する。
- 9 その他
作業及び事務並びに自宅等での勤務に伴い、必要な機器及び消耗事務用品等は当所にて貸与する。

別紙

賃金等の待遇に関する情報（均等・均衡方式）

1. 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態

（1）職務の内容

ア 職種

研究職

イ 職務の内容

特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務

（2）責任の程度

ア 権限の範囲

係員級

イ トラブル・緊急対応

トラブル・緊急対応あり

ウ 所定外労働

あり

エ その他

（3）職務の内容及び配置の変更の範囲

職務の内容は、内部及び外部（全国）への人事異動により変更あり

（4）雇用形態

正規職員（1日7時間45分勤務、年間所定労働時間2015時間）

2. 比較対象労働者を選定した理由

比較対象となる労働者がいない。

よって、仕様書の技能要件により細菌関連の十分な知識を有していること、薬剤感受性試験の実施経験を有することなど大学卒業から3年以上の経験を必要とすることから、人事院で公表している適用俸給表別、経験年数階層別、給与決定上の学歴別人員及び平均俸給額の研究職俸給表の大学卒の3年以上5年未満とした。

3. 比較対象労働者の待遇の内容等

（1）基本給

ア 制度

有（根拠規定：一般職の職員の給与に関する法律（以下、「法」という。））

イ 支給額

251,776円／月

ウ 待遇の性質等

昇給制度：勤務成績に従い毎年1月1日に昇給（根拠規定：人事院規則9－8第35条）

昇格制度：勤務成績に従い決定（根拠規定：人事院規則9－8第2条第2号）

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

（2）賞与

ア 制度

有（根拠規定：法第19条の4及び第19条の7、人事院規則9－40）

イ 支給額

1,314,270円（基本給＋地域手当の4.5ヵ月分）

ウ 待遇の性質等

期末手当及び勤勉手当として支給

期末手当：基準日（6月1日及び12月1日）に在職する職員に支給

勤勉手当：基準日（6月1日及び12月1日）に在職する職員に、基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6ヵ月以内の期間における勤務の状況に応じて支給

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

（3）役職手当

ア 制度

有（根拠規定：法第10条の2、人事院規則9－17）

イ 支給額

円／月

ウ 待遇の性質等

管理又は監督の地位にある職員の占める官職のうち、規則で指定する官職を占める職員に対して支給される手当

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

（4）特殊作業手当・特殊勤務手当

ア 制度

有（根拠規定：法第13条、人事院規則9－30）

イ 支給額

円（1年間の支給実績額）

ウ 待遇の性質等

著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、特別の考慮を必要とするが、その特殊性を基本給で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員にその特殊性に応じて支給される手当

① 防疫等作業手当（当所で支給実績のある手当）

② 高所作業手当ほか25手当（当所で支給実績のない手当）

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(5) 精皆勤手当

制度：無

(6) 時間外労働手当（法定割増以上）

制度：無

(7) 深夜及び休日労働手当（法定割増以上）

制度：無

(8) 通勤手当

ア 制度

有（根拠規定：法第12条、人事院規則9－24）

イ 支給額

円／月

ウ 待遇の性質等

通勤のため、交通機関等（有料の道路を含む。）を利用しその運賃等を負担することを常例とする職員、自動車等を使用することを常例とする職員及び交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員に支給される手当（原則として徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2km以上の職員に限る。）

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(9) 出張旅費

ア 制度

有（根拠規定：国家公務員等の旅費に関する法律）

イ 支給額

円（1年間の支給実績額）

ウ 待遇の性質等

出張に要する旅費を支給

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(10) 食事手当

制度：無

(11) 単身赴任手当

ア 制度

有（根拠規定：法第12条の2、人事院規則9－89）

イ 支給額

円／月

ウ 待遇の性質等

人事異動に伴い転居し、やむを得ない事情により配偶者と別居し、単身で生活することを
常況とする職員に支給される手当

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(12) 地域手当

ア 制度

有（根拠規定：法第11条の3～7、人事院規則9－49）

イ 支給額

40,284円／月（月額額の16%）

ウ 待遇の性質等

地域の民間賃金水準を国家公務員給与に適切に反映させるため、主に民間賃金の高い地域
に勤務する職員に対して支給される手当

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(13) 食堂

施設：無

(14) 休憩室

ア 施設

有

イ 待遇の内容

利用可

ウ 待遇の性質等

業務の円滑な遂行に資する目的

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(15) 更衣室

ア 施設

有

イ 待遇の内容

利用可

ウ 待遇の性質等

業務の円滑な遂行に資する目的

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(16) 転勤者用社宅

ア 制度

有（根拠規定：国家公務員宿舎法）

イ 待遇の内容

利用の有無：

ウ 待遇の性質等

国家公務員の職務の能率的な遂行を確保し、もって国の事務及び事業の円滑な運営を期するため

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(17) 慶弔休暇

ア 制度

有（根拠規定：人事院規則 15－14）

イ 使用日数

日（1年間の使用日数）

ウ 待遇の性質等

有給休暇として、職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に必要最小限度の期間、休暇を取得できる。

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(18) 健康診断に伴う勤務免除及び有給

ア 制度

有（根拠規定：人事院規則 10－4）

イ 使用日数

日（1年間の使用日数）

ウ 待遇の性質等

すべての職員に対して行う一般健康診断及び職員が請求した場合には、その職員が総合的な検査で人事院が定めるものを受けるため勤務しないものについて、職務専念義務を免除する。

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(19) 病気休暇

ア 制度

有（人事院規則 15－14）

イ 使用日数

日（1年間の使用日数）

ウ 待遇の性質等

療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に必要最小限度の期間、有給休暇を取得できる

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(20) 法定外の休暇（慶弔休暇を除く）

ア 制度

有（人事院規則 15－14）

イ 使用日数

日（１年間の使用日数）

ウ 待遇の性質等

職員が私生活上ないし社会生活上の事由により勤務しないことが道義上、社会慣習上真にやむを得ないと認められる場合に認められる休暇

- ① 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合
- ② 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会等その他官公署へ出頭する場合
- ③ 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する場合又は提供等する場合
- ④ 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合
- ⑤ 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められた場合
- ⑥ 生後一年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合
- ⑦ 職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合
- ⑧ 職員が父母の追悼のための特別な行事のため勤務しないことが相当であると認められる場合
- ⑨ 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合
- ⑩ 地震、水害、火災その他の災害により職員が勤務しないことが相当であると認められる場合
- ⑪ 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合
- ⑫ 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、職員が退勤途上における身体の危険を回避するために勤務しないことがやむを得ないと認められる場合

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(21) 教育訓練

ア 制度

有（根拠規定：人事院規則１０－１４）

イ 待遇の内容

受講の有無

ウ 待遇の性質等

国民全体の奉仕者としての使命の自覚及び多角的な視点等を有する職員の育成並びに研修の方法に関する専門的知見を活用して行う職員の効果的な育成の観点から実施する。

- ① 行政研修、指導者養成研修、テーマ別研修、その他人事院が定める合同研修
- ② 行政官在外研究員制度及び行政官国内研究員制度による研修
- ③ 上記に以外に、人事院が必要と認める研修
- ④ 関係庁の長が行う研修

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(22) 安全管理に関する措置及び給付

ア 制度

有（根拠規定：農林水産省職員健康安全管理規程（以下、「訓令」という。）、国家公務員災害補償法）

イ 待遇の内容

① 健康管理者等の任命の有無：

② 補償の有無：

ウ 待遇の性質等

職員は、その所属の所管庁の長及びこの訓令の定めるところにより設置された健康管理者その他の機関がこの訓令の規定に基づいて講ずる健康の保持増進及び安全の確保のための措置に従わなければならない。

また、職員の公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。）又は通勤による災害に対する補償を迅速かつ公正に行い、あわせて公務上の災害又は通勤による災害を受けた職員（以下、「被災職員」という。）の社会復帰の促進並びに被災職員及びその遺族の援護を図るために必要な事業を行い、もって被災職員及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(23) 退職手当

ア 制度

有（根拠規定：国家公務員退職手当法）

イ 支給額

円

ウ 待遇の性質等

常時勤務に服することを要する国家公務員が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(24) 住宅手当

ア 制度

有（根拠規定：人事院規則9－54）

イ 支給額

円／月

ウ 待遇の性質等

自ら居住するための住宅又は単身赴任手当を支給され配偶者等の居住するための住宅を借り受け、居住し、一定額（16,000円）を超える家賃を支払っている職員に支給する手当

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(25) 家族手当

ア 制度

有（根拠規定：法第12条、人事院規則9－80）

イ 支給額

円／月

ウ 待遇の性質等

扶養親族のある職員に支給される手当

エ 待遇決定に当たって考慮した事項

(26) その他の諸手当

上記の手当の他に、法及び人事院規則に基づき支給される手当制度はあるが、当所において支給実績及び支給見込みがないため割愛する。

※ 基本給及び手当の根拠とする級・号俸並びに手当額については、昇給・昇格及び人事院勧告により変更される場合がある。

4. 情報の取扱

当該情報は、労働者派遣法第24条の4に基づき、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。
また、入札後において、この情報を返却すること。

別紙

賃金等の待遇に関する情報（労使協定方式）

1. 業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練

業務遂行のための手順や機器の操作方法などについては、当所職員から口頭またはマニュアル等により教示する。

また、業務遂行上、必要な知識等の習得を目的として、外部研修を受講させる場合がある。

2. 福利厚生施設（労働派遣法省令に基づく施設）

（1）給食施設：なし

（2）休憩室：職員と共用で利用可能である。

（3）更衣室：職員と共用で男性及び女性用の更衣室を利用可能である。

なお、作業着等への更衣が必要な業務の派遣職員については、一人1箇所ロッカーを貸与する。