

# 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 平成19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18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

平成19年4月に農林水産消費安全技術センター、肥飼料検査所及び農薬検査所の3法人が統合されたことに伴い、常勤役員の仕事に応じた俸給の月額が決定できるよう号俸制を導入。

監事(非常勤)

非常勤役員手当についての改正は行わなかった。

### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19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	13,630	8,736	3,829	873 192	4月1日	3月31日	
A理事	12,796	8,304	3,584	664 244	4月1日		*
B理事	12,603	7,872	3,529	1,023 179	4月1日		◇
C理事	10,618	6,852	3,003	685 78	4月1日		※
D監事	10,990	6,852	3,072	891 175	4月1日		
E監事 (非常勤)	325	325	0	0	4月1日		

注:「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す。  
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 役員退職手当の支給状況(平成19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	摘要	前職
A理事長	0	3	0	20.3.31	—	在職期間に業績勘案率を乗じて退職手当を算出することとなり、農林水産省独立行政法人評価委員会により平成18年度及び19年度の業績勘案率が決定されていないため、支出していない。	
B理事長	0	2	0	19.3.31	—		
理事	0	3	3	19.3.31	—		※
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す。  
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、150/100(特定幹部職員にあつては190/100)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	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19年度における給与制度の主な改正点

- (1) 一般職員俸給表、研究職員俸給表中、初任給を中心に若年層に限定して俸給月額を引き上げるとともに、在職者がいない級を削除し、技術専門職員俸給表を削除。
- (2) 扶養手当における3人目以降の子等の支給月額を1,000円引き上げ。
- (3) 配偶者以外の扶養親族に係る扶養手当の月額を各1人500円引き上げ。
- (4) 地域手当の支給割合を引き上げ。(さいたま 8%→8.5%、横浜 11%→12%等)
- (5) 広域異動手当を新設。(異動前後の職場間の距離300km以上 4%、60km以上300km未満 2%)
- (6) 勤勉手当の年間支給割合について0.05月分引き上げ。

### 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	平成19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 580	歳 41.2	千円 6,502	千円 4,737	千円 172	千円 1,765
事務・技術	人 578	歳 41.2	千円 6,485	千円 4,724	千円 171	千円 1,761
研究職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

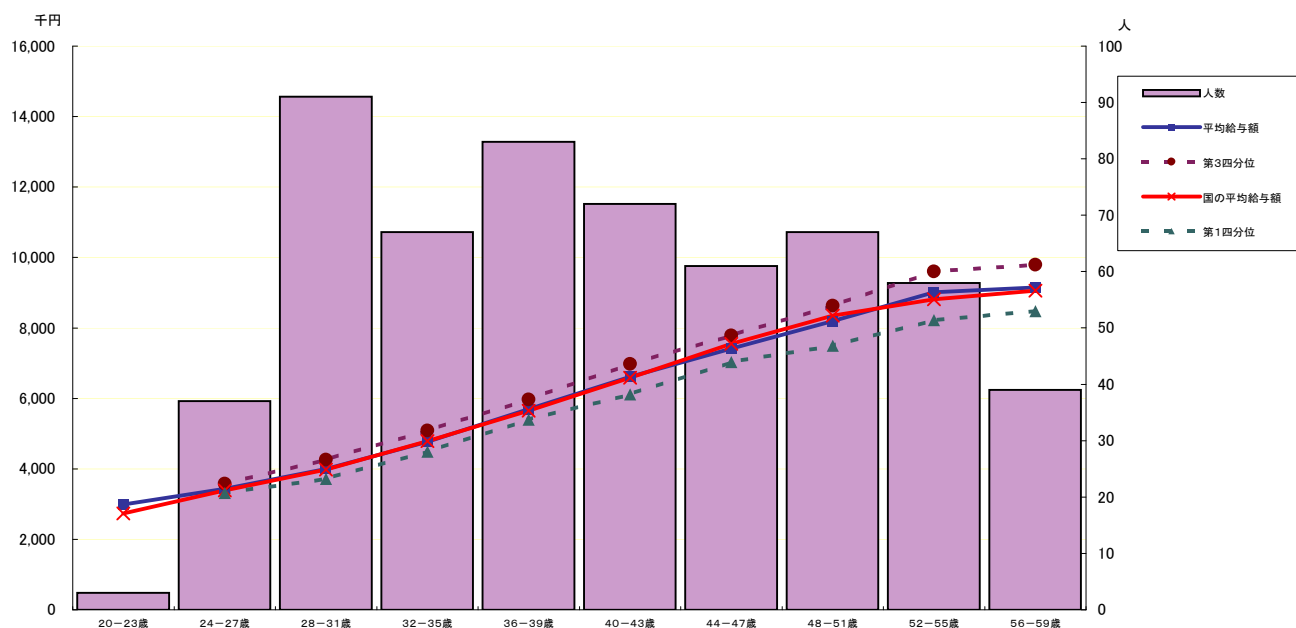
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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2名以下のため、「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2:20～23歳については、該当者が3名のため、第1・第3四分位は表示していない。  
 注3:研究職員については、該当者が2人以下であるため、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		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・地方機関所長	8	56.1	9,506	10,790	11,248		
・本部部長	4	55.0	-	10,804	-		
・本部課長	15	53.4	9,373	9,531	9,819		
・本部課長補佐	6	45.3	7,424	7,620	7,602		
・本部係長	13	37.9	5,491	5,851	6,214		
・本部係員	11	26.3	3,121	3,470	3,981		
・地方部長	1	-	-	-	-		
・地方課長	49	53.7	8,801	9,187	9,641		
・地方課長補佐	8	46.3	6,671	7,410	7,820		
・地方係長	21	40.5	5,213	5,823	6,659		
・地方主任	1	-	-	-	-		
・地方係員	3	27.2	-	3,514	-		
・本部専門官	12	50.8	7,929	8,521	8,820		
・地方機関専門官	6	56.2	8,000	8,423	8,903		
・本部主任調査官	43	45.3	6,916	7,256	7,602		
・本部専門調査官	55	34.7	4,519	5,060	5,634		
・本部調査官	33	28.0	3,405	3,591	3,737		
・地方機関主任調査官	101	48.0	7,195	7,600	8,088		
・地方機関専門調査官	137	37.7	4,506	5,352	5,955		
・地方機関調査官	51	29.4	3,498	3,827	4,061		

注1:本部部長の該当者4名及び地方係員の該当者3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、「第1・第3分位」の事項については記載しない。  
 注2:地方部長の該当者1名及び地方主任の該当者1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」以下の事項については記載しない。

③ 職級別在職状況等(平成20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・地方課長補佐						
					本部・地方専門官						
					本部・地方専門調査官						
					本部・地方主任調査官						
		本部・地方調査官	本部・地方調査官	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・地方課長	所長	所長		
		本部・地方係員	本部・地方係員	地方主任	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	本部・地方課長	本部・地方部長	本部部長	
人員(割合)	578	38 6.6%	60 10.4%	222 38.4%	110 19.0%	72 12.5%	62 10.7%	9 1.6%	5 0.9%	0 0.0%	0 0.0%
年齢(最高～最低)		29 }	36 }	56 }	58 }	59 }	59 }	59 }	58 }		
		23	27	29	38	41	38	48	48		
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
		2,763 }	3,807 }	5,603 }	6,312 }	7,444 }	7,699 }	8,494 }	9,432 }		
		2,084	2,472	2,686	4,236	4,862	5,647	6,319	7,879		
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
		3,676 }	5,087 }	7,538 }	8,600 }	9,880 }	10,417 }	11,591 }	13,123 }		
		2,852	3,405	3,672	5,969	6,893	7,923	8,801	11,235		

(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)	2	— %	— %	— %	— %	— %	— %
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2人以下であり、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19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)	% 58	% 60.2	% 59.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42	% 39.8	% 40.8
	最高～最低	% 45.2～33.1	% 43.5～30.7	% 43.4～33.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.7	% 67.2	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.3	% 32.8	% 33.5
	最高～最低	% 43.1～28.6	% 43.9～27.6	% 40.6～29.9

注:研究職員については、該当者は2人以下であり、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19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))	100.1
対他法人	93.0

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	96.9
対他法人	95.3

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 100.1 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>101.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>98.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>100.5</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	101.3		学歴勘案	98.5		地域・学歴勘案	100.5
参考	地域勘案	101.3								
	学歴勘案	98.5								
	地域・学歴勘案	100.5								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当法人は、 ①異動保障(地域手当)を受給している者の割合(18.2%)が国(13.5%)に対して4.7%高く、 ②借家・借間を理由にして住居手当を受給している者の割合(17.8%)については国(13.2%)に対して4.6%高いこと などから、給与水準を押し上げる結果となっている。  (国の割合については、平成19国家公務員給与実態調査のうち異動保障(地域手当)は第10表、住居手当は第13表によるもので、当法人は平成20年4月1日現在の本調査の対象者における割合である。)									
給与水準の適切性の検証	【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 99.6% (国からの財政支出額 8,588,950千円、支出予算の総額 8,624,519千円：平成19年度予算)  【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。 当法人の給与規程は国に準拠しており、国の給与とはほぼ同水準であることから、給与水準の適切性を有している。  【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)  【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。									
講ずる措置	人件費抑制に向けた人員削減を行っていくに当たり、組織の見直しの際に併せて管理職数も合理化し、平成22年度までに対国家公務員指数の年齢で99.8、同年齢・地域・学歴で99.9となるよう実施していく。									

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合	56.7% (19年度 給与、報酬等支給総額4,688,792千円／支出総額8,266,001千円)
管理職の割合	13.1% (平成20年4月1日現在の本調査の対象者における割合) 参考：国 13.4% (平成18国家公務員給与実態調査 第3表で行(一)6級以上の割合)
大卒以上の高学歴者の割合	65.7% (平成20年4月1日現在の本調査の対象者における割合) 参考：国 48.2% (平成19国家公務員給与実態調査 第3表)

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 96.9	
	参考	地域勘案 97.3
		学歴勘案 95.6
地域・学歴勘案 96.7		
給与水準の適切性の検証	【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 99.6% (国からの財政支出額 8,588,950千円、支出予算の総額 8,624,519千円:平成19年度予算)	
	【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。 当法人の給与規程は国に準拠しており、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。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	
	【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。	

III 総人件費について

区分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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)	4,688,792	4,675,981	12,811 ( 0.3)	12,811 ( 0.3)
退職手当支給額 (B)	536,163	478,907	57,256 ( 12.0)	57,256 ( 12.0)
非常勤役員等給与 (C)	44,222	48,861	△ 4,639 (△9.5)	△ 4,639 (△9.5)
福利厚生費 (D)	567,464	554,342	13,122 ( 2.4)	13,122 ( 2.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	5,836,641	5,758,091	78,550 ( 1.4)	78,550 ( 1.4)

注1:前年度(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。

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

- (1)「給与、報酬等支給総額」 対前年度比 +12,811千円(+0.3%)  
前年度と比較して増になった要因は、俸給月額・扶養手当・地域手当・勤勉手当の引き上げ、広域異動手当の新設等の人事院勧告を踏まえた給与改定を行ったことから、給与等の支出額が増加したためである。
- (2)「最広義人件費」 対前年度比 +78,550千円(+1.4%)  
前年度と比較して増になった要因は、上記の要因のほかに退職手当の増加(対前年比+12.0%)、共済掛率等の法定福利費増、健康診断費等の法定外福利費増に伴い福利厚生費が増加(対前年度比+2.4%)したためである。
- (3)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年間に於いて、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
給与、報酬等支給総額 (千円)	4,886,806	4,675,981	4,688,792
人件費削減率 (%)		△4.3	△4.1
人件費削減率(補正值) (%)		△4.3	△4.8

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。

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。

#### IV 法人が必要と認める事項

特になし