

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人製品評価技術基盤機構の役職員の報酬・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

当機構の主要事業は、工業製品等に関する技術上の評価、情報提供等を行う技術的な基盤整備事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する機関のうち、常勤職員数(当該法人422人)や事業数(製品安全、化学物質管理、バイオテクノロジー、適合性認定の4分野の事業を実施。例. 製品の事故調査:年間4000件以上)で、国民生活の安全確保や産業競争力の強化を担っている機関として比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

① 独立行政法人工業所有権情報・研修館 … 当該法人は、同じ経済産業省所管の独立行政法人として、工業所有権に関する情報提供等を行っている(常勤職員数83人、工業所有権に関する情報提供、権利化推進、人材育成業務)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は16,379千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると約17,979千円(▲9.77%減額措置の回復)と推定される。同様の考え方により、理事については約13,437千円と推定される。

② 独立行政法人国民生活センター … 当該法人は、消費者庁所管の独立行政法人であり、国民の消費生活に関する情報収集・提供、商品テストなど、国民生活の安定及び向上に寄与し、消費者被害の予防と救済に関わる業務を行っている(常勤職員数123人、相談、商品テスト、広報、ADR業務等)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は15,472千円*であり、公表対象年度の役員給与規程に記載された本俸額等を勘案すると約16,983千円(▲9.77%減額措置の回復)と推定される。同様の考え方により、理事については約14,500千円と推定される。*25年度に在籍した法人の長の合算した年間報酬額

③ 事務次官年間報酬額 … 22,951千円

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。)

当機構においては、平成16年より基本俸給(俸給及び地域手当の月額に12を乗じて得た額並びに期末手当を加えた額)に、平成25年度における業務の実績に対する経済産業省独立行政法人評価委員会の評価結果に応じて、次の割合を乗じて得た額を業績給とした。

【AA評価:100分の10、A評価:100分の7.5、B評価:100分の5、C評価:100分の2.5、D評価:零】

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

法人の長

役員報酬支給基準は、基本俸給(俸給及び地域手当の月額に12を乗じて得た額並びに期末手当を加えた額)、通勤手当及び業績給から構成されている。月額については、独立行政法人製品評価技術基盤機構役員報酬規程に則り、俸給の月額(912,000円)に地域手当(164,160円)を加算して算出している。期末手当についても、独立行政法人製品評価技術基盤機構役員報酬規程に則り、俸給の月額+地域手当の月額+(俸給の月額+地域手当の月額)×0.2+俸給の月額×0.25に6月に支給する場合には100分の121.1、12月に支給する場合には100分の139.3を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した俸給の月額の引き下げ(▲2.0%)及び期末手当の支給割合の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、基本俸給(俸給及び地域手当の月額に1.2を乗じて得た額並びに期末手当を加えた額)、通勤手当及び業績給から構成されている。月額については、独立行政法人製品評価技術基盤機構役員報酬規程に則り、俸給の月額(720,000円)に地域手当(129,600円)を加算して算出している。期末手当についても、独立行政法人製品評価技術基盤機構役員報酬規程に則り、俸給の月額+地域手当の月額+(俸給の月額+地域手当の月額) \times 0.2+俸給の月額 \times 0.25に6月に支給する場合には100分の121.1、12月に支給する場合には100分の139.3を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した俸給の月額の引き下げ(▲2.0%)及び期末手当の支給割合の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員手当支給基準は、月額又は日額及び通勤に要する実費から構成されている。月額又は日額については、独立行政法人製品評価技術基盤機構役員報酬規程に則り、月額(468,000円)又は日額(55,400円)としている。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した月額又は日額の引き下げ(▲2.0%)を実施した。

監事

役員報酬支給基準は、基本俸給(俸給及び地域手当の月額に1.2を乗じて得た額並びに期末手当を加えた額)、通勤手当及び業績給から構成されている。月額については、独立行政法人製品評価技術基盤機構役員報酬規程に則り、俸給の月額(586,000円)に地域手当(105,480円)を加算して算出している。期末手当についても、独立行政法人製品評価技術基盤機構役員報酬規程に則り、俸給の月額+地域手当の月額+(俸給の月額+地域手当の月額) \times 0.2+俸給の月額 \times 0.25に6月に支給する場合には100分の121.1、12月に支給する場合には100分の139.3を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した俸給の月額の引き下げ(▲2.0%)及び期末手当の支給割合の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤役員手当支給基準は、月額又は日額及び通勤に要する実費から構成されている。月額又は日額については、独立行政法人製品評価技術基盤機構役員報酬規程に則り、月額(443,000円)又は日額(52,500円)としている。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した月額又は日額の引き下げ(▲2.0%)を実施した。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職	
	千円	報酬(給与)	千円	賞与	千円	その他(内容)		就任
法人の長	18,366	10,944	5,453	1,969	(地域手当)		H27.3.31	
A理事	14,717	8,640	4,229	1,555	(地域手当) 293 (通勤手当)		H27.3.31	※
B理事	14,582	8,640	4,305	1,555	(地域手当) 82 (通勤手当)		H27.3.31	◇
C理事 (非常勤)	該当者なし			()				
D理事 (非常勤)	該当なし			()				
A監事	12,133	7,032	3,505	1,265	(地域手当) 331 (通勤手当)		H27.3.31	
B監事	該当者なし			()				
C監事 (非常勤)	3,333	3,287		46	(通勤手当)			
D監事 (非常勤)	該当者なし			()				

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当機構は、産業競争力の強化の観点からバイオテクノロジー分野では特許微生物寄託業務を行っており、当機構はブダペスト条約に基づく国際特許寄託機関として特許出願に必要な役割を担っている。同様に、特許公報・文献情報の提供等の役割を担っている独立行政法人工業所有権情報・研修館とは、知的財産行政の面で経済産業政策を支えていることから、当該法人の役員等と比較考慮したうえで決定されており、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、国民生活の安全確保の観点から製品安全分野において消費生活用製品安全法に基づく製品事故の原因究明調査を行っており、相談、商品テスト、相談情報の収集・管理業務など、総合的見地から消費者行政の実施機関として携わっている独立行政法人国民生活センターとは、相互に連携を図りつつ、国民の安全な暮らしを支えていることから、当該法人の役員等と比較考慮しており、その報酬水準は妥当なものと認められる。

さらに、当機構は国境を越えて流通する製品等の信頼性と安全性の確保のため、国際機関、政府機関等の海外の関係機関と密に連携しており、その理事長は、例えば国際消費者製品健康機構(ICPHSO)会議に出席、スピーチするなど国際機関と交渉する役割も担っており、国の試験所、研究所の長又は本府省の局長等の報酬と同程度の待遇をする必要がある。

理事

法人の長を補佐して機構の業務を掌理しており、公務員型の法人として、本府省の局次長、審議官等の報酬と同程度の待遇をする必要がある。

また、経済産業政策を支えている法人の役員等と比較考慮したうえで決定されており、その報酬水準は妥当なものと認められる。

理事(非常勤)

法人の長を補佐して機構の業務を掌理しており、公務員型の法人として、本府省の局次長、審議官等の報酬と同程度の待遇をする必要がある。

常勤理事の報酬年額を年間出勤必要日数(21日/月×12月)で除した額を非常勤理事の報酬日額としており、その報酬水準は妥当なものと認められる。

監事

機構の業務を監査し、監査報告の作成等に係る義務を負っており、監事としての責任と権限から判断し、公務員型の法人として、本府省の審議官、部長等の報酬と同程度の待遇をする必要がある。

また、経済産業政策を支えている法人の役員等と比較考慮したうえで決定されており、その報酬水準は妥当なものと認められる。

監事(非常勤)

機構の業務を監査し、監査報告の作成等に係る義務を負っており、監事としての責任と権限から判断し、公務員型の法人として、本府省の審議官、部長等の報酬と同程度の待遇をする必要がある。

常勤監事の報酬年額を年間出勤必要日数(21日/月×12月)で除した額を非常勤監事の報酬日額としており、その報酬水準は妥当なものと認められる。

【主務大臣の検証結果】

NITEは、国と密接に関連して国民生活の安全確保と経済基盤を支えるために製品安全、化学物質管理等の業務を広範に行っており、業務を遂行する高いマネジメント能力や幅広い知見が求められ、法人の長等にはそれに見合った適切な処遇が必要である。また、役員報酬には、経済産業大臣による業務実績評価を適切に反映させるしくみとなっており、今回の報酬額についても、その結果を反映したものであり、適正であると認める。

NITEにおいては、報酬等の支払の基準について、国家公務員の報酬・給与等を考慮するなど、適正確保に向けた取り組みを行っており、経済産業省としてもそうした取り組みを促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

4 役員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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
理事B	該当者なし				
理事A (非常勤)	該当者なし				
理事B (非常勤)	該当者なし				
監事A	該当者なし				
監事B	該当者なし				
監事A (非常勤)	該当者なし				
監事B (非常勤)	該当者なし				

注:「前職」欄には、退職者の役員時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

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
法人の長	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事A (非常勤)	該当なし
理事B (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事B	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

注:「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到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構においては、平成16年より基本俸給(俸給及び地域手当の月額に12を乗じて得た額並びに期末手当を加えた額)に、平成25年度における業務の実績に対する経済産業大臣による業務実績評価結果に応じて、次の割合を乗じて得た額を業績給とした。

【AA評価:100分の10、A評価:100分の7.5、B評価:100分の5、C評価:100分の2.5、D評価:零】

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

当機構職員の給与水準を検討するにあたって、類似した事業を実施している独立行政法人等のほか、人事院が実施した「平成26年国家公務員給与等実態調査」「平成26年職種別民間給与実態調査」を参考にした。

① 独立行政法人工業所有権情報・研修館 … 当該法人は、ともに経済産業省所管の独立行政法人であり、産業競争力の強化の観点から知的財産行政の一翼を担っており、平成17年度まで公務員型を維持していた。法人規模については約5分の1の規模（常勤職員数83人）となっている。

② 国家公務員 … 平成26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408,472円（平均43.5歳）となっており、全職員の平均給与月額は413,983円となっている。

③ 職種別民間給与実態調査において、当機構と同等の規模（100～500人）や職種（技術系）の大学卒の4月の平均支給額は407,838円（平均43.3歳）となっている。

国家公務員と同様に、職務の複雑、困難の程度、職務内容と責任に応じて俸給を決定することを基本に、俸給表に定める職務の級に格付けして管理しており、事業計画に基づき、人材の効率的・有効活用、適正配置を図ることにより、職員数及び人件費の厳正な管理を行っている。また、人件費の配分について、事業区分（4分野）及び法人共通に区分し、セグメント情報として公表している。

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。）

当機構においては、設立当時の平成13年より業績給（業績手当）を導入し、その者の業績評価結果と勤務態度を勘案し、勤務成績を業績手当へ反映させてきた。平成17年度（管理職は平成16年度）より業績評価3を標準者とする5段階評価を実施し、その業績率は国家公務員の勤勉手当に係る成績率に準じて見直してきた。

業績手当及び業績率は、民間の特別給に応じ改定している国家公務員の期末・勤勉手当の支給割合（月数）に合わせ、勤務実績に応じた給与を推進している。

【業績率】	業績評価 5	100分の77.5以上	（100分の85以上）
	業績評価 4	100分の72.5	（100分の80）
	業績評価 3	100分の67.5	（100分の75）
	業績評価 2	100分の62.5	（100分の70）
	業績評価 1	100分の57.5以下	（100分の65以下）

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

独立行政法人製品評価技術基盤機構職員給与規程等に則り、俸給及び諸手当（職責手当、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、時間外勤務手当、期末手当、業績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、12月に支給する場合においては100分の137.5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。

業績手当については、業績手当基礎額（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）に業績手当率基準要領に定める基準に従って定める割合を乗じ、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、国家公務員の給与（行（一）職）との均衡を基本に、平成26年度実施分では、①俸給表の引上げ（0.27%）、②通勤手当のうち、交通用具使用者に係る支給月額を100～7100円までの幅で引上げ、③賞与のうち、業績手当の引上げ（0.15月）を実施し、平成27年4月以降実施分では、①俸給表の引下げ（2%）、②地域手当の一部見直し（名古屋12→13%、高松3→4%）、③広域異動手当の引上げ（300km以上6→8%、60～300km3→4%）、④単身赴任手当の引上げ（基礎額23000円→26000円、加算額45000円を超えない範囲内→58000円を超えない範囲内）を実施した。

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	平成26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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	329	45.4	7,311	5,452	184	1,859
事務・技術	329	45.4	7,311	5,452	184	1,859

注:常勤職員の区分中の職種、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)については該当者がいないため記載を省略した。

注:在外職員の職種については該当者がいないため記載を省略した。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
研究職種	2					

注:任期付職員の区分中の職種、事務・技術、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)については該当者がいないため記載を省略した。

注:当法人における任期付職員は2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人数以外は記載していない。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	62.5	7,832	6,660	508	1,172
事務・技術	3	62.5	7,832	6,660	508	1,172

注:再任用職員の区分中の職種、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)については該当者がいないため記載を省略した。

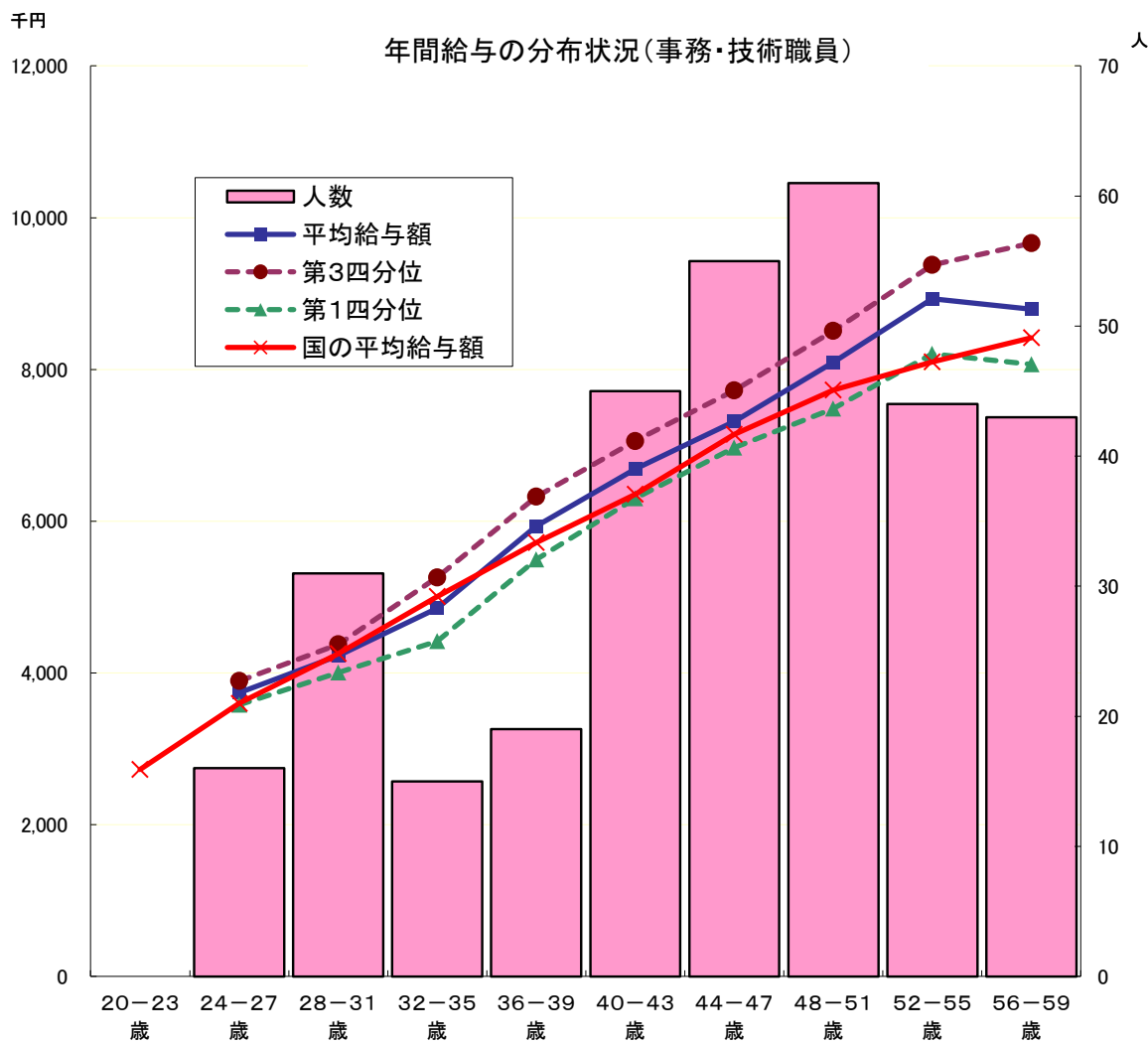
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術補助職種	0	0	0	0	0	0
技術専門職種	0	0	0	0	0	0

注1:「事務・技術補助職種」とは、常勤職員の業務を補助する職種を示す。

注2:「技術専門職種」とは、専門的技術を必要とする業務を行う職種を示す。

注3:非常勤職員の区分中の職種、事務・技術、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)については該当者がいないため記載を省略した。

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。

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
本部部長	22	56.8	9,863	13,406～8,259
本部課長	37	54.1	9,190	10,269～7,801
本部課長補佐	66	50.1	8,167	9,073～5,195
本部係長	168	43.8	6,589	8,989～3,905
本部係員	36	28.7	3,943	4,466～3,013

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)	%	%	%
		61.9	60.3	61
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		38.1	39.7	39
	最高～最低	48.2～33.9	48.9～36.9	48.3～35.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		63.6	61.7	62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		36.4	38.3	37.4
	最高～最低	38.8～33.2	40.2～35.5	39.6～34.7

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 104.6 ・年齢・地域勘案 98.0 ・年齢・学歴勘案 102.8 ・年齢・地域・学歴勘案 97.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国と比較して地域手当支給割合の高い地域に職員が集中している(※)ため、国に比べて給与水準が高くなっている。 地域・学歴勘案した場合の対国家公務員指数は97.0であり、ほぼ同水準となっている。 ※指数算出対象職員334名中、東京・大阪に勤務している指数算出対象職員は234名(70.0%)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 70.3%】 (国からの財政支出額 15,842,034,299円、支出予算の総額 22,542,448,000円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 15.6%(常勤職員数416名中65名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 73.3%(常勤職員数416名中305名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 36.0%】 (支出総額 7,706,062,013円、給与・報酬等支給総額 2,775,643,430円：平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 独立行政法人製品評価技術基盤機構は、公務員型の独立行政法人として国に準じた給与体系を採っている。上記に示すとおり、地域・学歴勘案した場合の対国家公務員指数は97.0となっている。 こうしたことから、給与水準は適切であると考えられるが、引き続き、国家公務員の給与水準を十分考慮し、適切性を維持する。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国に準じた給与体系を採っており、かつ、地域・学歴勘案した場合の対国家公務員指数は97.0であり、ほぼ同水準であるため、適切である。</p>
講ずる措置	<p><平成27年度に見込まれる対国家公務員指数> 104.6 (地域・学歴勘案 97.0%) <改善策・目標水準> 国に準じた給与体系及び給与水準を継続・維持する予定。</p>

4 モデル給与

- 22歳 (大卒初任給、独身)
月額 174,200円 年間給与 2,490,000円
- 35歳 (本部係長、配偶者・子1人)
月額 284,900円 年間給与 4,339,000円
- 45歳 (本部課長補佐、配偶者・子2人)
月額 377,000円 年間給与 6,164,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構においては、設立当時の平成13年より業績給(業績手当)を導入し、その者の業績評価結果と勤務態度を勘案し、勤務成績を業績手当へ反映させてきており、業績手当及び業績率は国家公務員の勤勉手当に係る成績率に準じて見直してきた。

今後とも、法人の業務実績評価の結果を適切に反映させ、かつ、民間の特別給に応じ改定している国家公務員の期末・勤勉手当の支給割合(月数)を反映させ、勤務実績に応じた給与を推進していく方針である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 平成26年度	前年度 平成25年度	平成24年度	平成23年度	平成〇年度	平成〇年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,209,040	千円 2,775,643	千円 2,775,412	千円 2,985,040	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 225,328	千円 230,242	千円 323,123	千円 234,151	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 811,213	千円 819,641	千円 813,322	千円 827,201	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 470,634	千円 410,202	千円 406,621	千円 409,215	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,716,215	千円 4,235,728	千円 4,318,478	千円 4,455,607	千円	千円

注: 中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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」の対前年度比の増加は、特例法の終了に伴い、平均7.8%減額を減額前の給与水準に戻したこと、及び新規業務・業務量の増加や技術継承に必要な人員を確保(増員)したことによる。

「最広義人件費」の対前年度比の増加は、特例法の終了に伴い、平均7.8%減額を減額前の給与水準に戻したこと、及び新規業務・業務量の増加や技術継承に必要な人員を確保(増員)したことによる給与、法定福利費等の増加による。

②「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月から引き続き以下の措置を講じた。

・役職員の退職手当について、支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 支給水準の引下げ、87/100
(経過措置: 平成26年7月まで段階的に引下げ、平成25年1月～9月 98/100、平成25年10月～平成26年6月 92/100)

職員に関する講じた措置の概要: 国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律(平成24年法律第96号)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、87/100

(経過措置: 平成26年7月まで段階的に引下げ、平成25年1月～9月 98/100、平成25年10月～平成26年6月 92/100)

Ⅳ その他

○役員退職手当の支給率の改定

・「独立行政法人、特殊法人及び認可法の役員の退職金について」(平成27年3月閣議決定)に整合を図り、支給率を改定(12.5/100→10.875/100)し、調整率(87/100)による調整を行わないこととした(平成27年4月1日より適用)。