

独立行政法人製品評価技術基盤機構(法人番号9011005001123)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、行政執行法人として、経済産業省がその所掌事務とする工業標準の整備及び普及その他の工業標準化に関すること、計量の標準の整備及び適正な計量の実施の確保に関すること、生物化学の知見を利用して製造される化学工業品の輸出、輸入、生産、流通及び消費の増進、改善及び調整に関すること、化学物質の管理に関する所掌に係る事務に関すること及び所掌事務に関する一般消費者の利益の保護に関することを遂行する上で、中核的な役割を担い、製品安全、化学物質管理、バイオテクノロジー、適合性認定、国際評価技術の5分野の事業を経済産業省と連携して実施することである。役員報酬水準を検討するにあたって、常勤職員数(当機構416人)を考慮しつつ、類似事業として国民生活の安全確保や産業競争力の強化を担っており、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、産業財産権に関する情報の提供といった事業(工業所有権に関する情報提供、権利化推進、人材育成業務等)を実施している。常勤職員は88人。公表資料によれば、平成28年度の法人の長の年間報酬額は18,404千円であり、理事の年間報酬額は14,739千円であった。

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事業(相談、商品テスト、広報、ADR業務等)を実施している。常勤職員は134人。公表資料によれば、平成28年度の法人の長の年間報酬額は18,308千円であり、理事の年間報酬額は15,232千円(平成28年度に年間を通じて在籍した理事の年間報酬額)であった。

【参考】事務次官

年間報酬額23,274千円(人事院資料「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント(平成29年8月)」から抜粋した事務次官の年間報酬額)。

② 平成29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。)

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、経済産業大臣から通知された平成28年度における業務の実績に対する評価結果に応じて、次の割合を乗じて得た額を業績給として支給した。

S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: 100分の零

③ 役員報酬基準の内容及び平成29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(895,000円)に地域手当(179,000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150.9、12月に支給する場合には、100分の186.9を乗じて得た額としている。

なお、平成29年度では、給与法指定職俸給表の改定はなかったため、俸給の月額の引き上げ等は実施しなかった。

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(706,000円)に地域手当(141,200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150.9、12月に支給する場合には、100分の186.9を乗じて得た額としている。

なお、平成29年度では、給与法指定職俸給表の改定はなかったため、俸給の月額の引き上げ等は実施しなかった。

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(460,000円)又は日額(54,400円)としている。

なお、平成29年度では、給与法指定職俸給表の改定はなかったため、俸給の月額の引き上げ等は実施しなかった。

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(575,000円)に地域手当(115,000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150.9、12月に支給する場合には、100分の186.9を乗じて得た額としている。

なお、平成29年度では、給与法指定職俸給表の改定はなかったため、俸給の月額の引き上げ等は実施しなかった。

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(435,000円)又は日額(51,600円)としている。

なお、平成29年度では、給与法指定職俸給表の改定はなかったため、俸給の月額の引き上げ等は実施しなかった。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成29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) 千円	就任	退任	
法人の長	18,827	10,740	5,745	2,148 (地域手当) 193 (通勤手当)			
A理事	14,863	8,472	4,532	1,694 (地域手当) 164 (通勤手当)			※
B理事	14,104	8,472	3,850	1,694 (地域手当) 87 (通勤手当)	H29.4.1		◇
C理事	680		680	()		H29.3.30	◇
D理事 (非常勤)				()			
A監事	12,312	6,900	3,691	1,380 (地域手当) 341 (通勤手当)			
B監事							
C監事 (非常勤)	3,871	3,818		52 (通勤手当)			
D監事 (非常勤)				()			

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。

役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」

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

近年、我が国を取り巻く、急速な少子高齢化や、経済のグローバル化、イノベーションの進展といった国民生活や産業活動の変化の中で、当機構には、製品等の信頼性・安全性の確保を通じた国民生活の安全の確保や、産業活動における信頼性・安全性の確保や工業製品等の品質の向上を通じた産業の発展を支える社会基盤として、国際評価技術分野、製品安全分野、化学物質管理分野、バイオテクノロジー分野、適合性認定分野のそれぞれにおいて、中核的業務である関係法令の執行業務・支援業務等を正確かつ確実に実施し、持続可能な経済発展に貢献していくことが求められている。そのため、当機構理事長は法人の長として業務を遂行する高度なマネジメント能力及び幅広い知見が必要とされ、さらに適切な内部統制の下、組織を適正に運営するという責務をおっており、そのような条件を満たす人材を登用するためには国家公務員型の法人として、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。

また、当機構理事長の報酬を、関連する分野の独立行政法人である独立行政法人工業所有権情報・研修館及び独立行政法人国民生活センターの法人の長の平均報酬との比較においても、その報酬水準は妥当なもの認められる。

理事

上記の法人の長の部分で記載したような当該法人の業務を遂行し、理事長を補佐するためには、高度なマネジメント能力と幅広い知見が必要とされるため、国家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。

理事の報酬は、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認められる。

理事(非常勤)

該当者なし。

監事

当機構が遂行する非常に幅広い業務を監事として監査するためには、監査報告の作成等監査を実施するための高度な専門能力、幅広い知見と判断力が必要とされる。そのため、そのような人材を登用するためには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。

監事の報酬は、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認められる。

監事(非常勤)

当機構が遂行する非常に幅広い業務を監事として監査するためには、監査報告の作成等監査を実施するための高度な専門能力、幅広い知見と判断力が必要とされる。そのため、そのような人材を登用するためには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認められる。

【主務大臣の検証結果】

独立行政法人製品評価技術基盤機構は、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。
 独立行政法人製品評価技術基盤機構においては、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 役員の退職手当の支給状況(平成29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
	千円	年	月			
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					

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

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、経済産業大臣から通知された平成28年度における業務の実績に対する評価結果に応じて、次の割合を乗じて得た額を業績給として支給した。

S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: 100分の零

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の決定に際しては、独立行政法人通則法第57条の規定を基本とし、国家公務員の給与の改定内容(人事院勧告)を考慮し、わが国の社会一般の情勢の変化に応じ決定している。給与水準を検討するにあたって、平成29年国家公務員給与等実態調査及び平成29年職種別民間給与実態調査を参考にした。

①国家公務員給与等実態調査

平成29年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が410,719円(平均43.6歳)となっており、全職員の平均給与月額は416,969円となっている。

②職種別民間給与実態調査

当機構と同等の規模(100~500人)の職種(技術系係長)の大学卒の平成29年4月の平均支給額は434,832円(平均42.5歳)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。)

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100以上	(100分の120以上)
	業績評価 4	100分の95	(100分の115)
	業績評価 3	100分の90	(100分の110)
	業績評価 2	100分の85	(100分の105)
	業績評価 1	100分の80以下	(100分の100以下)

※()内は、人勧反映後の12月賞与の業績率

③ 給与制度の内容及び平成29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は100分の122.5、12月に支給する場合には、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29年度実施分では、①俸給表の引上げ(平均0.2%)、②業績手当の業績率の見直し(0.1月引上げ)、③平成27年1月1日に抑制された昇給を、37歳未満の若手職員を対象に1号俸回復、④通勤手当支給上限を越える者等、特に必要と認める者への諸手当支給が可能となるよう規程の改正を実施した。

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29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 331	歳 44.9	千円 7,322	千円 5,372	千円 176	千円 1,950
事務・技術	人 331	歳 44.9	千円 7,322	千円 5,372	千円 176	千円 1,950

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。

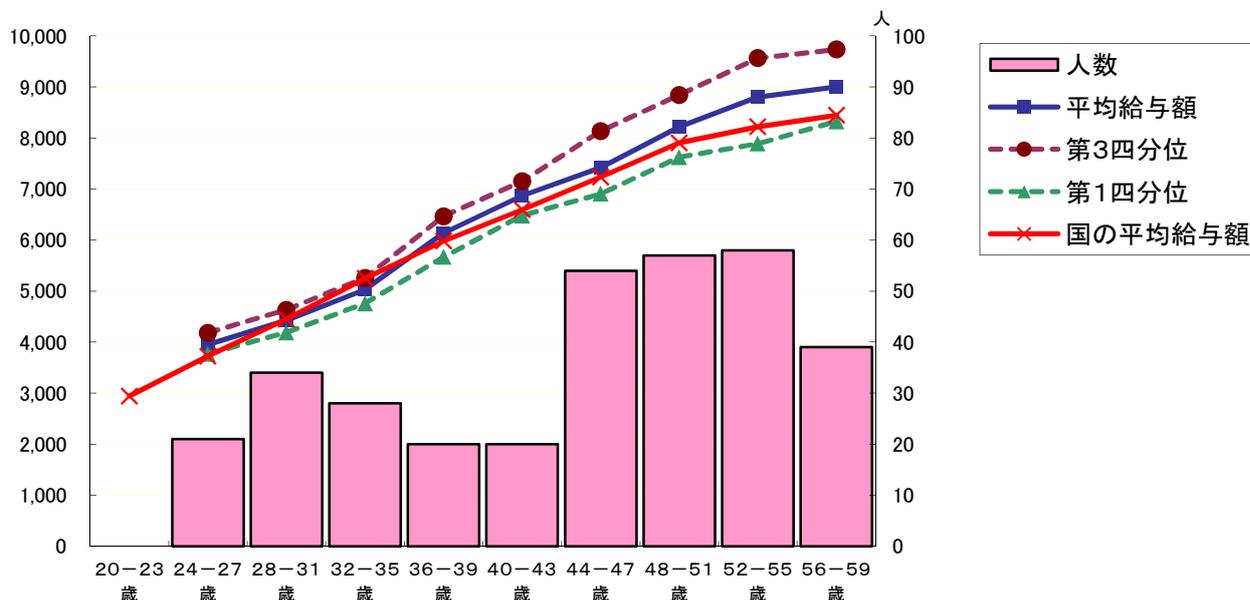
注:任期付職員の職種については、該当者がいないため記載を省略した。

注:再任用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。

注:非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注: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。

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。〕



③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
本部部长	6人	56.5歳	10,317千円	11,725 ～ 9,520千円
本部課長	38	54.4	9,449	11,603 ～ 8,098
本部課長補佐	52	50.8	8,449	9,183 ～ 6,803
本部係長	62	47.9	7,371	8,623 ～ 5,962
本部主任	70	35.8	5,459	7,604 ～ 3,994
本部係員	28	27.7	4,093	4,917 ～ 3,606

④ 賞与(平成29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)	58.1%	57.1%	57.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.9%	42.9%	42.5%
	最高～最低	51.8～38.9%	51.7～39.7%	51.8～39.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.1%	57.7%	58.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.9%	42.3%	41.6%
	最高～最低	42.9～37.4%	44.0～39.5%	43.5～38.8%

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 103.9 ・年齢・地域勘案 97.5 ・年齢・学歴勘案 102.2 ・年齢・地域・学歴勘案 96.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当機構の年齢勘案の対国家公務員指数が3.9ポイント、年齢・学歴勘案の対国家公務員指数が2.2ポイント、国に比べて給与水準が高くなっている。これは、国家公務員の給与水準を算出する時の地域手当支給区分が1級地及び2級地の者の割合が37.5%(140,319人中52,627人)であるのに対し、当機構は71.9%(331人中238人)と著しく高いことが要因と考えられる。</p> <p>地域を考慮した、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数は100を下回っており、実質、当機構の職員の給与水準は国家公務員よりわずかに低いと言える。</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 95.6%】 (国からの財政支出額 7,792,060,951円、支出予算の総額 7,447,288,000円：平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 17.1%(常勤職員数416名中71名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 77.4%(常勤職員数416名中322名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 37.9%】 (支出総額 8,529,565,008円、給与・報酬等支給総額 3,231,526,789円：平成29年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 年齢・地域・学歴の全てを勘案した場合、96.7と国家公務員よりわずかに低い給与水準となっている。当機構は、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おり、給与水準は妥当と考える。</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、年齢・地域・学歴勘案した場合の対国家公務員指数は96.7であり、ほぼ同水準であるため、適切である。</p>
講ずる措置	勤務形態の多様化に対応しつつ、引き続き、国家公務員の給与水準を十分考慮し、妥当性を維持する。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 179,200円 年間給与 2,904,920円

○35歳(本部係長)

月額 334,766円 年間給与 5,534,932円

○50歳(本部課長補佐)

月額 488,756円 年間給与 7,880,498円

※扶養家族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円/月、子1人につき10,000円/月)を支給。

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	平成28年度	平成29年度				
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,191,025	千円 3,231,527				
退職手当支給額 (B)	千円 199,195	千円 302,352				
非常勤役職員等給与 (C)	千円 799,302	千円 817,919				
福利厚生費 (D)	千円 499,169	千円 531,815				
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,688,691	千円 4,883,613				

注: 中期目標管理法人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」の対前年度比は1.01であり、ほぼ前年並みであった。
「最広義人件費」の対前年度比は1.04であり、ほぼ前年並みであった。

②「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、役員の退職手当の支給率を10.875/100(12.5/100×87/100)から10.4625/100(12.5/100×83.7/100)に引き下げ、職員の退職手当の調整率を87/100から83.7/100に引き下げた。

IV その他

特になし