

独立行政法人酒類総合研究所(法人番号3240005003987)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、国税庁の施設等機関が独立行政法人化したものであり、理事長の役員報酬は国家公務員の指定職俸給表3号俸を基準としている。また、理事の役員報酬は理事長の報酬額に鑑み個別に、監事の役員報酬はその業務内容及び監査頻度を考慮して、それぞれ設定している。

② 令和3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。)

酒類総合研究所の役員報酬規程では、役員報酬に弾力性をもたせるため、本給の上限額を定める方式としており、財務大臣が行う業績評価の結果を勘案するなど、その役員の業績に応じて、理事長が決定することとしている。
また、勤勉手当についても、その役員の業績に応じて理事長が定める割合を乗じて得た額を支給している。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、通勤手当、期末手当及び勤勉手当から構成されている。

本給については、独立行政法人酒類総合研究所役員報酬規程(以下「役員報酬規程」という。)に則り、818,000円以下の額を支給している。

地域手当及び通勤手当については、役員報酬規程に則り、「一般職の職員の給与に関する法律」(以下「一般職給与法」という。)に準じた額としている。

期末手当についても、役員報酬規程に則り、期末手当基礎額(本給+地域手当+役職加算額(本給+地域手当)×100分の20)+管理職加算額(本給×100分の25)に100分の67.5を乗じ、さらに基準日以前6か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。

勤勉手当についても、役員報酬規程に則り、勤勉手当基礎額(本給+地域手当+役職加算額(本給+地域手当)×100分の20)+管理職加算額(本給×100分の25)に勤務成績に応じて理事長が定める割合を乗じて得た額としている。

理事

役員報酬支給基準は、本給を682,000円以下とする以外は全て理事長と同様である。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当で構成されている。
令和3年度における役員報酬規程の非常勤役員手当の改正はない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和3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		
法人の長	千円 14,085	千円 9,816	千円 3,951	千円 294 24 (地域手当) (通勤手当)	令和3年 4月1日		※
A理事	千円 4,465	千円 2,728	千円 1,647	千円 82 8 (地域手当) (通勤手当)		令和3年 7月31日	
B理事	千円 6,716	千円 5,456	千円 1,084	千円 164 12 (地域手当) (通勤手当)	令和3年 8月1日		
A監事 (非常勤)	千円 1,000	千円 1,000	千円 0	千円 0 ()		令和3年 8月31日	
B監事 (非常勤)	千円 1,000	千円 1,000	千円 0	千円 0 ()		令和3年 8月31日	
C監事 (非常勤)	千円 1,400	千円 1,400	千円 0	千円 0 ()	令和3年 9月1日		
D監事 (非常勤)	千円 1,400	千円 1,400	千円 0	千円 0 ()	令和3年 9月1日		

注1:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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

注3:各項目で端数処理を行っているため、各項目の合計が、総額と一致しない場合がある。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人は、酒類に関する高度な分析及び鑑定を行い、並びに酒類及び酒類業に関する研究、調査及び情報提供等を行うことにより、酒税の適正かつ公平な賦課の実現に資するとともに、酒類業の健全な発達を図り、あわせて酒類に対する国民の認識を高めることを目的としている。この目的を達成するために法人の長は研究所全般の業務の大綱を総理していることから、国家公務員の指定職俸給表を適用する職員に相当すると考えられ、その水準は妥当なものと認められる。

理事

理事は1名で理事長を全般にわたって補佐していることから、その水準は理事長の給与水準とのバランスを考慮して決定しており、妥当なものと認められる。

監事(非常勤)

監事の給与水準は、その業務内容及び監査頻度を考慮して決定しており、その水準は妥当なものと認められる。

【主務大臣の検証結果】

酒類総合研究所が行う事務及び事業に関して高度な知識及び経験を有し、事務等を適正かつ効率的に運営することができること、並びに他の法人と比べても高い報酬水準とは認められないことから妥当である。

4 役員の退職手当の支給状況(令和3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	7,218	6	8	令和3年 3月31日	1.1	※
理事	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	在職期間6年8か月における法人及び個人の業績等を踏まえ、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、財務大臣が業績勘案率1.1を決定した。退職手当支給額は、当該業績勘案率を踏まえ、「役員退職手当規程」に基づき決定されており、妥当なものと認められる。
理事	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:「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

役員報酬のうち本給及び勤勉手当については、役員報酬規程に則り、業績を反映した額を支給している。
今後も引き続き、この仕組みを適用していく。

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

当法人は、国税庁の施設等機関が独立行政法人化したものであり、職員の給与水準は、一般職給与法を基準として設定している。

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。)

人事評価制度を導入し、その評価に基づき勤務成績の優秀な職員については、昇給、勤勉手当に反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

職員給与は、本給、職責手当、研究員手当、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、超過勤務手当、休日給、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当から構成されている。

本給は、独立行政法人酒類総合研究所職員給与規程(以下「職員給与規程」という。)に則り、支給している。

期末手当は、職員給与規程及び独立行政法人酒類総合研究所手当等に関する細則(以下、あわせて「職員給与規程等」という。)に則り、期末手当基礎額(本給+扶養手当+これらに対する地域手当及び広域異動手当+役職加算額(本給+これに対する地域手当及び広域異動手当)×100分の5~20)+管理職加算額(本給×100分の15))に一般職員100分の127.5、特定幹部職員100分の107.5を乗じ、さらに基準日以前6か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。

勤勉手当は、職員給与規程等に則り、勤勉手当基礎額(本給+これに対する地域手当及び広域異動手当+役職加算額(本給+これに対する地域手当及び広域異動手当)×100分の5~20)+管理職加算額(本給×100分の15))に勤務成績に応じて理事長が定める割合を乗じて得た額としている。

その他の手当等についても、職員給与規程等に則り、一般職給与法に準じた額としている。

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	令和3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 31	歳 46.5	千円 7,897	千円 5,860	千円 82	千円 2,037
事務・技術	人 5	歳 41.1	千円 5,740	千円 4,224	千円 180	千円 1,516
研究職種	人 26	歳 47.5	千円 8,312	千円 6,175	千円 63	千円 2,137
技能職	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
任期付職員	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務・技術	人 該当者なし	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
技能職	人 該当者なし	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:「技能職」とは、機器の運転操作、酒類製造設備の監視その他これらに準ずる業務を行う職種を示す。

注3:常勤職員のうち、「技能職」については、該当者が1人であり、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、「区分」欄以外は記載しないこととし、常勤職員の全体の人員、平均年齢及び令和3年度の年間給与額(平均)にも含めていない。

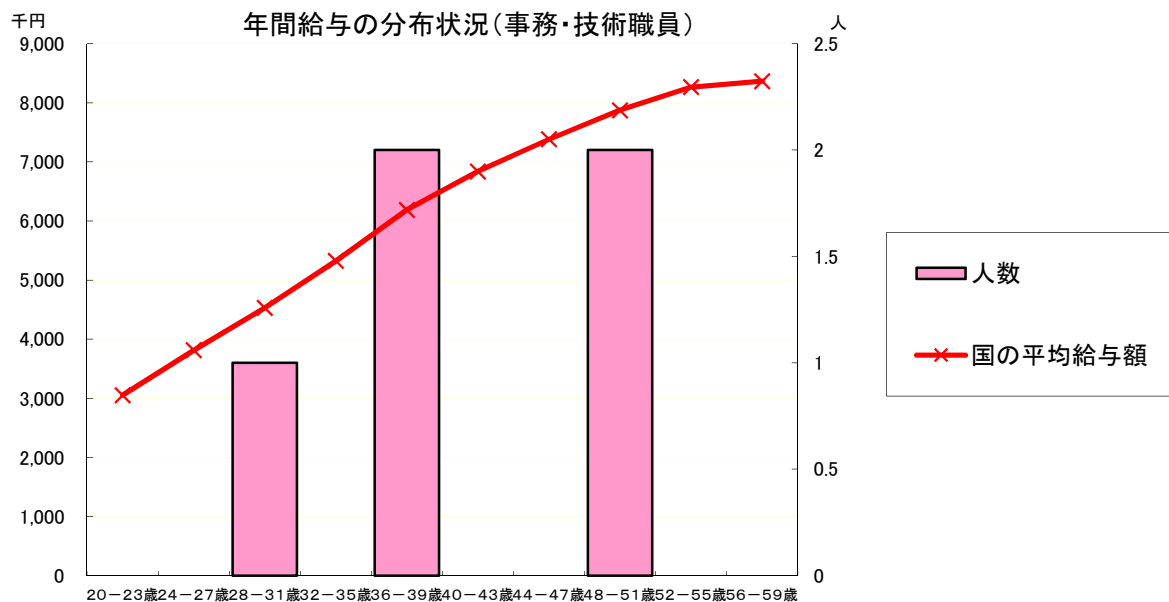
注4:任期付職員のうち、「研究職種」については、該当者が2人であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「区分」欄以外は記載しないこととし、任期付職員の全体の人員、平均年齢及び令和3年度の年間給与額(平均)にも含めていない。

注5:「在外職員」、「再任用職員」及び「非常勤職員」については、該当者がいないため、表を記載していない。

注6:常勤職員及び任期付職員の「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)」については該当する職員がいないため、欄を記載していない。

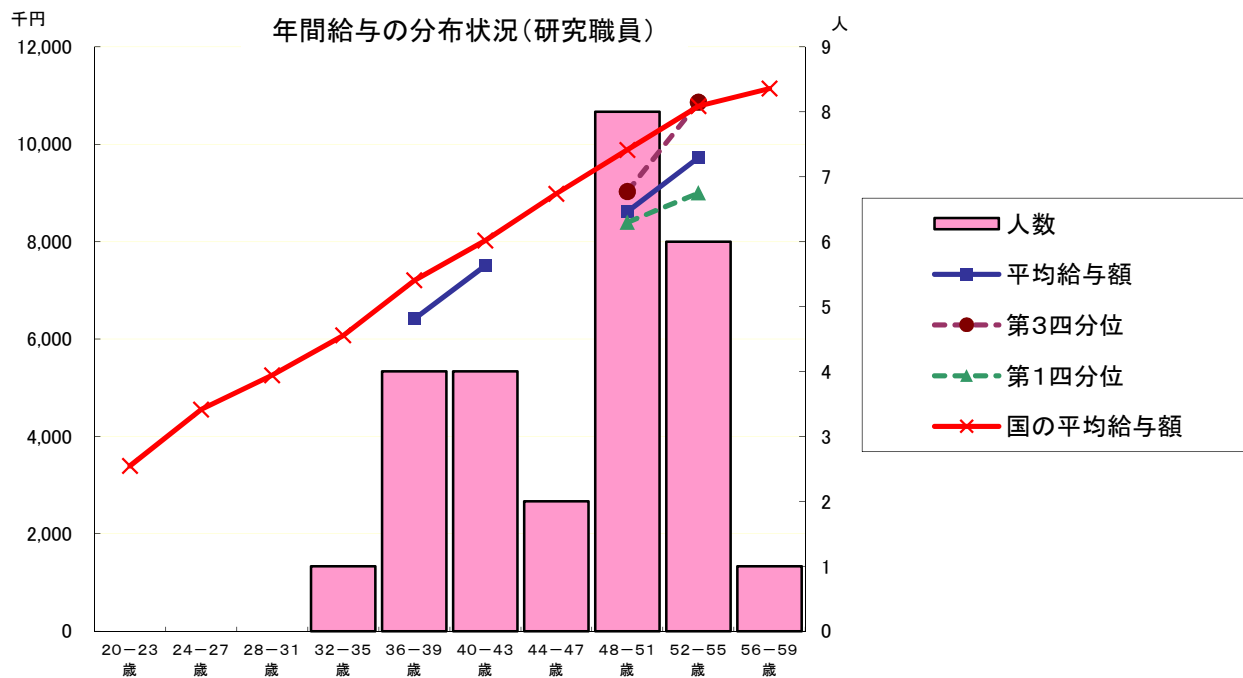
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕

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。



注1:各年齢層の該当者は4人以下のため、第1・第3四分位の折れ線を記載していない。

注2:各年齢層の該当者は2人以下のため、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、平均給与額の折れ線を記載していない。



注1:年齢48-51歳、52歳-55歳以外の年齢階層の該当者は4人以下のため、第1・第3四分位の折れ線を記載していない。

注2:年齢32-35歳、44-47歳、56-59歳の年齢階層の該当者は2人以下のため、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の折れ線を記載していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(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
係長	1	-	-	-
主任	4	42.0	5,349	-

注1 係長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2 主任の該当者は4人のため、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、年間給与額のうち、最高～最低については記載していない。

(研究職員)

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
部門長・副部門長	12	52.8	9,609	10,915～8,397
主任研究員	12	43.3	7,232	9,028～5,979
研究員	2	-	-	-

注 研究員の該当者は2人のため、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

④ 賞与(令和3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)	% 該当なし	% 該当なし	% 該当なし
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 該当なし	% 該当なし	% 該当なし
	最高～最低	% -	% -	% -
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.5	% 58.5	% 58
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.5	% 41.5	% 42
	最高～最低	% 45.5～38.7	% 44.4～38.7	% 43.8～38.7

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 53	% 52.7	% 52.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.0	% 47.3	% 47.1
	最高～最低	% 52.5～41.6	% 53.3～40.6	% 52.0～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.1	% 58.7	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.9	% 41.3	% 42.1
	最高～最低	% 47.1～40.3	% 48.7～30.1	% 45.4～36.6

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 85.1 ・年齢・地域勘案 94.5 ・年齢・学歴勘案 86.7 ・年齢・地域・学歴勘案 95.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国の水準を下回っている。
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 93.7%】 (国からの財政支出額1,043百万円、支出予算の総額1,114百万円:令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 0%(常勤職員数5名中0名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 60.0%(常勤職員数5名中3名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 21.3%】 (支出総額1,663百万円、給与・報酬等支給総額355百万円:令和2年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 事務・技術職員の給与は、国家公務員の給与水準に準じて適切に運用している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当法人の給与制度は国に準じており、給与水準は適正であると考えられる。</p>
講ずる措置	特になし。

○研究職員

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 89.4 ・年齢・地域勘案 69.1 ・年齢・学歴勘案 89.2 ・年齢・地域・学歴勘案 69.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国の水準を下回っている。
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 93.7%】 (国からの財政支出額1,043百万円、支出予算の総額1,114百万円:令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 46.2%(常勤職員数26名中12名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数26名中26名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 21.3%】 (支出総額1,663百万円、給与・報酬等支給総額355百万円:令和2年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 研究職員の給与は、国家公務員の給与水準に準じて適切に運用している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当法人の給与制度は国に準じており、給与水準は適正であると考えられる。</p>
講ずる措置	特になし。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 2,986,258円
- 35歳(係長)
月額 295,610円 年間給与 4,974,820円
- 50歳(課長補佐)
月額 414,678円 年間給与 7,069,636円

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

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

任期付研究職員以外の職員の給与については、人事評価制度の評価に基づき、勤務成績の優秀な職員の昇給、勤勉手当に反映させている。
任期付研究職員の給与については、特に顕著であると認められる研究業績を挙げた場合には、業績手当を支給することができる制度を設けている。
今後も引き続き、この仕組みを適用していく。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 341,224	千円 340,163	千円 354,182	千円 355,747	千円 354,845	千円 349,092
退職手当支給額 (B)	千円 4,856	千円 0	千円 22,897	千円 1,298	千円 1,727	千円 39,439
非常勤役職員等給与 (C)	千円 82,454	千円 92,862	千円 92,893	千円 82,438	千円 103,425	千円 102,864
福利厚生費 (D)	千円 63,830	千円 65,260	千円 68,039	千円 66,832	千円 67,065	千円 69,802
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 492,364	千円 498,285	千円 538,011	千円 506,314	千円 527,062	千円 561,197

注1:本表(非常勤役職員等給与(C)欄)と財務諸表(附属明細書「役員及び職員の給与の明細」)の差異:財務諸表には、人材派遣サービス業は含まれない。

注2:各項目で端数処理を行っているため、各項目の合計が、総額と一致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」の対前年度比

①「給与、報酬等支給総額」の対前年度比

役員の離就任、職員の人事異動及び退職に伴い、人員が前年度と比べて減少したため、前年度の額を下回ることとなった。

②「最広義人件費」の対前年度比

役職員の退職に伴い、退職手当を支給したため、退職手当支給額が増加した結果、最広義人件費も増額となった。

IV その他

特になし。