

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6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6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、829,000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66.25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。また、勤勉手当の総額は、勤勉手当基礎額に100分の106.25を乗じて得た額の総額を超えないこととしている。

なお、令和6年度は、一般職給与法の改正（令和6年人事院勧告による）に準じて、期末手当及び勤勉手当の支給月数の引上げ（前年度比0.1月分引上げ）を行った。

理事

役員報酬支給基準は、本給を693,000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)

非常勤役員の非常勤役員手当の月額200,000円である。
令和6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 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	14,373	9,950	4,102	296 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
理事	12,019	8,318	3,429	247 (地域手当) 24 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	2,400	2,400	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	2,400	2,400	0	0 ()			

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

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6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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

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	該当者なし
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

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125、特定幹部職員100分の105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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年度は、一般職給与法の改正（令和6年人事院勧告による）に準じて、期末手当及び勤勉手当の支給月数の引上げ（前年度比0.1月分引上げ）を行った。

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	令和5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		
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	34	47.4	8,528	6,318	89	2,210
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	45.7	7,209	5,361	220	1,848
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	29	47.7	8,755	6,483	66	2,272
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
	—	—	—	—	—	—
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	事務・技術	該当者なし				
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	—	—	—	—	—	—
技能職	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

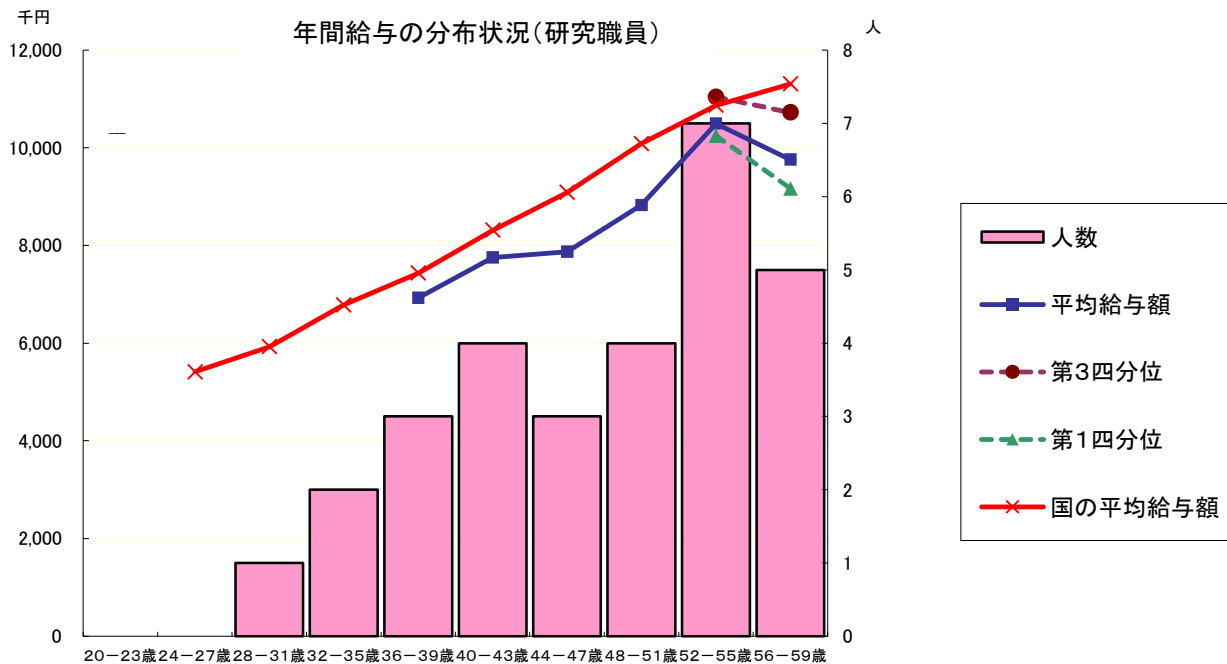
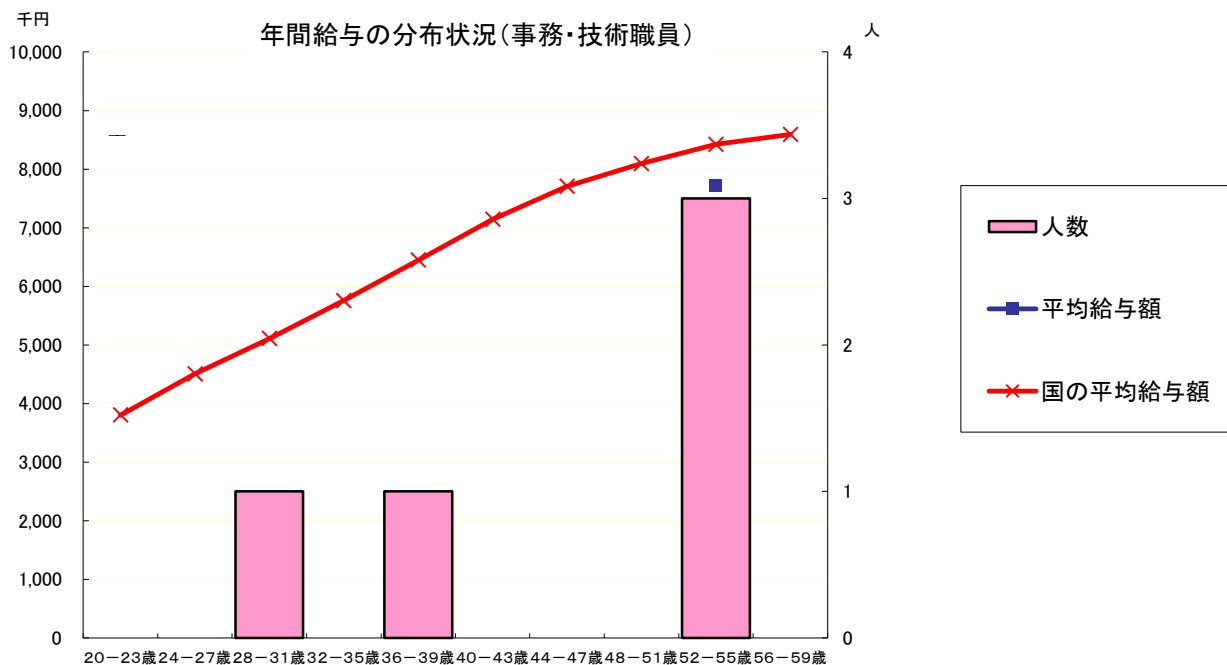
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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: 常勤職員の技能職及び任期付職員の研究職種については、いずれも該当者が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、区分以外は記載せず、常勤職員及び任期付職員全体の数値からも除外している。

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:各年齢階層において該当者が4人以下の場合には、第1・第3四分位の折れ線を記載していない。

注2:各年齢階層において該当者が2人以下の場合には、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
	人	歳	千円	千円
課長	1	－	－	－
係長	1	－	－	－
主任	3	45.5	5,768	－

注1 課長及び係長の該当者はいずれも2人以下のため、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人以下のため、年間給与額は平均のみを記載する。

(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
	人	歳	千円	千円
部門長・副部門長	12	54.6	10,422	11,109～9,168
主任研究員	14	44.6	7,727	8,752～6,247
研究員	3	34.5	6,247	－

注 研究員の該当者は4人以下のため、年間給与額は平均のみを記載する。

④ 賞与(令和6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)	% －	% －	% －
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% －	% －	% －
	最高～最低	% －	% －	% －
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 54.5	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.9	% 45.5	% 45.2
	最高～最低	% 46.9～43.6	% 47.0～43.9	% 46.9～43.9

注 事務・技術職員における管理職員は1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記載していない。

(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)	% 47.7	% 47.4	% 47.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 52.3	% 52.6	% 52.5
	最高～最低	% 56.0～43.0	% 58.5～43.3	% 56.2～43.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.8	% 54.7	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 45.3	% 45.2
	最高～最低	% 48.0～42.9	% 48.0～42.9	% 46.9～42.9

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	・年齢勘案 94.9 ・年齢・地域勘案 103.0 ・年齢・学歴勘案 95.8 ・年齢・地域・学歴勘案 103.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	拠点が東広島市にあり、国家公務員平均と比較して地域手当支給額が少ないため、地域勘案をしない場合、対国家公務員指数はいずれも100を下回っている。地域勘案をした場合に対国家公務員指数を上回る要因としては、当研究所の職員数は必要最低限の規模としているため、比較対象となった職員において管理職の占める割合が高くなることが影響している。
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 94.2%】 (国からの財政支出額1,154百万円、支出予算の総額1,225百万円:令和6年度予算) 【累積欠損額 なし(令和5年度決算)】 【管理職の割合 20.0%(常勤職員数5名中1名)】 【大学卒以上の割合 60.0%(常勤職員数5名中3名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.1%】 (支出総額1,105百万円、給与・報酬等支給総額377百万円:令和5年度決算) (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。 (主務大臣の検証結果) 酒類総合研究所における対国家公務員指数(年齢勘案)94.9となるほか、年齢・地域勘案や年齢・地域・学歴勘案では100を僅かに上回ったが、これは、当研究所は職員数を必要最低限の規模としているため、管理職の割合が所在する地域の他の組織に比べて高くなることが影響している当該職種に占める管理職の割合が国と比べ高くなっていることが要因と考える。 当法人の給与制度については、国に準じて運用されており、給与水準は概ね適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。
講ずる措置	当法人の給与水準は、一般職給与法の適用を受ける国家公務員の給与を参酌して決定されているところであり、今後も適正な給与水準の維持に努める。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 91.5 ・年齢・地域勘案 105.9 ・年齢・学歴勘案 91.3 ・年齢・地域・学歴勘案 105.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	拠点が東広島市にあり、国家公務員平均と比較して地域手当支給額が少ないため、地域勘案をしない場合、対国家公務員指数はいずれも100を下回っている。地域勘案をした場合に対国家公務員指数を上回る要因としては、当研究所の研究内容が広範にわたり、部門が多い一方、職員数は必要最低限の規模としているため、比較対象となった職員において管理職の占める割合が高くなることが影響している。
	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 94.2%】 (国からの財政支出額1,154百万円、支出予算の総額1,225百万円:令和6年度予算) 【累積欠損額 なし(令和5年度決算)】 【管理職の割合 41.4%(常勤職員数29名中12名)】 【大学卒以上の割合 100.0%(常勤職員数29名中29名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.1%】 (支出総額1,105百万円、給与・報酬等支給総額377百万円:令和5年度決算)

給与水準の妥当性の 検証	(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。 (主務大臣の検証結果) 酒類総合研究所における対国家公務員指数(年齢勘案)94.9となるほか年齢・地域勘案や年齢・地域・学歴勘案では100を僅かに上回ったが、これは、当研究所は職員数を必要最低限の規模としているため、管理職の割合が所在する地域の他の組織に比べて高くなることが影響している当該職種に占める管理職の割合が国と比べ高くなっていることが要因と考える。 当法人の給与制度については、国に準じて運用されており、給与水準は概ね適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
講ずる措置	当法人の給与水準は、一般職給与法の適用を受ける国家公務員の給与を参酌して決定されているところであり、今後も適正な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

- (扶養親族がいない場合)
- 22歳(大卒初任給)
月額 220,000円 年間給与 3,634,400円
 - 35歳(係長)
月額 313,738円 年間給与 5,324,759円
 - 50歳(課長補佐)
月額 420,652円 年間給与 7,234,371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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 349,092	千円 365,259	千円 376,765	千円 378,768
退職手当支給額 (B)	千円 39,439	千円 32,532	千円 918	千円 1,310
非常勤役職員等給与 (C)	千円 102,864	千円 98,278	千円 92,436	千円 93,992
福利厚生費 (D)	千円 69,802	千円 72,661	千円 74,549	千円 75,028
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 561,197	千円 568,730	千円 544,667	千円 549,099

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
一般職給与法の改正（令和6年度人事院勧告による）に関連して、以下の措置を講じたことから、前年度の額を上回ることとなった。
・職員の給与について、国家公務員に準じ、俸給表の改訂、勤勉手当の支給月数の引き上げを行った。
- ②「最広義人件費」の対前年度比
①と同じ理由により、前年度から増加した。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和6年度の事務・技術職及び研究職の職員の定年年齢は、61歳であり、今後、段階的に65歳まで定年年齢を引き上げる予定である。
管理職の職員は、60歳に達した日後の最初の4月1日までに非管理職に降任することとしている。
60歳に達した職員の給与は、60歳に達した日後の最初の4月1日以降、俸給月額の7割支給にすることとしている。

V その他

特になし。