

特殊法人等の役職員の給与等の水準(平成 24 年度)

平成 25 年9月6日

内閣官房行政改革推進本部事務局は、特殊法人等(12 法人^{注1})の役職員の給与水準等について、各法人及び主務大臣の公表結果(平成 24 年度分)を取りまとめました。

特殊法人等については、法人の透明性を一層高める観点から、各法人及び主務大臣はその給与水準について国家公務員との比較を公表することとされています。

本年は6月 30 日までに、各法人及び主務大臣において、平成 24 年度分の役職員の給与等の水準を公表しております。

注1: 沖縄振興開発金融公庫、原子力損害賠償支援機構、沖縄科学技術大学院大学学園、預金保険機構、銀行等保有株式取得機構、日本銀行、株式会社日本政策金融公庫、株式会社国際協力銀行、放送大学学園、日本年金機構、日本中央競馬会、農水産業協同組合貯金保険機構の 12 法人。(平成 25 年3月 31 日時点)

(参考)

- ・ 特殊法人等は、業務全般に係る主務大臣の監督の下、適切な運営を確保する制度となっておりますが、その役職員の具体的な給与水準等については労使交渉を経て各法人において決定される仕組みとなっております。
- ・ これまで、特殊法人等の役職員の給与等については、人事院勧告を受けて毎年閣議決定される政府としての取扱方針(「公務員の給与改定に関する取扱いについて」)に基づき、法人の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応するとされています。

1. 職員の給与水準(資料1参照)

給与水準公表対象のうち9 法人^{注1}を1つの法人とみなして総合的に国家公務員と比較した指数については、以下のとおり。

- 事務・技術職員の対国家公務員指数(年齢勘案)は 108.6 (対前年度比 Δ 0.2 ポイント)
- 研究職員の対国家公務員指数(年齢勘案)は 139.2 (対前年度比+6.8 ポイント)

	平均年間給与額	対国家公務員指数 (年齢勘案)			対国家公務員指数 (年齢・地域・学歴勘案)			
		24 年度	23 年度	24 年度	対前年度差	23 年度	24 年度	対前年度差
	(千円)							
事務・技術職員	6,323	108.8	108.6	Δ 0.2	107.9	108.0	+0.1	
研究職員	10,978	132.4	139.2	+6.8	143.8	156.2	+12.4	

- (注) 1 給与水準公表対象 12 法人のうち、機構より定額の人件費を出身銀行へ支払う形態となっている銀行等保有株式取得機構、平成 23 年9月設立の原子力損害賠償支援機構、平成 23 年 11 月設立の沖縄科学技術大学院大学学園を除いた9 法人。平成 24 年4月設立の株式会社国際協力銀行については、株式会社日本政策金融公庫からの分離であるため、23 年度との比較は可能である。
- 2 「対国家公務員指数」は、特殊法人等と国家公務員の給与の比率を特殊法人等の年齢階層別人員構成又は年齢・地域・学歴階層別人員構成を勘案して算出したものであり、国家公務員の給与水準を 100 とした場合の特殊法人等の給与水準を表す。
- 3 平均年間給与額は、対国家公務員指数算出対象となった職員の年間給与総額を全対象職員数で除した数値。
- 4 研究職員は、日本中央競馬会のみである。

給与水準が高い理由として、法人はおおむね次のような理由を挙げている。

- ① 人材確保のため、同業種の民間機関(政策金融機関については民間金融機関等)等における給与水準の実情を勘案の上、給与水準を決定している。
- ② 事務所が大都市にあり、いわゆる地域手当の額が高い職員の割合が国家公務員と比較して高い。

- ③ 業務の特性から高度な専門知識を有する人材を必要としており、国家公務員と比較し高い学歴の職員が多く、それに応じて給与が高くなっている。
- ④ 国家公務員と比較して管理職層が多くなっている。
- ⑤ 対国家公務員指数の算出基礎となる年間給与額について、国は給与改定臨時特例法により平成 24 年 4 月から給与減額支給措置が実施されているが、労使交渉等の影響により当該措置の開始時期が遅れたこと等により、年間給与額が相対的に高くなっている。
(なお、一部の法人では、逆に、国に先行して平成 23 年度より給与減額支給措置を実施していたため、平成 23 年度に比して平成 24 年度の指数が上がっている。)

2. 更なる給与水準の適正化に向けた取組(資料2参照)

各法人は給与水準の適正化に取り組んでいるが、給与水準が依然として国家公務員より高い傾向にあることから、給与水準の適正化について更なる取組が求められている。

このため、国家公務員と比べて給与水準が高い法人については、主務大臣が、給与水準の在り方等を検証し、その結果を給与水準が高い理由、講ずる措置等と併せ公表している。

3. 常勤役員の報酬の支給状況(平均)(資料3参照)

法人の長、理事、監事の平均報酬は、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(平成 24 年法律第 2 号)を踏まえた措置等により、前年度比でそれぞれ減少している。

	23 年度	24 年度	対前年度差	対前年度比
	(千円)	(千円)	(千円)	(%)
法人の長	21,504	19,043	△2,461	△11.4
理 事	17,940	16,362	△1,578	△8.8
監 事	14,777	13,481	△1,296	△8.8

(注)給与水準公表対象となった 12 法人のうち、常勤役員が存在しない銀行等保有株式取得機構及び 23 年度途中に設立された 2 法人を除いた 9 法人の支給総額(長期間の欠員期間がある場合並びに平成 24 年 4 月設立の株式会社国際協力銀行の法人の長及び監事を除く。)を役員数で除した数値を記載している。

4. 常勤役員の退職手当の支給状況(資料4参照)

業績勘案率(各法人が委嘱する外部の専門家又は設置する委員会が 0.0 から 2.0 の範囲で役員の業績に応じて決定する率)の決定によって退職手当支給額の全額が確定し、平成 24 年度中にその全額を支払い終えた役員は計 12 人で、総額約 1.3 億円が支給された。

	退職役員数	支給総額	平均在職期間	平均支給額	業績勘案率
	(人)	(千円)		(千円)	
法人の長	1	15,773	6 年 9 月	15,773	「1.5」
理 事	9	105,466	4 年 8 月	11,718	2 人が「1.6」 3 人が「1.5」 1 人が「1.25」 1 人が「1.2」 2 人が業績評価の対象外
監 事	2	8,898	2 年 11 月	4,449	1 人が「1.0」 1 人が業績評価の対象外

(注)退職手当の支給額については、各法人における役員報酬・退職金の支給基準や役員の在職期間に応じて異なっている。

5. 総人件費改革の取組(資料5参照)

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成 18 年 6 月 2 日法律第 47 号)に基づき、対象となる 9 法人^{注1}は、総人件費改革の一環として、人件費又は人員の

削減のいずれかを選択して、平成 18 年度以降平成 22 年度までの 5 年間（株式会社日本政策金融公庫及び株式会社国際協力銀行を除く。^{注2）}で 5 %以上の人件費の削減を基本として取り組んだ。

各法人の平成 24 年度までの取組をみると、基準となる平成 17 年度実績に比して、人件費の削減を行う 2 法人においては合計約 12.5 億円減（△29.8%）、人員数の削減を行う 5 法人（株式会社日本政策金融公庫及び株式会社国際協力銀行を除く。）においては合計 507 人減（△6.7%）となった。

(注) 1 総人件費改革の対象法人は、沖縄振興開発金融公庫、預金保険機構、銀行等保有株式取得機構、日本銀行、株式会社日本政策金融公庫、株式会社国際協力銀行、放送大学学園、日本中央競馬会、農水産業協同組合貯金保険機構の 9 法人である。日本年金機構は、①社会保険庁改革において、人員削減のための独自のスキームが既に閣議決定されていること、②年金記録問題に対応するための職員を確保する必要があるものの、当該人員は年金記録問題の処理を行うための一時的な人員であることといった特殊事情を考慮して、総人件費改革の対象法人となっていない。また、23 年度途中に設立された 2 法人も、総人件費改革の対象法人となっていない。

2 株式会社日本政策金融公庫及び株式会社国際協力銀行については、「経済危機対策」（平成 21 年 4 月 10 日閣議決定）を受けて、経済危機対応業務に支障を来すことがないよう業務を着実に実現する必要があるため、経済危機対策が時限的な措置であることを踏まえ、当面の間、人員の水準を確保（必要最小限度の 110 名）することとし、経済危機対応業務が終了する平成 25 年度末までに、当初設定した総人件費改革の削減目標を実現することとしている。

（参考 1）人件費の削減を行う法人

法人数	基準となる金額	平成 24 年度実績	削減状況（基準に対する増減）	
	平成 17 年度		金額	削減率
2	(千円) 3,756,549	(千円) 2,508,542	(千円) △1,248,007	(%) △29.8

（参考 2）人員の削減を行う法人

法人数	基準となる人数	平成 24 年度実績	削減状況（基準に対する増減）	
	平成 17 年度		人数	削減率
5	(人) 7,545	(人) 7,038	(人) △507	(%) △6.7

(注) 1 平成 25 年 3 月 31 日時点の法人における取組状況の集計である。

2 人件費の削減率には、「行政改革の重要方針」（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定）により、削減対象の人件費から控除することとされている人事院勧告を踏まえた給与改定分を除いて算出した削減率（小数点第 2 位を四捨五入）を記載している。

なお、人事院勧告を踏まえた給与改定分は、行政職（一）職員の年間平均給与の増減率を使用し、平成 18 年度は 0%、平成 19 年度は +0.7%、平成 20 年度は 0%、平成 21 年度は △2.4%、平成 22 年度は △1.5%、平成 23 年度は △0.23%、平成 24 年度は 0%となっている。

3 人件費の削減を行う法人に含まれる放送大学学園については、平成 20 年度で廃止された（独）メディア教育開発センターの業務が平成 21 年 4 月 1 日に移管されたため、「基準となる金額」欄の数字は移管前のメディア教育開発センターの金額を加えて修正した額となっている。

6. 人件費の状況（資料 6 参照）

平成 24 年度の総人件費改革の対象 9 法人^{注 6}の最広義人件費（下段）は、前年度と比較して約 104 億円減少し、約 1,819 億円となった。

	平成 23 年度	平成 24 年度	構成比	対前年度差
	(千円)	(千円)		(%)
給与、報酬等支給総額	(233,510,597)	(221,660,020)	(72.6)	(△11,850,577)
	130,328,888	121,433,346	66.7	△8,895,542
退職手当支給額	(23,892,696)	(24,114,100)	(7.9)	(221,404)
	17,459,995	17,942,725	9.9	482,730
非常勤役員等給与	(22,143,766)	(21,659,208)	(7.1)	(△484,558)
	21,710,720	20,764,881	11.4	△945,839

福利厚生費	(38,364,378) 22,753,648	(37,750,370) 21,757,529	(12.4) 12.0	(△614,008) △996,119
最広義人件費	(317,911,442) 192,253,256	(305,183,703) 181,898,486	100.0	(△12,727,739) △10,354,770

- (注) 1 「給与、報酬等支給総額」とは、常勤役職員に支給された報酬、給与、賞与、その他手当の合計額であり、総人件費改革の対象経費である。
- 2 「退職手当支給額」とは、常勤役職員に支給された退職手当支給額である。
- 3 「非常勤役職員等給与」とは、非常勤役職員、臨時職員等に支給された給与、諸手当、退職手当支給額の合計額である。
- 4 「福利厚生費」とは、すべての役員及び職員(非常勤職員等を含む。)に係る法定福利費と法定外福利費の合計額である。
- 5 「最広義人件費」とは、注1から注4における各人件費の合計額である。ただし、四捨五入の関係で、合計は一致しないことがある。
- 6 総人件費改革の対象法人については、5. 総人件費改革の取組の(注)を参照。表中下段は、総人件費改革の対象9法人の合計。上段括弧書きは、総人件費改革の対象外法人(日本年金機構)を加えた10法人の合計。23年度途中に設立された2法人については、23年度と24年度の実績額が比較できないため除いている。

資料1 職員の給与水準

(1) 事務・技術職員

主務省	法人名	対象人員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均年間給与額 (千円)	対国家公務員指数(年齢勘案)			対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)		
					平成23年度	平成24年度	対前年度差	平成23年度	平成24年度	対前年度差
内閣府	沖縄振興開発金融公庫	183	40.5	7,180	129.9	130.1	0.2	136.4	136.7	0.3
	原子力損害賠償支援機構	37	42.0	8,028	130.6	135.5	4.9	113.5	116.4	2.9
	沖縄科学技術大学院大学学園	161	38.7	5,971	118.2	111.7	△ 6.5	128.6	122.0	△ 6.6
金融庁	預金保険機構	152	46.8	8,023	122.1	122.2	0.1	102.8	103.7	0.9
財務省	日本銀行	3,653	41.8	7,431	127.1	128.3	1.2	122.5	123.8	1.3
	株式会社日本政策金融公庫	6,552	41.1	7,270	129.6	128.5	△ 1.1	126.0	126.4	0.4
	株式会社国際協力銀行	396	38.9	7,422	-	137.7	-	-	119.5	-
文部科学省	放送大学学園	125	42.5	6,033	105.6	102.8	△ 2.8	108.1	106.2	△ 1.9
厚生労働省	日本年金機構	11,249	42.6	5,156	85.4	86.3	0.9	87.0	87.9	0.9
農林水産省	日本中央競馬会	1,050	40.5	8,273	144.1	149.5	5.4	138.8	144.5	5.7
	農水産業協同組合貯金保険機構	13	48.5	8,145	118.5	118.9	0.4	99.3	100.0	0.7
9法人		23,373	41.9	6,323	108.8	108.6	△ 0.2	107.9	108.0	0.1

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成25年6月30日時点)を取りまとめたものである。

2 「対国家公務員指数(年齢勘案)」は、各法人の事務・技術職員の給与を、国家公務員(行政職(一))の給与と比較し、各法人の年齢階層別人員構成をウエイトとして用いて算出した指数である。

3 「対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)」は、民間賃金が高い地域の職員に支払われる手当の有無や学歴構成による給与水準の違いを考慮した指数である。

4 銀行等保有株式取得機構については、常勤職員が全員会員銀行等からの出向者であり、出向契約に基づき、機構より定額を出身銀行へ支払う形態となっているため、「対国家公務員指数」は算出していない。

(なお、出向者は7人、平均年齢43.5歳、平均年間給与額(機構支給分)3,526千円である。)

5 原子力損害賠償支援機構は平成23年9月、沖縄科学技術大学院大学学園は平成23年11月に設立された法人であるため、23年度の指数は推計によるものである。また、株式会社国際協力銀行は平成24年4月に設立された法人であるため、23年度の指数については表示していない。

6 9法人欄の対国家公務員指数は、原子力損害賠償支援機構・沖縄科学技術大学院大学学園を除く対国家公務員指数公表対象法人について、9法人を1つの法人とみなして総合的に国家公務員と比較した指数である。

7 9法人欄の年間平均給与額は、原子力損害賠償支援機構・沖縄科学技術大学院大学学園を除く対国家公務員指数算出対象となった職員の年間給与総額を全対象職員数で除した数値である。

8 株式会社国際協力銀行は、株式会社日本政策金融公庫からの分離であるため、9法人に含めている。

(2) 研究職員

主務省	法人名	対象人員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均年間給与額 (千円)	対国家公務員指数(年齢勘案)			対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)		
					平成23年度	平成24年度	対前年度差	平成23年度	平成24年度	対前年度差
農林水産省	日本中央競馬会	40	44.8	10,978	132.4	139.2	6.8	143.8	156.2	12.4
全法人(1法人)		40	44.8	10,978	132.4	139.2	6.8	143.8	156.2	12.4

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成25年6月30日時点)を取りまとめたものである。

2 「対国家公務員指数(年齢勘案)」は、各法人の事務・技術職員の給与を、国家公務員(研究職)の給与と比較し、各法人の年齢階層別人員構成をウエイトとして用いて算出した指数である。

3 「対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)」は、民間賃金が高い地域の職員に支払われる手当の有無や学歴構成による給与水準の違いを考慮した指数である。

4 平成24年度における対国家公務員指数公表対象法人(研究職員)は日本中央競馬会のみであった。

資料2 特殊法人等による平成25年度対国家公務員指数の推計値等一覧

(1) 事務・技術職員

項目	対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策等)	平成25年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限																																				
	年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴																																						
特殊法人等																																															
1 内閣府	沖縄振興開発金融公庫	130.1	138.6	125.7	136.7	<p>沖縄公庫としては、少ない人数で、日本政策金融公庫並びの融資業務に加え、産業開発資金の融資や、出資、住宅向け融資、福祉医療機構が実施する融資業務という幅広い融資業務を行うため、優秀な人材の確保を必要としている。</p> <p>こうした中、公庫の給与は、公務員の人勤を受けた引き下げに加え、独自の引き下げが行われているが、沖縄に本店があり、職員が沖縄に勤務していることをも踏まえ、給与水準の一層の適正化を促し、今後とも適切に指導・監督していく。</p>	<p>国家公務員の給与改定特例法に関連した給与減額支給措置について、国は平成24年4月からの実施であったが、当公庫では、平成24年3月の国からの要請を受け、関係者の了解を得たうえ、平成24年7月からの実施となったこと等から、平成24年度の対国家公務員指数は前年度と比べ0.2ポイント増加した。なお、平成24年4月から給与減額支給措置を実施していたと仮定した場合の対国家公務員指数は、128.1(地域学歴勘案134.6)程度と試算される。</p> <p>今後も、国に準じた人件費削減の取組に加え、本俸の引下げ、手当等の見直しについて、自律的・自主的な労使関係の中で取り組むこととしており、これらにより、給与水準の適正化に努める考えである。</p> <p>なお、当公庫においては、国家公務員に準じた取組に加え、独自の人件費削減の取組を行っており、平成25年4月から、国において認められている特別都市手当の異動保障を廃止している。こうしたことから、平成25年度の対国家公務員指数については、国の給与水準に変動がないと仮定し、通年の給与減額支給措置及び特別都市手当の異動保障廃止の影響を勘案すると、127.4(地域学歴勘案133.8)程度と試算される。</p>	127.4	133.8	(年齢勘案) 127.4以下 (年齢・地域・学歴勘案) 133.8以下	平成25年度																																				
<p>1 高い専門性を有する人材の確保</p> <p>当公庫は、沖縄県のみを対象地域とし、本土における政策金融機関の業務を一元的に行っているほか、沖縄の地域的な政策課題に応えるための独自の業務として、産業基盤整備、地域開発事業への出融資や新事業支援のための出資業務を行っており、総合的な政策金融機関として、沖縄の経済の振興と社会の開発を金融面から支援している。</p> <p>一般の金融機関が行う金融サービスを補完し、民間投資を促進するため、電力・空港関連施設・ホテル等の地域開発事業や、中小・小規模事業者、農林漁業者の必要とする長期資金を出融資しているほか、住宅・医療・教育等の生活分野における多様な資金ニーズにも応えている。また、蓄積した経済・金融情報やノウハウの提供により、各種の産業施策の立案やプロジェクトの企画形成の支援に加え、事業再生、創業者の支援、新規事業育成のための出資にも積極的に取り組んでいる。</p> <p>限られた定員のなかでこのような業務を遂行するため、当公庫の職員には、幅広い分野のより高い専門性に対応できる能力が必要であり、大学卒以上を中心とする職員採用を継続的に実施していることから、職員の96.2%が、審査、法務、企画、調査等の業務を担う総合職員となっている。</p> <p>(学歴別の人員構成)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>大学卒</th> <th>短大卒</th> <th>高校卒</th> <th>中学卒</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>95.6%</td> <td>3.3%</td> <td>1.1%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>53.4%</td> <td>13.0%</td> <td>33.6%</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1:大学卒には修士課程以上の修了者(6.0%)を含む。 注2:当公庫では、最終学歴が中学卒の職員はいないことから、「-」にて表示。</p>						大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	当公庫	95.6%	3.3%	1.1%	-	国家公務員(行(一))	53.4%	13.0%	33.6%	0.0%	<p>2 総合政策金融機関としての執行態勢の確保</p> <p>当公庫においては、限られた人数で、高い専門性が求められる多様な政策金融を一元的、効率的に実施するとともに、金融機関として求められている責任の下、適切に業務を行う執行態勢の確保を図るため、相応の権限と責任を持った管理職職員を一定数必要としていることから、管理職職員の割合が、国家公務員(行(一))と比べて高くなっている。なお、当公庫の管理職職員は、組織のマネジメントのみならず、事案によっては直接顧客との交渉にあたるなど、部下職員には困難な業務を直接遂行するプレイングマネージャーとしての役割も果たしている。</p> <p>(管理職層の割合)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>割合</th> <th>注</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>27.3%</td> <td>(支店課長級以上)</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>17.0%</td> <td>(俸給の特別調整額受給者)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(級別人員構成の割合)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>割合</th> <th>注</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>20.2%</td> <td>(2等級以上)</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>4.9%</td> <td>(7級以上)</td> </tr> </tbody> </table>						割合	注	当公庫	27.3%	(支店課長級以上)	国家公務員(行(一))	17.0%	(俸給の特別調整額受給者)		割合	注	当公庫	20.2%	(2等級以上)	国家公務員(行(一))	4.9%	(7級以上)	<p>3 離島地域の資金ニーズに対する対応</p> <p>当公庫は、多くの離島を抱える沖縄にあって、離島地域のニーズにきめ細かく対応するため、宮古支店、八重山支店を有している。両支店の職員に対しては、国家公務員に準じて特勤勤務手当を支給しているが、その受給者の割合が国家公務員(行(一))と比べて高くなっている。</p>				
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒																																											
当公庫	95.6%	3.3%	1.1%	-																																											
国家公務員(行(一))	53.4%	13.0%	33.6%	0.0%																																											
	割合	注																																													
当公庫	27.3%	(支店課長級以上)																																													
国家公務員(行(一))	17.0%	(俸給の特別調整額受給者)																																													
	割合	注																																													
当公庫	20.2%	(2等級以上)																																													
国家公務員(行(一))	4.9%	(7級以上)																																													

項目	対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策等)	平成25年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限									
	年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴											
特殊法人等					<p>(特地勤務手当受給者の割合)</p> <table border="1"> <tr> <td>当公庫</td> <td>9.8%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員 行(一)</td> <td>0.7%</td> </tr> </table> <p>4 沖縄県に本店を有することによる地域勘案指数への影響 当公庫は、国家公務員における地域手当の非支給地である沖縄県に本店を有しており、組織運営の中枢を担っている役職層が、沖縄県において多く勤務している。非支給地の国家公務員の平均給与は、地域手当が支給されていないことに加え、小規模な地方事務所が多く上位区分の管理職が少ないと考えられることから、地域手当が支給されないこと以上に低くなり、その結果、地域手当の非支給地に拠点を置く当公庫の地域勘案指数は高くなっていると考えられる。 当公庫は、予算等の業務を行っている東京本部と営業拠点である沖縄県との間における定期的な人事異動により、国と比較して、一級地から非支給地への異動に伴う特別都市手当の異動保障の対象となる職員の高割合となっている。なお、当公庫では、人件費削減に向けた独自の取組として、平成25年4月から特別都市手当の異動保障を廃止している。</p> <p>(地域別の人員構成)</p> <table border="1"> <tr> <td>当公庫</td> <td>非支給地(沖縄県):87.4%、1級地(東京都):12.6%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員 行(一)</td> <td>非支給地:27.0%、2~6級地:43.5%、1級地:29.6%</td> </tr> </table> <p>※国家公務員の計数は、「平成24年国家公務員給与等実態調査報告書」による。</p>	当公庫	9.8%	国家公務員 行(一)	0.7%	当公庫	非支給地(沖縄県):87.4%、1級地(東京都):12.6%	国家公務員 行(一)	非支給地:27.0%、2~6級地:43.5%、1級地:29.6%							
当公庫	9.8%																			
国家公務員 行(一)	0.7%																			
当公庫	非支給地(沖縄県):87.4%、1級地(東京都):12.6%																			
国家公務員 行(一)	非支給地:27.0%、2~6級地:43.5%、1級地:29.6%																			
2	内閣府	原子力損害賠償支援機構	135.5	119.3	131.5	116.4	<p>1. 当機構の職員の90%以上が東京に勤務しており、当該職員に対し、18.0%といった高い支給割合の地域手当を支給している。</p> <p>2. 当機構においては、東京電力の特別事業計画の作成に当たり、同社の財務分析のほか、経営合理化策や組織改革の検討等の業務を行っており、当該業務を行うためには、企業会計や経営学等の高度な専門性が必要となるため、職員に占める大学卒者の割合が約89%と高くなっている。</p> <p>3. 東京電力の経営改革を進めていく観点から、高度な専門性に基づく正確な判断が必要とされ、迅速かつ責任ある職務執行が求められることから、当機構の職員構成は少数精鋭の管理職主体となっており(国(15.7%)と比較して高い管理職割合(24.3%)となっている)、平成24年度においては、新たに管理職が複数名採用されたことにより、平成23年度における管理職割合(21.6%)を上回ったこと等による。</p> <p>※なお、平成24年度における年齢・地域・学歴勘案対国家公務員指数(116.4)が、平成23年度における当該対国家公務員指数(113.5)を2.9ポイント上回った要因については、国家公務員の給与の見直しに準じて平成24年4月より実施している職員給与の減額措置を国から出向している職員(56.8%)に適用し、民間からの出向者(43.2%)には適用していないことが指数上昇の主な要因となっている。</p>	<p>原子力損害賠償支援機構の給与水準が国家公務員の給与水準に比べ高くなっているのは、ほとんどの職員の勤務地が東京(地域手当の支給率が高い地域)であること、また、東京電力の財務分析のほか、経営合理化策や組織改革の検討等の業務を行っており、その業務の特殊性から、企業会計や経営学等の高度の専門性を備えた者を採用していること、さらに、業務の性質上、職員の管理職割合が高いことが要因であると考えられる。</p> <p>また、国家公務員の給与の見直しに準じた減額措置を国から出向している職員のみ適用していること等により、平成24年度の対国家公務員指数は平成23年度よりも上昇しているが、民間からの出向者については、企業会計や経営学等の高度な専門性や実務経験を有し、刻々と変化する業務環境の下で即戦力として機動的に対応できる優秀な人材を必要かつ十分に確保することが何よりも重要であり、このような観点から、民間からの出向者について給与の減額措置を適用することは困難となっている。</p> <p>当機構は、上記のような優秀な人材確保の必要性を踏まえつつ、人事院勧告や他の法人の事例等も参考としながら、引き続き適正な給与水準の確保に努める必要がある。</p>	<p>「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」による給与水準の格差は、今後も解消は困難であるものの、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年4月から、国から出向している職員の俸給月額について、最大9.77%の減額措置を講ずるなど、給与水準の引下げに取り組んでいるところ。 今後も、人事院勧告等の内容等も勘案しつつ、給与水準の見直しを行い、国民の理解が得られる水準とするよう努める。</p>	135.5程度	116.4程度	(年齢・地域・学歴勘案) 116.4程度	平成25年度							

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置(具体的な改善策等)	平成25年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴		
特殊法人等													
3	内閣府	沖縄科学技術大学院大学 学園	111.7	122.5	109.9	122.0	<p>本学園は、沖縄科学技術大学院大学(以下、「大学院大学」という)において国際的に卓越した科学技術に関する教育研究を行うことを目的とする学校法人である。</p> <p>大学院大学においては研究・教育は英語で行われ、また、教員・学生の半数以上を外国人が占めるなど国際的な環境の下、①沖縄の振興と自立的発展と②世界の科学技術の向上に資するため、世界最高水準の教育研究を行う研究者の支援等を担う職員が採用されている。すなわち事務職員にも高度な専門性及び高い英語能力を求められているため、指数が高くなる傾向にある。</p> <p>(参考:調査対象職員(161名)の専門能力) ・修士以上57名(35%)、うち博士20名(12%) ・大学卒以上125名(77%) (国家公務員(行(-))):53.4%) ・英語の読み書きに関しては全職員がビジネスレベル以上</p> <p>また、本学園は、職員の全てが地域手当の非支給地である沖縄県に勤務していることから、地域勘案指数は高くなっていると考えられる。</p>	<p>学園においては研究・教育が英語で行われ、また、教員・学生の半数以上を外国人が占めるなど国際的な環境の下、世界最高水準の教育研究を行っており、そのような研究者の支援等を担う事務職員にも高度な専門性を有することが求められ、優秀な人材の確保を必要としていると認識している。</p> <p>こうした中、学園の給与水準の適正化のための取組を行ってきており、これらの取組が、着実に実施されるよう、今後とも適切に指導・監督していく。</p>	<p>これまで、給与水準の引下げに向けた取組として、平成22年度、23年度に俸給表の見直しを行い、それぞれ1.1%の給与水準の引下げを行った。</p> <p>また平成24年4月から2年間の昇給停止を行うとともに、中堅・若年層の職員の採用を計画的に行ってきた。</p> <p>また、今後、引き続き ①能力に遜色がない場合は、中堅・若年層を計画的に採用 ②業務評価を徹底し、昇給反映の厳格化を行うことで、平成25年度の給与水準については、本年度より低くなる見込みである。</p>	111.7以下	122.0以下	(年齢勘案)111.7以下 (年齢・地域・学歴勘案)122.0以下	平成25年度
4	金融庁	預金保険機構	122.2	107.0	118.2	103.7	<p>1. 当機構の勤務地は東京及び大阪のみであり、全職員に対して東京18.0%、大阪15.0%と高い支給割合の地域手当を支給しているため。</p> <p>2. 金融機関の破綻処理等の業務の特殊性から、金融の実務経験者、金融システム精通者などの高度の専門性を備えた者を採用しているため。</p> <p>3. 高度の専門性を備えた管理職経験者を管理職として採用・登用しているため。</p>	<p>預金保険機構の給与水準が国家公務員の給与水準に比べ高くなっているのは、金融機関の破綻処理等の業務の特殊性から、金融の実務経験者、金融機関のシステム精通者などの高度の専門性を備えた者を採用していることが要因となっていると考えられる。そうした中で、預金保険機構においては、人事院勧告に準じた給与改定を行う等給与水準の適正化に努めている。</p>	<p>勤務地(東京及び大阪のみ)の特殊性による給与水準の格差は、今後も解消は困難である。また、業務の特殊性から金融の実務経験者や高度の専門性を備えた者を採用しており、給与水準差の解消については、人材確保の観点からも困難であるが、引き続き、国の制度改革を踏まえ、給与水準の適正化に努め、年齢・地域・学歴勘案による指数が、平成24年度の水準と概ね同水準となることを目指す。</p>	122.2程度	103.7程度	(年齢・地域・学歴勘案)103.7程度	平成25年度
5	財務省	日本銀行	128.3	122.6	129.3	123.8	<p>日本銀行法第31条において、日本銀行は、職員の給与等の支給の基準(以下「支給の基準」という。)を社会一般の情勢に適合したものと定めるよう定め、これを財務大臣に届け出るとともに、公表するよう規定されている。</p> <p>「支給の基準」では、「適切な政策運営及び業務サービスの維持・向上を図るために必要な人材を確保する上で十分競争力のあるものとし、そうした人材の、主要民間金融機関のほか主要民間企業等における処遇の実情をも勘案」して、給与等を定めることとしている。</p> <p>日本銀行の給与水準が国家公務員の給与水準に比べて高くなっているのは、こうした主要民間金融機関、主要民間企業等の給与が国家公務員の給与水準に比べて高いことが背景となっていると考えられる。因みに、日本銀行が参考としている主要民間金融機関、主要民間企業等のうち、平均給与額等を公表している先の平均年間給与は以下のとおりとなっている。</p> <p>・主要民間金融機関・主要民間企業注1 平均年齢40.8歳 平均年間給与額8,638千円(23年度) ・国家公務員(行政職(-))注2 平均年齢 42.8歳 平均年間給与額5,944千円 ・日本銀行(事務・技術)注3 平均年齢 41.8歳 平均年間給与額7,431千円</p> <p>注1 各社平成24年3月期またはその直近決算期有価証券報告書 注2 平成24年人事院勧告資料(行政職俸給表(-)モデル給与例) 注3 ①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の3,646人及び任期付職員欄の7人の計3,653人ベース</p> <p>平成24年度のラスパイレ指数が前年度に比べて上昇したのは、技術的な要因によるものと考えている。すなわち、日本銀行では、平成24年度および25年度において、東日本大震災からの復興に協力する趣旨から、国家公務員に準じた職員給与の減額支給措置を講じているが、同措置に関する労使交渉の妥結が年度途中(24年10月)となり、かつ、年2回の賞与でその全額を調整することとしているため、年収の減額率は初年度が2年目より若干低い形となっている(対象職員平均:24年度▲6.5%、25年度▲8.4%)。国家公務員は同年度とも同率の減額率を適用しているため、24年度のラスパイレ指数がかえって高くなっている。</p>	<p>日本銀行の役員給与については、政府の要請を踏まえた取組みが着実に進められてきており、①「国家公務員の給与減額支給措置について(H23.6.3閣議決定)」を踏まえた国家公務員に準じる減額措置、②「特殊法人等・独立行政法人の給与水準の見直しについて(H24.12.7関係懇談会配付資料)」に基づく合理化が行われてきている。</p> <p>日本銀行の職員の給与水準は、日本銀行法に基づき、日本銀行自ら「支給の基準」を策定・公表することとなり、制度上、国家公務員と連動する仕組みではないものの、更なる給与水準の適正化を図る観点から、現行の仕組みを再検証した上で、今後、比較対象先の入替え・拡充を行うとともに、定期的に比較対象先の点検等の措置を講じるとして、こうした取組を通じて、継続的に給与水準の見直しを図っていくことが重要であると考える。</p>	<p>日本銀行では、日本銀行法第31条の規定に基づき策定・公表した「日本銀行における職員の給与等の支給の基準」の基本的な考え方に従い、毎年度、職員給与等の改訂を行っている。</p> <p>具体的には、「日本銀行の適切な政策運営及び業務サービスの維持・向上を図るために必要な人材を確保する上で十分競争力のあるものとし、そうした人材の、主要民間金融機関のほか主要民間企業等における処遇の実情をも勘案すること」、「日本銀行の業務及び財産の公共性にかんがみ、その総額を含めて適正かつ効率的なものとなるよう配慮すること」等の考え方が示されており、これらを踏まえて毎年度の給与等を定めている。</p> <p>今後も、こうした考え方にに基づき、引き続き、職員の給与等の改訂を適切に行っていく方針である。また、25年度においては、職員の給与改訂にかかる比較対象先の選定を一層合理的に行っていく観点から、比較対象先の入替え・拡充を図る。</p>	25年度年収改訂率0.0%	-	-	-

項目	対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策等)	平成25年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標水準	目標期限																																																	
	年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴																																																			
特殊法人等																																																												
6	財務省	株式会社日本政策金融公庫	128.5	128.4	125.0	126.4	<p>1 高い専門性を有する人材の確保 当公庫の業務遂行にあたっては、企業財務に精通した人材が必要であるのに加えて、以下に挙げる特殊・高度な専門性を有する人材の確保が必要であるため、大学卒・大学院卒などの採用が多くなっており、民間金融機関等の給与水準を踏まえ、このような人材確保に見合った給与水準を維持する必要がある。 具体的には、以下のような能力や専門性を有する人材の確保が必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・帳簿等の整備が不十分で担保力が乏しく民間金融機関から融資を受けることが困難な小企業や創業企業の実態を迅速かつ的確に把握し維持力・将来性を適正に判断する専門的な「目利き能力」 ・農林水産業者に対して民間金融機関では対応困難な長期融資や生産技術を踏まえた幅広い経営へのアドバイスなどの特殊かつ高度な能力・専門性 ・中小企業のニーズに対応するため民間金融機関や地域の諸機関と連携し多様な手法による事業資金を供給する担い手となる専門的な能力及び高度なサービスを提供する能力 <p>2 職務環境を踏まえた処遇の確保 在職地域が都市部に比較的集中しており、また全国152か所に支店を有しているため、業務上の必要性等から、全国規模の転勤が常態化しており、民間金融機関等の給与水準を踏まえ、このような職務環境に見合った給与水準を維持する必要がある。</p> <p>3 参考となるデータ 地域・学歴勘案の対国家公務員指数は「126.4」となり、勘案前の「128.5」から「2.1」ポイント低下する。 その他、参考となるデータは以下のとおり。</p> <p>① 民間金融機関との比較例</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>年間平均給与</th> <th>平均年齢</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>7,270千円</td> <td>41.1歳</td> </tr> <tr> <td>A(都市銀行)</td> <td>8,334千円</td> <td>38.3歳</td> </tr> <tr> <td>B(都市銀行)</td> <td>7,927千円</td> <td>35.7歳</td> </tr> <tr> <td>C(都市銀行)</td> <td>8,083千円</td> <td>38.1歳</td> </tr> <tr> <td>D(地方銀行)</td> <td>7,136千円</td> <td>38.6歳</td> </tr> <tr> <td>E(地方銀行)</td> <td>7,363千円</td> <td>39.5歳</td> </tr> <tr> <td>F(地方銀行)</td> <td>7,155千円</td> <td>36.8歳</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1:当公庫のデータは、常勤職員(事務・技術職員)及び任期付職員(事務・技術職員)のもの 注2:民間金融機関のデータは、有価証券報告書(平成24年3月期)出所</p> <p>② 学歴別の人員構成</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>大学卒</th> <th>短大卒</th> <th>高校卒</th> <th>中学卒</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>86.1%</td> <td>10.2%</td> <td>3.7%</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員 行政職(一)</td> <td>53.4%</td> <td>13.0%</td> <td>33.6%</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1:大学卒には修士課程及び博士課程修了者を、短大卒には高等専門学校卒業生を含む。 注2:当公庫のデータは、常勤職員(事務・技術職員)及び任期付職員(事務・技術職員)のもの 注3:国家公務員のデータは、平成24年国家公務員給与等実態調査出所</p> <p>③ 地域別の人員構成</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1～5級地</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>65.6%</td> <td>34.4%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員 行政職(一)</td> <td>60.3%</td> <td>39.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1:区分は、国家公務員の地域手当支給地区区分による。 注2:当公庫のデータは、常勤職員(事務・技術職員)及び任期付職員(事務・技術職員)のもの 注3:国家公務員のデータは、平成24年国家公務員給与等実態調査出所</p>		年間平均給与	平均年齢	当公庫	7,270千円	41.1歳	A(都市銀行)	8,334千円	38.3歳	B(都市銀行)	7,927千円	35.7歳	C(都市銀行)	8,083千円	38.1歳	D(地方銀行)	7,136千円	38.6歳	E(地方銀行)	7,363千円	39.5歳	F(地方銀行)	7,155千円	36.8歳		大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	当公庫	86.1%	10.2%	3.7%	0.0%	国家公務員 行政職(一)	53.4%	13.0%	33.6%	0.0%		1～5級地	その他	当公庫	65.6%	34.4%	国家公務員 行政職(一)	60.3%	39.7%	<p>日本公庫においては、業務を遂行するに際して、通常の金融機関に求められるような専門性の高い職務能力が必要であることから、高度な専門性を有する人材確保のため同種の民間金融機関の給与水準等を踏まえる必要性がある。 また、日本公庫が、全国に支店網を展開し、かつ、職員の転居を伴う広範囲で頻繁な転勤を要求する勤務環境を形成していることも踏まえる必要性がある。 従って、こうした理由から日本公庫の給与水準が国に比べて給与水準が高くなっているものと認められる。 一方で、給与水準は国家公務員を上回っていることから、今後も給与水準の引き下げの努力が引き続き求められる。</p> <p>平成25年度も民間金融機関等の給与処遇及び人事院勧告の内容等も勘案しつつ、①平成23年度に導入した新しい給与制度を適正に運用すること、②転勤範囲を限定し、総合職と処遇差を設けた「地域総合職」の新設を検討すること、③管理職総数の適正化を図ること、などにより人件費の膨張を抑制し、国民の理解が得られる水準とするよう取り組む。</p>	128.5程度	126.4程度	(年齢勘案) 128.5程度	平成25年度末
	年間平均給与	平均年齢																																																										
当公庫	7,270千円	41.1歳																																																										
A(都市銀行)	8,334千円	38.3歳																																																										
B(都市銀行)	7,927千円	35.7歳																																																										
C(都市銀行)	8,083千円	38.1歳																																																										
D(地方銀行)	7,136千円	38.6歳																																																										
E(地方銀行)	7,363千円	39.5歳																																																										
F(地方銀行)	7,155千円	36.8歳																																																										
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒																																																								
当公庫	86.1%	10.2%	3.7%	0.0%																																																								
国家公務員 行政職(一)	53.4%	13.0%	33.6%	0.0%																																																								
	1～5級地	その他																																																										
当公庫	65.6%	34.4%																																																										
国家公務員 行政職(一)	60.3%	39.7%																																																										

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策等)	平成25年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限																																						
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴																																								
7	財務省	株式会社 国際協力銀行	137.7	121.6	134.5	119.5	<p>1. 高い専門性を有する人材の確保 当行は日本及び国際社会の健全な発展に寄与するため、海外における大規模プロジェクト向け出融資等の業務を遂行しており、こうした業務を遂行するためには高度な専門知識(国際金融等)・能力(語学力、国際交渉力等)を有する人材の確保が必要であるため、大学・大学院卒の割合が高くなっており、同種の国際業務展開を行う民間銀行等の給与水準を踏まえ、このような人材確保に見合った給与水準を維持する必要がある。</p> <p>2. 職務環境を踏まえた処遇の反映 在職地域が東京都特別区に集中していることから、同種の国際業務展開を行う民間銀行等の給与水準を踏まえ、このような職務環境に見合った給与水準を維持する必要がある。</p> <p>3. 参考となるデータ 地域・学歴勘案の対国家公務員指数は「119.5」となり、勘案前の「137.7」から「18.2」ポイント低下する。 その他、参考となるデータは以下のとおり。</p> <p>① 民間金融機関との比較例</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>年間平均給与</th> <th>平均年齢</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当行</td> <td>7,422千円</td> <td>38.9歳</td> </tr> <tr> <td>民間金融機関A</td> <td>8,334千円</td> <td>38.3歳</td> </tr> <tr> <td>民間金融機関B</td> <td>8,083千円</td> <td>38.1歳</td> </tr> <tr> <td>民間金融機関C</td> <td>7,927千円</td> <td>35.6歳</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1: 当行のデータは、常勤職員(事務・技術職員)のもの。 注2: 民間金融機関のデータは、有価証券報告書(平成24年3月期)出所。</p> <p>② 学歴別の人員構成</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>大学卒</th> <th>短大卒</th> <th>高校卒</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当行</td> <td>87.9%</td> <td>3.0%</td> <td>9.1%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員 行政職(一)</td> <td>53.4%</td> <td>13.0%</td> <td>33.6%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1: 大学卒には修士課程及び博士課程修了者を、短大卒には高等専門学校卒業者を含む。 なお、大学卒に含まれる修士課程及び博士課程修了者は、全体の24%を占める。 注2: 当行のデータは、常勤職員(事務・技術職員)のもの。 注3: 国家公務員のデータは、平成24年国家公務員給与等実態調査出所。</p> <p>③ 地域別の人員構成</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1級地</th> <th>2級地</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当行</td> <td>96.7%</td> <td>3.3%</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員 行政職(一)</td> <td>29.6%</td> <td>4.9%</td> <td>65.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1: 区分は、国家公務員の地域手当支給地区分による。 注2: 当行のデータは、常勤職員(事務・技術職員)のもの。 注3: 国家公務員のデータは、平成24年国家公務員給与等実態調査出所。</p>		年間平均給与	平均年齢	当行	7,422千円	38.9歳	民間金融機関A	8,334千円	38.3歳	民間金融機関B	8,083千円	38.1歳	民間金融機関C	7,927千円	35.6歳		大学卒	短大卒	高校卒	当行	87.9%	3.0%	9.1%	国家公務員 行政職(一)	53.4%	13.0%	33.6%		1級地	2級地	その他	当行	96.7%	3.3%	0.0%	国家公務員 行政職(一)	29.6%	4.9%	65.5%	<p>国際協力銀行においては、業務を遂行するに際して、国際業務を行う金融機関に求められるような専門性の高い職務能力が必要であることから、高度な専門性を有する人材確保のため同種の民間金融機関の給与水準等を踏まえる必要がある。 また、国際協力銀行が、国際的に支店網を展開し、かつ、職員の転居を伴う広範囲で頻繁な転勤を要求する勤務環境を形成していることも踏まえる必要がある。 従って、こうした理由から国際協力銀行の給与水準が国に比べて給与水準が高くなっているものと認められる。 一方で、給与水準は国家公務員を上回っていることから、今後も国家公務員に準じた人件費削減の取組みを行う等の給与水準の引き下げの努力が引き続き求められる。</p> <p>当行では、年功によらず人事評価に応じた処遇とする人事制度を導入しており、同制度を適正に運用することで人件費の増加を抑制すると共に、これまで国家公務員に準じた給与改定を実施してきた。この結果、本行のラスパイレース指数(年齢・地域・学歴勘案)は、平成17年度の127.4から平成24年度の119.5に▲7.9ポイント低下している。 平成25年度においても、引続き人事制度を適正に運用することに加えて、職員の早期退職等により人件費の増加を抑制すると共に、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例法に関する法律」(平成24年法律第2号)の趣旨を踏まえた給与改定及び減額支給措置を適正に実施する。</p>	137.7程度	119.5程度	(年齢勘案) 137.7程度	平成25年度末
	年間平均給与	平均年齢																																																	
当行	7,422千円	38.9歳																																																	
民間金融機関A	8,334千円	38.3歳																																																	
民間金融機関B	8,083千円	38.1歳																																																	
民間金融機関C	7,927千円	35.6歳																																																	
	大学卒	短大卒	高校卒																																																
当行	87.9%	3.0%	9.1%																																																
国家公務員 行政職(一)	53.4%	13.0%	33.6%																																																
	1級地	2級地	その他																																																
当行	96.7%	3.3%	0.0%																																																
国家公務員 行政職(一)	29.6%	4.9%	65.5%																																																

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策等)	平成25年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
特殊法人等	8	文部科学省 放送大学学園	102.8	106.0	102.2	106.2	<p>①本学園では大学行政・大学運営事務・放送行政等に精通した人材が必要とされており、省庁や国立大学法人等の他機関と人事交流を行っている。これらの機関の多くは、特別都市手当の支給割合が、東京都特別区(平成24年度:18%)等、本学園の本部のある千葉市の特別都市手当(平成24年度:10%)より高い地域にあり、異動保障対象者の割合が職員構成のうち、常に2割以上を占めている。</p> <p>②職員構成のうち、人事交流者の割合が約9割を占め、交流元機関から転居を伴い単身で勤務する者が多いため、住居手当の平均額が5,430円(国:4,001円)と高くなっている。</p> <p>③本学園の業務の特殊性として、全国へ配信する放送番組の制作がある。本業務を遂行するため、高度な専門性と豊富な知識・経験を持つ課長級相当のプロデューサーやディレクターがおり、番組制作に関して、重大な責任を担っている。そのため、管理職層の割合が19.1%(国:17.0%)と高くなっている。(国は俸給の特別調整額を受給者、本学園は課長級以上を対象とした。)</p> <p>※上記における国の割合については、平成24年国家公務員給与等実態調査の行政職(一)の者の割合を使用。</p>	<p>主務大臣の検証結果では給与水準は概ね適正であるとされており、現状の水準維持を目標とすることが適当と考えるが、今後も国等との円滑な人事交流を継続していく必要性を踏まえつつ、国家公務員給与制度の改革の動向や、他法人の給与水準の動向を勘案の上、引き続き給与規則等の見直しを行う。</p> <p>なお、平成25年度の対国家公務員指数(年齢勘案、年齢・地域・学歴勘案)は、平成24年度と同水準であると見込まれる。</p>	102.8	106.2	(年齢勘案) 102.8	平成25年度	
							9	農林水産省 日本中央競馬会	149.5	145.5	148.4	144.5	<p>設立時(昭和29年)より国家公務員や人事院勧告に準拠するのではなく、売上や利益を主たる指標としつつ、民間企業等における処遇や給与改定状況等も考慮して春闘方式により決定しており、設立時から平成9年に至るまでの好調な業績を支えとしつつ、その後も一定程度の利益を計上してきたことも踏まえて決定してきたことが給与水準に反映。</p> <p>JRAの従業員全体(約1万2千名)のうち常勤職員の占める割合は約14%であることから、高度な企画立案等の事務に従事する総合職中心の人員構成となっている一方で、国家公務員行政職俸給表(一)適用者のうち、総合職に相当するI種等試験採用職員は約8%となっていることから、人員構成の違いが、全体の指数を高める要因となっていると考えられる。</p> <p>また、他の年齢階層と比較して32歳から47歳までの年齢階層の指数が高い傾向にあり、かつ、当該年齢階層に属する人数の割合が比較的大きいことが、全体の指数を高める要因となっている。</p> <p>その原因は、 ①平成3年に日本中央競馬会法が改正され、JRAの事業範囲の拡大に対応するため、平成4年以降数年間総合職を中心に採用人員を増やし、それらの職員が給与水準の高い年齢層に属していること。 ②上記の年齢層が該当する課長補佐は、国家公務員では管理職手当(俸給の特別調整額)の支給対象外であるのに対し、JRAにおいては、管理職手当(役付手当)を支給していること。</p> <p>加えて、JRAにおいては国に先行する形で平成23年より本俸月額最大10%削減(経過措置として平成23年中は最大6%)を実施していることから、平成23年度に比べて平成24年度の給与水準の比較指標は上昇している。</p>

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策等)	平成25年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
10	農林水産省	農水産業協同組合貯金保険機構	118.9	102.5	115.4	100.0	<p>農水産業協同組合貯金保険機構は、国や役職員の報酬・給与等の公表対象となっていない他の多くの法人と異なり、出先事務所をもち、東京都区部に本部事務所のみを置く専門性の高い法人であるため、給与水準の比較を実施する上では対国家公務員との指標(118.9)ではなく、地域や学歴などを勘案した指標(100.0)によることが実態を示すと考えられ、高い給与水準にはないと考える。</p> <p>①勤務地 当機構は、地方勤務の職員が相当数を占める国と異なり、唯一の事務所が東京都区部に所在するため、職員全員が東京都区部を勤務地としており、東京都区部に勤務する職員に支給される特別都市手当(国の地域手当と同じ性格)の支給割合が100%となっている。</p> <p>②学歴構成 農水産業協同組合の貯金者等の保護及び経営困難農水産業協同組合に係る資金決済の確保を図るため、農水産業協同組合が貯金等の払戻しを停止した場合に必要な保険金等の支払い及び貯金等債権の買取りを行うほか、経営困難農水産業協同組合に関し、合併等に対する適切な資金援助、管理人による管理及び金融危機に対応するための措置等の業務を行い、もって信用秩序の維持に資している。 これらの業務に携わるためには、金融業務及び倒産法制について高度な専門知識と高い能力が求められていることから、職員は高学歴であり、それが給与に相応に反映されたものと考えている。</p> <p>③高い管理・専門職割合と判断・責任 当機構では農水産業協同組合の破綻処理を担うことから、突発的な緊急事態に対応し、短期間のうちに、倒産法制の下で、その処理を終了させなければならず、高度な専門的知識に基づく正確な判断が必要とされ、迅速かつ責任ある職務執行が求められている。 このような業務遂行上の要請から、判断と責任を伴うマンパワーで処理する重要業務が中心となっているため、当機構の職員構成は少数精鋭の管理・専門職主体となっている。</p> <p>④臨時特例法への対応 臨時特例措置における給与減額措置の開始時期が、国家公務員の場合は平成24年4月からであるのに対し、当機構の場合は平成24年5月からと1月遅れて開始したことにより、平成24年度の指数が上昇している(同措置の実施期間は平成26年4月までの2年間)。</p> <p><参考> ●東京都区部に勤務する職員の割合の比較 貯金保険機構 100.0% 国家公務員・行(一) 29.6% ●国との大学卒業者割合の比較 貯金保険機構 76.9% 国家公務員・行(一) 53.4%</p> <p>(注)国家公務員・行(一)の数値は平成24年国家公務員給与等実態調査資料による。貯金保険機構は、平成24年度実績による。</p>	<p>年齢・地域・学歴勘案の指数は、国家公務員と同水準であり、問題ないと考えている。 なお、年齢勘案の指数が100.0を超えているのは、職員全員が東京特別区勤務であること及び大卒以上の者の割合が高いためであり、問題ないと考えている。</p>	<p>当機構においては、総人件費削減の取組として、平成22年度末までに9.1%の職員削減(平成17年度比)を達成している。 しかしながら、当機構の業務の特殊性から金融の実務経験者並びに専門性を備えた人材確保の観点から、予算の範囲内で勤務成績等を給与に反映させていくものの、対国家公務員の地域・学歴勘案による指数との間に大きな格差が生じることのないよう努めるものとする。 なお、平成25年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)の推計値は、99.4である。</p>	116.0	99.4	(年齢・地域・学歴勘案)100.0程度	-

(注)1 本表は、対国家公務員指数(年齢勘案または年齢・地域・学歴勘案)が100.0を上回る法人について、国に比べて給与水準が高くなっている理由、主務大臣の検証結果、各法人が講ずるとしている給与水準改善策、各法人が独自に試算した平成25年度に見込まれる対国家公務員指数、目標水準、目標期限を取りまとめたものである。なお、日本銀行については、平成25年度に見込まれる対国家公務員指数に代わり平成25年度の年収改訂率等を記載することとしている。

2 対国家公務員指数(年齢・地域勘案)は、年齢階層に加え、在勤地域における国家公務員(以下「国」)の地域手当の級地区分を比較要素として算出した指数である。一般的に、法人の所在地が国の地域手当支給割合の高い地域であれば年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は低く現れるのに対し、国の地域手当支給割合の低い地域や非支給地であれば年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は高く現れる。

(2) 研究職員

項目 特殊法人等			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策等)	平成25年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
1	農林水産省	日本中央競馬会	139.2	156.9	138.5	156.2	<p>給与水準については、人事院勧告に準拠するのではなく、勝馬投票券(馬券)の売上げ等の業績を勘案するとともに主要民間企業の給与状況を踏まえ、春闘方式により決定しているため、国家公務員と比較して相対的に高い水準となっている。</p> <p>しかしながら、近年、馬券売上げが減少傾向にあり、かつ、民間企業の給与が低下傾向にあるという事情も踏まえつつ、削減に取り組み、平成17年以降7年間で約22%(47億円)を削減している。さらに先般、人件費削減の方策として、平成29年度までに平成22年度比で10%削減する人員削減の目標を打ち出したところである。</p> <p>また、国の特例措置に先行する形で平成23年度から本俸月額最大10%削減(23年実施6%、24年実施4%)を恒久措置として実施しており、平成24年度はさらに、特別手当について、一律0.05月分を削減するとともに役職に応じて最大45万円の減額を実施したところであるが、国家公務員が平成24年度から2年間の特例措置として平均7.8%の削減を実施したことから対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案指数)は、昨年度に比べて12.4ポイント上昇している。</p> <p>なお、平成25年5月の当省からの要請を踏まえ、JRAとしての「給与の支給基準」を作成し、「国家公務員の処遇の実情を勘案すること及び「給与等について、その総額を含めて適切かつ効率的なものとなるよう配慮する」旨を記述し、公表している。</p> <p>平成25年度の給与削減の取組としては、恒久措置としての本俸月額最大10%削減の継続に加え、特別手当についても昨年同様、役職に応じて最大45万円の減額を行うことが決定しているほか、55歳以上の職員給与抑制及び国家公務員に準じた職員の退職手当の見直しについて実施の方針が確定したところである。</p> <p>引き続き、これらの取組を着実に進めるとともに、JRAが将来的な給与水準として定めた「平成30年末までにラスパイレズ指数(年齢勘案)を120台半ばに相当する水準を目指す」とする目標の実現に向けて具体的な方策を精力的に推し進めるよう求めるとともに、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう、また総人件費の抑制に努めるよう指導・助言を行っていくこととする。</p>	<p>JRAの職員給与は、勝馬投票券の発売実績等の業績等を勘案して決定しており、平成10年以降は勝馬投票券の発売実績が減少傾向にあること等を踏まえ、あらゆる経費の徹底的な見直しを実施している。こうした中、特別手当の大幅な減率(平成10年から22年で▲2.57月)を実施したことに加え、自律的な経営改革の一環として平成13年から人事制度と給与構造の抜本的な改革に着手し、平成17年には、管理専門職職員を対象に、また平成20年には一般職職員を対象に、従来よりも昇給カーブを抑制した俸給表の全面改訂と一部手当の廃止・抑制等の内容を主眼とする新たな報酬制度を導入した。</p> <p>更に、平成23年度の春闘交渉において、恒久措置として、本俸月額最大10%削減を決定(経過措置として年度内の実施は最大6%削減)するとともに、特別手当の減額(役職に応じ最大▲20万円)を実施。</p> <p>また、平成24年度には本俸月額最大10%削減の完全実施に加え、特別手当について、支給月数を0.05月分削減するとともに、特別手当の減額(役職に応じて最大▲45万円)を実施。</p> <p>平成25年度においては、1月1日付昇給において、20歳代後半から40歳代の一般職職員を中心として、昇給幅の抑制措置を実施し、特別手当については、支給月数は前年と同月数とし、平成24年に実施した特別手当の減額措置(役職に応じ最大▲45万円)を平成25年度も引き続き実施。</p> <p>また、国家公務員に先行する形で平成23年に実施した「本俸月額最大10%削減措置」を恒久措置として引き続き実施。</p> <p>加えて、新たに、早期退職制度の整備等により50歳代の職員の早期退職を促進するとともに、55歳以上の高齢層職員を対象として給与の支給額を最大10%削減する給与抑制措置を平成25年10月より実施。(経過措置として平成26年3月までは最大5%削減)平成26年1月1日付の昇給より、管理専門職職員の昇給幅を現行よりも抑制する措置を導入。</p> <p>今後の給与水準については、平成30年末に120台半ば(年齢勘案)に相当する水準を目指して取り組む。</p>	138.7	155.7	(年齢勘案) 120台半ば	平成30年末	

(注)1 本表は、対国家公務員指数(年齢勘案または年齢・地域・学歴勘案)が100.0を上回る法人について、国に比べて給与水準が高くなっている理由、主務大臣の検証結果、各法人が講ずるとしている給与水準改善策、各法人が独自に試算した平成25年度に見込まれる対国家公務員指数、目標水準、目標年限を取りまとめたものである。

2 対国家公務員指数(年齢・地域勘案)は、年齢階層に加え、在勤地域における国家公務員(以下「国」)の地域手当の級地区分を比較要素として算出した指数である。一般的に、法人の所在地が国の地域手当支給割合の高い地域であれば年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は低く現れるのに対し、国の地域手当支給割合の低い地域や非支給地であれば年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は高く現れる。

資料3 役員の報酬の支給状況(役員報酬は支給総額を記載)

主務省	法人名	常勤役員の年間報酬の状況(千円)				(参考)		
		法人の長	理事	監事	支出予算総額 (百万円)	役員数(人)	職員数(人)	
内閣府	沖縄振興開発金融公庫	※ 11,447	※ 4,340	-	18,594	5	210	
			※ 11,608					
			※ 4,463					
			※ 9,767					
			12,262					
		12,271						
	原子力損害賠償支援機構	14,819	15,628	-	8,428,458	4	51	
			15,628					
			※ 4,415					
		※ 8,506						
金融庁	沖縄科学技術大学院大学学園	51,912	21,400	14,218	19,701	3	476	
	預金保険機構	19,289	※ 14,436	-	29,256,528	5	366	
		14,511						
		14,428						
		14,443						
		※ 992						
	銀行等保有株式取得機構	-	-	-	19,805,983	0	7	
財務省	日本銀行	※ 25,004	※ 22,592	13,737	185,911	16	4,663	
		※ 546	※ 494	13,737				
			※ 22,592	13,737				
			※ 494					
			20,622					
			※ 2,066					
			※ 13,132					
			※ 2,066					
			※ 13,132					
			20,622					
			20,622					
			20,622					
			※ 3,769					
			※ 15,442					
			※ 18,306					
		※ 19,176						
		※ 1,011						
		18,724						
		18,724						
		18,724						
	株式会社日本政策金融公庫	20,515	19,603	※ 3,994	1,851,073	17	7,461	
			18,896	13,995				
			※ 5,318	※ 9,981				
			18,662					
			※ 13,393					
			19,129					
			※ 4,661					
			16,060					
			16,260					
			16,084					
		15,754						
		※ 4,349						
		14,998						
		15,023						
		15,023						
	※ 14,993							
	※ 10,776							
	※ 10,776							
株式会社国際協力銀行	19,358	19,633	13,185	727,926	5	525		
		18,606						
		15,148						
文部科学省	放送大学学園	16,015	15,694	11,496	14,457	7	330	
			13,188					
			13,039					
			13,268					
			13,039					
厚生労働省	日本年金機構	※ 14,413	14,479	12,266	337,848	10	15,642	
		※ 2,635	13,784					
			14,104					
			15,155					
			※ 11,650					
			※ 2,182					
			※ 11,860					
			※ 2,163					
			13,818					
			14,069					
農林水産省	日本中央競馬会	20,335	※ 3,234	14,903	2,329,439	11	1,741	
			※ 14,308					
			16,550					
			※ 2,860					
			※ 12,782					
			15,939					
			15,889					
			15,863					
			15,867					
			15,836					
	15,825							
	農水産業協同組合貯金保険機構	14,547	12,659	-	13,826	2	18	

(注)1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成25年6月30日時点)を取りまとめたものである。
2 年間報酬は、平成24年度に支給された実際の総額を記載しており、※は平成24年度の在籍期間が1年間に満たないことを示す。
3 「-」は該当する役員がないことを示す。
4 「年間報酬」には、諸手当を含む。
5 「理事」には、副理事長、理事長代理等を含む。(日本銀行においては、副総裁、審議委員も含む。)
6 「予算額」は、平成24年度計画(変更された場合には変更後の計画)に記載されている業務経費、施設整備費等を含む支出予算の総額である。
7 「役員数」は、平成25年3月31日現在の常勤役員数である。
8 「職員数」は、平成25年3月31日現在の常勤職員数である。

資料4 役員の退職手当の支給状況

(1)法人の長

主務省	法人名	支給額 (千円)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率
			年	月		
内閣府	沖縄振興開発金融公庫	15,773	6	9	平成24年2月27日	1.5
法人の長計		15,773				

(2)理事

主務省	法人名	支給額 (千円)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率
			年	月		
財務省	日本銀行	18,336	5	0	平成24年4月4日	—
		18,336	5	0	平成24年4月4日	—
		10,809	4	0	平成24年5月10日	1.5
		10,593	4	0	平成25年3月2日	1.5
	株式会社日本政策金融公庫	9,855	3	9	平成24年6月21日	1.6
		8,487	3	9	平成24年6月21日	1.6
7,433		3	9	平成24年6月21日	1.5	
農林水産省	日本中央競馬会	14,336	8	1	平成24年2月29日	1.25
		7,281	4	6	平成24年2月29日	1.2
理事計		105,466				

(3)監事

主務省	法人名	支給額 (千円)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率
			年	月		
財務省	株式会社日本政策金融公庫	6,426	3	9	平成24年6月21日	—
農林水産省	日本中央競馬会	2,472	2	0	平成23年9月30日	1.0
監事計		8,898				

- (注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成25年6月30日時点)を取りまとめたものである。
 2 常勤役員について記載している。
 3 公表時点において、退職手当支給額の全額が確定し、平成24年度中にその全額を支払い終えた者のみを記載している。
 4 「理事」には、副理事長、理事長代理等を含む。(日本銀行においては、副総裁、審議委員も含む。)
 5 「業績勘案率」とは、役員の退職手当の額を決定するに当たり、俸給月額に支給率を乗じた額に乘ずる率であり、各法人が委嘱する外部の専門家又は設置する委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定するものである。
 6 支給額の合計欄は、全法人の支給額を単純合計した数値を記載している。

資料5 総人件費改革の取組

(1) 人員の削減を行う法人

主務省	法人名	削減目標	達成度合いを測る基準 (a) (平成17年度実績)	平成24年度実績(b)	(b)-(a)	削減率	進捗状況	主務大臣の検証結果	
財務省	株式会社日本政策金融公庫	5.0 %以上	(人)	7,811	7,479	△ 332	△ 4.3	・採用人数の抑制等を実施。 ・経済危機対策への対応のため、25年度までに削減目標達成することとしている。	左記のとおり、目標に基づき人員管理を行っている(平成25年度までに左記目標を達成することとしている)。
	株式会社国際協力銀行	5.0 %以上		552	530	△ 22	△ 4.0	・経済危機対策への対応のため、25年度までに削減目標達成することとしている。	左記のとおり目標に基づき人員管理を行っている。
合計(2法人)				8,363	8,009	△ 354	△ 4.2		

(参考1) 人件費の削減を行う法人

主務省	法人名	平成18年度～平成22年度までの削減目標	達成度合いを測る基準 (a) (平成17年度実績)	平成24年度実績(b)	(b)-(a)	削減率	削減率(補正值)	主務大臣の検証結果	
金融庁	銀行等保有株式取得機構	5.0 %	(千円)	30,000	24,679	△ 5,321	△ 17.7	△ 14.3	5.0%の削減目標に対し、平成22年度までに6.8%(補正後)の人件費を削減し、削減目標を達成した。
文部科学省	放送大学学園	5.0 %以上		3,726,549	2,483,863	△ 1,242,686	△ 33.3	△ 29.9	平成22年度までの5年間で5.0%以上削減を達成し、平成24年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。
合計(2法人)				3,756,549	2,508,542	△ 1,248,007	△ 33.2	△ 29.8	

(参考2) 人員の削減を行う法人

主務省	法人名	平成18年度～平成22年度までの削減目標	達成度合いを測る基準 (a) (平成17年度実績)	平成24年度実績(b)	(b)-(a)	削減率	削減率	主務大臣の検証結果
内閣府	沖縄振興開発金融公庫	5.2 %	(人)	229	216	△ 13	△ 5.7	沖縄公庫は①役職員の定員削減(平成18年度から平成22年度の5年間の人員削減計画期間で5.2%、平成24年度までの7年間で5.7%削減)、②国に準じた給与改定、③沖縄公庫独自の取組を行った。沖縄公庫に対しては、今後とも給与水準の一層の適正化を促し、適切に指導・監督していく。
金融庁	預金保険機構	5.1 %		391	371	△ 20	△ 5.1	平成18年度以降の5年間で5.1%の人員削減を行うとの目標に対し、平成22年度までに6.9%の人員を削減し、削減目標を達成した。
財務省	日本銀行	5.0 %以上		4,980	4,679	△ 301	△ 6.0	左記のとおり、平成18年度から22年度までの5年間の人員純減率は目標(△5%以上)を達成するものとなり、24年度末についても、これまで同様の効率化に向けた取り組みが継続されている。
農林水産省	日本中央競馬会	5.0 %以上		1,923	1,752	△ 171	△ 8.9	平成24年度においては、平成17年度比で8.9%の削減となっており、適正に取り組んでいる。
	農水産業協同組合貯金保険機構	5.0 %以上		22	20	△ 2	△ 9.1	平成24年度においては、平成17年度比で9.1%の削減となっており、適正に取り組んでいる。
合計(5法人)				7,545	7,038	△ 507	△ 6.7	

- (注) 1 本表は、原則、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成25年6月30日時点)を取りまとめたものである。
- 2 各法人は、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において、平成18年度以降平成22年度までの5年間で5%以上の人件費の削減又は人員の純減を基本とした取組をしており、本表は「平成24年度における状況を参考にとりまとめているものである。(株式会社日本政策金融公庫及び株式会社国際協力銀行については、注3～5参照。)
- 3 株式会社日本政策金融公庫及び株式会社国際協力銀行については、「経済危機対策」(平成21年4月10日閣議決定)を受けて、経済危機対応業務に支障を来すことがないよう業務を着実に実現する必要があるため、経済危機対策が限定的な措置であることを踏まえ、当面の間、人員の水準を確保(必要最小限度の110名)することとし、経済危機対応業務が終了する平成25年度末までに、当初設定した総人件費改革の削減目標を実現することとしている。
- 4 株式会社日本政策金融公庫については、法令及び閣議決定に基づく新規業務として、①特定事業促進円滑化業務、②事業再構築等促進円滑化業務が追加されたことに鑑み、業務実施に必要な最小限度の定員(合計5名)については、削減対象から除外している。なお、①は「エネルギー環境適合製品の開発及び製造を行う事業の促進に関する法律」(平成22年5月28日)、②は「産業活力の再生及び産業活力の革新に関する特別措置法の一部を改正する法律」(平成23年5月18日)による。
- 5 株式会社国際協力銀行については、法令及び閣議決定に基づく新規業務として、①駐留軍再編促進金融業務、②地球環境保全業務、③先進国向け輸出・投資金融、M&A支援その他の業務が追加されたことに鑑み、業務実施に必要な最小限度の定員(合計11名)については、削減対象から除外している。なお、①は「駐留軍等の再編の円滑な実施に関する特別措置法」(平成19年5月30日)、②は「株式会社日本政策金融公庫法の一部を改正する法律」(平成22年3月31日)、③は「株式会社国際協力銀行法」(平成23年5月2日)による。
- 6 削減の対象となる人件費の範囲は、常勤の役員及び職員に支給される報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額である。
- 7 削減の対象となる人員の範囲は、常勤の役員及び職員である。
- 8 削減率(補正值)とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)により、削減対象の人件費から控除することとされている人事院勧告を踏まえた給与改定分を除いて算出した削減率である。
なお、人事院勧告を踏まえた給与改定分は、行政職(一)職員の年間平均給与の増減率を使用し、平成18年度は0%、平成19年度は+0.7%、平成20年度は0%、平成21年度は△2.4%、平成22年度は△1.5%、平成23年度は△0.23%、平成24年度は0%となっている。小数点第2位で四捨五入している。
- 9 放送大学学園については、平成20年度で廃止された(独)メディア教育開発センターの業務が平成21年4月1日に移管されたため、「達成度合いを測る基準(平成17年度実績)」欄の数字は移管前のメディア教育開発センターの金額を加えて修正した額となっている。
- 10 日本年金機構については、総人件費改革の対象法人となっていない。
- 11 原子力損害賠償支援機構、沖縄科学技術大学院大学学園については、23年度途中で設立されたため、総人件費改革の対象法人となっていない。

資料6 給与、報酬等支給総額

主務省	法人名	平成23年度 (千円)	平成24年度 (千円)	対前年度比較増減	
				増減額 (千円)	対前年度比 (%)
内閣府	沖縄振興開発金融公庫	1,766,401	1,630,790	△ 135,611	△ 7.7
	原子力損害賠償支援機構	(注5) [280,835]	582,702	301,867	107.5
	沖縄科学技術大学院大学学園	(注5) [989,307]	2,965,884	1,976,577	199.8
金融庁	預金保険機構	3,016,391	2,646,576	△ 369,815	△ 12.3
	銀行等保有株式取得機構	27,000	24,679	△ 2,321	△ 8.6
財務省	日本銀行	39,071,951	37,208,382	△ 1,863,569	△ 4.8
	株式会社日本政策金融公庫	60,464,682	55,471,973	△ 4,992,709	△ 8.3
	株式会社国際協力銀行 (注6)	-	4,700,473	-	-
文部科学省	放送大学学園	2,716,803	2,483,863	△ 232,940	△ 8.6
厚生労働省	日本年金機構	103,181,709	100,226,674	△ 2,955,035	△ 2.9
農林水産省	日本中央競馬会	17,988,181	17,087,585	△ 900,596	△ 5.0
	農水産業協同組合貯金保険機構	198,757	179,025	△ 19,732	△ 9.9
合計	9法人計 (注7)	125,250,166	121,433,346	△ 3,816,820	△ 3.0
合計	10法人計 (注7)	228,431,875	221,660,020	△ 6,771,855	△ 3.0

- (注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容（平成25年6月30日時点）を取りまとめたものである。
- 2 「給与、報酬等支給総額」は、常勤役職員に係る平成24年度に支給した報酬、給与、賞与、その他手当の合計額である。
- 3 「対前年度比較増減」の「対前年度比」は、平成23年度と24年度とで支給総額が何パーセント変化したかを表す変化率である。
- 4 日本年金機構は、総人件費改革の対象法人となっていない。
- 5 原子力損害賠償支援機構、沖縄科学技術大学院大学学園については23年度途中で設立されたため、平成23年度欄には設立以降の実績・実額を記載しており、総人件費改革の対象法人となっていない。
- 6 株式会社国際協力銀行は、株式会社日本政策金融公庫から分離し、平成24年4月に設立された法人である。株式会社日本政策金融公庫の平成23年度分からは株式会社国際協力銀行相当分を除いている。
- 7 9法人計は、原子力損害賠償支援機構、沖縄科学技術大学院大学学園、日本年金機構を除いた額を記載している。10法人計は、原子力損害賠償支援機構、沖縄科学技術大学院大学学園を除いた額を記載している。

資料6(参考1) 最広義人件費

主務省	法人名	平成23年度 (千円)	平成24年度 (千円)	対前年度比較増減	
				増減額 (千円)	対前年度比 (%)
内閣府	沖縄振興開発金融公庫	2,562,062	2,367,527	△ 194,535	△ 7.6
	原子力損害賠償支援機構	(注5) { 341,731 }	731,493	389,762	114.1
	沖縄科学技術大学院大学学園	(注5) { 1,126,014 }	3,324,175	2,198,161	195.2
金融庁	預金保険機構	3,508,820	3,101,152	△ 407,668	△ 11.6
	銀行等保有株式取得機構	27,862	25,423	△ 2,439	△ 8.8
財務省	日本銀行	55,877,691	54,088,639	△ 1,789,052	△ 3.2
	株式会社日本政策金融公庫	77,715,462	73,549,002	△ 4,166,460	△ 5.4
	株式会社国際協力銀行 ^(注6)	-	6,145,253	-	-
文部科学省	放送大学学園	5,837,680	5,456,131	△ 381,549	△ 6.5
厚生労働省	日本年金機構	125,658,186	123,285,217	△ 2,372,969	△ 1.9
農林水産省	日本中央競馬会	40,013,546	36,909,197	△ 3,104,349	△ 7.8
	農水産業協同組合貯金保険機構	262,849	256,162	△ 6,687	△ 2.5
合計	9法人計 ^(注7)	185,805,972	181,898,486	△ 3,907,486	△ 2.1
合計	10法人計 ^(注7)	311,464,158	305,183,703	△ 6,280,455	△ 2.0

(注)1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容（平成25年6月30日時点）を取りまとめたものである。

2 「最広義人件費」とは、以下の金額の合計である。

- ・ 給与、報酬等支給総額（常勤従業員に係る平成24年度に支給した報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額）
- ・ 退職手当支給額（常勤従業員に係る平成24年度に支給した退職手当の支給額）
- ・ 非常勤従業員等給与（非常勤従業員、臨時職員等に支給した給与、諸手当、退職手当支給額の合計額）
- ・ 福利厚生費（すべての役員及び職員（非常勤職員等を含む。）に係る法定福利費（健康保険、厚生年金、介護保険、労働保険の負担額等）と法定外福利費（職員の医療衛生、保険、レクリエーション等の費用等）の合計額）

3 「対前年度比較増減」の「対前年度比」は、平成23年度と24年度とで支給総額が何パーセント変化したかを表す変化率である。

4 日本年金機構は、総人件費改革の対象法人となっていない。

5 原子力損害賠償支援機構、沖縄科学技術大学院大学学園については23年度途中に設立されたため、平成23年度欄には設立以降の実績・実額を記載しており、総人件費改革の対象法人となっていない。

6 株式会社国際協力銀行は、株式会社日本政策金融公庫から分離し、平成24年4月に設立された法人である。株式会社日本政策金融公庫の平成23年度分からは株式会社国際協力銀行相当分を除いている。

7 9法人計は、原子力損害賠償支援機構、沖縄科学技術大学院大学学園、日本年金機構を除いた額を記載している。10法人計は、原子力損害賠償支援機構、沖縄科学技術大学院大学学園を除いた額を記載している。

資料6(参考2) 平成24年度の最広義人件費の内訳

主務省	法人名	給与、報酬等支給総額 (A)	構成比	退職手当支給額 (B)	構成比	非常勤役員等給与 (C)	構成比	福利厚生費 (D)	構成比	最広義人件費 (A) + (B) + (C) + (D)
内閣府	沖縄振興開発金融公庫	1,630,790	69.0	81,130	3.4	273,348	11.5	382,256	16.1	2,367,527
	原子力損害賠償支援機構	582,702	79.6	2,734	0.4	70,990	9.7	75,066	10.3	731,493
	沖縄科学技術大学院大学学園	2,965,884	89.2	23,098	0.7	50,268	1.5	284,925	8.6	3,324,175
金融庁	預金保険機構	2,646,576	85.3	44,045	1.4	63,581	2.1	346,949	11.2	3,101,152
	銀行等保有株式取得機構	24,679	97.1	0	0.0	540	2.1	204	0.8	25,423
財務省	日本銀行	37,208,382	68.8	9,614,042	17.8	873,260	1.6	6,392,955	11.8	54,088,639
	株式会社日本政策金融公庫	55,471,973	75.4	5,292,598	7.2	2,220,770	3.0	10,563,660	14.4	73,549,002
	株式会社国際協力銀行 ^(注6)	4,700,473	76.5	486,414	7.9	23,583	0.4	934,784	15.2	6,145,253
文部科学省	放送大学学園	2,483,863	45.5	57,066	1.0	2,506,946	46.0	408,256	7.5	5,456,131
厚生労働省	日本年金機構	100,226,674	81.3	6,171,375	5.0	894,327	0.7	15,992,841	13.0	123,285,217
農林水産省	日本中央競馬会	17,087,585	46.3	2,337,053	6.3	14,789,110	40.1	2,695,449	7.3	36,909,197
	農水産業協同組合貯金保険機構	179,025	69.9	30,377	11.8	13,743	5.4	33,016	12.9	256,162
合計	9法人計 ^(注5)	121,433,346	66.7	17,942,725	9.9	20,764,881	11.4	21,757,529	12.0	181,898,486
	10法人計 ^(注5)	221,660,020	72.6	24,114,100	7.9	21,659,208	7.1	37,750,370	12.4	305,183,703
	全法人計 ^(注7)	225,208,606	72.8	24,139,932	7.8	21,780,466	7.1	38,110,361	12.3	309,239,371

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成25年6月30日時点)を取りまとめたものである。

2 「最広義人件費」とは、以下の金額の合計である。

・「給与、報酬等支給総額(A)」(常勤役員に係る平成24年度に支給した報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額)

・「退職手当支給額(B)」(常勤役員に係る平成24年度に支給した退職手当の支給額)

・「非常勤役員等給与(C)」(非常勤役員、臨時職員等に支給した給与、諸手当、退職手当支給額の合計額)

・「福利厚生費(D)」(すべての役員及び職員(非常勤職員等を含む。)に係る法定福利費(健康保険、厚生年金、介護保険、労働保険の負担額等)と法定外福利費(職員の医療衛生、保険、レクリエーション等の費用等)の合計額)

3 日本年金機構は、総人件費改革の対象法人となっていない。

4 原子力損害賠償支援機構、沖縄科学技術大学院大学学園については、23年度途中に設立されたため、総人件費改革の対象法人となっていない。

5 9法人計は、原子力損害賠償支援機構、沖縄科学技術大学院大学学園、日本年金機構を除いた額を記載している。10法人計は、原子力損害賠償支援機構、沖縄科学技術大学院大学学園を除いた額を記載している。

6 株式会社国際協力銀行は、株式会社日本政策金融公庫から分離し、平成24年4月に設立された法人である。

7 全法人計は、全12法人を単純に合計した金額を記載している。

8 千円未満を切り捨てているため、合計額(最広義人件費)が一致しない場合がある。

資料7 特殊法人及び認可法人の役職員の給与水準を公表しているHP等一覧

○内閣府所管

(主務府省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
沖縄振興開発金融公庫	http://www.cao.go.jp/kikan/yakushokuin/	沖縄振興局参事官室(調査金融担当)	03-3581-1027
原子力損害賠償支援機構	http://www.cao.go.jp/kikan/yakushokuin/	原子力損害賠償支援機構担当室	03-3501-1511 (内線:5461)
沖縄科学技術大学院大学学園	http://www.cao.go.jp/kikan/yakushokuin/	沖縄振興局沖縄科学技術大学院大学企画推進室	03-3581-9974

(法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
沖縄振興開発金融公庫	http://www.okinawakouko.go.jp/foi/pdf/fa00-04/yakushokuinhoushu24.pdf	総務部総務課	03-3581-3241
原子力損害賠償支援機構	http://www.ndf.go.jp/soshiki/hoshu_kyuyo_h24fy.pdf	総務グループ	03-5575-3810
沖縄科学技術大学院大学学園	https://groups.oist.jp/sites/default/files/imce/u113/FY2012_sc_kyuyo_yoshiki1rev.pdf	人事セクション	098-966-8711

○金融庁所管

(主務府省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
預金保険機構	http://www.fsa.go.jp/news/24/sonota/20130628-3/01.pdf	監督局総務課信用機構対応室	03-3506-6000 (内線:3256)
銀行等保有株式取得機構	http://www.fsa.go.jp/news/24/sonota/20130628-3/02.pdf	総務企画局企画課信用制度参事官室	03-3506-6000 (内線:3582)

(法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
預金保険機構	http://www.dic.go.jp/oshirase/jinji/kyuyo-h24.pdf	総務部人事課	03-3212-6110
銀行等保有株式取得機構	http://www.bsbc.jp/pdf/kyuyo.pdf	運営企画室	03-3553-1761

○財務省所管

(主務府省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
日本銀行	http://www.mof.go.jp/about_mof/agency/ninka/kyuyo250628g.pdf	大臣官房文書課	03-3581-7699
株式会社日本政策金融公庫	http://www.mof.go.jp/about_mof/agency/tokusyu/kyuyo250628e.pdf		
株式会社国際協力銀行	http://www.mof.go.jp/about_mof/agency/tokusyu/kyuyo250628f.pdf		

(法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
日本銀行	http://www.boj.or.jp/announcements/release_2013/data/rel130628b.pdf	総務人事局 総務課	03-3279-1111
株式会社日本政策金融公庫	http://www.jfc.go.jp/n/publicinfo/pdf/publicinfo_info_houkyu2013.pdf	企画管理本部 人事部人事課	03-3270-0637
株式会社国際協力銀行	http://www.jbic.go.jp/ja/disclosure/info/report/index.html	経営企画部HRM室給与課	03-5218-3199

○文部科学省所管

(主務府省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
放送大学学園	http://www.mext.go.jp/component/b_menu/houdou/_icsFiles/afieldfile/2013/06/28/1336820_024.pdf	生涯学習政策局生涯学習推進課	03-6734-3460

(法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
放送大学学園	http://www.ouj.ac.jp/hp/osirase/kyuyokouhyou/pdf/kouhyou24.pdf	総務部総務課	043-298-4210

○厚生労働省所管

(主務府省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
日本年金機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/tokushu/shiryu01/	年金局事業企画課	03-3595-2793

(法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
日本年金機構	http://www.nenkin.go.jp/n/www/share/pdf/existing/disclosure/pdf/kyuyo_05.pdf	労務管理部給与G	03-5344-1100

○農林水産省所管

(主務府省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
所管全法人	http://www.maff.go.jp/j/corp/tokusyu/index.html	大臣官房秘書課	03-6744-2394

(法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
日本中央競馬会	http://jra.jp/company/keiei/pdf/official_h24.pdf	人事部人事課	03-3591-5251
農水産業協同組合貯金保険機構	http://www.sic.or.jp/pdf/hk_h24.pdf	総務部総務班	03-3285-1270

(注)「アドレス」等は、平成25年6月30日現在のもの。

○行政改革の重要方針(平成 17 年 12 月 24 日閣議決定、平成 18 年 6 月 16 日一部改正)(抄)

4 総人件費改革の実行計画等

(1) 総人件費改革の実行計画

ウ その他の公的部門の見直し

② 特殊法人及び認可法人(注 1)

(ア) 主務大臣は、国家公務員の定員の純減目標(今後 5 年間で 5%以上の純減)及び給与構造改革を踏まえ、各法人ごとに、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うことを要請する。

(イ) 各法人の人件費削減の取組は、主務大臣の要請を踏まえ、今後 5 年間で 5%以上の人員の純減又は人件費(注 2)の削減を行うことを基本とする。これに加え、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取り組むものとする。また、各法人の長は、これらの内容について人件費削減計画の策定に取り組むものとする。

(ウ) 主務大臣は、法人の予算の認可等に当たり、これらの取組が適切になされているかどうかを厳正に審査する。また、上記(イ)の取組を踏まえ、各法人に対する補助金等を抑制する。

(エ) 各法人及び主務大臣は、各法人の給与水準について、国家公務員との比較(ラスパイレス指数)の公表を行うとともに、本部において取りまとめ公表する。

(注 1) 対象法人は、特殊法人等整理合理化計画の対象とされた法人から、同計画に沿って廃止、民営化等及び独立行政法人化のための措置が講じられた法人、共済組合類型の法人として整理された法人、日本放送協会、日本赤十字社並びに特殊会社を除き、放送大学学園及び銀行等保有株式取得機構を加えたもの(ただし、住宅金融公庫にあっては平成 19 年 3 月 31 日までの間は対象とする。)

(注 2) 今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。

○簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成 18 年法律第 47 号)(抄)

(独立行政法人等における人件費の削減)

第五十四条 特殊法人及び認可法人のうち政令で定めるもの(次項において「対象法人」という。)は、その役員及び職員の数又はこれらに係る人件費の総額について、平成十八年度以降の五年間で、平成十七年度におけるこれらの数又は額からその百分の五に相当する数又は額以上を減少させることを基本として、役員及び職員の数又は人件費の削減に取り組まなければならない。

二 対象法人を所管する大臣は、前項の規定による削減の取組について、必要な指導を行うものとする。

○簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律第五十三条第一項の法人並びに同法第五十四条第一項の特殊法人及び認可法人を定める政令(平成 18 年 6 月 2 日政令第 207 号)(抄)

(法第五十四条第一項の政令で定める特殊法人及び認可法人)

第二条 法第五十四条第一項の政令で定める特殊法人は第一号に掲げるとおりとし、同項の政令で定める認可法人は第二号に掲げるとおりとする。

- 一 沖縄振興開発金融公庫、株式会社日本政策金融公庫、日本中央競馬会及び放送大学学園
- 二 銀行等保有株式取得機構、日本銀行、農水産業協同組合貯金保険機構及び預金保険機構

○特殊法人の役員の給与について(平成 10 年 9 月 29 日閣議決定)

特殊法人の役員の給与については、「特殊法人等の整理合理化について」(平成 9 年 12 月 26 日閣議決定)第 1 の 5 において定められた方針に従って対処しているところであるが、さらに、現下の厳しい状況にかんがみ、当面、同閣議決定第 1 の 1 にいう特殊法人においては、一般職の職員の給与に関する法律(昭和 25 年法律第 95 号)の指定職俸給表 11 号俸相当額の範囲内で適切に調整することとし、平成 11 年度から実施するものとする。

○特殊法人等の役員の給与・退職金等について(平成 14 年 3 月 15 日閣議決定)(抄)

1 特殊法人等の役員の給与及び退職金

- (1) 特殊法人等(日本放送協会、日本赤十字社、特殊会社、漁船保険中央会、漁業共済組合連合会、士業団体、事業者団体中央会及び共済組合類型の法人を除く。以下同じ。)の役員の給与については、平成 14 年度から平均 1 割程度削減することとし、法人ごとの具体的な削減額は内閣官房長官が別に定めるものとする。
- (2) 特殊法人等の役員の退職金の支給率については、平成 14 年度から現行の在職期間 1 月につき俸給月額 $\frac{36}{100}$ を $\frac{28}{100}$ に引き下げることとし、平成 14 年 4 月 1 日以降の在職期間について適用する。

なお、上記以外の特殊法人等であって、支給率を在職期間 1 月につき $\frac{28}{100}$ 以上としているものにあっても、同様とする。

○独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について(平成 15 年 12 月 19 日閣議決定)(抄)

1 独立行政法人

(3) 独立行政法人及び主務大臣は、各役員の退職金の支給額について、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成 15 年 9 月 16 日閣議決定)の4に基づき、決定に至った事由とともに公表する。

2 特殊法人及び認可法人

(1) 役員の退職金の支給率に関して、平成 16 年以降の在職期間については、1 月につき俸給月額の $12.5 / 100$ を基準とし、これに各法人が委嘱する外部の専門家又は設置する委員会(以下「委員会等」という。)が 0.0 から 2.0 の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じたものとする。

(2) 各法人は、上記(1)による委員会等の業績勘案率の決定に当たり、あらかじめ所管大臣に通知することとする。各所管大臣は、業績勘案率が 1.5 を超え、又は 0.5 を下回る場合には、速やかに内閣官房長官に報告する。

(3) 役員の退職金に関して独立行政法人と同様の制度が採用されている法人については、上記独立行政法人の例によるものとする。

(4) 各役員の退職金の支給額については、上記 1 (3) に準じて、公表する。

○国家公務員の給与減額支給措置について(平成 23 年 6 月 3 日閣議決定)(抄)

5 独立行政法人(総務省設置法(平成 11 年法律第 91 号)第 4 条第 13 号に規定する独立行政法人をいう。)の役職員の給与については、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する。また、特殊法人等の役職員の給与についても、同様の考え方の下、必要な措置を講ずるよう要請するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。

○公務員の給与改定に関する取扱いについて(平成 23 年 10 月 28 日閣議決定)(抄)

3 (3) 独立行政法人(総務省設置法(平成 11 年法律第 91 号)第 4 条第 13 号に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。)の役職員の給与改定に当たっては、「国家公務員の給与減額支給措置について」(平成 23 年 6 月 3 日閣議決定)に沿って、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する。また、中期目標に従った人件費削減等の取組状況を的確に把握するとともに、独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。

今後進める独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、独立行政法人の総人件費についても厳しく見直すこととする。

また、特殊法人等の役職員の給与についても、同様の考え方の下、必要な措置を講ずるよう要請するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。特殊法人等の役職員の給与等についても、法令等に基づき公表する。

○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）（抄）

5 独立行政法人（総務省設置法（平成 11 年法律第 91 号）第 4 条第 13 号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員（独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号。以下「通則法」という。）第 2 条第 2 項に規定する特定独立行政法人の職員を除く。）の退職手当については、国家公務員の退職手当の見直しの動向に応じて、通則法等の趣旨を踏まえつつ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請等を行う。

また、特殊法人等の役職員の退職手当についても、同様の考え方の下、必要な措置を講ずるよう要請等を行うとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。

○公務員の給与改定に関する取扱いについて（平成 25 年 1 月 24 日閣議決定）（抄）

3 独立行政法人（総務省設置法（平成 11 年法律第 91 号）第 4 条第 13 号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう厳しく見直すことを要請する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。特殊法人等の役職員の給与等についても、その水準を毎年度公表する。

○経済財政改革の基本方針 2009（平成 21 年 6 月 23 日閣議決定）（抄）

第 4 章 今後の財政運営の在り方

1. 平成 22 年度予算の基本的考え方

（3）新たな行政改革の取組

- ・独立行政法人について、来年度に中期目標期間が終了する統合予定法人の見直しを前倒す等により、「独立行政法人整理合理化計画」を確実に実施する。
- ・独立行政法人、特殊法人等、国と特に密接な関係を持つ公益法人等における役員の報酬
- ・退職金について、「公務員制度改革大綱に基づく措置について」等の趣旨を踏まえ点検を行う。

（参考）

○独立行政法人整理合理化計画（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）（抄）

Ⅲ. 独立行政法人の見直しに関し講ずべき横断的措置

1. 独立行政法人の効率化に関する措置

（4）給与水準の適正化等

- ① 独立行政法人の役員の報酬及び職員の給与等について、独立行政法人が公的主体と位置付けられることや財政支出を受けていることも踏まえ、以下の点について対応する。

- ア 各独立行政法人は、人件費総額について、行政改革推進法の規定に沿って着実に削減に取り組むこと。
- イ 主務大臣は、国家公務員と比べて給与水準の高い法人に対して、その水準が高い理由及び講ずる措置について公表し、国民に対して納得が得られる説明を行うとともに、社会的に理解が得られる水準とするよう要請すること。
- ウ 主務大臣は、国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人に対して、給与水準が適切なものかどうかを検証の上、十分な説明責任を果たすものとし、国民の理解が得られないものについては、水準そのものの見直し等適切に対応するよう要請すること。
- エ 主務大臣は、各独立行政法人に対して、独立行政法人の長の報酬を各府省事務次官の給与の範囲内とするよう要請すること。
- オ 各独立行政法人の長を除く理事及び監事等の報酬について、個人情報保護にも留意しつつ、法人の長と同様に、個別の額を公表すること。
- ② 各独立行政法人は、能力・実績主義の活用により、役員の報酬及び職員の給与等にその業績及び勤務成績等を一層反映させる。特に、役員については、当該役員の各期の業績が適切に報酬額に反映されることが必要である。
- ③ 給与水準に関して、十分国民の理解が得られる説明がなされているか等の観点から、監事による監査、評価委員会による事後評価において、それぞれ厳格にチェックする。

○独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針(平成 22 年 12 月 7 日閣議決定)(抄)

Ⅲ 資産・運営の見直しについて

4. 人件費・管理運営の適正化

① 人件費の適正化

- 独立行政法人の総人件費については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成 22 年 11 月 1 日閣議決定)に基づき、今後進める独立行政法人制度の抜本的な見直しの一環として厳しく見直す。
- 国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、国民の理解と納得が得られるよう、その水準が国家公務員と同等のものとなるよう努める。
 - ア) 国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、給与水準の適正化に係る具体的な方策と数値目標を内容とする取組を着実に実施する。
 - イ) 主務大臣は、上記取組の実施状況を的確に把握するとともに、人件費削減の進捗よく状況、給与水準の在り方等を検証した上で、その結果を、国家公務員と比べて給与水準が高い理由、講ずる措置等と併せ、総務大臣に報告する。
 - ウ) 総務大臣は、上記の報告を取りまとめ、公表する。
- 各独立行政法人の長、理事及び監事等の報酬については、個人情報保護にも留意しつつ、引き続き個別の額を公表する。
- 給与水準については、監事による監査、評価委員会による事後評価においても、引き続き厳格なチェックを行う。

対国家公務員指数の算出方法

1. 比較職種

同種の職種間で給与水準を比較

○すべての特殊法人等

⇒法人の「事務・技術職員」と国の「行政職俸給表（一）適用職員」を比較

○特殊法人等に研究職員が在職する場合

⇒法人の「研究職員」と国の「研究職俸給表適用職員」を比較

2. 比較する給与

年間給与額について比較

※年間給与額とは、公表を行う年度の前年度に支給された給与額（月例給、賞与等の合計額）から、超過勤務手当、特殊勤務手当等の実績給及び通勤手当を除いた額

3. 比較方法（対国家公務員指数の算出方法）

比較対象法人の年齢階層別人員構成をウエイトに用い、法人に国の給与水準を持ち込んだ場合の給与水準を100として算出（法人基準年齢階層ラスパイレス指数）

（考え方）

$$\frac{\text{法人の年齢階層別平均年間給与額} \times \text{法人の年齢階層別人員数}}{\text{国の年齢階層別平均年間給与額} \times \text{法人の年齢階層別人員数}} = \frac{\text{法人が現に支給している給与費}}{\text{国の給与水準で支給したと仮定した場合の給与費}}$$

【具体的算出例】（事務・技術職員を国家公務員と比較する場合）

	年齢階層 (歳)	国（行政俸給表（一） 適用職員）	特殊法人等（事務・技術職員）	
		平均年間給与額 (a)	人員 (b)	平均年間給与額 (c)
1	20～23	3,000 千円	1 人	3,500 千円
2	24～27	3,700 千円	5 人	4,200 千円
3	28～31	4,500 千円	5 人	5,200 千円
4	32～35	5,400 千円	5 人	5,700 千円
5	36～39	6,300 千円	5 人	6,800 千円
6	40～43	7,200 千円	5 人	8,100 千円
7	44～47	8,200 千円	4 人	8,300 千円
8	48～51	8,700 千円	4 人	9,200 千円
9	52～55	8,900 千円	3 人	9,700 千円
10	56～59	9,000 千円	3 人	10,000 千円

（注）「平均年間給与額」等の数値は、算出例を示すために作成したサンプルデータである。

（例）

○特殊法人等が現に支給している給与水準

$$\begin{aligned} & \{ (b1 \times c1) + (b2 \times c2) + (b3 \times c3) + (b4 \times c4) + (b5 \times c5) + (b6 \times c6) + (b7 \times c7) + (b8 \times c8) + (b9 \times c9) + (b10 \times c10) \} \div \\ & (b1+b2+b3+b4+b5+b6+b7+b8+b9+b10) \\ & = 282,600 \div 40 \\ & = \underline{7,065} \end{aligned}$$

○国の水準で支給した場合の給与水準

$$\begin{aligned} & \{ (b1 \times a1) + (b2 \times a2) + (b3 \times a3) + (b4 \times a4) + (b5 \times a5) + (b6 \times a6) + (b7 \times a7) + (b8 \times a8) + (b9 \times a9) + (b10 \times a10) \} \div \\ & (b1+b2+b3+b4+b5+b6+b7+b8+b9+b10) \\ & = 259,800 \div 40 \\ & = \underline{6,495} \end{aligned}$$

○对国家公務員指数

$$7,065 \div 6,495 \times 100 = \boxed{108.8}$$