

## 特殊法人等の役職員の給与等の水準(平成 25 年度)

平成 26 年 9 月 2 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<sup>注1</sup>)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 25 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おり、本年も各法人及び主務大臣において、平成 25 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 26 年 3 月 31 日時点)

(ただし、原子力損害賠償支援機構は、平成 26 年 8 月 18 日付で原子力損害賠償・廃炉等支援機構に名称変更している。)

(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。

### 1. 職員の給与水準(資料1及び資料2参照)

給与水準公表対象のうち 11 法人<sup>注1</sup>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・地域・学歴勘案)は 106.3(対前年度比 1.8 ポイント)

研究職員の対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)は 156.8(対前年度比 +0.6 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)			
		25 年度	24 年度	25 年度	対前年度差	24 年度	25 年度	対前年度差
	(千円)							
事務・技術職員	6,287	108.7	<b>106.8</b>	1.9	108.1	<b>106.3</b>	1.8	
研究職員	11,005	139.2	<b>139.2</b>	0	156.2	<b>156.8</b>	+0.6	

(注) 1 給与水準公表対象 12 法人のうち、機構より定額の人員費を外向者の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を除いた 11 法人。

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。

### 2. 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、前年度比でそれぞれ減少している。

	24 年度	25 年度	対前年度差	対前年度比
	(千円)	(千円)	(千円)	(%)
法人の長	23,899	22,743	1,156	4.8
理事	16,081	16,006	75	0.5
監事	13,632	13,510	122	0.9

(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を除いた11法人の支給総額(長期間の欠員期間がある場合を除く。)を役員数で除した数値を記載している。

### 3. 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25年度中にその全額を支払い終えた役員は計19人で、総額約1.8億円が支給された。

	退職役員数 (人)	支給総額 (千円)	平均在職期間	平均支給額 (千円)	業績勘案率
法人の長	4	48,151	3年9月	12,038	1人が「2.0」 1人が「1.8」 1人が「1.5」 1人が「1.0」
理事	13	118,357	3年9月	9,104	1人が「1.9」 1人が「1.8」 1人が「1.7」 4人が「1.5」 2人が「1.4」 1人が「1.3」 1人が「1.15」 2人が「1.0」
監事	2	10,698	4年10月	5,349	2人が「1.0」

(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。

### 4. 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、対象法人については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年間で5%以上の人件費の削減を基本として取り組んだ。ただし、株式会社日本政策金融公庫及び株式会社国際協力銀行の2法人については、「経済危機対策」(平成21年4月10日閣議決定)を受けて、当面の間、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たが、この2法人の平成25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、それぞれ人員が5%以上削減されており、目標を達成している。

法人数	基準となる人数 平成17年度	平成25年度実績	削減状況(基準に対する増減)	
			人数	削減率
2	(人) 8,363	(人) 7,902	(人) 461	(%) 5.5

(注)1 平成26年3月31日時点の法人における取組状況の集計である。

### 5. 人件費の状況(資料6参照)

平成25年度の最広義人件費は、前年度と比較して約24億円増加し、約3,117億円となった。

	平成24年度	平成25年度	構成比 (%)	対前年度差 (千円)
	(千円)	(千円)		
給与、報酬等支給総額	225,208,606	226,576,465	72.7	1,367,859

退職手当支給額	24,139,932	25,622,940	8.2	1,483,008
非常勤役職員等給与	21,780,466	20,936,441	6.7	844,025
福利厚生費	38,110,361	38,548,133	12.4	437,772
最広義人件費	309,239,371	311,683,982	100.0	2,444,611

- (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。

## 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24年度	平成25年度	対前年度差	平成24年度	平成25年度	対前年度差
内閣府	沖縄振興開発金融公庫	181	40.8	7,036	130.1	<b>125.6</b>	4.5	136.7	<b>132.6</b>	4.1
	原子力損害賠償支援機構	37	42.5	8,099	135.5	<b>133.8</b>	1.7	116.4	<b>113.0</b>	3.4
	沖縄科学技術大学院大学学園	221	39.9	6,015	111.7	<b>108.5</b>	3.2	122.0	<b>118.6</b>	3.4
金融庁	預金保険機構	169	47.0	8,077	122.2	<b>122.1</b>	0.1	103.7	<b>103.4</b>	0.3
財務省	日本銀行	3,615	42.2	7,347	128.3	<b>125.4</b>	2.9	123.8	<b>121.0</b>	2.8
	株式会社日本政策金融公庫	6,402	41.5	7,250	128.5	<b>126.5</b>	2.0	126.4	<b>124.7</b>	1.7
	株式会社国際協力銀行	382	39.1	7,333	137.7	<b>134.5</b>	3.2	119.5	<b>116.8</b>	2.7
文部科学省	放送大学学園	139	43.1	6,323	102.8	<b>105.8</b>	3.0	106.2	<b>108.7</b>	2.5
厚生労働省	日本年金機構	11,865	43.0	5,207	86.3	<b>86.2</b>	0.1	87.9	<b>87.9</b>	0.0
農林水産省	日本中央競馬会	1,029	40.1	8,162	149.5	<b>148.1</b>	1.4	144.5	<b>143.2</b>	1.3
	農水産業協同組合貯金保険機構	15	49.4	8,355	118.9	<b>120.7</b>	1.8	100.0	<b>102.0</b>	2.0
11法人		24,055	42.3	6,287	108.7	<b>106.8</b>	1.9	108.1	<b>106.3</b>	1.8

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容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44.9歳、平均年間給与額(機構支給分)3,533千円である。)

5 11法人欄の対国家公務員指数は、対国家公務員指数公表対象法人について、11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。

6 11法人欄の年間平均給与額は、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である。

7 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、11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24年度	平成25年度	対前年度差	平成24年度	平成25年度	対前年度差
農林水産省	日本中央競馬会	37	44.8	11,005	139.2	<b>139.2</b>	0.0	156.2	<b>156.8</b>	0.6
全法人(1法人)		37	44.8	11,005	139.2	<b>139.2</b>	0.0	156.2	<b>156.8</b>	0.6

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容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25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 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)
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴			
1	内閣府	沖縄振興開発 金融公庫	125.6	134.4	121.5	132.6	<p>1 高い専門性を有する人材の確保 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担っているほか、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ることから、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。なお、職員の96.1%が審査、法務、企画、調査等の業務を担う総合職職員となっており、国家公務員(行(一))大学卒54.1%)に比べ大学卒の割合が高い。</p> <p>(学歴別の人員構成) 当公庫:大学卒96.1%、短大卒3.3%、高校卒0.6%、中学卒- 国家公務員(行(一)):大学卒54.1%、短大卒12.6%、高校卒33.2%、中学卒0.0% 注1:大学卒には、修士課程以上の修了者(6.6%)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> <p>2 総合政策金融機関としての執行態勢の確保 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に、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>(管理職の割合) 当公庫:28.7%(支店課長級以上) 国家公務員(行(一)):17.1%(俸給の特別調整額受給者)</p> <p>(級別人員構成の割合) 当公庫:19.9%(2等級以上) 国家公務員(行(一)):5.0%(7級以上)</p> <p>3 離島地域の資金ニーズに対する対応 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> <p>(特勤手当受給者の割合) 当公庫:9.9% 国家公務員(行(一)):0.6%</p> <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、組織運営の中核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。一方、非支給地の国家公務員の平均給与は、小規模な地方事務所が多く、上述のような公庫の特殊事情とは違い上位区分の管理職が少ないと考えられること等から、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。</p> <p>(地域別の人員構成) 当公庫:非支給地(沖縄県)88.4%、1級地(東京都)11.6% 国家公務員(行(一)):非支給地26.7%、2~6級地43.3%、1級地30.0%</p> <p>※国家公務員の計数は、「平成25年国家公務員給与等実態調査報告書」による。</p>	<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、公務員に準じた引き下げに加え、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>【講ずる措置】 平成26年度においても、国に準じた取組に加え、更なる本俸の引下げ、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>【改善策、目標水準及び具体的期限】 上述のとおり、国に準じた取組に加え、更なる本俸の引下げ、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み、前年度の対国家公務員指数の水準を下回るよう給与水準の適正化を進める。 目標水準:対国家公務員指数125.6程度 具体的期限:平成26年度末</p>

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)
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴			
2	内閣府	原子力損害賠償支援機構	133.8	117.4	128.6	113.0	<p>1. 当機構の職員の95%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あたり、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95%と高くなっている。</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(94.6%)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(大卒以上94.6%)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(21.6%)が要因であると考えられる。</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>機構において、①東京在勤の割合が94.6%高いこと、②職員に占める大学卒者の割合が94.6%高いこと、③職員に占める管理職の割合が21.6%高いことから、国に比べて給与水準が高くなっており、当該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月から平成26年3月まで、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。</p> <p>当該減額措置は民間からの出向者について対象外としていたことから、平成26年度については、国に準じて当該減額措置を実施しないこととなったことに伴い、対国家公務員のラスパイレズ指数を引き下げる要因になると考えられる。一方で、平成26年5月に「原子力損害賠償支援機構法の一部を改正する法律」が成立したことに伴い、今後機構において大規模な組織改編を予定していることから、現時点において平成26年度におけるラスパイレズ指数の見込値や目標値を定めることは困難であるが、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>
3	内閣府	沖縄科学技術大学院大学 学園	108.5	119.1	106.9	118.6	<p>沖縄科学技術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:比較対象職員(221名)の専門能力)  ・修士以上76名(34%)、うち博士27名(12%)  ・大学卒以上171名(77%)(国家公務員(行(一)):54.1%)  ・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、本学園の全職員は、国家公務員の地域手当非支給地である沖縄県に勤務していることから、地域助産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。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>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。</p>
4	金融庁	預金保険機構	122.1	106.8	118.1	103.4	<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>平成26年度に見込まれる対国家公務員指数  年齢助産:122.1程度、年齢・地域・学歴助産103.4程度  目標水準:103.4程度(年齢・地域・学歴助産)、目標期限:26年度  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、国の制度改正を踏まえ、給与水準の適正化に努め、年齢・地域・学歴助産による指数が、平成25年度の水準と概ね同水準となることを目指す。</p>

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)
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴			
5	財務省	日本銀行	125.4	119.8	126.3	121.0	<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なるよう定め、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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・主要民間金融機関・主要民間企業注1</li> <li>平均年齢40.9歳</li> <li>平均年間給与額8,519千円(24年度)</li> <li>・国家公務員(行政職(一))注2</li> <li>平均年齢43.1歳</li> <li>平均年間給与額5,999千円</li> <li>・日本銀行(事務・技術)注3</li> <li>平均年齢42.2歳</li> <li>平均年間給与額7,347千円</li> </ul> <p>注1 各社平成25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25年人事院勧告資料(行政職俸給表(一)モデル給与例) 注3 常勤職員の3,607人及び任期付職員の8人の計3,615人ベース</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閣僚懇談会配付資料)」に基づく対応が行われてきている。特に②について、25年度には、給与等比較対象先の初回の入替え・拡充が行われた。</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・公表することになっており、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、日本銀行は、今後も、「支給の基準」の基本的な考え方に基づき毎年度の給与改訂を適切に行うとともに、定期的に比較対象先の点検等の措置を講ずるとしており、こうした取組みを通じて、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する。</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。なお、25年度においては、比較対象先の初回の定期入替え・拡充を行った。今後は定期的(5年に1度程度)に比較対象先の点検作業を実施し、必要に応じて入替え・拡充を図っていく方針である。</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)																					
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	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	126.5	126.6	123.1	124.7	<p>日本公庫においては、業務を遂行するに際して、中小零細企業・農林事業者向けの融資、債権管理、回収、リスク管理等に関する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。</p> <p>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がある。</p> <p>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。</p> <p>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26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、平成23年度に導入した現行の人事給与制度を適正に運用することで、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。また、平成26年4月に総合職と処遇差を設け、転勤範囲を限定した新たな職種である「地域総合職」を導入。今後、既存の総合職職員からの職種転換や新卒採用による「地域総合職」の増加に伴い、さらに人件費の膨張が抑制される見込み。加えて、平成25年に大幅に削減を実施した管理職総数について、引き続き適正に管理・運用していくことで、人件費の膨張抑制が見込まれる。</p>																						
<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。</p> <p>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"> <li>・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」</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <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カ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「124.7」となり、勘案前の「126.5」から「1.8」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>7,250千円</td> <td>41.5歳</td> </tr> <tr> <td>A(都市銀行)</td> <td>8,242千円</td> <td>38.5歳</td> </tr> <tr> <td>B(都市銀行)</td> <td>7,991千円</td> <td>36.1歳</td> </tr> <tr> <td>C(都市銀行)</td> <td>8,005千円</td> <td>38.2歳</td> </tr> <tr> <td>D(地方銀行)</td> <td>7,160千円</td> <td>38.6歳</td> </tr> <tr> <td>E(地方銀行)</td> <td>7,342千円</td> <td>39.6歳</td> </tr> <tr> <td>F(地方銀行)</td> <td>7,294千円</td> <td>37.1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25年3月期)出所</p>								年間平均給与	平均年齢	当公庫	7,250千円	41.5歳	A(都市銀行)	8,242千円	38.5歳	B(都市銀行)	7,991千円	36.1歳	C(都市銀行)	8,005千円	38.2歳	D(地方銀行)	7,160千円	38.6歳	E(地方銀行)	7,342千円	39.6歳	F(地方銀行)	7,294千円	37.1歳
	年間平均給与	平均年齢																												
当公庫	7,250千円	41.5歳																												
A(都市銀行)	8,242千円	38.5歳																												
B(都市銀行)	7,991千円	36.1歳																												
C(都市銀行)	8,005千円	38.2歳																												
D(地方銀行)	7,160千円	38.6歳																												
E(地方銀行)	7,342千円	39.6歳																												
F(地方銀行)	7,294千円	37.1歳																												
<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>86.9%</td> <td>9.6%</td> <td>3.4%</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員 行政職(一)</td> <td>54.1%</td> <td>12.6%</td> <td>33.2%</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25年国家公務員給与等実態調査出所</p>								大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	当公庫	86.9%	9.6%	3.4%	0.0%	国家公務員 行政職(一)	54.1%	12.6%	33.2%	0.0%									
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒																										
当公庫	86.9%	9.6%	3.4%	0.0%																										
国家公務員 行政職(一)	54.1%	12.6%	33.2%	0.0%																										
<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>60.6%</td> <td>39.4%</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25年国家公務員給与等実態調査出所</p>								1-5級地	その他	当公庫	65.6%	34.4%	国家公務員 行政職(一)	60.6%	39.4%															
	1-5級地	その他																												
当公庫	65.6%	34.4%																												
国家公務員 行政職(一)	60.6%	39.4%																												



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)																																							
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴																																										
特殊法人等																																																
7	財務省	株式会社 国際協力銀行	134.5	118.9	131.4	116.8	<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「116.8」となり、勘案前の「134.5」から「17.7」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>7,333千円</td> <td>39.1歳</td> </tr> <tr> <td>民間金融機関A</td> <td>8,242千円</td> <td>38.5歳</td> </tr> <tr> <td>民間金融機関B</td> <td>8,005千円</td> <td>38.2歳</td> </tr> <tr> <td>民間金融機関C</td> <td>7,991千円</td> <td>36.1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25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>88.5%</td> <td>3.1%</td> <td>8.4%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員 行政職(一)</td> <td>54.1%</td> <td>12.6%</td> <td>33.2%</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25%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25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>97.1%</td> <td>2.9%</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員 行政職(一)</td> <td>30.0%</td> <td>4.9%</td> <td>65.1%</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25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	7,333千円	39.1歳	民間金融機関A	8,242千円	38.5歳	民間金融機関B	8,005千円	38.2歳	民間金融機関C	7,991千円	36.1歳		大学卒	短大卒	高校卒	当行	88.5%	3.1%	8.4%	国家公務員 行政職(一)	54.1%	12.6%	33.2%		1級地	2級地	その他	当行	97.1%	2.9%	0.0%	国家公務員 行政職(一)	30.0%	4.9%	65.1%	<p>国際協力銀行においては、業務を遂行するに際して、海外における大規模プロジェクト向け出融資等、国際金融業務を行うための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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、本行のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)は、平成17年度の127.4から平成25年度の116.8に▲10.6ポイント低下している。平成26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、職員の早期退職等により人件費の増加を抑制する。</p>
	年間平均給与	平均年齢																																														
当行	7,333千円	39.1歳																																														
民間金融機関A	8,242千円	38.5歳																																														
民間金融機関B	8,005千円	38.2歳																																														
民間金融機関C	7,991千円	36.1歳																																														
	大学卒	短大卒	高校卒																																													
当行	88.5%	3.1%	8.4%																																													
国家公務員 行政職(一)	54.1%	12.6%	33.2%																																													
	1級地	2級地	その他																																													
当行	97.1%	2.9%	0.0%																																													
国家公務員 行政職(一)	30.0%	4.9%	65.1%																																													

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)
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴			
8	文部科学省	放送大学学園	105.8	109.1	104.2	108.7	<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、職員構成のうち、省庁や国立大学法人等他機関からの人事交流者が約8割を占めている。人事交流している機関の多くは、特別都市手当の支給割合が、東京都特別区(平成25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25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20.9%(国:17.1%)と高くなっている。(国は俸給の特別調整額の受給者、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25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>職員の大部分を占める人事交流者の地域手当の異動保障と、ディレクターなどの国にはない職種を配置することによる職員構成の違いなどから比較指標は高くなっているが、法人の給与制度は国に準じており、給与水準は概ね適正であると考えられる。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</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26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25年度と同水準であると見込まれる。</p>
9	農林水産省	日本中央競馬会	148.1	144.1	147.2	143.2	<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下支えとしつつ、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1万1千名)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1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。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。加えて、JRAにおいては国に先行する形で平成23年より本俸月額の最大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・平成25年度の給与水準の比較指標は上昇している。</p>	<p>JRAは、国からの財政支出は受けておらず、独立採算で中央競馬事業を運営しており、累積欠損金は無い状況にある。このように、JRAは、独立採算による中央競馬事業を実施していることから、常に顧客サービスの向上による売上と利益の確保を目指すという、民間的で自立的な経営が求められている。このような中、JRAの従業員全体(約1万1千名:非常勤含む)のうち常勤職員の占める割合は約14%とわずかであるため、魅力的なサービスや商品の提供による顧客サービスの向上を図るために、優秀な人材を継続的に確保し養成する必要があり、常勤職員(事務・技術)のうち、大卒以上の高学歴者の割合は65.7%と高い水準にある。このようなことから、JRAの給与水準は、人事院勧告に準拠するのではなく、勝馬投票券の売上等の業績を勘案するとともに主要民間企業の給与水準を踏まえ、春闘方式により決定されている。</p> <p>なお、近年、勝馬投票券売上が減少傾向にある等、JRAを取り巻く経営環境が引き続き厳しい状況にあること等から、JRAでは人件費の削減に取り組んでおり、国家公務員に先行する形で平成23年度に実施した「本俸月額最大10%削減措置」を恒久措置として実施し、「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)」に基づく国家公務員の給与削減が終了する平成26年4月以降も継続するとともに、50歳代の職員に対する早期退職制度の整備や55歳以上の職員給与を最大10%削減する給与抑制措置の導入等が行われている。</p> <p>農林水産省としては、平成25年8月に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・バイ・レス指数(地域・学歴勘案)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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本俸月額の最大10%削減を恒久措置として継続実施。</li> <li>・20歳代後半から40歳代の一般職員を中心として、昇給幅の抑制措置を実施。</li> <li>・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。</li> <li>・総合職職員のうち限定地域での勤務を希望する者について、エリア限定職への変更を選択可能とする制度の導入。</li> <li>・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)。</li> <li>・管理専門職職員の昇給幅を従前よりも抑制する措置の実施。</li> <li>・平成26年3月より停年退職日の前年の3月より役付手当を減額する措置の実施。</li> <li>・総合職を中心とした新規採用の抑制に加えて平成27年以降の採用者から、事務職員の採用・任用形態を抜本的に見直すことについて職員組合と協議を進めているところ。また、役付手当を含む諸手当の見直しについて、上記の協議に引き続き、本年中すみやかに職員組合と協議を進めてまいります。</li> </ul>

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)
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	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	120.7	104.1	117.7	102.0	<p>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>また、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>給与水準については、地域・学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役員給与の在り方について厳しく検証した上で、適正な給与水準の維持に努める必要があると考える。</p>	<p>次の措置を検討し、適正な給与水準の維持に努める。</p> <p>①昇給・昇格を一定期間停止とする。</p> <p>②当機構は、比較対象者が少なく給与水準の比較指標の変動が大きくなりやすいとの特性を踏まえ、前年度の給与水準の比較指標及び当該年度の人事院勧告を考慮して昇給・昇格を実施できるよう、その実施時期を後倒しする。</p>

(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。

(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)
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴			
1	農林水産省	日本中央競馬会	139.2	157.4	138.4	156.8	<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と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下支えとしつつ、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>他の年齢階層と比較して36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が、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年以降数年間にわたり採用人員を増やし、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が原因となっている。また、JRAの研究職の勤務地は、競走馬総合研究所(栃木県宇都宮市)、日高育成牧場等、国の地域手当の5級地又は非支給地に該当しているが、JRAの管理職には、勤務地域にかかわらず全国一律の給与基準が適用されており、研究職においては約65%が管理職と高い割合となっていることが、地域を勘案した場合の指数を高める要因となっている。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・平成25年度の給与水準の比較指標は上昇している。</p>	<p>JRAは、国からの財政支出は受けておらず、独立採算で中央競馬事業を運営しており、累積欠損金は無い状況にある。このように、JRAは、独立採算による中央競馬事業を実施していることから、常に顧客サービスの向上による売上増大と利益の確保を目指すという、民間的で自立的な経営が求められている。このような中、JRAの従業員全体(約1万1千名:非常勤含む)のうち常勤職員の占める割合は約14%とわずかであるため、魅力的なサービスや商品の提供による顧客サービスの向上を図るために、優秀な人材を継続的に確保し養成する必要がある。常勤職員(事務・技術)のうち、大卒以上の高学歴者の割合は65.7%と高い水準にある。このようなことから、JRAの給与水準は、人事院勧告に準拠するのではなく、勝馬投票券の売上等の業績を勘案するとともに主要民間企業の給与水準を踏まえ、春闘方式により決定されている。</p> <p>なお、近年、勝馬投票券売上が減少傾向にある等、JRAを取り巻く経営環境が引き続き厳しい状況にあること等から、JRAでは人件費の削減に取り組んでおり、国家公務員に先行する形で平成23年度に実施した「本俸月額最大10%削減措置」を恒久措置として実施し、「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)」に基づき「国家公務員の給与削減が終了する平成26年4月以降も継続するとともに、50歳代の職員に対する早期退職制度の整備や55歳以上の職員給与を最大10%削減する給与抑制措置の導入等が行われている。</p> <p>農林水産省としては、平成25年8月に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ース指数(地域・学歴勘案)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進でき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>本俸月額の最大10%削減を恒久措置として継続実施。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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)。</p> <p>・管理専門職職員の昇給幅を従前よりも抑制する措置の実施。</p> <p>・平成26年3月より停年退職日の前年の3月より役付手当を減額する措置の実施。</p>

(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	16,567	5,054	-	16,782	5	211				
			11,764								
			4,351								
			10,287								
			12,307								
	原子力損害賠償支援機構	14,819	15,628	-	6,879,628	4	46				
			7,406								
			8,222								
			12,176								
沖縄科学技術大学院大学学園	51,912	21,400	3,494	15,600	3	527					
			10,768								
金融庁	預金保険機構	19,431	14,551	-	25,561,866	5	372				
			14,531								
			14,483								
	銀行等保有株式取得機構	-	-	-	19,856,985	0	7				
財務省	日本銀行	22,786	20,580	13,811	189,472	18	4,620				
			20,580	1,068							
			20,744	12,742							
			20,744	13,811							
			20,744								
			20,744								
			20,744								
			18,822								
			975								
			17,359								
			17,847								
			18,714								
			18,822								
			18,714								
		株式会社日本政策金融公庫	10,626	18,052				14,044	1,734,062	18	7,361
	20,148		5,349	14,044							
			18,955								
			18,718								
			13,432								
			16,120								
			3,615								
			4,703								
			16,230								
			16,212								
			11,568								
			6,766								
			15,060								
			15,060								
			15,250								
	株式会社国際協力銀行	16,510	16,049	14,044	658,237	5	518				
3,835		3,702									
		15,091									
		3,685									
		4,460									
		7,888									
		2,965									
文部科学省	放送大学学園	16,075	15,735	9,372	14,101	7	332				
			6,540	2,158							
			7,230								
			13,061								
			4,011								
			9,485								
厚生労働省	日本年金機構	16,408	14,638	9,817	295,305	10	15,424				
			11,597	2,257							
			2,679								
			11,529								
			2,667								
			12,397								
			2,679								
			11,264								
			14,062								
			14,116								
農林水産省	日本中央競馬会	20,335	17,968	11,445	2,351,130	11	1,694				
			16,550	3,289							
			2,840								
			12,739								
			15,939								
			15,867								
			15,836								
			15,825								
			15,943								
			15,863								
		農水産業協同組合貯金保険機構	7,209	6,273				-	14,155	2	18
			7,336	6,456							

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容を取りまとめたものである。  
 2 年間報酬は、平成25年度に支給された実際の総額を記載しており、は平成25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25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26年3月31日現在の常勤役員数である。  
 8 「職員数」は、平成26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		
財務省	日本銀行	22,227	5	0	平成25年3月19日	1.5
	株式会社日本政策金融公庫	16,532	5	1	平成25年10月11日	2.0
	株式会社国際協力銀行	5,207	1	9	平成25年12月26日	1.8
厚生労働省	日本年金機構	4,185	3	1	平成25年1月17日	1.0
法人の長計		48,151				

### (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		
内閣府	沖縄振興開発金融公庫	6,754	3	11	平成25年3月31日	1.4
		3,069	1	11	平成25年3月31日	1.3
財務省	日本銀行	22,817	7	2	平成25年3月19日	1.5
		28,367	8	0	平成25年3月19日	1.5
	株式会社日本政策金融公庫	11,468	4	9	平成25年6月20日	1.5
		13,274	4	6	平成25年3月31日	1.9
		3,881	2	0	平成25年5月31日	1.4
	株式会社国際協力銀行	9,364	4	9	平成25年6月20日	1.5
		4,495	1	9	平成25年12月26日	1.7
	2,913	1	3	平成25年6月25日	1.8	
文部科学省	放送大学学園	2,308	1	11	平成25年3月31日	1.0
厚生労働省	日本年金機構	3,568	3	3	平成25年3月31日	1.0
農林水産省	日本中央競馬会	6,079	4	0	平成25年2月28日	1.15
理事計		118,357				

### (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	日本銀行	5,193	4	0	平成25年3月31日	1.0
文部科学省	放送大学学園	5,505	5	8	平成25年12月31日	1.0
監事計		10,698				

- (注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容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25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乗ずる率であり、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

主務省	法人名	削減目標	達成度合いを開示基準 (a) (平成17年度実績)	平成25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	(人) 7,379	(人) △ 432	% △ 5.5	目標を達成している。	目標を達成している。
	株式会社国際協力銀行	5.0 %以上	552	523	△ 29	△ 5.3	経済危機対策への対応のため、25年度までに削減目標を達成することとしており、予定どおり当初目標を達成済。	左記のとおり目標を達成している。
合計(2法人)			8,363	7,902	△ 461	△ 5.5		

- (注) 1 本表は、原則、各主務大臣及び各法人が公表した内容を取りまとめたものである。
- 2 「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ているが、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た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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。

## 資料6 給与、報酬等支給総額

主務省	法人名	平成24年度 (千円)	平成25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	1,630,790	<b>1,625,179</b>	5,611	0.3
	原子力損害賠償支援機構	582,702	<b>560,370</b>	22,332	3.8
	沖縄科学技術大学院大学学園	2,965,884	<b>3,755,654</b>	789,770	26.6
金融庁	預金保険機構	2,646,576	<b>2,721,177</b>	74,601	2.8
	銀行等保有株式取得機構	24,679	<b>24,732</b>	53	0.2
財務省	日本銀行	37,208,382	<b>37,021,720</b>	186,662	0.5
	株式会社日本政策金融公庫	55,471,973	<b>54,472,233</b>	999,740	1.8
	株式会社国際協力銀行	4,700,473	<b>4,656,925</b>	43,548	0.9
文部科学省	放送大学学園	2,483,863	<b>2,501,298</b>	17,435	0.7
厚生労働省	日本年金機構	100,226,674	<b>102,258,508</b>	2,031,834	2.0
農林水産省	日本中央競馬会	17,087,585	<b>16,798,221</b>	289,364	1.7
	農水産業協同組合貯金保険機構	179,025	<b>180,448</b>	1,423	0.8
合計	全法人計 <sup>(注4)</sup>	225,208,606	<b>226,576,465</b>	1,367,859	0.6

(注)1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容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25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24年度と25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 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。



## 資料6(参考1) 最広義人件費

主務省	法人名	平成24年度 (千円)	平成25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	2,367,527	<b>2,394,218</b>	26,691	1.1
	原子力損害賠償支援機構	731,493	<b>715,657</b>	15,836	2.2
	沖縄科学技術大学院大学学園	3,324,175	<b>4,198,014</b>	873,839	26.3
金融庁	預金保険機構	3,101,152	<b>3,145,367</b>	44,215	1.4
	銀行等保有株式取得機構	25,423	<b>25,465</b>	42	0.2
財務省	日本銀行	54,088,639	<b>53,809,113</b>	279,526	0.5
	株式会社日本政策金融公庫	73,549,002	<b>72,507,553</b>	1,041,449	1.4
	株式会社国際協力銀行	6,145,253	<b>6,047,079</b>	98,174	1.6
文部科学省	放送大学学園	5,456,131	<b>5,485,401</b>	29,270	0.5
厚生労働省	日本年金機構	123,285,217	<b>128,347,831</b>	5,062,614	4.1
農林水産省	日本中央競馬会	36,909,197	<b>34,780,339</b>	2,128,858	5.8
	農水産業協同組合貯金保険機構	256,162	<b>227,945</b>	28,217	11.0
合計	全法人計 <sup>(注4)</sup>	309,239,371	<b>311,683,982</b>	2,444,611	0.8

(注)1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容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(常勤役職員に係る平成25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(常勤役職員に係る平成25年度に支給した退職手当の支給額)
- ・ 非常勤役職員等給与(非常勤役職員、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24年度と25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 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。

資料6(参考2) 平成25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	1,625,179	67.9	108,720	4.5	267,847	11.2	392,472	16.4	2,394,218
	原子力損害賠償支援機構	560,370	78.3	10,481	1.5	70,166	9.8	74,638	10.4	715,657
	沖縄科学技術大学院大学学園	3,755,654	89.5	0	0.0	67,209	1.6	375,151	8.9	4,198,014
金融庁	預金保険機構	2,721,177	86.5	15,569	0.5	35,748	1.1	372,872	11.9	3,145,367
	銀行等保有株式取得機構	24,732	97.1	0	0.0	540	2.1	193	0.8	25,465
財務省	日本銀行	37,021,720	68.8	9,433,512	17.5	881,990	1.7	6,471,891	12.0	53,809,113
	株式会社日本政策金融公庫	54,472,233	75.1	5,764,163	8.0	1,962,802	2.7	10,308,355	14.2	72,507,553
	株式会社国際協力銀行	4,656,925	77.0	456,303	7.5	23,583	0.4	910,269	15.1	6,047,079
文部科学省	放送大学学園	2,501,298	45.6	97,345	1.8	2,453,230	44.7	433,528	7.9	5,485,401
厚生労働省	日本年金機構	102,258,508	79.7	6,963,876	5.4	2,781,194	2.2	16,344,253	12.7	128,347,831
農林水産省	日本中央競馬会	16,798,221	48.3	2,772,300	8.0	12,377,554	35.6	2,832,264	8.1	34,780,339
	農水産業協同組合貯金保険機構	180,448	79.2	671	0.3	14,578	6.4	32,247	14.1	227,945
合計	全法人計 <sup>(注3)</sup>	226,576,465	72.7	25,622,940	8.2	20,936,441	6.7	38,548,133	12.4	311,683,982

(注)1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容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25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25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 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。

4 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	<a href="http://www.cao.go.jp/kikan/yakushokuin/">http://www.cao.go.jp/kikan/yakushokuin/</a>	沖縄振興局参事官室(調査金融担当)	03-6257-1673
原子力損害賠償支援機構	<a href="http://www.cao.go.jp/kikan/yakushokuin/">http://www.cao.go.jp/kikan/yakushokuin/</a>	原子力損害賠償・廃炉等支援機構担当室	03-3501-1511 (内線:5461)
沖縄科学技術大学院大学学園	<a href="http://www.cao.go.jp/kikan/yakushokuin/">http://www.cao.go.jp/kikan/yakushokuin/</a>	沖縄振興局沖縄科学技術大学院大学企画推進室	03-6257-1663

(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	<a href="http://www.okinawakouko.go.jp/userfiles/files/20140630_yakusyokuinhoushu25.pdf">http://www.okinawakouko.go.jp/userfiles/files/20140630_yakusyokuinhoushu25.pdf</a>	総務部総務課	03-3581-3241
原子力損害賠償支援機構	<a href="http://www.ndf.go.jp/soshiki/hoshu_kyuyo_h25fy.pdf">http://www.ndf.go.jp/soshiki/hoshu_kyuyo_h25fy.pdf</a>	総務グループ	03-5575-3810
沖縄科学技術大学院大学学園	<a href="https://groups.oist.jp/sites/default/files/imce/u113/FY2013_sc_kyuyo_yoshiki.pdf">https://groups.oist.jp/sites/default/files/imce/u113/FY2013_sc_kyuyo_yoshiki.pdf</a>	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	<a href="http://www.fsa.go.jp/news/25/sonota/20140630-7/01.pdf">http://www.fsa.go.jp/news/25/sonota/20140630-7/01.pdf</a>	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	<a href="http://www.fsa.go.jp/news/25/sonota/20140630-7/02.pdf">http://www.fsa.go.jp/news/25/sonota/20140630-7/02.pdf</a>	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	<a href="http://www.dic.go.jp/oshirase/jinji/kyuyo-h25.pdf">http://www.dic.go.jp/oshirase/jinji/kyuyo-h25.pdf</a>	総務部人事課	03-3212-6110
銀行等保有株式取得機構	<a href="http://www.bspc.jp/pdf/kyuyo.pdf">http://www.bspc.jp/pdf/kyuyo.pdf</a>	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	<a href="http://www.mof.go.jp/about_mof/agency/ninka/kyuyo260630g.pdf">http://www.mof.go.jp/about_mof/agency/ninka/kyuyo260630g.pdf</a>	大臣官房文書課	03-3581-7699
株式会社日本政策金融公庫	<a href="http://www.mof.go.jp/about_mof/agency/tokusyu/kyuyo260630e.pdf">http://www.mof.go.jp/about_mof/agency/tokusyu/kyuyo260630e.pdf</a>		
株式会社国際協力銀行	<a href="http://www.mof.go.jp/about_mof/agency/tokusyu/kyuyo260630f.pdf">http://www.mof.go.jp/about_mof/agency/tokusyu/kyuyo260630f.pdf</a>		

(法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
日本銀行	<a href="http://www.boj.or.jp/announcements/release_2014/data/rel140630a.pdf">http://www.boj.or.jp/announcements/release_2014/data/rel140630a.pdf</a>	総務人事局 総務課	03-3279-1111
株式会社日本政策金融公庫	<a href="http://www.jfc.go.jp/n/publicinfo/pdf/publicinfo_info_houkyu2014.pdf">http://www.jfc.go.jp/n/publicinfo/pdf/publicinfo_info_houkyu2014.pdf</a>	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	<a href="http://www.jbic.go.jp/ja/disclosure/info-report">http://www.jbic.go.jp/ja/disclosure/info-report</a>	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	<a href="http://www.mext.go.jp/component/b_menu/houdou/_icsFiles/afieldfile/2014/07/24/1349443_024.pdf">http://www.mext.go.jp/component/b_menu/houdou/_icsFiles/afieldfile/2014/07/24/1349443_024.pdf</a>	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	<a href="http://www.ouj.ac.jp/hp/osirase/kyuyokouhyou/pdf/kouhyou25.pdf">http://www.ouj.ac.jp/hp/osirase/kyuyokouhyou/pdf/kouhyou25.pdf</a>	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	<a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/tokushu/shiryuu01/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/tokushu/shiryuu01/</a>	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	<a href="http://www.nenkin.go.jp/n/www/share/pdf/existing/disclosure/pdf/kyuyo_06.pdf">http://www.nenkin.go.jp/n/www/share/pdf/existing/disclosure/pdf/kyuyo_06.pdf</a>	労務管理部給与G	03-5285-5501

## 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	<a href="http://www.maff.go.jp/j/corp/tokusyu/index.html">http://www.maff.go.jp/j/corp/tokusyu/index.html</a>	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	<a href="http://company.jra.jp/0000/keiei/keiei02/pdf11/official_h25.pdf">http://company.jra.jp/0000/keiei/keiei02/pdf11/official_h25.pdf</a>	人事部人事課	03-3591-5251
農水産業協同組合貯金保険機構	<a href="http://www.sic.or.jp/pdf/hk_h25.pdf">http://www.sic.or.jp/pdf/hk_h25.pdf</a>	総務部総務班	03-3285-1270

**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

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。
- (イ) 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  $12.5 / 100$  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11月15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)**

・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

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。
- 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。
- 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)**

資産・運営の見直しについて

#### 4. 人件費・管理運営の適正化

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ェイトに用い、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

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

対国家公務員指数

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