

平成 25 年 4 月 23 日

内閣官房行政改革推進本部事務局

特殊法人等の給与水準の見直し要請への対応について

平成 24 年 12 月 7 日の閣僚懇談会における要請事項（参考資料参照）について、添付のとおり取りまとめましたので公表致します。

以上

(問い合わせ先)  
内閣官房行政改革推進本部事務局  
担当：蔵持・玉田  
03-3581-2967 (直通)

特殊法人等の給与水準の見直し（平成 24 年 12 月 7 日要請）への対応について

【平成 24 年 12 月 7 日 日本中央競馬会への要請内容】

給与水準が依然として高い状況にあり、社会一般の情勢に適合するよう、より一層の見直しを行うべきである。また、その改定に当たっては、民間企業、国家公務員等の給与水準や給与改定の動向を踏まえて行うとともに、賞与、手当等についても、同様に見直しを行うべきである。

①上記要請を受けた後の主務府省における対応

閣僚懇談会での要請を受けて、平成 24 年 12 月 14 日付けで生産局長から J R A 理事長に対して、役職員の給与水準の見直しに係る具体的な措置を講ずるよう公文で要請。  
その後も 25 年春闘で協議する内容等について確認する等、給与水準の見直し措置について確認。

②上記要請を受けた後の法人における対応

J R A の人件費に関する取組

1. 役員

平成 23 年から実施している特別手当の減額措置（役職に応じて最大 220 万円）を継続実施する。また、退職金（役員慰労金）について、国家公務員の退職手当の見直しを踏まえた見直し（支給水準の段階的引き下げ）を実施する（本年 4 月目途）。

2. 職員

(1) 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、国家公務員の給与削減が終了する平成 26 年 4 月以降も継続実施する。

(2) 事業の再編等と並行して、職員数について、平成 29 年度には平成 22 年度と比較して 10%削減を図り、総人件費を抑制していく。その一環として、平成 25 年度の新規採用者を 4 割削減。

※新規採用者数：平成 24 年度 51 人⇒平成 25 年度 30 人（予定）

(3) 高年齢層職員について、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 歳以上の職員の給与抑制を実施することについて職員組合と協議中。併せて、職員退職手当について、国家公務員の退職手当の見直しを踏まえ、所要の見直しを実施する方向で検討中。

※平成 25 年度（2 月末）の早期退職者：19 名

3. 上記に加え、J R A の給与水準について国民の理解を得る一助とするため、J R A の役職員給与に関する明確な支給基準を作成・公表することを検討中（支給基準の設定にあたっては、経営委員会の議決を経ることとする予定。）

③法人からの回答（②）に対する主務大臣の見解、今後の取組方針

JRA は、近年の馬券売上の減少等を踏まえ、これまでも人件費の削減に取り組んできており、今般、29 年度までに、22 年度比で 10%削減という人員削減の目標を打ち出し、その実現と併せて人件費の更なる削減に取り組むとしたところ。今後は、JRA に対して、実行中である抜本改革の取組を着実に進め、引き続き人件費を含めた総合的な経費抑制に努めるよう要請。

また、給与水準そのものについては、先般の当方からの要請を踏まえ、25 年度から役職員の給与抑制策を実施するとともに、JRA の給与水準について「給与の支給基準」を作成・公表するとの方針を示したところであるが、支給基準を早期に定め公表することを求めていく。

更に、今後、JRA として、更なる削減に向けて、給与水準のあるべき姿について検討し、今後の方向性について早急に結論を得るよう、改めて要請。

特殊法人等の給与水準の見直し（平成 24 年 12 月 7 日要請）への対応について

【平成 24 年 12 月 7 日 沖縄振興開発金融公庫への要請内容】

本俸の引き下げ、手当等の見直しの取組を着実に実施すべきである。

①上記要請を受けた後の主務府省における対応

平成 24 年 12 月 10 日に、内閣府沖縄振興局参事官及び財務省大臣官房政策金融課長の連名で、沖縄公庫に対して、給与水準の見直しについて必要な措置を講ずるよう要請した。

②上記要請を受けた後の法人における対応

主務府省からの要請も踏まえ、給与水準の見直しについて必要な措置を着実に講ずることとしている。

- ・ 国において認められている特別都市手当の異動保障について、公庫としては、平成 24 年 12 月 14 日の労使合意に基づき、給与規程を改正（平成 25 年 1 月 1 日実施）し、平成 25 年 1 月 1 日から異動保障支給額の半減を実施し、平成 25 年 4 月 1 日から廃止した。
- ・ 26 年度から 28 年度において、調査役手当の廃止、本俸の引き下げについて、関係者の理解を得て、段階的に実施することとしている。
- ・ 昇給・昇格の抑制等を引き続き実施するほか、更なる削減策について検討していくこととしている。

③法人からの回答（②）に対する主務大臣の見解、今後の取組方針

②の取組を着実に実施することにより、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。

特殊法人等の給与水準の見直し（平成 24 年 12 月 7 日要請）への対応について

【平成 24 年 12 月 7 日 沖縄科学技術大学院大学学園への要請内容】

昇給抑制、手当等の見直しによる給与水準の適正化を図るほか、任期付職員の採用等の取組を進め、法人全体の職員の給与水準の抑制を図るべきである。

①上記要請を受けた後の主務府省における対応

平成 24 年 12 月 12 日、内閣府沖縄振興局事業振興室長名で、沖縄科学技術大学院大学に対して、給与水準の見直しについて必要な措置を講ずるよう要請した。

②上記要請を受けた後の法人における対応

（1）給与水準の適正化

業績評価を徹底し、昇給への反映を厳格化するとともに、今後、定年制職員を採用する場合において、能力に遜色ないときは、若年層から積極的に採用する。なお、通勤手当と住宅手当は、国家公務員と同水準である。

（2）法人全体の職員の給与水準の抑制

上記（1）の取組に加え、任期制職員についても、新卒者や若年層の採用を促進し、法人全体の給与水準の抑制を図る。

③法人からの回答（②）に対する主務大臣の見解、今後の取組方針

②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。

特殊法人等の給与水準の見直し（平成 24 年 12 月 7 日要請）への対応について

【平成 24 年 12 月 7 日 株式会社日本政策金融公庫への要請内容】

国民に対する説明責任を果たすべく、職員の給与水準の設定に係る比較対象の選定基準等については、その合理性について検証するとともに、検証した結果を国民に示すべきである。また、新給与制度の実施を通じて、人件費の膨張の抑制を図るべきである。

①上記要請を受けた後の主務府省における対応

上記要請を受け、主務省において「特殊法人等の給与水準の見直しについて」（平成 24 年 12 月 11 日公文）を発出し、公庫に対して、平成 24 年 12 月 7 日の閣僚懇談会の趣旨に沿って具体的な措置を講じるよう要請した。

また、国民に対する説明責任を果たすべく、公庫とともに、公庫職員の給与水準の設定に係る比較対象の選定基準等について、その合理性について検証を行った。

②上記要請を受けた後の法人における対応

○ 公庫職員の給与水準の設定に係る比較対象の選定基準等に関する合理性の検証

1. 公庫職員の給与水準の設定に係る比較対象の選定基準

- (1) 融資先が類似し、かつ、相応の規模で業態の異なる金融機関
- (2) 本店一括採用を行っているため、人材確保において競合する金融機関
- (3) 新卒採用者の多くが併願先とする金融機関。又は、中途採用者の多くの前職である金融機関
- (4) 全国規模で政策金融を実施するという業務内容の特殊性や、頻繁な転居転勤を伴うという勤務環境の特殊性を鑑み、広範な地域に拠点を有する金融機関

2. 上記基準により選定した結果

・ A（都市銀行）	8,301 千円
・ B（都市銀行）	7,487 千円
・ C（都市銀行）	7,958 千円
・ D（地方銀行）	7,171 千円
・ E（地方銀行）	7,387 千円
・ F（地方銀行）	7,066 千円
・ 公庫	7,880 千円

3. 合理性の検証

(1) 業務の特殊性

- ・ 当公庫の業務運営にあたっては、財務諸表や資金三表の分析等を通じた、融資、債権管理、回収、ALMなどのリスク管理等、通常の金融機関に求められる専門性の高い職務能力が必要。
- ・ 特に当公庫の場合は、高度な審査技術や金融商品知識が業務上必要とされることが多い。また、零細事業者への融資に際しては、これらの資料を公庫の職員が当該事業者にとって作成する

こともあり、親切できめ細やかサービスを提供するための高度なコミュニケーション能力が必要。

- ・本店一括採用を行っているため、全国展開をしている金融機関と、人材確保において競合する。
- ・なお、当公庫においては、簿記検定、公認会計士、中小企業診断士などの資格の取得を職務上の必須要件としてはおらず、資格の取得に応じた手当の支給制度は設けていない。
- ・以上から、国家公務員においても行政職（一）とは別に特別職の俸給表を定めているのと同様、当公庫職員の給与水準の評価にあたっては、以下の事情を踏まえた配慮が必要である。

<参考：産業別比較において、金融業の給与水準は高い>

●産業別給与水準比較【平成23年度賃金構造統計調査（厚生労働省調査）】

（単位：千円）

	全産業（注）	うち大企業	金融・保険業（対	うち大企業（対
			全産業比）	
所定内賃金 （月額）	296.8	351.2	390.6 （132%）	390.4 （111%）
年間賃金 （概算）	4,385.3	5,511.4	6,098.8 （139%）	6,005.1 （109%）

（注）10人以上の企業の平均。「うち大企業」は1,000人以上の企業の平均（金融・保険業についても同じ）。

（2）勤務環境の特殊性

- ・当公庫は、その支店網が全国に展開（152支店）していることから、大半の職員が全国規模の頻繁な転居転勤を余儀なくされている。民間企業でも、一般にこのような勤務形態にある場合には、地域限定の事業展開により転居転勤の少ない勤務形態にある場合と比較し、給与格差をつけているケースが多い。

参考1：民間企業の給与格差の実例

（厚生労働省「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書より）

- ・「地域限定なし職員」と「地域限定型職員」の賃金を比較すると、「地域限定型職員」を設ける約2/3の企業において、「地域限定型職員」の賃金は「地域限定なし職員」と比べ1割超少ない。

参考2：民間企業の給与格差の実例

（産労総合研究所「転勤と人事管理に関する調査」より）

- ・有転勤社員と無転勤社員の年収比は、有転勤社員を100とした場合、無転勤社員の新入社員は90.4、係長就任クラスは90.6、課長クラスは89.9と、ほぼ9割となっている。

○ 新たな人事給与制度の導入への取り組み

転勤範囲を限定した「地域総合職」を平成 25 年度中に新設することを検討中。総合職と処遇差を設けることで、公庫全体の人件費の抑制が図られる見込み。

③法人からの回答（②）に対する主務大臣の見解、今後の取組方針

日本公庫における職員の給与水準の設定に係る比較対象の選定に当たっては、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、同種の民間金融機関との比較も踏まえて給与水準が設定されていることが適当であると考えられる。また、当該民間金融機関が、日本公庫のように、全国に支店網を展開し、かつ職員に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か否かを踏まえることも適当と考えられる。

さらに、新たな人事給与制度の導入への取り組みを着実に実施することにより、公庫全体の人件費の抑制を促し、今後とも適切に指導・監督していく。

特殊法人等の給与水準の見直し（平成 24 年 12 月 7 日要請）への対応について

【平成 24 年 12 月 7 日 日本銀行への要請内容】

国民に対する説明責任を果たすべく、金融政策における独立性を担保している日本銀行法の枠組みの下、職員の給与水準の設定に係る比較対象の選定基準等については、その合理性について検証するとともに、検証した結果を国民に示すべきである。

①上記要請を受けた後の主務府省における対応

平成 24 年 12 月 11 日に、財務省理財局長名で、日本銀行に対して、給与水準の見直しについて必要な措置を講ずるよう要請した。

②上記要請を受けた後の法人における対応

日本銀行では、日銀法第 31 条に基づき定め、公表している「日本銀行における職員の給与等の支給の基準」に基づき、職員給与の決定に際しては、主要民間金融機関・主要民間企業における処遇の実情を勘案することとしている。こうした枠組みのもと、毎年の職員の給与改訂に当たっては、主要民間金融機関・主要民間企業 42 先の年収動向を調査し、これらの平均的な給与改訂率を主たる判断材料として給与改訂を行っている。調査先（比較対象先）は、採用等の人材確保の面で競合する業種の主要先であって、全国規模で業務を展開している先のうち、調査への継続的な協力の得られる先としている。

日本銀行では、今般、現在の比較対象先の選定等の合理性について検証作業を行い、次の点を確認した。

- ①比較対象先が、概ね近年の採用者が併願していた業種の主要先となっていること。
- ②比較対象先の年収動向は、より調査範囲の広い日本経済団体連合会の調査結果と概ね整合的であり、主要民間金融機関・主要民間企業の動向を反映しているといえること。
- ③比較対象先の年収動向を主な判断材料として職員の年収改訂を行ってきた結果、日本銀行の職員の平均年収（平成 23 年度：7,895 千円）は、比較対象先の概ね中位にあり、かつその平均値（同：8,638 千円）をやや下回る水準となっていること。

したがって、現在の比較対象先の選定等については、合理性があると判断しているが、比較対象先の選定を一層合理的に行っていく観点から、主として次の点について見直しを行っていくこととした。

- ・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、必要に応じ比較対象先の入替え・拡充を図っていく。
- ・初回の定期入替え・拡充は、平成 25 年度中に実施する。その際には、採用等の人材確保面での競合が相応にみられる業種であって、現在の比較対象先に含まれていない業種（地方銀行やシンクタンクなど）の拡充を目指す。

③法人からの回答（②）に対する主務大臣の見解、今後の取組方針

・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おり、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ている。

・こうした日本銀行の取組を通じて、更なる給与水準の見直しが図られるよう、着実な推進を引き続き求めてまいりたい。

平成24年12月7日

## 特殊法人等・独立行政法人の給与水準の見直しについて

## 1. 特殊法人等

特殊法人等は、各法人の自律的・自主的な労使関係の中で、社会一般の情勢に適合するよう給与水準を定め、そ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、今後着実に実施することとする。

主務大臣は、上記取組の実施状況や給与水準の在り方等の検証結果を、国家公務員と比べて給与水準が高い背景と理由や講ずる措置と併せて毎年度公表する。行政改革担当大臣は、検証結果等について各主務大臣から報告を受け、取りまとめて公表する。

なお、今般の平成23年度の各法人の給与水準の再精査結果に関しては、主務大臣は、別紙のとおり、各法人に対して給与水準の見直しに係る具体的な措置を着実に講じるよう要請し、平成25年3月末を目途にこの要請についての各法人の実施状況を的確に把握する。行政改革担当大臣は、各主務大臣から各法人の実施状況について報告を受け、取りまとめて公表する。

## 2. 独立行政法人

国家公務員と比べて給与水準が高い独立行政法人は、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とともに、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こととする。

主務大臣は、特殊法人等と同様に、給与水準の在り方等の検証結果を、講ずる措置等と併せて毎年度公表する。総務大臣は、検証結果等について各主務大臣から報告を受け、取りまとめて公表する。

なお、今般の平成23年度の各法人の給与水準の再精査結果に関しては、主務大臣は、各法人の給与改定に当たって、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請し、平成25年3月末を目途にこの要請についての各法人の実施状況を的確に把握する。総務大臣は、各主務大臣から各法人の実施状況について報告を受け、取りまとめて公表する。

法人名	要請する事項
日本中央競馬会	○ 給与水準が依然として高い状況にあり、社会一般の情勢に適合するよう、より一層の見直しを行うべきである。また、その改定に当たっては、民間企業、国家公務員等の給与水準や給与改定の動向を踏まえて行うとともに、賞与、手当等についても、同様に見直しを行うべきである。
沖縄振興開発金融公庫	○ 本俸の引下げ、手当等の見直しの取組を着実に実施すべきである。
沖縄科学技術大学院大学学園	○ 昇給抑制、手当等の見直しによる給与水準の適正化を図るほか、任期付職員の採用等の取組を進め、法人全体の職員の給与水準の抑制を図るべきである。
株式会社日本政策金融公庫	○ 国民に対する説明責任を果たすべく、職員の給与水準の設定に係る比較対象の選定基準等については、その合理性について検証するとともに、検証した結果を国民に示すべきである。また、新給与制度の実施を通じて、人件費の膨張の抑制を図るべきである。
日本銀行	○ 国民に対する説明責任を果たすべく、金融政策における独立性を担保している日本銀行法の枠組みの下、職員の給与水準の設定に係る比較対象の選定基準等については、その合理性について検証するとともに、検証した結果を国民に示すべきである。