資料１－① 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	◎ 国立公文書館	33	43.9	6,399	110.5	**104.8**	▲ 5.7	96.3	**91.3**	▲ 5.0
	北方領土問題対策協会	14	45.9	6,340	100.1	**98.3**	▲ 1.8	92.0	**91.9**	▲ 0.1
消費者庁	国民生活センター	101	42.6	6,449	111.8	**108.3**	▲ 3.5	100.4	**95.6**	▲ 4.8
総務省	情報通信研究機構	109	45.4	6,604	106.9	**104.2**	▲ 2.7	116.3	**107.7**	▲ 8.6
	◎ 統計センター	533	41.1	5,726	97.9	**100.1**	2.2	89.4	**91.7**	2.3
	平和祈念事業特別基金	9	52.2	7,503	108.6	**109.2**	0.6	101.0	**101.5**	0.5
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	24	43.2	6,647	110.6	**110.1**	▲ 0.5	96.4	**95.7**	▲ 0.7
法務省	日本司法支援センター	538	38.4	4,343	82.9	**81.6**	▲ 1.3	83.4	**82.3**	▲ 1.1
外務省	国際協力機構	981	43.3	7,072	124.3	**117.2**	▲ 7.1	106.5	**101.8**	▲ 4.7
	国際交流基金	110	42.3	7,187	119.5	**121.5**	2.0	99.2	**102.1**	2.9
財務省	酒類総合研究所	4	37.5	5,117	101.5	**98.5**	▲ 3.0	108.7	**99.7**	▲ 9.0
	◎ 造幣局	331	45.4	6,207	98.7	**98.7**	0.0	96.2	**96.5**	0.3
	◎ 国立印刷局	3,553	45.3	5,790	89.3	**91.2**	1.9	87.3	**89.2**	1.9
	日本万国博覧会記念機構	42	44.3	7,054	108.9	**111.7**	2.8	109.6	**112.4**	2.8
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	18	41.8	5,708	92.6	**97.1**	4.5	95.4	**99.7**	4.3
	大学入試センター	54	39.5	5,566	102.8	**101.1**	▲ 1.7	89.7	**89.1**	▲ 0.6
	国立青少年教育振興機構	328	42.1	5,789	95.4	**98.9**	3.5	99.2	**102.5**	3.3
	国立女性教育会館	18	45.8	5,456	84.8	**83.9**	▲ 0.9	91.9	**90.7**	▲ 1.2
	国立科学博物館	43	42.0	5,975	100.9	**100.5**	▲ 0.4	88.8	**89.0**	0.2
	物質・材料研究機構	72	40.5	5,826	103.3	**105.6**	2.3	104.4	**107.1**	2.7
	防災科学技術研究所	21	43.1	6,214	104.0	**104.1**	0.1	103.8	**105.2**	1.4
	放射線医学総合研究所	107	43.4	5,287	85.7	**87.6**	1.9	87.8	**90.1**	2.3
	国立美術館	37	42.0	5,936	95.8	**101.0**	5.2	86.7	**91.8**	5.1
	国立文化財機構	98	41.6	5,643	94.0	**96.5**	2.5	88.3	**91.7**	3.4
	教員研修センター	29	47.4	6,523	99.8	**97.1**	▲ 2.7	97.2	**96.3**	▲ 0.9
	科学技術振興機構	444	42.9	6,971	114.7	**116.1**	1.4	99.5	**100.8**	1.3
	日本学術振興会	89	36.0	5,467	114.8	**110.6**	▲ 4.2	99.8	**96.4**	▲ 3.4
	理化学研究所	360	42.2	6,957	113.8	**118.6**	4.8	112.3	**117.4**	5.1
	宇宙航空研究開発機構	430	44.2	7,810	118.8	**126.4**	7.6	115.5	**123.5**	8.0
	日本スポーツ振興センター	275	43.3	6,754	109.4	**112.1**	2.7	100.3	**103.0**	2.7
	日本芸術文化振興会	197	47.4	6,662	102.5	**104.1**	1.6	89.1	**91.6**	2.5
	日本学生支援機構	354	45.4	6,315	103.7	**103.4**	▲ 0.3	90.7	**91.1**	0.4
	海洋研究開発機構	233	41.9	6,673	114.5	**115.5**	1.0	117.4	**117.5**	0.1
	国立高等専門学校機構	1,841	41.7	5,031	84.6	**87.4**	2.8	91.3	**94.4**	3.1
	大学評価・学位授与機構	72	36.0	4,876	98.7	**98.9**	0.2	100.7	**100.9**	0.2
	国立大学財務・経営センター	4	34.0	5,003	107.4	**108.7**	1.3	96.6	**100.0**	3.4
	日本原子力研究開発機構	2,015	44.0	6,949	115.5	**115.2**	▲ 0.3	124.0	**123.9**	▲ 0.1
厚生労働省	国立健康・栄養研究所	6	44.8	6,766	109.3	**106.2**	▲ 3.1	97.9	**92.2**	▲ 5.7
	労働安全衛生総合研究所	7	40.5	5,825	98.9	**102.1**	3.2	98.9	**100.7**	1.8
	勤労者退職金共済機構	228	41.8	6,817	113.8	**117.4**	3.6	101.5	**105.0**	3.5
	高齢・障害・求職者雇用支援機構	995	46.1	6,563	107.6	**101.9**	▲ 5.7	110.0	**105.1**	▲ 4.9
	福祉医療機構	211	41.0	6,596	116.4	**114.8**	▲ 1.6	101.5	**100.4**	▲ 1.1
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	24	47.4	6,304	95.7	**96.0**	0.3	100.7	**101.4**	0.7
	労働政策研究・研修機構	54	45.5	7,514	117.8	**117.2**	▲ 0.6	101.3	**99.8**	▲ 1.5
	労働者健康福祉機構	1,032	43.2	6,405	101.9	**107.9**	6.0	105.8	**112.1**	6.3
	◎ 国立病院機構	2,356	41.9	6,156	98.5	**106.3**	7.8	104.5	**112.8**	8.3
	医薬品医療機器総合機構	460	36.8	6,174	122.4	**121.9**	▲ 0.5	104.9	**105.7**	0.8
	医薬基盤研究所	17	41.2	6,222	110.2	**109.5**	▲ 0.7	113.0	**112.7**	▲ 0.3
	年金・健康保険福祉施設整理機構	9	43.2	6,658	99.8	**117.9**	18.1	91.6	**108.5**	16.9
	年金積立金管理運用	62	44.8	7,487	119.6	**117.4**	▲ 2.2	99.5	**97.7**	▲ 1.8
	国立がん研究センター	45	43.4	6,323	100.2	**103.7**	3.5	94.3	**99.8**	5.5
	国立循環器病研究センター	42	42.8	6,247	101.2	**103.3**	2.1	101.4	**103.7**	2.3
	国立精神・神経医療研究センター	23	42.8	6,592	103.1	**109.8**	6.7	104.2	**111.5**	7.3
	国立国際医療研究センター	72	41.3	6,382	102.9	**111.5**	8.6	95.3	**103.2**	7.9
	国立成育医療研究センター	28	44.8	7,079	105.6	**114.0**	8.4	95.1	**103.6**	8.5
	国立長寿医療研究センター	18	40.4	5,847	101.4	**102.6**	1.2	108.2	**109.0**	0.8
農林水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	524	44.7	6,150	98.8	**98.3**	▲ 0.5	100.2	**99.7**	▲ 0.5
	種苗管理センター	206	44.4	5,849	96.1	**95.4**	▲ 0.7	102.9	**102.4**	▲ 0.5
	家畜改良センター	273	43.6	5,733	96.3	**95.4**	▲ 0.9	104.6	**103.7**	▲ 0.9
	水産大学校	28	44.6	5,479	88.2	**89.7**	1.5	96.4	**98.3**	1.9
	農業・食品産業技術総合研究機構	516	44.7	5,896	96.5	**95.1**	▲ 1.4	101.5	**99.8**	▲ 1.7
	農業生物資源研究所	66	43.6	5,891	99.0	**97.4**	▲ 1.6	101.3	**99.9**	▲ 1.4
	農業環境技術研究所	27	45.5	6,189	97.5	**97.4**	▲ 0.1	99.4	**99.2**	▲ 0.2
	国際農林水産業研究センター	32	47.8	6,652	101.4	**100.4**	▲ 1.0	103.2	**101.9**	▲ 1.3
	森林総合研究所	539	44.8	6,183	99.6	**99.5**	▲ 0.1	103.7	**103.6**	▲ 0.1
	水産総合研究センター	220	42.9	5,789	95.8	**97.2**	1.4	101.9	**103.7**	1.8
	農畜産業振興機構	174	40.9	6,746	121.4	**117.8**	▲ 3.6	103.6	**101.3**	▲ 2.3
	農業者年金基金	49	43.4	6,783	113.6	**111.6**	▲ 2.0	101.4	**97.9**	▲ 3.5
	農林漁業信用基金	82	45.1	7,169	112.9	**112.8**	▲ 0.1	96.2	**96.0**	▲ 0.2
経済産業省	経済産業研究所	25	45.1	6,156	90.8	**97.1**	6.3	75.8	**81.2**	5.4
	工業所有権情報・研修館	43	47.9	7,619	111.5	**113.4**	1.9	99.9	**103.0**	3.1
	日本貿易保険	95	43.6	7,751	126.9	**126.0**	▲ 0.9	106.5	**106.3**	▲ 0.2
	産業技術総合研究所	549	44.4	6,498	105.5	**104.9**	▲ 0.6	106.6	**106.3**	▲ 0.3
	◎ 製品評価技術基盤機構	318	45.8	6,775	104.9	**104.5**	▲ 0.4	98.0	**97.2**	▲ 0.8
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	303	41.0	5,983	103.9	**104.4**	0.5	104.1	**104.8**	0.7
	日本貿易振興機構	495	39.4	6,606	123.8	**121.4**	▲ 2.4	110.3	**108.6**	▲ 1.7
	情報処理推進機構	116	43.1	6,874	113.1	**113.3**	0.2	95.2	**96.6**	1.4
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	305	44.8	7,485	116.7	**118.9**	2.2	103.1	**104.4**	1.3
	中小企業基盤整備機構	620	43.7	6,897	113.9	**112.6**	▲ 1.3	104.9	**103.9**	▲ 1.0

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
国土交通省	土木研究所	89	45.0	5,878	94.1	93.5	▲ 0.6	97.3	97.1	▲ 0.2
	建築研究所	18	44.8	6,096	101.4	96.6	▲ 4.8	101.5	97.7	▲ 3.8
	交通安全環境研究所	34	38.4	5,792	103.3	107.1	3.8	105.8	109.0	3.2
	海上技術安全研究所	32	41.7	5,828	103.1	100.4	▲ 2.7	105.6	102.7	▲ 2.9
	港湾空港技術研究所	12	45.2	6,211	96.9	96.1	▲ 0.8	98.9	99.4	0.5
	電子航法研究所	9	42.3	6,385	106.2	108.6	2.4	110.0	109.6	▲ 0.4
	航海訓練所	15	41.4	6,039	98.6	104.2	5.6	98.3	104.7	6.4
	海技教育機構	49	46.3	6,068	94.8	94.4	▲ 0.4	98.4	97.7	▲ 0.7
	航空大学校	20	39.5	5,632	102.3	105.9	3.6	112.3	116.1	3.8
	自動車検査	601	37.7	5,076	95.6	97.9	2.3	100.5	102.3	1.8
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	1,159	47.0	7,532	112.8	116.2	3.4	113.6	117.2	3.6
	国際観光振興機構	37	44.7	7,113	105.0	113.9	8.9	87.8	96.7	8.9
	水資源機構	1,204	44.4	6,752	112.1	109.4	▲ 2.7	118.1	115.4	▲ 2.7
	自動車事故対策機構	234	45.2	6,549	105.1	104.5	▲ 0.6	104.3	104.2	▲ 0.1
	空港周辺整備機構	16	44.0	7,008	109.9	113.8	3.9	112.8	118.2	5.4
	海上災害防止センター	21	46.7	7,155	113.8	109.1	▲ 4.7	114.1	109.3	▲ 4.8
	都市再生機構	3,063	45.6	7,654	119.7	119.7	0.0	113.6	112.6	▲ 1.0
	奄美群島振興開発基金	17	42.4	5,564	95.0	96.2	1.2	102.1	103.6	1.5
	日本高速道路保有・債務返済機構	45	40.7	6,651	118.5	117.5	▲ 1.0	103.9	103.7	▲ 0.2
	住宅金融支援機構	803	44.4	7,645	125.1	123.3	▲ 1.8	112.8	111.5	▲ 1.3
環境省	国立環境研究所	42	43.2	6,098	104.7	100.7	▲ 4.0	104.7	100.8	▲ 3.9
	環境再生保全機構	84	42.7	6,442	108.5	108.3	▲ 0.2	107.7	107.6	▲ 0.1
原子力規制委員会	原子力安全基盤機構	231	48.2	8,098	120.2	119.6	▲ 0.6	102.4	102.1	▲ 0.3
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	202	40.1	5,135	91.0	92.6	1.6	91.8	94.0	2.2
全法人(103法人)		32,852	43.6	6,460	105.7	106.5	0.8	104.0	104.8	0.8

（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月末現在）を取りまとめたものである。

2 ◎は特定独立行政法人（公務員型）を示す。

3 「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。

4 「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。

（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
総務省	情報通信研究機構	254	47.4	7,827	93.2	**92.2**	▲ 1.0	108.4	**101.1**	▲ 7.3
財務省	酒類総合研究所	24	45.3	7,327	91.3	**92.1**	0.8	100.8	**108.1**	7.3
	◎ 造幣局	6	46.5	6,431	78.9	**79.2**	0.3	76.3	**76.4**	0.1
	◎ 国立印刷局	90	42.6	5,847	74.8	**77.4**	2.6	93.4	**94.9**	1.5
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	27	48.2	7,729	88.5	**88.7**	0.2	94.1	**94.5**	0.4
	国立青少年教育振興機構	1	—	—	—	**90.1**	—	—	**87.0**	—
	国立女性教育会館	2	—	—	65.4	**66.9**	1.5	74.9	**77.4**	2.5
	国立科学博物館	60	49.9	8,497	93.2	**93.2**	0.0	90.5	**92.1**	1.6
	物質・材料研究機構	358	47.4	8,828	101.9	**104.7**	2.8	102.6	**104.8**	2.2
	防災科学技術研究所	51	44.7	8,000	100.4	**101.2**	0.8	103.0	**106.1**	3.1
	放射線医学総合研究所	161	45.3	7,563	93.3	**95.0**	1.7	98.5	**101.2**	2.7
	国立美術館	50	45.7	7,792	94.0	**95.9**	1.9	91.9	**93.3**	1.4
	国立文化財機構	161	44.9	7,736	98.4	**97.7**	▲ 0.7	99.4	**99.4**	0.0
	理化学研究所	304	46.5	9,353	110.9	**113.2**	2.3	108.9	**111.7**	2.8
	宇宙航空研究開発機構	769	43.3	8,098	101.4	**106.9**	5.5	105.0	**111.0**	6.0
	日本スポーツ振興センター	19	45.4	7,943	96.6	**98.3**	1.7	93.0	**94.2**	1.2
	海洋研究開発機構	51	46.0	8,237	96.9	**100.0**	3.1	101.4	**105.5**	4.1
	日本原子力研究開発機構	1,507	45.5	8,079	103.4	**101.2**	▲ 2.2	118.6	**124.9**	6.3
厚生労働省	国立健康・栄養研究所	11	51.9	9,629	103.9	**101.3**	▲ 2.6	100.1	**97.9**	▲ 2.2
	労働安全衛生総合研究所	70	49.0	8,079	93.0	**91.4**	▲ 1.6	90.9	**89.5**	▲ 1.4
	労働政策研究・研修機構	23	47.5	8,247	101.1	**97.1**	▲ 4.0	97.2	**93.2**	▲ 4.0
	◎ 国立病院機構	8	49.8	8,032	82.5	**91.1**	8.6	87.4	**94.3**	6.9
	医薬基盤研究所	21	48.6	8,093	91.5	**93.7**	2.2	95.2	**97.8**	2.6
	国立がん研究センター	105	45.2	9,326	113.3	**117.4**	4.1	110.0	**113.4**	3.4
	国立循環器病研究センター	81	47.6	8,941	100.8	**106.1**	5.3	99.6	**105.2**	5.6
	国立精神・神経医療研究センター	50	50.1	10,500	112.0	**116.8**	4.8	110.3	**115.4**	5.1
	国立国際医療研究センター	21	50.4	10,757	113.0	**118.9**	5.9	109.1	**115.0**	5.9
	国立成育医療研究センター	22	52.9	11,247	111.8	**118.1**	6.3	107.7	**113.9**	6.2
	国立長寿医療研究センター	28	52.1	10,033	106.4	**107.5**	1.1	111.3	**115.0**	3.7
農林水産省	農業・食品産業技術総合研究機構	1,384	45.9	7,852	98.1	**97.1**	▲ 1.0	104.4	**105.4**	1.0
	農業生物資源研究所	211	48.5	8,535	99.3	**98.3**	▲ 1.0	98.6	**97.7**	▲ 0.9
	農業環境技術研究所	98	48.3	8,617	101.1	**100.1**	▲ 1.0	99.9	**98.6**	▲ 1.3
	国際農林水産業研究センター	109	48.8	8,491	97.7	**97.7**	0.0	98.5	**98.4**	▲ 0.1
	森林総合研究所	395	47.2	8,224	99.5	**98.1**	▲ 1.4	102.8	**102.8**	0.0
	水産総合研究センター	452	47.4	7,591	90.5	**90.0**	▲ 0.5	99.1	**101.2**	2.1
経済産業省	経済産業研究所	6	44.5	10,217	112.4	**130.6**	18.2	108.3	**124.3**	16.0
	産業技術総合研究所	1,888	47.4	8,660	104.0	**102.7**	▲ 1.3	104.5	**103.5**	▲ 1.0
	日本貿易振興機構	96	46.2	7,601	92.7	**91.9**	▲ 0.8	96.9	**97.1**	0.2
国土交通省	土木研究所	240	44.1	7,066	91.2	**91.4**	0.2	102.3	**103.1**	0.8
	建築研究所	36	48.9	9,023	104.3	**103.3**	▲ 1.0	102.4	**102.3**	▲ 0.1
	交通安全環境研究所	31	47.3	8,216	97.0	**97.0**	0.0	97.4	**97.2**	▲ 0.2
	海上技術安全研究所	126	44.3	7,748	100.8	**99.7**	▲ 1.1	108.4	**107.4**	▲ 1.0
	港湾空港技術研究所	49	42.5	7,506	104.3	**100.1**	▲ 4.2	110.8	**108.4**	▲ 2.4
	電子航法研究所	37	43.7	7,857	103.3	**103.0**	▲ 0.3	102.8	**103.3**	0.5
環境省	国立環境研究所	136	47.5	8,672	104.6	**102.8**	▲ 1.8	103.3	**102.0**	▲ 1.3
全法人(45法人)		9,629	46.3	8,218	100.2	**100.3**	0.1	104.5	**106.5**	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月末現在）を取りまとめたものである。
2 ◎は特定独立行政法人（公務員型）を示す。
3 対象人員数が２人以下の法人については、個人情報の保護の観点から、「平均年齢」及び「平均年間給与額」欄の記載を省略している。
4 「対国家公務員指数（年齢勘案）」は、各法人の研究職員の給与を、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。
5 「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。

（3） 病院医師

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**	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
文部科学省	放射線医学総合研究所	17	49.0	12,564	11,517	98.1	**96.6**	▲ 1.5	99.4	**98.4**	▲ 1.0
厚生労働省	労働者健康福祉機構	889	46.3	12,982	12,868	105.1	**109.6**	4.5	104.4	**108.5**	4.1
	◎ 国立病院機構	3,963	47.2	13,875	13,829	110.9	**117.0**	6.1	108.7	**114.7**	6.0
	国立がん研究センター	206	46.2	14,855	13,910	119.1	**118.1**	▲ 1.0	124.3	**124.7**	0.4
	国立循環器病研究センター	110	46.4	13,186	13,112	106.7	**111.4**	4.7	119.5	**121.5**	2.0
	国立精神・神経医療研究センター	51	48.5	13,684	13,649	109.2	**113.4**	4.2	120.4	**124.0**	3.6
	国立国際医療研究センター	203	46.7	12,862	12,633	103.2	**106.4**	3.2	113.3	**116.7**	3.4
	国立成育医療研究センター	107	48.1	13,175	13,059	104.6	**110.2**	5.6	117.4	**125.0**	7.6
	国立長寿医療研究センター	42	47.8	14,616	14,263	115.9	**120.0**	4.1	110.8	**116.1**	5.3
全法人(9法人)		5,588	47.1	13,688	13,601	109.7	**115.2**	5.5	109.0	**114.4**	5.4

（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月末現在）を取りまとめたものである。

2 ◎は特定独立行政法人（公務員型）を示す。

3 「対国家公務員指数（年齢勘案）」は、各法人の医師の給与を、国家公務員（医療職（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。

4 「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） 病院看護師

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**	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
文部科学省	放射線医学総合研究所	31	46.3	5,631	5,379	101.6	**103.2**	1.6	97.9	**99.0**	1.1
厚生労働省	労働者健康福祉機構	5,951	37.7	5,306	5,300	109.7	**115.5**	5.8	109.5	**115.6**	6.1
	◎ 国立病院機構	25,913	37.3	4,821	4,819	99.9	**106.0**	6.1	98.9	**105.2**	6.3
	国立がん研究センター	596	33.8	4,870	4,967	106.1	**114.2**	8.1	105.6	**111.8**	6.2
	国立循環器病研究センター	372	33.0	4,841	4,838	108.0	**112.8**	4.8	103.0	**109.2**	6.2
	国立精神・神経医療研究センター	245	38.6	5,324	5,272	107.5	**113.0**	5.5	102.7	**108.5**	5.8
	国立国際医療研究センター	583	35.7	5,153	5,197	108.5	**116.2**	7.7	104.8	**112.8**	8.0
	国立成育医療研究センター	389	34.1	5,144	5,157	111.9	**118.6**	6.7	108.6	**115.1**	6.5
	国立長寿医療研究センター	148	39.2	4,990	4,926	99.5	**104.6**	5.1	99.4	**103.6**	4.2
全法人(9法人)		34,228	37.2	4,927	4,920	102.3	**108.2**	5.9	101.2	**107.3**	6.1

（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月末現在）を取りまとめたものである。

2 ◎は特定独立行政法人（公務員型）を示す。

3 「対国家公務員指数（年齢勘案）」は、各法人の看護師の給与を、国家公務員（医療職（三））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。

4 「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。

資料１－②　独立行政法人による平成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

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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	内閣府	国立公文書館	104.8	93.8	101.9	91.3	職員の9割以上が東京都区部在勤で、地域手当支給額が国家公務員の平均値に比し高額となっていることが影響しているため。	国立公文書館は特定独立行政法人として、職員は国家公務員の身分を有している。その給与は国と同水準であり、地域勘案の指数は100を切っておることから問題ないと考えている。	当館の役職員の給与水準は、特定独立行政法人として国家公務員の身分を有していることから、国と全く同一の水準となっている。したがって、人事院勧告に基づく給与制度改革と同様の措置を講じているところである。 今後も引き続き国に準じた給与の見直しに取り組んでいくこととしている。	107.9	94.1	107.9 94.1 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度
2	消費者庁	国民生活センター	108.3	98.8	104.3	95.6	当センターは、相談、調査及び商品テスト等の業務を行っているが、これらの業務を実施するためには、高度で専門的な知識が要求されることから、専門職として大卒以上の学歴を有する職員を採用してきた。このため、国家公務員（行政職（一））の大卒者53.4%に対して、当センターは94.9%（このうち大学院修了者は、28.0%）と、大卒以上の割合が極めて高い職員構成となっている。 また、当センターは、平成15年9月まで東京事務所を本部として、相模原市に設置した商品テスト・研修施設の職員を含め一括して本部で職員を採用してきた。その後、平成15年10月に本部を相模原市に移転したが、東京都港区及び神奈川県相模原市の両事務所で行う事業には一体関係が認められることから、同一の給与体系を適用している。このため、神奈川県相模原市に勤務する職員給与が、指数を高くする要因のひとつであることは否めない。 このような条件の中で、当センターでは、これまで、「特別手当の減額」、「管理職手当の縮減」、「昇給幅の抑制」や「管理職員及び補佐職員の人数の削減」、「国家公務員に先んじた平成18年度における俸給の切替に伴う俸給月額の経過措置の廃止」等の措置を講じてきた。 平成24年度は、国家公務員が平成24年4月に、これまで給与構造改革において抑制してきた昇給を若年層に1～2号俸回復させたところ当センターではその実施を見送るなどの措置を講じて給与水準の抑制に努めてきたところである。また、平成24年度においては平成23年度のラスパイレス指数（地域・学歴勘案）100.4を100.0に低減させるべく夏季特別手当において低減策を講じたところである。 その結果、平成24年度において、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は95.6となり、国家公務員の給与水準を下回ったところである。 なお、管理職員の割合は、国家公務員の管理職割合（行政職（一）6級以上）15.7%に対し、当センターでは16.9%であり、平成17年度期首（23.5%）に比して6.6ポイント減少している。 今後も給与水準の適正化に向けた努力を引き続き継続する。	給与水準については、適正化に努めたものと認められる。 なお、激変緩和措置を設けた上で平成24年度に廃止した借上宿舎制度について、平成25年9月末の同措置終了後においても、対国家公務員指数（地域・学歴勘案）が100.0を上回ることのないよう、引き続き給与水準全体の抑制に努めることが必要である。	これまで、「特別手当の減額」、「管理職手当の縮減」、「昇給幅の抑制」や「管理職員及び補佐職員の人数の削減」、「国家公務員に先んじた平成18年度における俸給の切替に伴う俸給月額の経過措置の廃止」等の給与水準の抑制のための措置を講じてきたところであるが、今後も、引き続き国家公務員の給与水準と同等になるよう努めることとする。なお、当センターは職員数が少なく、出向、採用、退職等に伴う員数の変動が、数値の変動幅に大きく影響することに留意することも必要である。	108.0	100.0	108程度 （年齢） 100程度 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度
3	総務省	情報通信研究機構	104.2	107.3	105.5	107.7	事務・技術職員の対国家公務員（行政職（一））の比較指標が高くなっている要因は、大部分の職員が都市部（東京都小金井市）を勤務地としているため、地域手当の平均支給率が国家公務員（行政職（一））全体の平均と比較して高くなることによると考えられる。なお、地域勘案した場合の指数が高くなるのは、大多数の職員が勤務する小金井市の比較対象である国の4級地に所在する官署が比較的小規模な支所、事務所等が多く役職者の職務の級や人数が大規模官署に比べて低くなっていることによるものではないかと考えている。なお、当機構の本部が比較的大規模官署が集中する1級地に所在するものと仮定して比較した指数は95.8となる。	対国家公務員の指数（年齢勘案）は、研究職員：92.2(254人)、事務・技術職員：104.2(109人)であり、法人全体としては、95.8となっている。事務・技術職員の指数が高くなっているのは、大部分の職員が都市部（東京都小金井市）を勤務地としていることによると考えられる。また、地域勘案した場合の指数が高くなるのは、比較対象である国の4級地の役職者の職務の級や人数が比較的低い水準となっている事が要因であると考えられる。法人ではこの数値を100程度を念頭に人件費の適正管理を行うこととしている。なお、指数は昨年より低下しており、引き続きその推移を注視していく。	従来から、国家公務員に準拠した給与体系としているところであるが、今後の法人の給与改定についても、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定を適切に踏まえたものとしていく等、今後も適正な人事管理に努め、給与水準対国指数100程度を念頭に人件費の適正管理をしていく。	101.5	105.0	給与水準 対国指数 100程度	－
4	総務省	統計センター	100.1	88.4	101.8	91.7	地域・学歴勘案の対国家公務員指数が９１．７であることから、当法人の所在地が東京都新宿区（特別区）であり、地域手当支給割合が国と比較して高いことが影響している。	地域勘案の対国家公務員指数が８８．４であることから、当法人の所在地が東京都新宿区（特別区）であり、地域手当支給割合が国と比較して高いことが影響している。	＜平成２５年度に見込まれる対国家公務員指数＞ ・年齢勘案　１００．０ ・年齢・地域・学歴勘案　９１．７ ＜具体的な改善策＞ 今後も給与法に準拠し、引き続き国と同水準の給与水準の維持に努めていく。 ＜給与水準是正の目標水準＞ ・年齢勘案　１００．０ ・年齢・地域・学歴勘案　９１．７ ＜目標期限＞ 平成25年度	100.0	91.7	100,0 （年齢） 91.7 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度
5	総務省	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	110.1	96.4	108.7	95.7	当法人の給与水準は、対国家公務員（行政職（一））指数が110.1となっています。 これは、東京都特別区（港区）1箇所のみに設置され、かつ、国家公務員の地域手当に相当する手当を支給している当法人と地域手当未支給地を含む全国の平均で算出された国家公務員とで比較された指数となっているためです。 そこで、比較対象を合わせ、当法人と同じ地域（東京都特別区）に勤務する国家公務員に限定して比較すると、指数は96.4となっています。	対国家公務員の指数（年齢勘案）は110.1と100を超えているが、年齢・地域・学歴勘案では95.7と100以下となっている。どちらも、昨年度よりも低い値となっている。今後も、国家公務員の給与水準の推移に注視しつつ、国家公務員の給与改正に合わせ改正を行っているか等、適正な給与水準の維持に努めているかを注視していく。	当法人の給与水準は、対国家公務員（行政職（一））の比較指数が110.1となっていますが、年齢・地域・学歴を勘案すると95.7となっています。 平成25年度に見込まれる対国家公務員指数は、年齢勘案で111程度、年齢・地域・学歴勘案で100を若干下回るものとなっています。 平成25年度においても、引き続き年齢・地域・学歴勘案の対国家公務員指数を100以下とすることを目標に、同年度中に国家公務員の給与改定が行われる場合にはこれに時期及び水準を合わせて給与改定を行うこと等により、適正な給与水準の維持に努めていくこととします。	111	100	100.0以下 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
6	外務省	国際協力機構	117.2	105.0	113.1	101.8	1．在職地域・学歴構成 比較対象の国家公務員行政職（一）に比べ、都市部在職者及び大学卒以上の者の比率が高いことから、対国家公務員指数は15．4ポイント高くなっている。 2．高度の専門性及び類似業務の給与水準 開発途上国が抱える問題の分析、プロジェクトの企画・審査、開発途上国政府や国際機関との交渉といった業務を担うため、当法人の職員には、修士あるいは博士の学位取得者が一般的である国際機関職員と同様、高いレベルの語学力、折衝・調整能力に加え、高度の専門性が求められている（当法人の大学院卒以上の者の人数は500人以上。また、平成25年度新卒採用職員のTOEIC平均スコア865点は、新入社員の平均スコア499点を大きく上回る）。こうした中核的な人材は、新卒採用で総合商社等と、経験者採用では国際機関等と競合していることから、競合先と同等とはいわないまでも、人材確保のために合理的な給与水準とする必要がある。 3．援助機関としての職員構成 国際機関や他国援助機関においては、援助の実施にあたり高度な専門性が必要とされることから、職員全体のうち7～8割以上を相対的に給与水準が高い専門職員が占め、定型業務やアナリスト等が行う専門的なサポート業務については、コンサルタント等の外部人材を積極的に活用している。 当法人においても、同様の考えに基づき、国際機関や他国援助機関における専門職員に相当する職員が太宗を占めている。このような職員構成の影響により、職員全体での平均給与は高くなる傾向にある。	給与水準の再精査を踏まえ、役職定年制、勤務地限定制度、職務限定制度といった施策の着実な運用により、人件費削減の取組が計画通りに推移していることを確認した。	勤務地限定・職務限定制度の任用に加え、役職定年制度の導入等による職員構成の見直しを進めており、第二期中期計画の最終年度（平成23年度）までの目標（地域・学歴勘案109.8）を平成22年度に達成している。第三期中期計画においても引き続き職員構成の見直し、管理職割合の引き下げ（平成24年度の管理職割合は、平成23年度の20.8%から0.7ポイント減少して20.1%）により、地域・学歴補正後の対国家公務員指数の引き下げに努める。 （主な取組） 1. 職務限定職員の任用 2. 勤務地限定職員の任用	116.2	101.6	101.6	28年度
7	外務省	国際交流基金	121.5	106.8	116.0	102.1	1．在職地域・学歴構成による影響 特別都市手当（給与に各地域毎の賃金水準を反映させるための手当。国家公務員の地域手当に相当）が高く給与水準の高い東京特別区内に所在する本部の勤務者数の比率（当法人：90.0%）が国家公務員（29.6%）より高い。同じく給与水準の高い大卒者の比率（当法人：99.1%）が国家公務員（53.4%）より高い。 （当法人の比率は平成24年度給与公表対象者の値。国家公務員の比率は平成24年国家公務員給与等実態調査の行政職（一）適用職員による。） 2．採用制度・人事ローテーションによる影響 東京特別区外の支部（埼玉県さいたま市、大阪府田尻町）の勤務者が対国家公務員指数を押し上げている。これは、当法人では地方採用はなく支部勤務者のほとんどが本部勤務の後支部へ異動するが、特別都市手当のもっとも高い東京から低い地域への異動となるため、特別都市手当の異動保障（国の制度を準用）の対象となり、支部所在地域の国家公務員の給与水準より高くなる傾向が強いからである。 3．給与減額支給措置の実施期間の違いによる影響 「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく国家公務員の給与見直しに関連した給与減額支給措置の実施が、労働組合との協議を経た結果、平成24年6月からの実施（国家公務員は平成24年4月から実施）となったことが、平成24年度においては対国家公務員指数を上昇させる要因となった。平成25年度には通年の措置となることから当該事情による対国家公務員指数への影響は解消される見込みである。	対国家公務員指数は平成17年度以降平成23年度まで一貫して低下しており、また平成23年度の外務省独立行政法人評価委員会においても、指数の抑制努力の成果が現れていることが確認されている。平成24年度に上昇したのは左記3の一時的要因による影響が大きい。以上を踏まえ、給与水準は適正であると認められる。 （参考） 対国家公務員指数の推移 平成17年度 126.3 108.9（地域・学歴勘案） 平成18年度 126.1 107.9 （同 上） 平成19年度 124.2 106.5 （同 上） 平成20年度 122.8 104.6 （同 上） 平成21年度 122.0 101.7 （同 上） 平成22年度 120.5 100.2 （同 上） 平成23年度 119.5 99.2 （同 上）	1．平成18年12月に制定した新しい給与制度で以下の施策を導入した。今後ともこの新給与制度の適切な運用により、給与水準の適正化に努める。 （1）本俸月額の引下げ：平均△5.8%（国家公務員の平均引下げ率△4.8%から△1.0%上乗せ） ⇒全体の給与水準の引下げ （2）等級・職階制の改定：年次昇給の割合を引下げ ⇒高年齢者層の給与水準の引下げ （3）役職手当の定額制の導入 ⇒平均役職手当額の引下げ （4）役職離脱の仕組みの導入（参事・副参事職の設置） ⇒高年齢者層の給与水準の引下げ 2．平成19年度には、同年人事院勧告で国家公務員で実施された若手職員の本俸月額の引き上げを実施しなかったとともに、管理職層の賞与支給月数を国家公務員以下に抑え、以降平成21年度まで同様に管理職層の賞与支給月数を国家公務員以下に据え置いた。また、平成21年度には国家公務員で本府省業務調整手当が新設されたが、同手当に当たるものは導入しなかった。平成22年度は管理職賞与を更に削減し、平成23年度以降もこれを継続した。今後とも人事院勧告への対応についてはその都度検討していく。 3．前述（「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」の3．）のとおり、平成24年度については給与減額支給措置の実施期間の違いによる影響が発生したものの、平成25年度には通年の措置となることから当該事情による対国家公務員指数への影響は解消される見込みである。 以上の結果、平成24年度における対国家公務員指数は121.5（地域・学歴換算指数102.1）となった。平成25年度以降については、適正な水準（地域・学歴換算指数で100以下）を維持することを目指し、給与制度の適切な運用を継続し、国家公務員給与の動きへの対応については随時検討を行う。	120	100以下	120.0 （年齢） 100以下 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
8	財務省	日本万国博覧会記念機構	111.7	112.8	110.9	112.4	当機構の給与制度（本給表等）については、前身の認可法人から承継した制度が基本となっている。 また、当機構は常勤職員48名の比較的小規模な組織であり、管理職の占める割合が国家公務員より大きいといった構造的な要因や職員の4割以上が出向者であり、毎年度調査対象者が入れ替わるため、機構の年齢階層毎の平均年間給与額が国と違って平準化されないことが、指数を変動させる要因となっているため。	機構のラスパイレス指数は、「地域勘案」、「学歴勘案」、「地域・学歴勘案」のいずれも100を超えている。 万博機構の給与制度(本給表等)については、前身の認可法人から承継した制度が基本となっている。 また、万博機構は、比較的小規模な組織であり、管理職の占める割合が国家公務員より大きいといった構造的な要因や職員の4割以上が出向者であり、毎年度調査対象者が入れ替わるため、機構の年齢階層毎の平均年間給与額が国と違って平準化されないことが、指数を変動させる要因となっている。 今後とも国家公務員に準じた人件費削減の取組みを引き続き行うとともに、法人独自において給与水準の引下げの努力を行うことを求める。 なお、機構については、「独立行政法人日本万国博覧会記念機構法を廃止する法律」が平成25年5月17日に成立し、平成26年4月1日廃止予定。	【具体的な改善策】 今後は、勤勉手当の期別支給割合の見直し等に係る労使協議を行う。 【給与水準是正の目標水準及び具体的期限】 〇目標水準：108程度 〇具体的期限：平成25年度末（なお、労働関係法規の適用を受ける当機構においては、労使協議を経て給与水準を決定する必要があるが、当該協議が整っていないことから、目標に向けて、引き続き労使協議を行うこととしている）	112.6	112.8	108程度	25年度末
9	文部科学省	大学入試センター	101.1	89.3	100.2	89.1	大学入試センター職員の給与は「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠しており、国家公務員と同様の給与体系としている。 年齢階層による対国家公務員指数は101.1であるが、これはセンターの所在地が東京都特別区で、地域手当を国の1級地（東京都特別区）の支給率（18%）で支給しているためであり、1級地での比較（年齢+地域）で見ると89.3であり、適正な給与水準と考える。	地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。 引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	国家公務員の給与水準の推移に注視しつつ、引き続き、より実態が反映された対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）で、国家公務員と同等以下の給与水準(100以下)を維持できるよう努めていきたい。	101程度	100以下	100以下 （年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴）	25年度
10	文部科学省	国立青少年教育振興機構	98.9	103.4	96.8	102.5	人事交流による地方公共団体からの出向者はほとんどが教員であるため、一般職（一）で給与決定をする際、他の職員と比べ本給が高くなる。また、当該出向者は主に在勤地域区分の非支給地の施設に勤務しているため、地域勘案の対国家公務員指数が高くなっている。	給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	国家公務員の給与水準の推移に注視しつつ、引き続き、一般職の国家公務員の給与に準じた取り扱いを行い、国家公務員と同等以下の給与水準となるよう努める。	100以下	100程度	100以下	25年度
11	文部科学省	国立科学博物館	100.5	89.7	99.5	89.0	本法人の事務・技術職員は東京23区及び茨城県つくば市にのみ在勤しており、それぞれ地域手当が支給されていることから、地域手当非支給地勤務者も含まれる国家公務員の行政職俸給表（一）適用者と比較すると、地域手当分が影響して100を上回っていると思われる。なお、在勤地域を勘案した比較指標は89．7となり100を大きく下回ることとなる。	地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、年齢勘案で100程度、地域・学歴勘案では引き続き100以下を見込んでいる。今後も国家公務員の給与制度を踏まえながら、引き続き適切な給与水準となるよう運用する。	100程度	100以下	100程度 （年齢）	25年度
12	文部科学省	物質・材料研究機構	105.6	106.8	106.9	107.1	（年齢勘案） 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠した給与減額について、国は4月分給与から実施したのに対し、7月給与から実施したため。 また、若年層の職員割合が高く、業績評価において職員割合に連動して若年層の職員が高い評価を受ける割合が高くなっていることから、高い昇給区分が適用されているため国に比べ給与水準が高くなっていると考えられる。 あわせて、国からの人事交流者の給与水準が高いことも原因の一つと考えられる。 （地域・学歴勘案） 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠した給与減額について、国は4月分給与から実施したのに対し、7月給与から実施したため。 また、若年層の職員割合が高く、業績評価において職員割合に連動して若年層の職員が高い評価を受ける割合が高くなっていることから、高い昇給区分が適用されているため国に比べ給与水準が高くなっていると考えられる。 あわせて、国からの人事交流者の給与水準が高いことと、国からの人事交流者に対する異動保障も影響していると考えられる。	本年度は国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた給与見直しの実施期間が短いことや若年層の職員が高い業績評価を受けていること等により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。	今後も、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、国家公務員と同程度の水準が維持できるよう努める。 具体的期限は平成２５年度とする。	100程度	102程度	国家公務員と同程度の水準	25年度

			対国家公務員指数 年齢	対国家公務員指数 年齢＋地域	対国家公務員指数 年齢＋学歴	対国家公務員指数 年齢＋地域＋学歴	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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	平成25年度に見込まれる対国家公務員指数 年齢	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	目標水準	目標期限
13	文部科学省	防災科学技術研究所	104.1	105.6	103.8	105.2	◯当研究所は、給与水準公表対象職員が21人と少ないため、人事交流等による調査対象の変動に伴い大きな影響がある。 給与水準公表対象外の者を含む人員構成上、給与水準公表対象者が責任のある役職につき業務を実施している者の割合いが高くなり、結果、役職手当（国家公務員管理職手当相当）の受給割合が国家公務員と比較し高くなっていることに加え、職員のほとんどが、地域手当支給率3級地に在勤しており、地域手当非支給地勤務者が含まれる国家公務員の平均と比較すると受給者割合が高く数値が高くなっている。また、人事交流により異動保障を受けている職員もいることから、数値が高くなっている。 管理職手当受給者割合　23．8%（17．0%） 3級地以上の地域手当受給者割合　90．5%（44．1%） ( )の数値は、「平成24年国家公務員給与実態調査」の結果を用いて算出した国家公務員における値 ◯人事交流により地域手当の異動保障をうけている職員がいるため、地域勘案、地域・学歴勘案の指数が高くなっている。 ◯当研究所では、国家公務員の給与特例法による臨時特例措置を平成24年6月から実施している。そのため、4月分5月分の給与支給については未実施であり、指数を押し上げている。なお、当研究所における臨時特例措置は国家公務員と同様に2年間実施する。	人員の構成上、管理職手当受給者割合が高いことに加え、地域手当受給者割合及び異動保障により指数が高くなっている。また、給与特例法による臨時特例措置の実施期間に相違があるため、指数が高くなっているが、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。	人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。	101.0程度	102.0程度	適切な給与水準を維持する。	25年度
14	文部科学省	国立美術館	101.0	91.5	100.4	91.8	事務職員の給与水準については，年齢のみを勘案した対国家公務員指数は101.0と国家公務員を上回っているが，地域勘案の指数は91.5となり国家公務員を下回る。本部事務局及び5館の美術館のうちの3館が東京都特別区内に所在し，1級地に勤務する事務・技術職員の割合が国を大きく上回る（国立美術館：72.9%，国：29.5%）ため，年齢のみを勘案した指数においては国家公務員を上回ったものと考えられる。 ※国の勤務地の比率については，「平成２４年国家公務員給与等実態調査」を用いて算出	地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	今後も人事院勧告を踏まえ国家公務員に準じた給与改正を行っていく。平成25年度は職員の若返りを図っており、対国家公務員指数は，年齢勘案で100以下になると見込まれる。引き続き適正な給与水準となるよう努めるとともに，人員配置の見直し，職員の若返り等の方策の実施により，対国家公務員指数の抑制を図り，平成25年度までに対年齢勘案の指数が100以下となるよう努める。	100以下	100以下	100以下	25年度
15	文部科学省	科学技術振興機構	116.1	104.2	112.0	100.8	①給与の臨時特例措置における実施時期が国と異なること ・国は平成24年4月から給与減額支給措置を実施しているが、当機構では管理職が平成24年4月から、一般職が労働組合との交渉の影響により平成24年10月からの実施となっている。 ②地域手当の高い地域(1級地)に勤務する比率が高いこと(機構：84.7%<国：29.6%>) ・当機構はイノベーション創出に向けて、一貫した研究開発マネージメントを担っており、有識者、研究者、企業など様々なユーザー及び専門家と密接に協議・連携して業務を行っている。そのため、それらの利便性から必然的に業務活動が東京中心となっている。 ③最先端の研究開発動向に通じた専門能力の高い高学歴な職員の比率が高いこと ・最先端の研究開発の支援、マネージメントなどを行う当機構の業務を円滑に遂行するためには、広範な分野にわたる最先端の研究開発動向の把握能力や研究者・研究開発企業間のコーディネート能力など幅広い知識・能力を有する専門能力の高い人材が必要であり、大学卒以上(機構：93.9%<国：53.4%>)、うち修士卒や博士卒(機構：47.7%<国：5.4%>)の人材を積極的に採用している。 ・また、企業や研究機関での研究開発経験を持つ中途採用人材(中途採用比率：54.7%)を、年齢にかかわらず、即戦力として積極的に採用している。	地域差及び学歴差を是正した給与水準の比較指標でも国家公務員の水準を超えているが、本年度は国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた給与見直しの実施期間が短いためであり、この点を考慮すれば給与水準は概ね適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	平成24年度の対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）は100．８となっているが、これは、労働組合との交渉の影響により、給与の臨時特例措置の実施時期が一般職で遅れたことが要因であり、平成25年度については、国との実施時期の差が無くなるので、また適正な給与水準に戻ることが見込まれる。今後とも、国家公務員の給与水準の推移に注視しつつ、適正な給与水準を維持できるよう努めていきたい。	－	100程度	100程度 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	－

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
16	文部科学省	日本学術振興会	110.6	98.7	107.9	96.4	1．研究助成・学術の国際交流等を推進する業務を行っており、職員に大学卒・修士など高学歴の者が必要であり、実際に高学歴の者が多い。 （大学卒以上の割合　国53.40%　当法人91.61%） 2．文部科学省の施策を同省と一体的に実施している関係から、同省と地理的に近接している必要があり、勤務地が東京都特別区のみである。また、小規模な組織であり、地方に出先機関がない。 （地域手当支給区分1級地に在職する者の割合　国29.55%当法人100%） 3．小規模な組織のため、宿舎を保有しておらず、また、人事交流者が70%を占め、地方大学等から転居を伴い勤務する者が多いため、住居手当の受給者が多い。 （住居手当を受給している者の割合　国15.66%　当法人41.26%） （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）の者を使用した。）	地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	1．人事院勧告を踏まえた給与改定 人事院勧告を踏まえ国家公務員に準じた給与改定を実施している。 （主な改正　15年度△1.09%、17年度△0.3%、平成18年度△4.8%、平成21年度△0.2%、平成22年度△0.1%、平成23年度△0.23%） 2．給与体系等の見直し ・給与格付の引き下げ〔平成16年7月、平成18年4月、平成20年4月、平成22年４月〕 ・給与水準の引き下げ（俸給表の見直し）〔平成18年度〕（△4.8%）〔平成21年度〕（△0.2%）、〔平成22年度〕（△0.1%）、〔平成23年度〕（△0.23%） ・管理職員手当の見直し（本給月額の20%→16%～20%）〔平成18年度〕 ・管理職員ポストの削減（課長職△１）〔平成19年度〕 ・職員の昇給号俸数の抑制〔平成20年1月～〕 を実施。 3．特例法に基づく国家公務員の給与見直しに準じた給与削減措置の実施 対国家公務員指数は相対的なものであり、今後の人事異動によって変動するため、具体的な数値の予測は困難であるが、上記方策を実施することにより平成25年度において年齢勘案で110程度を目標とする。	110程度	―	110程度	25年度
17	文部科学省	理化学研究所	118.6	119.0	114.6	117.4	[法人の運営体制の特殊性] 理化学研究所では、行財政改革に適切に対応していくと共に、プロジェクト研究の効率的推進の観点から、事務・技術職員についても積極的に任期制職員、派遣職員を活用しているが、任期制職員等は給与体系や雇用関係が異なるため給与水準の比較対象となっていない。年俸額算定に際して賞与相当額を反映している任期付年俸制職員（4人）を比較対象としているものの、比較対象は定年制職員（高度業務を担える人材を厳選採用）を中心とする一部の指導的立場にある基幹職員（360人）のみとなっている。年俸額算定に際して賞与相当額の概念の無い大多数の任期制年俸制職員（754人）等は比較対象外であり、当該身分を含めることで実態に近づけた場合の対国家公務員指数は相当程度下がると考えている。 [管理職の割合] 管理職の割合は給与水準比較対象者中では、24.2%（87人）であるが、比較対象外の多数の任期制職員や派遣職員等を含めた場合は、11.6%（101人）であり、国家公務員と比べて遜色ない割合であると考えている。 [事務体制の合理的運営] 理化学研究所は、年度末人員では事務職員1人当たり研究系職員数6.2人をサポートしており、他の独立行政法人と比較しても人員効率の高い業務運営に努めていると考えている。 [福利厚生面での比較] 理化学研究所における宿舎等については、平成24年12月14日に出された「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」を踏まえ、これまで入居後10年以内と定めていた厚生住宅を廃止した。また全国異動職員の赴任住宅についても厳しい制限があり、住宅面の負担が大きい。 [平成24年度における特殊事情] 政府要請に基づく給与の臨時特例措置については、労使交渉の難航により、その実施が国家公務員の実施時期と異なったことから指数に影響が出ているが、これは今年度の特殊事情であり、この影響は来年度には無くなるものと考えている。 [まとめ] 比較対象となる職員構成や給与の見直しを行ったが、平成24年度は特殊事情もあり、対国家公務員指数が118.6となっているが、特殊事情以外の事情としては、算定対象者に業績反映度の高い多くの任期制の事務系職員が含まれていないこと、定年制の事務系職員の人数の合理化に努めていること等によるものであり、また、福利厚生面においても国家公務員と比較して十分ではない状況が、対国家公務員指数には反映されていないと認識している。	初公表時（平成15年度）の比較指標は130.4であり、今回と比較すると11.8ポイント減少している。これはその間、本給、役職手当、期末手当等の引下げ等を行った結果であると考えられる。なお、本年度は国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた給与見直しの実施期間が短いことにより一時的に給与水準の比較指標が増加している。今後も独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨に則り、引き続き適正な給与水準の確保に取り組んでいく必要があると考える。	1．人事院勧告を踏まえた給与改定 特殊法人から独立行政法人へ移行した後も、人事院勧告を踏まえ国家公務員に準じた給与改定（15年度△1.09%、17年度△0.3%、19年度＋0.29%（若年層限定）、21年度△0.2%、22年度△0.1%）、24年度△0.23%（23年度における給与較差も期末手当にて調整）を実施している。また、55歳を超える管理職に対し本給及びこれに連動する手当について1.5%減額調整している。なお、給与構造改革については、労使交渉の関係から国家公務員と比較して1年遅れたが、19年度より平均△4.8%の給与改定を実施している。 2．手当の改正 （1）役職手当については、17年度管理職員の役職手当の0.05%引下げ、18年度課長代理級の役職手当の2.5%引下げ、19年度より役職手当の定額化を実施した他、22年度より55歳を超える管理職に対する役職手当及びこれに連動する手当を1.5%減額調整している。また、21年度において住居手当（持家）を廃止している。 （2）平成20年度以降期末手当は段階的な見直しを行っており、非管理職において累計0.3ヶ月の削減を実施した。これに加え、管理職、非管理職ともに人事院勧告を踏まえた削減を実施している。 3．労使交渉 給与改定等については、今後も独立行政法人通則法による「職員給与」等の趣旨を踏まえ、職員給与の適正な水準の確保に向けて労使交渉に取り組んで行く。 4．少数精鋭主義の維持 対国家公務員指数の削減のため、現在の事務担当者に代えて、安い人件費で雇用可能な人材を複数名雇用し対処することも考えられるが、従前の業務と同等な業務運営の質を確保することが困難になると共に、行財政改革の観点も踏まえ、現状の少数精鋭主義を維持していく。 5．対象職員の範囲 現在、対国家公務員指数の対象職員については、殆どが定年制事務職員を対象としているが、理化学研究所では任期制職員を活用したプロジェクト研究を円滑に進めている。これらをご理解いただき、20年度より年俸額算定に際して賞与相当額を反映している任期制年俸制職員が比較対象となった。しかし、年俸額算定に際して賞与相当額の概念の無い大多数の任期制年俸制職員は比較対象外のままであり、引き続き、関係省庁へ国家公務員と給与体系の異なる任期制職員についても比較の対象となるよう要望していきたい。 （注） ①中期計画において給与水準の適正化目標として掲げた対国家公務員指数（年齢勘案で事務・技術120以下）は達成してきたところである。 ②右記の数値は臨時特例措置等の特殊要因により、大きく変動する可能性がある。	113.8程度 （注）	112.3程度 （注）	113.8以下 （年齢） 112.3以下 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
18	文部科学省	宇宙航空研究開発機構	126.4	124.3	124.7	123.5	JAXAの業務としては、最先端技術を取り扱う企業等との契約交渉、契約締結業務に加えて、プロジェクト全体の企画・立案・調整等、先端的な宇宙航空分野の技術マネージメントに係る業務が組織の重要な要素をなしている特殊性がある。このような業務を遂行するために、高度な専門性（高学歴者割合の増加要因）と豊富な経験を持ったプロジェクトリーダーやマネージメント活動を行う人材を多く投入する必要があり、相当数の技術系管理職（管理職割合の増加要因）を擁さざるを得ない。 一方、JAXAは産学官と多岐にわたり密接に連携して業務を行う必要があることから、都市部に在勤する比率が高くなっている。（1級地、2級地、3級地の在勤割合、JAXA：79．2%、国：44．1%） ロケットや人工衛星の打ち上げを担う事業所が鹿児島県の種子島にあり、その業務に携わる職員が常駐している。種子島は特地勤務手当支給地に該当するため、国と支給基準は同じであるものの、当該手当の支給対象者の割合が、国家公務員の0．73%に対し、当機構は4．57%と高くなっている。	初公表時（平成15年度）の比較指標は122.2であり、今回と比較すると4.2ポイント増加している。これはその間、特地勤務手当に準ずる手当の廃止、地域調整手当の支給割合の引下げ、専門業務手当及び職責手当の見直し等を行った一方で、本年度は国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた給与見直しの実施期間が短いこと等により一時的に増加した結果であると考えられる。なお、本年度の実施期間を国と同等とした場合の比較指標は118.2であり、初公表時と比較し4.0ポイント減少することとなる。今後も独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨に則り、引き続き適正な給与水準の確保に取り組んでいく必要があると考える。	1．手当の見直し （1）「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の改正に準拠し、人事院勧告に伴う給与改定により平均△0．23%の減額改訂を実施している。また平成24年10月から順次、平均△7．8%の給与削減（臨時特例）を実施している。 （2）平成24年10月から特殊勤務手当のうち、潜水手当を廃止した。 （3）平成21年度から、地域調整手当を一律5%（ただし、東京都特別区のみ6%）とし、暫定調整手当を段階的に引き下げている。 （4）平成23年度から、専門業務手当を主任手当に改変し、段階的な削減を行っている。 2．労使交渉 給与改定等については、今後も、独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨を踏まえ、職員給与の適正な水準の確保に向けて労使交渉に取り組んでいく。 3．「勧告の方向性」（平成19年12月　総務省政策評価・独立行政法人評価委員会）に適切に対応し、平成20年4月からの新たな中期計画に「給与水準の検証」、「取組状況の説明」等を盛り込み適切に対応している。 4．平成25年度に見込まれる指数 対国家公務員指数は相対的に決定されるものであることから、将来の具体的数値を予測することは困難であるが、平成25年度においても、労働組合、職員の協力も得つつ、上記施策等を推進することにより、適正な給与水準の確保に努めていく。	118.8	115.5	118.8	25年度
19	文部科学省	日本スポーツ振興センター	112.1	103.1	111.0	103.0	①国家公務員において4月から実施された臨時特例措置について8月から2年間の実施となり、減額措置を実施した期間が平成24年度は国家公務員より4か月短くなったことから年間給与額が高くなった。 ②当センターの99%以上の職員の勤務地は、国家公務員に支給されている地域手当の支給区分の1級地から5級地に該当し、最も地域手当の支給割合が高い1級地（東京都特別区）に在勤する職員の割合は、国家公務員が30%に対して当センターは75%となっており、地域手当の支給割合の高い地域に勤務する職員の比率が高い。 ③当センター職員の大学卒以上の割合は74%となっており、国家公務員の53%を上回る割合である。 ④当センターは国家公務員と比較して職員宿舎が少ないため、住居手当を受給する職員割合が23%となっており、国家公務員の16%を上回っている。 ※国家公務員の割合は、平成24年国家公務員給与等実態調査結果の行政職俸給表（一）の適用を受ける者を対象として算出している。	地域手当の支給割合が高い地域に勤務する職員が75%と、国家公務員より45ポイント高いこと等により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。	今後の給与水準については、地域・学歴を勘案した指数が100以下の水準となることを目標として、社会一般の情勢を踏まえ、人事院勧告等に伴う国家公務員の給与改定を参考として、必要な措置を講じていくこととする。	109程度	100.0以下	地域・学歴勘案： 100.0以下	25年度以降
20	文部科学省	日本芸術文化振興会	104.1	93.7	101.7	91.6	1．勤務地が1級地及び2級地のみであり、国家公務員と比較して地域手当支給割合の大きい地域に勤務する職員の比率が高い。（1級地：国29.6%、当法人84.2%） 2．学歴別で、大学卒以上の職員が、短大卒・高校卒・中学卒の職員と比較して多い。（大学卒：国53.4%、当法人81.9%） ※国家公務員の比率については、平成24年度国家公務員給与等実態調査の行政職（一）適用職員を対象として算出している。	地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き、適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	○平成25年度における対国家公務員指数の目標 年齢・地域・学歴勘案　100以下 ○具体的改善策 昨年度、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準じた給与規定の改定を行い、平成24年4月から平成26年3月まで特例減額を行うこととした。今後も、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。 ○給与水準是正の目標水準及び具体的期限 今後とも、より実態が反映された対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）で国家公務員と同等以下の給与水準（100以下）を維持できるよう努める。 ○その他補足事項 管理職の割合22.3%（課長以上）	―	100以下	今後とも、より実態が反映された対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）で国家公務員と同等以下の給与水準（100以下）を維持できるよう努める。	―

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
21	文部科学省	日本学生支援機構	103.4	92.9	100.8	91.1	国家公務員と比較した場合、本機構は、地域手当支給割合の高い地域に勤務する職員の比率（82.9%）が高いことから、対国家公務員指数が高くなっている。なお、在勤地域を勘案した比較指標は92.9となり国家公務員の水準を下回ることとなる。	地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	「独立行政法人日本学生支援機構年度計画」において、平成25年度の人件費に関して、平成17年度の人件費に比べて5%以上削減することとしている。併せて役職員の給与についても、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを行う等の措置を引き続き講ずる。また、事務の集中化等の効率化に伴う職員の削減、業務の外部委託等に伴う職員の削減などの措置を講ずる。また、管理職を含め組織の簡素化を図るとともに、平成25年度末までに、前中期計画開始時の職員数と比べ、1割程度の職員数を削減する。	107.0以下	100.0以下	107.0以下	25年度
22	文部科学省	海洋研究開発機構	115.5	118.5	112.6	117.5	(1)学歴構成 当機構は、地球環境変動研究、地球内部ダイナミクス研究、海洋・極限環境生物圏研究及びシミュレーションに関する研究の他、海洋に関する基盤技術開発において世界をリードする研究開発を推進しており、極めて高度な知識を有する研究者が在籍している。事務技術組織においては、これらの研究者と一体となり、機構の将来にわたって研究マネージメント、機構の組織運営等高度な業務を迅速かつ的確に遂行していくため、当機構の研究開発、研究施設・設備の運用等専門性の高い事業を理解し、企画立案力、折衝力及び国際調整力等の優れた能力を必要としている。従って、学歴が大卒以上（特に理工系修士課程修了者）の者を中心に採用しており、国家公務員行政職と比較して大卒以上の比率が非常に高い。 大学卒以上である職員の割合： ・国家公務員（行政職（一）適用者）：53.4%（うち修士以上卒：5.4%）* ・海洋研究開発機構：82.0%（うち修士以上卒35.6%） *人事院国家公務員給与の概要（平成24年8月）による (2)管理職員の割合 当機構は、研究者の流動性を維持し世界最先端の研究水準を維持するために研究者の多くを任期制職員として雇用しているとともに、研究遂行上必要とされる色々の役割と業態に対応するべく複数の雇用形態を併用した人員体制を採っており、多様な人員の管理に係る綿密な業務については各研究組織に事務部門をおき、研究推進に係る事務管理を一手に担う体制を採っている。また、当機構においては8隻に及ぶ船舶の運航管理及び勤務形態の複雑な船員の人員管理を行う事務組織が不可欠である。当機構においては経営企画部、総務部、経理部等といった管理部門と、研究推進部門及び船舶運航部門とが密に連携して迅速に判断を下し、高度な業務を遂行する必要があるため、各事務組織において多くの管理職員を必要としている。これらの組織においては業務の効率化を推進した結果、常勤職員においてはより担当業務が高度化する傾向にあり、その結果として国家公務員行政職と比較して管理職員の割合が高くなっている。 管理職員の割合 ・国家公務員：17.0%（平成24年国家公務員給与等実態調査結果における行政職 （一）俸給の特別調整額受給者の割合） ・海洋研究開発機構：22.3%（ただし、比較対象職員233人に、 事務・技術業務に従事している任期付職員134人、事務スタッフ139人、出向職員12人を加えた場合、管理職の割合は14.5%となる。） (3)特例法に準じた給与の減額措置の実施時期 給与の臨時特例措置については、労使協議の結果、平成24年7月1日より実施となった（措置内容については、国家公務員と同等）。このため、平成24年度における対国家公務員指数は給与臨時特例措置の開始時期の違いにより、影響が生じたものと思われる。 (4)人員構成 当機構は、人材の活用方針として、任期制職員を積極的に活用している。とりわけ、国家公務員と比較するならば、行政職（一）俸給表でいうところの1級から3級相当の業務について、その多くを給与体系が完全職務給である任期制支援職職員の担当業務として位置付けることで、効率的な人員配置を行い、以て年功序列的に人件費が上昇していくことを抑制している。 現在のラスパイレス指数（対国家公務員指数）においては、その比較対象が定年制職員に限定されるため、これら支援職層を中心とする任期制職員が数字上反映されていない。具体的には、事務・技術系の職員としては定年制及び任期制の合計518人が在職している。本紙で公表しているラスパイレス指数とは、前述518人のうち定年制職員分の233人（45.0%）の数字となっている。	初公表時（平成16年度）の比較指標は117.1であり、今回と比較すると1.6ポイント減少している。これはその間、期末手当における国家公務員を超える支給月数の引下げや役職手当の引下げ、特別昇給の廃止等を行った結果であると考えられる。なお、本年度は国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた給与見直しの実施期間が短いことにより一時的に給与水準の比較指標が増加している。今後も独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨に則り、引き続き適正な給与水準の確保に取り組んでいく必要があると考える。	①平成25年度に見込まれる対国家公務員指数 中期計画において目標とした、年齢勘案116.4未満を達成している状況ではあるが、引き続き適切な給与水準（平成23年度の指数：114.5未満）となるよう努める。 ②講ずる措置 人事評価による抑制的昇給制度の実施 平成24年の人事院勧告に準拠した昇給抑制（55歳を超える職員を対象）の実施 平成24年の人事院勧告に準拠した高位の号給から昇格した場合の本給月額の増加額の縮減 特例法に準拠した減額措置の実施 上記に加え、現在、対国家公務員指数の比較対象外となっている任期制職員についても比較の対象となるよう、関係省庁へ要望していきたい。	—	—	—	—
23	文部科学省	大学評価・学位授与機構	98.9	100.8	98.2	100.9	対国家公務員指数は98.9であり、国家公務員を下回る給与水準である。 当機構は大学等の評価事業及び学位授与事業を行っており、大学等の状況を把握した人材の配置が必要であるため、全国の大学等と人事交流を行っていることから、職員の59.7%を人事交流者が占める状況となっている。当機構が所在する小平市（3級地）より地域手当が高い地域からも人事交流者を受け入れているため、地域手当の異動保障受給者率が23.6%となり、3級地の国家公務員の異動保障受給者率11.5%と比較して12.1%高くなっており、そのことが人事交流により参考指標（地域勘案）で0.8ポイント高くなった要因及び参考指標（地域・学歴勘案）で0.9ポイント高くなった要因として考えられる。	給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	平成24年度の対国家公務員指数は100未満となっており、この水準を維持するために、今後も国家公務員に準じた給与改定を実施するよう努める。	100以下	100程度	100以下	25年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
24	文部科学省	国立大学財務・経営センター	108.7	98.1	109.6	100.0	当法人は、千葉県千葉市にある本部と東京都千代田区にある東京連絡所が勤務地となっており、それぞれ地域手当（10%及び18%）が支給されていることから国家公務員と比較した場合、対国家公務員指数（法人基準年齢階層ラスパイレス指数）が高くなっている。	地域差を是正した給与水準の比較指数では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適性であると考える。引き続き適性な給与水準の維持に努めていただきたい。	平成25年度の常勤役職員に係る人件費について、削減する。ただし、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象から除く。なお、人件費の範囲は、報酬（給与）、賞与、その他の手当であり、退職金、福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）は含まない。その際、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について、必要な見直しを行う。 なお、職員の給与水準については、独立行政法人整理合理化計画に基づいた給与改革を進める。 当法人の給与は、国家公務員の給与制度を準用しているものの、職員数が、１４名（再任用職員除く）以下の小規模な組織であり、かつ人事交流により即戦力となる職員を確保していることから、人事異動による指数の値が大きく変動する。このように、法人の努力以外の要因で本指数が大幅に変動するため、指数の高低により給与水準の適切性を判断することには一定の限界がある。 （注）対国家公務員指数は相対的なものであり、今後の人事異動によって変動するため、具体的な数値の予測は困難であるが、平成25年度は上記措置により適切な給与水準となるよう努める。	105.0(注)	100.0（注）	105.0 （年齢） 100.0 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度
25	文部科学省	日本原子力研究開発機構	115.2	123.9	115.7	123.9	（1）人材確保及び類似業種の給与水準 原子力研究開発の拠点は都市部に立地することが困難である。このような状況の中で大都市に立地し先端的な技術開発を進める他分野の研究機関や電力会社等の民間企業と競って有為な人材を確保し、かつ、雇用の流動化の傾向が強まる中で優秀な人材を維持・育成していく必要がある。このため、採用困難の解消及び採用後の人材確保を目的に給与措置を講じてきている。独立行政法人の役職員の給与の妥当性については、類似の業務を営む民間企業との比較が必要不可欠とされていることから、参考指標として主な競合先であり人事交流先である電気業等との賃金水準の比較の結果、電気業を１００とした場合、当機構の賃金水準は９０．２となっており、賃金水準はおおむね均衡しているものと思われる。 （2）人員構成 当機構（旧日本原子力研究所と旧動力炉・核燃料開発事業団の和）の職員定数は、昭和42年から昭和54年に2,887人から4,914人と2,027人急増している。その後、昭和63年に5,348人となった後、平成24年には3,892となり、この間約1,500人減少している。この定員減少に伴い、原子力施設の管理等に関する業務に関し可能な範囲でアウトソーシングを図っているが、そのような状況においても、高度の安全確保が求められているため、職員をこれらの業務の管理監督に従事させる必要がある。このような状況において、高年齢の階層が占める割合が高く、かつ、管理監督的職務に従事する職員の比率が高いことから、人員構成が指数が高くなる一因となっている。 ○平均年齢　（平成24年国家公務員給与等実態調査　参考） 国家公務員（行政職(一)）４２．８ （40歳以上の占める割合　60.5%） 原子力機構（事務・技術）４４．０ （40歳以上の占める割合　63.6%） （3）原子力研究開発の特殊性 当機構の研究開発の中核である茨城県那珂郡東海村においては、当機構施設のほか、原子力発電所、核燃料加工工場等多数の原子力関連事業所などが立地し、賃金水準は高い状況にある。茨城県の「市町村民所得推計」によると東海村の所得水準は、国家公務員の地域手当設定地域である水戸市等と同等である。 なお、空港など民間事業所等の特殊な集積状況により、官署の所在する近隣と大きく賃金事情が異なった事情にある等の特別の事情を踏まえ、給与措置を講じている例は、国家公務員においても存在している。 ＜参考　年齢地域学歴勘案指数の補正について＞ 機構職員の約6割は東海村にある事業所等に勤務しているため、非支給地の国家公務員と比較される結果、対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）は高くなる結果となっているが、茨城県の「市町村民所得推計」によると東海村の賃金水準は、水戸市（4級地、支給率10%）とつくば市（3級地、支給率12%）の中間程度に位置している。これにより東海村を4級地として試算した場合「121.2」、同じく東海村を3級地として試算した場合「119.6」となり、補正値として、両市の中間に位置するとした場合「120.4程度」と推定される。 （4）国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置の影響について 臨時特例措置について、国家公務員は平成24年4月から実施しているが、機構においては平成24年7月からの実施であるため、減額措置の開始時期による影響が指数が高くなる一因となっている。	初公表時（平成17年度）の比較指標は120.3であり、今回と比較すると5.1ポイント減少している。これはその間、期末手当について人事院勧告以上の引下げを行った等の結果であると考えられる。今後も独立行政法人通則法の趣旨に則り、引き続き適正な給与水準の確保に取り組んでいく必要があると考える。	○平成25年度に見込まれる対国家公務員指数（年齢勘案115.2未満：年齢・地域・学歴勘案123.9） ○具体的改善策 ①給与構造改革の取組を継続し、引き続き本給上昇の抑制を図る。 ②国家公務員が新設した本府省手当については導入しない。 ③諸手当等の水準について引き続き具体的な検討を行う。 ④平成25年度以降管理職数の縮減を図る。 ⑤国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置を実施する。 ⑥職責手当について見直しを実施する。 ○給与水準是正の目標水準及び具体的期限 人材確保の観点から類似の業務を営む民間企業との水準を注視しつつ指数の削減を図り、当面の目標として上記の施策を着実に履行し平成25年度の年齢勘案指数を平成24年度(115.2)未満とする。	115.2	124.0	24年度 (115.2)未満（年齢）	25年度

No.	主務省	法人名	対国家公務員指数 年齢	年齢 ＋ 地域	年齢 ＋ 学歴	年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	平成25年度に見込まれる 対国家公務員指数 年齢	年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	目標 水準	目標 期限
26	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	106.2	90.8	105.7	92.2	対国家公務員の指数は106.2と100以上であるが、地域･学歴を勘案すると92.2と100未満となっており、以下の要因が考えられる。 当研究所は東京都新宿区にあり、全職員が国の基準と同様に地域手当18%（平成24年度）の支給対象となっているため。	地域･学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。	当研究所における給与は国に準じた体系（国に準じた給与表等）を適用しているところであり、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。 なお、当研究所の給与水準は東京２３区地区の国家公務員との比較において、適切なものであると考えているが、今後、平均給与の水準を抑制するため、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置する等により、第３期中期目標期間内（～平成２７年度）に対国家公務員指数（年齢･地域･学歴勘案）97.4を目標とする。 また、事務部門については１部３課の最小限の組織体制となっており、管理職ポストについては4ポストあるが、業務の効率化を図り1ポストを併任で対応するなど、管理職のスリム化を図っているが、今後適正な業務遂行を前提に管理職ポストの在り方について検討を行ってまいりたい。	107.6	97.4	97.4 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	27年度
27	厚生労働省	労働安全衛生総合研究所	102.1	101.6	100.2	100.7	①事務･技術職員は本省からの出向者であるため、地域手当の異動保障支給（18%）を受けている職員がほとんどであること。 ②高学歴の職員が国家公務員と比較して多いこと。（大卒者の占める割合85%） ③扶養手当、住居手当を受けている職員が半数いること。	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様に納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。	引き続き、人事院勧告に基づき給与水準の適正化を図るほか、国の給与制度に準じた給与の見直しを行うこととしている。 また、事務職員については、厚生労働省からの出向者により構成されているため、人事交流の際に年齢及び給与を勘案した配置についても国に要請しており、第二期中期計画においても、「今中期計画期間中に国家公務員の給与水準と同程度とする」とされていることから、平成27年度末までに概ね100.0となるよう改善を図ることとする。	101.4	100.4	おおむね 100.0	27年度末
28	厚生労働省	勤労者退職金共済機構	117.4	104.0	117.2	105.0	年齢のみで比較した国家公務員の給与水準との比較（対国家公務員指数）は117.4となっているが、これは比較の対象となる国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の職員は全員が東京都特別区の勤務であり、勤務地に応じて支給される手当（特別都市手当）の額が国家公務員に支給される手当（地域手当）の額の平均よりも高くなっていることによるものである。 国家公務員の給与水準と比較すると、地域勘案指数では104.0、地域･学歴勘案では105. 0と高くなっている。①52～59歳の層で国と比べ管理職の割合が高いこと。②平成23年10月に移管された財形業務分について、平成24年度から指数に反映されたことに伴い、機構全体の管理職の比率が上昇していることに加え、平成24年度について、③人件費削減の観点から、毎年10月に欠員補充として実施している新規採用を平成23年10月に行わなかった為、機構全体の平均年齢･年収が底上げされ、従来から指数の低い若年齢層の全体に占めるウエイトが低下したこと、④特例法に基づく俸給等の引下げの実施開始時期が平成24年7月1日だったことに伴う影響がでている。なお、③、④については平成25年度からは改善･解消されるものである。	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、国民の皆様に納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。	引き続き、人事院勧告に基づき給与水準の適正化を図るほか年齢･地域･学歴勘案指数が100程度になるよう以下の対応を図る。 ･東京都特別区に勤務する職員に支給する特別都市手当（国家公務員の地域手当に相当）について、引き続き国家公務員の18%よりも低い水準に留めることとする。	１１３程度	１００程度	１１０以下 （年齢） １００以下 （年齢+地域+学歴）	２８年度を目途
29	厚生労働省	高齢・障害・求職者雇用支援機構	101.9	106.7	98.4	105.1	①　当機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の91.2%を占め、国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の53.4%（参考「平成24年国家公務員給与等実態調査の結果」表第2表より算出）を大幅に上回っていることによる。なお、学歴勘案による対国家公務員指数は98.4と国家公務員を下回っている。 ②「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）等に基づき職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから、借家･借間に居住する者が年々増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じであるが、支給される者が全体の44.9%を占め、国家公務員の15.7%（参考「平成24年国家公務員給与等実態調査の結果」表第9より算出。以下同じ。）を大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者が全体の13.1%を占め、国家公務員の8.2%を上回っていることによる。 ③　地域勘案及び地域･学歴勘案の指数については、国の本府省が1級地（東京都特別区（18%））に置かれているのに対し、当機構の本部事務所は4級地（千葉市（10%））に置かれており、当該4級地に在勤する事務職員の割合が高くなっていることによる。	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、国民の皆様に納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。	当機構は平成23年10月に職業能力開発業務等が移管され、新法人として発足したところであるが、平成24年度においては、原則55歳を超える職員の俸給月額及び職務手当等を一定率で減額（▲1.5%）、昇給号俸数の抑制及び賞与の支給月数を国家公務員より引下げる等の取組みにより対国家公務員指数は年齢勘案で101.9ポイント（前年度比▲5.7ポイント）、地域･学歴勘案で105.1ポイント（同▲4.9ポイント）と大幅な引下げとなったところである。なお、学歴勘案については、98.4ポイント（同▲5.2ポイント）と国を下回っている。 平成25年度においては、更なる給与水準の適正化のため、事務職員について、国と同じ俸給表（行政職俸給表（一））を適用することとし、諸手当についても国と同じにする等の措置を講じたところである。 こうした措置により、給与水準については、国家公務員との均衡を図ったところであり、引き続き、国家公務員の給与水準を十分に考慮し、給与水準の適正化に努めることとする。	101.9	105.1	101.9 （年齢）	25年度

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
30	厚生労働省	福祉医療機構	114.8	102.2	112.1	100.4	①在勤地が大都市圏であること 比較対象となる国家公務員の平均給与は全国平均であるが、機構の在勤地は大都市圏（東京都特別区及び大阪市）であり、特別都市手当（国の地域手当に相当）の支給対象に差があること。 （職員（事務・技術）の割合…東京都特別区：90.5%、大阪市：9.5%） ②大学卒以上の比率が高いこと 国家公務員（行政職（一））の大学卒以上の比率は53.4%（平成24年国家公務員給与等実態調査）であるのに対し、当機構職員（事務・技術）の大学卒以上の比率は88.9%となっており、学歴構成による差があること。 ③民間の金融部門における給与実態を勘案していたこと 当機構は、福祉医療分野における政策金融を事業の中核として行っており、金融に関する専門性を有する公庫等の給与実態や民間における金融部門の給与実態等を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準としてきたこと。	地域・学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員と同水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。	■これまでに講じた措置 ・平成16年度 全職員の昇給を停止 国家公務員に先立って、職階と等級の明確化及び昇給カーブの抑制を目的とした本俸基準表の引き下げを実施（平均△5.3%） ・平成16～23年度 組織のスリム化の推進（部長△4、次長△2、課長△10） ・平成22年度 管理職層等を対象とした機構独自の本俸基準表の引き下げ措置を実施（平均△1.0%） ・平成23年度 中高齢層を対象とした機構独自の本俸基準表の引き下げ措置を実施　（平均△1.0%） ・平成24年度 国家公務員の給与特例法に準じた給与減額支給措置の実施 1.本俸 ① 課長相当職員以上（役員、7～5等級）　△9.77% ② 課長代理、係長相当職員（4～3等級）　△7.77% ③ 係員（2～1等級）　△4.77% 2.役職手当　一律△10% 3.期末手当及び奨励手当　一律△9.77%　等 ■独立行政法人の給与水準に係る総点検の視点を踏まえた検証 ①法人の業績評価 当機構は平成23年度業務実績について、評価委員会の評価において16項目中4項目S（中期目標を大幅に上回っている）、10項目A（中期目標を上回っている）評価を受けている。 ②国の財政支出規模と支出予算の総額に占めるその割合 平成24年度支出予算の総額 197,334百万円に対し、国からの財政支出額は41,003百万円であり、その割合は20.8%となっている。 国からの財政支出額41,003百万円の内訳は、運営費交付金3,438百万円、社会福祉振興助成費補助金2,390百万円、退職手当共済事業に係る給付費補助金25,031百万円、福祉・医療貸付事業に係る利子補給金5,534百万円、政府出資金4,611百万円となっている。 給与、報酬等支給総額は1,799百万円（支出総額に占める割合：0.9%）であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。 ③繰越欠損金額 平成23年度決算において繰越欠損金は発生していない。 ④支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 平成24事業年度決算における支出総額196,625百万円に対し給与、報酬等支給総額1,799百万円であり、その割合は0.9%程度である。 ⑤民間給与との比較 当機構は、福祉医療分野における政策金融を事業の中核として行っており、金融に関する専門性を有する公庫等の給与実態や民間における金融部門の給与実態等を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準としてきたこと。 ■今後講ずる措置 上記措置を講じてきた結果、地域・学歴差を勘案した対国家公務員指数は概ね100ポイント（100.4ポイント）となったが、国家公務員の取組状況を踏まえ、今後更に以下の取組みを実施する。 ・最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の本俸月額の増加額を縮減（平成25年4月1日施行） ・55歳を超える職員は、標準の成績では昇給停止とする（平成26年1月1日施行） ・55歳を超える職員（3等級（係長級）以下の職員を除く）に対する本俸、役職手当等の支給額について、国を上回る引き下げを引き続き実施（国△1.5%：機構△2.0%） ・特別都市手当（国の地域手当に相当）について、国は平成18年度以降6%引き上げ、平成22年度に18%（東京都特別区）の支給割合となったが、当機構は引き続き12%に据え置き、抑制を継続する。	—	—	—	—
31	厚生労働省	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	96.0	102.9	94.3	101.4	地域勘案を含めることによる数値増は、出向者に対する国家公務員の規定に準じた地域手当の異動保障及び広域異動手当の支給が主な要因である。 ※対象者3名のうち2名は、14.4%と12%の異動保障を支給。1名は6%の広域異動手当を支給。当法人における地域手当の支給割合は3%（6級地）である。	国家公務員より低い水準であり、適正な取り組みの結果と考えられる	地域勘案を含めることによる数値増は、出向者に対する国家公務員の規定に準じた地域手当の異動保障及び広域異動手当の支給が主な要因である。 ※対象者3名のうち2名は、14.4%と12%の異動保障を支給。1名は6%の広域異動手当を支給。当法人における地域手当の支給割合は3%（6級地）である。	概ね95	概ね100	概ね100 年齢 + 地域 + 学歴	25年度

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
32	厚生労働省	労働政策研究・研修機構	117.2	103.4	113.1	99.8	当機構事務職員の対国家公務員指数が100を超えている理由は、①主たる勤務地が東京都であり、地域手当（18%）に相当する手当の支給対象となっていること、②事務職員の87.5%が大卒以上（国家公務員行政職俸給表(一)職員は53.4%（「平成24年国家公務員給与等実態調査」））であることによるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数は99.8と国家公務員を下回っている。	地域・学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。	当機構事務職員の対国家公務員指数は年齢勘案で117.2となっているが、地域・学歴勘案では99.8と下回っている。 なお、職員数が少数であることから、給与水準は国家公務員の人事交流により影響が生じやすいため、引き続き給与等を勘案した人事配置を国に要請するとともに、今後も国家公務員の給与水準の見直しを踏まえることにより、年齢・地域・学歴勘案で国家公務員と同程度の給与水準（100程度）を維持できるよう努めていく。	115程度	100程度	100程度 年齢＋地域＋学歴	25年度
33	厚生労働省	労働者健康福祉機構	107.9	113.2	105.8	112.1	①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）への対応については、本部の全職員及び病院等の施設幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ（職位に応じて平均△7.8%）を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。 ②低年齢層の平均給与額は国を下回っているが、中高年齢層の平均給与額が国を上回っており、給与体系における年功的要素が強いこと。 ③管理職として支給する職務手当の支給対象割合が高いこと。（国の俸給の特別調整額対象人員割合17.0%　当法人の職務手当対象人員割合24.4%）	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。	年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定（最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化）を実施したが、特例法に準じた給与臨時特例措置を労災病院の継続的な医療提供・医療安全の確保に支障を生じさせないことを基本とした人材確保等に配慮しつつ実施したことから、給与臨時特例措置の開始日及び対象者の割合が国とは異なったことにより、平成24年度における対国家公務員指数は前年度を上回った。なお、給与改定については経過措置により、対国家公務員指数に対する影響は今後も反映され、平成25年度における対国家公務員指数は、年齢勘案107.5、年齢・地域・学歴勘案111.7と見込まれる。平成25年度（平成26年度公表）については、国が給与臨時特例措置を実施している期間であることを踏まえ、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね107となるよう努力していく。	107.5	111.7	概ね107 （年齢）	２５年度
34	厚生労働省	国立病院機構	106.3	112.5	107.3	112.8	①国家公務員の給与減額支給措置について（平成２３年６月閣議決定）への対応については、本部の全職員及び病院の幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ（職位に応じて平均△7.8%）を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。 ②当法人が全国に展開する法人であるため、それに伴う異動により住居手当や広域異動手当、単身赴任手当の受給者が国より高いこと。また、病院事業の特性から各病院内の職場ごとに管理する職員を配置する必要があることから、管理職に支給する役職手当の支給対象割合が多いため、国に比べて給与水準が高くなっている。 （国の住居手当対象人員割合15.7%、当法人の住居手当対象人員割合38.5%） （国の単身赴任手当対象人員割合8.2%、当法人の単身赴任手当対象人員割合17.5%） （国の広域異動手当対象人員割合11.8%、当法人の広域異動手当対象人員割合22.6%） （国の俸給の特別調整額対象人員割合17.0%　当法人の役職手当対象人員割合41.9%）	平成23年度の数値は年齢勘案で国家公務員の水準を下回っており、平成24年度においては、給与水準を引き上げるような給与・手当制度の見直しはされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないことから、引き続き適正な取組を行っていただきたい。	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応していく。 平成25年度における対国家公務員指数は、平成24年度とほぼ同様に、年齢勘案 106.3、年齢・地域・学歴勘案 112.8となることが見込まれる。一般職給与法の国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務実績などを総合的に勘案しながら、平成25年度（平成26年度公表）を目途に、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね106になるよう適正な給与水準に向けて検討していく。 （参考） ・支出総額に占める役職員の給与、報酬等支給総額の割合　35.7% 　支出総額　9,610億円 　役職員の給与・報酬等支給額　3,426億円 ・事務・技術職員における管理職の割合　41.9% ・事務・技術職員における大卒以上の高学歴者の割合　41.9%	106.3	112.8	概ね106．0 （年齢）	２５年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
35	厚生労働省	医薬品医療機器総合機構	121.9	108.6	118.6	105.7	ⅰ）地域学歴を勘案した影響 ■在勤地が東京都であること 地域手当（18%）の支給対象である東京都特別区であることによる地域差がある。 ■高学歴者の比率が高いこと ・国家公務員（行政職（一））の学歴別人員構成費における大学卒以上の比率は53．4%、うち大学院修了者の比率は5．4%（平成24年国家公務員給与等実態調査）であるのに対し、当機構における職員のうち、大学卒以上の比率は97．4%、うち大学院修了者の比率は77．6%（内訳；修士卒 49．6%、博士卒28%）となっている。 ⅱ）指数の算出方法等によって国家公務員と比べ指数が高くなっている要因 ■住居手当の1人当たりの平均支給額が高いこと ・国家公務員（行政職（一））の1人当たり平均支給月額が4，001円に対し、当機構は11，245円となっている。なお、当機構の住居手当の支給基準、支給限度額は国家公務員と同じである。 ⅲ）上記の指数算出方法等以外に、国家公務員と比較して給与水準が高くなっている理由 ■製薬業界等の給与水準が高いこと ・当機構が必要とする人材は、その確保に当たって製薬業界等と競合関係にあるが、業界の給与水準は、当機構と比較してかなり高いと言われており、相応な給与レベルとすることが必要である。 （薬学等に関する高度の専門的な知識経験を必要とする医薬品等の審査等業務や医薬品等の安全対策業務に従事する技術系職員については、優秀な人材を安定的に確保していく観点から、国の研究職相当の給与水準を保つこととしている。）	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様に納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。	人事評価制度の導入に合わせ国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度を構築し、給与規程等の必要な改正（中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与について支給総額の総枠を設ける仕組みの導入）を行い、平成19年4月から実施している。 ■今後の取組み 1　平成18年12月25日総合科学技術会議の意見具申を踏まえたドラッグラグの解消に向けた236人の増員及び平成20年5月19日対日直接投資の抜本的な拡大に向けた有識者会議の5つの提言を踏まえたデバイスラグの解消に向けた69人の増員並びに平成20年7月31日薬害再発防止のための医薬品行政のあり方について（中間取りまとめ）を踏まえた早期に実施が必要な安全対策の充実・強化に向けた100人の増員を行うため、当機構の第2期中期計画においては、期末（平成25年度）の常勤職員数の上限を751人としている。 2　増員のための人員確保にあたっては、医薬品、医療機器に関する審査業務及び安全対策業務等に従事する技術系職員は高度かつ専門的な知識・経験が求められており、高学歴者、関連業務の経験者（企業出身者）などの優秀な人材の確保が不可欠である。 3　平成25年度に見込まれる対国家公務員指数は、年齢勘案で121.8（年齢・地域・学歴勘案で104.3）としているが、これは当機構では、新規採用者は、薬学等に関する高度かつ専門的な知識・経験を有する優秀な人材を安定的に確保していく観点等から国の研究職相当の給与水準を保つこととしているため、優秀な若手職員が増加していく間にあっては、対国家公務員指数を大幅に減少させることは困難と見込まれるためである。 4　しかし、国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度（中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与について支給総額の総枠を設ける仕組みの構築）を平成19年度に導入したことから、その着実な実施等により、平成25年度の対国家公務員指数について、年齢勘案で121.8（年齢・地域・学歴勘案で104.3）を目指すよう努力していく。	121.8	104.3	104.3に 近付ける 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度
36	厚生労働省	医薬基盤研究所	109.5	113.1	107.9	112.7	当研究所の事務職員のほとんどが国からの出向職員であり、給与水準も国に準じた体系をとっていることから、各個人への支給額は国に在籍していたときと基本的には変わりない。にもかかわらず、給与水準が異なる数値となっている要因としては、 ①組織的要因 出向者のほとんどが、国（特別区）からの出向者であり、異動保障として所在地の地域手当より高い異動保障を受けている者の割合が70.6%（17人中12人）となっており、地域指数が高い要因となっている。 ②職員構成の相違 当所職員の国家公務員行政職俸給表（一）6級相当以上の管理職の割合17.6%（17人中3人）が国家公務員行政職俸給表（一）の適用を受ける職員の6級以上の占める割合（15.8%）（「国家公務員給与の概要（平成24年8月）」より）よりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。 また、職員の大卒者の割合64.7%（17人中11人）が国家公務員行政職俸給表（一）の適用を受ける職員の大卒者の占める割合（53.4%）（「国家公務員給与の概要（平成24年8月）」より）よりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。	地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様に納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。	当研究所の職員の俸給、諸手当等の給与水準については、国の給与法改正を反映させているため法人独自の手当は一切ないところであり、国家公務員との比較において適切なものであると考えているが、今後、平均給与の水準をさらに抑制するため、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていくとともに、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置し、引き続き改善を図ることとし、将来的に目指す給与水準としては、平成27年度までに対国家公務員指数（年齢勘案）は105以下、対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）は110以下を達成することとしたい。 平成25年度見込み：対国家公務員指数（年齢勘案）108程度、対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）111程度	108程度	111程度	105以下 〔年齢〕 110以下 〔年齢＋地域+学歴〕	27年度
37	厚生労働省	年金・健康保険福祉施設整理機構	117.9	103.7	121.0	108.5	当機構の今年度の調査対象者は全員が国からの出向職員であり、給与水準は国に準じた体系をとっていることから、各個人への支給額は国に在籍していたときと基本的には変わりない。こういった事情にもかかわらず、国の給与水準を上回っている要因は、以下の理由が考えられる。 ①地域的要因 調査対象者全員の在勤地が東京都であること。 ②職員構成の相違 調査対象人員が8人と少なく、指数算出のための母数が小さいため、1人の給与が全体の指数に大きな影響を与える。今年度当機構は管理職の割合の高い構成となっている。 さらに、俸給、諸手当等の額は国家公務員の水準と同様であるが、各手当に関する支給額の平均は、扶養手当は13，438円（国における月額平均12，260円）、住居手当は6，750円（同4，001円）と対国家公務員の平均を上回っている。 ③新機構改組へ向けた困難な業務に対応するための職員配置 現在、社会保険病院・厚生年金病院・船員保険病院の病院を運営している組織文化の異なる公益法人3団体を、統一的なルールを策定した上で独立行政法人に相応しい制度に移行する必要があり、各団体との高度な折衝や調整が求められること。また、各種制度に精通しつつ、激変緩和措置を設けるなど柔軟に対応することも必要なことから、相当程度のキャリアを積み、高い業績評価を受けている職員（管理職員）を配置したこと。	地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様に納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。	当機構の職員の俸給、諸手当等の給与水準については、国の給与法改正を反映させているため法人独自の手当は存在せず、国家公務員との比較において適切なものであると考えているが、今後、平均給与の水準をさらに抑制するため、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。	117.9	103.7	―	―

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
38	厚生労働省	年金積立金管理運用	117.4	101.5	113.0	97.7	①職員の勤務地が全員東京都特別区の勤務となっていること（国家公務員は相当数の職員が地方勤務） ②職員の大卒者の割合（90.2%）が国家公務員行政職俸給表（一）の適用を受ける職員の大卒者の占める割合（53.4%）よりも高いことから、国家公務員の給与水準（年額）より高くなっているが、地域・学歴勘案で見た場合、97.7ポイントと国家公務員を下回っているところである。	地域・学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。	当法人においては、国の給与制度に準じて、 ・職員の給与については、年功的な給与上昇を抑制するため、給与カーブのフラット化とあわせて本俸表を9等級から5等級制に集約化したこと ・勤務実績を給与へ反映させるため国家公務員と同様に号俸を細分化したこと ・職務職責を端的に反映するため役職手当を定額化したこと 等、職員の給与制度の改正に取り組み、その結果、対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）は97.7ポイントとなっており、国家公務員水準を下回っている。 平成25年度の対国家公務員指数（推計）については、年齢勘案で概ね120ポイント、年齢・地域・学歴勘案で概ね100ポイントとなるものと見込まれる。 今後も、上記改正の適正な運用を行っていくとともに、国家公務員の給与見直しに基づく給与水準の適正化を図ることにより、平成25年度以降の年齢・地域・学歴勘案での対国家公務員指数については、概ね100ポイントとすることを目標とする。 なお、当法人が行う年金積立金の管理運用業務においては、運用機関出身者等の資質の高い人材が求められることから、国家公務員の給与水準に留意しつつ、民間金融機関等の給与水準を踏まえた処遇への配慮を要するところである。 （参考） ①支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 給与、報酬等支給総額は589,643千円であり、一般管理費及び業務経費の総額23,960,781千円に対　する割合は2.5%である。 ②管理職の割合及び取組状況 国の15.7%（平成24年国家公務員給与等実態調査（行政職（一）6級以上））に対し、当法人は21.3%となっている。	概ね120	概ね100	概ね100 年齢 + 地域 + 学歴	25年度
39	厚生労働省	国立がん研究センター	103.7	97.8	105.1	99.8	参考指数の地域勘案の指数が、対国家公務員９７．８であり、国家公務員の指数を下回っていることから、地域手当（築地キャンパス１８%、柏キャンパス８%）が給与水準において国を上回っている理由と考えられる。 また、特例法による給与削減を全職員及び全期間対象とするのは困難だったため（H25.9から部長職以上のみ実施）、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。	地域・学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。	平成２５年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成２５年度（平成２６年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね100以下となるよう努力していく。	103.7	99.8	100	２５年度
40	厚生労働省	国立循環器病研究センター	103.3	104.4	102.2	103.7	・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地（吹田市）が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。 ・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、部長以上（▲9.77%）のみを対象としたため（H24.9～）。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成２５年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成２５年度（平成２６年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね103以下となるよう努力していく。	103.3	103.7	103	２５年度
41	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	109.8	110.9	111.2	111.5	給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成２４年４月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成２４年９月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。事務・技術職員における減額対象者の割合は24.49%となっている。 また、当センターは地域手当率が12%となっていること、地域手当率の高い東京23区等からの異動者が複数名勤務していることが、給与水準を高くしている原因の一つと思われる。なお、当法人の事務・技術職員には専門職以上の職員について管理職として役職手当の支給対象としている。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成２５年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成２５年度（平成２６年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね111以下となるよう努力していく。	109.8	111.5	111	２５年度

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
42	厚生労働省	国立国際医療研究センター	111.5	102.0	112.1	103.2	当法人は、地域手当（戸山地区18%、清瀬地区15%、国府台地区15%（医療研究連携加算5%を含む。））を支給していることが対国家公務員指数100を上回っている理由と考えられる。加えて、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。	平成23年度の数値は、地域・学歴を勘案すると給与水準が国家公務員より低い水準となっており、平成24年度においては、給与水準を引きあげるような給与・手当制度の見直しはなされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、地域・学歴を勘案した場合には、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないが、今後とも適正な給付水準の在り方について、検討を進めていただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね103以下となるよう努力していく。	111.5	103.2	103	25年度
43	厚生労働省	国立成育医療研究センター	114.0	100.0	115.7	103.6	①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の事務・技能職員の平均給与は全国平均であるため100を上回っているが、地域勘案をした場合は100となり国家公務員と同水準となる。 （地域手当1級地の人員構成　国（行政職(一)）29．6%、当法人100%） ②国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。事務職員の減額対象者の割合は7．1%である。	平成23年度の数値は、地域・学歴を勘案すると給与水準が国家公務員より低い水準となっており、平成24年度においては、給与水準を引きあげるような給与・手当制度の見直しはなされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、地域・学歴を勘案した場合には、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないが、今後とも適正な給付水準の在り方について、検討を進めていただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね103以下となるよう努力していく。	114.0	103.6	103	25年度
44	厚生労働省	国立長寿医療研究センター	102.6	109.2	102.2	109.0	給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。事務・技術職員の調査対象者における減額対象者の割合は22.2%となっている。 その他に、当センターは地域手当率が6%となっていること、地域手当率の高い東京・名古屋からの異動者が複数名勤務していることが、給与水準を高くしている原因の一つと思われる。また当法人の事務・技術職員には専門職以上の職員について管理職として役職手当の支給対象としている。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね109以下となるよう努力していく。	102.6	109.0	109	25年度
45	農林水産省	種苗管理センター	95.4	101.9	97.1	102.4	当法人の給与は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠して策定した職員給与規程に基づき支給しているため、国家公務員とほぼ同水準である。 地域勘案及び地域・学歴勘案において指数が高くなっているのは、人事異動を全国規模で実施していることから広域異動手当(83人 27.9%)や単身赴任手当（43人 14.4%）の受給者の割合が高いこと、寒冷地及び離島その他の生活の著しく不便な地にある職場の職員数が多いことから、寒冷地手当(120人 40.2%）及び特地勤務手当(145人 48.7%)の受給者の割合が多いことが要因と考えられる。	勤務地が全国広範囲に所在していることから人事異動が全国規模となり、これに伴い広域異動手当等人事異動に付随する手当を受給する職員の割合が多くなることが年齢・地域・学歴勘案の指数を高くしている主な要因であるが、給与は国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考える。	—	—	—	—	—
46	農林水産省	家畜改良センター	95.4	104.1	94.1	103.7	地域・学歴勘案で指数が高い理由としては業務の確実な遂行のため全国に組織を展開していることが要因と考えられる。 ①寒冷地手当の受給者の割合が高くなっている。（指数対象者の72.9%が受給） ②広域異動手当や単身赴任手当の受給者の割合が高くなっている。（指数対象者の38.1%が広域異動手当を受給、14.3%が単身赴任手当を受給）	国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。 なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているが、勤務地の多くが寒冷な地域に所在しているため、寒冷地手当を受給する職員の割合が高いためであり、給与は国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えている。	—	—	—	—	—
47	農林水産省	国際農林水産業研究センター	100.4	101.1	102.0	101.9	当法人は平成13年4月に農林水産省試験研究機関から特定独立行政法人に移行した独立行政法人（平成18年4月　非特定独立行政法人化）であり、職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。 比較対象の全国に分布している国家公務員行政職（一）と比較して、全ての職員が地域手当（12%）又は特地勤務手当（12%）の支給対象者となっていることが、対国家公務員指数に影響していると推測される。 また、平成23年度から新たな中期目標期間が開始すること等に伴い、事務実施体制の整備のため、職員の異動を行ったが、特地勤務手当には、住居の移転を伴う異動の場合、特地勤務手当に準ずる手当が加算（6年間）されること、更に、地域手当の異動保障（2年間）及び広域異動手当（3年間）の支給対象者がいることも国と同等の措置であるが、職員数に占める支給対象者の割合が高いことが対国家公務員指数に影響していると推測される。	国家公務員とほぼ同じ水準であり、問題ないと考えている。 なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているが、勤務地がつくば市及び石垣市に所在しているため、全職員が地域手当(12%)又は特地勤務手当(12%)を受給しているためであり、給与は国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えている。	当法人は平成13年4月に農林水産省試験研究機関から特定独立行政法人に移行した独立行政法人（平成18年4月　非特定独立行政法人化）であり、職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定している。 引き続き中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行うとともに、中期計画における人事に関する計画に基づき、適切な職員の配置を行うことに努める。	100程度	100程度	100程度（年齢） 100程度（年齢）＋（地域）＋（学歴）	25年度

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
48	農林水産省	森林総合研究所	99.5	104.0	99.2	103.6	「地域・学歴勘案」の値が100を超えている要因としては「地域勘案」が国に比して高いことによる。 「地域勘案」が国に比して高い要因としては、地域手当など各手当は国に準じた基準としているが、当法人は人事交流及び全国異動が多いことにより、広域異動手当・単身赴任手当受給者、地域手当の異動保障者の人員分布率が国に比して高いこと及び寒冷地手当受給者の人員分布率が国に比して高いことが要因と推察される。 ・広域異動手当受給者の割合 18．2%（国：11．8%） ・単身赴任手当受給者の割合 17．3%（国：8．2%） ・地域手当異動保障者の割合 16．1%（国：13．5%） ・寒冷地手当受給者の割合 13．9%（国：11．8%） ※国の受給者割合は平成24年国家公務員給与等実態調査報告書に基づいて算出。	国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。 なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているが、勤務地が全国広範囲に所在しているため、広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためであり、給与は国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えている。	給与水準は国家公務員と同水準であり、今後も国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給することとし、適切性を確保する。	100.0	―	―	―
49	農林水産省	水産総合研究センター	97.2	103.3	99.4	103.7	当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。 なお、地域勘案及び地域・学歴勘案で100.0を超えている要因としては、人事異動による広域異動手当（受給率28.6%、国の受給率（平成24年度国家公務員給与等実態調査報告書より算出）11.8%）、地域手当の異動保障（受給率15.0%、国13.5%）を受給している職員が多いこと、また、特地勤務手当（受給率10.5%、国0.7%）、寒冷地手当（受給率35.5%、国11.8%）の支給対象地域に勤務する職員が多いことであると推察される。	国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。 なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているが、勤務地が全国広範囲に所在しているため、広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためであり、給与は国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えている。	給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当てを含め役職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給することとし、検証結果や取組状況を公表するものとする。	97.2	103.7	―	―
50	農林水産省	農畜産業振興機構	117.8	104.2	114.3	101.3	当機構の業務は、質・量ともに増加するとともに、意思決定の迅速化と責任体制の明確化が必要とされている。このような業務を、的確かつ迅速に実施するためには、的確な判断と責任を有する職員が必要とされ、このことが、管理職の割合を高め、対国家公務員指数が高い一因となっている。 なお、対国家公務員指数は117.8であるが、これは、給与水準の高い東京に勤務する職員の割合が約95%、大学卒以上の者の割合が約90%といずれも高い状況にあり、これらの事情を踏まえて比較をしている「地域・学歴を勘案した対国家公務員指数」は101.3となっている。	年齢・地域・学歴勘案の指数は、国家公務員とほぼ同水準であり、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、職員のほとんど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。	1．具体的な改善策 平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」を着実に実施するとともに、平成19年度から「新たな人事管理制度」を実施することにより、人件費改革を進めている。具体的な措置は、次のとおり。 ① 平成17年12月からの「給与構造の見直し」として、本俸について、毎年度、等級別に1.4%～0.2%引下げ等を着実に実施する。 ② 「新たな人事管理制度」として、平成19年度から人事評価制度の導入や昇給幅の圧縮（管理職の昇給幅を標準で4号俸から2号俸へ圧縮）を実施するとともに、平成20年度からは、管理職への昇格者数の抑制（管理職への昇格は、前年度の管理職減員数の3分の1を限度とする）、管理職ポストオフ制度（57歳に達した年度の翌年度に管理職を離脱し、非管理職とする）を導入し、実施している。 2．給与水準是正の目標水準及び具体的期限 国家公務員と同程度となった地域・学歴を勘案した対国家公務員指数の水準を維持するため、必要な範囲内で引き続き、これまでの取組みを継続する。	117.5	100程度	100程度 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度
51	農林水産省	農業者年金基金	111.6	97.8	110.6	97.9	1．職員の全員が東京特別区の勤務であるため、民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当（特別都市手当）の支給を受けていることから、指数が高くなっている。 （参考） 国家公務員（行一） 29．6% 2．　農業者年金は、農業者の確保という農政上の政策目的を達成するため、①農地制度と密接に関連する年金給付や被保険者資格等に関する審査・決定、②年金資金の運用、③年金数理に関する専門的事務等、高い専門性と判断能力が求められる多岐にわたる業務を行っている。 このため、各業務ごとにこれらの能力と実績を有する責任者を配置する必要がある一方で、一般職員は必要最小限の者に留めていることから、管理職の割合が高くなっている。 （参考） 国家公務員（行一）15．7% 農業者年金基金　18．9%	年齢・地域勘案の指数は、国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。 なお、年齢勘案の指数が100.0を超えているが、職員全員が東京特別区勤務のためであり、問題ないと考えている。	1．具体的な改善策 給与水準については、今後とも国家公務員の給与改定を勘案し給与水準の適正化に努める。 2．給与水準是正の目標水準及び具体的期限 対国家公務員地域・学歴別指数（地域・学歴別法人基準年齢階層ラスパイレス指数）について、中期目標期間（平成25年度～平成29年度）において、毎年度、100を上回ることがないよう措置する（中期計画に明記）。	111.2	97.1	100 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	29年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
52	農林水産省	農林漁業信用基金	112.8	98.5	109.6	96.0	1．職員全員が東京特別区の勤務であるため、国家公務員の場合と同様に、物価等も踏まえて、主に民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当（特別都市手当）の支給割合が高くなっている。 2．各都道府県に設置されている基金協会が行う農業者等に対する債務保証に対する保険等の業務を行っており、保険や金融に関する専門性の高い業務を行っていることから、高学歴（大卒）の職員の割合が高いこと。	年齢・地域・学歴勘案の指数は、国家公務員より低い水準であり、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。	1．具体的な改善策 ① 特別都市手当（国の地域手当に相当）を抑制 （18.3.31現在）　（25.4.1現在） 国（東京特別区）　12%　→　18%（＋6%） 信用基金　6%　→　8%（＋2%に抑制） ② 業務体制の見直しなどにより、現在4割の管理職割合を中期目標期間の終了時（平成24年度）までに3割まで引き下げし、職務手当（国の管理職手当に相当）の支給額を削減させる。 【管理職割合の引下げ目標】 19年度：4割　→　24年度：3割に引下げ（2割削減） 25.4.1現在管理職割合　29.8% 2．給与水準是正の目標水準及び具体的措置 給与水準については、対国家公務員地域・学歴別指数が毎年度100を上回らない水準とし、給与水準の適正化に取り組む（第３期中期目標（２５～２９年度）に明記）。	114.8	98	100 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	29年度
53	経済産業省	工業所有権情報・研修館	113.4	99.5	114.9	103.0	国家公務員との給与水準（年額）の比較指標が113.4となっているが、これは、国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当法人の給与水準比較対象職員全員が東京都特別区（1級地）で勤務しているため、対国家公務員指数を引き上げる要因となっているものである。 なお、地域勘案の参考指数は99.5となっており、当法人の職員の給与水準は同条件の国家公務員指数を下回っている。	在職地域を考慮した対国家公務員指数では99.5となっており、給与水準は適切である	国家公務員との給与水準（年額）の比較指標が113.4となっているが、これは、国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当法人の給与水準比較対象職員全員が東京都特別区（1級地）で勤務しているため、対国家公務員指数を引き上げる要因となっているものである。 なお、地域勘案の参考指数は99.5となっており、当館の職員の給与水準は同条件の国家公務員指数を下回っている。 上記の通り、当法人は国と同様の給与水準であると認識しており、これを平成25年度においても維持することを目標とする。	113.4	103	113.4 （年齢） 103 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度
54	経済産業省	日本貿易保険	126.0	110.0	121.6	106.3	日本貿易保険は、その業務の性質上、国際金融等の高度な専門能力を有する人材を必要としている。独立行政法人化以降、中途採用を中心として労働市場から適切な人材の確保を行うとともに、民間金融機関からの出向なども含めた専門的人材による職員構成を実現してきており、国際金融等の専門的人材を確保するためには、労働市場における当該人材の給与水準を踏まえた給与水準が不可欠であり、こうした人材の市場価格による影響が挙げられる。 また、全職員の在職地域が、東京（96％）及び大阪（4％）であることに加えて、大学・大学院卒の割合が国（行政職(一)）の53％に対し、88％と高いことが挙げられ、これら在職地域や学歴を勘案すると、指数は106．3となる。	経済産業省としては、NEXIと人材が競合する労働市場における給与水準（上記）と比較すれば、NEXI給与水準が大幅に下回ること、経済産業省独立行政法人評価委員会によって「合理性はあるものと認める」とされた指数より低下していることから、NEXIの給与水準が国に比べて一定程度高くなっていることは合理的な理由があると認める。 NEXIにおいては、引き続き、国際金融機関等の専門能力を有する人材確保の必要性を踏まえつつ、民間金融機関等の事例等も参考としながら、不断の見直しを行うことにより給与水準の適性確保に向けた取組を推進するとしており、経済産業省としてもそうした取り組みを促しつつ、経済産業省独立行政法人評価委員会において毎年度定量的な検証を行い、その結果を公表するなどにより給与水準の適正性について注視していく。	独立行政法人通則法第63条第1項の規定や平成17年12月24日閣議決定「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度に従来の年功的な給与体系から、職務・職責に応じた給与システムに転換し、専門的な業務遂行能力に対して適切な処遇を行う人事制度としたほか、国の給与水準の見直し等を踏まえ、俸給表や諸手当等の見直しにより給与水準の適正確保を図ってきたところである。引き続き、平成22年12月7日閣議決定「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」を踏まえ、国際金融等の専門性を確保しつつ、諸手当や専門能力認定の見直し等により、人件費や対国家公務員指数の引下げ・適正確保に向けて取組を進め、人件費全体の抑制を図る。	126	106	126 （年齢） 106 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度
55	経済産業省	産業技術総合研究所	104.9	105.7	106.8	106.3	産総研は、これまで財務上の手続きなどに係る定量的業務の合理化を図りながら、事務系職員の人数を削減（平成13年職員数753人→平成24年職員数661人）するなど効率的な運営に努めてきた。 一方で、高度な研究成果について民間企業等への移転を図るべく、産学官連携や知的財産等の高度な業務に対応するための専門的知識を有した有能な人材が必要となってきている。 そのため、国家公務員における事務・技術職員（経験年数1年未満の者）の大学卒の割合が過去5年平均で59.4%であるのに対し、産総研の新規採用事務職員の大学卒の割合は過去5年間100%となっている。さらに、そのうち修士課程修了者は過去5年平均で51.3%を占めており、この割合は国家公務員における事務・技術職員（経験年数1年未満の者）の過去5年平均の大学卒の割合と近い水準である。 このように産総研の新規採用事務職員は修士課程修了者が多いため、対国家公務員指数を引き上げる一因となっている。 事務系の修士課程修了者の初任給を比較した場合、国家公務員とはほぼ同じ水準であるとともに、民間よりも低い水準となっている。	産総研の給与水準は、国と比べて4.9ポイント高くなっているものの、上記の要因を考慮すれば給与水準は適切である。産総研においては、引き続き、高度な業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適正確保に向けた取組を推進することとしており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。	平成25年度に見込まれる対国家公務員指数 給与水準是正の目標水準　105.0未満 給与水準是正の具体的期限　平成25年度 平成25年度においても、国家公務員の水準を参考にし、また、高いパフォーマンスの維持を図りつつ、給与水準の見直しに適切に取り組んでいくこととし、下記の措置を継続実施する。 ＜具体的な改善策＞ 1．事務系契約職員等の中から定年制の職員に登用する制度を導入し、平成24年4月から採用している。 2．事務職員に対し、特定の高位役職について一定の年齢に達した段階でその役職を離れることとする役職定年制を、平成24年10月に導入している。 以上の措置を継続的に実施することがラスパイレス指数の低下にも資するところであり、今後とも中・長期的に取り組んでいく。	105.0未満	105.0未満	105.0未満	25年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
56	経済産業省	製品評価技術基盤機構	104.5	98.2	102.7	97.2	国と比較して地域手当支給割合の高い地域に職員が集中しているため、国に比べて給与水準が高くなっている。 地域・学歴勘案した場合の対国家公務員指数は97．2であり、ほぼ同水準となっている。	国に準じた給与体系を採っており、かつ、地域・学歴勘案した場合の対国家公務員指数は97.2であり、ほぼ同水準であるため、適切である。	国に準じた給与体系及び給与水準を継続・維持する予定。	104.5	97.2	97.2（年齢+地域＋学歴）	25年度
57	経済産業省	新エネルギー・産業技術総合開発機構	104.4	105.4	102.9	104.8	1．学歴要因 当機構は技術的知見を駆使した専門性の高い研究開発マネジメント業務を実施していることから、職員に占める高学歴者の割合が国家公務員に比べて高い（大学卒以上の割合・・・国：約53% ＜当機構：約83%、大学院卒以上の割合・・・国：約5% ＜ 当機構：約35%）ことが、対国家公務員指数を引き上げる一因となっている。 学歴を考慮せずに平均給与額を比較した指数 104.4 学歴を考慮して平均給与額を比較した指数 102.9（△1.5） ※平成24年国家公務員給与等実態調査における行政職（一）の学歴別人員構成比を引用。 2．その他要因 ①国家公務員は、相対的に給与の高い本府省に勤務する職員割合が低い（※全体の約24%）状況であるのに対し、当機構は本部に勤務する職員の割合が高い（※全体の約98%）ことが、対国家公務員指数を引き上げている一因となっている。 ※人事院HP 平成24年8月 国家公務員給与の概要 「資料⑦行政職俸給表(一)の組織区分別平均給与月額、平均年齢、人員構成比」より、本府省の人員構成比を引用。（数値等は平成24年4月現在のものである。） ②特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して講じた措置について、当機構は労使交渉に時間を要したため、国家公務員より2ヶ月遅れて開始したことが、対国家公務員指数を引き上げる一因となっている。なお、実施期間は国家公務員と同様の2年間としている。	当機構は、平成24年度対国家公務員指数は104.4ポイントと100ポイントを超えているが、左記の要因を踏まえれば合理的な理由があるものと認められる。また、給与水準を引き下げる取組みにより平成20年度に比べ0.6ポイント低減させていること、経済産業省独立行政法人評価委員会において給与水準は適正であると評価されていることから給与水準は適切であると判断できる。当機構は今後も政府の方針を踏まえつつ給与水準の引下げの取組みを適切に行っていくこととしており、当省としてもその取組みを促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。	平成24年度対国家公務員指数は104.4ポイントとなったが、今後も引き続き、本府省業務調整手当相当の手当導入の見送り等の措置を継続するとともに、政府の方針を踏まえつつ給与水準の引下げの取組みを着実に実施して参りたい。	103.8	104	103.8 （年齢）	25年度
58	経済産業省	日本貿易振興機構	121.4	111.8	117.3	108.6	貿易投資の実施・促進機関という性格上、職員には、海外における日系企業のビジネス環境整備等のために、相手国政府と調整や交渉をすることが求められている。そのため、語学力（英語のみならず、その他の特殊言語（*1）を含めたトリリンガルの割合が36.7%）、海外での交渉に必要とされる異文化への高い順応性、国際情勢への精通、貿易投資に関する高度な知識が必要となるなど、専門性の高い優れた人材を登用する必要がある。大学・大学院卒業者の割合も95.6%と国の行政職（一）の53.4%（「平成24年国家公務員給与等実態調査（人事院発表）」の「第3表 適用俸給表別、級別（最終学歴別）人員」より。）に比べ高くなっている。 *1 アラビア、ペルシャ、トルコ、インドネシア、マレーシア、カンボジア、ウルドゥ、スワヒリ、タイ、タガログ、ベトナム、ラオス、モンゴル、中国、ポルトガル、韓国、ロシア語等 約25言語 国家公務員の採用形態別の職員構成は、Ⅰ種等8.5%、Ⅱ種等32.5%、Ⅲ種等50.2%（「平成23年度一般職の国家公務員の任用状況調査（人事院発表）」の行政職（一）の「試験任用」による在職者数より。）と多様性があるが、当法人では特定部署における一般管理事務を行う一般職の採用を23年度から開始したものの、限界があり、国のような職員構成とすることになじまない。 さらに、在職地域が東京、大阪で75.6%と地域手当の支給率が高い都市部に集中していること（行政職（一）の東京・大阪の割合は35.9%（「平成24年国家公務員給与等実態調査」の「第8表〔附表〕行政職俸給表(一)の都道府県別在勤人員及び構成比」より。））、他地域勤務者についても、現地採用を行う規模的余裕がなく、国の制度を準用した異動保障制度対象者が半数を占めることも対国家公務員指数が高くなる要因となっている。 なお、これら在職地域や学歴を加味した東京・大卒及び院卒の対国家公務員指数を独自に試算したところ105.0（前年度比▲1.4）となった。 また、住居手当支給対象者の割合が22.4%と国に比べて高い（行政職（一）の住居手当支給割合は15.7%（「平成24年国家公務員給与等実態調査」の「第9表 適用俸給表別、手当の種目別受給人員」より。））ことも対国家公務員指数が高くなる理由の一つである。国家公務員（行政職（一）以外の職種も含む）の場合は、公務員宿舎に入居している割合が約4割（「平成24年国家公務員給与等実態調査」の「第13表 地域手当支給区分別、住居の種類別人員（俸給表計）」より。）と高く住居手当の支給を抑える要因になっていると考えられる。	当法人は、現状において左の理由にも記載されているとおり専門性の高い優れた人材を登用していること、大学、大学院卒の割合が高いこと、在職地域が都市部に集中していることなどの要因で対国家公務員指数が高くなっているが、給与構造改革として段階的に給与水準を引き下げる取り組みにより、平成17年度に比べ7.9ポイント低減したことや、経済産業省独立行政法人評価委員会においても給与水準は適正であると評価されていることを鑑みると、対国家公務員指数が高いことはやむを得ないが、更なる改善のため、①バックオフィス業務への一般職・常勤嘱託職員の登用、②管理職の業務内容を点検した上で管理職ポストの削減等を中心として取組を行っていく必要がある。	平成25年度は、本府省業務調整手当に相当する制度の導入見送り措置を継続するとともに、特定部署における一般管理事務を行う一般職の採用や常勤嘱託員の採用など雇用形態の多様化を通じた職員構成の見直しを引き続き進めていく。 また、当法人は、本部、アジア経済研究所、貿易情報センター等拠点ネットワークを最大限に活用し、貿易振興に関する事業を総合的かつ効率的に実施するとともに、アジア地域等の経済等に関し、基礎的かつ総合的な調査研究等を行っており、中期計画に掲げた業務を効率的かつ効果的に遂行するためには、これら拠点機能を最大限に活用することが必要である。そのためには、各拠点における指揮命令及び責任の明確化を図ることが不可欠であり、管理職割合が国と比較して高くなる傾向にあるが、効率的かつ効果的な人員配置により管理職抑制に取り組んでいく。 対国家公務員指数は、各年齢階層別の人数、個別の昇給状況、人事異動（退職、海外異動等）の状況、公務員の平均給与の変動等の前提が複雑に影響するため一概に見込むことは難しいが、次年度の指数として右のとおり見込んでいる。 なお、「法人給与等実態調査事務要領」に従い、平成24年度の年間給与総額は、平成23年度の人事院勧告に準じた給与改定を行ったことに伴い平成24年度中に実施した平成23年度分給与にかかる減額調整後の額としている。これにより、平成24年度の対国家公務員指数は、当該減額調整がないとした場合よりも低く算出されている。このことは、前年度比でみた次年度の同指数を引き上げる一因となるが、以下の見込みは、こうした影響を織り込んだものである。	121.4	108.6	108.7 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	26年度

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
59	経済産業省	情報処理推進機構	113.3	99.2	110.3	96.6	○全国平均の国家公務員の給与水準と当機構(東京都特別区 (1級地)勤務)とを比較して いるため。 国家公務員(行政職(一))との給与水準(年額)の比較指標が 113.3となっているが、これは国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の給与水準比較 対象職員全員が東京都特別区(1級地)で勤務しているため、対国家公務員指数を引き上げる要因となっているものである。 なお、在勤地を勘案した参考指数では99.2(▲14.1)となっている。 ○職員に占める高学歴者(大卒以上)の割合が、国家公務員と比較して高いため。 当機構職員の大卒以上の割合は85.3%(うち修士卒以上の割合は24.1%)であるのに対し、国家公務員の大卒以上の割合は53.4%(うち修士卒以上の割合は5.4%)と なっており、国家公務員と比較し、職員に占める高学歴者の割合が高い。 なお、学歴を勘案した参考指数では110.3(▲3.0)となっている。(国家公務員の学歴分布については、「平成24年度国家公務員給与等実態調査」の行政職(一)から引用) ○上記2点を勘案した「地域・学歴勘案」の指数は96.6となっており、当機構職員の給与水準は同条件の国家公務員を下回っている。	国家公務員との給与水準の比較指標は113.3であるが、地域・学歴を勘案した比較では96.6と同条件の国家公務員より低くなっていることから、機構の給与は適切な水準にあるといえる。	適正な人事管理に加え、退職者の補填について若返りを図る。 また、給与水準について国家公務員の給与構造改革等を踏まえた適切な見直しを実施し、平成25年度において対国家公務員指数(地域・学歴)が100を超えないよう努力する。	113	96.1	100 (年齢＋地域＋学歴)	25年度
60	経済産業省	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	118.9	107.2	115.5	104.4	当機構の業務は、資源国との資源外交を推進するとともに、地質構造調査、探鉱・開発プロジェクトの審査・資金供給、技術開発、情報の収集・分析・提供等の極めて高度で専門的なものである。 このため、上記の機構の業務を行うためには物理探査、地質学、地質構造解析などの専門技術のほか、語学能力等多岐にわたる高度な専門性が必要であるため、職員の大学卒以上の割合が高く、特に技術系職員の58.8％が大学院　修了者となっている。 職員の大学卒の割合を国と比較すると国が53.4％（行政職（一））に対し、当機構は80.3％（平成25年4月1日時点の常勤職員（在外職員及び再任用職員を除く。））であり、大学卒の比率が国と比べて高い。 また、本部職員の割合で比較すると、東京都特別区内に勤務する国家公務員の割合は24％であるのに対し、当機構は73％（平成25年4月1日時点の常勤職員（在外職員及び再任用職員を除く。））であり、地方出先機関に多くの職員を配する国家公務員とは異なり、当機構職員の多くは東京都港区の本部事務所に配している。これらのことが対国家公務員指数(年齢)を押し上げる要因となっている。 なお、地域及び学歴を勘案した場合の対国家公務員指数は「104.4」である。 ※国については、平成24年国家公務員給与等実態調査より記載した。 さらに、世界的な資源確保競争が激化する中、JOGMECは民間企業が参入困難な物理探査等の探鉱段階での先駆的業務を担っており、このような業務を行うためには技術的専門性を有する優秀な人材が必要。同業界他社への人材流出が続く中、地質学、物理探査、地球科学、製錬及び石油工学その他これらに準ずる分野での高度な技術的専門性を有する優秀な資源開発人材を確保するため、一定程度の処遇が求められる。これらの人材には、組織の管理を行う管理者に加え、資源外交推進のための産油・資源国の政府や国営企業、海外企業との交渉、資源開発を行う我が国企業との調整、高度な技術的専門性を必要とするプロジェクトの推進等を機構を代表して行うスタッフ管理職員として職務を遂行している者が多数おり、対国家公務員指数は高いものとなっている。 なお、民間資源業界各社の給与が高騰する中、JOGMECの平均給与は、業界大手各社の従業員平均給与を大幅に下回る水準である。 （参考）民間資源業界各社との平均年間給与額との比較 平均年齢　平均年間給与額 民間資源業界各社（大手5社平均）※　42.0歳　979万円 JOGMEC　44.8歳　749万円 ※各社平成23年度の有価証券報告書のデータによる	資源確保競争が激化する中、資源系の人材獲得競争も激化し、資源系人材の人件費は高騰。ただし、同種の民間企業（資源開発会社・商社等）と比較して、JOGMECの給与は低水準。なお、総人件費は基準年（平成17年度）に比し、18.9％の削減（平成24年度：補正値※）を実現している。今後も、民間及び　国家公務員の給与動向等を見つつ、人事制度の適切な運用を図る等、引き続き給与水準の適正化を図るよう指示していく。 ※人件費（補正値）とは、人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく 給与改定分をのぞいた削減率。	平成25年度に見込まれる対国家公務員指数　118程度 地域勘案　107程度 学歴勘案　115程度 地域・学歴勘案　103程度 平成18年度126.1、平成19年度122.7、平成20年度122.3、平成21年度121.2、平成22年度117.0、平成23年度116.7であった対国家公務員指数は平成24年度で118.9となり、給与水準を引き下げる取組により低減させている。（平成18年度に比べ7.2ポイント低減） 今後も、民間及び国家公務員の動向を見つつ、特別都市手当支給率の据え置きの継続、現給保障措置の廃止の継続、人事制度の厳格な運用を図る等により、平成25年度までに地域・学歴勘案で103となるよう、引き続き給与水準の適切な運営を行っていく。	118程度	103程度	103（年齢+地域+学歴）	25年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
61	経済産業省	中小企業基盤整備機構	112.6	105.5	109.9	103.9	中小機構全体の対国家公務員指数は112.6となっているが、これは大卒者の割合が高いこと及び地方の給与水準より高い本部勤務職員を地域本部に職員の5割超を重点的に配置することになるため、全体の指数が押し上げられていると考えられ、現に在勤地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数は103.9となっている。 当機構の指数が高くなっている具体的な要因は以下のとおりである。 ア．国家公務員と中小機構の学歴別構成 大卒者の構成比を比較すると国（行政職（一））が53.4%に対し当機構は79.8%となっており、大卒者の割合が国と比べて高いことも、対国家公務員指数を上げるひとつの要因となっている。 （注：大卒者の割合については、平成24年度国家公務員給与等実態調査より記載。） イ．当機構の場合、全国的視点に立った施策を行うため、中期計画に従って職員の5割超を支部に重点的に配置するとともに、本部と支部を2～3年で異動する人事政策をとっている。このため、地方の給与水準より高い本部勤務職員を地方に配置することになるため、これが全体の指数を押し上げる結果となっている。 なお、異動保障が受けられる地域において実際に異動保障を受ける職員の割合も34.8%と高い数値となっている。	当法人は、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施。これらの業務は、より高い専門性を要するため、中小企業診断士などの有資格者が必要であり、事業性の観点から、当法人と同程度の規模、平均年齢等を勘案した民間コンサルティング会社との給与水準の比較においても低い水準となっており、さらに大卒者の割合が高いこと及び地方の給与水準より高い本部勤務職員を支部に職員の5割超を重点的に配置している等の要因を考慮すれば現時点での給与水準はやむを得ないと考える。 段階的に給与水準を引き下げる取り組みを実施しており、平成18年度対国家公務員指数（127.6）に比べ15.0ポイントの低減を達成しており、今後も人事院勧告等の方針を踏まえつつ、給与水準の引き下げの取り組みを適切に行っていくこととする。	平成20年度から地域手当率の据え置き等を継続実施しており、また、平成21年度から、地域に密着して中・長期に、きめ細かく中小企業等の支援を可能とするエリア限定職制度（適用者は現本俸を抑制）を創設している。平成25年度も地域手当率の据え置き等の継続実施とエリア限定職の増等により、給与水準の抑制に取り組んでいく所存である。	111.8程度	103.0程度	103程度 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度
62	国土交通省	交通安全環境研究所	107.1	109.0	106.5	109.0	事務・技術職が国の水準を上回っている要因としては、次の点に起因する。 ・年齢階層48歳以上（対象者4名）は全て管理職手当の支給対象者である。 ・調査対象となった職員のうち、Ｉ種採用職員の割合並びに地域手当の異動保障及び扶養手当の支給の対象となる職員の割合が国と比較して大きい。 （地域手当の異動保障受給者の割合　国：13.5%　法人：23.5% 扶養手当受給者の割合　国：57.6%　法人：70.6%） 以上の点について、国からの出向者が多く、調査対象の職員数が少ないことからそれぞれの状況が全体の対国家公務員指数に大きく影響しているものである。	俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。	107.1を下回る指数	109.0を下回る指数	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―
63	国土交通省	海上技術安全研究所	100.4	103.4	100.3	102.7	事務職員の給与水準公表対象人員が３２名と少ないため、一人の給与変動が全体の指数に大きな影響を与える特徴がある。今回の場合、５２～５５歳の年齢階層に該当する職員（対象者：３名）の指数が高いことが全体に影響しているが、具体的には５２～５５歳の年齢階層職員すべてが管理職員に該当することに起因する。	俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。	100.4を下回る指数	102.7を下回る指数	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―
64	国土交通省	電子航法研究所	108.6	109.9	109.7	109.6	【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 各手当に関する支給額の平均は、地域手当は４４，５９８円（同３３，６３７円※）、住居手当は５，６３０円（同４，００１円※）、俸給の特別調整額（管理職手当）は１４，４３１円（同１０，７０９円※）、単身赴任手当等その他１１，854円（同７，３５５円※）となっているため、対国家公務員指数が高くなっている。 なお、事務・技術職員の調査対象人員は９人と少なく、指数算出のための母数が小さいため、人事異動に伴う属人的な事情等により、指数が大きく左右されてしまうことがある。 ※「平成２４年国家公務員給与等実態調査（人事院）」から引用	俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。	105.4	106.4	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―
65	国土交通省	航海訓練所	104.2	105.5	102.9	104.7	当所の給与水準については給与規程上、国家公務員と同等である。しかしながら、国家公務員と比べ指数が高いのは、以下の要因が考えられる。 【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 ・事務職員の給与水準公表対象人員が15名と少ないため、一人の給与変動が全体の指数に大きな影響を与える特徴がある。また、調査対象者のうち比較的給与水準の高い国からの人事交流者の割合が前回調査に比べ高くなっている。 【地域・学歴を勘案した影響】 ・東京特別区等の官署に在籍していた国家公務員からの出向者がおり、これらの職員に対する地域手当の異動保障が影響する。 ［異動保障支給対象者の割合］ 53.3%（事務・技術職員数 15名 支給対象者数 8名） ・当所の職員は、約6割強の職員が高学歴（大学卒又は大学院修了）の者で構成されている。 ［大学卒以上の高学歴者の割合］ 66.7%（事務・技術職員数 15名 大卒者数 10名） 国の大卒以上の学歴者　行政職（一）適用者の割合は53.4%※ ・借家に居住している職員が比較的多いため、住居手当の平均月額が4,549円（国における平均月額4,001円※）となっている。 ※平成24年度国家公務員給与等実態調査（人事院）から引用	俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。	103.8	104.4	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
66	国土交通省	航空大学校	105.9	115.4	107.8	116.1	【地域・学歴を勘案した影響】 都市部（東京都特別区等）の官署に在籍していた国家公務員からの出向者が多数おり、これらの職員に対する地域手当の異動保障（調査対象人員中65．0%が受給）、広域異動手当（調査対象人員中50．0%が受給）及び単身赴任手当（調査対象人員中10．0%が受給）等の支給が、対国家公務員指数（特に地域勘案、地域・学歴勘案）を押し上げる要因となっている。 【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 事務・技術職員の調査対象人員は20人と少ないため、各個人の諸手当の有無が指数に大きく影響している。	俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。	102.6	109.7	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―
67	国土交通省	自動車検査	97.9	101.4	99.6	102.3	地域・学歴を勘案した場合に国の水準と誤差が生じる要因としては、人事異動による異動保障（地域手当）の支給額が多かったことによるものである。 （国の異動保障受給者の割合：13.5%(平成24年度) 自動車検査法人の異動保障受給者の割合：32.6%（平成24年度））	俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。	100を下回る指数	102.3を下回る指数	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―
68	国土交通省	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	116.2	116.9	116.1	117.2	・鉄道建設事業は、有期事業であることから余剰人員を抱えないために、大半の職員を対象として、事業の進捗、業務量の波動に対応しながら高い頻度（２～３年程度）で全国規模での人事異動を実施しているため、これに伴って広域異動手当、地域手当の異動保障及び単身赴任手当が支給される者の割合が高くなっている。 新規採用を抑制するとともに、業務のアウトソーシングを積極的に進めてきた結果、管理的業務が中心となり、国家公務員に比べ管理職の割合が高くなっている。 【広域異動手当の支給対象者の割合】 国(行(一))：11.8% 機構：23.3% ※異動前後の勤務箇所間の距離が　国(全体)：4.9% 300km以上の場合　機構：16.8% 【地域手当(異動保障)の支給対象者の割合】 国(行(一))：13.5% 機構：19.8% 【単身赴任手当の支給対象者の割合】 国(行(一))：8.2% 機構：24.7% 【管理職手当の支給対象者の割合】 国(行(一))：15.7% 機構：24.7% なお、給与の支給基準については、日本で唯一整備新幹線等の高速鉄道建設を担う機関として、当該業務の安定的な実施のため、専門的知識・技術を有する優秀な人材を確保する必要があること、また、鉄道建設事業の進捗に対応し、２～３年周期で全国異動をする勤務条件であることから、このような事情を考慮した給与体系となっている。 【採用状況】 国家公務員：大卒程度（Ⅰ種・Ⅱ種試験）1,821名（52.2%） 高卒程度（Ⅲ種試験） 1,666名（47.8%） 機　　構：大卒、大学院卒　23名（100%） 【主な資格の保有者（平成24年度末現在）】 博士13名、技術士123名、鉄道設計技士29名、一級建築士35名	国の水準を上回っているため、目標水準の達成に向けた措置を着実に講じていく。	俸給や諸手当の見直し等も含めて、他の独立行政法人の取組みを調査し、当機構への適用の可否を検証し、可能なものから実施するとともに、事務所限定職員の採用の推進や中途採用の推進など、職員採用形態の多様化に向けた取り組みを、引き続き実施することとする。	112.8を下回る指数	113.6を下回る指数	国家公務員と同程度（年齢）	30年度

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
69	国土交通省	国際観光振興機構	113.9	99.5	110.6	96.7	当機構の職員は9割半ばが高学歴（大学卒又は大学院修了）の者で構成されていること、当機構の事務所は、東京都特別区に所在しており地方組織が無いことから、年齢のみを勘案した対国家公務員指数と比べると高くなっている。	国の水準を下回っており、適正な給与水準となっている。	当機構の現状では、年齢勘案での対国家公務員指数では113.9と上回っているものの、実態に即した地域等（地域勘案及び地域・学歴勘案）で見れば、それぞれ99.5及び96.7と対国家公務員指数を下回っている状況にある。 これらの現状を踏まえて、職員給与については、今後とも地域等の指数の動向を注視しつつ、国家公務員の給与改定を考慮しながら、適切な措置を講じていくこととしている。	113.9を下回る指数	100を下回る指数	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―
70	国土交通省	水資源機構	109.4	115.7	109.4	115.4	機構の対国家公務員指数については、次の理由により高くなっているものと考える。 （1）事業の性格から業務場所は山間僻地が多く、また、水の安定供給のため危機管理上24時間即応体制を執り、災害発生時は流域住民の生命、財産を守るため、最前線の現場に出動する必要があるなど、危険かつ困難な状況の中で、常に緊張感を持って業務を行う必要があること等を考慮し、人材を確保するために必要な給与水準としている。 ①渇水対応（平成24年度実績） 機構の管理する7水系で対応した施設×対応日数で算出 利根川水系　148日 木曽川水系　5日 豊川水系　10日 吉野川水系　32日 ②防災対応（平成24年度実績） 防災態勢（注意態勢、第一・第二警戒態勢、非常態勢）を執った回数 901回 延べ2，087日 地震（震度4以上またはダム基礎地盤において25gal以上）により臨時点検を行った回数　55回（対前年度62．3％減） ③水質事故対応（平成24年度実績） 7水系において機構が対応した水質事故（油脂類、化学物質等の流入等）　28件 利水者、関係機関等と迅速な連絡調整を図るとともに、取水停止、取水位置の変更、オイルフェンス等の設置により被害拡大の防止に努めた。 〈対応方法別内訳〉 オイルマット等設置　19件 水質調査等　1件 巡視・監視　7件 取水停止等　1件 （2）機構は、水の安定的な供給や洪水調節を行うこと及びダム・水路など様々な形態の施設の管理・運用を行う必要があるため、職員に全国転勤をさせ、水に関する豊富な経験を積ませている。このため、職員を本社において一括採用し、一律の給与水準にて配置している。また、単身赴任者の比率が国家公務員（行政職（一））と比較して高いことから給与の水準は高くなっている。 平成24年4月1日現在における国家公務員（行政職（一））（平成24年国家公務員給与等実態調査による）と機構との比較 単身赴任者　国家公務員　8．2％ 機構　25．0％ 【地域・学歴を勘案した影響】 （1）全国7水系に本社のほか、総合技術センター、4支社・局及び31事業所を設けて事業を実施しており、洪水対応等については、各地において管理職が責任を持って対応を行う必要があるため、管理職手当の支給対象者の割合が高くなっている。また、全国各地で事業を実施しているため、職員は2年から3年程度で転勤を繰り返しており、単身赴任者の比率が国家公務員（行政職（一））と比較して高くなっている。 平成24年4月1日現在における国家公務員（行政職（一））（平成24年国家公務員給与等実態調査による）と機構との比較 管理職手当　国家公務員　17．0％ 機構　27．2％ 単身赴任者　国家公務員　8．2％ 機構　25．0％ （2）機構本社が東京都港区赤坂から埼玉県さいたま市に移転したことに伴い、地域・学歴を勘案した給与水準が高くなっている。 （3）水の安定的な供給や洪水調節を行うこと及びダム・水路など様々な形態の施設の管理・運用を行う必要があるため、職員に全国転勤をさせ、水に関する豊富な経験を積ませる必要があること、また、水の安定供給のため危機管理上24時間即応体制を執り、災害発生時に最前線の現場に出動するなど、常に緊張感を持って業務を行う必要があること等を考慮した給与水準としている。	国の水準を上回っているため、目標水準の達成に向けた措置を着実に講じていく。	機構の給与水準については、全国規模での人事異動等の勤務実態を踏まえて決定してきたが、利水者や国民の皆様のより一層のご理解が得られるよう、これまでに以下に掲げる給与抑制等の措置を講じている。 （1）職員本給のカット 平成17年度から職員の本給カット（本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。）を実施しており、平成24年度においては本給の5%カットを引き続き実施した。 （2）昇給の停止等 平成22年度においては昇給の1ヶ月延伸を実施し、平成23年度及び平成24年度においては昇給の停止を実施した。 （3）職員本給の現給保障の段階的廃止から全面廃止 平成18年4月に実施された国家公務員の給与構造改革に準じ、機構の職員本給を平均4.8%引き下げたことに伴い、現給保障として、引き下げ前の職員本給との差額を支給する措置については、平成23年度においては100分の50を引き下げ、平成24年度に全面的に廃止した。 （4）地域手当のカット等 平成22年度から地域手当の支給割合の20%カットを実施するとともに、地域手当の異動保障の凍結を実施しており、平成24年度においても引き続き実施した。 （5）業績手当の支給月数の減 管理職に対する平成21年12月期業績手当については、国家公務員に準じた支給月数の引き下げ（0.35月）に加え、さらに、0.05月～0.1月カットを行った。 （6）地域勤務型職員制度の拡大 平成17年度から50歳以上の職員を対象とし、同一地域内での異動を行う職員については、本給（本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。）を一律に減額する制度を導入している。なお、平成21年度より、本制度は、年齢制限を撤廃して運用している。 今後とも利水者や国民の皆様のより一層のご理解が得られるよう、平成25年度においては、以下に掲げる給与抑制等の措置を講じて、引き続き給与水準の適正化を図っていくこととしている。 （1）職員本給のカット 平成25年度においても、引き続き本給の5%カットを実施することとしている。 （2）地域手当のカット等 平成25年度においても、引き続き地域手当の支給割合の20%カットを実施するとともに、地域手当の異動保障の凍結を実施することとしている。 （3）地域勤務型職員制度の運用 地域勤務型職員の制度については、引き続き運用することとしている。 また、今後の給与水準の中期的な目標として、平成21年度の対国家公務員指数から5年間で10ポイント程度低減させることとし、これに向けて取り組みを進め、平成30年度には国家公務員と同程度のものとなるよう努めることとしている。	108.4	114.4	①平成21年度の対国家公務員指数（116.0）から10ポイント程度低減 ②国家公務員と同程度（年齢）	①26年度 ②30年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
71	国土交通省	自動車事故対策機構	104.5	104.9	103.0	104.2	・全国同一水準の機会を確実に提供するため、全国に50支所を設置し、それぞれに専門知識と経験を有する管理職員を配置しているため、管理職員数割合が高いこと（機構：41.5%、国：15.7%）。 ・業務遂行上、高度な知見、専門性を必要とするため、大卒者割合が高いこと（機構：71.4%、国：53.4%）。 ・利用者が都市部に集中していることから、業務遂行上、地域手当の支給対象となる都市部に勤務する職員の割合が高いこと（機構：74.8%、国：73%）。	国と概ね同等の水準となっており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	これまでに講じた具体的な改善策 ・平成24年4月から国家公務員に準じた率（俸給月額の削減率平均7.8%）で、本来の支給額からの減額を実施した（平成26年3月まで）。 ・平成24年4月から国家公務員の給与見直しに準拠して、職員の俸給について平均0.23%の引下げを実施した。 今後講ずる措置 ・引き続き国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。 ・新規職員の積極的な採用による新陳代謝の効果により、さらなる給与水準の引下げが図られるよう取組む。	104.5を下回る指数	104.2を下回る指数	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―
72	国土交通省	空港周辺整備機構	113.8	117.9	115.8	118.2	【地域・学歴を勘案した影響】 当機構の職員は本省からの出向者が多いこと、またそれに伴い地域手当の異動保障を受けている者が多いことから、上記指数の状況で見た給与水準については、国家公務員に比べ高くなっている。 ・異動保障 地域手当の異動保障を受けている者の割合は行政職俸給表（一）の適用職員（4級地）12.3%（※）に対して、機構31.3%となっている。また異動保障を受ける者全員が東京都特別区からの出向者であることから、対国家公務員指数（特に地域勘案）を高くさせる結果となっている。 （※）「平成24年国家公務員給与等実態調査（人事院）」より算出 【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 当機構の今般調査対象者に占める管理職の割合は25%（16名中4名）となっており、国家公務員全体の管理職の割合17%に比して、ラスパイレス指数算出の母数に占める管理職の割合が大きくなっている。この調査対象となっている管理職4名に係る指数は128．3であり、全体の指数が大きく上がった要因となっている。	国の水準を上回っているが、平成25年度から俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	■今後の取組 これまでに給与水準適正化のために以下の措置を講じてきており、引き続き以下の措置を継続実施する。 ・部及び課の統廃合により管理職割合を減少（平成15年10月の独立行政法人移行時から実施） ・55歳以上の昇給停止を実施（H18.4.1施行） ・課長代理級の管理職手当を完全廃止（H19.4.1施行） ・管理職手当を減額（H21.1.1施行） ・賞与に係る管理職加算率を引き下げ（H21.1.1施行） ・自宅に係る住居手当を廃止（H21.12.1施行） ・55歳を超える管理職員の俸給等を1.5%減額（H22.12.1施行） ・賞与に係る課長級の管理職加算率を廃止（H24.4.1施行） ・国家公務員行政職俸給表（一）と同一の俸給表へ移行（H25.4.1施行） ・課長級の管理職手当を減額（H25.4.1施行） 以上を踏まえ、引き続き国に準じた取組を行い、当機構職員の給与水準を適切なものとする。	112.4	116.8	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―
73	国土交通省	海上災害防止センター	109.1	109.7	107.9	109.3	民営法人化を控え即戦力となる職員を多数採用していること。 当センターは、独立行政法人の事務事業の見直し基本方針を受けて、民間法人へ移行することとされている。そのための準備として、独立行政法人設立時に約半数を占めていた国からの出向者を段階的に減員し、事業の確実な実施のため、即戦力となる船舶職員（大型船乗船免状取得者）や海上防災関連業務の経験者を採用している。特に、22年度以降、法人全体の約29%の職員を中途採用により確保したが、これら職員の採用にあたっては、前職の給与水準が参考となっていることから、国（一般事務職員）と比較して給与水準が高くなる要因となっている。	国と概ね同等の水準となっており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	これまでに役員報酬の減額、俸給表の引下げ、枠外昇給制度の廃止など、給与水準の是正を行ってきたところ、目標水準を前倒しで達成することができたが、これからも引き続き取り組みを継続する。 また、今後も事業の確実な実施のため即戦力となる職員の採用と並行して若手職員の採用も予定しており、これら取り組みを通じて人件費の抑制を図る予定である。 なお、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」（平成24年1月20日閣議決定）を受け、関連法案が第180回通常国会に提出され平成24年月9月6日に可決成立した。これによりセンターは平成25年10月１日解散し、民間法人化することが決定している。	109.0	109.2	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―
74	国土交通省	都市再生機構	119.7	114.7	116.3	112.6	ｉ）地域学歴を勘案した影響 ・　勤務地による差（国は全国広範囲に所在、機構は主に都市部に所在） ［地域手当４級地以上の支給地に勤務する職員の割合：国55%、機構92%］ ・　学歴構成による差 ［大卒以上の者の割合：国53%、機構82%］ （うち、大学院修了者の割合：国5%、機構20%） ※注：「平成24年国家公務員給与等実態調査」行政職（一）より算出 ⅱ）指数の算出方法によって国家公務員と比べて指数が高くなっている場合、その理由 以下のような手当の支給比率の違いがあり、給与水準に一定の影響があるものと考えている。 ・　扶養手当（国家公務員と比較して支給対象者の割合が高い。） ［受給者割合：国58%、機構66%］ ・　管理職に係る役職手当（中期計画に定める職員数削減のため職員の新規採用を抑制してきたこと等から、国家公務員と比較して支給割合が高くなる。） ［受給者割合：国17%、機構20%］ ※注：「平成24年国家公務員給与等実態調査」行政職（一）より算出 ⅲ）これらの影響を除いてもなお国家公務員と比較して給与水準そのものが高い場合、その理由 当機構は都市再生事業等及び賃貸住宅の管理・活用等の業務の実施機関であり、これらの業務を適切かつ円滑に推進するためには、市街地再開発、密集市街地整備や区画整理等の事業手法、あるいは不動産関連法令等に関する専門的な知識が求められるなど、専門性の高い優れた人材を継続的に確保し定着させていく必要性があることを考慮する必要がある。 ※主な資格の取得者数（平成24年11月現在） ・技術士　約120名　・土木施工管理技士（1級）約240名 ・不動産鑑定士（補）　約20名　・宅地建物取引主任者　約970名 ・1級建築士　約360名　・再開発プランナー　約160名 ・2級建築士　約90名　・マンション管理士　約180名 ・被災建築物応急危険度判定士　約200名 ・被災宅地危険度判定士　約380名	国の水準を上回っているため、目標水準の達成に向けた措置を着実に講じていく。	1　当機構においては、国の給与構造改革に準じて平成19年度から給与構造改革を実施し、概ね5年間で本給水準を4.8%引き下げるとともに、 ①昇給額について最大約4割の縮減を実施 ②特に全職員の3／4を占める非管理職層（国に対して相対的に高い部分）について国を上回る大幅な引下げの実施 ③全職員について昇給を1号給抑制する措置を4年間にわたって実施（H19.4～H23.3） などの改革を行った。この改革を通じて、年功的な給与上昇を抑制するとともに、より職務・職責に応じた給与体系に転換した。 平成24年度においては、当機構の給与水準について、より一層国民の理解と納得が得られるものとするべく、 ①　給与水準の適正化に係る取組み（平成24年4月実施） 給与構造の改革に伴う経過措置（いわゆる現給保障）の一部減額、55歳を超える職員に対する本給等の1.5%減額措置の対象拡大、役職手当の定額化と支給水準の抑制、国で実施している若手・中堅職員への昇給1号回復措置の見送り等 ②　給与減額支給措置（平成24年7月実施） 国の給与特例減額に準じた2年間の減額支給措置 ③　給与水準の適正化に向けた更なる取組み（平成24年12月実施） 機構独自の措置として、本給等の支給額の減額措置や特別手当における職務段階に応じた一部減額措置 を実施するなど、給与水準の適正化に向け、様々な取り組みを進めた。 今後も年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた新たな給与体系の継続的な運用を進めるとともに、業務の見直しとあわせて組織のスリム化を進め、管理職数を削減すること等により、給与水準の適正化を図ることとしている。 2　当機構としては、今後とも平成22年12月に閣議決定された「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」を踏まえ、給与水準の適正化を図っていくことにより、平成30年度までに地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を国家公務員と同程度としていくことを目指してまいりたいと考えている。	119.7を下回る指数	112.6を下回る指数	国家公務員と同程度 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	30年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
75	国土交通省	奄美群島振興開発基金	96.2	104.2	94.1	103.6	【地域・学歴勘案が高い理由】 当基金は、奄美群島内の事業者に対する債務保証及び融資の業務を行っており、金融に対する専門性の高い業務を行っていることから、高学歴（大学卒）の職員の割合（国が53.4%であるのに対して82.4%）が高い。 学歴勘案を行った場合の指数は94.1であり、地域・学歴勘案を行った場合の指数は103.6である。 地域・学歴勘案を行った場合の指数が高いのは、当基金が地域手当支給区分の非支給地に設置されているためである。 ※国の高学歴（大学卒）の職員の割合は「平成24年度国家公務員給与等実態調査報告書」の『第２表　適用俸給表別、性別、最終学歴別人員』行政職俸給表（一）より算出。 75,289人（大学卒）／140,981人（職員数）＝53.4% ※当基金の高学歴（大学卒）の職員数は、対国家公務員指数対象人員のうち14人である。 14人（大学卒）／17人（対国家公務員指数対象者）＝82.4%	国と概ね同等の水準となっており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	【具体的な改善策】 ・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の見直しに関連した措置を実施する。 ・管理職手当について、中期計画期間中（平成25年度まで）は20%削減を維持する。 ・徳之島及び沖永良部島に在勤する職員に支給している特地勤務手当について、支給率を当分の間引き下げる。※20%→16%（平成24年４月）→12%（平成25年４月） ・組織の業務改善を確実に進めるため、能力・業績や法令等の遵守状況などを反映した人事評価・報酬体系への移行を図り、職制に応じて組織に対する貢献度が著しく不足していると認められる場合、もしくはコンプライアンス上の問題があると認められる場合等には、降給・降格も措置できる人事体系とするために、定期昇給の号俸数の見直しとともに、併せて特別手当（勤勉手当）の成績率の見直しを行う。 ※平成25年６月１日施行	100	100	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―
76	国土交通省	日本高速道路保有・債務返済機構	117.5	104.8	115.2	103.7	当機構は、勤務地が東京と大阪のみであることに加え、企業で言えば本社の企画・財務部門などの専門性の高い統括的業務に特化した組織であり、しかも時限的な組織であるため、プロパー職員を採用せず、高度な専門性・ノウハウを有する者の出向のみで業務運営を行っていることが、給与水準を高める要因となっている。 【地域・学歴を勘案した影響】 ①地域手当15%以上の支給地（東京都特別区、大阪市）に勤務する者の占める割合 機構：100%　⇔　国（行一）：34.5% ②地域手当18%以上の支給地（東京都特別区）に勤務する者の占める割合 機構：88.9%　⇔　国（行一）：29.6% ③職員の学歴構成による差異（大卒以上の占める割合） 機構：73.3%　⇔　国（行一）：53.4% 【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 ①管理職（課長以上）の割合による差異 機構：22.2%　⇔　国（行一）：15.7% ※国（行一）の割合については、「平成24年国家公務員給与等実態調査」による。	国と概ね同等の水準となっており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員と同等となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組んでいく。 当機構は、平成17年10月の設立以来、企業で言えば本社の企画・財務部門に相当する組織として、即戦力となる優秀な人材の出向を得て、組織として業務ノウハウの蓄積を図ってきたところであるが、今後とも、これまでに蓄積したノウハウを活かしながら、国民に理解の得られる給与水準とするため、人事院勧告を考慮するとともに、出向者を通じて若返りを図るなど効率的な組織運営を進める。	117.5未満	103.7未満	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	―

<table>
<tr><th rowspan="2" colspan="3"></th><th colspan="4">対国家公務員指数</th><th rowspan="2">国に比べて給与水準が高くなっている
定量的な理由</th><th rowspan="2">主務大臣の検証結果</th><th rowspan="2">講ずる措置
（具体的な改善策、給与水準是正の
目標水準及び具体的期限）</th><th colspan="2">平成25年度に見込まれる
対国家公務員指数</th><th rowspan="2">目標
水準</th><th rowspan="2">目標
期限</th></tr>
<tr><th>年齢</th><th>年齢
＋
地域</th><th>年齢
＋
学歴</th><th>年齢
＋
地域
＋
学歴</th><th>年齢</th><th>年齢
＋
地域
＋
学歴</th></tr>
<tr><td>77</td><td>国土交通省</td><td>住宅金融支援機構</td><td>123.3</td><td>114.0</td><td>119.6</td><td>111.5</td><td>・当機構は、住宅金融公庫を前身とし、市場重視型の新たな住宅金融システムを整備し、長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を実現するための証券化支援業務を中心とする金融機関として平成19年４月１日に設立された法人である。
・証券化支援業務を中心とする当機構の業務を円滑かつ適切に遂行するには、専門的な金融技術や金融業務に係る能力を有する人材を確保し、定着させ、さらに、その能力を十分に発揮してもらうための処遇を行うことが必要である。
・こうした点から、当機構の給与水準については、Ⅱ－１－②－ア「給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方」に記載した給与水準の決定に際しての考慮事項を踏まえつつ、民間金融機関等の例も参考にしながら判断している。
・下表は、当機構と職員数や支店数が同程度の規模の民間金融機関等との比較表であるが、給与水準については概ね同水準となっている。

平均給与の比較（平成23年度）<table><tr><th></th><th>職員数（人）</th><th>支店数（店舗）</th><th>平均年齢</th><th>平均給与（千円）</th></tr><tr><td>当機構</td><td>923</td><td>11</td><td>43.6歳</td><td>8,540</td></tr><tr><td>金融機関A</td><td>1,590</td><td>28</td><td>40.3歳</td><td>7,688</td></tr><tr><td>金融機関B</td><td>1,466</td><td>18</td><td>40.9歳</td><td>7,573</td></tr><tr><td>金融機関C</td><td>1,085</td><td>12</td><td>37.8歳</td><td>7,729</td></tr><tr><td>金融機関D</td><td>1,147</td><td>10</td><td>38.2歳</td><td>10,968</td></tr></table>
注：民間金融機関等の平均給与等のデータは、有価証券報告書（平成23年度）より抜粋。
注：有価証券報告書に記載されている各民間金融機関等の平均給与には、時間外勤務手当及び通勤手当が含まれているため、上表の当機構の平均給与も時間外勤務手当及び通勤手当を含んだものとしている。

・当機構の給与水準が国に比べて高いのは、勤務地が主に大都市部に所在すること、業務の合理化・効率化を図り、組織・人員を東京に集約化したこと（地域を勘案した場合は対国家公務員指数は115.5→114.0）や大卒以上の学歴の職員の割合が高いこと（学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は121.3→119.6、地域・学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は112.8→111.5）の影響が大きい。</td><td>国の水準を上回っているため、目標水準の達成に向けた措置を着実に講じていく。</td><td>【措置の内容】
1.機構における取組状況（平成18年度～平成24年度）
給与水準の適正化については、当機構の前身である住宅金融公庫の時代から以下のとおり取り組んでいる。
(1) 公庫における取組状況（平成18年度）
・本俸を平均6%引下げ（管理職は平成17年10月先行実施）
・平均昇給率を国家公務員の1/2程度に抑制
(2) 機構における取組状況（平成19年度～）
＜平成19年度＞
・本俸を平均5.03%引下げ
・賞与の年間支給月数を0.3か月引下げ（4.75か月→4.45か月＊）
＊平成19年4月1日現在の年間支給月数ベース
＜平成20年度＞
・業務職（平成19・20年度に総合職から業務職に転換した職員）本俸の平均5%引下げを実施
＜平成21年度＞
・業務職（平成21年度に総合職から業務職に転換した職員）本俸の平均5%引下げを実施
・本俸月額及び賞与支給月数の引下げ
国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ（平均改定率▲0.24%）及び賞与支給月数の引下げ（▲0.35か月（4.50か月→4.15か月））を実施
＜平成22年度＞
・業務職（平成22年度に総合職から業務職に転換した職員）本俸の平均5%引下げを実施
・業務職（住宅金融公庫時代に非転勤職であった職員）本俸の現給保障を打ち切り（平成19年3月比で5%引下げ）
・管理職手当の支給区分を見直し（支給総額ベースで約3%引下げ）
・本俸月額及び賞与支給月数の引下げ
国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ（平均改定率▲0.19%）及び賞与支給月数の引下げ（▲0.20か月（4.15か月→3.95か月））を実施
＜平成23年度＞
・管理職定年制（平成23年度末に55歳超となる職員を対象）の実施
・管理職手当の最高額の引下げ
・給与体系の見直しを含めた人事・給与制度の導入（平成24年度以降順次実施）
＜平成24年度＞
・本俸月額の引下げ
国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ（平均改定率▲0.23％）を実施
・「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の見直しに準じ、給与減額支給措置（本俸月額の削減率4.77％～9.77％）を実施
・給与表の最高号俸を81号俸に短縮したことに伴う該当職員の定期昇給停止
・管理職定年制（平成24年度末に55歳超となる職員を対象）の実施

2. 機構において今後講ずる措置
＜平成26年度＞
・従来の職種（業務職）を廃止し、新職種（ビジネスキャリア職）を創設（給与水準は従来と比較し、概ね１割程度引下げ）

【現状における効果及び今後の対国家公務員指数の見込み】
給与水準の適正化に向けた取組の結果、平成24年度は平成17年度の水準に比べ地域・学歴考慮後で14.5ポイント（年齢のみを勘案した場合は11.7ポイント）低下している。

平成25年度以降も政府における総人件費削減の取組を踏まえつつ、管理職定年制等従来の取組の継続及び給与体系の見直しを含めた人事・給与制度改革（※）の実施等により人件費の見直しを行うとともに、給与水準の適正化に向けた更なる取組を進め、平成28年度までに年齢・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を国家公務員と同程度としていくことを目指す。
※　従来の職種（業務職）を廃止し、新職種（ビジネスキャリア職）を創設（給与水準は従来と比較し、概ね１割程度引下げ）</td><td>123.3を
下回る指数</td><td>111.5を
下回る指数</td><td>国家公務員と同程度

年齢
＋
地域
＋
学歴</td><td>28年度</td></tr>
</table>

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
78	環境省	国立環境研究所	100.7	101.0	100.5	100.8	独立行政法人国立環境研究所の調査対象である事務職員数は少なく（平成24年度においては42人）、一人ひとりの人事異動による給与変動が全体の指数に影響を大きく与えるという特性があるが、平成24年度においては概ね国家公務員と同水準となっている。 なお、事務職員のうちの国との人事交流者については、地域手当上位級地からの転入者が多数を占めその経過措置が給与水準に影響する傾向がある。	概ね国家公務員と同水準となっているが、今後とも国の制度に留意しつつ、適正な給与水準を維持していく必要がある。	今後とも国の制度に留意し、国に準拠した給与制度をとっていく。	102.5	102.5	平成22年度同水準（102.5）を維持	25年度以降
79	環境省	環境再生保全機構	108.3	108.9	105.7	107.6	当機構は、環境分野の政策実施機関として、環境分野における専門性と知識・能力を有する人材を確保してきたことから、大卒以上の者の占める割合が国に比べ高くなっていることが対国家公務員指数を上げる要因の一つと考えられる。 また、当機構は特殊法人整理合理化計画に基づき、旧公害健康被害補償予防協会及び旧環境事業団が実施していた多岐にわたる業務を承継しており、各業務の専門部署を設置した結果、機構の管理職割合（27.4%）が国（15.7%）より高くなっていることも、対国家公務員指数を上げる要因の一つと考えられる。	機構の職員構成が国家公務員に比べ、大学卒以上の職員の割合が高く（機構79.8%、国53.4%）、また、管理職の構成割合も高い（機構27.4%、国15.7%）ため、指数が高くなっているものと考えられる。 なお、これまで給与水準の低減のための各種取り組みを実施してきたことにより、対国家公務員指数は、概ね順調に低減していると言えるが、引き続き、業務の実績を考慮しつつ社会一般の情勢に適合した水準に向けた措置を講ずる必要がある。	1．行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえ、平成18年度以降の5年間における人員の5％以上の削減を、前倒しで平成20年度に達成しているが、総人件費改革に基づく取組を、引き続き継続する。 2．給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを計画的かつ着実に実施することにより給与水準の低減を図る。 <具体的な改善策> （平成24年度に講じた措置） ①引き続き55歳を超える管理職員の本俸を1.5%減額して支給。 ②「国家公務員の給与等の改定及び臨時特例に関する法律」に準じて、俸給月額等の支給額減額を実施。 （平成25年度に講じる措置） 今後の業務の見直し等に併せて、管理職数の削減に努める等の措置を講ずることにより、平成24年度の対国家公務員指数の水準を維持する。 <給与水準是正の目標水準及び具体的期限> 平成18年度の対国家公務員指数119.3について、平成23年度までに対国家公務員指数を概ね112程度とし、地域差、学歴構成を勘案した指数は概ね109程度とする目標は達成したが、引き続き、給与水準の是正に対する取り組みを進める。 なお、平成25年度の対国家公務員指数は平成24年度と同水準（年齢勘案109程度、地域・学歴勘案108程度）と見込んでいる。	109	108	概ね112程度（年齢） 概ね109程度（年齢＋地域＋学歴）	23年度
80	原子力規制委員会	原子力安全基盤機構	119.6	106.1	115.3	102.1	給与水準については、平成24年度の対国家公務員指数は「119.6」と高い水準であるが、これは、当機構が原子力規制機関を技術的に支援する機関として、平成15年10月に新規の法人として設立されたため、組織立ち上げに際して、民間企業等から専門性が高い即戦力となる原子力安全分野の優秀な高学歴の専門技術者を採用する必要があったことや、職員の在勤地域が東京に集中していること等がその要因である。在勤地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は「102.1」となり17.5ポイントも減少する。	JNESの給与水準は、国と比べて19.6ポイント高くなっているものの、上記の要因を考慮すればやむを得ないと考える。 JNESにおいては、引き続き、技術支援機関として高度な業務に対応できる専門的知識を有した人材確保を維持しつつも、給与水準の適性確保に向けた取組を推進することとしており、原子力規制委員会としてもそうした取組を促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。	今後は、設立時に入社した職員の退職が見込まれ、また賞与に対する業績評価を引き続き厳格にすることから、対国家公務員指数は下がる見込みで、平成２５年度の対国家公務員指数は、119.0で、年齢・地域・学歴勘案で100.1となる見込みである。	119.0	100.1	100.1	25年度

（注）　本表は、独立行政法人の給与水準（事務・技術職員）が対国家公務員指数（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、各独立行政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及び目標水準・目標期限を取りまとめたものである。

（2）研究職員

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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	総務省	情報通信研究機構	92.2	100.0	94.0	101.1	地域を勘案した指数は100.0となっているが、これに学歴を勘案すると指数が101.1と高くなるのは、大卒者区分とされる当機構の職員中、修士課程修了者（71人）及び博士課程修了者（137人）の割合が高いことが要因となっているものと考えている。 なお、次年度以降の指数についても概ね同程度の水準となるものと考えている。	対国家公務員の指数（年齢勘案）は、研究職員：92.2となっている。なお、地域に学歴の要素を加えて算定した場合に指数が高くなるのは、大卒者区分とされる職員中、修士課程修了者及び博士課程修了者の割合が高いことが要因となっていると考えられる。法人では次年度以降の指数についても概ね同程度の水準を目標としている。なお、指数は昨年より低下しており、引き続きその推移を注視していく。	従来から、国家公務員に準拠した給与体系としているところであるが、今後の法人の給与改定についても、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定を適切に踏まえたものとしていく等、今後も適正な人事管理に努め、現在の給与水準の維持を念頭に人件費の適正管理をしていく。	現状と同程度	現状と同程度	現状と同程度	—
2	財務省	酒類総合研究所	92.1	110.4	91.7	108.1	当研究所の給与制度は国に準じていることから、研究職員の対国家公務員指数は、100を下回っている。 しかし、当研究所の本部は、地域手当非支給地にあり、その地域の国の機関（多くが地方支分部局）に比較して管理職（役付職員）の比率は高くなるため、対国家公務員（地域・学歴勘案）指数が高くなったものと考えられる。	当法人の給与制度は国に準じており、研究職員の給与水準は国家公務員として在籍していた際と基本的に変わりはなく、地域的な要因を勘案しない指数においては100を下回っていることから給与水準はおおむね適正であると考えられる。	法人の給与制度は国に準じており、今後も国家公務員の給与制度を踏まえながら、引き続き適切な給与水準となるよう必要な措置を講じていくこととする。	89.2	101.1	—	—
3	文部科学省	物質・材料研究機構	104.7	104.7	105.2	104.8	（年齢勘案）国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠した給与減額について、国は4月分給与から実施したのに対し、7月給与から実施したため。 また、高度な研究開発の推進に対応するため、平成19年度～平成23年度の全ての採用者を博士課程修了者としていることから、国に比べて給与水準が高くなっていると考えられる。 （地域・学歴勘案）国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠した給与減額について、国は4月分給与から実施したのに対し、7月給与から実施したため。 また、高度な研究開発の推進に対応するため、平成19年度～平成23年度の全ての採用者を博士課程修了者としていることから、国に比べて給与水準が高くなっていると考えられる。	物質・材料研究機構は、国家戦略の一翼を担う物質・材料研究の中核的機関であり、今後も優れた研究成果をあげていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化等を定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	国内外に開かれた世界最高峰の研究機関として物質・材料研究分野で中核的な役割を果たして行くためには、今後も博士課程修了者等の高学歴で優秀な国内外の研究者の採用を行っていくことが不可欠である。 これにより、大卒以上、特に博士課程修了者の割合が高まることとなるが、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、現状と同程度の水準が維持できるよう努める。	103程度	103程度	現状と同程度の水準	25年度
4	文部科学省	防災科学技術研究所	101.2	106.3	101.4	106.1	◯当研究所は、防災科学技術における国内唯一の総合研究機関であり、研究分野は多岐に渡る。それぞれの研究分野ごとに優れた専門的知識を有する博士課程修了者を選考により採用することとしており、相応の給与を支給しているため指数が高くなっている。 博士課程修了者割合　４９．０％ ◯当研究所では、国家公務員の給与特例法による臨時特例措置を平成24年6月から実施している。そのため、4月分5月分の給与支給については未実施であり、指数を押し上げている。なお、当研究所における臨時特例措置は国家公務員と同様に2年間実施する。	全国に配置された基盤的地震観測網の維持・運用において実績を上げてきており、さらに、東日本大震災を踏まえ、海底地震津波観測網の整備を実施している。それら観測網を用いて今後も優れた研究成果を上げていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化などを定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の指数が若干高い傾向にあるが、適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。	100.0程度	105.0程度	適切な給与水準を維持する。	25年度
5	文部科学省	放射線医学総合研究所	95.0	100.9	95.0	101.2	当法人は、対国家公務員指数（学歴勘案）で95.0であり、国家公務員よりも低い給与水準となっている。 なお、当法人は放射線医学に関する国内唯一の総合研究機関であり、研究分野は多岐に渡っている。それぞれの研究分野ごとに優れた専門的知識を有する博士課程修了者が多数在籍しており、相応の給与を支給しているため、地域勘案指数としては相対的に高くなっている。 博士課程修了者割合：65.2%	給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	国家公務員の給与水準を考慮し、引き続き適正な給与水準を維持すべく取り組んでいく。	95.0	101.2	—	—

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
6	文部科学省	理化学研究所	113.2	111.4	113.4	111.7	[法人の運営体制の特殊性] 理化学研究所では、研究の進展に伴い、発展的にプロジェクト研究等として研究事業を効率的に進めるため、任期制職員、派遣職員を積極的に活用しているが、任期制職員等は給与体系や雇用関係が異なるため給与水準の比較対象となっていない。このため、比較対象は定年制職員（高度業務を担える人材を厳選採用）を中心とする一部の基幹職員（304人）のみとなっているが、比較対象外である任期制年俸制職員（1046人）等を含めることで実態に近づけた場合の対国家公務員指数は相当程度下がると考えている。 [管理職の割合] 管理職の割合は、比較対象者中では26.3%（80人）であり、国家公務員（研究職）と比較して遜色ない割合であると考えている。なお、比較対象外である多数の任期制職員や派遣職員を含めた場合は、12.9%（270人）である。 [大卒以上の高学歴者の割合等] 第３期科学技術基本計画における戦略重点科学技術の推進など社会からの期待の高まりに応えるため高度人材が大量に必要となる一方で、行財政改革を踏まえた人員削減に対応するため、少数精鋭化を進めている。このため、研究者においては即戦力となる一線級の研究者を必要とすることから、高度な専門教育を受けた即戦力で、他機関等での研究経験を有したものを中心に採用しており、その殆どが大卒以上（97.0%）、大学院以上の学歴を有する者は94.4%となっており、高学歴となっているが、国家公務員においても研究職は高学歴が多いことから年齢勘案指数と学歴勘案指数には大きな差は生じていない。 一方、事業所は各地にあるものの、研究職の多くが和光地区（二級地）に勤務することから、年齢勘案指数に比べ、地域勘案指数は若干の減となっている。 [福利厚生面での比較] 理化学研究所における宿舎等については、平成24年12月14日に出された「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」を踏まえ、これまで入居後10年以内と定めていた厚生住宅を廃止した。また全国異動職員の赴任住宅についても厳しい制限があり、住宅面の負担が大きい。 [平成24年度における特殊事情] 政府要請に基づく給与の臨時特例措置については、労使交渉の難航により、その実施が国家公務員の実施時期と異なったことから指数に影響が出ているが、これは今年度の特殊事情であり、この影響は来年度には無くなるものと考えている。 [まとめ] 平成24年度は特殊事情もあり、対国家公務員指数が113.2となっているが、特殊事情以外の事情としては、算定対象者に多くの任期制研究職員が含まれていないこと、研究を進展するために優秀な人材を確保する必要があることによるものである。また、福利厚生面においても国家公務員と比較して十分ではない状況が対国家公務員指数には反映されていないと認識している。	世界最高水準の研究機関として多様な分野で顕著な研究成果をあげ、横断研究等による研究成果の社会還元のための取組も進めている。今後も優れた研究成果をあげていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化等を定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	1. 人事院勧告を踏まえた給与改定 2. 手当の改正 3. 労使交渉 以上の３点については、事務・技術職員に対して講ずる措置と同様に取り組んでいく。 4. 少数精鋭主義の維持 対国家公務員指数の削減のためには、現在の研究者に代えて人件費の低い者を雇用するのでは、研究のポテンシャルを維持できない。従来からの研究の維持・向上を図るためには行財政改革の観点も踏まえ、現状の少数精鋭主義を維持していく。 5. 定年制研究職員の年俸制 研究者の意欲の向上と適切な流動性を確保する必要があることから、主任研究員、准主任研究員に年俸制を導入しており、給与に退職金相当の前払い費用を含めている。また、20年度より新たに採用した一般の研究職員にも年俸制を適用した。 6. 対象職員の範囲 現在、対国家公務員指数の対象職員については、殆どが定年制研究職員を対象としているが、理化学研究所では任期制職員を活用したプロジェクト研究を円滑に進めている。これらをご理解いただき、引き続き、関係省庁へ国家公務員と給与体系の異なる任期制職員についても比較の対象となるよう要望していきたい。 （注） 右記の数値は臨時特例措置等の特殊要因により、大きく変動する可能性がある。	110.9程度 （注）	108.9程度 （注）	110以下 （年齢） 110以下 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	25年度
7	文部科学省	宇宙航空研究開発機構	106.9	109.7	108.7	111.0	当機構は、他の独立行政法人と異なり、国際約束の宇宙基地協力協定（国会承認）に位置づけられた機関として、国の重要施策である国際宇宙ステーション計画の推進に取り組んでいる他、地球観測サミットにおける地球観測に関する10年実施計画への日本の貢献を着実に実施していくために必要な人工衛星の研究開発や世界のトップレベルを競う宇宙科学探査など、先進的かつ民間で実施するには極めてリスクの高いチャレンジングな業務を行っている。これらの成功は、中期目標において明確に目標として掲げられており、中期目標終了時には成果を踏まえ、組織の改廃をも含めて見直すこととされている。つまり、当機構はリスクの高い業務を成功させることを国民から期待されながら、一つの失敗が組織の改廃をも含めて見直されるという厳格な評価制度の下に置かれた組織である。 このようなリスクの高いミッションを成功させ続けるためには、宇宙航空科学技術をはじめとしたあらゆる関連分野において、専門性が高く、かつ新たな分野を吸収し応用する学習能力に長けた優秀な研究職員を確保・維持・育成し、我が国の総力を上げて研究開発を続けて行く必要がある。このため、研究者の殆どが大卒であるため、給与水準を高める一因となっている。また、事務・技術職員と同様に、高度な専門性と豊富な経験をもったプロジェクトリーダーやマネージメント活動を行う人材を多く投入する必要があるため、管理職の割合が高くなっている。	国際宇宙ステーションでの各種ミッションの実施、H−ⅡBロケットの3回連続打上げ成功及び民間移管など、政府全体の宇宙開発利用を技術で支える中核的な実施機関として、数多くの成果を上げ、我が国の高い技術を世界に示してきており、今後も優れた研究成果をあげていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化などを定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	1. 手当の見直し （1）「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の改正に準拠し、人事院勧告に伴う給与改定により平均△0. 23%の減額改訂を実施している。また平成24年10月から順次、平均△7. 8%の給与削減（臨時特例）を実施している。 （2）平成24年10月から特殊勤務手当のうち、潜水手当を廃止した。 （3）平成21年度から、地域調整手当を一律5%（ただし、東京都特別区のみ6%）とし、暫定調整手当を段階的に引き下げている。 （4）平成23年度から、専門業務手当を主任手当に改変し、段階的な削減を行っている。 2. 労使交渉 給与改定等については、今後も、独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨を踏まえ、職員給与の適正な水準の確保に向けて労使交渉に取り組んでいく。 3. 「勧告の方向性」（平成19年12月　総務省政策評価・独立行政法人評価委員会）に適切に対応し、平成20年4月からの新たな中期計画に「給与水準の検証」、「取組状況の説明」等を盛り込み適切に対応している。 4. 平成25年度に見込まれる指数 対国家公務員指数は相対的に決定されるものであることから、将来の具体的数値を予測することは困難であるが、平成25年度においても、労働組合、職員の協力も得つつ、上記施策等を推進することにより、適正な給与水準の確保に努めていく。	101.4	105.0	―	―

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
8	文部科学省	海洋研究開発機構	100.0	106.1	99.6	105.5	(1)学歴構成 当機構は、地球環境変動研究、地球内部ダイナミクス研究、海洋・極限環境生物圏研究及びシミュレーションに関する研究の他、海洋に関する基盤技術開発において世界をリードする研究開発を推進しており、極めて高度な知識を有する研究者が在籍している。従って、学歴が修士修了以上の者しか存在しない。 修士修了以上である職員の割合： ・国家公務員(研究職)：74.2% ・海洋研究開発機構：100.0% *「平成24年人事院勧告　参考資料」から引用 (2)管理職の割合 当機構は、研究者の流動性を維持し世界最先端の研究水準を維持するために、平成19年より研究者を原則として任期制職員として雇用している。そのため、現存する定年制職員の中では、管理職の割合が高く出る傾向がある。 管理職員の割合 ・海洋研究開発機構：43.1%(ただし、比較対象職員51人に、任期制職員として研究業務に従事している研究職種275人、ポストドクトラル研究員21人を加えた場合、管理職の割合は6.3%となる。) (3)特例法に準じた給与の減額措置の実施時期 給与の臨時特例措置については、労使協議の結果、平成24年7月1日より実施となった(措置内容については、国家公務員と同等)。このため、平成24年度における対国家公務員指数は給与臨時特例措置の開始時期の違いにより、影響が生じたものと思われる。 (4)人員構成 当機構の研究職については、平成19年からは原則任期制職員のみの採用となっており、現在定年制職員は既存の51人となっている。そのため、ラスパイレス指数(国家公務員指数)の比較においても、母数が極めて小さいため、人事異動等により指数が変動しやすい傾向がある。	学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	①平成25年度に見込まれる対国家公務員指数 国家公務員と同水準であるため、今後も国家公務員の給与の動向を注視し、適切な給与水準となるよう努める。 ②講ずる措置 人事評価による抑制的昇給制度の実施 平成24年の人事院勧告に準拠した昇給抑制(55歳を超える職員を対象)の実施 平成24年の人事院勧告に準拠した高位の号給から昇格した場合の本給月額の増加額の縮減 なお、当該年度については、特例法に準じた給与の臨時特例措置が7月からとなった影響を受けているものの、次年度については、年度を通じての実施となるため、適切な給与水準が確保できることが見込まれる。	—	—	—	—
9	文部科学省	日本原子力研究開発機構	101.2	125.4	105.1	124.9	(1)人材確保及び類似業種の給与水準 原子力研究開発の拠点は都市部に立地することが困難である。このような状況の中で大都市に立地し先端的な技術開発を進める他分野の研究機関や電力会社等の民間企業と競って有為な人材を確保し、かつ、雇用の流動化の傾向が強まる中で優秀な人材を維持・育成していく必要がある。このため、採用困難の解消及び採用後の人材確保を目的に給与措置を講じてきている。独立行政法人の役職員の給与の妥当性については、類似の業務を営む民間企業との比較が必要不可欠とされていることから、参考指標として主な競合先であり人事交流先である電気業等との賃金水準の比較の結果、電気業を100とした場合、当機構の賃金水準は90．2となっており、賃金水準はおおむね均衡しているものと思われる。 (2)人員構成 当機構(旧日本原子力研究所と旧動力炉・核燃料開発事業団の和)の職員定数は、昭和42年から昭和54年に2,887人から4,914人と2,027人急増している。その後、昭和63年に5,348人となった後、平成24年には3,892となり、この間約1,500人減少している。この定員減少に伴い、原子力施設の管理等に関する業務に関し可能な範囲でアウトソーシングを図っているが、そのような状況においても、高度の安全確保が求められているため、職員をこれらの業務の管理監督に従事させる必要がある。このような状況において、高年齢の階層が占める割合が高く、かつ、管理監督的職務に従事する職員の比率が高いことから、人員構成が指数が高くなる一因となっている。 ○平均年齢　(平成24年国家公務員給与等実態調査　参考) 国家公務員(行政職(一))４２．８　(40歳以上の占める割合　60.5%) 原子力機構(事務・技術)４４．０　(40歳以上の占める割合　63.6%) (3)原子力研究開発の特殊性 当機構の研究開発の中核である茨城県那珂郡東海村においては、当機構施設のほか、原子力発電所、核燃料加工工場等多数の原子力関連事業所などが立地し、賃金水準は高い状況にある。茨城県の「市町村民所得推計」によると東海村の所得水準は、国家公務員の地域手当設定地域である水戸市等と同等である。 なお、空港など民間事業所等の特殊な集積状況により、官署の所在する近隣と大きく賃金事情が異なった事情にある等の特別の事情を踏まえ、給与措置を講じている例は、国家公務員においても存在している。 ＜参考　年齢地域学歴勘案指数の補正について＞ 機構職員の約6割は東海村にある事業所等に勤務しているため、	核融合研究開発、量子ビーム応用研究等において世界をリードする実績をあげてきており、我が国唯一の原子力に関する総合的な研究開発機関として、今後も優れた研究成果をあげていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化等を定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	○平成25年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案101.2未満：年齢・地域・学歴勘案124.9) ○具体的改善策 ①給与構造改革の取組を継続し、引き続き本給上昇の抑制を図る。 ②国家公務員が新設した本府省手当については導入しない。 ③諸手当等の水準について引き続き具体的な検討を行う。 ④平成25年度以降管理職数の縮減を図る。 ⑤国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置を実施する。 ⑥職責手当について見直しを実施する。 ○給与水準是正の目標水準及び具体的期限 人材確保の観点から類似の業務を営む民間企業との水準を注視しつつ指数の削減を図り、当面の目標として上記の施策を着実に履行し平成25年度の年齢勘案指数を平成24年度(101.2)未満とする。	101.2	124.9	24年度(101.2)未満(年齢)	25年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
							非支給地の国家公務員と比較される結果、対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）は高くなる結果となっているが、茨城県の「市町村民所得推計」によると東海村の賃金水準は、水戸市（4級地、支給率10%）とつくば市（3級地、支給率12%）の中間程度に位置している。これにより東海村を4級地として試算した場合「116.1」、同じく東海村を3級地として試算した場合「111.4」となり、補正値として、両市の中間に位置するとした場合「113.8程度」と推定される。 （4）国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置の影響について 　臨時特例措置について、国家公務員は平成24年4月から実施しているが、機構においては平成24年7月からの実施であるため、減額措置の開始時期による影響が指数が高くなる一因となっている。						
10	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	101.3	98.2	100.7	97.9	対国家公務員の指数は101.3と100以上であるが、地域・学歴を勘案すると97.9と100未満となっており、以下の要因が考えられる。 　当研究所は東京都新宿区にあり、全職員が国の基準と同様に地域手当18%（平成24年度）の支給対象となっているため。 　また、当研究所の研究職員は全員が大学卒業以上であり、その殆どが博士課程を修了（集計対象11人中11人）していること。	地域・学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。	当研究所における給与は国に準じた体系（国に準じた給与表等）を適用しているところであり、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。なお、研究職員に占める管理職の割合は59.3%（27人中16人）であるが、退職者の補充を行う際に若い職員を積極的に登用することにより、割合の引き下げを図ることとする。 　また、人事異動、特に定年等による退職者の補充を行う際には、原則公募により中途採用や若い職員の配置をさらに積極的に進めるなどの改善を図り、第3期中期目標期間内（～平成27年度）に対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）97.4を目標とする。	101.6	98.2	97.4 年齢 ＋ 地域 ＋ 学歴	27年度
11	厚生労働省	国立がん研究センター	117.4	113.2	117.1	113.4	国の初任給調整手当と同旨の医師手当について、医師免許を有する研究者の支給額が国よりも高い額を支給していること、地域手当（築地キャンパス１８％、柏キャンパス８％）が高いこと、また、調査対象の研究員のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が68.6%を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。 また、特例法による給与削減を全職員及び全期間対象とするのは困難だったため（H25.9から室長職以上のみ実施）、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成２５年度（平成２６年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね113以下となるよう努力していく。	117.4	113.4	113	２５年度
12	厚生労働省	国立循環器病研究センター	106.1	106.0	105.6	105.2	・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地（吹田市）が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。 ・優秀な研究職員を確保するため、医師の資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当を支給している。 ・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、年俸制職員（部長以上▲9.77%、室長▲4.77%）のみを対象としたため（H24.9～）。	平成23年度の数値は、地域・学歴を勘案すると給与水準が国家公務員より低い水準となっており、平成24年度においては、給与水準を引きあげるような給与・手当制度の見直しはなされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、地域・学歴を勘案した場合には、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないが、今後とも適正な給付水準の在り方について、検討を進めていただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成２５年度（平成２６年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね105以下となるよう努力していく。	106.1	105.2	105	２５年度
13	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	116.8	116.4	116.1	115.4	給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成２４年４月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成２４年９月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。研究職員における減額対象者の割合は90.72%となっている。 　また、当センターは地域手当率が12%となっていること、優秀な研究職員を確保するため、医師の資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当を支給（56.14%）していることが給与水準を高くしている原因の一つと思われる。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成２５年度（平成２６年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね115以下となるよう努力していく。	116.8	115.4	115	２５年度
14	厚生労働省	国立国際医療研究センター	118.9	115.3	118.1	115.0	地域手当（戸山地区１８%、国府台地区１５%（医療研究連携加算5%を含む。））が高いことと、管理・監督的立場にある主任研究員、室長以上の職員の給与は有能な人材を登用し、法人全体の業績向上に繋がるよう、業績反映を徹底させ、貢献度に見合う給与を支払うために国の医師よりも月例年俸が高い年俸制を導入していること。また、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給（主任研究員、室長以上）及び国の初任給調整手当に準じた医師手当の支給（医師免許の所有者）しているが、対国家公務員指数を上回っている理由と、考えられる。（医師手当支給者割合５３．６%）給与水準が高くなった主な理由としては国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成２４年４月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成２４年９月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成２５年度（平成２６年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね115以下となるよう努力していく。	118.9	115.0	115	２５年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
15	厚生労働省	国立成育医療研究センター	118.1	114.3	117.3	113.9	①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の研究職員の給与は全国平均であるため118．1となっているが、地域勘案をした場合には114．3と指数が低くなる。 （地域手当1級地の人員構成　国(研究職)42.5%　当法人100%） ②研究職に対する初任給調整手当は、当法人では医師手当として支給している。その対象者は63．6%と国家公務員の10倍となっている。 （初任給調整手当の人員構成　国(研究職)6．3%　当法人63．6%） ③国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づいて平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。研究職員の調査対象者における減額対象者の割合は100%となっている。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね113以下となるよう努力していく。	118.1	113.9	113	25年度
16	厚生労働省	国立長寿医療研究センター	107.5	115.0	106.8	115.0	給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。研究職員の調査対象者における減額対象者の割合は96.4%となっている。 その他に、以下の3点も給与水準を高くしている原因と思われる。 ①事業種別が、研究を主としていることから、特に優秀な研究職を採用する必要性があり、主に室長以上の管理職を採用していること。 ②管理・監督的立場にある主任研究員、室長以上の職員の給与は有能な人材を登用し、法人全体の業績向上に繋がるよう、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払うために国の研究職員よりも月例年俸が高い年俸制を導入していること。 ③勤務成績が優秀な研究者について、業績手当を増額できる仕組みを導入していること。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね115以下となるよう努力していく。	107.5	115.0	115	25年度
17	農林水産省	農業・食品産業技術総合研究機構	97.1	107.4	96.7	105.4	当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。当法人は、全国に研究所を有しており、全国的な異動を実施しているため、単身赴任手当については受給者は84人（受給率6.1%）と国の受給者（平成24年国家公務員給与等実態調査報告書）数44人（受給率3.2%）を上回っている。 また、地域手当の異動保障（2年間）及び広域異動手当（3年間）について、国は1,358人中、それぞれ75人及び4人に対し、当法人は、調査対象人員1,384人中少なくとも、それぞれ73人及び92人が受給している（受給人員は地域手当非支給地の対象者546人中の人数）。 これらのことから、地域及び地域・学歴勘案での指数が100を超える要因となっていると推察される。	国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。 なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているが、勤務地が全国広範囲に所在しているため、広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためであり、給与は国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えている。	—	—	—	—	—
18	農林水産省	農業環境技術研究所	100.1	99.5	99.6	98.6	当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。 なお、指数が国家公務員以上となった要因としては、参考の地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案の各指数は国家公務員より低い値となっていることからも、全員がつくば市勤務であり地域手当12%が支給されていること。また、国家公務員の研究職俸給表適用者は、初任給決定上の学歴が高校卒、短大卒の者が在職しているが、当法人の研究職員は全員大学卒の学歴による初任給決定がなされているため、単なる年齢分布比較で指数を算出した場合は、対国家公務員よりも指数が高くなっているものと考えられる。また、当法人の研究職員の修士学位・博士学位の取得率が高く（今回対象者の75.5%）、さらに18年度以降は博士学位取得者のみを選考採用していることから、同年齢であっても俸給格付けの高い者が多いことが推察される。	国家公務員とほぼ同じ水準であり、問題ないと考えている	中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行うとともに独立行政法人通則法第63条第3項に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、業務の実績及び中期計画の人件費の見積りその他の事情を考慮し給与水準の決定を行うことにより、引き続き適切な給与水準の維持に努める。	100程度	100程度	100程度 （年齢） 100程度 （年齢） + （地域） + （学歴）	25年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
19	農林水産省	森林総合研究所	98.1	104.2	97.6	102.8	「地域・学歴勘案」の値が100を超えている要因としては「地域勘案」が国に比して高いことによる。 「地域勘案」が国に比して高い要因としては、地域手当など各手当は国に準じた基準としているが、当法人は人事交流及び全国異動が多いことにより、広域異動手当・単身赴任手当受給者、地域手当の異動保障者の人員分布率が国に比して高いこと及び寒冷地手当受給者の人員分布率が国に比して高いことが要因と推察される。 ・広域異動手当受給者の割合 ４．８％（国：０．３％） ・単身赴任手当受給者の割合 ７．３％（国：３．２％） ・地域手当異動保障者の割合 ８．１％（国：５．５％） ・寒冷地手当受給者の割合 １５．９％（国：０．７％） ※国の受給者割合は平成24年国家公務員給与等実態調査報告書に基 づいて算出。	国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。 なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているが、勤務地が全国広範囲に所在しているため、広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためであり、給与は国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えている。	給与水準は国家公務員と同水準であり、今後も国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給することとし、適切性を確保する。	100.0	—	—	—
20	農林水産省	水産総合研究センター	90.0	103.7	89.6	101.2	当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。 なお、地域勘案及び地域・学歴勘案で100.0を超えている要因としては、人事異動による広域異動手当（受給率14.4%、国の受給率（平成24年度国家公務員給与等実態調査報告書より算出）0.3%）、地域手当の異動保障（受給率6.4%、国5.5%）を受給している職員が多いこと、また、特地勤務手当（受給率6.6%、国0%）、寒冷地手当（受給率10.8%、国0.8%）の支給対象地域に勤務する職員が多いことであると推察される。	国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。 なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているが、勤務地が全国広範囲に所在しているため、広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためであり、給与は国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えている。	給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当てを含め役職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給することとし、検証結果や取組状況を公表するものとする。	90	101.2	—	—
21	経済産業省	経済産業研究所	130.6	124.6	130.0	124.3	RIETIは、我が国の産業政策のあり方について、学術的に裏付けされた質の高い政策研究・提言を行うことを理念とする政策研究機関であり、国内外の経験と実績のある優秀な研究者を確保する必要があるため、以下の要因から給与水準が高くなっている。 ・RIETIの研究員については,成果主義に基づく年俸制を採用しており、その年俸額の決定にあたっては、研究職員等給与規程に基づき、個人の能力に着目してその専門能力、経験、研究成果、同等の研究者の給与相場、前職の給与等を総合的に考慮することとしている。 ・任期付年俸制であること（永続的な雇用を保障していないこと）及び退職金を支給しないことから、永続的な雇用が保障され、退職金が支給される国家公務員に対して、雇用保障がないこと等に対する「補償賃金」に相当する分が実質的に上乗せする必要があること。 ・全国平均の国家公務員給与水準と東京都特別区に所在するRIETIを比較していることも、対国家公務員指数を引き上げる要因となっている。地域勘案では124.6(▲6)、地域学歴勘案では124.3(▲6.3)となっている。 ・RIETIの研究職の平成２４年度指数対象者６人中５人が博士号保有者であるが、現行のラス指数算出方法における「学歴勘案」では、博士号・修士号保有者であっても、学部卒と同じ「大学卒」に区分されているために十分な学歴勘案ができていないことから、学歴勘案でも130.0となっている。 なお、日本を含む先進国における標準的な賃金関数の推計結果によれば、他の条件を一定とした上で教育年数１年の追加が賃金に及ぼす効果は5%～10%であり（Blundell et al, 1999; 小塩, 2002；森川,2011等）、博士号保有者の賃金水準は学部卒に比べて25～50%高いというのが先進国の標準である。 ・RIETIの研究員は少数であり、かつ、流動的な雇用形態を採用しているため、その採用状況によって年度毎に給与水準の変動が大きい（平均在職月数29ヶ月）。平成24年度の指数(130.6、地域・学歴勘案124.3)が平成23年度の指数(112.4、地域・学歴勘案108.3)よりも高くなっているのは、23年度途中に採用した国際レベルの外国人研究者が今回から指数の算定対象に含まれたことによるもの、及び若手研究員が大学等への転職したことにより算定対象外となったためである。 なお、監事からは、「経済産業研究所の機能は、優秀な研究者を確保することで達成されるものであり、そのための現在の給与水準は適切なものである。退職金を支給しないことや雇用保障がないことを考えても、公務員と単純に比較することは適切ではない。」とのコメントを受けている。	経済産業研究所は、我が国の経済産業政策のあり方について、学術的に裏付けされた質の高い政策研究･提言を行うことを目的とする政策研究機関であり、その目的を達成するために国内外の優秀な研究者を確保する必要がある。左欄の「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」に記載のとおり、同法人の給与水準は相応に適正なものだが、国家公務員の給与水準とのバランスも踏まえ、若手研究者の充実を図ること等により、改善されるよう取り組むべきである。	平成25年度に見込まれる対国家公務員指数　120程度 給与水準是正の目標水準　120程度 給与水準是正の具体的期限　平成25年度 RIETIの研究職員は少数であり、かつ流動的な雇用形態を採用しているため、その採用状況によって年度ごとの給与水準の変動が大きいが、引き続き、給与水準の適正性を維持するため、以下の措置を講じる。 なお、平成25年度は若手研究者の採用等により、指数は目標水準程度に戻ることが想定される。 ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、常勤職員の俸給月額を俸給に基づき、それぞれ9.77%（1級及び2級）、7.77%（3級及び4級）、4.77%（5級及び6級）削減、職務手当は10%削減、賞与は一律9.77%削減を引き続き、実施する。 ・若手研究員の採用等、人員構成のバランスを図り、効率的な研究実施体制を整備することで、引き続き、給与水準の適正化に努める。	120	120	120	25年度

			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、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限）	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		
22	経済産業省	産業技術総合研究所	102.7	104.1	102.7	103.5	産総研は、大学等で得られた基礎研究の成果を民間企業における製品化とつなぐための研究開発を実施することを目的としている。 この目的を達成するためには、最先端の研究を行い、国際競争に勝つための民間企業と同様の高いレベルで研究開発を推進し成果を生み出すことのできる優秀な人材を確保しなければならない。 産総研は、新規採用研究職員の全員が修士・博士課程修了者（平成24年度　新規採用76名　うち71名博士課程修了者　比率93%）であると共に、産総研の研究職員の修士・博士課程修了者の比率は91.5%（1,888名中1,728名）となっており、国家公務員の研究職における比率（平成24年国家公務員給与等実態調査　74.2%）に比べて高い。 このように、高学歴で高い研究能力を有する研究者を確保するためには、研究職の労働市場をふまえた給与水準を考慮する必要があり、そのことが給与水準を高める一因となっていると考えられるが、産総研の博士課程修了者の初任給は、国家公務員、民間とほぼ同じ水準である。	産総研の給与水準は、国と比べて2.7ポイント高くなっているものの、上記の要因を考慮すれば給与水準は適切である。 産総研においては、引き続き、高度な業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適正確保に向けた取組を推進することとしており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。	平成25年度に見込まれる対国家公務員指数 給与水準是正の目標水準　105.0未満 給与水準是正の具体的期限　平成25年度 平成25年度においても、国家公務員の水準を参考にし、また、高いパフォーマンスの維持を図りつつ、給与水準の見直しに適切に取り組んでいく。 ＜具体的な改善策＞ 引き続き、所内での短期評価、長期評価を的確に行うとともに、その結果を各職員の処遇に適切に反映させる。	105.0未満	105.0未満	105.0未満	25年度
23	国土交通省	土木研究所	91.4	104.3	93.3	103.1	【地域・学歴を勘案した影響】 本調査の対象人員における役職手当の支給対象者の割合は全体の59．2%であった。しかし、地域・学歴を勘案した場合、一部の年齢階層において比較対象となる国家公務員平均給与額が存在せず、55人が調査対象から除外されたことにより、相対的に管理職層の割合が全体の66．5%と増加したため指数が押し上げられている。 扶養手当及び寒冷地手当の平均月額及び受給者数が指数を押し上げている。 ・扶養手当 平均月額　：　16，477円（国：12，166円） 受給者割合：　72．1%（国：59．4%） ・寒冷地手当 受給者数　：　122人（国：9人） （国の係数は、平成24年国家公務員給与等実態調査による）	俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。	100.0を下回る指数	103.1を下回る指数	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	—
24	国土交通省	建築研究所	103.3	102.8	103.1	102.3	研究職員は、少ない人員で広範な分野を研究するため、国家公務員採用総合職試験合格者相当の研究員を多数採用しており、特に博士号を有する者が多い。なお、博士号を有している者は、対象者36名のうち32名であり、給与水準が高くなっている者と推定される。	俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。	100.0	100.0	国家公務員の水準となるよう適切に対応	—
25	国土交通省	海上技術安全研究所	99.7	106.2	100.4	107.4	当研究所は、職務の専門性から高い学歴の研究者が多く、国の研究職の大学院修了者が74.2%※であるのに対し、当所研究職員は79.7%となっており、それに応じて給与が高くなっていることが要因となっている。（※「平成24年人事院勧告　参考資料」から引用） また、諸手当の面からみた場合、給与水準公表対象人員における扶養手当の支給対象者の割合は57.9%と国の割合59.4%と同等ながら、支給平均月額は21,322円と国の平均月額12,166円に比べて高いこと、役職手当の支給対象者の割合は81.0%（国の割合76.7%）、支給平均月額は70,524円（国の平均月額53,671円）であり、いずれも国と比べて高いことが、給与水準が高くなっている要因と推定される。 （国の手当支給割合及び平均月額は「平成24年国家公務員給与実態調査　報告書」から引用）	俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。	100.0を下回る指数	107.4を下回る指数	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	—
26	国土交通省	港湾空港技術研究所	100.1	106.0	102.8	108.4	港湾及び空港の整備等の分野において、世界最先端の実験・研究施設を駆使して総合的に研究及び技術開発を行っている我が国唯一の機関であることから、少数精鋭の研究者で業務を行っており、その研究領域に精通した者を採用しているため、大卒のうち、院卒の職員の割合が高い（73．5%（対象人数49人中36人））。さらに、院卒のうち博士号取得者が占める割合が55．1%（対象人員49人中27人）と極めて高く、その結果給与水準が高くなっている。	俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。	100.1を下回る指数	108.4を下回る指数	国家公務員の水準となるよう適切に対応	—
27	国土交通省	電子航法研究所	103.0	103.2	103.5	103.3	【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 当研究所は、研究開発業務に係る高度な専門的知識・能力を持つ者に対して、国に準拠した当所の給与規程に基づき管理職手当を支給している。 また当研究所は、職務の専門性から高い学歴の研究者が多く、国の研究職の大学院修了者が74.2%※に対し、当所研究職員は80.0%となっており、それに応じて給与が高くなっていることも対国家公務員指数を上げる要因となっている。 ※「平成24年人事院勧告　参考資料」から引用	俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。	103.0を下回る指数	103.3を下回る指数	国家公務員と同程度の水準となるよう適切に対応	—

			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
28	環境省	国立環境研究所	102.8	102.8	102.3	102.0	研究業務の遂行に高度に専門的な知見を要するため、独立行政法人国立環境研究所の研究職員の大学院修了者の割合は国家公務員より高くなっている。また、近年、高まってきている地球温暖化問題、廃棄物問題等の環境問題や災害環境の研究需要に対応しなければならないため、常勤職員数を増やせない中でも任期付研究員制度や契約職員制度を積極的に活用するなど研究の質と量を高める必要性がますます高くなっていおり、これら契約職員等の管理・指導などの管理業務を含めてその役割に応じた処遇を研究職員に対し行っていることに要因があると考えている。	左記理由により100を上回ってはいるが、今後とも国の制度に留意しつつ、適正な給与水準を維持していく必要がある。	今後とも国の制度に留意し、国に準拠した給与制度をとっていく。	104.0	102.7	104	25年度以降

（注）　本表は、独立行政法人の給与水準（研究職員）が対国家公務員指数（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、各独立行政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及び目標水準・目標期限を取りまとめたものである。

（3）病院医師

独立行政法人		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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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	厚生労働省	労働者健康福祉機構	109.6	108.5	109.6	108.5	①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）への対応については、本部の全職員及び病院等の施設幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ（職位に応じて平均△7.8%）を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。 ②医師確保が困難である施設に勤務する医師全員に対して俸給の加算措置（1ヶ月当たり50,000円）を実施していること。 ③本調査の対象となる医師のうち、管理職員に対して支給する職務手当の支給対象者の割合が高いこと。 （国の俸給の別調整額対象人員割合15.5%　当法人の職務手当対象人員割合75.1%）	医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 一方、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めていただきたい。	国家公務員の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。 平成25年度における対国家公務員指数は、年齢勘案109.2、年齢・地域・学歴勘案108.0と見込みまれる。しかし、国立と公立・医療法人の給与水準と比較した場合に、公立病院を下回り、特に民間病院の医師と大きな格差が生じているところであり、公立・医療法人の病院医師の給与体系を総合的に勘案しながら、適正な給与水準の検討を行うこととし、平成25年度（平成26年度公表）には、国が給与臨時特例措置を実施している期間であることを踏まえ、対国家公務員指数（年齢勘案）概ね109を目標とする。	109.2	108	概ね109 （年齢）	25年度
2	厚生労働省	国立病院機構	117.0	114.7	117.0	114.7	①　国の病院医師に対する初任給調整手当においては、医師確保が困難な地方の手当額がより高くなる制度となっており、当機構においてもほぼ準ずる制度（医師手当）を導入しているところであるが、当機構においては、地方に勤務する職員の割合が国よりも高いこと。 （地域手当1～3級地の人員構成　　国：24.1%、機構：14.3%） （地域手当非支給地の人員構成　　国：31.0%、機構：43.5%） 注）国の地域手当支給地別人員構成は、平成24年国家公務員給与等実態調査（医療職（一））の公表データより算出 ②　医長以上の医師への年俸制において、前年度の診療によって得られた収入の一定割合等を原資とし、勤務成績が良好な医師については、各年度に支給する業績年俸（賞与）を前年度の額の最大1.2倍まで増額できる仕組みを導入していること。 また、医長以上の医師については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としていること。	医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益等の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 一方、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めていただきたい。	引き続き、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。 平成25年度における対国家公務員指数は、平成24年度とほぼ同様に、年齢勘案 117.0、年齢・地域・学歴勘案 114.7となることが見込まれる。しかし、上述のとおり、国立と公立・医療法人の給与水準と比較した場合に、公立病院や民間病院を下回っているところであり、公立・医療法人の病院医師の給与体系を総合的に勘案しながら、平成25年度（平成26年度公表）を目途に、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね117になるよう適正な給与水準に向けて検討していく。 （参考） ・支出総額に占める役職員の給与、報酬等支給総額の割合　35.7% 支出総額　9,610億円 役職員の給与・報酬等支給額　3,426億円 ・病院医師における管理職（医長以上）の割合　56.4% ・病院医師における大卒以上の高学歴者の割合　100%	117	114.7	概ね117.0 （年齢）	25年
3	厚生労働省	国立がん研究センター	118.1	124.7	118.1	124.7	国の初任給調整手当と同旨の医師手当の支給区分が、築地キャンパスは三種、柏キャンパスは一種であり、地方の手当額がより高くなる制度で支給していること、また、調査対象の医師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が66.7%を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。 また、特例法による給与削減を全職員及び全期間対象とするのは困難だったため（H24.9から医長職以上のみ実施）、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。	医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 一方、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めていただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね124以下となるよう努力していく。	118.1	124.7	124	25年度
4	厚生労働省	国立循環器病研究センター	111.4	121.5	111.4	121.5	・優秀な医師を確保するため独法移行時に先行独法である国立病院機構に準じた給与面での支給を行っている。 〇国の初任給調整手当と同旨である医師手当を支給している。 （国の3級地：183,100円、当法人：209,600円（1年目の金額）） 〇専門医資格に対する医師手当加算を支給している。（最大月10,000円加算、医師全体の86.5%に支給） ・医長以上の医師については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としている。 （国の支給割合：15.5%、平均支給額：14,774円、当法人の支給割合：61.8%、平均支給額：59,926円） ・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、年俸制職員（部長以上△9.77%、医長△4.77%）のみを対象としたため（H24.9～）。 【参考】 直近の医療経済実態調査結果（平成23年6月調査）職種別常勤職員1人当たり平均給料月額等より、一般病院医師の年収を推計 国立　1,469万円（100.0）、公立　1,540万円（104.9）、医療法人　1,550万円（105.5）・・・当法人 1,311万円(89.2)	医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 一方、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めていただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに,適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね121以下となるよう努力していく。	111.4	121.5	121	25年度

独立行政法人 ＼ 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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
5	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	113.4	124.0	113.4	124.0	給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。病院医師における減額対象者の割合は65.67%となっている。 また、優秀な医師確保のため、国の初任給調整手当に相当する医師手当の区分を国より1区分高い三種としていること、専門医資格に対する医師手当の加算をしているとが給与水準を高くしている原因の一つと思われる。 ※平成24年度医師平均年収：13,649千円	医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 一方、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めていただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね124以下となるよう努力していく。	113.4	124	124	25年度
6	厚生労働省	国立国際医療研究センター	106.4	116.7	106.4	116.7	法人運営に与える影響が大きい、管理・監督的立場にある医長以上の職員の給与は、有能な人材を登用し、法人全体の業績向上に繋がるよう、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払うために国の医師よりも月例年俸が高い年俸制としていること、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象及び国の初任給調整手当に準じた医師手当（特定の分野における専門知識を有する場合は加算あり）支給対象としていることなどが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。 さらに、給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。	医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 一方、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めていただきい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね116以下となるよう努力していく。	106.4	116.7	116	25年度
7	厚生労働省	国立成育医療研究センター	110.2	125.0	110.2	125.0	①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院医師の平均給与は全国平均であるため110．2となっているが、地域勘案をした場合には125．0と指数が高くなっている。また、国の初任給調整手当に準じた医師手当について支給対象としていることが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。 （地域手当1級地の人員構成　国（医療職（一））11．2%、当法人100%） ②医長以上の医師については、病院における管理職として国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としたこと、及び国の医師より給与水準が高い年俸制を導入した。 （国の俸給の特別調整額対象人員割合：医療職（一）15．5%、当法人の役職手当対象人員割合：54．2%） ③国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。病院医師の調査対象者における減額対象者の割合は54．2%となっている。	医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 一方、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めていただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね125以下となるよう努力していく。	110.2	125.0	125	25年度
8	厚生労働省	国立長寿医療研究センター	120.0	116.1	120.0	116.1	給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。病院医師の調査対象者における減額対象者の割合は63.4%となっている。 その他に、以下の4点も給与水準を高くしている原因と思われる。 ①国の病院医師に対する初任給調整手当においては、医師確保が困難な地方の手当額がより高くなる制度となっており、当センターにおいてもほぼ準ずる制度（医師手当）を導入しているところであるが、当センターの地域手当級別支給割合が5級地に該当することから、国の病院医師の手当額より増加していること。 ②管理・監督的立場にある医長以上の職員の給与は、有能な人材を登用し、法人全体の業績向上に繋がるよう、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払うために国の医師よりも月例年俸が高い年俸制としていること。 ③医長以上の医師において、勤務成績が良好な医師について、業績手当を増額できる仕組みを導入していること。 ④医長以上の医師においては、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としていること。	医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 一方、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めていただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね116以下となるよう努力していく。	120.0	116.1	116	25年度

（注）　本表は、独立行政法人の給与水準（病院医師）が対国家公務員指数（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、各独立行政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及び目標水準・目標期限を取りまとめたものである。

（4）病院看護師

項目 独立行政法人			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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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	文部科学省	放射線医学総合研究所	103.2	99.3	101.8	99.0	当法人は、より実態を反映した対国家公務員指数（地域・学歴勘案）で99.0であり、国家公務員よりも低い給与水準となっている。 なお、対国家公務員指数において、当法人の給与水準が国家公務員より高くなっている理由は、比較対象となる職員全員が地域手当の支給対象地域（4級地）に勤務しているためである。	地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	国家公務員の給与水準を考慮し、引き続き適正な給与水準を維持すべく取り組んでいく。	103.2	99.0	―	―
2	厚生労働省	労働者健康福祉機構	115.5	115.8	115.0	115.6	①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）への対応については、本部の全職員及び病院等の施設幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ（職位に応じて平均△7.8%）を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。 ②年齢層が高まるにつれ、国との平均給与額の差が広がることから、給与体系における年功的要素が強いこと。 ③師長以上の看護師については、病院における管理職として支給する職務手当の支給対象としていること。 （国の俸給の別調整額対象人員割合0.7%　当法人の職務手当対象人員割合6.8%） ④労災病院の運営において、急性期医療等への対応のため、正看護師の割合が高いこと。 （国の正看護師割合89.4%（国家公務員給与等実態調査第3表より）当法人の正看護師割合99.4%）	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。	年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定（最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化）を実施したが、特例法に準じた給与臨時特例措置を労災病院の継続的な医療提供・医療安全の確保に支障を生じさせないことを基本とした人材確保等に配慮しつつ実施したことから、給与臨時特例措置の開始日及び対象者の割合が国とは異なったことにより、平成24年度における対国家公務員指数は前年度を上回った。なお、給与改定については段階的引下げにより、対国家公務員指数に対する影響は今後も反映されることから、平成25年度における対国家公務員指数は、年齢勘案115.0、年齢・地域・学歴勘案115.2と見込まれる。 今後、平成22年度に実施した給与改定の効果等を踏まえ、看護師の確保状況や確保できない場合に当法人の事業運営に与える影響、国家公務員の看護師の給与、公立・民間医療機関の看護師の給与等を総合的に勘案し、適切な水準の確保について検討することにより、平成25年度（平成26年度公表）については、国が給与臨時特例措置を実施している期間であることを踏まえ、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね115となるよう努力していく。	115.0	115.2	概ね115 （年齢）	25年度
3	厚生労働省	国立病院機構	106.0	105.9	105.3	105.2	国家公務員の給与減額支給措置について（平成23年6月閣議決定）への対応については、本部の全職員及び病院の幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ（職位に応じて平均△7.8%）を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。	平成23年度の数値は年齢勘案で国家公務員の水準を下回っており、平成24年度においては、給与水準を引き上げるような給与・手当制度の見直しはされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないことから、引き続き適正な取組を行っていただきたい。	引き続き、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。 平成25年度における対国家公務員指数は、平成24年度とほぼ同様に、年齢勘案 106.0、年齢・地域・学歴勘案 105.2となることが見込まれる。国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に勘案しながら、平成25年度（平成26年度公表）を目途に、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね106になるよう適正な給与水準に向けて検討していく。 （参考） ・支出総額に占める役職員の給与、報酬等支給総額の割合　35.7% 支出総額　9,610億円 役職員の給与・報酬等支給額　3,426億円 ・病院看護師における管理職の割合　7.7% ・病院看護師における大卒以上の高学歴者の割合　8.9%	106.0	105.2	概ね106.0 （年齢）	25年度
4	厚生労働省	国立がん研究センター	114.2	111.8	115.1	111.8	専門性の高い看護師の確保と既に勤務している看護師のスキルアップを目的とした専門看護手当を支給していること、また、調査対象の看護師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が6.4%を占めていること、さらには、地域手当（築地キャンパス18%、柏キャンパス8%）が高いことが給与水準において国を上回っている理由の一つと考えられる。 また、特例法による給与削減を全職員及び全期間対象とするのは困難だったため（H24.9から部長職以上のみ実施）、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね111以下となるよう努力していく。	114.2	111.8	111	25年度
5	厚生労働省	国立循環器病研究センター	112.8	109.5	112.8	109.2	・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地（吹田市）が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。 ・看護師長以上の職員については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としている。 ・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、看護部長（▲9.77%）のみを対象としたため（H24.9～）。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね109以下となるよう努力していく。	112.8	109.2	109	25年度

独立行政法人 ＼ 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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	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		
6	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	113.0	107.5	113.6	108.5	給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成２４年４月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成２４年９月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。病院看護師における減額対象者の割合は0.28%となっている。 また、当センターは地域手当率が12%となっていること、特殊業務手当の支給対象となる重症心身障害児（者）、筋ジストロフィー、精神科病棟で勤務する看護師が一般医療機関に比して多いことが給与水準の高い理由としてあげられる。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成２５年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成２５年度（平成２６年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね108以下となるよう努力していく。	113.0	108.5	108	２５年度
7	厚生労働省	国立国際医療研究センター	116.2	111.3	117.0	112.8	地域手当（戸山地区１８%、国府台地区１５%（医療研究連携加算5%を含む。））が高いことと、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当などの支給が、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。さらに、給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成２４年４月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成２４年９月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成２５年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成２５年度（平成２６年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね112以下となるよう努力していく。	116.2	112.8	112	２５年度
8	厚生労働省	国立成育医療研究センター	118.6	114.4	119.5	115.1	①当法人は世田谷区にあり地域手当において１級地となっている。国の病院看護師の平均給与は全国平均であるため１１８．６となっているが、地域勘案をした場合には１１４．４と指数が低くなる。 （地域手当１級地の人員構成　国（医療職（三））４．３%、当法人１００%） ②師長以上の看護師については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としている。 （国の俸給の特別調整額対象人員割合：医療職（三）０．７%、当法人の役職手当対象人員割合：4.9%） ③国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成２４年４月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成２４年９月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした宿主に限定したためである。病院看護師の調査対象者における減額対象者の割合は０．３%となっている。	平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	平成２５年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成２５年度（平成２６年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね115以下となるよう努力していく。	118.6	115.1	115	２５年度
9	厚生労働省	国立長寿医療研究センター	104.6	105.2	104.2	103.6	給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成２４年４月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成２４年９月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。 その他に、看護師長以上の職員については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としている。	平成23年度の数値は年齢勘案で国家公務員の水準を下回っており、平成24年度においては、給与水準を引き上げるような給与・手当制度の見直しはされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないことから、引き続き適正な取組を行っていただきたい。	平成２５年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成２５年度（平成２６年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね103以下となるよう努力していく。	104.6	103.6	103	２５年度

（注）　本表は、独立行政法人の給与水準（病院看護師）が対国家公務員指数（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、各独立行政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及び目標水準・目標期限を取りまとめたものである。

資料１－③　役員報酬の支給状況（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	予算額(百万円)	役員数(人)	職員数(人)
内閣府	◎ 国立公文書館	17,106	14,632	—	1,944	2	47
	北方領土問題対策協会	16,239	9,851	—	1,610	2	17
消費者庁	国民生活センター	15,752	13,090	—	4,587	4	123
			13,162				
			13,197				
総務省	情報通信研究機構	19,704	※ 7,027	12,698	47,302	7	413
			12,961				
			※ 5,849				
			13,482				
			13,852				
			12,604				
	◎ 統計センター	16,900	13,407	—	9,737	3	808
			※ 4,833				
			※ 8,501				
	平和祈念事業特別基金	14,522	12,612	—	1,947	2	9
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	18,656	13,738	12,901	17,064,188	3	39
法務省	日本司法支援センター	15,767	13,983	—	45,924	2	942
外務省	国際協力機構	17,588	※ 14,238	13,076	154,789	10	1,842
			14,515	13,120			
			14,316				
			※ 626				
			※ 12,626				
			※ 4,431				
			※ 9,716				
			14,518				
	国際交流基金	16,601	13,643	—	17,222	3	224
			13,579				
財務省	酒類総合研究所	13,817	10,194	—	1,125	2	41
	◎ 造幣局	17,645	14,218	12,979	28,550	6	920
			12,864	13,346			
			13,033				
	◎ 国立印刷局	—	※ 5,364	13,441	77,099	6	4,348
			※ 10,432	13,545			
			13,461				
			13,275				
			13,459				
	日本万国博覧会記念機構	15,240	12,813	11,665	3,828	4	48
			12,995				
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	14,791	12,784	—	1,016	2	62
	大学入試センター	15,641	※ 8,038	12,441	11,255	3	92
			※ 4,888				
	国立青少年教育振興機構	15,641	12,480	—	11,056	4	516
			12,523				
			12,432				
	国立女性教育会館	12,496	11,110	—	634	2	24
	国立科学博物館	16,977	13,348	—	3,438	2	122
	物質・材料研究機構	17,199	14,917	13,620	28,408	5	565
			15,404				
			※ 4,994				
			※ 9,181				
	防災科学技術研究所	14,960	13,962	11,815	25,569	3	186
	放射線医学総合研究所	16,911	13,369	13,525	15,487	4	469
			※ 6,698				
			※ 6,734				
	国立美術館	16,791	12,998	—	14,226	4	104
			15,163				
			13,270				
	国立文化財機構	15,637	14,243	—	15,821	4	333
			13,216				
			14,307				
	教員研修センター	15,260	12,665	—	1,322	2	40
	科学技術振興機構	15,376	13,533	10,944	190,831	6	866
			12,590				
			12,664				
			12,615				
	日本学術振興会	15,580	10,320	11,708	271,823	4	91
			12,980				
	理化学研究所	18,405	14,868	11,986	111,948	8	3,090
			13,765	12,004			
			13,596				
			※ 6,412				
			13,694				
			※ 7,417				

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	予算額 (百万円)	役員数 (人)	職員数 (人)
	宇宙航空研究開発機構	18,422	16,187	12,807	230,461	11	2,154
			14,388	12,871			
			13,802				
			13,571				
			13,162				
			13,483				
			14,024				
			12,541				
	日本スポーツ振興センター	16,513	13,353	12,196	129,283	6	327
			13,433				
			13,545				
			※ 837				
			※ 11,485				
	日本芸術文化振興会	16,036	13,448	12,321	20,698	5	293
			13,449				
			13,479				
	日本学生支援機構	16,148	15,547	12,392	2,324,653	6	475
			14,426				
			14,554				
			13,282				
	海洋研究開発機構	16,116	13,396	10,344	80,598	5	693
			13,483				
			13,408				
	国立高等専門学校機構	14,745	13,458	—	81,663	6	6,300
			12,584				
			13,334				
			12,597				
			11,904				
	大学評価・学位授与機構	14,803	11,927	—	1,588	2	117
			※ 12,100				
	国立大学財務・経営センター	14,697	12,516	—	158,810	2	14
	日本原子力研究開発機構	17,897	15,390	12,057	308,511	11	4,361
			13,312	12,608			
			14,966				
			13,345				
			14,881				
			13,312				
			12,125				
			12,473				
厚　生 労働省	国立健康・栄養研究所	15,572	※ 6,349	—	760	2	41
			※ 7,883				
	労働安全衛生総合研究所	15,126	14,118	11,722	2,203	4	101
			12,977				
	勤労者退職金共済機構	15,817	14,603	12,160	849,516	5	269
			13,108				
			13,274				
	高齢・障害・求職者雇用支援機構	14,455	13,309	10,796	134,225	7	3,891
			12,241				
			11,966				
			12,044				
			11,821				
	福祉医療機構	15,137	※ 6,094	12,087	197,334	5	252
			※ 7,433				
			13,814				
			13,563				
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	11,876	10,416	—	4,006	3	223
			10,667				
	労働政策研究・研修機構	15,284	12,845	11,827	2,719	4	110
			13,010				
	労働者健康福祉機構	15,213	13,693	10,724	33,740	6	14,685
			12,437				
			13,675				
			13,595				
	◎ 国立病院機構	20,440	16,892	12,416	944,264	5	55,534
			※ 6,448				
			※ 7,868				
			14,369				
			※ 4,025				
	医薬品医療機器総合機構	14,794	13,058	12,455	31,428	5	673
			13,111				
			13,068				
	医薬基盤研究所	15,964	—	—	9,305	1	76
	年金・健康保険福祉施設整理機構	17,387	—	—	28,737	1	23
	年金積立金管理運用	17,145	※ 6,186	11,916	36,317	3	71
			※ 7,728				

主務省	法人名	常勤役員の年間報酬の状況(千円) 法人の長	理事	監事	(参　考) 予算額(百万円)	役員数(人)	職員数(人)
	国立がん研究センター	18,413	15,597	—	51,987	3	1,655
			※ 9,682				
	国立循環器病研究センター	16,311	15,141	—	24,835	2	963
	国立精神・神経医療研究センター	16,472	15,116	—	14,016	3	711
			16,331				
	国立国際医療研究センター	18,028	15,751	—	40,893	3	1,714
			15,520				
	国立成育医療研究センター	15,540	—	—	21,940	1	937
	国立長寿医療研究センター	17,598	15,674	—	9,851	3	451
			15,819				
農　林水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	11,791	11,350	9,579	7,173	5	636
			10,985				
			9,418				
	種苗管理センター	14,560	11,221	—	3,508	3	279
			10,018				
	家畜改良センター	13,930	11,375	—	8,967	3	778
			※ 4,855				
			※ 5,428				
	水産大学校	13,275	11,329	—	2,875	2	169
	農業・食品産業技術総合研究機構	15,115	15,066	11,322	53,377	15	2,702
			13,367	12,001			
			12,851	12,299			
			12,637				
			11,585				
			12,624				
			11,585				
			13,046				
			12,596				
			13,518				
			12,872				
	農業生物資源研究所	16,016	12,597	9,555	9,843	4	358
			12,593				
	農業環境技術研究所	13,482	11,688	9,968	3,988	3	164
	国際農林水産業研究センター	13,486	11,746	8,736	3,855	3	179
	森林総合研究所	15,100	※ 4,341	12,083	87,641	7	1,038
			※ 9,360				
			13,563				
			13,158				
			※ 11,703				
			※ 3,326				
			12,668				
	水産総合研究センター	13,603	13,167	10,863	28,065	8	932
			13,082	10,631			
			※ 3,887				
			12,374				
			11,816				
			※ 8,683				
	農畜産業振興機構	16,695	15,204	11,654	406,926	10	208
			14,492	11,607			
			14,386				
			13,509				
			13,467				
			13,454				
			13,704				
	農業者年金基金	16,423	13,397	12,090	217,544	4	72
			13,409				
	農林漁業信用基金	17,749	15,173	11,614	215,509	9	97
			14,343	11,668			
			13,671				
			13,541				
			13,588				
			13,519				
経　済産業省	経済産業研究所	19,988	15,061	—	1,644	2	47
	工業所有権情報・研修館	◆ 482	13,152	—	9,638	2	87
		15,761					
	日本貿易保険	19,934	16,712	11,913	74,540	4	138
			◆ 235				
			15,941				

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	予算額 （百万円）	役員数 （人）	職員数 （人）
	産業技術総合研究所	20,347	16,545	12,025	110,284	13	2,929
			15,368	12,022			
			15,787				
			15,658				
			15,422				
			13,448				
			15,306				
			13,586				
			15,306				
			15,832				
			◆ 2,028				
			◆ 1,947				
	◎ 製品評価技術基盤機構	16,315	13,026	10,854	9,130	4	406
			※ 5,239				
			※ 7,774				
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	17,135	16,043	11,873	136,883	8	818
		◆ 1,560	◆ 827	◆ 1,090			
			14,898				
			15,060				
			13,705				
			◆ 1,270				
			※ 7,813				
			※ 7,229				
			※ 5,058				
			※ 9,839				
	日本貿易振興機構	◆ 1,584	◆ 997	◆ 710	29,896	9	1,536
		17,886	15,746	11,952			
			◆ 585				
			13,969				
			◆ 971				
			13,640				
			◆ 1,177				
			13,644				
			※ 6,667				
			※ 7,909				
			◆ 2,347				
			11,626				
			14,899				
	情報処理推進機構	17,623	16,311	13,352	10,099	4	169
			14,772				
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	19,805	17,296	◆ 2,510	1,761,659	10	481
			◆ 2,782	10,570			
			12,169	◆ 626			
			14,904	13,039			
			◆ 2,553				
			12,346				
			◆ 2,553				
			12,377				
			14,808				
			◆ 2,782				
			12,141				
	中小企業基盤整備機構	※ 7,265	14,227	※ 3,759	1,526,153	12	759
		※ 10,741	※ 5,411	12,627			
			12,997	13,186			
			※ 5,229				
			※ 7,855				
			※ 8,235				
			※ 5,390				
			※ 8,337				
			※ 5,394				
			※ 8,096				
			※ 8,286				
			※ 5,411				
			※ 8,474				
			13,013				
			◆ 653				
			◆ 647				
			◆ 659				

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	予算額 (百万円)	役員数 (人)	職員数 (人)
国土交通省	土木研究所	15,981	12,728	12,006	9,417	4	441
			13,515				
	建築研究所	12,896	11,586	12,126	2,026	3	83
	交通安全環境研究所	14,079	12,875	—	2,236	2	97
	海上技術安全研究所	15,125	13,405	11,789	3,454	4	210
			12,904				
	港湾空港技術研究所	14,861	※ 6,121	11,810	3,340	3	94
			※ 8,252				
	電子航法研究所	15,000	13,129	12,015	1,637	3	59
	航海訓練所	16,183	11,700	11,407	6,120	4	407
			13,157				
	海技教育機構	14,621	12,598	11,039	2,708	4	197
			12,277				
	航空大学校	13,189	—	8,535	2,798	2	107
	自動車検査	※ 5,164	※ 6,463	12,689	11,540	5	815
		※ 11,912	※ 7,361				
			※ 5,301				
			※ 9,202				
			※ 4,398				
			※ 9,737				
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	18,619	17,178	12,558	1,875,125	13	1,597
			※ 7,098	12,555			
			※ 8,830	12,385			
			※ 6,244				
			※ 7,661				
			13,873				
			13,988				
			13,925				
			13,873				
			13,934				
			13,824				
	国際観光振興機構	16,044	13,052	12,087	2,820	4	89
			13,087				
	水資源機構	16,887	※ 5,827	11,545	177,159	9	1,358
			※ 9,207	11,501			
			※ 4,839				
			※ 7,887				
			※ 4,953				
			※ 7,236				
			11,751				
			12,677				
			12,732				
	自動車事故対策機構	※ 10,469	※ 4,699	11,831	14,155	6	334
			※ 8,774	11,992			
			12,847				
			13,051				
	空港周辺整備機構	15,170	※ 3,808	11,416	3,269	3	28
			11,803				
	海上災害防止センター	13,746	12,148	11,468	1,649	4	32
			12,323				
	都市再生機構	※ 5,629	※ 5,400	※ 3,838	2,541,239	13	3,373
		※ 11,096	※ 10,648	※ 8,300			
			※ 4,653	12,514			
			※ 5,049	12,415			
			14,737				
			※ 4,554				
			※ 9,443				
			※ 4,670				
			※ 9,523				
			※ 4,554				
			※ 8,516				
			13,792				
			13,851				
			※ 9,910				
			※ 9,564				

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	予算額 (百万円)	役員数 (人)	職員数 (人)
	奄美群島振興開発基金	10,019	8,191	—	3,062	2	19
	日本高速道路保有・債務返済機構	19,382	※ 6,143	※ 5,028	4,541,390	6	81
			※ 9,750	※ 8,088			
			14,404	※ 4,964			
			14,485	※ 8,020			
	住宅金融支援機構	19,667	16,678	13,175	8,131,520	11	886
			16,111	13,209			
			14,508	13,172			
			13,322				
			14,595				
			14,500				
			14,143				
環境省	国立環境研究所	14,737	13,960	—	16,039	3	252
			※ 4,103				
			※ 5,795				
	環境再生保全機構	◆ 1,909	13,607	11,676	84,507	5	143
		13,104	13,886				
			11,461				
			◆ 1,662				
原子力規制委員会	原子力安全基盤機構	17,235	15,656	13,250	21,861	5	401
		◆ 529	15,298	◆ 615			
			※ 4,551	◆ 435			
			※ 10,636				
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	16,870	11,270	※ 3,088	3,356	4	302
			11,254	※ 7,858			
合　　計		1,636,925	4,129,507	1,088,690			

(注)1 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。
2 ◆は24年度以前に辞めた者に対して24年度中に支払われた業績給であることを示す。
3「－」は該当する役員がいないことを示す。
4 ◎は特定独立行政法人(公務員型)を示す。
5「年間報酬」には、諸手当を含む。
6「理事」には、副理事長等を含む。
7「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。
8「役員数」は、平成25年3月31日現在の常勤役員数である。
9「職員数」は、平成25年3月31日現在の常勤職員数である。
10 平成25年9月11日、一部数値について修正した。

資料１－④　役員の退職手当の支給状況

（１）理事長

主務省	法人名	支給額(総額)(千円)	法人での在職期間 年	月	退職年月日	業績勘案率
内閣府	北方領土問題対策協会	5,696	4	4	平成24年1月1日	1.0
外務省	国際協力機構	16,866	8	6	平成24年3月31日	1.1
	国際交流基金	12,869	8	0	平成23年9月30日	1.0
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	10,725	8	0	平成25年3月31日	1.0
	科学技術振興機構	12,187	8	0	平成23年9月30日	1.0
	日本学術振興会	11,304	8	0	平成23年9月30日	1.0
	日本スポーツ振興センター	5,646	4	0	平成23年9月30日	1.0
	海洋研究開発機構	12,120	8	0	平成24年3月31日	1.0
	国立高等専門学校機構	5,467	3	8	平成21年3月31日	1.0
	大学評価・学位授与機構	4,428	3	0	平成24年3月31日	1.0
	日本原子力研究開発機構	7,282	4	11	平成22年8月16日	0.9
厚生労働省	労働者健康福祉機構	2,319	1	6	平成24年3月31日	1.0
	高齢・障害・求職者雇用支援機構	5,689	4	7	平成23年3月31日	0.9
	※ 高齢・障害・求職者雇用支援機構（旧雇用・能力開発機構）	4,871	3	7	平成23年9月30日	0.9
	◎ 独立行政法人国立病院機構	18,782	8	0	平成24年3月31日	1.3
	国立国際医療研究センター	10,711	6	9	平成24年3月31日	1.0
農林水産省	農業環境技術研究所	7,640	6	0	平成23年3月31日	1.0
	国際農林水産業研究センター	5,028	4	0	平成23年3月31日	1.0
経済産業省	中小企業基盤整備機構	6,465	4	0	平成24年6月30日	1.0
国土交通省	水資源機構	11,481	7	6	平成23年9月30日	0.9
理　事　長　計		177,576				

（２）理事（常勤）

主務省	法人名	支給額(総額)(千円)	法人での在職期間 年	月	退職年月日	業績勘案率
外務省	国際協力機構	6,583	4	7	平成24年4月19日	1.0
		3,146	2	6	平成24年6月30日	1.0
	国際交流基金	2,626	2	2	平成23年9月30日	1.0
文部科学省	国立青少年教育振興機構	2,160	2	0	平成24年3月31日	1.0
	放射線医学総合研究所	3,786	3	0	平成23年3月31日	1.0
	国立文化財機構	3,142	2	6	平成23年9月30日	1.0
	教員研修センター	6,242	6	0	平成23年3月31日	0.9
	科学技術振興機構	7,455	6	0	平成23年9月30日	1.0
	日本学術振興会	4,680	4	0	平成23年9月30日	1.0
	理化学研究所	8,825	6	3	平成22年12月31日	1.1
	宇宙航空研究開発機構	5,908	4	8	平成24年3月31日	1.0
		5,570	4	0	平成23年7月31日	1.1
		5,064	4	0	平成24年3月31日	1.0
	日本スポーツ振興センター	4,656	4	0	平成24年4月30日	1.0
	国立高等専門学校機構	3,812	3	3	平成22年3月31日	1.0
	日本原子力研究開発機構	4,946	3	9	平成22年9月30日	0.9
厚生労働省	勤労者退職金共済機構	1,746	1	6	平成23年9月30日	1.0
	労働者健康福祉機構	2,523	2	0	平成24年3月31日	1.0
	国立健康・栄養研究所	8,799	7	0	平成23年7月5日	1.0
	高齢・障害・求職者雇用支援機構	4,660	4	0	平成23年9月30日	0.9
		3,400	3	3	平成23年9月30日	0.9
	※ 高齢・障害・求職者雇用支援機構（旧雇用・能力開発機構）	1,662	1	6	平成23年9月30日	0.9
	福祉医療機構	6,095	5	3	平成23年9月30日	1.0
	労働政策研究・研修機構	3,803	3	3	平成23年9月30日	1.0
	◎ 独立行政法人国立病院機構	13,352	7	6	平成23年9月15日	1.2
農林水産省	農業・食品産業技術総合研究機構	4,680	4	0	平成23年3月31日	1.0
	農業生物資源研究所	7,020	6	0	平成23年3月31日	1.0
	水産総合研究センター	7,020	6	0	平成24年3月31日	1.0
	農林漁業信用基金	1,537	1	3	平成23年3月31日	1.0

主務省	法人名	支給額(総額)（千円）	法人での在職期間 年	月	退職年月日	業績勘案率
経済産業省	日本貿易振興機構	4,980	4	0	平成24年3月31日	1.0
	産業技術総合研究所	8,442	6	0	平成24年3月31日	1.0
		7,974	6	0	平成24年3月31日	1.0
	石油天然ガス･金属鉱物資源機構	2,517	2	0	平成24年3月31日	1.0
		3,477	2	9	平成24年2月29日	1.0
		5,058	4	0	平成24年2月29日	1.0
	中小企業基盤整備機構	3,500	2	11	平成24年6月25日	1.0
		2,400	2	0	平成24年6月30日	1.0
		2,400	2	0	平成24年6月30日	1.0
国土交通省	水資源機構	3,652	2	6	平成23年9月30日	1.0
		2,210	1	9	平成23年9月30日	1.0
		6,415	5	2	平成23年9月30日	1.0
		5,028	4	0	平成24年3月31日	1.0
	都市再生機構	2,273	2	0	平成23年6月30日	0.9
	住宅金融支援機構	5,657	5	0	平成24年3月31日	0.9
		4,525	4	0	平成24年3月31日	0.9
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	4,916	5	1	平成24年3月31日	1.0
理　事　計		220,322				

（３）監事（常勤）

主務省	法人名	支給額(総額)（千円）	法人での在職期間 年	月	退職年月日	業績勘案率
文部科学省	科学技術振興機構	4,236	4	0	平成23年9月30日	1.0
	宇宙航空研究開発機構	4,572	4	0	平成23年9月30日	1.0
	日本スポーツ振興センター	2,115	2	0	平成23年9月30日	1.0
厚生労働省	勤労者退職金共済機構	2,106	2	0	平成23年9月30日	1.0
	労働者健康福祉機構	2,163	2	0	平成24年3月31日	1.0
	※ 高齢･障害･求職者雇用支援機構（旧雇用･能力開発機構）	1,425	1	6	平成23年9月30日	0.9
経済産業省	石油天然ガス･金属鉱物資源機構	4,851	4	3	平成23年6月30日	1.0
		2,271	2	0	平成24年3月31日	1.0
国土交通省	水資源機構	4,667	4	1	平成23年6月28日	1.0
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	3,868	4	0	平成24年6月18日	1.0
監　事　計		32,274				

（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月末時点）を取りまとめたものである。
２ ◎は特定独立行政法人（公務員型）を示す。
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」には副理事長等を含む。
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、各府省の独立行政法人評価委員会が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 ※は旧雇用・能力開発機構において退職した役員に対する退職手当を、平成24年度中に業務移管先の高齢・障害・求職者雇用支援機構において支払ったものである。

資料１－⑤ 総人件費改革の取組

○ 人件費の削減を行う法人

主務省	法人名	達成度合いを測る基準額(a) (平成17年度実績)	平成24年度実績 (b)	(b)−(a)	増減率	増減率 (補正値)	人件費削減に向けた 取組内容	主務大臣の検証結果
総務省	情報通信研究機構	4,098,259	3,396,823	△ 701,436	△ 17.1	△ 13.7	人事院勧告に係る減額改定分及び臨時特例法に係る削減分を反映した職員の給与制度を構築	平成24年度においては平成17年度比5%以上の人件費削減が達成できた。これは機構において職員数の抑制等取り組みを行った結果であり、引き続き人件費抑制に向けて取り組んでいただきたい。
厚生労働省	労働者健康福祉機構	101,685,384	108,727,909	7,042,525	6.9	10.3	診療業務(病院)の実施に当たり、良質な医療を提供しつつ、労災病院に求められる役割を着実に果たしていくためには、医療の質・安全の確保の観点等による医師及び看護師の人員増は不可欠であるため、人件費の増加はやむをえなかったものである。 一方で、こうした義務的・不可避的な増加分を除いた人件費については、賞与削減や俸給表の見直し等を実施するなどの給与改革や施設の統廃合、アウトソーシング等による人員減を推進することで、人件費削減に努めている。(※仮に事務・技能職員のみ比較した場合は、平成24年度の人件費総額は平成17年度比で▲21.4%となる。)	平成24年度の総人件費は平成17年度比6.9(補正値10.3)%増である。 この理由は、平成17年度に社会問題となったアスベスト疾患への対応等や、救急救命センター、ICU、HCUの整備、急性期医療に対応する看護体制の強化などを行う必要性があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したためと考えられる。 なお、病院事業では、収支改善(平成24年度経常損益は約8億円の黒字)となっている。 一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、21.4(補正値17.9)%減であり、効率化の努力も行われている。 これらの点について国民の皆様に納得いただけるよう、アスベスト関連疾患への対応などの政策医療の取組が着実に行われていること等について、十分な説明責任を果たしていただき、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。
	国立病院機構	304,525,998	342,560,240	38,034,242	12.5	15.9	注1) 「人件費削減率(補正値)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分は、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。 (注2)平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の業績手当等において人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を調整した額(152,578千円)を除いて算出している。 (注3) 平成24年度の「給与、報酬等支給総額」について、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見直しに関連して、当法人が講じた措置の影響を除いた額は343,139百万円となり、人件費削減率(補正値)は16.1%となっている。 経営改善及び効率的配置の観点から、技能職の退職後不補充並びに非常勤職員への切替及びアウトソーシング化、非効率となっている病棟の整理・集約により収益に見合った職員配置とした。(人件費の削減額△31億円) 一方で、障害者自立支援法に基づく重症心身障害者病棟等における療養介護事業等国の制度の創設や改正及び心神喪失者等医療観察法に基づく専門病棟の運営に伴う人材確保、地域医療計画を踏まえた救急医療、周産期医療等への対応や政策医療の推進への対応に伴う人材確保の他、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇の改善等にも留意しつつ、必要な人材確保を行った。(政策的人件費の増加額約115億円) その結果、常勤職員の人件費は前年度と比較して約85億円の増となっている。 引き続き、技能職の退職後不補充並びに非常勤職員への切替及びアウトソーシング化、非効率となっている病棟の整理・集約により人件費削減を図っていくとともに、患者の目線に立った良質な医療を提供し、国立病院機構に求められる役割を着実に果たすために必要な人材確保を行っていく。 また、平成23年度の「業務実績の評価結果」において、厚生労働省独立行政法人評価委員会からは、総人件費改革の取組について、次の意見・評価を受けている。 [平成23年度業務実績の評価結果] 「総人件費改革の取組として、技能職の退職不補充、非効率病棟の整理・集約、事務職の削減、給与カーブの変更・調整額の廃止などを行い、平成18年度から平成23年度までの削減額300億円(9．85%)については高く評価できる。 他方、増額は667億円であり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費と比すると367億円増となり、「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)等による削減率を達成していないものの、人件費率と委託費率を合わせた率(対医業収益)55．8%は、平成17年度決算(57．8%)に比べて2．0ポイント低下している。 また、他の設置主体では代替困難な心神喪失者等医療観察法等に基づく医療体制の整備、医療計画を踏まえた救急医療など政策医療推進のための対応や医師不足解消に向けた取組によるものであり、国立病院機構の役割を果たしていくためには必要な措置と認められる。 今後とも適正な人件費管理を行っていくことは必要であるが、医療現場を巡る昨今の厳しい状況のなかで、患者の目線に立った安全かつ良質な医療を提供し、国立病院機構に求められる役割を着実に果たしていくためには、引き続き医師、看護師等の人材確保が必要であるとともに、事務職やコメディカルの配置抑制が既に限界に達していることも踏まえると、医療現場に対して、独立行政法人に対する一律の人件費抑制が課されることのないよう強く望む。	平成24年度の総人件費は平成17年度比12.5(補正値15.9)%増である。 この理由は、他の設置主体に比べて手薄な人員配置になっている状況の中で、心神喪失者医療観察法や障害者自立支援法等への対応など、他の設置主体では代替困難な医療体制の整備や、救命救急センター、ICU、HCUの整備、周産期医療に対応する看護体制の強化などを行う必要性があり、診療部門で医師及び看護師を増員したためと考えられる。なお、病院事業では、大幅な収支改善(平成24年度医業収支は560億円の黒字)となっている。 一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、同27.5(補正値24.1)%減であり、効率化の努力も行われている。 今後とも、上記のような民間の医療機関では必ずしも提供されないおそれがある医療の提供や救急医療等の地域医療への貢献のために必要な医療の体制整備の取組が着実に行われていること等について、十分な説明責任を果たしていただき、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。
	医薬品医療機器総合機構	4,968,569	4,757,801	△ 210,768	△ 4.2	△ 0.8	平成17年度(基準年度)の総人件費総額が49.7(億円)だったものが、平成24年度においては、47.6(億円)になっており、▲4.2%となっているが、人事院勧告を踏まえた補正値を考慮した場合は▲0.8%となっている。 総人件費改革の取組においては、審査部門の増員分は平成17年度基準額の補正が認められ増員の影響は除外されているが、安全対策部門の増員分については補正が認められないため、結果として安全対策部門の増員分が削減率の押し上げる要因となっている。 なお、仮に安全対策部門も補正が認められた場合、平成24年度の人件費総額はH17年度比で▲13.1%(補正値)となっている。	平成24年度の総人件費は平成17年度比4.2%減(補正値0.8%減)である。この理由は、平成21年度に閣議決定された「経済財政改革の基本方針2009」で安全対策部門の体制を強化することになり、肝炎対策、新型インフルエンザ対策等の喫緊の課題への対応策として法人の増員を行ったためと考えられる。 一方、安全対策部門の増員分を除いた人件費については、16.5(補正値13.1)%減であり、効率化の努力も行われている。 これらの点について国民の皆様に納得いただけるよう、安全対策への取組が着実に進んでいること等に関して十分な説明責任を果たしていただき、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。

総人件費改革の取組状況

年　　度	基準年度 (平成17年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度	平成24 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	304,525,998	305,957,856	312,968,784	314,203,948	319,214,055	326,958,545	334,096,380	342,560,240
人件費削減率 (%)		0.5	2.8	3.2	4.8	7.4	9.7	12.5
人件費削減率(補正値) (%)		0.5	2.1	2.5	6.5	10.6	13.1	15.9

主務省	法人名		達成度合いを測る基準額(a)（平成17年度実績）	平成24年度実績(b)	(b)−(a)	増減率	増減率(補正値)	人件費削減に向けた取組内容	主務大臣の検証結果
	国立がん研究センター	☆♯◇※	9,686,612	11,797,525	2,110,913	21.8	23.5	○　国立がん研究センターの総人件費は平成24年度118億円となっており、平成21年度比で21.8%（補正値23.5%）増となっている。 ○　今般の人件費の増加は、がんその他の悪性新生物に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保など（※）、国立がん研究センターの役割を着実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。 （※がんその他の悪性新生物に関する治験の推進、外科医や麻酔科医の確保による診療体制の強化、夜勤体制の強化等） ○今後の対応として、技能職の退職後不補充等により、人件費の削減に努める。また、人件費・材料費の伸びの抑制等により病院収支の更なる向上に努め、外部研究費や知的財産の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、22年度のCRC（治験コーディネーター）増員等を最大限に活用して治験・臨床研究の数の増加に努め、研究成果等について国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として独立行政法人の改革が検討されていることや、平成25年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立がん研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。	平成24年度の総人件費は平成21年度比21.8（補正値23.5）%増である。 この理由は、がんその他の悪性新生物に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保など（※）を行う必要性があることから、診療部門で医師を増員したため等と考えられる。なお、病院事業では収支改善（平成24年度医業収支は10.9億円の黒字）となっている。 一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費も独立行政法人化後移行後の経営分析や監査業務への対応などの理由により、平成21年度比0.7（補正値1.0%増）%減となっている。 これらの点について国民の皆様に納得いただけるよう、世界で初めて肝炎ウイルス関連肝がんに特徴的な遺伝子の変異パターンを発見するなど特筆すべき研究成果が得られたことについて、十分な説明責任を果たしていただきたい。 また、特に事務・技能職員の人件費削減は確実に実施するなど効率的な運営に向けた適切な取組を実施していただきたい。 ※がんその他の悪性新生物に関する治験の推進、外科医や麻酔科医の確保による診療体制の強化、夜勤体制の強化等
	国立循環器病研究センター	☆♯◇※	6,761,655	7,580,672	819,017	12.1	13.8	・国立循環器病研究センターの総人件費は平成24年度75.8億円となっており、対21年度比で12.1%（補正値13.8%）増となっている。 ・人件費の増加は、循環器病に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保など（※）、国立循環器病研究センターの役割を着実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたためである。 （※：循環器病に係る治験の推進、救命救急センターやCCUの体制強化、早期・探索的臨床試験拠点整備事業、医療情報を含む情報統括部門強化等）	平成24年度の総人件費は平成21年度比12.1（補正値13.8）%増である。 この理由は、循環器病に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供のための人材確保など（※）を行う必要性があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したため等と考えられる。なお、病院事業では収支改善（平成24年度医業収支は7.2億円の黒字）となっている。 一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、平成21年度比5.0（補正値3.3）%減であり、効率化の努力も行われている。 これらの点について国民の皆様に納得いただけるよう、血管拡張など様々な作用を持つアドレノメデュリン（注1）の下肢抹消動脈閉塞症（注2）への世界初の臨床応用が特筆すべき研究成果が得られたことについて、十分な説明責任を果たしていただきたい。その他の取組として、循環器疾患の病態解明と先端医療の研究・提供だけでなく、「循環器病の予防」のための研究・情報提供に精力的に取組み、減塩メニューを紹介した『国循の美味しい！かるしおレシピ』が大きな反響を呼び、各種メディアで紹介され発行部数25万部に及んでいることは評価される。 （※循環器病に係る治験の推進、救命救急センターやCCUの体制強化、早期・探索的臨床試験拠点整備事業、医療情報を含む情報統括部門強化） （注1）血管など循環器系の主要臓器で生産され、血管を拡張させる作用をもつ等、循環調整に深く関与するペプチドである。これを投与することにより、血管機能維持や血管新生を促進し、動脈閉塞病変の進展抑制と血管新生に伴う血流改善を図り、下肢虚血症状の改善が期待される。 （注2）足の血管に動脈硬化が起こり、血流が悪くなる病気。悪化すると足に潰瘍ができたり、壊死し、ひどい場合は手術が必要となる。わが国において30～40万人の多くの患者が罹患しており、その25%が既存治療法では十分な効果が得られず、肢切断に至る報告がある。
	国立精神・神経医療研究センター	☆♯◇※	4,298,832	4,916,449	617,617	14.4	16.1	○国立精神・神経医療センターの総人件費は平成24年度49.1億円となっており、平成21年度比で14.4%（補正値16.1%）増となっている。 ○今般の人件費の増加は、精神・神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達障害に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保など（※）、国立精神・神経医療研究センターの役割を着実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたためである。 （※：精神・神経疾患患者の合併症の治療等診療体制の強化、精神科病棟13:1看護、一般病棟7:1看護の実施等） ○今後の対応として、事務職、技能職の退職後不補充等により、より一層の人件費削減・効率化が必要と考えている。また、平均在院日数の短縮化や病床回転率の向上、診療報酬に係る上位基準取得等により病院収支の赤字幅の縮減に努め、外部研究費等の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や研究成果等について、国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として独立行政法人の改革が検討されていることや、平成25年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立精神・神経医療研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。	平成24年度の総人件費は平成21年度比14.4（補正値16.1）%増である。 この理由は、精神・神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達障害に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供のための人材確保など（※）を行う必要性があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したため等と考えられる。 一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、平成21年度比10.7(補正値8.9)%減であり、効率化の努力も行われている。 これらの点について国民の皆様に納得いただけるよう、筋難病である先天性筋ジストロフィーの治療法の開発に成功し医師主導治験を開始したこと、遺伝情報の伝達などを担う一方、蓄積すると病気の原因ともなる体内物質であるRNAについて、細胞内の小器官（リソソーム）が余分なRNAを選択的に取り込んで分解するというシステムが存在することを世界で初めて発見し、RNA異常による病気の病因解明や治療法開発への応用を期待できるようになったこと、難病である視神経脊髄炎の新たな治療法の開発が成功したことについて、十分な説明責任を果たしていただきたい。 （※）精神・神経疾患患者の合併症の治療等診療体制の強化、精神科病棟13：1看護、一般病棟7：1看護の実施
	国立国際医療研究センター	☆♯◇※	10,670,854	11,947,279	1,276,425	12.0	13.7	○国立国際医療研究センターの総人件費は平成24年度119.5億円となっており、平成21年度比で12.0%（補正値13.7%）増となっている。 ○今般の増員は、新興・再興感染症、糖尿病、肝炎等に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保など（※）、国立国際医療研究センターの役割を着実に果たすために、看護師の増員等をしたものである。 ※新興・再興感染症等に係る治験の推進、救命救急センターやNICU、ICU等の体制強化等 ○今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。また、結核病棟や精神病棟における平均在院日数のできる限りの短縮化や、平成22年8月の病棟建替えに伴う重症患者の受入体制の強化等により、病院収支の赤字幅の縮減に努める。外部研究費等の獲得についても努力するほか、研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や研究成果等について、国民に対する説明責任を果たすよう努める。 また、現在政府として独立行政法人の改革が検討されていることや、平成25年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立国際医療研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。	平成24年度の総人件費は平成21年度比12.0（補正値13.7）%増である。 この理由は、振興・再興感染症、糖尿病、肝炎等に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供のための人材確保など（※）を行う必要性があることから、診療部門で看護師を増員したため等と考えられる。なお、病院事業では収支改善（平成24年度医業収支は1.1億円の黒字）となっている。 一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、平成21年度比9.5(補正値7.8)%減であり、効率化の努力も行われている。 これらの点について国民の皆様に納得いただけるよう、B型肝炎の新たな創薬標的やアジア人特有の糖尿病関連遺伝子の発見など特筆すべき研究成果が得られたことについて、十分な説明責任を果たしていただきたい。 （※）新興・再興感染症等に係る治験の推進、救命救急センターやICUの体制強化

主務省	法人名		達成度合いを測る基準額(a)（平成17年度実績）	平成24年度実績(b)	(b)−(a)	増減率	増減率(補正値)	人件費削減に向けた取組内容	主務大臣の検証結果
	国立成育医療研究センター	☆♯◇※	5,667,754	7,061,166	1,393,412	24.6	26.3	○　国立成育医療研究センターの総人件費は平成24年度70.6億円となっており、平成21年度比で24.6%（補正値26.3%）増となっている。 ○　今般の人件費の増加は、周産期医療を始めとする成育医療に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保など（※）、NCの役割を着実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。 （※：成育医療に係る治験の推進、NICUやICU等の体制強化、周産期病棟30床の増設等） ○今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。また、救急医や産科医の適切な配置等により病院収支の更なる向上に努め、外部研究費等の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や研究成果等について、国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として独立行政法人の改革が検討されていることや、平成25年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立成育医療研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。	平成24年度の総人件費は平成21年度比24.6（補正値26.3）％増である。この理由は、周産期医療を始めとする成育医療に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供のための人材確保など（※）を行う必要があることから、診療部門で医師、看護師及びコメディカルを増員したためと考えられる。なお、病院事業では収支改善（平成24年度医業収支は11.6億円の黒字）となっている。 一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、平成21年度比5.9(補正値4.2)%減であり、効率化の努力も行われている。 これらの点について国民の皆様に納得いただけるよう、小児難病に対する遺伝子治療や再生医療の開発に向けた研究が特筆すべき研究成果が得られたことについて、十分な説明責任を果たしていただきたい。 （※）成育医療に係る治験の推進、NICUを始めとしたICUの体制強化、周産期病棟30床の増設
	国立長寿医療研究センター	☆※	2,866,398	3,235,130	368,732	12.9	14.6	○　国立長寿医療研究センターの総人件費は平成24年度32．4億円となっており、平成21年度比で12．9%（補正値14．6%）増となっている。 ○　今般の人件費の増加は、認知症を始めとする加齢に伴う疾患に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保など（※1）、国立長寿医療研究センターの役割を着実に果たすために、医師・その他医療職等の増員等をしたものである。 （※1：認知症等に係る治験の推進、医師・その他医療職員の増員等による診療体制強化等） ○　今後の対応として、引き続き、事務職及び技能職の退職後不補充等により、より一層の人件費削減効率化に努める。また、平均在院日数のできる限りの短縮化や医師の適切な配置等により病院収支の改善に努め、外部研究費等の獲得についても努力する。認知症に係る研究基盤の強化(「認知症先進医療開発センター」の拡充）等を最大限に活用して治験・臨床研究の数の増加に努め、研究成果等について国民に対する説明責任を果たすように努める。 また、現在政府として独立行政法人の改革が検討されていることや、平成25年度以降の独立行政法人の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立長寿医療研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。	平成24年度の総人件費は平成21年度比12.9（補正値14.6）％増である。 この理由は、認知症を始めとする加齢に伴う疾患に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供のための人材確保など（※）を行う必要性があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したためと考えられる。 なお、病院事業では収支改善（平成24年度医業収支は7.0億円の黒字）となっている。 一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、平成21年度比12.7(補正値11.0)%減であり、効率化の努力も行われている。 これらの点について国民の皆様に納得いただけるよう、長期縦断疫学研究（平成9年度より開始）によって認知症、運動器疾患、感覚器障害等の老年病疾患の実態解明などに特筆すべき研究成果が得られたことについて、十分な説明責任を果たしていただきたい。 （※）認知症等に係る治験の推進、医師・その他医療職の増員による診療体制強化

（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月末日時点）を取りまとめたものである。

2　「独立行政法人等における人件費の削減が未達成の法人について」（平成24年9月7日事務連絡）の対象となった法人について記載した。

3　各法人は、中期目標・中期計画に定められた人件費の削減又は人員の純減を図ることとなるが、本表(a)欄に示した金額は、その取組の結果を実績に基づいて測定し、目標達成を判断する際の基準となるものである。

4　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。

5　増減率（補正値）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。

6　☆は、競争的研究資金により任期付職員を雇用している法人であることを示す。競争的研究資金については、公募により交付先が決定され、あらかじめ人件費を見込むことができない。このため、同資金による人件費については削減対象とされていない。

7　♯は、研究開発独立行政法人の受託研究者又は共同研究のための民間からの外部資金による任期付職員を雇用している法人であることを示す。同資金については、あらかじめ人件費を見込むことができないことに加え、その政策的意義に鑑み、同資金による人件費については削減対象とはされていない。

8　◇は、国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題（「第三期科学技術基本計画」（平成18年3月28日閣議決定）において指定されている戦略重点科学技術をいう。）に従事する者及び若手研究者（平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。）を雇用している法人であることを示す。研究開発法人における当該人件費については、その政策的意義に鑑み、削減対象とはされていない。

9　医薬品医療機器総合機構の基準額については、平成18年12月25日総合科学技術会議意見具申において、医薬品審査の迅速化・効率化のため、機構の審査人員について3年間で概ね倍増とされたことを踏まえ、平成22年度までの医薬品審査人員の増員分に係る人件費（1,416,042千円）及び、「対日直接投資の抜本的な拡大に向けた有識者会議の5つの提言」（平成20年5月19日対日投資有識者会議）において、デバイス・ラグの解消に向けた取組として、医療機器の審査員（35人）を概ね5年で3倍増（100人程度）とするとされたことを踏まえ、平成22年度までの医療機器審査人員の増員分に係る人件費（198,743千円）を基準年度（平成17年度）の実績額に加えて補正した額となっている。

10　※は平成22年4月に設立された法人であり、平成21年度実績を基準額とし、中期計画に記載のとおり、平成22年度は1％以上を基本とする削減に取り組み、この取組を平成23年度まで継続することとされている。

資料１－⑥　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	◎ 国立公文書館		423,090	**369,680**	▲ 53,410	▲ 12.6
	北方領土問題対策協会		154,466	**143,178**	▲ 11,288	▲ 7.3
消費者庁	国民生活センター		965,894	**872,424**	▲ 93,470	▲ 9.7
総務省	情報通信研究機構		3,771,950	**3,396,823**	▲ 375,127	▲ 9.9
	◎ 統計センター		5,020,608	**4,578,061**	▲ 442,547	▲ 8.8
	平和祈念事業特別基金		144,619	**101,049**	▲ 43,570	▲ 30.1
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構		373,051	**338,179**	▲ 34,872	▲ 9.3
法務省	日本司法支援センター	＃	4,952,061	**4,780,901**	▲ 171,160	▲ 3.5
外務省	国際協力機構		15,348,648	**14,770,955**	▲ 577,693	▲ 3.8
	国際交流基金		1,906,513	**1,809,004**	▲ 97,509	▲ 5.1
財務省	酒類総合研究所		339,201	**300,553**	▲ 38,648	▲ 11.4
	◎ 造幣局		6,254,816	**5,878,627**	▲ 376,189	▲ 6.0
	◎ 国立印刷局		29,740,841	**27,719,036**	▲ 2,021,805	▲ 6.8
	日本万国博覧会記念機構		427,624	**393,449**	▲ 34,175	▲ 8.0
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所		551,540	**484,206**	▲ 67,334	▲ 12.2
	大学入試センター		732,635	**655,187**	▲ 77,448	▲ 10.6
	国立青少年教育振興機構		3,470,918	**3,272,266**	▲ 198,652	▲ 5.7
	国立女性教育会館		176,156	**163,220**	▲ 12,936	▲ 7.3
	国立科学博物館		1,082,847	**977,727**	▲ 105,120	▲ 9.7
	物質・材料研究機構		6,161,037	**5,851,079**	▲ 309,958	▲ 5.0
	防災科学技術研究所		1,340,040	**1,270,112**	▲ 69,928	▲ 5.2
	放射線医学総合研究所		3,549,448	**3,283,909**	▲ 265,539	▲ 7.5
	国立美術館		912,127	**809,789**	▲ 102,338	▲ 11.2
	国立文化財機構		2,607,399	**2,403,199**	▲ 204,200	▲ 7.8
	教員研修センター		346,764	**329,473**	▲ 17,291	▲ 5.0
	科学技術振興機構		9,772,578	**8,955,529**	▲ 817,049	▲ 8.4
	日本学術振興会		915,895	**884,818**	▲ 31,077	▲ 3.4
	理化学研究所		21,320,644	**21,033,000**	▲ 287,644	▲ 1.3
	宇宙航空研究開発機構		18,457,347	**18,164,479**	▲ 292,868	▲ 1.6
	日本スポーツ振興センター		2,623,873	**2,522,044**	▲ 101,829	▲ 3.9
	日本芸術文化振興会		2,191,858	**2,025,173**	▲ 166,685	▲ 7.6
	日本学生支援機構		3,448,857	**3,208,427**	▲ 240,430	▲ 7.0
	海洋研究開発機構		6,883,028	**6,785,526**	▲ 97,502	▲ 1.4
	国立高等専門学校機構		43,075,111	**40,662,464**	▲ 2,412,647	▲ 5.6
	大学評価・学位授与機構		758,134	**728,743**	▲ 29,391	▲ 3.9
	国立大学財務・経営センター		189,436	**123,811**	▲ 65,625	▲ 34.6
	日本原子力研究開発機構		38,794,443	**35,630,027**	▲ 3,164,416	▲ 8.2
厚生労働省	国立健康・栄養研究所		390,436	**350,595**	▲ 39,841	▲ 10.2
	労働安全衛生総合研究所		866,966	**818,375**	▲ 48,591	▲ 5.6
	勤労者退職金共済機構		1,911,684	**1,895,473**	▲ 16,211	▲ 0.8
	高齢・障害・求職者雇用支援機構		16,074,302	**23,824,359**	7,750,057	48.2
	福祉医療機構		1,983,754	**1,798,547**	▲ 185,207	▲ 9.3
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園		1,785,164	**1,509,220**	▲ 275,944	▲ 15.5
	労働政策研究・研修機構		970,364	**897,334**	▲ 73,030	▲ 7.5
	労働者健康福祉機構		107,453,338	**108,727,909**	1,274,571	1.2
	◎ 国立病院機構		334,248,958	**342,560,240**	8,311,282	2.5
	医薬品医療機器総合機構		4,735,099	**4,757,801**	22,702	0.5
	医薬基盤研究所		612,503	**555,326**	▲ 57,177	▲ 9.3
	年金・健康保険福祉施設整理機構		172,043	**171,842**	▲ 201	▲ 0.1
	年金積立金管理運用		636,599	**589,643**	▲ 46,956	▲ 7.4
	国立がん研究センター		11,739,876	**12,401,420**	661,544	5.6
	国立循環器病研究センター		7,647,952	**7,760,626**	112,674	1.5
	国立精神・神経医療研究センター		4,840,027	**4,923,340**	83,313	1.7
	国立国際医療研究センター		11,675,503	**12,121,203**	445,700	3.8
	国立成育医療研究センター		6,606,126	**7,058,122**	451,996	6.8
	国立長寿医療研究センター		3,042,864	**3,232,714**	189,850	6.2

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（%）
農林水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	4,321,528	**3,955,998**	▲ 365,530	▲ 8.5
	種苗管理センター	1,916,129	**1,762,494**	▲ 153,635	▲ 8.0
	家畜改良センター	4,813,441	**4,413,223**	▲ 400,218	▲ 8.3
	水産大学校	1,300,336	**1,137,155**	▲ 163,181	▲ 12.5
	農業・食品産業技術総合研究機構	21,479,631	**19,213,236**	▲ 2,266,395	▲ 10.6
	農業生物資源研究所	3,111,894	**2,818,270**	▲ 293,624	▲ 9.4
	農業環境技術研究所	1,448,699	**1,295,995**	▲ 152,704	▲ 10.5
	国際農林水産業研究センター	1,553,957	**1,441,798**	▲ 112,159	▲ 7.2
	森林総合研究所	8,872,524	**7,919,984**	▲ 952,540	▲ 10.7
	水産総合研究センター	7,257,169	**6,535,035**	▲ 722,134	▲ 10.0
	農畜産業振興機構	1,821,340	**1,663,949**	▲ 157,391	▲ 8.6
	農業者年金基金	636,739	**592,514**	▲ 44,225	▲ 6.9
	農林漁業信用基金	992,594	**880,535**	▲ 112,059	▲ 11.3
経済産業省	経済産業研究所	390,553	**376,651**	▲ 13,902	▲ 3.6
	工業所有権情報・研修館	786,904	**742,018**	▲ 44,886	▲ 5.7
	日本貿易保険	1,247,925	**1,165,809**	▲ 82,116	▲ 6.6
	産業技術総合研究所	27,090,571	**24,552,123**	▲ 2,538,448	▲ 9.4
	◎ 製品評価技術基盤機構	2,985,040	**2,775,412**	▲ 209,628	▲ 7.0
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	5,171,297	**4,754,109**	▲ 417,188	▲ 8.1
	日本貿易振興機構	11,288,665	**10,647,711**	▲ 640,954	▲ 5.7
	情報処理推進機構	1,465,456	**1,347,942**	▲ 117,514	▲ 8.0
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	4,010,421	**3,885,959**	▲ 124,462	▲ 3.1
	中小企業基盤整備機構	6,551,246	**5,990,414**	▲ 560,832	▲ 8.6
国土交通省	土木研究所	3,465,008	**3,156,802**	▲ 308,206	▲ 8.9
	建築研究所	799,494	**700,681**	▲ 98,813	▲ 12.4
	交通安全環境研究所	774,731	**702,469**	▲ 72,262	▲ 9.3
	海上技術安全研究所	1,730,108	**1,545,848**	▲ 184,260	▲ 10.7
	港湾空港技術研究所	813,835	**744,976**	▲ 68,859	▲ 8.5
	電子航法研究所	520,114	**480,770**	▲ 39,344	▲ 7.6
	航海訓練所	3,107,298	**2,835,518**	▲ 271,780	▲ 8.7
	海技教育機構	1,542,405	**1,354,638**	▲ 187,767	▲ 12.2
	航空大学校	753,364	**673,357**	▲ 80,007	▲ 10.6
	自動車検査	4,995,012	**4,631,568**	▲ 363,444	▲ 7.3
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	13,122,252	**12,338,573**	▲ 783,679	▲ 6.0
	国際観光振興機構	907,027	**867,756**	▲ 39,271	▲ 4.3
	水資源機構	11,864,325	**10,451,753**	▲ 1,412,572	▲ 11.9
	自動車事故対策機構	2,531,422	**2,344,947**	▲ 186,475	▲ 7.4
	空港周辺整備機構	523,118	**266,535**	▲ 256,583	▲ 49.0
	海上災害防止センター	262,762	**256,962**	▲ 5,800	▲ 2.2
	都市再生機構	31,142,997	**28,160,166**	▲ 2,982,831	▲ 9.6
	奄美群島振興開発基金	129,705	**123,061**	▲ 6,644	▲ 5.1
	日本高速道路保有・債務返済機構	808,909	**732,247**	▲ 76,662	▲ 9.5
	住宅金融支援機構	8,047,255	**7,423,382**	▲ 623,873	▲ 7.8
環境省	国立環境研究所	2,210,247	**2,023,602**	▲ 186,645	▲ 8.4
	環境再生保全機構	953,334	**870,602**	▲ 82,732	▲ 8.7
原子力規制委員会	原子力安全基盤機構	4,232,769	**3,673,829**	▲ 558,940	▲ 13.2
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	1,833,992	**1,649,781**	▲ 184,211	▲ 10.0

（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月末時点）を取りまとめたものである。
2 ◎は特定独立行政法人（公務員型）であることを示す。
3 「給与、報酬等支給総額」とは、常勤役職員に係る当該年度に支給した報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額である。
4 ♯は総人件費改革の対象外とされている法人であることを示す。
・日本司法支援センターについては、刑事訴訟法等の改正に伴う被疑者国選弁護対象事件の範囲の拡大により、平成21年度に大幅に事務量が増大することが見込まれていたことから、対象法人とはされていない。
5 「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。

資料１－⑥（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)	対前年度比較増▲減 対前年度比(%)
内閣府	◎ 国立公文書館	852,588	**771,506**	▲ 81,082	▲ 9.5
	北方領土問題対策協会	236,298	**227,559**	▲ 8,739	▲ 3.7
消費者庁	国民生活センター	1,603,043	**1,451,912**	▲ 151,131	▲ 9.4
総務省	情報通信研究機構	8,338,279	**8,469,947**	131,668	1.6
	◎ 統計センター	7,456,706	**7,259,961**	▲ 196,745	▲ 2.6
	平和祈念事業特別基金	238,432	**147,432**	▲ 91,000	▲ 38.2
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	483,701	**434,810**	▲ 48,891	▲ 10.1
法務省	日本司法支援センター ＃	7,587,688	**7,419,708**	▲ 167,980	▲ 2.2
外務省	国際協力機構	19,884,690	**19,051,159**	▲ 833,531	▲ 4.2
	国際交流基金	3,266,453	**3,080,682**	▲ 185,771	▲ 5.7
財務省	酒類総合研究所	533,688	**456,862**	▲ 76,826	▲ 14.4
	◎ 造幣局	9,267,872	**8,676,133**	▲ 591,739	▲ 6.4
	◎ 国立印刷局	41,568,822	**40,506,879**	▲ 1,061,943	▲ 2.6
	日本万国博覧会記念機構	604,075	**505,709**	▲ 98,366	▲ 16.3
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	782,717	**700,075**	▲ 82,642	▲ 10.6
	大学入試センター	1,083,545	**928,091**	▲ 155,454	▲ 14.3
	国立青少年教育振興機構	4,494,926	**4,441,840**	▲ 53,086	▲ 1.2
	国立女性教育会館	261,757	**236,882**	▲ 24,875	▲ 9.5
	国立科学博物館	1,669,729	**1,548,854**	▲ 120,875	▲ 7.2
	物質・材料研究機構	8,946,412	**8,903,902**	▲ 42,510	▲ 0.5
	防災科学技術研究所	1,778,872	**1,744,985**	▲ 33,887	▲ 1.9
	放射線医学総合研究所	5,253,339	**4,994,459**	▲ 258,880	▲ 4.9
	国立美術館	1,423,731	**1,363,446**	▲ 60,285	▲ 4.2
	国立文化財機構	4,043,551	**3,748,214**	▲ 295,337	▲ 7.3
	教員研修センター	448,694	**413,238**	▲ 35,456	▲ 7.9
	科学技術振興機構	15,424,598	**14,047,999**	▲ 1,376,599	▲ 8.9
	日本学術振興会	1,425,209	**1,404,986**	▲ 20,223	▲ 1.4
	理化学研究所	29,749,375	**29,743,812**	▲ 5,563	▲ 0.0
	宇宙航空研究開発機構	25,659,886	**25,329,753**	▲ 330,133	▲ 1.3
	日本スポーツ振興センター	4,869,291	**4,877,477**	8,186	0.2
	日本芸術文化振興会	2,921,569	**2,854,564**	▲ 67,005	▲ 2.3
	日本学生支援機構	4,964,763	**4,624,868**	▲ 339,895	▲ 6.8
	海洋研究開発機構	9,054,665	**8,964,028**	▲ 90,637	▲ 1.0
	国立高等専門学校機構	56,935,427	**54,714,547**	▲ 2,220,880	▲ 3.9
	大学評価・学位授与機構	975,937	**962,624**	▲ 13,313	▲ 1.4
	国立大学財務・経営センター	240,246	**157,196**	▲ 83,050	▲ 34.6
	日本原子力研究開発機構	52,250,398	**51,120,428**	▲ 1,129,970	▲ 2.2
厚生労働省	国立健康・栄養研究所	601,344	**550,552**	▲ 50,792	▲ 8.4
	労働安全衛生総合研究所	1,022,743	**981,204**	▲ 41,539	▲ 4.1
	勤労者退職金共済機構	2,650,838	**2,626,937**	▲ 23,901	▲ 0.9
	高齢・障害・求職者雇用支援機構	28,916,483	**41,924,520**	13,008,037	45.0
	福祉医療機構	2,867,376	**2,565,196**	▲ 302,180	▲ 10.5
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	3,028,824	**2,727,721**	▲ 301,103	▲ 9.9
	労働政策研究・研修機構	1,539,657	**1,340,347**	▲ 199,310	▲ 12.9
	労働者健康福祉機構	148,783,623	**152,496,504**	3,712,881	2.5
	◎ 国立病院機構	457,398,692	**459,461,741**	2,063,049	0.5
	医薬品医療機器総合機構	7,087,000	**7,196,536**	109,536	1.5
	医薬基盤研究所	1,426,640	**1,403,338**	▲ 23,302	▲ 1.6
	年金・健康保険福祉施設整理機構	292,028	**255,814**	▲ 36,214	▲ 12.4
	年金積立金管理運用	791,485	**759,873**	▲ 31,612	▲ 4.0
	国立がん研究センター	16,845,290	**18,431,808**	1,586,518	9.4
	国立循環器病研究センター	10,856,210	**11,292,951**	436,741	4.0
	国立精神・神経医療研究センター	7,313,604	**7,667,707**	354,103	4.8
	国立国際医療研究センター	16,447,735	**17,311,343**	863,608	5.3
	国立成育医療研究センター	9,632,389	**10,422,440**	790,051	8.2
	国立長寿医療研究センター	4,197,528	**4,595,956**	398,428	9.5

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(%)
農林水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	5,250,550	**4,937,556**	▲ 312,994	▲ 6.0
	種苗管理センター	2,416,774	**2,517,447**	100,673	4.2
	家畜改良センター	6,217,218	**5,837,633**	▲ 379,585	▲ 6.1
	水産大学校	1,771,336	**1,605,808**	▲ 165,528	▲ 9.3
	農業・食品産業技術総合研究機構	29,485,789	**26,839,598**	▲ 2,646,191	▲ 9.0
	農業生物資源研究所	4,814,295	**4,524,751**	▲ 289,544	▲ 6.0
	農業環境技術研究所	2,261,273	**1,963,368**	▲ 297,905	▲ 13.2
	国際農林水産業研究センター	2,259,339	**2,165,440**	▲ 93,899	▲ 4.2
	森林総合研究所	11,882,958	**10,876,344**	▲ 1,006,614	▲ 8.5
	水産総合研究センター	10,504,885	**9,366,285**	▲ 1,138,600	▲ 10.8
	農畜産業振興機構	2,382,176	**2,172,899**	▲ 209,277	▲ 8.8
	農業者年金基金	768,225	**747,910**	▲ 20,315	▲ 2.6
	農林漁業信用基金	1,301,239	**1,071,548**	▲ 229,691	▲ 17.7
経済産業省	経済産業研究所	790,991	**789,936**	▲ 1,055	▲ 0.1
	工業所有権情報・研修館	1,104,701	**1,054,797**	▲ 49,904	▲ 4.5
	日本貿易保険	1,655,654	**1,590,227**	▲ 65,427	▲ 4.0
	産業技術総合研究所	43,124,280	**39,575,873**	▲ 3,548,407	▲ 8.2
	◎ 製品評価技術基盤機構	4,455,607	**4,318,478**	▲ 137,129	▲ 3.1
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	5,998,777	**5,558,581**	▲ 440,196	▲ 7.3
	日本貿易振興機構	15,275,956	**14,588,384**	▲ 687,572	▲ 4.5
	情報処理推進機構	3,018,020	**2,985,819**	▲ 32,201	▲ 1.1
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	7,576,055	**7,452,309**	▲ 123,746	▲ 1.6
	中小企業基盤整備機構	9,702,572	**9,022,015**	▲ 680,557	▲ 7.0
国土交通省	土木研究所	4,510,609	**4,140,651**	▲ 369,958	▲ 8.2
	建築研究所	1,133,559	**1,016,511**	▲ 117,048	▲ 10.3
	交通安全環境研究所	1,324,004	**1,110,741**	▲ 213,263	▲ 16.1
	海上技術安全研究所	2,350,940	**2,102,304**	▲ 248,636	▲ 10.6
	港湾空港技術研究所	1,148,239	**1,015,411**	▲ 132,828	▲ 11.6
	電子航法研究所	697,232	**699,799**	2,567	0.4
	航海訓練所	3,861,929	**3,626,225**	▲ 235,704	▲ 6.1
	海技教育機構	2,048,259	**1,860,455**	▲ 187,804	▲ 9.2
	航空大学校	1,181,269	**983,429**	▲ 197,840	▲ 16.7
	自動車検査	6,704,418	**6,060,411**	▲ 644,007	▲ 9.6
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	20,604,196	**19,927,365**	▲ 676,831	▲ 3.3
	国際観光振興機構	1,274,570	**1,110,916**	▲ 163,654	▲ 12.8
	水資源機構	16,864,850	**15,059,213**	▲ 1,805,637	▲ 10.7
	自動車事故対策機構	3,422,641	**3,406,765**	▲ 15,876	▲ 0.5
	空港周辺整備機構	684,437	**331,904**	▲ 352,533	▲ 51.5
	海上災害防止センター	407,755	**428,244**	20,489	5.0
	都市再生機構	44,413,263	**41,058,629**	▲ 3,354,634	▲ 7.6
	奄美群島振興開発基金	159,480	**147,345**	▲ 12,135	▲ 7.6
	日本高速道路保有・債務返済機構	952,264	**884,379**	▲ 67,885	▲ 7.1
	住宅金融支援機構	10,405,105	**10,012,883**	▲ 392,222	▲ 3.8
環境省	国立環境研究所	4,813,192	**4,653,729**	▲ 159,463	▲ 3.3
	環境再生保全機構	1,341,310	**1,345,121**	3,811	0.3
原子力規制委員会	原子力安全基盤機構	5,989,803	**5,323,077**	▲ 666,726	▲ 11.1
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	2,149,360	**1,938,018**	▲ 211,342	▲ 9.8

(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月末時点)を取りまとめたものである。

2 ◎は特定独立行政法人(公務員型)であることを示す。

3 「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(常勤役職員に係る当該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(常勤役職員に係る当該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。)に係る法定福利費と法定外福利費の合計額)

4 ♯は総人件費改革の対象外とされている法人であることを示す。

・日本司法支援センターについては、刑事訴訟法等の改正に伴う被疑者国選弁護対象事件の範囲の拡大により、平成21年度に大幅に事務量が増大することが見込まれていたことから、対象法人とはされていない。

5 「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。

資料１－⑥（参考２） 最広義人件費の内訳

主務省	法人名	給与、報酬等支給総額	構成比	退職手当支給額	構成比	非常勤役職員等給与	構成比	福利厚生費	構成比	最広義人件費
		(千円)	(%)	(千円)	(%)	(千円)	(%)	(千円)	(%)	(千円)
内閣府	◎ 国立公文書館	369,680	47.9	0	0.0	325,049	42.1	76,777	10.0	771,506
	北方領土問題対策協会	143,178	62.9	2,340	1.0	53,547	23.5	28,494	12.5	227,559
消費者庁	国民生活センター	872,424	60.1	65,039	4.5	345,824	23.8	168,624	11.6	1,451,912
総務省	情報通信研究機構	3,396,823	40.1	344,614	4.1	3,916,825	46.2	811,685	9.6	8,469,947
	◎ 統計センター	4,578,061	63.1	1,165,835	16.1	847,997	11.7	668,068	9.2	7,259,961
	平和祈念事業特別基金	101,049	68.5	4,998	3.4	26,268	17.8	15,117	10.3	147,432
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	338,179	77.8	0	0.0	19,464	4.5	77,167	17.7	434,810
法務省	日本司法支援センター ♯	4,780,901	64.4	97,683	1.3	1,362,469	18.4	1,178,655	15.9	7,419,708
外務省	国際協力機構	14,770,955	77.5	1,188,073	6.2	475,607	2.5	2,616,524	13.7	19,051,159
	国際交流基金	1,809,004	58.7	85,841	2.8	888,805	28.9	297,032	9.6	3,080,682
財務省	酒類総合研究所	300,553	65.8	14,760	3.2	82,966	18.2	58,583	12.8	456,862
	◎ 造幣局	5,878,627	67.8	729,335	8.4	407,182	4.7	1,660,989	19.1	8,676,133
	◎ 国立印刷局	27,719,036	68.4	4,663,140	11.5	942,260	2.3	7,182,443	17.7	40,506,879
	日本万国博覧会記念機構	393,449	77.8	0	0.0	44,043	8.7	68,217	13.5	505,709
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	484,206	69.2	104,818	15.0	41,287	5.9	69,764	10.0	700,075
	大学入試センター	655,187	70.6	36,386	3.9	136,405	14.7	100,113	10.8	928,091
	国立青少年教育振興機構	3,272,266	73.7	278,266	6.3	410,016	9.2	481,291	10.8	4,441,840
	国立女性教育会館	163,220	68.9	0	0.0	45,357	19.1	28,305	11.9	236,882
	国立科学博物館	977,727	63.1	86,963	5.6	315,307	20.4	168,857	10.9	1,548,854
	物質・材料研究機構	5,851,079	65.7	628,474	7.1	1,502,767	16.9	921,582	10.4	8,903,902
	防災科学技術研究所	1,270,112	72.8	143,595	8.2	138,113	7.9	193,165	11.1	1,744,985
	放射線医学総合研究所	3,283,909	65.8	324,047	6.5	843,857	16.9	542,645	10.9	4,994,459
	国立美術館	809,789	59.4	80,676	5.9	324,790	23.8	148,191	10.9	1,363,446
	国立文化財機構	2,403,199	64.1	84,836	2.3	837,963	22.4	422,216	11.3	3,748,214
	教員研修センター	329,473	79.7	0	0.0	37,741	9.1	46,024	11.1	413,238
	科学技術振興機構	8,955,529	63.7	215,346	1.5	3,238,313	23.1	1,638,811	11.7	14,047,999
	日本学術振興会	884,818	63.0	11,150	0.8	348,340	24.8	160,678	11.4	1,404,986
	理化学研究所	21,033,000	70.7	576,296	1.9	4,414,917	14.8	3,719,599	12.5	29,743,812
	宇宙航空研究開発機構	18,164,479	71.7	1,518,469	6.0	3,049,240	12.0	2,597,565	10.3	25,329,753
	日本スポーツ振興センター	2,522,044	51.7	241,370	4.9	1,364,842	28.0	749,221	15.4	4,877,477
	日本芸術文化振興会	2,025,173	70.9	236,678	8.3	194,091	6.8	398,622	14.0	2,854,564
	日本学生支援機構	3,208,427	69.4	161,355	3.5	679,170	14.7	575,916	12.5	4,624,868
	海洋研究開発機構	6,785,526	75.7	134,811	1.5	463,383	5.2	1,580,307	17.6	8,964,028
	国立高等専門学校機構	40,662,464	74.3	5,152,788	9.4	3,253,300	5.9	5,645,995	10.3	54,714,547
	大学評価・学位授与機構	728,743	75.7	36,938	3.8	93,184	9.7	103,759	10.8	962,624
	国立大学財務・経営センター	123,811	78.8	0	0.0	14,797	9.4	18,588	11.8	157,196
	日本原子力研究開発機構	35,630,027	69.7	6,473,734	12.7	1,935,855	3.8	7,080,812	13.9	51,120,428
厚生労働省	国立健康・栄養研究所	350,595	63.7	42,510	7.7	100,862	18.3	56,585	10.3	550,552
	労働安全衛生総合研究所	818,375	83.4	24,845	2.5	16,874	1.7	121,110	12.3	981,204
	勤労者退職金共済機構	1,895,473	72.2	185,170	7.0	192,865	7.3	353,429	13.5	2,626,937
	高齢・障害・求職者雇用支援機構	23,824,359	56.8	4,450,225	10.6	8,015,596	19.1	5,634,340	13.4	41,924,520
	福祉医療機構	1,798,547	70.1	120,789	4.7	248,470	9.7	397,390	15.5	2,565,196
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	1,509,220	55.3	507,516	18.6	418,607	15.3	292,378	10.7	2,727,721
	労働政策研究・研修機構	897,334	66.9	68,379	5.1	191,399	14.3	183,233	13.7	1,340,345
	労働者健康福祉機構	108,727,909	71.3	8,839,003	5.8	18,518,234	12.1	16,411,357	10.8	152,496,504
	◎ 国立病院機構	342,560,240	74.6	21,526,290	4.7	37,288,847	8.1	58,086,364	12.6	459,461,741
	医薬品医療機器総合機構	4,757,801	66.1	21,394	0.3	1,526,508	21.2	890,833	12.4	7,196,536
	医薬基盤研究所	555,326	39.6	33,517	2.4	632,844	45.1	181,651	12.9	1,403,338
	年金・健康保険福祉施設整理機構	171,842	67.2	5,456	2.1	51,792	20.2	26,724	10.4	255,814
	年金積立金管理運用	589,643	77.6	58,865	7.7	26,079	3.4	85,286	11.2	759,873
	国立がん研究センター	12,401,420	67.3	614,816	3.3	3,345,539	18.2	2,070,033	11.2	18,431,808
	国立循環器病研究センター	7,760,626	68.7	240,733	2.1	1,879,719	16.6	1,411,873	12.5	11,292,951
	国立精神・神経医療研究センター	4,923,340	64.2	366,933	4.8	1,567,901	20.4	809,533	10.6	7,667,707
	国立国際医療研究センター	12,121,203	70.0	627,160	3.6	2,622,643	15.1	1,940,337	11.2	17,311,343
	国立成育医療研究センター	7,058,122	67.7	239,925	2.3	1,983,640	19.0	1,140,753	10.9	10,422,440
	国立長寿医療研究センター	3,232,714	70.3	192,266	4.2	670,118	14.6	500,858	10.9	4,595,956

主務省	法人名	給与、報酬等支給総額	構成比	退職手当支給額	構成比	非常勤役職員等給与	構成比	福利厚生費	構成比	最広義人件費
農林水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	3,955,998	80.1	402,298	8.1	45,195	0.9	534,065	10.8	4,937,556
	種苗管理センター	1,762,494	70.0	394,116	15.7	104,088	4.1	256,749	10.2	2,517,447
	家畜改良センター	4,413,223	75.6	644,604	11.0	144,273	2.5	635,533	10.9	5,837,633
	水産大学校	1,137,155	70.8	258,629	16.1	42,651	2.7	167,373	10.4	1,605,808
	農業・食品産業技術総合研究機構	19,213,236	71.6	1,857,105	6.9	2,753,812	10.3	3,015,445	11.2	26,839,598
	農業生物資源研究所	2,818,270	62.3	304,381	6.7	906,523	20.0	495,577	11.0	4,524,751
	農業環境技術研究所	1,295,995	66.0	103,058	5.2	344,812	17.6	219,503	11.2	1,963,368
	国際農林水産業研究センター	1,441,798	66.6	144,248	6.7	325,082	15.0	254,312	11.7	2,165,440
	森林総合研究所	7,919,984	72.8	886,192	8.1	675,481	6.2	1,394,687	12.8	10,876,344
	水産総合研究センター	6,535,035	69.8	551,807	5.9	1,206,485	12.9	1,072,957	11.5	9,366,285
	農畜産業振興機構	1,663,949	76.6	131,201	6.0	91,456	4.2	286,291	13.2	2,172,899
	農業者年金基金	592,514	79.2	28,511	3.8	32,367	4.3	94,518	12.6	747,910
	農林漁業信用基金	880,535	82.2	16,846	1.6	23,743	2.2	150,423	14.0	1,071,548
経済産業省	経済産業研究所	376,651	48.5	545	0.1	360,253	46.4	52,487	6.6	789,936
	工業所有権情報・研修館	742,018	70.3	0	0.0	187,926	17.8	124,853	11.8	1,054,797
	日本貿易保険	1,165,809	73.3	4,738	0.3	263,898	16.6	155,782	9.8	1,590,227
	産業技術総合研究所	24,552,123	62.0	2,007,424	5.1	8,589,328	21.7	4,426,998	11.2	39,575,873
	◎ 製品評価技術基盤機構	2,775,412	64.3	323,123	7.5	813,322	18.8	406,621	9.4	4,318,478
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	4,754,109	85.5	205,216	3.7	24,058	0.4	575,199	10.3	5,558,581
	日本貿易振興機構	10,647,711	73.0	607,146	4.2	1,847,864	12.7	1,485,663	10.2	14,588,384
	情報処理推進機構	1,347,942	45.1	28,550	1.0	1,420,237	47.6	189,090	6.3	2,985,819
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	3,885,959	52.1	361,173	4.8	2,344,152	31.5	861,023	11.6	7,452,309
	中小企業基盤整備機構	5,990,414	66.4	771,281	8.5	1,303,476	14.4	956,844	10.6	9,022,015
国土交通省	土木研究所	3,156,802	76.2	51,267	1.2	435,114	10.5	497,468	12.0	4,140,651
	建築研究所	700,681	68.9	46,495	4.6	152,856	15.0	116,479	11.5	1,016,511
	交通安全環境研究所	702,469	63.2	1,226	0.1	280,808	25.3	126,238	11.4	1,110,741
	海上技術安全研究所	1,545,848	73.5	161,237	7.7	167,541	8.0	227,678	10.8	2,102,304
	港湾空港技術研究所	744,976	73.4	32,139	3.2	126,501	12.5	111,795	11.0	1,015,411
	電子航法研究所	480,770	68.7	43,894	6.3	108,589	15.5	66,546	9.5	699,799
	航海訓練所	2,835,518	78.2	333,519	9.2	21,846	0.6	435,342	12.0	3,626,225
	海技教育機構	1,354,638	72.8	206,328	11.1	107,635	5.8	191,854	10.3	1,860,455
	航空大学校	673,357	68.5	27,622	2.8	174,354	17.7	108,096	11.0	983,429
	自動車検査	4,631,568	76.4	204,052	3.4	534,097	8.8	690,694	11.4	6,060,411
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	12,338,573	61.9	2,242,376	11.3	1,857,381	9.3	3,489,035	17.5	19,927,365
	国際観光振興機構	867,756	78.1	39,227	3.5	55,035	5.0	148,898	13.4	1,110,916
	水資源機構	10,451,753	69.4	1,055,625	7.0	1,065,049	7.1	2,486,786	16.5	15,059,213
	自動車事故対策機構	2,344,947	68.8	341,952	10.0	333,158	9.8	386,708	11.4	3,406,765
	空港周辺整備機構	266,535	80.3	3,027	0.9	17,798	5.4	44,544	13.4	331,904
	海上災害防止センター	256,962	60.0	17,924	4.2	97,928	22.9	55,430	12.9	428,244
	都市再生機構	28,160,166	68.6	6,773,135	16.5	809,828	2.0	5,315,500	12.9	41,058,629
	奄美群島振興開発基金	123,061	83.5	0	0.0	4,658	3.2	19,626	13.3	147,345
	日本高速道路保有・債務返済機構	732,247	82.8	5,437	0.6	26,061	2.9	120,634	13.6	884,379
	住宅金融支援機構	7,423,382	74.1	512,125	5.1	942,479	9.4	1,134,897	11.3	10,012,883
環境省	国立環境研究所	2,023,602	43.5	254,132	5.5	1,866,531	40.1	509,464	10.9	4,653,729
	環境再生保全機構	870,602	64.7	173,619	12.9	124,103	9.2	176,797	13.1	1,345,121
原子力規制委員会	原子力安全基盤機構	3,673,829	69.0	185,535	3.5	828,067	15.6	635,646	11.9	5,323,077
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	1,649,781	85.1	5,724	0.3	59,352	3.1	223,161	11.5	1,938,018

(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月末時点)を取りまとめたものである。
2 ◎は特定独立行政法人(公務員型)であることを示す。
3「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(常勤役職員に係る当該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(常勤役職員に係る当該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。)に係る法定福利費と法定外福利費の合計額)

4 ♯は総人件費改革の対象外とされている法人であることを示す。
・日本司法支援センターについては、刑事訴訟法等の改正に伴う被疑者国選弁護対象事件の範囲の拡大により、平成21年度に大幅に事務量が増大することが見込まれていたことから、対象法人とはされていない。

5 千円未満を切り捨ててあるので、合計額(最広義人件費)が一致しない場合がある。

資料１－⑦ 独立行政法人の給与水準の見直し要請への対応状況

平成23年度の対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）が100以上の法人については、各主務大臣において再精査を行っており、「特殊法人・独立行政法人の給与水準の見直しについて」（平成24年12月７日閣僚懇談会配布資料）に基づき、その結果に関して主務大臣は、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、この要請について各法人の実施状況を的確に把握することとされている。

独立行政法人の当該要請への対応状況は以下のとおりである。

（1） 事務・技術職員

主務省	法　人　名	地域・学歴勘案 対国家公務員指数 （平成23年度）	平成24年秋の給与再精査に関する措置 平成24年度に実施した給与水準見直しの内容	平成24年秋の給与再精査に関する措置 平成25年度に実施する給与水準見直しの内容
消費者庁	国民生活センター	100.4	平成24年度は、国家公務員が平成24年4月に、これまで給与構造改革において抑制してきた昇給を若年層に1～2号俸回復させたところ、当センターではその実施を見送る措置を講じて給与水準の抑制に努めてきたところである。 また、平成24年度においては平成23年度のラスパイレス指数（地域・学歴勘案）100.4を100.0に低減させるべく夏季特別手当において低減策を講じたところである。	平成24年度は地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は95.6である。今後とも給与水準が国家公務員を上回らないよう引き続き努力していく。
総務省	情報通信研究機構	116.3	従来から取り組んできた、国に準拠した給与体系の維持等の継続	従来から取り組んできた、国に準拠した給与体系の維持等の継続
	平和祈念事業特別基金	101.0	給与再精査に係る給与水準の見直しについては、平成23年度の年齢・地域・学歴勘案指数が101.0、また、地域勘案指数は95.1であり、概ね適正な水準となっていることから、実施していない。	
外務省	国際協力機構	106.5	平成23年4月に導入した役職定年制の運用を本格化させた。また、勤務地限定制度、職務限定制度といった職員構成を見直す施策の着実な運用を図った。	職員の人員構成を見直す諸施策の着実な運用によって給与水準の見直しを継続する方針。
財務省	酒類総合研究所	108.7	— （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため）	—
	日本万国博覧会記念機構	109.6	労使協議を経て、平成24年度から管理職手当を定額化した。	勤勉手当の期別支給割合の見直し等に係る労使協議を行う。
文部科学省	物質・材料研究機構	104.4	平成24年秋の給与再精査については、国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。	—
	防災科学技術研究所	103.8	給与再精査を踏まえ、国家公務員の給与制度に準じた給与制度改正等を行った。	人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。
	理化学研究所	112.3	給与再精査も踏まえ、平成24年9月より給与改定（平均△0.23％）を実施するとともに、平成23年4月以降の較差相当分を期末手当にて減額調整した。 平成19年4月に実施した給与構造改革に係る本給引下げに伴う経過措置として実施していた平成19年3月時現給保障措置について、旧本給に0.991を乗ずることにより実支給額を引き下げるとともに、経過措置を平成26年3月末にて終了させることとした。 特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。 ・実施期間：平成24年10月～26年9月 ・俸給表関係の措置の内容：管理職△9.77％、課長代理・係長級△7.77％、係員級△4.77％ ・諸手当関係の措置の内容：本給同様に措置 ・国と異なる措置の概要：任期制職員については民間資金雇用等の事情を鑑み、労働三権を有する労働組合との交渉を経て、減額率について緩和措置を講じた。	理研は給与の再精査として、比較対象となる職員の基準の見直しについて関係省庁に理解を求めるとともに、現行基準においては手当の見直し等を含めた検討を行うものとしている。 理研の給与水準は給与水準の比較基準見直しにより再精査基準を下回るものと考えていることから、平成25年度も引き続き基準見直しの働きかけを行う。 また、給与水準そのものの見直しについては人事院勧告等の動向を踏まえて検討し、労使協議を行う。
	宇宙航空研究開発機構	115.5	(1)平成24年10月から特殊勤務手当のうち、潜水手当を廃止した。 (2)平成21年度から、地域調整手当を一律5％（ただし、東京都特別区のみ6％）とし、暫定調整手当を段階的に引き下げている。 (3)平成23年度から、専門業務手当を主任手当に改変し、段階的な削減を行っている。	(1)平成21年度から、地域調整手当を一律5％（ただし、東京都特別区のみ6％）とし、暫定調整手当を段階的に引き下げている。 (2)平成23年度から、専門業務手当を主任手当に改変し、段階的な削減を行っている。
	日本スポーツ振興センター	100.3	平成24年秋の給与再精査については、国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。	平成25年度実施の給与見直し内容については、国に準じて、昇給の抑制等の実施を予定している。
	海洋研究開発機構	117.4	・本給表A（事務・技術系職員に適用）の引下げ（3級の高位の号数～5級で△0.1%～△0.5%、6級以上～△0.4%～△0.5%） ・6月期期末手当を減額調整（平成23年人事院勧告対応分） ・給与構造改革による本給改定に伴う経過措置（本給補填）の引下げ（なお、当該本給補填は、平成26年3月31日を以て廃止）	・平成24年の人事院勧告に準拠した、昇給抑制（55歳を超える職員が対象）については、給与法改正に合わせて、当機構の自主的・自律的労使関係の中で対応する予定。 ・平成24年の人事院勧告に準拠した、高位の号給から昇格した場合の本給月額の増加額の縮減については、労使で協議の上、規則を改正し、平成25年7月1日付で施行する予定である。 ・平成25年人事院勧告についても、国家公務員の給与水準の見直しの動向に応じて、当機構の自主的・自律的労使関係の中で、適切な給与水準を維持するよう必要な措置を講じていくものとする。 ・人事評価による抑制的昇給制度の実施。
	大学評価・学位授与機構	100.7	— 平成24年秋の給与再精査については、国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。	—
	日本原子力研究開発機構	124.0	・給与構造改革の取組を継続し、引き続き本給上昇の抑制を図る。 ・国家公務員が新設した本府省手当については導入しない。 ・諸手当等の水準について引き続き具体的な検討を行う。 ・期末手当の独自の引下げ（△0.08月分）を実施。 ・平成24年度以降管理職数の縮減を図る。 ・55歳を超える職員（7級以上）の本給、職責手当支給額の減額（△1.5％）措置を継続。	平成24年度に実施した取り組みに加え、下記を実施する。 ・職責手当について見直しを行う。 ・期末手当の独自の引下げを行う。
厚生労働省	勤労者退職金共済機構	101.5	東京都特別区に勤務する職員に支給する特別都市手当（国家公務員の地域手当に相当）について検討の結果、引き続き国家公務員の18％よりも低い水準に留めることとした。	東京都特別区に勤務する職員に支給する特別都市手当（国家公務員の地域手当に相当）について検討の結果、引き続き国家公務員の18％よりも低い水準に留めることとした。
	高齢・障害・求職者雇用支援機構	110.0	①　原則55歳を超える職員について、俸給月額及び職務手当等の支給額を一定率で減額（▲1.5％） ②　昇給期における昇給号俸数の抑制 なお、平成24年秋の再精査も踏まえ、平成25年度においては、更なる給与水準の適正化のため、事務職員について、国と同じ俸給表（行政職俸給表（一））を適用することとし、諸手当についても国と同じにする等の措置を講じたところである。	平成25年度においては、更なる給与水準の適正化のため、事務職員について、国と同じ俸給表（行政職俸給表（一））を適用することとし、諸手当についても国と同じにする等の措置を講じたところである。
	福祉医療機構	101.5	（平成25年度に実施）	・最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の本俸月額の増加額を縮減（平成25年4月1日施行） ・55歳を超える職員は、標準の成績では昇給停止とする（平成26年1月1日施行） ・55歳を超える職員（3等級（係長級）以下の職員を除く）に対する本俸、役職手当等の支給額について、国を上回る引き下げを引き続き実施（国△1.5%：機構△2.0%） ・特別都市手当（国の地域手当に相当）について、国は平成18年度以降6％引き上げ、平成22年度に18％（東京都特別区）の支給割合となったが、当機構は引き続き12％に据え置き、抑制を継続する
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	100.7	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	地域勘案を含めることによる数値増は、出向者に対する国家公務員の規定に準じた地域手当の異動保障及び広域異動手当の支給が主な要因である。今後も、国家公務員の給与水準を参考にし、引き続き適正な給与水準になるよう取り組む。
	労働政策研究・研修機構	101.3	人件費削減及び国家公務員給与との均衡を図るため以下の取組を実施した。 ・事務職本俸の2％削減の継続（平成16年度より実施） ・事務職の職務手当支給率の削減（部長：20%→15%、課長15%→10%、課長補佐8%→6%、平成16年度より実施）後の額を基準とした定額化の継続（平成22年度より実施） ・事務職（一部管理職）の給与引き下げ平均1.6％）の継続（平成22年度より実施） ・事務職（課長補佐以上）を対象とした1号俸昇給抑制期間の延長（平成22年度より実施）	職員数が少数であることから、給与水準は国家公務員の人事交流により影響が生じやすいため、引き続き給与等を勘案した人事配置を国に要請するとともに、今後も国家公務員の給与水準の見直しを踏まえることにより、年齢・地域・学歴勘案で国家公務員と同程度の給与水準（100程度）を維持できるよう努めていく。

主務省	法　人　名	地域・学歴勘案 対国家公務員指数 （平成23年度）	平成24年秋の給与再精査に関する措置	
			平成24年度に実施した給与水準見直しの内容	平成25年度に実施する給与水準見直しの内容
	労働者健康福祉機構	105.8	給与再精査を踏まえ、以下の措置を引き続き講じた。 ○平成22年度から給与改定（年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%の俸給月額引下げ）を段階的引下げにより実施している。 ○期末勤勉手当に係る管理職加算割合について、半減措置に加え、2%削減を引き続き実施することとした（本部部長等25%→12%→10%、本部課長等12%→6%→4%）。 ○期末手当の支給月数について、規程の支給月数よりも、0.45月分（6月期（△0.35月）、12月期（△0.1月））引き続き削減することとした。（期末勤勉手当（年間：3.95月）	給与再精査を踏まえ、以下の措置を引き続き講じる。 ○平成22年度から給与改定（年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%の俸給月額引下げ）を段階的引下げにより実施している。
	◎ 国立病院機構	104.5	○国家公務員及び民間企業の従業員の給与水準等を踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応していく。
	医薬品医療機器総合機構	104.9	給与再精査を踏まえ、平成19年4月から実施している以下の措置を講じた。 ■人事評価制度の導入に合わせ国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度を構築し、給与規程等の必要な改正（中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与についての総枠を設ける）を行った。	給与再精査を踏まえ、以下の措置を引き続き講じる。 ■人事評価制度の導入に合わせ国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与規程等の必要な改正（中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与についての総枠を設ける）を行う。
	医薬基盤研究所	113.0	― （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため）	―
	国立循環器病研究センター	101.4	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね103以下となるよう努力していく。
	国立精神・神経医療研究センター	104.2	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね111以下となるよう努力していく。
	国立長寿医療研究センター	108.2	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね109以下となるよう努力していく。
農　林 水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	100.2	― （国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えられるため措置は行っていない。）	―
	種苗管理センター	102.9	― （国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えられるため）	―
	家畜改良センター	104.6	― （国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えられるため措置は行っていない。）	―
	農業・食品産業技術総合研究機構	101.5	― （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため）	―
	農業生物資源研究所	101.3	― （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため）	―
	国際農林水産業研究センター	103.2	― （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため）	―
	森林総合研究所	103.7	― （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。）	―
	水産総合研究センター	101.9	― （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため）	―
	農畜産業振興機構	103.6	・「給与構造の見直し」に基づき、本俸の引下げを、次のとおり実施した。 総括調整役の年収▲1．4%、部長クラス▲0．8%、課長クラス▲0．6%、課長補佐クラス ▲0．4%、係長クラス▲0．2%引下げ。	・「給与構造の見直し」に基づき、本俸の引下げを、次のとおり実施した。 総括調整役の年収▲1．4%、部長クラス▲0．8%、課長クラス▲0．6%、課長補佐クラス ▲0．4%、係長クラス▲0．2%引下げ。
	農業者年金基金	101.4	― （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため）	―
経　済 産業省	日本貿易保険	106.5	給与再精査を踏まえ、職務・職責に応じた給与制度を継続して実施するとともに、諸手当や専門能力認定の見直し等について検討を行った。	平成24年度に検討した給与制度の見直しについて、平成25年度から実施し、より能力主義・実力主義的な昇格・昇給基準を導入することにより、給与水準の見直しを行っていく。
	産業技術総合研究所	106.6	1．事務系契約職員等の中から定年制の職員に登用する制度を導入し、平成24年4月から採用している。 2．事務職員に対し、特定の高位役職について一定の年齢に達した段階でその役職を離れることとする役職定年制を、平成24年10月に導入している。	平成24年度より実施している左記の措置を拡大しつつ継続して実施する。
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	104.1	本府省業務調整手当相当の手当導入の見送り等の措置を継続したとともに、政府の方針を踏まえつつ給与水準の引下げの取組みを着実に実施した。	本府省業務調整手当相当の手当導入の見送り等の措置を継続するとともに、政府の方針を踏まえつつ給与水準の引下げの取組みを着実に実施する。
	日本貿易振興機構	110.3	本府省業務調整手当に相当する制度の導入見送り措置の継続とともに、特定部署における一般管理事務を行う一般職の採用や常勤嘱託員の採用など雇用形態の多様化を通じた職員構成の見直しを進めた。	本府省業務調整手当に相当する制度の導入見送り措置を継続するとともに、特定部署における一般管理事務を行う一般職の採用や常勤嘱託員の採用など雇用形態の多様化を通じた職員構成の見直しを引き続き進めていく。 また、当法人は、本部、アジア経済研究所、貿易情報センター等拠点ネットワークを最大限に活用し、貿易振興に関する事業を総合的かつ効率的に実施するとともに、アジア地域等の経済等に関し、基礎的かつ総合的な調査研究等を行っており、中期計画に掲げた業務を効率的かつ効果的に遂行するためには、これら拠点機能を最大限に活用することが必要である。そのためには、各拠点における指揮命令及び責任の明確化を図ることが不可欠であり、管理職割合が国と比較して高くなる傾向にあるが、効率的かつ効果的な人員配置により管理職抑制に取り組んでいく。
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	103.1	平成23年5月に本部事務所を神奈川県川崎市から東京都港区へ移転した際、特別都市手当支給率を据え置きとしたが、平成24年の給与再精査を踏まえ、特別都市手当支給率の据え置きを継続することとした。	平成18年度126.1、平成19年度122.7、平成20年度122.3、平成21年度121.2、平成22年度117.0、平成23年度116.7であった対国家公務員指数は平成24年度で118.9となり、給与水準を引き下げる取組により低減させている。（平成18年度に比べ7.2ポイント低減） 今後も、民間及び国家公務員の動向を見つつ、特別都市手当支給率の据え置きの継続、現給保障措置の廃止の継続、人事制度の厳格な運用を図る等により、平成25年度までに地域・学歴勘案で103となるよう、引き続き給与水準の適切な運営を行っていく。
	中小企業基盤整備機構	104.9	・対国家公務員指数が適正な水準となるよう、平成24年度は、地域手当率の据え置きの継続、エリア限定職の増等給与水準の抑制及び人件費削減に努めた。	・対国家公務員指数が適正な水準となるよう、平成25年度は、地域手当率の据え置きの継続、エリア限定職の増等給与水準の抑制及び人件費削減に努める。
国　土 交通省	建築研究所	101.5	国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	―
	交通安全環境研究所	105.8	国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	―
	海上技術安全研究所	105.6	国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	―
	電子航法研究所	110.0	国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	―
	航空大学校	112.3	国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる	―
	自動車検査	100.5	国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる	―

主務省	法　人　名	地域・学歴勘案 対国家公務員指数 （平成23年度）	平成24年秋の給与再精査に関する措置	
			平成24年度に実施した給与水準見直しの内容	平成25年度に実施する給与水準見直しの内容
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	113.6	給与水準の適正化に係る具体的方策として、事務所限定職員の採用の推進や中途採用の推進など、職員採用形態の多様化に向けた取り組みを進めた。	—
	水資源機構	118.1	平成18年4月に実施された国家公務員の給与構造改革に準じ、本給を平均4.8%引き下げたことに伴う、現給保障の廃止 なお、本給の5%カット（本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。）、昇給の停止、地域手当の支給割合の20%カット及び、地域手当の異動保障を凍結する措置については継続して実施している。	—
	自動車事故対策機構	104.3	国家公務員に概ね準じた給与体系となっている。新規職員の積極的な採用による新陳代謝の効果により、さらなる給与水準の引下げを図っており、引き続き国に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	—
	空港周辺整備機構	112.8	国家公務員に概ね準じた給与体系となっており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	—
	海上災害防止センター	114.1	引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。 なお、海洋汚染防止法改正法（平成24年9月12日公布）により、平成25年10月に当センターは解散し、民間法人が指定海上防災機関として業務を行うこととなっている。	—
	都市再生機構	113.6	本給等の支給額の減額措置 特別手当における職務段階に応じた一部減額措置	—
	奄美群島振興開発基金	102.1	国家公務員に概ね準じた給与体系となっており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	組織の業務改善を確実に進めるため、能力・業績や法令等の遵守状況などを反映した人事評価・報酬体系への移行を図り、職制に応じて組織に対する貢献度が著しく不足していると認められる場合、もしくはコンプライアンス上の問題があると認められる場合等には、降給・降格も措置できる人事体系とするために、定期昇給の号俸数の見直しとともに、併せて特別手当（勤勉手当）の成績率の見直しを行った。 ※平成25年6月1日施行
	日本高速道路保有・債務返済機構	103.9	国家公務員に概ね準じた給与体系となっている。出向者を通じて若返りを図るなど効率的な組織運営を進め、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	—
	住宅金融支援機構	112.8	平成23年度に給与体系の見直しを含めた人事・給与制度の導入（平成24年度以降順次実施）を決定し、平成24年度においては、4月より給与表の最高号俸を81号俸に短縮したことに伴う該当職員の定昇停止を実施するとともに、管理職定年制等従来の取組を継続している。	—
環境省	国立環境研究所	104.7	— （国に準じた給与制度をとっており、今後とも適切な給与水準を維持していくよう国に準じて給与制度を見直していく。）	— （国に準じた給与制度をとっており、今後とも適切な給与水準を維持していくよう国に準じて給与制度を見直していく。）
	環境再生保全機構	107.7	— （国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えられるため。）	—
原子力規制委員会	原子力安全基盤機構	102.4	特になし。（基本的に国家公務員に準拠した給与制度を導入していることから、特に問題は無いと考えている。）	引き続き、国家公務員に準拠した給与制度が維持されるよう、新たな制度の見直しが行われた場合には、必要な措置を講ずることとしている。

(注)　◎は特定独立行政法人（公務員型）を示す。

（2） 研究職員

主務省	法　人　名	地域・学歴勘案 対国家公務員指数 平成23年度	平成24年秋の給与再精査に関する措置 平成24年度に実施した給与水準見直しの内容	平成24年秋の給与再精査に関する措置 平成25年度に実施する給与水準見直しの内容
総務省	情報通信研究機構	108.4	従来から取り組んできた、国に準拠した給与体系の維持等の継続	従来から取り組んできた、国に準拠した給与体系の維持等の継続
財務省	酒類総合研究所	100.8	— （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため）	—
文部科学省	物質・材料研究機構	102.6	平成24年秋の給与再精査については、国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。	—
	防災科学技術研究所	103.0	給与再精査を踏まえ、国家公務員の給与制度に準じた給与制度改正等を行った。	人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。
	理化学研究所	108.9	給与再精査も踏まえ、平成24年9月より給与改定（平均△0.23%）を実施するとともに、平成23年4月以降の較差相当分を期末手当にて減額調整した。 平成19年4月に実施した給与構造改革に係る本給引下げに伴う経過措置として実施していた平成19年3月時現給保障措置について、旧本給に0.991を乗ずることにより実支給額を引き下げるとともに、経過措置を平成26年3月末にて終了させることとした。 特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。 ・実施期間：平成24年10月～26年9月 ・俸給表関係の措置の内容：管理職△9.77%、課長代理・係長級△7.77%、係員級△4.77% ・諸手当関係の措置の内容：本給同様に措置 ・国と異なる措置の概要：任期制職員については民間資金雇用等の事情を鑑み、労働三権を有する労働組合との交渉を経て、減額率について緩和措置を講じた。	理研は給与の再精査として、比較対象となる職員の基準の見直しについて関係省庁に理解を求めるとともに、現行基準においては手当の見直し等を含めた検討を行うものとしている。 理研の給与水準は給与水準の比較基準見直しにより再精査基準を下回るものと考えていることから、平成25年度も引き続き基準見直しの働きかけを行う。 また、給与水準そのものの見直しについては人事院勧告等の動向を踏まえて検討し、労使協議を行う。
	宇宙航空研究開発機構	105.0	（1）平成24年10月から特殊勤務手当のうち、潜水手当を廃止した。 （2）平成21年度から、地域調整手当を一律5%（ただし、東京都特別区のみ6%）とし、暫定調整手当を段階的に引き下げている。 （3）平成23年度から、専門業務手当を主任手当に改変し、段階的な削減を行っている。	（1）平成21年度から、地域調整手当を一律5%（ただし、東京都特別区のみ6%）とし、暫定調整手当を段階的に引き下げている。 （2）平成23年度から、専門業務手当を主任手当に改変し、段階的な削減を行っている。
	海洋研究開発機構	101.4	・本給表B（研究系職員に適用）の引下げ（1級～5級の高位の号数で△0.1%～△0.5%、6級△0.5%） ・6月期期末手当を減額調整（平成23年人事院勧告対応分） ・給与構造改革による本給改定に伴う経過措置（本給補填）の引下げ（なお、当該本給補填は、平成26年3月31日を以て廃止）	・平成24年の人事院勧告に準拠した、昇給抑制（55歳を超える職員が対象）については、給与法改正に合わせて、当機構の自主的・自律的労使関係の中で対応する予定。 ・平成24年の人事院勧告に準拠した、高位の号給から昇格した場合の本給月額の増加額の縮減については、労使で協議の上、規則を改正し、平成25年7月1日付で施行する予定である。 ・平成25年人事院勧告についても、国家公務員の給与水準の見直しの動向に応じて、当機構の自主的・自律的労使関係の中で、適切な給与水準を維持するよう必要な措置を講じていくものとする。 ・人事評価による抑制的昇給制度の実施。
	日本原子力研究開発機構	118.6	・給与構造改革の取組を継続し、引き続き本給上昇の抑制を図る。 ・国家公務員が新設した本府省手当については導入しない。 ・諸手当等の水準について引き続き具体的な検討を行う。 ・期末手当の独自の引下げ（△0.08月分）を実施。 ・平成24年度以降管理職数の縮減を図る。 ・55歳を超える職員（7級以上）の本給、職責手当支給額の減額（△1.5%）措置を継続。	平成24年度に実施した取り組みに加え、下記を実施する。 ・職責手当について見直しを行う。 ・期末手当の独自の引下げを行う。
厚生労働省	国立健康・栄養研究所	100.1	— （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため）	—
	国立がん研究センター	110.0	○国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の研究職員の給与、民間医療機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね113以下となるよう努力していく。
	国立精神・神経医療研究センター	110.3	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね115以下となるよう努力していく。
	国立国際医療研究センター	109.1	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね115以下となるよう努力していく。
	国立成育医療研究センター	107.7	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね113以下となるよう努力していく。
	国立長寿医療研究センター	111.3	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね115以下となるよう努力していく。
農林水産省	農業・食品産業技術総合研究機構	104.4	— （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため）	—
	森林総合研究所	102.8	— （国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。）	—
経済産業省	経済産業研究所	108.3	国家公務員出向者においては、3等級相当以上の研究員について昇給幅を半分程度に抑制した。	・若手研究員の採用等、人員構成のバランスを図り、効率的な研究実施体制を整備することで、引き続き、給与水準の適正化に努める。
	産業技術総合研究所	104.5	研究職員に係る役職について見直しを実施した。	平成24年度より実施している左記の措置を継続して実施する。
国土交通省	土木研究所	102.3	国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	—
	建築研究所	102.4	国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	—
	海上技術安全研究所	108.4	国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	—
	港湾空港技術研究所	110.8	国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	—
	電子航法研究所	102.8	国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。	—
環境省	国立環境研究所	103.3	— （国に準じた給与制度をとっており、今後とも適切な給与水準を維持していくよう国に準じて給与制度を見直していく。）	— （国に準じた給与制度をとっており、今後とも適切な給与水準を維持していくよう国に準じて給与制度を見直していく。）

(注)　　◎は特定独立行政法人（公務員型）を示す。

（3） 病院医師

主務省	法　人　名	地域・学歴勘案 対国家公務員指数 （平成23年度）	平成24年秋の給与再精査に関する措置 平成24年度に実施した給与水準見直しの内容	平成24年秋の給与再精査に関する措置 平成25年度に実施する給与水準見直しの内容
厚　生 労働省	労働者健康福祉機構	104.4	給与再精査を踏まえ、以下の措置を引き続き講じた。 ○平成22年度から給与改定（年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%の俸給月額引下げ）を段階的引下げにより実施している。 ○期末勤勉手当に係る管理職加算割合について、半減措置に加え、2%削減を引き続き実施することとした。（院長等25%→12%→10%、副院長等12%→6%→4%） ○期末手当の支給月数について、規程の支給月数よりも、0.45月分（6月期（△0.35月）、12月期（△0.1月））引き続き削減することとした。（期末勤勉手当（年間:3.95月）	給与再精査を踏まえ、以下の措置を引き続き講じる。 ○平成22年度から給与改定（年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%の俸給月額引下げ）を段階的引下げにより実施している。
	◎ 国立病院機構	108.7	国家公務員及び民間企業の従業員の給与水準等を踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	引き続き、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。
	国立がん研究センター	124.3	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について、検討を行った。	国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね124以下となるよう努力していく。
	国立循環器病研究センター	119.5	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね121以下となるよう努力していく。
	国立精神・神経医療研究センター	120.4	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね124以下となるよう努力していく。
	国立国際医療研究センター	113.3	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね116以下となるよう努力していく。
	国立成育医療研究センター	117.4	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね125以下となるよう努力していく。
	国立長寿医療研究センター	110.8	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね116以下となるよう努力していく。

（注）　◎は特定独立行政法人（公務員型）を示す。

（4） 病院看護師

主務省	法　人　名	地域・学歴勘案 対国家公務員指数 平成23年度	平成24年秋の給与再精査に関する措置 平成24年度に実施した給与水準見直しの内容	平成24年秋の給与再精査に関する措置 平成25年度に実施する給与水準見直しの内容
厚　生 労働省	労働者健康福祉機構	109.5	給与再精査を踏まえ、以下の措置を引き続き講じた。 ○平成22年度から給与改定（年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%の俸給月額引下げ）を段階的引下げにより実施している。 ○期末勤勉手当に係る管理職加算割合について、半減措置に加え、2%削減を引き続き実施することとした。（看護部長等12%→6%→4%） ○期末手当の支給月数について、規程の支給月数よりも、0.45月分（6月期（△0.35月）、12月期（△0.1月））引き続き削減することとした。（期末勤勉手当（年間:3.95月）	給与再精査を踏まえ、以下の措置を引き続き講じる。 ○平成22年度から給与改定（年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%の俸給月額引下げ）を段階的引下げにより実施している。
	国立がん研究センター	105.6	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね111以下となるよう努力していく。
	国立循環器病研究センター	103.0	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね109以下となるよう努力していく。
	国立精神・神経医療研究センター	102.7	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね108以下となるよう努力していく。
	国立国際医療研究センター	104.8	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね112以下となるよう努力していく。
	国立成育医療研究センター	108.6	国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。	国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成25年度（平成26年度公表）までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね115以下となるよう努力していく。

（注）　◎は特定独立行政法人（公務員型）を示す。

資料１－⑧

独立行政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

（主務省）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
国立公文書館	http://www.cao.go.jp/kikan/yakushokuin/	大臣官房公文書管理課	03－3581－4718
北方領土問題対策協会		北方対策本部	03－3581－2103

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
国立公文書館	http://www.archives.go.jp/information/pdf/hoshu_kyuyo_2012.pdf	総務課	03－3214－0623
北方領土問題対策協会	http://www.hoppou.go.jp/hoppou/wp-content/uploads/2012/01/8c195bab87a5548ea7948e56987029c6.pdf	総務課	03－3843－3630

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 消費者庁所管

（主務省）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
国民生活センター	http://www.caa.go.jp/region/index.html#m03	地方協力課	03－3507－9175

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
国民生活センター	http://www.kokusen.go.jp/hello/gaiyou.html	総務部総務課	03－3443－8309

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 総務省所管

（主務省）

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.soumu.go.jp/menu_03/syokan/ichiran.html	大臣官房総務課	03－5253－5090

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
情報通信研究機構	http://www.nict.go.jp/disclosure/index.html	総務部人事室職員グループ	042－327－7521
統計センター	http://www.nstac.go.jp/release/pdf/kyuyosuijunH24.pdf	総務部総務課	03－5273－1211
平和祈念事業特別基金	http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/daijinkanbou/t_kikin/index.html	総務省大臣官房総務課管理室	03－5253－5181
郵便貯金・簡易生命保険管理機構	http://www.yuchokampo.go.jp/release/pdf/hoshukyuyo_h24.pdf	総務部総務課	03－5472－7101

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 法務省所管

（主務省）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
日本司法支援センター	http://www.moj.go.jp/housei/sougouhouritsushien/kanbou_center_index.html	大臣官房司法法制部司法法制課	03－3580－4111

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
日本司法支援センター	http://www.houterasu.or.jp/houterasu_gaiyou/kouhyou_jikou/kyuuyo/	総務部人事課	050－3383－5333

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 外務省所管

（主務省）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
国際協力機構	http://www.mofa.go.jp/mofaj/annai/shocho/dgh/	国際協力局政策課	03－5501－8357
国際交流基金		大臣官房広報文化外交戦略課	03－5501－8127

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
国際協力機構	http://www.jica.go.jp/disc/salary/ku57pq00000fvgfb-att/kyuyo_h24.pdf	人事部給与厚生課	03－5226－9776
国際交流基金	http://www.jpf.go.jp/j/about/outline/admin/summary/outline/h24_hoshu_kikin.pdf	総務部人事課	03－5369－6052

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 財務省所管

（主務省）

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.mof.go.jp/about_mof/agency/doppo/index.htm	大臣官房文書課	03－3581－7699

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
酒類総合研究所	http://www.nrib.go.jp/gui/housyu/yakusyoku.htm	総務課総務係	082－420－0800
造幣局	http://www.mint.go.jp/wp-content/uploads/2013/06/yakusyokuin_24.pdf	総務部人事課	06－6351－5319
国立印刷局	http://www.npb.go.jp/ja/security/link/documents/sosiki24.pdf	経営企画部	03－3587－4524
日本万国博覧会記念機構	http://www.expo70.or.jp/organization/pdf/soumu/2507/ys_housyu24.pdf	総務部総務課	06－6877－3334

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 文部科学省所管

（主務省）

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.mext.go.jp/b_menu/houdou/25/06/1336819.htm	大臣官房人事課給与班給与調整係	03－5253－4111 （内線2934）

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
国立特別支援教育総合研究所	http://www.nise.go.jp/cms/resources/content/348/yakuinkyuuyoH24.pdf	総務部総務企画課人事係	046－839－6812
大学入試センター	http://www.dnc.ac.jp/modules/dnc/content0042.html	総務企画部総務課人事・人材係	03－5478－1215
国立青少年教育振興機構	http://www.niye.go.jp/about/public/other.html	管理部人事課給与係	03－6407－7646
国立女性教育会館	http://www.nwec.jp/jp/data/page0145-2012.pdf	総務課総務係	0493－62－6719
国立科学博物館	http://www.kahaku.go.jp/disclosure/organization/imgs/benefit24.pdf	経営管理課人事担当	03－5814－9816
物質・材料研究機構	http://www.nims.go.jp/nims/disclosure/other.html	総務部人事課	029－859－2693
防災科学技術研究所	http://www.bosai.go.jp/kokai/johokokai/johoteikyo/24kyuyo.pdf	総務部総務グループ総務チーム	029－863－7718
放射線医学総合研究所	http://www.nirs.go.jp/public/operation/pdf/suijun24.pdf	総務部総務課人事係	043－206－3005
国立美術館	http://www.artmuseums.go.jp/06/20130630.pdf	本部事務局人事担当	03－3214－2583
国立文化財機構	http://www.nich.go.jp/data/kihon/hoshu2012.pdf	本部事務局総務企画課人事担当	03－3822－2438
教員研修センター	http://www.nctd.go.jp/22jou.html	総務課人事係	029－879－6611
科学技術振興機構	http://www.jst.go.jp/johokokai/joho.html	人財部人事第二課	048－226－5604
日本学術振興会	http://www.jsps.go.jp/koukai/data/hosyu_h24.pdf	総務企画部総務課	03－3263－1722
理化学研究所	http://www.riken.jp/~/media/riken/about/info/kyuyosuijyun24.pdf	人事部職員課	048－467－9205
宇宙航空研究開発機構	http://www.jaxa.jp/about/disclosure/data/hosyu24.pdf	人事部職員課	050－3362－5842
日本スポーツ振興センター	http://www.jpnsport.go.jp/corp/Portals/0/corp/pdf/24kyuyo-kouhyou.pdf	管理部人事課	03－5410－9126
日本芸術文化振興会	http://www.ntj.jac.go.jp/assets/files/about/document/kyuuyo_h24.pdf	総務企画部人事労務課	03－3265－6129
日本学生支援機構	http://www.jasso.go.jp/personnel/documents/kyuuyo12.pdf	総務部人事課	03－6743－6018
海洋研究開発機構	http://www.jamstec.go.jp/j/about/disclosure/informations.html	総務部職員課	046－867－9089
国立高等専門学校機構	http://www.kosen-k.go.jp/information/25kyuyosuijyun.pdf	人事課人事第一係	042－662－3129
大学評価・学位授与機構	http://www.niad.ac.jp/n_koukai/houshu/	管理部総務企画課人事係	042－307－1514
国立大学財務・経営センター	http://jigyou.zam.go.jp/hojinbunsyo/info_3.html	総務部総務課総務係	03－4212－6112
日本原子力研究開発機構	http://www.jaea.go.jp/02/pdf/kyuyo_h24.pdf	人事部給与課	029－282－1122 （内線40850）

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 厚生労働省所管

（主務省）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
国立健康・栄養研究所	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou01/	大臣官房厚生科学課	03－5253－1111 （内線3812）
労働安全衛生総合研究所	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou05/	労働基準局安全衛生部計画課	（内線5550）
勤労者退職金共済機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou07/	労働基準局勤労者生活課	（内線5364）
高齢・障害・求職者雇用支援機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou08/	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課	（内線5241）
福祉医療機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou10/	社会・援護局福祉基盤課	（内線2869）

国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou11/	社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課	（内線3039）
労働政策研究・研修機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou12/	政策統括官付労政担当参事官室	（内線7740）
労働者健康福祉機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou06/	労働基準局労災補償部労災管理課	（内線5451）
国立病院機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou03/	医政局国立病院課国立病院機構管理室	（内線2634）
医薬品医療機器総合機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou02/	医薬食品局総務課	（内線2913）
医薬基盤研究所	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou04/	大臣官房厚生科学課	（内線3812）
年金・健康保険福祉施設整理機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou13/	年金局事業企画課	（内線3624）
年金積立金管理運用	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou14/	年金局総務課	（内線3343）
国立がん研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou15/	医政局国立病院課	（内線2626）
国立循環器病研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou16/	医政局国立病院課	（内線2626）
国立精神・神経医療研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou17/	医政局国立病院課	（内線2626）
国立国際医療研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou18/	医政局国立病院課	（内線2626）
国立成育医療研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou19/	医政局国立病院課	（内線2626）
国立長寿医療研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou20/	医政局国立病院課	（内線2626）

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
国立健康・栄養研究所	http://www0.nih.go.jp/eiken/assets/images/kyuyo24nendo.pdf	事務部庶務課	03－3203－5721
労働安全衛生総合研究所	http://www.jniosh.go.jp/release/kohyo.html	総務部総務課	042－491－4512
勤労者退職金共済機構	http://www.taisyokukin.go.jp/dis/PDF/k_suijyun_h22.pdf	総務部人事課	03－3436－0151 （内線528）
高齢・障害・求職者雇用支援機構	http://www.jeed.or.jp/disclosure/jeed/jeed.html	総務部給与課	043－213－6166
福祉医療機構	http://hp.wam.go.jp/koukai/yakuin/tabid/114/Default.aspx#3	総務企画部人事課	03－3438－0216
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	http://www.nozomi.go.jp/	総務部総務課人事係	027－320－1310
労働政策研究・研修機構	http://www.jil.go.jp/outline/houki/documents/H24kyuyosuijun.pdf	総務部人事課	03－5903－6194
労働者健康福祉機構	http://www.rofuku.go.jp/jigyogaiyo/jyoho/koukai_shiryou/index.html#kyuyosuijyun	職員部給与課	044－556－9842
国立病院機構	http://www.hosp.go.jp/12,582,25.html	本部総務部人事課	03－5712－5061
医薬品医療機器総合機構	http://www.pmda.go.jp/guide/jyohokokai/kohyo/file/h23hoshukohyo.pdf	総務部職員課	03－3506－9502
医薬基盤研究所	http://www.nibio.go.jp/information/legal/	総務部総務課人事給与係	072－641－9811
年金・健康保険福祉施設整理機構	http://www.rfo.go.jp/doc/24kyuyo.pdf	総務部総務課	03－5791－8220
年金積立金管理運用	http://www.gpif.go.jp/public/organization.html	管理部総務課	03－3502－2480
国立がん研究センター	http://www.ncc.go.jp/jp/about/hojin/joho.html	人事部人事課	03－3542－2511
国立循環器病研究センター	http://www.ncvc.go.jp/about/jyohokokai/index.html	人事部人事課	06－6833－5012
国立精神・神経医療研究センター	http://www.ncnp.go.jp/guide/about.html	総務部人事課	042－341－2712 （内線2179）
国立国際医療研究センター	http://www.ncgm.go.jp/center_info/index.html	総務部総務課	03－3202－7181
国立成育医療研究センター	http://www.ncchd.go.jp/center/information/public_info/teikyo.html	人事部人事課	03－3416－0181
国立長寿医療研究センター	http://www.ncgg.go.jp/joho.html	総務部人事課	0562－46－2315 （内線2151）

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○農林水産省所管

（主務省）

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/dokuhou/index.html	大臣官房秘書課	03－6744－2394

(独立行政法人)

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
農林水産消費安全技術センター	http://www.famic.go.jp/public_information/sonota/kyuuyosuijun.html	総務部人事課	050－3797－1830
種苗管理センター	http://www.ncss.go.jp/main/info/johokoukai.html	管理部総務課	029－838－6581

家畜改良センター	http://www.nlbc.go.jp/pdf/sonota/24yakuin-kyuyo.pdf	総務部人事課	0248－25－2759
水産大学校	http://www.fish-u.ac.jp/johokoukai/doc02/H24_kyuyokouhyo.pdf	総務部庶務課	083－286－5112
農業・食品産業技術総合研究機構	http://www.naro.affrc.go.jp/public_information/salary/standard/index.html	統括部人事課	029－838－8340
農業生物資源研究所	http://www.nias.affrc.go.jp/koukai/houshu-kyuyo-H25-06-up.pdf	庶務室人事チーム	029－838－7404
農業環境技術研究所	http://www.niaes.affrc.go.jp/lawopen/130630/kyuyosuijun.pdf	総務管理室	029－838－8156
国際農林水産業研究センター	http://www.jircas.affrc.go.jp/koukai/houtei/pdf/kyuyosuijun.pdf	総務部庶務課	029－838－6312
森林総合研究所	http://www.ffpri.affrc.go.jp/koukaijouhou/soshiki/documents/kyuuyokouhyou-h24.pdf	総務部職員課	029－829－8172
水産総合研究センター	http://www.fra.affrc.go.jp/kitei/sonota/kyuyo24.pdf	経営企画部人事課	045－227－2639
農畜産業振興機構	http://www.alic.go.jp/disclosure/info-salary.html	総務部	03－3583－8425
農業者年金基金	http://www.nounen.go.jp/soshiki/shosai/yakuin/#hd02	総務部総務課	03－3502－6696
農林漁業信用基金	http://www.affcf.com/information_disclosure/outline2/kouhyou3.html	総務部人事課	03－3294－4491

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 経済産業省所管

（主務省）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当者所属部署	連絡先電話番号
所管全法人	http://www.meti.go.jp/intro/koueki_houjin/a_index_04.html	大臣官房政策評価広報課	03－3501－1042

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当者所属部署	連絡先電話番号
経済産業研究所	http://www.rieti.go.jp/jp/about/kyuyosuijyun24.pdf	財務・経理担当	03－3501－1363
工業所有権情報・研修館	http://www.inpit.go.jp/about/sosiki/officer/index.html	総務部	03－3501－5765
日本貿易保険	http://www.nexi.go.jp/corporate/info/general/organization/pdf/yakuin.pdf	総務部人事グループ	03－3512－7656
産業技術総合研究所	http://unit.aist.go.jp/hrd/ci/soukatsu/kyuuyosuijun24.pdf	総務本部人事部人事室	029－862－6284
製品評価技術基盤機構	http://www.nite.go.jp/gen/kyuyo.html	企画管理部人事企画課	03－3481－0952
新エネルギー・産業技術総合開発機構	http://www.nedo.go.jp/jyouhoukoukai/teikyou_index.html	総務部人事課	044－520－5102
日本貿易振興機構	http://www.jetro.go.jp/disclosure/info/houshukyuyo/houshukyuyo2012.pdf	総務部人事課	03－3582－5538
情報処理推進機構	http://www.ipa.go.jp/files/000001300.pdf	総務部総務グループ	03－5978－7501
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	http://www.jogmec.go.jp/disclosure/content/300109097.pdf	総務部人事課	03－6758－8638
中小企業基盤整備機構	http://www.smrj.go.jp/kikou/disclo/035509.html	総務部人事グループ	03－5470－1502

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 国土交通省所管

（主務省）

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.mlit.go.jp/statistics/kanbo04_hy_000068.html	大臣官房総務課	03－5253－8184

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
土木研究所	http://www.pwri.go.jp/jpn/jouhou/jouhou.html	総務部総務課	029－879－6700
建築研究所	http://www.kenken.go.jp/japanese/information/announcement/kyuyosuijun/index.html	総務部総務課	029－864－2151
交通安全環境研究所	http://www.ntsel.go.jp/disclose/kouhyo.html	総務課	0422－41－3204
海上技術安全研究所	http://www.nmri.go.jp/disclosure/other_public_documents.html	総務部総務課	0422－41－3381
港湾空港技術研究所	http://www.pari.go.jp/public/others/	企画管理部総務課	046－844－5010
電子航法研究所	http://www.enri.go.jp/info/koukaisiryou/koukaisiryou_index.htm	総務課	0422－41－3166
航海訓練所	http://www.kohkun.go.jp/public_info/index.html	総務課	045－211－7302
海技教育機構	http://www.mtea.ac.jp/jouhou/soshiki.html	総務課	054－334－0970
航空大学校	http://www.kouku-dai.ac.jp/cgi-bin/06_information/view.cgi?print=20&sort=down4%20down5%20down6&keys2=1&word=0&tid=list3	総務課	0985－51－1211
自動車検査	http://www.navi.go.jp/info/report.html	総務部人事課	03－5363－3442
鉄道建設・運輸施設整備支援機構	http://www.jrtt.go.jp/01Organization/org/org-yakuin.html	総務部広報課	045－222－9101
国際観光振興機構	http://www.jnto.go.jp/jpn/about_us/law/index.html	経営戦略部人事グループ	03－3216－1905
水資源機構	http://www.water.go.jp/honsya/honsya/news/2013/06/news130628_01.html	人事部人事課	048－600－6500
自動車事故対策機構	http://www.nasva.go.jp/gaiyou/jyouhou1.html	総務部人事グループ	03－5608－7574
空港周辺整備機構	http://www.oeia.or.jp/docs/siryo.cgi	総務課	092－472－4591
海上災害防止センター	http://www.mdpc.or.jp/contents/information/index02a.html#02	総務部総務課	045－224－4311
都市再生機構	http://www.ur-net.go.jp/jkoukai/hoshusuijun.html	総務人事部職員チーム	045－650－0259
奄美群島振興開発基金	http://www.amami.go.jp/joho-teikyou.html	総務企画課	0997－52－4511
日本高速道路保有・債務返済機構	http://www.jehdra.go.jp/kyuyosuijun.html	総務部総務課	03－3508－5162
住宅金融支援機構	http://www.jhf.go.jp/teikyou/kyuyokohyou.html	総務人事部人事グループ	03－5800－8031

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 環境省所管

（主務省）

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.env.go.jp/info/hojin	総合環境政策局総務課	03－5521－8228

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
国立環境研究所	http://www.nies.go.jp/kihon/housyu	総務部総務課	029－850－2316
環境再生保全機構	http://www.erca.go.jp/koukai/index.html	総務部総務課	044－520－9501

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 原子力規制委員会所管

（主務省）

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.nsr.go.jp/nra/shokanhoujin/	政策評価・広聴広報課	03－3581－3352

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
原子力安全基盤機構	http://www.jnes.go.jp/jyohou/teikyo/soshiki/teikyou.html	総務部人事グループ	03－4511－1240

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

○ 防衛省所管

（主務省）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
駐留軍等労働者労務管理機構	http://www.mod.go.jp/j/profile//houjin/h24_kyuuyosuijun.pdf	地方協力局労務管理課	03－3268－3111（内線36552）

（独立行政法人）

法　　人　　名	ア　ド　レ　ス	担当部署	連絡先電話番号
駐留軍等労働者労務管理機構	http://www.lmo.go.jp/disclosure/pdf/kyuyo_h24.pdf	管理部庶務課	03－5730－2163（内線316）

（注）「アドレス」等は、平成25年6月末現在のもの。

（参考１）

○特殊法人等の廃止・民営化等及び独立行政法人の設立等に当たっての基本方針について

（平成 14 年 10 月 18 日特殊法人等改革推進本部決定）（抄）

２　新独立行政法人の役職員の身分等

新独立行政法人の役員の報酬等については、平成 14 年３月 15 日の閣議決定により特殊法人等の役員の給与及び退職金の大幅削減が行われたこと及び報酬等には役員の業績等が考慮されなければならないとする独立行政法人通則法第 52 条及び第 53 条の趣旨を踏まえ、厳に適正な水準とする。新独立行政法人の職員の給与についても、同法第 57 条及び第 63 条の趣旨を踏まえ、適正な水準とする。

また、主務大臣は、新独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準を、国家公務員及び他の独立行政法人の役職員と比較ができる形で分かりやすく公表することとする。

○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

(1)　各府省は、所管の独立行政法人に対し、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、これに各府省の独立行政法人評価委員会が 0.0 から 2.0 の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じたものとするよう要請する。

(2)　独立行政法人評価委員会は、上記(1)の業績勘案率の決定に当たり、あらかじめ総務省政策評価・独立行政法人評価委員会に通知する。この場合、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会は、独立行政法人評価委員会に対し、意見を述べることができる。

独立行政法人評価委員会は、業績勘案率が 1.5 を超え、又は 0.5 を下回る場合には、速やかに各主務大臣に通知する。主務大臣は、通知があったときは、内閣官房長官に報告する。

(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(注)に基づき、決定に至った事由とともに公表する。（注）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）

（注）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）

４　独立行政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適正な給与水準とするよう要請する。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、役員の報酬及び退職手当並びに職員の給与の水準を国家公務員等と比較できる形で分かりやすく公表することとする。また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の例に準じて措置されるよう対処するとともに、事業及び組織形態の見直しを通じた給与等の適正化を進めるものとする。

○行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）（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

① 独立行政法人及び国立大学法人法に基づく法人

(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、独立行政法人及び国立大学法人法に基づく法人について、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中期目標において示すこととする。

(ｲ) 各法人は、中期目標に従い、今後５年間で５％以上の人件費（注）の削減を行うことを基本とする（日本司法支援センター及び沖縄科学技術研究基盤整備機構を除く。）。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。

各法人の長は、これらの取組を含む中期計画をできる限り早期に策定し、主務大臣は、中期計画における削減目標の設定状況や事後評価等を通じた削減の進捗状況等を的確に把握するものとする。

（注）今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。

○経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（平成18年7月7日閣議決定）（抄）

（Ⅱ．独立行政法人、公益法人）

○　独立行政法人等

独立行政法人、国立大学法人の人件費については、既定の改革を確実に達成するとともに、国家公務員の取組を踏まえて、更に抑制する。また、個々の独立行政法人の業務等については、それぞれの政策分野の改革の中で厳しく見直す。

(1)　人件費

①　既定の改革の確実な達成

独立行政法人等について、既定の人件費改革（2010年度まで）を確実に達成し、これにより退職手当及び福利厚生費を含め着実に削減する。非常勤職員手当についても業務経費効率化の取組の中で抑制を図る。

②　さらに、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を2011年度まで継続するとともに、官民給与の比較対象企業規模の見直しによる公務員給与改定を反映する。

(2)　個々の独法の業務等については、業務内容の必要性・重要性、更なるコスト効率化、財務の自律性の向上等の観点から、各政策分野の改革の中で厳しく見直す。

〇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。

〇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

〇 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。

〇 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、人件費削減の進ちょく

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。

○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。

○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。）の役職員の給与については、「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。

○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。

○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。

〇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 53 条　独立行政法人等（独立行政法人（政令で定める法人を除く。）及び国立大学法人等をいう。次項において同じ。）は、その役員及び職員に係る人件費の総額について、平成 18 年度以降の５年間で、平成 17 年度における額からその 100 分の５に相当する額以上を減少させることを基本として、人件費の削減に取り組まなければならない。

２　独立行政法人等を所管する大臣は、独立行政法人等による前項の規定による人件費の削減の取組の状況について、独立行政法人通則法　（国立大学法人等にあっては、国立大学法人法 ）の定めるところにより、的確な把握を行うものとする。

〇独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）

【役員の報酬等】

（役員の報酬等）

第 52 条

２　特定独立行政法人は、その役員に対する報酬等の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

３　前項の報酬等の支給の基準は、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該特定独立行政法人の業務の実績及び中期計画の第 30 条第２項第３号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

第 53 条　主務大臣は、前条第二項の規定による届出があったときは、その届出に係る報酬等の支給の基準を評価委員会に通知するものとする。

２　評価委員会は、前項の規定による通知を受けたときは、その通知に係る報酬等の支給の基準が社会一般の情勢に適合したものであるかどうかについて、主務大臣に対し、意見を申し出ることができる。

（準用）

第 62 条　第 52 条及び第 53 条の規定は、特定独立行政法人以外の独立行政法人の役員の報酬等について準用する。この場合において、第 52 条第３項中「実績及び中期計画の第 30 条第２項第３号の人件費の見積り」とあるのは、「実績」と読み替えるものとする。

【職員の給与】

（職員の給与）

第 57 条

２　特定独立行政法人は、その職員の給与の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

３　前項の給与の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当該特定独立行政法人の業務の実績及び中期計画の第 30 条第２項第３号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

（職員の給与等）

第 63 条

２　特定独立行政法人以外の独立行政法人は、その職員の給与及び退職手当の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

３　前項の給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。

【財務諸表等の作成】

（財務諸表等）

第 38 条　独立行政法人は、毎事業年度、貸借対照表、損益計算書、利益の処分又は損失の処理に関する書類その他主務省令で定める書類及びこれらの附属明細書（以下「財務諸表」という。）を作成し、当該事業年度の終了後三月以内に主務大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

２　独立行政法人は、前項の規定により財務諸表を主務大臣に提出するときは、これに当該事業年度の事業報告書及び予算の区分に従い作成した決算報告書を添え、並びに財務諸表及び決算報告書に関する監事の意見（次条の規定により会計監査人の監査を受けなければならない独立行政法人にあっては、監事及び会計監査人の意見。以下同じ。）を付けなければならない。

３　主務大臣は、第１項の規定により財務諸表を承認しようとするときは、あらかじめ、評価委員会の意見を聴かなければならない。

４　独立行政法人は、第１項の規定による主務大臣の承認を受けたときは、遅滞なく、財務諸表を官報に公告し、かつ、財務諸表並びに第２項の事業報告書、決算報告書及び監事の意見を記載した書面を、各事務所に備えて置き、主務省令で定める期間、一般の閲覧に供しなければならない。

〇「独立行政法人会計基準」及び「独立行政法人会計基準注解」に関するＱ＆Ａ

平成 12 年８月（平成 23 年６月最終改訂）（抄）

第 10 章　附属明細書及び注記

Ｑ79-1　附属明細書を作成する各欄には、具体的にはどのような内容を考えているのか。

Ａ

19　役員及び職員の給与の明細

(3)　独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準について、主務大臣が総務大臣の定める様式に則って公表する事項についても、明細書に併せて公表することとする。

（参考２）

独立行政法人職員と国家公務員との比較方法
（対国家公務員指数（年齢勘案）の算出方法）

１．比較職種

同種の職種間で給与水準を比較

① 全ての独立行政法人
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

② 研究職員が在職する独立行政法人
法人の「研究職員」と国の「研究職俸給表適用職員」を比較

③ 病院部門を有する独立行政法人
ａ 法人の「医師」と国の「医療職俸給表（一）適用職員」を比較
ｂ 法人の「看護師」と国の「医療職俸給表（三）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

（注）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

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

（考え方）

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

※ 「年齢・地域・学歴勘案の指数」の算出に当たっては、年齢別・地域別・学歴別の平均年間給与額と人員数を用いて算出。

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）	独立行政法人（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	2,700 千円	1 人	2,800 千円
2	24～27	3,400 千円	5 人	3,500 千円
3	28～31	3,900 千円	5 人	4,200 千円
4	32～35	4,700 千円	5 人	5,100 千円
5	36～39	5,500 千円	5 人	5,900 千円
6	40～43	6,400 千円	5 人	6,800 千円
7	44～47	7,300 千円	4 人	7,600 千円
8	48～51	8,000 千円	4 人	8,400 千円
9	52～55	8,500 千円	3 人	9,200 千円
10	56～59	8,900 千円	3 人	9,300 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。

【算出例】

○独立行政法人が現に支給している給与水準

｛(b1×c1)＋(b2×c2)＋(b3×c3)＋(b4×c4)＋(b5×c5)＋(b6×c6)＋(b7×c7)＋(b8×c8)＋(b9×c9)＋(b10×c10)｝÷(b1+b2+b3+b4+b5+b6+b7+b8+b9+b10)

＝ 249,800÷40

＝ 6,245

○国の水準で支給した場合の給与水準

｛(b1×a1)＋(b2×a2)＋(b3×a3)＋(b4×a4)＋(b5×a5)＋(b6×a6)＋(b7×a7)＋(b8×a8)＋(b9×a9)＋(b10×a10)｝÷(b1+b2+b3+b4+b5+b6+b7+b8+b9+b10)

＝ 235,600÷40

＝ 5,890

○対国家公務員指数

6,245 ÷ 5,890 × 100 ＝ 106.0