

給与水準及び総人件費改革に関する評価の視点について

1. 独立行政法人の給与水準について

(1) 経緯

- 「行政改革の重要方針」（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定）
 - ・ 国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直し
 - ・ 独法の給与水準の適切性等について厳格な事後評価を実施
- 「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）
 - ・ 国家公務員と比べて給与水準の高い法人 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
 - ・ 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 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
 - ・ 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、評価委員会の評価において厳格にチェック
- 自民党行革推進本部申し入れ（平成 20 年 5 月）
 - ・ 給与水準の適正化のため、目標設定とその達成に向けた計画的な取組、管理職割合の改善についての取組、評価委員会における厳格な事後評価の実施等
- 19 年度給与水準公表（平成 20 年 7 月）
 - ・ 給与水準が国家公務員を上回る法人について、平成 22 年度に見込まれる給与水準、そのための具体的な改善策等を併せて公表

(2) 評価の視点

- 国家公務員と比べて給与水準の高い法人について、その理由の説明や水準の改善に向けた具体的な取組が求められるようになってきていることを踏まえ、独法評価においても、法人の給与水準についての説明が合理的な（国民の納得の得られる）ものとなるよう、また、給与水準自体の見直しが適切に行われるよう（社会的に理解が得られる水準になるよう）、そのチェック機能により法人の取組を促すものとなることが求められている。
- 政独委としても、給与水準の適切性の評価に関しては平成 17 年度業務実績評価以来 2 か年にわたって指摘しており、今回、各府省評価委員会において一層の取組が必要であると認められる場合は、二次評価意見において、従来以上に踏み込んだ指摘をすることが必要。
- 具体的な視点としては、以下のようなものが考えられる。

1 国家公務員と比べて給与水準の高い法人（※対国家公務員指数（年齢勘案）100超）

(1)「給与水準が高い理由についての法人の説明が、国民に対して納得の得られるものとなっているか」について、各府省評価委員会が厳格なチェックを行っているか。

①給与水準の高い理由として、職員の勤務地や学歴構成を法人が挙げている場合

- ・地域や学歴を勘案した対国家公務員指数により、法人の説明の合理性を定量的に検証しているか。
- ・事務所ごとの職員配置の見直しや給与支給基準における学歴勘案の在り方について、法人における検討を促すものとなっているか。

②給与水準の高い理由として、管理職割合が高いことを法人が挙げている場合

- ・管理職割合が国に比べて高い理由について、法人の説明の合理性を検証しているか。
- ・管理職割合の改善に向けて、法人の具体的な取組を促すものとなっているか。

③給与水準の高い理由として、その他法人固有の事情（指数算定対象外の任期付職員の活用、定型業務のアウトソーシング、住居手当の受給者割合等）を挙げている場合

- ・当該固有の事情について、法人の説明の合理性を検証しているか。

(2)「給与水準について講ずる措置についての法人の説明が、国民に対して納得の得られるものとなっているか」について、各府省評価委員会が厳格なチェックを行っているか。

- ・法人の設定した給与水準の目標値及び講ずる措置の妥当性（現状の給与水準に照らした当面の目標としての妥当性を含む）を検証しているか。

(3)「給与水準が社会的な理解の得られる水準となっているか」について、各府省評価委員会が厳格なチェックを行っているか。

- ・業務運営の効率化の観点から、法人の給与水準の適正化に向けた不断の取組を促すものとなっているか。
- ・特に、対国家公務員指数が前年度と比較して上昇している場合、その理由について検証し、改善に向けた法人の取組を促すものとなっているか。

2 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

（※国の財政支出額が100億円以上又は支出予算の総額に占める国の財政支出割合が50%以上の法人（給与水準公表ガイドラインにおける定義））

- ・国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえた給与水準の適切性について、法人における検証状況を各府省評価委員会においてチェックしているか。

2. 独立行政法人の総人件費改革について

(1) 経緯

○「行政改革の重要方針」

- ・ 平成 17 年度からの 5 年間で▲ 5 %以上の削減を基本 (※)
- ・ 各法人の人件費削減の取組状況に関し厳格な事後評価

(※)

- ・「行革推進法（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）により法制化。「独立行政法人整理合理化計画」においても、行革推進法の規定に沿って着実に削減に取り組むこととされている。
- ・運用に当たっては、人件費（常勤の役職員に支給される報酬、給与、賞与、その他手当）の削減による方法のほか、人員（常勤の役職員）の削減による方法が認められている（法人ごとに、いずれの方法によるかを選択）。
- ・人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象外。
- ・一部の法人について、以下のような取扱いがなされている。
 - ①沖縄科学技術研究基盤機構及び日本司法支援センター
→ 「行政改革の重要方針」において対象法人から除外
（行革推進法においては、法律の規定の対象外（日本司法支援センター）及び政令により対象法人から除外（沖縄科学技術研究基盤機構））
 - ②環境再生保全機構（石綿健康被害救済事業）、福祉医療機構（年金住宅融資債権の回収業務等）、医薬品医療機器総合機構（医薬品審査）
→ 各業務に係る人員の増員後の人件費を基準額とするよう補正
 - ③独立行政法人整理合理化計画に基づき廃止等を行う独立行政法人の職員の受入れに協力する独立行政法人等
→ 廃止等を行う法人が▲ 5 %以上の削減を達成している場合、受入れ法人における当該職員の採用に係る人件費は対象外
（今後、旧緑資源機構の職員について適用予定）
 - ④研究開発法人関係 → 以下の職員は削減対象外
 - ・ 競争的資金により雇用される任期付職員
 - ・ 受託研究・共同研究のため民間からの外部資金により雇用される任期付職員
 - ・ 国からの委託費・補助金により雇用される任期付研究者、運営費交付金により雇用される任期付研究者（戦略重点科学技術に従事する者・若手研究者に限る）←研究開発力強化法（研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律）（平成 20 年法律第 63 号）の施行時（公布日（20 年 6 月 11 日）から 6 月以内）から適用

(2) 評価の視点

- 年度評価においては、府省評価委員会が各法人の取組の進捗状況を把握しているか、取組の遅れている法人についてはその原因を明らかにし、改善を促すものとなっているか、チェックすることが必要。
- 具体的な視点としては、以下のようなものが考えられる。

○ 平成 17 年度と比べ▲ 2 %以上の削減が達成されていない場合

(※ 取組開始から 2 年を経過した平成 19 年度において▲ 2 %以上の削減が達成されていない場合、特段の事情がない限り順調に取組が進んでいるとは考えがたいことから)

- ・ 各府省評価委員会において、▲ 2 %以上の削減が達成されていない原因を明らかにし、特別の事情の存否等、その妥当性について検証しているか。
- ・ また、今後、5 年間で▲ 5 %以上の削減の達成に向け、法人の取組について改善を促すものとなっているか。

※ 各法人の中期目標・中期計画や独立行政法人整理合理化計画において、「5 年間で▲ 5 %以上」を上回る削減目標が個別に定められている法人については、当該削減目標の達成状況について、上記に準じてチェックを行う。

(参考) 給与水準・総人件費の評価に関する政府の取組方針等

○行政改革の重要方針（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定）

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

(7) 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。

(ウ) 上記の(イ)の取組を踏まえ運営費交付金等を抑制する。

(エ) 各省庁の独立行政法人評価委員会及び国立大学法人評価委員会は、各法人の人件費削減の取組状況や国家公務員の水準を上回る法人の給与水準の適切性等に関し厳格な事後評価を実施するとともに、総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会においても 2 次評価を行うこととし、これらの結果を公表する。

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

（独立行政法人等における人件費の削減）

第五十三条 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、平成十八年度以降の五年間で、平成十七年度における額からその百分の五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つては、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。

○独立行政法人整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）（抄）

Ⅲ. 独立行政法人の見直しに関し講ずべき横断的措置

1. 独立行政法人の効率化に関する措置

(4) 給与水準の適正化等

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

ア 各独立行政法人は、人件費総額について、行政改革推進法の規定に沿って着実に削減に取り組むこと。

イ 主務大臣は、国家公務員と比べて給与水準の高い法人に対して、その水準が高い理由及び講ずる措置について公表し、国民に対して納得が得られる説明を行うとともに、社会的に理解が得られる水準とするよう要請すること。

ウ 主務大臣は、国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人に対して、給与水準が適切なものかどうかを検証の上、十分な説明責任を果たすものとし、国民の理解が得られないものについては、水準そのものの見直し等適切に対応するよう要請すること。

エ 主務大臣は、各独立行政法人に対して、独立行政法人の長の報酬を各府省事務次官の給与の範囲内とするよう要請すること。

オ 各独立行政法人の長を除く理事及び監事等の報酬について、個人情報保護にも留意しつつ、法人の長と同様に、個別の額を公表すること。

② 各独立行政法人は、能力・実績主義の活用により、役員の報酬及び職員の給与等にその業績及び勤務成績等を一層反映させる。特に、役員については、当該役員の各期の業績が適切に報酬額に反映されることが必要である。

③ 給与水準に関して、十分国民の理解が得られる説明がなされているか等の観点から、監事による監査、評価委員会による事後評価において、それぞれ厳格にチェックする。

○独立行政法人の給与水準の適正化について（平成 20 年 5 月 22 日 自由民主党行政改革推進本部特殊法人・独立行政法人化委員会申し入れ）

3. 取り組むべき事項

各主務大臣は、所管する法人に対して、引き続き、以下の取組を適切に実施し、給与水準の適正化を図るよう要請するとともに、各独立行政法人評価委員会及び政策評価・独立行政法人評価委員会において給与水準適正化の取組状況について厳格な事後評価を実施するべきである。

政府においては、本申し入れを踏まえ、各法人の取組状況の把握を行うなど適切に取り組まれない。

(1) 目標設定、計画的な取組等

国の給与水準を上回る法人においては、目標となる具体的な給与水準とその達成時期を示し、給与水準の適正化に計画的に取り組むとともに、毎年度の給与水準の公表と併せて、その取組状況について十分な説明責任を果たすべきである。

また、指数算定対象外の任期付職員の活用、定型業務のアウトソーシング、住居手当の受給者割合など各法人固有の事情により、対国家公務員指数が高く算出されるような場合には、各法人が給与水準公表の際などに積極的に説明し、給与水準の妥当性について理解を得る努力を行うべきである。

(2) 管理職割合の改善

ヒアリングにおいては、一部の法人において管理職割合が国に比して高いことがその理由として挙げられているが、総人件費削減はもちろん、給与水準是正のためにも、合理的な理由がある場合を除き改善すべきである。例えば、一部法人が行っている管理職の役職離脱や専門職制度のほか、役職定年制度等の民間手法の導入といった工夫を含めて検討すべきである。