

# 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の役職員の報酬・給与等について

## I 役員報酬等について

### 1 役員報酬についての基本方針に関する事項

#### ①平成22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

勤勉手当について、平成21年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮して決定した割合(成績率)を乗じることにより業績を反映させた。

#### ②役員報酬水準の改定内容

理事長	・本俸月額を改定(940,000円→937,000円) ・地域手当の引き下げ(6%→3.5%)
理事長代理	・本俸月額を改定(865,000円→863,000円) ・地域手当の引き下げ(6%→3.5%)
理事	・本俸月額を改定(777,000円→775,000円) ・地域手当の引き下げ(6%→3.5%)
監事	・本俸月額を改定(704,000円→702,000円) ・地域手当の引き下げ(6%→3.5%)
監事(非常勤)	・非常勤役員手当額を改定(241,000円→240,000円)

(注1) 常勤役員の本俸月額は役員給与規程第4条の規定にかかわらず、規程附則第3条に掲げる額としている。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	千円	千円	千円	
理事長	15,788	11,268	4,102	417 (地域手当)		3月31日	*
理事長代理	14,795	10,372	3,776	384 (地域手当) 262 (通勤手当)			
A理事	13,114	9,316	3,392	345 (地域手当) 60 (通勤手当)			◇
B理事	13,293	9,316	3,334	345 (地域手当) 297 (通勤手当)			
C理事	12,120	9,316	2,161	345 (地域手当) 298 (通勤手当)	4月1日		
A監事	12,078	8,440	3,073	313 (地域手当) 252 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	2,888	2,888	0	0 0			

(注1)「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

(注2)「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄としている。

(注3)単位未満切捨てとしている。各内訳欄の合計と総額の数字は千円未満切捨ての関係で一致しないことがある。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
	千円	年	月				
理事長						該当者なし	
理事長代理	千円	年	月			該当者なし	
A理事	千円 1,365	年 1	月 2	平成21年9月30日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省 独立行政法人評価委員会に おいて決定。	*
B理事	千円 3,010	年 2	月 7	平成22年3月31日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省 独立行政法人評価委員会に おいて決定。	*
監事	千円	年	月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

(注1)本表の「前職」欄の「\*」は、退職公務員であることを示す。

(注2)単位未満切捨てとしている。

(注3)「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入しています。

## II 職員給与について

### 1 職員給与についての基本方針に関する事項

#### ①人件費管理の基本方針

組織・業務の効率化等を進めつつ、人件費については、「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)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施する。さらに、「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)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

#### ②職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表する。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。
- ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。
- ③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。
- ④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

##### イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

管理職を通じてヒアリングを実施し昇給・昇格により反映させるとともに、勤務成績等については勤勉手当において反映させる。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
俸給(昇給)	1年間におけるその者の勤務成績に応じて行う。
賞与: 勤勉手当(査定分)	勤勉手当は基準日前の一定期間の勤務成績により手当額に反映する。

##### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- ①地域手当の引き下げ  
(国の1級地から4級地について、平成22年度に国よりも低い支給割合の7%とする予定であったものをさらに引き下げ、3.5%とした。)

(例)	(国)		(機構)
東京都特別区	18%	⇔	3.5%
大阪市	15%	⇔	3.5%
千葉市	10%	⇔	3.5%

- ②人事院勧告を踏まえた給与制度の改正

- ・俸給月額引き下げ(中高年齢層について平均▲0.1%の引き下げ)
- ・55歳を超える職員について、俸給及び職務手当の支給額を一定率で減額(▲1.5%)

- ③賞与(期末手当、勤勉手当)の支給月数の引き下げ(▲0.2月)

2 職員給与の支給状況  
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	537	40.8	6,482	4,886	153	1,596
事務・技術	194	40.6	6,566	4,939	185	1,627
研究職種	19	48.9	8,306	6,202	170	2,104
職業訓練職	31	44.8	7,235	5,514	97	1,721
障害者職業 カウンセ ラー職	293	40.0	6,229	4,699	137	1,530
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
再任用職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
非常勤職員	329	46.3	2,939	2,752	28	187
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
嘱託職員 (賞与有り)	61	48.3	4,226	3,219	152	1,007
嘱託職員 (賞与なし)	268	45.8	2,646	2,646	0	0

(注1) 対象となる職員は、平成23年4月1日現在で在職している職員のうち、次に掲げる者を除いている。

- ・平成22年度の給与支給額がない者
- ・欠勤、病気休職等で平成22年4月以降の給与を減額された者
- ・平成22年度の途中で採用された者
- ・平成22年度に採用された者で、在職期間が不足するために夏季賞与が減額される者
- ・平成22年度中に異なる職種による給与を支給された期間がある者

(注2) 「年間給与額」は平成22年度に支給された給与から時間外手当を控除している。

(注3) 「所定内給与」は「年間給与額」から賞与を控除している。

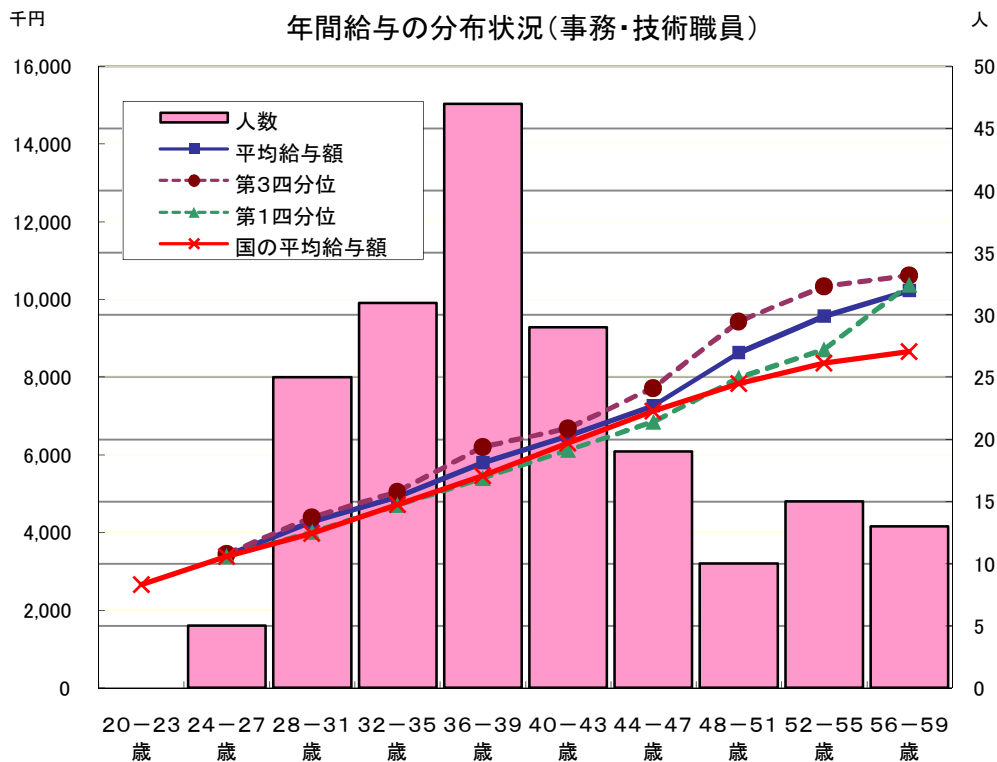
(注4) 嘱託職員は、業務内容により勤務条件が異なるので、常勤職員との比較上の均衡を図るため月20日勤務程度のものを対象として上表に記載している。

なお、「嘱託職員(賞与有り)」は常勤職員と労働時間が同じもの、「嘱託職員(賞与なし)」はそれ以外のものである。

②年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]

【事務・技術職員】



(注)①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である、以下、⑤まで同じ。

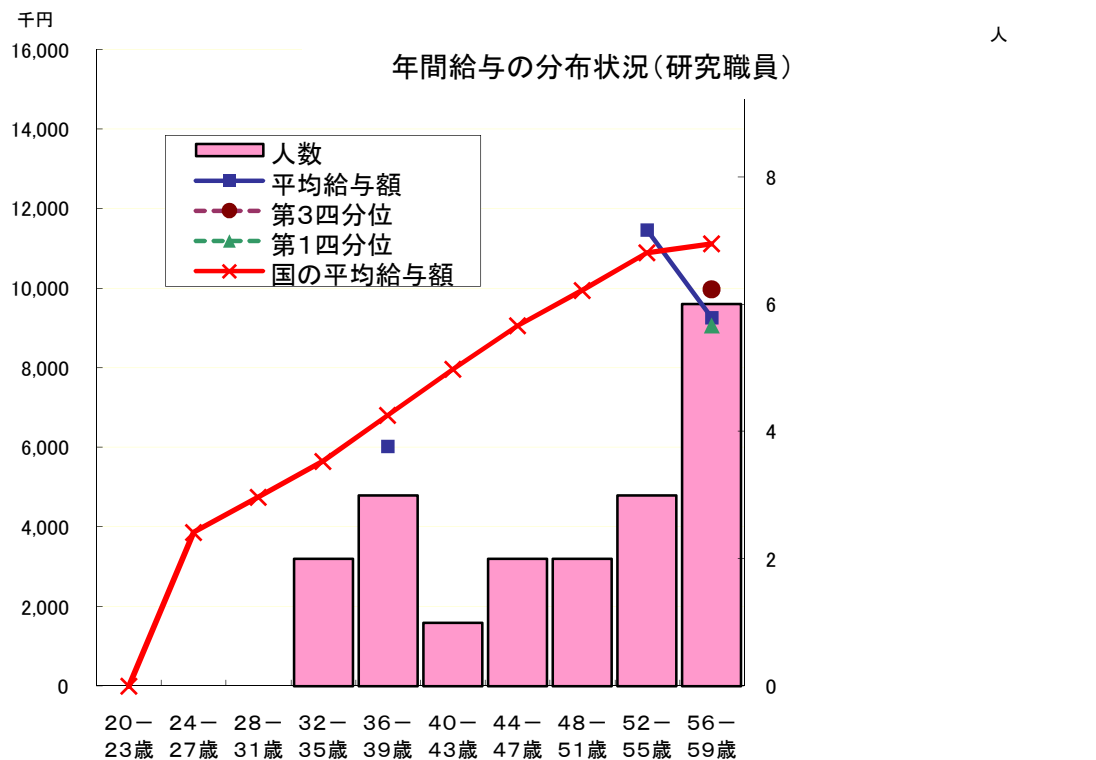
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
・部長相当	16	55.9	10,377	10,581	10,677		
・課長相当	15	49.3	8,465	9,076	9,571		
うち本部課長	13	48.7	8,465	8,939	9,425		
・課長補佐相当	17	48.4	7,117	7,779	8,250		
・係長相当	97	39.8	5,511	6,027	6,479		
・係員相当	49	31.7	4,016	4,401	4,756		
うち本部係員	45	31.9	4,179	4,443	4,765		

(注1)当機構における代表的職位について記載した。

(注2)「四分位」とは、ばらつきの度合を示す指標のひとつ。この表における「第1分位」とは年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、「第3分位」とは小さいほうから75%目の額とする。

【研究職員】



(注) 年齢32～35歳、40～43歳、44～47歳、48歳～51歳の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、平均給与額については記載していない。また、年齢区分の人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ <sup>o</sup>	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・研究主幹	1				
・統括研究員	1				
・主任研究員(本部課長相当)	6	57.8	9,182	9,685	10,040
・上席研究員	9	45.4	6,064	6,941	7,535
・研究員	2				

(注) 研究主幹、統括研究員及び研究員については2人以下であり、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については表記していない。また、人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していない。



③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

区分	計	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		係員	係長	課長補佐	課長	部長次長
人員 (割合)	194 人	37 (19.1%) 人	109 (56.2%) 人	17 (8.8%) 人	15 (7.7%) 人	16 (8.2%) 人
年齢(最高～最低)		37 } 24 歳	58 } 31 歳	57 } 43 歳	55 } 39 歳	59 } 47 歳
所定内給与年額(最高～最低)		3,830 } 2,400 千円	6,688 } 3,350 千円	6,959 } 4,848 千円	7,733 } 5,573 千円	8,762 } 6,932 千円
年間給与額(最高～最低)		5,032 } 3,180 千円	8,830 } 4,444 千円	9,368 } 6,580 千円	10,342 } 7,556 千円	11,930 } 9,389 千円

【研究職員】

区分	計	5等級	3等級	2等級	1等級	0等級
標準的な職位		研究員	上席研究員	主任研究員	統括研究員	研究主幹
人員 (割合)	19 人	2 (10.5%) 人	9 (47.4%) 人	6 (31.6%) 人	1 (5.3%) 人	1 (5.3%) 人
年齢(最高～最低)			58 } 36 歳	59 } 52 歳		
所定内給与年額(最高～最低)			6,211 } 4,439 千円	7,760 } 6,666 千円		
年間給与額(最高～最低)			8,322 } 5,948 千円	10,382 } 9,055 千円		

(注)0等級、1等級及び5等級については該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、当該等級における年齢(最高～最低)以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成22年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	58.7%	62.1%	60.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.3%	37.9%	39.6%
	最高～最低	46.2～35.9%	45.8～30.7%	46.0～33.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	67.3%	65.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9%	32.7%	34.3%
	最高～最低	35.9～35.9%	33.0～32.5%	34.4～34.1%

【研究職員】

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	60.9%	64.4%	62.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.1%	35.6%	37.3%
	最高～最低	46.2～35.9%	42.2～32.9%	44.2～34.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	67.1%	65.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9%	32.9%	34.4%
	最高～最低	35.9～35.9%	33.0～32.5%	34.4～34.2%

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

対国家公務員(行政職(一))

107.3

対他法人

101.7

【研究職員】

対国家公務員(研究職)

87.3

対他法人

86.5

(注)当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出したもの。

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 107.3	
	参考	地域勘案 102.6
		学歴勘案 103.6
		地域・学歴勘案 100.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>① 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は51.6%（参考「国家公務員給与の概要」（平成23年4月人事院）であるのに対し、機構の事務職員の93.8%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。</p> <p>② 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は26.4%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっている。</p> <p>したがって、いわゆる管理職手当である職務手当（国においては俸給の特別調整額）を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。</p> <p>③ また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人（旧特殊法人）等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>                  地域・学歴を考慮すると、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。                  なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えている。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>                  支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 55.3%                  （国からの財政支出額 31,864百万円、支出予算の総額 57,633百万円                  :平成22年度予算）</p> <p><b>【検証結果】</b>                  機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が55.3%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。                  平成22年度決算における支出総額50,014百万円のうち、給与、報酬等支給総額4,782百万円の占める割合は9.5%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こと。                  平成22年度における対国家公務員指数は、前述の職員の在職地域及び学歴構成による要因を勘案した場合、100.0となっており、給与水準は国と均衡しているものとする。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>                  累積欠損額 なし（平成21年度決算）</p>	

講ずる措置

平成18・19年度に、俸給の大幅引下げ(役員△7%、職員平均△4.8%(中高年層最大約△7%))、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。

地域手当については、国が東京都区部において18%の支給割合であるのに対し機構においては3.5%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあつて機構では設定しない地域もある。

機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっているが、平成19年度実施の職務手当の定率制から定額制の変更に ついて、概ね国よりも額を低く設定した。

また、国に新設された広域異動手当(平成19年度施行)及び本府省業務調整手当(平成21年度施行)に類似するものは設けていない。

こうした取組により、平成22年度において、在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.0ポイントとなった。

今後もより一層の給与制度の見直しに取り組み、引き続き給与水準の適正化に努めてまいりたい。

平成23年度の対国家公務員指数は、106.9ポイント程度になるものと見込まれる。

なお、地域・学歴勘案については、東京都特別区から千葉市への本部事務所の移転等に伴って、職員の在職地域構成が大幅に変わる見込みであるため、109.1ポイントと大幅に上昇するものと見込まれる。

平成24年度に指数を103ポイント程度(年齢勘案)、25年度に100ポイント程度(年齢勘案)とすることを目標とする。

(参考)

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:9.6%

管理職の割合:16.9%(平成23年4月1日現在)

大卒以上の高学歴者の割合:93.8%(平成23年4月1日現在)

(注)金額については、単位未満切り捨て、割合については小数点第2位で四捨五入としたこと。

○研究職員

項目	内容										
指数の状況	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>87.3</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>93.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>86.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>92.3</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	87.3	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>93.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>86.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>92.3</td> </tr> </table>	地域勘案	93.5	学歴勘案	86.1	地域・学歴勘案	92.3
対国家公務員	87.3										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>93.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>86.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>92.3</td> </tr> </table>	地域勘案	93.5	学歴勘案	86.1	地域・学歴勘案	92.3				
地域勘案	93.5										
学歴勘案	86.1										
地域・学歴勘案	92.3										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員より低い水準であり、適切な取組が行われているものと認められる。</p>										
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 55.3% (国からの財政支出額 31,864百万円、支出予算の総額 57,633百万円 :平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が55.3%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。 平成22年度決算における支出総額50,014百万円のうち、給与、報酬等支給総額4,782百万円の占める割合は9.5%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こと。 平成22年度の対国家公務員指数は87.3となっており、給与水準は適正なものとする。</p>										
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成21年度決算)</p>										
講ずる措置	<p>平成18・19年度に、俸給の大幅引下げ(役員△7%、職員平均△4.8%(中高年層最大約△7%))、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。 地域手当については、国が東京都区部において18%の支給割合であるのに対し機構においては3.5%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあって機構では設定しない地域もある。 また、国に新設された広域異動手当(平成19年度施行)及び本府省業務調整手当(平成21年度施行)に類似するものは設けていない。 今後もより一層の給与制度の見直しに取り組み、引き続き給与水準の適正化に努めてまいりたい。</p>										

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 20年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,782,938	千円 5,006,639	千円 (%) △ 223,701 (△4.5)	千円 (%) △ 288,009 (△5.7)
退職手当支給総額 (B)	千円 233,927	千円 354,657	千円 (%) △ 120,730 (△34.0)	千円 (%) 82,285 (54.3)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,208,861	千円 2,126,046	千円 (%) 82,815 (3.9)	千円 (%) 246,691 (12.6)
福利厚生費 (D)	千円 1,300,101	千円 1,323,280	千円 (%) △ 23,179 (△1.8)	千円 (%) △ 7,236 (△0.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,525,827	千円 8,810,622	千円 (%) △ 284,795 (△3.2)	千円 (%) 33,731 (0.4)

(注1)金額については、単位未満切り捨て、増減率については小数点第2位で四捨五入としたこと。

#### 総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額については、対前年度比4.5%の削減となった。また、最広義人件費は対前年度比3.2%の減少となった。この主な要因として、

- (1) 給与、報酬等支給総額については、地域手当の支給割合の引き下げ、俸給表の改定、期末手当及び勤勉手当の削減等、給与水準の適正化に向けた取組を着実に実施したことにより減少したこと。
  - (2) 退職手当については、平成21年度に比して退職者数が減少したことにより支給額が減少したこと。
  - (3) 非常勤役員給与については、平成22年度より新たに開始した雇用安定事業関係業務及び障害者雇用納付金関係業務の直接実施に伴う嘱託職員の配置により増加したこと。
  - (4) 福利厚生費については、平成21年度と比して、職員宿舎にかかる修繕費が減少したこと。
- 等が挙げられる。

人件費削減の取組の状況については、第2期中期目標及び中期計画において、「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)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。さらに、「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)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。

平成22年度において、基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額と比較して8.7%に相当する額を削減した。引き続き人件費削減の取組を行っていくこととする。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,429,682	5,267,445	5,129,944	5,070,947	5,006,639	4,782,938
人件費削減率 (%)		△ 3.0	△ 5.5	△ 6.6	△ 7.8	△ 11.9
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.0	△ 6.2	△ 7.3	△ 6.1	△ 8.7

(注1)金額については、単位未満切り捨て、削減率については小数点第2位で四捨五入としている。

(注2)基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、第1期中期計画上、「精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラム」に係る人件費は事業開始(平成17年10月)後1年間の人件費を含むとされており、平成18年4月～同年9月までの実績を平成17年度の実績額5,282,594千円に加え記載している。

(注3)「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)によ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、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%、△1.5%である。

#### 【主務大臣の検証結果】

総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っている職種もあり、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。

#### IV 法人が必要と認める事項

〔 特になし 〕