

# 独立行政法人労働政策研究・研修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

役員報酬については、厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成21年度業務実績評価結果を勘案し、昨年度と同水準とした。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成22年度人事院勧告に準じて、役員報酬規程を改定し、本俸の月額を94万5千円から94万3千円に減額するとともに、特別手当(ボーナス)を0.15ヶ月引き下げた。(なお、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、同規程附則により、平成16年4月1日より当分の間、本俸の月額を91万8千円としている。)

理事

平成22年度人事院勧告に準じて、役員報酬規程を改定し、本俸の月額を78万2千円から78万円に減額するとともに、特別手当(ボーナス)を0.15ヶ月引き下げた。(なお、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、同規程附則により、平成16年4月1日より当分の間、本俸の月額を75万9千円としている。)

監事

平成22年度人事院勧告に準じて、役員報酬規程を改定し、本俸の月額を70万7千円から70万5千円に減額するとともに、特別手当(ボーナス)を0.15ヶ月引き下げた。(なお、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、同規程附則により、平成16年4月1日より当分の間、本俸の月額を68万7千円としている。)

監事(非常勤)

平成22年度人事院勧告に準じて、役員報酬規程を改定し、非常勤役員手当の月額を24万2千円から24万1千4百円に減額した。

### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 13,853	千円 8,262	千円 4,381	千円 1,156 (特別調整手当) 53 (通勤手当)		12月31日	
法人の長	千円 3,139	千円 2,754	千円 0	千円 385 (特別調整手当) 0 (通勤手当)	1月1日		
A理事	千円 13,976	千円 9,108	千円 3,364	千円 1,275 (特別調整手当) 228 (通勤手当)			*
B理事	千円 14,334	千円 9,108	千円 3,622	千円 1,275 (特別調整手当) 328 (通勤手当)			※
A監事	千円 13,065	千円 8,244	千円 3,279	千円 1,154 (特別調整手当) 388 (通勤手当)			
D監事 (非常勤)	千円 2,898	千円 2,898	千円 0	千円 0 ( )			

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計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す。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

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。

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				
法人の長						該当者なし	
理事A	2,834	2	5	平成21年12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の決定に基づき1.0とした。	*※
理事A (非常勤)						該当者なし	
監事A						該当者なし	
監事A (非常勤)						該当者なし	

注1:「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。

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ます。  
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。

## 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

中期目標、中期計画を達成するため、事務職、研究職の適切な定員管理を行うとともに、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して給与水準の見直しを行う。

#### 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

国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して決定する。

##### 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

目標管理型の人事評価制度(業績評価及び能力評価)に基づき、職員個々の目標結果を、賞与(12月期勤勉手当成績率)や昇給、昇格に反映させる。

#### [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
賞与:勤勉手当 (査定分)	研究職員:業績評価の結果に基づき決定。 事務職員:業績評価及び能力評価の結果等に基づき決定。
本俸	研究職員:業績評価の結果に基づき決定。 事務職員:業績評価及び能力評価の結果等に基づき決定。

#### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

平成16年度より実施している人件費削減の独自の取組(事務職本俸の2%削減等)を継続して実施したほか、平成22年人事院勧告及び国家公務員給与構造改革等に準じて以下の改正を行った。

- ・55歳を超える職員の本俸月額等に対し、100分の1.5を乗じた額を減額
- ・40歳代の職員が受ける俸給表を平均0.1%引き下げ
- ・特別都市手当支給率を0.8%引上げ(8.46%→9.26%)

なお、国家公務員給与との均衡を図るため、新たに以下の取り組みを実施した。

- ・事務職(管理職)を対象とした期末・勤勉手当の引き下げ(部長職▲10%、課長職▲5%)
- ・事務職(一部管理職)の給与引き下げ(平均▲1.6%)
- ・事務職を対象とした1号俸昇給抑制期間の延長

また、国と異なる諸手当の見直しを図るため、以下の取り組みを実施した。

- ・職務手当の定額化(平成16年度及び17年度に実施した事務職員の職務手当支給率の引き下げ(部長:20%→15%、課長15%→10%、課長補佐8%→6%)後の額を基準とした定額化)
- ・勤勉手当の成績率を変更(3段階→4段階)
- ・深夜超過勤務手当の割増率を引き下げ(160%→150%)

### 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		
常勤職員	76人	46.0歳	千円 8,472	千円 6,339	千円 169	千円 2,133
事務・技術	54人	45.4歳	千円 8,170	千円 6,138	千円 180	千円 2,032
研究職種	22人	47.5歳	千円 9,214	千円 6,833	千円 142	千円 2,381

注1:医療職種及び教育職種については該当者がいないため欄を省略した。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	63.2	5,303	4,306	253	997
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	-	-	-	-	-
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	63.5	5,308	4,311	258	997

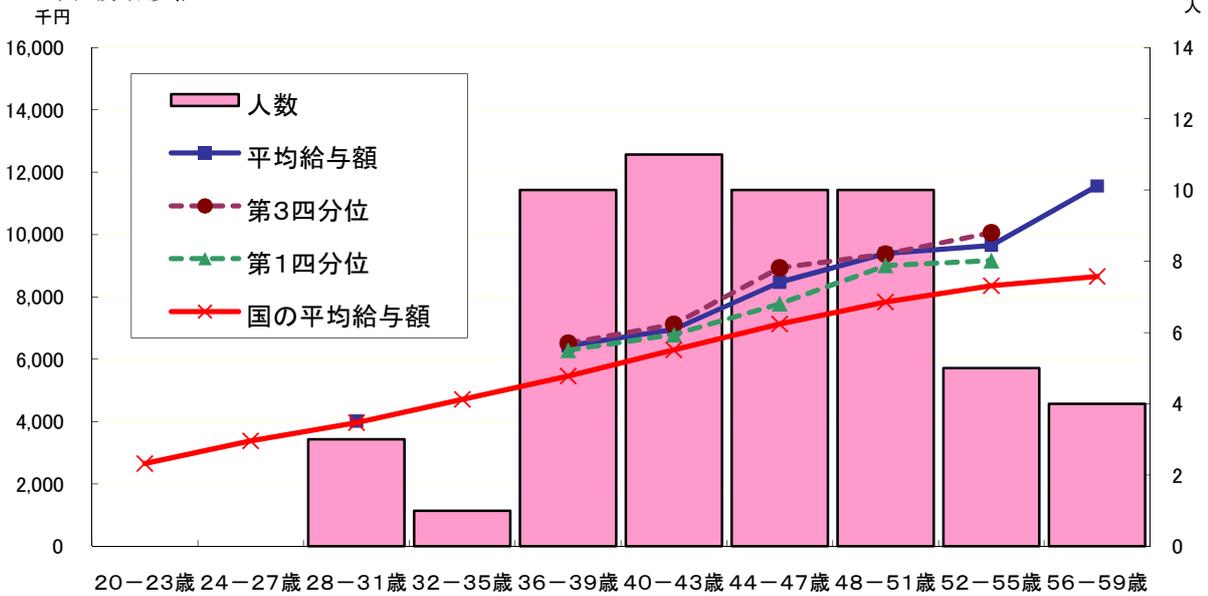
注1:医療職種及び教育職種については該当者がいないため欄を省略した。

注2:事務・技術は該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあること、人数以外は記載していない。

注:在外職員及び任期付職員並びに非常勤職員については該当者がいないため表を省略した。

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。〕

(事務職員)



注1:32-35歳の各層の在職職員は該当者が1名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

注2:28-31歳、32-35歳、56-59歳の各層の在職職員はいずれも該当者が4名以下であるため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

注3:①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)

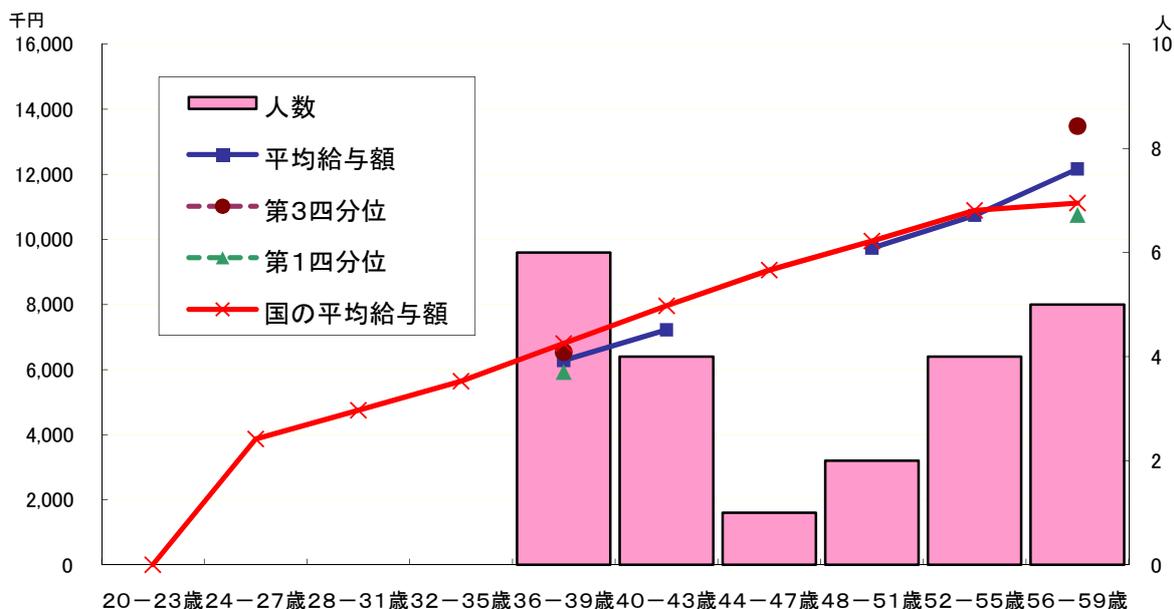
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
部長	9	54.4	10,551	11,002	11,228		
課長	13	49.3	8,802	9,153	9,141		
課長補佐	28	42.4	6,469	6,979	7,154		
係長	1	-	-	-	-		
係員	3	30.5	-	4,015	-		

注1:当機構は本部とそれ以外の区分のない組織である。

注2:係長については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注3:係員は該当者が4人以下であり、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位の欄を記載していない。

(研究職員)



注1: 40-43歳、44-47歳、48-51歳、52-55歳の年齢層については、該当者が4名以下のため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

注2: 44-47歳層の在職職員は該当者が1名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

(研究職員)

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
所長	1	-	-	-	-	-	-
副所長	1	-	-	-	-	-	-
統括研究員	3	55.5	-	-	11,902	-	-
主任研究員	9	50.2	9,214	10,250	9,517	10,250	10,250
主任研究員補佐	7	38.9	6,163	6,621	6,439	6,621	6,621
研究員	1	-	-	-	-	-	-

注1: 所長及び副所長並びに研究員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注2: 当機構の統括研究員、主任研究員、主任研究員補佐は、それぞれ研究部長、研究課長、主任研究員に相当する職位である。

注3: 統括研究員は該当者が3人以下であり、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位の欄を記載していない。

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)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		部長	課長	課長補佐	係長	係員	係員
人員 (割合)	54 人	9 人 (16.7%)	13 人 (24.1%)	28 人 (51.9%)	1 人 (1.9%)	3 人 (5.6%)	0 人 (0%)
年齢(最高 ～最低)		59 歳 } 47 歳	54 歳 } 44 歳	55 歳 } 35 歳	/	31 歳 } 28 歳	- 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,917 千円 } 6,922 千円	7,849 千円 } 6,335 千円	6,919 千円 } 3,974 千円	/	3,211 千円 } 2,868 千円	- 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		13,532 千円 } 9,369 千円	10,632 千円 } 8,601 千円	9,163 千円 } 5,339 千円	/	4,256 千円 } 3,804 千円	- 千円

注:4級については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		統括研究員	主任研究員	主任研究員補佐	研究員	研究員
人員 (割合)	22 人	5 人 (22.7%)	9 人 (40.9%)	7 人 (31.8%)	1 人 (4.5%)	0 人 (0%)
年齢(最高 ～最低)		58 歳 } 52 歳	56 歳 } 42 歳	42 歳 } 36 歳	/	- 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,949 千円 } 8,433 千円	7,928 千円 } 5,779 千円	5,246 千円 } 4,425 千円	/	- 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		13,882 千円 } 11,612 千円	10,758 千円 } 7,793 千円	6,863 千円 } 5,924 千円	/	- 千円

注:4級については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.0	% 63.8	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.0	% 36.2	% 37.6
	最高～最低	% 46.2～34.3	% 43.1～31.4	% 44.6～32.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 67.1	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.9	% 34.1
	最高～最低	% 35.9～33.8	% 39.0～31.0	% 37.5～32.7

(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)	% 60.0	% 62.7	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.0	% 37.3	% 38.7
	最高～最低	% 46.2～34.6	% 43.0～31.7	% 44.6～33.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.9	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 32.1	% 33.7
	最高～最低	% 35.9～34.2	% 32.5～30.9	% 34.2～32.5

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))

117.7

対他法人

111.7

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

99.4

対他法人

98.5

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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

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						
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 117.7</p> <table border="1" data-bbox="691 300 1418 398"> <tr> <td data-bbox="691 300 826 367">参考</td> <td data-bbox="826 300 1418 331">地域勘案 106.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="826 331 1418 362">学歴勘案 112.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="826 362 1418 398">地域・学歴勘案 102.5</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 106.8		学歴勘案 112.4		地域・学歴勘案 102.5
参考	地域勘案 106.8						
	学歴勘案 112.4						
	地域・学歴勘案 102.5						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>当機構事務職員の対国指数が100を超えている理由は、①主たる勤務地が東京都であること、②事務職員の約93%が大卒以上(国家公務員行政職俸給表(一)職員は約52%(「平成22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102.5となっている。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>          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、運営交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様になんら納得していただけるように、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。その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。</p> <p>なお、ラスバ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ます。</p>						
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 96.6%          (国からの財政支出額 2,839,311,000円、支出予算の総額 2,939,747,000円:平成22年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>          平成22年度決算における支出額2,429,850千円のうち、705,517千円は調査研究等の実施に係る事業費、61,864千円は施設整備のために支出するものである。残りの1,662,468千円が一般管理費で、そのうち968,964千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:39.9%)である。          平成22年度計画予算の給与、俸給等支給総額は1,132,102千円であり予算の範囲内で適正に執行している。</p> <p>また、現在業務の重点化による人員の削減等に努めているところであり、給与、報酬等支給総額については、平成17年度(基準年度)1,201,763千円と比較して、19年度1,157,479千円(基準年度比△4.4%)、20年度1,112,961千円(基準年度比△8.1%)、21年度1,032,945千円(基準年度比△12.3%)、22年度968,964千円(基準年度比△16.2%)と削減していることから、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>          累積欠損額 0千円(平成21年度決算)</p>						
<p>講ずる措置</p>	<p>平成16年度より実施している人件費削減の独自の取組(事務職本俸の2%削減、事務職員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%)後の額を基準とした定額化等)を継続して実施してきたことや平成22年度に新たに管理職(事務職)の給与・賞与の引き下げを行ったことなどにより、平成22年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。</p> <p>今後も、国家公務員の給与減額支給措置を踏まえるとともに、引き続き給与水準の適正化の観点から、昇給抑制を図ること等により、平成23年度には、年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案指数で概ね100.0とするよう改善を図ることとする。</p> <p>(参考)          ①支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:39.9%          ②管理職の割合:32.9%          ③大卒以上の高学歴者の割合:92.9%          *②及び③は平成23年4月1日時点の人数による。          ④平成23年度に見込まれる指標:年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案で概ね100.0</p>						

○研究職員

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 99.4</p> <table border="1" data-bbox="692 264 1412 365"> <tr> <td data-bbox="692 264 831 297">参考</td> <td data-bbox="831 264 1023 297">地域勘案</td> <td data-bbox="1023 264 1412 297">98.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="831 297 1023 331">学歴勘案</td> <td data-bbox="1023 297 1412 331">98.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="831 331 1412 365">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1023 331 1412 365">98.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	98.5		学歴勘案	98.3		地域・学歴勘案	98.0
参考	地域勘案	98.5								
	学歴勘案	98.3								
	地域・学歴勘案	98.0								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>機構研究職員給与水準の対国家公務員指数は99.4、地域・学歴を勘案した指数は98.0ポイントとなり、国の水準を下回っている。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>          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>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 96.6%          (国からの財政支出額 2,839,311,000円、支出予算の総額 2,939,747,000円：平成22年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>          平成22年度決算における支出額2,429,850千円のうち、705,517千円は調査研究等の実施に係る事業費、61,864千円は施設整備のために支出するものである。残りの1,662,468千円が一般管理費で、そのうち968,964千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合：39.9%)である。          平成22年度計画予算の給与、俸給等支給総額は1,132,102千円であり予算の範囲内で適正に執行している。          また、現在業務の重点化による人員の削減等に努めているところであり、給与、報酬等支給総額については、平成17年度(基準年度)1,201,763千円と比較して、19年度1,157,479千円(基準年度比△4.4%)、20年度1,112,961千円(基準年度比△8.1%)、21年度1,032,945千円(基準年度比△12.3%)、22年度968,964千円(基準年度比△16.2%)と削減していることから、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>          累積欠損額 0千円(平成21年度決算)</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>すでに22年度の地域・学歴勘案指数は98.0ポイントであるが、引き続き、研究職員の適切な定員管理を行うとともに、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して給与水準の見直しを行い、平成23年度においても年齢勘案及び年齢・地域・学歴勘案指数で100.0を上回らないよう努めていく。</p> <p>(参考)          ①管理職の割合：28.1%          ②大卒以上の高学歴者の割合：100.0%          *①及び②は平成23年4月1日時点の人数による。</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 19年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	968,964	1,032,945	△ 63,981 (△6.2)	△ 188,515 (△16.3)
退職手当支給額 (B)	40,297	86,071	△ 45,774 (△53.2)	△ 30,190 (△42.8)
非常勤役職員等給与 (C)	222,523	253,230	△ 30,707 (△12.1)	△ 8,382 (△3.6)
福利厚生費 (D)	208,091	216,444	△ 8,352 (△3.9)	△ 26,997 (△11.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,439,876	1,588,692	△ 148,815 (△9.4)	△ 254,085 (△15.0)

注:千円未満を切り捨ててあるので、合計とは端数において合致しないものがある。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ・給与、報酬等支給総額等の増減要因について

給与、報酬等支給総額については、前年度に比べて63,981千円減となっている。その主な要因は、職員給与の見直し及び事務系管理職の期末・勤勉手当を部長職10%、課長職5%削減した他、業務の重点化等により人員の抑制を図ったことによるものである。

退職手当支給額については、前年度に比べて45,774千円減となっている。その主な要因は、退職手当支給対象者は3名(役員1名、職員2名)と、前年度7名(役員1名、職員6名)と比較し、退職者数が減少したことによるものである。

非常勤役職員等給与については、前年度に比べて30,707千円減となっている。その主な要因は、国家公務員の再就職者の非人件費ポストの見直しの他、非常勤嘱託職員が減少(21年度:7名→22年度:4名)したこと等によるものである。

福利厚生費については、前年度に比べて8,352千円減となっている。その主な要因は、互助組織に対する支出の見直しを行った他、業務の重点化等により人員の抑制を図ったことに伴い社会保険料の負担額が減少したこと等によるものである。

##### ・「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)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取り組み状況

###### ① 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)については、業務の重点化等に伴う研究員及び事務職員の数の大幅な削減等により、「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19年法律第47号)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成19年7月7日閣議決定)に基づき、平成22年度までに、国家公務員に準じた削減の取組を行うことに加え、平成23年度までにこれを超える削減の取組を行うこと。

併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。

###### ② 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に關係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、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)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成19年7月7日閣議決定)に基づき、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。

併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取り組みを行う。

③ 上記②の進捗状況

人件費削減の取組の進捗状況は、平成22年度は基準年度(平成17年度)と比較して下表のとおり16.2%の削減となっており、中期計画において設定した「22年度までに5%以上の削減」をすでに達成した。

また、平成18年度との比較では17.8%の削減となっており、業務の重点化による人員の削減等による、中期計画において設定した「平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減」をすでに達成した。

- ・基準年度(17年度)との比較による当年度(22年度)の人件費削減率(補正值)

$$[(968,964 - 1,201,763) \div 1,201,763 \times 100] - (0\% + 0.7\% + 0\% - 2.4\% - 1.5\%) = \Delta 16.2\%$$

- ・18年度との比較による当年度(22年度)の人件費削減率(補正值)

$$[(968,964 - 1,225,970) \div 1,225,970 \times 100] - (0.7\% + 0\% - 2.4\% - 1.5\%) = \Delta 17.8\%$$

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)	1,201,763	1,225,970	1,157,479	1,112,961	1,032,945	968,964
人件費削減率 (%)		2.0	△3.7	△7.4	△ 14.0	△ 19.4
人件費削減率(補正值) (%)		2.0	△4.4	△8.1	△ 12.3	△ 16.2

注：「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格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