項目 / 独立行政法人			（事務・技術）対国指数				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22年度に見込まれる（事務・技術）対国指数		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	外務省	国際交流基金	122.8	109.6	117.6	104.6	平成18年12月に導入した新しい給与制度において、以下のような施策を実施した。 ・ 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 ・ 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 ・ 役職手当の定額制の導入 ⇒平均役職手当額の引下げ ・ 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 また、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の上げ幅とした。 これらの施策による対国家公務員指数の引下げ効果は平成19年度以降、年を追って現れてくる見込みであるが、今後とも新しい給与制度の適切な運用により対国家公務員指数の削減に取り組んでいく。以上の施策、及び対国家公務員指数の高い高齢者層の退職等により、平成22年度には123.2（地域・学歴換算指数は104.7）まで引き下げられる見込みである。	123.2	104.7	123.2 （年齢） 104.7 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
9	財務省	日本万国博覧会記念機構	115.1	114.8	113.9	114.1	平成18年度に本給表を国の改定に準じて改めるとともに、昇給額を一律に抑制する措置を講じた。また、平成19年度には人事院勧告に準じた若年層の本給の引上げを見送った。平成20年度には勤務評価における成績区分別人員分布率の基準及び勤勉手当における成績率の見直しを行ったところである。さらに、出向者の異動に際しては、出向元との調整により、職員の若返りを図る等の措置を継続して実施しており、これらの取組による効果は、今後徐々に現れてくるものと考える。 給与水準是正の目標水準及びその達成の具体的な期限については、当機構の給与水準は労働関係法規の適用を受けており、労使交渉を経て決定されるものであり、当該手続は未済であるが、右記の目標に向けて、引き続き対国家公務員指数の逓減を図るため、毎年度見直しを検討していくこととする。	103.8	106.8	103.8 （年齢） 106.8 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
10	文部科学省	大学入試センター	100.7	89.1	100.0	89.3	・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100.7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(16%)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89.1であり，適正な給与水準と考える。 ・センターの大卒者の比率は63.3%と，国の比率49.1%を上回っており，学歴区分の比較(年齢＋学歴)では100.0である。さらに地域手当と学歴区分の比較(年齢＋地域＋学歴)では89.3となっている。 ・センターの管理職員の割合は11.1%である。国の行政職俸給表(一)適用者における管理職手当(俸給の特別調整額)の4種以上の受給者割合を見ると12.5%であり，センターにおける管理職員の割合は妥当であると考える。 ・以上のことからセンターの給与水準は適正であると考えており，今後も引き続き国の給与構造改革に準じた給与の見直しに取り組んでいく。 ※参照している国家公務員のデータは「平成20年国家公務員給与等実態調査」から引用した。	100程度	100以下	100程度 （年齢） 100以下 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
11	文部科学省	国立科学博物館	100.2	89.5	99.7	89.5	当法人は国から移行した法人であり、俸給表、諸手当等の給与体系は国家公務員と同一であるが、引き続き国家公務員の給与制度を踏まえながら、組織体制の見直し等により適切な給与水準となるよう運用することとし、平成22年度までに対国家公務員指数が100程度となるよう努める。 なお、当法人の対国家公務員指数（年齢勘案）は100.2となっているが、年齢・地域勘案指数は89.5となり、年齢・地域・学歴勘案指数は89.5となっているところであり、現時点においても適切な給与水準であると認識している。	100程度	100以下	100程度 （年齢）	22年度
12	文部科学省	防災科学技術研究所	105.7	106.2	104.5	105.4	俸給表及び諸手当等は国家公務員の給与に準じて定めている。 当研究所は事務系職員が30名程度の組織であり、対象者の異動による年度ごとの指数の変動が大きくなっている。 平成20年度においては、地域手当の異動保障を受けた職員及び単身赴任手当受給職員の割合が多かったため、対国家公務員指数が高くなっているところである。 今後も国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直しを行うとともに、適正な人事管理に努め、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件費削減を行うことで給与水準を適正化していく。 なお、防災科学技術研究所は、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）において独立行政法人海洋研究開発機構と統合することとされている。	100	100	100.0 （年齢） 100.0 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
13	文部科学省	国立美術館	103.7	94.4	102.0	94.0	国家公務員の給与を考慮して、平成18年4月から俸給の水準を全体として平均4.8%引き下げた。平成22年度の対国家公務員指数は、年齢勘案で100程度、年齢・地域・学歴勘案で100以下になると見込まれる。今後も引き続き適正な給与水準となるよう努めるとともに、組織の見直し、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22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程度	100以下	100以下	22年度
14	文部科学省	科学技術振興機構	119.5	108.7	115.5	104.8	優秀な人材確保の観点から民間企業等の状況及び組合との交渉も踏まえつつ、以下の措置を講じることにより、給与水準の適正化を図っていく。 ＜給与削減の是正策＞ ① 本給の減額（国に準じ平均4.8%減を実施済） ② 各手当の減額 ・ 期末手当の減額(支給月数の縮減) ・ 役職手当の減額 ・ 地域調整手当の据え置き （国の東京都特別区は平成17年度から5年間で6%上昇） ③ 平成19年人事院勧告の凍結を継続 ④ 管理職割合の縮減 ＜給与水準是正の目標水準及び具体的期限＞ 目標水準： 対国指数（年齢） 127.1（平成18年度） → 120未満 対国指数（年齢+地域+学歴） 115.9（平成18年度） → 110未満 具体的期限：平成22年度を目途。	119.5	104.8	120未満 （年齢） 110未満 （年齢＋地域＋学歴）	22年度

独立行政法人 ＼ 項目			（事務・技術）対国指数				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22年度に見込まれる（事務・技術）対国指数		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	文部科学省	日本学術振興会	117.2	104.9	115.1	102.7	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%） 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〕 ・ 給与水準の引き下げ（俸給表の見直し）〔平成18年度〕（△4.8%） ・ 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．「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）による総人件費改革を着実に実施。 引き続き対国家公務員指数の削減に努める。	115	102.0	115.0 （年齢） 102.0 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
16	文部科学省	理化学研究所	115.4	113.8	111.6	112.2	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。（主な改正15年度△1.09%、17年度△0.3%、19年度＋0.29%（若年層限定）） 給与構造改革については、19年度より平均△4.8%、の給与改定を実施。 2．手当の改正 役職手当について引下げと定額化を実施し、平成20年度末で経過措置が終了した。平成20年度期末手当は一般職において0.1ヶ月の削減を実施した。 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「職員の給与」等その趣旨を踏まえ、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には、安い人件費で雇用可能な人材を複数名雇用し対処する方法もあるが、これまでと同等の業務運営の質を確保することが困難となるとともに、総人件費改革の観点も踏まえて、現状の少数精鋭主義を維持すべきと考えている。 5．「勧告の方向性」（H19.12総務省政策評価・独法評価委員会）等への適切な対応 「給与水準の検証」、「取組状況の説明」等、平成20年4月からの新たな中期目標・中期計画にも盛り込んでおり、適切に対応する。 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円滑な業務運営を行なっていることをご理解頂き、関係省庁へ公務員と給与体系の異なる任期制職員も比較対象とするよう要望し、一部は認められたが、今後も引続き要請する。 （注）今後の目標水準等 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、労働組合及び関係省庁の協力も得つつ、上記の講ずる措置を実施することにより、平成22年度において120以下を目標とする。本年度は達成しているが、引続き、国民の理解が得られるよう努める。	120以下（注）	―	120 （年齢）	22年度
17	文部科学省	宇宙航空研究開発機構	122.3	118.2	120.4	116.8	1．手当の見直し （1）平成20年度において、期末手当の支給月数を0.065月削減した。 （2）平成21年度以降も、期末手当の支給月数の削減を検討している。 （3）平成21年度より特別調整手当を地域調整手当に改め、段階的に見直しを行っている。地域調整手当は一律5%に削減した。 （4）平成21年度より特地勤務手当に準ずる手当を廃止した。 （5）本府省手当に相当する手当は導入しない。 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」等その趣旨を踏まえ、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．「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月　閣議決定）、「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）にも適切に対応し、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．総人件費の削減 平成22年度までに平成17年度の人件費と比較し、5%以上削減し、その後も人件費改革の取組みを継続する。（中期目標・中期計画にも明記） 5．平成22年度に見込まれる指数(注) 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、労働組合、職員の協力も得つつ、上記の講ずる措置を実施することにより、平成22年度において120以下（地域・学歴勘案で114以下）を目標とし、平成20年度より削減努力に着手したところであるが、昨年の指数（平成19年度：123.4）に対し、本年の指数（平成20年度：122.3）まで1.1ポイントの削減を実現することができた。しかし他法人の削減状況等を勘案し、目標を1年前倒して平成21年度において指数を120以下とするよう、新たな手段等による削減を推進・加速し、今後とも国民の理解を得られるよう努める。	120以下 （注）	114以下 （注）	120 （年齢） 114 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
18	文部科学省	日本スポーツ振興センター	111.1	102.8	110.2	102.8	【具体的な改善策】 1．国家公務員の給与構造改革に倣い、平成18年度に以下の改正を実施。 ・本給・・・従前の給与表を廃止し、国家公務員の給与表をベースとした給与表に　改正。 （平均△4.8%） ・昇給・・・5段階評価とし、勤務成績を細かく昇給に反映。 2．給与構造改革等において国家公務員では取り組んでいない以下の改正を平成18年度に実施。 ・管理職手当の減額（△4%～△1%） 3．平成20年度に適正な給与水準の確保に向けて労使協議を踏まえて、期末勤勉手当の支給割合の見直しを実施。 4．その他 年齢・地域・学歴以外の要因として、センターでは国家公務員と比較して職員宿舎が少ないため、住宅手当を受給する職員割合が29%となっており、国家公務員の23%を上回っていることから対国家公務員指数が高くなっている要因と考えられる。 なお、目標と乖離が生じた場合にはその要因分析を行ない、必要に応じた施策をさらに実施。 【給与水準是正の目標水準及び具体的期限】 目標水準：年齢勘案指数 111.1→110以下 地域学歴勘案指数 102.8→101以下 具体的期限：平成22年度を目途	110以下	101以下	110 （年齢） 101 （年齢＋地域＋学歴）	22年度

独立行政法人 ＼ 項目			（事務・技術）対国指数 年齢	年齢＋地域	年齢＋学歴	年齢＋地域＋学歴	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22年度に見込まれる（事務・技術）対国指数 年齢	年齢＋地域＋学歴	目標水準	目標期限
19	文部科学省	日本芸術文化振興会	100.6	90.6	97.9	88.2	○平成22年度における対国家公務員指数の目標 年齢勘案　100以下 年齢・地域・学歴勘案　90以下 ○具体的改善策 1．組織の見直しによる業務の効率化及び管理職ポストの削減（平成21年4月） ①総務部と経理部の整理統合（部長職△1） ②基金部の再編 ③国立劇場調査養成部の再編 2．高齢者採用の促進による人件費の効率化 ○その他補足事項 管理職の割合　18.5%（課長以上） 当法人の給与水準は適正であると考えており、今後も引き続き、業務運営の効率化等に努める。	100以下	90以下	100以下（年齢） 90以下（年齢＋地域＋学歴）	22年度
20	文部科学省	日本学生支援機構	107.5	97.6	105.0	95.3	【具体的取組み】 ・平成18年度 平成18年4月、国家公務員の給与構造「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、国家公務員の行政職俸給表（一）の見直しに準じ、平成18年度における俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ、人件費の抑制に取組んだ。 ・平成19年度 平成19年度の年末一時金より、適正な給与水準の確保に向けた期末手当の引下げについて、実施済。 ・平成20年度 平成20年度賞与について、職員の期末手当の引下げを実施することにより国家公務員と同水準とした。 【今後の取組み】 ・平成21年度以降においては、「独立行政法人日本学生支援機構の中期目標、中期計画」、「独立行政法人日本学生支援機構年度計画」において、平成22年度の人件費に関して、平成17年度の人件費に比べて5%以上削減するとともに、人件費改革の取組を平成23年度まで継続することとしており、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講ずる。また、各事業の競争入札による民間委託の推進の結果を踏まえ、管理職を含め組織の簡素化を図るとともに、平成25年度までに、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。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、具体的数値の予測は困難であるが、上記の措置を講ることにより、国家公務員の給与水準となるよう人件費の削減に努める。	107.0以下	100.0以下	107.0以下（年齢） 100.0以下（年齢＋地域＋学歴）	22年度
21	文部科学省	海洋研究開発機構	115.5	117.4	111.1	115.6	1．人事院勧告を踏まえた給与改定 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を実施してきている。 （主な改正：　平成17年度△0.3%、平成19年度△4.8%） 2．給与体系等の見直し 平成20年度より、期末手当の支給月数を削減（20年度△0.15月、21年度△0.15月、計0.3月）するとともに、管理職について役職手当の給付水準を改める。 3．総人件費の削減 平成22年度までに、平成17年度の人件費と比較し5%以上削減し、その後も人件費改革の取り組みを継続する。 引き続き以上のような改善を実施しつつ、職員給与の適正な水準の確保に努める。 なお、海洋研究開発機構は、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）において、独立行政法人防災科学技術研究所と統合することとされている。	116.4未満	115.3未満	116.4（年齢） 115.3（年齢＋地域＋学歴）	22年度
22	文部科学省	国立大学財務・経営センター	109.3	99.9	106.9	96.9	「行政改革の重要方針」及び「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」を踏まえ、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むとともに、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み、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適正な給与水準の確保に努める。 当該法人の給与は、国家公務員の給与制度を準用しているものの、職員数が30名以下の小規模な組織であり、かつ人事交流による即戦力となる職員が大部分を占めているため、指数算出対象者は毎年10名前後となり、指数算出年度の対象者の構成（管理職と一般職員の比率）が指数に与える影響が大きくなることから、年度により指数の値が大きく変動する。 なお、当該法人は、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）において、組織の見直しとして「大学評価・学位授与機構と統合する」こととされている。 （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、上記措置により適正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）	22年度
23	文部科学省	日本原子力研究開発機構	118.4	125.7	118.3	125.2	当機構の人員構成は、平成20年度現在48～55歳の年齢帯に偏在しており、2年後の平成22年度には52～59歳の年齢帯に偏在することになるため今後指数の増加が予想される。しかしながら、以下の取組みにより指数の削減に努めていく。 ○平成22年度に見込まれる対国家公務員指数（年齢勘案118.9：年齢・地域・学歴勘案126.0） ○具体的改善策 ①給与構造改革の取組みを継続し、引き続き本給上昇の抑制を図る。 ②給与構造改革における本給の改訂部分の一部（0.55%分）を引き続き削減するとともに、平成21年度で経過措置を終了する。 ③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。 ④諸手当等の水準について引き続き具体的な検討を行なう。 ⑤平成21年度以降管理職数の縮減を図る ○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る。当面の目標として上記の施策を着実に履行し平成22年度に年齢勘案指数を118.9以下とする。	118.9	126.0	118.9（年齢）	22年度
24	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	104.8	91.3	106.7	95.1	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。 また、当研究所の給与水準は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、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置し、平成22年度には平成19年度の指数である93．6を目標とし引き続き改善を図ることとする。	93.6	87.8	概ね93.6（年齢） 概ね87.8（年齢＋地域＋学歴）	22年度

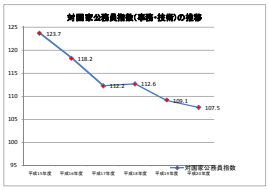
独立行政法人 ＼ 項目			（事務・技術）対国指数 年齢	年齢＋地域	年齢＋学歴	年齢＋地域＋学歴	講ずる措置（具体的な改善策、給与水準是正の目標水準及び具体的期限）	平成22年度に見込まれる（事務・技術）対国指数 年齢	年齢＋地域＋学歴	目標水準	目標期限
25	厚生労働省	勤労者退職金共済機構	110.5	97.7	110.4	99.2	年齢のみで比較した対国家公務員指数（年齢）は、110.5と国家公務員を上回っているが、当該機構の勤務地域は東京都特別区であり、学歴・勤務地域も加味した対国家公務員指数（年齢＋地域＋学歴）では99.2と国家公務員を下回っていることから、適正な給与水準にあるものと考えている。	106.7	96.0	100.0以下（年齢＋地域）	22年度
26	厚生労働省	高齢・障害者雇用支援機構	111.6	105.4	108.3	102.8	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。その際地域手当についても、国が東京都区部において平成22年度に18%の支給割合とすることとしているのに対し機構においては7%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。 機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。 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。 さらに、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。 厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成19年度の業績評価は、19項目中S評価が2項目（効果的な業務運営体制の確立、障害者の技能に関する競技大会の開催）、A評価が15項目、B評価が2項目という高評価を得たところであり、引き続き職員のモラルの維持・向上、知識・技能の開発を図りつつ、給与水準の適正化に努めることとする考えである。 以上により、今後給与水準の差は解消するものと見込まれる。 さらに、団塊の世代の退職も勘案し、定量化が可能な項目について将来見通しの試算を行ったところ、平成22年度以降対国指数は109.8（在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.3）程度となり、これに職務手当の額を低く設定したことによる影響（0.3ポイント程度）を加味すると、同指数は平成23年度以降、109.5（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）程度となるものと見込まれる。 こうした取組みにより、平成23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を100.0ポイント程度とすることを目標に給与水準の適正化に努める。 （参考） 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合：7.4% 管理職の割合：20.6%（平成21年4月1日現在） 大卒以上の高学歴者の割合：91.0%（平成21年4月1日現在）	109.8	100.3	100.0程度（年齢＋地域＋学歴）	23年度
27	厚生労働省	福祉医療機構	119.6	107.1	116.6	104.5	■これまでに講じた措置 ・平成16年度において全職員の昇給を停止 ・平成17年1月に、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下げを実施（平均△5.3%） ・平成16～19年度にかけて、組織のスリム化の推進（部長△2、次長△1、課長△1、課長代理△8） ・平成20年度に課長ポストを更に4ポスト削減 ・年功的な給与処遇を改め、管理職の職務・職責を反映できるよう管理職に対する役職手当を定率制から定額制に移行 ■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国や民間給与との比較 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を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準としている。 ②法人の業績評価 当機構は平成19年度業務実績について、評価委員会の評価において20項目中19項目にA（中期目標を上回っている）評価を受けている。なお、平成16年度より導入した人事評価制度による評価結果を賞与、昇給に反映させている。 ③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20年度支出予算の総額211,164百万円に対し国からの財政支出額40,582百万円であり、その割合は19.2%となっている。国からの財政支出額40,582百万円の内訳は、運営費交付金4,281百万円、退職手当共済事業に係る給付費補助金26,537百万円、福祉・医療貸付事業に係る利子補給金9,764百万円となっている。運営費交付金のうち給与、報酬等支給総額は2,076百万円（支出総額に占める割合：1.0%）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。 ④繰越欠損金額 平成19年度決算において繰越欠損金は発生していない。 ⑤支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 平成20事業年度決算における支出総額209,581百万円に対し給与、報酬等支給総額2,076百万円であり、その割合は1.0%程度である。 ⑥管理職の割合 平成21年度公表における事務・技術職員数217人のうち管理職は43人であり、その割合は19.8%となっている。上記措置により管理職の割合は減少傾向にあり、給与水準引き下げの一要因となっている。 ⑦大卒以上の高学歴者の割合 同217人のうち大卒以上の職員数は186人であり、その割合は85.7%となっている。 ■今後講ずる措置 上記措置を講じてきた結果、年齢・地域・学歴差を勘案した国家公務員指数は逓減傾向にあるが、引き続き以下の取り組みを実施することとしている。 ・給与水準の適正化に寄与すると考えられるポスト削減等の組織のスリム化を着実に実施（平成21年度は課長ポストを1ポスト削減） ・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）の支給割合となる予定であるが、当機構は引き続き12%に据え置き、抑制を継続する。 ・国に新設された本府省業務調整手当に類似する手当は設けない。 ・今後とも国家公務員の給与改定状況等を注視しつつ、必要に応じた措置を適宜講じることにより、平成24年度（平成25年度公表）における年齢・地域・学歴差を勘案した対国家公務員指数を概ね100ポイントとするよう努める。	118.6	103.9	概ね100（年齢＋地域＋学歴）	24年度

独立行政法人 ＼ 項目			（事務・技術）対国指数				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22年度に見込まれる（事務・技術）対国指数		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	厚生労働省	労働政策研究・研修機構	121.3	110.0	115.9	104.8	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%→7%）等）を継続して実施してきたことにより、平成20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。 今後も、引き続き上記独自の取組等を行っていくことにより、平成22年度には、以下のとおり地域・学歴勘案指数で99.7に近づけるよう改善を図ることとする。 ・対国家公務員指数：116.7 ・地域・学歴勘案：99.7 ＊上記平成22年度の見込指数は、平成18年度給与実態調査対象者をベースに、平成22年度までの定年退職等を勘案して試算した給与額を、平成18年度の国家公務員の給与と比較して推計した。 （参考） ①支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合：37.5% ②管理職の割合：35.2% ③大卒以上の高学歴者の割合：93.0% ＊②及び③は平成21年4月1日時点の人数による。	116.7	99.7	99.7 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
29	厚生労働省	雇用・能力開発機構	109.1	112.2	105.1	110.1	平成18年度に、従前の昇格・昇給制度を見直し、職員の職位及び昇格の基準を明確にする等の措置を講じた。併せて、低位の等級の一部を除き、昇給間差額を圧縮した俸給表に切り替え、定期昇給による俸給月額の増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制した。 その他、各種手当については、給与水準が国家公務員を上回っていることを考慮して、国家公務員に導入されている広域異動手当を不採用とし、また、地域手当に相当する調整手当の支給割合の上限を国家公務員の16%よりも低い12%とした。 上記措置等により、平成22年度には、対国家公務員指数が年齢勘案で104.3ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で104.8ポイント程度となるものと見込まれる。（今後の国家公務員の給与の状況により変動するものであること。）	104.3	104.8	104.3 （年齢）	22年度
30	厚生労働省	医薬品医療機器総合機構	122.2	107.9	118.6	104.4	■これまでに講じた措置 人事評価制度の導入にあわせ、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を導入）を実施し、平成19年4月から運用している。 ■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．増員のための人材確保にあたっては、医薬品、医療機器に関する審査等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22年度に見込まれる対国家公務員指数は、大幅な増員を予定していることから試算は困難な状況にあるが、当機構では、これら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減少させることは困難と見込まれる。 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を構築）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、将来的には、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数が100に近づいていくものと見込まれる。		100に近づける	100に近づける （年齢＋地域＋学歴）	22年度
31	厚生労働省	医薬基盤研究所	107.3	109.3	104.3	108.0	当研究所における給与は国に準じた体系(国に準じた俸給表等)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。	102.4	103.2	102.4 （年齢）	22年度
32	厚生労働省	年金・健康保険福祉施設整理機構	111.6	103.4	112.0	105.3	平成22年度においても100を下回るよう引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行い、適正な給与水準の維持に努めることとする。 （当機構は、平成22年9月末で解散予定）	106.7	99.4	100.0以下 （年齢＋地域）	22年度
33	厚生労働省	年金積立金管理運用	116.9	102.5	113.5	99.6	当法人の業務は、年金積立金の管理・運用を行い、収益を国庫に納付することにより、厚生年金保険事業及び国民年金事業の運営の安定に資するものであり、本業務を円滑かつ的確に遂行するためには、金融分野における専門知識と分析技術を有する人材（知識、経験を踏まえると、主に管理職相当職員）を確保していく必要があるため、民間金融機関の給与水準を踏まえた処遇の考慮が重要なことから、国家公務員と比べ高い水準とならざるをえない面がある。 平成20年度における対国家公務員指数（年齢）は116.9と国家公務員を上回っているが、当法人の勤務地域は東京都特別区であり、地域及び学歴勘案の対国家公務員指数は99.6となっている。平成22年度においても100を下回るよう引き続き国の構造改革を踏まえた勤務実績の給与等への反映、昇給幅を抑制した俸給表の適正な運用により給与水準の抑制を図り、国との差異を是正する方向で留意していく。 （参考）平成22年度に見込まれる対国家公務員指数 年齢勘案　：　115.6 年齢＋地域＋学歴勘案　：　99.1 （参考） ①民間給与との比較 厚生労働省による「賃金構造基本統計調査」により、民間の業種のうち当法人の業務に類似していると考えられる「金融・保険業」の全産業に対する指数は130.3であり、当法人の給与水準は民間と比較してそれほど高いものではないと推察される。 ②支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合については、支給総額702,967千円に対し、一般管理費及び業務経費の総額は31,071,517千円であり、割合は2.3%となっている。 ③管理職の割合 管理職の割合については、国家公務員行政職俸給表（一）の適用を受ける職員13.9%に対し、当法人は42.4%となっており、高い水準にあるが、これは若年層の職員の雇用の抑制及び当法人の業務を円滑かつ的確に遂行するために金融分野における専門知識と分析技術を有する人材の中途採用（管理職）を行っていること等による。 ④大卒以上の高学歴者の割合 大卒以上の高学歴者の割合については、業務の専門性に鑑み、国家公務員行政職俸給表（一）の適用を受ける職員49.1%に対し、当法人は81.4%と高くなっている。	115.6	99.1	100 （年齢＋地域＋学歴）	22年度

独立行政法人 ＼ 項目			（事務・技術）対国指数 年齢	年齢＋地域	年齢＋学歴	年齢＋地域＋学歴	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22年度に見込まれる（事務・技術）対国指数 年齢	年齢＋地域＋学歴	目標水準	目標期限
34	農林水産省	農畜産業振興機構	129.6	116.0	124.4	110.9	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、人件費改革を更に進める。また、給与水準の適正性について検証し、その検証結果や取組状況について公表を行う。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、俸給月額について平成26年度まで等級別に14%～2%引下げ、管理職の職務手当の引下げ、国家公務員に導入されている地域手当、広域異動手当等の不採用、管理職割合の引下げ等を着実に実施。 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抑制（管理職は期限の定めなく、標準で4号俸から2号俸へ、非管理職は平成23年10月1日までの間、標準で4号俸から3号俸へ、昇給幅を圧縮）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（定年退職前の一定期間一律に役職を離脱し、非管理職とする）、業務専門職（複線型の人事体系構築のため、特定の業務に従事し、管理職を補助する業務を行う）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 平成21年4月1日現在35.3%となっている管理職割合を、平成25年4月1日までに3分の1に引き下げるとともに、平成18年度に114.1となっている地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を、平成24年度の中期目標期間終了時までに10ポイント低下させることとする（中期目標及び中期計画に明記）。 なお、平成22年度に見込まれる対国家公務員指数は127.5、地域・学歴勘案は108.5である。	127.5	108.5	104.1 （年齢＋地域＋学歴）	24年度
35	農林水産省	農業者年金基金	117.2	104.1	116.6	104.9	1．具体的な改善策 ①給与改定 給与構造改革を踏まえた措置として、平成18年度以降5年間において平均4.8%の引下げを行う方針の下、平成21年度以降においても各年度、平均約1%の引下げを実施。この引き下げに伴う国が措置した現給保障は行わず新旧俸給月額の差額は支給しない。このことに加え、今後の給与改定においては、国家公務員の給与改定を下回る給与改定等を継続して実施。 ②管理職割合の引下げ 組織・業務体制の見直し等を行うことにより管理職ポストを削減し、中期目標の期間の最終年度（平成24年度）までに管理職割合を2割まで引き下げ（平成20年4月1日現在の割合24.0%）。 等指数の改善状況に応じて、給与改定及び管理職割合の引下げにより給与水準の適正化を図る。 2．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地域別指数110.0について、中期目標の期間の終了時（平成24年度）までに10ポイント低下させる（中期計画に明記）。	116.2	103.5	100 （年齢＋地域）	24年度
36	農林水産省	農林漁業信用基金	117.0	102.8	114.0	100.5	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 国の地域手当は平成18年度以降5年間で6%引き上げられる予定であるが、信用基金は地域・学歴を勘案した国家公務員との比較指標（法人基準年齢階層ラスパイレス指数）が100に達するまでは0.4%の引上げに留め、国と比し5.6%抑制する。 【これまでの抑制状況】 （18.3.31現在） （21.4.1現在） 国（東京特別区） 12% → 17%（＋5%） 信用基金 6% → 6.4%（＋0.4%に抑制） ② 業務体制の見直し、非管理職のスタッフ職の導入などにより、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） ③ 昇任、昇格の運用改正 従来と比較して、平成20年4月1日から1～2年遅らせることとした。 ④ 職務手当（国の管理職手当に相当）の定額化 国と同様に、平成19年4月1日に率から定額化に移行する際、一部の役職について国以上に低率で定額化を行い、更に、平成20年1月からは、専門役以上の職務手当額を引き下げた。 【引下げ事例】 （19.4.1以前） （19.4.1～） ・調査役：職務手当率20% → 15%相当の定額化 （19.4.1～） （20.1.1～） ・専門役：57,900円 → 55,000円（5%削減） 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、平成18年度の地域・学歴を勘案した国家公務員との比較指標（法人基準年齢階層ラスパイレス指数）104.6について、中期目標期間の終了時（平成24年度）までに100まで低下させる（中期目標及び中期計画に明記）。	116.5	100.1	100 （年齢＋地域＋学歴）	24年度
37	農林水産省	国際農林水産業研究センター	106.7	106.6	104.4	105.4	当法人は国から移行した法人であり、俸給、諸手当等給与水準は、国家公務員の給与体系に準拠しているところであり、引き続き国の給与改定に沿って適正な給与水準となるよう努める。 旧緑資源機構からの承継職員に対し、国の一般職給与法に準拠した給与水準への引き下げを着実に実施していくことにより、対国家公務員指数の引き下げを図る。 （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、上記の措置により適正な給与水準となるよう努める。	105程度	104程度	105程度 （年齢） 104程度 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
38	農林水産省	森林総合研究所	104.3	107.8	103.5	107.3	旧緑資源機構からの承継職員に対し、国の一般職給与法に準拠した給与水準への引き下げを着実に実施していくことにより、対国家公務員指数の引き下げを図る。 なお、上記措置により平成22年度に見込まれる対国家公務員指数は101.7、地域勘案は105.1、学歴勘案は100.1、地域学歴勘案は104.6である。	101.7	104.6	100 （年齢） 103 （年齢＋地域＋学歴）	23年度
39	経済産業省	工業所有権情報・研修館	108.1	96.3	108.2	98.4	・国家公務員との給与水準（年額）の比較指標が108.1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、当館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。 ・東京都特別区（1級地）に在勤する国家公務員との比較では96.3となっており、また、地域・学歴を勘案した場合、98.4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。 ・なお、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）に基づき、国家公務員に準じた取組として、5年間で5%以上の人件費削減を行う予定。 ・上記のとおり、当法人は国と同様の給与水準であると認識しており、これを維持することを目標とする。	111.9	100.9	111.9 （年齢） 100.9 （年齢＋地域＋学歴）	22年度

独立行政法人 ＼ 項目			（事務・技術）対国指数				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22年度に見込まれる（事務・技術）対国指数		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		
40	経済産業省	日本貿易保険	129.4	114.4	124.0	109.0	日本貿易保険は株式会社化すること予定しており、独法期間中は、国からの出向者について出向ポストを見直すとともに、適正な給与水準の下でプロパー職員を採用するなどしながら職員のプロパー化を図る等して、対国家公務員指数の適切な水準を目指すこととする。	134.1	114.2	134.1（年齢） 114.2（年齢＋地域＋学歴）	22年度
41	経済産業省	産業技術総合研究所	104.7	104.1	106.7	104.9	・「行革推進法第53条」及び「行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）」に基づき、第二期中期計画における総人件費削減への取組みを引き続き行う。 ・定期昇給幅の抑制を行う。（平成22年度までの普通昇給号俸数について1号俸抑制する）	103.7	102.2	103.7（年齢） 102.2（年齢＋地域＋学歴）	22年度
42	経済産業省	製品評価技術基盤機構	105.1	99.5	103.2	98.1	国と同様な給与体系をとっており、今後も同給与体系を継続することにより国と同水準を維持する予定。	104.5	97.6	104.5（年齢）	22年度
43	経済産業省	新エネルギー・産業技術総合開発機構	105.0	104.8	103.5	104.0	・平成20年度ラスパイレス指数は、当機構における多様な給与体系の大括り化の実施、給与水準の高い退職者の不補充等の人件費削減の取組を実施したことにより大幅に減少した。しかしながら、給与水準の高い定年退職者・自己都合退職者（死亡含む。）、出向者の一時的な減員の発生等平成20年度の特殊事情による減も含まれる。また、さらなる高度な研究開発マネジメントを実践するため、専門性が必要不可欠となる中間層の強化を図るべく、20年度より中途採用を開始したところである。 ・今後も引き続き、職員の昇給抑制、本府省業務調整手当相当の手当導入の見送り等、第二期中期計画における総人件費削減への取組を着実に実施して参りたい。	109	109	109（年齢）	22年度
44	経済産業省	日本貿易振興機構	125.1	115.6	120.6	111.4	・給与構造改革として、現給保障なしで役職員の俸給を平均で5.35%削減することとしており、これを平成18年度より段階的に実施。給与構造改革前である平成17年度の対国家公務員指数（129.3）に比べ、平成19年度は5.6ポイント低下する結果となった。 ・また、さらなる削減を図るため、国家公務員の本府省手当に相当する制度の導入を見送ることとしたほか、平成21年度の国家公務員賞与支給率凍結を上回る削減措置を講ずる。 ・俸給水準の低減と実際の削減効果の関係については、各年代の人数、個別の昇給状況、退職の状況、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は難しいが、引き続き給与水準の低減に向けた措置を講じていくことから、平成22年度にはさらなる指数低下が見込まれる。	121.0	107.1	121.0（年齢） 107.1（年齢＋地域＋学歴）	22年度
45	経済産業省	原子力安全基盤機構	120.7	109.6	114.9	103.9	・原子力施設の許認可に際しての安全解析業務や検査業務である使用前検査及び定期検査の一部、定期安全管理審査業務を行っていることから、引き続き専門性が要求される。 ・今後は、設立時に採用した院卒者の退職などにより対国家公務員指数は下がる見込みである。	113.7	101.7	113.7（年齢） 101.7（年齢＋地域＋学歴）	22年度
46	経済産業省	情報処理推進機構	111.7	98.0	107.5	93.9	・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22年度において年齢・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数が100を超えないよう努力する。	109.1	92.3	100（年齢＋地域＋学歴）	22年度
47	経済産業省	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	122.3	122.8	118.0	120.9	・人件費の削減目標や給与水準（対国家公務員指数）の低減の計画的かつ着実な達成のため給与構造改革に取り組んでいる。具体的には平成18年度に俸給表の平均4.8%の引き下げ、昇給抑制措置、平成19年度に職責手当の定額化等を実施。 ・俸給表の引き下げについては、国家公務員が俸給月額について現給保障を実施しているところであるが、機構独自の取組みとして、平成19年7月以降、現給保障の引下げを行っている。 ・平成19年8月の人事院勧告に基づき、国家公務員が初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の引上げを実施したが、機構は俸給表の改定を見送り、給与水準の抑制を図っている。 ・職員給与について、機構の業績評価を直接反映するものではないが、目標管理システムによる業績評価及びプロセスを評価する行動評価による人事考課を給与に反映させる人事制度を導入しており、適切な運営を図っていく。 ・俸給表の引き下げ、職責手当の定額化について現給保障の段階的引き下げを行っており、また、定年退職及び新卒採用による職員の入れ替え等により、今後、対国家公務員指数は低減する見込みである。 ・平成18年度126.1、平成19年度122.7であった対国家公務員指数は平成20年度で122.3となり、段階的に低減している（平成18年度に対し3.8ポイント低減）。今後の対国家公務員指数の目標として、平成20年度では122.3の対国家公務員指数を、平成22年度では概ね119程度となるよう引き続き給与構造改革に取り組む。	119	116	概ね119（年齢）	22年度
48	経済産業省	中小企業基盤整備機構	125.3	118.6	121.1	115.4	・「定期昇給の抑制」「広域異動手当導入の当面見送り」「現給保障の段階的解消」及び「地域手当の適用率の当面据え置き」、その他新たな給与水準の抑制についての措置の検討。 ・「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）に基づき、国家公務員に準じた取組として、5年間で5%以上の人件費削減を着実に実施。（経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006により23年度まで継続実施）	122.7	112.6	122.7（年齢） 112.6（年齢＋地域＋学歴）	22年度

独立行政法人 ＼ 項目			（事務・技術）対国指数				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22年度に見込まれる（事務・技術）対国指数		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		
49	国土交通省	交通安全環境研究所	104.7	104.9	105.1	105.4	・俸給・諸手当等給与水準は、国家公務員の給与と同様であり、引き続き、国に準じて給与水準の適正な取組みを行っていく。	100.3	100.0	100.3（年齢） 100.0（年齢＋地域＋学歴）	22年度
50	国土交通省	電子航法研究所	109.3	110.1	108.8	109.7	・俸給・諸手当等給与水準は、国家公務員の給与に準じて定めているところである。 ・引き続き国に準じた適正な取組を行う。	101.0	101.2	101.0（年齢） 101.2（年齢＋地域＋学歴）	22年度
51	国土交通省	航海訓練所	101.2	101.0	99.7	99.5	・当所の給与規程は、俸給、諸手当、昇給・昇格基準その他運用等で国の給与法と同一の内容。 ・調査対象人員が少数であり、異動のタイミング等により対国家公務員指数は高低が生じることが考えられるが、当所はその大半が国との交流職員であることから、人事交流時において人選の配慮を求めるなど引き続き努力を行っていきたい。 （参考） ・支出総額に占める給与、報酬支給額の割合 52.4%（給与、報酬支給額 3,470,816千円、支出総額 6,621,127千円） ・管理職の割合 15.4%（事務・技術職員数 13名 管理職 2名） ・大卒以上の高学歴者の割合 30.8%（事務・技術職員数 13名 大卒者数 4名）	105.4	102.6	105.4（年齢） 102.6（年齢＋地域＋学歴）	22年度
52	国土交通省	航空大学校	100.7	107.7	101.7	108.0	当校は、運輸省の附属機関として設立された後、平成13年4月に独立行政法人へ移行しており、職員給与については、国家公務員の給与に関する法律や人事院規則に準拠して支給されているが、都市部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や単身赴任手当等の支給が、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。 今後、人員の計画的配置等により解消することを検討する。 なお、当校の指数算出の根拠となっている調査対象人員は少なく、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の変化等により、指数が大きく左右されてしまうことがある。	100.5	107.2	100.5（年齢） 107.2（年齢＋地域＋学歴）	22年度
53	国土交通省	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	115.1	114.8	115.2	115.2	1. 平成20年度においては、賞与の支給割合の引下げを行い、本社課長補佐手当は廃止した。 2. 平成21年度以降においては、本社課長補佐手当の廃止に伴う経過措置による支給割合の更なる縮減や管理職手当の見直し等を行い、また他の独立行政法人の取組みも参考にした職員採用形態の多様化により、平成22年度における対国家公務員指数を114程度に引き下げる。 3. 平成23年度以降も、手当等の見直しを引き続き行うとともに、他の独立行政法人の適正化への取り組みを参考とした上で当機構として何が実施可能かを検証し、可能なものから逐次実施する。	114.4	114.6	114程度	22年度
54	国土交通省	国際観光振興機構	109.7	96.8	106.1	93.3	国際観光振興機構の給与水準は、独立行政法人化により大幅な引き下げを行った。その結果、職員給与については、機構の事務所が東京特別区に所在し地方組織が無いことから、対国家公務員指数（年齢）では109..7となっているものの、実態に即した（年齢＋地域＋学歴）で比較した場合は、すでに93.3と大きく下回っている状況である。 これらの状況を踏まえて、地域等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、引き続き、平成22年における地域等を勘案した対国家公務員指数が100を上回らないよう、適切な措置を講じてまいりたい。	105	100	100（年齢＋地域＋学歴）	22年度
55	国土交通省	水資源機構	116.7	121.9	116.4	121.5	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ましたが、利水者や国民の皆様のご理解が得られないものとなっていると認識し、以下に掲げる給与抑制等の措置を講じております。 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21年度においては本給の5%カットを実施しています。 なお、役員（理事長及び副理事長）については、本給（本給が反映される地域手当及び業績手当を含む。）の一部を自主返上しています。 ②業績手当の支給月数の減 業績手当については、平成15年12月期より支給月数の引下げを行っており、平成18年7月期までに合計で0.3月の引下げを行いました。 ③地域勤務型職員の制度 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ます。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ます。 これらの取組により、平成22年度の対国家公務員指数を114.6とし、地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数を118.9とすることとしていますが、引き続き着実に逓減できるよう給与抑制措置を講じることとしています。 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ますよう、引き続き、給与水準の適正化に努めてまいります。	114.6	118.9	114.6（年齢） 118.9（年齢＋地域＋学歴）	22年度
56	国土交通省	自動車事故対策機構	110.1	110.3	108.1	109.3	・人件費について、「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）等に基づき、平成22年度末までに平成17年度比で5%以上の削減を行うこと等を踏まえ、平成21年度中に、全職員の俸給月額を5%程度引き下げる。 ・ 管理職の一般職への振替を含め機構全体の管理職の配置について見直しを行い、平成20年度に平成18年度比で10%以上に相当する管理職（194人中23人）の削減を実施したところであるが、引き続き、管理職の配置の見直し及び管理職の削減について検討する。 ・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進める。	106.5	104.6	106.5（年齢） 104.6（年齢＋地域＋学歴）	22年度

独立行政法人 ＼ 項目			（事務・技術）対国指数 年齢	年齢＋地域	年齢＋学歴	年齢＋地域＋学歴	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22年度に見込まれる（事務・技術）対国指数 年齢	年齢＋地域＋学歴	目標水準	目標期限
57	国土交通省	空港周辺整備機構	107.5	109.3	106.3	108.1	■これまでに給与水準適正化のために講じた措置 ・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） ・部及び課の統廃合による管理職割合を減少（平成15年10月の独立行政法人移行時から実施）  ■平成20年度に講じた措置 国の支給額と制度差異がある管理職手当及び期末勤勉手当の基礎額等に係る管理職加算率・職務加算率については、①国の平均支給月額と機構の平均支給月額に乖離があること、②52歳以上（主に管理職層）の年齢階層別対国家公務員指数（H.19年度）が高いことから、管理職手当支給額、管理職加算率の引き下げを実施した。 ■今後の取組 今後、「人事院勧告」及び「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」等の趣旨に則し、当機構職員の給与水準を適切なものとする。	109.1	109.7	109.1 （年齢） 109.7 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
58	国土交通省	海上災害防止センター	111.6	111.6	111.5	112.8	これまでに、役員報酬の減額、俸給表の引下げ（平均4.8%）、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であり、今後もこれら取組みを継続するとともに、出向者数及び配置ポスト（現在、国からの出向者8名のうち4名が管理職）の見直しを図ること等により、 ・平成22年度の対国家公務員指数を109.9（20年度比△1.7）以下 ・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を109.1（20年度比△3.7）以下まで引き下げる予定である。 また、職員の若返り（定年退職者を新規採用者で補充）を進めることにより、人件費の抑制を図る予定である。	109.9	109.1	109.9 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
59	国土交通省	都市再生機構	119.1	115.9	115.9	114.1	1．当機構においては、国の給与構造改革に準じて平成19年度より給与構造改革を実施し、概ね5年間で本給水準を4.8%引下げるとともに、 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 （最大で本給額を約16%の引下げ） ③更に全職員について昇給を1号俸抑制する措置を4年間にわたって実施 （H19.4～H23.3） などの改革を行いました。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ました。 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、「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）の趣旨を踏まえ、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により、給与水準の引下げを図ることとしています。 2．これらにより、給与水準の適正化については、平成22年度の年齢・地域・学歴を勘案した実質的な対国家公務員指数を113.4（見込）とすることとしています。（なお、年齢のみを勘案した同指数は117.4（見込）。）	117.4	113.4	117.4 （年齢） 113.4 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
60	国土交通省	奄美群島振興開発基金	101.4	108.2	99.5	108.2	「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）に基づき、平成18年度以降5年間において国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、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進める。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。 ※以下の措置を講じ、平成22年度において、平成17年度比△5%（年間1%程度削減）、更に人件費改革を23年度まで継続することにより平成17年度比△6%（同ベース）とする。 ・管理職手当について、20%削減を維持する。 ・定期昇給等の見直しを行う。	97.6	103.8	97.6 （年齢） 103.8 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
61	国土交通省	日本高速道路保有・債務返済機構	130.4	117.5	126.6	114.9	平成17年10月の設立以来、民間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、ノウハウの蓄積を図ってきました。 こうした状況を踏まえ、組織体制については、平成20年度には、管理職の一部見直し（経理部企画審議役（部長級）を調査役（課長級）に振替え）の措置を講じてきたところですが、引き続きスタッフ管理職の見直しを含む管理職の削減などを進めていくこととしている。 さらに今後は、人員配置については、これまでに蓄積したノウハウを活かしながら、専門職的な人材に任せることができる部分は任せる、若返りを図る、出向を通じ幅広い人材の確保を図るなど、適材適所の人員配置を進めることとしている。	116程度	106程度	116程度 （年齢） 106程度 （年齢＋地域＋学歴）	22年度
62	国土交通省	住宅金融支援機構	128.4	120.1	124.7	117.3	【措置の内容】 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%引き下げ（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%引き下げ ・賞与の年間支給月数を0.3ヶ月引き下げ（4.75ヶ月→4.45ヶ月＊） ＊平成19年4月1日現在の年間支給月数ベース ＜平成20年度以降＞ ・業務職（エリア転勤を条件とする職種）の本俸を平均5%引き下げ（平成20年度から一部実施、平成22年度から完全実施） 【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り組みの結果、平成20年度は平成17年度の水準に比べ6.6ポイント（地域・学歴考慮後は8.7ポイント）低下している。 これらにより、給与水準の適正化については、平成22年度の地域・学歴を勘案した実質的な国家公務員指数は116程度となる見込みである。（なお、年齢のみを勘案した同指数は125程度の見込みである。）	125程度	116程度	125程度 （年齢） 116程度 （年齢＋地域＋学歴）	22年度

項目 / 独立行政法人			（事務・技術）対国指数				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22年度に見込まれる（事務・技術）対国指数		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		
63	環境省	国立環境研究所	100.8	100.1	99.4	99.2	（ⅰ）支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 3.0% （ⅱ）管理職の割合 27.0% （ⅲ）大卒以上の高学歴者の割合 43.2% 今後とも国の制度に留意しつつ、適正な給与水準を講じて参りたい。 ＜平成22年度に見込まれる対国家公務員指数＞ 対国家公務員100（年齢・地域・学歴勘案100）	100	100	100	22年度
64	環境省	環境再生保全機構	113.9	113.1	110.1	111.6	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%以上の削減については、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. また、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18年度に講じた措置） ① 一般職における賞与支給割合の引き下げ（▲0.15月） ② 役職手当の定額化（最大で月額19,000円の引き下げ） （平成19年度に講じた措置） ① 一般職における賞与支給割合の据置き（国は0.05月引き上げ） ②俸給表改定の見送り ③初任給改定の見送り ④扶養手当引き上げの1年見送り（国は月額500円引き上げ） （平成20年度に講じた措置） 人事評価制度を活用し、賞与以外の給与にも法人の業績評価やその職員の勤務成績の反映を行うなど給与体系の見直しを進めた。 また、役職手当の定率制から定額制への移行、賞与支給割合の引き下げなどにより、給与水準の抑制に努めた。 （平成21年度に講じる措置） 業務の見直し等に併せて、管理職数の削減に努める。 ＜給与水準是正の目標水準及び具体的期限＞ 上記の措置を講ずることにより、平成18年度の対国家公務員指数119.3について、平成22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。 ＜参考＞ ○国の財政支出規模と支出予算の総額に占めるその割合22.54% （国からの財政支出額 26,040,207千円、支出予算の総額 115,549,928千円） ○繰越欠損金 なし	概ね112程度	概ね109程度	概ね112 （年齢） 概ね109 （年齢＋地域＋学歴）	22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）が100を上回る法人について、各独立行政法人が講ずるとしている給与水準改善策と各法人が独自に試算した平成22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	20,822	15,521	―	1,837	2	41
	国民生活センター	17,988	15,087	―	13,339	4	120
			14,668				
			14,085				
			◆350				
			◆1,052				
	北方領土問題対策協会	※12,013	※4,095	―	989	2	18
		※6,476	※6,096				
	沖縄科学技術研究基盤整備機構	17,600	22,078	―	19,592	2	177
総務省	情報通信研究機構	22,742	16,063	※10,023	49,098	7	429
			※10,124	※4,753			
			15,913				
			14,700				
			※4,753				
			15,831				
	◎ 統計センター	19,341	15,353	―	10,166	3	866
			15,311				
	平和祈念事業特別基金	16,669	14,853	―	1,245	2	15
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	21,446	※4,843	14,985	25,935,392	3	40
			※10,272				
法務省	日本司法支援センター	※17,972	※14,610	―	30,895	3	616
			※14,543				
			※324				
外務省	国際協力機構	22,159	19,101	※11,599	161,117	12	1,664
			16,562	15,034			
			16,580	※6,067			
			16,695				
			16,610				
			16,505				
			16,577				
			※8,369				
			※7,962				
	国際交流基金	19,839	16,414	―	17,757	2	217
			※5,116				
財務省	酒類総合研究所	14,339	13,768	―	1,249	2	45
	◎ 造幣局	※7,064	17,462	14,849	30,638	6	987
		※11,927	14,849	15,109			
			15,009				
	◎ 国立印刷局	20,794	18,080	15,446	78,916	7	4,632
			15,415	15,352			
			15,397				
			15,328				
	通関情報処理センター	※8,751	※5,690	※5,754	6,130	5	106
			※2,492	※862			
			※7,264				
			※7,564				
	日本万国博覧会記念機構	17,727	※6,384	13,708	3,649	4	48
			※7,581				
			15,203				
文　部科学省	国立特別支援教育総合研究所	18,439	14,795	―	1,226	2	70
	大学入試センター	17,610	15,135	―	10,974	3	98
	国立青少年教育振興機構	17,905	12,899	※4,032	11,970	6	552
			14,238	※7,358			
			14,322				
			14,213				
	国立女性教育会館	14,461	12,894	―	825	2	27
	国立国語研究所	18,756	14,959	―	1,121	2	57
	国立科学博物館	20,669	15,279	―	3,412	2	127
	物質・材料研究機構	19,677	※6,760	15,561	18,828	5	559
			16,213				
			17,272				
			※9,478				
	防災科学技術研究所	16,724	※5,726	13,599	11,015	3	149
			※9,166				
	放射線医学総合研究所	19,319	13,814	15,470	15,339	4	451
			15,470				

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)
文　部 科学省	国立美術館	19,304	17,836	―	15,735	3	125
			17,794				
	国立文化財機構	18,348	18,129	―	11,604	4	339
			18,023				
			16,525				
	教員研修センター	18,492	14,911	13,879	1,767	3	46
	科学技術振興機構	17,614	15,912	12,439	114,118	6	754
			14,553				
			14,587				
			15,848				
	日本学術振興会	18,239	15,053	10,953	157,107	4	95
			15,475				
	理化学研究所	20,277	17,166	13,717	111,497	8	1,807
			16,292	13,726			
			15,767				
			15,871				
			※5,215				
			※10,475				
	宇宙航空研究開発機構	22,159	※9,575	14,960	239,895	11	1,980
			※7,623	※8,283			
			15,366	※5,270			
			16,996				
			16,028				
			15,753				
			15,901				
			14,378				
			15,524				
	日本スポーツ振興センター	18,410	15,318	13,895	74,577	6	327
			※917				
			※12,927				
			※5,145				
			※10,245				
			15,447				
	日本芸術文化振興会	18,411	15,298	14,012	16,865	5	302
			15,499				
			15,341				
	日本学生支援機構	※6,195	16,672	14,013	1,422,829	6	452
		※10,498	※5,587				
			※10,806				
			16,366				
			16,394				
	海洋研究開発機構	20,083	15,709	12,054	43,389	5	641
			15,688				
			15,603				
	国立高等専門学校機構	18,667	※5,004	―	85,053	6	6,448
			※10,452				
			14,987				
			14,830				
			14,937				
			13,942				
	大学評価・学位授与機構	18,667	13,989	―	2,360	3	145
			13,671				
	国立大学財務・経営センター	16,871	※4,739	※6,333	187,366	2	23
			※9,649				
	メディア教育開発センター	16,872	13,943	―	1,999	2	71
	日本原子力研究開発機構	20,196	17,252	14,037	199,852	11	4,410
			16,806	13,538			
			16,720				
			15,186				
			15,186				
			15,051				
			14,838				
			14,679				
厚　生 労働省	国立健康・栄養研究所	19,109	17,480	―	791	2	46
	労働安全衛生総合研究所	17,424	14,079	14,123	2,793	4	117
			※4,994				
			※9,780				

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)
厚　生 労働省	勤労者退職金共済機構	19,940	※5,808	13,771	540,854	6	257
			※11,229				
			15,357				
			15,412				
			※5,390				
			※9,335				
	高齢・障害者雇用支援機構	17,123	16,006	13,057	73,574	7	714
			※4,474				
			※9,541				
			※4,510				
			※7,547				
			14,005				
			14,320				
	福祉医療機構	16,865	16,925	13,899	211,164	6	250
			15,880				
			※5,273				
			※10,434				
			15,840				
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	13,301	10,543	―	4,361	3	256
			10,793				
	労働政策研究・研修機構	17,603	14,591	13,293	3,412	5	115
			※4,648				
			※9,809				
			14,406				
	雇用・能力開発機構	18,100	15,746	※8,055	610,359	7	3,808
			15,974	※5,277			
			16,633				
			16,627				
			14,850				
	労働者健康福祉機構	18,549	※5,579	12,853	303,915	6	13,571
			※8,749				
			14,993				
			※4,950				
			※10,080				
			14,930				
	◎ 国立病院機構	23,501	19,418	14,304	844,329	7	50,043
			※5,984				
			※10,833				
			16,421				
			16,469				
			16,552				
	医薬品医療機器総合機構	15,515	※6,528	14,132	29,294	5	427
			※8,506				
			※5,094				
			※10,027				
			15,465				
	医薬基盤研究所	18,374	―	―	13,674	1	73
	年金・健康保険福祉施設整理機構	22,568	―	―	86,978	1	38
	年金積立金管理運用	19,864	※5,440	※4,823	45,480	3	75
			※10,805	※8,169			
農　林 水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	12,291	12,997	10,752	9,230	5	688
			12,330				
			10,618				
	種苗管理センター	16,467	13,490	―	3,594	3	304
			11,451				
	家畜改良センター	16,149	13,182	―	9,478	3	871
			11,396				
	水産大学校	16,655	14,741	―	3,025	2	188
	農業・食品産業技術総合研究機構	18,030	18,024	13,756	63,058	15	2,945
			15,828	13,438			
			15,346	12,193			
			※12,464				
			※2,876				
			16,766				
			15,324				
			12,863				
			14,223				
			14,299				
			15,508				
			14,732				

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)
農　林 水産省	農業生物資源研究所	18,185	15,237	10,912	12,025	4	387
			14,270				
	農業環境技術研究所	16,379	13,254	11,549	4,296	3	180
	国際農林水産業研究センター	15,291	11,237	10,907	3,905	3	186
	森林総合研究所	17,078	15,369	12,597	104,259	7	1,246
			15,602				
			14,751				
			17,562				
			15,967				
			16,049				
	水産総合研究センター	※6,050	14,904	12,578	28,472	8	974
		※9,968	14,845	12,690			
			13,499				
			15,290				
			※10,375				
	農畜産業振興機構	19,305	17,756	13,845	366,072	10	192
			16,789	13,873			
			16,794				
			16,031				
			15,848				
			16,222				
			16,018				
	農業者年金基金	※7,617	15,545	14,141	399,463	4	79
		※9,249	15,612				
	農林漁業信用基金	20,637	※1,117	13,467	224,665	9	112
			※14,798	14,514			
			17,878				
			15,615				
			※12,854				
			16,022				
			※9,319				
			※2,813				
経　済 産業省	経済産業研究所	21,387	―	―	1,649	1	47
	工業所有権情報・研修館	18,533	14,614	―	13,740	2	101
	日本貿易保険	21,309	18,402	13,881	22,359	4	146
			16,308				
	産業技術総合研究所	23,397	19,278	13,959	87,981	13	3,078
			17,266	14,593			
			※6,503				
			※10,700				
			18,486				
			18,530				
			17,886				
			17,930				
			18,215				
			15,678				
			16,072				
			◆2,475				
			◆787				
			◆588				
			◆2,162				
	◎ 製品評価技術基盤機構	18,681	※5,601	10,366	9,212	4	401
			14,971				
			※9,244				
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	19,837	17,875	15,005	258,483	8	947
		◆1,927	◆1,762				
			※9,025				
			※8,328				
			※9,899				
			※6,864				
			16,441				
			◆520				
			16,056				
			◆1,046				
			15,972				
			◆1,569				
	日本貿易振興機構	22,314	※9,001	11,915	39,076	8	1,578
			※8,516	◆1,745			
			◆1,679				
			13,123				
			◆2,894				
			※9,790				
			※6,888				
			16,855				
			※6,289				
			※9,868				
			12,780				
			◆2,894				