小項目 No.15　給与水準の適正化等

大項目	**Ⅱ．業務運営の効率化に関する目標を達成するため取るべき措置**
中項目	２．給与水準の適正化等
小項目	No.15　給与水準の適正化等
中期計画	（１）給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与について検証した上で、その適正化に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。 職員の在勤手当については、平成 26 年度までに適切な見直しを行うとともに、海外運営専門員、日本語専門家等の職員以外の在勤手当についても、併せて見直しを行う。 （２）また、総人件費については、政府の方針を踏まえつつ適切に対応していく。その際、第二期中期目標期間中の、特に後半において日本語教育事業分野で経済連携協定（ＥＰＡ）に関わる日本語研修等の新規の事業実施を求められてきた例のように、今後の基金に対する政策的要請に基づく新規事業･拡充事業の実施や在外における体制の強化に的確に対応できるよう、必要な人員体制を確保する。なお、当該経費についても効率化の対象とする。
年度計画	（１）給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与について検証した上で、その適正化に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。 職員の在勤手当については、適切な見直しに向けて作業を進めるとともに、海外運営専門員、日本語専門家等の職員以外の在勤手当についても、同様に見直しの作業を進める。 （２）総人件費については、政府の方針を踏まえつつ適切に対応していく。その際、経済連携協定（ＥＰＡ）に関わる日本語研修等、今後の基金に対する政策的要請に基づく新規事業・拡充事業の実施や在外における体制の強化に的確に対応できるよう、必要な人員体制を確保する。なお、当該経費についても効率化の対象とする。

【業務実績】

指標１：役職員の給与水準の適正化

１．　給与水準適正化への取組み

給与水準については、平成18年度に導入した新給与制度を適切に運用しつつ、平成18年度以降、昇給幅の抑制、管理職の賞与を国家公務員より0.03か月分低い支給率とする等の抑制努力を行ってきた。平成22年度は管理職の賞与支給率を更に削減（対国公▲0.05か月）し、平成23年度以降も同様の措置を継続した。

また、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伴う国の措置に準拠すべく、2012年6月から2014年5月までの2年間の給与減額支給措置を実施した。

平成25年度には、国家公務員給与水準（指定職を除く）と比較したラスパイレス指数の値は以下の

表の通り118.4（地域・学歴換算補正後100.0）となり前年度に比べて3.1ポイント（地域・学歴換算補正後では2.1ポイント）下降した。前年度は給与減額支給措置が、国に2か月遅れて2012年6月から実施されたこと等の要因により前々年度に比してラスパイレス指数が上昇していたが、平成25年度においては前述の継続的な抑制努力に加えて、国家公務員と同様に給与減額支給措置が通年にわたり実施されたこと等の要因により、前年度に比して低下し、地域・学歴換算　補正後の指数は国家公務員と同等レベル（100.0）の値となった。

対国家公務員指数（ラスパイレス指数）の状況

		ラスパイレス指数	地域・学歴を換算補正した指数
前中期計画期間	19年度	124.2	106.5
	20年度	122.8	104.6
	21年度	122.0	101.7
	22年度	120.5	100.2
	23年度	119.5	99.2
24年度		121.5	102.1
25年度		118.4	100.0

２．　国と比べて給与水準が高くなっている理由

在職地域・学歴構成による影響が挙げられる。特別都市手当（給与に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が、国内在勤者に占める比率（当法人：90.4%）が国家公務員より高い。同じく給与水準の高い大学・大学院卒業者の比率が国家公務員より高い。これらの影響を勘案し補正した指数は平成25年度では100.0である。

指標２：給与水準に関する情報の公表

１．　「独立行政法人の役職員の給与水準の公表」について

例年、総務省、人事院から示されるガイドライン等に即して情報を公表している。平成25年度の状況については、期限として定められている2014年6月30日を目途に、関係省庁の確認を経た上でホームページ等を通じた情報の公表を行う予定である。

２．　総人件費について

総人件費の状況についても給与水準と併せて公表するものであるが、概況は以下の通りである。

総額が対前年比で上昇しているのは、主に円安により在勤手当の額（円貨ベース）が増加したことによる。一方で、微増にとどまったのは、人件費の効率的執行に努めたことによるものである。

総人件費の推移　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（単位：百万円）

	25 年度	24 年度	中期目標期間開始時(平成24年度)からの増△減
給与・報酬等支給総額	1,854	1,809	+45

注：「給与・報酬等支給総額」は、「独立行政法人の役職員の給与水準の公表」様式に沿った集計で、非常勤役員手当及び法定福利費を含まない。

指標３：職員、海外運営専門員・日本語専門家等の在勤手当の見直し

現行の在勤手当の水準が民間と比較して高くないという調査結果を踏まえ、国家公務員の水準を参照しつつ購買力補償方式を反映した制度への見直し準備を進めていた。他方、国家公務員も購買力補償方式に基づく在勤手当の設定を行なうこととなり、現行の国家公務員準拠方式にも一定の合理性があることを踏まえ、今後も現行（国家公務員の在勤手当を参照）を基礎とした方式により在勤手当の水準を管理することとした。

海外運営専門員・日本語専門家等の在勤手当についても同様の理由から、現行（国家公務員の在勤手当を参照）を基礎とした方式により在勤手当の水準を管理することとした。