

事務連絡  
令和3年11月24日

各独立行政法人の長  
各国立大学法人学長  
各大学共同利用機関法人機構長 殿  
放送大学学園理事長

文部科学省大臣官房長

独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与について

標記について、総務省行政管理局長から別紙のとおり通知がありましたので、お知らせします。

つきましては、別紙を踏まえ、適切に対応していただくようお願いいたします。

別紙

事務連絡  
令和3年11月24日

各府省大臣官房長 各位

総務省行政管理局長

独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与について

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定されました。各府省におかれましては、以下のとおり対応いただくようお願いいたします。

記

1. 独立行政法人の役職員の給与については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（令和3年11月24日閣議決定。以下「取扱方針」という。）において、「独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第1項第6号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。」とされているところであり、貴管下の独立行政法人と認識を共有の上、適切に対応すること。
2. 特殊法人等の役職員の給与については、取扱方針において、「特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適切な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。」とされているところであり、適切に対応すること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔令和3年11月24日  
閣議決定〕

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、令和3年8月10日に期末手当の改定に関する人事院勧告が行われたところであるが、人事院勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げるものとする。なお、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 3 1及び2の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
  - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年7月25日閣議決定）に沿って、厳格に管理を行う。
  - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第1項第6号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適切な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。
- 4 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、令和3年度の期末手当の引下げに相当する額の調整時期については、地域の実情を踏まえつつ、国家公務員の取扱いを基本として対応するよう要請するものとする。

また、地方公務員の給与について、既に地域における国家公務員等の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

さらに、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。

# 独立行政法人改革等に関する基本的な方針（平成 25 年 12 月 24 日閣議決定）

## II 独立行政法人制度の見直し

### 4. 財政規律、報酬・給与等の見直し、調達合理化及び情報公開の充実

#### (2) 報酬・給与等の適正化、説明責任・透明性の向上

- 独立行政法人の役職員の報酬・給与・退職手当は、人件費総額について国が中期計画の認可を通して関与するものの、支給基準は主務大臣に届け出れば足り、職員数は法人の独自の判断で定めることができるなど、法人の自律的な運営が可能となっている。現行制度下においても、各法人の判断で、年俸制を含めた業績給など、事務・事業の特性に応じたより柔軟な報酬・給与制度の導入が可能である。

しかしながら、現実には柔軟な報酬・給与制度の導入が進んでいないため、各法人において業績給等の実施状況を公表させ、その導入を促進する。

また、職員表彰や賞与の一部を活用した報奨金制度の導入、成績不良者に対する厳正な対応の実施など、信賞必罰の考え方の下、業績評価を反映する取組を実施することにより、業績の向上や業務の効率化を促進する。

- 法人の長の報酬については、法人の事務・事業の特性を踏まえ当該人物が長に就任することにより法人の事務・事業がより一層効果的かつ効率的に実施されると見込まれ、かつ、当該人物の能力・経歴・実績等にふさわしい水準の報酬を設定する必要がある場合には、事務次官の給与より高い水準の報酬を設定することも可能とする。ただし、主務大臣による長の任命に際して報酬水準の妥当性を十分に検証するものとする。また、毎年度の長の報酬額を法人が決定する際には、法人の業績評価を十分に勘案するものとする。
- 各法人は、長の報酬水準が妥当であると判断する理由について、職務内容の特性、参考となる他法人の事例等を用いて公表する。また、「お手盛り」とならないよう、監事等によるチェックを行うものとする。その上で、主務大臣は法人の説明を検証し、その結果を公表するとともに、国民の納得が得られないと認められる場合には、報酬額の見直しなど適切に対応するよう、法人に要請する。
- 法人の役職員の報酬・給与の支給基準の設定に当たり、役職員が非公務員である法人の役職員については職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案し、役職員が公務員である法人の役職員については国家公務員の給与を参酌するなど、設定の考え方を具体的に明記する。

○ 法人の給与水準については、法人の事務・事業の特性等を踏まえ当該事務・事業がより効果的かつ効率的に実施されると見込まれる場合には、国家公務員より高い水準を設定することも可能とする。このような柔軟な取扱いにより、給与の水準や体系について法人の自由度を高める一方、透明性向上や説明責任の一層の確保が重要であることに鑑み、法人は、総務大臣が定める様式により、給与水準を毎年度公表するものとする。その際、法人の分類に応じ、

① 役職員が非公務員である法人については、国家公務員との比較に加え、当該法人と就職希望者が競合する業種に属する民間事業者等の給与水準との比較など、当該法人が必要な人材を確保するために当該給与水準とすることが必要である旨を、その職務の特性を踏まえながら説明するものとする。このうち、特に国家公務員と比べて法人全体の職員の給与水準が高い法人は、高い水準であることの合理性・妥当性について、国民に対して納得が得られる説明を行うものとする。

② 役職員が公務員である法人については、国家公務員の給与を参酌して当該水準が妥当であると考えられる理由を説明するものとする。

監事による監査においても、給与水準を厳格にチェックするものとする。

○ 主務大臣は、法人の説明を検証し、その給与水準の妥当性について、判断理由とともに公表する。また、国民の納得が得られないと認められる場合には、給与水準そのものの見直しなど適切に対応するよう、法人に要請する。総務省は、主務省から報告を受けて公表する。

○ また、役員の退職手当への業績反映について、現在、各府省評価委員会が認定するなどの仕組みとなっているところ、この改革により各府省評価委員会が廃止されることから、今後は、主務大臣の責任の下、今般の報酬・給与の弾力化の趣旨も踏まえ、透明性や説明責任を果たしつつ、業績を的確に反映することができるような弾力的な仕組みとする。

#### (4) 情報公開の充実

○ 各法人において、職務段階、年齢、家族構成等について一定の仮定を置いて算出したモデル給与、業績給導入実績の推移や業績給導入による給与実態等を公表する。

## 5. 研究開発型の法人への対応

### (1) 研究開発型の法人に共通に講ずるべき措置

- また、運用については、抜本的に見直しを行い、研究開発成果の最大化に資するため、以下の運用改善を行っていくこととする。
  - ・報酬・給与については、現行制度下においても、各法人の判断で、年俸制を含めた業績給など、より柔軟な報酬・給与制度の導入が可能であり、こうした業績給等の実施状況の公表により、その導入を促進する。
  - ・法人の長の報酬については、研究開発の特性を踏まえ当該人物が長に就任することにより法人の研究開発業務がより一層効果的かつ効率的に実施されると見込まれ、かつ、当該人物の能力・経歴・実績等にふさわしい水準の報酬を設定する必要がある場合には、事務次官の給与より高い水準の報酬を設定することも可能とする。ただし、主務大臣による長の任命に際して報酬水準の妥当性を十分に検証するものとする。また、毎年度の長の報酬額を法人が決定する際には、法人の業績評価を十分に勘案するものとする。
  - ・給与水準は、研究開発業務の特性等を踏まえ、当該業務がより効果的かつ効率的に実施されると見込まれる場合には、国家公務員より高い水準を設定することも可能とする。こうした柔軟な取扱いにより、透明性の向上や説明責任の一層の確保が重要となることに鑑み、給与水準を毎年度公表する際には、必要な人材を確保するために当該給与水準とすることが必要である旨を、研究職員の特性を踏まえながら説明する。