

平成19年度業務実績評価関係資料

目次

様式 1	目的積立金	1
様式 2	保有資産	2
様式 3	官民競争入札の活用	3
様式 4	コンプライアンス体制の整備状況等	4
様式 5	役職員の報酬・給与等の状況	6
様式 6	随意契約等の状況	21

目的積立金

①当期総利益の計上	有	・	無
②目的積立金の申請	有	・	無

【当期総利益の計上が「有」、目的積立金の申請「無」の場合は、以下を記入】

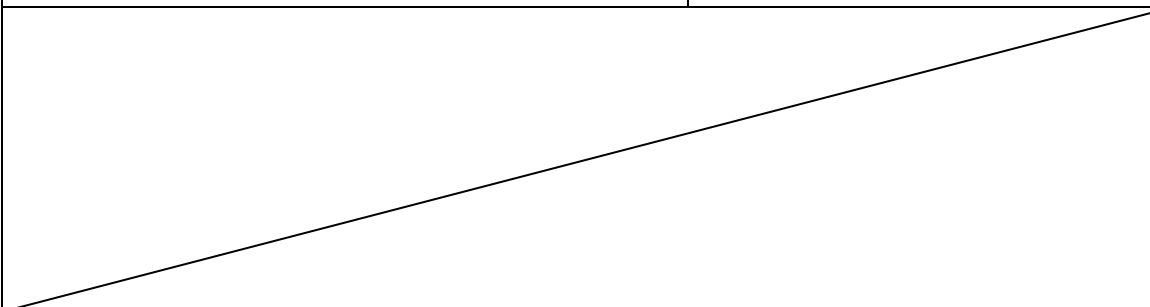
③利益の発生要因	
④目的積立金を申請していない理由	

委員記載（評価）欄	
-----------	--

保有資産

①見直しの検討の有無	④ ・ 無
------------	-------

②見直しの状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保有資産について点検を行い、保有する合理的理由が認められない土地・建物はないことを確認した。 ・ 建物等の効率的な活用及び自己収入の増加を図る観点から、施設使用料の見直しを行い、食堂、売店施設及び自動販売機設置の賃料については、平成20年度から有償化することとした。
---------	--

③資産の活用について	
------------	--

委員記載（評価）欄	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適切である。 ・ 職員の福利厚生にも配慮しつつ、適正なコスト負担の体制は必要であり、評価される。 ・ 自販機設置等の賃料有償化は妥当である。 ・ 適切である。 ・ 見直しの対象を承認する。 ・ 講義室の民間への貸出しは、できないのですか。 ・ 見直しは定期的であることが必要と思います。レギュラーにしっかりした見直しをお願いします。 ・ 了承する。 ・ 妥当である。 ・ 承認いたします。
-----------	---

官民競争入札等の活用状況

① 官民競争入札等の活用 (官民競争入札等の検討)	有 ・ 無 (<input checked="" type="radio"/> ・ 無)
------------------------------	---

【官民競争入札の活用（検討）が「有」の場合は、以下を記入】

② 該当業務の名称	労働大学校施設の管理・運営業務
-----------	-----------------

③ 活用（検討）状況	<p>民間競争入札実施要項の素案を作成の上、7月1日に内閣府公共サービス改革推進室へ提出。9月下旬からの官民競争入札等監理委員会での審議を経て、平成21年3月までに委託業者を決定する。</p>
------------	--

委員記載（評価）欄	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適切である。 ・ 委託にあたり、業務内容の基準を十分確認されたい。 ・ 妥当である。 ・ 適切である。 ・ 入札の方式を承認する。 ・ 着実な実施が望まれます。 ・ 競争入札の取組強化をお願いします。 ・ 了解。 ・ 委託先の決定後に、実態はどうかを検討することとしたい。 ・ 妥当である。 ・ 承認いたします。
-----------	--

コンプライアンス体制の整備状況等

①取組状況

- ・当機構は、平成18年度に「コンプライアンス委員会設置要綱」を策定したが、19年度は、同要綱を見直すとともに、新たに「内部通報調査委員会要綱」を策定した。
- ・これらの取組に加え、「独立行政法人整理合理化計画」及び政策評価・独立行政法人評価委員会の指摘等に基づき、
 - ・毎年度計画的に研修を行うようコンプライアンス研修（新規）の拡大強化に努め、19年度は「個人情報保護」、「セクハラ・パワハラ」、「知的財産権（著作権）」、「服務規律」の計4テーマ（新規）の研修を実施した。
 - ・19年度から、コンプライアンス委員会の機能強化の一環として、年1回以上の評価・点検を行うこととし、19年度は2回実施した。

②取り組みについての自己評価

平成19年度は、「独立行政法人整理合理化計画」及び政策評価・独立行政法人評価委員会の指摘等に基づき、当機構における問題の発見と適切な対応を行うため新たに「内部通報調査委員会要綱」を策定した。また、新たにコンプライアンス研修を実施するとともに、コンプライアンス委員会において、コンプライアンスの推進状況について2回の評価・点検を実施し、コンプライアンス委員会の機能強化を図り、コンプライアンス体制の大幅な整備を行った。その結果、機構の全役職員に組織が健全に発展していくために必要なコンプライアンスについて、理解促進を図ることができた。

委員記載（評価）欄

- ・適切である。
- ・体制作り、要綱作り等についての取組は十分評価されるものである。とりわけ内部通報者保護の厳格化は機構のコンプライアンス体制への信頼の裏付けになるものであるので十分努力されたい。
- ・適切に取り組まれている。
- ・適切である。
- ・コンプライアンスへの取組を承認する。
- ・着実に実施していると判断しました。
- ・継続した取組をお願いします。
- ・妥当と判断する。

- ・コンプライアンス委員会の機能強化を望む。
- ・妥当である。
- ・承認いたします。

役職員の報酬・給与等の状況

①給与水準の適切性についての自己評価

- ・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 48%（「平成 19 年度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 103.9 となり、国とほぼ均衡しているものとする。
- ・なお、当機構においては、労働行政職員を対象とした行政実務に関する研修という業務の性格上の必要性により、研修教官等に国からの出向を受け入れている。これら出向職員については、国家公務員に準じた給与の支給を行っているところであるが、国家公務員行政職（一）の I 種試験相当採用者の在職割合が約 6.38%（「平成 19 年度人事院年次報告書」）なのに対し、機構の出向職員における I 種試験相当採用者の在職割合が 40%と高く、機構事務職員における I 種試験相当採用者が約 13.7%であることも、国に比べ給与水準が高くなっている理由である。

委員記載（評価）欄

- ・適切である。
- ・ I 種職員の受入れについては、研修要員としてのみだけでなく、幅広く受入れ、労働行政の深いバックグラウンドを身に付けさせることは「投資」であり、そういった視点も重要と思われる。ただし、コストの回収が機構内でできるわけではないので評価には工夫が必要と思われる。
- ・ 相当な説明であると評価する。
- ・ 適切である。
- ・ 地域差及び学歴差を調整した後の指数が国よりもまだ高いため、一層の努力を必要とする。
- ・ 着実に目標を達成していると判断しました。研究員の人事評価に基づいたメリハリのある給与体系が望まれます。
- ・ 適切なベンチマークの推進に留意ください。
- ・ 役員のうち理事、監事の一部に高い報酬を得ている人がいるが、役割上何か理由があるのでしょうか？
- ・ 指数の理屈をあれこれ述べているが、実質間違いがないのであれば、そういう

理屈は述べない方が良いでしょう。

- ・ 妥当である。
- ・ 承認いたします。一層の均衡化への取組を期待します。

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19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中期目標に係る業務の実績に係る評価及び平成18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	<p>平成17年度人事院勧告中の国家公務員給与構造改革に準じて、役員報酬規程を改正し、特別調整手当支給率を2%(12%→14%)引き上げた。 本俸月額は18年度と同額の94万8千円としたが、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、役員報酬規程附則により、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。</p>
理事	<p>平成17年度人事院勧告中の国家公務員給与構造改革に準じて、役員報酬規程を改正し、特別調整手当支給率を2%(東京特別区:12%→14%、埼玉県朝霞市:10%→12%)引き上げた。 本俸月額は18年度と同額の78万4千円としたが、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、役員報酬規程附則により、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。</p>
監事	<p>平成17年度人事院勧告中の国家公務員給与構造改革に準じて、役員報酬規程を改正し、特別調整手当支給率を2%(12%→14%)引き上げた。 本俸月額は18年度と同額の70万9千円としたが、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、役員報酬規程附則により、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。</p>
理事(非常勤)	<p>非常勤役員手当の月額は18年度と同額の24万3千円とした。(なお、国家公務員給与構造改革の「俸給の切替に伴う経過措置」に準じて、改正前の非常勤役員手当月額26万円との差額を支給した。)</p>

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	8,692	5,508	2,413	771 (特別調整手当)		9月30日	
法人の長	7,081	5,508	768	771 (特別調整手当) 34 (通勤手当)	10月1日		
A理事	6,128	3,626	1,995	507 (特別調整手当)		8月24日	*

B理事	千円 7,613	千円 5,481	千円 1,271	千円 767 94 (特別調整手当) (通勤手当)	8月25日	*※
C理事	千円 14,723	千円 9,108	千円 4,114	千円 1,275 226 (特別調整手当) (通勤手当)		※
D理事	千円 4,528	千円 2,277	千円 1,966	千円 273 12 (特別調整手当) (通勤手当)	6月30日	*
E理事	千円 8,413	千円 5,481	千円 2,086	千円 657 189 (特別調整手当) (通勤手当)	8月25日	◇
A監事	千円 13,293	千円 8,244	千円 3,723	千円 1,154 172 (特別調整手当) (通勤手当)		
B監事 (非常勤)	千円 3,120	千円 3,120	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ある。

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 役員退職手当の支給状況(平成19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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事A	千円 3,528	年 月 3 0	平成19年8月24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B	千円 2,254	年 月 1 11	平成19年6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の決定に基づき1.0とした。	*
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

注:「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。

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、職員個々人の評価結果を、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19年度における給与制度の主な改正点

〔 平成19年度人事院勧告に準じて以下の改正を行った。
 ・本俸を平均0.09%引上げ
 ・職員の子等に係る扶養手当を500円引上げ(6,000円→6,500円)
 ・特別都市手当支給率を1.3%引上げ(5%→6.3%)
 ・期末勤勉手当を0.05月引上げ(4.45月→4.50月)
 なお、国家公務員給与との均衡を図るため、平成16年度及び17年度に実施した事務職員の職務手当(国の俸給の特別調整額に相当)の支給率削減を19年度も引き続き適用している。
 ・16年度(部長:20%⇒15%、課長15%⇒10%、課長補佐8%⇒7%)
 ・17年度(課長補佐7%⇒6%) 〕

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19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	人 83	歳 44.9	千円 8,783	千円 6,290	千円 173	千円 2,493
事務・技術	人 58	歳 44.1	千円 8,403	千円 6,023	千円 185	千円 2,380
研究職種	人 24	歳 46.2	千円 9,513	千円 6,799	千円 148	千円 2,714
常任参与	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

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:常任参与は、機構の調査・研究業務等の実施に関する専門的事項を担当している。

注3:常任参与については、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。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	-	-	-	-	-
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	-	-	-	-	-

注1:事務・技術、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:研究職種については、該当者が2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。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	61.8	5,446	4,314	261	1,132
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
	3	61.8	5,412	4,280	227	1,132

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。

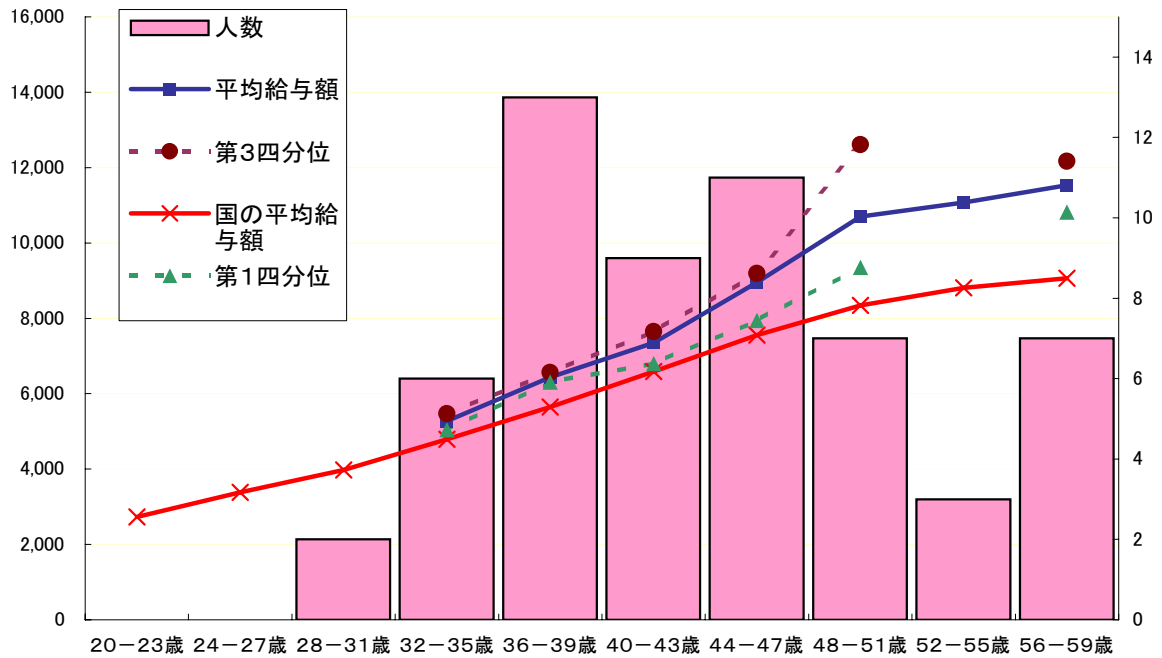
注2:事務・技術については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員及び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・技術職員)

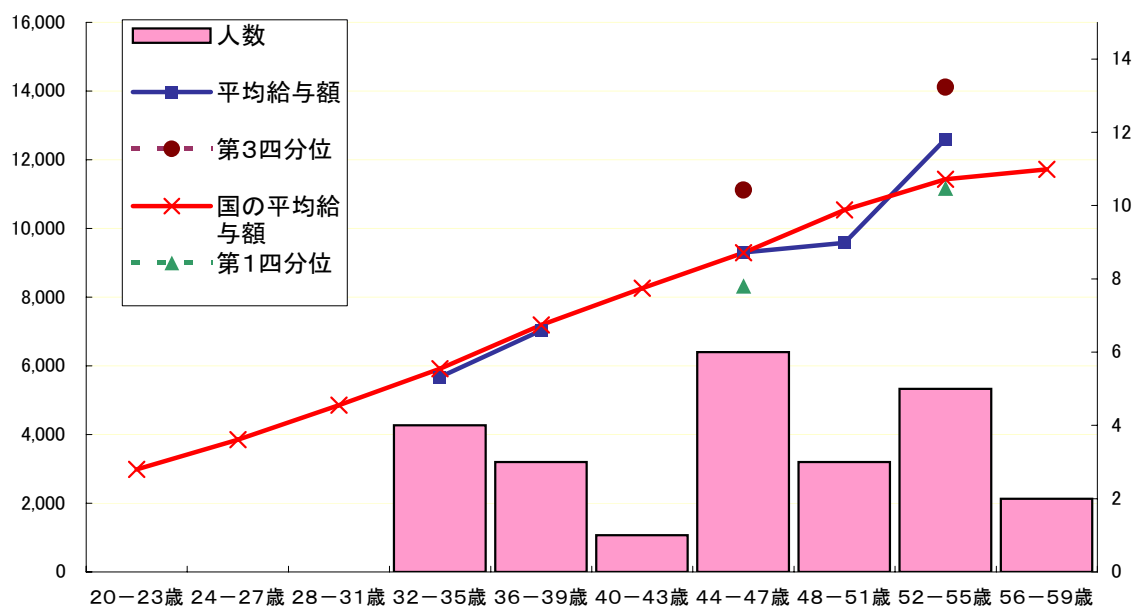


注1:28-31歳層の在職職員は該当者が2名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

注2:52-55歳層の在職職員は該当者が3名であることから、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。

(研究職員)



注1: 40-43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。

注2: 56-59歳層の在職職員は該当者が2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3: 32-35歳層の在職職員は該当者が4名であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

注4: 36-39歳層の在職職員は該当者が3名であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

注5: 48-51歳層の在職職員は該当者が3名であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

(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
	人	歳	千円	千円	千円
部長	12	55.2	11,176	11,880	12,374
課長	11	47.1	8,721	9,259	9,684
課長補佐	29	40.8	6,340	7,029	7,649
係長	3	33.8	-	5,258	-
係員	3	30.2	-	4,208	-

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:係長及び係員は該当者が3人であることから、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)

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
	人	歳	千円	千円	千円
統括研究員	5	53.9	12,567	13,115	14,107
主任研究員	9	49.5	9,537	10,066	10,939
主任研究員補佐	6	41.8	7,365	7,635	8,324
研究員	4	35.8	-	5,692	-

注1: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2:研究員は該当者が4人であることから、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20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)	58 人	12 人 (20.7%)	11 人 (19.0%)	29 人 (50.0%)	3 人 (5.2%)	3 人 (5.2%)	0 人 (0%)
年齢(最高 ～最低)		59 } 46 歳	51 } 40 歳	52 } 34 歳	34 } 32 歳	33 } 28 歳	-
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,374 } 7,510 千円	7,432 } 5,771 千円	6,986 } 3,839 千円	4,023 } 3,622 千円	3,605 } 2,625 千円	-
年間給与 額(最高～ 最低)		13,703 } 10,765 千円	10,466 } 8,284 千円	9,550 } 5,342 千円	5,471 } 5,041 千円	4,825 } 3,600 千円	-

(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)	24 人	5 人 (20.8%)	9 人 (37.5%)	6 人 (25.0%)	4 人 (16.7%)	0 人 (0%)
年齢(最高 ～最低)		59 } 46 歳	57 } 42 歳	46 } 35 歳	38 } 33 歳	-
所定内給 与年額(最高 ～最低)		10,037 } 8,026 千円	7,937 } 6,138 千円	6,211 } 4,231 千円	4,317 } 3,960 千円	-
年間給与 額(最高～ 最低)		14,475 } 11,574 千円	11,175 } 8,358 千円	8,553 } 5,887 千円	5,941 } 5,510 千円	-

④ 賞与(平成19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)	% 62.1	% 64.0	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 36.0	% 36.9
	最高～最低	% 43.5～33.0	% 41.1～31.5	% 42.2～32.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 66.4	% 68.0	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.6	% 32.0	% 32.8
	最高～最低	% 34.1～32.6	% 32.6～31.1	% 33.3～31.8

(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)	% 62.0	% 63.8	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.0	% 36.2	% 37.0
	最高～最低	% 43.5～32.9	% 41.5～31.5	% 42.4～32.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 66.2	% 67.4	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.8	% 32.6	% 33.2
	最高～最低	% 34.1～32.6	% 33.8～32.0	% 33.9～32.7

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))	118.9
対他法人	110.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	101.5
対他法人	100.3

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

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>118.9</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">参考</td> <td>地域勘案</td> <td>108.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>113.8</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>103.9</td> </tr> </table>	対国家公務員	118.9	参考	地域勘案	108.7	学歴勘案	113.8	地域・学歴勘案	103.9
対国家公務員	118.9									
参考	地域勘案	108.7								
	学歴勘案	113.8								
	地域・学歴勘案	103.9								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<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48%(「平成19年度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103.9となり、国とほぼ均衡しているものと考えます。</p> <p>なお、当機構においては、労働行政職員を対象とした行政実務に関する研修という業務の性格上の必要性により、研修教官等に国からの出向を受け入れている。これら出向職員については、国家公務員に準じた給与の支給を行っているところであるが、国家公務員行政職(一)のI種試験相当採用者の在職割合が約6.38%(「平成19年度人事院年次報告書」)なのに対し、機構の出向職員におけるI種試験相当採用者の在職割合が40%と高いことも、国に比べ給与水準が高くなっている理由である。</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 97.1% (国からの財政支出額 3,323,608,000円、支出予算の総額 3,424,044,000円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 平成19年度決算における支出額3,084,749千円のうち、931,463千円は調査研究等の実施に係る事業費、179,816千円は施設整備のために支出するものである。残りの1,973,470千円が一般管理費で、そのうち1,157,479千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合：37.5%)である。 なお、平成19年度計画予算の給与、俸給等支給総額は1,249,723千円であり、予算の範囲内で適正に執行しており、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)</p>									

講ずる措置	<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%→7%)等)を継続して実施してきたことにより、平成19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、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対国家公務員指数:116.7 ・地域・学歴勘案:99.7 <p>*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。</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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:39.7% ③大卒以上の高学歴者の割合:93.2% <p>*②及び③は平成20年4月1日時点の人数による。</p>
-------	--

○研究職員

項目	内容										
指数の状況	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">対国家公務員</td> <td style="text-align: center;">101.5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">参考</td> <td> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: center;">100.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">100.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">100.1</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	101.5	参考	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: center;">100.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">100.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">100.1</td> </tr> </table>	地域勘案	100.5	学歴勘案	100.5	地域・学歴勘案	100.1
対国家公務員	101.5										
参考	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: center;">100.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">100.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">100.1</td> </tr> </table>	地域勘案	100.5	学歴勘案	100.5	地域・学歴勘案	100.1				
地域勘案	100.5										
学歴勘案	100.5										
地域・学歴勘案	100.1										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>機構研究職員給与水準の対国家公務員指数は101.5であり、国に比べて1.5ポイント高くなっているが、これは、①主たる勤務地が東京都であること、②すべての研究職員が大卒以上であること、によるものであり、地域・学歴を勘案した指数は100.1ポイントとなり、国と同水準である。</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 97.1% (国からの財政支出額 3,323,608,000円、支出予算の総額 3,424,044,000円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 平成19年度決算における支出額3,084,749千円のうち、931,463千円は調査研究等の実施に係る事業費、179,816千円は施設整備のために支出するものである。残りの1,973,470千円が一般管理費で、そのうち1,157,479千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:37.5%)である。 なお、平成19年度計画予算の給与、俸給等支給総額は1,249,723千円であり、予算の範囲内で適正に執行しており、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)</p>										
講ずる措置	<p>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う。</p>										

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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)	1,157,479	1,225,970	△ 68,491 (△5.6)	— (—)
退職手当支給額 (B)	70,487	72,155	△ 1,668 (△2.3)	— (—)
非常勤役職員等給与 (C)	230,905	230,344	561 (0.2)	— (—)
福利厚生費 (D)	235,089	251,059	△ 15,970 (△6.4)	— (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,693,961	1,779,527	△ 85,566 (△4.8)	— (—)

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68,491千円減となっている。その主な要因は、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1,668千円減となっている。その主な要因は、退職手当支給対象者は8名(役員2名、職員6名)と、前年度3名(職員3名)より増加したが、支給金額の低い退職者が多かっ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562千円増となっている。その主な要因は、定年退職後に常勤嘱託として継続雇用した職員の人数が増加(18年度:2名→19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15,970千円減となっている。その主な要因は、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19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組を行う。

③ 上記②の進ちょく状況

人件費削減の取組の進ちょく状況は、平成19年度は、基準年度(平成17年度)と比較して下表のとおり4.4%の削減、平成18年度との比較では6.3%の削減となった。これは、プロジェクト研究や個別研究の重点化等による研究部門の再編や広報・情報収集事業の重点化等による事務部門の見直しによる新たな採用を抑制し人員の削減を図ったことによるものである。

なお、引き続き業務の重点化による人員の削減等により、中期計画において設定した「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」及び「平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減」に取り組む。

・基準年度(17年度)との比較による当年度(19年度)の人件費削減率(補正值)

$$[(1,157,479 - 1,201,763) \div 1,201,763 \times 100] - (0\% + 0.7\%) = \Delta 4.4\%$$

・18年度との比較による当年度(19年度)の人件費削減率(補正值)

$$[(1,157,479 - 1,225,970) \div 1,225,970 \times 100] - 0.7\% = \Delta 6.3\%$$

(人件費削減の場合) 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
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,201,763	1,225,970	1,157,479
人件費削減率 (%)		2.0	△3.7
人件費削減率(補正值) (%)		2.0	△4.4

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年度、平成19年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率は、それぞれ0%、0.7%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし

(様式 6)

随意契約等の状況

①平成19年度の実績【全体】		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	69件 (50.4%)	614,568,882円 (56.4%)
	企画競争	7件 (5.1%)	155,547,840円 (14.3%)
随意契約		61件 (44.5%)	318,822,368円 (29.3%)
合 計		137件 (100%)	1,088,939,090円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

②平成19年度の実績【同一所管法人等】		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	0件 (%)	0円 (%)
	企画競争	0件 (%)	0円 (%)
随意契約		1件 (100%)	1,029,000円 (100%)
合 計		1件 (100%)	1,029,000円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

③平成19年度の実績【同一所管法人等以外の者】

		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	69件 (50.7%)	614,568,882円 (56.5%)
	企画競争	7件 (5.1%)	155,547,840円 (14.3%)
随意契約		60件 (44.1%)	317,793,368円 (29.2%)
合計		136件 (100%)	1,087,910,090円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

④随意契約の見直し計画の実施状況

- ・ 随意契約によることができる基準額については、H18.6.16より、すべて国の基準と同額としているが、契約情報の公表基準については、一部国の基準に準じていないものがあつたため、H19.11.12より予定価格等の公表を追加し、国の基準と同等とした公表を行っている。
- ・ 平成18年度に締結した随意契約73件について、22年度までに20件まで減少することとしているが、19年度においては、4件を取り止めるとともに、17件を競争的契約（一般競争入札、企画競争、公募等）に移行した。

⑤随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み

- ・ システム機器等の賃貸借及び保守における新規契約（政府調達）においては、複数年度契約を行った。
- ・ 随意契約の適正化について、3月に内部監査を行った。
- ・ 随意契約見直し計画の策定に当たって、随意契約の多くが競争的契約に移行することについて、職員に周知したり、随意契約の見直し計画の実行により、企画競争案件が拡大することに対応するため、H19.12.15にその手続きに係る企画競争の調達要領等を規定し、職員に周知した。

⑥平成19年度の実績【関連法人】

		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	件 (%)	億円 (%)
	企画競争	件 (%)	億円 (%)
随意契約		件 (%)	億円 (%)
合 計		0 件 (%)	億円 (%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

⑦関連法人との契約の状況等

⑧その他関連法人との随意契約の適正化等についての取り組み状況

⑨取り組み等についての自己評価

随意契約の見直しへの取り組みについては、早期着手をするなど積極的に計画達成に向け着実に前進している。

- ・ 随意契約の公表の基準については、平成19年11月に規程を改正し、国の基準と合わせ公表している。
- ・ 18年度に締結した随意契約73件について、19年度における見直し計画は、取り止め4件及び競争的契約への移行10件計14件としていたが、見直しの早期着手に心掛けた結果21件の見直しを行うことができた。
- ・ 19年度の随意契約比率は44.5%（17年度：46.0%、18年度：45.4%）となり、前年を1.5%下回ることができた。今後も計画達成の前倒しに向け一層の見直しを行っていくものとする。

委員記載（評価）欄

- ・ 計画の実行を期待する。
- ・ 企画競争等の拡大による取引コストの増大（時間のコスト）には十分対処し業務に支障のないようにされたい。
- ・ 速やかな実施が望まれる。
- ・ 随意契約の縮減のスピードを速める努力が必要。国民の信頼を確保するため、国の基準を上回ることも考慮すべきである。
- ・ 随意契約見直しの取組を承認するが、今後さらに努力を必要とする。
- ・ 随意契約の比率をより一層、下げることが望まれます。随意契約監視委員会を設置していることは、評価できます。
- ・ 原則競争入札の意識付けが大事だと思います。よろしくをお願いします。
- ・ 人件費節減の取組の評価：今後さらに努力されたい（管理職手当の定額制への移管など）、随意契約の見直しへの取組の評価：今後さらに強化してほしい。
- ・ 随意契約があまりにも多すぎる。早期の改善をスピードを上げて達成すべし。改善意識が薄い。
- ・ 妥当である。
- ・ 承認いたします。一層の競争入札化への取組を期待いたします。

随意契約見直し計画

平成 19 年 12 月
独立行政法人労働政策研究・研修機構

1. 随意契約の見直し計画

(1) 平成 18 年度において、締結した随意契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、直ちに一般競争入札等に移行するものとし、遅くとも平成 22 年度までに全て一般競争入札等に移行することとした。

【全体】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(5.5%) 4	(2.3%) 9,619
一般競争入札等	競争入札			/	
	企画競争	(5.5%) 4	(3.1%) 13,325		
随意契約		(94.5%) 69	(96.9%) 411,438	(27.4%) 20	(22.4%) 95,056
合 計		(100%) 73	(100%) 424,764	(100%) 73	(100%) 424,764

(注 1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注 2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため、端数において合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(12.5%)	(9.8%)
				1	1,562
一般競争入札等	競争入札			(25.0%)	(38.9%)
				2	6,212
	企画競争	(12.5%)	(9.8%)	(37.5%)	(26.9%)
		1	1,562	3	4,295
随意契約		(87.5%)	(90.2%)	(25.0%)	(24.5%)
		7	14,418	2	3,912
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		8	15,980	8	15,980

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため、端数において合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等以外の者】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(4.6%)	(2.0%)
				3	8,057
一般競争入札等	競争入札			(50.8%)	(40.3%)
				33	164,793
	企画競争	(4.6%)	(2.9%)	(16.9%)	(35.4%)
		3	11,764	11	144,789
随意契約		(95.4%)	(97.1%)	(27.7%)	(22.3%)
		62	397,020	18	91,144
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		65	408,784	65	408,784

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため、端数において合計が一致しない場合がある

(2) 随意契約の公表の基準について、以下のとおり改正することとした。

(公表項目の追加)

- ・ 予定価格（公表したとしても、他の契約の予定価格を類推されるおそれがないと認められるもの又は機構の事務又は事業に支障が生じるおそれがないと認められるものに限る。）
- ・ 落札率（契約金額を予定価格で除したものに百を乗じて得た率。予定価格を公表しない場合を除く。）
- ・ 厚生労働省が所管する公益法人と随意契約を締結する場合に、当該法人に機構の常勤役職員であった者が役員として、契約を締結した日に在職していれば、その人数

2. 随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取組み及び移行時期

随意契約の見直しの結果については、平成19年度予算執行から以下の措置について可能なものから順次実施し、随意契約によることが真にやむ得ないものを除き、遅くとも平成22年度までに全て一般競争入札等に移行する。

(1) 補助的な業務委託に係る業者選定手続の透明化

補助的な業務に係る委託契約については、所要の準備期間を経たのち、原則として、一般競争への移行を行う。

やむを得ず随意契約によらざるを得ない場合においても、業者選定手続きの透明化を図るために企画競争等を実施する

(2) 事務所等の保守点検業務に係る業者選定の手続の透明化

事務所等の保守点検業務に係る請負契約については、平成20年度以降、原則として、一般競争への移行を行う。

やむを得ず随意契約によらざるを得ない場合においても、業者選定手続きの透明化を図るために公募等を実施する。

(3) 複数年度契約の拡大

システム機器等の賃貸借等の複数年度にわたる契約については、初年度のみ一般競争を行い、次年度以降は随意契約で契約を行っていたものについて、平成20年度以降は、中期目標期間最終年度を限度とした複数年度契約による一般競争を実施する。

(4) 内部監査等の強化

100万円以上の随意契約については、随意契約によることとした理由等の審査を「随意契約審査委員会」の場で引き続き厳正に行うなど、内部牽制を有効に機能させるとともに、随意契約の適正化について内部監査を強化する。

(注) 個別の契約の移行時期及び手順については、「随意契約の点検・見直しの状況」に記載