

# 独立行政法人海上技術安全研究所の役員報酬・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

勤労手当について、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案して、その者の勤務実績に応じた額を支給することとしている。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 俸給月額について、平成22年12月1日に 947,000円から 945,000円に引き下げた。この引き下げが同年4月1日に行われたとした場合に見合った引下げ額を12月期の期末手当において減額した。  
賞与について、12月期賞与の支給月数を0.15月分引き下げた。

理事 俸給月額について、平成22年12月1日に 795,000円から 793,000円に引き下げた。この引き下げが同年4月1日に行われたとした場合に見合った引下げ額を12月期の期末手当において減額した。  
賞与について、12月期賞与の支給月数を0.15月分引き下げた。

監事 俸給月額について、平成22年12月1日に 723,000円から 721,000円に引き下げた。この引き下げが同年4月1日に行われたとした場合に見合った引下げ額を12月期の期末手当において減額した。  
賞与について、12月期賞与の支給月数を0.15月分引き下げた。

監事 (非常勤) 非常勤役員手当月額について、平成22年12月1日に 247,000円から 246,000円に引き下げた。

### 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         | 16,952         | 11,356 | 4,352   | 1,136 (地域手当)<br>108 (通勤手当) |          | 3月31日 | *  |
| A理事          | 14,187         | 9,532  | 3,653   | 953 (地域手当)<br>49 (通勤手当)    |          |       |    |
| B理事          | 14,391         | 9,532  | 3,653   | 953 (地域手当)<br>253 (通勤手当)   |          |       | ※  |
| A監事          | 13,225         | 8,668  | 3,321   | 867 (地域手当)<br>369 (通勤手当)   |          | 3月31日 |    |
| B監事<br>(非常勤) | 2,960          | 2,960  | 0       | 0 ( )                      |          | 3月31日 | *  |

注1:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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る。

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         | 11,946  | 8        | 0 | 平成23年<br>3月31日 | 1.0   | 業績勘案率は暫定(1.0)であり、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績勘案率の決定に基づき、精算することとしている。 | *  |
| 理事A          |         |          |   |                |       | 該当者なし   |    |
| 理事B          |         |          |   |                |       | 該当者なし   |    |
| 監事A          | 6,605   | 6        | 0 | 平成23年<br>3月31日 | 1.0   | 業績勘案率は暫定(1.0)であり、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績勘案率の決定に基づき、精算することとしている。 |    |
| 監事B<br>(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る。

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る。  
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

〔 定年退職等を含めた適切な人員管理を行い、その結果生じた減員については、公募による選考採用や産学官との連携強化のための人事交流、任期付き研究員の採用を図ることとするが、業務運営の効率化などにより人員管理の効率化に努める。 〕

#### 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

〔 一般職の職員の給与に関する法律及びこれに関連する人事院規則等に準拠しているものであり、平成22年度給与規程の改正においては、「独立行政法人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も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請する(H22.11.1閣議決定)」を受けて、改正給与法に準拠して実施したところである。 〕

##### 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

〔 勤務成績を基にして昇給、昇格及び勤勉手当に反映しているものである。 〕

〔 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                        |
|--------------|------------------------------|
| 昇給、昇格：俸給     | 勤務成績に応じて昇給幅及び昇格期間を増減するものである。 |
| 賞与：勤勉手当（査定分） | 勤務成績に応じて支給額を増減するものである。       |

##### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

〔 一般職の職員の給与に関する法律の改正に準拠して次のとおり改正した。 〕

- 1) 俸給月額を平均0.1%引き下げた。給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても基本的に0.17%引き下げた。
- 2) 55歳を超える職員のうち上位の級について俸給等の支給額を1.5%減額した。
- 3) 賞与の支給月数を年0.2月分引き下げた。
- 4) 俸給月額の引き下げが平成22年4月1日に行われたとした場合に見合った引下げ額を12月期の期末手当において減額した。

### 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  | 162 | 44.4 | 8,185            | 6,229  | 131 | 1,956 |
| 事務・技術 | 33  | 39.2 | 5,795            | 4,382  | 157 | 1,413 |
| 研究職種  | 129 | 45.7 | 8,796            | 6,701  | 124 | 2,095 |
| 任期付職員 | 5   | 50.7 | 7,141            | 5,648  | 132 | 1,493 |
| 研究職種  | 5   | 50.7 | 7,141            | 5,648  | 132 | 1,493 |
| 非常勤職員 | 2   |      |                  |        |     |       |
| 事務・技術 | 2   |      |                  |        |     |       |

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。

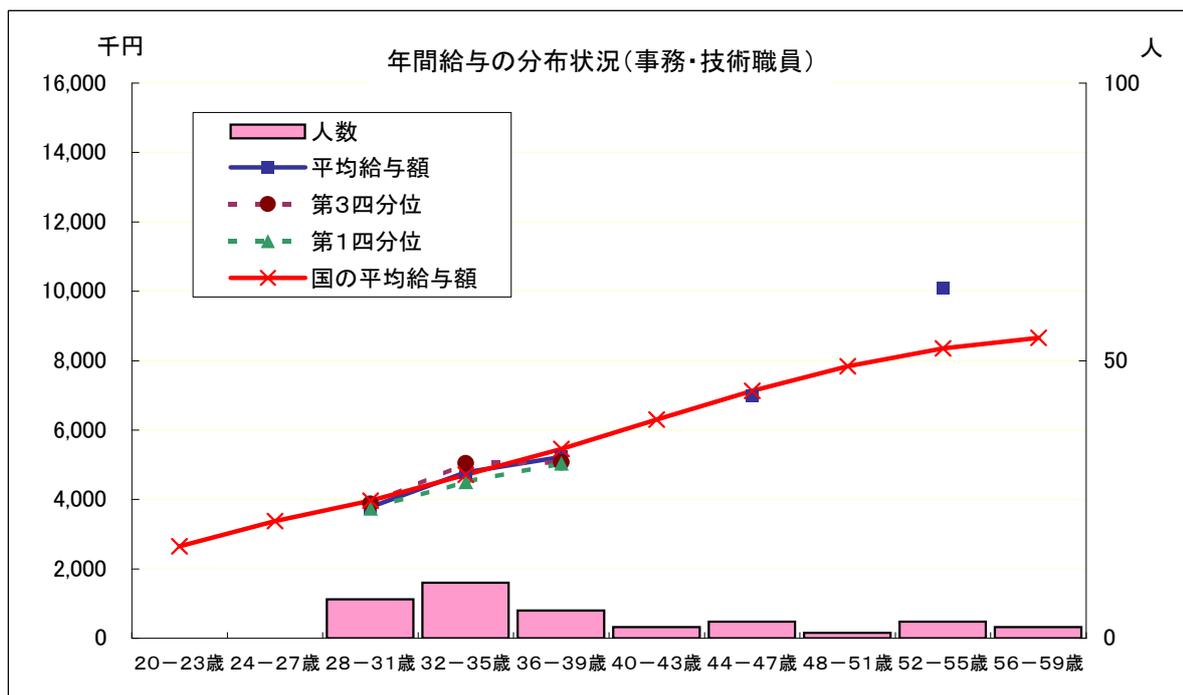
注2: 次に掲げる区分及び職種は、該当者がいないため省略した。

すべての区分及び職種で再任用職員、在外職員、医療職種、教育職種及びその他の職種。

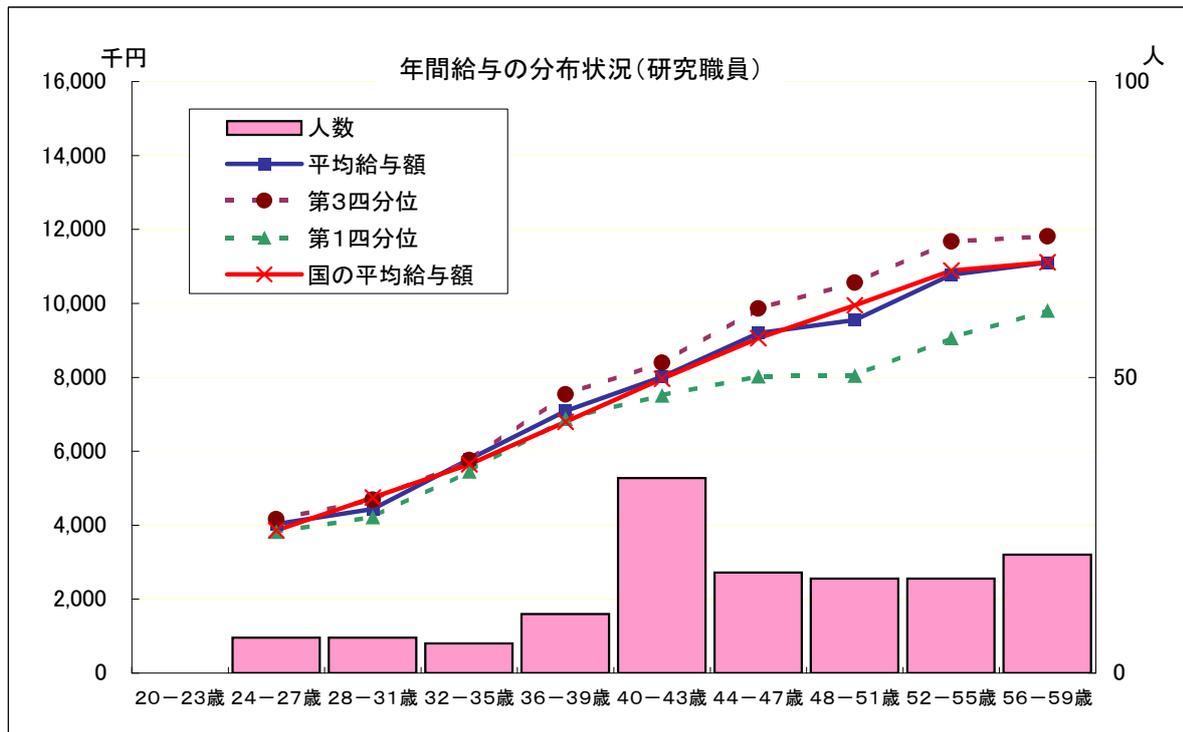
任期付職員のうち事務・技術、非常勤職員のうち研究職種。

注3: 非常勤職員については該当者が2人以下のため、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。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員〔任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕)



注: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。年齢40～59歳の年齢階層の四分位は該当者が4名以下のため、また、年齢40～43歳、48～51歳及び56～59歳の年齢階層の平均給与額は該当者が2名以下のため、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表示していない。



## (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  |       | 第1分位  | 第3分位  |
| 代表的職位       | 人  | 歳    | 千円    | 千円    | 千円    | 千円    | 千円    |
| 本部課長        | 4  | 56.0 | —     | —     | 8,480 | —     | —     |
| 本部課長補佐      | 3  | 46.5 | —     | —     | 6,999 | —     | —     |
| 本部係長        | 17 | 36.7 | 4,726 | 5,106 | 5,106 | 5,251 | 5,251 |
| 本部係員        | 7  | 30.4 | 3,743 | 3,836 | 3,836 | 3,875 | 3,875 |

(注) 本部課長及び本部課長補佐の該当者は4名以下のため、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、四分位は記載していない。

## (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   |
| 代表的職位       | 人  | 歳    | 千円     | 千円     | 千円     | 千円     | 千円     |
| 本部研究部長      | 14 | 53.8 | 11,452 | 11,848 | 11,848 | 12,372 | 12,372 |
| 本部研究課長      | 38 | 51.0 | 9,751  | 10,330 | 10,330 | 11,321 | 11,321 |
| 本部主任研究員     | 59 | 43.8 | 7,377  | 7,803  | 7,803  | 8,345  | 8,345  |
| 本部研究員       | 15 | 30.6 | 3,975  | 4,530  | 4,530  | 4,697  | 4,697  |

## 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／研究職員)

## 事務・技術職員

| 区分             | 計  | 事務職10級 | 事務職9級       | 事務職8級 | 事務職7級 | 事務職6級       |
|----------------|----|--------|-------------|-------|-------|-------------|
| 標準的な職位         |    | 本部部長   | 本部部長        | 本部部長  | 本部課長  | 本部課長        |
| 人員<br>(割合)     | 33 | 該当者なし  | 1<br>(3.0%) | 該当者なし | 該当者なし | 1<br>(3.0%) |
| 年齢(最高～最低)      |    | 歳      | 歳           | 歳     | 歳     | 歳           |
| 所定内給与年額(最高～最低) |    | 千円     | 千円          | 千円    | 千円    | 千円          |
| 年間給与額(最高～最低)   |    | 千円     | 千円          | 千円    | 千円    | 千円          |

| 区分             | 計 | 事務職5級           | 事務職4級           | 事務職3級           | 事務職2級           | 事務職1級 |
|----------------|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| 標準的な職位         |   | 本部課長補佐          | 本部課長補佐          | 本部係長            | 本部係員            | 本部係員  |
| 人員<br>(割合)     |   | 5<br>(15.2%)    | 3<br>(9.1%)     | 16<br>(48.5%)   | 7<br>(21.2%)    | 該当者なし |
| 年齢(最高～最低)      |   | 56～47           | 49～38           | 42～30           | 34～28           | 歳     |
| 所定内給与年額(最高～最低) |   | 6,660～<br>5,138 | 5,043～<br>4,551 | 4,655～<br>2,991 | 3,329～<br>2,602 | 千円    |
| 年間給与額(最高～最低)   |   | 8,648～<br>7,073 | 6,772～<br>5,940 | 6,184～<br>4,008 | 4,374～<br>3,489 | 千円    |

研究職員

| 区分             | 計    | 研究職6級  | 研究職5級          | 研究職4級          | 研究職3級          | 研究職2級          | 研究職1級 |
|----------------|------|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| 標準的な職位         |      | 本部研究部長 | 本部研究部長         | 本部研究課長         | 本部主任研究員        | 本部研究員          | 本部研究員 |
| 人員(割合)         | 129人 | 該当者なし  | 50人<br>(38.8%) | 44人<br>(34.1%) | 20人<br>(15.5%) | 15人<br>(11.6%) | 該当者なし |
| 年齢(最高～最低)      |      |        | 59～43歳         | 59～37歳         | 50～32歳         | 40～25歳         |       |
| 所定内給与年額(最高～最低) |      |        | 9,356～6,603千円  | 7,272～5,492千円  | 6,418～3,712千円  | 4,497～2,896千円  |       |
| 年間給与額(最高～最低)   |      |        | 13,050～8,557千円 | 9,507～7,254千円  | 8,336～5,049千円  | 5,986～3,828千円  |       |

(注) 事務職9級、6級及び1級における該当者が2名以下のため、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／研究職員)

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)     | 60.1%      | 63.0%      | 61.6%      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 39.9%      | 37.0%      | 38.4%      |
|      | 最高～最低           | 48.7～33.7% | 45.7～30.8% | 47.2～32.2% |
|      | 一律支給分(期末相当)     | 64.7%      | 67.9%      | 66.3%      |
| 一般職員 | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 35.3%      | 32.1%      | 33.7%      |
|      | 最高～最低           | 38.7～32.6% | 35.9～29.3% | 37.3～30.9% |

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)     | 60.3%      | 63.3%      | 61.8%      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 39.7%      | 36.7%      | 38.2%      |
|      | 最高～最低           | 53.6～33.4% | 50.9～30.5% | 52.3～32.0% |
|      | 一律支給分(期末相当)     | 64.7%      | 67.9%      | 66.3%      |
| 一般職員 | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 35.3%      | 32.1%      | 33.7%      |
|      | 最高～最低           | 43.6～33.0% | 40.4～29.7% | 42.0～31.3% |

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))

|      |
|------|
| 99.8 |
|------|

対他法人

|      |
|------|
| 94.5 |
|------|

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

|      |
|------|
| 99.9 |
|------|

対他法人

|      |
|------|
| 99.5 |
|------|

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>99.8</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>102.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>100.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.3</td> </tr> </table> </td> </tr> </table> | 対国家公務員 | 99.8  | 参考   | <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>102.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>100.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.3</td> </tr> </table> | 地域勘案    | 102.8 | 学歴勘案 | 100.5 | 地域・学歴勘案 | 102.3 |
| 対国家公務員                  | 99.8  |        |       |      |  |         |       |      |       |         |       |
| 参考                      | <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>102.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>100.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.3</td> </tr> </table>  | 地域勘案   | 102.8 | 学歴勘案 | 100.5  | 地域・学歴勘案 | 102.3 |      |       |         |       |
| 地域勘案                    | 102.8   |        |       |      |  |         |       |      |       |         |       |
| 学歴勘案                    | 100.5   |        |       |      |  |         |       |      |       |         |       |
| 地域・学歴勘案                 | 102.3   |        |       |      |  |         |       |      |       |         |       |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>(給与水準は国を下回っているため、該当しない。)</p> <p>【主務大臣の検証結果】<br/>国家公務員より低い水準であるが、引き続き適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む必要がある。</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】<br/>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 85%<br/>(国からの財政支出額 3,310,665千円、支出予算の総額 3,904,442千円：平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】<br/>国からの財政支出の割合が85%と支配的になっていることに鑑み、給与水準は国と同等にするべきと考えられるところ、現状にて適切と考えられる。</p> <p>【累積欠損額について】<br/>累積欠損額 0円(平成22年度決算)</p>                |        |       |      |  |         |       |      |       |         |       |
| 講ずる措置                   | <p>俸給・諸手当等給与水準は、国家公務員の給与法と同等の給与を支給しており、引き続き国に準じて適正な給与水準を維持すべく、的確に取り組んでまいりたい。</p>  |        |       |      |  |         |       |      |       |         |       |

○研究職員

| 項目                      | 内容  |   |
|-------------------------|---|---|
| 指数の状況                   | 対国家公務員 99.9   |   |
|                         | 参考  | 地域勘案 105.8<br>学歴勘案 100.8<br>地域・学歴勘案 106.4 |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | (給与水準は国を下回っているため、該当しない。)<br>【主務大臣の検証結果】<br>国家公務員より低い水準であるが、引き続き適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む必要がある。                          |   |
| 給与水準の適切性の検証             | 【国からの財政支出について】<br>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 85%<br>(国からの財政支出額 3,310,665千円、支出予算の総額 3,904,442千円：平成22年度予算)                |   |
|                         | 【検証結果】<br>国からの財政支出の割合が85%と支配的になっていることに鑑み、給与水準は国と同等にするべきと考えられるところ、現状にて適切と考えられる。<br>【累積欠損額について】<br>累積欠損額 0円(平成22年度決算) |   |
| 講ずる措置                   | 俸給・諸手当等給与水準は、国家公務員の給与法と同等の給与を支給しており、引き続き国に準じて適正な給与水準を維持すべく、的確に取り組んでまいりたい。   |   |
| 給与水準に係る総点検の視点に関わるデータ    | ○ 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合(事務・技術職員及び研究職員) 46.7%<br>○ 管理職の割合 6.1%<br>○ 大卒以上の高学歴者の割合 21.2%                               |   |

III 総人件費について

| 区分                  | 当年度       | 前年度       | 比較増△減   |       | 中期目標期間開始時(平成18年度)からの増△減 |       |
|---------------------|-----------|-----------|---------|-------|-------------------------|-------|
|                     | (平成22年度)  | (平成21年度)  | 千円      | (%)   | 千円                      | (%)   |
| 給与、報酬等支給総額<br>(A)   | 1,822,973 | 1,855,994 | -33,021 | -1.78 | -93,651                 | -4.89 |
| 退職手当支給額<br>(B)      | 292,290   | 209,592   | 82,698  | 39.46 | 108,963                 | 59.44 |
| 非常勤役職員等給与<br>(C)    | 152,571   | 152,966   | -395    | -0.26 | 22,402                  | 17.21 |
| 福利厚生費<br>(D)        | 253,432   | 252,134   | 1,298   | 0.51  | 8,528                   | 3.48  |
| 最広義人件費<br>(A+B+C+D) | 2,521,266 | 2,470,686 | 50,580  | 2.05  | 46,242                  | 1.87  |

総人件費について参考となる事項

- ① 給与、報酬等支給総額が対前年度比で、33,021千円減額となった。要因は、退職者に係る減額が新規採用者に係る増額を上回ったことによるもの等である。  
最広義人件費が対前年度比で、50,580千円増額となった。要因は、退職者数が5名増加したことによるもの等である。
- 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)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組の状況
  - i) 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  
各般の事業運営の効率化を通じ、人件費(退職手当等を除く。)については、「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、前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度までに、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うとともに、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こと。
  - ii) 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  
中期目標期間中に、定年退職等を含めた適切な人員管理を行い、その結果生じた減員については、公募による選考採用や産学官との連携強化のための人事交流、任期付き研究員の採用を図ることとするが、定型的業務の外部委託化の推進などにより人員管理の効率化につとめる。  
なお、人件費(退職手当等を除く。)については、「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、前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度までに5%以上の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。
  - iii) 上記 ii) の進捗状況

総人件費改革の取組状況

| 年 度                | 基準年度<br>(平成17<br>年度) | 平成18<br>年度 | 平成19<br>年度 | 平成20<br>年度 | 平成21<br>年度 | 平成22<br>年度 |
|--------------------|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 給与、報酬等支給総額<br>(千円) | 1,926,186            | 1,853,643  | 1,820,068  | 1,821,470  | 1,820,394  | 1,766,275  |
| 人件費削減率<br>(%)      |                      | △ 3.8%     | △ 5.5%     | △ 5.4%     | △ 5.5%     | △ 8.3%     |
| 人件費削減率(補正值)<br>(%) |                      | △ 3.8%     | △ 6.2%     | △ 6.1%     | △ 3.8%     | △ 5.1%     |

注1:「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較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年及び平成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。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注3:注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基準年度(平成17年度)1,980,651千円、平成18年度1,916,624千円、平成19年度1,894,665千円、平成20年度1,857,923千円及び平成21年度1,855,994千円であった。

【主務大臣の検証結果】

「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)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

IV 法人が必要と認める事項

特になし