

独法制度 6つの誤解

- (真実) — 研究開発法人は独法から
分離する必要はない！
- むしろ、新独法制度こそ、
イノベーションのゆりかご！

× 誤解1: 独立行政法人は効率化が第一目的となっており、
研究開発成果の最大化が目的となっていない。

○ 真実

・ 独立行政法人通則法は、独法の目的を「効率的かつ効果的」（2条1項）な事務の実施と定義しており、政策効果を最大限高めることを重視。

⇒ 現行の独法制度の下でも、例えば、(独)理化学研究所は、個別法（設置法）において、研究所の目的を「科学技術の水準の向上を図ることを目的」とうたっており、効率性には一切触れていない。このように、独法制度は研究開発成果の最大化を追求することが可能な制度。

・ なお、改革後の新独法制度においては、研究開発を行う法人について、研究開発成果の最大化を目的とすることを、より明確化する方向。

個別法(固有ルール)

a 法人法	b 法人法	c 法人法	d 法人法	e 法人法
独法通則法 (共通ルール)				

(例) 理化学研究所法第3条(研究所の目的)

独立行政法人理化学研究所（以下「研究所」という。）は、科学技術（人文科学のみに係るものを除く。以下同じ。）に関する試験及び研究等の業務を総合的に行うことにより、科学技術の水準の向上を図ることを目的とする。

(例) 独立行政法人通則法第2条(定義)

この法律において「独立行政法人」とは、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、国が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体にゆだねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるもの又は一の主体に独占して行わせることが必要であることを効率的かつ効果的に行わせることを目的として、この法律及び個別法の定めるところにより設立される法人をいう。

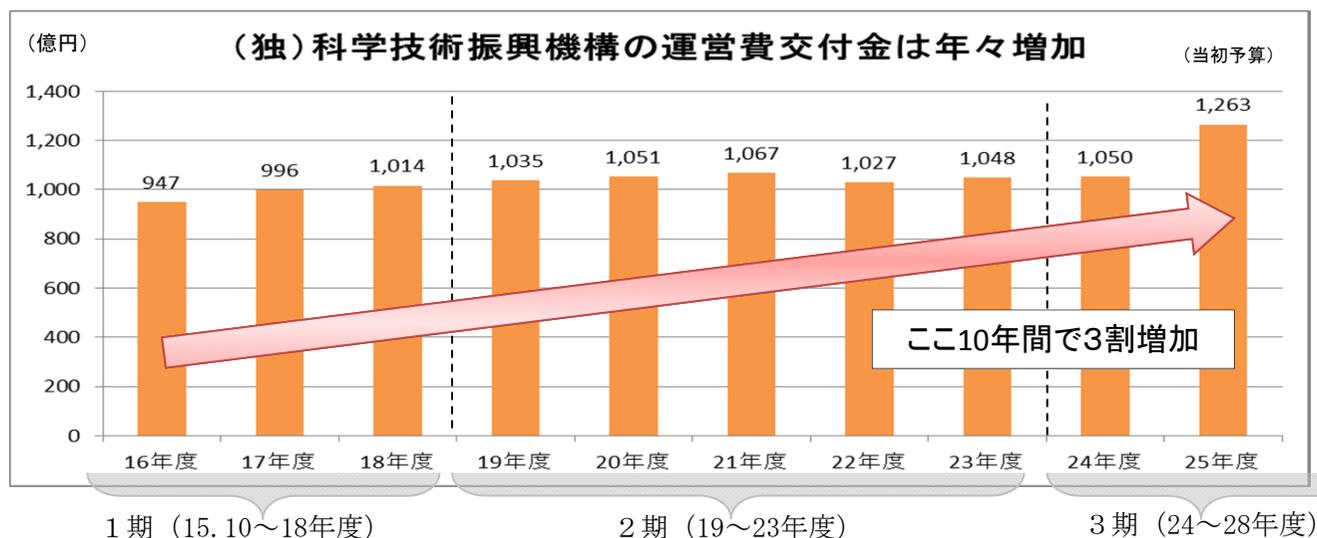
× 誤解2: 運営費交付金は、「効率化」の名の下に年々「一律」に削減され続ける。

○ 真実

・ 現行の独法制度において、経費の効率化目標に統一ルールはなく、その対象経費や削減率は、所管大臣が財務大臣と協議して個別に設定。よって一律削減との指摘は当たらない。

・ なお、運営費交付金の水準は、各中期目標の策定の都度、財政当局との交渉で決まるほか、中期目標期間中においても、新規業務の追加があれば運営費交付金の増額は可能。

⇒ さらに、新独法制度では、適切なインセンティブ付与のため、できるだけ自己収入を独法の手元に残せるようにするなど、運営費交付金の運用を改善。



※また、平成13年に設立された独法であって単独で存続している27法人のうち、5法人は運営費交付金を増加(平均126%)。

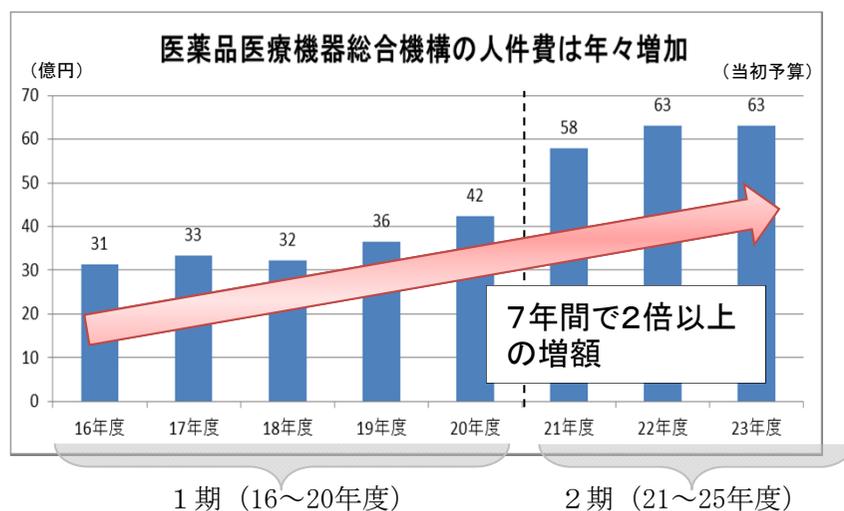
× 誤解3: 独立行政法人は職員数や総人件費が一律に削減され続ける。

○ 真実

- ・行政改革推進法に基づく職員数や総人件費の削減(18→23年度、△5%以上)は、独立行政法人だけでなく、国立大学法人や特殊法人等も対象。また、同措置は平成23年度で終了し、現在、独立行政法人の職員数や総人件費に横串の制限はない。
- ・中期目標で職員数や総人件費を効率化の対象とするかどうかは、所管大臣が財務大臣と協議して個別に決定。約半数の法人において人件費は効率化の対象外となっており、横串の縛りはない。(対象外の例: 科学技術振興機構、宇宙航空研究開発機構等)

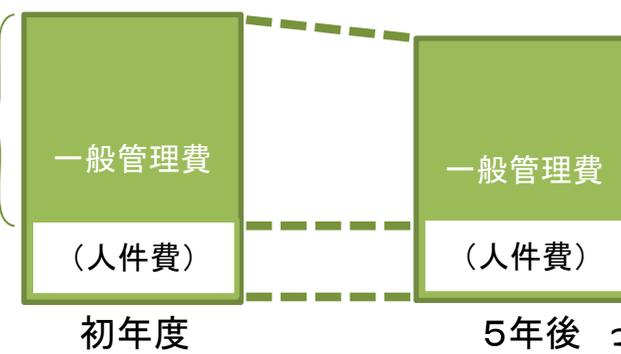
(注) 独立行政法人であっても、必要性が認められれば、人員や人件費が増加している法人も存在。
(例: 医薬品医療機器総合機構)

⇒ 新独法制度でも、職員数や総人件費についての法人の裁量を保証する予定。



人件費を効率化目標の対象外として人件費を維持することは可能

人件費を除いた部分のみに効率化目標を設定する



× 誤解4: 給与水準が国家公務員水準並みに縛られていて、優秀な職員を雇えない。

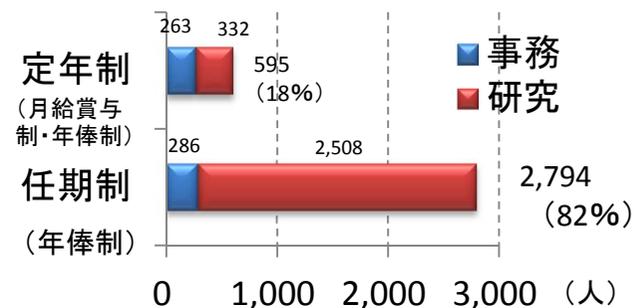
○ 真実

- ・確かに、閣議決定で、独立行政法人の職員平均の給与水準を国家公務員並みとするよう求めているが、法人の総人件費の中でメリハリを付けて優秀な職員に対し給与面で優遇することは禁止されていない。
 - ・また、独立行政法人の任期付職員・年俸制職員は国家公務員との比較の対象外。よって、任期制・年俸制職員にふさわしい外国人研究者などは、高給で雇うことが可能。(例: 理化学研究所では、外国人研究者の9割強が任期制または年俸制)
- ⇒ 新独法制度では、こうした取組をさらに促進するため、法人の給与基準について、法人の業務の特性を踏まえて設定できる旨を明確化する予定。
- なお、国家公務員水準との比較ルール(ラスパイレス指数)は、学士と博士の差を勘案できていないため、必要があれば、新独法制度の中で、運用の見直しも検討。

理化学研究所の給与制度の特徴

- 大幅に年俸制の任期制職員を導入(職員全体の約8割)。業績評価の給与への反映と研究職員の流動性の向上を図る。
- 顕著な業績に対する報奨金制度(1件当たり100~300万円)を導入。研究意欲の向上の取組を既存給与の枠組み(年俸制対象者の給与の一部)の中で実施。

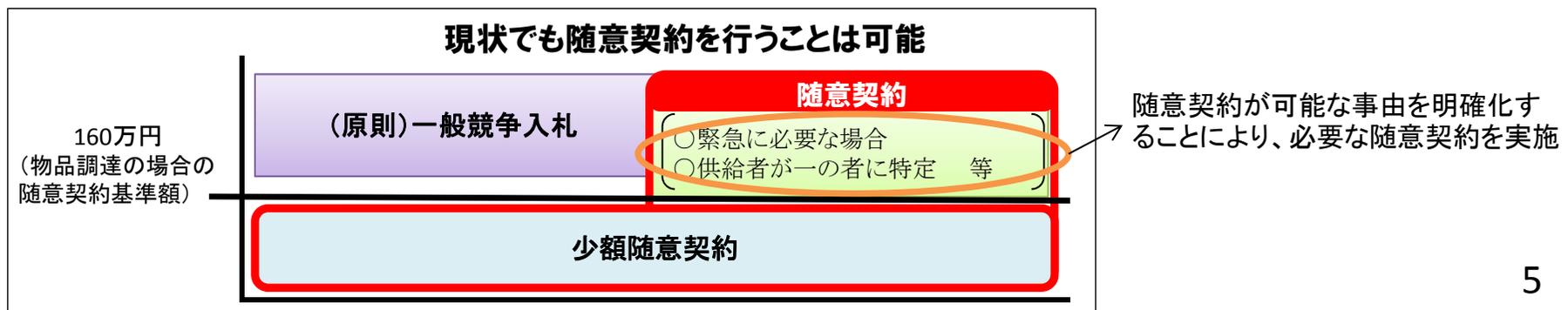
平成23年度の職員構成



× 誤解5: 国並みの調達を求められており、自由な調達ができない。
随意契約できる上限額が役所並みに抑えられていて、研究活動に支障。
(国・独立行政法人 160万円 VS 東京大学 1000万円)

○真実

- ・独立行政法人の随意契約限度額については、国会決議 (平成19年の参議院決算委) の強い要請 (同決議は、各独法が国を上回る随契限度額を設定・運用してきたことを問題視) を踏まえ、国と同額の160万円に統一。
- ・この随契限度額の引き上げは、上記国会決議に反するほか、研究開発以外の一般の物品の調達についても緩めることとなり、研究開発推進のための措置とは言えない。
 - ⇒ 随意契約限度額の大学との不均衡の問題は、国並みの限度額が設定されていない国立大学法人(文部科学省所管)にある。
- ・なお、国の調達においても、「この機器は他では入手困難」、「緊急に必要」等の合理的事由があれば、金額にかかわらず随意契約が可能であり、独法も同様。
 - ⇒ 新独法制度では、研究開発法人が安心して随意契約を活用できるよう、随意契約が可能なケースの明確化を検討。



×誤解6:独法制度から出て行けば、予算がさらに自由になる。

○真実

- ・独立行政法人制度で初めて導入された「中期管理型の運営費交付金制度」は、国から使途が特定されず、複数年度にわたって繰り越しが行えるなど、国会による単年度ごとの予算管理の原則(憲法第86条)に照らし、極めて異例の取扱い。
- ・この「中期管理型の運営費交付金制度」は、第三者のチェックによる厳しい事後評価、企業会計原則や情報公開等の共通ルール化を通じた透明性の確保、総務省が通則法の所管・運用を行うことによる所管官庁・法人の恣意的な運用の防止、といった厳格な独法制度を前提として初めて認められたものであり、独法制度と一体不可分。
- ・このため、独法制度の枠外に出ていく法人は、こうした運営費交付金制度は認められず、単年度毎の厳しい予算・定員管理の原則に戻ることになる。

