

独立行政法人制度について

- | | |
|--------------------|---|
| 1. 独立行政法人制度の概要 | 1 |
| 2. 独立行政法人の特徴 | 2 |
| 3. 中期目標・中期計画等 | 3 |
| 4. 独立行政法人評価委員会について | 3 |
| 5. 独立行政法人制度発足までの経緯 | 4 |

1. 独立行政法人制度の概要

○独立行政法人とは…

- ①公共性の高い事務・事業のうち、
 - ②国が直接実施する必要はないが、
 - ③民間の主体に委ねると実施されないおそれのあるものを実施するものであり、
 - ・業務の効率性・質の向上
 - ・法人の自律的業務運営の確保
 - ・業務の透明性の確保
- を図る仕組みとなっている。

(1)業務の効率性・質の向上

- 中期的な目標管理と第三者による事後評価
 - ・主務大臣が中期目標(3~5年)設定 ⇒法人が中期計画策定
→中期目標において効率化目標を提示
 - ・各府省の評価委員会(外部有識者)が法人の業務実績を評価
 - ・総務省の評価委員会が各府省の評価結果を横断的に評価
- 廃止・民営化を含めた業務・組織全般の定期的見直し
 - ・中期目標期間終了時に主務大臣が業務・組織全般の検討・見直し
- 企業的経営手法による業務・財務運営
 - ・業績主義に基づく人事管理
 - ・企業会計原則を基本とした会計処理
 - ・民間大企業並みの会計監査人による監査(ごく小規模法人を除く。)
 - ・外部監事(社外監査役)の設置
- 必要最小限度の陣容の整備
 - ・役員数の上限は個別法で規定
 - ・外部監事(社外監査役)の設置

(2)自律的な業務運営の確保

- 法人の長への権限の集中
 - ・役員(理事)の任免権は法人の長に集中
- 主務大臣の過剰な関与の排除
 - ・主務大臣の関与事項は法令で限定
- 運営費交付金による財源措置
 - ・用途の内訳は特定せず、翌年度に繰り越すことが可能
- 民間人登用を含めた適材適所の役員人事

(3)業務の透明性の確保

- 情報の公開
 - ・業務・財務運営にかかる広汎な事項の公表
 - ・「独法情報公開法」による法人文書の開示、積極的な情報提供

2. 独立行政法人の特徴

① 中期的目標管理と評価

- ・従来 毎年度、全事業について予算の積算まで含めた査定等厳密な管理
- ・独法化後 3～5年の中期目標を独立行政法人ごとに大臣が定めて、各法人は、中期目標の達成義務を負う。そのための業務の運営は独立行政法人に委ねられる。
一方、達成状況について、外部の委員により構成される独立行政法人評価委員会によって客観的な評価を受け、それに応じた見直し。

② 財務に係る弾力化

- ・「企業会計原則」を導入した「独立行政法人会計基準」を適用し、内部留保や移流用を認めるなど、弾力的な運営を行う。

③ 組織・人事管理の自律性

- ・従来型の国の定員管理や組織管理手法の対象外とし、役員の公募や任期付き任用が可能となるなど、法人の長による自律的な運用となる。
例：国－ 給与等は法律によって決定
独法－ 流用が認められる予算により、自律的に運営。但し、中期計画において人件費の見積りの記載は必要。

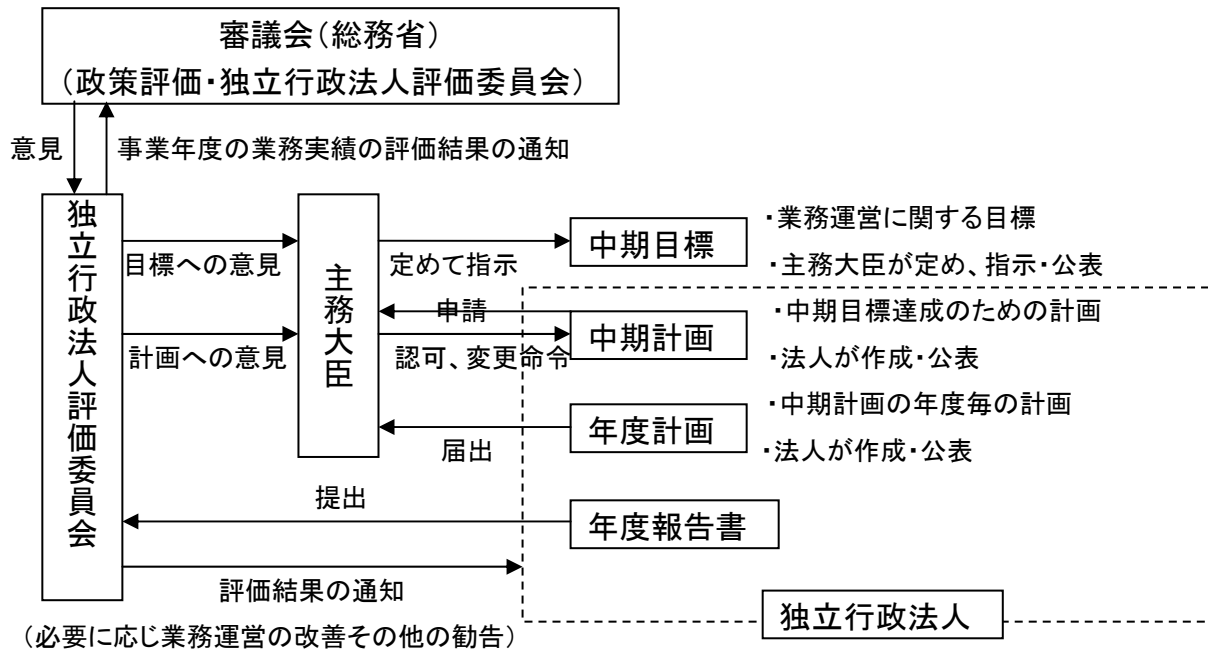
④ 情報の公開による透明性の確保

- ・財務、業績、組織など独立行政法人の運営に関する幅広い事項を積極的に公開。（業務の実績、財務諸表、決算報告、中期計画、監査結果等）

⑤ 定期的な見直し

- ・中期目標期間終了時に、業績の評価等の結果を踏まえ、業務継続の必要性及び組織形態の在り方について見直しを行う。

3. 中期目標・中期計画等



4. 独立行政法人評価委員会について

独立行政法人の業務の実績に関する評価の基準の作成及びこれに基づく評価等を行うための評価委員会を置く(中央省庁改革基本法第39条)

①業務方法書

- ・業務方法書の設定、変更における大臣の認可に当たり意見を述べること(第28条)

②中期目標等

- ・大臣が中期目標の設定、変更に当たり意見を述べること(第29条)
- ・中期計画の設定、変更における大臣の認可に当たり意見を述べること(第30条)

③業務実績

- ・各事業年度の業務の実績に関する評価を行うこと(第32条)
- ・中期目標の期間の業務の実績に関する評価を行うこと(第34条)
- ・中期目標の期間の終了時に、業務の継続の必要性等に関する大臣の検討に対して意見を述べること(第35条)

④財務・会計

- ・財務諸表等の大臣の承認に当たり意見を述べること(第38条)
- ・利益の処理の大臣の承認に当たり意見を述べること(第44条)
- ・借入金の大の認可に当たり意見を述べること(第45条)
- ・財産の処分等の大臣の認可に当たり意見を述べること(第48条)

⑤役員報酬等

- ・役員に対する報酬及び退職手当の支給基準に対し、意見を述べること(第53条)

5. 独立行政法人制度発足までの経緯

- 平成9年12月「行政改革会議最終報告」(別紙参照)において独立行政法人制度の導入を提言
- 平成10年6月 中央省庁等改革基本法(平成10年法律第103号)成立。独立行政法人制度の創設が盛り込まれる
- 平成11年4月「中央省庁等改革の推進に関する方針」(平成11年4月27日中央省庁等改革推進本部決定)において、独立行政法人制度の骨格及び89の事務・事業の独立行政法人化の方針を決定
- 平成11年7月 独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)成立。独立行政法人の運営の基本、その他制度の基本となる共通の事項を定める
独立行政法人通則法の施行に伴う関係法律の整備に関する法律(平成11年法律第104号)成立。独立行政法人制度の導入に伴い、国家公務員法(昭和22年法律第120号)、その他関係法律の規定を整備し、経過措置を規定
- 平成11年12月 国立公文書館法の一部を改正する法律(平成11年法律第161号)等59法人のいわゆる個別法成立(独立行政法人教員研修センター法(平成12年法律第88号)は平成12年5月成立)
独立行政法人の業務実施の円滑化等のための関係法律の整備等に関する法律(平成11年法律第220号)成立
- 平成12年12月「行政改革大綱」(平成12年12月1日閣議決定)において平成13年4月の独立行政法人移行及び今後の独立行政法人移行の方針を明示
- 平成13年4月 国立公文書館等57独立行政法人が発足

「行政改革会議最終報告」(平成9年12月3日)(抄)

IV 行政機能の減量(アウトソーシング)、効率化等

2 減量(アウトソーシング)の在り方

(2) 独立行政法人の創設

① 基本的な考え方

ア 目的

国民のニーズに即応した効率的な行政サービスの提供等を実現する、という行政改革の基本理念を実現するため、政策の企画立案機能と実施機能とを分離し、事務・事業の内容・性質に応じて最も適切な組織・運営の形態を追求するとともに、実施部門のうち一定の事務・事業について、事務・事業の垂直的減量を推進しつつ、効率性の向上、質の向上及び透明性の確保を図るため、独立の法人格を有する「独立行政法人」を設立する。

イ 制度の基本概念

a 独立行政法人制度においては、各法人の目的・任務について、それぞれの設置法令において明確に定めるとともに、この目的・任務を達成するための業務及び組織運営の基本的な基準・仕組みについては、当該法令又はこれに基づく規則によって定めることとする。また、主務大臣の独立行政法人に対する監督・関与は、法人の業務及び組織運営に関する基本的な枠組みに限られるものとする。

b これらの仕組みにより、各法人の目的・任務は明確化され、各法人が自らの判断・裁量により国民のニーズとは無関係に自己増殖的に業務を拡張することは防止される。

また、主務大臣の監督・関与を制限することにより、法人運営の細部にわたる事前関与・統制を極力排し、組織運営上の裁量・自律性(インセンティブ制度)を可能な限り拡大することにより、弾力的・効果的な業務運営を確保して、効率化・質の向上といった国民の求める成果の達成を重視する事後チェックへ重点の移行を図ることも可能となる。

c さらに、業務の結果について評価し改善する仕組みを導入するとともに、業務内容、業績、評価等についての情報公開を徹底し、事業継続の必要性、民営化の可否等について、定期的な見直しを実施することとする。

(注)これらに際し、憲法上の財政民主主義の観点等から、国の一定の関与は要請されるが、これについては、独立行政法人の自律性・自主性を損なわないよう、必要最小限のものとする必要がある。

ウ 対象業務

a 行政改革の趣旨にのっとり、現在国が実施している事務・事業については、次の観点から、実施主体について所要の見直しを行うこととする。

ア) 民間の主体にゆだねることが可能なものについては、極力、民間の主体にゆだねる。

イ) 一方、専ら強度の公権力の行使に当たるなど、国の行政機関が直接実施すべき事務・事業については、国が直接の主体となって実施する。

b 現在国が実施している事務・事業の中には、上記のいずれにも該当せず、国自らが主体となって直接実施しなければならないものではないが、民間の主体にゆだねた場合には、当該事業が必ず実施されるという保証がなく、実施されないときには、国民生活や社会経済の安定等に著しい支障を生ずるものが存在する。

こうした事務・事業について、その公共的性格にかんがみ、独立行政法人を設けて、その実施を行わせることにより、事業の確実・適正な実施を確保する。

エ 職員の身分に関する考え方

独立行政法人の職員の身分は、原理的には現行と同じままの国家公務員とは相容れないものと考えられる。しかしながら、独立行政法人制度の創設に伴い、円滑な移行その他諸般の事情にかんがみ、職員の身分について、国家公務員の身分を与えることとし、併せて、国家公務員としない類型も設けることとする。

a 職員身分の類型

- 国家公務員型と非国家公務員型の2つの類型を設ける。
- 国家公務員型のものは、一定の要件に該当する場合には、非国家公務員型となり得ることとする。この場合、国家公務員型から非国家公務員型への移行に際しては、当該法人の設置法の改正を要する。したがって、移行の必要性・妥当性について、国会の審議(国民の判断)を経た上で、移行が実施されることとなる。
- また、当初から非国家公務員型であるものも、当然、あり得る。

b 類型区分の基準

- 個別の業務が国家公務員型と非国家公務員型のいずれに当たるかについては、当該法人の目的・任務や、業務の性質等を総合的に判断して決まることとなる。その場合における不可欠な区分基準として、以下の点がある。
 - ア) 当該業務が停滞等を生じた場合、国民生活・社会経済の安定に直接、著しい支障を来すと認められるものについては、争議権の行使により業務停滞が生ずることは不相当であるため、職員の身分は国家公務員とする。
 - イ) 一方、争議権行使による業務停滞等があっても、直ちに国民生活・社会経済の安定に著しい支障が生ずるとは認められないものについては、非国家公務員とする。
- 個別の具体的な業務が上記のいずれに該当するかは、その時々々の社会経済情勢や国民の意識により決まることとなる。したがって、上記の ア) に該当する業務が、社会経済情勢や国民意識の変化によって、イ) に移行することもあり得るものである。

c 身分の付与の形式

- 全ての独立行政法人に共通する設立根拠法において、職員の身分について、国家公務員型・非国家公務員型の2類型を規定する。
- 個別の業務がいずれの類型に該当するかは、個別の設置法令において規定する。

d 職員の身分と制度設計の関係

- 職員の身分が国家公務員であるか、国家公務員でないかによって、労働基本権、給与等勤務条件、服務、刑罰、定員管理等について差異が生じるが、それ以外の制度設計(中期的目標管理、財務運営、情報の公開、定期的見直し等)については、職員の身分の相違は影響を及ぼさない。

オ その他

独立行政法人の対象となる業務及び当該業務に従事する職員の身分の類型を具体的に決定するに当たっては、これまで維持されてきた良好な労使関係に配慮することが必要である。