

英国の主要な政府関係機関の制度について

		執行エージェンシー (Executive Agency)	NMD (Non-Ministerial Department)	政策遂行型 政府外公共機関 (Executive NDPB:Non-Departmental Public Body)
事業内容の特色等		<ul style="list-style-type: none"> 専門・技能的な執行業務や、大量な処理業務を実施。全体としてリスクの低い業務内容。 本来、各府省が自ら達成すべき成果について、より効率的に実施することに意義がある業務。 65機関存在(2009年時点)。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定の専門性の強い政策領域において、その政策の企画立案と執行とを一体的に推進するために設けられる政府内の組織(department)。 個々のnon-ministerial departmentとしてのステータス及び特性は当該政策領域の特徴を反映して長年かけて作り上げられてきたものであり、共通のクリアカットな基準があるわけではなく、バラエティに富む。共通の特性としては、日々の業務運営が大臣(内閣)の直接の統制から一定の独立性を確保しているということ。 2010年7月現在29機関存在(推計) 	<ul style="list-style-type: none"> 高度な専門的・技術的な意思決定を伴い、透明性、中立性が要求される業務が中心。 研究開発の実施やファンディングは、執行型NDPBにより実施される。 679機関程度存在(2010年10月時点。但し、諮問型NDPB等も含めた数字)。
組織の根拠		<ul style="list-style-type: none"> 枠組協定書(Framework document)(3年～5年毎に更新)に基づき設置。 個別法は存在しない。 	<ul style="list-style-type: none"> 通常立法により設置。 	<ul style="list-style-type: none"> 個別法により設置。 Framework documentにより、国の関与等を明確化(精査中)。
法人格		<ul style="list-style-type: none"> 無し(政府内組織) 	<ul style="list-style-type: none"> 無し(政府内組織)。トップがministerである通常のdepartmentと同格。ただし、組織上のトップがministerではない。 	<ul style="list-style-type: none"> 有り(政府の外で設置される組織)
国の関与(総論)		<ul style="list-style-type: none"> 主務大臣が業務に係る主要な意思決定を行う(Framework documentの中で明確化)。 日々の業務執行は機関の裁量に任されるが、主務省の直接的な指揮命令に服す。 	<ul style="list-style-type: none"> 主務大臣は業務に係る意思決定は行わず、日々の業務執行にもほぼ関与せず。政策に係る場合、NMDの活動の基本を設定する場合にのみ、主務大臣が関与。ただし、常に主務大臣とのコミュニケーションのチャンネルは用意されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 主務省庁の関与は、組織の変更や廃止といった重要事項を決定する場合のみ。 法人側はFramework documentの範囲内で、省庁の意思決定から独立した自律的な経営を行う。
組織の意思決定機関		<ul style="list-style-type: none"> CE(Chief Executive)に意思決定の権限が集中。 CEに対するアドバイスを行うため、運営委員会(steering board)や諮問委員会(advisory board)を有する場合もあるが、意思決定機関ではない。なお、Steering boardの場合、メンバーは大臣により任命され、CEの交代を主務大臣に助言できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織のトップはoffice holder、commissioner、あるいはboard(多様性あり。UKTIはoffice holderとしてのchief executive)。 オペレーショナルな意思決定は上記のトップが行う。ただし、主要な政策判断は関係大臣の承認が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 通常、理事会などの合議体(governing board、やcouncil等)で意思決定を行う。メンバーは、公募手続を踏まえ、主務大臣が任命。 CE(Chief Executive)は、業務の執行責任を有する。また、CEは、Accounting officerを兼ねており組織内の予算配分権限を有する。
役職員	役職員の身分	<ul style="list-style-type: none"> 公務員(Civil servant) 	<ul style="list-style-type: none"> 公務員(Civil servant)。幹部及びスペシャリストの一部は期間限定の契約の場合もあり。 	<ul style="list-style-type: none"> 非公務員。但し、守秘義務や罰則規定など公務員に適用される規定が準用される。
	幹部任用	<ul style="list-style-type: none"> CEは、公募手続を踏まえ、主務大臣が任命。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織のトップは首相から任命される。 	<ul style="list-style-type: none"> CEは、公募手続を踏まえ、主務大臣が任命。
	幹部給与	<ul style="list-style-type: none"> 幹部公務員と同様の4つのグレード別で支給。 組織の業務内容やリスク、各CEの職務の重さ、責任、及びリスク等の観点から評価されグレード付け。 幹部公務員(CE含む)の給与が総理より高額の場合は、財務省の承認が必要(実例あり)。 	<ul style="list-style-type: none"> 本省(department)と基本的には同じ。 幹部公務員と同様の4つのグレード別で支給。 組織の業務内容やリスク、各CEの職務の重さ、責任、及びリスク等の観点から評価されグレード付け。 幹部公務員(CE含む)の給与が総理より高額の場合は、財務省の承認が必要(実例あり)。 	<ul style="list-style-type: none"> CEを含め民間セクターに近い業績給スキーム(performance-pay)を導入。CEの場合は、組織のBusiness Planに記載された目的がどれだけ満たされたかによってperformanceが決定。
	職員給与	<ul style="list-style-type: none"> すべてのパブリック・セクターでは、自由に賃金交渉することが可能であり、その結果として自らのニーズに合致するよう独自の給与スケールを導入。パブリックセクター毎にpay scale には柔軟性があり、Agency等の職員の給与は政府の省庁に勤務する公務員より柔軟。一般的に、公務員よりは若干水準が高い。 	<ul style="list-style-type: none"> 本省(department)と基本的に同じ。 	<ul style="list-style-type: none"> すべてのパブリック・セクターでは、自由に賃金交渉することが可能であり、その結果として自らのニーズに合致するよう独自の給与スケールを導入。パブリックセクター毎にpay scale には柔軟性があり、Agency等の職員の給与は政府の省庁に勤務する公務員より柔軟。一般的に、公務員よりは若干水準が高い。 上記に加え、NDPBの場合は、民間セクターに近い業績給スキーム(performance-pay)を導入。また、研究開発型のNDPBでは、研究者と管理スタッフは異なる給与スケールに基づき給与設定。更に、Research Fellowship Schemeと呼ばれる仕組みを持っており、スター研究者を対象にした、柔軟な対応も可能。
	人事交流	<ul style="list-style-type: none"> 中央省庁からの現役出向は限定的(Agencyは専門的な業務が中心であるため、政策立案スキルと合致するところが少ないこと等の理由) 	<ul style="list-style-type: none"> 本省(department)との人事交流は通常行われる(容易である)。 	<ul style="list-style-type: none"> 退職公務員がNDPBの役職員に就くことはあるが、中央省庁からの現役出向はほとんどない(NDPBの役職員は、Civil servantでないため、現役出向が制度的にしにくい等の理由)。
予算	財源の柔軟性	<ul style="list-style-type: none"> 英国の予算は、原則、3～4年の財政支出計画(spending review)に基づく複数年予算。 Program budgetという仕組みの中で柔軟性のある資金が配分され、予算を移流することも可能。 具体的には、交付金(Grant-in-aid)により、政府から資金総額を提供されるが、その資金をどのプロジェクトに使うかは法人側の裁量で行う。但し、政府の政策の方向性や優先順位が反映されるよう、主務省庁との調整を踏まえ、今後3～4年の支出計画(Delivery plan)を策定。 財務省は、各個別機関の予算承認を行うのではなく、各省庁のトータルの予算の枠を決定。その範囲内で主務省が裁量をもって予算を配分(例:Medical Research council は、実質ベースで予算増額)。 		
	予算の繰り越し	<ul style="list-style-type: none"> 予算の繰り越し(Endo of year flexibility)は可能であり、年度間の資金の融通を合理的な範囲で行える。 3～4年の財政支出計画(Spending review)を跨いだ繰り越しも制度的には可能。 		
	会計	<ul style="list-style-type: none"> Resource accounting(発生主義) 		
目標設定 事後評価	目標設定	<ul style="list-style-type: none"> 各機関は、3～5年の組織計画(Corporate plan)を策定し、主務大臣が承認。 また、1～3年の事業計画(Business Plan)を策定。 組織計画及び事業計画ともに、議会によって公式に承認される。 		
	事後評価 (年度評価)	<ul style="list-style-type: none"> 主務大臣が機関からの業績報告を受けて、評価を実施。 具体的には、各省庁と各公共機関(public bodies)との間で合意したperformance indicatorが示すデータに基づき、各主務省庁が各公共機関を評価する。 		
組織の見直し (中期評価)		<ul style="list-style-type: none"> 所管省による組織存続の可否判断を含めた「5年毎の見直し」(Quinquennial Review)制度は廃止(レビューをする度に新しい視点・要素が追加され、極めてコスト高になったため)。 但し、NDPBについては、3年～5年毎に組織の在り方の見直しを行う予定(制度の詳細は、現在検討中)。 		
アカウントビリティ (対議会)		<ul style="list-style-type: none"> 主務大臣が、Agencyに関する政策、決定及び行動についての説明責任を議会に対して有する。但し、業務運営(operational questions)に関する事項については、CEが議会で回答することができる。 各Agencyは、議会に対して財務諸表等を提出。 	<ul style="list-style-type: none"> 議会においては、他の省庁(department)の大臣によって代表されることになるが、組織のトップが直接議会に対してアカウントビリティを担うとされる。 	<ul style="list-style-type: none"> 議会に対する責任は主務大臣であるが、NDPBはAgencyより、独立性が高く、議会に対しても直接的な説明責任を有する。 各NDPBは毎年議会に対してレポートを提出する。
会計検査院による監査		<ul style="list-style-type: none"> 会計検査院(NAO)は、公共機関(Agency及びNDPB)の決算については毎年監査を実施。 各公共機関は、Value for Money(税金投入により納税者に対してどれだけ価値を創出するか)を算出することが求められ、NAOは、毎年、60テーマ程度のValue-for-money監査報告書を取りまとめ。 		
最近の動向		<ul style="list-style-type: none"> (行政改革①)昨年6月にパブリックセクター合理化計画を取りまとめ、2年間のpay-freeze(定期昇給の凍結)、新規採用の凍結、IT投資の凍結等を実施。 (行政改革②)NDPB等の政策実施機関の改革に関する法律案(Public bodies Bill)を国会で審議中。特にAdvisory型のNDPBの多くが廃止される見込み。 (給与関係)昨年の6月から、政府及び政策実施機関(AgencyやNDPB)で勤務する人のうち、年間報酬が£150,000を越える場合は、名前、組織名、役職、報酬水準(500ドルの範囲毎)が公表される。 		

フランス及びドイツの主要な政府関係機関の制度について

		フランスの政府関係機関		ドイツの政府関係機関		
		EPA(administrative public establishment)	EPIC(Industrial and commercial public establishment)	Direct Federal Administration	Indirect Federal Administration	Private Law Administration
事業内容の特色等		・業務分野は大学や医療機関のような専門分野から商工会議所のような経済分野に至るまで幅広い。800機関程度存在。	・業務の全てもしくはその一部を民間競争セクターの中で展開。100機関程度存在。	・調査所や競争政策等の規制行政機関など。 ・2005年時点で50法人程度存在。 ・連邦政府の1機関	・石油備蓄、労働市場行政や研究所 ・2005年時点で90法人存在。 ・公益法人、機構、基金等の公法上の団体	・公的銀行、研究所、補助金分配組織、文化行政、公益事業等 ・私企業や協会等のうち、政府が出資・所有するもの
組織の根拠		・個別法により設置	・個別法により設置	・連邦政府基本法等に根拠	・個別法により設置	・個別法なく設立可能
法人格		・有り		・無し	・有り	・有り
国の関与		・国との間で「目標とパフォーマンスに関する契約」を締結。ただし、どのように目標を達成するかは機関側の裁量。 ・理事会の検討事項に所管省庁が事前に承認をあたえることは日常的。 ・公的機関としての地位は維持するものの、多くは私法に基づき統治され、公法に基づく厳密な規制対象とならない。	・国との間で「目標とパフォーマンスに関する契約」を締結。ただし、どのように目標を達成するかは機関側の裁量。 ・理事会の検討事項に所管省庁が事前に承認をあたえることは日常的。 ・公的機関としての地位は維持するものの、多くは私法に基づき統治され、公法に基づく厳密な規制対象とならない。	・予算、行政事務等の一般法令を遵守させる法的監督(legal oversight)と、組織活動全てにかかる専門的監督(functional oversight)の2種類の監督を主務大臣が実施。 ・後者は機関による意思決定を覆すこともある。	・予算、行政事務等の一般法令を遵守させる法的監督(legal oversight)を主務大臣が実施しており、完全に独立しているとは言えない。専門的監督(functional oversight)なし ・法令で大半の業務が規定されている場合、国の関与はほとんど無く法令の範囲で自律的に運用。	・主務大臣による法的監督(legal oversight)と専門的監督(functional oversight)はともに実施されない。
意思決定機関		・事務総長、理事会の設置が義務づけられている ・法人によって意思決定機関は事務総長である場合と理事会がgoverning boardとして機能し合議制を取る場合がある。 ・理事会には政府代表(担当大臣により承認・任命)、議会代表、利害関係者代表、従業員代表(少なくとも1/3必要)等が参画。		・通常、組織運営は一人の執行役(chief executive)によって率いられているケースが多い。主務省庁による指揮命令が執行役を通じて直接行われる構造。 ・別途advisory boardがあることもある。 ・大臣による法的監督及び専門的監督に服する。	・組織の意志決定は、名称は様々であるが合議体(board)によりなされるのが一般的。利害関係者はboardを通じて意思決定に関与。労使半々で構成される。 ・別途、所管省庁及び財務省の審議官級、連邦参議院メンバー、関係産業界のメンバー等を含むsupervisory boardがあることもある。	・構造上IFAと同様に、合議体による意思決定が行われる構造になっているが、IFAがトップダウン的に意思決定が行われる傾向にあるのに対し、ボトムアップ的な意思決定が行われる。 ・大臣による法的監督にも専門的監督にも服さない。
役員員について	組織の長の身分	・公務員		・公務員出身である必要はない。	・非公務員	・非公務員
	組織の長の任用	・任期は3~5年	・トップのみ政府が任命。 ・任期は3~5年。	・公募である必要はない。ただし経営陣が公募のケースもあり、その場合は応募者より主務省庁が選定。 ・組織のpresidentに2年間の試用期間が設けられ、その後は特に任期はない。	-	-
	組織の長の給与	・組織の長の給与に関しては自律性が低く、予算省と主務省によって水準が決められているが、EPICの方が高い。。		・トップは、省庁における局長から課長程度のグレード。 ・監督官庁の承認が必要であることが多い。 ・民間企業よりも低いとの指摘有り。	・役員の給与は、supervisory boardにより決定されることがある。 ・職員の給与については、公務員、民間企業の社員双方の給与水準を参考して決定。	-
	職員の身分	・主に国家公務員、省庁の国家公務員と差があるのは特殊なケース。独自採用は契約社員のみ。	・主に非公務員	・公務員と公的被用者	・非公務員	・非公務員
	職員給与	・国家公務員に準拠	・国からの資金出資率が低いいため多少給与が高くても問題にはならない。能力の高い職員に高額給与を提示する例もしばしば見られる傾向。	・国家公務員に準拠、待遇は公務員と公的被用者の間に違いはない	・人事マネジメントには自律性があり、金融・保険などの専門家に高い給与を払うことが可能。 ・会員企業がある場合は、公務員と会員企業職員の給与を参考に決定している例有り。	-
	人事交流	・国からの出向有り		・所管省庁への出向のみ存在との指摘有り	-	・無し
目標と評価	目標設定	・EPと政府関係者(関係省庁、予算省等)の間で協議を実施し、「目標とパフォーマンスに関する契約」を策定。数値目標とそのための手段が記載。活動の基本的な軸・方向性・オリエンテーションを示す内容であり、その期間は3~4年である。		・機関と担当省庁との間で3年間の「目標設定合意」を策定	-	-
	事後評価	・上記契約内の目標に対して、EPが報告書を作成し所管省庁が評価をし、所管省庁大臣が承認 ・会計検査院は会計のみではなく、ターゲット達成等に関する検査も実施 ・上記契約内の指標に対する評価は毎年行われる ・研究開発に関しては、第三者機関より4~5年に一度のスパンで評価を受けることになっている。対象は、研究機関、研究活動、研究開発に関する高等教育機関等。		・上記合意において、所管省庁の内部監査部局が評価を行っている。 ・研究開発に関しては、「学術諮問委員会」にて5~7年に一度組織単位での評価。	-	-
予算プロセス	予算プロセス	・上記契約において期中のたいの額は決まるが毎年交渉を行う。 ・法人において計画を作り提出。委員会レベルで検討された後、財務省トップにおいて決定。		・組織にてとりまとめられた後、所管省庁に提出。その後、財務省と会計検査院のチェックを受ける。	-	-
	財源	・財政統制官(the financial controller)は支払認可やその他財政的影響を持つ意思決定について事前統制。旅費等の事務費の正確性のみについての統制を行う。 ・EPと政府関係者(関係省庁、予算省等)の間で、3~4年の「目標とパフォーマンスに関する契約」を策定。その中で大まかな予算が決定される。契約締結は法的義務では無いものの、EPICの類型が先行的に導入が進んでいる。 ・人件費支出と投資的支出には上限が設けられている。 ・緊急的に事業を実施しなければいけない場合は、所管省庁の大臣と交渉の上で予算を獲得することが可能。	・財務省から派遣される統制官により「国の統制」が実施され、たいていの場合は事後監査のみ。結果は報告書として財務省に報告される。 ・EPと政府関係者(関係省庁、予算省等)の間で、3~4年の「目標とパフォーマンスに関する契約」を策定。その中で大まかな予算が決定される。契約締結は法的義務では無いものの、EPICの類型が先行的に導入が進んでいる。 ・人件費支出と投資的支出には上限が設けられている。 ・緊急的に事業を実施しなければいけない場合は、所管省庁の大臣と交渉の上で予算を獲得することが可能。	・ドイツの予算は単年度の連邦予算と5ヶ年の中期財政計画で構成される。 ・financial managementに関しては、Federal Budget Codeに服する	・financial managementに関しては、Federal Budget Codeから除かれており、裁量性が高い。 ・緊急的に予算が必要となった際は、所管省庁の大臣と交渉の上で予算を獲得することが可能	・ほぼ100%が国からの予算の機関もあり
	自主財源	・一般に国からの資金出資率が高い		・一般に国からの資金出資率が低い ・自主財源による業務は、国に相談するなどのコントロールは自由度が高い	-	-
	予算の柔軟性	・契約期間中においては期を跨いだ繰り越しも可能であるが、余剰予算ではないかが予算省によりチェックされ、余剰であれば次年度の予算がカットされることがある。 ・移流用は可能との指摘があるが、「基本的な機能に関する資金」と「事業に関する資金」の間の移流用は不可。 ・緊急的に事業を実施しなければいけない場合は、所管省庁の大臣と交渉の上で予算を獲得することが可能。 ・総額が決まった後は、使途に関しては法人にてコントロールされる。		・一般に、連邦予算では、性質が類似した経費について流用が認められており、その対象経費は全体の予算額の約6%。 ・継続的な課題の予算は繰り越し可能との指摘有り ・全体の10%程度ではあるもののプロジェクト予算という複数年度で予算確定するシステムも存在 ・Federal Budget Codeによれば、必要であることが予算省に認められれば、歳出の繰り越し可能。	-	・使途も全て主務省庁が見ているので、予算の裁量は小さい
会計	-	・発生主義	・政府の会計基準と同じ	・政府の会計基準と同じ	-	-
アカウントビリティ(対議会)	・議会による直接調査も可能。 ・議会に対して報告書の提出義務は無い。		-	直接の議会への報告義務はなく、所管の大臣が議会への報告責任を負う。		
最近の動向	・人件費前年比2%増を超えてはいけななどの制限がある(数値は議会が決定)		・2%程度の人件費一律削減が財務省より義務づけ ・常勤従業員の従業員配置に対する縛りも存在するとの指摘がある。			

韓国の主要な政府関係機関の制度について

	公企業		準政府機関		その他の公共機関
	市場型公企業	準市場型公企業	基金管理型準政府機関	委託執行型準政府機関	
実施機関の定義	職員定員が50人以上で、自己収入額が総収入額の2分の1以上の公共機関の中で、政府が指定した機関。 ・資産規模が2兆ウォン以上で、自己収入額が総収入額の100分の85以上の公企業。14機関。		公企業ではない公共機関の中で、政府が指定した機関。 ・「国家財政法」によって、基金を管理又は基金管理を委託された準政府機関。17機関。 ・基金管理型ではない準政府機関。66機関。		・公企業及び準政府機関以外の公共機関。176機関。
事業内容等	・市場性の高い業務を行う法人。 ・エネルギー、金融、インフラ関連。		・国家の業務と直接的関係がある業務を行う法人 ・中小企業振興、国際展開業務等。		・省庁の局や室で実施されてもよい業務をアウトソーシングで確実に実施させるもの。研究開発業務等。
組織の根拠	・個別法により設置。 ・「公共機関の運営に関する法律及び同法施行令」の統制を受ける。		・個別法により設置。 ・「公共機関の運営に関する法律及び同法施行令」の統制を受ける。		・個別法により設置。 ・「公共機関の運営に関する法律及び同法施行令」の統制を受ける。 ・研究機関は「科学技術分野の政府出捐研究機関等の設立運営および育成に関する法律及び同法施行令」の統制を受ける。
法人格	・有り		・有り		・有り
国の関与	・国は株主として、必要に応じて公企業の経営に関与しうる。 ・機関長の任命、予算、評価等に関して、国が法人の経営に関与。 ・経営目標の設定、事業計画、予算計画の策定は、主務大臣が内容を精査した上で、企画財政部と協議し、協議が終了したものを法人が主務大臣と企画財政部長官に提出するなど、国の関与が大きい。 ※市場型公企業等に対して、政府は自律・責任経営を保証する制度(自律経営対象機関の認定制度)を作っている。本制度により認定された企業を「自律委任企業」と呼び、一部の定員及び給与の設定を自律的に決めることができる。		・機関長の任命、予算、評価等に関して、国が法人の経営に関与。 ・経営目標の設定、事業計画、予算計画の策定は、主務大臣が内容を精査した上で、企画財政部と協議し、協議が終了したものを法人が主務大臣と企画財政部長官に提出するなど、国の関与が大きい。		・幹部の任命、予算、評価等に関して、国が法人の経営に関与しうる仕組みがあるが、運用上、公企業や準政府機関に比べて国の関与は少なく、マネジメントのフレキシビリティは高い。 ・研究機関に関しては、韓国の国家技術委員会において、研究開発の方向性と原則を決めると、それに基づき、産業技術研究会が研究開発の計画を決めて、傘下の研究機関が実施する。主務官庁は具体的な研究開発の課題や業務に関する指示をすることはしない。
意思決定機関	・日常的な意思決定は、機関長に権限が集中。 ・最高意思決定機関として理事会の設置が法律上不可欠。 ・従来、主務官庁から派遣される非常勤理事(政府代表理事)がいたが、近年は、廃止・縮小される傾向。他方、理事会の非常勤理事メンバーは、企画財政部長官や主務大臣の任命によることから、政府は間接的に理事会の意思決定に関与。		・日常的な意思決定は、機関長に権限が集中。 ・最高意思決定機関として理事会の設置が法律上不可欠。 ・従来、主務官庁から派遣される非常勤理事(政府代表理事)がいたが、近年は、廃止・縮小される傾向。他方、理事会の非常勤理事メンバーは、企画財政部長官や主務大臣の任命によることから、政府は間接的に理事会の意思決定に関与。		・日常的な意思決定は、機関長に権限が集中。 ・基礎技術研究会及び産業技術研究会は、最高意思決定機関としての理事会の設置を法律で規定。傘下研究機関は任意。実質的な意思決定を行っているというよりは、承認機関、監督機関としての色彩が強い。 ・理事会の非常勤理事メンバーは、現役の次官が任命されており、政府は間接的に理事会の意思決定に関与。
役職員	職員の身分	・公共機関の役職員のステータスは非公務員。しかし、公務員の行動規則や罰則規定などが準用されるため、完全な民間人ともやや異なる。			
	幹部任用	・公企業の機関長は公募手続きを経て、役員推薦委員会が推薦し、運営委員会の審議・議決を経た人の中から主務大臣等の推薦により大統領が任命。 ・監事は企画財政部長官の提請により大統領が任命。ただし、一定規模以下であれば、機関長の場合は主務大臣が任命し、監事の場合は、企画財政部長官が任命。 ・公企業の常勤理事は公企業の機関長が任命し、非常勤理事は企画財政部長官が任命。	・準政府機関の長は、公募手続きを経て、役員推薦委員会で推薦された人の中から主務大臣等が任命。ただし、一定規模以上の場合は、大統領が任命。 ・監事は、企画財政部長官が任命する。 ・準政府機関の常勤理事は準政府機関の機関長が任命し、非常勤理事は主務大臣が任命。	・機関長は公募手続きを経て、大統領が任命。	
	幹部給与	・機関長の場合には、最近、主務省庁の次官の年収以下にするようにガイドラインを制定。 ・経営評価と連動した成果給与体系(年俸制)を導入。	・機関長の場合には、最近、主務省庁の次官の年収以下にするようにガイドラインを制定。 ・経営評価と連動した成果給与体系(年俸制)を導入。	・公共機関の給与水準は、公務員と民間企業の中間程度の水準。 ・法人の給与水準については、日本のように、公務員の水準に近づけるべきとの圧力はない。 ・民間との人材獲得競争がある際は、公務員水準まで引き下げるのは無理。適切なレベルで調整される。 ・成果給与体系を導入(または一部導入)している。	
	職員給与	・公共機関の給与水準は、公務員と民間企業の中間程度の水準。 ・法人の給与水準については、日本のように、公務員の水準に近づけるべきとの圧力はない。 ・民間との人材獲得競争がある際は、公務員水準まで引き下げるのは無理。適切なレベルで調整される。 ・成果給与体系を導入(または一部導入)している。	・公共機関の給与水準は、公務員と民間企業の中間程度の水準。 ・法人の給与水準については、日本のように、公務員の水準に近づけるべきとの圧力はない。 ・民間との人材獲得競争がある際は、公務員水準まで引き下げるのは無理。適切なレベルで調整される。 ・成果給与体系を導入(または一部導入)している。	・左記に加え、毎年、決算後に残った収入については、最大50%まで、個人評価に基づいて、職員のインセンティブとして配分される。研究機関別に配分率を決めることができる。中には理事長以上の年収を得ているスター研究員もいる。2年前にスター研究員を1000人育成する計画が作られた。	
	人事交流	・かつては、公共機関に対する現役出向が見られたが、最近、現役出向はほとんど無い。 ・公共機関に国家公務員が就職する場合でも、退職して行くのが基本(その後、再度、役所に戻ってくることはない)。その理由としては、現役出向の場合の方が、利益誘導など、癒着の懸念がより高まるという議論。			・現役出向はほとんど無い。 ・公共機関に国家公務員が就職する場合でも、退職して行くのが基本。
予算	財源の概要等	・韓国政府は単年度予算が原則。 ・「受託金」は、特定事業実施のためのもの。 ・間接費を引き下げても、直接費の増加には転用することはできない。			
	予算の移流用等	・予算の用途については、法人が自律的に決定し執行できる。政府からの指示に基づき投資の決定をすることもある。 ・「出捐金」は、大きな金額の枠だけ設定して、法人側に渡し、法人側の目的の中で事業を行うことができる制度。 ・「受託金」は、用途に対する法人側の自由度は低い。			
	予算の繰越	・「出捐金」は繰越も可能。出捐金が残ったとしても、翌年度の出捐金が減額されることはない。 ・「受託金」はプログラム別に期間に合わせて2~5年の間で繰り越しつつ使用可能。			・「出捐金」は繰越も可能。出捐金が残ったとしても、翌年度の出捐金が減額されることはない。 ・「受託金」はプログラム別に期間に合わせて2~5年の間で繰り越しつつ使用可能。

韓国の主要な政府関係機関の制度について

		公企業		準政府機関		その他の公共機関
		市場型公企業	準市場型公企業	基金管理型準政府機関	委託執行型準政府機関	
						<p><研究機関></p> <ul style="list-style-type: none"> ・決算後に残った収入の残りの50%については、個別機関に留保させ、施設への再投資や設備の購入に充当させるなど、用途を限定した資金としての活用を認めている。実際に使用した場合は、理事に報告することになっている。
	会計	<ul style="list-style-type: none"> ・市場から資金調達をする場合や海外のパートナーと事業を実施するケースもあるため、IFRSを導入、または、導入に向けた取り組みが進んでいる。 				<ul style="list-style-type: none"> ・企業会計を導入。
目標設定・事後評価	目標設定	<ul style="list-style-type: none"> ・機関長は、5年間の中長期経営目標を設定して、企画財政部長官と主務大臣等に提出する。 ・機関長の3年の任期中に達成すべき具体的な経営目標や成果給等が含まれる。 				<ul style="list-style-type: none"> ・機関長は、5年間の中長期経営目標を設定して、企画財政部長官と主務大臣等に提出する。 ・傘下研究機関の目標設定については、機関長が3年任期であるので、その期間内で目標を設定して、上位の研究会に提出して承認を受ける。
	事後評価	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、①機関評価、②機関長評価を行う。 ・機関長は契約の履行に関する報告書を作成して、企画財政部長官と主務大臣等に提出し、企画財政部長官は経営目標や経営実績報告書を基にして、経営実績を評価。 ・経営実績の評価基準と方法については、運営委員会の審議・議決を経て、企画財政部長官が定める ・業務特性(Fund、産業振興、検査検定、等)毎に機関をグルーピングし、グループの中で、S,A~Eの相対評価を行う。 				<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、①機関評価、②機関長評価を行う。 ・傘下研究機関の評価については、研究会が産学研による評価団を組成して、一次評価を実施 ・その評価結果のうち、研究成果は知識経済部、予算の執行は企画財政部がそれぞれ二次評価を行う(二次評価結果が一次評価結果より優先される)。 ・一次評価では、機関ごとにランキングを付け、翌年の機関の予算に反映。 ・3年毎の研究評価は、全体的な研究成果に加えて、戦略課題別に評価を実施する。 ・評価結果は、次期の全体予算と課題別予算に影響を与える。 ・傘下研究機関のなかで相対評価を行い、ランキング化。
	評価の反映	<ul style="list-style-type: none"> ・機関評価がよい場合(SやA)には、組織の翌年度の予算と成果給に反映。 ・予算面では、機関評価の高かった公共機関に対しては、経費の上昇率が認められ、最大で経費の2%程度まで増やすことが可能。 ・給与面では、組織内の役職員の業績給に反映される。機関長評価については、新聞等も評価結果をよく取り上げ世間の関心も高い。逆に、2年連続でE評価を受けた場合には、辞任勧告を受けることとなる。 				<ul style="list-style-type: none"> ・公企業・準政府機関と同じように、評価結果に基づき、翌年度の予算(経常費)や給与(機関長、職員)に反映させる。 ・プロジェクトのまとまりであるプログラムごとに評価を実施し、評価結果に基づきプログラムの下位15%のプロジェクトについては、実施主体が強制的に変更させられる。
	経費の一律削減	<ul style="list-style-type: none"> ・人件費の総額の凍結が原則(※毎年、物価水準が上昇しており凍結でも事実上の給与削減の効果あり)。総額の削減は例外的。 ・給与水準の全体の方向性については、企画財政部長官が方針を決定。なお、平成23年は最大で4.1%の上昇を指示。 ・機能向上、定員削減、予算削減を課されているが、公社の場合は、やや例外的な扱いを受けている。効率的な運営については機関評価においても30%のウエイトを占める。 				
	アカウンタビリティ及び監査	<p><監査報告書></p> <ul style="list-style-type: none"> ・公企業・準政府機関は、監事や監査委員会が実施した監査結果を総合した監査報告書、監査院が実施した監査で指摘された事項と処分要件事項とそれに対する措置計画を国会所管常任委員会に提出。 ・企画財政部長官は、運営委員会の審議・議決を経て、公企業・準政府機関の経営実績の評価結果を国会と大統領に報告しなければならない。 ・企画財政部長官は、決算書などに、監査院の検査結果を添付して、国務会議に報告し、国会に提出。 <p><国政監査></p> <ul style="list-style-type: none"> ・公企業・準政府機関に対して、毎年、国会が国政監査を実施。 ・監査を終えると、国政監査報告書を作成し、指摘事項を各機関に通知。該当する指摘事項については、翌年の国定監査の際にフィードバックすることが求められる。 ・国政監査に対しては批判も強い。監査期間が短い反面、監査対象法人の数が多いため、短期間で深い検討を通した監査ができるのかという点については懸念が強い。 				<p><監査報告書></p> <ul style="list-style-type: none"> ・監督官庁の長は、以下の3つの義務がある。 ✓ 所管の研究機関の決算書を毎年国会に提出 ✓ 研究会が実施した傘下研究機関の研究実績と経営内容の評価結果を総括して、国会に提出 ✓ 研究会による傘下研究機関への指導、管理及び事業等について評価し、その評価結果を国会に提出 <p><傘下研究機関の監査></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究会は、毎事業年度の事業実績と、教育科学技術部長官が指定する公認会計士の監査を受けた事業年度別決算書を、理事会の議決を経た後、教育科学技術部長官に提出。 ・研究機関は事業年度ごとに研究会が指定する公認会計士の会計監査を受け、その結果を公表。