

独立行政法人都市再生機構の役職員の報酬・給与等について

役員報酬等について

役員の報酬等の支給状況

役名	平成16年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	千円 22,627	千円 14,712	千円 6,150	千円 1,765 (特別調整手当)	-	-
副理事長 (9/12人)	千円 11,418	千円 8,984	千円 1,536	千円 898 (特別調整手当)	7月15日 1名	-
理事長代理 (1+9/12人)	千円 28,636	千円 20,620	千円 5,954	千円 2,062 (特別調整手当)	7月16日 1名	-
理事 (8+9/12人)	千円 145,092	千円 95,221	千円 37,491	千円 10,177 (特別調整手当) 2,202 (通勤手当)	7月15日 1名	-
理事 (非常勤) (0人)	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -	-	-
監事 (3人)	千円 45,273	千円 29,664	千円 11,872	千円 3,164 (特別調整手当) 573 (通勤手当)	-	-
監事 (非常勤) (0人)	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -	-	-

注: 役員の年間報酬額は、当機構は平成16年7月1日に設立された法人であり、平成16年度の年間の支給実績が示せないため、法人設立時に就任している役員については、法人の役員報酬規程等に基づき算出したものです。

注: 「特別調整手当」とは、国における調整手当(民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に勤務する職員に支給される手当)に準じて支給されているものです。

注: 当機構設立後に就任した役員については、1月を1/12人と換算して記載しました。

役員の退職手当の支給状況(平成16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
理事長	千円 -	年 -	月 -	-	該当者なし
副理事長	千円 -	年 -	月 -	-	該当者なし
理事	千円 -	年 -	月 -	-	該当者なし
監事	千円 -	年 -	月 -	-	該当者なし

職員給与について

注:当機構は平成16年7月1日に設立された法人のため、平成16年4月1日から6月30日までの給与額については、以下の方法を用いることにより年間給与額を算出しました。

都市基盤整備公団から移行した職員においては、移行前後で給与額等に変更がなかったため、都市基盤整備公団からの支給実績額を用いました。

地域振興整備公団から移行した職員においては、法人の給与規程等に基づき算出した推計額を用いました。

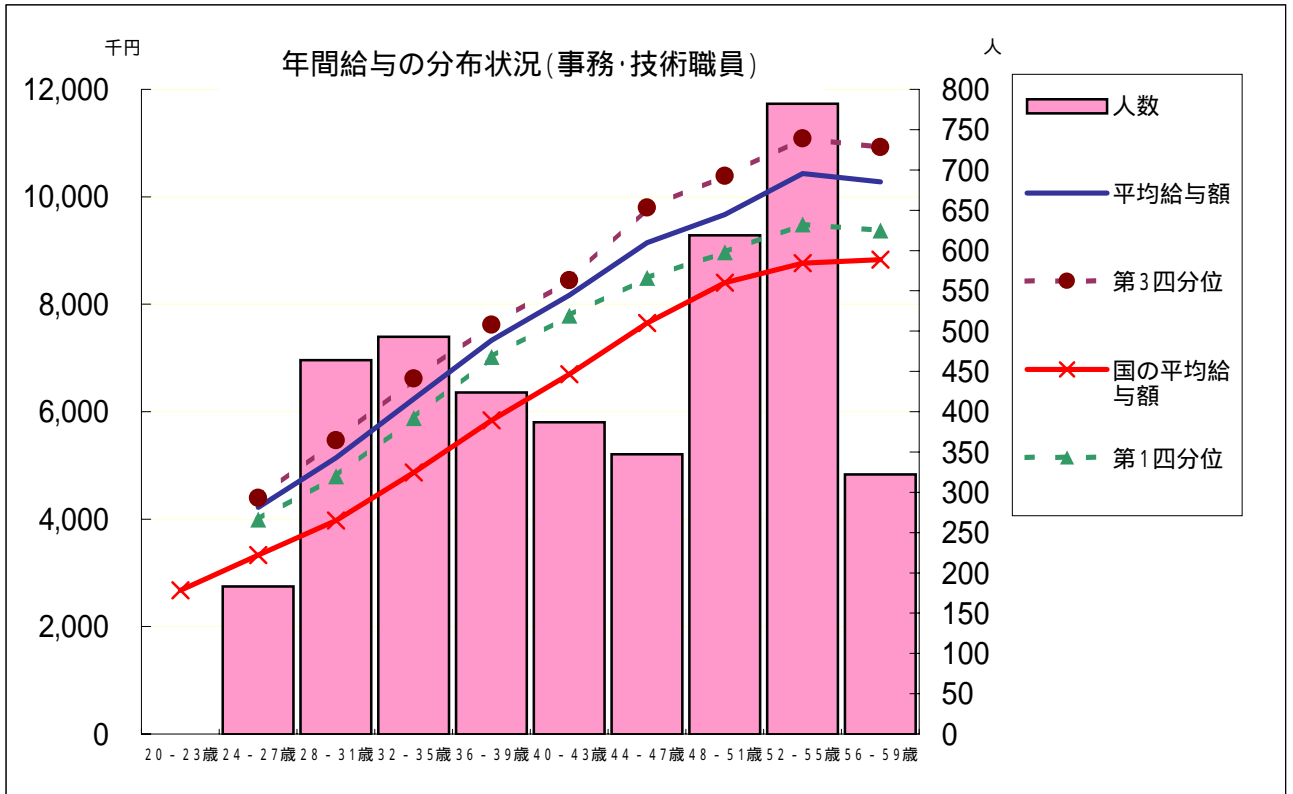
職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成16年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	4021人	43.7歳	8,491千円	6,186千円	251千円	2,305千円
事務・技術	4021人	43.7歳	8,491千円	6,186千円	251千円	2,305千円
研究職種	該当者なし	-	-	-	-	-
医療職種 (医師)	該当者なし	-	-	-	-	-
医療職種 (看護師)	該当者なし	-	-	-	-	-
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし	-	-	-	-	-
在外職員	該当者なし	-	-	-	-	-
任期付職員	該当者なし	-	-	-	-	-
再任用職員	6人	61.5歳	4,080千円	3,466千円	365千円	614千円
事務・技術	6人	61.5歳	4,080千円	3,466千円	365千円	614千円
研究職種	該当者なし	-	-	-	-	-
医療職種 (医師)	該当者なし	-	-	-	-	-
医療職種 (看護師)	該当者なし	-	-	-	-	-
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし	-	-	-	-	-
非常勤職員	該当者なし	-	-	-	-	-

当機構においては、給与種目上、通勤手当はなく、通勤定期券の交付等(一部交通用具の経費負担を含む)を行なっているため、当該所要額を記載しました。

注: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きます。

年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔再任用職員を除く。以下、 まで同じ。〕



注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況です。以下、 まで同じ。

(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
			第1分位	第3分位	
代表的な職位	人	歳	千円		
本社課長	83	50.9	10,987	11,279	11,601
本社係員	185	31.7	5,172	5,654	6,033

職級別在職状況等(平成17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	7級
標準的な職位		一般係員相当	一般係員相当	一般係員相当	課長代理相当	専門役相当	課長相当	部長相当
人員(割合)	4,021	0 (0.0%)	247 (6.1%)	685 (17.0%)	1,133 (28.2%)	1,037 (25.8%)	845 (21.0%)	74 (1.8%)
年齢(最高～最低)		-	39～24	59～27	59～32	59～40	59～39	59～45
所定内給与年額(最高～最低)		-	3,991～2,512	6,328～3,234	7,276～4,089	8,077～4,429	9,343～5,838	10,612～7,781
年間給与額(最高～最低)		-	5,485～3,641	8,815～4,409	9,878～5,613	10,924～6,948	12,629～8,221	14,560～10,950

賞与(平成16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)	-	60.9	-
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	-	39.1	-
	最高～最低	-	42.9～37.9	-
一般職員	一律支給分(期末相当)	-	66.0	-
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	-	34.0	-
	最高～最低	-	39.1～30.4	-

注:当機構は平成16年7月1日に設立された法人であり、独立行政法人通則法第63条第1項の規定の趣旨を踏まえ、平成16年12月の年末特別手当から支給算式を一律支給部分と査定支給部分とに分けることとしました。

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)

对国家公務員(行政職(一))

120.6

対他法人(事務・技術職員)

112.5

注:「対他法人」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との比較

総人件費について

区分	当年度 (平成16年度)	前年度 (平成15年度)	比較増減	中期目標期間開始時(平成16年度)からの増減
給与、報酬等支給 総額 (A)	千円 42,192,254	千円 44,707,950	千円 (%) 2,515,696 (-5.63)	千円 (%) - (-)
人件費 (A)+退職手当繰入 +法定福利厚生費)	千円 47,968,494	千円 49,435,092	千円 (%) 1,466,598 (-2.97)	千円 (%) - (-)
最広義人件費	千円 48,278,027	千円 49,750,443	千円 (%) 1,472,416 (-2.96)	千円 (%) - (-)

注:前年度及び当年度第1四半期の額については、都市基盤整備公団及び地域振興整備公団の支出額を用いて集計しました。

報酬・給与の考え方、改定について

1 平成16年度における役員報酬・職員給与の改定の概要

区分	改定の有無	改定率(平均)	本俸の主な改定内容	手当の主な改定内容
法人の長	無	-	-	(年末特別手当の一部返上)
役員	無	-	-	(年末特別手当の一部返上)
職員	有	-	-	年末特別手当の引下げ

2 役員報酬

平成16年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

独立行政法人都市再生機構役員給与規程第10条に、特別手当の額は、独立行政法人評価委員会が行う業務運営評価の結果を勘案の上、その者の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増減することができることとしています。

役員報酬水準の改定内容

法人の長
理事
監事

平成16年の年末特別手当の一部を返上しました。

3 職員給与

人件費管理の基本方針

独立行政法人通則法(以下「通則法」といいます。)第30条第1項の規定において、国土交通大臣が定めた平成16年7月1日から平成21年3月31日までの期間における中期目標に基づき、この目標を達成するための計画(以下「中期計画」といいます。)を当機構が作成し、国土交通大臣の認可を受けなければならないと定められています。この中期計画において、人件費を含む一般管理費については、特殊法人時の最終年度(平成15年度)と中期目標期間の最終年度を比較して15%以上削減することと定めているところです。

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

通則法第63条第3項に、職員の給与は、法人の業務実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるよう定められなければならないとされています。また、給与改定にあたっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して適正な給与水準とするよう政府要請(平成16年9月10日閣議決定)を受けています。

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

通則法第63条第1項に、職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならないと定められており、この規定の趣旨を踏まえ、当機構においては、人事評価において目標管理的手法を導入するとともに評価基準を見直し、人事評価の結果を定期昇給及び特別手当に反映させることとしています。

なお、平成16年度は人事評価制度の試行実施期間とし、平成17年度から人事評価制度を本実施しているところであり、その結果を翌年度(平成18年度)の給与に反映させることとしています。

(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
本給	前年度の人事評価結果に基づき、昇給額を決定する。
特別手当	特別手当の支給算式を基礎的支給部分と勤務成績反映部分とに分け、前年度の人事評価結果に基づき、勤務成績反映部分の支給月数を決定する。

ウ 平成16年度における給与制度の主な改正点

- ・ 年末特別手当の支給水準を引き下げました。
- ・ 特別都市手当(国における調整手当(民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に勤務する職員に支給される手当)に相当)の異動保障を3年から2年に短縮し、かつ2年目の支給割合を引き下げました。
- ・ 寒冷地手当の支給地域、支給額及び支給方法を抜本的に見直しました。

法人が必要と認める事項

1 当機構職員と国家公務員の給与水準の比較指標について

「職員給与について」の「職員と国家公務員(行政職(一))との給与水準の比較指標」については、年齢階層別平均年間給与を比較した指標(以下「ラスパイレス指数」といいます。)ですが、実態に合った比較を行うためには、地域差や職員の学歴構成を考慮する必要があります。

勤務地による差異

当機構の事務所は主に都市部に所在しているため、全国平均で集計される国家公務員と比較する際には、給与の地域差を考慮する必要があります。

国における調整手当10%以上支給地に勤務する者が39%、非支給地に勤務する者が42%であるのに対し、当機構では同手当10%以上支給地域に相当する勤務地に勤務する職員が71%、同非支給地が12%と、地域差による給与条件が異なります。

職員の学歴構成による差異

また、当機構の学歴構成を国と比較すると、大卒者以上の占める割合が当機構では63%であり、国の45%と比べ高くなっており、学歴による給与条件も異なります。さらに、大学院修了者をみると国の3%に対し当機構は15%という状況にあります。

これらの地域差や学歴構成に基づく給与水準の違いを総合的に調整すると、ラスパイレス指数は次のとおりとなります。

対国家公務員 年齢階層別・地域別・学歴別ラスパイレス指数

117.0

(年齢階層別のみ指数と比較し、3.6ポイントとなります。)

上記要因以外にも、各種手当の支給基準は基本的に国家公務員に準拠していますが、例えば住居手当は、当機構の事務所が主に都市部に所在しているため、全国平均となる国家公務員と比較すると支給額が高くなっています。

2 人件費管理について

一般管理費の削減

当機構においては、国土交通大臣が定めた中期目標を受け、中期計画期間中に人件費を含む一般管理費15%を削減する目標を掲げています。

この目標に向け、当機構においては、目標管理的手法を取り入れた人事評価制度や、それと連携した各種研修により職員個々の意識と能力の向上を図りつつ、業務の重点化と効率化を徹底することとしています。

さらに、経営改善に向けた取組として、一般管理費の削減目標を15%から20%に引き上げることといたしました。

特別手当の引下げ

平成16年度の年末特別手当の支給水準を引下げた(役員は支給額の一部を返上)ところですが、平成17年度においても、夏期特別手当において支給水準の引下げ(役員は支給額の一部を返上)を実施しました。

今後とも、役職員の報酬・給与等については、通則法の規定の趣旨を踏まえ、適正な給与水準となるよう努めてまいります。