

## 独立行政法人都市再生機構の役員報酬・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17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。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長  
理事  
監事

国家公務員の指定職の給与改定に準じ、本給月額を引下げました。(改定率▲0.3%)  
また、特別手当の一部を返上しました。

#### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成17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	20,285	14,510	3,924	1,646 205 (特別調整手当 (通勤手当))	10月28日 1人	10月28日 1人
副理事長	19,241	12,632	5,157	1,263 189 (特別調整手当 (通勤手当))		
理事長代理 (2人)	37,023	24,136	9,853	2,414 620 (特別調整手当 (通勤手当))		
理事 (9人)	149,196	97,917	38,377	10,186 2,388 328 (特別調整手当 (通勤手当) (単身赴任手当))	8月1日2人 8月30日1人	7月31日2人 8月29日1人
理事 (非常勤) (0人)				( )		
監事 (3人)	45,341	29,628	12,125	3,012 576 (特別調整手当 (通勤手当))		
監事 (非常勤) (0人)				( )		

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。

#### 3 役員退職手当の支給状況(平成17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	2,452	1年 4月	H17.10.28	1.0(暫定)	支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、暫定的に支給した額である。
理事A	1,594	1年 2月	H17.8.29	1.0(暫定)	支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、暫定的に支給した額である。
理事B	1,480	1年 1月	H17.7.31	1.0(暫定)	支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、暫定的に支給した額である。
理事C	1,480	1年 1月	H17.7.31	1.0(暫定)	支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、暫定的に支給した額である。

## 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

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20%以上削減することと定めているところです。

#### 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

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17年9月28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、①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、②人事評価の結果を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17年度における給与制度の主な改正点

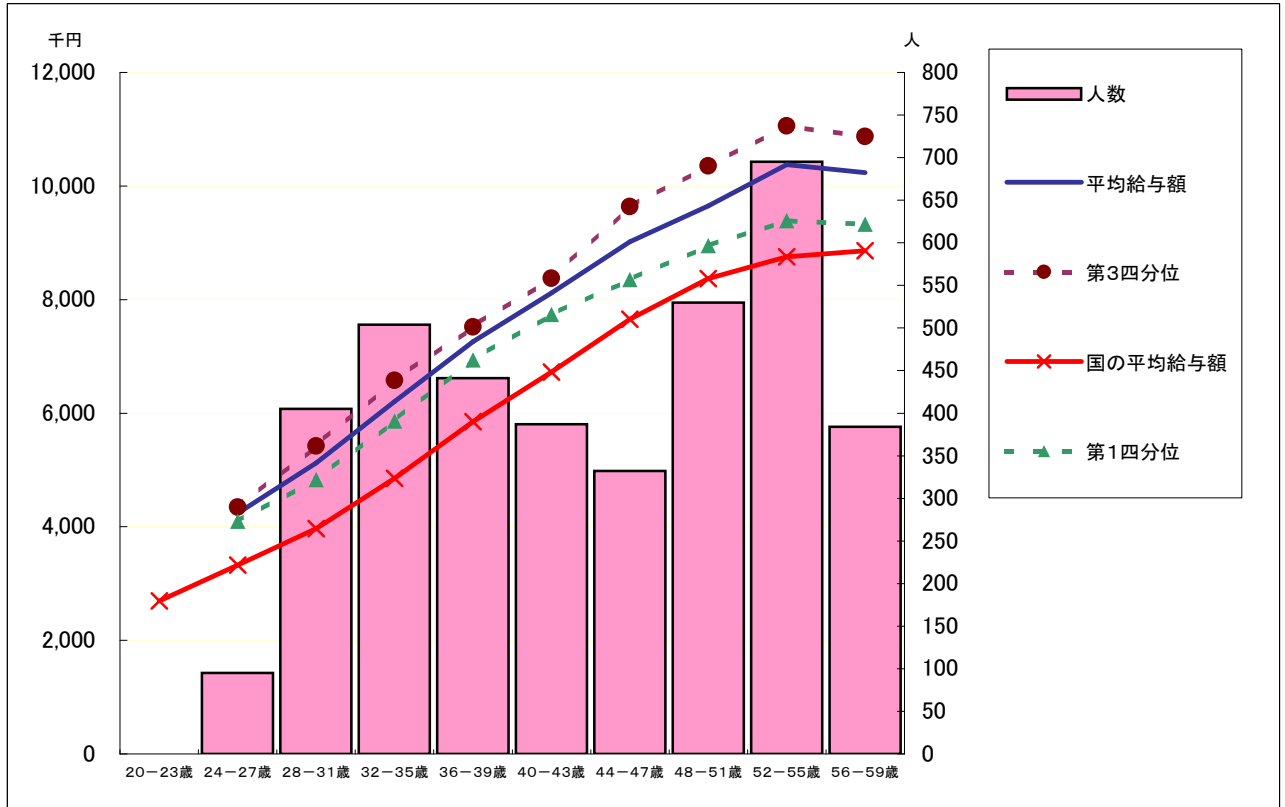
- ・ 国家公務員の給与改定を重要な参考とし、すべての級の本給月額を引下げ(改定率▲0.3%)、配偶者に係る扶養手当の支給額を13,000円に引下げました(▲500円)。
- ・ 平成16年度年末特別手当に引き続き、夏期特別手当の支給水準を引き下げ、これにより年間の支給水準が引き下がることとなりました。

## 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17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	人 3,774	歳 44.1	千円 8,516	千円 6,216	千円 247	千円 2,300
事務・技術	人 3,774	歳 44.1	千円 8,516	千円 6,216	千円 247	千円 2,300
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 4	歳 61.5	千円 4,049	千円 3,408	千円 287	千円 641
事務・技術	人 4	歳 61.5	千円 4,049	千円 3,408	千円 287	千円 641
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

② 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、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す。以下、⑤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	
			第1四分位	第3四分位
代表的職位	人	歳	千円	千円
本社チームリーダー	87	50.9	10,754	11,446
本社チーム員	159	31.0	5,038	5,793

注:原則として「本部課長」と掲げるところを本部課長相当職である「本社チームリーダー」を、同様に「本部係員」を掲げるところを「本社チーム員」をそれぞれ代表的職位として記載しました。

③ 職級別在職状況等(平成18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		チーム員相当	チーム員相当	チーム員相当	チーム員相当	チーム員相当	チームリーダー相当	部長相当
人員(割合)	3,774人	0人 (0.0%)	170人 (4.5%)	637人 (16.9%)	1,102人 (29.2%)	1,023人 (27.1%)	769人 (20.4%)	73人 (1.9%)
年齢(最高～最低)		～	40～25	58～28	59～33	60～40	59～41	59～47
所定内給与年額(最高～最低)		～	3,989～2,854	6,079～3,249	7,275～4,177	8,008～5,308	9,408～6,300	10,776～8,206
年間給与額(最高～最低)		～	5,459～3,902	8,445～4,548	9,868～5,879	10,846～7,534	12,920～8,688	14,848～11,483

④ 賞与(平成17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)	57.6	59.6	58.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.4	40.4	41.3
	最高～最低	46.3～33.3	44.3～32.2	43.5～36.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	66.7	68.1	67.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	33.3	31.9	32.6
	最高～最低	33.3～33.2	31.9～31.9	32.7～32.5

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)

対国家公務員(行政職(一))

119.9

対他法人(事務・技術職員)

111.4

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

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、勤務地や職員の学歴構成を考慮する必要があります。

① 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72%、同非支給地が15%と、地域差による給与条件が異なります。

② 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65%であり、国の46%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4%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

116.1

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。また、扶養手当についても、国家公務員と比較して支給対象者の割合が多くなっています。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成17年度)	前年度 (平成16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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	35,719,816	25,609,162	-	-	-	-
退職手当支給額 (B)	5,767,662	1,037,939	-	-	-	-
非常勤役職員等給与 (C)	303,396	241,709	-	-	-	-
福利厚生費 (D)	7,087,517	5,541,947	-	-	-	-
最広義人件費 (A+B+C+D)	48,878,391	32,430,756	-	-	-	-

注：当機構は、平成16年7月設立のため、「前年度」欄には9ヶ月分の実績を記載しています。また、当年度1年間の金額と比較することは適当でないため、増減欄には「-」を付しています。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ① 人件費の削減

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、中期計画期間中に職員数を4,690人から4,000人とし、人件費(退職手当を除く。)を含む一般管理費20%を削減する目標を掲げています。

- (1) 平成17年度においては、年度当初4,459人であった職員数を年度末日4,310人(役員を含め4,326人)にまで削減しています。
- (2) 平成17年度においても、夏期特別手当支給水準の引下げ(役員は支給額の一部を返上)を実施しました。(年末特別手当については、既に平成16年度より支給水準の引下げを実施済み。)

また、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。

##### ② 給与構造の改革への取組み

国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを進めます。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

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。