

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

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18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

理事長

副理事長

理事長代理

理事

監事

平成18年度の国家公務員の給与構造改革に準じて、①本給月額を約6.7%引下げ、②従来の特別調整手当(10%)を廃止し、特別地域手当(11%)を創設しました。また、特別手当の一部を返上しました。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18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 22,387	千円 14,175	千円 6,352	千円 1,613 (特別地域手当) 247 (通勤手当)		
副理事長	千円 19,633	千円 12,600	千円 5,458	千円 1,386 (特別地域手当) 189 (通勤手当)		
理事長代理 (2人)	千円 36,071	千円 22,881	千円 10,052	千円 2,517 (特別地域手当) 621 (通勤手当)		
理事 (8 11 12 人)	千円 146,403	千円 91,982	千円 41,565	千円 10,147 (特別地域手当) 1,987 (通勤手当) 722 (単身赴任手当)	6月1日 1人 7月1日 1人 8月1日 1人	5月31日 1人 6月30日 2人
監事 (3人)	千円 45,213	千円 28,016	千円 13,431	千円 3,083 (特別地域手当) 683 (通勤手当)	6月1日 1人 7月1日 2人	5月31日 1人 6月30日 2人

注:「特別地域手当」とは、国における地域手当(民間の賃金水準が高い地域に在勤する職員に支給しているもの)に準じて支給しているものです。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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					該当者なし
副理事長					該当者なし
理事長代理					該当者なし
理事A	千円 2,435	年 1	月 11 18.5.31	1.0	業績勘案率については暫定的な率(1.0)を適用しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成18年度業績評価後に決定する「業績勘案率」により確定する。
理事B	千円 2,541	年 2	月 0 18.6.30	1.0	業績勘案率については暫定的な率(1.0)を適用しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成18年度業績評価後に決定する「業績勘案率」により確定する。
監事A	千円 2,202	年 1	月 11 18.5.31	1.0	業績勘案率については暫定的な率(1.0)を適用しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成18年度業績評価後に決定する「業績勘案率」により確定する。
監事B	千円 2,298	年 2	月 0 18.6.30	1.0	業績勘案率については暫定的な率(1.0)を適用しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成18年度業績評価後に決定する「業績勘案率」により確定する。

注:国への復帰者については退職手当を支給していない。(平成18年6月30日付けで退任した理事及び監事の各2人のうち各1人が該当)

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(退職手当を除きます。)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定め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18年10月17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18年度における給与制度の主な改正点

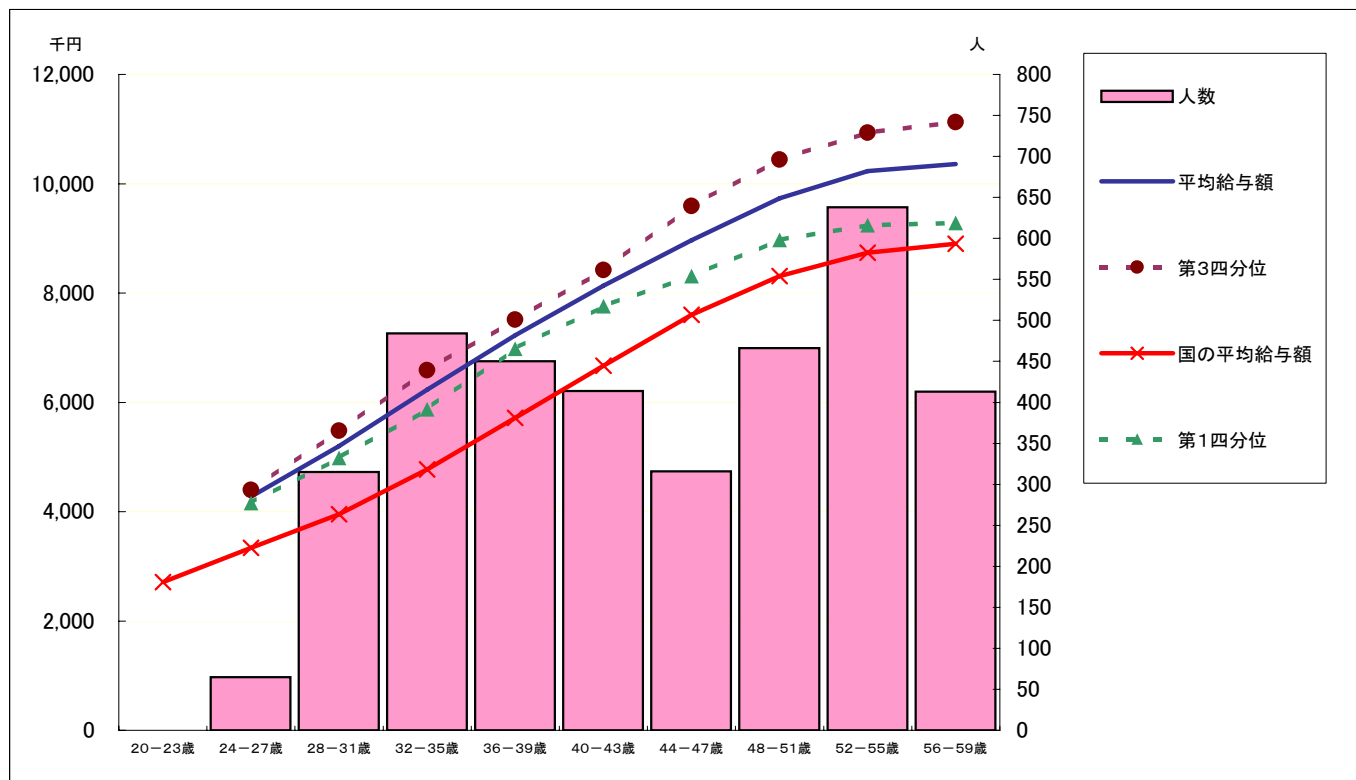
・ 特に無し。

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18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 3,561	歳 44.5	千円 8,581	千円 6,242	千円 232	千円 2,339
事務・技術	人 3,561	歳 44.5	千円 8,581	千円 6,242	千円 232	千円 2,339
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 10	歳 61.5	千円 4,020	千円 3,383	千円 282	千円 637
事務・技術	人 10	歳 61.5	千円 4,020	千円 3,383	千円 282	千円 637
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)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。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ある。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	75	51.1	10,950	11,259
本社チーム員	136	31.5	5,268	5,503

注: 本法人には本部課長相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」を掲げるところ、代わりに「本社チームリーダー」を、同様に「本部係員」を掲げるところ、代わりに「本社チーム員」をそれぞれ代表的職位として掲げました。

③ 職級別在職状況等(平成19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	8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	チームリーダー相当	部長相当
人員(割合)	3,561	0 (0.0%)	108 (3.0%)	570 (16.0%)	1,106 (31.1%)	968 (27.2%)	508 (14.3%)	233 (6.5%)	68 (1.9%)
年齢(最高~最低)		~	41~24	59~28	59~33	59~40	58~41	58~41	59~48
所定内給与年額(最高~最低)		~	3,941~2,710	6,067~3,317	7,050~4,234	8,109~5,183	8,451~6,064	9,561~6,383	10,146~7,995
年間給与額(最高~最低)		~	5,253~3,701	8,366~4,638	9,631~6,037	10,939~7,682	11,476~8,818	13,083~8,794	14,320~11,543

④ 賞与(平成18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)	% 56.3	% 60.0	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.7	% 40.0	% 41.8
	最高～最低	% 47.3～38.9	% 43.4～35.3	% 45.0～37.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.8	% 68.8	% 67.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.2	% 31.2	% 32.6
	最高～最低	% 36.8～30.5	% 33.7～27.8	% 35.2～29.1

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))

120.7

対他法人(事務・技術職員)

112.2

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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「対国家公務員指数」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。

国においては地域手当11%以上支給地に勤務する者が37%、非支給地に勤務する者が30%であるのに対し、当機構では同手当11%以上支給地に相当する勤務地に勤務する職員が79%、同非支給地が4%となっており、大きく異なっています。

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国は47%であるのに対し、当機構では64%と高くなっており、さらに、大学院修了者を見ると、国は4%であるのに対し、当機構は16%と高くなっており、大きく異なっています。

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、対国家公務員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・学歴別対国家公務員指数

116.3

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。(借家・借間居住者のうち手当受給者1人あたりの平均手当月額 当機構26,578円 国25,696円)

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。(扶養手当受給者割合 当機構67% 国59%)

なお、給与構造改革について、国は平成18年度に、当機構は国の改革の内容を踏まえ平成19年度にそれぞれ実施しています。対国家公務員指数における昨年度との差異は、この実施時期の違いに起因する過渡的なものであり、国及び機構ともに5年間で段階的に制度完成させていくことにより、解消する性格のものです。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17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)	33,883,569	35,719,816	△ 1,836,247 (△5.1)	- (-)
退職手当支給額 (B)	6,240,424	5,767,662	472,762 (8.2)	- (-)
非常勤役職員等給与 (C)	285,783	303,396	△ 17,613 (△5.8)	- (-)
福利厚生費 (D)	6,766,360	7,087,517	△ 321,157 (△4.5)	- (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	47,176,136	48,878,391	△ 1,702,255 (△3.5)	- (-)

注：当機構は、平成16年7月設立のため、「中期目標期間開始時」は9ヶ月分の実績となり、当年度1年間の金額と比較することは適当でないため、「中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減」欄には「-」を付しております。

総人件費について参考となる事項

①「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

イ 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、業務運営の効率化により、計画的に人員抑制を図り、平成18年度から5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこととし、現中期目標期間においては、その最終年度(平成20年度)までに常勤職員を4,000人以下に削減することとしています。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めることとしています。

ロ 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

平成18年度から5年間で人員について5%以上の削減を行い、現中期目標期間においては、その最終年度(平成20年度)までに常勤職員を4,000人とする人員削減目標を達成することとしています。また、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ることとしています。

②人件費削減の取組みの進捗状況

人員削減については、

基準日(平成17年度末)の人員数 4,310人(役員を含めると4,326人)

当年度(平成18年度)末の人員数 4,150人(役員を含めると4,166人)

当年度末までの人員削減率 3.7%(役員を含めると3.7%)

となっております。

③上記取組の結果

- ・給与、報酬当支給総額においては、対前年度比で、1,836,247千円5.1%を削減しています。なお、職員数削減により、退職手当支給額は対前年度比で472,762千円8.2%の増加となっております。
- ・最広義人件費においては、対前年度比で、1,702,255千円3.5%を削減しています。

④給与構造改革の取組について

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ています。

⑤その他

当機構においては、上記の他、一般管理費(退職手当を除く人件費を含む。)について、現中期目標期間において20%を削減することとしています。

また、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。

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。