

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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

特別手当については、独立行政法人都市再生機構役員給与規程第10条により、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。

※「{(本給+特別地域手当)+本給×25/100+(本給+特別地域手当)×20/100}×一般職給与法に定める支給割合」により算出した額の10/100の範囲内で増減可

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長
副理事長
理事長代理
理事
監事

役員給与については、平成18年度に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%引き下げ、②従来の特別調整手当(10%)を廃止し、特別地域手当を創設しました。また、平成22年度においては、国の改定状況を参考として、①本給月額を平均約0.2%引き下げ、②特別手当についても0.15月(3.10月→2.95月)の引下げを行いました。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
理事長 A	20,677	13,632	5,303	1,635 (特別地域手当) 107 (通勤手当)			*
副理事長 A	18,027	11,704	4,553	1,404 (特別地域手当) 366 (通勤手当)			
理事長 代理A	17,170	11,176	4,364	1,372 (特別地域手当) 258 (通勤手当)			※
理事長 代理B	5,369	2,796	2,154	335 (特別地域手当) 84 (通勤手当)		6月30日	*
理事長 代理C	16,593	10,912	4,147	1,309 (特別地域手当) 225 (通勤手当)			*
理事A	9,330	7,166	1,197	859 (特別地域手当) 108 (通勤手当)	7月16日		
理事B	15,460	10,120	3,937	1,214 (特別地域手当) 189 (通勤手当)			◇
理事C	15,405	10,120	3,937	1,214 (特別地域手当) 134 (通勤手当)			◇
理事D	15,410	10,120	3,937	1,214 (特別地域手当) 139 (通勤手当)			※

理事E	千円 15,519	千円 10,120	千円 3,937	千円 1,214 (特別地域手当) 248 (通勤手当)			※
理事F	千円 5,028	千円 2,532	千円 1,994	千円 379 (特別地域手当) 123 (単身赴任手当)		6月30日	*
理事G	千円 9,973	千円 7,166	千円 1,224	千円 1,074 (特別地域手当) 509 (通勤手当)	7月16日		
監事A	千円 14,045	千円 9,160	千円 3,563	千円 1,099 (特別地域手当) 223 (通勤手当)			
監事B	千円 14,224	千円 9,160	千円 3,563	千円 1,099 (特別地域手当) 126 (通勤手当) 276 (単身赴任手当)			※
監事C	千円 5,442	千円 3,264	千円 1,765	千円 391 (特別地域手当) 22 (通勤手当)		8月9日	*
監事D	千円 8,595	千円 5,895	千円 1,802	千円 707 (特別地域手当) 191 (通勤手当)	8月10日		◇

注1:「特別地域手当」とは、国における地域手当(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2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

3 役員の前職の退職手当の支給状況(平成22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	前職
	千円	年	月				
理事長代理B	6,357	4	11	平成22年6月30日	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22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F	2,412	2	0	平成22年6月30日	1.0		*
監事C	1,242	1	1	平成22年8月9日	1.0		*

注1:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

注2:平成21年度中に退職した役員に関しては、平成22年度において特段の精算は生じていません。

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21年4月1日から平成26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は、平成18年度から5年間で人員について5%以上の削減を行うことに加え、平成20年度末の4,000人体制から中期目標期間の最終年度末(平成25年度末)までに、常勤職員数をさらに2割削減するという人員削減目標を達成することとしています。

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も十分考慮して見直しを行うよう政府要請(平成22年11月1日閣議決定)を受けています。

当機構の業績評価については、平成21年度は「A」(着実な実施状況)と評価されていますが、職員給与について法人の業績による特段の加減は行っていません。

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22年度における給与制度の主な改正点

本給及び諸手当について、国の改定状況を参考として、平成19年度に実施した給与構造改革後の給与体系を維持することを基本としつつ、平均0.1%引き下げました。

また、55歳を超える職員に係る給与の一定率の減額を行い、国との年齢別分布の相違から、結果的に全体で国を上回る引下げを行いました。

このほか、特別手当についても国の期末・勤勉手当の支給月数を参考に、年間△0.2月の支給月数の引下げを行いました。(年間4.15月→3.95月)

(給与構造改革の実施内容(概要))

- ・本給水準を平均4.8%引き下げ、職務職責に応じた給与体系に見直した。
- ・4年間本給額の昇給を1号抑制することとした。

2 職員給与の支給状況

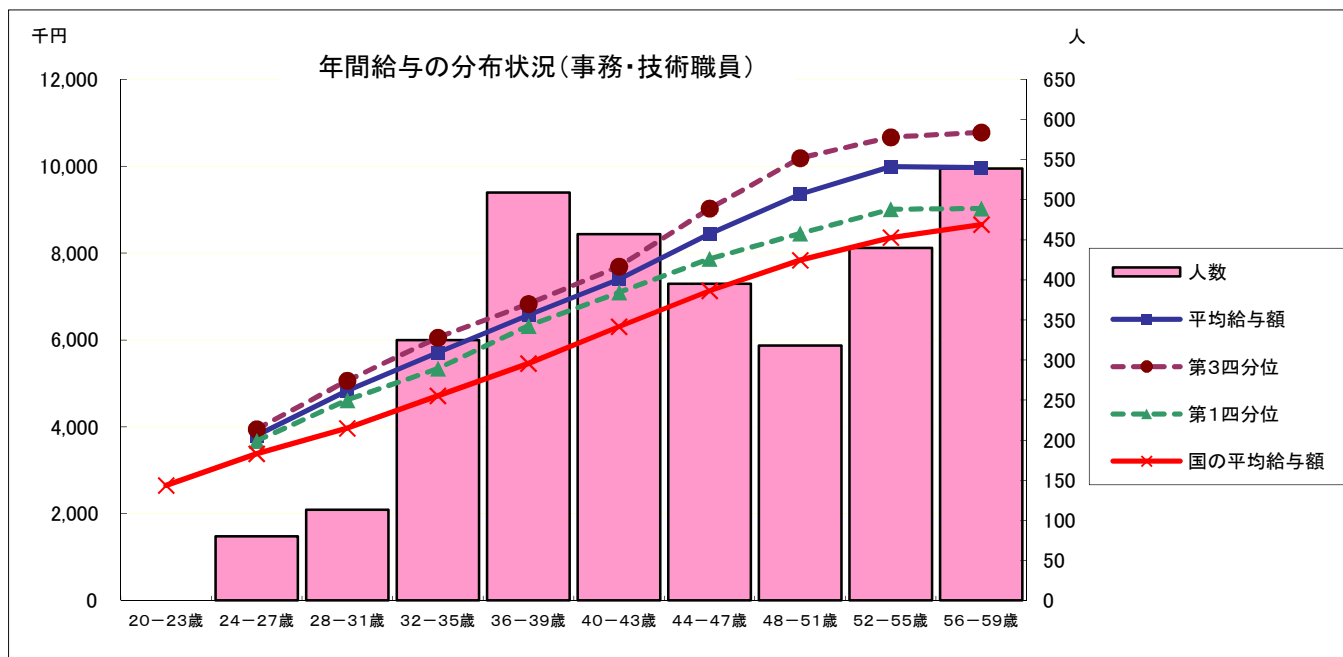
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成22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 3,176	歳 45.4	千円 8,265	千円 6,214	千円 231	千円 2,051
事務・技術	人 3,176	歳 45.4	千円 8,265	千円 6,214	千円 231	千円 2,051
再任用職員	人 66	歳 62.1	千円 3,990	千円 3,417	千円 274	千円 573
事務・技術	人 66	歳 62.1	千円 3,990	千円 3,417	千円 274	千円 573

注1:該当者がいない区分(在外職員、任期付職員、非常勤職員)については省略しています。

注2:常勤職員及び再任用職員の区分のうち、該当者がいない区分(研究職種、医療職種、教育職種)については省略しています。

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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
本社チームリーダー	105	52.3	10,255	10,706	11,151		
本社チーム員	61	32.7	5,076	5,257	5,491		

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23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)	3,176	0人 (0.0%)	95人 (3.0%)	267人 (8.4%)	1,139人 (35.9%)	833人 (26.2%)	561人 (17.7%)	226人 (7.1%)	55人 (1.7%)
年齢(最高～最低)			45～24	58～28	59～33	59～40	59～42	59～42	59～52
所定内給与年額(最高～最低)			3,973～2,585	6,361～3,232	6,986～3,944	7,736～5,278	8,488～6,303	9,724～7,043	10,295～8,398
年間給与額(最高～最低)			5,250～3,429	8,422～4,296	9,234～5,303	10,505～7,152	11,084～8,519	12,517～9,336	14,024～11,461

④ 賞与(平成22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)	% 54.3	% 57.0	% 55.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 43.0	% 44.3
	最高～最低	% 49.8～29.3	% 46.9～30.8	% 48.2～36.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 67.3	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.8	% 32.7	% 34.2
	最高～最低	% 38.7～24.7	% 35.7～28.8	% 37.2～28.5

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))

118.3

対他法人(事務・技術職員)

112.0

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しています。

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容										
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 118.3</p> <table border="1" data-bbox="533 367 1198 468"> <tr> <td data-bbox="533 367 667 468">参考</td> <td data-bbox="667 367 852 405">地域勘案</td> <td data-bbox="852 367 1198 405">114.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="667 405 852 443">学歴勘案</td> <td data-bbox="852 405 1198 443">115.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="667 443 852 468">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="852 443 1198 468">112.4</td> </tr> </table>		参考	地域勘案	114.4		学歴勘案	115.0		地域・学歴勘案	112.4
参考	地域勘案	114.4									
	学歴勘案	115.0									
	地域・学歴勘案	112.4									
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>1 経緯 機構は、公的機関であることから国の給与水準を参考としているものの、民間の事業によく似た事業を行っていることから、公団としての設立当初、同種の事業を実施している民間の給与水準を参考に国家公務員より高めの設定がなされ、また、国家公務員とは異なり労働三権が保障された法人であることから、国から自主交渉財源が別途付与され、その範囲内で労使交渉を経て給与改定を実施してきた経緯があります。</p> <p>2 定量的な要因 国との差については、 ① 勤務地による差(国は全国広範囲に所在、機構は主に都市部に所在) [地域手当4級地以上の支給地に勤務する職員の割合： 国54%、機構89%] ② 学歴構成による差 [大卒以上の者の割合：国52%、機構80%] (うち、大学院修了者の割合：国5%、機構19%) →上記①、②の地域・学歴の違いを総合的に調整すると、 実質的な対国家公務員指数は112.4となります。</p> <p>また、上記要因以外にも、 ③ 扶養手当(国家公務員と比較して支給対象者の割合が高い。) [受給者割合：国57%、機構67%] ④ 管理職に係る役職手当(中期計画に定める職員数削減のため職員の新規採用を抑制してきたこと等から、国家公務員と比較して支給割合が高くなる。) [受給者割合：国17%、機構23%] このような手当の支給比率の違いも給与水準に一定の影響があるものと考えています。 ※注：上記①～④の国における割合は、「平成22年国家公務員給与等実態調査」行政職(一)より算出</p> <p>3 人材確保の必要性 更に、当機構は都市再生等の事業の実施機関であり、都市再生等の業務を適切かつ円滑に推進するためには、密集市街地整備や区画整理等の事業手法、あるいは関連法令等に関する専門的な知識が求められるなど、専門性の高い優れた人材を継続的に確保し定着させていく必要があることを考慮する必要があります。</p> <p>※主な資格の取得者数(平成23年1月現在) ・技術士 約130名 ・土木施工管理技士(1級) 約270名 ・不動産鑑定士(補) 約20名 ・宅地建物取引主任者 約950名 ・1級建築士 約400名 ・再開発プランナー 約160名 ・2級建築士 約110名 ・マンション管理士 約170名</p> <p>4 上記のように、当機構の給与水準については、過去からの経緯や、勤務地、学歴等の定量的な要因等のほか、事業を的確に実施していくために優れた人材を継続的に確保する必要があり、一定数の資格保有者が必要である、といった国との相違を踏まえると、結果として対国家公務員指数について国を上回る水準となっています。 なお、現在、現地業務等のアウトソーシングを進めつつ常勤職員数の計画的削減に取り組んでいるところであり、その結果、企画・立案等の業務に従事する者の割合が年々高くなる傾向にあります。</p>										

	<p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員の水準を大きく上回っているため、下記講ずる措置を着実に実施することに加え、手当を含めた役職員給与の在り方について当該法人において厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</p>
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合1.7% (国からの財政支出額423億円、支出予算の総額2兆4,652億円(平成22年度予算))</p> <p>なお、国からの財政支出の内容は、 ①民間投資の誘発、都市の防災性の向上など民間では実施の難しい事業の遂行のために受け入れた「出資金」 ②住宅政策の要請や、安全で快適な街づくりといった政策目的を達成するため、国の補助要綱に基づき交付された「国庫補助金」 ③良質な賃貸住宅を適正な家賃で供給するために高金利時において、一定の利率を上回る資金調達について国から支払われていた「交付金・補給金」 等、国の政策目的を達成するために支出されるものであり、当機構の組織運営のためのものではありません。</p> <p>【検証結果】 下記のとおり給与水準の適正化について引き続き措置を講じていきます。</p>
	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 1.3%(平成22年度)</p> <p>(※「給与、報酬等支給総額:31,601百万円」/「支出予算の総額:2兆4,652億円」)</p>
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額3,495億円(平成21年度決算)</p> <p>なお、累積欠損額については、機構設立時(H16.7)は7,288億円でしたが、平成17年7月に経営改善計画を策定し、①キャッシュフローの改善、②バランスシートの改善、③組織のリストラの3つの改善策を柱としてこれを着実に実施してきたところです。</p> <p>これによって、第1期中期計画期間(H16.7～H21.3)中の1,900億円の削減目標については平成18年度末に既に達成しているところであり、平成22年度以降も引き続き削減に努めているところです。</p> <p>【検証結果】 下記のとおり給与水準の適正化について引き続き措置を講じていきます。</p>
	<p>1 当機構においては、国の給与構造改革に準じて平成19年度より給与構造改革を実施し、概ね5年間で本給水準を4.8%引き下げるとともに、 ①昇給額について最大約4割の縮減を実施 ②特に全職員の3/4を占める非管理職層(国に対して相対的に高い部分)について国を上回る大幅な引下げの実施 ③全職員について昇給を1号給抑制する措置を4年間にわたって実施(H19.4～H23.3) などの改革を行いました。この改革を通じて、年功的な給与上昇を抑制するとともに、より職務・職責に応じた給与体系に転換しました。</p>

講ずる措置

更に、平成22年度においては、国の改定状況を参考とし、本給等を平均0.1%引き下げました。この改定に当たっては、職務・職責に応じた給与体系を目指す考え方を基本とし、国が引下げを行わなかった層まで幅広く引下げを行いました。

また、55歳を超える職員に係る給与の一定率の減額を行い、国との年齢別分布の相違から、結果的に全体で国を上回る引下げを行いました。

このほか、特別手当についても国の期末・勤勉手当の支給月数を参考に、年間△0.2月の支給月数の引下げを行いました。(年間4.15月→3.95月)

今後も年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた新たな給与体系の継続的な運用を進めるとともに、業務の見直しとあわせて組織のスリム化を進め、管理職数を削減すること等により、給与水準の適正化を図ることとしています。

2 これらにより、平成23年度の年齢・地域・学歴を勘案した実質的な対国家公務員指数は112程度になるものと見込まれます。(なお、年齢のみを勘案した同指数は118程度になるものと見込まれます。)

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年 度)	前年度 (平成21年 度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平 成21年度)からの増△減
給与、報酬等支給 総額 (A)	千円 31,600,691	千円 31,947,289	千円 (%) △ 346,598 (△1.1)	千円 (%) △ 346,598 (△1.1)
退職手当支給額 (B)	千円 4,708,772	千円 4,374,215	千円 (%) 334,557 (7.6)	千円 (%) 334,557 (7.6)
非常勤役職員等給 与 (C)	千円 914,034	千円 959,268	千円 (%) △ 45,234 (△4.7)	千円 (%) △ 45,234 (△4.7)
福利厚生費 (D)	千円 5,848,673	千円 5,859,850	千円 (%) △ 11,177 (△0.2)	千円 (%) △ 11,177 (△0.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 43,072,170	千円 43,140,622	千円 (%) △ 68,452 (△0.2)	千円 (%) △ 68,452 (△0.2)

総人件費について参考となる事項

1 前年度からの増減理由

本給の引下げ改定等により、「給与、報酬等支給総額」では対前年度比△1.1%となっていますが、退職者数の増加に伴う退職手当支給額の増加等により、「最広義人件費」では対前年度比△0.2%となっています。

2 行革推進法、「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

① 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、計画的に人員の抑制を図り、平成18年度からの5年間にお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、第1期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され、平成20年度末にはこれを達成したところです。

現中期目標期間においては、その最終年度末(平成25年度末)までに常勤職員をさらに2割削減することとされています。

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されています。

② 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、第1期中期目標期間においては、その最終年度(平成20年度)までに常勤職員数を4,000人とする人員削減目標を掲げ、平成20年度末にはこれを達成したところです。

現中期目標期間においては、その最終年度(平成25年度)までに常勤職員数をさらに2割削減するという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、引き続き必要な見直しを進めることとしています。

③ 人員削減の場合の取組みの進捗状況

人件費の削減については「特殊法人等整理合理化計画」閣議決定時(平成13年度)から、職員数大幅な削減により取り組んでいるところです。具体的には、平成14年度(当初)の旧都市基盤整備公団と旧地域振興整備公団地方都市開発整備部門を合わせた職員数約5,000人を、機構設立5年後である平成20年度末までに、約2割にあたる約1,000人の大幅減とするよう、計画的に削減することとし、第1期中期計画(平成16年7月から平成20年度末まで)においては、特殊法人最終年度(平成15年度)における旧都市公団と旧地域公団を合わせた職員数約4,700人を、平成20年度末までに4,000人以下の体制とする人員削減目標を掲げ、これを達成したところです。

以上のことから、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)等において定められた総人件費改革(平成18年度から平成22年度までの5年間で5%の人員又は人件費の削減)の取組みの進捗状況については、平成22年度末で目標の5%を上回る削減率となっています。

(人員純減の場合)

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
人員数 (人)	4,326	4,166	4,062	4,006	3,929	3,785
人員純減率 (%)		△3.7%	△6.1%	△7.4%	△9.2%	△12.5%

注) 上記人員数には、役員数を含みます。

【主務大臣の検証結果】

「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)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)を踏まえ、国家公務員に準じて、平成22年度において、平成17年度の人員に比べ5%以上を基本とする削減を行ったところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

3 その他

当機構移行に当たり、その中期計画において一般管理費(退職手当を除く人件費を含む。)の削減について△15%削減する目標としていましたが、繰越欠損金を着実に減少させ、財務基盤の強化を図るため、経営改善に向けた取組みをより一層推進することとし、平成17年7月1日の第1期中期計画(16年7月～21年3月)の変更において、削減目標を△20%に引き上げ、平成20年度末にこれを達成したところです。

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

特になし。