

# 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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち、特別手当について、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案の上、その役員職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしている。

#### 【法人の長の報酬水準の妥当性】

理事長は、法人の代表として、その業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有するものであるが、当法人は、そのリーダーシップの下、都市再生事業、賃貸住宅の管理・活用及び震災復興支援等に関する業務を担っており、平成24年度の業務実績に関する評価において中期目標達成に向けて順調に進んでいるとの評価（A評価）も得ている。また、その報酬水準については、「平成25年度人事院勧告資料（平成25年8月）3役員報酬関係」による国家公務員の給与及び同規模民間企業の役員報酬と比較してそれ以下であることから妥当であると考えます。

#### 【主務大臣の検証結果】

国家公務員の給与及び民間企業の報酬水準を考慮して定められており、評価実績に鑑みても、妥当である。

#### 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

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号。以下「特例法」という。）に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年4月から平成26年3月までの間、国家公務員に準じた率（本給月額の前減率9.77%）で、本来の支給額からの減額を実施した。

### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長A	千円 18,123	千円 12,060	千円 4,616	千円 1,447 (特別地域手当)			
副理事長A	千円 15,855	千円 10,360	千円 3,965	千円 1,243 (特別地域手当) 287 (通勤手当)			◇
理事長代理A	千円 15,134	千円 9,890	千円 3,785	千円 1,186 (特別地域手当) 273 (通勤手当)			※
理事A	千円 4,471	千円 2,548	千円 1,618	千円 305 (特別地域手当)		7月13日	◇
理事B	千円 14,068	千円 8,960	千円 3,429	千円 1,075 (特別地域手当) 604 (通勤手当)			◇
理事C	千円 13,947	千円 8,960	千円 3,429	千円 1,075 (特別地域手当) 483 (通勤手当)			◇
理事D	千円 13,866	千円 8,960	千円 3,429	千円 1,075 (特別地域手当) 126 (通勤手当) 276 (単身赴任手当)			◇

理事E	千円 13,737	千円 8,960	千円 3,429	千円 1,075 (特別地域手当) 273 (通勤手当)			
理事F	千円 13,796	千円 8,960	千円 3,429	千円 1,075 (特別地域手当) 332 (通勤手当)			※
理事G	千円 14,454	千円 8,960	千円 3,506	千円 1,344 (特別地域手当) 152 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)			※
理事H	千円 9,174	千円 6,411	千円 1,650	千円 769 (特別地域手当) 344 (通勤手当)	7月14日		※
監事A	千円 12,368	千円 8,104	千円 3,101	千円 972 (特別地域手当) 191 (通勤手当)			◇
監事B	千円 12,317	千円 8,104	千円 3,101	千円 972 (特別地域手当) 140 (通勤手当)			※
監事C	千円 11,496	千円 8,104	千円 2,076	千円 972 (特別地域手当) 344 (通勤手当)	4月1日		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

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 役員退職手当の支給状況(平成25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			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。

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。

## 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

通則法第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」という。)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る。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る。

#### 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る。また、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)において、給与水準については、その事務・事業の特性等を踏まえた水準とすることができるよう、法人ごとに柔軟な取扱いを可能とする一方、法人及び主務大臣の説明責任を強化することとされている。

当機構の業績評価については、平成24年度は「A」(着実な実施状況)と評価されているところであるが、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ない。

##### 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勤務実績評価において目標管理的手法を導入するとともに、②人事評価及び勤務実績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る。

#### 〔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、年2回行う直近の勤務実績評価結果に基づき、勤務成績反映部分の支給月数を決定する。

##### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じている。

###### 【役員について】

###### ①実施期間

平成24年4月～平成26年3月

###### ②本給関係の措置の内容

国家公務員に準じた率(本給月額▲9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施

###### ③諸手当関係の措置の内容

・特別地域手当:②による減額後の本給月額により算出

・特別手当:▲9.77%

###### 【職員について】

###### ①実施期間

平成24年7月～平成26年6月

###### ②本給関係の措置の内容

国家公務員に準じて級別に定める減額率(本給月額▲4.77%～▲9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施

###### ③諸手当関係の措置の内容

・役職手当:一律▲10%

・特別手当:一律▲9.77%

・その他の本給に連動する諸手当:②による減額後の本給月額により算出

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

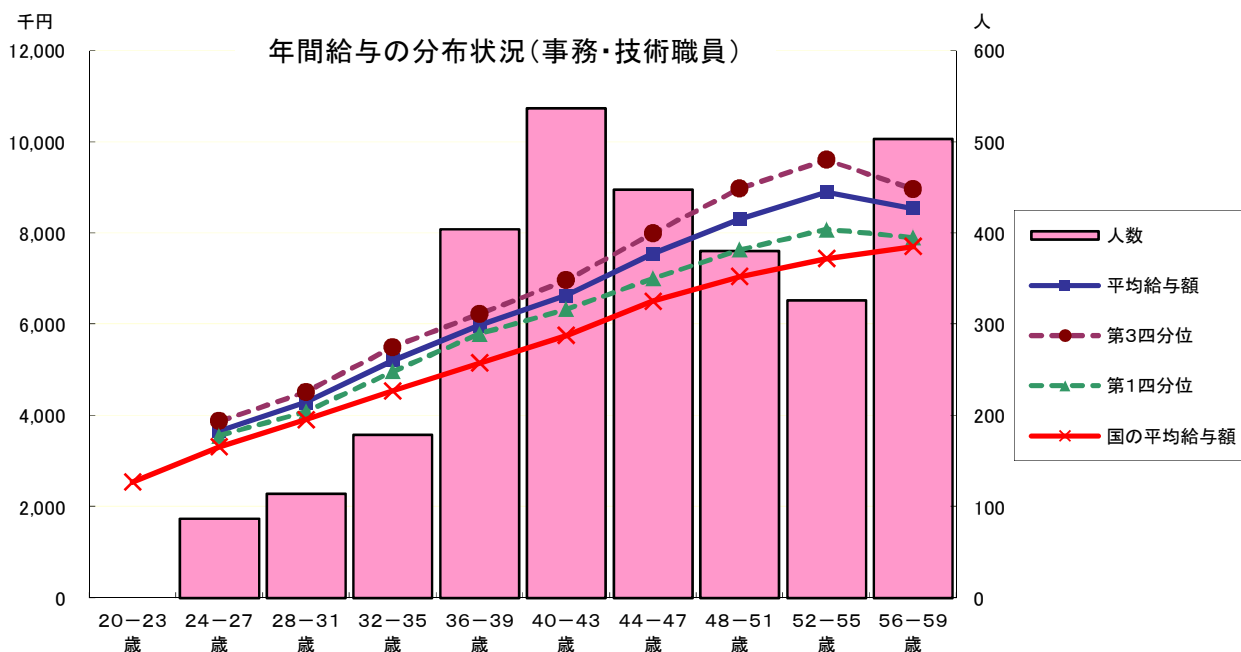
区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 2,978	歳 45.7	千円 7,396	千円 5,645	千円 195	千円 1,751
事務・技術	人 2,978	歳 45.7	千円 7,396	千円 5,645	千円 195	千円 1,751

再任用職員	人 59	歳 63.1	千円 4,160	千円 3,570	千円 262	千円 590
事務・技術	人 59	歳 63.1	千円 4,160	千円 3,570	千円 262	千円 590

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る。

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る。

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	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
本社チームリーダー	155	53.2	8,607	9,181	9,753
本社チーム員	68	31.7	4,149	4,545	4,941

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ている。

③ 職級別在職状況等(平成26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)	2,978	0	137 (4.6%)	224 (7.5%)	987 (33.1%)	767 (25.8%)	577 (19.4%)	238 (8.0%)	48 (1.6%)
年齢(最高～最低)			48～24	51～28	59～33	59～39	59～42	59～46	59～52
所定内給与年額(最高～最低)			3,619～2,391	5,174～2,637	6,144～3,722	6,782～4,299	8,001～5,379	8,656～5,942	8,873～7,352
年間給与額(最高～最低)			4,709～3,125	6,555～3,562	8,018～4,938	9,117～5,883	10,235～7,326	11,141～8,130	11,610～9,784

④ 賞与(平成25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)	% 53.8	% 57.2	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.2	% 42.8	% 44.4
	最高～最低	% 52.8～39.2	% 49.4～36.1	% 51.0～37.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 67.0	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.4	% 33.0	% 34.1
	最高～最低	% 40.8～26.1	% 38.1～24.0	% 39.4～25.0

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))

115.2

対他法人(事務・技術職員)

109.9

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

○事務・技術職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 115.2						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>111.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>111.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>109.2</td> </tr> </table>	地域勘案	111.3	学歴勘案	111.7	地域・学歴勘案
地域勘案	111.3						
学歴勘案	111.7						
地域・学歴勘案	109.2						
<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>i) 地域学歴を勘案した影響</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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55%、機構89%]</li> <li>・学歴構成による差 [大卒以上の者の割合:国54%、機構85%] (うち、大学院修了者の割合:国6%、機構25%)</li> </ul> <p>※注:「平成25年国家公務員給与等実態調査」行政職(一)より算出</p> <p>ii) 指数の算出方法によって国家公務員と比べて指数が高くなっている場合、その理由</p> <p>以下のような手当の支給比率の違いがあり、給与水準に一定の影響があるものと考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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68%]</li> <li>・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20%]</li> </ul> <p>※注:「平成25年国家公務員給与等実態調査」行政職(一)より算出</p> <p>iii) これらの影響を除いてもなお国家公務員と比較して給与水準そのものが高い場合、その理由</p> <p>当機構は都市再生事業等及び賃貸住宅の管理・活用等の業務の実施機関であり、これらの業務を適切かつ円滑に推進するためには、市街地再開発、密集市街地整備や区画整理等の事業手法、あるいは不動産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る。</p> <p>※主な資格の取得者数(平成25年11月現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術士 約130名</li> <li>・土木施工管理技士(1級) 約230名</li> <li>・不動産鑑定士(補) 約20名</li> <li>・宅地建物取引主任者 約990名</li> <li>・1級建築士 約360名</li> <li>・再開発プランナー 約160名</li> <li>・2級建築士 約80名</li> <li>・マンション管理士 約180名</li> <li>・被災建築物応急危険度判定士 約190名</li> <li>・被災宅地危険度判定士 約360名</li> </ul>						

<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p><b>【国からの財政支出について】</b>  支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 1.8%  (国からの財政支出額 388億円、支出予算の総額 2兆1,261億円:平成25年度予算)</p> <p>なお、国からの財政支出の内容は、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く「国庫補助金」として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ない。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>  累積欠損額 2,110億円(平成24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7,288億円であったが、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ある。  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、これを上回る3,300億円超の削減を達成している。  また、第2期中期計画期間(H21.4～H26.3)中の2,200億円の削減目標についても達成する見込みであり、今後も引き続き削減に努めることとしている。</p> <p><b>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】</b>  1.2%  (給与、報酬等支給総額 282億円、支出総額 2兆2,927億円:平成24年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>  下記のとおり給与水準の適正化についての取組を講じていく。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>  国と概ね同等の水準となっているが、適正な給与水準が確保されるよう取組む必要がある。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>当機構においては、国の給与構造改革に準じて平成19年度から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、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①昇給額について最大約4割の縮減を実施</li> <li>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</li> <li>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)</li> </ul> <p>などの改革を行った。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た。</p> <p>平成25年度においては、当機構の給与水準について、より一層国民の理解と納得が得られるものとするべく、平成24年度から実施している</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 給与水準の適正化に係る取組(平成24年4月実施)  給与構造の改革に伴う経過措置(いわゆる現給保障)の一部減額、55歳を超える職員に対する本給等の1.5%減額措置の対象拡大、役職手当の定額化と支給水準の抑制、国で実施している若手中堅職員への昇給1号回復措置の見送り等</li> <li>② 給与減額支給措置(平成24年7月実施)  国の給与特例減額に準じた2年間の減額支給措置</li> <li>③ 給与水準の適正化に向けた更なる取組(平成24年12月実施)  機構独自の措置として、本給等の支給額の減額や特別手当における職務段階に応じた一部減額措置</li> </ul> <p>を引き続き実施するなど、給与水準の適正化に向け、様々な取組を進めているところである。</p> <p>今後も、給与水準の適正化を図っていくとともに、業績を反映した給与のあり方について検討を行う。</p>



### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年 度)	前年度 (平成24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 26,011,991	千円 28,160,166	千円 (%) △ 2,148,175 (△7.6%)	千円 (%) △ 5,935,298 (△18.6%)
退職手当支給額 (B)	千円 5,933,435	千円 6,773,135	千円 (%) △ 839,700 (△12.4%)	千円 (%) 1,559,220 (35.6%)
非常勤役職員等 給与 (C)	千円 555,420	千円 809,828	千円 (%) △ 254,408 (△31.4%)	千円 (%) △ 403,848 (△42.1%)
福利厚生費 (D)	千円 4,937,534	千円 5,315,500	千円 (%) △ 377,966 (△7.1%)	千円 (%) △ 922,316 (△15.7%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 37,438,380	千円 41,058,629	千円 (%) △ 3,620,249 (△8.8%)	千円 (%) △ 5,702,242 (△13.2%)

#### 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

給与水準の引下げや職員数の縮減等により、「給与、報酬等支給総額」は対前年度比で△7.6%となった。これを主な要因として、「最広義人件費」は対前年度比で△8.8%となっている。

##### 2 「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づく措置内容

###### 【役員について】

・平成25年3月26日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当の支給水準引き下げを実施。

- ※1 ①退職日が平成25年3月26日～平成25年9月30日 98/100  
 ②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100  
 ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

###### 【職員について】

・平成25年8月1日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当の支給水準引き下げを実施。

- ※1 ①退職日が平成25年8月1日～平成25年12月31日 98/100  
 ②退職日が平成26年1月1日～平成26年6月30日 92/100  
 ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。