

独立行政法人水資源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

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

理事長は、役員報酬のうち業績手当について、当該役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で増額し、又は減額することができます。平成20年度においては、独立行政法人評価委員会の業務運営評価の結果及び役員の業績を踏まえ、業績手当の増額及び減額は行わないこととしました。

役員報酬基準の改定内容

地域手当の支給割合は、国家公務員と同様に平成22年度までに段階的に引上げることとしており、最終的には12%にすることとしています。なお、平成20年度は地域手当の支給割合を8%から10%に上げました。

理事長

地域手当の支給割合は、本給月額の12% (平成20年度は10%)

副理事長

地域手当の支給割合は、本給月額の12% (平成20年度は10%)

理事

地域手当の支給割合は、本給月額の12% (平成20年度は10%)

監事

地域手当の支給割合は、本給月額の12% (平成20年度は10%)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20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	千円 20,554	千円 13,197	千円 5,784	千円 1,319 (地域手当) 254 (通勤手当)			*
副理事長	千円 17,610	千円 11,340	千円 4,970	千円 1,134 (地域手当) 166 (通勤手当)		3月31日	*
A理事	千円 5,043	千円 2,651	千円 2,127	千円 265 (地域手当)		7月3日	
B理事	千円 11,167	千円 7,254	千円 2,407	千円 1,051 (地域手当) 455 (通勤手当)	7月15日		
C理事	千円 15,869	千円 10,164	千円 4,454	千円 1,016 (地域手当) 235 (通勤手当)			
D理事	千円 8,790	千円 5,929	千円 2,127	千円 592 (地域手当) 142 (通勤手当)		10月31日	*
E理事	千円 5,455	千円 4,235	千円 698	千円 423 (地域手当) 99 (通勤手当)	11月1日		*
F理事	千円 14,707	千円 10,164	千円 2,965	千円 1,016 (地域手当) 562 (通勤手当)	4月1日		
G理事	千円 5,164	千円 2,761	千円 2,127	千円 276 (地域手当)		7月8日	
H理事	千円 9,737	千円 7,402	千円 1,396	千円 740 (地域手当) 199 (通勤手当)	7月9日		*
A監事	千円 5,382	千円 3,064	千円 1,924	千円 306 (地域手当) 88 (通勤手当)		7月31日	
B監事	千円 8,225	千円 6,128	千円 1,262	千円 612 (地域手当) 223 (通勤手当)	8月1日		
C監事	千円 14,492	千円 9,192	千円 4,028	千円 919 (地域手当) 353 (通勤手当)			

注1:「地域手当」は、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給されています。

注2:理事長及び副理事長の年間報酬等の総額は、本給(本給が反映される地域手当及び業績手当を含む)の自主返上後の額を計上しています。

注3:「前職」欄について、「*」は退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)、「」は役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)、「」は独立行政法人等の退職者、「*」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であることを示し、いずれにも該当しない場合は空欄としています。以下「3 役員の退職手当の支給状況」においても同様です。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20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						該当者なし	
副理事長						該当者なし	
A理事	6,989	4	10	H20.3.31	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。 なお、監事退任後、理事に就任したため、監事在职時の退職手当を含む。	
B理事	2,858	2	3	H20.10.31	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。	*
C理事	3,811	3	0	H19.6.25	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。	
監事	5,909	4	10	H20.7.31	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。	

注:独立行政法人水資源機構在職期間に係る退職手当が対象となります。

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

人件費管理の基本方針

機構は、独立行政法人通則法(平成11年7月16日法律第103号。以下「通則法」という。)第30条第1項の規定において、厚生労働大臣、農林水産大臣、経済産業大臣及び国土交通大臣から指示を受けた平成20年4月1日から平成25年3月31日までの期間における機構の中期目標(以下「第2期中期目標」という。)を達成するため、この期間における中期計画(以下「第2期中期計画」という。)を作成し、主務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。

第2期中期計画においては、「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)に基づく総人件費改革に伴う人件費の削減を平成18年度から平成22年度までの5年間に於いて5%以上行うこととしています。

総人件費改革による平成17年度の人件費に対する各年度の人件費削減率は、概ね、平成20年度3%、平成21年度4%、平成22年度5%としております。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革を平成23年度まで継続することとしています。

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条の規定により、業務の実績を考慮し、かつ社会一般の情勢に適合したものとなるよう支給基準を定めています。その拠り所の一つが国家公務員の給与水準であり、給与改定にあたっては、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(H20.11.14閣議決定)を十分考慮して決定しました。

なお、国土交通省独立行政法人評価委員会による平成19年度業務実績評価は、「順調」との評価を受けています。

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

人事評価制度に基づき、毎年、職員の業績評価及び能力評価を実施しています。その評価結果を本給の増額又は減額、昇給、昇格・降格及び業績手当の成績率の判定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	勤務成績に応じ、本給月額を増減を行います。
業績手当 (業績反映部分)	勤務成績に応じ、70/100～130/100の範囲内において成績率を決定し、支給しています。なお、業績反映部分の割合については、30%としています。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

(1) 給与水準決定における社会情勢配慮等の取組として、職員を対象とした本給の5%カット(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む)を行いました。

(2) 国家公務員の平成20年度の給与改定に準じ、地域手当の支給割合の引上げを行いました。

なお、地域手当の支給地域別の支給割合(3%～15%)は、国家公務員と同様に平成22年度まで段階的に引上げることとします(平成20年度は3%～13%)。

2 職員給与との支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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 1,400	歳 42.5	千円 7,706	千円 5,613	千円 93	千円 2,093
事務・技術	人 1,400	歳 42.5	千円 7,706	千円 5,613	千円 93	千円 2,093

研究職種、医療職種及び教育職種については、該当がないため記載を省略しています。

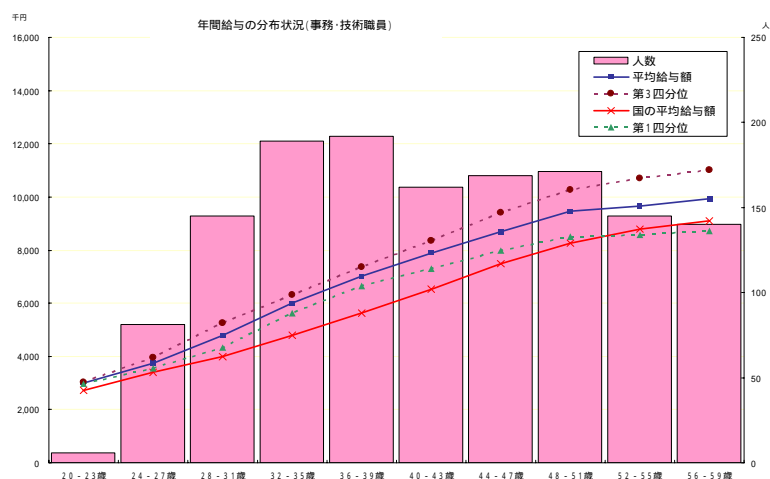
在外職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

在外職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していません。

また、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当がないため記載を省略しています。

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、まで同じ。)



四分位とは、ばらつきの度合いを示す指標の一つです。第1分位とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、第3分位とは小さい方から75%目の額をいいます。

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	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部課長	36	51.6	10,812	11,186	11,523
・本部係長相当	127	39.4	6,321	7,217	7,936
・本部係員	22	28.5	3,755	4,252	4,681

職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級	8等級
標準的な職位		一般係員	一般係員	係長相当	係長相当	課長補佐相当	課長補佐相当	課長相当	部長相当 次長相当
人員(割合)	1,400人	100人 (7.1%)	64人 (4.6%)	222人 (15.9%)	444人 (31.7%)	346人 (24.7%)	115人 (8.2%)	84人 (6.0%)	25人 (1.8%)
年齢(最高～最低)		30歳 22	41歳 27	54歳 29	59歳 33	59歳 36	59歳 40	59歳 47	59歳 51
所定内給与年額(最高～最低)		3,238千円 2,099	4,331千円 2,844	5,560千円 3,325	6,602千円 4,077	8,150千円 4,786	8,743千円 5,799	9,157千円 7,013	10,038千円 7,426
年間給与額(最高～最低)		4,468千円 2,896	5,772千円 3,934	7,496千円 4,657	8,853千円 5,789	10,995千円 6,731	11,894千円 8,242	12,330千円 9,802	13,626千円 10,779

賞与(平成20年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(7月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	68.6%	68.5%	68.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	31.4%	31.5%	31.5%
	最高～最低	38.1～26.2%	38.1～26.5%	38.1～26.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	71.1%	71.1%	71.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	28.9%	28.9%	28.9%
	最高～最低	36.0～24.7%	36.0～24.7%	36.0～24.7%

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))

116.7

対他法人(事務・技術職員)

109.0

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 116.7</p>						
	<p>参考</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="973 324 1228 369">地域勘案</td> <td data-bbox="1228 324 1505 369">121.9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="973 369 1228 414">学歴勘案</td> <td data-bbox="1228 369 1505 414">116.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="973 414 1505 481">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1228 414 1505 481">121.5</td> </tr> </table>	地域勘案	121.9	学歴勘案	116.4	地域・学歴勘案
地域勘案	121.9						
学歴勘案	116.4						
地域・学歴勘案	121.5						
<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>機構の給与水準については、以下の状況のなかで、人材を確保する必要があることを考慮した水準になっていると考えます。</p> <p>全国(水資源開発水系に指定された7水系)に事業所があることから、原則として職員全員が全国転勤をする必要があること。</p> <p>また、全国転勤にともない単身赴任者の比率が国家公務員(行政職(一))の7.1%(平成20年国家公務員給与等実態調査による)に対し、機構は21.7%(平成20年4月1日現在)と高いこと。</p> <p>事業の性格から、業務場所は山間僻地となり、職員は危険かつ困難な状況の中で業務を行う必要があること。</p>						
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 23.1%</p> <p>(国からの財政支出額 61,022,085千円、支出予算の総額 264,576,427千円:平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>機構の給与水準については、前述の状況の中で人材を確保する必要があることから、国家公務員より高めの給与水準になっています。</p> <p>また、地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数は、121.5となっていますが、国の指数100.0との開差21.5を地域手当の支給地別(1級地から6級地及び非支給地)に分析してみると、機構が管理するダム等の施設が所在する山間地(6級地及び非支給地)と、本社が所在するさいたま市(3級地)の寄与度が合わせて19.5ポイントを占めることから、これら2つの要因を除けば国とほぼ同水準となっています。</p>						
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額0円(平成19年度決算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>該当なし</p>						

<p>講ずる措置</p>	<p>機構の給与水準については、全国規模での人事異動等の勤務実態を踏まえて決定してきましたが、利水者や国民の皆様のご理解が得られないものとなっていると認識し、以下に掲げる給与抑制等の措置を講じております。</p> <p>職員本給のカット 平成17年度から職員の本給カット(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。)を実施しており、平成21年度においては本給の5%カットを実施しています。</p> <p>なお、役員(理事長及び副理事長)については、本給(本給が反映される地域手当及び業績手当を含む。)の一部を自主返上しています。</p> <p>業績手当の支給月数の減 業績手当については、平成15年12月期より支給月数の引下げを行っており、平成18年7月期までに合計で0.3月の引下げを行いました。</p> <p>地域勤務型職員の制度 平成17年度から50歳以上の職員を対象とし、同一地域内での異動を行う職員については、本給(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。)を一律に減額する制度を導入しています。なお、平成21年度より、本制度は、年齢制限を撤廃して運用しています。</p> <p>これらの取組により、平成22年度の対国家公務員指数を114.6とし、地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数を118.9とすることとしていますが、引き続き着実に逡減できるよう給与抑制措置を講じることとしています。</p> <p>今後とも利水者や国民の皆様の一層のご理解が得られますよう、引き続き、給与水準の適正化に努めてまいります。</p>
<p>その他</p>	<p>【国や民間給与との比較】 国の給与との比較については、対国家公務員指数のとおりです。 民間給与との比較については、国家公務員の給与水準は人事院勧告により民間企業従業員の給与水準と均衡したものであるとの認識であることから、機構の給与水準の決定に際しては、人事院勧告を十分考慮しているため、国家公務員の給与水準との比較は間接的に民間給与との比較であると考えています。</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 5.5%(給与、報酬等支給総額 13,471,774千円、支出総額 246,736,778千円:平成20年度決算額)</p> <p>【管理職の割合について】 27.4%(平成21年4月1日現在) 機構は、水資源開発施設の維持・管理を適切に行うことによって、国民生活に不可欠な水の安定供給と洪水から人々の生活を守るための洪水調節という重要な役割を担っており、業務の確実性、効率性を考慮して、全国7水系に79事業所(総合事業所等の出先事務所を含む)を設けて実施しています。従いまして、現在の管理職はこれらの役割を実施する上で必要な人員であると考えていますが、第2期中期計画におきましても、総合事業所化等を図ることにより、効率的な組織整備を図るとともに、既存施設に係る事務所等についても、業務、距離等を勘案しつつ、事務所の統合を行うこととしており、今後とも必要な管理職を適正に配置していくこととしています。</p> <p>【大卒以上の学歴者の割合について】 41.6%(平成21年4月1日現在) 大卒以上の学歴者の割合は、国家公務員(行政職(一))の49.1%(平成20年対国家公務員給与等実態調査による)に対し、機構は41.6%となっています。</p>

総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増 減	第2期中期目標期間開始時 (平成20年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 13,471,774	千円 13,665,159	千円 (%) 193,385 (1.4%)	千円 (%) - -
退職手当支給額 (B)	千円 946,468	千円 1,037,359	千円 (%) 90,891 (8.8%)	千円 (%) - -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 815,550	千円 795,302	千円 (%) 20,248 (2.5%)	千円 (%) - -
福利厚生費 (D)	千円 3,293,984	千円 3,397,015	千円 (%) 103,031 (3.0%)	千円 (%) - -
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 18,527,776	千円 18,894,835	千円 (%) 367,059 (1.9%)	千円 (%) - -

総人件費について参考となる事項

1 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因

給与、報酬等支給総額の対前年度比(1.4%減)

人員の削減及び給与抑制措置による。

最広義人件費の対前年度比(1.9%減)

「非常勤役職員等給与」は増額となっているものの、「給与、報酬等支給総額」、「退職手当支給総額」及び「福利厚生費」が減額になっていることによる。

2 「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

第2期中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「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、平成18年度から平成22年度までの5年間に於いて、人件費(退職手当等を除く。)について5%以上の削減を行うほか、第2期中期目標期間を通じて国家公務員に準じた人件費縮減の取組を行うこと。

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、給与水準の適正性について検証し、その検証結果や取組状況を公表すること。

第2期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

「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、平成18年度から平成22年度までの5年間に於いて、人件費(退職手当等を除く。)について5%以上の削減を行うこととする。

総人件費改革による平成17年度の人件費に対する各年度の人件費の削減率は、概ね、平成20年度3%、平成21年度4%、平成22年度5%とする。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革を平成23年度まで継続する。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、必要な給与体系の見直しを進めるとともに、機構の給与水準について検証を行い、給与水準の適正化に取り組み、検証結果及び取組状況については公表を行う。

人件費削減取組の進捗状況

平成20年度の「給与、報酬等支給総額」は、13,471,774千円であり、基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給総額」14,338,034千円に比して866,260千円減少したため、人件費削減率は6.0%であった。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	14,338,034	13,925,602	13,665,159	13,471,774
人件費削減率 (%)		2.9%	4.7%	6.0%
人件費削減率(補正值) (%)		2.9%	5.4%	6.7%

注:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)により、人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

なお、平成18年、平成19年、平成20年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。

法人が必要と認める事項

特になし