

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

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、業績手当について、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】

機構の役員報酬基準は、独立行政法人通則法第62条において準用する同法第52条第3項により「国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、業務の実績その他の事情を考慮して定めなければならない。」と規定されており、これに基づき役員報酬基準を定めているところであるが、現在の理事長の報酬水準は、次の理由により妥当であると判断している。

(1) 機構は平成23年に発生した東日本大震災のような大規模地震、あるいは地球温暖化に伴う気候変動をもたらす豪雨・洪水に対して、ダム等の施設操作の高度化、用水路等の水供給ルートへの二重化や耐震性の強化などにより的確に対応しているところであり、国土交通省独立行政法人評価委員会による第2期中期目標期間(平成20年度から平成24年度)業務実績評価においても、機構が行った、渇水時の用水の安定供給への取組、洪水被害を軽減等させた的確な取組、水質に異常があった場合の被害拡大防止と早期回復への取組を高く評価されるなど、中期目標の達成状況として着実な実績を上げた。

(2) 理事長の平成25年度年間報酬の総額は、16,909千円であり、人事院「平成24年民間企業における役員(比較対象役員)の年間報酬額」における「1,000人以上3,000人未満の企業の平均値30,695千円と比較して1,380万円程度、「500人以上1,000人未満の企業の平均値」26,180千円と比較して930万円程度下回っている。また、国家公務員指定職である事務次官の年収20,439千円と比較して350万円程度下回っている。

※理事長及び事務次官の年収は、特例法に基づく給与減額支給措置による減額後の年収である。

【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

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)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。
・平成24年4月から国家公務員に準じた率(本給月額額の削減率9.77%)で、支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。

また、給与抑制措置として、本給の6.5%カット(本給が反映される地域手当及び業績手当を含む。)、地域手当の支給割合の20%カット及び地域手当の異動保障の凍結を実施

2 役員の報酬等の支給状況

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	千円 16,909	千円 11,419	千円 4,394	千円 1,096 (地域手当)			*
副理事長	千円 14,896	千円 9,809	千円 3,774	千円 941 (地域手当) 372 (通勤手当)			◇
A理事	千円 6,217	千円 4,241	千円 1,549	千円 407 (地域手当) 20 (通勤手当)		9月30日	◇
B理事	千円 6,440	千円 4,241	千円 1,715	千円 407 (地域手当) 77 (通勤手当)	10月1日		◇
C理事	千円 6,304	千円 4,241	千円 1,549	千円 407 (地域手当) 107 (通勤手当)		9月30日	
D理事	千円 5,284	千円 4,241	千円 514	千円 407 (地域手当) 122 (通勤手当)	10月1日		※
E理事	千円 6,263	千円 4,241	千円 1,549	千円 407 (地域手当) 66 (通勤手当)		9月30日	
F理事	千円 5,277	千円 4,241	千円 514	千円 407 (地域手当) 115 (通勤手当)	10月1日		※
G理事	千円 12,837	千円 8,483	千円 3,264	千円 814 (地域手当) 276 (単身赴任手当)			※
H理事	千円 12,981	千円 8,483	千円 3,264	千円 814 (地域手当) 420 (単身赴任手当)			※
A監事	千円 11,500	千円 7,673	千円 2,952	千円 736 (地域手当) 139 (通勤手当)			
B監事	千円 5,646	千円 3,836	千円 1,401	千円 368 (地域手当) 41 (通勤手当)		9月30日	
C監事	千円 4,816	千円 3,836	千円 465	千円 368 (地域手当) 147 (通勤手当)	10月1日		

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している。

注2:役員は、特例法に基づく減額措置のほか、本給の6.5%カット(本給が反映される地域手当及び業績手当を含む。)、地域手当の支給割合の20%カット及び地域手当の異動保障を凍結する減額措置を実施しており、年間報酬等の総額はこれらの措置後の額を計上している。

注3:「前職」欄について、「*」は退職公務員(常勤の国家公務員として職務に従事した者で退職した者)、「◇」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8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該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る。以下「3 役員の退職手当の支給状況」においても同様。

3 役員の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				
A理事	3,449	3	6	H25.9.30	0.8 (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。	
B理事	1,971	2	0	H25.9.30	0.8 (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	4,605	5	2	H25.9.30	0.8 (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。

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

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25年4月1日から平成30年3月31日までの期間における機構の中期目標を達成するため、この期間における中期計画(以下「第3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る。

第3期中期計画においては、国家公務員に準じた人件費縮減の取り組みを行うこととしている。

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る。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」(平成25年11月15日閣議決定)を十分考慮して決定した。

なお、国土交通省独立行政法人評価委員会による平成24年度業務実績評価は、「A」評価を受けている。

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、能力評価及びチームワーク力評価を実施している。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	勤務成績に応じ、本給月額を増減を行う。
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、支給している。なお、業績反映部分の割合については、30%としている。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。

【役員について】

①実施期間

平成24年4月～平成26年3月

②本給関係の措置内容

国家公務員に準じた率(本給月額の▲9.77%)で、支給額からの減額を実施

③諸手当関係の措置内容

- ・業績手当 ▲9.77%
- ・地域手当の月額 減額後の本給月額により算出

【職員について】

①実施期間

平成24年7月～平成26年3月(平成24年4月分から平成24年6月分については、平成24年7月期業績手当で調整)

②本給関係の措置内容

等級に応じて、国家公務員に準じた率(本給月額▲4.77%～▲9.77%)で、支給額からの減額を実施

③諸手当関係の措置内容

- ・職責手当 一律▲10%
- ・業績手当 一律▲9.77%
- ・地域手当等の本給が反映される諸手当(業績手当を除く)の月額は、減額後の本給月額等の月額により算出

また、さらなる給与水準の適正化を図るために、以下の給与抑制措置を講じた。

- ・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。)
- ・地域手当の支給割合の20%カット及び地域手当の異動保障の凍結

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 1,189	歳 44.8	千円 6,781	千円 5,146	千円 115	千円 1,635
事務・技術	人 1,189	歳 44.8	千円 6,781	千円 5,146	千円 115	千円 1,635
在外職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

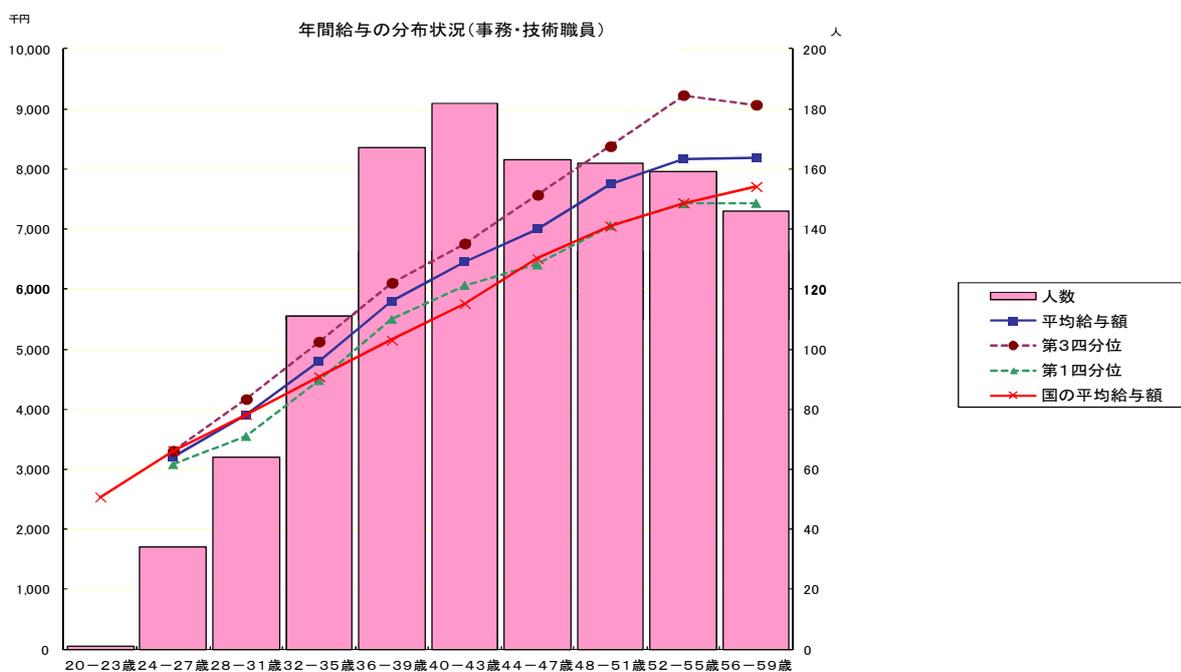
研究職種、医療職種及び教育職種については、該当がないため記載を省略している。

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ない。

また、再任用職員、任期付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。]



四分位とは、ばらつきの度合いを示す指標の一つであり、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%目の額である。

注1:①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。

注2:年齢20～23歳の該当者は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、年間給与については表示していない。

(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	27	52.8	9,138	9,378	9,658
・本部係長相当	55	40.5	5,827	6,306	6,874
・本部係員	8	29.5	3,393	3,938	4,226

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等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級	8等級	9等級	10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	部長相当	部長相当
人員(割合)	1,189人	43人 (3.6%)	85人 (7.1%)	67人 (5.6%)	509人 (42.8%)	301人 (25.3%)	88人 (7.4%)	80人 (6.7%)	13人 (1.1%)	3人 (0.3%)	-人
年齢(最高～最低)		31歳 ～ 22歳	53歳 ～ 27歳	42歳 ～ 31歳	59歳 ～ 34歳	59歳 ～ 39歳	59歳 ～ 37歳	59歳 ～ 49歳	59歳 ～ 55歳	57歳 ～ 53歳	-歳 ～ -歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,952千円 ～ 2,000千円	3,853千円 ～ 2,528千円	4,263千円 ～ 2,873千円	6,034千円 ～ 3,211千円	7,614千円 ～ 4,357千円	7,447千円 ～ 4,909千円	8,326千円 ～ 5,593千円	8,285千円 ～ 7,254千円	7,856千円 ～ 7,633千円	-千円 ～ -千円
年間給与額(最高～最低)		3,816千円 ～ 2,623千円	4,986千円 ～ 3,314千円	5,562千円 ～ 3,855千円	7,716千円 ～ 4,357千円	9,494千円 ～ 5,928千円	9,658千円 ～ 6,619千円	10,666千円 ～ 7,636千円	10,861千円 ～ 9,684千円	10,439千円 ～ 10,171千円	-千円 ～ -千円

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(7月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	68.3%	68.2%	68.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	31.7%	31.8%	31.8%
	最高～最低	36.7～27.0%	36.7～27.2%	36.7～27.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	71.0%	71.0%	71.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	29.0%	29.0%	29.0%
	最高～最低	35.8～22.7%	35.8～22.7%	35.8～22.7%

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))

108.7

対他法人(事務・技術職員)

103.9

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している。

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 108.7						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>115.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>108.8</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>115.0</td> </tr> </table>	地域勘案	115.4	学歴勘案	108.8	地域・学歴勘案
地域勘案	115.4						
学歴勘案	108.8						
地域・学歴勘案	115.0						
<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>機構の対国家公務員指数については、次の理由により高くなっているものと考えられる。</p> <p>(1) 機構の業務は、山間僻地に存在するダムや地方部に立地する水路を建設・管理・運用することであり、これにより下流の都市部の洪水防御や水需要が逼迫している地域へ安定的に水を供給する目的が達成されるものである。そのため職員は、大規模地震や豪雨による洪水、水質事故などの突発的な災害による被害の防止・軽減を図るため、危機管理上24時間即応体制を執り、災害発生時においては、流域住民の生命、財産を守るため最前線の現場に直ちに出動し、洪水調節や用水供給等の重要な判断を現場において即時に行うことが求められる。</p> <p>これらの業務を確実に安定的に実施するためには、高度な専門性及び判断力並びに豊富な経験を有する職員を山間僻地等に多数配置する必要があること。また、専門性の高い優秀な人材を継続的に確保する必要があることから、これらを考慮した給与水準となっている。</p> <p>① 渇水対応(平成25年度実績) 機構の管理する7水系で対応した施設×対応日数で算出 利根川水系 147日 木曾川水系 92日 豊川水系 54日 吉野川水系 143日</p> <p>② 防災対応(平成25年度実績) 防災態勢(注意態勢、第一・第二警戒態勢、非常態勢)を執った回数 1,376回 (内訳 風水害1,329回(発令回数)、地震47回) 延べ日数2,203日 (内訳 風水害2,156日、地震47日)</p> <p>[防災対応の事例] 淀川水系では、平成25年9月15日から16日の台風18号による降雨により、大規模な出水となり、気象庁より京都府、滋賀県、福井県に「大雨特別警報」が運用後初めて発表され、日吉ダム(京都府)では計画最大流入量を上回る流入量を記録したほか、一庫ダム(兵庫県)と布目ダム(奈良県)でも管理開始以来最大の流入量を記録した。機構の管理する7ダムでは日吉ダムでのダム容量を最大限活用し洪水時最高水位を超えて貯留を継続する操作のほか、木津川ダム群での統合操作や放流量を抑えてダムへの貯留量を増やす操作等の高度な操作により洪水調節を実施し、日吉ダムでは最大流入量の約9割、一庫ダムと布目ダムでは最大流入量の約7割を調節してダムに貯留するなど、ダム下流河川の水位低減、洪水被害軽減を図った。</p> <p>また、これらの取り組みについて、平成25年度土木学会の技術賞及び平成25年度ダム工学会の技術賞を受賞し、高く評価されたほか、ダムファンの方々により開催された日本ダムアワード2013において、最大限の洪水調節操作を行ったダムとして、日吉ダムが洪水調節大賞及びダム大賞を受賞した。</p>						

③水質事故対応(平成25年度実績)

7水系において機構が対応した水質事故(油脂類、化学物質等の流入等)
24件

利水者、関係機関等と迅速な連絡調整を図るとともに、取水停止、取水位置の変更、オイルフェンス等の設置により被害拡大の防止に努めた。

(対応方法別内訳)

オイルマット等設置	13件
水質調査等	2件
巡視・監視	7件
取水停止等	2件

※主な資格の取得者(平成25年4月1日現在)

・博士 12名	・第一種ダム水路主任技術者 113名
・技術士 110名	・第一種電気工事士 39名
・一級土木施工管理技士 166名	・測量士 20名
・ダム管理技士 10名	・防災士 68名
・ダム管理主任技術者 20名	

(2)機構は、大規模地震や豪雨による洪水、水質事故などの突発的な災害による被害の防止・軽減を図るため、危機管理上24時間即応体制を執り、災害発生時においては、流域住民の生命、財産を守るため最前線の現場に直ちに出勤し、洪水調節や用水供給等の重要な判断を現場において即時に行う必要があること。また、これらの業務の実施にあたって、国、地方公共団体、利水者等との連携及び利害調整等を実施しており、責任ある者による対応が求められることから、各現場それぞれに管理職を多数配置しており、管理職の割合が国家公務員(行政職(一))と比較して高くなっている。

平成25年4月1日現在における国家公務員(行政職(一))(平成25年国家公務員給与等実態調査による)と機構との比較

管理職	国家公務員	17.1%
	機構	27.3%

(3)機構は、全国7水系に本社のほか、総合技術センター、4支社・局及び31事業所を設けてダム及び水路などの様々な形態の施設の建設・管理・運用を行っており、当該業務の安定的な実施及び建設事業の進捗に対応するため、職員は2年から3年程度の周期で全国転勤をすることを勤務条件としており、これらを考慮した給与水準となっている。また、全国転勤に伴い、単身赴任者の割合が国家公務員(行政職(一))と比較して高くなっている。

平成25年4月1日現在における国家公務員(行政職(一))(平成25年国家公務員給与等実態調査による)と機構との比較

単身赴任者	国家公務員	8.3%
	機構	22.7%

(4)職員1人当たりの平均扶養親族数が国家公務員(行政職(一))と比較して多いため、扶養手当の平均支給額が高くなっている。

平成25年4月1日現在における国家公務員(行政職(一))
(平成25年国家公務員給与等実態調査による)と機構との比較

区 分	職員1人当たりの 平均扶養親族数	職員1人当たりの 扶養手当平均支給額
国家公務員	1.2人	12,162円
機構	1.7人	17,097円

※扶養手当の支給基準は国家公務員と同一である。

【地域・学歴を勘案した影響】

機構の地域・学歴を勘案した対国家公務員指数については、次の理由により高くなっているものとする。

(1) 機構は、大規模地震や豪雨による洪水、水質事故などの突発的な災害による被害の防止・軽減を図るため、危機管理上24時間即応体制を執り、災害発生時においては、最前線の現場に直ちに出勤し、洪水調節や用水供給等の重要な判断を現場において即時に行うことのできる高度な専門性及び判断力並びに豊富な経験を有する職員を山間僻地等に多数配置している。その結果として地域手当の非支給地に在勤する職員の比率が高くなっており、地域・学歴を勘案した指数が高くなっているものとする。

地域手当支給区分別人員構成比

支給区分	機構事業所の主な所在地(1級地は除く。)	国家公務員 (行政職(-))	機構
1級地	東京都特別区	30.0%	0.3%
2級地	大阪市	4.9%	2.8%
3級地	さいたま市、名古屋市	9.7%	22.6%
4級地	八千代市、大津市、奈良市	10.5%	4.8%
5級地	行田市、川西市	5.6%	2.8%
6級地	前橋市、豊橋市、名張市、高松市等	12.6%	26.0%
非支給地	沼田市、長野県木祖村、南丹市、三好市、朝倉市等	26.7%	40.7%

平成25年国家公務員給与等実態調査による

(2) 国の本府省が地域手当支給区分の1級地(東京都特別区(18%))に置かれているのに対し、機構本社は3級地(さいたま市(12%))に置かれており、当該3級地に在勤する職員の割合が高くなっていることにより、地域・学歴を勘案した指数が高くなっているものとする。

(3) 機構は、大規模地震や豪雨による洪水、水質事故などの突発的な災害による被害の防止・軽減を図るため、危機管理上24時間即応体制を執り、災害発生時においては、最前線の現場に直ちに出勤し、洪水調節や用水供給等の重要な判断を現場において即時に行う必要があるため、山間僻地等にある各現場それぞれに管理職を多数配置していることから、地域・学歴を勘案した指数が高くなっているものとする。

管理職手当受給者の分布(平成25年4月1日現在)

支給区分	機構事業所の主な所在地(1級地は除く。)	割合
1級地	東京都特別区	0.0%
2級地	大阪市	3.4%
3級地	さいたま市、名古屋市	15.0%
4級地	八千代市、大津市、奈良市	5.5%
5級地	行田市、川西市	2.7%
6級地	前橋市、豊橋市、名張市、高松市等	28.3%
非支給地	沼田市、長野県木祖村、南丹市、三好市、朝倉市等	45.1%

(4) 機構は、全国7水系に本社のほか、総合技術センター、4支社・局及び31事業所を設けてダム及び水路などの様々な形態の施設の建設・管理・運用を行っており、当該業務の安定的な実施及び建設事業の進捗に対応するため、職員に2年から3年程度の周期で全国転勤をさせており、その主な業務場所が山間僻地等であることから、その結果として地域手当の非支給地に在勤する職員の単身赴任の割合が高くなっており、地域・学歴を勘案した指数が高くなっているものとする。

単身赴任者の分布(平成25年4月1日現在)

支給区分	機構事業所の主な所在地(1級地は除く。)	割合
1級地	東京都特別区	0.0%
2級地	大阪市	2.9%
3級地	さいたま市、名古屋市	16.8%
4級地	八千代市、大津市、奈良市	5.4%
5級地	行田市、川西市	2.2%
6級地	前橋市、豊橋市、名張市、高松市等	31.6%
非支給地	沼田市、長野県木祖村、南丹市、三好市、朝倉市等	41.1%

給与水準の適切性の
検証

【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 17.9%】
(国からの財政支出額 311億円、支出予算の総額 1,735億円:平成25年度予算)

【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】

【管理職の割合 28.7%(常勤職員数1,189名中341名)】

【大卒以上の高学歴者の割合 43.4%(常勤職員数1,189名中516名)】

【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 6.1%】
(支出総額 1,673億円、給与・報酬等支給総額 102億円:平成25年度決算)

【検証結果】

(法人の検証結果)

機構の給与水準については、洪水防御や水需要が逼迫している地域へ安定的に水を供給するために危機管理上24時間即応体制を執る必要があること。また、事業の性格から、業務場所が山間僻地に多いことなど、危険かつ困難な状況の中で、常に緊張感を持って業務を行う必要があること等を考慮したものであり、このような業務に従事する人材を確保するために必要な水準としている。

機構としては、現在の給与水準が利用者や国民の皆様の一層のご理解が得られるよう、従来から給与水準の適正化を図っているところであり、今後とも給与抑制等に努めることとしている。

(主務大臣の検証結果)

国の水準を上回っていることから、独立行政法人通則法の趣旨に則り、引き続き、適正な給与水準が確保されるよう取組む必要がある。

<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たが、利水者や国民の皆様のより一層のご理解が得られるよう、これまでに以下に掲げる給与抑制等の措置を講じている。</p> <p>(1) 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25年度においては本給の5%カットを引き続き実施した。</p> <p>(2) 昇給の停止等 平成22年度においては昇給・昇格の1ヶ月延伸を実施し、平成23年度及び平成24年度においては昇給の停止を実施した。</p> <p>(3) 職員本給の現給保障の段階的廃止から全面廃止 平成18年4月に実施された国家公務員の給与構造改革に準じ、機構の職員本給を平均4.8%引き下げたことに伴い、現給保障として、引き下げ前の職員本給との差額を支給する措置については、平成23年度においては100分の50を引き下げ、平成24年度に全面的に廃止した。</p> <p>(4) 地域手当のカット等 平成22年度から地域手当の支給割合の20%カット及び地域手当の異動保障の凍結を実施しており、平成25年度においても引き続き実施した。</p> <p>(5) 業績手当の支給月数の減 管理職に対する平成21年12月期業績手当については、国家公務員に準じた支給月数の引き下げ(0.35月)に加え、さらに、0.05月～0.1月カットを行った。</p> <p>(6) 地域勤務型職員制度の拡大 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る。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る。</p> <p>今後とも利水者や国民の皆様のより一層のご理解が得られるよう、平成26年度においては、以下に掲げる給与抑制等の措置を講じて、引き続き給与水準の適正化を図っていくこととしている。</p> <p>(1) 職員本給の引き下げ 人事制度の抜本的な見直しに伴い、平成26年度から本給を6%程度引き下げることとしている。</p> <p>(2) 昇給・昇格の延伸 平成26年度においては、昇給・昇格の1ヶ月延伸を実施することとしている。</p> <p>(3) 職員本給のカット 平成26年度においても、引き続き本給の5%カットを実施することとしている。</p> <p>(4) 地域手当の異動保障の凍結 平成26年度においても、引き続き地域手当の異動保障の凍結を実施することとしている。</p> <p>(5) 地域勤務型職員制度の運用 地域勤務型職員の制度については、引き続き運用することとしている。</p>
<p>その他</p>	<p>【国や民間給与との比較】</p> <p>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ある。 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る。</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		第3期中期目標期間開始時 (平成25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)	10,245,352	10,451,753	△ 206,401	(△2.0%)	-	-
退職手当支給額 (B)	1,172,674	1,055,625	117,049	(11.1%)	-	-
非常勤役職員等給与 (C)	879,524	1,065,049	△ 185,525	(△17.4%)	-	-
福利厚生費 (D)	2,318,322	2,486,786	△ 168,464	(△6.8%)	-	-
最広義人件費 (A+B+C+D)	14,615,872	15,059,213	△ 443,341	(△2.9%)	-	-

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因

1 給与、報酬等支給総額の対前年度比(2.0%減)

給与抑制措置及び人員の削減による。

2 最広義人件費の対前年度比(2.9%減)

「退職手当支給額」は増額となっているものの、「給与、報酬等支給総額」、

「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」が減額となっていることによる。

「国家公務員の退職手当支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講じた。

【役員】

・平成25年3月1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、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※1 ①退職日が平成25年3月1日～平成25年11月30日 98/100
 ②退職日が平成25年12月1日～平成26年8月31日 92/100
 ③退職日が平成26年9月1日～ 87/100

【職員】

・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(※2)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※2 ①退職日が平成25年8月1日～平成26年4月30日 98/100
 ②退職日が平成26年5月1日～平成27年1月31日 92/100
 ③退職日が平成27年2月1日～ 87/100

IV 法人が必要と認める事項

【人事制度の抜本的な見直し】

人事制度について、人事異動の考え方をこれまでの全国転勤からブロック勤務への転換を行うことによる給与水準の見直しや、国の本給表の考え方を踏まえた新本給表の策定などの抜本的な改善に取り組み、平成26年度から運用を開始した。

なお、具体的な内容は以下のとおり。

- ・国の本給表の考え方を踏まえた新本給表の策定
- ・新本給表の運用にあたって、現在の職員本給月額を6%程度引き下げ
- ・勤務成績の本給への反映については、国に準じたピッチ方式(昇給幅による反映)の導入
- ・国に準じて、55歳以上の職員の原則昇給停止
- ・国に準じた広域異動手当の導入