

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当機構は都市再生事業、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、その業務内容に鑑み、役員報酬の支給水準については独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、民間の動向を幅広く調査した上で行われる人事院勧告、それを踏まえた国家公務員の給与を参考としつつ、当機構の業務の実績を考慮して設定している。

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

役員報酬のうち、特別手当については、設立当初より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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

理事長
副理事長
理事長代理
理事
監事

役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人都市再生機構役員給与規程に則り、本給（別表参照）に特別地域手当（横浜市の場合、本給額の100分の12）等を加算して算出している。特別手当についても、独立行政法人都市再生機構役員給与規程に則り、特別手当基準額（本給＋特別地域手当＋本給×100分の25＋本給及び特別地域手当の月額×100分の20）に、6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額とし、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減額し、又は増額することができるものとしている。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した特別手当支給率の引上げを実施した。

【別表】 役員の本給月額（平成26年度）

理事長	1,128,000円
副理事長	969,000円
理事長代理	925,000円
理事	838,000円
監事	758,000円

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 20,695	千円 13,502	千円 5,573	千円 1,620 (特別地域手当)			
副理事長A	千円 5,620	千円 3,088	千円 2,162	千円 370 (特別地域手当)		7月7日	◇
副理事長B	千円 12,411	千円 8,510	千円 2,625	千円 1,021 (特別地域手当) 255 (通勤手当)	7月8日		◇
理事長代理A	千円 16,827	千円 10,813	千円 4,376	千円 1,297 (特別地域手当) 341 (通勤手当)			※
理事長代理B	千円 5,140	千円 2,747	千円 2,064	千円 329 (特別地域手当)		6月30日	※
理事A	千円 10,972	千円 7,542	千円 2,202	千円 905 (特別地域手当) 323 (通勤手当)	7月1日		※
理事B	千円 15,655	千円 10,030	千円 4,140	千円 1,203 (特別地域手当) 282 (通勤手当)			
理事C	千円 5,595	千円 3,326	千円 1,870	千円 399 (特別地域手当)		7月15日	◇
理事D	千円 10,450	千円 7,141	千円 2,270	千円 856 (特別地域手当) 183 (通勤手当)	7月16日		◇
理事E	千円 5,595	千円 3,326	千円 1,870	千円 399 (特別地域手当)		7月14日	◇
理事F	千円 10,448	千円 7,177	千円 2,270	千円 861 (特別地域手当) 140 (通勤手当)	7月15日		◇
理事G	千円 15,780	千円 10,030	千円 4,140	千円 1,203 (特別地域手当) 131 (通勤手当) 276 (単身赴任手当)			◇
理事H	千円 15,726	千円 10,030	千円 4,140	千円 1,203 (特別地域手当) 353 (通勤手当)			※
理事I	千円 5,901	千円 3,326	千円 1,912	千円 499 (特別地域手当) 164 (単身赴任手当)		7月15日	※
理事J	千円 10,849	千円 7,141	千円 2,152	千円 1,071 (特別地域手当) 157 (通勤手当) 328 (単身赴任手当)	7月16日		※

監事A	千円 14,263	千円 9,073	千円 3,745	千円 1,088 (特別地域手当) 357 (通勤手当)			
監事B	千円 4,212	千円 2,251	千円 1,691	千円 270 (特別地域手当)		6月30日	※
監事C	千円 9,641	千円 6,822	千円 1,643	千円 818 (特別地域手当) 358 (通勤手当)	7月1日		※
監事D	千円 4,212	千円 2,251	千円 1,691	千円 270 (特別地域手当)		6月30日	◇
監事E	千円 10,017	千円 6,723	千円 2,054	千円 806 (特別地域手当) 434 (通勤手当)	7月4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:「特別地域手当」は、国家公務員の地域手当に相当するもので、地域における民間の賃金水準や物価等を考慮して支給しているものである。

注3:「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 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長
副理事長
理事長代理
理事
監事

当機構の役員報酬の支給基準の考え方はI-1-①で示したとおりであり、また、中期計画期間（平成21年度から平成25年度まで）及び平成25年度の業務実績に関する評価において、中期目標の達成に向けて着実に実施し、実績を上げたとの評価（いずれもA評価）を得ている。これを踏まえた理事長の報酬等の支給状況は、I-2の支給状況で示したとおりであり、参考としている国家公務員の給与（国家公務員指定職8号俸〔事務次官級〕：22,652千円「平成26年度人事院勧告資料（平成26年度8月）4 役員報酬関係」より引用）及び同規模民間企業の役員報酬（企業規模3,000人以上の企業における役員報酬：46,628千円「平成26年度人事院勧告資料（平成26年度8月）4 役員報酬関係」より引用）と比較しても、それ以下となっており、役員報酬水準については、妥当であると考えます。

【主務大臣の検証結果】

機構の業務目的は都市の健全な発展と国民生活の安定向上に寄与することであり、給与水準の設定の考え方は妥当である。
また、報酬等の支給状況については、当該基準に即していると言えることから、法人の検証結果は妥当であると考えます。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
		年	月			
理事長代理B	千円 3,699	3	0	平成26年6月30日	1.0(仮)	※
理事I	千円 2,187	2	0	平成26年7月15日	1.0(仮)	※
監事B	千円 2,092	2	0	平成26年6月30日	1.0(仮)	※

注1:「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

注2:理事長代理B、理事I及び監事Bの「業績勘案率」については、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、暫定的な業績勘案率(1.0)により算出している。

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
	(該当者なし)

注:平成26年度においては、業績勘案率の確定した役員がいなかったため「該当者なし」としている。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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ところであり、今後もこの仕組みを継続する考えである。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当機構は都市再生事業、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、その業務内容に鑑み、職員給与の支給水準については通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、民間の動向を幅広く調査した上で行われる人事院勧告、それを踏まえた国家公務員の給与を参考としつつ、当機構の業務の実績を考慮して設定している。

② 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（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

通則法第50条の10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。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

職員の給与は、本給を級毎に定額の職能給及び人事評価を加算する加算給に再編するなどの給与制度の見直しを平成26年7月1日に実施しており、独立行政法人都市再生機構職員給与規程に則り、職能給、加算給及び諸手当（扶養手当、地域間調整手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、職務給、特殊勤務手当、寒冷地手当及び特別手当）としている。

特別手当については、基礎的支給部分（期末手当相当）と勤務成績反映部分（勤勉手当相当）とし、基礎的支給部分については、基準額（職能給＋加算給＋扶養手当）に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。勤務成績反映部分については、基準額（職能給＋加算給）に支給に係る基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度には、①職能給の引上げ、②特別手当における勤務成績反映部分の支給率引上げを実施した。

2 職員給与の支給状況

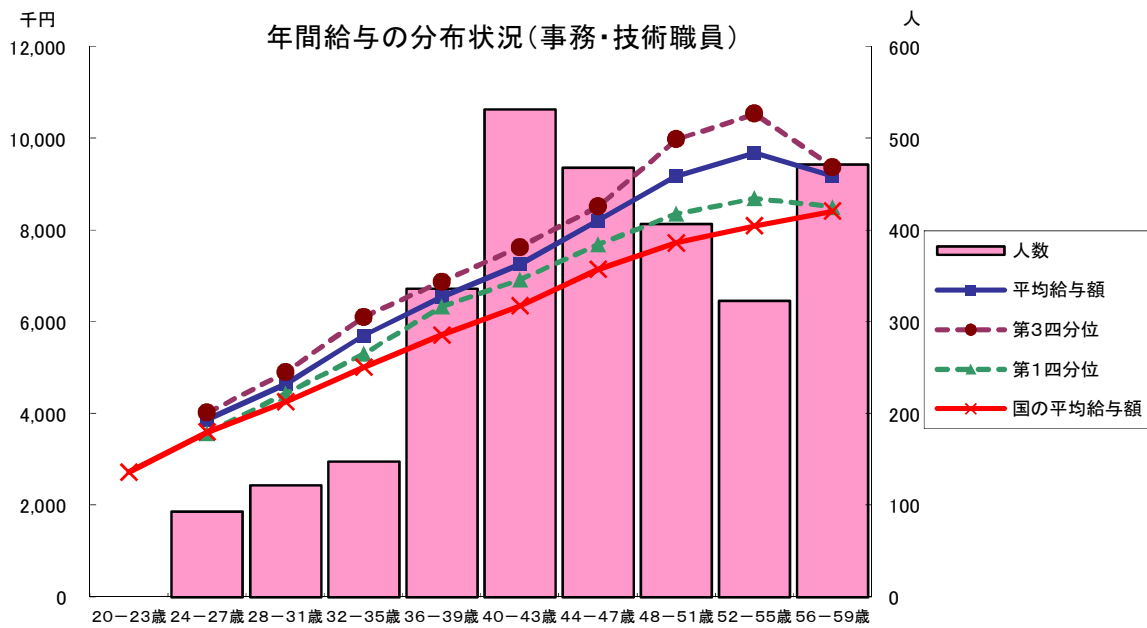
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26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	2,901人	45.9歳	8,077千円	6,036千円	195千円	2,041千円
事務・技術	2,901人	45.9歳	8,077千円	6,036千円	195千円	2,041千円
再任用職員	39人	62.3歳	4,975千円	4,193千円	163千円	782千円
事務・技術	39人	62.3歳	4,975千円	4,193千円	163千円	782千円

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 年齢別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、④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、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
代表的職位	人	歳	千円	千円
本社チームリーダー	113	53.1	10,022	11,732～8,356
本社チーム員	48	33.4	5,025	6,555～3,585

注:当機構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。

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
		53.7	53.1	53.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	46.3	46.9	46.6	
	最高～最低	%	%	%
		52.8～38.8	56.0～41.7	54.4～40.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.5	62.3	63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	35.5	37.7	36.7	
	最高～最低	%	%	%
		40.8～26.2	48.5～26.0	45.3～26.1

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 114.5 ・年齢・地域勘案 110.7 ・年齢・学歴勘案 110.6 ・年齢・地域・学歴勘案 108.4
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>【地域学歴を勘案した影響】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務地による差 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 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：83% ・学歴構成による差 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ [大卒以上の者の割合] 国：54%、機構：87% ⇒ [大学院修了者の割合] 国：6%、機構：22% <p>※「平成26年国家公務員給与等実態調査」行政職(一)より算出</p> <p>【上記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26年11月現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不動産鑑定士（補） 約20名 ・宅地建物取引主任者 約1,040名 ・マンション管理士 約190名 ・管理業務主任者 約290名 ・再開発プランナー 約160名 ・1級建築士 約370名 ・2級建築士 約90名 ・技術士 約140名 ・土木施工管理技士（1級） 約230名 ・被災建築物応急危険度判定士 約210名 ・被災宅地危険度判定士 約370名 <p>これらの要因により、結果として、上記「対国家公務員指数の状況」となっている。</p>

給与水準の妥当性の
検証

【当機構と同業種の民間事業者等との給与水準の比較】

	売上高 (億円)	職員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均年間給与 (万円)
当機構	11,183	3,201	45.4	8,077
不動産会社 A	15,153	1,296	41.3	11,018
不動産会社 B	10,753	690	40.7	11,079
不動産会社 C	12,597	9,767	41.5	9,601
国家公務員 行政職(一)	—	141,574	43.5	6,618

注：当機構の売上高は、平成25年度決算資料より。その他のデータは、今回調査による算出データを元に作成。

注：不動産会社 A、B、C のデータは、当該企業の有価証券報告書のデータを元に作成。

注：国家公務員行政職(一)のデータは、「平成26年国家公務員給与等実態調査」に記載のデータに、平成26年の人事院勧告の内容を反映させて算出。

【支出予算総額に占める国からの財政支出の割合 1.5%】

(国からの財政支出額 326億円、支出総額 2兆2,020億円：平成26年度予算)

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。

【累積欠損額 1,585億円 (平成25年度決算)】

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、これを上回る2,300億円超の削減を達成しており、今後も引き続き削減に努め、第3期中期期間 (H26.4~H31.3) 中の解消を目指している。

【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 1.4%】

(給与、報酬等支給総額 260億円、支出総額 1兆8,653億円：平成25年度決算)

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【法人の検証結果】</p> <p>当機構の職員の給与水準の考え方については、Ⅱ-1-①で示したとおりであり、Ⅱ-2の支給状況については、国に比べて若干高い状況にあるが、これは上記の要因によるものである。これらの事情を踏まえれば、Ⅱ-2の支給状況はⅡ-1-①の考え方に即したものであると言えるものであり、引き続き、下記「講ずる措置」のとおり給与水準の適正化についての取組みを講じていくこととする。</p> <p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>機構の業務目的は都市の健全な発展と国民生活の安定向上に寄与することであり、これを踏まえれば給与水準の設定の考え方は妥当である。</p> <p>給与実績は給与水準の設定の考え方に即していると言え、法人の検証結果は適正であると考ええる。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>職員給与については、これまで、平成19年4月1日に実施した給与構造改革による見直し後の給与体系の継続的な運用を進めること等により、給与水準の適正化を図ってきたところである。</p> <p>平成26年度においては、機構職員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取組（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等の適正化方策・国に準じた2年間の給与減額支給措置・本給等の更なる減額）について、給与制度見直しを平成26年7月に実施することを踏まえ、同年4月1日から6月30日までの間実施した（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については7月以降も継続）。</p> <p>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）を踏まえ、柔軟な給与制度の導入及び個人業績の反映強化に係る取組として、給与制度の見直しを平成26年7月1日に実施した。具体的には、給与制度について、本給を級毎に定額の職能給及び人事評価を加算する加算給に再編し、下位の級の給与が上位の級の給与を上回らないよう加算給に上限を設けるなど、給与の年功的昇給を見直し、より職務・職責を重視した制度に移行した。併せて、特別手当について、勤務実績評価の反映される加算月数及び配分割合を見直し、個人の勤務成績の反映強化を図った。</p> <p>今後も、職務・職責を重視する見直し後の制度を適切に運用し、引き続き特別手当における勤務成績反映を強化するなどの取組を着実に実施する。</p>

4 モデル給与

- 22歳（大卒初任給、独身）
月額 192,100円 年間給与 3,087,000円
- 35歳（主査、配偶者・子1人）
月額 373,543円 年間給与 6,115,000円
- 45歳（チームリーダー、配偶者・子2人）
月額 600,808円 年間給与 9,563,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

通則法第50条の10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。

また、平成26年7月に実施した給与制度の見直しにおいて、特別手当における勤務実績評価の反映をこれまで以上に強化する見直しを行い、より個人業績を反映できる仕組みとした。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 26,489,252
退職手当支給額 (B)	千円 4,100,155
非常勤役職員等給与 (C)	千円 503,480
福利厚生費 (D)	千円 4,648,452
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 35,741,339

注:中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

○ 前年度からの増減要因

国に準じた給与減額支給措置の終了等により「給与、報酬等支給総額」は前年度比+1.8%となったが、退職手当の調整率の経過措置終了や退職者数の減等により「退職手当支給額」は同▲30.9%となり、これを主な要因として、「最広義人件費」は同▲4.5%となっている。

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

【役員】

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(※)を設定し、退職手当の支給水準引下げを実施。

- (※) 退職日が平成25年3月26日～平成25年9月30日 … 98/100
- 退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 … 92/100
- 退職日が平成26年7月1日以降 … 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(※)を設定し、退職手当の支給水準引下げを実施。

- (※) 退職日が平成25年8月1日～平成25年12月31日 … 98/100
- 退職日が平成26年1月1日～平成26年6月30日 … 92/100
- 退職日が平成26年7月1日以降 … 87/100

Ⅳ その他

特になし。