

独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援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

役員報酬のうち、特別手当については、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案して役員の職務実績に応じ、増額又は減額することができることとしている。(増減は100分の10の範囲内)

役員報酬基準の改定内容

法人の長	改定なし
理事	改定なし
理事(非常勤)	該当者なし
監事	改定なし
監事(非常勤)	改定なし

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 21,661	千円 13,692	千円 6,092	千円 1,643 234	(特別地域手当) (通勤手当)	4月1日	*
副理事長	千円 19,353	千円 12,192	千円 5,425	千円 1,463 273	(特別地域手当) (通勤手当)		
理事長代理	千円 12,704	千円 8,683	千円 2,730	千円 1,041 250	(特別地域手当) (通勤手当)	7月4日	
理事A	千円 5,129	千円 2,651	千円 2,160	千円 318	(特別地域手当)		7月3日

理事B	千円 16,045	千円 10,164	千円 4,522	千円 1,219 140	(特別地域手当) (通勤手当)			*
理事C	千円 16,116	千円 10,164	千円 4,522	千円 1,219 211	(特別地域手当) (通勤手当)			
理事D	千円 16,131	千円 10,164	千円 4,522	千円 1,219 226	(特別地域手当) (通勤手当)			
理事E	千円 16,125	千円 10,164	千円 4,522	千円 1,219 220	(特別地域手当) (通勤手当)			
理事F	千円 10,585	千円 7,217	千円 2,362	千円 866 140	(特別地域手当) (通勤手当)	7月16日		
理事G	千円 5,129	千円 2,651	千円 2,160	千円 318	(特別地域手当)		7月3日	
理事H	千円 16,094	千円 10,164	千円 4,522	千円 1,219 189	(特別地域手当) (通勤手当)			
理事I	千円 16,264	千円 10,164	千円 4,522	千円 1,219 359	(特別地域手当) (通勤手当)		3月31日	
理事J	千円 16,326	千円 10,164	千円 4,522	千円 1,219 73 348	(特別地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当)			
監事A	千円 14,557	千円 9,192	千円 4,090	千円 1,103 172	(特別地域手当) (通勤手当)			
監事B	千円 13,405	千円 8,234	千円 4,090	千円 988 93	(特別地域手当) (通勤手当)		2月22日	
監事C	千円 1,178	千円 957	千円 0	千円 114 107	(特別地域手当) (通勤手当)	2月23日		
監事D	千円 14,646	千円 9,192	千円 4,090	千円 1,103 261	(特別地域手当) (通勤手当)			*

注1:「特別地域手当」とは、国の地域手当(民間の賃金水準が高い地域に在勤する者に支給)に準じて支給しているものである。

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A	2,541	2	0	H21.3.31	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成20年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	

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しています。

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。

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

中期計画において、人件費について「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等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に実施するとともに、「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、人件費改革の取組みを23年度まで継続する。」こととしている。

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

独立行政法人通則法第63条第3項の規定に基づき職員の給与の支給基準を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するため、人事院勧告等を勘案し、決定している。

なお、平成19年度業務運営に関しては、国土交通省独立行政法人評価委員会から「順調」との評価を得ている。

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

職員の勤務成績等を考慮した任用を行っており、昇格・昇給の実施及び勤勉手当の支給に反映している。

(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
俸給	【管理職員】 人事評価結果(5段階)に応じた昇給 【一般職員】 ・勤務成績が良好な職員のうち、昇格基準に達した者の昇格 ・12月を下らない期間を良好な成績で勤務した場合の昇給 ・勤務成績が特に優秀である場合の昇給
賞与・勤勉手当 (査定分)	【管理職員】 人事評価結果(5段階)に応じて支給 【一般職員】 勤務成績に応じて、0/100～159/100

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

- ・本社課長補佐手当の廃止
- ・勤勉手当支給割合の引き下げ(年間 0.16月(一般職))

2 職員給与の支給状況

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 1,435	歳 50.1	千円 8,497	千円 6,155	千円 147	千円 2,342
事務・技術	人 1,244	歳 48.2	千円 8,886	千円 6,428	千円 149	千円 2,458
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
嘱託	人 190	歳 62.2	千円 5,949	千円 4,367	千円 129	千円 1,582

非常勤職員	人 31	歳 34.7	千円 2,926	千円 2,220	千円 138	千円 706
事務・技術	人 31	歳 34.7	千円 2,926	千円 2,220	千円 138	千円 706
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

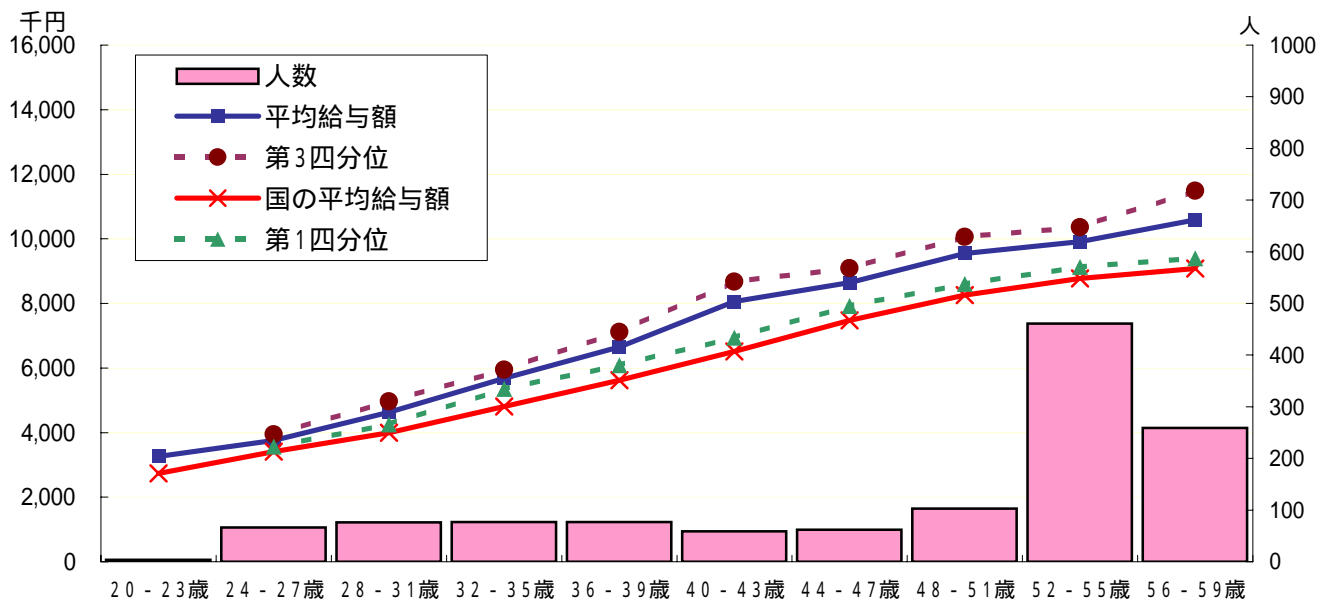
注1:「技能・労務」とは、自動車運転手である。

注2:「技能・労務」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があることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3:「嘱託」とは、専門的知識と経験を必要とする業務に従事させる場合、又は、理事長が特に必要と認める場合に委嘱する正規職員以外の職員である。

注4:在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため省略した。

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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、まで同じ。

注2: 年齢階層20 - 23歳については該当者が4人以下のため第1・第3四分位折れ線を表示していない。

(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		
			第1分位	平均	第3分位
本部課長	61人	53.5歳	11,910千円	12,319千円	12,908千円
本部係員	13	26.7	3,570	3,732	3,913

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	8等級	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		係員	係員	係員	係長	課長補佐	総括課長補佐	課長	部長
人員(割合)	1,244人	1人 (0.1%)	63人 (5.1%)	92人 (7.4%)	363人 (29.2%)	438人 (35.2%)	151人 (12.1%)	97人 (7.8%)	39人 (3.1%)
年齢(最高~最低)			32歳 23歳	58歳 26歳	59歳 30歳	59歳 36歳	59歳 37歳	59歳 38歳	59歳 50歳
所定内給与年額(最高~最低)			3,085千円 2,265千円	5,745千円 2,665千円	7,406千円 3,392千円	8,742千円 4,196千円	9,011千円 4,672千円	10,583千円 6,636千円	10,294千円 8,069千円
年間給与額(最高~最低)			4,282千円 3,130千円	8,049千円 3,663千円	10,098千円 4,754千円	12,202千円 5,908千円	12,054千円 6,588千円	14,811千円 9,208千円	14,975千円 11,510千円

注: 「8等級」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恐れがあることから、「年齢」以下の事項については記載していない。

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(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 56.3	% 60.2	% 58.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.7	% 39.8	% 41.6
	最高～最低	% 45.0～37.3	% 40.4～31.9	% 42.6～34.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.5	% 68.1	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.5	% 31.9	% 34.6
	最高～最低	% 38.5～37.3	% 31.9～31.6	% 35.2～34.5

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)

对国家公務員(行政職(一)) 115.1

対他法人(事務・技術職員) 107.8

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

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 115.1	
	参考	地域勘案 114.8
		学歴勘案 115.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>給与の支給基準については、鉄道建設技術などの高度な知識・技術を有する優秀な人材を確保するため、国家公務員と同程度の給与水準とすることを基本的な考え方とし、初任給を定めるとともに、人事院勧告を踏まえて行われる国家公務員の給与改定に準じて改定を行ってきたところである。しかし、指数で見た給与水準については、次の理由から国家公務員に比べて高くなっている。</p>	
	<p>1 勤務地分布の特性</p> <p>(1) 勤務地</p> <p>当機構の大半の職員（約90%）が従事する鉄道建設事業においては、東日本の拠点を東京支社（東京都特別区）に西日本の拠点を大阪支社（大阪府大阪市）に置いていること、また、電気、機械関係業務を効率化の観点から、東京支社に一元化していること等から、大都市に勤務する職員の割合が高くなっている。</p> <p>【大都市（国の地域手当1級地～3級地までの地域）に勤務する職員の割合】</p> <p>国家公務員：40.3% 機 構：52.5%</p> <p>【地域手当非支給地に勤務する職員の割合】</p> <p>国家公務員：29.6% 機 構：22.7%</p> <p>(2) 高い頻度での広域異動</p> <p>鉄道建設事業は、有期事業であり、余剰人員を抱えないために、大半の職員を対象として、事業の進捗、業務量の波動に対応しながら高い頻度で全国規模での人事異動を実施せざるを得ない。このため、全国規模の転勤が2～3年程度で繰り返されることが常態化しており、これに伴って関連する手当が支給される者の割合が高くなっている。</p> <p>【広域異動（異動前後の勤務箇所間の距離300km以上）をする職員の割合】</p>	

国家公務員：年間 6.0%

機 構：年間 13.6%

【単身赴任手当受給者の割合】

国家公務員： 7.1%

機 構：23.1%

【地域手当の異動保障を受けている者の割合】

国家公務員：13.3%

機 構：18.4%

2 人員構成等による特性

(1) 管理職

新規採用を抑制するとともに業務のアウトソーシングを積極的に進めてきた結果、管理的業務が中心となり、国家公務員に比べ管理職の割合が高くなっている。

【管理職の割合】

国家公務員：13.9%

機 構：23.1%

(2) 扶養家族

扶養家族を有する職員の割合が平均年齢の違い(国家公務員：41.1歳、機構：48.2歳)等から高い実態がある。

【扶養手当受給者の割合】

国家公務員：56.4%

機 構：66.6%

3 人材確保の観点

2～3年周期で全国異動をする勤務条件に加え、国家公務員に比べ身分が不安定であることを前提としながら、優秀な人材を確保する必要があり、当機構の給与水準はこのような事情も考慮した結果であると考えている。

【採用状況】

国家公務員：大卒程度(種・種試験) 2,592名(50.6%)

高卒程度(種試験) 2,526名(49.4%)

機 構：大卒、大学院卒 28名(100%)

【主な資格の保有者(平成20年度末現在)】

博士 14名、技術士 123名、鉄道設計技士 25名、一級建築士 35名

<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】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.0 % （国からの財政支出額 109,868 百万円、支出予算の総額 1,816,958 百万円：平成 20 年度予算）</p> <p>【検証結果】 国家公務員の支給基準を上回っている手当については、縮減に取り組む。また、国家公務員の給与水準を上回っているその他の要因の検証を進め、合理的理由がない場合には適正化に取り組んでいくこととしている。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>【累積欠損額について】 累積欠損なし（平成 19 年度連結決算）</p> <p>1 平成 20 年度においては、賞与の支給割合の引下げを行い、本社課長補佐手当は廃止した。</p> <p>2 平成 21 年度以降においては、本社課長補佐手当の廃止に伴う経過措置による支給割合の更なる縮減や管理職手当の見直し等を行い、また他の独立行政法人の取組みも参考にした職員採用形態の多様化により、平成 22 年度における対国家公務員指数を 114 程度に引き下げる。</p> <p>3 平成 23 年度以降も、手当等の見直しを引き続き行うとともに、他の独立行政法人の適正化への取組みを参考とした上で当機構として何が実施可能かを検証し、可能なものから逐次実施する。</p> <p>【平成 22 年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案 114.4 年齢・地域・学歴勘案 114.6</p>
<p>その他</p>	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 0.8 % （支出予算の総額 1,816,958 百万円、給与、報酬等支給総額 14,550 百万円）</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 国家公務員：49.1 % 機 構：41.7 %</p>

注 1 国家公務員の勤務地に係る割合、単身赴任手当受給者の割合、地域手当の異動保障を受けている者の割合及び扶養手当受給者の割合は、「平成20年国家公務員給与等実態調査」（人事院）の行政職（一）の割合である。

注 2 広域異動をする国家公務員の割合は、「平成18年人事院勧告時の参考資料」によるもので、広域異動手当の受給者割合とは異なる。

注 3 国家公務員の管理職割合は、「平成20年国家公務員給与等実態調査」（人事院）の行政職（一）6級以上の職員の割合である。

注 4 国家公務員の採用状況は、「平成20年度年次報告書」（人事院）による。

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	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 14,548,181	千円 15,003,107	千円 (%) 454,926 (3.0)	千円 (%) - -
退職手当支給額 (B)	千円 4,124,787	千円 2,125,032	千円 (%) 1,999,755 (94.1)	千円 (%) - -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,487,919	千円 2,340,385	千円 (%) 147,534 (6.3)	千円 (%) - -
福利厚生費 (D)	千円 3,837,196	千円 4,128,829	千円 (%) 291,633 (7.1)	千円 (%) - -
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 24,998,083	千円 23,597,353	千円 (%) 1,400,730 (5.9)	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

対前年度比	「給与、報酬等支給総額」	3.0%
	「最広義人件費」	5.9%

「給与、報酬等支給総額」の減少の要因は、年間給与額が高い高齢者の退職及び職員から嘱託への切替が進展しているためであり、「最広義人件費」の増加の要因は、前年に比べて多数の職員が定年退職したことにより退職手当支給額が増加したためである。

2 人件費削減の取組の状況

当機構が中期計画において設定した削減目標

「人件費（退職手当等を除く）」については、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等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に実施するとともに、「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、人件費改革の取組みを23年度まで継続する。」

人件費削減の取組の進ちょく状況

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)	16,603,447	15,585,287	15,003,107	14,548,181
人件費削減率 (%)		6.1%	9.6%	12.4%
人件費削減率(補正值) (%)		6.1%	10.3%	13.1%

「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)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与と改定分を除いた削減率である。

法人が必要と認める事項

特になし。