

# 様式 1 公表されるべき事項

別 添

## 独立行政法人 空港周辺整備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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬は、国家公務員の給与水準を考慮するとともに、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することとしている。  
また、勤勉手当については、役員給与規程に基づき、業績に応じ、増額又は減額できることとしている。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 〔 改定無し 〕  
 理事長代理 〔 改定無し 〕  
 理事 〔 改定無し 〕  
 監事 〔 改定無し 〕  
 監事(非常勤) 〔 改定無し 〕

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 8,343	千円 5,664	千円 2,075	千円 566 (特別調整手当) 38 (通勤手当)		9月30日	*※
理事長B	千円 6,991	千円 5,664	千円 690	千円 566 (特別調整手当) 71 (通勤手当)	10月1日		*
理事長代理A	千円 7,656	千円 5,202	千円 1,906	千円 520 (特別調整手当) 28 (通勤手当)		9月30日	
理事長代理B	千円 14,752	千円 9,888	千円 3,826	千円 989 (特別調整手当) 49 (通勤手当)	～9月30日理事 10月1日～理事 長代理		
理事A	千円 13,984	千円 9,372	千円 3,617	千円 937 (特別調整手当) 58 (通勤手当)			
理事B	千円 13,122	千円 9,372	千円 2,416	千円 937 (特別調整手当) 397 (通勤手当)		3月31日	

監事	千円 12,740	千円 8,472	千円 3,270	千円 847 (特別調整手当) 151 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 2,940	千円 2,940	千円 —	千円 —			

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23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	7,552	5	4	9月30日	1.0	左記業績勘案率は暫定(1.0)であり、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績勘案率の決定後にその精算を行う。	*※
理事長代理A	2,276	1	9	9月30日	1.0	左記業績勘案率は暫定(1.0)であり、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績勘案率の決定後にその精算を行う。	
理事長代理B	3,579	3		3月31日	1.0	左記業績勘案率は暫定(1.0)であり、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績勘案率の決定後にその精算を行う。	
理事B	1,172	1		3月31日	1.0	左記業績勘案率は暫定(1.0)であり、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績勘案率の決定後にその精算を行う。	

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

中期計画において、一般管理費について、業務の見直し及び簡素化を推進する等、業務処理の方法を工夫し、効率化を図る事により、中期目標期間の最後の事業年度において、前期中期目標期間の最終年度(平成19年度)比で15%以上に相当する額を削減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

独立行政法人通則法第63条に基づき、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、人事院勧告等を十分に考慮して決定している。

##### 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、職務実績評価及び能力評価を実施している。その評価結果を昇給、昇格及び勤勉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
俸給 (昇格)	勤務成績が良好であり、かつ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。
俸給 (昇給)	一定期間を良好な成績で勤務した場合、4号俸上位の号俸に昇給させることができる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	職員の勤務成績等に応じて支給する。

##### ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

若年層を除く俸給月額を引き下げ 平均0.23%減  
(23年4月から24年3月までの較差相当分は、24年6月期の期末手当で減額調整)

### 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23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 21	歳 43.1	千円 6,690	千円 5,019	千円 151	千円 1,671
事務・技術	人 20	歳 42.1	千円 6,870	千円 5,134	千円 154	千円 1,736
嘱託職員	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
再任用職員	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
事務・技術	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

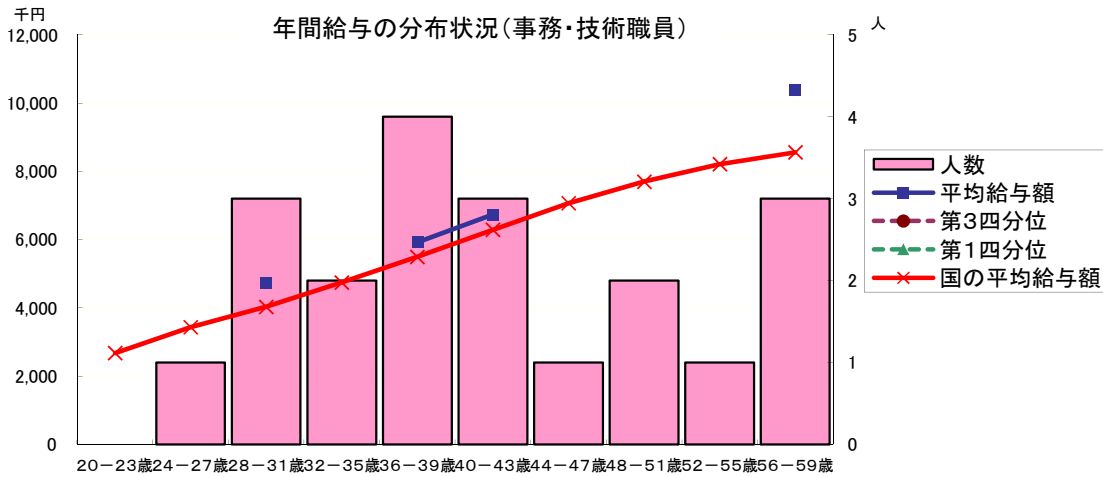
注2:在外職員、任期付職員及び非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

注3:常勤職員及び再任用職員の表中の研究職種、医療職種及び教育職種については、該当者がいないため欄を省略した。

注4:嘱託職員:当機構の用地補償事業に関する専門知識を有する職員。

注5:常勤職員のうち嘱託職員、再任用職員については、該当者が2人以下のため、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人員以外は記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔常勤職員のみ。以下、⑤まで同じ。〕



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2:24歳～27歳、32歳～35歳、44歳～47歳、48歳～51歳、52歳～55歳は、2人以下のため、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給与額を示す点を表示していない。  
 注3:全ての年齢階層において4人以下のため第1・3分位を表示していない。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
本部部長	2	—	—	—	—	—	—
本部課長	1	—	—	—	—	—	—
本部課長補佐	4	48.3	—	—	7,782	—	—
本部係長	10	38.5	4,901	—	5,853	6,378	—
本部係員	3	29.8	—	—	4,492	—	—

注1:本部部長、本部課長の該当者は2人以下のため、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、人員以外の項目については記載していない。  
 注2:本部課長補佐、本部係員は、4人以下のため第1・3分位を表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成24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
標準的な職位		部長	課長	課長代理	係長	係員
人員(割合)	20 (100%)	2 (10.0%)	1 (5.0%)	4 (20.0%)	10 (50.0%)	3 (15.0%)
年齢(最高～最低)				51～42	53～31	31～26
所定内給与年額(最高～最低)				5,865～5,571	6,259～3,205	4,091～3,026
年間給与額(最高～最低)				7,986～7,576	8,352～4,359	5,330～3,933

注:1級、2級の該当者は2人以下のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の項目については記載していない。

④ 賞与(平成23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)	% 57.8	% 60.9	% 59.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.2	% 39.1	% 40.6
	最高～最低	% 45.6～35.1	% 42.2～32.5	% 43.9～33.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 66.7	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 33.3	% 34.6
	最高～最低	% 38.3～33.4	% 35.5～31.8	% 36.8～32.7

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))

109.9

対他法人(事務・技術職員)

104.2

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 109.9					
	参考					
	<table border="0"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>112.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>109.8</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>112.8</td> </tr> </table>	地域勘案	112.8	学歴勘案	109.8	地域・学歴勘案
地域勘案	112.8					
学歴勘案	109.8					
地域・学歴勘案	112.8					
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当機構の職員給与は平成15年の独立行政法人化以降の取組により、国に準じて支給しているところであるが、当機構の職員は本省からの出向者が多いこと、またそれに伴い地域手当の異動保障や単身赴任手当を受けている者が多いことから、上記指数の状況で見た給与水準については、国家公務員に比べ高くなっている。</p> <p>・異動保障 地域手当の異動保障を受けている者の割合は行政職俸給表(一)の適用職員(4級地)12.8%(※)に対して、機構40.0%となっている。また異動保障を受ける者全員が東京都特別区からの出向者であることから、対国家公務員指数(特に地域勘案)を高くさせる結果となっている。</p> <p>(※)「平成23年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出</p> <p>《参考》 国家公務員における地域手当の支給割合(平成23年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1級地(18%): 東京都特別区</li> <li>・2級地(15%): 大阪市等</li> <li>・3級地(12%): 名古屋市等</li> <li>・4級地(10%): 空港周辺整備機構在地(池田市及び福岡市)等</li> </ul>					

	<p>・今年度の特殊要因 当機構の調査対象者は、平成24年7月の大阪国際空港事業本部の廃止に向けた組織見直しに伴い、平成22年度の37名から20名へと大幅に減ったため、個々の給与額が全体の指数に与える影響が大きくなっている。 この中で、56歳～59歳の年齢階層において、対象者3名の内2名が部長級、1名が課長級の職員であることから、指数が121.5となっており、全体の指数が大きく上がった要因となっている。 なお、56歳以上の職員を除いた17名の職員で計算したラスパイルズ指数は、106.8とほぼ前年度並みの指数となっている。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b> 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。</p>
給与水準の適切性の検証	<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 15.5% (国からの財政支出額 898,055千円、支出予算の総額 5,794,837千円：平成23年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 引き続き、「講ずる措置」欄にあるとおり、給与水準を適切なものとする。</p>
講ずる措置	<p><b>■今後の取組</b> これまでに給与水準適正化のために以下の措置を講じてきており、引き続き以下の措置を継続実施する。 ・部及び課の統廃合により管理職割合を減少(平成15年10月の独立行政法人移行時から実施) ・55歳以上の昇給停止を実施(H18.4.1施行) ・課長代理級の管理職手当を完全廃止(H19.4.1施行) ・管理職手当を減額(H21.1.1施行) ・賞与に係る管理職加算率を引き下げ(H21.1.1施行) ・自宅に係る住居手当を廃止(H21.12.1施行) ・55歳を超える管理職員の俸給等を1.5%減額(H22.12.1施行) ・賞与に係る課長級の管理職加算率を廃止(H24.4.1施行)</p> <p>以上を踏まえ、引き続き国に準じた取組を行い、当機構職員の給与水準を適切なものとする。</p> <p><b>【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】</b> 対国家公務員指数 108.8 年齢・地域・学歴勘案 111.7</p>
給与水準の比較指標について参考となるその他の数値	<p><b>【当機構における支出総額(決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合】</b> 14.9% (給与・報酬等支給総額523,118千円／3,517,757千円)</p> <p><b>【当機構における管理職の割合(平成24年4月1日時点)】</b> 15.0% (国における割合 16.6%※) ・管理職割合の改善の取組状況 部及び課の統廃合による管理職割合の減少に取り組んできており、引き続き改善を図っていく。 ※ 「平成23年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出</p> <p><b>【当機構における大学卒業以上の高学歴者の割合(平成24年4月1日時点)】</b> 40.0% (国における割合 52.6%※) ※ 「平成23年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出</p>

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年 度)	前年度 (平成22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 523,118	千円 555,778	千円 (%) △32,660 ( △5.9)	千円 (%) △165,367 ( △24.0)
退職手当支給額 (B)	千円 43,969	千円 63,128	千円 (%) △19,159 ( △30.3)	千円 (%) 11,425 ( 35.1)
非常勤役員等給与 (C)	千円 35,081	千円 38,543	千円 (%) △3,462 ( △9.0)	千円 (%) △12,202 ( △25.8)
福利厚生費 (D)	千円 82,269	千円 89,285	千円 (%) △7,016 ( △7.9)	千円 (%) △29,093 ( △26.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 684,437	千円 746,734	千円 (%) △62,297 ( △8.3)	千円 (%) △195,237 ( △22.2)

#### 総人件費について参考となる事項

○「給与、報酬等支給額総額」及び「最広義人件費」の増減要因

対前年度比「給与、報酬等支給額総額」△5.9%

「最広義人件費」△8.3%

減少の原因としては、更なる組織定員等の見直しを推進した結果、人員削減が図かれたことが挙げられる。

○「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)」等による人件費削減の取組み状況

①総人件費については、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(平成18年法律第47号)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、人件費改革の取組を23年度まで継続するものとしている。

②平成19年度末(第1期中期目標期間最終年度)においては、平成17年度末の常勤役員95人に対して、87人、削減率は8.4%となっており、平成22年度までに達成すべき5%の削減率を上回っている。

③平成23年度においては、平成17年度末の常勤役員95人に対して、64人、削減率は32.6%となっており、平成23年度までに達成すべき6%の削減率を上回っている。

④今後も業務運営を効率化し、計画的に人員の抑制を図ることとする。

#### 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	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
人員数 (人)	95	92	87	83	79	68	64
人員純減率 (%)		△3.2%	△8.4%	△12.6%	△16.8%	△28.4%	△32.6%

#### 【主務大臣の検証結果】

「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)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減すること及び「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)において、人件費改革を2011年度まで継続するとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

#### IV 法人が必要と認める事項

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。

##### 【役員】

- ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.5%引き下げた(23年4月分から24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

##### 【職員】

- ・平成24年4月から職務の級や手当の内容に応じて、国家公務員に準じた率(俸給月額削減率4.77%~9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.23%引き下げた(23年4月分から24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)