

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

機構は、産業の発展及び人口の集中に伴い用水を必要とする地域に対する水の安定的な供給の確保を図ることを目的としており、この目的を達成するために、利根川、荒川、豊川、木曾川、淀川、吉野川及び筑後川において、各水系の水資源開発基本計画に基づく水資源の開発又は利用のための施設の新築(水の供給量を増やすものは着手済み事業等のみ)又は改築を実施するとともに、愛知豊川用水施設を含めた完成施設の管理・運用を行っている。

機構がこれらの公共的な事業の実施を主な業務としている法人であることを踏まえ、役員報酬水準を検討するにあたっては、国の事務次官の年間報酬額及び公共事業を実施している他の独立行政法人のうち、常勤職員数(当機構1,333人)や事業規模で比較的同等と認められる法人並びに同規模の民間企業の役員報酬額を参考として設定している。

【参考】

- 事務次官年間報酬額・・・22,951千円(人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」における平成26年度勧告後の報酬額)
- 独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構・・・当該法人は独立行政法人として整備新幹線等の鉄道の建設、鉄道事業者及び海上運送事業者等による運輸施設整備促進のための助成、旧国鉄から承継した土地の処分や旧国鉄職員への年金支払等に関する業務を実施している(常勤職員数1,199人)。公表資料によれば、平成25年度の理事長の年間報酬額は18,697千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本給額等を勘案すると、20,733千円と推定される。同様の考え方により、理事については15,402千円、監事については13,932千円と推定される。
- 民間企業の役員報酬額・・・31,117千円(人事院「平成26年民間企業における役員報酬(給与)調査」における「1,000人以上3,000人未満の企業の平均値」)

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。)

機構においては、平成15年より業績手当において、業績手当の額に機構の業務実績に関する評価結果を勘案し、理事長が当該役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で、それを増額し、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

役員報酬支給基準は、月額及び業績手当から構成されている。月額については、独立行政法人水資源機構役員給与規程に則り、本給(1,128,000円)に地域手当(135,360円)を加算して算出している。業績手当についても同規程に則り、業績手当基準額((本給+地域手当)+(本給×100分の25)+(本給+地域手当)×100分の20))に7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にその者の職務実績に応じて100分の10の範囲内でそれを増額し、又は減額した額としている(平成26年度においては増減無し)。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した業績手当支給率の引き上げ(0.15月引き上げ、年間3.1月)を実施した。

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。)、及び地域手当の異動保障の凍結を実施した。

副理事長

役員報酬支給基準は、月額及び業績手当から構成されている。月額については、独立行政法人水資源機構役員給与規程に則り、本給(969,000円)に地域手当(116,280円)を加算して算出している。業績手当についても同規程に則り、業績手当基準額((本給+地域手当)+(本給×100分の25)+(本給+地域手当)×100分の20))に7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にその者の職務実績に応じて100分の10の範囲内でそれを増額し、又は減額した額としている(平成26年度においては増減無し)。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した業績手当支給率の引き上げ(0.15月引き上げ、年間3.1月)を実施した。

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。)、及び地域手当の異動保障の凍結を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び業績手当から構成されている。月額については、独立行政法人水資源機構役員給与規程に則り、本給(838,000円)に地域手当(100,560円)を加算して算出している。業績手当についても同規程に則り、業績手当基準額((本給+地域手当)+(本給×100分の25)+(本給+地域手当)×100分の20))に7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にその者の職務実績に応じて100分の10の範囲内でそれを増額し、又は減額した額としている(平成26年度においては増減無し)。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した業績手当支給率の引き上げ(0.15月引き上げ、年間3.1月)を実施した。

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。)、及び地域手当の異動保障の凍結を実施した。

監事

役員報酬支給基準は、月額及び業績手当から構成されている。月額については、独立行政法人水資源機構役員給与規程に則り、本給(758,000円)に地域手当(90,960円)を加算して算出している。業績手当についても同規程に則り、業績手当基準額((本給+地域手当)+(本給×100分の25)+((本給+地域手当)×100分の20))に7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にその者の職務実績に応じて100分の10の範囲内でそれを増額し、又は減額した額としている(平成26年度においては増減無し)。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した業績手当支給率の引き上げ(0.15月引き上げ、年間3.1月)を実施した。

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。)、及び地域手当の異動保障の凍結を実施した。

2 役員報酬等の支給状況

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	19,385	12,656	5,211	1,518 (地域手当)			*
副理事長	17,034	10,872	4,476	1,304 (地域手当) 382 (通勤手当)			◇
理事A	14,557	9,402	3,871	1,128 (地域手当) 156 (通勤手当)			◇
理事B	14,648	9,402	3,871	1,128 (地域手当) 247 (通勤手当)			※
理事C	14,633	9,402	3,871	1,128 (地域手当) 232 (通勤手当)			※
理事D	14,677	9,402	3,871	1,128 (地域手当) 276 (単身赴任手当)			※
理事E	14,821	9,402	3,871	1,128 (地域手当) 420 (単身赴任手当)			※
監事A	13,123	8,504	3,502	1,020 (地域手当) 97 (通勤手当)			
監事B	13,324	8,504	3,502	1,020 (地域手当) 298 (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している。

注2:役員は、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。)及び地域手当の異動保障を凍結する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」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。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としている。以下「4 役員退職手当の支給状況」においても同様。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

役員報酬の支給水準の設定の考え方は1①で述べたとおりであり、また、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順調な実施状況であるとの評価(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2で示したとおりであり、国の事務次官の年間報酬額、同規模の独立行政法人及び民間企業の役員年間報酬額と比較考慮したうえで決定されており、その報酬水準は妥当なものであると判断している。

副理事長

役員報酬の支給水準の設定についての考え方は1①で述べたとおりであり、副理事長は、理事長の定めるところにより、機構を代表し、理事長を補佐して機構の業務を掌理する役目を担っていることを踏まえると、2で示した副理事長の報酬等の支給状況は、理事長の報酬額と適切な比較考慮により決定されているものと言え、その報酬水準は妥当なものであると判断している。

理事

役員報酬の支給水準の設定についての考え方は1①で述べたとおりであり、理事は、理事長の定めるところにより、理事長及び副理事長を補佐して機構の業務を掌理する役目を担っていることを踏まえると、2で示した理事の報酬等の支給状況は、理事長の報酬額と適切な比較考慮により決定されているものと言え、その報酬水準は妥当なものであると判断している。

監事

監事は、国土交通大臣から任命され、当機構の業務を監査するという職責を担うものであり、これに鑑みれば、2で示した監事の報酬等の支給状況は、理事長の報酬額と適切な比較考慮により決定されているものと言え、その報酬水準は妥当なものであると判断している。

【主務大臣の検証結果】

当該機構の業務目的は、産業の発展及び人口の集中に伴い用水を必要とする地域に対する水の安定的な供給の確保を図ることであり、この目的に鑑みれば、1①で示された役員報酬の支給水準の設定の考え方は、国の事務次官及び比較的同等と認められる規模の独立行政法人並びに民間企業の役員報酬額を参考としており妥当である。
報酬の支給実績は報酬の支給水準の設定の考え方に即していると言えることから、法人の検証結果は適当であると考えらる。

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
	千円	年	月			
理事A	4,311	3	6	H25.9.30	1.0	
理事B	2,463	2	0	H25.9.30	1.0	
監事	5,756	5	2	H25.9.30	1.0	

注:支給額については、既に仮の業績勘案率(0.8)により算出した支給額(理事A:平成25年度 3,449千円、理事B:平成25年度 1,971千円、監事:平成25年度 4,605千円)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

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
理事A	在任中の各事業年度とも、年度計画に基づき業務運営の効率化を図りつつ、業務全般にわたり円滑な運営が図られたことから、業務運営評価は、中期目標の達成に向けて「順調」であると認められている。また、担当理事として、①水資源債券の発行等の確な資金調達、②1者応札の改善に取り組み、1者応札割合の低減、③建設事業の補償業務に関する指導・援助により、豊川用水施設の水路改築事業の完成、福岡導水事業の竣工、武蔵水路改築事業の工事着手に貢献したこと等所掌業務を的確に実施したことを考慮して業績勘案率を1.0とした。これらのことを踏まえると、当該理事の退職手当の水準は妥当である。
理事B	在任中の各事業年度とも、年度計画に基づき業務運営の効率化を図りつつ、業務全般にわたり円滑な運営が図られたことから、業務運営評価は、中期目標の達成に向けて「順調」であると認められている。また、担当理事として、①第三期中期計画の策定、②施設の耐震対策に関し、群馬用水緊急改築、利根導水路地震対策、房総導水路緊急改築の事業化に向けた国、関係自治体等との調整についての指導、③ダム貯水池のアオコ対策等の指導、④水資源機構技術5ヶ年計画(H25-H29)の策定、⑤NARBOの事務局長として国際関係業務の推進等所掌業務を的確に実施したことを考慮して業績勘案率を1.0とした。これらのことを踏まえると、当該理事の退職手当の水準は妥当である。
監事	在任中の各事業年度とも、年度計画に基づき業務運営の効率化を図りつつ、業務全般にわたり円滑な運営が図られたことから、業務運営評価は、中期目標の達成に向けて「順調」であると認められている。また、監事の在任期間における監査業務は、主務大臣に報告されており、適切に行われたことを考慮して業績勘案率を1.0とした。これらのことを踏まえると、当該監事の退職手当の水準は妥当である。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

機構においては、業績手当の額に機構の業務実績に関する評価結果を勘案し、理事長が当該役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で、それを増額し、又は減額することができることとしており、引き続きこの制度を運用することとしている。

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

機構は、産業の発展及び人口の集中に伴い用水を必要とする地域に対する水の安定的な供給の確保を図ることを目的としており、この目的を達成するために、利根川、荒川、豊川、木曾川、淀川、吉野川及び筑後川において、各水系の水資源開発基本計画に基づく水資源の開発又は利用のための施設の新築(水の供給量を増やすものは着手済み事業等のみ)又は改築を実施するとともに、愛知豊川用水施設を含めた完成施設の管理・運用を行っている。

機構がこれらの公共的な事業の実施を主な業務としている法人であることを踏まえ、職員給与水準を検討するにあたっては、国家公務員行政職(一)の平均給与月額及び公共事業を実施している他の独立行政法人のうち、常勤職員数や事業規模で比較的同等と認められる法人を参考として設定している。

【参考】

○国家公務員行政職(一)

所定内平均給与月額 376千円(特例法による給与減額後)

人数 139,545人 平均年齢 43.1歳(平成25年度国家公務員給与等実態調査)

○独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構

所定内平均給与月額 445千円(所定内平均給与額 5,345千円÷12)

人数 1,128人 平均年齢 46.3歳(平成25年度実績)

〈参考〉機構

所定内平均給与月額 428千円(所定内平均給与額 5,146千円÷12)

人数 1,189人 平均年齢 44.8歳(平成25年度実績)

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。)

機構は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おり、評価結果の給与への反映方法は以下のとおりである。

○本給・・・平成16年度に導入、平成17年度から人事評価結果に応じ、本給月額を増減。
なお、平成26年度から、国に準じたピッチ方式(昇給幅による反映)に変更した。

○業績手当・・・平成17年度から人事評価結果に応じ、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は30%としている。

導入当初は年間で最大約4万円の給与差であったが、現在では約50万円まで拡大している。

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

○給与制度の内容

独立行政法人水資源機構職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、職責手当、地域手当、広域異動手当、住宅手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、深夜勤務手当、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、通勤手当、業績手当、在勤手当)としている。

業績手当については、期末手当相当分として、基礎額(本給+扶養手当+地域手当+

広域異動手当＋((本給＋地域手当＋広域異動手当)×各等級に応じた割合))に、7月においては、100分の133、12月においては、100分の154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。また、勤勉手当相当分として、基礎額(本給＋職責手当＋((本給＋地域手当＋広域異動手当)×各等級に応じた割合))に業績手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

○平成26年度における主な改定内容

①国家公務員の給与改定に準じた措置

- ・本給改定 本給を平均0.3%引き上げ
- ・交通用具使用者に係る通勤手当の引き上げ
- ・業績手当の0.15月引き上げ
- ・寒冷地手当の支給地域の見直し

②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制度の見直しを実施した。

- ・国の俸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、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
- ・国に準じた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

③給与抑制措置

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。)
- ・地域手当の異動保障の凍結
- ・昇給及び昇格の1ヶ月延伸
- ・地域勤務型職員の本給一律減額

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

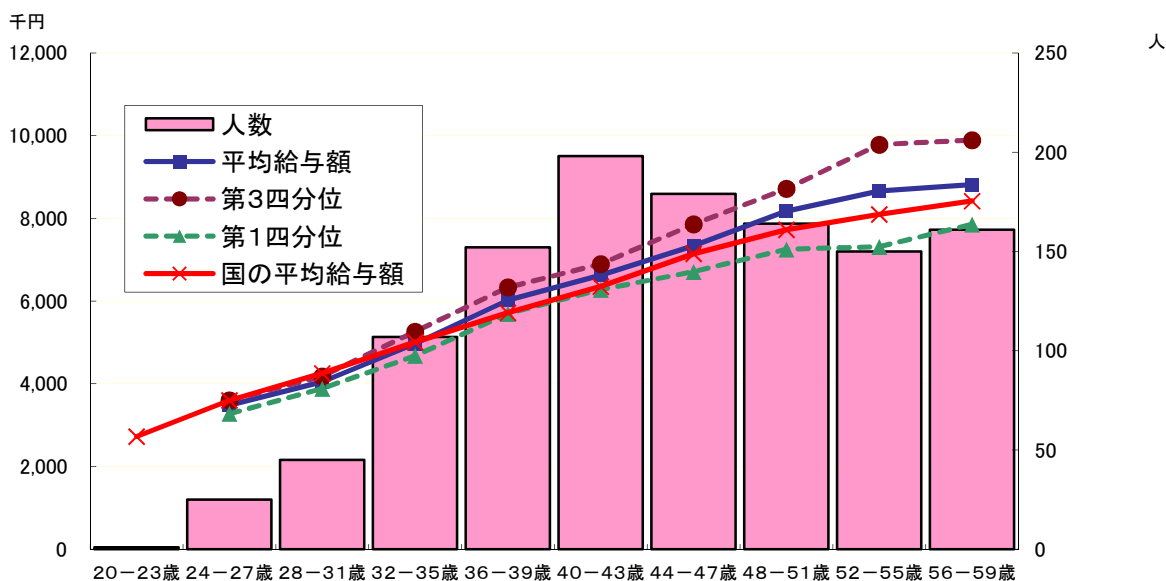
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 1,182	歳 45.4	千円 7,229	千円 5,370	千円 119	千円 1,859
事務・技術	人 1,182	歳 45.4	千円 7,229	千円 5,370	千円 119	千円 1,859

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:常勤職員の表中の研究職種、医療職種及び教育職種は該当者がいないため記載を省略している。

注3:在外職員、再任用職員、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記載を省略している。

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: 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。

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。

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
・本部課長	23	52.9	10,497	11,296～8,805
・本部係長相当	64	39.5	6,413	8,449～4,753
・本部係員	4	30.0	4,202	-

注: 本部係員の該当者は4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、年間給与額の最高～最低については表示していない。

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(7月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	68.4%	68.4%	68.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	31.6%	31.6%	31.6%
	最高～最低	36.7～25.5%	36.7～25.5%	36.7～25.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	71.3%	71.3%	71.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	28.7%	28.7%	28.7%
	最高～最低	35.2～21.8%	35.2～21.8%	35.2～21.8%

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 104.2 ・年齢・地域勘案 110.5 ・年齢・学歴勘案 104.3 ・年齢・地域・学歴勘案 110.1
	<p>【指数の算出方法等により指数が高くなっている理由】</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。</p> <p>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が求められる。</p> <p>これらの業務を確実且つ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、業務内容に相応の給与を支給している。</p> <p>①渇水対応(平成26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 ・木曾川水系 28日 ・豊川水系 10日 ・淀川水系 34日 ・吉野川水系 525日 延べ597日</p> <p>②防災対応(平成26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 1,918回(内訳:風水害1,378回、地震46回、水質事故34回、御嶽山噴火対応等460回) ・延べ日数 5,200日(内訳:風水害2,687日、地震62日、水質事故123日、御嶽山噴火対応等2,328日)</p> <p>③地震対応(平成26年度実績) 震度4以上またはダム基礎地盤において25gal以上の地震により施設の臨時点検を行った回数 32回</p> <p>④水質事故対応(平成26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、化学物質の流入等)13件 利水者、関係機関等と迅速な連絡調整を図るとともにオイルフェンス等の設置、水質観測、巡視等により被害の拡大防止に努めた。</p> <p>[防災対応の事例] ○御嶽山噴火対応 平成26年9月27日に発生した御嶽山噴火により、愛知用水の牧尾ダム貯水池内に、火山噴出物が降雨とともに流入し、水質悪化や貯水池内への堆積等が発生した。速やかに水質監視の強化を図るとともに貯砂ダムの堆砂除去や放流口へのシルトプロテクター(水質汚染防止膜)の設置による応急対応を行った。また、国土交通省中部地方整備局とともに「御嶽山噴火に伴う木曾川上流域水質保全対策検討会」の事務局となり、関係機関と連携して、水質監視体制や貯水池の水質保全対策、下流河川への影響緩和対策を行い、下流河川への影響を抑制した。</p>

(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ていることから、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。

・管理職手当支給対象者 国(行(一)) 17.1%
機構 28.0%

(平成26年度国家公務員給与等実態調査)

(3)機構は、全国7水系に本社のほか、総合技術センター、3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含めた人事異動を実施しており、これに伴い、広域異動手当及び単身赴任手当の支給対象者の割合が国家公務員と比較して高くなっている。

なお、人事異動については、平成26年度より全国転勤からブロック勤務への転換を進めているところである。

・広域異動手当支給対象者 国(全体) 11.6%
機構 42.1%
※上記のうち事務所間の
異動距離が300km以上 国(全体) 4.9%
機構 31.9%

・単身赴任手当支給対象者 国(行(一)) 8.7%
機構 24.1%

(平成26年度国家公務員給与等実態調査)

(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。

国に比べて給与水準が高くなっている理由

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(行(一))	1.2人	12,081円
機構	1.7人	16,858円

※扶養手当の支給基準は国家公務員と同一である。

(平成26年度国家公務員給与等実態調査)

【主な資格の保有者(平成26年4月1日現在)】

- ・博士 12名
- ・技術士 108名
- ・一級土木施工管理技士 163名
- ・ダム管理技士 10名
- ・ダム管理主任技術者 21名
- ・第一種ダム水路主任技術者 112名
- ・第一種電気工事士 34名
- ・測量士 21名
- ・防災士 68名

【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考えます。

(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管理職等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考えます。

また、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(埼玉県さいたま市(12%))に置かれており、国の地方支分部局の国家公務員と給与水準を比較することとなるが、これにより機構の管理職の割合が更に高くなることから、地域・学歴を勘案した指数が1ポイント程度高くなっているものと考えます。

地域手当支給区分別人員構成割合

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	29.6%	0.3%
2級地	大阪市	4.8%	2.7%
3級地	さいたま市(本社所在地)、名古屋市	9.4%	21.6%
4級地	八千代市、大津市、奈良市	10.3%	4.4%
5級地	行田市、川西市	5.5%	3.4%
6級地	前橋市、豊橋市、名張市、高松市等	12.6%	26.1%
非支給地	沼田市、長野県木祖村、南丹市、三好市、朝倉市等	27.8%	41.6%

(平成26年度国家公務員給与等実態調査)

管理職手当受給者の分布(平成26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	3.5%
3級地	さいたま市(本社所在地)、名古屋市	22.2%
4級地	八千代市、大津市、奈良市	4.6%
5級地	行田市、川西市	2.4%
6級地	前橋市、豊橋市、名張市、高松市等	27.0%
非支給地	沼田市、長野県木祖村、南丹市、三好市、朝倉市等	40.3%

(2)機構は、全国7水系に本社のほか、総合技術センター、3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含めた人事異動を実施しており、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考えます。

なお、人事異動については、平成26年度より全国転勤からブロック勤務への転換を進めているところである。

単身赴任者の分布(平成26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	0.3%
2級地	大阪市	1.8%
3級地	さいたま市(本社所在地)、名古屋市	17.5%
4級地	八千代市、大津市、奈良市	3.6%
5級地	行田市、川西市	4.2%
6級地	前橋市、豊橋市、名張市、高松市等	25.9%
非支給地	沼田市、長野県木祖村、南丹市、三好市、朝倉市等	46.7%

給与水準の妥当性の
検証

【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 20.1%】
(国からの財政支出額 362億円、支出予算の総額 1,801億円:平成26年度予算)
【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】
【管理職の割合 30.5%(常勤職員数1,182名中361名)】
【大卒以上の高学歴者の割合 44.2%(常勤職員数1,182名中522名)】
【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 6.3%】
(支出総額 1,769億円、給与・報酬等支給総額 111億円:平成26年度決算)

(法人の検証結果)

機構は、上述のとおり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から、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、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などを考慮したものであり、このような業務に従事する専門性の高い優秀な人材を継続的に確保するために必要な給与水準としている。

また、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含めた人事異動を実施しており、その主な業務場所が山間僻地等であることから、広域異動手当及び単身赴任手当が国と支給基準が同じであるものの、当該手当の支給対象者の割合が国家公務員と比較して高くなっていることなどの要因により、特に年齢・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数が高くなる傾向にある。

これらの要因を加味した対国家公務員指数を試算した場合、年齢勘案指数は「101.3」、年齢・地域・学歴勘案指数は「107.1」となることを考慮すれば機構の給与水準は妥当であると判断している。

機構としては、現在の給与水準が利水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)

当該機構の業務目的は、産業の発展及び人口の集中に伴い用水を必要とする地域に対する水の安定的な供給の確保を図ることであり、その給与水準の設定の考え方は、国家公務員行政職(一)の平均給与月額及び比較的同等と認められる規模の独立行政法人を参考としており妥当である。

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、年齢・地域・学歴勘案指数が高い傾向にあるものの、これは機構の主な業務場所が地域手当の非支給地であること及び全国転勤を含めた人事異動など機構業務の特殊性に起因するものであり、これらを考慮すると機構の検証結果は妥当であると考えられる。

<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26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年度及び平成26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、国に先行して平成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26年度においては、異動保障の凍結を引き続き実施した。</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27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) 職員本給のカット 平成27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>(2) 地域手当の異動保障の凍結 平成27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>(3) 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>
--------------	--

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給、独身) 月額 188,300円 年間給与 3,032,000円
○35歳(係長相当、配偶者・子1人) 月額 334,000円 年間給与 5,371,000円
○45歳(本社課長補佐、配偶者・子2人) 月額 446,000円 年間給与 7,261,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

前年度の人事評価結果に応じて、昇給及び業績手当に反映しており、人事評価結果及びその反映の仕方について着実に運用することを当面の方針としている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成25年度	平成26年度				
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,245,352	千円 11,076,071	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,172,674	千円 1,067,007	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 879,524	千円 911,733	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,318,322	千円 2,538,048	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,615,872	千円 15,592,859	千円	千円	千円	千円

注:中期目標管理法のため、中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

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

- 給与、報酬等支給総額の対前年度比(8.1%増)
特例法に基づく給与減額支給措置期間が平成26年3月に終了したことによる。
- 最広義人件費の対前年度比(6.7%増)
「退職手当支給額」は減額になっているものの、「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」が増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き下げ等について」(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 その他

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成26年10月7日閣議決定)に基づき、給与制度の総合的見直しに準じた措置として、平成27年4月から以下の措置を講ずることとした。

- ①役員本給2%引き下げ
- ②職員本給平均2.4%引き下げ
- ③地域手当の支給地域及び支給割合改定
- ④広域異動手当の支給割合改定
- ⑤単身赴任手当の支給額の改定
- ⑥管理職員特別勤務手当の改定
- ⑦平成27年7月期の昇給1号給抑制
- ⑧退職手当の調整額の改定