

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

役員報酬について、国土交通省の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た額を支給することとされている。

また、役員報酬のうち、勤勉手当について、理事長が必要と認める時は、役員の職務実績に応じ、増額又は減額することとしている。

【法人の長の報酬水準の妥当性】

理事長は、法人の代表として、その業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有するものであるが、当法人は、そのリーダーシップの下、空港周辺地域における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減、生活環境改善等に関する事業を担っており、平成24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な実施状況にあるとの評価(A評価)も得ている。また、その報酬水準については、国家公務員の給与及び民間企業等の役員報酬等の水準を考慮した上で定めていることから妥当であると考えられる。

【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

法人の長

理事

監事

監事(非常勤)

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(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(平成23年4月分から平成24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

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		
法人の長	千円 15,155	千円 10,167	千円 3,924	千円 1,017 (特別調整手当) 47 (通勤手当)			*
理事	千円 12,578	千円 8,413	千円 3,247	千円 841 (特別調整手当) 77 (通勤手当)			
監事A	千円 5,609	千円 3,806	千円 1,394	千円 381 (特別調整手当) 28 (通勤手当)		9月30日	
監事B	千円 4,705	千円 3,806	千円 463	千円 381 (特別調整手当) 55 (通勤手当)	10月1日		
監事 (非常勤)	千円 2,642	千円 2,642	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している。

注2:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤の役員に支給される手当である。

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。

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
監事A	千円 6,201	年 6	月 0	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。	

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。

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、給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め職員給与の在り方について厳しく検証した上で、目標水準・目標期限を設定してその適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表することとしている。
また、総人件費の削減については、平成24年度及び25年度に国家公務員給与の臨時特例に準じた措置を講じた。

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25年度における給与制度の主な改正点

平成24年度から引き続き特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。

(職員について)

- ・実施期間:24年4月～26年3月
- ・俸給表関係の措置内容:1級及び2級(▲4.77%)、3級～6級(▲7.77%)、7級(▲9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(一律▲10%)、期末手当及び勤勉手当(一律▲9.77%)、地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末・勤勉手当を除く。)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出
- ・国と異なる措置の概要:無し

(役員について)

- ・実施期間:24年4月～26年3月
- ・俸給表関係の措置内容:(一律▲9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:特別調整手当(一律▲9.77%)、期末手当及び勤勉手当(一律▲9.77%)
- ・国と異なる措置の概要:無し

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

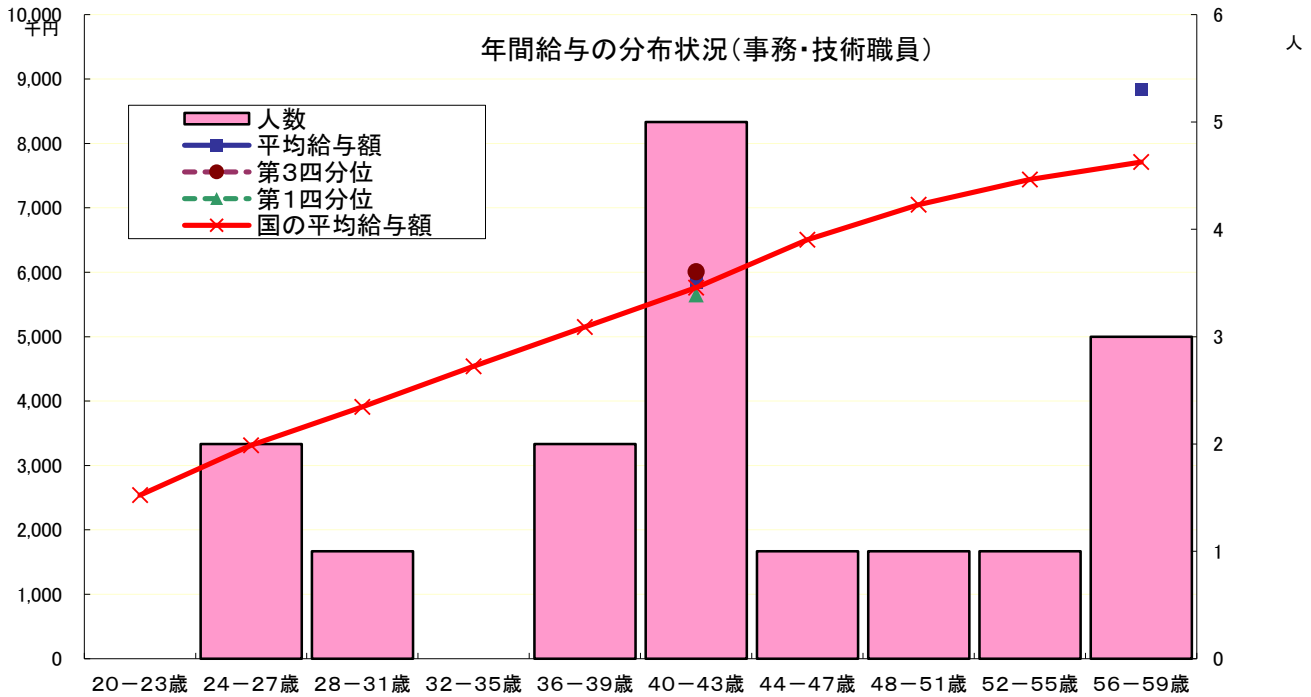
区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	43.1	6,346	4,822	146	1,524
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	43.1	6,346	4,822	146	1,524

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、再任用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表を省略した。

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、28歳～31歳、36歳～39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ため、平均給与額を示す点を表示していない。

注3:24歳～27歳、28歳～31歳、36歳～39歳、44歳～47歳、48歳～51歳、52歳～55歳、56歳～59歳は、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	
			第1分位	第3分位
本部課長	2	—	—	—
本部課長補佐	2	—	—	—
本部係長	7	43.4	5,376	7,610
本部係員	5	34.5	3,600	6,008

注1:本部課長及び本部課長補佐の該当者は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:本部課長及び本部課長補佐は4人以下のため、第1・3分位の項目については記載していない。

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	7級	6級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	課長	課長代理	係長	係員	係員
人員 (割合)	16人	該当者なし (0.0%)	2人 (12.5%)	2人 (12.5%)	7人 (43.8%)	5人 (31.3%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高～最低)					59～31	41～26	
所定内給与年額(最高～最低)					5,870～3,174	4,705～2,623	
年間給与額(最高～最低)					7,859～4,239	6,185～3,438	

注1:6級及び4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。

注2:5級については、当機構の通達において設定していない。

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(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	65.6%	68.3%	67.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.4%	31.7%	33.0%
	最高～最低	35.0～33.8%	32.4～31.2%	33.7～32.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.6%	67.0%	65.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.4%	33.0%	34.1%
	最高～最低	37.1～33.9%	35.6～31.3%	36.2～32.6%

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))

105.8

対他法人(事務・技術職員)

100.9

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

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 105.8 <table border="1" data-bbox="667 358 1340 456"> <tr> <td data-bbox="667 358 798 403">参考</td> <td data-bbox="798 358 957 403">地域勘案</td> <td data-bbox="957 358 1340 403">108.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="798 403 957 448">学歴勘案</td> <td data-bbox="957 403 1340 448">105.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="798 448 1340 456">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="957 448 1340 456">108.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	108.8		学歴勘案	105.3		地域・学歴勘案	108.0
参考	地域勘案	108.8								
	学歴勘案	105.3								
	地域・学歴勘案	108.0								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【地域・学歴を勘案した影響】 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>《参考》 国家公務員における地域手当の支給割合(平成25年度) ・1級地(18%)：東京都特別区 ・2級地(15%)：大阪市等 ・3級地(12%)：名古屋市等 ・4級地(10%)：空港周辺整備機構在地(福岡市)等</p> <p>【算定方法により指数が高くなっている理由】 当機構の今般調査対象者の56歳～59歳の年齢階層において、対象者3名の内2名が課長級の職員であり、扶養手当や住居手当など各手当を受給していることから、課長級に係る指数は121.0となっているため、全体の指数が高くなった要因となっている。</p>									
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 7.2%】 (国からの財政支出額 245,471千円、支出予算の総額 3,423,587千円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.5%(常勤職員数16名中2名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 43.8%(常勤職員数16名中7名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 15.8%】 (支出総額 1,686,766千円、給与・報酬等支給総額 266,535千円：平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準が維持されるよう取組む必要がある。</p>									

<p>講ずる措置</p>	<p>■今後の取組 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) ・国家公務員行政職俸給表(一)と同一の俸給表へ移行(H25.4.1施行) ・課長級の管理職手当を減額(H25.4.1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>その他</p>	<p>【組織・定員の見直し】 第3期中期計画(平成25年度～平成29年度)において、次の取組を行うこととしている。 ① 専門職種の有機的な連携及び組織の効率化を図るために、現在の事業 三課体制を二課体制へ見直します。 ② 管理業務の効率化を図ることにより、管理要員の定員を見直します。</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	中期目標期間開始時(平成25年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 217,305	千円 266,535	千円 (%) △49,230 (△18.5)	千円 (%) － (0.0)
退職手当支給額 (B)	千円 6,201	千円 3,027	千円 (%) 3,174 (104.9)	千円 (%) － (0.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 13,627	千円 17,798	千円 (%) △4,171 (△23.4)	千円 (%) － (0.0)
福利厚生費 (D)	千円 35,818	千円 44,544	千円 (%) △8,726 (△19.6)	千円 (%) － (0.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 272,951	千円 331,904	千円 (%) △58,954 (△17.8)	千円 (%) － (0.0)

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

対前年度比 「給与、報酬等支給総額」 △18.5%

「最広義人件費」 △17.8%

減少の原因としては、平成24年7月1日付けで関西国際空港・大阪国際空港の経営統合に伴い、新関西国際空港(株)に業務等を承継し、大阪国際空港事業本部を廃止するとともに、役員数を6名から4名に削減したことが挙げられる。

また、当機構の給与規程を見直し俸給表を国と同一としたことも要因となっている。

○退職手当の見直し

「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)に基づき、以下の措置を講ずることとした。

【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(※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26日～平成25年9月30日 98/100
 ②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
 ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

【職員】

・平成25年3月26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3月26日～平成25年9月30日 98/100
 ②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
 ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし