

独立行政法人環境再生保全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18年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

環境省独立行政法人評価委員会の当該事業年度に係る業務の実績に関する評価結果を踏まえ業績給に反映する。

(参考)役員報酬規程第7条第4項

理事長の業績の額は、基準額に100分の132を乗じて得た額に、別に定める評価委員会の評価結果に則した100分の200から100分の0までの範囲内で定める割合を乗じて得た額とする。

役員報酬基準の改定内容

法人の長	<ul style="list-style-type: none"> ・本俸の額について 6.7%程度の改定を実施。(1,088,000円 1,016,000円) ・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役員に支給されている特別都市手当の支給割合を10% 12%へ改定。
理事	<ul style="list-style-type: none"> ・本俸の額について 6.7%程度の改定を実施。(887,000円 828,000円) ・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役員に支給されている特別都市手当の支給割合を10% 12%へ改定。
監事	<ul style="list-style-type: none"> ・本俸の額について 6.7%程度の改定を実施。(760,000円 709,000円) ・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役員に支給されている特別都市手当の支給割合を10% 12%へ改定。
監事(非常勤)	<ul style="list-style-type: none"> ・非常勤役員手当について 6.7%程度の改定を実施。(日額36,900円 34,400円)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任
法人の長	千円 20,517	千円 13,056	千円 5,809	千円 1,567 (特別都市手当) 85 (通勤手当)		
理事 (3人)	千円 47,280	千円 30,385	千円 12,495	千円 3,646 (特別都市手当) 754 (通勤手当)	6月27日1名 7月10日1名 7月22日1名	6月26日1名 7月9日1名 7月21日1名
監事 (1人)	千円 14,507	千円 9,120	千円 4,058	千円 1,094 (特別都市手当) 235 (通勤手当)		
監事 (非常勤) (1人)	千円 5,827	千円 5,609	千円	千円 218 (通勤手当)		

注1:「特別都市手当」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役員に支給されているものである。

注2:年度途中で就任及び退任した理事については、1月を1/12と換算して記載した。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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
法人の長	千円	年 月			該当者なし
理事A	2,694	2 3	H18.6.26	-	当該支給額は業績勘案率が未決定のため、環境省独立行政法人評価委員会において定められた暫定業績勘案率の算定方法等に基づき支給したものである。
理事B	2,217	2 1	H18.7.9	-	当該支給額は業績勘案率が未決定のため、環境省独立行政法人評価委員会において定められた暫定業績勘案率の算定方法等に基づき支給したものである。
理事C	2,794	2 4	H18.7.21	-	当該支給額は業績勘案率が未決定のため、環境省独立行政法人評価委員会において定められた暫定業績勘案率の算定方法等に基づき支給したものである。
理事D	334		3 H16.6.30	1.0	業績勘案率は環境省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。なお、支給額には、特殊法人の役員としての在職期間に相当する分を含めていない。
監事A	千円	年 月			該当者なし
監事A (非常勤)	千円	年 月			該当者なし

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

中期目標で示された一般管理費の削減目標(中期目標期間の最終年度において特殊法人時の最終年度(平成15年度)比で15%(総合発足初年度である平成16年度比で10%)を上回る削減を行う。)を達成する。

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

国家公務員に対する人事院勧告等を参考にしつつ、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう努めている。

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

業績評価及び発揮能力評価を職員の給与へ反映させる新人事評価制度を導入している。

(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
賞与:業績手当 (査定分)	人事評価制度により、職員の発揮能力、勤務成績を評価し、業績手当に反映

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

- 俸給表及び俸給制度の見直し
本俸基準表の水準を平均4.8%引き下げ
枠外昇給制度の廃止
55歳昇給停止措置に替わる55歳昇給抑制措置の導入
- 特別都市手当の見直し
本部(川崎市)支給割合 4/100 6/100
大阪支部(大阪市)支給割合 4/100 9/100(平成22年度までの間に段階的に改定)
- 勤務成績の給与への反映
新人事評価制度に基づき業績手当への反映を拡大

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

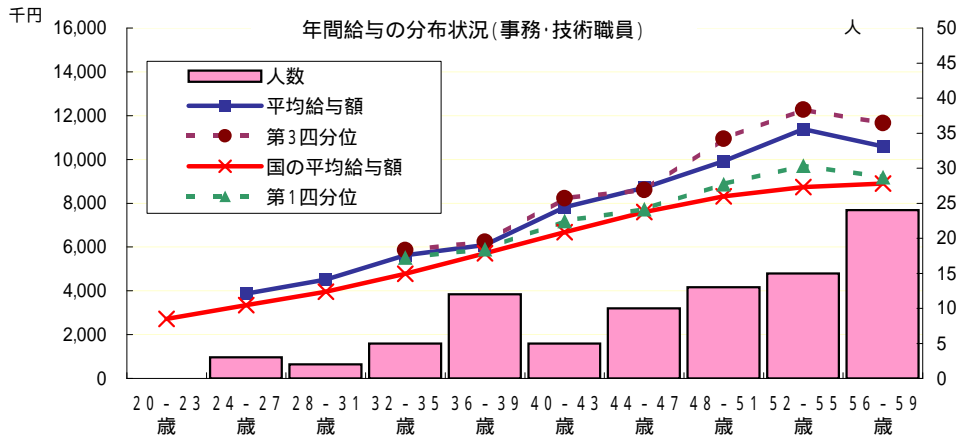
区分	人員	平均年齢	平成18年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	89	48.6	9,223	6,634	210	2,589
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	89	48.6	9,223	6,634	210	2,589
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	33.1	3,376	2,754	149	622
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	33.1	3,376	2,754	149	622

注:「常勤職員」については任期付職員を除いている。

研究職種、医療 職種、教育職種については該当者がいないため記載を省略した。

注:「在外職員」、「再任用職員」、「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た。

年間給与の分布状況(事務・技術職員)(任期付職員を除く。以下、まで同じ。)



注： 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。

(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
			第1分位	第3分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部部長	9	53.2	12,600	13,246	14,148
本部課長	21	55.6	10,951	11,349	12,104
本部課長代理	31	51.3	8,152	8,786	9,720
本部係長	17	40.7	5,856	6,558	7,557
本部主任	1	-	-	-	-
本部係員	6	31.0	3,909	4,521	5,308
地方課長代理	1	-	-	-	-
地方係長	3	41.8	-	6,761	-

注: 代表的職員「本部主任」、「地方課長」、「地方課長代理」、「地方係員」については、該当者がそれぞれ2名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、平均額については記載していない。
また、「地方係長」については、該当者が3名のため第1・第3分位を記載していない。

職級別在職状況等(平成19年4月1日現在)

(事務・技術職員)

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級
標準的な職位		部長次長	課長	課長代理	係長主任	係員
人員 (割合)	89 (10.1%)	9 (10.1%)	21 (23.6%)	32 (36.0%)	21 (23.6%)	6 (6.7%)
年齢(最高～最低)		59～46	59～48	59～38	59～31	39～26
所定内給与年額(最高～最低)		10,457～7,955	8,980～6,112	7,530～4,402	6,173～3,303	4,262～2,692
年間給与額(最高～最低)		14,847～11,316	12,448～8,665	10,523～6,230	8,549～4,707	5,896～3,762

賞与(平成18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)	% 57.6	% 60.9	% 59.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.4	% 39.1	% 40.7
	最高～最低	% 45.6～34.3	% 42.5～35.0	% 43.0～34.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 66.2	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 33.8	% 34.3
	最高～最低	% 37.4～31.8	% 37.5～31.0	% 36.6～32.3

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)

対国家公務員指数

119.3

対他法人指数(事務・技術職員)

111.5

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

これまで定員削減等により新規職員の採用が抑制されていたため、ラスパイレス指数のより高い40歳代後半以上の職員の比率が、全体の人数の約3分の2を占めており、給与の年功的上昇などが影響していること、国との人事交流による給与水準の高い出向職員が本調査の当年度対象者として該当したことなどが影響していると考えられる。

また、当機構では、高度な専門性と知識・能力を有する要員を確保してきたことから大卒者以上の占める割合が国に比べ高くなっており、学歴を勘案した国家公務員の給与と比較したラスパイレス指数は113.9となっている。

【職員数に占める大学卒以上の比率(%)】

	国家公務員	環境再生保全機構
大学卒	47.3	77.5

【参考】

当機構では中期目標に示された一般管理費の削減目標の達成及び石綿健康被害救済業務の円滑な推進に努めるため、本調査の比較対象職員と条件が異なる任期付職員を採用しており、任期付職員を含めた職員全体と国家公務員の給与を比較したラスパイレス指数は次のとおりとなる。

対国家公務員指数

114.8

対国家公務員指数(地域別)

113.0

対国家公務員指数(学歴別)

110.0

総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度) 千円	前年度 (平成17年度) 千円	比較増 減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平 成16年度)からの増 減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,224,288	1,137,656	86,632 (7.6)	32,349 (2.6)
退職手当支給額 (B)	170,339	88,103	82,236 (93.3)	71,688 (72.7)
非常勤役職員等給与 (C)	136,745	110,076	26,669 (24.2)	35,923 (35.6)
福利厚生費 (D)	204,445	187,095	17,350 (9.3)	6,978 (3.5)
最広義人件費 (A + B + C + D)	1,735,817	1,522,930	212,887 (14.0)	82,240 (5.0)

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増加の要因
 石綿健康被害救済業務の追加に伴い、職員(44名)の大幅な増員を行ったこと等により、給与、報酬等支給総額が前年度と比較して増額となっている。これらにかかる法定福利費の増加により福利厚生費が前年度と比較して増額となっている。

行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組状況
 業務運営の効率化を図るとともに、機構が十分な役割を果たすことができるよう業務の改善・見直しを進めることにより、石綿健康被害救済業務に従事する職員を除き、期末の常勤職員数を期初の8割以下とする。

また、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間ににおける人員の5%以上の純減については、今中期計画期間中において達成する。

期初の常勤役職員数136人
 石綿健康被害救済業務の追加に伴い増員した常勤職員数44人
 期末の常勤役職員数の見込み151人

平成19年4月1日現在の常勤役職員数159人(平成18年度2人削減)

法人が必要と認める事項

特になし