

# 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

## 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24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、業績給に反映させることとしている。

(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。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	「国家公務員の給与等の改定及び臨時特例に関する法律」に準じて、次の改定を実施。 ア. 俸給月額を引き下げ(945,000円→940,000円)。 イ. 平成23年度分業績給(平成24年9月支給)における平成23年度分給与の年額調整。 ウ. 平成26年3月までの間、俸給月額、特別都市手当、期末手当及び業績給の支給額減額(▲9.77%)。
理事	「国家公務員の給与等の改定及び臨時特例に関する法律」に準じて、次の改定を実施。 ア. 俸給月額を引き下げ(821,000円→817,000円)。 イ. 平成23年度分業績給(平成24年9月支給)における平成23年度分給与の年額調整。 ウ. 平成26年3月までの間、俸給月額、特別都市手当、期末手当及び業績給の支給額減額(▲9.77%)。
監事	「国家公務員の給与等の改定及び臨時特例に関する法律」に準じて、次の改定を実施。 ア. 俸給月額を引き下げ(702,000円→698,000)。 イ. 平成23年度分業績給(平成24年9月支給)における平成23年度分給与の年額調整。 ウ. 平成26年3月までの間、俸給月額、特別都市手当、期末手当及び業績給の支給額減額(▲9.77%)。
監事(非常勤)	「国家公務員の給与等の改定及び臨時特例に関する法律」に準じて、次の改定を実施。 ア. 俸給月額を引き下げ(200,000円→199,000円)。 イ. 平成23年度分業績給(平成24年9月支給)における平成23年度分給与の年額調整。 ウ. 平成26年3月までの間、俸給月額、特別都市手当、期末手当及び業績給の支給額減額(▲9.77%)。

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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	13,104	10,178	1,437	1,221 (特別都市手当) 267 (通勤手当)	4月1日		
法人の長(退任者)	1,909	—	1,909	— (特別都市手当) — (通勤手当)		(平成24年3月31)	
A理事	13,607	8,846	3,577	1,062 (特別都市手当) 122 (通勤手当)			
B理事	13,886	8,846	3,577	1,062 (特別都市手当) 401 (通勤手当)			※
C理事	11,461	8,846	1,249	1,062 (特別都市手当) 304 (通勤手当)	4月1日		※
D理事	1,662	—	1,662	— (特別都市手当) — (通勤手当)		(平成24年3月31)	◇
A監事	11,676	7,558	3,057	907 (特別都市手当) 154 (通勤手当)			
B監事(非常勤)	2,197	2,160	—	37 (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:「前職」欄は、役員の前職を種類別に退職公務員は「\*」、役員出向者については「◇」、独立行政法人等の退職者については「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者は「\*※」の記号を付している。

注3:賞与のうち業績給については、前年度の評価結果を反映させ、翌年度に支給している。

### 3 役員の退職手当の支給状況(平成24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				
法人の長	5,670	4	0	H24.3.31	1.0	当該業績勘案率は、環境省独立行政法人評価委員会によって、同委員会決定の業績勘案率の決定方法に基づき、在職期間における個別評価項目の評価を点数化し、在職日数に応じ加重平均して算定された率である。	
理事A						該当者なし	
理事B						該当者なし	
理事C						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

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」欄は、役員の前職を種類別に退職公務員は「\*」、役員出向者については「◇」、独立行政法人等の退職者については「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者は「\*※」の記号を付している。

## 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 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第一期中期目標期間の最終年度(平成20年度)比で15%を上回る削減を行う。)を達成する。  
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年間に於ける人員の5%以上の削減を実施するとともに、経済財政運営と構造改革に関する方針2006(平成18年7月7日閣議決定)に基づく取組を平成24年度まで継続する。

#### 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

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から構成される人事評価制度の評価結果を賞与・昇給へ反映させることとしている。

[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
昇給	人事評価制度の評価結果に基づき、5段階の昇給幅で昇給を実施(H20.4より導入)
賞与・業績手当(査定分)	人事評価制度の評価結果に基づき、業績手当に反映

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

「国家公務員の給与等の改定及び臨時特例に関する法律」に準じて、次の改定を実施。

(ア) 俸給月額を引き下げ(若年層を除く)。

(イ) 本俸に係る経過措置の実施を平成26年3月までとするとともに、額を引き下げ。

(ウ) 平成24年6月賞与における平成23年度分給与の年額調整。

(エ) 平成24年4月から平成26年3月までの臨時特例措置。

- ・俸給月額の支給額減額(在職級ごとに▲4.77%、▲7.77%、▲9.77%の3区分)
- ・管理職手当の支給額減額(▲10%)
- ・俸給月額及び管理職手当の支給額減額に対応した特別都市手当の支給額減額。
- ・賞与(期末手当及び業績手当)の支給額減額(▲9.77%)

なお、平成24年秋の給与再精査を踏まえた給与水準見直しについては、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、問題ないと考えられるため、特段の措置は行っていない。

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

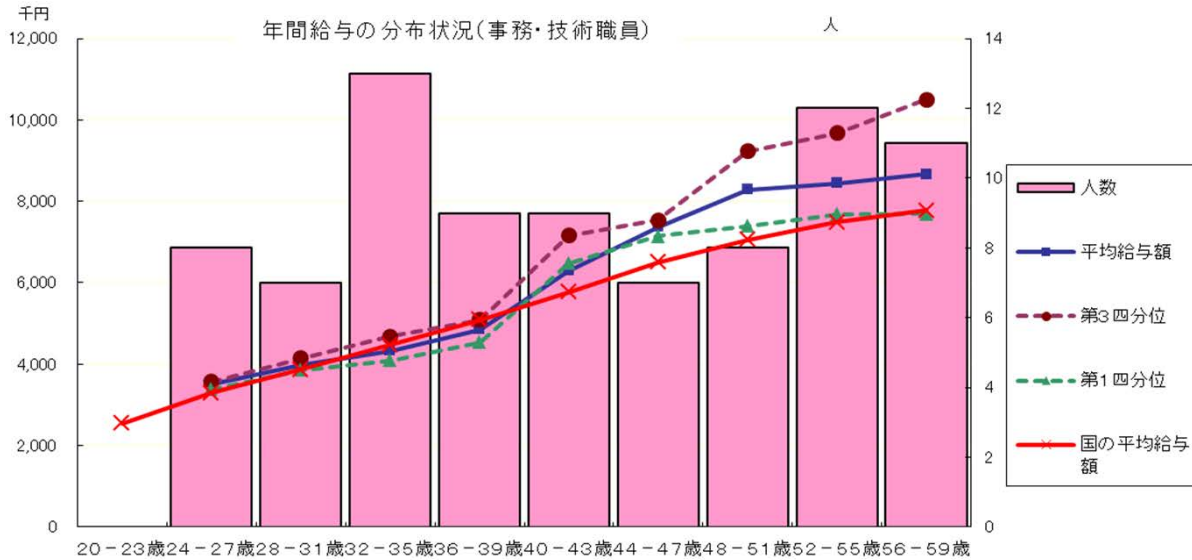
区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	78	42.9	6,648	5,024	163	1,624
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	78	42.9	6,648	5,024	163	1,624
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	40.5	3,769	2,930	233	839
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	40.5	3,769	2,930	233	839

注:「常勤職員」については、任期付職員、非常勤職員を除いている。

「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。

「在外職員」、「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記載を省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)[非常勤職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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、⑤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	
			第1四分位	第3四分位
代表的職位	人	歳	千円	千円
本部部長	6	57.0	9,882	11,370
本部課長	16	49.7	7,400	9,234
地方課長	1	-	-	-
本部課長代理	17	47.4	6,735	7,907
地方課長代理	1	-	-	-
本部係長	14	40.7	4,507	5,094
地方係長	1	-	-	-
本部主任	5	35.9	4,093	4,472
本部係員	22	31.6	3,457	3,924
地方係員	1	-	-	-

注:「地方課長」、「地方課長代理」、「地方係長」及び「地方係員」は、該当者が2名以下のため、当該情報により個人が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成25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	6等級
標準的な職位		部長次長	課長	課長代理	係長主任	係員	係員
人員(割合)	78人	6人(7.7%)	17人(21.8%)	18人(23.1%)	20人(25.6%)	17人(21.8%)	-
年齢(最高～最低)		59～54歳	57～44歳	59～36歳	58～32歳	45～25歳	-
所定内給与年額(最高～最低)		8,538～6,956千円	7,360～5,404千円	6,458～3,797千円	5,328～2,331千円	4,332～2,580千円	-
年間給与額(最高～最低)		11,771～9,466千円	9,989～7,141千円	8,430～4,982千円	7,039～3,057千円	5,660～3,378千円	-

③-2 職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(任期付職員)

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
標準的な職位		部長 次長	課長	課長代理	係長 主任	係員	係員
人員 (割合)	6人 (100.0%)	-	-	-	-	-	6人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		-	-	-	-	-	52～33
所定内給 与年額(最高 ～最低)		-	-	-	-	-	3,186～2,506
年間給与 額(最高～ 最低)		-	-	-	-	-	4,113～3,331

④ 賞与(平成24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)	55.2%	59.5%	57.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.8%	40.5%	42.5%
	最高～最低	48.6～34.9%	42.7～31.7%	45.4～33.5%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.9%	66.9%	65.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.1%	33.1%	34.5%
	最高～最低	46.0～31.3%	42.4～28.9%	44.1～30.0%

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)

対国家公務員指数(行政職(一))

108.3

対他法人指数(事務・技術職員)

101.7

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	<p>対国家公務員 108.3</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="3">参考</td> <td>地域勘案</td> <td>108.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>105.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>107.6</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	108.9	学歴勘案	105.7	地域・学歴勘案	107.6
参考	地域勘案		108.9					
	学歴勘案		105.7					
	地域・学歴勘案	107.6						
比較対象職員の状況	<p>Ⅱ-2-①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の78人及び任期付職員欄の6人 計84人 84人の平均年齢42.7歳、平均年間給与額 6,442千円</p>							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当機構は、環境分野の政策実施機関として、環境分野における専門性と知識・能力を有する人材を確保してきたことから、大卒以上の者の占める割合が国に比べ高くなっていることが対国家公務員指数を上げる要因の一つと考えられる。</p> <p>【職員数に占める大学卒以上の比率(%)】</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="2">大卒以上</td> <td>環境再生保全機構</td> <td>国家公務員行政職(一)</td> </tr> <tr> <td>79.8%</td> <td>53.4%</td> </tr> </table> <p>また、当機構は特殊法人整理合理化計画に基づき、旧公害健康被害補償予防協会及び旧環境事業団が実施していた多岐にわたる業務を承継しており、各業務の専門部署を設置した結果、機構の管理職割合(27.4%)が国(15.7%※)より高くなっていることも、対国家公務員指数を上げる要因の一つと考えられる。</p> <p>※国の管理職割合は平成24年国家公務員給与等実態調査(人事院)の行(一)6級以上の割合である。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 機構の職員構成が国家公務員に比べ、大学卒以上の職員の割合が高く(機構79.8%、国53.4%)、また、管理職の構成割合も高い(機構27.4%、国15.7%)ため、指数が高くなっているものと考えられる。</p> <p>なお、これまで給与水準の低減のための各種取り組みを実施してきたことにより、対国家公務員指数は、概ね順調に低減していると言えるが、引き続き、業務の実績を考慮しつつ社会一般の情勢に適合した水準に向けた措置を講ずる必要がある。</p>	大卒以上	環境再生保全機構	国家公務員行政職(一)	79.8%	53.4%		
大卒以上	環境再生保全機構		国家公務員行政職(一)					
	79.8%	53.4%						
給与水準の適切性の検証	<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 26.92% (国からの財政支出額 22,747,792千円(25,151,428千円)、支出予算の総額 84,506,749千円(88,687,400千円)：平成24年度予算(平成23年度予算))</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 1.6%(平成24年度決算)</p>							
講ずる措置	<p>1. 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%以上の削減を、前倒しで平成20年度に達成しているが、総人件費改革に基づく取組を、引き続き継続する。</p> <p>2. 給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを計画的かつ着実に実施することにより給与水準の低減を図る。</p> <p>&lt;具体的な改善策&gt; (平成24年度に講じた措置) ①引き続き55歳を超える管理職員の本俸を1.5%減額して支給。 ②「国家公務員の給与等の改定及び臨時特例に関する法律」に準じて、俸給月額等の支給額減額を実施。 (平成25年度に講じる措置) 今後の業務の見直し等に併せて、管理職数の削減に努める等の措置を講ずることにより、平成24年度の対国家公務員指数の水準を維持する。</p> <p>&lt;給与水準是正の目標水準及び具体的期限&gt; 平成18年度の対国家公務員指数119.3について、平成23年度までに対国家公務員指数を概ね112程度とし、地域差、学歴構成を勘案した指数は概ね109程度とする目標は達成したが、引き続き、給与水準の是正に対する取り組みを進める。 なお、平成25年度の対国家公務員指数は平成24年度と同水準(年齢勘案109程度、地域・学歴勘案108程度)と見込んでいる。</p>							

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成21年度)からの増△減
	千円	千円	千円	(%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	870,602	953,334	△82,732	(△8.7)	131,474 (△13.1)
退職手当支給額 (B)	173,619	72,746	100,873	(138.7)	△5,098 (3.0)
非常勤役職員等給与 (C)	124,103	143,338	△19,235	(△13.4)	29,433 (△19.2)
福利厚生費 (D)	176,797	171,892	4,905	(2.9)	2,425 (△1.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,345,121	1,341,310	3,811	(0.3)	158,234 (△10.5)

#### 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、最広義人件費増減の要因

「国家公務員の給与等の改定及び臨時特例に関する法律」に準じた給与改定、中期計画に定めた常勤職員数の削減等により、給与、報酬等支給総額は減少した。なお、給与改定(支給減額措置)による削減額は、98,131千円である。

他方、退職した役員に対する退職手当の支給が生じたこと及び定年退職者が前年に比して増加したことにより、退職手当支給額が大幅に増加した。また、健康保険料率の引き上げ等により、福利厚生費についても増加している。

以上により、最広義人件費全体としては微増となった。

また、「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)に基づく措置としては、以下の状況であるが、平成24年度中に当該措置の適用を受けた事例は存在しない。

(ア)役員：平成25年3月26日より、従前の退職手当支給額に100分の98を乗じた額を支給する。また、調整率を段階的に引き下げることとし、平成25年10月1日以降は100分の92、平成26年7月1日以降は100分の87を乗じた額を支給する予定である。

(イ)職員：平成25年3月に、職員の退職手当削減計画(国家公務員と同水準となるよう、2段階で約10%削減を行う。)を策定し、同計画案の平成25年10月1日実施に向けて、現在労使交渉中である。

#### IV 法人が必要と認める事項

「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、次の措置を講ずることとしている。

##### 1. 役員

平成25年3月26日より、従前の退職手当支給額に100分の98を乗じた額を支給する。

また、調整率を段階的に引き下げることとし、平成25年10月1日以降は100分の92、平成26年7月1日以降は100分の87を乗じた額を支給する予定である。

##### 2. 職員

平成25年3月に、職員の退職手当削減計画(国家公務員と同水準となるよう、2段階で約10%削減を行う。)を策定し、同計画案の平成25年10月1日実施に向けて、現在労使交渉中である。