

## 独立行政法人環境再生保全機構の役職員の報酬・給与等(平成26年度)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

当機構の所管業務は、公害健康被害の補償・予防から、民間団体の環境保全活動等への支援、石綿健康被害者の救済など多岐にわたり、7部1室の組織体制で事業を実施している。そこで、役員報酬水準の検討に当たっては、当機構と同様「中期目標管理法人」であり、常勤職員数(当機構:140人)から比較的規模と認められる他の独立行政法人の報酬支給水準等を参考に検証することとした。

ア. 当機構と同様「中期目標管理法人」であり、かつ独立行政法人総覧(平成25年度)において常勤職員数が90～190人(当機構の常勤職員数±50人)である他の独立行政法人に関して、平成25年度公表資料等をもとに法人の長の俸給月額(本俸額)を推計した結果、946千円であった。

イ. 国の指定職俸給表において、事務次官の俸給月額(8号俸)は1,198千円である。

ウ. 同じく指定職俸給表において、5号俸は984千円、3号俸は834千円、1号俸は720千円である。

エ. なお、当機構と同じく川崎駅付近に本部を置く独立行政法人(新エネルギー・産業技術総合開発機構、労働者健康福祉機構の2法人)について、上記アと同様に法人の長の俸給月額(本俸額)を推計した結果、1,021千円であった。

注:上記数値は、平成26年度のもの(平成26年人事院勧告等を踏まえた平成27年4月1日付改定前の額)である。以下、本公表資料において同様とする。

## 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

当機構においては、平成16年の設立当初より役員業績給を導入しており、役員報酬規程に「理事長の業績給の額は、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」等の規定を置き、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て、役員業績給への業績反映を行っている。

## 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

当機構役員報酬規程により、常勤役員の報酬としては、本俸、特別都市手当、通勤手当、期末手当及び業績給を支給することとしている。  
当機構理事長が毎月支給を受ける基本俸給は、本俸940千円に特別都市手当12%を加算した額である。  
期末手当は年2回(6月、12月)の支給であり、基準額(本俸+特別都市手当月額+本俸×100分の25+(本俸+特別都市手当月額)×100分の20)に、6月に支給する場合は100分の81を、12月に支給する場合は100分の82を乗じて得た額に、各基準日(6月1日、12月1日)以前6か月の在職期間率を乗じて得た額である。  
業績給は、基準額に100分の132を乗じて得た額に、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及び在職期間率を乗じて得た額である。  
また、平成26年度においては、役員報酬規程の改定は行っていない。

法人の長

理事

監事

監事(非常勤)

当機構理事の報酬は、本俸が817千円であるほかは、法人の長と同様の考え方により支給を行っている。

当機構監事(常勤)の報酬は、本俸が698千円であるほかは、法人の長と同様の考え方により支給を行っている。

非常勤監事の報酬は、非常勤役員手当(月額199千円)及び通勤手当である。

## 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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	17,134	11,280	4,227	1,353 (特別都市手当) 274 (通勤手当)			
A理事	8,158	4,902	2,606	588 (特別都市手当) 62 (通勤手当)		9月30日	
B理事	5,841	4,902	320	588 (特別都市手当) 31 (通勤手当)	10月1日		
C理事	13,214	9,804	2,123	1,176 (特別都市手当) 111 (通勤手当)	4月1日		◇
D理事	12,613	9,804	1,384	1,176 (特別都市手当) 249 (通勤手当)	4月1日		※
E理事	1,551	0	1,551	0 (特別都市手当) 0 (通勤手当)		(平成26年 3月31日)	※
F理事	1,551	0	1,551	0 (特別都市手当) 0 (通勤手当)		(平成26年 3月31日)	※
A監事	12,678	8,376	3,139	1,005 (特別都市手当) 158 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,213	1,194	-	19 (通勤手当)		9月30日	
C監事 (非常勤)	1,194	1,194	-	0 (通勤手当)	10月1日		

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:「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3:「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「\*」、役員出向者については「◇」、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。

注4:賞与のうち業績給については、前年度の評価結果を反映して翌年度に支給しているため、本表には前年度末の退職者を含む。

### 3 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

法人の長

当機構は、環境分野における政策実施機関として唯一の独立行政法人であり、その所掌する業務も公害健康被害の補償・予防から、民間団体の環境保全活動等への支援、石綿健康被害者の救済など多岐にわたり、7部1室の組織体制により業務遂行している。その長として、環境分野の各種施策に明るく、多種多様な業務を統括する必要がある人材を登用する必要がある。  
当機構理事長の役員報酬については、俸給月額(本俸)940千円は、I-1-①アで比較対象としている法人の平均額(946千円)を下回る水準にある。  
また、国の指定職俸給表との対比においても、事務次官の俸給月額(8号俸:1,198千円)及び指定職5号俸(984千円)を下回る水準となっており、妥当な水準と考える。

理事

当機構では、各理事が性質の異なる複数業務を担当・所掌することとしており、各業務の円滑な遂行のためには、公害健康被害者、企業、NGO・NPO、医療関係者等が関係する各業務の内容等に関する深い理解とともに、優れた統括能力を有する人材を登用する必要がある。  
当機構理事の役員報酬については、上記法人の長の水準と同様、国の指定職3号俸(834千円)を下回る水準となっており、妥当な水準と考える。

監事

当機構は多種多様な業務を所掌していることから、各業務の特性や根拠法令等を考慮しつつ法人全体の財産状況、業務遂行状況及び内部統制状況を監督できる人材を登用する必要がある。  
当機構監事(常勤)の役員報酬についても、上記法人の長及び理事の水準等に鑑み、国の指定職1号俸(720千円)を下回る水準となっており、妥当な水準と考える。

監事(非常勤)

非常勤監事に関しても、常勤監事と同様、多種多様な業務の特性や根拠法令等を考慮しつつ法人全体について監督できるだけの人材を登用する必要がある。  
当機構非常勤監事の報酬は、上記常勤役員の報酬水準等に鑑み、非常勤役員手当(月額199千円)及び通勤手当としており、妥当な水準と考える。

#### 【主務大臣の検証結果】

法人における検証に加えて、同機構の平成25年度業務実績評価結果を考慮すれば、妥当な水準であると考えます。  
また、今後とも、人事院勧告やその他社会一般の情勢、業務の実績等を勘案しながら、引き続き妥当な水準となるよう取り組む必要があり、主務省としても注視していく。

### 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			
法人の長	(該当者なし)					
E理事	4,509	4	0	H26.3.31	1.0	※
F理事	2,255	2	0	H26.3.31	1.0	※
監事	(該当者なし)					

注:「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「\*」、役員出向者については「◇」、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は「\*※」、該当がない場合は空欄。

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
法人の長	(該当者なし)
E理事	環境省独立行政法人評価委員会が定める決定方法により、在職期間における個別評価項目の評価を点数化し、在職日数に応じて加重平均して算出された業績率に従い退職手当が支給されており、当該役員の在職期間中の業績を反映したものとなっている。
F理事	同上
監事	(該当者なし)

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

前述のとおり、業績給の仕組みは既に導入済みであり、当該年度の業績を勘案して、翌年度に支給することとしている。  
 今後も同様の仕組みを継続する予定である。

## 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

職員給与の支給水準を検証するに当たっては、対国家公務員指数の他、特に採用選考等で就職希望者が競合する地方公務員(川崎市)及び川崎駅付近に本部を置く他の独立行政法人(新エネルギー・産業技術総合開発機構、労働者健康福祉機構)を参考にすることとした。

既存の公表資料から得られる「平成25年度」の平均年間給与額により試算した結果、地方公務員(川崎市:一人当たり給与費)、新エネルギー・産業技術総合開発機構(常勤職員(事務・技術))及び労働者健康福祉機構(常勤職員(事務・技術))の平均値は6,775千円であった。  
なお、当機構(常勤職員(事務・技術))の平成25年度平均年間給与額は6,424千円である。

#### 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)

業績給の仕組みとして、当機構では平成20年4月より人事評価制度を導入し、当該年度の各職員の業績評価について、翌年度6月支給の賞与(期末手当及び業績手当)のうち業績手当に、およそ+10%から-10%の増減幅で反映している。  
なお、当該年度の発揮能力評価については、翌年度4月の定期昇給に当たり反映している。

#### 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

当機構職員給与規程に基づき、本俸及び諸手当(役職手当、扶養手当、特別都市手当、住居手当、時間外勤務手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当)を支給することとしている。  
期末手当については、基準額(本俸月額+扶養手当月額+特別都市手当月額)に、6月支給の場合は100分の122.5、12月支給の場合は100分の137.5を乗じて得た額(管理職員にあっては、6月支給の場合は100分の102.5、12月支給の場合は100分の117.5を乗じて得た額)に、基準日以前6か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。  
業績手当については、基準額(本俸月額+特別都市手当月額)に、100分の75(管理職員にあっては、100分の95)、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合及びその者の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度の給与支給に関する主な改定内容としては、人事院勧告及び国家公務員給与法の一部改正等を踏まえて、本俸の引上げ(若年層を重点的に平均+0.3%)及び賞与支給月数の引上げ(+0.15月)を実施した。

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

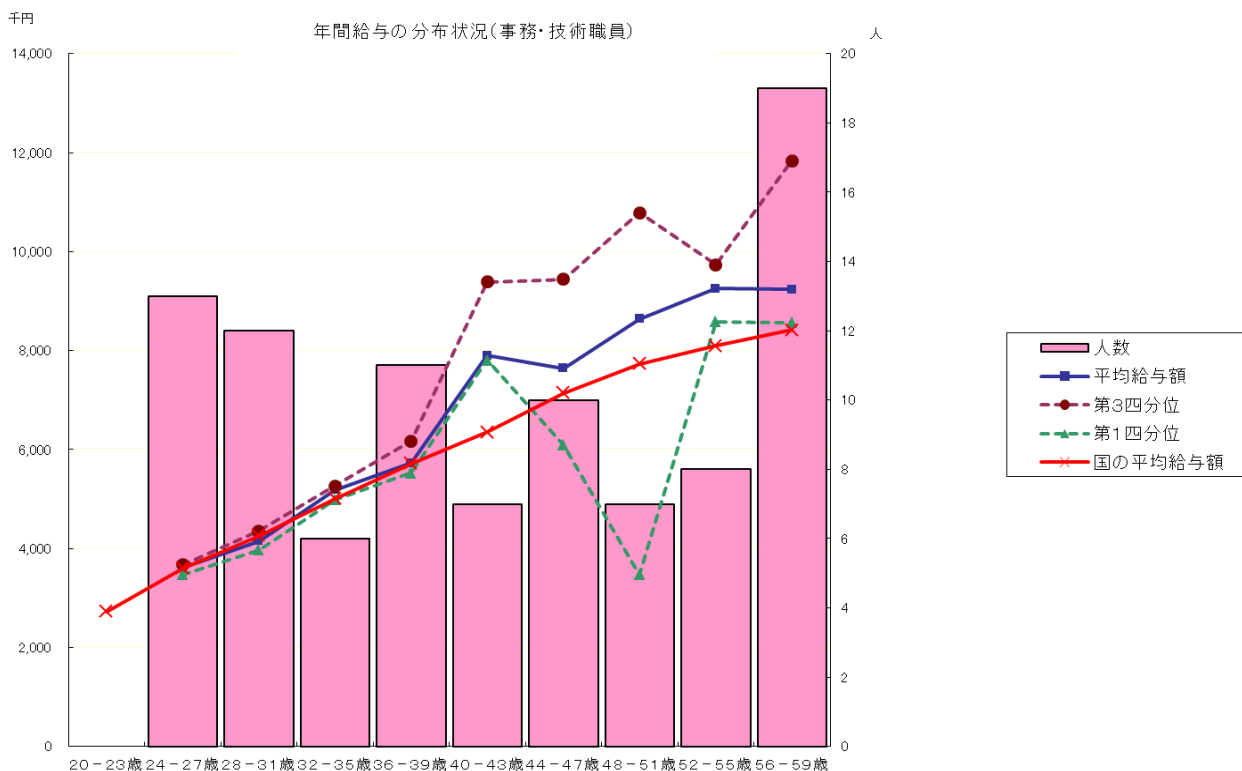
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 86	歳 42.1	千円 7,247	千円 5,360	千円 172	千円 1,887
事務・技術	人 86	歳 42.1	千円 7,247	千円 5,360	千円 172	千円 1,887
任期付職員	人 7	歳 47.2	千円 3,605	千円 2,745	千円 166	千円 860
事務・技術	人 7	歳 47.2	千円 3,605	千円 2,745	千円 166	千円 860

注:「常勤職員」については、任期付職員及び非常勤職員を除いている。

「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 年齢別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、④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、④まで同じ。

③ 職位別給与の分布状況(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	千円
本部部長	8	56.9	11,793	12,841	10,066
本部課長	22	50.4	9,755	10,784	8,295
本部課長代理・調査役	19	45.2	7,241	9,289	5,464
本部係長	8	42.0	5,575	7,783	4,692
本部主任	3	32.8	4,788	—	—
本部係員	33	33.3	3,849	6,094	3,266

注:該当者が4名以下のグループについては、平均のみを記載する。

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(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)	54.7	53.9	54.2
	(平均)	%	%	%
	最高～最低	47.0～36.9	46.6～45.4	46.7～42.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)	63.3	61.5	62.3
	(平均)	%	%	%
	最高～最低	46.1～31.9	46.6～34.8	46.3～33.9

### 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"> <li>・年齢勘案 108.0</li> <li>・年齢・地域勘案 108.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 106.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 107.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 22.8%】            (国からの財政支出額14,940,025千円、支出予算の総額65,519,867千円：平成26年度            予算)            【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】            【管理職の割合 25.8%(比較対象職員93名中24人)】            【大卒以上高学歴者の割合 78.5%(比較対象職員93名中73人)】            【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 1.9%】</p> <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(比較対象職員の            78.5%)が国(国家公務員行政職(一)53.6%)に比べて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>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(比較対象職員の25.8%)が国(15.9%※)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。            ※国の管理職割合は平成26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>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)            当機構の対国家公務員指数は100を上回っているが、これまでの給与水準低減のため            の各種取組みにより、平成18年度対国家公務員指数119.3(対他法人指数111.5)から、            平成26年度対国家公務員指数108.0へと順調に低減している。(参考：平成25年度は、            対国家公務員指数106.4(対他法人指数101.9)である。)            また、昨年度の対国家公務員指数から1.4ポイントの増となっているが、当機構の比較            対象職員は例年80～90人程度と比較的少数である中、国からの管理職ポストへの出向            者の異動等指数算定対象職員の変動が増減の大きな要因の一つとなっている。            以上を踏まえて、下記の理由により当機構の給与水準は概ね適正なものとする。</p> <p>① 当機構は、環境分野の政策実施機関として、150人に満たない限られた定員の中で、            環境分野における専門性と知識・能力を有する人材等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て大幅に高くなっていること。            ② 必要な人材確保の一要件として、近隣の地方公共団体や独立行政法人等と競合し得            だけの給与水準を備えていることが挙げられるところ、Ⅱ-1-(1)に記載のとおり、当機            構の給与水準は採用活動において競合する団体等と概ね同等ないし下回る水準にあり、            更なる水準の低減は必要な人材の確保を困難にする要因となり得ること。            ③ 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(7            部1室)を設置した結果、機構の管理職割合(25.8%)が国(15.9%)より高くなっているこ            と。</p> <p>以上のとおり、概ね適正な水準へと低減してきたものの、当機構としては、将来的な業            務の見直し等に併せて管理職数の削減に努めるなど、組織及び人件費の更なる適正化            のために必要な措置を引き続き検討していく。</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て、大学卒以上の職員の割合が高く(機構            78.5%、国53.6%)、また、管理職の構成割合も高い(機構25.8%、国15.9%)ため、指数            が高くなっているものと考えられる。            これまで給与水準の低減のための各種取組みを実施してきたこと等により、対国家公            務員指数は順調に低減しており、人材確保上競合する団体等の水準も勘案すれば、概            ね適正な水準にあると言えるが、引き続き、業務の実績等を考慮しつつ社会一般の情勢            に適合した水準を維持する必要があり、主務省としても注視していく。</p>

講ずる措置	<p>引き続き、国家公務員に対する人事院勧告や業務見直し等の状況を踏まえて、業務の実績等を考慮しつつ、社会一般の情勢に適合した水準を維持する措置を講ずる。</p> <p>なお、平成27年度の対国家公務員指数は平成26年度と概ね同水準(年齢勘案107～108程度、地域・学歴勘案106程度)と見込んでいる。</p>
-------	--



#### 4 モデル給与

年齢	家族構成等	月額	年間給与
22歳	大卒初任給、独身	202,778円	2,973,740円
35歳	本部調査役、配偶者・子1人	374,498円	6,143,482円
45歳	本部課長、配偶者・子2人	576,852円	9,435,606円

注:子は15歳未満、平成26年度における俸給及び特別都市手当割合による試算である。

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

前述のとおり、業績給の仕組みは既に導入済みであり、当該年度の人事評価結果を翌年度の業績手当に反映することとしている。  
今後も同様の仕組みを継続する予定である。

### III 総人件費について

区 分	当年度※ (平成26年度)	(参考)前年度 (平成25年度)	比較増△減	
	千円	千円	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	902,063	818,847	83,216	(10.2)
退職手当支給額 (B)	8,643	106,757	△98,114	(△91.9)
非常勤役職員等給与 (C)	110,679	113,133	△2,454	(△2.2)
福利厚生費 (D)	174,666	162,111	12,555	(7.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,196,052	1,200,848	△4,796	(△0.4)

※当年度(平成26年度)は、第3期中期計画期間の初年度である。

#### 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

平成25年度まで「国家公務員の給与等の改定及び臨時特例に関する法律」に準じた給与減額措置を実施していたことや、平成26年度中に人事院勧告等を踏まえて本俸や賞与支給月数を引き上げる給与改定を行ったことから、当年度は、給与・報酬等支給総額が前年度比10.2%、福利厚生費(健康保険料、厚生年金保険料等)が同7.7%、それぞれ増加している。

また、退職手当支給額の大幅減については、前年度と比較して、職員の定年退職が少なかったことによるものである。

##### ②退職手当の支給水準引下げについて

「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、以下の改定を行った。

(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、同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こととしている。

(イ)職員:平成25年9月10日に規程改正を行い、従前の退職手当支給額に、平成25年10月1日以降は100分の95.345を、平成26年7月1日以降は100分の90.163を乗じた額を支給することとしている。

### IV その他

国家公務員の「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律」に準じて、平成26年4月1日の定期昇給より、55歳を超える職員について原則昇給停止とする措置を講じている。