

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23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	{	改正なし	}
理事	{	改正なし	}
監事	{	改正なし	}
監事(非常勤)	{	改正なし	}

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,464	11,340	4,444	1,361 (特別都市手当) 319 (通勤手当)			
A理事	14,151	9,852	2,995	1,182 (特別都市手当) 122 (通勤手当)			
B理事	15,107	9,852	3,861	1,182 (特別都市手当) 212 (通勤手当)			◇
C理事	15,296	9,852	3,861	1,182 (特別都市手当) 401 (通勤手当)			※
A監事	12,890	8,424	3,301	1,011 (特別都市手当) 154 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,437	2,400	-	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23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
法人の長					該当者なし	
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年間における人員の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23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23年度における給与制度の主な改正点

- ・期末手当及び業績手当の支給割合を調整(年間支給月数3.95月に変更なし)。

一般職	期末手当	6月期	1.25月→1.225月	12月期	1.35月→1.375月
	業績手当	6月期	0.70月→0.675月	12月期	0.65月→0.675月
管理職	期末手当	6月期	1.05月→1.025月	12月期	1.15月→1.175月
	業績手当	6月期	0.90月→0.875月	12月期	0.85月→0.875月
- ・寒冷地手当の廃止(支給実績なし)。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

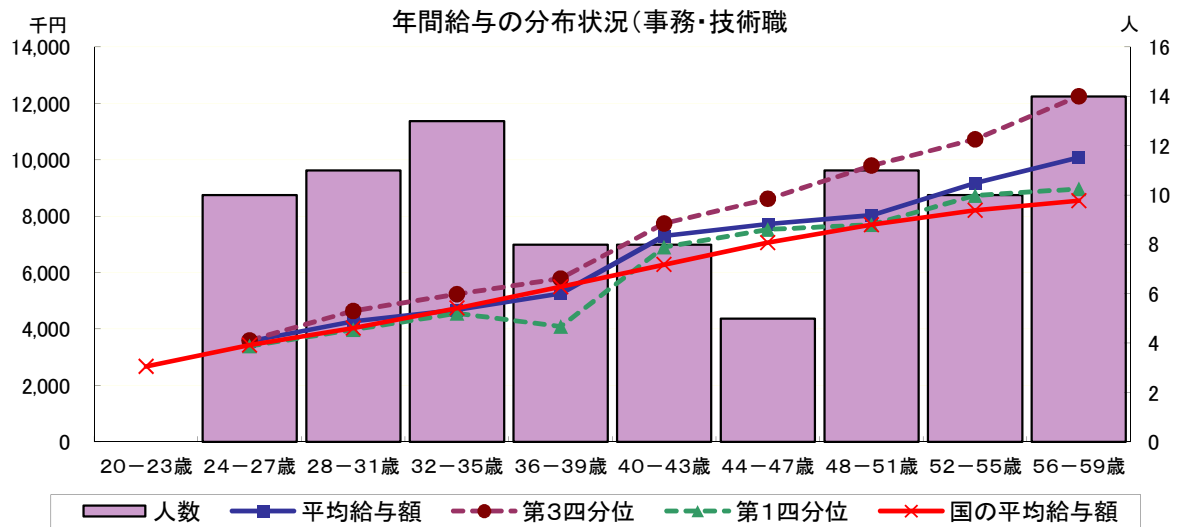
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	82	42.5	7,172	5,379	170	1,793
事務・技術	82	42.5	7,172	5,379	170	1,793
任期付職員	8	41.3	3,958	3,054	218	904
事務・技術	8	41.3	3,958	3,054	218	904
非常勤職員	3	38.3	4,196	3,112	214	582
事務・技術	3	38.3	4,196	3,112	214	582

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」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	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
本部部長	4	58.8	-	12,436	-
本部課長	15	52.5	8,802	9,881	10,724
地方課長	1	-	-	-	-
本部課長代理	24	48.3	7,105	7,866	8,544
地方課長代理	1	-	-	-	-
本部係長	9	39.4	5,200	5,627	5,302
本部主任	7	34.5	4,746	4,875	4,930
本部係員	27	31.3	3,498	3,897	4,249
地方係員	2	-	-	-	-

注:代表的職位「本部部長」は、該当者が4名以下のため、平均額のみを記載する。「地方課長」、「地方課長代理」及び「地方係員」は、該当者が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24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)	82	4 (4.9%)	16 (19.5%)	25 (30.5%)	16 (19.5%)	21 (25.6%)	-
年齢(最高 ~最低)		59~58	59~46	59~36	57~31	44~24	-
所定内給与年額(最高 ~最低)		9,118~8,784	8,138~6,556	6,923~4,366	5,757~3,483	4,533~2,562	-
年間給与額(最高 ~最低)		12,665~12,251	11,074~8,617	9,199~5,792	7,704~4,686	6,000~3,405	-

③-2 職級別在職状況等(平成24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)	8 (100.0%)	-	-	-	-	-	8 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		-	-	-	-	-	55～32
所定内給 与年額(最 高～最低)		-	-	-	-	-	3,317～2,632
年間給与 額(最高～ 最低)		-	-	-	-	-	4,344～3,493

④ 賞与(平成23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)	55.9%	59.3%	57.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.1%	40.7%	42.3%
	最高～最低	48.4～34.2%	42.7～31.6%	45.5～32.8%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.9%	67.4%	66.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.1%	32.6%	33.8%
	最高～最低	38.2～31.3%	32.9～28.9%	35.5～30.0%

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))

108.5

対他法人指数(事務・技術職員)

102.7

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

○事務・技術職員

項目	内容							
指数の状況	<p>対国家公務員 108.5</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="3">参考</td> <td>地域勘案</td> <td>109.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>105.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>107.7</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	109.0	学歴勘案	105.5	地域・学歴勘案	107.7
参考	地域勘案		109.0					
	学歴勘案		105.5					
	地域・学歴勘案	107.7						
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82人及び任期付職員欄の8人 計90人 90人の平均年齢42.4歳、平均年間給与額 6,886千円</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>83.3%</td> <td>52.6%</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(22.2%)が国(15.4%※)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23年対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83.3%、国52.6%)、また、管理職の構成割合も高い(機構22.2%、国15.4%)ため、指数が高くなっているものと考えられる。 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)	83.3%	52.6%		
大卒以上	環境再生保全機構		国家公務員行政職(一)					
	83.3%	52.6%						
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 28.36% (国からの財政支出額 25,151,428千円(27,389,241千円)、支出予算の総額 88,687,400千円(96,382,401千円)：平成23年度予算(平成22年度予算))</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23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23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年間にわたる人員の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。 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>〈具体的な改善策〉 (平成23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組織改正で課の数を減らし、管理職数を2削減した。 ⑤賞与、昇給に法人の業績評価や職員の勤務成績に反映するため、人事評価制度の見直しを行った。 (平成24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23年度の対国家公務員指数を水準を維持する。</p> <p>〈給与水準是正の目標水準及び具体的期限〉 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24年度の対国家公務員指数は平成23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23年度)	前年度 (平成22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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 953,334	千円 945,197	千円 (%) 8,137 (0.9)	千円 (%) 48,742 (△4.9)
退職手当支給額 (B)	千円 72,746	千円 98,138	千円 (%) △25,392 (△25.9)	千円 (%) 95,775 (△56.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 143,338	千円 151,385	千円 (%) △8,047 (△5.3)	千円 (%) 10,198 (△6.6)
福利厚生費 (D)	千円 171,892	千円 172,617	千円 (%) △725 (△0.4)	千円 (%) 7,330 (△4.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,341,310	千円 1,367,337	千円 (%) △26,027 (△1.9)	千円 (%) 162,045 (△10.8)

※平成22年度の退職手当支給額、非常勤役職員等給与及び福利厚生費に計上誤りがあったため、当初の額より修正した。

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22年度は、一名の役員の年度途中(平成22年10月)の就任により、それまでの期間、当該役員に係る報酬の支給はなかったが、平成23年度においては通年の支給となったため等により、給与、報酬等支給総額が微増したものの、退職者の減少、中期計画に定めた常勤職員数の削減及び本俸基準表水準の引き下げを行ったことによる給与の減少並びに非常勤職員費用が減少したことにより、最広義人件費は減少した。

②簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律、「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%以上の純減を、第一期中期計画期間中において達成している。

第一期中期目標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

第一期中期目標期末(平成20年度末)の常勤役職員数の目標 151人

平成24年4月1日現在の常勤役職員数148人(平成23年度に1人削減)

【主務大臣の検証結果】

平成20年度に達成しており、適正である。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成18年 4月1日)	平成18年 度	平成19年 度	平成20年 度	平成21年 度	平成22年 度	平成23年 度
人員数 (人)	161	159	157	151	150	149	148
人員純減率 (%)		▲1.2	▲2.5	▲6.2	▲6.8	▲7.5	▲8.1

(注1)新規業務(石綿健康被害救済業務)の追加に伴い、平成17年度 4名、平成18年度 40名の増員が認められているため、基準年度は平成18年4月1日現在の人員としている。

(注2)人員数には、常勤役員数5名が含まれている。

IV 法人が必要と認める事項

「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、平成24年4月から以下の措置を講ずることとした。

1 役員

①俸給月額引き下げ

- ・理事長 945,000円 → 940,000円
- ・理事 821,000円 → 817,000円
- ・監事 702,000円 → 698,000円
- ・非常勤監事 200,000円 → 199,000円

②平成23年度分業績給(平成24年9月支給予定)における平成23年度給与の年額調整

③平成24年4月から平成26年3月までの臨時特例

- ・俸給月額及び特別都市手当の支給額の減額(▲9.77%)
- ・期末手当、業績給の支給額の減額(▲9.77%)

2 職員

①俸給月額引き下げ(若年層を除く)

②本俸に係る経過措置の実施を平成26年3月31日とするとともに額を引き下げ

③平成24年6月賞与における平成23年度給与の年額調整

④平成24年4月から平成26年3月までの臨時特例

- ・俸給月額の支給額の減額(在職級毎に▲4.77%、▲7.77%、▲9.77%の3区分)
- ・管理職手当の支給額の減額(▲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の減額
- ・賞与(期末手当、業績手当)の支給額の減額(▲9.77%)