

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25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。

法人の長の報酬水準について

当機構の法人の長の月額報酬は940千円であるが、これは改正独立行政法人通則法(平成26年6月13日公布)において当機構と同様に「中期目標管理型」に分類され、かつ常勤職員数が90～190人(当機構の現員140±50人)である法人の長の俸給月額平均946千円(単位未満四捨五入)を下回る水準である。

また、独立行政法人整理合理化計画(平成19年12月24日閣議決定)において、各独立行政法人の長の報酬は各府省の事務次官の給与の範囲内とするとされており、事務次官の俸給額(指定職俸給表第8号:1,198千円)も下回る水準であることから妥当な水準であると判断する。

【主務大臣の検証結果】

他法人の水準との比較結果等からは妥当と考えられるが、今後においても、職務の特性や国家公務員・民間企業の役員報酬等を勘案しながら、引き続き適正な水準を維持していく必要がある。

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、前年度より引き続き、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を減額した(9.77%)。 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)に基づき、従前の退職手当支給額に、次の調整率を乗じて支給することとしている。 ア.平成25年3月26日以降 100分の98 イ.平成25年10月1日以降 100分の92 ウ.平成26年7月1日以降 100分の87 |
| 理事 | 法人の長と同様、俸給月額等の支給減額措置及び退職手当に係る調整率の改定を実施。 |
| 監事 | 法人の長と同様、俸給月額等の支給減額措置及び退職手当に係る調整率の改定を実施。 |
| 監事(非常勤) | 法人の長と同様、俸給月額等の支給減額措置を実施。 なお、非常勤役員は退職手当の支給対象でない。 |

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 15,655 | 千円 10,177 | 千円 3,988 | 千円 1,221 (特別都市手当) 267 (通勤手当) | | | |
| A理事 | 千円 13,496 | 千円 8,846 | 千円 3,466 | 千円 1,061 (特別都市手当) 122 (通勤手当) | | | |
| B理事 | 千円 13,780 | 千円 8,846 | 千円 3,466 | 千円 1,061 (特別都市手当) 406 (通勤手当) | | 3月31日 | |
| C理事 | 千円 13,678 | 千円 8,846 | 千円 3,466 | 千円 1,061 (特別都市手当) 304 (通勤手当) | | 3月31日 | |
| A監事 | 千円 11,580 | 千円 7,557 | 千円 2,961 | 千円 906 (特別都市手当) 154 (通勤手当) | | | |
| B監事 (非常勤) | 千円 2,196 | 千円 2,160 | 千円 - | 千円 36 (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 |
|-------------|---------|----------|-------|-------|-------|----|
| 法人の長 | 千円 | 年 月 | | | 該当者なし | |
| 理事 | | | | | 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。

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。

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25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、前年度より引き続き次の措置を実施。

(ア) 俸給月額を支給額減額(在職級ごとに 4.77%、7.77%、9.77%の3区分)

(イ) 管理職手当の支給額減額(10%)。

(ウ) 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。

(エ) 賞与(期末手当及び業績手当)の支給額減額(9.77%)

また、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、55歳を超える職員について原則昇給停止とする措置を実施。(当機構の定期昇給日は4月1日であるため、平成26年4月1日付昇給から適用。)

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

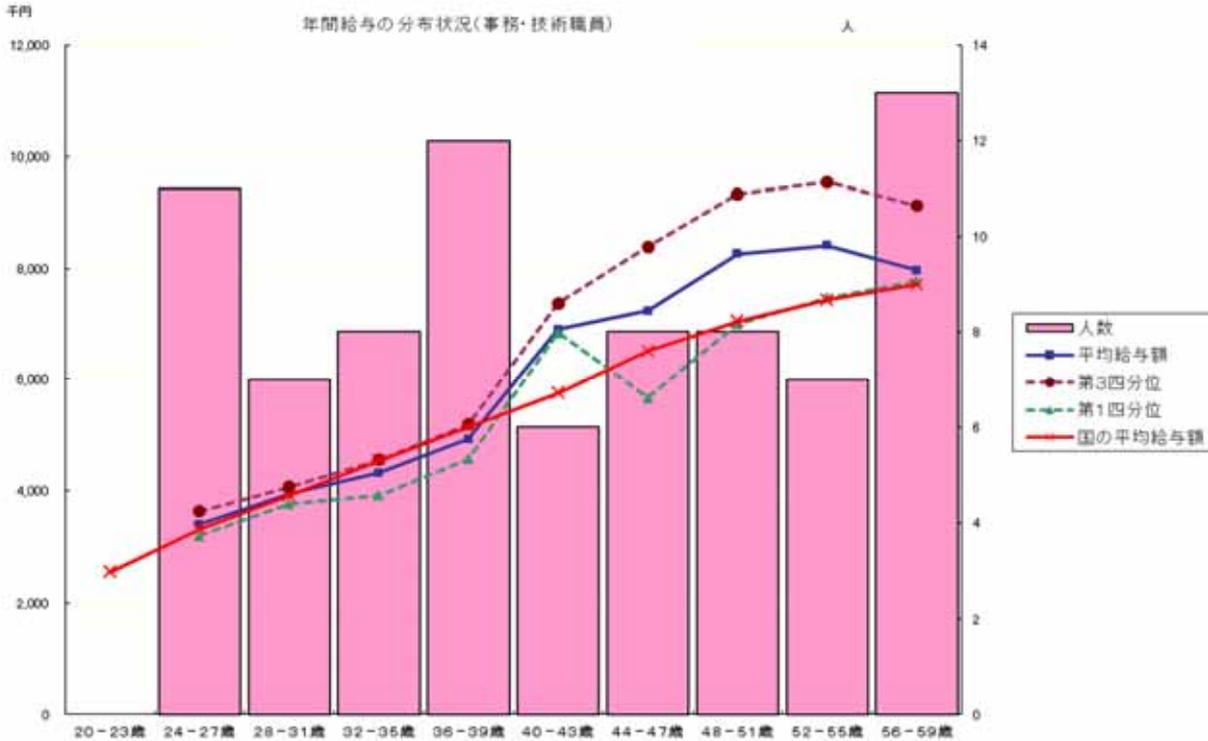
| 区分 | 人員 | 平均年齢 | 平成25年度の年間給与額(平均) | | | |
|-------|---------|-----------|------------------|-------------|-----------|-------------|
| | | | 総額 | うち所定内 | | うち賞与 |
| | | | | うち通勤手当 | | |
| 常勤職員 | 人 75 | 歳 41.5 | 千円 6,424 | 千円 4,849 | 千円 157 | 千円 1,575 |
| 事務・技術 | 人 75 | 歳 41.5 | 千円 6,424 | 千円 4,849 | 千円 157 | 千円 1,575 |
| 任期付職員 | 人 5 | 歳 49.9 | 千円 3,442 | 千円 2,678 | 千円 99 | 千円 764 |
| 事務・技術 | 人 5 | 歳 49.9 | 千円 3,442 | 千円 2,678 | 千円 99 | 千円 764 |

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。

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、(表)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、(表)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 | 四分位 |
|-------------|----|------|-------|-------|-------|
| | | | 第1分位 | | 第3分位 |
| | | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 代表的職位 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 本部部長 | 2 | - | - | - | - |
| 本部課長 | 21 | 49.8 | 8,371 | 8,787 | 9,332 |
| 本部課長代理 | 22 | 45.1 | 5,193 | 6,359 | 7,761 |
| 本部係長 | 5 | 42.1 | 5,004 | 5,762 | 7,002 |
| 本部主任 | 4 | 33.3 | - | 4,372 | - |
| 本部係員 | 26 | 33.2 | 3,200 | 3,641 | 3,837 |

注：「本部部長」は、該当者が2名以下であるため、平均年齢及び年間給与の平均額を記載しない。
また、「本部主任」は該当者が4人以下であるため、第1・第3分位を記載しない。

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 | 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 | 課長 | 課長代理 | 係長主任 | 係員 | 係員 |
| 人員(割合) | 75人 | 2人 (2.7%) | 21人 (28.0%) | 23人 (30.7%) | 8人 (10.7%) | 20人 (26.7%) | 1人 (1.3%) |
| 年齢(最高～最低) | | - | 58～41 | 59～35 | 53～32 | 46～24 | - |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | - | 7,360～5,524 | 6,489～3,394 | 5,353～3,097 | 4,341～2,440 | - |
| 年間給与額(最高～最低) | | - | 10,036～7,315 | 8,506～4,542 | 7,101～4,063 | 5,672～3,200 | - |

注：「1等級」及び「6等級」は該当者が2名以下であるため、年齢、所定内給与年額及び年間給与額を記載しない。

-2 職級別在職状況等(平成26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) | 5人 (100.0%) | - | - | - | - | - | 5人 (100.0%) |
| 年齢(最高 ~最低) | | - | - | - | - | - | 57~36 |
| 所定内給 与年額(最高 ~最低) | | - | - | - | - | - | 2,798~2,294 |
| 年間給与 額(最高~ 最低) | | - | - | - | - | - | 3,569~3,010 |

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) | 55.3% | 58.7% | 57.1% |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 44.7% | 41.3% | 42.9% |
| | 最高~最低 | 46.7~35.3% | 42.7~31.7% | 44.4~33.5% |
| 一般 職員 | 一律支給分(期末相当) | 63.4% | 66.1% | 64.8% |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 36.6% | 33.9% | 35.2% |
| | 最高~最低 | 46.1~33.1% | 42.7~31.2% | 44.3~32.5% |

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))

106.4

対他法人指数(事務・技術職員)

101.9

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したもの。

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 106.4</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="3">参考</td> <td>地域勘案</td> <td>107.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>104.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>106.4</td> </tr> </table> | 参考 | 地域勘案 | 107.4 | 学歴勘案 | 104.6 | 地域・学歴勘案 | 106.4 |
| 参考 | 地域勘案 | | 107.4 | | | | | |
| | 学歴勘案 | | 104.6 | | | | | |
| | 地域・学歴勘案 | 106.4 | | | | | | |
| 比較対象職員の状況 | <p>-2- 表(職種別支給状況)の常勤職員欄の75人及び任期付職員欄の5人 計80人 80人の平均年齢42.0歳、平均年間給与額 6,237千円</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>81.3%</td> <td>54.1%</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(28.8%)が国(15.8%)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25年度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> | 大卒以上 | 環境再生保全機構 | 国家公務員行政職(一) | 81.3% | 54.1% | | |
| 大卒以上 | 環境再生保全機構 | | 国家公務員行政職(一) | | | | | |
| | 81.3% | 54.1% | | | | | | |
| 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 27.40% (国からの財政支出額21,170,696千円(22,747,792千円)、支出予算の総額77,262,159千円(84,506,749千円):平成25年度予算(平成24年度予算))</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25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25年度決算)</p> <p>【検証結果】 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25年度対国家公務員指数106.4(対他法人指数101.9)へと順調に低減しており、下記の理由により給与水準は概ね適正なものと判断する。</p> <p>(ア)当機構は、環境分野の政策実施機関として、200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</p> <p>(イ)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(7部1室の組織体制)、機構の管理職割合(28.8%)が国(15.8%)より高くなっていること</p> <p>国の管理職割合は、平成25年度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>以上のとおり、概ね適正な水準にあるものの、今後の業務の見直し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講ずる。</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て、大学卒以上の職員の割合が高く(機構81.3%、国54.1%)、また、管理職の構成割合も高い(機構28.8%、国15.8%)ため、指数が高くなっているものと考えられる。</p> <p>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により、昨年度より約2ポイント(108.3→106.4)へと対国家公務員指数は順調に低減しており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措置を講ずる必要がある。</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26年度の対国家公務員指数は平成25年度と同水準(年齢勘案107程度、地域・学歴勘案107程度)と見込んでいる。</p> | | | | | | | |

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21年度)からの増 減 |
|---------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|---------------------------|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円 818,847 | 千円 870,602 | 千円 (%) 51,755 (5.9) | 千円 (%) 183,229 (18.3) |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 106,757 | 千円 173,619 | 千円 (%) 66,862 (38.5) | 千円 (%) 61,764 (36.7) |
| 非常勤役員等給与 (C) | 千円 113,133 | 千円 124,103 | 千円 (%) 10,970 (8.8) | 千円 (%) 40,403 (26.3) |
| 福利厚生費 (D) | 千円 162,111 | 千円 176,797 | 千円 (%) 14,686 (8.3) | 千円 (%) 17,111 (9.5) |
| 最広義人件費 (A + B + C + D) | 千円 1,200,848 | 千円 1,345,121 | 千円 (%) 144,273 (10.7) | 千円 (%) 302,507 (20.1) |

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額、最広義人件費増減の要因

引き続き人件費の削減に取り組むとともに、前年度から継続して「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た結果、給与、報酬等支給総額、非常勤役員等給与、福利厚生費については前年度から5.9～8.8%減少している。

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、役員に対する退職手当の支給が生じず、職員の定年退職等が少なかったことによるものである。

以上により、最広義人件費全体としては前年度比10.7%の減少となった。

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た。

(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た。

法人が必要と認める事項

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、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た。なお、当機構の定期昇給日は4月1日であるため、平成26年4月1日付昇給から適用となる。