

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21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	〔 本俸の額について△0.5%程度の改定を実施。(1,016,000円→1,011,000円) 賞与支給割合を0.25月引き下げ 〕
理事	〔 本俸の額について△0.4%程度の改定を実施。(828,000円→825,000円) 賞与支給割合を0.25月引き下げ 〕
監事	〔 本俸の額について△0.4%程度の改定を実施。(709,000円→706,000円) 賞与支給割合を0.25月引き下げ 〕
監事(非常勤)	〔 非常勤役員手当について△0.4%程度の改定を実施。(日額34,400円→34,300円) 〕

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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 18,914	千円 12,172	千円 4,961	千円 1,461 (特別都市手当) 320 (通勤手当)			
A理事	千円 15,385	千円 9,924	千円 4,056	千円 1,191 (特別都市手当) 214 (通勤手当)		3月31日	*
B理事	千円 5,656	千円 2,484	千円 2,811	千円 298 (特別都市手当) 63 (通勤手当)		6月30日	*
C理事	千円 9,458	千円 7,440	千円 1,004	千円 893 (特別都市手当) 121 (通勤手当)	7月1日	3月31日	
D理事	千円 873	千円 -	千円 873	千円 -		(20年9月30日)	*
E理事	千円 14,455	千円 9,924	千円 3,182	千円 1,191 (特別都市手当) 158 (通勤手当)		3月31日	*※
A監事	千円 1,599	千円 -	千円 1,599	千円 - (特別都市手当) (通勤手当)		(21年3月31日)	
B監事	千円 11,008	千円 8,496	千円 1,338	千円 1,020 (特別都市手当) 154 (通勤手当)	4月1日		
C監事(非常勤)	千円 5,226	千円 4,974	千円 -	千円 252 (通勤手当)		3月31日	*

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「*」、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21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	千円 2,795 (既支給額含む)	年 2	月 3	H20.9.30	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。 なお、暫定業績勘案率0.8を用いて算出した暫定退職手当2,236千円を平成20年度に支給した。	*
理事B	千円 3,726	年 3	月 0	H21.6.30	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C	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円 5,700	年 5	月 0	H21.3.31	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。	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

注:「前職」欄は、役員の前職を種類別に退職公務員は「*」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者について「*※」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21年度における給与制度の主な改正点

- 俸給の見直し
本俸基準表の水準を0.4%~0.2%引き下げ
- 賞与支給割合を0.35月引き下げ
- 所有住宅に係る住居手当の廃止
- 特別都市手当の見直し
大阪支部(大阪市)支給割合 7/100→8/100(平成22年度までの間に段階的に改定)
- 任期付職員の給与規程を職員給与規程に統合

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

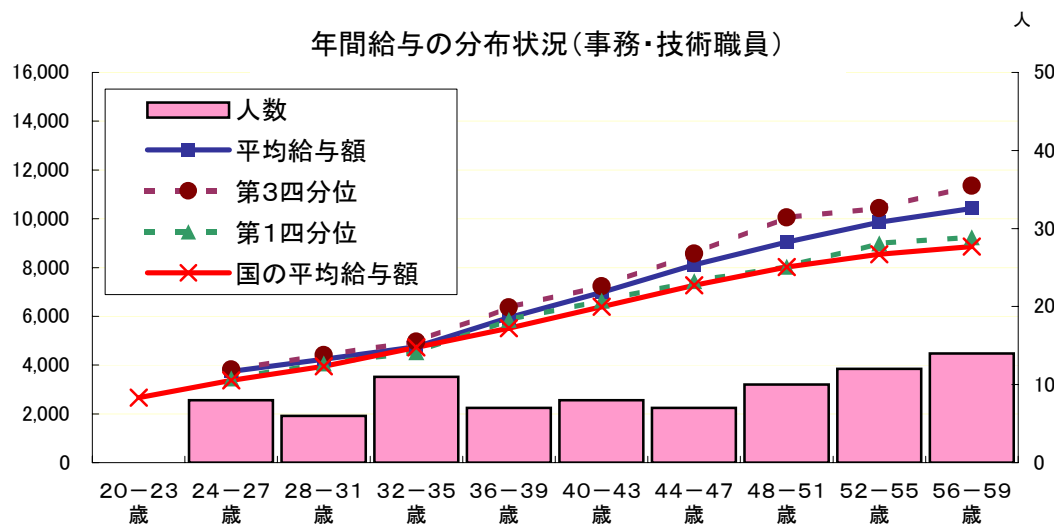
区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 83	歳 43.7	千円 7,609	千円 5,649	千円 181	千円 1,960
事務・技術	人 83	歳 43.7	千円 7,609	千円 5,649	千円 181	千円 1,960
任期付職員	人 4	歳 36.5	千円 3,337	千円 2,893	千円 152	千円 444
事務・技術	人 4	歳 36.5	千円 3,337	千円 2,893	千円 152	千円 444

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。

「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。

② 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、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	平均	四分位
			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	7	56.4	10,729	11,472	12,300
本部課長	14	53.8	9,662	10,203	10,980
地方課長	1	-	-	-	-
本部課長代理	27	47.2	7,176	7,979	8,674
地方課長代理	1	-	-	-	-
本部係長	7	43.1	5,852	6,737	7,768
本部主任	3	34.2	-	4,952	-
本部係員	23	30.3	3,818	4,251	4,651

注1:代表的職位「地方課長」、「地方課長代理」は、該当者がそれぞれ1名のため、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。

注2:代表的職位「本部主任」は、該当者が3名のため第1・第3四分位については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成22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)	83	7 (8.4%)	15 (18.1%)	28 (33.7%)	10 (12.0%)	21 (25.3%)	2 (2.4%)
年齢(最高 ～最低)		58～50	59～48	59～37	57～33	42～25	-
所定内給与 年額(最高 ～最低)		9,113～7,680	8,143～6,430	7,104～4,571	6,080～3,722	4,467～2,717	-
年間給与 額(最高～ 最低)		12,723～10,691	11,191～8,686	9,585～6,246	8,259～4,917	6,004～3,657	-

注:区分「6等級」は、2名のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成21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)	% 57.9	% 57.1	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 42.9	% 42.5
	最高～最低	% 45.3～35.4	% 46.3～32.1	% 45.0～33.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 68.3	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 31.7	% 33.5
	最高～最低	% 38.8～32.3	% 34.7～28.9	% 35.2～31.0

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))

112.1

対他法人指数(事務・技術職員)

105.6

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	対国家公務員 112.1		
	参考	地域勘案	112.1
		学歴勘案	108.7
		地域・学歴勘案	110.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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。		
	【職員数に占める大学卒以上の比率(%)】		
	大卒以上	環境再生保全機構	国家公務員行政職(一)
	81.9	50.0	
	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(26.5%)が国(14.3%※)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になっていると考えられる。		
	※国の管理職割合は平成21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。		
給与水準の適切性の検証	【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 25.29%		
	(国からの財政支出額 27,968,191千円、支出予算の総額 110,589,778千円:平成21年度予算)		
	【検証結果】		
	国からの財政支出の割合を踏まえ、今後も当機構の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となるよう努めていく。		
	【累積欠損額について】		
	累積欠損額 0円(平成21年度決算)		
	【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】		
	1.3%(平成21年度決算)		
講ずる措置	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。		
	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。		
	＜具体的な改善策＞		
	(平成21年度に講じた措置)		
	①本俸基準表の水準を0.4%～0.2%引き下げた(国は平均△0.2%)。		
	特に管理職層は、国の管理職層よりも0.1%上乘せして引き下げた。		
	②賞与支給割合を0.35月引き下げた。		
	③所有住宅に係る住居手当を廃止した。		
	④併任により管理職数を実質的に削減した。		
	⑤人事評価制度を活用し、賞与、昇給に法人の業績評価や職員の勤務成績の反映する給与体系の見直しを進めた。		
	(平成22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。		
	＜給与水準は正の目標水準及び具体的期限＞		
	上記の措置を講ずることにより、平成18年度の対国家公務員指数119.3について、平成22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。		

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20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 1,002,076	千円 1,127,561	千円 (%) △125,485 (△11.1)	千円 (%) － (－)
退職手当支給額 (B)	千円 168,521	千円 289,077	千円 (%) △120,556 (△41.7)	千円 (%) － (－)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 153,536	千円 140,840	千円 (%) 12,696 (9.0)	千円 (%) － (－)
福利厚生費 (D)	千円 179,222	千円 196,412	千円 (%) △17,190 (△8.8)	千円 (%) － (－)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,503,355	千円 1,753,890	千円 (%) △250,535 (△14.3)	千円 (%) － (－)

(注1) 中期目標開始時からの増減については、第2期中期計画の開始が平成21年度であるため記載していない。

(注2) 前年度福利厚生費欄については、昨年度計上漏れ11,772千円を加算している。

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

非常勤役職員等給与が前年度より増加したものの、定年退職者の減少、食事券の廃止等福祉厚生費の見直し、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、報酬これらにかかる法定福利等支給総額が減少したことにより、最広義人件費は減少した。

②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22年4月1日現在の常勤役職員数150人(平成21年度に1人削減)

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
人員数 (人)	161	159	157	151	150
人員純減率 (%)		▲1.2	▲2.5	▲6.2	▲6.8

(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

特になし