

独立行政法人水資源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18年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

理事長は、役員報酬のうち業績手当について、当該役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で増額し、又は減額することができます。平成18年度においては、独立行政法人評価委員会の業務運営評価の結果及び役員の業績を踏まえ、業績手当の増額及び減額は行わないこととしました。

② 役員報酬基準の改定内容

国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しの一環として、平成18年度の国家公務員指定職の給与改定に準じ、本給の引下げを行うとともに、調整手当を廃止し、地域手当を新設しました。地域手当の支給割合は、国家公務員と同様に平成22年度まで段階的に引上げることとしています。

理事長	本給月額1,222,000円を1,141,000円に引き下げ 地域手当の支給割合は、本給月額の12% (平成18年度は7%)
副理事長	本給月額1,050,000円を979,000円に引き下げ 地域手当の支給割合は、本給月額の12% (平成18年度は7%)
理事	本給月額908,000円を847,000円に引き下げ 地域手当の支給割合は、本給月額の12% (平成18年度は7%)
監事	本給月額821,000円を766,000円に引き下げ 地域手当の支給割合は、本給月額の12% (平成18年度は7%)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任
理事長	千円 20,331	千円 12,816	千円 5,912	千円 1,349 (地域手当) 254 (通勤手当)		
副理事長	千円 17,740	千円 11,302	千円 5,080	千円 1,159 (地域手当) 199 (通勤手当)		
理事 (5 人)	千円 80,333	千円 51,708	千円 21,893	千円 5,511 (地域手当) 1,221 (通勤手当)	8月1日 3人	7月31日 3人
監事 (2 人)	千円 28,672	千円 18,738	千円 7,387	千円 1,873 (地域手当) 442 (通勤手当) 232 (単身赴任手当)	8月1日 1人	7月31日 1人

「地域手当」は、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給されています。

役員の年間報酬等の総額は、本給(本給が反映される地域手当及び業績手当を含む)の自主返上(理事長及び副理事長にあっては本給の8%、理事及び監事にあっては本給の4%)後の額を計上しています。さらに、徳山ダム建設所の索道補償に関する不適切な事案により機構の社会的信用が損なわれたため、理事長及び副理事長は、平成18年11月より3ヶ月間本給の一部を自主返上(理事長にあっては本給の20%、副理事長にあっては本給の10%)しましたので、併せて返上後の額を計上しています。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

独立行政法人水資源機構在職期間に係る退職手当が対象となります。

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
理事長	千円	年 月			該当者なし
副理事長	千円	年 月			該当者なし
理事A	千円 3,993	年 月 2 10	H18.7.31	1.0(暫定)	支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、暫定的に支給した額である。
理事B	千円 3,993	年 月 2 10	H18.7.31	1.0(暫定)	支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、暫定的に支給した額である。
理事C	千円 0	年 月 1 11	H18.7.31		国からの出向役員が国へ復帰するために機構を退職した場合には、退職金は支給しない。
監事	千円 2,393	年 月 2 1	H18.7.31	1.0(暫定)	支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、暫定的に支給した額である。

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 人件費管理の基本方針

機構は、独立行政法人通則法(平成11年7月16日法律第103号。以下「通則法」という。)第30条第1項の規定において、厚生労働大臣、農林水産大臣、経済産業大臣及び国土交通大臣から指示を受けた平成15年10月1日から平成20年3月31日までの期間における機構の中期目標を達成するため、この期間における中期計画(以下「中期計画」という。)を作成し、主務大臣の認可を受けなければならないと定められています。平成19年度までの中期計画においては、人件費(退職手当を除く。)を含めた事務的経費について、平成14年度と平成19年度を比較して13%節減することとしております。更に「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年度から平成22年度までの5年間に於いて人件費について5%以上の削減を行うこととし、今中期計画期間においては概ね2%の人件費を削減することとしています。

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

通則法第63条の規定により、業務の実績を考慮し、かつ社会一般の情勢に適合したものとなるよう支給基準を定めています。その拠り所の一つが国家公務員の給与水準であり、給与改定にあたっては、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(H18.10.17閣議決定)を十分考慮して決定しました。

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

人事評価制度に基づき、毎年、職員の業績評価及び能力評価を実施しています。その評価結果を本給の増額又は減額、昇給、昇格・降格及び業績手当の成績率の判定に反映させています。

〔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
本 給	勤務成績に応じ、本給月額を増減を行います。
業績手当 (業績反映部分)	勤務成績に応じ、70/100～130/100の範囲内において成績率を決定し、支給しています。なお、業績反映部分の割合については、30%としています。

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

- (1) 給与水準決定における社会情勢配慮等の取組として、本給カット等を行いました。
 - ・本給の4%カット(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む)
 - ・業績手当支給月数の引下げ(年間△0.03月)
- (2) 国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しの一環として、国家公務員の平成18年度の給与改定に準じ、本給の引下げ等を行いました。
 - ・本給の引下げ(平均△4.8%)
 - ・調整手当を廃止し、地域手当を新設
 地域手当の支給地域別の支給割合(3%~15%)は、国家公務員と同様に平成22年度まで段階的に引上げることとします(平成18年度は1%~11%)。

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18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 1,443	歳 41.5	千円 7,662	千円 5,561	千円 89	千円 2,101
事務・技術	人 1,443	歳 41.5	千円 7,662	千円 5,561	千円 89	千円 2,101

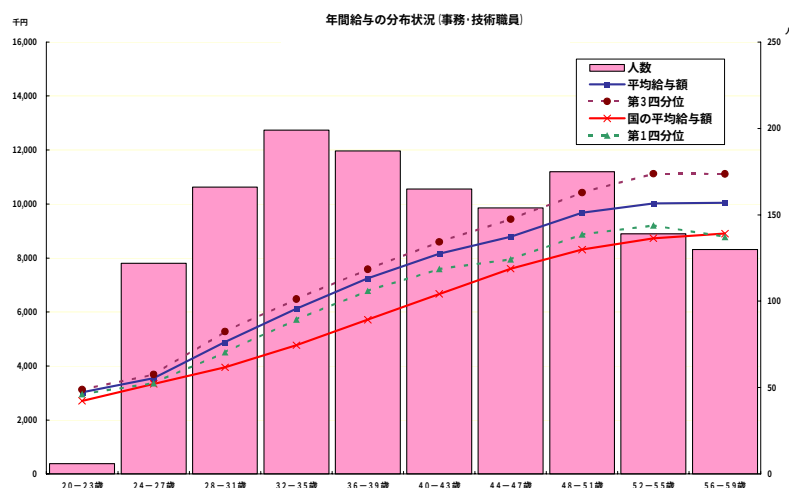
研究職種、医療職種及び教育職種については、該当がないため記載を省略しています。

在外職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
------	--------	---	----	----	----	----

在外職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していません。

また、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当がないため記載を省略しています。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



四分位とは、ばらつきの度合いを示す指標の一つです。第1分位とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、第3分位とは小さい方から75%目の額をいいます。

注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況です。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
・本部課長	38	51.1	10,679	11,077	11,513
・本部係長相当	112	38.1	6,427	7,299	8,017
・本部係員	30	28.0	3,644	4,181	4,723

③ 職級別在職状況等(平成19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	7等級	8等級
標準的な職位		一般係員	一般係員	係長相当	係長相当	課長補佐相当	課長補佐相当	課長相当	部長相当 次長相当
人員 (割合)	1,443人	131人 (9.1%)	96人 (6.7%)	208人 (14.4%)	459人 (31.8%)	315人 (21.8%)	135人 (9.4%)	70人 (4.9%)	29人 (2.0%)
年齢 (最高～最低)		30歳 ～ 22	58歳 ～ 27	39歳 ～ 30	59歳 ～ 34	59歳 ～ 36	59歳 ～ 42	59歳 ～ 46	59歳 ～ 50
所定内 給与年額 (最高～最低)		3,111千円 ～ 2,020	4,621千円 ～ 2,978	5,013千円 ～ 3,346	6,639千円 ～ 4,168	8,221千円 ～ 4,911	8,880千円 ～ 5,950	9,082千円 ～ 6,874	9,912千円 ～ 7,559
年間給与額 (最高～最低)		4,292千円 ～ 2,822	6,179千円 ～ 4,087	6,787千円 ～ 4,715	9,042千円 ～ 5,930	10,972千円 ～ 6,922	11,928千円 ～ 8,559	12,377千円 ～ 9,775	13,456千円 ～ 10,793

④ 賞与(平成18年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(7月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	68.9%	68.8%	68.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	31.1%	31.2%	31.2%
	最高～最低	37.5～25.0%	37.5～25.0%	37.5～25.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	71.5%	71.5%	71.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	28.5%	28.5%	28.5%
	最高～最低	36.9～23.8%	36.9～23.8%	36.9～23.8%

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(行政職(一))

118.8

対他法人(事務・技術職員)

110.5

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しています。

給与水準の比較指標について参考となる事項

- 1 給与水準について
 機構の給与水準については、以下の状況のなかで、人材を確保する必要があることを考慮した水準になっていると考えます。
 - ① 全国（水資源開発水系に指定された7水系）に事業所があることから、原則として職員全員が全国転勤をする必要があること。
 - ② また、全国転勤にともない単身赴任者の比率が国家公務員（行政職（一））の6.8%（平成18年国家公務員給与等実態調査による）に対し、機構は22.4%と高いこと。
 - ③ 事業の性格から、業務場所は山間僻地となり、職員は危険かつ困難な状況の中で業務を行う必要があること。
- 2 給与水準の適正化等に係る取組みについて
 機構の給与水準については、同種法人の水準や全国規模での人事異動等の勤務実態を踏まえて決定してきましたが、利水者や国民の皆様のご理解が得られないものとなっていると認識し、以下に掲げる給与抑制等の措置を講じております。
 - ① 職員本給のカット
 平成17年度から以下により職員の本給カットを実施しています（本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。）。
 - ・平成17年度 3%カット
 - ・平成18年度 4%カット
 - ・平成19年度 5%カット
 なお、役員については、本給（本給が反映される地域手当及び業績手当を含む。）の一部を自主返上しています。
 - ② 業績手当の支給月数の減
 業績手当については、平成15年12月期より支給月数の引下げを行っており、平成18年7月期までに合計で0.3月の引下げを行うこととしました。
 - ③ 地域勤務型職員の制度
 平成17年度から50歳以上の職員を対象とし、同一地域内での異動を行う職員については、本給（本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。）を一律に減額する制度を導入しています。

今後とも利水者や国民の皆様のご理解が得られますよう、引き続き、給与水準の適正化に努めてまいります。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成15年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 13,925,602	千円 14,338,034	千円 (%) △412,432 (△2.9%)	千円 (%) △2,105,676 (△13.1%)
退職手当支給額 (B)	千円 1,071,823	千円 1,718,884	千円 (%) △647,061 (△37.6%)	千円 (%) △1,015,229 (△48.6%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 240,819	千円 185,078	千円 (%) 55,741 (30.1%)	千円 (%) 18,124 (8.1%)
福利厚生費 (D)	千円 3,490,477	千円 3,610,419	千円 (%) △119,942 (△3.3%)	千円 (%) △295,751 (△7.8%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,728,721	千円 19,852,415	千円 (%) △1,123,694 (△5.7%)	千円 (%) △3,398,532 (△15.4%)

機構は、平成15年10月1日に設立されましたが、「中期目標期間開始時(平成15年度)からの増△減」欄の増減額及び増減率は、1年間の金額（機構の前身である水資源開発公団の金額を含む）との比較です。

総人件費について参考となる事項

1 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因

① 給与、報酬等支給総額の対前年度比 (△2.9%)

国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直し(本給水準の引下げ(平均△4.8%、現給保障あり))、人員の削減及び給与抑制措置(本給4%カット、業績手当支給月数の引下げ(対前年度△0.03月))による。

② 最広義人件費の対前年度比 (△5.7%)

非常勤役職員給与等は増額となっているものの、給与、報酬等支給総額が減少したことに加え、退職者数の減少に伴い退職手当支給額が減額となっていることによる。

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」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

① 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

人件費(退職手当等を除く。)については、「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年度から平成22年度までの5年間に於いて、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めること。

② 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針「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年度から平成22年度までの5年間に於いて、人件費(退職手当等を除く。)について5%以上の削減を行うこととし、現中期目標期間においては、概ね2%の人件費を削減することとする。

総人件費改革による平成17年度の人件費に対する各年度の人件費の削減率は、概ね、平成18年度1%、平成19年度2%とする。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、必要な給与体系の見直しを進める。

③ 人件費削減取組みの進捗状況

平成18年度の「給与、報酬等支給額」は、13,925,602千円であり、基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給額」14,338,034千円に比して412,432千円減少したため、人件費削減率は2.9%であった。

IV 法人が必要と認める事項

平成18年度において、国家公務員の退職手当制度の改正の例に準じて、職員の退職手当制度について改正を行いました。