

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人 空港周辺整備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

役員報酬は、国家公務員の給与及び民間企業の役員報酬等の水準を考慮するとともに、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案することとしている。
 なお、平成18年度においては、人事院勧告を準拠し役員報酬の改定を行っている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 平成18年4月1日より俸給月額引き下げ(1,016,000円 → 949,000円) }

理事長代理 { 平成18年4月1日より俸給月額引き下げ(934,000円 → 872,000円)
 平成18年4月1日より特別調整手当率引き上げ(6%→7%) }

理事 { 平成18年4月1日より俸給月額引き下げ(840,000円 → 785,000円)
 平成18年4月1日より特別調整手当率引き上げ(福岡在勤役員のみ 6% → 7%) }

理事(非常勤) { 該当者なし }

監事 { 平成18年4月1日より俸給月額引き下げ(760,000円 → 710,000円) }

監事(非常勤) { 平成18年4月1日より俸給月額引き下げ(265,000円 → 247,000円) }

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任
法人の長	17,176	11,388	4,470	1,138 (特別調整手当) 180 (通勤手当)	6月7日1人	6月6日1人
理事 (4人)	56,784	38,724	13,785	3,276 (特別調整手当) 999 (通勤手当)	9月20日1人	9月19日1人 3月31日1人
理事 (非常勤) (1人)	該当者なし			()		
監事 (1人)	13,248	8,520	3,734	852 (特別調整手当) 142 (通勤手当)		
監事 (非常勤) (1人)	2,964	2,964		()		

注:特別調整手当とは、民間における賃金、物価及び生活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:年度途中で就任又は退任した理事長及び理事については、1月を1/12人と換算して記載した。

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)

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
	千円	年	月			
法人の長	4,237	2	9	6月6日	1.0	在籍中の業務に基づき暫定業績勘案率(1.0)を算定した上で支給を行っており、国土交通省独立行政法人評価委員会により業績勘案率が1.0と決定された為、確定額となった。
理事A	4,329	3	0	9月19日	1.0	在籍中の業務に基づき暫定業績勘案率(1.0)を算定した上で支給を行っており、国土交通省独立行政法人評価委員会により業績勘案率の決定が為された後に精算を行う。

注:「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する。

注:平成17年度中に支給された退職手当については、業績勘案率が1.0であったため確定額となった。

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

中期計画の中で「一般管理費について、中期目標期間の最終年度において平成14年度比で13%以上に相当する額を削減する」としており、当該目標は既に達成しているものの、更なる業務実態に応じて組織定員の見直しを行うとともに、職員の9割以上を外向職員が占めるという状況を踏まえ、外向元である国及び地方公共団体における異動計画策定期間に合わせて職員の若返りに係る協議を行う等、人件費抑制を図るために必要な措置を講ずる。

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

人事院勧告、中期計画等の内容を考慮の上決定している。また、職員の9割以上を占める外向職員については、外向元での給与水準を基礎として決定を行っている。

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

昇格・昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定に当たって、職員の勤務成績等を考慮している。また、職員の勤務成績等をより客観的かつ正確に把握することが必要との考えから人事評価規程を策定し、平成17年度から運用を開始している。

[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
俸給(昇格)	勤務成績が良好であり、かつ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。
俸給(昇給)	一定期間を良好な成績で勤務した場合、4号俸上位の号俸に昇給させることができる。
賞与:勤勉手当(査定分)	職員の勤務成績等に応じて支給する。

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

俸給月額について、平均4.8%引き下げるとともに号俸を4分割へ。
昇給制度について、年4回となっていた昇給時期を年1回に統一。
特別都市手当(国における地域手当相当)を1%引上げ(福岡在勤職員のみ)
管理職手当の一部引き下げ。

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 59	歳 44.1	千円 7,406	千円 5,375	千円 156	千円 2,031
事務・技術	人 56	歳 43.4	千円 7,641	千円 5,521	千円 155	千円 2,120
嘱託職員	人 3	歳 57.2	千円 3,026	千円 2,644	千円 184	千円 382
非常勤職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務・技術	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

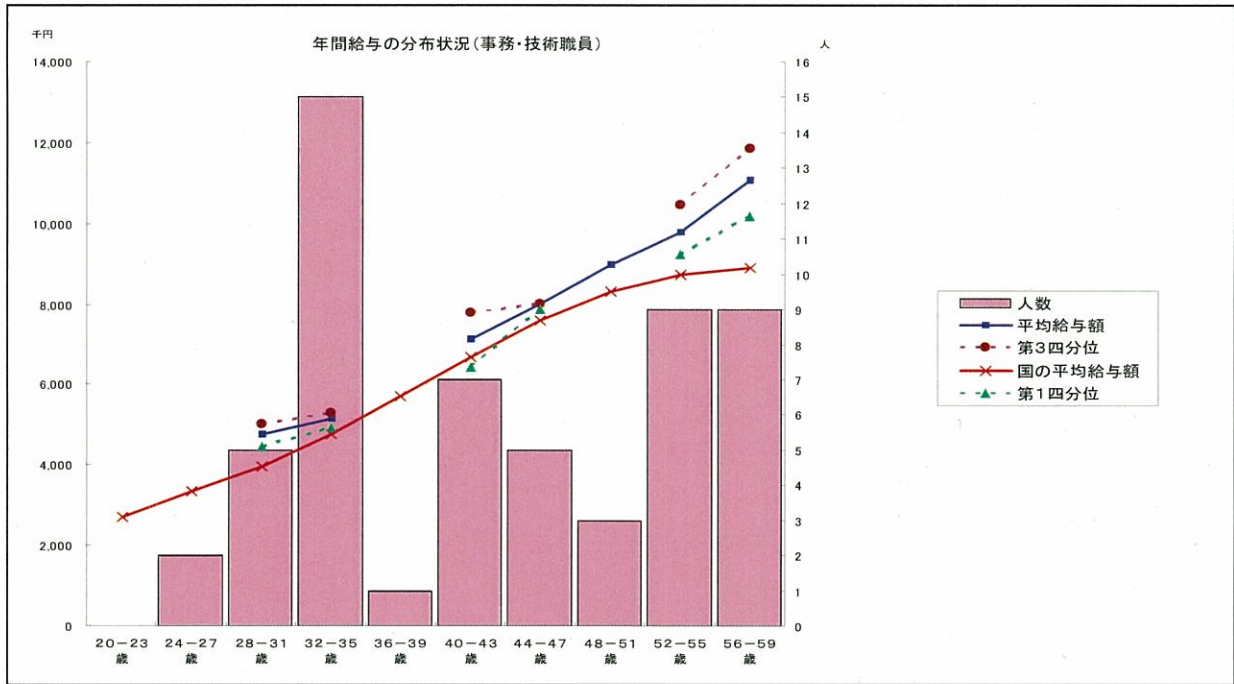
注:在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略した。

注:常勤職員及び非常勤職員の表中の研究職種、医療職種及び教育職種については、該当者がいないため欄を省略した。

注:嘱託職員:当機構の移転補償業務に関する専門知識を有する職員。

注:非常勤職員については、該当者が1名のため当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから人員以外は記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



注: 年齢24歳～27歳、36歳～39歳、48歳～51歳は、4人以下となるため、第1・3分位を表示していない。

注: 年齢24歳～27歳、36歳～39歳は、2人以下となるため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、年間給与については表示していない。

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分位	第3分位
本部部长	4	59.0	—	—
本部課長	10	55.6	10,360	11,126
本部課長補佐	11	47.3	7,805	9,241
本部係長	22	37.8	5,020	6,789
本部係員	9	32.2	4,167	5,258

注: 本部部长の該当者は、4人以下のため第1・第3分位を表示していない。

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級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		部長	課長	課長代理	係長	係員
人員 (割合)	56 (100%)	4 (7.1%)	10 (17.9%)	11 (19.6%)	22 (39.3%)	9 (16.1%)
年齢(最高～最低)		59～58	59～51	56～37	52～31	41～25
所定内給与年額(最高～最低)		9,190～8,056	8,063～6,575	6,787～4,422	5,964～3,075	5,207～2,562
年間給与額(最高～最低)		12,940～11,538	11,168～9,384	9,416～6,129	8,274～4,268	7,129～3,511

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(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.8	% 66.2	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 33.8	% 35.4
	最高～最低	% 44.0～33.0	% 39.4～30.4	% 41.6～31.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.8	% 68.9	% 67.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.2	% 31.1	% 32.6
	最高～最低	% 37.3～32.2	% 32.2～29.4	% 34.1～30.9

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))

112.6

対他法人(事務・技術職員)

104.7

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

平成18年度で112.6(地域を勘案した対国家公務員指数では、113.8)となっている理由は、機構が地域手当支給率の高い地域(大阪本部10%、福岡本部7%)に所在していること、また、東京特別区からの採用者については、12%の異動保障があることから、地域手当相当の支給率が平均9.4%(国平均6.4%(当機構試算数値))となっているためである。

また、機構職員は、事業に必要な土地の取得等に係る交渉や事業の施工により生ずる損失の補償に係る交渉を行うなど、困難かつ専門的な業務を行っていることから、こうした業務の遂行に必要な専門知識と経験を有する人材を確保するため、相当程度の給与水準を設定しているところである。

なお、今後も人事院勧告に準拠した給与制度の見直しを行い、引き続き給与水準の適正化に努める予定である。

(参考)地域手当支給率(国平均)の試算根拠

国の地域手当率は、各地域別支給割合が平成22年度までの間で改定されることに伴い、経過措置過程にある18年度においては、同級地に複数の支給率が混在し、級地別の平均支給率は低いと考えられる。

また、平成18年度国家公務員給与等実態調査において級地別の平均支給率は公表されていないことから、下記の算出方法により全体の平均支給率を参考に試算した。

$$\text{国の地域手当} = (\text{俸給} + \text{管理職手当} + \text{扶養手当}) \times \text{支給率}(\%)$$

平成18年度国家公務員給与等実態調査(行政一)の公表数値より

$$22,521 = (328,477 + 11,740 + 11,851) \times \text{支給率}(\%)$$

$$\text{支給率}(\%) = 6.39\%$$

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 785,192	千円 874,605	千円 (%) △ 89,413 (△10.2)	千円 (%) △ 150,628 (△16.1)
退職手当支給額 (B)	千円 393	千円 1,808	千円 (%) △ 1,415 (△78.3)	千円 (%) △ 4,952 (△92.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 45,761	千円 54,013	千円 (%) △ 8,252 (△15.3)	千円 (%) △ 1,529 (△3.2)
福利厚生費 (D)	千円 124,510	千円 132,494	千円 (%) △ 7,984 (△6.0)	千円 (%) △ 10,514 (△7.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 955,856	千円 1,062,920	千円 (%) △ 107,064 (△10.1)	千円 (%) △ 167,623 (△14.9)

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給額総額の対前年度比については、10.2%減となっており、主な要因としては、中期計画に基づく削減目標は既に達成しているものの、更なる組織定員等の見直しを推進した結果、人員削減が図られたこと、若返り化に努めたこと、給与(管理職手当の減額)の見直しを行ったことが挙げられる。

最広義人件費の対前年度比については、10.1%減となっており、主な要因としては、前述の要因に加え、嘱託職員等の非常勤職員の人員についても削減したことが挙げられる。

「行政改革の重要方針」による人件費削減の取組み状況

中期計画において計画された人件費削減の取組みについては、既に目標値(平成15年4月比で12名)を大幅に超える削減を実施し、これを維持しているところである。

加えて「行政改革の重要方針」に基づく独立行政法人における総人件費改革の取組みとして、現中期期間(平成15年10月～平成20年3月)において平成17年度比で概ね2%の削減計画を策定し、削減に向け実施しているところであり、また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、更なる役職員給与の削減を図ることとしている。

(進捗状況について)

<人件費>

- ・基準年度(平成17年度)の「人員数」 95名
- ・当年度末日の人員数 92名
- ・当年度末日までの人員純減率 3.2%

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし