

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20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20年度においては、人事院勧告に準拠し役員報酬(特別調整手当率)の改定を行っている。

② 役員報酬基準の改定内容

| | |
|---------|--|
| 理事長 | 改正なし |
| 理事長代理 | 平成20年4月1日より特別調整手当率の引き上げ(8%→9%) (福岡在勤役員のみ) |
| 理事 | 平成20年4月1日より特別調整手当率の引き上げ(8%→9%) (福岡在勤役員のみ) |
| 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20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 | |
| 理事長 | 17,660 | 11,388 | 4,991 | 1,139 (特別調整手当) 142 (通勤手当) | | | *※ |
| 理事長代理 | 16,062 | 10,464 | 4,551 | 942 (特別調整手当) 105 (通勤手当) | | | * |
| 理事 | 14,733 | 9,420 | 4,129 | 942 (特別調整手当) 242 (通勤手当) | | | * |
| 理事 | 14,808 | 9,420 | 4,129 | 942 (特別調整手当) 317 (通勤手当) | | 3月31日 | |
| 理事 | 14,557 | 9,420 | 4,097 | 848 (特別調整手当) 192 (通勤手当) | | 3月31日 | |
| 監事 | 13,257 | 8,520 | 3,734 | 852 (特別調整手当) 151 (通勤手当) | | | |
| 監事(非常勤) | 2,964 | 2,964 | - | - () | | | |

注1: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2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄としている。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20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) 千円 | 法人での在職期間 年 | 退職年月日 月 | 業績勘案率 | 摘要 | 前職 |
|----|---------------|---------------|------------|-------|--|----|
| 理事 | 2,355 | 2 | 平成21年3月31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。 | |
| 理事 | 3,533 | 3 | 平成21年3月31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」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄としている。

注3:平成19年度中に暫定支給(暫定業績勘案率1.0)した常勤監事(平成19年9月30日退職)の退職手当額は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。

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、業務の見直し及び簡素化を推進する等、業務処理の方法を工夫し、効率化を図ることにより、中期目標期間の最後の事業年度において、前中期目標期間の最終年度(平成19年度)比で15%以上に相当する額を削減する。」としており、当該目標を達成するため、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、出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、出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20年度における給与制度の主な改正点

- ・地域手当の引き上げ(8%→9%) (※福岡在勤者のみ)
- ・管理職手当(審議役及び部長級)の引き下げ(100,000円→94,000円)。
- ・賞与に係る管理職加算率(審議役及び部長級)の引き下げ(100分の23→100分の20)。

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20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 | 45 | 43.4 | 6,945 | 5,027 | 144 | 1,918 |
| 事務・技術 | 43 | 42.9 | 7,131 | 5,141 | 142 | 1,990 |
| 嘱託職員 | 2 | - | - | - | - | - |
| 非常勤職員 | 2 | - | - | - | - | - |
| 事務・技術 | 2 | - | - | - | - | - |
| 任期付職員 | 1 | - | - | - | - | - |
| 招聘職種 | 1 | - | - | - | - | - |

注1: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2:在外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3: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。

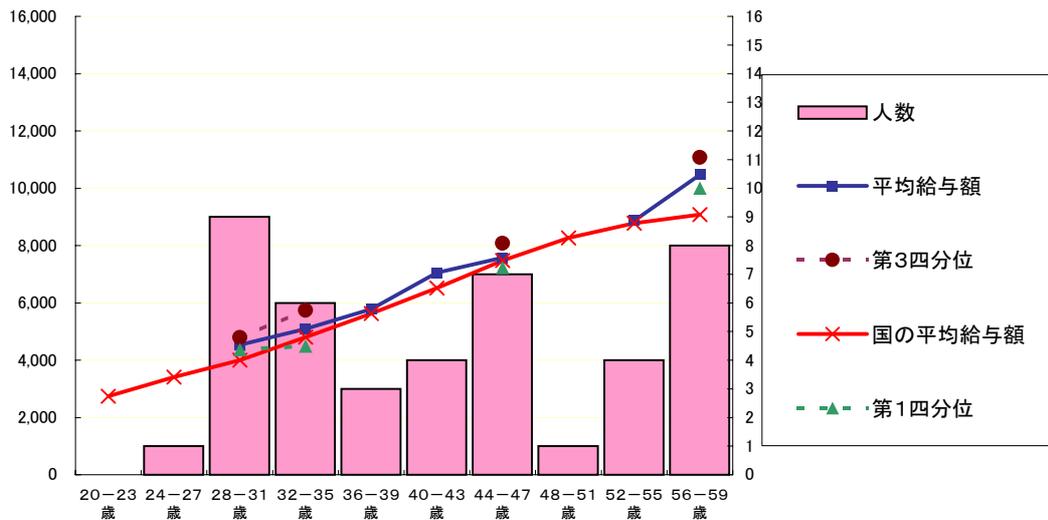
注4:嘱託職員:当機構の民家防音事業に関する専門知識を有する職員。

注5:招聘職員:当機構の事業運営等に関する基本的な方針及び計画の策定に関する業務を行う職員。

注6:常勤職員のうち嘱託職員及び非常勤職員については、該当者が2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、人員以外は記載していない。

注7:任期付職員のうち招聘職員については、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：24歳～27歳、48歳～51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：24歳～27歳、36歳～39歳、40歳～43歳、48歳～51歳、52歳～55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：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 |
| 本部部長 | 2 | - | - | - |
| 本部課長 | 6 | 57.5 | 10,004 | 10,405 |
| 本部課長補佐 | 6 | 51.8 | 8,075 | 9,063 |
| 本部係長 | 20 | 38.0 | 4,646 | 7,008 |
| 本部係員 | 9 | 34.8 | 4,199 | 6,153 |

注：本部部長の該当者は2人以下のため、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、人員以外の項目については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成21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) | 43 | 2 (4.7%) | 6 (14.0%) | 6 (14.0%) | 20 (46.5%) | 9 (20.9%) |
| 年齢(最高～最低) | | | 59～54 | 57～44 | 48～30 | 46～26 |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | | 7,994～ 6,833 | 6,543～ 5,157 | 6,087～ 3,114 | 5,299～ 2,656 |
| 年間給与額(最高～最低) | | | 11,271～ 9,673 | 9,237～ 7,230 | 8,468～ 4,339 | 7,266～ 3,642 |

注：1級における該当者が2人以下のため、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、「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20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) | % 62.2 | % 65.0 | % 63.7 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 37.8 | % 35.0 | % 36.3 |
| | 最高～最低 | % 44.2～34.5 | % 41.0～31.9 | % 42.3～33.3 |
| 一般 職員 | 一律支給分(期末相当) | % 65.6 | % 68.5 | % 67.1 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 34.4 | % 31.5 | % 32.9 |
| | 最高～最低 | % 37.1～32.7 | % 33.5～30.2 | % 34.8～31.6 |

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))

107.5

対他法人(事務・技術職員)

100.6

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 107.5 | |
| | 参考 | 地域勘案 109.3 学歴勘案 106.3 地域・学歴勘案 108.1 |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>上記指数の状況で見た給与水準については、次の理由から国家公務員に比べ高くなっている。</p> <p>①職員の勤務地</p> <p>機構が地域手当支給率の高い地域(大阪本部10%、福岡本部9%)に所在しており、また、高率の異動保障を受けている者の比率は、機構が22.9%に対して、国が12.0%(4級地における異動保障者の割合)となっていることから、機構平均地域手当率9.96%に対して国平均地域手当率8.62%となっている。</p> <p>(参考) 地域手当支給率(国平均)の試算根拠 平成20年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、平成20年国家公務員給与等実態調査(行政一)の公表数値より全体の平均支給率を参考に試算した。</p> <p>*国の地域手当=(俸給+管理職手当+扶養手当)×支給率(%) $30,223 = (325,113 + 12,244 + 13,285) \times \text{支給率}(\%)$ 支給率(%)=8.62%</p> <p>平成20年度の職員給与の改定(地域手当率の引き上げ8%→9%(*福岡在勤者のみ))については、平成20年4月1日施行人事院規則9-49(地域手当)一部改正に当たり、国家公務員の例に準じて改正したものである。</p> <p>②人員の構成等</p> <p>(1)扶養家族 国の扶養手当受給人員割合(56.4%)と比較して機構の扶養手当受給人員割合(67.4%)は高く、扶養手当の平均支給額が国と比較して105.5%と高くなっている。 なお手当額は国の手当額と同額である。 【参考となる指標】 当機構平均月額12,922円 国平均月額12,244円</p> <p>(2)管理職割合 国家公務員 13.9% 機 構 18.6% 【参考となる指標】 当機構平均月額14,116円 国平均月額13,285円</p> <p>(1)(2)に記載されている国の割合及び平均月額については、平成20年国家公務員給与等実態調査の行政職(一)適用職員(管理職割合は6級以上)より算出している。</p> <p>③人材の確保 当機構は、公共用飛行場の周辺における航空機騒音による障害の防止等に関する法律に基づき周辺整備空港として指定されている大阪国際空港及び福岡空港において、大阪府知事及び兵庫県知事並びに福岡県知事が国の同意を得て策定した空港周辺整備計画に基づく空港周辺環境対策事業を円滑かつ的確に実施するため、両空港周辺の地域事情を熟知し、周辺住民により密着した行政を司っている大阪府、兵庫県、福岡県、福岡市(以下「地方公共団体」という。)から用地補償業務等に精通し経験豊富な人材を確保する必要がある。地方公共団体からの出向者に対しては「公益的法人等への一般職の地方公務員</p> | |

| <p>給与水準の適切性の 検証</p> | <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 15.4% ・国からの財政支出額1,826,740千円(平成20年度予算) ・支出予算の総額11,823,606千円(平成20年度予算) 【検証結果】 引き続き、「講ずる措置」欄にあるとおり、給与水準を適切なものとする。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額88,709千円(平成19年度決算) 【検証結果】 当機構の累積欠損額は、独立行政法人移行時において資産評価委員会の承継資産評価による評価減に起因するものである。 累積欠損額は独立行政法人移行時に1,165百万円であったが平成19年度決算時には89百万円まで順調に解消してきており、当機構の給与水準が累積欠損額に与える影響はない。 引き続き、「講ずる措置」欄にあるとおり、給与水準を適切なものとする。</p> | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|----|----------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| <p>講ずる措置</p> | <p>■これまでの給与水準適正化のために講じた措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・55歳以上の昇給停止を実施(H18. 4. 1施行) ・課長代理級の管理職手当を完全廃止(H19. 4. 1施行) ・部及び課の統廃合による管理職割合を減少(平成15年10月の独立行政法人移行時から実施) <div data-bbox="485 808 1193 1294" data-label="Figure"> <p style="text-align: center;">対国家公務員指数(事務・技術)の推移</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>対国家公務員指数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成15年度</td> <td>123.7</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>118.2</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>112.2</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>112.6</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>109.1</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>107.5</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>■平成20年度に講じた措置</p> <p>国の支給額と制度差異がある管理職手当及び期末勤勉手当の基礎額等に係る管理職加算率・職務加算率については、①国の平均支給月額と機構の平均支給月額に乖離があること、②52歳以上(主に管理職層)の年齢階層別対国家公務員指数(H19年度)が高いことから、管理職手当支給額、管理職加算率の引き下げを実施した。</p> <p>■今後の取組</p> <p>今後、「人事院勧告」及び「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」等の趣旨に則し、当機構職員の給与水準を適切なものとする。</p> | 年度 | 対国家公務員指数 | 平成15年度 | 123.7 | 平成16年度 | 118.2 | 平成17年度 | 112.2 | 平成18年度 | 112.6 | 平成19年度 | 109.1 | 平成20年度 | 107.5 |
| 年度 | 対国家公務員指数 | | | | | | | | | | | | | | |
| 平成15年度 | 123.7 | | | | | | | | | | | | | | |
| 平成16年度 | 118.2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 平成17年度 | 112.2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 平成18年度 | 112.6 | | | | | | | | | | | | | | |
| 平成19年度 | 109.1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 平成20年度 | 107.5 | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---------------------------------|---|
| <p>給与水準の比較指標について参考となるその他の数値</p> | <p>【当機構における支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 5.8% (「給与、報酬等支給総額688,485千円」/「支出予算の総額11,823,606千円」)</p> <p>【当機構における管理職の割合/国における管理職の割合】 18.6% (当機構)/13.9% (国「H20年国家公務員給与等実態調査(人事院)」における行政職(一)6級以上の割合)</p> <p>【当機構における大学卒業以上の高学歴者の割合/国における大学卒業以上の高学歴者の割合】 55.8% (当機構)/49.1% (国「H20年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出)</p> <p>【平成22年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案109.1、年齢・地域・学歴勘案109.7</p> |
|---------------------------------|---|

III 総人件費について

| 区 分 | 当年度 (平成20年度) | 前年度 (平成19年度) | 比較増△減 | | 中期目標期間開始時(平成20年度)からの増△減 | |
|---------------------|-----------------|-----------------|----------|--------|-------------------------|-----|
| | 千円 | 千円 | 千円 | (%) | 千円 | (%) |
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 688,485 | 750,450 | △ 61,965 | △ 8.3 | - | - |
| 退職手当支給額 (B) | 32,544 | 1,386 | 31,158 | 2248.1 | - | - |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 47,283 | 47,021 | 262 | 0.6 | - | - |
| 福利厚生費 (D) | 111,362 | 119,017 | △ 7,655 | △ 6.4 | - | - |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 879,674 | 917,874 | △ 38,200 | △ 4.2 | - | - |

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」及び「最広義人件費」の増減要因

対前年度比 「給与、報酬等支給額総額」 △8.3%
「最広義人件費」 △4.2%

減少の要因としては、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が挙げられる。

○「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)」等による人件費削減の取組み状況

①総人件費については、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)等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に実施するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を23年度まで継続するものとしている。

②平成19年度末(第1期中期目標期間最終年度)においては平成17年度末の常勤役職員95人に対して、平成19年度末常勤役職員数は87人、削減率は8.4%となっており、平成22年度までに達成すべき5%の削減率を上回っている。

③平成20年度においては、平成17年度末の常勤役職員95人に対して、平成20年度末常勤役職員数は83人、削減率は12.6%となっており、平成22年度までに達成すべき5%の削減率を上回っている。

④今後も業務運営を効率化し、計画的に人員の抑制を図ることとする。

総人件費改革の取組状況

| 年 度 | 基準年度 (平成17年度) | 平成18年度 | 平成19年度 | 平成20年度 |
|--------------|------------------|--------|--------|--------|
| 人員数 (人) | 95 | 92 | 87 | 83 |
| 人員純減率 (%) | | △3.2% | △8.4% | △12.6% |

IV 法人が必要と認める事項

特になし