

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち、特別手当については、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案して役員の職務実績に応じ、増額又は減額することができることとしている。
(増減は100分の10の範囲内)

② 役員報酬基準の改定内容

・国家公務員の指定職の給与改定に準じて、俸給及び特別手当の支給基準を改定した。

理事長	俸給の引下げ (1,137,000円→1,134,000円) 12月期の特別手当の引下げ (1.65月→1.50月<年間3.10月→2.95月>)
副理事長	俸給の引下げ (1,013,000円→1,010,000円) 12月期の特別手当の引下げ (1.65月→1.50月<年間3.10月→2.95月>)
理事	俸給の引下げ 理事長代理(976,000円→974,000円) 理事(844,000円→842,000円) 12月期の特別手当の引下げ (1.65月→1.50月<年間3.10月→2.95月>)
理事(非常勤)	該当者なし
監事	俸給の引下げ(764,000円→762,000円) 12月期の特別手当の引下げ (1.65月→1.50月<年間3.10月→2.95月>)
監事(非常勤)	俸給の引下げ(253,000円→252,000円)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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	千円 20,804	千円 13,632	千円 5,303	千円 1,635 (特別地域手当) 234 (通勤手当)			*
副理事長	千円 18,745	千円 12,144	千円 4,723	千円 1,457 (特別地域手当) 73 (通勤手当) 348 (単身赴任手当)	4月1日		※
理事長代理	千円 17,770	千円 11,704	千円 4,553	千円 1,404 (特別地域手当) 109 (通勤手当)			*
理事A	千円 14,150	千円 10,120	千円 2,575	千円 1,214 (特別地域手当) 241 (通勤手当)	4月1日		
理事B	千円 5,113	千円 2,800	千円 1,950	千円 336 (特別地域手当) 27 (通勤手当)		7月10日	◇

理事C	千円 10,413	千円 7,319	千円 2,002	千円 878 (特別地域手当) 214 (通勤手当)	7月11日	◇
理事D	千円 15,413	千円 10,120	千円 3,937	千円 1,214 (特別地域手当) 142 (通勤手当)		※
理事E	千円 14,098	千円 10,120	千円 2,575	千円 1,214 (特別地域手当) 189 (通勤手当)	4月1日	
理事F	千円 6,002	千円 3,606	千円 1,950	千円 432 (特別地域手当) 14 (通勤手当)		8月9日 ◇
理事G	千円 9,543	千円 6,513	千円 2,005	千円 781 (特別地域手当) 244 (通勤手当)	8月10日	◇
理事H	千円 15,683	千円 10,120	千円 3,936	千円 1,214 (特別地域手当) 137 (通勤手当) 276 (単身赴任手当)	4月1日	※
理事I	千円 15,621	千円 10,120	千円 3,937	千円 1,214 (特別地域手当) 350 (通勤手当)		※
監事A	千円 14,036	千円 9,160	千円 3,563	千円 1,099 (特別地域手当) 214 (通勤手当)		◇
監事B	千円 13,974	千円 9,160	千円 3,563	千円 1,099 (特別地域手当) 152 (通勤手当)		
監事C	千円 13,685	千円 9,160	千円 3,211	千円 1,099 (特別地域手当) 215 (通勤手当)		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入している。

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。

注3:「特別地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

3 役員の前職の退職手当の支給状況(平成22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
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	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			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」欄には、退職者の役員時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。

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

中期計画において、人件費について「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、人件費改革の取組みを23年度まで継続する。」こととしている。

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

独立行政法人通則法第63条第3項の規定に基づき職員の給与の支給基準を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するため、人事院勧告等を勘案し、決定している。
 なお、平成21年度業務運営に関しては、国土交通省独立行政法人評価委員会から「A」の評価を得た。

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

職員の勤務成績等を考慮した任用を行っており、昇格・昇給の実施及び勤勉手当の支給に反映している。

[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	【管理職員】 人事評価結果(5段階)に応じた昇給 【一般職員】 ・勤務成績が良好な職員のうち、昇格基準に達した者の昇格 人事評価結果(5段階)に応じた昇給及び昇格
賞与・勤勉手当 (査定分)	【管理職員】 人事評価結果(5段階)に応じて支給 【一般職員】 勤務成績に応じて、0/100～135/100

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

・毎年4月1日に55歳を超える3等級(国家公務員行政職(一)6級に相当)以上の職員(再雇用職員を除く)に対し、俸給及び職務手当の月額からそれぞれ1.5%を減額。これに伴い、地域手当、広域異動手当、期末・勤勉手当等も減額。
 ・12月期の期末・勤勉手当の引下げ(2.2月→2.0月<年間4.15月→3.95月>)

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22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 1,392	歳 49.2	千円 7,911	千円 5,888	千円 150	千円 2,023
事務・技術	人 1,240	歳 47.4	千円 8,125	千円 6,099	千円 145	千円 2,026
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
嘱託	人	歳	千円	千円	千円	千円
	152	63.7	6,161	4,159	192	2,002

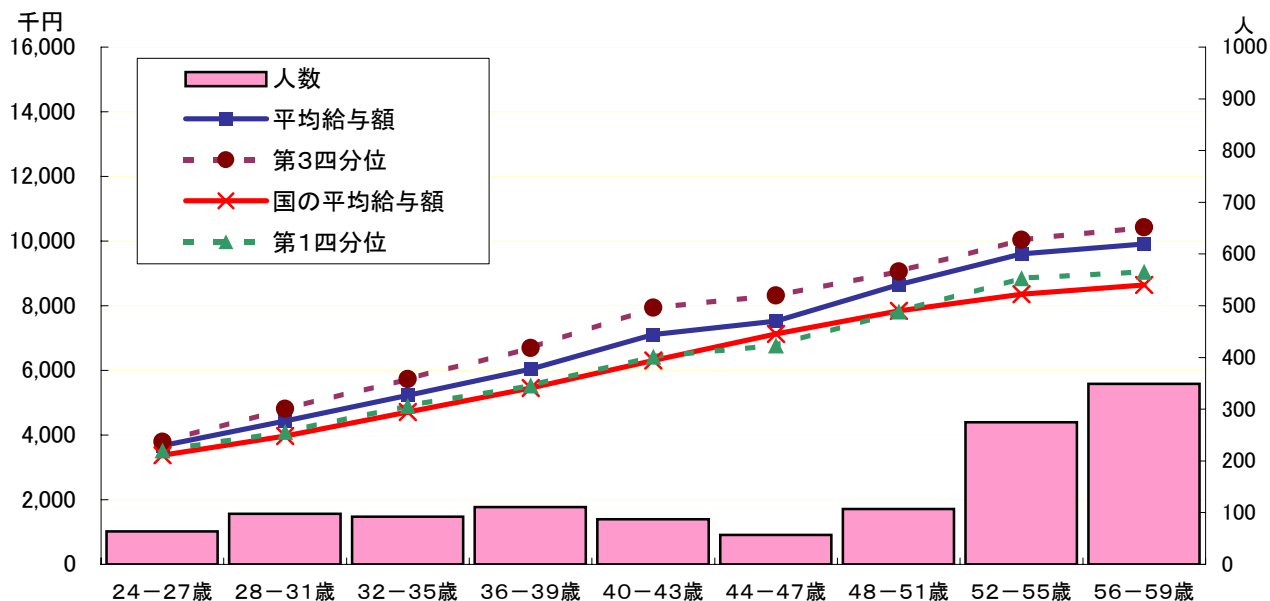
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	126	62.1	6,261	4,890	195	1,371
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	126	62.1	6,261	4,890	195	1,371
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						

区分	人員	平均年齢	平成22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
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	46	37.9	2,673	2,158	161	515
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	46	37.9	2,673	2,158	161	515
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						

注1:「嘱託」とは、専門的知識と経験を必要とする業務に従事させる場合、又は、理事長が特に必要と認める場合に委嘱する正規職員以外の職員である。

注2: 在外職員、任期付職員については、該当者がいないため省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1:①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。

注2:年齢階層20-23歳については該当者なしのため表示していない。

(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
本部課長	50	54.1	11,095	11,669	12,346
本部係員	11	39.8	3,790	4,297	4,910

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	9等級	8等級	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		係員	係員	係員	係員	係長	課長補佐	総括課長補佐	課長	部長
人員(割合)	1,240	9 (0.7%)	16 (1.3%)	79 (6.4%)	102 (8.2%)	304 (24.5%)	454 (36.6%)	148 (11.9%)	90 (7.3%)	38 (3.1%)
年齢(最高~最低)		46 ∩ 25	57 ∩ 32	58 ∩ 24	58 ∩ 26	59 ∩ 28	59 ∩ 35	59 ∩ 36	59 ∩ 41	59 ∩ 45
所定内給与年額(最高~最低)		2,283 ∩ 1,722	3,360 ∩ 2,114	4,212 ∩ 2,374	5,560 ∩ 2,779	7,307 ∩ 3,261	8,486 ∩ 4,110	8,976 ∩ 5,010	9,986 ∩ 6,418	10,548 ∩ 7,005
年間給与額(最高~最低)		2,929 ∩ 2,289	4,359 ∩ 2,795	5,586 ∩ 3,155	7,481 ∩ 3,678	9,588 ∩ 4,368	11,486 ∩ 5,546	11,659 ∩ 6,680	13,528 ∩ 8,694	14,228 ∩ 11,462

④ 賞与(平成22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)	54.6%	56.6%	55.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.4%	43.4%	44.4%
	最高～最低	47.2%～35.7%	46.3%～32.5%	45.9%～34.1%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	67.3%	65.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.9%	32.7%	34.3%
	最高～最低	37.1%～34.1%	35.9%～32.5%	35.7%～34.0%

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(行政職(一))

113.0

対他法人(事務・技術職員)

106.8

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

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 113.0	
	参考	地域勘案 113.1
		学歴勘案 113.1
<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>	<p>給与の支給基準については、鉄道建設技術などの高度な知識・技術を有する優秀な人材を確保するため、国家公務員と同程度の給与水準とすることを基本的な考え方とし、初任給を定めるとともに、人事院勧告を踏まえて行われる国家公務員の給与改定に準じて改定を行ってきたところである。しかし、指数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て高くなっている。</p> <p>1 勤務地分布の特性</p> <p>(1) 勤務地</p> <p>当機構の大半の職員（約90%）が従事する鉄道建設事業にあつては、東日本の拠点を東京支社（東京都特別区）に西日本の拠点を大阪支社（大阪府大阪市）に置いていること、また、電気、機械関係業務を効率化の観点から、東京支社に一元化していること等から、大都市に勤務する職員の割合が高くなっている。</p> <p>【大都市（国の地域手当1級地～3級地までの地域）に勤務する職員の割合】</p> <p>国家公務員：43.1% 機 構：51.9%</p> <p>【地域手当非支給地に勤務する職員の割合】</p> <p>国家公務員：28.1% 機 構：19.7%</p>	

項目	内容
	<p>(2) 高い頻度での広域異動</p> <p>鉄道建設事業は、有期事業であり、余剰人員を抱えないために、大半の職員を対象として、事業の進捗、業務量の波動に対応しながら高い頻度で全国規模での人事異動を実施せざるを得ない。このため、全国規模の転勤が2～3年程度で繰り返されることが常態化しており、これに伴って関連する手当が支給される者の割合が高くなっている。</p> <p>【広域異動手当（異動前後の勤務箇所間の距離300km以上）を受給する職員の割合】</p> <p style="text-align: right;">国家公務員： 5.1% 機 構： 15.1%</p> <p>【単身赴任手当受給者の割合】</p> <p style="text-align: right;">国家公務員： 8.0% 機 構： 22.4%</p> <p>2 人員構成等による特性</p> <p>(1) 管 理 職</p> <p>新規採用を抑制するとともに業務のアウトソーシングを積極的に進めてきた結果、管理的業務が中心となり、国家公務員に比べ管理職の割合が高くなっている。</p> <p>【管理職の割合】</p> <p style="text-align: right;">国家公務員： 15.3% 機 構： 22.3%</p> <p>(2) 扶養家族</p> <p>扶養家族を有する職員の割合が平均年齢の違い（国家公務員：41.9歳、機構：47.4歳）等から高い実態がある。</p> <p>【扶養手当受給者の割合】</p> <p style="text-align: right;">国家公務員： 57.5% 機 構： 62.3%</p> <p>3 人材確保の観点</p> <p>2～3年周期で全国異動をする勤務条件に加え、国家公務員に比べ身分が不安定であることを前提としながら、優秀な人材を確保する必要があり、当機構の給与水準はこのような事情も考慮した結果であると考えている。</p> <p>【採用状況】</p> <p style="text-align: right;">国家公務員：大卒程度（Ⅰ種・Ⅱ種試験）2,838名（51.3%） 高卒程度（Ⅲ種試験） 2,694名（48.7%）</p> <p style="text-align: right;">機 構：大卒、大学院卒 29名（100%）</p> <p>【主な資格の保有者（平成22年度末現在）】</p> <p style="text-align: right;">博士12名、技術士122名、鉄道設計技士27名、一級建築士37名</p>

項目	内容
	<p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員の水準を大きく上回っているため、下記「講ずる措置」を着実に実施することに加え、手当を含めた役職員給与の在り方について各法人において厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</p>
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 5.6% (国からの財政支出額 90,663百万円、 支出予算の総額 1,618,533百万円：平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 国家公務員の給与水準を上回っている要因の検証を進め、合理的理由がない場合には適正化に取り組んでいくこととしている。</p>
	<p>【累積欠損額について】</p>
講ずる措置	<p>1 平成22年度においては、本社課長補佐手当の廃止に伴う経過措置による支給割合を縮減し、また他の独立行政法人の取組みも参考にした職員採用形態の多様化を図ったところであり、対国家公務員指数は113.0となった。</p> <p>2 平成23年度においては、本社課長補佐手当の廃止に伴う経過措置を前年度末に完了させたことにより、当該手当相当分を削減する。また、職員採用形態の多様化に向けた取組みを、引き続き実施することとする。</p> <p>3 平成24年度以降も、俸給や諸手当の見直し等も含めて、他の独立行政法人の取組みを調査し、当機構への適用の可否を検証し、可能なものから実施する。</p> <p>【平成23年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案 114程度 年齢・地域・学歴勘案 114程度</p>
その他	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 0.8% (支出予算の総額1,618,533百万円 給与報酬等支給総額13,430百万円)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 国家公務員：51.6% 機 構：45.5%</p>

注1 国家公務員の勤務地に係る割合、単身赴任手当受給者の割合、地域手当の異動保障を受けている者の割合及び扶養手当受給者の割合は、「平成22年国家公務員給与等実態調査」(人事院)の行政職(一)の割合である。

注2 広域異動手当を受給する国家公務員の割合は、「平成22年国家公務員給与等実態調査」(人事院)による。

注3 国家公務員の管理職割合は、「平成22年国家公務員給与等実態調査」(人事院)の行政職(一)6級以上の職員の割合である。

注4 国家公務員の採用状況は、「平成22年度年次報告書」(人事院)による。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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)	13,429,905	13,884,581	△ 454,676	(△ 3.3)	△ 1,118,276	(△ 7.7)
退職手当支給額 (B)	1,635,425	2,687,492	△ 1,052,067	(△ 39.1)	△ 2,489,362	(△ 60.4)
非常勤役職員等給与 (C)	2,345,951	2,358,344	△ 12,393	(△ 0.5)	△ 141,968	(△ 5.7)
福利厚生費 (D)	3,737,220	3,835,172	△ 97,952	(△ 2.6)	△ 99,976	(△ 2.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	21,148,501	22,765,589	△ 1,617,088	(△ 7.1)	△ 3,849,582	(△ 15.4)

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

対前年度比 「給与、報酬等支給総額」 △3.3%
「最広義人件費」 △7.1%

「給与、報酬等支給総額」の減少の要因は、平成22年度の人事院勧告により俸給及び職務手当の見直し及び期末手当・勤勉手当の支給割合の見直し等により支給総額が抑制されたこと並びに定年退職により職員数が減少したためであり、「最広義人件費」の減少の要因は、前年に比べ定年退職者数が大きく減少したことにより退職手当支給額が減少したためである。

2 人件費削減の取組の状況

① 当機構が中期計画において設定した削減目標

「人件費（退職手当等を除く）」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、人件費改革の取組みを23年度まで継続する。」

総人件費改革の取組状況

② 人件費削減の取組の進捗状況

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	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	16,603,447	15,585,287	15,003,107	14,548,181	13,884,581	13,429,905
人件費削減率 (%)		△ 6.1%	△ 9.6%	△ 12.4%	△ 16.4%	△ 19.1%
人件費削減率(補正值) (%)		△ 6.1%	△ 10.3%	△ 13.1%	△ 14.7%	△ 15.9%

【総人件費削減の進捗状況に対する主務大臣の検証結果】

「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)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

※「人件費削減率(補正值)とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院
勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。