

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24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬について、国土交通省の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の上、その役員の職務実績に応じた額を支給することとされている。
また、役員報酬のうち、勤勉手当について、理事長が必要と認める時は、役員の職務実績に応じ、増額又は減額することとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

理事

理事(非常勤)

監事

監事(非常勤)

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。
・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.5%引き下げた(平成23年4月分から平成24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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 15,170	千円 10,167	千円 3,901	千円 1,017 (特別調整手当) 85 (通勤手当)			*
理事A	千円 3,808	千円 2,103	千円 1,495	千円 210 (特別調整手当)		6月30日	
理事B	千円 11,803	千円 8,643	千円 2,219	千円 864 (特別調整手当) 77 (通勤手当)	~6月30日 理事長代理 7月1日~理事		*
監事	千円 11,416	千円 7,612	千円 2,896	千円 761 (特別調整手当) 147 (通勤手当)			
監事(非常勤)	千円 2,642	千円 2,642	千円 —	千円 —			

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:「特別調整手当」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常勤の役員に支給される手当である。

注3:「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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成24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
	千円	年	月				
理事A	2,914	2	6	6月30日	1.0	左記業績勘案率は暫定(1.0)であり、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績勘案率の決定後にその精算を行う。	

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、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、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、効率化を図る事により、中期目標期間の最後の事業年度において、前期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条に基づき、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る。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、人事院勧告等を十分に考慮して決定している。

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

人事評価制度に基づき、職務実績評価及び能力評価を実施している。その評価結果を昇給、昇格及び勤勉手当の成績率の判定に反映させている。

〔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24年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

- ・実施期間:24年4月～26年3月
- ・俸給表関係の措置内容:1級及び2級(▲4.77%)、3級～6級(▲7.77%)、7級(▲9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(一律▲10%)、期末手当及び勤勉手当(一律▲9.77%)、地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末・勤勉手当を除く。)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出
- ・国と異なる措置の概要:無し

(役員について)

- ・実施期間:24年4月～26年3月
- ・俸給表関係の措置内容:(一律▲9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:特別調整手当(一律▲9.77%)、期末手当及び勤勉手当(一律▲9.77%)
- ・国と異なる措置の概要:無し

【給与再精査を踏まえた措置状況】

国家公務員に概ね準じた給与体系となっており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

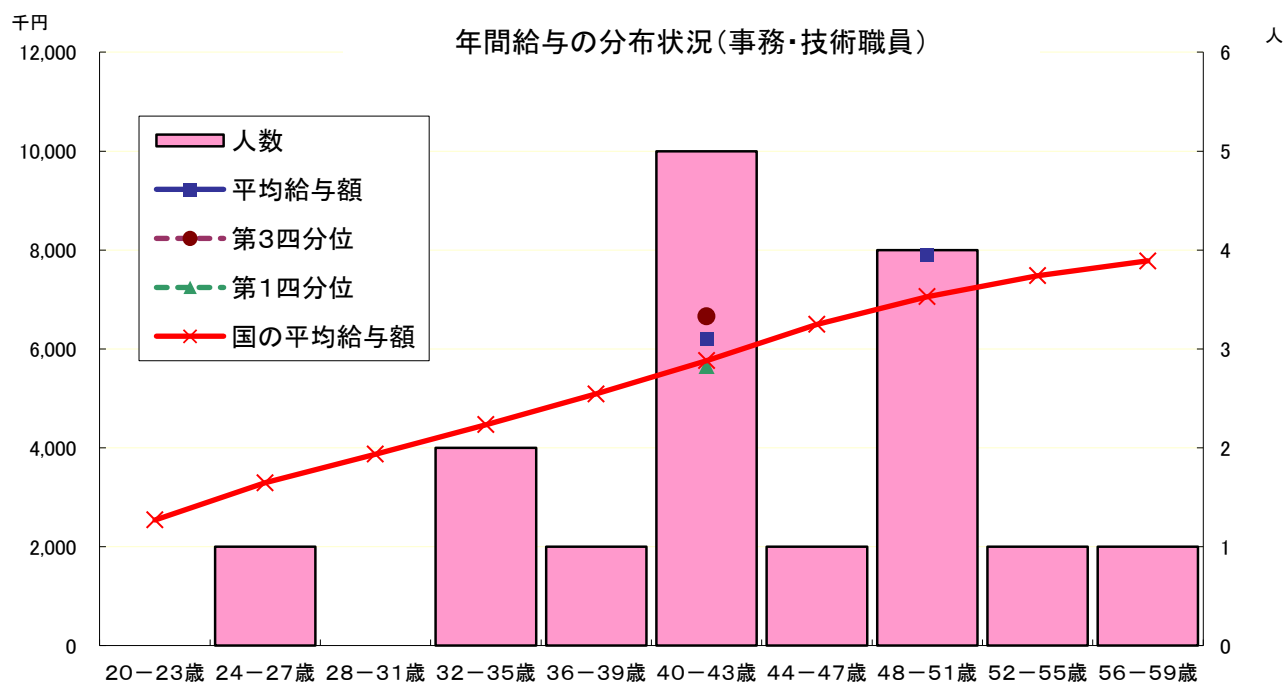
区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	16人	44歳	7,008千円	5,336千円	170千円	1,672千円
事務・技術	16人	44歳	7,008千円	5,336千円	170千円	1,672千円

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、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

注3:常勤職員の表中の研究職種、医療職種及び教育職種は該当者がいないため表を省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔常勤職員のみ。以下、⑤まで同じ。〕



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2:24歳～27歳、32歳～35歳、36歳～39歳、44歳～47歳、52歳～55歳、56歳～59歳は、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があるため、平均給与額を示す点を表示していない。

注3:24歳～27歳、32歳～35歳、36歳～39歳、44歳～47歳、48歳～51歳、52歳～55歳、56歳～59歳は、4人以下のため、第1・3分位を表示していない。

(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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部部長	1	—	—	—	—
本部課長	3	52.2	—	9,387	—
本部課長補佐	2	—	—	—	—
本部係長	6	43.7	5,511	6,288	7,135
本部係員	4	34.0	—	4,947	—

注1:本部部長及び本部課長補佐の該当者は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があることから、人員以外の項目については記載していない。

注2:本部課長及び本部係員は4人以下のため、第1・3分位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25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)	16	1 (6.3%)	3 (18.8%)	2 (12.5%)	6 (37.5%)	4 (25.0%)
年齢(最高～最低)			55～50		50～39	40～25
所定内給与年額(最高～最低)			8,251～6,334		5,606～3,918	4,648～2,760
年間給与額(最高～最低)			10,771～8,338		7,495～5,274	6,046～3,520

注:1級及び3級の該当者は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があることから、「年齢(最高～最低)」以下の項目については記載していない。

④ 賞与(平成24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)	61.7	64.8	63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.3	35.2	36.7
	最高～最低	47.0～33.9	42.2～31.4	44.5～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.9	66.7	65.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.1	33.3	34.6
	最高～最低	37.8～34.5	35.5～32.0	36.1～33.2

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))

113.8

対他法人(事務・技術職員)

106.6

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 113.8						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>117.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>115.8</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>118.2</td> </tr> </table>	地域勘案	117.9	学歴勘案	115.8	地域・学歴勘案
地域勘案	117.9						
学歴勘案	115.8						
地域・学歴勘案	118.2						
<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>【地域・学歴を勘案した影響】 当機構の職員は本省からの出向者が多いこと、またそれに伴い地域手当の異動保障を受けている者が多いことから、上記指数の状況で見た給与水準については、国家公務員に比べ高くなっている。</p> <p>・異動保障 地域手当の異動保障を受けている者の割合は行政職俸給表(一)の適用職員(4級地)12.3%(※)に対して、機構31.3%となっている。また異動保障を受ける者全員が東京都特別区からの出向者であることから、対国家公務員指数(特に地域勘案)を高くさせる結果となっている。 (※)「平成24年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出</p> <p>《参考》 国家公務員における地域手当の支給割合(平成24年度) ・1級地(18%)：東京都特別区 ・2級地(15%)：大阪市等 ・3級地(12%)：名古屋市等 ・4級地(10%)：空港周辺整備機構在地(福岡市)等</p> <p>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 当機構の今般調査対象者に占める管理職の割合は25%(16名中4名)となっており、国家公務員全体の管理職の割合17%に比して、ラスパイレス指数算出の母数に占める管理職の割合が大きくなっている。この調査対象となっている管理職4名に係る指数は128.3であり、全体の指数が大きく上がった要因となっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国の水準を上回っているが、平成25年度から俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取り組む。</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 11.4% (国からの財政支出額 371,816千円、支出予算の総額 3,266,055千円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 下記のとおり、引き続き、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 0円(平成23年度決算)</p>						

講ずる措置	<p>■今後の取組 これまで給与水準適正化のために以下の措置を講じてきており、引き続き以下の措置を継続実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部及び課の統廃合により管理職割合を減少(平成15年10月の独立行政法人移行時から実施) ・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) ・管理職手当を減額(H21.1.1施行) ・賞与に係る管理職加算率を引き下げ(H21.1.1施行) ・自宅に係る住居手当を廃止(H21.12.1施行) ・55歳を超える管理職員の俸給等を1.5%減額(H22.12.1施行) ・賞与に係る課長級の管理職加算率を廃止(H24.4.1施行) ・<u>国家公務員行政職俸給表(一)と同一の俸給表へ移行(H25.4.1施行)</u> ・<u>課長級の管理職手当を減額(H25.4.1施行)</u> <p>以上を踏まえ、引き続き国に準じた取組を行い、当機構職員の給与水準を適切なものとする。</p> <p>【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 112.4 対国家公務員指数(地域・学歴勘案) 116.8</p>
その他	<p>【当機構における支出総額(平成24年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合】 8.2% (給与・報酬等支給総額266,535千円/3,266,055千円)</p> <p>【当機構における管理職の割合(平成25年4月1日時点)】 25.0% (国における割合 17.0%※)</p> <p>※「平成24年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出</p> <p>【当機構における大学卒業以上の高学歴者の割合(平成25年4月1日時点)】 25.0% (国における割合 53.4%※)</p> <p>※「平成24年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出</p>

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 266,535	千円 523,118	千円 (%) △256,583 (△49.0)	千円 (%) △421,950 (△61.3)
退職手当支給額 (B)	千円 3,027	千円 43,969	千円 (%) △40,942 (△93.1)	千円 (%) △29,517 (△90.7)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 17,798	千円 35,081	千円 (%) △17,283 (△49.3)	千円 (%) △29,485 (△62.4)
福利厚生費 (D)	千円 44,544	千円 82,269	千円 (%) △37,725 (△45.9)	千円 (%) △66,818 (△60.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 331,904	千円 684,437	千円 (%) △352,533 (△51.5)	千円 (%) △547,770 (△62.3)

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」 △49.0%
「最広義人件費」 △51.5%

減少の原因としては、平成24年4月1日付けで、大阪国際空港事業本部においては固有事業課と緑地整備課を統合するなど10名の定員削減を、福岡空港事業本部においては事業第一課1名の削減をそれぞれ行い、組織運営の効率化を図り、また、7月1日付けで関西国際空港・大阪国際空港の経営統合に伴い、新関西国際空港(株)に業務等を承継し、大阪国際空港事業本部を廃止するとともに、役員数を6名から4名に削減したことが挙げられる。

○給与特例措置による削減額の総額

△20,531千円

○退職手当見直し措置による削減額の総額

該当者無し

IV 法人が必要と認める事項

〔退職手当の見直し〕

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講ずることとしたところです。

【役員】

・平成25年3月26日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※1 ①退職日が平成25年3月26日～平成25年9月30日 98/100
②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

【職員】

・平成25年3月26日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※2)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※2 ①退職日が平成25年3月26日～平成25年9月30日 98/100
②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

〔組織・定員の見直し〕

平成25年度から始まる第3期中期計画において、次の取組を行うこととしている。

- イ 専門職種の有機的な連携及び組織の効率化を図るために、現在の事業三課体制を二課体制へ見直します。
- ロ 管理業務の効率化を図ることにより、管理要員の定員を見直します。