

独立行政法人空港周辺整備機構(法人番号1120905003729)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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当機構は、公共用飛行場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、福岡空港の周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減、生活環境改善等に関する業務を担っており、その業務内容に鑑み、役員報酬水準については独立行政法人通則法(以下、「通則法」という。)第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、当機構の業務の実績を考慮し、役員の職責に応じた国家公務員の指定職俸給を参考としている。

② 令和4年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当機構においては、勤勉手当について、基礎額に、その者の勤務実績に応じて理事長が定める割合を乗じ、かつ、在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

法人の長
理事
監事

役員報酬基準は、月額及び賞与から構成されている。月額については、独立行政法人空港周辺整備機構役員給与規程に則り、俸給(理事長:921,000円、理事:762,000円、監事:690,000円)に特別調整手当(俸給の10%)を加算して算出している。

期末手当については、独立行政法人空港周辺整備機構役員給与規程に則り俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に支給割合(100分の67.5)を乗じ、かつ、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、独立行政法人空港周辺整備機構役員給与規程に則り俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に支給割合(100分の102.5)を乗じ、かつ、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

監事(非常勤)

役員報酬基準は月額から構成されている。月額については、独立行政法人空港周辺整備機構役員規程に則り、月額240,000円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	支給総額	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 16,784	千円 11,052	千円 4,627	千円 1,105 (特別調整手当)		3月31日	
理事	千円 13,997	千円 9,144	千円 3,828	千円 914 (特別調整手当) 110 (通勤手当)			
監事	千円 12,575	千円 8,280	千円 3,467	千円 828 (特別調整手当)			
監事 (非常勤)	千円 2,880	千円 2,880	千円 -	千円 -			

注1:「特別調整手当」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。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当機構の理事長は、法人の代表として、その業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有するものであるが、当法人は、そのリーダーシップの下、空港周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減、生活環境改善等に関する業務を担っている。
その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表の水準を考慮しているが、上記業務の重要性等に鑑み、国家公務員の指定職に即した報酬実績となっており妥当である。

理事

当機構の理事は、重要な経営方針の立案への参画及び福岡空港周辺環境対策における地元自治体との地域整備に関する連携や住民団体との調整を図りつつ、地域の諸事情や地域整備についての知識と経験を活用し、その事業推進及び総括を担っている。
その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表の水準を考慮しているが、理事長を補佐して当機構の業務を掌理していることから、その重要性に鑑み、国家公務員の指定職に即した報酬実績となっており妥当である。

監事

当機構の監事は、業務の監査及び事務並びに事業に対する財務状況や会計処理状況の監査等の業務を担っている。
その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表の水準を考慮しているが、業務運営方針の明確化及び内部統制における内部監査の実施による業務の改善を図ることから、その重要性に鑑み、国家公務員の指定職俸給表に即した報酬実績となっており妥当である。

監事 (非常勤)

監事(非常勤)は、当機構の事務及び事業に対する財務状況や会計処理状況の監査等の業務を担っている。
その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表の水準を考慮しているが、上記業務の重要性に鑑み、国家公務員の指定職俸給表に即し、勤務時間を考慮した報酬実績となっており妥当である。

【主務大臣の検証結果】

当法人の業務目的は、空港周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減を図り、併せて生活環境の改善に資することである。
その業務内容に鑑みれば、I-1-①に示された役員報酬水準の設定の考え方は、国家公務員の給与を踏まえて定められており、適当である。
また、I-2の報酬実績は、報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は適当である。

4 役員の退職手当の支給状況(令和4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	前職
	千円	年	月			
理事長	5,781,600	5	0	R5.3.31	1.0(仮)	

注1:「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す。

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2:理事長の支給額は、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「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
	業績勘案率が確定していないため該当なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については、既に導入済みであり、今後も継続する方針。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当機構は、公共用飛行場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、福岡空港の周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減、生活環境改善等に関する業務を担っており、その業務内容に鑑み、職員給与水準については通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、当機構の業務実績を考慮し、国家公務員の給与水準を参考とした。

② 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 (業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においては、平成18年度から国家公務員の人事評価制度に準拠した評価制度を導入し、その評価結果を昇給及び昇格並びに勤勉手当の成績率の判定に反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

独立行政法人空港周辺整備機構職員給与規程に則り、俸給、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当としている。

期末手当について、俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対し地域手当支給割合を乗じた額の合計額(俸給に区分に応じた管理職加算率を乗じて得た額並びに俸給及びこれに対し地域手当支給割合を乗じた額の合計額に職務の区分に応じた職務加算率を乗じて得た額を加算した額)に、7級の職にある者は100分の100、それ以外は100分の120を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当について、俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対し地域手当支給割合を乗じた額の合計額(俸給に区分に応じた管理職加算率を乗じて得た額並びに俸給及びこれに対し地域手当支給割合を乗じた額の合計額に職務の区分に応じた職務加算率を乗じて得た額を加算した額)に勤勉手当の成績率の基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

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	令和4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 17	歳 41.1	千円 6,590	千円 4,850	千円 134	千円 1,740
事務・技術	人 17	歳 41.1	千円 6,590	千円 4,850	千円 134	千円 1,740

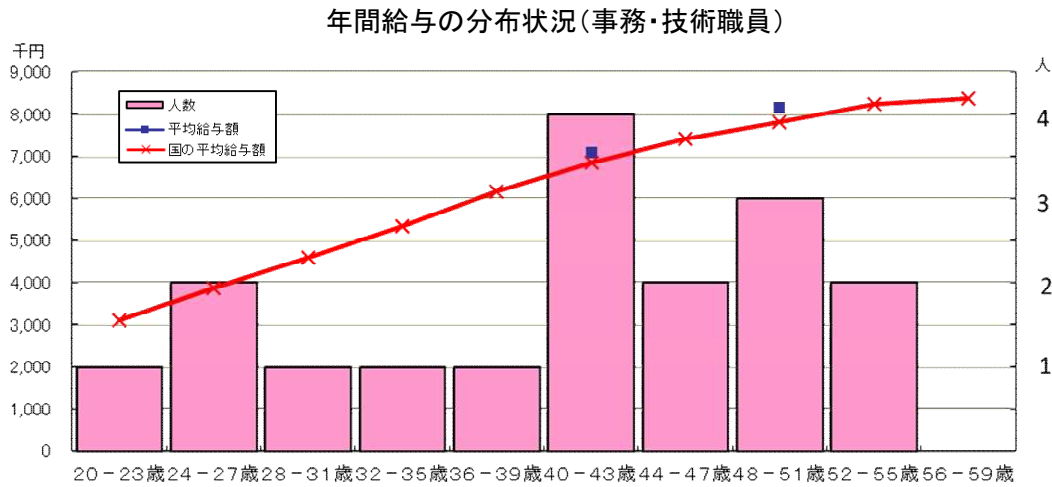
区分	人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
非常勤職員	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務・技術	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

注1: 非常勤職員については、該当者が2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、人員以外の項目については記載していない。

注2: 常勤職員の区分のうち、該当者がいない区分(研究職種、医療職種、教育職種)については記載を省略している。

注3: 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記載を省略している。

② 年齢別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、④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、④まで同じ。
 注2:該当者が2名以下の年齢層については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平均給与額を示す点を表示していない。
 注3:該当者が4名以下の年齢層については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第1分位及び第3分位の項目については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
本部課長・同相当職	2	-	-	-
本部課長補佐・同相当職	3	43.5	7,455	-
本部係長・同相当職	6	44.2	6,535	7,556～4,725
本部係員・同相当職	6	33.7	4,834	6,566～3,171

注1:本部課長同相当職グループについては該当者が2名以下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、人員以外の項目については記載していない。
 注2:本部課長補佐同相当職グループについては、該当者が4名以下のため、年間給与額については平均のみ記載している。

④ 賞与(令和4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)	%	%	%
		53.9	56.3	55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	46.1	43.7	44.9	
	最高～最低	%	%	%
		46.7～45.6	44.2～43.2	45.5～44.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		53.3	55.8	54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	46.7	44.2	45.5	
	最高～最低	%	%	%
		47.8～45.3	45.1～41.8	46.5～43.6

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 100.5 ・年齢・地域勘案 106.8 ・年齢・学歴勘案 100.9 ・年齢・地域・学歴勘案 106.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	地域勘案対国家公務員指数100以上となった理由は、当機構は国からの出向者が多く、地域手当受給者の35.3%が異動保障により当該地域手当(5級地10%)より多く支給されているため。
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合7.9%】 (国からの財政支出額107,868千円、支出予算の総額1,359,535千円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(令和3年度決算)】</p> <p>【管理職の割合11.8%(常勤職員数17名中2名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 58.8%(常勤職員数17名中10名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合21.9%】 (支出総額1,016,346千円、給与・報酬等支給総額222,465千円:令和3年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当機構は、公共用飛行場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、福岡空港の周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減、生活環境改善等に関する業務を担っており、その給与水準については、Ⅱ-1-①で記載したとおり、国家公務員の水準を考慮しているが、Ⅱ-2の結果は、当機構業務の重要性等に考慮し、国家公務員に即した支給水準となっており妥当である。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当法人の業務目的は、空港周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減を図り、併せて生活環境の改善に資することである。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示された給与水準の設定の考え方は国家公務員の水準を踏まえて定められており、妥当である。 また、Ⅱ-2の給与実績は、給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は妥当である。</p>
講ずる措置	引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給)
月額:203,720円 年間給与:3,357,508円
 - 35歳(本部係長級)
月額:307,670円 年間給与:5,133,272円
 - 50歳(本部課長級)
月額:522,830円 年間給与:8,518,790円
- ※扶養親族がいる場合には扶養手当(配偶者6,500円、子10,000円)
特定期間(満15歳に達する最初の4月1日から満22歳に達する最初の3月31日までの間)の子 5,000円加算

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については、すでに導入済みであり、今後も継続する方針。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 219,649	千円 228,376	千円 228,794	千円 222,465	千円 216,140
退職手当支給額 (B)	千円 4,939	千円 0	千円 0	千円 0	千円 5,782
非常勤役職員等給与 (C)	千円 11,862	千円 11,586	千円 11,829	千円 11,946	千円 12,199
福利厚生費 (D)	千円 41,538	千円 42,219	千円 41,883	千円 40,398	千円 41,448
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 277,988	千円 282,181	千円 282,506	千円 274,809	千円 275,568

注: 中期目標管理法のため中期目標期間の開始年度から当該年度までを記載している。

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」 2.8%減
「最広義人件費」 0.3 %増

給与、報酬等支給額の2.8%減の理由は、人事異動により職員の基本給及び諸手当の支給合計額が前年度を下回ったことによるものである。
最広義人件費の0.3%増の理由は、役員退職手当の支給によるものである。

- 公務員の給与改定に関する取扱いについて
「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)
に基づき、以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要:

平成30年3月22日より、退職手当の額の算定に使用する俸給月額に乗じる割合を、100分の10.875から100分10.4625に改める。
なお、規程改正の検討に時間を要したことから、措置の開始時期は国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる扱いとした。

職員に関する講じた措置の概要:

平成30年4月1日より、退職手当の額の算定に使用する調整率100分の87を100分83.7に改める。
なお、規程改正の検討に時間を要したことから、措置の開始時期は国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる扱いとした。

Ⅳ その他

特になし