

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17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17年度においては、これらの内容を踏まえ、役員報酬の増減額調整を行っている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	俸給月額	引き下げ(1,020,000円→1,016,000円)
	12月期特別手当	引き上げ(1.7月→1.75月)
理事長代理	俸給月額	引き下げ(937,000円→934,000円)
	12月期特別手当	引き上げ(1.7月→1.75月)
理事	俸給月額	引き下げ(843,000円→840,000円)
	12月期特別手当	引き上げ(1.7月→1.75月)
理事(非常勤)		該当者なし
監事	俸給月額	引き下げ(763,000円→760,000円)
	12月期特別手当	引き上げ(1.7月→1.75月)
監事(非常勤)	俸給月額	引き下げ(266,000円→265,000円)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成17年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任
法人の長	千円 18,900	千円 12,224	千円 5,312	千円 1,222 (特別調整手当) 142 (通勤手当)		
理事 (4人)	千円 61,273	千円 41,544	千円 15,451	千円 3,301 (特別調整手当) 977 (通勤手当)		3月31日1人
理事 (非常勤) (人)	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()		
監事 (1人)	千円 12,773	千円 9,144	千円 2,537	千円 914 (特別調整手当) 178 (通勤手当)	10月1日1人	9月30日1人
監事 (非常勤) (1人)	千円 3,188	千円 3,188	千円	千円 ()		

注:1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役員に支給されているものである。

注:2年度途中で就任又は退任した理事については、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17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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事A	千円 3,541	年 2	月 6	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B	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 2,644	年 2	月 0	9月30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。
監事B	千円 該当者なし	年	月			

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16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割以上を出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割以上を占める出向職員については、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、1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17年度における給与制度の主な改正点

- ・役員の基本給について0.3%引き下げ。特別手当について0.05月引き上げ。
- ・職員の基本給について0.3%引き下げ。
- ・配偶者に係る扶養手当の支給月額を引き下げ。(13,500円→13,000円)
- ・勤勉手当について0.05月引き上げ。
- ・管理職手当支給基準について見直し。

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17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	歳	千円	千円	千円	千円
	58	45.8	7,924	5,805	205	2,119
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	55	45.3	8,193	5,979	207	2,214
嘱託職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	54.2	3,003	2,620	168	383
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	31.5	2,103	1,861	140	242
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	31.5	2,103	1,861	140	242

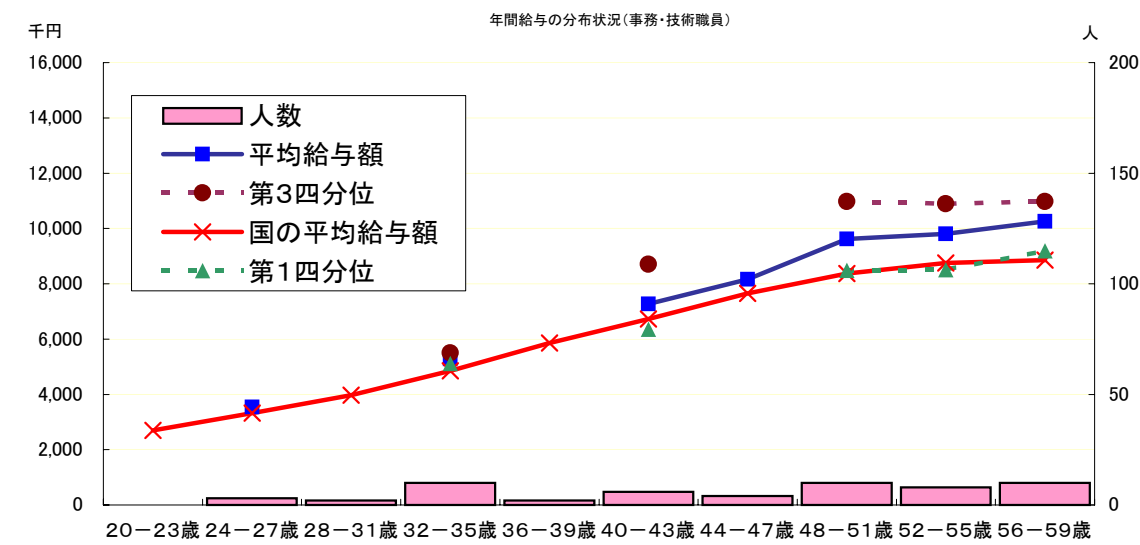
注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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。

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28～31歳、36歳～39歳の該当者は、それぞれ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、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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
本部部長	2	54.5	－	－	－
本部課長	10	55.3	10,898	10,952	11,078
本部課長補佐	17	51.6	8,713	8,898	9,334
本部係長	16	39.1	5,121	6,384	7,587
本部係員	10	32.7	3,742	5,056	6,104

注:本部長の該当者は2人のため、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間給与の平均額については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成18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)	55人 (3.6%)	2人 (3.6%)	10人 (18.2%)	17人 (30.9%)	16人 (29.1%)	10人 (18.2%)
年齢(最高～最低)		－	59～51歳	58～43歳	55～32歳	41～24歳
所定内給与年額(最高～最低)		－	8,228～7,424千円	7,058～5,423千円	6,237～3,530千円	5,091～2,418千円
年間給与額(最高～最低)		－	11,317～10,438千円	9,685～7,578千円	8,510～4,861千円	6,934～3,306千円

注:1級における該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成17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)	% 65.6	% 65.8	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.4	% 34.2	% 34.3
	最高～最低	% 42.1～31.8	% 41.5～31.7	% 41.8～31.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 67.5	% 67.7	% 67.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 32.5	% 32.3	% 32.4
	最高～最低	% 33.3～31.7	% 34.5～31.0	% 33.9～31.4

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)
(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

112.2

対他法人

104.4

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

当機構の所在地は大阪府池田市(大阪国際事業本部)及び福岡県福岡市(福岡事業本部)であり、これらの地域が国における地域手当の支給対象地域(6%)となっていることを踏まえ、所属する職員全員に対し特別都市手当(国では地域手当)を支給している。支給率は、福岡空港事業本部については国の地域区分に合わせ6%としているが大阪国際事業本部においては、隣接する国の機関が官署指定により10%の支給を認められていることからこれに準じた取扱いをしており、結果として、異動保障に係るものを含めた機構全体の平均支給率が、9.1%となっているため対国・地域別と比してラスパイレス指数が112.8と高くなっている。

また、職員の9割以上を占める派遣等職員については、若い人材の派遣について国・地方自治体と調整・協議を図ってきているところであるが、当機構においては、移転補償等の業務が多いため、交渉の経験を有する人材の配置が不可欠なことから、是正しつつあるものの派遣元の事情から、未だ高号位の職員が多く、平均年齢も高くなっている。過去に採用したプロパー職員についても年々年齢が高くなっており必然的に当機構全体の平均俸給月額、給与水準の比較対象となった国家公務員(行政職員俸給表(一))の平均支給月額(平成17年度国家公務員等給与実態調査による。)と比して高くなっている。

更に、前述のとおり、平均年齢が高いことから、扶養手当の平均支給月額が国家公務員(行政職員俸給表(一))の平均支給月額と比して高くなっている。また、国からの出向職員については、広域異動に伴う単身赴任者がいることから、おのずと単身赴任手当の平均支給月額においても高くなっておりラスパイレス指数を押し上げる要因となっていると考えられる。

なお、当機構のラスパイレス指数については、平成15年度 123.7、平成16年度 118.2、平成18年度 112.2と順次、ラスパイレス指数の引き下げに努めており、今後も国家公務員の給与水準の動向及び中期計画等の内容を踏まえつつ、給与水準の適正化を図るべく更なる措置を講じていくこととしている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成17年度)	前年度 (平成16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 874,605	千円 963,018	千円 (%) △ 88,413 (△9.2)	千円 (%) △ 61,215 (△6.5)
退職手当支給額 (B)	千円 1,808	千円 6,139	千円 (%) △ 4,331 (△70.6)	千円 (%) △ 3,537 (△33.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 54,013	千円 50,560	千円 (%) 3,453 (6.8)	千円 (%) 6,723 (14.2)
福利厚生費 (D)	千円 132,494	千円 136,501	千円 (%) △ 4,007 (△2.9)	千円 (%) △ 2,530 (△1.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,062,920	千円 1,156,218	千円 (%) △ 93,298 (△8.1)	千円 (%) △ 60,599 (△5.4)

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、9.2%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(管理職手当等の減額等)の見直しを行ったことがあげられる。最広義人件費の対前年度比については、8.1%減となっており、主な要因としては、当機構の民家防音事業の繁忙期に対応するための嘱託職員1名を増やしているが、更なる人件費削減を行なったことがあげられる。

「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14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

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。