

独立行政法人日本万国博覧会記念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

役員報酬規程において、俸給月額については、財務省独立行政法人評価委員会が行う業績評価結果を勘案し、その役員の業績に応じて変更できることとしている。
また、勤勉手当については、国家公務員のうち指定職俸給表の適用を受ける職員に準じ、勤務成績に応じた割合(成績率)を用いて算定した額を支給している。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	人事院勧告に基づく国家公務員(指定職俸給表の適用を受ける職員)に係る給与改定に準じ、俸給月額については△0.2%、期末・勤勉手当の支給割合については△0.15月分の引下げを行った。	
理事		同上
監事		同上
監事(非常勤)		基準の改定を実施せず。

2 役員報酬等の支給状況

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		
法人の長	千円 17,028	千円 11,284	千円 4,390	千円 1,354(地域手当) 0(通勤手当)			
A理事	千円 14,032	千円 9,328	千円 3,369	千円 1,119(地域手当) 216(通勤手当)			
B理事	千円 14,474	千円 9,328	千円 3,629	千円 1,119(地域手当) 398(通勤手当)			
A監事	千円 13,168	千円 8,428	千円 3,278	千円 1,011(地域手当) 451(通勤手当)			*
B監事(非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0(地域手当) 0(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:「地域手当」とは、民間における賃金水準、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に対して、一般職の職員の給与に関する法律の規定に準じて支給しているものである。

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。

注4:B監事(非常勤)については、報酬辞退の申出があったため、支給実績はない。

3 役員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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事A						該当者なし	
理事B						該当者なし	
理事C	3,250	3	1	平成21年6月23日	0.9	「独立行政法人日本万国博覧会記念機構の役員退職金に係る業績勘案率算定の考え方」に規定する算定の基準に基づき、平成18年度から平成21年度までの率を算定し、在職期間により加重平均すると1.1となる外、前理事の個人的な功績は加算要因とするにふさわしいものであるが、平成19年度に公園内の遊園地において重大な事故が発生したことを踏まえ、財務省独立行政法人評価委員会において、業績勘案率を0.9とすることと決定されたものである。	
理事D	1,556	1	4	平成21年12月31日	1.0	「独立行政法人日本万国博覧会記念機構の役員退職金に係る業績勘案率算定の考え方」に規定する算定の基準に基づき、平成20年度から平成21年度までの率を算定すると、いずれの年度も1年に満たないことから、個人の業績を加算要因とはせず、財務省独立行政法人評価委員会において、業績勘案率を1.0とすることと決定されたものである。	*
A監事						該当者なし	*
B監事 (非常勤)						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

職員の人件費については、国家公務員に準じ、適宜、給与規程を見直すとともに、中期目標期間における業務執行計画に基づき、業務の効率化や民間開放の推進等により超過勤務を抑制するなどの取組みを行っている。

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

当機構の給与制度(本給表等)については、前身の認可法人日本万国博覧会記念協会から承継した制度が基本となっているが、給与改定については国家公務員に準じて行っている。

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
毎年度、勤務評価を実施し、職員の勤務実績、能力及び適性等を適切に評価し、評価結果を翌年度の昇給に反映させている。また、勤勉手当の支給に当たっては、勤務成績が特に優秀な職員について査定原資の範囲内で増額支給を行っている。

〔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												
賞与:勤勉手当(査定分)	勤務成績が特に優秀な者に対し、査定原資の範囲内で、0.1月分の増額支給を行っている。												
俸給	<p>毎年度実施している勤務評価の結果を昇給に反映させるため、勤務成績に応じて以下のとおり5段階の昇給区分を定めている</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>昇給区分</th> <th>昇給号給数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1号区分(極めて良好)</td> <td>6号給(平成22年度末までは1号給抑制)</td> </tr> <tr> <td>2号区分(特に良好)</td> <td>5号給(平成22年度末までは1号給抑制)</td> </tr> <tr> <td>3号区分(良好)</td> <td>4号給(平成22年度末までは1号給抑制)</td> </tr> <tr> <td>4号区分(やや良好でない)</td> <td>2号給(平成22年度末までは1号給抑制)</td> </tr> <tr> <td>5号区分(良好でない)</td> <td>昇給なし</td> </tr> </tbody> </table> <p>なお、22年度における1号区分・2号区分に決定する職員数の割合(人員分布率)は、1号区分にあつては100分の5以内、2号区分にあつては100分の10以内と定めている。</p>	昇給区分	昇給号給数	1号区分(極めて良好)	6号給(平成22年度末までは1号給抑制)	2号区分(特に良好)	5号給(平成22年度末までは1号給抑制)	3号区分(良好)	4号給(平成22年度末までは1号給抑制)	4号区分(やや良好でない)	2号給(平成22年度末までは1号給抑制)	5号区分(良好でない)	昇給なし
昇給区分	昇給号給数												
1号区分(極めて良好)	6号給(平成22年度末までは1号給抑制)												
2号区分(特に良好)	5号給(平成22年度末までは1号給抑制)												
3号区分(良好)	4号給(平成22年度末までは1号給抑制)												
4号区分(やや良好でない)	2号給(平成22年度末までは1号給抑制)												
5号区分(良好でない)	昇給なし												

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定に準じ、下記のとおり改正を行った。

- ①本給月額額の引下げ(平均改定率△0.1%)
- ②期末・勤勉手当の支給割合の引下げ(△0.2月分)
- ③55歳を超える職員については、上記に加え、当分の間、本給、管理職手当、地域手当、期末勤勉手当を一律△1.5%減額

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

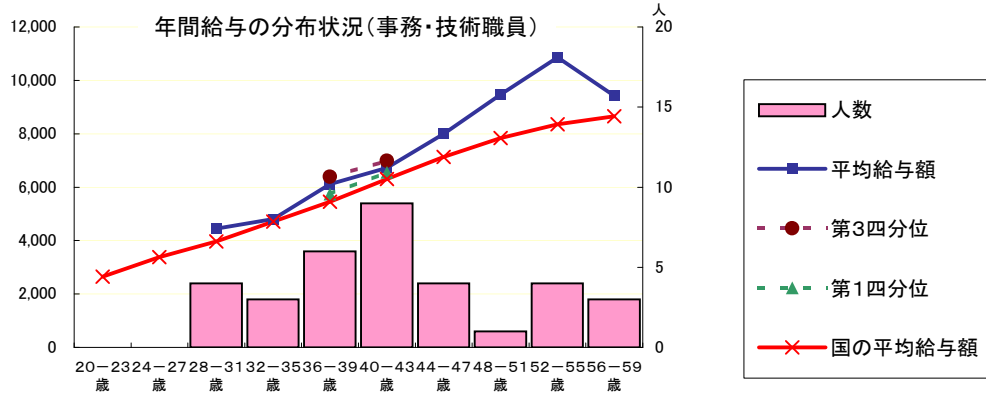
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 34	歳 42.6	千円 7,344	千円 5,566	千円 209	千円 1,778
事務・技術	人 34	歳 42.6	千円 7,344	千円 5,566	千円 209	千円 1,778

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		
任期付職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

注1: 在外職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないことから記載を省略している。
 注2: 常勤職員のうち事務・技術以外の職種については、該当者がいないことから記載を省略している。
 注3: 任期付職員については、該当者が1名であり、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記載を省略している。また、事務・技術以外の職種については、該当者がいないことから記載を省略している。

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2:28～31歳、32～35歳、44～47歳、48～51歳、52～55歳、56～59歳は、該当者が4人以下であるため、第1・第3分位折れ線を表示していない。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位 { ・本部課長 ・本部係員 }	5	53.3	8,903	9,577	10,242		
	9	33.3	4,396	4,926	5,314		

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	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
標準的な職位		部長	課長	課長 参事	課長補佐	係長 副参事	主事 技師	主事 技師	技術員
人員 (割合)	34 (100%)	2 (5.9%)	0 (0.0%)	5 (14.7%)	2 (5.9%)	16 (47.1%)	9 (26.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)				59～47		53～37	41～29		
所定内給与 年額(最高 ～最低)				7,927～ 6,736		5,771～ 4,297	4,967～ 3,274		
年間給与 額(最高 ～最低)				10,504～ 8,767		7,725～ 5,737	6,561～ 4,352		

注:該当者が2人以下の職級については、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、「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)	% 64.9	% 67.8	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 32.2	% 33.6
	最高～最低	% 35.9～34.5	% 32.9～31.6	% 34.4～33.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 67.2	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 32.8	% 34.4
	最高～最低	% 39.0～34.0	% 36.2～30.8	% 37.6～32.4

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)

対国家公務員(行政職(一))

112.7

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	<p>対国家公務員 112.7</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 113.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 112.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 113.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 113.4		学歴勘案 112.7		地域・学歴勘案 113.2
参考	地域勘案 113.4						
	学歴勘案 112.7						
	地域・学歴勘案 113.2						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当機構の給与制度(本給表等)については、前身の認可法人日本万国博覧会記念協会から承継した制度が基本となっている。</p> <p>また、当機構は労働関係法規の適用を受けることから、給与改定に当たっては労使協議を経て、これまで国家公務員の給与改定に準じた改定を実施するとともに、19年度には人事院勧告に準じた本給の引上げ改定を実施せず、20年度には昇給及び勤勉手当における上位区分者の割合を削減(21年度から実施)するなど、独自の取組みも行ってきたところである。</p> <p>これらの取組みの効果は徐々に現れてくるものと考え、当機構は常勤職員48名の小規模な組織であり、かつ、その4割以上が出向者であることから、毎年度、調査対象者が大幅に入れ替わるため、機構の年齢階層毎の年間給与額が国と違って平準化されないことが、指数を大きく変動させる要因となっている。</p> <p>なお、対国家公務員指数が高い理由としては、次のようなものが考えられる。</p> <p>当機構の場合、極めて小規模な組織であることから、48歳～55歳の年齢階層に属する職員のほとんどが管理職であることが、指数を押し上げる要因の一つとなっている。</p> <p>また、国家公務員では定額制とされている管理職手当(俸給の特別調整額)についても、当機構は定率制となっており、昇給に伴い管理職手当の支給額が増えることも、指数の増要因と考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>万博機構は小規模な組織であることから、比較的高い年齢層において管理職の占める割合が高くなるといった構造的な要因があるものの、国家公務員を1割以上上回る給与水準は高いものと考えられるため、十分に国民の理解を得られる適正な水準とするよう、引き続き努力が求められる。</p>						

給与水準の適切性の 検証	【国からの財政支出について】 国からの財政支出は受けていない。 【主務大臣の検証結果】 -
	【累積欠損額について】 累積欠損額はない。 【主務大臣の検証結果】 -
講ずる措置	【講ずる措置】 管理職手当の見直し等 【平成23年度に見込まれる比較指標及び参考指標】 比較指標 110.4 参考指標(地域勘案) 111.3 参考指標(学歴勘案) 109.5 参考指標(地域・学歴勘案) 110.9 【具体的な改善策】 労使協議を経て、管理職手当及び勤勉手当等の見直しを実施する。 【給与水準は正の目標水準及び具体的期限】 目標水準:108程度 具体的期限:平成24年度末(なお、労働関係法規の適用を受ける当機構においては、労使協議を経て給与水準を決定する必要があるが、当該協議が整っていないことから、目標に向けて引き続き労使協議を行うこととしている) 【支出総額(平成22年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合】 平成22年度の支出総額(3,542百万円)中、給与・報酬等支給総額(422百万円)の占める割合は、11.9%となっている。 【管理職の割合及び管理職割合の改善の取組み状況】 管理職の割合は16.7%(平成23年4月1日時点の常勤職員48名中8名)となっている。独立行政法人化以降、4部10課体制から2部5課1センター体制に組織をスリム化したことにより管理職割合は低下しているが、今後もより効率的・効果的に業務を運営できるよう組織体制の見直しを検討していく。 【大卒以上の高学歴者の割合】 大卒以上の高学歴者の割合は58.3%(平成23年4月1日時点の常勤職員48名中28名)となっている。

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)	421,977	435,469	▲ 13,492	(▲ 3.1)	▲ 23,156	(▲ 5.2)
退職手当支給額 (B)	36,822	31,797	5,025	15.8	36,822	(100.0)
非常勤役員等給与 (C)	37,506	44,750	▲ 7,244	(▲ 16.2)	▲ 8,383	(▲ 18.3)
福利厚生費 (D)	71,530	65,865	5,665	8.6	1,451	2.1
最広義人件費 (A+B+C+D)	567,835	577,881	▲ 10,046	(▲ 1.7)	6,734	(1.2)

注:「前年度(平成21年度)」、「当年度(平成22年度)」欄について、支給額は単位未満切り捨ての端数処理をしている。財務諸表では、単位未満四捨五入の処理をしており、同附属明細書の「役員及び職員の給与明細」の計数に差異が生じることがある。

総人件費について参考となる事項

＜対前年度比の増減要因＞

- 「給与、報酬等支給総額」が対前年度比3.1%減となった主な要因は、平成21年度末の定年退職者1名及び出向職員1名の補充として、契約職員2名を採用したことによるものである。
- 「最広義人件費」が対前年度比1.7%減となった主な要因は、退職手当支給額の増及び社会保険料率のアップ等による福利厚生費の増があったものの、上記のとおり給与、報酬等支給総額が減となったことに加え、業務の効率化等により派遣職員2名、非常勤職員2名を減じたことによる非常勤役職員等給与が大幅に減となったことによるものである。

＜人件費削減の取組状況＞

①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

- 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」に基づき平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減を行うことに加え、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」に基づき、人件費改革に関する取組を平成23年度まで継続するとともに、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直す。
- 給与水準については、国家公務員の水準を上回っていることから、管理職手当の見直し等によりラスパイレス指数を引き下げる取組を着実に実施するとともに、人件費全体の抑制を更に図るほか、引き続き、十分に国民の理解が得られるような水準になっているか等、勧告の方向性に記載された内容について検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には、必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表していく。

②中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

- 「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」等を踏まえ、平成22年度の総人件費を平成17年度と比較して5%以上削減することに加え、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとし、平成23年度の総人件費を平成17年度と比較して6%以上削減する。
- 管理職手当の見直し等によりラスパイレス指数を引き下げる取組を着実に実施するとともに、人件費全体の抑制を更に図るほか、国家公務員の水準を上回る給与水準について検証を行い、その検証結果や適正化への取組状況を公表する。

③上記②の進捗状況

- 業務の効率化や再任用職員の非常勤化等の取組により、平成22年度の総人件費は下表のとおり平成17年度比▲9.3%（補正值）となり、目標を大幅に達成したところである。平成23年度についても引き続き着実に取組を進め、目標を達成できるものと考えている。
- 給与水準については、これまで様々な取組を実施してきたところであるが、ラスパイレス指数は国家公務員を約1割上回っており、引き続き労使協議を行いながら適正化に努めていく。

④総人件費改革の取組状況に対する主務大臣の検証結果

平成22年度の総人件費の削減率は、目標を大幅に上回っており、今後も着実に取組みを継続することが求められる。

(人件費削減の場合) 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	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	482,041	477,177	457,509	445,133	435,469	421,977
人件費削減率 (%)		▲ 1.0	▲ 5.1	▲ 7.7	▲ 9.7	▲ 12.5
人件費削減率(補正值) (%)		▲ 1.0	▲ 5.8	▲ 8.4	▲ 8.0	▲ 9.3

注)「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。
 なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率は、それぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。