

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

役員報酬等について

役員報酬等の支給状況

役名	平成16年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	千円	千円	千円	千円	就任	退任
理事長	22,890	14,712	6,399	1,643 (特別調整手当) 136 (通勤手当)	11月1日1名	10月31日1名
副理事長	20,541	13,104	5,702	1,419 (特別調整手当) 115 (単身赴任手当) 201 (通勤手当)	11月1日1名	11月1日1名
理事 (10人)	176,103	110,995	49,896	12,464 (特別調整手当) 306 (単身赴任手当) 2,442 (通勤手当)	6月30日1名 7月1日1名 11月1日2名	6月25日1名 6月30日1名 11月1日2名
監事 (9人) (2人)	41,350	27,229	10,428	3,118 (特別調整手当) 575 (通勤手当)	6月30日1名	
監事 (非常勤) (3人) (12人)	819	819	0	0 ()		6月30日1名

注:「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。

役員退職手当の支給状況(平成16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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要
理事長	1,489	1 1	16.10.31	-	平成15年10月1日(機構設立日)から退任日までの在職期間に係る支給額である。なお、当該支給額は「暫定的な業績勘案率(平成15年度は1.0、平成16年度は0.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成16年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。
副理事長					該当者なし
理事	1,106 1,106 1,106	0 9 0 9 1 2	16.6.25 16.6.30 16.11.1	- - -	平成15年10月1日(機構設立日)から退任日までの在職期間に係る支給額である。なお、当該支給額は「暫定的な業績勘案率(平成15年度は1.0、平成16年度は0.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成16年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。
監事					該当者なし
監事 (非常勤)					該当者なし

職員給与について

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成16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	うち賞与
常勤職員	1,499	49.9	9,334	6,729	185	2,605
事務・技術	1,469	49.7	9,390	6,769	186	2,621
研究職種	該当者なし					
医療職種 (医師)	該当者なし					
医療職種 (看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
技能・労務	1					
嘱託	29	60.7	6,525	4,752	140	1,773

注1:「技能・労務」とは、自動車運転手である。

注2:「技能・労務」については、該当者が1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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

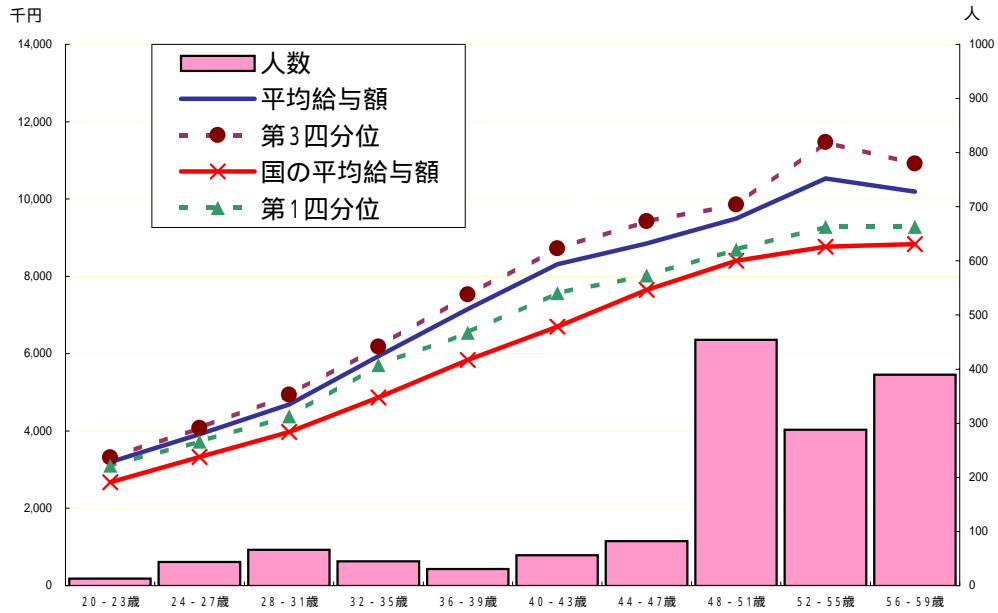
在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当者なし					
事務・技術						
研究職種						
医療職種 (医師)						
医療職種 (看護師)						
教育職種 (高等専門学校教員)						

再任用職員	該当者なし					
事務・技術						
研究職種						
医療職種 (医師)						
医療職種 (看護師)						
教育職種 (高等専門学校教員)						

非常勤職員	人 63	歳 37.8	千円 3,466	千円 2,664	千円 189	千円 802
事務・技術	人 63	歳 37.8	千円 3,466	千円 2,664	千円 189	千円 802
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 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	
			第1分位	第3分位
本部課長	68	53.5	11,868	13,078
本部係員	42	31.5	4,215	5,103

職級別在職状況等(平成17年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	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	係長	補佐	課長	部長
人員 (割合)	1,469	9 (0.6%)	46 (3.1%)	71 (4.8%)	701 (47.7%)	492 (33.5%)	112 (7.6%)	38 (2.6%)
年齢 (最高～最低)		22 ～ 20	32 ～ 23	56 ～ 24	59 ～ 30	59 ～ 33	59 ～ 41	57 ～ 48
所定内給与と年額 (最高～最低)		2,354 ～ 2,104	3,839 ～ 2,380	5,874 ～ 2,512	7,687 ～ 3,591	9,502 ～ 4,546	10,037 ～ 7,300	11,012 ～ 8,762
年間給与額 (最高～最低)		3,280 ～ 2,937	5,215 ～ 3,315	8,172 ～ 3,505	10,476 ～ 5,061	12,734 ～ 6,512	13,692 ～ 10,211	15,723 ～ 12,470

賞与(16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)	57.7%	61.1%	59.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	42.3%	38.9%	40.5%
	最高～最低	42.9～36.1%	39.1～36.3%	40.9～36.2%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.9%	63.7%	63.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.1%	36.3%	36.2%
	最高～最低	42.9～36.1%	39.1～32.0%	40.9～36.2%

職員と国家公務員及び他の独立行政法人行政との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

116.3

対全法人(事務・技術職員)

109.3

総人件費について

区 分	当年度 (平成16年度)	前年度 (平成15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 22,139,337	千円 22,057,098 (11,028,549)	千円 (%) 82,239 (0.4)	千円 (%) 82,239 (0.4)
人件費 (A) + 退職手当繰入 + 法定 福利厚生費)	千円 23,946,509	千円 27,057,780 (13,528,890)	千円 (%) 3,111,271 (11.5)	千円 (%) 3,111,271 (11.5)
最広義人件費	千円 24,854,541	千円 28,251,318 (14,125,659)	千円 (%) 3,396,777 (12.0)	千円 (%) 3,396,777 (12.0)

注1: 前年度各欄は、本法人は平成15年10月1日に設立された法人であり、前年度(平成15年度)の年間の支給実績が示せないため、法人の職員報酬規定等に基づき算出した推計額である。(推計方法:15年度下期の支給額に2を乗じて算出)
なお、()は、15年度下期の実績額である。

注2: 比較増 減欄における報酬等支給総額(A)の82,239千円の増加は、退職手当の増加がその主な要因である。(退職手当を除いた場合は、41,950千円となる。)

報酬・給与の考え方、改定について

1 平成16年度における役員報酬・職員給与の改定の概要

区 分	改定の有無	改定率(平均)	本俸の主な改定内容	手当の主な改定内容
理 事 長	有			特別調整手当の異動保障の見直し、通勤手当の6か月定期券等の価格による一括支給への変更
役 員(常勤)	有			同上
役 員(非常勤)	無			
職 員	有			調整手当及び特別都市手当の異動保障の見直し、通勤手当の6か月定期券等の価格による一括支給への変更、寒冷地手当の支給地域等の見直し

2 役員報酬

平成16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、俸給、特別調整手当、通勤手当、単身赴任手当及び特別手当(非常勤役員は非常勤役員手当のみ)とし、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)

役員報酬水準の改定内容

国家公務員の指定職の給与改定に準じて、特別調整手当及び通勤手当の支給基準を改定した。

理事長

・特別調整手当の改定
異動前の特別調整手当支給地域における在勤期間が6箇月を超えることを要件化した。
異動保障の支給期間を2年間(従前は3年間)とし、2年目の支給割合を従前の80/100とした。

・通勤手当の改定
6箇月定期券等の価格(従前は1箇月定期券等の価格)による一括支給を基本とした。
2分の1加算措置を廃止し、55,000円まで全額支給することとした。
交通用具使用者に係る通勤手当について片道40km以上の使用距離区分を4段階増設した。

副理事長

理事長に同じ

理事

理事長に同じ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

理事長に同じ

監事(非常勤)

改定なし

3 職員給与

人件費管理の基本方針

中期目標において「一般管理費について、平成14年度比で13%程度に相当する額を削減する。」こととされており、これに基づき人件費についても総額の抑制・管理に努めている。

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。

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。
 なお、現在、新人事評価制度の導入に向け、作業を進めているところである。

〔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	<ul style="list-style-type: none"> 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 12月を下らない期間を良好な成績で勤務した場合の昇給（普通昇給） 勤務成績が特に優秀である場合の昇給（特別昇給）
賞与・勤勉手当（査定分）	勤務成績に応じて、0 / 100 ~ 180 / 100

ウ 平成16年度における給与制度の主な改正点

国家公務員における給与改定の例に準じて、次のとおり改正した。

- 調整手当及び特別都市手当の改定
 - 異動保障の対象となる異動等の見直し（支給地域在勤6箇月を超える職員の異動等に限定）
 - 異動保障に係る支給期間の見直し（3年間 2年間）
 - 異動保障に係る支給割合の見直し（2年目は従前の 80 / 100）
- 通勤手当の改定
 - 6箇月定期券等（交通機関等利用者）の価格による一括支給を基本
 - 2分の1加算措置を廃止し、55,000円まで全額支給
 - 交通用具使用者に係る通勤手当について片道40km以上の使用距離区分を4段階増設
- 寒冷地手当の改定
 - 支給地域の見直し（北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に限定）
 - 支給額の引下げ（約4割引下げ）
 - 支給方法の変更（一括支給 月額制（11月から翌年3月までの5箇月間））

法人が必要と認める事項

当機構は、特殊法人であった旧日本鉄道建設公団と旧運輸施設整備事業団が解散したうえ、平成15年10月1日に両法人の業務を統合し独立行政法人として設立された。

その際、独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構法(平成14年12月18日法律第180号)附則第2条及び附則第3条には、「その一切の権利及び義務は、機構が承継する。」と定められている。

この「権利及び義務」には契約上の地位も含まれることから、雇用や労働条件を定める職員との雇用契約も、基本的に当機構に承継されることとなっており、職員の労働条件である給与水準については、旧法人の水準を維持してきたものである。

今回、公表する当機構の給与水準については、以下の状況を考慮した結果であると考えている。

1 業務の特性に基づく事項

人材の確保、流出防止のために特に配慮が必要であること。

鉄道建設業務については、その特性から、業務遂行能力を維持・向上させていくためには、個々の職員が実際に建設に携わる中で獲得した経験、技術、ノウハウを新たな事業において活用・応用させることによりさらに発展させ、これを組織的に集大成することにより初めて可能となる部分が大い。このような鉄道建設業務に必要な人材は、全国的に希少化しつつあるため、優れた人材を確保し、豊富なノウハウを持った職員の他への流出を避けなければならない状況にあること。

他方独立行政法人は、通則法により中期目標期間の終了時毎に、主務大臣が当該独立行政法人の業務を継続させる必要性、組織の在り方その他その組織及び業務の全般にわたる検討を行い、その結果に基づき廃止を含めた所要の措置を講じるものとされているが、鉄道建設事業は業務量の変動が大きく、人員過剰となった時は、勧奨退職、出向等による人員調整を余儀なくされてきた経緯があるため、職員や新規採用応募者の中には当機構の雇用の安定性を懸念する向きがあることも否めないところがあること。

2 人事運用の特性に基づく事項

人事異動を全国規模で実施していること。

当機構は、新幹線鉄道建設事業等のために全国21都道府県に事務所を配し事業を展開する一方、その事業が有期であることから、組織として、余剰人員を抱えないために、限られた要員の中で事業の進捗、業務量の波動に応じ、職員を機動的かつ効率的に配置するための人事異動が不可欠であり、そのために全国転勤を前提とした総合職的な職員採用を行っている。

その結果、概ね全職員を対象とした全国規模での人事異動を実施していること。

単身赴任者が多いこと。

殆どの当機構職員は、上述のような状況から、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、その結果、扶養家族を有する職員にあっては、単身赴任を余儀なくされるケースが多く、現在、その割合は、職員の約3割にも達していること。

このような経緯や背景によって、当機構の職員の給与水準が、現時点において国家公務員の給与水準を100とした場合に「116.3」となっているものである。

いずれにしても、今後における当機構の職員の給与水準については、独立行政法人通則法(平成11年7月16日法律第103号)第63条第3項に「職員の給与の支給の基準は、当該独立行政法人の業務を考慮し、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない。」と定められているため、当機構の法人特性や人事院勧告等も勘案しつつ、適正な給与水準となるように努めていくこととしている。