

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

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

役員報酬のうち、特別手当について、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、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長

副理事長

理事

監事

「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3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2月分については平成24年6月期の期末手当で調整)。

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	18,619	12,207	4,714	1,464 234			*
副理事長	17,178	10,876	4,199	1,305 711 87		3月31日	※
理事長代理A	7,098	4,628	1,890	555 25		9月10日	◇
理事長代理B	8,830	5,858	2,160	702 110	9月11日		◇
理事A	6,244	4,003	1,662	480 99		9月10日	◇
理事B	7,661	5,066	1,868	607 120	9月11日		◇
理事C	13,873	9,069	3,502	1,088 214			◇
理事D	13,988	9,073	3,555	1,088 272	4月1日		※

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E	千円 13,925	千円 9,069	千円 3,535	千円 1,088 233 (特別地域手当) (通勤手当)			
理事F	千円 13,873	千円 9,069	千円 3,530	千円 1,088 186 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
理事G	千円 13,934	千円 9,069	千円 3,501	千円 1,088 112 276 (特別地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当)			※
理事H	千円 13,824	千円 9,073	千円 3,555	千円 1,088 108 (特別地域手当) (通勤手当)	4月1日		※
監事A	千円 12,558	千円 8,203	千円 3,193	千円 984 178 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
監事B	千円 12,555	千円 8,203	千円 3,201	千円 984 167 (特別地域手当) (通勤手当)			
監事C	千円 12,385	千円 8,203	千円 3,198	千円 984 0 (特別地域手当) (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：「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3：「特別地域手当」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。

3 役員の前職手当の支給状況（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
副理事長	千円 11,104	年 8 月 5	H25.3.31	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」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24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。	※

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、人件費について「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に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に実施するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組みを23年度まで継続する。」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条第3項の規定に基づき職員の給与の支給基準を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するため、人事院勧告等を勘案し、決定している。

なお、平成23年度業務運営に関しては、国土交通省独立行政法人評価委員会から「A」の評価を得た。

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。

[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	【管理職員】 人事評価結果(5段階)に応じた昇給 【一般職員】 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 人事評価結果(5段階)に応じた昇給及び昇格
賞与・勤勉手当(査定分)	人事評価結果(5段階)に応じた支給

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

給与改定・臨時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：平成24年10月～平成26年9月
- ・俸給表関係の措置の内容：1等級・2等級(▲9.77%)、3等級～5等級(▲7.77%)、6等級～9等級(▲4.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容：職務手当(▲10%。第4種に属する職務にある職員に支給するものを除く。)
 - 地域手当及び広域異動手当(俸給の月額に対する地域手当及び広域異動手当の月額×等級別の支給減額率及び職務手当の月額に対する地域手当及び広域異動手当の月額×▲10%)
 - 期末手当及び勤勉手当(▲9.77%)

(役員について)

- ・実施期間：平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容：▲9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容：特別地域手当(▲9.77%)、賞与(▲9.77%)

【給与再精査を踏まえた措置状況】

給与水準の適正化に係る具体的方策として、事務所限定職員の採用の推進や中途採用の推進など、職員採用形態の多様化に向けた取組みを進めた。

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	1,246	48.3	7,428	5,573	152	1,855
事務・技術	1,159	47.0	7,532	5,648	145	1,884
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
嘱託	87	64.5	6,056	4,591	250	1,465

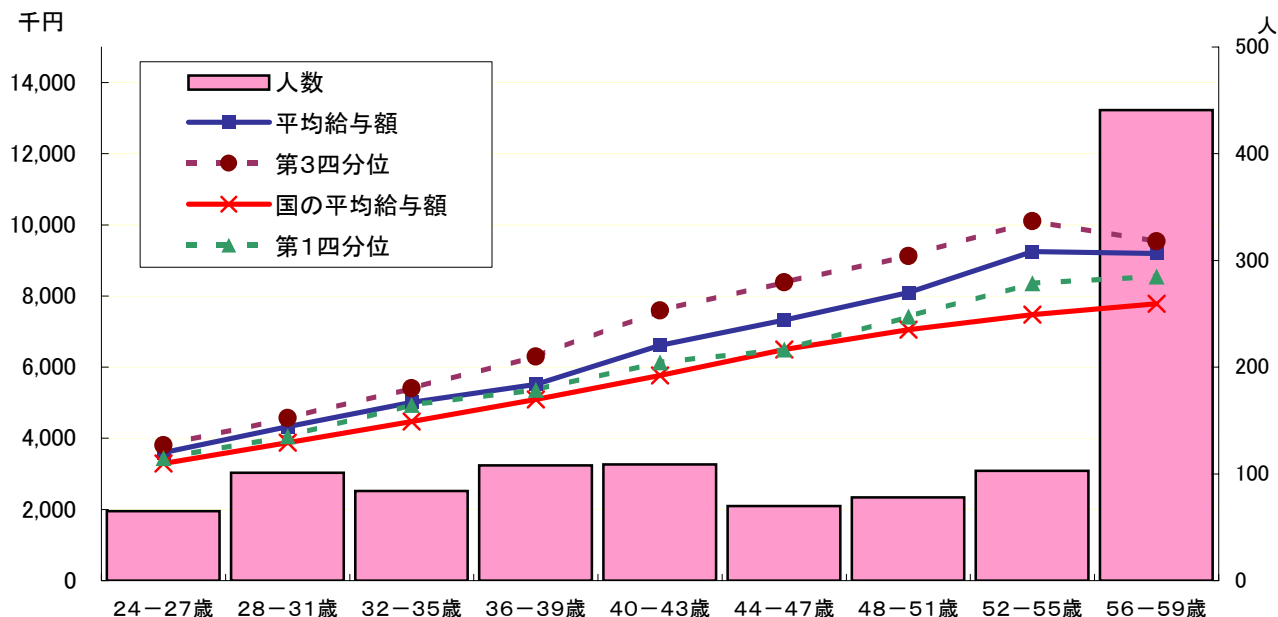
区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額（平均）			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
再任用職員	151	63.2	5,996	4,658	208	1,338
事務・技術	151	63.2	5,996	4,658	208	1,338
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					

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		
非常勤職員	72	41.5	2,544	2,117	144	427
事務・技術	72	41.5	2,544	2,117	144	427
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					

注1：「嘱託」とは、専門的知識と経験を必要とする業務に従事させる場合、又は、理事長が特に必要と認める場合に委嘱する正規職員以外の職員である。

注2：在外職員、任期付職員については、該当者がいないため省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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:年齢階層20-23歳については該当者なしのため表示していない。

(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
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	48	55.1	9,783	10,612	11,303
本部係員	17	36.4	3,590	4,143	4,545

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	9等級	8等級	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	係員	係長	課長補佐	総括課長補佐	課長	部長
人員(割合)	1,159	31 (2.7%)	15 (1.3%)	94 (8.1%)	84 (7.2%)	238 (20.5%)	411 (35.5%)	157 (13.5%)	91 (7.9%)	38 (3.3%)
年齢(最高～最低)		48 ∩ 26	59 ∩ 34	59 ∩ 24	40 ∩ 26	59 ∩ 29	59 ∩ 35	59 ∩ 37	59 ∩ 38	59 ∩ 45
所定内給与年額(最高～最低)		千円 2,369 ∩ 1,666	千円 3,402 ∩ 2,242	千円 4,166 ∩ 2,327	千円 3,907 ∩ 2,697	千円 6,911 ∩ 2,995	千円 7,547 ∩ 3,950	千円 7,952 ∩ 4,506	千円 9,152 ∩ 6,035	千円 9,702 ∩ 7,698
年間給与額(最高～最低)		千円 3,103 ∩ 2,212	千円 4,408 ∩ 2,964	千円 5,419 ∩ 3,091	千円 5,196 ∩ 3,573	千円 9,069 ∩ 4,040	千円 9,923 ∩ 5,402	千円 10,418 ∩ 6,162	千円 12,174 ∩ 8,077	千円 13,413 ∩ 10,531

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)	55.4%	55.5%	55.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.6%	44.5%	44.5%
	最高～最低	46.9%～35.2%	46.0%～35.3%	46.4%～35.4%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.5%	64.6%	64.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.5%	35.4%	35.5%
	最高～最低	36.8%～28.8%	35.8%～27.8%	36.0%～31.8%

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)) 116.2

対他法人(事務・技術職員) 108.8

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	対国家公務員 116.2	
	参考	地域勘案 116.9
		学歴勘案 116.1
		地域・学歴勘案 117.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】</p> <p>鉄道建設事業は、有期事業であることから余剰人員を抱えないために、大半の職員を対象として、事業の進捗、業務量の波動に対応しながら高い頻度（2～3年程度）で全国規模での人事異動を実施しているため、これに伴って広域異動手当、地域手当の異動保障及び単身赴任手当が支給される者の割合が高くなっている。</p> <p>新規採用を抑制するとともに、業務のアウトソーシングを積極的に進めてきた結果、管理的業務が中心となり、国家公務員に比べ管理職の割合が高くなっている。</p> <p><広域異動手当の支給対象者の割合> 国(行(一))：11.8% 機構：23.3%</p> <p>※異動前後の勤務箇所間の距離が300km以上の場合 国(全体)：4.9% 機構：16.8%</p> <p><地域手当(異動保障)の支給対象者の割合> 国(行(一))：13.5% 機構：19.8%</p> <p><単身赴任手当の支給対象者の割合> 国(行(一))：8.2% 機構：24.7%</p> <p><管理職手当の支給対象者の割合> 国(行(一))：15.7% 機構：24.7%</p> <p>(参考) 平成24年度国家公務員給与等実態調査(人事院)統計表</p> <p>なお、給与の支給基準については、日本で唯一整備新幹線等の高速鉄道建設を担う機関として、当該業務の安定的な実施のため、専門的知識・技術を有する優秀な人材を確保する必要があること、また、鉄道建設事業の進捗に対応し、2～3年周期で全国異動をする勤務条件であることから、このような事情を考慮した給与体系となっている。</p> <p>【採用状況】 国家公務員：大卒程度(Ⅰ種・Ⅱ種試験)1,821名(52.2%) 高卒程度(Ⅲ種試験)1,666名(47.8%) 機構：大卒、大学院卒 23名(100%)</p> <p>【主な資格の保有者(平成24年度末現在)】 博士13名、技術士123名、鉄道設計技士29名、一級建築士35名</p>	
	<p>【主務大臣の検証結果】 国の水準を上回っているため、目標水準の達成に向けた措置を着実に講じていく。</p>	

項目	内容
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 8.9% (国からの財政支出額 149,084百万円、 支出予算の総額 1,661,641百万円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>国家公務員の給与水準を上回っている要因の検証を進め、適正化に取り組んでいくこととしている。</p> <p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額 0円(平成23年度決算)</p>
講ずる措置	<p>1 平成24年度においては、職務手当の見直し並びに事務所限定職員及び中途採用を推進したが、給与改定・臨時特例法に基づく国家公務員の給与見直しの実施時期が当機構と異なったため、平成24年度における対国家公務員指数が一時的に引き上がっており、平成23年度の112.8から3.4ポイント増の116.2となった。なお、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額を通年実施した場合の平成24年度の対国家公務員指数は、111.5程度と見込まれる(機構試算)。</p> <p>2 平成25年度以降も、俸給や諸手当の見直し等も含めて、他の独立行政法人の取組みを調査し、当機構への適用の可否を検証し、可能なものから実施するとともに、事務所限定職員の採用の推進や中途採用の推進など、職員採用形態の多様化に向けた取組みを、引き続き実施することとする。</p> <p>3 平成22年12月に閣議決定された「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」を踏まえ、給与水準の適正化に向け更なる取組みを進め、平成30年度には、対国家公務員指数を国家公務員と同程度のものとなるよう努める。</p> <p>【平成25年度に見込まれる指数】</p> <p>対国家公務員指数 112.8を下回る指数 対国家公務員指数(地域・学歴勘案) 113.6を下回る指数</p>
その他	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 0.7%(平成24年度決算) (支出予算の総額1,661,641百万円 給与報酬等支給総額12,338百万円)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】(平成25年4月1日時点)</p> <p>国家公務員：53.4% 機 構：50.2%</p>

注1 国家公務員の勤務地に係る割合、単身赴任手当受給者の割合、地域手当の異動保障を受けている者の割合及び扶養手当受給者の割合は、「平成24年国家公務員給与等実態調査」(人事院)の行政職(一)の割合である。

注2 広域異動手当を受給する国家公務員の割合は、「平成24年国家公務員給与等実態調査」(人事院)による。

注3 国家公務員の管理職割合は、「平成24年国家公務員給与等実態調査」(人事院)の行政職(一)6級以上の職員の割合である。

注4 国家公務員の採用状況は、「平成24年度年次報告書」(人事院)による。

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 12,338,573	千円 13,122,252	千円 (%) △ 783,679 (△ 6.0)	千円 (%) △ 2,209,608 (△ 15.2)
退職手当支給額 (B)	千円 2,242,376	千円 1,797,702	千円 (%) 444,674 (24.7)	千円 (%) △ 1,882,411 (△ 45.6)
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,857,381	千円 2,060,032	千円 (%) △ 202,651 (△ 9.8)	千円 (%) △ 630,538 (△ 25.3)
福利厚生費 (D)	千円 3,489,035	千円 3,624,210	千円 (%) △ 135,175 (△ 3.7)	千円 (%) △ 348,161 (△ 9.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,927,365	千円 20,604,196	千円 (%) △ 676,831 (△ 3.3)	千円 (%) △ 5,070,718 (△ 20.3)

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」の増減要因

対前年度比	「給与、報酬等支給総額」	△6.0%
	「最広義人件費」	△3.3%

「給与、報酬等支給総額」の減少の要因は、職務手当の見直しを行ったこと及び定年退職により職員数が減少したことのほか、給与改定・臨時特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、平成24年10月から減額支給措置を講じた（同措置による削減額は約5.6億円）ことである。「最広義人件費」の減少の要因は、前年度に比べ退職者数が増加したことにより退職手当の支給額が増加したが、前述の減額支給措置により給与、報酬等支給総額が減少したほか、非常勤職員数が減少したことにより非常勤職員等給与及び福利厚生費が減少したことである。

なお、「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）等に基づく措置について、役員の退職手当については平成25年3月12日付けで措置済み（同措置による削減額は約22万円）であり、職員の退職手当については国家公務員に準じた措置を講ずるべく、労使交渉中である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

「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。

【役員】

平成25年3月12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(※)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

※	①退職日が平成25年 3月12日～平成25年11月30日	98/100
	②退職日が平成25年12月 1日～平成26年 8月31日	92/100
	③退職日が平成26年 9月 1日～	87/100

【職員】

国家公務員に準じた措置を講ずるべく、労使交渉中。