

大阪府指定出資法人の役員報酬制度に  
関する意見書

平成26年2月

大阪府指定出資法人評価等審議会

# 大阪府指定出資法人の役員報酬制度に関する意見書

## 目 次

1	はじめに	1 頁
2	役員報酬水準について	2 頁
3	再点検結果について	2 頁
4	その他	6 頁
<b>【参考資料】</b>		
	・ 主要都道府県の外郭団体のOB役員報酬等	8 頁
	・ 大阪市外郭団体の役員報酬基準	9 頁
	・ 独立行政法人及び特殊法人等の役員報酬等の水準について	10 頁
	・ 民間企業における役員報酬の状況	11 頁
	・ 委員名簿	12 頁

## 1 はじめに

大阪府では、指定出資法人の府OB役員に対する退職金の廃止や役員報酬の見直し、退職勧奨の廃止など府退職者の再就職にあたっての透明性の向上に向けた取組みを進めている。

このような中、昨年12月、当審議会において、府OBや府の現職派遣職員が役員に就任している全てのポストに対し、府関係者が就任する必要性について審議を行い、意見書を取りまとめた。この意見書を踏まえ、府においては、指定出資法人に対する人的関与の見直しが行われたところである。

また、府OB常勤役員の役員報酬制度についても、平成23年2月に当審議会において意見書を取りまとめ、報酬基準の見直しが行われたところである。その際、役員報酬については、社会経済情勢の変化にも対応していくために、3年程度を目安として定期的に見直すこととしており、前回の見直しから3年が経過したことから、本年度、再点検を実施した。

会議の開催については、以下のとおりである。

### 【審議会開催状況】

#### 第1回（平成25年12月13日）

- ・ 審議会（役員報酬制度）の進め方について
- ・ 役員報酬制度の審議の視点について

#### 第2回

- ・ 文化労働・健康福祉部会  
（平成25年12月20日）
- ・ 商工農林部会  
（平成25年12月20日）
- ・ 都市住宅部会  
（平成25年12月17日）

#### 第3回（平成26年1月10日）

- ・ 各ポストごとの役員報酬基準の点検結果について
- ・ 役員報酬水準について

#### 第4回（平成26年1月24日）

- ・ 意見書（案）について

## 2 役員報酬水準について

今回の審議にあたっては、前回（平成23年2月）の意見書から3年を経過した中で、現行の役員報酬水準について、改めて、主要都道府県等の外郭団体のOB役員、独立行政法人・特殊法人、民間企業の役員報酬データの推移を参考にしながら、水準の適否についての検討を行ったが、これらの状況からは、報酬額等に関して前回に比べ大きな変動は認められなかった。

以上の点から、今回、役員報酬の水準を改めて見直すことはせず、現在の役員報酬水準を引き続き適用すべきであるとする。

## 3 再点検結果について

各法人の役員報酬を点検するにあたっては前回と同様、役員の職務・職責等を評価することにより、あるべき報酬水準を導き出すこととし、評価の視点は次のとおり。

### ① 役員としての日々の職務内容について

役員としての日常の職務における難易度の高さや法人運営上の管理スパンの広さ、職務を執行する上で求められる専門性の有無といった観点から日々の職務内容における職責を判断。

### ② 役員としての重要課題、ミッションについて

府の財政再建プログラム（案）や財政構造改革プラン（案）における法人改革への対応や法人事業を取り巻く外的環境の変化等への対応など、法人運営上の喫緊の重要課題の有無やそのボリューム、難易度の高さといった観点から役員の職責を判断。

### ③ 役員としての法人運営上の経営判断の自由度、リスクについて

府の施策を補完する役割を担う出資法人の特性から、法人事業等の実施にあたっても府の関与が必要となるため、法人経営を行っていく上での役員の経営判断の自由度や責任についても一定の制限が生じているケースがある。そのため、各法人における法人経営の自由度の高さや役員としての責任・リスクの高さといった観点から役員の職責を判断。

基本的には、前回の評価結果を基準とし、その後3年間で各視点ごとにどのような状況の変遷があったかについて、点検を実施した。

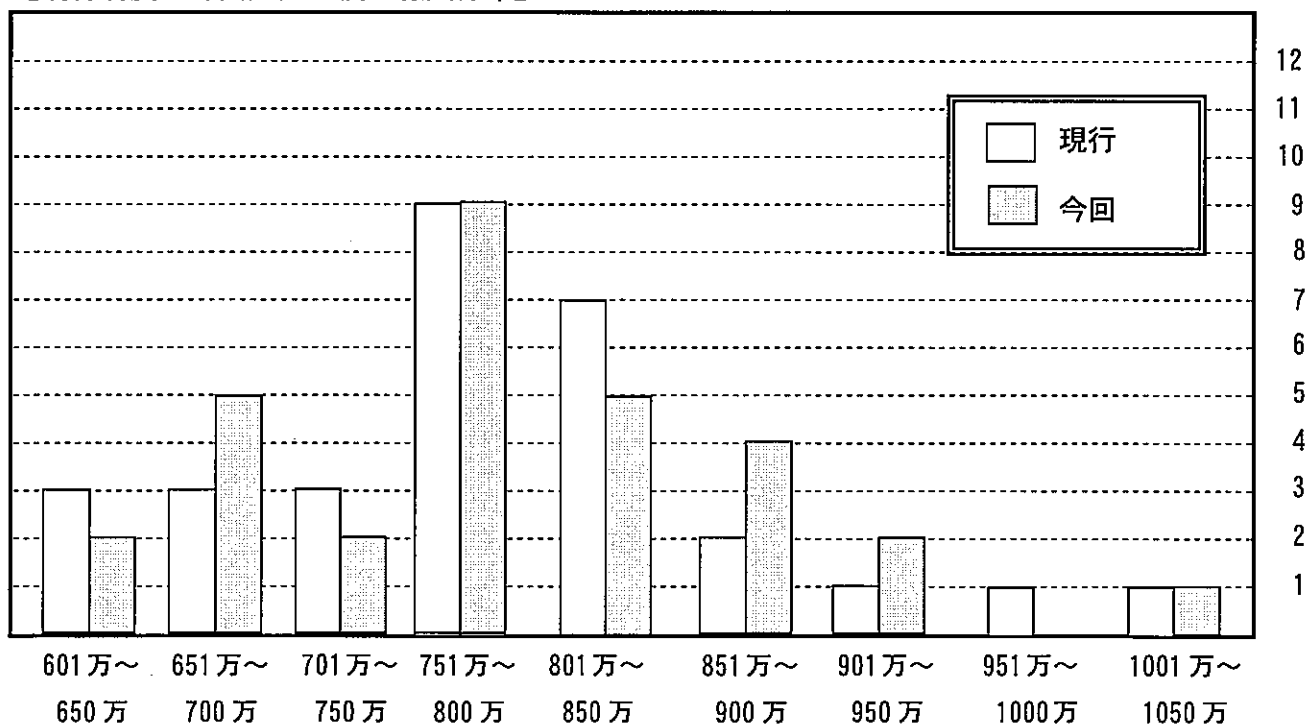
課題の解消状況や斟酌すべき新たな課題の有無等を点検し、評価ポイントを決定したところであるが、その際には、経営判断の自由度（経営判断が経営に及ぼす影響の大きさ）、法人経営にあたり役員が潜在的に抱えるリスクの度合い、府の施策方針による法人が担うミッション・課題の増大度合いと言った点が、大きな判断要素となった。こうした点に、管理スパン等を斟酌し、総合的に判断を行った。その結果については、別紙のとおりである。

なお、大阪府中小企業信用保証協会については、平成26年度に大阪市信用保証協会との合併が予定されていることから、今回の点検では対象としなかったが、合併後速やかに点検を実施すべきである。

また、代表者と専務・常務クラスとの差については、現行の基準では、原則、報酬額基準の80%、専務・常務等が代表権を有する場合には、専務・常務等が実質的に担う職責にも着目し、報酬額基準の90%、法人トップが非常勤である専務・常務については、報酬額基準の95%としている点については、報酬水準の検討結果も勘案し、従来どおりとした。

【現行制度と今回見直し後の報酬分布】

(人数)



役員報酬評価結果

法人名	新報酬基準	現行報酬基準	差額	日々の職務内容	重要課題、ミッション	経営判断の自由度、リスク	合計	特記事項 (報酬基準見直しの主な要因等)
(公財)大阪府育英会	理事長 800万円	理事長 800万円	0	2	2	1	5	
(財)大阪国際平和センター	常務 605万円 ※3	常務 605万円	0	1	2	1	4 ※	
(公財)大阪府国際交流財団	理事長 750万円	常務 712万円	-	2	1	1	4	・平成25年12月の意見書、戦略本部会議決定により、常務理事を廃止し、理事長を常勤化。
(株)大阪国際会議場	専務 720万円 ※1	専務 680万円	+40万円	1	3	3	7	・平成26年度から5年間、公募により指定管理者に選定されたものの、今後、府への納付金7億円、維持修繕費1億円、設備の機能向上のための8千万円の支出及び国際会議誘致件数の大幅な向上等、選定の際の提案内容実現には、従来以上に高いリスクのもとでの経営判断が求められる。
(公財)大阪産業振興機構	理事長 900万円	理事長 850万円	+50万円	2	3	2	7	・法人収益の中心となるのはマイドームの管理運営事業であるが、販路開拓事業等、法人のミッションである府内の中堅企業支援施策の重要性が高まってきていることに加え、(公財)大阪市都市型産業振興センターとの統合等、重要な課題が加わっている。
(公財)千里ライフサイエンス振興財団	専務 760万円 ※3	専務 760万円	0	2	2	1	5	
(公財)西成労働福祉センター	業務執行理事 807万円 ※3	専務 760万円	+47万円	2	3	1	6	・あいりん地区における職業紹介や職業相談等日雇労働者への支援に加え、大阪市の西成特区構想の中での施設のあり方検討等、重要な課題が加わっている。
(一財)大阪府みどり公社	理事長 900万円	理事長 850万円	+50万円	2	3	2	7	・平成26年4月から、法人が農地中間管理機構に指定される見込みであるが、当該機構は、国が適切に構造改革・生産コスト引き下げを推進するために、都道府県に1法人設置するものであることから、遊休農地解消、農地集約化に向けた法人のミッションの重要度が増大する。
(株)大阪府食品流通センター	社長 800万円	社長 800万円	0	2	2	1	5	
(株)大阪鶴見フラワーセンター	社長 800万円	社長 850万円	△50万円	1	2	2	5	・法人の大きな課題であった累積損失の解消が着実に進んでおり、課題・ミッションのウェイトが軽減している。 ※支給額の決定にあたっては、府市で調整が必要
大阪高速鉄道(株)	社長 950万円	社長 950万円	0	2	3	3	8	
	専務 855万円 ※2	専務 855万円	0					
	常務 760万円 ※1	常務 760万円	0					
大阪府道路公社	理事長 850万円	理事長 800万円	+50万円	2	2	2	6	・料金体系一元化及び道路移管に関する検討は、公社の経営収支にも大きく影響する課題であり、その検討にあたっては、道路事業者の立場から適切な対応が求められている。また、施設の経年劣化、点検不足等の事故等に対する道路管理者責任が社会的に注目されていることから、安全確保に関する迅速な対応が求められており、道路管理者としての責務が増大している。
	専務 680万円 ※1	専務 640万円	+40万円					

役員報酬評価結果

法人名	新報酬基準	現行報酬基準	差額	日々の職務内容	重要課題、ミッション	経営判断の自由度、リスク	合計	特記事項 (報酬基準見直しの主な要因等)
大阪府土地開発公社	理事長 800万円	理事長 800万円	0	2	2	1	5	
	常務 640万円 ※1	常務 640万円	0					
堺泉北埠頭(株)	社長 900万円	社長 850万円	+50万円	2	3	2	7	・府営港湾の運営主体を目指すという大きな方向性のもと、府との役割分担を明確化した上での埠頭運営の一元管理、港湾運営会社指定に向けた港湾の管理運営ノウハウの蓄積等に関する協議・調整、経営判断等、代表者としての職責が増大している。
大阪府都市開発(株)	社長 1,050万円	社長 1,050万円	0	3	3	4	10	
大阪外環状鉄道(株)	社長 850万円	社長 850万円	0	2	2	2	6	
	常務 680万円 ※1	常務 680万円	0					
(公財)大阪府都市整備推進センター	理事長 850万円	理事長 850万円	0	2	2	2	6	
	常務 680万円 ※1	常務 680万円	0					
大阪府住宅供給公社	理事長 950万円	理事長 1,000万円	△50万円	3	3	2	8	・未だ多額の借入金金を有しているものの、借入金残高が計画に基づき着実に減少していること等から、経営判断に関するリスクは逐減傾向にある。
	常務 760万円 ※1	常務 800万円	△40万円					
	常務 760万円 ※1	常務 800万円	△40万円					
(一財)大阪府タウン管理財団	理事長 850万円	理事長 900万円	△50万円	2	2	2	6	・泉ヶ丘地区における資産売却が具体化するなど、財団保有資産の処分による事業収束が進みつつあること等から、課題、ミッションは逐減傾向にある。
	常務 680万円 ※1	常務 720万円	△40万円					
	常務 680万円 ※1	常務 720万円	△40万円					
(公財)大阪府文化財センター	専務 760万円 ※3	専務 807万円	△47万円	2	2	1	5	・発掘調査事業については、国や府の予算の結果によって大きく左右されるものであり、近年は減少傾向にある。

【備考】

【評価区分】

4・・・特に高い 3・・・高い 2・・・普通 1・・・低い

【報酬額基準】

合計	報酬額
10点	1,050万
9点	1,000万
8点	950万
7点	900万
6点	850万
5点	800万
4点	750万

※(財)大阪国際平和センターについては、法人の低い人件費水準を踏まえ、職務・職責の評価による本来の報酬額から15%引下げ

《その他》

※1 法人のトップが常勤の専務理事、常務理事、専務取締役、常務取締役は報酬基準より報酬額を20%引下げ

※2 法人のトップが常勤の専務理事、常務理事、専務取締役、常務取締役で代表権を有する、若しくは代表者に準じている等の職については報酬基準より報酬額を10%引下げ

※3 法人のトップが非常勤の法人の専務理事、常務理事は報酬基準より報酬額を5%引下げ

## 4 その他

### (1) 府OB役員と他の役員との報酬額の相違について

府OB役員と府の現職派遣や民間出身の役員等の報酬額に差が生じることは、役員就任時の報酬の取り決めにより、報酬額を決定していること、様々な出身母体の役員で構成される出資法人の特性、あるいは、府OBは定年退職後、すなわち現役を退いているということを考慮すれば、一定の妥当性は認められる。

また、府OB役員とプロパー役員との間で報酬額の乖離があるが、法人プロパーに関わるものであることから、その役員報酬の額の決定権は一義的には、当該法人にあり、その決定は尊重されるべきである。

### (2) 報酬基準の改正・適用時期について

前回の意見書（平成23年2月）で報酬基準を3年後に見直すとしてきたことから、経過措置は設けず、平成26年度より報酬基準を改正するべきであるとする。

なお、在任中の役員のうち、公募により就任した役員については、現報酬額が公募条件であったことから、現任期中は現行の役員報酬基準額を適用し、再任された場合、新基準額を適用することが妥当である。

### (3) 役員公募を行ったポストの報酬額について

指定出資法人の役員報酬額は、当該ポストの職責に着目しつつ決定されていることを勘案すると、公募を実施する場合に限り、基準額を上回るということは妥当性を欠く。このため、役員公募を行ったポストの報酬額についても基準額どおりとするべきである。



#### (4) 役員業績評価制度の見直しの検討について

前回の意見書において、評価結果がAの法人の報酬額5%アップについて、対象となった全ての法人で実施されていないことを指摘したが、それ以降、府において、役員業績評価結果に基づき報酬反映を促進する趣旨の文書を発出するなど、報酬額を5%アップするよう適宜促してきた結果、報酬反映を行う法人が増えてきたところである。

しかしながら、プロパー職員の給与をカットしている中、役員のみ報酬を上げにくいという意見は根強く、また、経営評価の各指標の目標達成状況の合計点は90点以上であるものの、最重要ミッションに関する指標が目標未達成であるため、報酬反映を見送った、という事例もあった。

このような点を踏まえ、当審議会では、より適切な役員業績評価のあり方について、今後引き続き検討していくこととする。

また、役員業績評価制度に適用する報酬基準額については、評価時点で当該役員に適用されている報酬基準額を適用するものとする。

併せて、今回の評価の視点となった法人の職務、ミッション等については、次年度以降の経営評価の目標において、適切に反映させていくべきであるが、特に、法人の職務、ミッション等の重要性が認められ、報酬基準額が増額した法人については、その重要性を反映した、より高い基準での目標を設定するべきであり、経営評価の実施にあたっては、その点に十分配意されるようにされたい。

#### (5) 今後の役員報酬の見直しの検討について

当審議会でも検討した役員報酬について、今後も、社会経済環境等の変化にも対応していくためには、3年程度を目安として定期的に点検を行っていくことが必要である。また、経営評価制度に基づき毎年度法人をチェックしていく中で、法人のミッション等に大きな変化がある場合は、必要な都度、随時報酬の見直しを行うべきである。

併せて、平成21年度までは、府職員の給与改定等にあわせて、府OB役員報酬も同様の改定を行っていたが、今回も、前回の見直しと同様、法人における役員の職務・職責等を踏まえ、適正と考えられる報酬水準を判断したものであるため、府職員の給与改定等にあわせた措置は必要ないものとする。

外郭団体の役員報酬等に関する主要都道府県調査結果 (H25.9)

●調査対象：8 都道府県・1 市 合計9 団体

1. 役員報酬について

(1) 報酬基準の有無

都道府県がOB 役員の報酬基準を設けて、団体に対し指導・要請しているか。

- ①報酬の基準を定め、指導要請を行っている。 [6 団体]
- ②報酬の基準は定めていないが、何らかの指導・要請を行っている。 [2 団体]
  - ・ 団体への給与改定等の情報提供
  - ・ 泉給与の取扱いとの均衡を図り、効率的な事業運営を行うよう指導
- ③その他 [2 団体]
  - ・ 三セク等指導調整指針に役員報酬についての考え方を示しているが、報酬基準は定めていない。
  - ・ 当初報酬上限基準を設定していたが、指定管理者制度の導入等を踏まえ、同基準を指標として整理。さらに、21 年度の給与改定を機に、21 年11 月より指標も廃止。

(2) 報酬基準の考え方

報酬の基準等を定めている団体では、どのような考え方の基準としているか。

- ①役職別（理事長、常務理事、監事等）及び団体規模等の別で区分し、基準を設定している。 [3 団体]
- ② 役職別（理事長、常務理事、監事等）で区分し、基準を設定している。 [2 団体]
- ③ 都道府県退職時の職階や給料で基準を設定している。 [1 団体]
- ④ その他 [1 団体]
  - ・ 役職別に再任用基準とした水準を設定して法人へ情報提供

(3) 報酬基準額の最高年額

- 1,000 万円以上 3 団体
- 800 万円台 1 団体
- 700 万円台 2 団体
- 600 万円台 1 団体

(4) 報酬月額額の考え方

- 3 団体で、再任用職員の給与水準をベースに設定。
- その他
  - ・ 退職時の職位に応じて見準額を設定。
  - ・ 民間中小・中堅企業の役員報酬や国の特殊法人の役員報酬の動向等を総合的に勘案して設定。
  - ・ 過去に一定の基準額を設定し、その後一定の見直しを経て現在の見準額となっている。
  - ・ H11 の報酬基準ベース設定時に、部長級職員の給与年額（指定職）の75%で設定。その後府職員の給与改定を踏まえ報酬額を見直し。また、H18 と H22 に外部委員会の提言を踏まえ報酬額の見直しを行った。激変緩和措置として一定期間において現行水準となった。（大阪府）

(5) 団体規模等による区分の考え方

- 団体規模等によって報酬月額を区分している場合、どのような基準で団体を区分しているか。
  - ・ 常勤職員数や経営収益、総資産額などの団体規模を基準に団体を4 区分
  - ・ 常勤役員数、総事業費、経営に係る重要課題等を基準に3 区分
  - ・ 日々の職務内容、重要課題、経営判断の自由度・リスク等を基準に役員ポストごとに設定（大阪府）

(6) 役員業績評価制度の有無

- ① 導入している。 [3 団体]
  - 府の提示した経営指標を法人と調整の上目標を設定し、その達成状況に基づき、翌年度の役員報酬に反映
  - ◆ 常勤役員 + 5% ~ - 5% (大阪府)
- ② 導入していない。 [7 団体]

(7) OB 役員の都道府県退職時の職階

OB が外郭団体の役員に就任しているのは、主に、どの職階以上の職員か。

- ① 部長級退職者以上 [3 団体]
- ② 次長級退職者以上 [5 団体]
- ③ 課長級退職者以上 [1 団体]

2 OB 役員の退職手当

(1) 退職手当支給の有無

OB 役員の退職手当の取扱いについて

- ① 支給しない。 [9 団体]
- ② 支給している。 [1 団体]

3 外郭団体数と役員数 (平成24 年度)

都道府県名	団体数	常勤役員数
A	41	-
B	45	96 名
C	33	72 名
D	16	30 名
E	19	42 名
F	39	45 名
G	34	80 名
H	29	41 名
I	39	99 名
大阪府	23	88 名

4 役員就任・報酬水準設定に係る第三者機関等の設置状況

(1) OB が役員に就任する際

- OB が役員に就任する際に、その就任について第三者機関等に意見を聞くなど、行ったことはあるか。
  - ① 行っている。 [3 団体]
  - ② 行っていない。 [6 団体]

(2) 報酬水準を決める際

- OB 役員の報酬水準を決める際に、第三者機関等に意見を聞くなど、行ったことはあるか。
  - ① 行ったことがある。 [2 団体]
  - ② 行っていない。 [7 団体]

(参考)

役員報酬額基準(大阪市)

報酬区分	役職			
	会長・社長・理事長 副社長・専務(代表権のある場合)	副社長・専務・常務	取締役・理事・監査役・監事	
I	1,000万円	+100万円	800万円	700万円
II	900万円	±0	720万円	630万円
III	800万円	-100万円	640万円	560万円
	100%		80%	70%

【報酬区分の決め方】

<株式会社>

常勤役員数	総事業費	経常利益推移率 (対21年度比) [H23経常利益/H21経常利益×100]	経営に係る重要課題 (※暫定)
法人の規模を客観的に表し、役員の業務管理・労務管理上の職責の重さ	法人の事業規模を客観的に表し、役員の財務管理上の職責の重さ	法人の通常の営業活動の成長度を表し、低成長の法人の役員ほど困難度が高い(今回は平成21年度を軸に算出)	法人の経営改善計画の策定・実施や事業の見直しなど経営改革に係る重要課題の処理に係る困難度
100人以上 ⇒ 20点 50人以上 ⇒ 15点 10人以上 ⇒ 10点 10人未満 ⇒ 5点	100億円以上 ⇒ 20点 50億円以上 ⇒ 15点 10億円以上 ⇒ 10点 10億円未満 ⇒ 5点	50%未満 ⇒ 20点 50%以上 90%未満 ⇒ 15点 90%以上 110%未満 ⇒ 10点 110%以上 ⇒ 5点	2項目抽出し、それぞれを評価 極めて困難度が高い⇒20点 困難度が高い ⇒10点 困難度が高くない⇒ 5点
<b>外形的要素40%</b>		<b>質的要素60%</b>	

<株式会社以外>

常勤役員数	総事業費	市からの補助金・委託料収入 依存度 [(当期収入中本市補助金等+ 随意契約本市委託料) /当期収入総額×100]	経営に係る重要課題 (※暫定)
法人の規模を客観的に表し、役員の業務管理・労務管理上の職責の重さ	法人の事業規模を客観的に表し、役員の財務管理上の職責の重さ	通常の事業活動における収入に占める大阪市からの収入の比率であり、法人の自立性を表し、自立している法人ほど役員の裁量が大きい	法人の経営改善計画の策定・実施や事業の見直しなど経営改革に係る重要課題の処理に係る困難度
100人以上 ⇒ 20点 50人以上 ⇒ 15点 10人以上 ⇒ 10点 10人未満 ⇒ 5点	100億円以上 ⇒ 20点 50億円以上 ⇒ 15点 10億円以上 ⇒ 10点 10億円未満 ⇒ 5点	0% ⇒ 20点 10%未満 ⇒ 15点 10%以上50%未満 ⇒ 10点 50%以上 ⇒ 5点	2項目抽出し、それぞれを評価 極めて困難度が高い⇒20点 困難度が高い ⇒10点 困難度が高くない⇒ 5点
<b>外形的要素40%</b>		<b>質的要素60%</b>	

(※暫定:経営に係る重要課題については、H25年度に行う団体の経営計画・自立化計画検討の中で、市の政策目的や団体の経営課題等に基づき再確認・再設定を行う)



I	75点以上
II	55点以上
III	55点未満

【今回の報酬区分決定にあたっての考え方】

- ・新たな役員報酬制度スタート時の基準区分を設定
- ・役員の実績(目標達成度や各種経営指標の対前年度改善度など)は、今後実施する経営評価制度の評価結果を活用し、報酬インセンティブとして報酬への反映を検討

## 独立行政法人及び特殊法人等の役員報酬等の水準について

### 1 独立行政法人

#### ①報酬支給状況（平均）

	21年度	22年度	23年度	24年度
法人の長	1,813万円	1,783万円	1,767万円	1,578万円
理事	1,507万円	1,492万円	1,491万円	1,330万円
監事	1,308万円	1,311万円	1,309万円	1,186万円

#### ②退職手当の支給状況（平均）

	21年度 (平均在職期間)	22年度 (平均在職期間)	23年度 (平均在職期間)	24年度 (平均在職期間)
法人の長	1,026万円 (5年7月)	866万円 (5年2月)	792万円 (5年5月)	887万円 (5年8月)
理事	433万円 (3年4月)	362万円 (2年10月)	437万円 (3年7月)	478万円 (3年10月)
監事	396万円 (3年5月)	332万円 (3年1月)	349万円 (3年3月)	322万円 (3年)

※総務省公表資料「独立行政法人の役職員の給与等の水準」より抜粋

### 2 特殊法人等

#### ①報酬支給状況（平均）

	21年度	22年度	23年度	24年度
法人の長	2,316万円	2,182万円	2,150万円	1,904万円
理事	1,888万円	1,841万円	1,794万円	1,636万円
監事	1,528万円	1,478万円	1,477万円	1,348万円

#### ②退職手当の支給状況（平均）

	21年度 (平均在職期間)	22年度 (平均在職期間)	23年度 (平均在職期間)	24年度 (平均在職期間)
法人の長	4,219万円 (12年)	1,267万円 (6年)	867万円 (6年)	1,577万円 (6年9月)
理事	826万円 (4年10月)	1,002万円 (4年1月)	633万円 (3年2月)	1,171万円 (4年8月)
監事	535万円 (4年)	284万円 (2年)	573万円 (4年)	444万円 (2年11月)

※内閣官房行政改革推進室公表資料「特殊法人等の役職員の給与等の水準」より抜粋

民間企業における役員報酬の状況

【従業員規模別】

役員区分	全 体			100人未満			100～300人未満			300～500人未満		
	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬
会長	42	168 598 2,289	17	85 245 1,092	12	147 353 1,946	4	360 450 4,657				
社長	195	179 562 2,326	87	137 479 1,746	62	167 524 2,478	15	237 593 3,083				
副社長	23	144 551 1,946	6	113 470 1,599	5	127 170 1,558	3	127 350 1,707				
専務取締役	64	131 437 1,762	17	94 192 1,163	21	129 290 1,723	9	135 476 1,836				
常務取締役	98	103 276 1,352	29	80 136 997	32	101 219 1,323	13	120 257 1,549				
従業員兼務取締役	110	75 249 1,068	39	65 185 906	39	77 244 1,081	11	80 229 1,093				
取締役	73	84 187 1,094	34	65 168 833	26	93 175 1,211	3	155 287 1,955				
常勤監査役	67	78 179 1,012	11	59 181 782	24	72 126 905	9	80 65 975				

【資本金規模別】

役員区分	3千万円未満			3～5千万円未満			5～1億円未満			1～3億円未満			3～10億円未満			10～30億円未満		
	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬
会長	8	119 233 1,518	7	80 250 1,034	9	136 638 1,986	3	278 781 3,864	5	139 300 1,734	5	224 435 2,955						
社長	35	131 586 1,680	26	150 292 1,902	46	154 697 2,068	25	182 337 2,308	35	197 536 2,558	11	257 448 3,369						
副社長	0	- - -	2	202 1,200 3,030	6	100 1,082 1,387	2	115 274 1,660	6	96 253 1,280	4	214 694 2,915						
専務取締役	7	87 100 1,061	4	88 228 1,123	14	114 571 1,621	10	127 263 1,664	14	130 337 1,704	6	183 436 2,420						
常務取締役	6	107 310 1,391	16	69 89 871	20	90 299 1,217	18	108 284 1,407	19	106 323 1,333	8	136 272 1,811						
従業員兼務取締役	12	54 210 811	13	62 165 872	28	70 213 969	14	74 317 1,114	26	82 240 1,105	8	105 316 1,539						
取締役	13	59 310 742	10	66 142 866	17	81 311 1,072	12	75 126 1,045	12	119 227 1,508	4	99 122 1,279						
常勤監査役	2	95 400 1,340	1	57 - 684	7	61 88 779	5	58 332 932	25	67 118 846	11	79 189 1,059						

【業種別】

役員区分	エレクトロニクス		食品		機械		精密機器		その他製造		商業		建設		不動産		運輸		情報・通信		サービス		金融	
	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬	社数 人数	報酬月額 年間賞与 年間報酬
会長	1	3,346	1	2,604	1	976	0	-	1	1,836	9	2,394	7	1,270	0	-	0	-	3	996	6	1,750	1	2,220
社長	1	3,428	5	2,016	14	3,488	3	2,251	8	1,546	39	2,924	18	1,914	3	1,000	10	2,051	20	1,618	30	1,518	2	1,536
副社長	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	7	2,606	7	1,644	0	-	1	2,059	2	995	4	1,540	0	-
専務取締役	0	-	3	1,840	4	1,601	1	1,800	5	1,220	14	1,988	9	1,592	-	-	6	1,739	4	1,464	8	1,212	0	-
常務取締役	1	2,480	3	1,280	9	1,310	1	1,560	3	718	17	1,373	14	1,221	2	707	7	1,288	6	1,104	11	1,460	1	840
従業員兼務取締役	1	1,698	3	862	9	1,000	3	1,032	4	824	22	1,177	7	1,134	1	519	5	1,215	11	1,087	15	863	2	918
取締役	0	-	1	360	6	1,024	0	-	1	960	17	1,214	7	1,203	2	864	5	1,069	6	814	10	872	0	-
常勤監査役	1	1,274	1	480	6	1,101	0	-	1	780	16	1,003	7	1,159	1	1,200	4	1,188	2	600	7	847	1	372

【資料出所：政経研究所「役員報酬・賞与・年収 2013年度版」】

1 調査時点 2012年11月調査

2 調査対象 上場、非上場企業から回答のあった216社の企業のデータを集計

大阪府指定出資法人評価等審議会 委員名簿

氏 名	職 名	備考
上 敏郎	日本電通（株） 代表取締役社長	—
大庭 みどり	（有）ジェイド・コンサルティング 代表取締役	—
小田 利昭	公認会計士小田事務所 公認会計士	—
川本 久美子	マネジメントオフィスかわもと 代表	—
田中 克彦	LOGISTICS DESIGN 代表	—
中本 行則	公認会計士中本行則事務所 公認会計士	—
橋本 豊嗣	はしもと経営研究所 代表	—
林 由佳	新日本有限責任監査法人 公認会計士	—
平石 奎太	平石経営研究所 所長	—
松川 雅典	弁護士法人淀屋橋・山上合同 弁護士	—
山本 浩二	大阪府立大学大学院経済学研究科 教授	会長
善積 康子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株） 主任研究員	—

（五十音順・敬称略）