

## 役員報酬制度に関する意見書 意見一覧 (H23.2~R1.11)

	項目	H23.2 意見書	H26.2 意見書	H28.11 意見書	R1.11 意見書
1	役員報酬水準について	<p>○民間企業との比較も含め、法人の事業規模や課題、役員の管理スパンや責任・リスクといった点について第三者の視点からチェックを行い、全ての府OB常勤役員の報酬水準そのものについて判断することを目的とした。</p> <p>○府OB常勤役員の現行報酬も留意しながら、法人役員からのヒアリング等により、その職務内容やミッション・課題、役員としての責任やリスクといったことをチェックし、その結果を踏まえ、適正な報酬水準を導き出すこととした。</p> <p>○代表者と専務・常務クラスとの差については、現行制度（20%差）程度が相当であると判断。代表者と専務・常務クラスの差をもとに、専務等が代表権を有する場合等については10%差、代表者が非常勤の場合は5%差とすることを相当とした。</p>	<p>○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、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ため、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。</p> <p>○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。</p>	<p>○水準の適否についての検討を行ったが、前回に比べ大きな変動は認められなかったため、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。</p> <p>○代表者と専務・常務クラスとの差についても、報酬水準の検討結果を勘案し、従来どおりとする。</p>	<p>○水準の適否についての検討を行ったが、前回に比べ大きな変動は認められなかったため、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。</p> <p>○代表者と専務・常務クラスとの差については従来通り。 <u>ただし、代表者と代表権を有するまたは代表者に準じる職にある専務・常務クラスとの報酬水準の差については、代表権を有する等に加え、他の役員と比べ職責に明確な差があることを明らかにする必要</u>がある。</p>
2	評価の視点について	<p>○役員報酬を審議するにあたって、役員の職務・職責等を評価する際の視点は以下のとおりとした。</p> <p>① 役員としての日々の職務内容 ② 役員としての重要課題、ミッション ③ 役員としての法人運営上の経営判断の自由度、リスク</p>	<p>○前回と同様、役員の職務・職責等を評価することにより実施。</p> <p>○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。</p>	<p>○前回と同様、3つの視点に基づき、役員の職務・職責等を評価。</p> <p>○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。</p>	<p>○前回と同様、3つの視点に基づき、役員の職務・職責等を評価。</p> <p>○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。</p>
3	府OB役員と他の役員との報酬額の相違（逆転現象）について	<p>○本来は、上位職階の役員が高い報酬を設定されるべきであるが、様々な出身母体の役員で構成される出資法人の特殊性や府OB役員については定年退職後ということで現役を退いており、府関係者が必要なポストとして斡旋を受けていることを考慮すれば、理解できるもの。</p> <p>○府OB役員とプロパー役員との逆転現象についても、職員の給与の延長上にある現役としてのプロパー役員の報酬と、退職後の府OB役員ということ考えると許容範囲内。</p>	<p>○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、 ・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、 ・府OBが定年退職後、すなわち現役を退いているということ、を勘案すれば、一定の妥当性は認められる。</p> <p>○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、プロパー役員の報酬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。</p>	<p>○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、 ・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、 ・府OBが定年退職後、すなわち現役を退いているということ、を勘案すれば、一定の妥当性は認められる。</p> <p>○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、プロパー役員の報酬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。</p>	<p>○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、 ・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、 ・府OBが定年退職後、すなわち現役を退いているということ、を勘案すれば、一定の妥当性は認められる。</p> <p>○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、プロパー役員の報酬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。</p>

	項目	H23.2 意見書 意見内容	H26.2 意見書 意見内容	H28.11 意見書 意見内容	R1.11 意見書 意見内容
4	報酬基準の改正・適用時期について	○報酬基準の改定を行うにあたって大幅に報酬が引下げられるケースも想定されることから、一定の移行期間を設けるなどの経過措置を講ずることが妥当。	○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。  ○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。	○平成29年度から適用すべき。  ○在任中の役員のうち、公募により就任した役員の報酬額の減額については、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。	○令和2年度から適用すべき。  ○在任中の役員のうち、公募により就任した役員の報酬額の減額については、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。
5	公募を行うポストの報酬額について	○現在の報酬基準を条件に役員に就任、または公募していることから、報酬基準の改正時期については、一定の配慮が必要。	○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。	○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。	○指定出資法人の役員報酬額については、これまで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し、役員公募を行うポストの報酬額についても、基準額どおりとするべき。  <u>○過去には応募者が極端に少ないケースがあり、広く業務にふさわしい人材を求める公募の目的に必ずしも適っていないような状況も見受けられることを踏まえ、報酬基準の適用と応募状況との関連性について検証することが必要。</u>
6	役員業績評価制度のあり方について	○経営目標の達成状況に対する法人役員への評価を行う中で、単に役員報酬を上下させるということではなく、役員の任期も含め、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。	○より適切な役員業績評価のあり方について、法人の意向も踏まえ、今後も引き続き検討していくこととする。	○より適切な役員業績評価のあり方について、法人の意向も踏まえ、今後も引き続き検討していくこととする。	○より適切な役員業績評価制度のあり方について、必要に応じ検討していく。
7	今後の役員報酬制度の見直しについて	○検討した役員報酬について、今後、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。  ○法人における府OB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、これまでのような府職員の給与改定にあわせた措置は必要ないものとする。	○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。  ○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。  ○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。	○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。  ○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、報酬の見直しを行うべき。  ○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。	○今後も3年程度を目安に定期点検を行うことが妥当であるが、当初の報酬基準の決定から一定年数が経過していることを踏まえれば、 <b>次回の定期点検時において、法人ごとのあるべき報酬基準や点検手法の見直しなど、役員報酬制度について改めて検討することが必要。</b>  ○府職員の給与改定等にあわせた府OB役員報酬の改定については、前回の定期点検時と同様引き続き必要ないものとする。