

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らを考慮すれば、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、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である。

(2) 報酬基準の改正・適用時期について

今回の点検に伴う報酬基準の改正については、経過措置は設けず、令和5年度より報酬基準を改正するべきであると考ええる。

なお、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である。

(3) 役員公募を行うポストの報酬額について

前回の点検において、公募に対する応募者が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が見受けられた。そのため、前回の意見書において「報酬基準の適用と応募状況との関連性について検証が必要」としたところである。

今回の点検にあたり、前回の意見書を踏まえ役員公募の実績等の検証を行ったが、報酬基準と応募状況との間に明確な関連性は認められなかった。検証結果を踏まえ、役員公募を行うポストの報酬額については、報酬額が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、引き続き基準額どおりとするべきである。

なお、役員公募の実施を通じて複数の応募者から広く業務にふさわしい人材を選定することができるよう、応募者数の増加に向けた公募情報の積極的な周知等が必要である。

(4) 役員業績評価制度について

法人の経営目標に対する評価結果に基づいた経営責任の明確化及び必要な経営改善を促すことを目的に、役員報酬の5%増減を行う「役員業績評価制度」については、平成16年度の制度導入以降、経営目標の設定に際し、職務・ミッション等の重要性を適切に反映するため最重点目標を設けるなど、制度の充実を図っており、今後も引き続き制度を運用するとともに、必要に応じ運用方法等について検討していくこととする。

(5) 今後の役員報酬制度の見直しについて

当審議会で検討した役員報酬については、今後も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、報酬の見直しを行うべきである。

今回の点検にあたっては、前回の意見書における意見を踏まえ、評価区分の変更や、法人ごとのあるべき報酬基準について改めて評価を可能とするなど、点検手法の見直しによる制度改正を行った。今後も社会経済環境の変化等を踏まえ、より適切な制度となるよう、評価の視点や点検手法をはじめとした役員報酬制度のあり方についても、引き続き見直しを検討していくこととする。

なお、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。