

## 指定出資法人の役員報酬制度の再点検にかかる審議の論点等について

### 1 役員報酬の水準について

#### 【現報酬水準】

◆ 1,050 万円（評価点 10 点以上）を上限とし、評価点数をもとに基準額を設定

#### ○ 他県外郭団体との比較（参考資料 1）

・報酬基準（額）自体には大きな増減なし。

#### ○ 国の独立行政法人等との比較（参考資料 2）

・独立行政法人等においては国家公務員の給与水準を参考としている法人が多く、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定に連動している。

・府指定出資法人のトップ（基準額）R2 年度の平均額と比較すると、独立行政法人（法人の長）で約 2.1 倍、特殊法人（法人の長）で約 3 倍。  
（府指定出資法人トップ（府 O B）の基準額 平均：894 万円）

#### ○ 民間との比較（参考資料 3）

・社長、専務・常務取締役の年間報酬は、従業員規模、資本金規模、全業種で、府指定出資法人トップの報酬最高額（1,050 万円）を上回っている。

・しかし、民間企業の役員報酬は、一般社員給与のような、いわゆる世間相場というものがなく、企業・業界によって大きく金額にばらつきがみられる。

### 2 府 O B 役員と他の役員との報酬額の相違について

#### 【令和元年 11 月意見書\_P6 抜粋】

- u 府 O B 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 O B 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。
- u また、府 O B 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。

### 3 法人のトップとその他役員の格差について

○ 法人代表者と専務・常務クラスの差について、従前より次のとおりとしている。

※法人のトップが常勤の場合、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

※法人のトップが常勤の場合、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る職で、かつ他の役員との職責の差が明確な者については、報酬基準より報酬額を10%引下げ

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

- 前回点検（R1.11）時、審議会意見を踏まえ「法人のトップが常勤の場合、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る職」にあることに加え、「他の役員との職責の差が明確な者」である場合に10%引下げを適用する運用に変更。
- 法人統合等に伴う報酬基準の見直しにおいて、職務・職責の変化が代表者のみにあり、専務・常務クラスの役員に影響しないと判断される場合等については、専務・常務クラスの報酬額について別途判断。

### 4 報酬基準の適用時期について

#### **【令和元年11月意見書\_P6抜粋】**

- u 前回の意見書（平成28年11月）において、報酬基準の見直しについては、3年程度を目安として定期的に点検を行っていくとしてきたことから、経過措置は設けず、令和2年度より報酬基準を改正するべきであると考えます。
- u 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。

## 5 公募により就任した役員の報酬のあり方について

### 【令和元年 11 月意見書\_P6 抜粋】

- ㊦ 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、基準額どおりとすべきとしてきた。  
しかしながら、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。
- ㊦ こうした状況を踏まえ、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であると考え

○ 平成 23 年 2 月の点検時に、公募ポストについても報酬基準を決定。

○ 役員公募の応募者数の実績等について、法人に調査（参考資料 4）

- ・公募を行った 14 ポストのうち、応募者が 1 名のみとなったのは 7 ポスト。
- ・府市の OB を対象とした人材バンクでの求人や、法人ホームページ及び府 HP での公募情報の周知等、公募に際し府が求めている周知手続きは全法人で実施されている。
- ・複数名の応募者がある法人は、転職サイトや就職支援会社の活用等を行っているケースが多い。
- ・報酬額が高い役員ポストに対し、より多数の応募者が来ている実績となっておらず、公募に対する応募人数と現在の報酬基準との間に明確な相関関係があるとは言えない。

## 6 点検・評価方法について（令和4年2月審議会における方向性の再確認）

### （1）評価の視点

- 以下の3つの視点に基づき、法人ごとに役員の職務・職責等を評価することにより、各法人の役員報酬基準について点検を行う。

#### 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）、行財政改革推進プラン（案）、大阪府行政経営の取組み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。

### （2）評価手法

#### ① 評価点数について

- ・3つの評価の視点について、1～4点で評価。
- ・1点当たり50万円差を設定し、700万円（3点）～1,050万円（10点以上）の範囲で報酬基準を決定。
- ・評価点数の単位を1点から0.5点単位に細分化し、0.5点あたり25万円変動する評価手法とする。

#### ② 評価方法について

（現行制度）

- ・前回評価時からの変化について点検・評価を行い、評価点数を増減。
- ・これまでの評価の連続性を踏まえ、原則、前回評価からの変化に基づく点検を実施。
- ・ただし、H23.2の報酬基準設定から一定期間を経過していることから、必要に応じて現時点の評価を加味することとする。