

### 大阪府指定出資法人の役員報酬制度に関する意見書【概要】

平成23年2月 大阪府指定出資法人に関する専門家会議

#### 1. 審議の経過

##### 【専門家会議開催状況（合計16回開催）】

- 第1回（平成22年8月31日）府OB役員報酬制度見直しにあたっての論点について
- 第2回（平成22年10月8日）府OB役員報酬制度見直しの方向性、ヒアリングの視点等について  
法人役員ヒアリング（3グループに分けて個別法人役員ごとにヒアリングを実施）
  - ・Aグループ（計4回：平成22年11月17日・25日・12月2日・8日）
  - ・Bグループ（計4回：平成22年11月10日・11日・24日・12月6日）
  - ・Cグループ（計4回：平成22年11月9日・10日・30日・12月6日）
- 第3回（平成22年12月17日）ヒアリング結果整理、新役員報酬制度の論点整理について
- 第4回（平成23年1月12日）ヒアリング結果整理、新役員報酬制度の課題、意見書（案）について

#### 2. 役員報酬水準について

報酬水準の審議にあたっては民間企業との比較も含めて検討を行ったが、民間企業の役員報酬の十分なデータ収集が難しいこと、また、役員としての意思決定権限や法人経営にあたっての自由度が指定出資法人と民間企業の役員とは異なること、さらに、民間企業と同様、費用対効果や効率性の追求に加えて、公的目標の達成状況を加味する必要があるといったことから、単純に比較できるものではないと判断した。このため、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。

##### (1) 役員の職務・職責を判断するにあたっての視点

役員報酬を審議するにあたって、役員の職務・職責等について、以下の視点に基づき判断を行った。

###### 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。

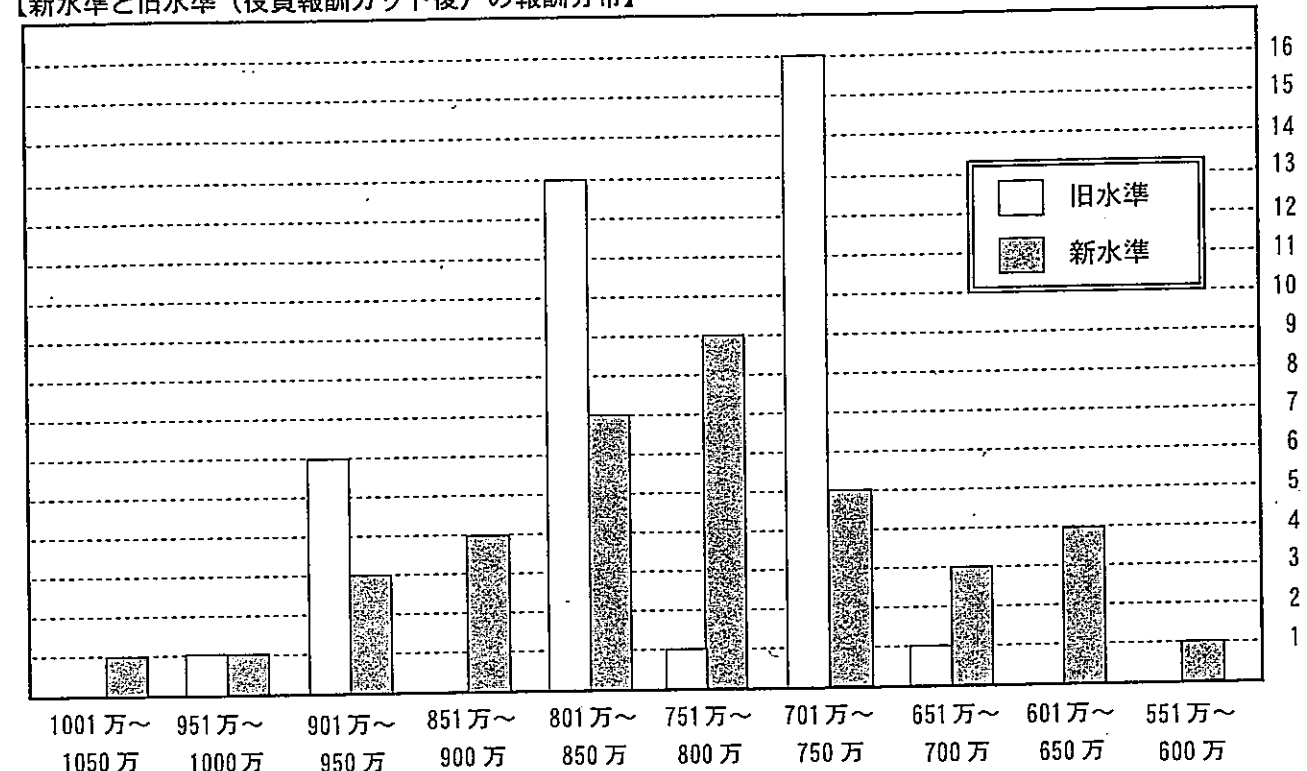
###### ③ 役員としての法人運営上の経営判断の自由度、リスクについて

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。

#### (2) 府OB役員報酬水準について

- 最大1,050万円から最小576万円の間で役員報酬を設定
- 従前の府OB役員報酬基準と比較した場合、△130万円～+125万円（財政再建プログラム（案）による報酬カット前との比較では△236万円～+14万円）の増減となり、平均では約4万円（財政再建プログラム（案）による報酬カット前との比較では約97万円）の減  
※具体的な各法人役員の報酬額については別紙のとおり
- 今後、社会経済環境等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点検

##### 【新水準と旧水準（役員報酬カット後）の報酬分布】



#### 3. その他

##### (1) 法人内の他の役員の報酬との逆転現象について

様々な出身母体の役員で構成される出資法人の特性や府OB役員は一旦現役を退いており、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、民間出身の役員や府の現職派遣の役員との逆転現象は理解できる。また、プロパー役員についても、プロパー役員報酬が職員の給与の延長上にある現役としての報酬ということを踏まえると許容範囲内である。

##### (2) 報酬基準改正にあたっての移行期間及び役員公募ポストに対する報酬改定時期について

役員報酬基準の改正にあたっては、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。また、公募を実施した役員ポストの報酬基準の改正時期についても一定の配慮が必要。

##### (3) 役員業績評価制度の見直しの検討について

経営目標の達成状況に応じて役員報酬の5%増減を行う役員業績評価制度については、5%の引下げのみで5%の引上げが実施されていないといったことが課題。

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、今後検討していく。