

# 大阪府指定出資法人の役員報酬制度等に関する提言

平成19年2月

大阪府指定出資法人に関する専門家会議  
(役員報酬制度等検討部会)

○ 指定出資法人に関する専門家会議（役員報酬制度等検討部会）の検討内容等

役員報酬制度等検討部会では、指定出資法人の府〇B常勤役員（61歳以降）の現在の報酬水準がその職務と責任に照らして妥当かどうか、について検討を行った。検討にあたっては、指定出資法人の役員の役割は何か、法人役員の報酬のあり方としてどのような仕組みが望ましいのか、といった議論を行い、その上で、現在の府〇B役員の報酬制度等に関する事項について検討を行った。

○ 指定出資法人府〇B役員の現行の報酬体系

指定出資法人の府〇B常勤役員（61歳以降）の報酬体系は、法人の業務、役員の職務に応じて設定している報酬基準と、これに役員業績評価結果に応じて報酬を増減させるという、2つの要素で構成されている。

報酬基準は、法人の事業規模や業務内容等で法人をAからD区分の4段階（団体区分）に分け、それぞれの理事長級、専務理事級、理事級の3段階（役職区分）に分けられている。その水準は、平成11年度に府部局長の給与の75%を最上位の報酬額として設定し、団体区分ごとに5%、役職区分ごとに10%の差を設けた。その後、報酬は府の一般職の職員の給与改定等に応じて改正が行われてきた。

役員業績評価は、「法人の経営目標の達成状況評価結果」に基づいて実施されており、平成16年度に導入、17年度から評価結果の報酬への反映（5%増減）が行われている。

【府〇B役員の報酬基準（平成18年4月現在）】※報酬年額 【単位:万円】

| 団体区分<br>役職区分 |  | A     | B      | C      | D     |
|--------------|--|-------|--------|--------|-------|
|              |  | (6法人) | (22法人) | (17法人) | (3法人) |
| 1            | 理事長、社長 等                               | 1,089 | 1,033  | 984    | 938   |
| 2            | 副理事長、副社長<br>専務理事、専務取締役<br>常務理事、常務取締役 等 | 984   | 938    | 889    | 843   |
| 3            | 理事、取締役<br>監事、監査役 等                     | 873   | 827    | 778    | 746   |

## 1 指定出資法人の役員の役割について

府の指定出資法人は、その時代ごとの社会的・経済的ニーズに対応するため、行政の持つ公共性と民間の持つ効率性や機動性を活かし、公共目的を達成するために設立されたものである。法人の形態としては公益法人や社会福祉法人、株式会社、特別法に基づく法人と事業内容に応じた形態が導入され、その形態は異なるものの、役割としてはいずれも公共サービスを提供するという点に変わりはない。

府では府行政の展開と密接に関連することから、資本的、人的、財政的支援を行っている。法人の事業の成否が府の行財政運営にも影響を及ぼすケースもあり、法人の経営安定は府にとっても重要な課題となっている。

こうした指定出資法人の設立背景や使命から、役員の果たすべき役割としては、設立趣旨である公共目的の達成と法人の安定的な経営の実現、そのための経営健全化努力があげられる。まさに、公共サービスの追及と経営安定化を両立させていくという役割を担っている。また、社会経済環境の変化によって、出資法人の存在意義が改めて問われているとともに、民間企業と同じように効率性やサービスのさらなる向上が求められていることから、役員にはこうした環境の変化も踏まえて法人の舵取りを行っていくことが求められている。

## 2 指定出資法人の役員報酬のあり方について

役員報酬の決め方としては、一般的に属人的要素をもとに決める場合と、職務関連要素（役割や成果）をもとに決める場合の二通りの考え方がある。

属人的要素をもとに決める場合については、他の都道府県の事例にあるように退職時の退職に応じて報酬を決めるといったことがあるが、役員報酬の決定に当たっては、能力よりもどのような役割を果たさなければならないのか、その成果はどうか、といった視点から考えていくべきであり、この方法は適当ではない。

一方、職務関連要素（役割や成果）の中でも、業績を中心に報酬を決めることについては、株式会社の形態をとっている場合でも純粹に営利のみを追求する民間企業とは異なること、公益法人では府からの補助金によって収支均衡が図られているケースもあり、法人の毎年の業績がただちに決算には表れてこないこと、そして、公共目的をどれだけ達成できたのかも考える必要があることから、民間企業のように法人の業績を中心に報酬を決めるという方法は適当とは言えない。

また、法人が有する公共性に着目すれば、府職員の給与に準拠するといった考え方もあるが、独立した法人の役員としての責任があることから、より成果主義的な要素を組み入れることが必要である。

これらのことを勘案すると、指定出資法人の役員報酬は、役員の職責や使命に応じて定められるのが適当であり、さらに、その成果について法人の業績や公共目的の達成状況を評価し、報酬に反映させていくことが望ましい。

### 3 府OB役員の報酬体系・報酬水準について

#### (1) 報酬体系の考え方

指定出資法人は独立した法人であるので、本来は、法人ごとに役員から職員まで統一的な報酬体系をもつべきである。ただし、府OB役員については府を退職して、その知識・経験を法人運営に活かすとの考え方で、府行政と密接な関わりのある指定出資法人の役員に就任していることから、府で統一した報酬の基準を定め、法人を指導することは妥当であると考えます。

また、府では、平成16年度から、「法人の経営目標の達成状況評価」に基づく「役員業績評価制度」を導入し、17年度からは当該評価結果を報酬に反映させることとしたものである。

府OB役員の報酬体系は、役員の職責や使命に応じて定められる報酬基準と、法人の業績や公共目的の達成状況を報酬に反映する役員業績評価制度の2つの要素で構成されており、妥当であると考えます。

#### (2) 報酬水準の考え方

指定出資法人の役員報酬の検討にあたっては、独立した法人として、民間企業の視点も参考とすべきである。ただし、民間企業の役員は法人の業績を中心に報酬を決めるのに対し、指定出資法人では公共目的の達成状況も考える必要があること、民間でも大企業から中小企業まで幅広く、規模、経営状況如何によってその水準は大きく異なること、また、民間の役員報酬についての十分なデータ収集が難しいこと、さらに民間の役員は個人財産の担保提供まで求められることがあり、指定出資法人の役員とは異なることから、民間企業と単純に比較することは難しい。

第3セクター間での比較については、特殊法人や独立行政法人、他の自治体の出資法人の事例が参考となるが、報酬の水準は相当のばらつきが見られ、これらとの比較も難しいものとなっている。

部会としては、指定出資法人が府行政の補完・代替として公共サービスを担うという性格や府の現役職員も役員に就任していることに着目し、府職員の給与水準と比較するのが最も妥当であると考えます。

府職員OBである点を考慮すれば、その役員報酬は、法人に派遣されている現役役員よりも低い水準で設定すべきであり、独立した法人の役員として経営責任を負うことを考えれば、府の再任用職員の報酬と同水準以上で設定するのが妥当である。

現在の府OB役員の報酬の状況は、平成18年12月現在では最高で1,089万円、最低で827万円、平均では約1,000万円となっており、法人に役員として派遣されている府の現役職員よりも低い水準となっている。これらのことから、現在の最上位1,089万円は、民間の役員報酬の水準や果たすべき職責なども考慮すれば、決して高いとは言えないと考える。

なお、府OB役員の報酬水準が、法人内で幹部職員や民間企業出身の他の役員よりも低い水準となり、職責と報酬で不均衡が生じているといった問題があるが、この点については、本来は法人の中で役職員全体を通して一定の体系が保たれることが望ましく、

役員の報酬は職員よりも高く設定され、また役員間でも上位職階の者が高く設定されるべきであるとする。しかし、府OB役員はすでに現役を退いていることや民間企業など様々な出身母体の役員で構成される出資法人の特殊性を考慮すれば、職員や役員間で報酬の不均衡が生じることも止むを得ないものとする。

#### 4 府OB役員の報酬基準について

##### (1) 報酬基準に対する考え方

法人の規模の違いや課題の多寡を勘案すると一つの基準で報酬を決めるのは難しいが、それぞれの法人で独自に報酬を決めると法人間の均衡が図れないものとなる。その点、現在の報酬基準は、役員の職務と責任に応じた体系となっており一定合理性がある。

##### <現行> 指定出資法人府OB役員の区分間の差

|          | A区分 | B区分  | C区分 | D区分  |
|----------|-----|------|-----|------|
| 1 理事長 等  | 100 | 95   | 90  | 85   |
| 2 専務理事 等 | 90  | 85.5 | 81  | 76.5 |
| 3 理事 等   | 80  | 76   | 72  | 68   |

報酬の幅については、先に述べたとおり、現在の1,089万円から府再任用職員の約760万円の範囲内で設定するのが妥当であり、この範囲の中で、役員の職責によって、より明確な差をつけるべきである。

なお、部会では、役員にリーダーシップを持って法人運営に取り組んでもらうには、必要な報酬は支払うべきであり、引下げだけの議論ではなく、役員の職責を勘案して現行よりも引き上げて良いのではないかと、といった意見もあったが、出資法人を取り巻く現下の厳しい状況や府職員の給与構造改革の取組等を勘案すると、現状を維持するのが妥当であるとする。

##### (2) 報酬基準の見直しについて

###### ① 役職区分

現在の基準では、役職ごとの職責を勘案し、理事長級、専務理事級、理事級の3段階に区分し、報酬に10%ごとの差を設定している。

役職ごとに均等に10%で設定している点については、法人経営の責任を担っている法人代表者と他の役員とは、民間企業の役職格差の状況等も勘案すると、より職責の差を明確にし、報酬額にも明確な差をつけるべきであると考えられ、現行の10%以上の差をつけるべきである。

##### <参考> 民間企業の役職格差

|         | 社長  | 副社長  | 専務<br>取締役 | 常務<br>取締役 | 取締役  |
|---------|-----|------|-----------|-----------|------|
| 主要企業    | 100 | 75.7 | 66.7      | 54.5      | 44.1 |
| 中堅・中小企業 | 100 | 76.7 | 69.9      | 63.5      | 54.3 |

※資料出所：労務行政研究所「労政時報第3652号/05.4.22」

なお、法人代表者が非常勤の場合で、その代表者に次いで事務執行にあたる役員の報酬については、現在、当該区分の報酬額と理事長級の報酬額の平均となる額を適用しているが、当該役員が代表者と同様に法人運営の責任を担っていることから、この点については妥当であると考えます。

## ② 団体区分

現在の基準では、平成11年度に法人の総事業費や重要課題、役員の調整業務等の指標をもとに、法人をAからD区分の4段階に区分し、報酬に5%ごとの差を設定している。法人をどのような指標で区分するのか難しいが、一定のルールのもとに区分すること自体は合理的である。

ただし、団体区分として現在も4区分が必要なのか、団体区分間の報酬の差は5%の等間隔の差が妥当なのか、法人を区分するときにはどのような基準で区分するのが妥当なのか、といった点は課題があり、11年度以降の状況変化を踏まえて見直す必要がある。

団体区分数については、11年度当時の指定出資法人数、府OB役員数は89法人、66名から、その後、法人の統廃合や役員数の見直し等によって、平成18年12月1日現在では48法人、43名と縮小しているため、4区分から3区分に見直すのが適当である。その際、A区分は特に規模の大きな法人に限定すべきである。

団体区分間の報酬の差については、A区分の法人は他の法人と比べ規模等で抜き出ていることから、B区分の法人とはより差を設けるべきであり、理事長級のA・B間の差は現行の5%以上とするのが妥当である。

法人を区分する際には、事業規模や役員数、法人の課題を加味して区分するのが妥当である。11年度当時は役員数が加味されておらず、法人の課題や役員の調整業務を重視した結果、同一の団体区分の中で職員数に大きな乖離が見られる等の歪みが生じている。また、11年度以降、法人の統廃合や事業の見直しによって法人の事業規模や課題等も変化しているが、区分は当時のままで見直しが行われてこなかった等の課題も見受けられる。こうした点を踏まえて、法人の区分を見直すべきであり、また、今後、定期的な見直しが必要である。

## ③ 報酬基準の見直し

上述のとおり、役職区分・団体区分で、より区分間の差を設けた報酬基準に見直しを行うべきである。

現在の報酬基準では、C・D区分の理事長級の報酬がA区分の専務理事級の報酬と同額以下で設定されているが、部会としては法人代表者の職責を重視して、報酬を高く設定するような格差の設定が肝要であると考えます。

役職区分については、理事長級と専務理事級の報酬の差を広げると、理事級では府再任用職員の報酬を下回ることが考えられるが、この場合は府再任用職員の報酬を下限とすることが妥当であると考えます。

団体区分間の差については、理事長級のA・B間の格差を広げることが妥当であるが、専務理事級でも同じ区分間の格差率を適用すると、府再任用職員の報酬を下回り、結果的に、理事級の報酬とアンバランスが生じるため、専務理事級の区分間の格差は理事長

級ほど広げないような工夫が必要である。

#### ④ 報酬基準改正の移行期間

報酬基準の見直しを行うときには、大幅な引下げとなる区分もあることから、一定の移行期間を設けることが妥当であるとする。

#### ⑤ 今後の見直しについて

平成11年度に現在の報酬基準を設定して以来、8年が経過している。この間、法人の事業環境等は変わっているにも関わらず、団体区分の見直しが行われてこなかった。

今後は、社会経済環境等の変化に対応していくため、3年程度で定期的に報酬のあり方について点検を行うべきである。

ただし、報酬基準はこれまで府職員の給与改定等の状況を勘案して報酬の見直しが行われてきたことから、今後も同様に、その都度改定することが適当である。また、法人の統廃合や事業の進展等によって団体区分の見直しが必要な場合は、その都度、見直しを行うべきである。

### 5 役員業績評価制度について

指定出資法人では、各法人が経営目標を策定し、その実績に基づき評価を行う「経営目標の達成状況評価制度」(平成18年度から当該名称に変更。)を平成14年度に導入した。16年度からはこの取組みに加え、役員業績評価制度を導入し、17年度からは評価結果に基づく役員報酬への反映を実施している。この取組みは、指定出資法人の経営に関し、法人自らが経営目標を策定・公表して、経営努力を行っている姿勢を広く明らかにするとともに、目標に対する評価結果に基づいた経営責任の明確化、必要な経営改善などを通して、法人運営の自立性・透明性をより向上させることを目的としている。

これまで、経営目標の達成状況評価については信頼性を高めるため数次の改正が行われてきたが、未だ課題を有しており、制度の改善が求められる。特に、目標設定の水準については、抑制気味の目標設定を行った法人の達成状況が高い傾向が見られるため、法人の積極性を高く評価するような手法について検討する必要がある。

また、現状では、評価結果がA評価となった法人役員についてはすべての法人で報酬の引上げを辞退している。一方、C評価によって報酬引下げの対象となった法人役員は、17年度に2名、18年度には1名に過ぎない。

報酬の引上げが行われない主な理由としては、法人経営が赤字であること、法人職員の給与の引下げを行っていること等が挙げられる。

法人役員の報酬の引上げは、法人の自主的な目標達成の度合いによって行われた評価を基にしていることから、今後は経営目標の達成状況評価の結果とあわせ、客観的な経営状況(単年度黒字等)も組み合わせた評価制度として再構成し、対外的に理解される環境をつくり、報酬への反映が的確になされるよう制度の定着を図るべきである。

また、前年度の評価に基づき、報酬を引き上げる(引き下げる)という制度上、役員が

頻繁に異動するような状況では制度の効果が上がらない。役員が法人経営に責任を持って取組めるよう配慮すべきである。

## 6 その他

### (1) 府OB役員の就任について

府職員は永年行政に携わっており、その知識、経験を活かすため、退職後、府行政の補完・代替の役割を担う指定出資法人の役員に就任することに異論はない。適材適所の人材登用で、対外的に就任の理由が明確に説明できるものであれば問題はない。しかし、府OB役員が2～3年で変わっては法人の経営はできない。腰を据えて取組めるような人事を行うべきである。

### (2) 民間人の登用について

府職員の知識、経験を活かすため、指定出資法人の役員に就任することは特に問題ではないが、独立した法人の役員として法人経営を行うということは、府職員の行政経験と必ずしも一致するものではないので、役員に求められる職責や課題に応じて、最適な人材を公民問わず求めて登用していくことが必要である。また、民間人の登用は、法人の役員にこだわらず、ノウハウやネットワークを活用できる業務分野について積極的に行うべきである。

### (3) 府OB役員の在職期間について

府OB役員の在職年限は、現在63歳（特別職にあった者は65歳）までとなっているが、満額年金の支給開始年齢の引上げや民間の雇用延長などの状況を考えれば、順次65歳まで引上げるべきである。

### (4) 役員報酬の指導のあり方について

府OB役員の報酬を、出資法人改革が一定目処がつくまでの間、全ての法人について統一的なルールのもと指導することは妥当だが、将来的には、法人の経営状況や府の関与の度合い等に応じて法人独自で決定していくといった方向が望ましい。



指定出資法人に関する専門家会議・役員報酬制度等検討部会

委員名簿

(50音順、敬称略)

- 小田 利昭 公認会計士 (清稜監査法人 代表社員)
- 佐野 清 大平工業株式会社代表取締役会長  
(大阪府中小企業団体中央会相談役理事・大阪府ものづくり振興協会会長)
- 西田 賢治 大阪商工会議所理事・総務広報部長
- 松川 雅典 弁護士 (弁護士法人淀屋橋・山上合同 代表弁護士)
- 山本 浩二 大阪府立大学経済学部教授 ※部会長

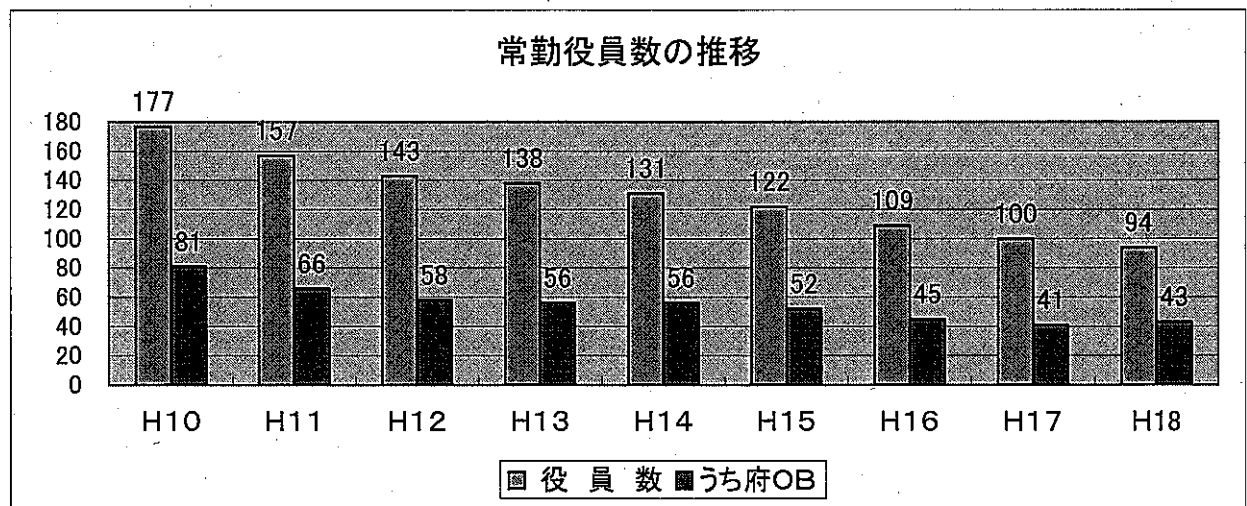
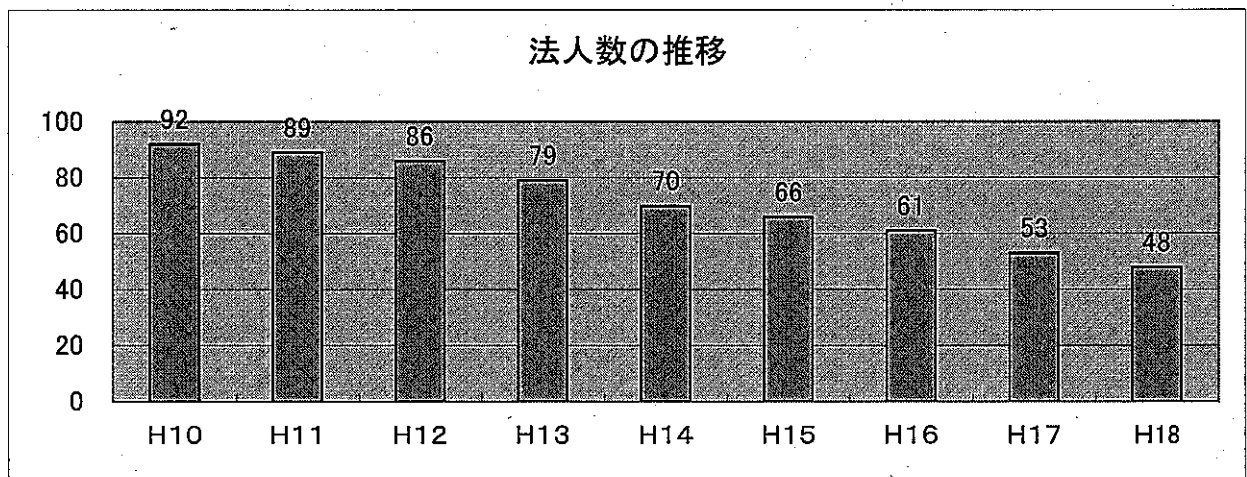
## 参 考 資 料

- 指定出資法人の法人数、役職員数の推移・・・ 9
- 府〇B役員の現行の報酬制度・・・ 10
- 府〇B役員の報酬等を巡る最近の動き・・・ 12
- 役員業績評価制度の概要・・・ 14
- 比較検討資料等
  - ・ 民間企業の状況・・・ 16
  - ・ 都道府県の状況・・・ 17
  - ・ 独立行政法人の状況・・・ 18
  - ・ 特殊法人等の状況・・・ 19
  - ・ 府職員、府再任用職員の状況・・・ 20

# 指定出資法人の法人数、役職員数の推移

| 年 度     | H10   | H11   | H12   | H13   | H14   | H15   | H16   | H17   | H18   |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 指定出資法人数 | 92    | 89    | 86    | 79    | 70    | 66    | 61    | 53    | 48    |
| 役職員総数   | 5,626 | 5,263 | 5,058 | 4,874 | 4,229 | 3,867 | 3,251 | 3,175 | 3,026 |
| 府派遣     | 917   | 894   | 869   | 864   | 779   | 755   | 719   | 721   | 644   |
| 府OB     | 135   | 94    | 74    | 67    | 65    | 66    | 61    | 55    | 57    |
| その他     | 4,574 | 4,275 | 4,115 | 3,943 | 3,385 | 3,046 | 2,471 | 2,399 | 2,325 |
| 役員数     | 177   | 157   | 143   | 138   | 131   | 122   | 109   | 100   | 94    |
| 府派遣     | 48    | 43    | 45    | 40    | 33    | 30    | 30    | 30    | 22    |
| 府OB     | 81    | 66    | 58    | 56    | 56    | 52    | 45    | 41    | 43    |
| その他     | 48    | 48    | 40    | 42    | 42    | 40    | 34    | 29    | 29    |
| 職員数     | 5,449 | 5,106 | 4,915 | 4,736 | 4,098 | 3,745 | 3,142 | 3,075 | 2,932 |
| 府派遣     | 869   | 851   | 824   | 824   | 746   | 725   | 689   | 691   | 622   |
| 府OB     | 54    | 28    | 16    | 11    | 9     | 14    | 16    | 14    | 14    |
| その他     | 4,526 | 4,227 | 4,075 | 3,901 | 3,343 | 3,006 | 2,437 | 2,370 | 2,296 |

(各年度7月1日現在の数値)



## 府OB役員(61歳以降)の現行の報酬制度

## 1 役員報酬

○ 府退職者の61歳以降の常勤役員の報酬について府は、団体の業務、役員の職務に応じて、AからD区分の4段階に分け、それぞれの理事長級、専務理事級、理事・監事級の報酬基準のルールを定め、その範囲内とするよう法人に対し指導。

※府退職者以外の役員については、法人の実情や府退職役員との均衡等を考慮の上、定めるよう指導。

| 役職区分 | 団体区分                      | A区分                     | B区分                     | C区分                   | D区分                   |
|------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
|      |                           | 100%                    | 95%                     | 90%                   | 85%                   |
| 1    | 理事長                       | 100%                    | 95%                     | 90%                   | 85%                   |
|      | 社長等                       | 年額1,089万円<br>(月額67.7万円) | 年額1,033万円<br>(月額64.2万円) | 年額984万円<br>(月額61.2万円) | 年額938万円<br>(月額58.3万円) |
| 2    | 副理事長、副社長                  | 90%                     | 85.5%                   | 81%                   | 76.5%                 |
|      | 専務理事、専務取締役<br>常務理事、常務取締役等 | 年額984万円<br>(月額61.2万円)   | 年額938万円<br>(月額58.3万円)   | 年額889万円<br>(月額55.3万円) | 年額843万円<br>(月額52.4万円) |
| 3    | 理事、取締役                    | 80%                     | 76%                     | 72%                   | 68%                   |
|      | 監事、監査役等                   | 年額873万円<br>(月額54.3万円)   | 年額827万円<br>(月額51.4万円)   | 年額778万円<br>(月額48.4万円) | 年額746万円<br>(月額46.4万円) |

(注) 年額には、期末手当4.45月分(8%減額)を含む。[8%減額:平成17~19年度の3年間の措置]

○ 法人代表者が非常勤の場合、その代表者に次いで事務執行にあたる職にある者は以下の範囲内。

|  | 95%                     | 90%                   | 85.5%                 | 85.5%                 |
|--|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|  | 年額1,033万円<br>(月額64.2万円) | 年額984万円<br>(月額61.2万円) | 年額938万円<br>(月額58.3万円) | 年額938万円<br>(月額58.3万円) |

○ 報酬月額、期末手当の支給割合は、府職員の給与、期末勤勉手当の改定状況を踏まえて改正。

## 2 役員業績評価

○ 経営責任の明確化、法人の自立的運営を促進するため平成16年度から役員業績評価を導入。

役員業績評価は、法人の経営目標の達成状況評価結果に基づき実施。

○ 法人の経営目標の達成状況評価の対象法人は、指定出資法人のうち特に府が経営上の役割を担う法人で、平成18年度は32法人。役員業績評価の対象役員は、法人の常勤役員。

○ 評価結果を翌年度の役員報酬に反映。(評価結果により報酬を5%増減)

※ただし、役員就任時に他法人との協定等により報酬額が定められている役員は、報酬反映の対象外。

| 役員業績評価結果 | 報酬への反映 |
|----------|--------|
| A        | 5%加算   |
| B        | 基準額どおり |
| C        | 5%減額   |

## 3 退職手当

○ 支給しない ※平成11年4月から廃止

## 4 在職期間

○ 府退職者にあつては、満63歳(特別職にあつた者は満65歳)に達する日の属する年度経過後の最初の理事会又は株主総会の日を限度とする。 ※平成11年4月変更

## 5 団体区分について

- 平成11年度に、府において、指定出資法人を次の6つの指標に基づいて点数評価を行い、その合計点数によって、A～Dの4つに法人を区分。

指定出資法人の役員の職責に応じて区分するには、客観的な数値だけでは判断が難しいため、

- ① 総事業費、
- ② 法人が抱えている重要課題の度合い、
- ③ 法人が事業推進する上での調整業務の困難度、
- ④ 公の施設管理に係る業務の全事業に占めるウェイト、
- ⑤ 施設管理業務に係る利用料金制度の導入の有無、
- ⑥ 法人の事業環境

の6つの指標毎に整理。

- 平成11年度から団体区分は変更していない。  
 [平成11年度 89法人 府OB役員数66名 ⇒ 平成18年度 48法人 府OB役員数43名]

## 6 府OB役員の分布

- 平成18年7月現在の61歳以降の府OB役員の分布は以下のとおり。  
 [61歳以降=21名] (注)2名は報酬基準よりも低い報酬額のため除く。

|                  | A区分 | B区分 | C区分 | D区分 |
|------------------|-----|-----|-----|-----|
| 1 理事長 等          | 5   | 5   | 1   |     |
| 2 専務理事<br>常務理事 等 | 3   | 2   | ※ 4 |     |
| 3 理事 等           |     | 1   |     |     |

- C2の役員は、法人代表者が非常勤で、実務責任者のため、報酬はD1を適用している。  
 ○ 61歳以降の府OB役員の報酬年額は、平成18年7月現在、最高1,089万円、最低で827万円、平均では約1,000万円。

## 府OB役員（61歳以降）の報酬等を巡る最近の動き

平成 8年 3月まで

- 報酬は府退職時の給与年額から年金支給額を控除した額の範囲内  
【役員のうち理事長（社長）は報酬月額の一割を加算（理事長加算）】
- \* 退職手当 支給あり
- \* 在職期間 63歳に達する日まで  
(特別職は68歳、準特別職は65歳)

平成 8年 4月 ○ 61歳以降は、府退職時の給与年額の75%の範囲内  
【役員のうち理事長（社長）は報酬月額の一割を加算（理事長加算）】

平成10年 9月 ○ 報酬の理事長加算を廃止  
\* 退職手当を減額（功労加算の廃止）

平成11年 4月 ○ 団体の業務、役員の職責に応じた報酬基準を設定  
A1区分の報酬月額は700千円、期末手当5.25月、  
年収ベースでは1,207万円  
\* 退職手当を廃止  
\* 在職期間を63歳（特別職は65歳）に達する日の属する年度経  
過後の最初の理事会、株主総会の日までに改正

※ 以降は、府職員の給与改定、期末手当等の改定の状況を勘案し、報酬を改定。

平成12年 4月 ○ 期末手当の引下げ（△0.3月分）⇒4.95月  
A1区分の年収は1,186万円（△1.74%）

平成13年 4月 ○ 期末手当の引下げ（△0.2月分）⇒4.75月  
A1区分の年収は1,172万円（△1.18%）

平成14年 4月 ○ 期末手当の引下げ（△0.05月分）⇒4.70月  
A1区分の年収は1,169万円（△0.30%）

平成15年 1月 ○ 報酬月額引下げ（△1.81%） ⇒A1で685千円  
○ 期末手当引下げ（△0.05月分）⇒4.65月  
A1区分の年収は1,140万円（△2.44%）

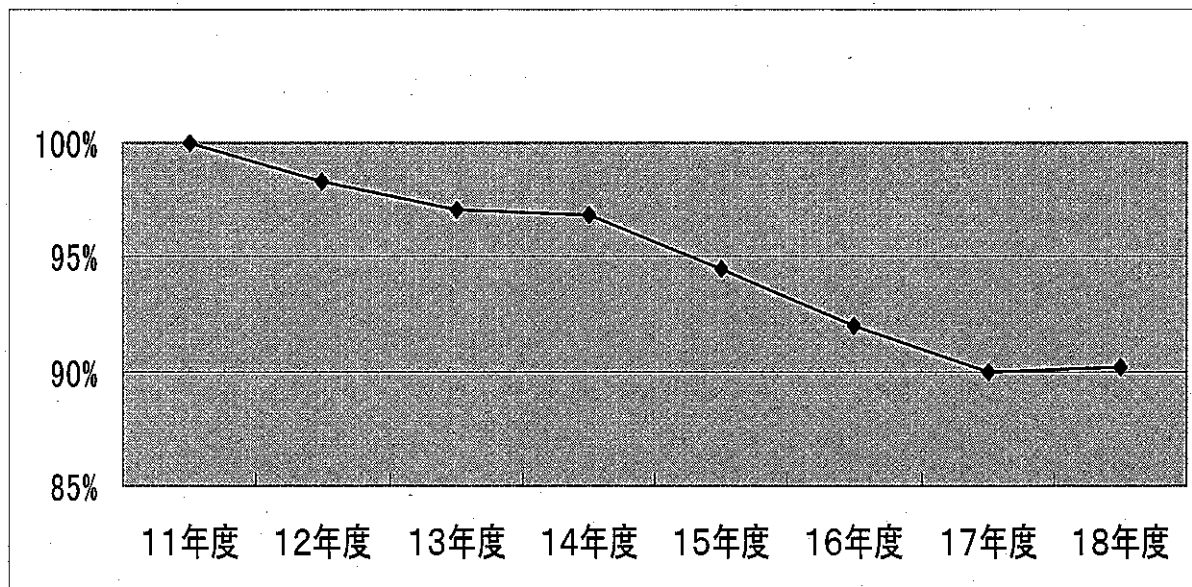
平成15年12月 ○ 報酬月額の引下げ ( $\Delta 1.21\%$ )  $\Rightarrow$  A1で677千円  
○ 期末手当の引下げ ( $\Delta 0.20$ 月)  $\Rightarrow$  4.40月  
A1区分の年収は1,110万円 ( $\Delta 2.65\%$ )

平成16年 4月 \* 役員業績評価制度を導入

平成17年 4月 ○ 期末手当の減額 ( $\Delta 8\%$ ) 【17~19年度の3年間の措置】  
A1区分の年収は1,086万円 ( $\Delta 2.15\%$ )  
\* 役員業績評価の報酬反映を実施

平成18年 4月 ○ 期末手当の引上げ ( $+0.05$ 月)  $\Rightarrow$  4.45月  
A1区分の年収は1,089万円 ( $+0.29\%$ )

● 報酬基準の推移 (A区分理事長) H11年度を100とした場合



# 役員業績評価制度の概要

## 1 役員業績評価制度の目的

府指定出資法人では、各法人が経営目標を策定し、その実績に基づき評価を行う経営評価制度（平成18年度から、名称を経営目標の達成状況評価制度に改正。以下「経営目標の達成状況評価」という。）を平成14年度から導入。

役員業績評価制度は、法人の経営目標の明確化や経営改善の促進等を目的とする経営評価制度の取り組みをより強化、補完するため、平成16年度から導入。

経営目標の達成状況評価制度・役員業績評価制度の目的は、指定出資法人の経営に関し、法人自らが経営目標を策定・公表して、経営努力を行っている姿勢を広く明らかにするとともに、目標に対する評価結果に基づいた経営責任の明確化、必要な経営改善などを通して、法人運営の自立性・透明性をより向上させることを目的としている。

## 2 役員業績評価制度の仕組み

経営目標の達成状況評価結果に基づき、法人において、役員の業績評価を実施する。

### (1) 役員業績評価の対象者

府指定出資法人のうち評価対象法人の常勤役員を評価対象とする。

ただし、評価対象年度途中に役員に就任し、評価可能期間が3月に満たない者は除くこととする。

※ 経営目標の達成状況評価の対象法人は、府指定出資法人のうち特に府が経営上の役割を担う法人等。(平成18年度 32法人)

### (2) 役員業績評価の手法

法人の経営目標の達成状況評価の結果に基づき役員の業績評価を実施する。

### (3) 役員業績評価の判定方法

経営目標の達成状況評価の結果に基づき、業績評価をA、B、Cの3段階で判定する。

| 経営目標の達成状況評価結果 | 役員業績評価 |
|---------------|--------|
| a             | A      |
| b             | B      |
| c             |        |
| d             | C      |
| e             |        |



#### (4) 役員業績評価のスケジュール

##### ① 役員業績評価の実施

役員業績評価は、法人の経営目標の達成状況評価と併せて実施する。

法人は、経営目標の達成状況評価の結果に基づいて役員の業績評価を実施し、業績評価結果を所管部局を通じて行政改革室に提出する。

##### ② 役員業績評価の公表

行政改革室は、法人が実施した業績評価結果を取りまとめ、出資法人監理委員会に報告を行った上で、評価を実施した年度の9月に公表する。

#### (5) 役員業績評価結果の役員報酬への反映方法

##### ① 報酬反映の実施方法

役員業績評価結果は、下表の通り、評価対象年度の翌年度の当該役員の報酬額に反映させる。

ただし、法人役員就任時において、他法人との協定等により報酬額が定められている役員は、報酬反映の対象から除外する。なお、当該法人において評価結果のない役員の報酬については基準額通りとする。

| 業績評価結果 | 報酬への反映 |
|--------|--------|
| A      | 5%加算   |
| B      | 基準額通り  |
| C      | 5%削減   |

※評価がAの役員の報酬月額は5%加算。評価がCの役員の報酬月額は5%を減額。

##### ② 報酬反映の実施時期

報酬月額の変更は、決算理事会や株主総会の日以降、行うこととする。

# 民間企業における役員報酬の状況

## 事例1

### 1 役員報酬と賞与

単位=万円

|            | 主要企業 |      |      | 中堅・中小企業 (従業員100人以上) |      |       |
|------------|------|------|------|---------------------|------|-------|
|            | 平均年齢 | 報酬月額 | 年間賞与 | 平均年齢                | 報酬月額 | 年間賞与  |
| 会長         | 68.8 | 310  | 448  | 74.1                | 177  | 2,206 |
| 社長         | 59.3 | 256  | 380  | 60.1                | 165  | 2,120 |
| 副社長        | 59.1 | 197  | 248  | 64.4                | 120  | 1,625 |
| 専務取締役      | 58.2 | 168  | 285  | 60.6                | 120  | 1,481 |
| 常務取締役      | 58.3 | 138  | 225  | 58.6                | 104  | 1,346 |
| 取締役(兼務は除く) | 55.4 | 115  | 142  | 54.8                | 92   | 1,163 |
| 取締役相談役     | 75.8 | 135  | 94   | 60.0                | 104  | 1,248 |
| 監査役        | 61.8 | 93   | 42   | 61.8                | 78   | 950   |

※資料出所: 労務行政研究所「労政時報 第3652号/05.4.22」

1 調査対象 ①主要企業: 全国証券市場の上場企業及び店頭登録企業3590社と、上場企業に匹敵する非上場企業(資本金5億円以上かつ従業員500人以上)

②中堅・中小企業: 上記以外で抽出した非上場企業(従業員100人以上)2314社。

2 調査期間 2004年11月30日～2005年2月7日

3 集計対象 上記調査対象のうち、回答のあった①主要企業=81社、②中堅・中小企業=53社。

4 調査内容 報酬月額は2004年11月末現在、賞与は2004年1～12月における支給実績。

## 事例2

### 1 役員報酬と賞与

単位=万円

|          | 報酬月額 | 年間賞与 | 年間収入  |
|----------|------|------|-------|
| 会長       | 199  | 307  | 2,690 |
| 社長       | 199  | 206  | 2,588 |
| 副社長      | 183  | 252  | 2,448 |
| 専務取締役    | 137  | 157  | 1,797 |
| 常務取締役    | 119  | 155  | 1,588 |
| 使用人兼務取締役 | 81   | 229  | 1,200 |
| 取締役(除兼務) | 86   | 94   | 1,129 |
| 監査役      | 77   | 55   | 980   |

※資料出所: 政経研究所「2004年度版 役員報酬・賞与・年収」

1 調査時点 2003年11月現在

2 調査対象 上場・未上場企業合わせて約3000社を対象に調査票の送付又は直接取材により、回答のあった212社。

3 調査内容 報酬月額は2003年9月1日現在、年間賞与は2002年9月1日～2003年8月31日における支給実績。

### 2 年間報酬の役位格差

社長=100

|            | 主要企業  | 中堅・中小企業 |
|------------|-------|---------|
| 会長         | 120.7 | 104.1   |
| 社長         | 100.0 | 100.0   |
| 副社長        | 75.7  | 76.7    |
| 専務取締役      | 66.7  | 69.9    |
| 常務取締役      | 54.5  | 63.5    |
| 取締役(兼務は除く) | 44.1  | 54.3    |
| 取締役相談役     | 49.7  | 58.9    |
| 監査役        | 33.5  | 44.8    |

### 2 年間報酬の役位格差

社長=100

|          |       |
|----------|-------|
| 会長       | 103.9 |
| 社長       | 100.0 |
| 副社長      | 94.6  |
| 専務取締役    | 69.4  |
| 常務取締役    | 61.4  |
| 使用人兼務取締役 | 46.4  |
| 取締役(除兼務) | 43.6  |
| 監査役      | 37.9  |

# 都道府県のOB役員の報酬等の状況

## 1 OB役員の報酬について

\* 45団体の回答

(1) OB役員の報酬について指導等を行っているのは26団体 《45団体内中》

大阪府では、OB役員の報酬基準を定め、法人に対し指導・要請を行っているが、他の自治体では、  
 ・自治体がOB役員の報酬基準を定め、団体に対し指導・要請を行っている  
 ・報酬の参考となる基準、指標など目安を有している のは26団体。

(2) 指導等を行っている自治体の報酬基準等の内容 \* 26団体の基準の内容

大阪府では、役職別（理事長、常務理事、監事等）、団体規模等の別で区分し、基準を定めているが

- 他の自治体では、
- ・府と同じように、役職別及び団体規模等の別で区分し、基準を設定している 【4団体】
  - ・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 【7団体】
  - ・団体規模等の別で区分し、基準を設定している 【2団体】
  - ・自治体退職時の職階や給料で基準を設定している 【11団体】
  - ・その他（単一の基準など） 【2団体】

(3) 報酬基準額の最高年齢

大阪府の報酬基準の最高年齢は、平成18年7月現在、1,089万円としているが、

他の自治体では、

|           |                 |
|-----------|-----------------|
| 1,000万円以上 | 【1団体】           |
| 900万円以上   | 1,000万円未満 【3団体】 |
| 800万円以上   | 900万円未満 【2団体】   |
| 700万円以上   | 800万円未満 【3団体】   |
| 600万円以上   | 700万円未満 【4団体】   |
| 500万円以上   | 600万円未満 【9団体】   |
|           | 500万円未満 【4団体】   |

(4) 役職によって報酬を区分している場合の役職間の格差について

大阪府では、専務理事等は代表者の9割、理事等は代表者の8割としているが、

他の自治体では、  
 ・役職によって最も差を設けているところで法人代表者の7.5割としている団体がある、  
 その一方で、代表者と差を設けていない団体がある。

(5) 団体規模等によって報酬を区分している場合の考え方

大阪府では、法人の事業規模や法人が抱えている重要課題の度合い、調整業務の困難度、法人の事業環境などによって、法人を4つに区分しているが、

他の自治体では、  
 ・法人の収入額（予算額、収支決算額）や常勤職員数などによって区分しているケースのほか、  
 ・事業の困難度合いや自治体との関係度合いを勘案して区分しているケースがある。

(6) 役員業績評価制度を導入しているのは、大阪府のほかは東京都のみ。

## 2 OB役員の退職手当について

\* 45団体の回答

(1) OB役員の退職手当について指導等を行っているのは34団体 《45団体内中》

大阪府では、OB役員に対して退職手当を支給しないよう法人に対し指導・要請を行っているが、  
 他の自治体では、

- ・支給しないよう指導・要請しているのは34団体。
- ・これ以外は、特段の指導・要請を行っていない。

## 3 OB役員の在職期間について

\* 44団体の回答

(1) OB役員の在職期間について指導等を行っているのは34団体 《44団体内中》

大阪府では、OB役員の在職期間について、63歳（特別職であった者は65歳）までとするよう法人に対し指導・要請を行っているが、  
 他の自治体では、

- ・在職期間を定め、指導・要請を行っている のは34団体。
- ・在職期間の目安を定めている

(2) 在職期間を定めている場合の規定の内容

大阪府では、63歳（特別職であった者は65歳）までとしているが、

- 他の自治体では、
- ・65歳まで又は就任後5年まで 【8団体】
  - ・64歳まで 【1団体】
  - ・63歳まで又は就任後3年 【16団体】
  - ・62歳まで 【3団体】
  - ・満額年金の支給開始年齢まで 【4団体】
  - ・その他（67歳まで、6年） 【2団体】
- \* 順次、65歳に引き上げている。

○ 本調査は、大阪府との比較検討を行うため、平成18年6月に本府が都道府県調査を行ったもの。



平成18年7月28日

独立行政法人の役職員の給与等の水準(平成17年度)

- 総務省において、113の独立行政法人の役職員の給与水準等について、各府省及び各法人における平成17年度分の公表結果を取りまとめ、公表するもの。
- この取りまとめ結果は、各府省の独立行政法人評価委員会、総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会の事後評価に活用。

1. 常勤役員の報酬の支給状況(平均)

|      | 平成16年度<br>(千円) | 平成17年度<br>(千円) | 対前年度差<br>(千円) | 対前年度比<br>(%) |
|------|----------------|----------------|---------------|--------------|
| 法人の長 | 18,396         | 18,409         | 13            | 0.1          |
| 理事   | 15,963         | 16,049         | 86            | 0.5          |
| 監事   | 14,064         | 13,892         | △ 172         | △ 1.2        |

2. 職員の給与水準

|          | 年間平均給与<br>平成17年度<br>(千円) | 対国家公務員指数 |        |
|----------|--------------------------|----------|--------|
|          |                          | 平成16年度   | 平成17年度 |
| 事務・技術職員  | (108法人ベース)               | 107.1    | 106.4  |
|          | (113法人ベース)               | 107.1    | 107.5  |
| 研究職員     | (48法人ベース)                | 103.2    | 102.0  |
|          | (50法人ベース)                | 103.2    | 102.6  |
| 病院医師     | (4法人)                    | 113.2    | 113.8  |
| 病院看護師    | (4法人)                    | 98.5     | 96.4   |
| 高等専門学校教員 | (1法人)                    | 102.1    | 102.3  |

(注) 108法人ベースは、前年度公表以降に設立された5法人を除いた法人と比較したもの。

給与水準が高い理由として法人が考える事項としては、おおむね次のような理由が挙げられているが、今後、各府省の独立行政法人評価委員会や総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会において厳格な事後評価を実施。

- 1) 事務所が大都市にあり、物価が高い地域に在職する職員に支払われる手当の額が多い。
- 2) 国家公務員と比較し高い学歴の職員が多く、それに応じて給与が高くなっている。
- 3) 国の機関と比べ管理職の割合が高く、管理職手当の額が多い。

4) 特殊法人等から移行したものについては、前身組織が高い支給基準を設定し、これを引き継ぎ用いている。

行政改革推進法に基づき、各法人は、平成16年度以降5年間で5%以上の人件費を削減することを基本として取り組むこととなり、来年度以降削減状況をフォローアップ。

3. 人件費の状況

|            | 平成16年度<br>(105法人)<br>(億円) | 平成17年度<br>(105法人)<br>(億円) | 対前年度差 |      |
|------------|---------------------------|---------------------------|-------|------|
|            |                           |                           | 構成比   | (億円) |
| 給与、報酬等支給総額 | 8,804                     | 8,769                     | 72.9% | △ 35 |
| 退職手当支給額    | 840                       | 784                       | 6.5%  | △ 56 |
| 非常勤役職員等給与  | 901                       | 943                       | 7.8%  | 42   |
| 福利厚生費      | 1,498                     | 1,540                     | 12.8% | 42   |
| 最広義人件費     | 12,045                    | 12,037                    | 100%  | △ 8  |

(注) 前年度の公表以降に設立された5法人、16年度の途中で設立され半年分の人件費しか計上されていない3法人を除いた105法人のベースで比較したもの(17年度の人件費は113法人ベース)では486億円増

- 別添1 独立行政法人の役職員の給与等の水準(平成17年度)(本文)(PDF)
- 2 参考資料(PDF)
- 3 独立行政法人の役職員の給与水準を公表しているHP等二覧(xls)

(連絡先)

行政管理局 独立行政法人総括  
担当: 副管理官 新井誠一、主査 相尾倫哉  
電話: 03-5253-5312(直通)

平成18年7月28日

特殊法人等の役職員の給与等の水準(平成17年度)

行政改革推進本部事務局は、特殊法人等(20 法人)の役職員の給与水準等について、各法人及び各府省の公表結果(平成17年度分)を取りまとめました。

特殊法人等については、総人件費改革の一環として、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において、国家公務員に準じて今後5年間で5%以上の人員の純減又は人件費削減を基本とする取組を行うこととされているとともに、法人の資明性を一層高める観点から、各法人及び主務大臣はその給与水準について国家公務員との比較を公表することとされており、これを受け、各法人及び各府省は、平成18年6月30日、平成17年度分の役職員の給与等の水準を公表しております。

(参考)

特殊法人等は、業務全般に係る主務大臣の監督の下適切な運営を確保する制度となっているが、その役職員の具体的な給与水準等については労使交渉を経て各法人において決定される仕組みとなっている。

これまで、特殊法人等の役職員の給与等については、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」(平成15年12月19日閣議決定)に基づき、役員の退職金について、国家公務員と同程度となるよう支給率の見直しが行われるとともに、人事院勧告を受けて毎年閣議決定される政府としての取扱方針(「公務員の給与改定に関する取組」について)に基づき、法人の役職員の給与改定に当たって、国家公務員の例に準じて措置されるよう対応する取組がなされている。

1. 常勤役員の報酬の支給状況(平均)(資料1参照)

各法人の平成17年度における常勤役員1人当たりの報酬の支給状況をみると、法人の長が22,764千円、理事が18,694千円、監事が14,864千円となっている。

|      | 平均支給額<br>(千円) |
|------|---------------|
| 法人の長 | 22,764        |
| 理事   | 18,694        |
| 監事   | 14,864        |

2. 常勤役員の退職手当の支給状況(資料2参照)

業績励利率(各法人が委嘱する外部の専門家又は設置する委員会が0.0から2.0の範囲で役員業績に基いて決定する率(%)の決定によって退職手当支給額が全額が確定し、平成17年度中にその全額が支払われた役員は41人で、総額約6.1億円が支給された。

業績励利率は、「0.9」から「1.5」までであった。

|      | 退職役員数<br>(人) | 支給総額<br>(千円) | 平均支給額<br>(千円) | 業績励利率     |
|------|--------------|--------------|---------------|-----------|
| 法人の長 | 5            | 146,149      | 29,230        | 1.01~1.15 |
| 理事   | 31           | 340,320      | 10,978        | 0.91~1.15 |
| 監事   | 5            | 25,014       | 5,003         | 1.01~1.15 |

(注1) 退職手当の支給額については、各法人における役員報酬・退職金の支給基準や役員や役員の在職期間に応じて異なっている。

(注2) 「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」(平成16年12月9日閣議決定)により、役員退職手当の支給率に關する見直し措置が講じられ、平成16年1月以降の在職期間については、支給率がそれ以前より引き下げられていることに加え、業績励利率を乗じて支給額を計算することとされている。

資料1 役員の報酬

| 主務省   | 法人名            | 常勤役員の年間報酬の状況(千円) |               |               | (参考)       |            |
|-------|----------------|------------------|---------------|---------------|------------|------------|
|       |                | 法人の長<br>(1人当たり)  | 理事<br>(1人当たり) | 監事<br>(1人当たり) | 役員数<br>(人) | 職員数<br>(人) |
| 内閣府   | 沖縄振興開発金融公庫     | 23,456           | 16,372        | -             | 5          | 224        |
| 金融庁   | 総合研究開発機構       | 23,254           | 16,417        | 15,322        | 5          | 34         |
|       | 預金保険機構         | 23,014           | 16,320        | -             | 5          | 388        |
|       | 銀行等保有株式取得機構    | -                | -             | -             | 0          | 7          |
| 総務省   | 公営企業金融公庫       | 22,989           | 16,828        | 15,699        | 5          | 81         |
| 財務省   | 国民生活金融公庫       | 23,006           | 17,937        | 15,478        | 8          | 4,759      |
|       | 国際協力銀行         | 24,758           | 19,500        | -             | 10         | 869        |
|       | 日本政策投資銀行       | 24,350           | 19,625        | 15,602        | 13         | 1,357      |
|       | 日本銀行           | 36,398           | 25,592        | 15,861        | 18         | 4,962      |
| 文部科学省 | 放送大学学園         | 19,837           | 16,743        | 10,799        | 6          | 328        |
| 農林水産省 | 農林漁業金融公庫       | 22,944           | 16,986        | 15,501        | 8          | 916        |
|       | 日本中央競馬会        | 23,415           | 18,314        | 16,399        | 13         | 1,910      |
|       | 地方競馬全国協会       | 15,428           | 12,752        | 11,476        | 5          | 128        |
|       | 農水産業協同組合貯金保険機構 | 17,048           | 14,968        | -             | 2          | 20         |
| 経済産業省 | 中小企業金融公庫       | 22,944           | 17,364        | 15,497        | 11         | 2,109      |
|       | 商工組合中央金庫       | 24,558           | 19,398        | 15,552        | 12         | 4,424      |
|       | 日本自転車振興会       | 23,202           | 17,736        | 12,998        | 8          | 214        |
|       | 日本小型自動車振興会     | 17,309           | 14,334        | 12,711        | 3          | 95         |
| 国土交通省 | 住宅金融公庫         | 21,825           | 17,411        | 15,640        | 9          | 1,096      |
|       | (財)日本船舶振興会     | -                | 16,937        | 15,650        | 8          | 98         |
|       | 全法人平均          | 22,764           | 18,694        | 14,864        | -          | -          |

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成18年6月30日時点)を取りまとめたものである。

2 「年間報酬」には、贈手当を含む。

3 「理事」には、副理事長、理事長代理等を含む。(日本銀行においては、審議委員も含む。)

4 総合研究開発機構の「法人の長」の年間報酬については、常勤期間が1年に満たないため、年間の支給推計額を記載している。

5 「役員数」は、平成17年度末の常勤役員数である。

6 「職員数」は、平成17年度末の常勤職員数である。

## 1 大阪府職員の給与水準

- 府では、平成18年度から給与構造改革による給料表の見直しを実施。ただし、経過措置として現給を保障。

- 平成18年度給料表の見直し(給与年額の目安)

| 17年度 | (行政職給料表) |        |        |        |        | [単位:万円] |
|------|----------|--------|--------|--------|--------|---------|
|      | 7級       | 8級     | 9級     | 10級    | 11級    |         |
| 約780 | 約810     | 約1,040 | 約1,120 | 約1,290 | 約1,480 | 指定職     |

| 級別標準<br>職務表 | 課長補佐級 |     | 課長級 |     | 部長級 |          |
|-------------|-------|-----|-----|-----|-----|----------|
|             | 課長補佐級 | 次長級 | 課長級 | 次長級 | 部長級 | 本庁<br>部長 |
|             |       |     |     |     |     |          |

平成18年度 給与構造改革

| 18年度 | [単位:万円] |      |        |        |        |     |
|------|---------|------|--------|--------|--------|-----|
|      | 5級      | 6級   | 7級     | 8級     | 9級     | 10級 |
| 約740 | 約770    | 約980 | 約1,050 | 約1,210 | 約1,320 |     |

| 級別標準<br>職務表 | 課長補佐級 |     | 課長級 |     | 部長級 |          |
|-------------|-------|-----|-----|-----|-----|----------|
|             | 課長補佐級 | 次長級 | 課長級 | 次長級 | 部長級 | 本庁<br>部長 |
|             |       |     |     |     |     |          |

- (注) 給与年額は、以下の条件により、行政改革室で試算。

- 1 給与年額には、扶養手当、住居手当は含まれていない。
- 2 平成17年度の級別の給与年額は、平成17年10月府人事委員会「職員の給与等に関する報告及び「勤告」の行政職給料表適用者の「級別、号給別給料月額及び職員数」の数値をもとに、各職務級毎に平均の給料号給を算出した。指定職は5号級の給料月額をもとにした。これらの号給の給料月額をもとに、調整手当、管理職手当、期末(特別)勤励手当を加えて算出した。
- 3 平成18年度の級別の給与年額は、平成17年度の給料号給を新給料表に切替えて、給料号給を算出し、当該号給の給料月額をもとに、地域手当、管理職手当、期末勤励手当を加えて算出した。なお、10級の給与年額は最高号給で算出した。

## 2 大阪府再任用職員の給与水準

- 府では、公務内で働く意欲と能力のある定年退職者等を再任用することができ再任用制度を運用。
- 再任用職員の給与水準(給与年額の目安) ※職階は再任用後。

| 職階     | 課長級      | 次長級      | 部長級      |
|--------|----------|----------|----------|
| 課長補佐級  | 7級       | 8級       | 9級       |
| 行政職給料表 | 295,000円 | 364,600円 | 399,000円 |
| 給料月額   | 約469万円   | 約677万円   | 約760万円   |
| 給与年額   |          |          | 約894万円   |

(注) 給与年額は、以下の条件により、行政改革室で試算。  
 ・給料月額は平成19年4月適用予定額。  
 ・給与年額は地域手当、管理職手当、期末勤励手当を加えて算出した。

※給料月額、給与年額はフルタイム勤務の場合。

- 経過

- ・平成12年12月・職員の再任用に関する条例制定(平成13年4月施行)

- ・平成14年 4月・制度の運用開始

- 対象者は定年退職者等

- 任期は1年以内。直前の任期における勤務実績等が良好である場合に1年を超えない範囲で更新できる。

- 任期の末日は65歳に達した日以後の最初の3月31日。

\* 満額年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、65歳まで段階的に引き上げ。

- 勤務形態は、フルタイム勤務、短時間勤務(週16~32時間)の2通り。原則、短時間勤務の職。

- 給料は、配属される職に見合う給与の級を適用。