

# 様式 1 公表されるべき事項

## 独立行政法人 空港周辺整備機構(法人番号1120905003729)の役職員の報酬・給与等について

### I 役員報酬等について

#### 1 役員報酬についての基本方針に関する事項

##### ① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当機構は、公共用飛行場周辺における航空機騒音による障害の防止等に関する法律に基づき、福岡空港の周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減、生活環境改善等に関する業務を担っており、その業務内容に鑑み、役員報酬水準については通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、当機構の業務の実績を考慮し、役員の職責に応じた国家公務員の指定職俸給を参考としている。

##### ② 平成27年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においては、平成15年度より勤勉手当について、その者の職務実績に応じて100分の87.5に理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、月額及び賞与から構成されている。月額については、独立行政法人空港周辺整備機構役員給与規程に則り、俸給(理事長:921,000円、理事:762,000円、監事:690,000円)に特別調整手当(俸給の10%)を加算して算出している。

理事

期末手当については、独立行政法人空港周辺整備機構役員給与規程に則り俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に6月に支給する場合は100分の62.5、12月に支給する場合は100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

監事

勤勉手当については、独立行政法人空港周辺整備機構役員給与規程に則り俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に勤勉手当の成績率の基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成26年法律第105号、平成28年法律第1号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

##### ・新俸給表の切替

法人の長: 939,000円 → 920,000円 → 921,000円

理事: 777,000円 → 761,000円 → 762,000円

監事: 703,000円 → 689,000円 → 690,000円

##### ・勤勉手当の支給割合について100分の5引上げを行った。

監事(非常勤)

役員報酬基準は月額から構成されている。月額については、独立行政法人空港周辺整備機構役員給与規程に則り、月額240,000円としている。

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成26年法律第105号、平成28年法律第1号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

・新俸給表の切替

監事(非常勤):244,000円 → 239,000円 → 240,000円

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 17,088	千円 11,268	千円 4,644	千円 1,127 (特別調整手当) 49 (通勤手当)			*
理事	千円 12,896	千円 9,144	千円 2,533	千円 915 (特別調整手当) 304 (通勤手当)	4月1日		
監事	千円 12,873	千円 8,436	千円 3,477	千円 844 (特別調整手当) 116 (通勤手当)			
監事A (非常勤)	千円 1,464	千円 1,464	千円 —	千円 —		9月30日	
監事B (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 —	千円 —	10月1日		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「特別調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注3:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄

### 3 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

法人の長

当機構の理事長は、法人の代表として、その業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有するものであるが、当法人は、そのリーダーシップの下、空港周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減、生活環境改善等に関する業務を担っている。

その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表の水準を考慮しているが、上記業務の重要性等に鑑み、国家公務員の指定職に即した報酬実績となっており妥当である。

理事

当機構の理事は、重要な経営方針の立案への参画及び福岡空港周辺環境対策における地元自治体との地域整備に関する連携や住民団体との調整を図りつつ、地域の諸事情や地域整備についての知識と経験を活用し、その事業推進及び総括を担っている。

その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表の水準を考慮しているが、理事長を補佐して当機構の業務を掌理していることから、その重要性に鑑み、国家公務員の指定職に即した報酬実績となっており妥当である。

監事

当機構の監事は、業務の監査及び事務並びに事業に対する財務状況や会計処理状況の監査等の業務を担っている。

その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表の水準を考慮しているが、業務運営方針の明確化及び内部統制における内部監査の実施による業務の改善を図ることから、その重要性に鑑み、国家公務員の指定職俸給表に即した報酬実績となっており妥当である。

監事(非常勤)

監事(非常勤)は、当機構の事務及び事業に対する財務状況や会計処理状況の監査等の業務を担っている。

その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表の水準を考慮しているが、上記業務の重要性に鑑み、国家公務員の指定職俸給表に即し、勤務時間を考慮した報酬実績となっており妥当である。

#### 【主務大臣の検証結果】

当法人の業務目的は、空港周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減を図り、併せて生活環境の改善に資することである。

その業務内容に鑑みれば、I-1-①に示された役員報酬水準の設定の考え方は、国家公務員の給与を踏まえて定められており、妥当である。

また、I-2の報酬実績は、報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は妥当である。

4 役員の退職手当の支給状況(平成27年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
	該当者なし					

注:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。  
退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*\*」、該当がない場合は空欄

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については、既に導入済みであり、今後も継続する方針。

## II 職員給与について

### 1 職員給与についての基本方針に関する事項

#### ① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当機構は、公共用飛行場周辺における航空機騒音による障害の防止等に関する法律に基づき、福岡空港の周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減、生活環境改善等に関する業務を担っており、その業務内容に鑑み、職員給与水準については通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、当機構の業務実績を考慮し、国家公務員の給与水準を参考とした。

#### ② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

当法人においては、平成18年度から国家公務員の人事評価制度に準拠した評価制度を導入し、その評価結果を昇給及び昇格並びに勤勉手当の成績率の判定に反映させている。

#### ③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

独立行政法人空港周辺整備機構職員給与規程に則り、俸給、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当としている。

期末手当について、俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対し地域手当支給割合を乗じた額の合計額（俸給に区分に応じた管理職加算率を乗じて得た額並びに俸給及びこれに対し地域手当支給割合を乗じた額の合計額に職務の区分に応じた職務加算率を乗じて得た額を加算した額）に6月に支給する場合において、7級の職にある者は100分の102.5、それ以外は100分の122.5、12月に支給する場合において、7級の職にある者は100分の117.5、それ以外は100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当について、俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対し地域手当支給割合を乗じた額の合計額（俸給に区分に応じた管理職加算率を乗じて得た額並びに俸給及びこれに対し地域手当支給割合を乗じた額の合計額に職務の区分に応じた職務加算率を乗じて得た額を加算した額）に勤勉手当の成績率の基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成26年法律第105号、平成28年法律第1号）に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

- ・新俸給表の切替（平均2%の引下げ。新俸給月額が旧俸給月額に達しない場合、平成30年3月31日までの3年間の経過措置の適用）
- ・俸給月額の引上げ（平均改定率0.4%）
- ・初任給（1級）の引上げ（+2,500円）
- ・勤勉手当の支給割合について100分の10引上げを行った。

### 2 職員給与の支給状況

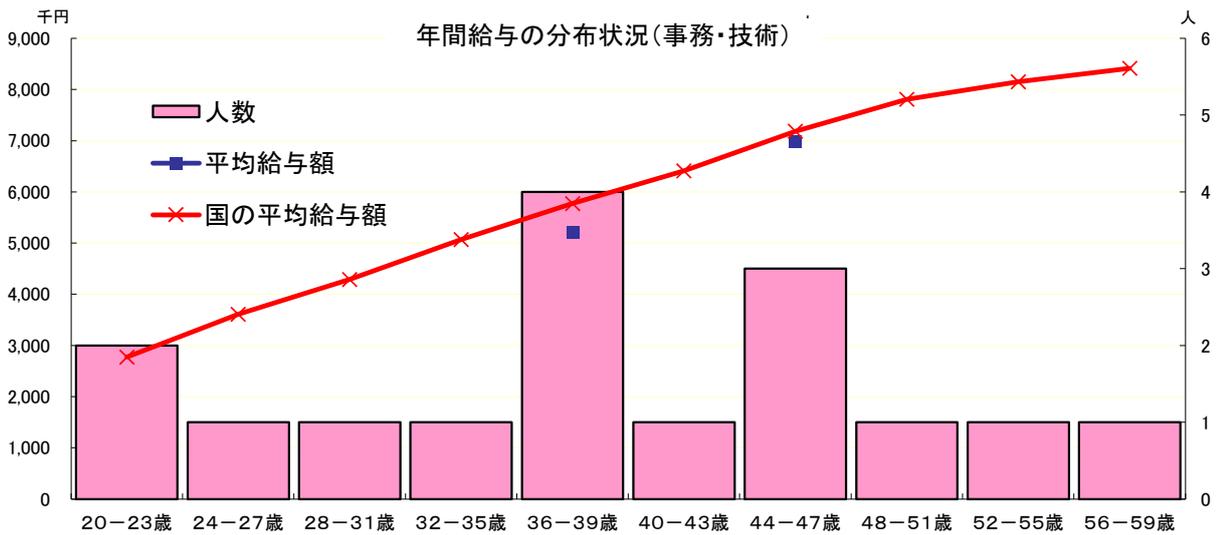
#### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 16	歳 39.1	千円 6,018	千円 4,426	千円 110	千円 1,592
事務・技術	人 16	歳 39.1	千円 6,018	千円 4,426	千円 110	千円 1,592

注1: 常勤職員の区分のうち、該当者がいない区分（研究職種、医療職種、教育職種）については記載を省略している。

注2: 在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略している。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2: 20-23歳、24-27歳、28-31歳、32-35歳、40-43歳、48-51歳、52-55歳、56-59歳は、2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから平均給与額を示す点を表示していない。

注3: 全ての年齢分布において、該当者が4名以下ため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから第1分位及び第3分位の項目については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
本部部長	1	-	-	-
本部課長	1	-	-	-
本部課長補佐	3	45.3	6,980	-
本部係長	6	39.5	5,886	8,153 ~ 4,799
本部係員	5	27.8	3,720	4,944 ~ 3,092

注1: 本部部長・本部課長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、人員以外の項目については記載していない。

注2: 本部課長補佐グループについては、在職人員数が4名以下のため、平均のみ記載している。

④ 賞与(平成27年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	56.6	57	56.8
	最高～最低	43.4	43	43.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	48.1~38.0	47.2~38.2	47.6~38.1
	最高～最低	61.5	61.5	61.5
査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.5	38.5	38.5	
最高～最低	40.8~36.3	39.6~36.5	39.5~36.4	

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### ○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 100.6</li> <li>・年齢・地域勘案 104.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 100.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 104.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>当機構の国家公務員指数は100.6となっている。</p> <p>0.6ポイント多い理由は、主に当機構の職員は本省からの出向者が多く、それに伴い地域手当の異動保障を受けている者が多いこと、また、高年齢層(48～51歳及び52歳～55歳)において、3名中2名が課長級以上の職員であり管理職手当、地域手当を受給していることから、当該指数が全体の指数を上回ることとなった要因となっている。</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合7.8%】 (国からの財政支出額152,939千円、支出予算の総額1,958,567千円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.5%(常勤職員数16名中2名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 37.5%(常勤職員数16名中6名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合15.9%】 (支出総額1,404,428千円、給与・報酬等支給総額223,520千円：平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>当機構は、公共用飛行場周辺における航空機騒音による障害の防止等に関する法律に基づき、福岡空港の周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減、生活環境改善等に関する業務を担っており、その給与水準については、Ⅱ-1-①で記載したとおり、国家公務員の水準を考慮しているが、Ⅱ-2の結果は、当機構業務の重要性等に考慮し、国家公務員に即した支給水準となっており妥当である。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>当法人の業務目的は、空港周辺における航空機の騒音により生ずる障害の防止及び軽減を図り、併せて生活環境の改善に資することである。その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示された給与水準の設定の考え方は国家公務員の水準を踏まえて定められており、妥当である。</p> <p>また、Ⅱ-2の給与実績は、給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は妥当である。</p>
講ずる措置	引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。

### 4 モデル給与

- 22歳(本部係員、独身)  
月額:176,700円 年間給与:2,882,339円
- 35歳(本部係長 配偶者・子1人)  
月額:270,700円 年間給与:5,223,662円
- 45歳(本部課長補佐 配偶者・子2人)  
月額:374,200円 年間給与:7,264,952円

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については、すでに導入済みであり、今後も継続する方針。

### III 総人件費について

区 分	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 217,305	千円 223,520	千円 240,022
退職手当支給額 (B)	千円 6,201	千円 0	千円 0
非常勤役員等給与 (C)	千円 13,627	千円 13,576	千円 11,123
福利厚生費 (D)	千円 35,818	千円 34,574	千円 35,043
最広義人件費 (A+B+C+D)	272,951	271,670	千円 286,188

注：中期目標管理法法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

#### 総人件費について参考となる事項

○「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」の増減要因

対前年度比「給与、報酬等支給総額」 7.4%

「最広義人件費」 5.3%

給与、報酬等支給総額が7.4%及び最広義人件費が5.3%増加した主な理由は、職員の死亡にともなう支出が発生したことによるものである。他方、当機構として業務効率化に取り組んだ結果、超過勤務手当支給額が大幅に減少したこと、また平成26年度中に扶養手当や住居手当を受給していた職員の人事異動による当該手当受給者の減少により、通常の手当支給額は前年に比べ減少している。

○国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講ずることとした。

#### 【役員】

・平成25年3月26日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※1
- ①退職日が平成25年3月26日～平成25年9月30日 98/100
  - ②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
  - ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

#### 【職員】

・平成25年3月26日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※2)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※2
- ①退職日が平成25年3月26日～平成25年9月30日 98/100
  - ②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
  - ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

### IV その他

○組織・定員の見直し

第3期中期計画(平成25年度～平成29年度)において、次の取組を行うこととしている。

- ①専門職種の有機的な連携及び組織の効率化を図るために、現在の事業三課体制を二課体制へ見直します。
- ②管理業務の効率化を図ることにより、管理要員の定員を見直します。