

指定出資法人の役員報酬制度の再点検のポイントについて

再点検の実施にあたり、法人毎の点検・評価方法の確認とともに、以下のポイントを中心に考え方等の再点検を行う。

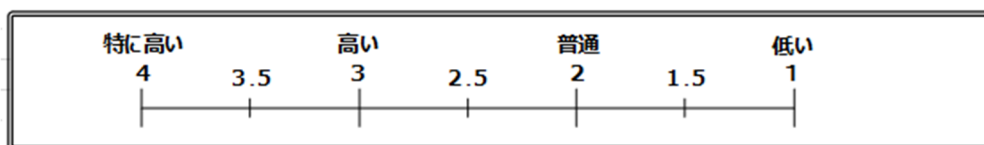
1 役員報酬水準について

【現在の報酬水準】

◆760 万円（3 点）から 1,110 万円（10 点以上）（0.5 点 25 万円単位）

合計点	報酬額
10～12点	1,110万円
9.5点	1,085万円
9点	1,060万円
8.5点	1,035万円
8点	1,010万円
7.5点	985万円
7点	960万円
6.5点	935万円

合計点	報酬額
6点	910万円
5.5点	885万円
5点	860万円
4.5点	835万円
4点	810万円
3.5点	785万円
3点	760万円



【令和4年11月意見書_P2抜粋】

- ◆ 今回、役員報酬の水準を改めて見直すことはせず、現在の役員報酬水準を引き続き適用すべきであると考え。

【令和5年12月意見書_P1抜粋】

- ◆ 引き続き指定出資法人が必要な人材を確保していくためには、報酬水準について、民間給与等の上昇率を基に3%程度の見直しを行い、役員報酬水準を730万円～1,080万円の範囲とすることについて、一定の妥当性があると考え。

【令和6年11月意見書_P1抜粋】

- ◆ 引き続き指定出資法人が必要な人材を確保していくためには、報酬水準について、民間給与等の上昇率を基に3%程度の見直しを行い、760万円～1,110万円の範囲とすることについて、一定の妥当性があると考え。
- ◆ 現在の報酬水準の見直し方法では、報酬額が低いほど見直し割合が高くなることから、次回、報酬水準の見直しを行う際は、その点も考慮し、見直し方法を検討する必要があると考え。

- R4.11の役員報酬の再点検時には、報酬水準を見直すべき大きな要素は認められなかったためこれまでの報酬水準を維持しつつ、今後の社会経済環境の変化等を踏まえ、適宜見直しを検討していくとする意見を付した。
- R5年度及びR6年度の審議会において、近年、大きな変動がなかった民間企業の従業員給与について人材確保等を目的とした大幅な賃上げが行われ、今後、現在の報酬水準では指定出資法人が必要な人材を確保することが困難となる恐れがあるとして、民間給与等の上昇率を基に、各年度約3%程度の報酬水準の見直し（引き上げ）を行った。

- ・令和 5 年度 直近 3 か年（R1 から R3）の正社員給料等上昇率（約 3 %）を参考に引き上げ
 現行：700 万円～1,050 万円 ⇒ 見直し後：730 万円～1,080 万円
- ・令和 6 年度 直近 2 か年（R4、R5）の正社員給料等上昇率（約 3 %）を参考に引き上げ
 現行：730 万円～1,080 万円 ⇒ 見直し後：760 万円～1,110 万円

今回の点検を実施するにあたり、令和 4 年度の点検時と同様、他都道府県等外郭団体や独立行政法人等、民間企業の状況について、調査等を行った。結果は次のとおり。

➤ 他都道府県等外郭団体との比較（参考資料 1）

- ・これまでと同様、大阪府のように、法人毎に職務・職責等をもとに「法人毎のあるべき役員報酬」を設定しているなどとして、「役職（理事長や常務理事など）と団体ごとに細分化して基準を設定している」自治体はなかった。

➤ 独立行政法人及び特殊法人等の役員報酬等の状況（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。
- ・府指定出資法人の長の報酬基準額の平均を算定すると 942 万円であり、独法等の令和 5 年度と比較すると、独立行政法人（法人の長）が約 2 倍、特殊法人等（法人の長）が約 2.2 倍と、独法等の報酬が高い傾向がうかがえる。

➤ 民間企業の状況（参考資料 3）

・従業員給与の状況

R1・R2 と変動がなかった従業員給与が、R3 年度以降、大きく上昇している状況。

（この数値を参考として、令和 5 年度に約 3 %（R1～R3 の伸び率を参考値として設定）、令和 6 年度に約 3 %（R4、R5 の伸び率を参考値として設定）、役員報酬水準の見直し（引き上げ）を実施）

・民間役員の状況

前回点検時(R4.11)の資料と比較すると、役員報酬についても上昇している。

しかし、民間企業の役員報酬は、従業員給与のような、いわゆる世間相場というものがなく、企業・業界によって金額に大きなばらつきがみられる。

R7 再点検（案）

- ・本年度についても、引き続き、民間企業の従業員給与の賃上げが進むことが予想され、現在の報酬水準では、法人が必要な人材を確保することが困難となる恐れがあるため、令和 5 年度及び令和 6 年度と同様の考え方にて報酬水準の見直しを行う。

<見直しの考え方>

- 報酬水準については、直近 1 年の民間給与の上昇率（参考資料 3 - 1。直近 1 年の上昇率は 9 月末に公表予定）を基に見直し、令和 8 年度から適用

- ・具体的な額については、令和 6 年度の委員意見を踏まえ、現在の報酬基準の最低額（現在 760 万円）（※）に対して見直しを実施し、25 万円刻みで報酬額を決定

※令和 5 年度及び令和 6 年度の見直しの際は、現在の報酬基準の最高額（現在 1,110 万円）に対して見直しを実施

2 法人のトップ^①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

- H23.2 の点検当初、審議会の意見において、それまで運用していた現行制度（20%差）程度が引き続き相当であると判断し、代表者と専務・専務クラスの差をもとに、専務等が代表権を有する場合等については10%差、代表者が非常勤の場合は5%差とすることを相当とするとの意見をいただき、それを踏まえ設定。
- R1.11 の点検時、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。
- R4.11 の点検時、審議会意見を踏まえ、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する運用に変更。

R7 再点検（案）

- ・独立行政法人の役員報酬等の状況や、民間役員報酬の状況からみても、法人の長と理事等との役職間に、引き続き報酬に一定の差が設けられており、考慮すべき大きな状況変化がみられないことから、法人のトップとその他役員に一定の差を設けることは妥当性があると思われるため、これまでの審議会の意見書も踏まえ、これまでと同様の考え方にて引き続き取り扱うものとする。

3 府退職者役員と他の役員との報酬額の相違について

- 報酬額の相違については、従前より次の意見が示されている。

【令和4年11月意見書_P6 抜粋】

- ◆ 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。

R7 再点検（案）

- ・これまでの審議会の意見書どおり、一定の妥当性があると考えられることから、引き続き、R4 意見書の考え方による取扱いと同様とする。

4 報酬基準の適用時期について

- 報酬基準の適用時期については、従前より次の意見が示され、これに基づき適用している。

【令和4年11月意見書_P6 抜粋】

- ◆ 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べきであるとする。
- ◆ 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。

R7 再点検（案）

- ・これまでの審議会の意見書と同様の考え方にて引き続き対応することとし、令和8年度より報酬基準を改正

5 公募により就任した役員の報酬について

- 府退職者を対象とした公募により就任した役員について、従前より次の意見が示されている。

【令和4年11月意見書_P6 抜粋】

- ◆ 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。

※令和元年11月意見書

「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。」

- R4.11 点検時の意見（公募情報の積極的な周知）を踏まえ、R5 からは、新たに法人所管部局が法人の公募の報道提供を行うことを「大阪府指定出資法人における役職員の採用等に関するガイドライン」に新たに規定し実施。
- 今回の点検にあたり、指定出資法人が行った役員公募の応募者数の実績等（R4～R6）について、法人に再度調査を実施（点検結果は、参考資料4）

«調査結果»

- ・公募を行った16ポストのうち、応募者が1名のみとなったのは5ポスト。
- ・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。

⇒令和4年度の点検時と同様に、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。

R7 再点検（案）

- ・調査結果も踏まえると、令和4年度の意見書と同様に、今回の点検においても、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ことから、引き続き、R4 意見書の考え方にて整理を行う。

6 役員業績評価制度について

- 役員業績評価制度について、従前より次の意見が示されている。

役員業績評価制度は、毎年の「経営評価」の結果に基づき、A（90～100）、B（60～89）、C（59以下）の評価を行い、その結果により役員報酬の5%増減を行う制度である。

【令和4年11月意見書_P7抜粋】

- ◆ 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。

令和6年度の役員業績評価の結果は、Aは11法人、Bは5法人、Cは3法人である。

R7 再点検（案）

- ・大阪府として法人の経営責任の明確化及び必要な経営改善を促すための制度として当制度を運用していることから、今後も引き続き、これまでの審議会意見も踏まえ、R4意見書と同様に、現行制度に沿った運用を行うとともに必要に応じて運用方法等について検討していく。

7. 今後の定期点検の目安等について

- 今後の定期点検の目安等について従前より次の意見が示されている。

【令和4年11月意見書_P7抜粋】

- ◆ 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。
- ◆ 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。

※ 平成28年11月意見書（令和元年11月意見書も令和4年11月意見書と同様の記載）

「今回も、前回の見直しと同様、法人における役員の職務・職責等を踏まえ、適正と考えられる報酬水準を判断したものであるため、府職員の給与改定等にあわせた措置は必要ないものとする。」

R7 再点検（案）

- ・今後もこれまでの審議会意見と同様、3年程度を一定の目安として、また、R4意見書と同様、適宜、必要に応じて見直し等を実施していく。
- ・府職員の給与改定等にあわせた考え方は、役員報酬制度の取扱いの考え方に変更がないことから、これまでの意見書どおり必要がないものとして整理する。

8 評価・点検を行っていただくにあたっての方法等の確認

(1) 評価方法について

- ・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3年程度を目安として実施。
- ・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。
- ・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、必要な場合は現時点の評価を加味することができることとする。

(2) 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、原則、前回評価からの変化に基づく点検を行う。

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。

(3) 評価点数について

- ・3つの評価の視点について、1～4点（0.5点単位）で評価。
- ・0.5点当たり25万円差を設定し、760万円（3点）～1,110万円（10点以上）の範囲で報酬基準を決定。
（R1.11の点検時において、1点当たり50万円だと大きな変動となるため評価が保守的になる面があるとの意見を受け、R4.11の点検時に点数を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した。）

R7 再点検（案）

- ・次回の再点検にあたっても、これまでの審議会意見と同様、3年程度を一定の目安として、評価の連続性等も踏まえ、同様の評価・点検を行う。
- また、適宜、必要に応じて見直し等を実施していく。