独立行政法人水資源機構（法人番号6030005001745）の役職員の報酬・給与等について（令和6年度）

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、産業の発展及び人口の集中に伴い用水を必要とする地域に対する水の安定的な供給の確保を図ることを目的としており、この目的を達成するために、利根川、荒川、豊川、木曽川、淀川、吉野川及び筑後川において、各水系の水資源開発基本計画に基づく水資源の開発又は利用のための施設の新築（水の供給量を増やすものは着手済み事業等のみ）又は改築を実施するとともに、愛知豊川用水施設を含めた完成施設の管理・運用を行っている。

当機構がこれらの公共的な事業の実施を主な業務としている法人であることを踏まえ、役員報酬水準を検討するにあたっては、国の事務次官の年間報酬額及び公共事業を実施している他の独立行政法人のうち、常勤職員数（当機構1,253人）や事業規模で比較的同等と認められる法人並びに同規模の民間企業の役員報酬額を参考として設定している。

【参考】

○ 事務次官年間報酬額・・・23,853千円（人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」における令和6年度勧告後の報酬額）

○ 独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構・・・当該法人は独立行政法人として整備新幹線等の鉄道の建設、鉄道事業者及び海上運送事業者等による運輸施設整備促進のための助成、旧国鉄職員への年金支払等に関する業務を実施している（常勤職員数1,133人）。

当該法人の「役職員の報酬・給与等の水準の公表」によれば、令和5年度の理事長の年間報酬額は19,525千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本給額等を勘案すると、21,955千円程度と推定される。

同様の考え方により、理事については16,314千円程度、監事については14,767千円程度と推定される。

○ 民間企業の役員報酬額・・・36,138千円（人事院「令和5年民間企業における役員報酬（給与）調査」における「1,000人以上3,000人未満の企業の平均値」）

② 令和6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。）

当機構においては、平成15年より業績手当において、業績手当の額に機構の業務実績に関する評価結果を勘案し、理事長が当該役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で、それを増額し、又は減額することができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

理 事 長	役員報酬支給基準は、月額及び業績手当から構成されている。月額については、独立行政法人水資源機構役員給与規程に則り、本給(1,121,000円)に地域手当(さいたま市:本給×100分の15)を加算して算出している。業績手当についても同規程に則り、業績手当基準額((本給＋地域手当)＋(本給×100分の25)＋((本給＋地域手当)×100分の20))に7月に支給する場合においては、100分の170.0、12月に支給する場合においては、100分の175.0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にその者の職務実績に応じて100分の10の範囲内でそれを増額し、又は減額した額としている。 令和6年度においては、令和6年度人事院勧告に基づく給与法指定職の改定に準じた本給の引上げ(平均1.1%)及び業績手当支給率の引上げ(0.05月引上げ、年間3.45月)を実施した。 なお、給与抑制措置として、本給の4%カット(本給が反映される地域手当及び業績手当を含む。)、及び地域手当の異動保障の凍結を実施した。
副理事長	理事長に同じ。ただし、本給は964,000円である。
理　　事	理事長に同じ。ただし、本給は833,000円である。
監　　事	理事長に同じ。ただし、本給は754,000円である。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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	
理事長	千円 20,903	千円 12,914	千円 6,052	千円 1,937 (地域手当)			＊
副理事長	千円 18,335	千円 11,105	千円 5,204	千円 1,666 (地域手当) 360 (単身赴任手当)			◇
理事A	千円 15,747	千円 9,596	千円 4,497	千円 1,439 (地域手当) 215 (通勤手当)			◇
理事B	千円 16,286	千円 9,596	千円 4,497	千円 1,439 (地域手当) 648 (単身赴任手当) 106 (通勤手当)			※
理事C	千円 15,892	千円 9,596	千円 4,497	千円 1,439 (地域手当) 360 (単身赴任手当)			◇
理事D	千円 16,180	千円 9,596	千円 4,497	千円 1,439 (地域手当) 648 (単身赴任手当)			※
理事E	千円 16,189	千円 9,596	千円 4,497	千円 1,439 (地域手当) 552 (単身赴任手当) 105 (通勤手当)			※
監事A	千円 14,282	千円 8,686	千円 4,071	千円 1,303 (地域手当) 222 (通勤手当)			
監事B	千円 14,428	千円 8,686	千円 4,071	千円 1,303 (地域手当) 368 (通勤手当)			

注1:「地域手当」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。
注2:役員は、本給の4%カット(本給が反映される地域手当及び業績手当を含む。)及び地域手当の異動保障を凍結する措置を実施しており、年間報酬等の総額はこれらの措置後の額を計上している。
注3:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。
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としている。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理 事 長	役員報酬の支給水準の設定の考え方はⅠ－1－①で述したとおりであり、また、令和5年度の業務実績に関する評価において、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められるとの評価（A評価）を得ている。 これを踏まえた理事長の報酬等の支給状況はⅠ－2で示したとおりであり、国の事務次官の年間報酬額、同規模の独立行政法人及び民間企業の役員年間報酬額と比較衡量したうえで決定されており、その報酬水準は妥当なものであると判断している。
副理事長	役員報酬の支給水準の設定についての考え方はⅠ－1－①で述したとおりであり、副理事長は、理事長の定めるところにより、当機構を代表し、理事長を補佐して当機構の業務を掌理する役目を担っていることを踏まえると、Ⅰ－2で示した副理事長の報酬等の支給状況は、理事長の報酬額と適切な比較衡量により決定されているものと言え、その報酬水準は妥当なものであると判断している。
理 事	役員報酬の支給水準の設定についての考え方はⅠ－1－①で述したとおりであり、理事は、理事長の定めるところにより、理事長及び副理事長を補佐して当機構の業務を掌理する役目を担っていることを踏まえると、Ⅰ－2で示した理事の報酬等の支給状況は、理事長の報酬額と適切な比較衡量により決定されているものと言え、その報酬水準は妥当なものであると判断している。
監 事	監事は、国土交通大臣から任命され、当機構の業務を監査するという職責を担うものであり、これに鑑みれば、Ⅰ－2で示した監事の報酬等の支給状況は、理事長の報酬額と適切な比較衡量により決定されているものと言え、その報酬水準は妥当なものであると判断している。

【主務大臣の検証結果】

当法人の業務目的は、産業の発展及び人口の集中に伴い用水を必要とする地域に対する水の安定的な供給の確保を図ることである。

その業務内容に鑑みれば、Ⅰ－1－①で示された役員報酬水準の設定の考え方は、国の事務次官及び比較的同等と認められる規模の独立行政法人並びに民間企業の役員報酬額を踏まえて定められており、適当である。

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、法人の実績評価結果に鑑みても、法人の検証結果は適当である。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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			
理事A	6,828	6	0	R5.9.30	1.1	※
	千円	年	月			
理事B	2,483	2	0	R5.9.30	1.2	※

注1:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。
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としている。
注2:理事Aについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(4,966千円、令和5年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在籍した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。
注3:理事Bについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(1,655千円、令和5年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在籍した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

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
理事A	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)等に基づき業務実績評価の評定を用いて算出されており、適当である。 なお、業績勘案率は、法人の業績及び個人の業績を踏まえて、「1.1」と決定した。
理事B	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)等に基づき業務実績評価の評定を用いて算出されており、適当である。 なお、業績勘案率は、法人の業績及び個人の業績を踏まえて、「1.2」と決定した。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構においては、業績手当の額に機構の業務実績に関する評価結果を勘案し、理事長が当該役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で、それを増額し、又は減額することができることとしており、引き続きこの制度を運用することとしている。

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、産業の発展及び人口の集中に伴い用水を必要とする地域に対する水の安定的な供給の確保を図ることを目的としており、この目的を達成するために、利根川、荒川、豊川、木曽川、淀川、吉野川及び筑後川において、各水系の水資源開発基本計画に基づく水資源の開発又は利用のための施設の新築（水の供給量を増やすものは着手済み事業等のみ）又は改築を実施するとともに、愛知豊川用水施設を含めた完成施設の管理・運用を行っている。

当機構がこれらの公共的な事業の実施を主な業務としている法人であることを踏まえ、職員給与水準を検討するにあたっては、国家公務員行政職（一）の平均給与月額及び公共事業を実施している他の独立行政法人のうち、常勤職員数や事業規模で比較的同等と認められる法人を参考として設定している。

【参考】

○国家公務員行政職（一）

所定内平均給与月額　405千円
人数　139,298人　　平均年齢　42.1歳（令和6年国家公務員給与等実態調査）

○独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構

所定内平均給与月額　460千円（所定内平均給与額 5,524千円÷12）
人数　1,118人　　平均年齢　41.9歳
（令和5年度：役職員の報酬・給与等の水準の公表）

〈参考〉当機構

所定内平均給与月額　458千円（所定内平均給与額　5,498千円÷12）
人数　998人　　平均年齢　46.3歳
（令和5年度：役職員の報酬・給与等の水準の公表）

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。）

当機構は人事評価制度に基づき、毎年、職員の業績評価及び能力評価を実施しており、評価結果の給与への反映方法は以下のとおりである。

○本給・・・平成16年度に導入、平成17年度から人事評価結果に応じ、本給月額を増減。
なお、平成26年度から、国に準じたピッチ方式（昇給幅による反映）に変更した。

○業績手当・・・平成17年度から人事評価結果に応じ、70/100～130/100の範囲内において成績率を決定し、支給している。
なお、業績反映部分の割合は30%としている。

導入当初は1年間に限り年間で最大約4万円の給与差であったが、ピッチ方式に変更後は、年間で約4万円の給与差が継続して累積されていく仕組みとなっている。

③　給与制度の内容

○給与制度の内容
独立行政法人水資源機構職員給与規程に則り、本給及び諸手当（扶養手当、職責手当、地域手当、広域異動手当、住宅手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、深夜勤務手当、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、通勤手当、業績手当、在勤手当）としている。
業績手当については、期末手当相当分として、基礎額（本給＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当＋（（本給＋地域手当＋広域異動手当）×各等級に応じた割合））に、7月においては、100分の157.5、12月においては、100分の164.5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。また、勤勉手当相当分として、基礎額（本給＋職責手当＋（（本給＋地域手当＋広域異動手当）×各等級に応じた割合））に業績手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

④　給与制度の令和6年度における主な改定内容

○令和6年度における主な改定内容
①「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（令和6年11月29日閣議決定）に基づき、国家公務員の給与改定に準じて、令和6年12月10日（令和6年4月1日適用）から以下の措置を講じた。
・本給表の改定（平均改定率2.6%）
・業績手当0.1月引上げ
②令和6年4月1日から以下の給与抑制措置を講じた。
・本給4%カット（本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。）。ただし、平成14年度以降採用者を除く。
・地域手当の異動保障の凍結

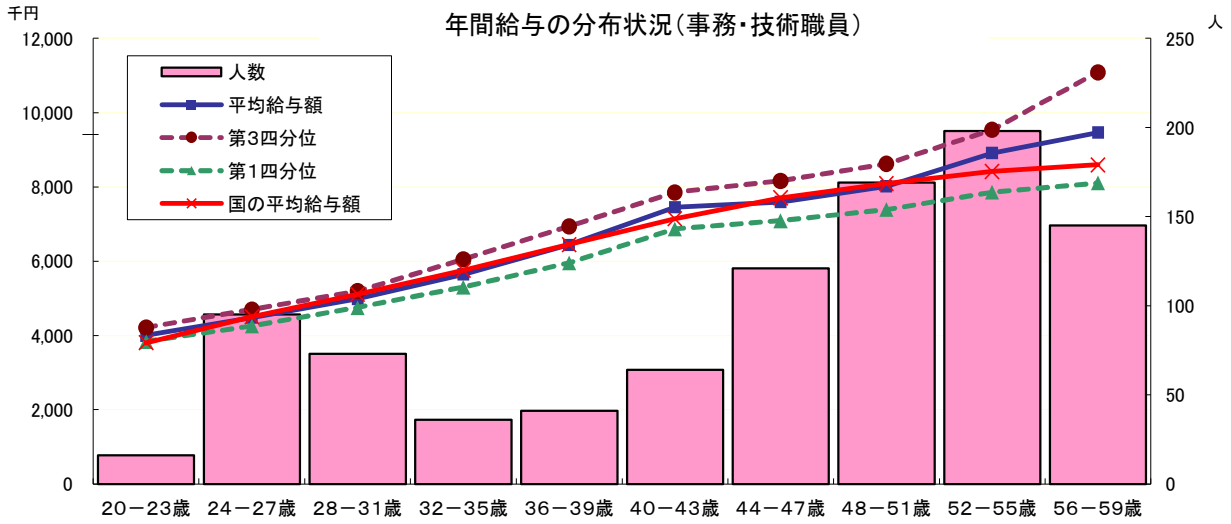
2　職員給与の支給状況

①　職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和6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 990	歳 46.0	千円 7,709	千円 5,594	千円 98	千円 2,115
事務・技術	人 990	歳 46.0	千円 7,709	千円 5,594	千円 98	千円 2,115
再雇用職員	人 4	歳 63.0	千円 7,496	千円 5,884	千円 165	千円 1,612
事務・技術	人 4	歳 63.0	千円 7,496	千円 5,884	千円 165	千円 1,612

注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2：常勤職員の表中の研究職種、医療職種及び教育職種は該当者がいないため記載を省略している。
注3：在外職員、任期付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。
注4：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額を記載している。

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



注：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。

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
代表的職位				
・本部課長	22	54.8	11,565	12,658～10,405
・本部係員	25	29.0	5,022	5,822～4,313

④ 賞与（令和6年度）における査定部分の比率（事務・技術職員）

区分		夏季（7月）	冬季（12月）	計
管理職員	一律支給分（期末相当）	% 69.9	% 69.6	% 69.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 30.4	% 30.4	% 30.4
	最高～最低	% 37.1～26.6	% 36.9～26.9	% 37.0～26.9
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 71.6	% 71.6	% 71.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 28.4	% 28.4	% 28.4
	最高～最低	% 38.5～25.0	% 35.8～25.0	% 35.8～25.0

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	・年齢勘案　102.9 ・年齢・地域勘案　109.8 ・年齢・学歴勘案　103.5 ・年齢・地域・学歴勘案　109.8
国に比べて給与水準が高くなっている理由	【地域・学歴を勘案した影響】 (1)当機構は、全国7水系に本社のほか、総合技術センター、3支社・局及び31事業所を設けて、ダムや水路などの様々な形態の施設の建設・管理・運用を行っており、当該業務の安定的な実施及び建設事業の進捗に対応するため、職員は2年から3年程度の周期で全国転勤を含めた人事異動を実施している。 　また、主な業務場所が山間僻地等にあり、地域手当の非支給地に多数の職員を配置していることから、広域異動手当及び単身赴任手当の支給対象者の割合が高くなっている。 ・広域異動手当支給対象者　国(全体)　13.3% 機構　42.4% ※上記のうち事務所間の異動距離が300km以上　国(全体)　5.5% ※令和5年国家公務員給与等実態調査 機構　29.0% ・単身赴任手当支給対象者　国(行(一))　6.8% 機構　24.9% ・地域手当の非支給地に勤務する職員の割合　国(行(一))　22.4% 機構　40.7% (令和6年国家公務員給与等実態調査) (2)当機構の職員は、大規模地震や豪雨による洪水、水質事故などの突発的な災害による被害の防止・軽減を図るため、危機管理上24時間即応体制を執り、災害発生時においては、流域住民の生命、財産を守るため最前線の現場に直ちに出動し、洪水調節や用水供給等の重要な判断を現場において即時に行うことが求められる。 　これらの業務を確実且つ安定的に実施するためには、高度な専門性及び判断力並びに豊富な経験を有する職員及び管理職を主たる業務地である山間僻地等に多数配置する必要があること、また、専門性の高い優秀な人材を継続的に確保する必要があることから、業務内容に相応の給与を支給している。 【主な資格の保有者(令和6年4月1日現在)】 ・博士　10名 ・技術士　89名 ・一級土木施工管理技士　128名 ・ダム管理技士　8名 ・ダム管理主任技術者　24名 ・第一種ダム水路主任技術者　76名 ・第一種電気工事士　22名 ・測量士　12名 ・防災士　54名

	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　38.9%】 (国からの財政支出額　614億円、支出予算の総額　1,580億円:令和6年度予算) 【累積欠損額　0円(令和6年度決算)】 【管理職の割合　33.2%(常勤職員数990名中329名)】 【大卒以上の高学歴者の割合　56.9%(常勤職員数990名中563名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　7.3%】 (支出総額　1,434億円、給与・報酬等支給総額　105億円:令和6年度決算)
給与水準の妥当性の検証	(法人の検証結果) 職員の給与水準については、Ⅱ－1－①に示すとおり、機構が公共的な事業の実施を主な業務としている法人であることを踏まえ、国家公務員及び公共事業を実施している他の独立行政法人のうち、常勤職員数や事業規模で比較的同等と認められる法人を参考として設定している。 また、全国転勤を含めた人事異動及び主な業務場所が山間僻地等であること、更に災害による被害の防止等を図るため、危機管理上24時間即応体制を執っていることなど機構業務の特殊性を考慮すれば、給与水準は妥当であると考えている。 (主務大臣の検証結果) 当法人の業務目的は、産業の発展及び人口の集中に伴い用水を必要とする地域に対する水の安定的な供給の確保を図ることである。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ－1－①で示された給与水準の設定の考え方は、国家公務員行政職(一)の平均給与月額及び比較的同等と認められる規模の独立行政法人を踏まえて定められており、適当である。 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、法人の検証結果は適当である。
講ずる措置	令和7年度においては、以下に掲げる給与抑制の措置を講じることとしている。 ① 職員本給のカット 令和7年度においては、本給の3%カットを実施することとしている。ただし、平成14年度以降採用者を除く。 ② 地域手当の異動保障の凍結 令和7年度においては、地域手当の異動保障の凍結を実施することとしている。

4 モデル給与

(扶養親族がいない場合)
○22歳(大卒初任給)
月額　235,600円　　年間給与　3,911,000円

○35歳(本社係長相当)
月額　357,000円　　年間給与　5,974,000円

○50歳(本社課長)
月額　653,000円　　年間給与　10,702,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

前年度の人事評価結果に応じて、昇給及び業績手当に反映しており、人事評価結果及びその反映の仕方について着実に運用することを当面の方針としている。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,267,966	千円 10,182,753	千円 10,511,683	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,210,838	千円 722,089	千円 1,432,885	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,349,047	千円 1,406,373	千円 1,417,885	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,751,998	千円 2,768,513	千円 2,820,321	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 15,579,849	千円 15,079,728	千円 16,182,774	千円

注：中期目標管理法人のため、中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

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
1　給与、報酬等支給総額
　国に準じた給与改定等により対前年度比で3.2％の増となった。
2　最広義人件費
　定年延長制度の導入に伴う定年退職者数の増加による「退職手当支給額」の増額を主な要因として、対前年度比で7.3％の増となった。

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づき、役職員の退職手当について、以下の措置を講じた。
○役員に関する講じた措置の概要：平成30年1月から調整率を83.7/100に引下げを実施。
○職員に関する講じた措置の概要：平成30年4月から調整率を83.7/100に引下げを実施。

なお、職員に関する措置については、労使交渉の期間を確保したことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期（平成30年1月1日）と異なる取扱いとした。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員の定年年齢は61歳である。定年年齢については、国家公務員と同様に令和5年度から令和13年度にかけて段階的に65歳まで引き上げた。
定年年齢の引上げに伴い、管理監督職の職員は60歳に達した日以後最初の4月1日に非管理監督職に降職する制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に到達する年度から7割水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし。