

様式 1 公表されるべき事項

別添

電力広域的運営推進機関(法人番号6010005023758)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

理事長及び理事の報酬については、他の認可法人、独立行政法人及び国家公務員(指定職)の水準に準じて適正な水準となるよう決定している。監事の報酬については、他の認可法人及び独立行政法人における非常勤監事の勤務実態及び報酬額を参考にして決定している。

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。)

当機関の内部規程に則り、半年毎に1回支給する勤勉手当に業績評価を反映させている。具体的には、理事長については理事会が、理事については理事長が業績評価を行い、以下の算定方法により支給額を決定している。

(算定方法)

勤勉手当 = (基準日現在において役員が受けるべき本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額) × (業績評価に基づく支給割合※) × (基準日以前6か月以内の期間における在職期間に基づく支給率)

支給割合 (国家公務員指定職に準拠)

<令和6年6月支給>

優秀:100分の210以下、100分の112.5以上

良好:100分の99

良好でない:100分の90.5以下

<令和6年12月支給>

優秀:100分の215以下、100分の115以上

良好:100分の101.5

良好でない:100分の93以下

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

法人の長

給与は、本給、地域手当、通勤手当、特別手当及び勤勉手当から構成されている。

本給は、国家公務員(指定職)に準じて改定(1,154,000円→1,166,700円)

特別手当は、本給+地域手当 + 本給×100分の25 + (本給+地域手当)×100分の20に、以下を乗じる(給与法に準ずる)。

【令和6年度】6月:100分の66.25、12月:100分の66.25

※基準日以前6か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。

理事

給与の構成は、法人の長に同じ。
本給は、国家公務員(指定職)に準じて改定(924,000円→934,400円)

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

給与は、非常勤役員手当で構成されている。
非常勤役員手当は、国家公務員(指定職)に準じて改定(220,900円→223,400円)

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	
法人の長	千円 23,350	千円 13,873	千円 6,565	千円 2,774 (地域手当) 138 (通勤手当)		※
A理事	千円 18,828	千円 11,108	千円 5,258	千円 2,221 (地域手当) 241 (通勤手当)		
B理事	千円 18,781	千円 11,108	千円 5,258	千円 2,221 (地域手当) 194 (通勤手当)		
C理事	千円 18,735	千円 11,108	千円 5,258	千円 2,221 (地域手当) 148 (通勤手当)		◇
D理事	千円 18,749	千円 11,108	千円 5,258	千円 2,221 (地域手当) 162 (通勤手当)		
E理事	千円 18,960	千円 11,108	千円 5,258	千円 2,221 (地域手当) 373 (通勤手当)	3月31日	
C監事 (非常勤)	千円 2,655	千円 2,655	千円 ()			
D監事 (非常勤)	千円 2,655	千円 2,655	千円 ()			

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:「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
理事長の報酬は、他の経済産業省所管の独立行政法人等の長の年間報酬額平均(約2,000万円)、事務次官の令和元年年間報酬額約2,350万円、職員数が500人以上1,000人未満の民間企業役員の令和元年年間報酬額約2,900万円、常務取締役2,200万円と比較衡量したうえで決定しており、妥当な水準であると考える。

理事

理事の報酬は、他の経済産業省所管の独立行政法人等の理事の年間報酬額平均(約1,600万円)、本省局長の令和元年年間報酬額約1,800万円、職員数が500人以上1,000人未満の民間企業役員の令和元年年間報酬額約2,900万円、取締役1,900万円と比較衡量したうえで決定しており、妥当な水準であると考える。

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬は、他の経済産業省所管の独立行政法人の報酬と比較しても低い金額であり、報酬水準は妥当であると考える。

【主務大臣の検証結果】

当機関は電気の需給状況の監視、電気の安定供給の確保を担う認可法人であり、役員には当機関の運営を担うための高度な専門知識が必須であることから、それに見合った適切な待遇が必要であると考える。なお、当機関の役員報酬については、機関の内部規程に則り、業績評価が反映される制度となっている。また、報酬等の支給の基準については、国家公務員・民間企業の報酬等を考慮する等、適正確保に向けた取組を行っている。経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

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
理事E	17,597 千円	10 年 月	2025年3月31日	1.5	

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
理事E	当該役員の業績率については「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27年3月24日閣議決定)」に基づく業績勘案率の統一的算定ルールに従い算出し、業績勘案率「1.5」として退職手当支給額を決定しており、妥当である。

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

I 1 ②に記載のとおり、本法人においては、勤勉手当が業績評価により変動する仕組みとなっている。これは、一般職の職員の給与に関する法律に準拠したものである。

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

本機関職員の給与水準を検討するにあたっては、電力の安定供給の確保の為、當時全国の電力の需給状況の監視を行うとともに、中長期の需要予測や供給力分析を行ない、必要に応じて電気事業者に対して指示を行う等に加えて、容量市場や需給調整市場など新たな制度設計やシステム構築を着実に遂行できる人材を確保する必要性から、国家公務員の給与水準や電力業界の市場動向を考慮している。

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。)

本機関の業績評価制度においては、半年に一度個人が設定する目標に対する達成度や取組過程に基づいて決定した評価を賞与(勤勉手当)の支給額に反映している。特に、管理職については、職級別の業績評価のみで賞与を決定・支給している。

また、前年度の業績・能力評価に基づき、本給の昇給(昇級・昇号)を実施している。

③ 給与制度の内容及び令和6年度における主な改定内容

【職員給与制度の内容】

・職員給与規程において、職員の給与項目は、本給、地域手当、諸手当(管理職手当・扶養手当・住宅手当・特別在京手当・超過勤務手当・深夜勤務手当・夜勤手当(交替勤務の者のみ)・特別勤務手当・当直手当・通勤手当)、並びに6月と12月に支給する期末手当(一般職員のみ)及び勤勉手当である。

・期末手当は、基準日現在において職員が受けるべき本給月額及び扶養手当並びにこれらに対応する地域手当の月額の合計額を期末手当基礎額として、支給係数(6月は120/100、12月は125/100)と期間率(基準日以前6か月以内の在籍期間に応じて、30/100～100/100の率)を乗じて得た額である。

直近評定が「特に優秀」;6月(121.5/100～205/100)、12月(126.5/100～215/100)
直近評定が「優秀」;6月(110/100～121.5/100)、12月(115/100～126.5/100)
直近評定が「良好」;6月(98.5/100)、12月(103.5/100)
直近評定が「良好ではない」;6月(90/100以下)、12月(95/100以下)

・勤勉手当のうち一般職員への支給は、基準日現在において職員が受けるべき本給月額及びこれに対応する地域手当の月額の合計額を勤勉手当基礎額として、以下に示す成績率と期間率(基準日以前6か月以内の在籍期間に応じて、0～100/100の率)を乗じて得た額である。

直近評定が「特に優秀」;6月(121.5/100～205/100)、12月(126.5/100～215/100)

直近評定が「優秀」;6月(110/100～121.5/100)、12月(115/100～126.5/100)

直近評定が「良好」;6月(98.5/100)、12月(103.5/100)

直近評定が「良好ではない」;6月(90/100以下)、12月(95/100以下)

・勤勉手当のうち管理職員への支給は、直近評定に応じて、下記の表に示す額である。

職務の級	勤勉手当			
	特に優秀	優秀	良好	良好でない
6級	1, 514千円	1, 401千円	1, 283千円	1, 167千円
7級	1, 866	1, 690	1, 514	1, 344
8級	2, 331	2, 098	1, 866	1, 633
9級	2, 914	2, 620	2, 331	2, 042

【令和6年度の主な給与改定】

・令和6年の人事院勧告を踏まえ、本機関の本給表を国家公務員行政職(一)に準じて増額改定(各職級・号俸につき対前年比5,300円～22,000円)した。

・勤勉手当について、年間で0.10月の増額を実施した。

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	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	人 22	歳 44.6	千円 8,671	千円 6,126	千円 264	千円 2,545
事務・技術	人 22	歳 44.6	千円 8,671	千円 6,126	千円 264	千円 2,545

任期付職員	人 6	歳 55	千円 6,130	千円 6,130	千円 194	千円 0
事務・技術		6 55	6,130	6,130	194	千円 0

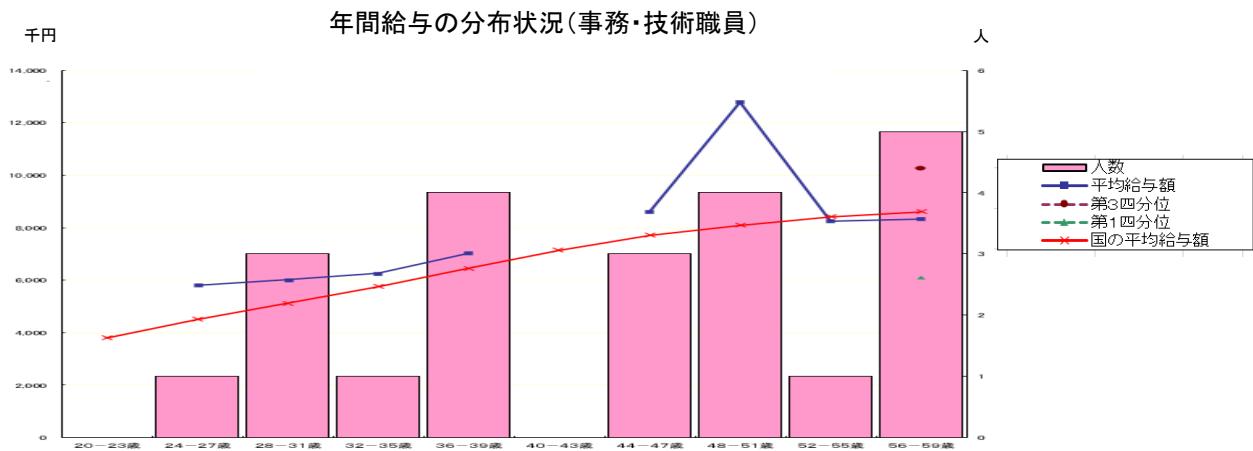
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を除く。

注2:「再雇用職員」とあるのは、行政執行法人にあっては「再任用職員」とする。

注3:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注4:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

- ② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))〔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等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／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

(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	千円
本部部長	2	歳	千円		
本部課長	3	52.5	10,128	11,091	8,782
本部係長	1				
本部係員	4	39.5	7,176	7,391	7,042
本部専門スタッフ	9	38.9	5,863	6,768	3,989
本部室長	1				
本部事務局長	1				
スペシャリスト	1				

- 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／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

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)	100	100	100
	最高～最低	100	100	100
一般職員	一律支給分(期末相当)	52.4	52	52.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	47.6	48	47.8
	最高～最低	55.1	56	52.9

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"> ・年齢勘案 116.9 ・年齢・地域勘案 103.8 ・年齢・学歴勘案 114.2 ・年齢・地域・学歴勘案 101.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>本機関は全職員が東京都23区内(地域手当支給区分:1級地)の事業所で業務に従事している。一方、令和6年_国家公務員給与等実態調査によれば、行政職俸給表(一)が適用されている者のうち、地域手当支給区分が1級地となっている者の割合は33.9%となっており、当機関職員の1級地適用割合が国家公務員の1級地適用割合を大幅に上回っている。</p> <p>また、当機関では電力の安定供給確保のため常時全国の電気の需給状況の監視を行い、中長期の需要予測や供給力分析を行うとともに、必要に応じて電気事業者に対して指示を行う等の業務とともに、容量市場や需給調整市場の制度設計・運営やシステム構築および「強靭かつ持続可能な電気供給体制の確立を図るための電気事業法等の一部を改正する法律」に基づく業務に取り組んでいる。これらの業務を着実に遂行するためには、電力系統解析、需給運用、最適供給力の算定など大卒理系レベル(電気工学・エネルギー経済分析等)の極めて高度な専門知識が必要とされ、職員に占める大卒以上の割合は令和6年度は91%となっており、国家公務員に占める大卒以上の割合64.1%(令和6年_国家公務員給与等実態調査:行政職俸給表(一)適用者)を上回っている。</p> <p>上記2つの理由から、年齢のみで比較した指数は116.9と算出されるが、地域特性や学歴構成を加味した指数は101.8となる。</p> <p>なお、前述のスキルを有する人材は非常に限られており、中立機関としての機能を発揮するためには、人材確保の必要上、国家公務員の給与水準だけでなく、電力業界の給与水準も考慮しながら給与水準の検討を行っている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>当機関は東京23区内(1級地)のみ事業所を構えていることに加え、前記の業務の特性上から大卒以上の割合が91%と高学歴者が多い。地域・学歴を考慮した指数は101.8となっているが、当機関の給与水準は国家公務員に加え電力業界の水準も考慮しながら適正化に努めており、さらには国からの財政支出・累積欠損額もないことから概ね妥当であると考えている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>令和6年度の年齢・地域・学歴を考慮した対国家公務員指数は101.8と100ポイントを僅かに超えているところ、当機関は、電力系統解析、需給運用等の極めて高度な専門知識が求められる需給監視業務や新たな制度設計・システム構築の検討業務を実施しているため、大卒以上の高学歴者が必要との要因を踏まえれば、現在の給与水準はやむを得ないと考えられる。</p> <p>当機関は今後も業務の特殊性を鑑みた人材確保の観点から、国の動向や電力業界等の市場動向を見据えながら給与水準の適正化に努めることとしており、当省としてもそうした取組を促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。</p>
講ずる措置	今後も国の動向や電力業界等の市場動向を見据えながら、給与水準の適正化に努める。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

22歳(大卒初任給) 月収276,000円 年収4,532,000円

35歳(本部主任級) 月収370,900円 年収6,090,500円

50歳(本部課長級) 月収549,400円 年収9,620,800円

※扶養家族がいる場合、扶養手当(配偶者3,000円 子1人につき11,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本機関の業績評価制度においては、半年に一度個人が設定する目標に対する達成度や取組過程に基づいて決定した評価を賞与(勤勉手当)の支給額に反映している。

特に、管理職については期末手当の仕組みがなく、業績評価のみで賞与(勤勉手当)を支給する等、業績をよりダイレクトに反映する仕組みとなっている。

また、本給の昇給(昇級・昇号)については、前年度の業績・能力評価を反映する仕組みとなっている。

III 総人件費について

区分	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,785,739	千円 1,945,051
退職手当支給額 (B)	千円 18,816	千円 59,251
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,301	千円 5,362
福利厚生費 (D)	千円 260,966	千円 303,163
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,070,822	千円 2,312,827

注:中期目標管理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

1. 総人件費について

「給与、報酬等支給総額」は対前年度比108.9%、「最広義人件費」は対前年度比116.9%となっている。主な増要因は以下の通り。

- ・容量市場、予備電源等、業務量増に伴い、職員数も増加したため。

2. 退職手当について

「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)を踏まえ、以下の措置を実施。

【役員の退職手当】

退職手当の支給率の調整率を、87/100から83.7/100に引き下げた。

なお、施行日については、退職手当引当金の会計年度と退職手当改正法施行年度との整合を図るべく、平成30年3月30日とした。

【職員の退職手当】

職員の退職手当については、国家公務員退職手当法に準じた算式を定めているが、支給率については法改正後の国家公務員の退職手当と比較しても小さく、支給水準も低いものとなっている。このため、閣議決定の根拠となった「退職給付水準の官民比較」(平成29年4月人事院報告)の主旨をはじめ、極めて高度な専門知識を有する要員を確保する必要性から、現時点では現行の調整率(87/100)を据え置く方針である。また今後、調整率改定の検討にあたっては、支給率改定も含めた抜本的な見直しが必要と考えている。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、本機関が特に必要があると認めた場合は、定年に達した日以降最初の3月31日に退職するものとする。

定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳まで再雇用する。

嘱託(再雇用)の委嘱期間は、1年以内とし、満65歳に達した日の属する月の末日を限度とする。ただし、必要があると認めた場合は、65歳を超えて委嘱することができる。

嘱託の給与については、常勤嘱託については月額を、非常勤嘱託については日額をそれぞれ基本とし、業務の内容、経歴等を考慮して決定する。

V その他

[]