

様式 1 公表されるべき事項

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2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2年6月支給>

優秀:100分の200以下、100分の108.5以上

良好:100分の95

良好でない:100分の95未満

<令和2年12月支給>

優秀:100分の205以下、100分の108.5以上

良好:100分の95

良好でない:100分の86.5未満

③ 役員報酬基準の内容及び令和2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、令和元年度と変更なし(1,151,000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、以下を乗じることとしており、令和2年度分及び令和3年度分につき、以下の通り改正した(給与法改正に準ずる)。

【令和2年度】 6月:100分の70(改正前62.5)、12月:100分の65(改正前:77.5)

※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。

【令和3年度】 6月:100分の67.5(改正前62.5)、12月:100分の67.5(改正前:77.5)

勤勉手当は、I 1 ②に記載の通り算定するものであるが、業績評価に基づく支給割合について、以下の値から I .1.②の通り改正した(給与法改正に準ずる)。

【令和元年6月支給】

優秀:100分の195以下、100分の106以上 良好:100分の92.5 良好でない:100分の92.5未満

理事

給与の構成は、法人の長に同じ。

・本給は、平成30年度と変更なし(921,000円)

理事(非常勤)

該当なし

監事	〔 該当なし 〕
監事(非常勤)	

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和2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 23,290	千円 13,812	千円 6,322	千円 2,762 (地域手当) 394 (通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 18,507	千円 11,052	千円 5,059	千円 2,210 (地域手当) 186 (通勤手当)			
B理事	千円 18,843	千円 11,052	千円 5,059	千円 2,210 (地域手当) 522 (通勤手当)			
C理事	千円 18,816	千円 11,052	千円 5,059	千円 2,210 (地域手当) 495 (通勤手当)			
D理事	千円 18,761	千円 11,052	千円 5,059	千円 2,210 (地域手当) 440 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	千円 2,642	千円 2,642	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,642	千円 2,642	千円	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ます。

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ます。

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ます。

【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法人であり、理事長をはじめとする役員には、当機関の運営を担うための高度な専門知識が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。
当機関においては、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みを行っており、経済産業省としてもそうした取組みを促しつつ、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2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			
法人の長	該当なし					
理事	該当なし					
監事 (非常勤)	該当なし					

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
法人の長	該当なし
理事	該当なし
監事 (非常勤)	退職手当支給対象外

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、当法人においては、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、常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。

・賃金構造基本統計調査令和2年(電気業 1000人以上 大卒);平均年収 6,869千円

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2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・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・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130/100、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。

・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(115/100~190/100)、12月(115/100~190/100)

直近評定が「優秀」;6月(103.5/100~115/100)、12月(103.5/100~115/100)

直近評定が「良好」;6月(92/100)、12月(92/100)

直近評定が「良好ではない」;6月(92/100未満)、12月(83.5/100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。

(千円)

職級	特に優秀	優秀	良好	良好でない
5級	1,465	1,354	1,240	1,128
6級	1,804	1,635	1,465	1,298
7級	2,255	2,029	1,804	1,579
8級	2,818	2,535	2,255	1,974

【令和2年度の主な給与改定】

・令和2年度の人事院勧告を踏まえ、月例給の改定は行わなかった。

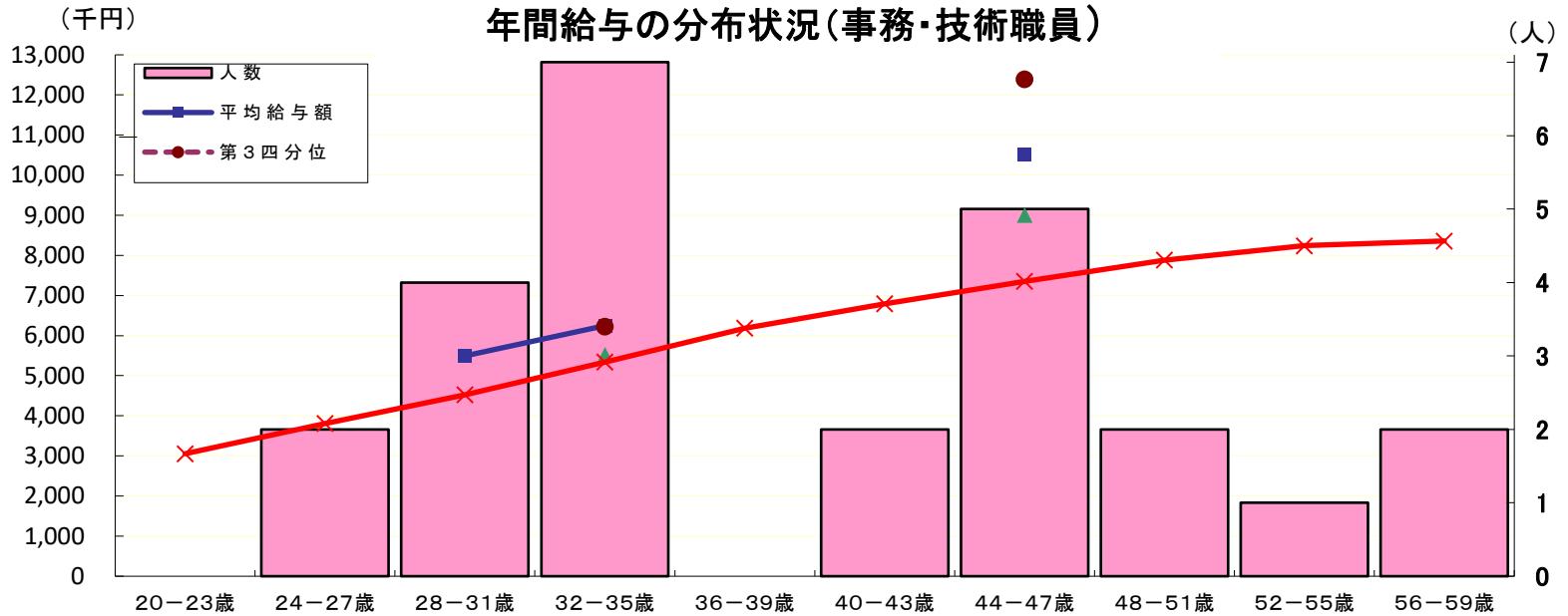
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和2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 25	歳 39.7	千円 7,939	千円 5,645	千円 259	千円 2,292
事務・技術	人 25	歳 39.7	千円 7,939	千円 5,645	千円 259	千円 2,292

注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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。

※各年齢帯において該当者が2名以下の場合には、当該個人が特定される恐れのあることから平均給与額及び第3四分位のグラフを省略した。

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			
本部副部長	2			
本部課長	6	46.5	10,057	12,571 ～ 8,686
本部係長	3	49.8	7,183	8,465 ～ 6,403
本部主任	4	33.5	6,104	6,220 ～ 5,821
本部係員	8	29.9	5,142	5,729 ～ 4,178
本部専門スタッフ	1			

④ 賞与(令和2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)	%	%	%
		0	0	0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		100	100	100
一般職員	最高～最低	%	%	%
		100	100	100
	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57	55.6	56.3
一般職員	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		43	44.4	43.7
	最高～最低	%	%	%
	51.5～40.0	52.5～41.6	52.0～41.1	

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 124.6 ・年齢・地域勘案 110.9 ・年齢・学歴勘案 121.3 ・年齢・地域・学歴勘案 107.9
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2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32%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やシステム構築など新たな仕組みの検討に取り組んでいる。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2年度は100%となっており、国家公務員に占める大卒以上の割合59.4%(令和2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124.6と算出されるが、地域特性や学歴構成を加味した指数は107.9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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 0% (国からの財政支出額 0円 支出予算の総額 10,092,478千円:令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 0円(令和元年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 40%(常勤職員25人中10人)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 100%(常勤職員25人中25人 うち9人は修士以上卒)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合】 16.02% (給与・報酬等支給総額1,307,907千円 支出総額8,164,112千円)</p> <p>(法人の検証結果) 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100%と高学歴者が多い。地域・学歴を考慮した指数は107.9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) 令和2年度の年齢・地域・学歴を考慮した対国家公務員指数は107.9と100ポイントを超過しているところ、当該機関は、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195,500円	年収3,216,000円
35歳(本部主任級)	月収353,300円	年収5,811,000円
50歳(本部課長級)	月収541,600円	年収9,429,000円

※扶養家族がいる場合、扶養手当(配偶者3,500~6,500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

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	令和元年度	令和2年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,401,460	千円 1,427,459
退職手当支給額 (B)	千円 5,851	千円 16,975
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,554	千円 5,285
福利厚生費 (D)	千円 215,194	千円 215,541
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,630,059	千円 1,665,260

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101.7%、「最広義人件費」は対前年度比102.2%となっている。主な増要因は以下の通り。
・新卒採用をはじめとした職員数が増加した。

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 その他

特になし