

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 平成28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)

	H28.6支給	H28.12支給
優秀	100分の175以下、 100分の95以上	100分の195以下、 100分の106.5以上
良好	100分の82.5	100分の92.5
良好でない	100分の82.5未満	100分の92.5未満

③ 役員報酬基準の内容及び平成28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。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に平成28年度においては、6月に100分の62.5、12月に100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前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。(勤勉手当については、I 1 ②に記載のとおり。)

一般職の職員の給与に関する法律の改正に準拠し、以下の改定を実施した。

・勤勉手当について、業績評価に基づく支給割合を下表の値から、I 1 ②に記載の値に引上げ

優秀	100分の175以下、 100分の95以上
良好	100分の82.5
良好でない	100分の82.5未満

理事

給与の構成は、法人の長に同じ。
一般職の職員の給与に関する法律の改正に準拠し、以下の改定を実施した。

・勤勉手当について、法人の長と同じく引き上げ

監事(非常勤)

給与は、非常勤役員手当で構成されている。
給与の改定は、実施していない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	23,131	13,812	6,127	2,762 (地域手当) 430 (通勤手当)			
A理事	18,296	11,052	4,903	2,210 (地域手当) 131 (通勤手当)			◇
B理事	18,455	11,052	4,903	2,210 (地域手当) 290 (通勤手当)			
C理事	18,651	11,052	4,903	2,210 (地域手当) 486 (通勤手当)			
D理事	18,534	11,052	4,903	2,210 (地域手当) 369 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	2,642	2,642		()			
B監事 (非常勤)	2,642	2,642		()			

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)と同レベルであり、事務次官のH28年年間報酬額約2,300万円、職員数が500人以上1,000人未満の民間企業役員の平成28年年間報酬額約2,750万円、常務取締役約2,100万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)と同レベルであり、本省局長のH28年年間報酬額約1,750万円、職員数が500人以上1,000人未満の民間企業役員の平成28年年間報酬額約2,750万円、取締役約1,850万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)

該当者なし

監事

該当者なし

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、役員報酬の支払いの基準について、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(平成28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A (非常勤)	0	2	0	H29.3.31		

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A (非常勤)	退職手当支給対象外

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

当機関職員の給与水準を検討するにあたっては、電気の安定供給の確保の為、常時全国の電気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、必要に応じて電気供給事業者に対して指導・勧告等を行うという業務を確実に遂行できる人材を確保する要請から、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。

(1) 国家公務員行政職(一)モデル給与

本府省課長補佐(35歳、配偶者&子1人) ;7,556,000円

(2) 平成28年度賃金構造基本統計調査(電気業1000人以上 45歳~49歳)

大学・大学院卒の年間平均給与額 ;9,012,600円

※当機関の平均年齢は45.6歳

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定を給与(勤勉手当)の支給額に反映している。

また、29年度は前年度の評定に基づき、本給の昇給(昇級・昇号)も実施予定である。

③ 給与制度の内容及び平成28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(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)及び勤勉手当となっている。

・期末手当については、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合計額を期末手当基礎額として、支給係数(6月は122.5/100、12月は137.5/100を標準とする)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)を乗じて得た額となる。

・勤勉手当のうち、一般職員への支給については、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)を乗じて得た額となる。

直近評定が「特に優秀」;6月(99/100~160/100)、12月(112/100~180/100)

直近評定が「優秀」;6月(88/100~99/100)、12月(99.5/100~112/100)

直近評定が「良好」;6月(77/100)、12月(87/100)

直近評定が「良好ではない」;6月(77/100未満)、12月(87/100未満)

・勤勉手当のうち、管理職員への支給については、直近評定に応じて、以下の表に示す額を支給する。

職務の級	管理職員の勤勉手当			
	特に優秀	優秀	良好	良好でない
5級	1,415千円	1,307千円	1,198千円	1,089千円
6級	1,742千円	1,579千円	1,415千円	1,253千円
7級	2,178千円	1,960千円	1,742千円	1,525千円
8級	2,722千円	2,449千円	2,178千円	1,906千円

【平成28年度の給与改定】

・平成28年度の人事院勧告を踏まえ、当機関の本給表の国家公務員行政職(一)に準じて増額改定(各職級・号俸につき対前年比400円~1500円)した。

・勤勉手当について、一般職は対前年比6.25%の増額、管理職は2.38%の増額をそれぞれ実施した。

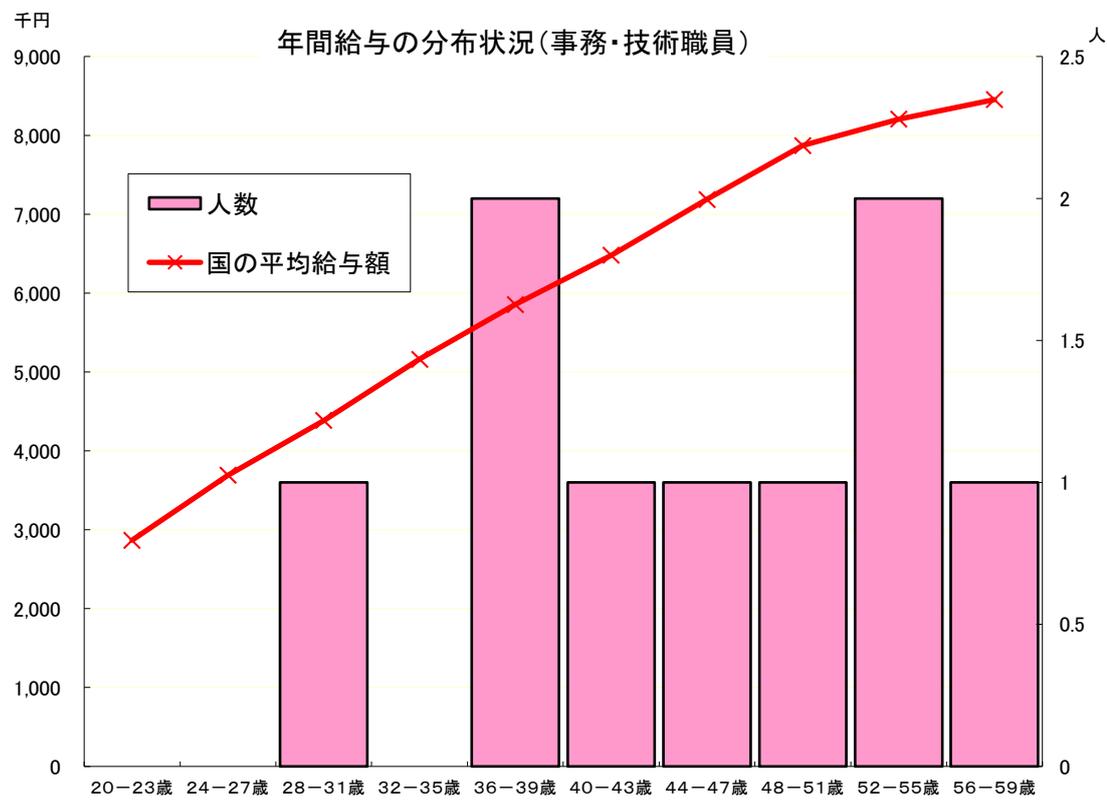
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成28年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	11人	47.4歳	7,898千円	5,761千円	272千円	2,137千円
事務・技術	9人	45.6歳	8,602千円	5,990千円	273千円	2,612千円
契約職員	1人					
嘱託職員	1人					

※契約職員・嘱託職員は、事業運営に必要な固有のスキルを有する者について、一般職員の就業規則とは別に個別の労働契約により、期間を定めて雇用する職員のことであり、該当者がそれぞれ2名以下のため、平均年齢・平均給与額の記載を省略する。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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。

※全ての年齢階層が2名以下のため、年間給与額を表示していない。

※全ての年齢階層が4名以下のため、第1四分位と第3四分位を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(電力広域的運営推進機関職員)

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			-
本部専門スタッフ	3	53.5	8,361	6,214～9,841
本部係長	2			-
本部係員	1			-

※本部部長、副部長、係長、係員はいずれも2名以下のため、平均年齢・年間給与額を記載しない。

④ 賞与(平成28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)	0	0	0
	最高～最低	100	100	100
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.9	57.7	58.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.1	42.3	41.3
	最高～最低	38.6～41.8	38.8～47.4	38.7～44.4

3 給与水準の妥当性の検証等

電力広域的運営推進機関職員

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 120.0 ・年齢・地域勘案 104.0 ・年齢・学歴勘案 114.6 ・年齢・地域・学歴勘案 99.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当機関は、電気の安定供給の確保の為、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なうとともに、必要に応じて電気供給事業者に対して指導・勧告等を行うという業務を東京23区内(1級地)にて行っており、他地域に事業所を有していない。</p> <p>当該業務を確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)の高度な専門知識を要する。このため、職員(比較対象職員9名)の大卒以上の割合が100%であるのに対し、国家公務員の大卒以上の割合は55.8%となっており、国家公務員と比較し、職員に占める大卒者の割合が高い。</p> <p>以上の事情により、年齢だけで比較した場合、指数は120と高めに出ているが、地域特性や学歴構成を考慮した場合、99.6と概ね国の水準並みとなっている。</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、電気供給事業者に比して遜色ない処遇が必要と考えている。</p> <p>このため、今後も、国の動向や電力業界の市場動向を見据えながら、適切に対処したいと考えている。</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%(国からの財政支出はなし)</p> <p>【累積欠損額】 0円</p> <p>【管理職の割合】 55.6%(常勤職員9人中、5人)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 100%(常勤職員9人中、9人 うち、3人は修士卒)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合】 31.44%(給与、報酬等支給総額1,116,922千円 支出総額3,552,839千円) (法人の検証結果)</p> <p>当機関は東京23区内(1級地)にのみ事業所を構えており、また、前記の業務の特性上から大卒以上の割合が100%と高学歴者が非常に多い。また、平成28年度においては、平成28年度の新規学卒や中途採用職員の給与が反映されていない。しかしながら、地域・学歴を勘案したラスパイレス指数は99.6と国や他の法人に比して遜色ないものとなっている。さらには、国からの財政支出もなく、累積欠損額もないことから、給与水準は概ね妥当と考えている。</p> <p>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、適切に対処したいと考えている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>国に準じた給与体系を採用しており、年齢・地域・学歴を考慮した対国家公務員指数は99.6と国の水準と概ね同等であり、給与水準は適切である。</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り組みを促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。</p>
講ずる措置	<p>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。</p>

4 モデル給与

22歳(大卒初任給 独身) 月収191,700円 年収3,113,000円 35歳(本部主任級 配偶者・子1人) 月収365,100円 年収5,891,000円 45歳(本部課長級 配偶者・子2人) 月収463,200円 年収7,954,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

II-1-②のとおり

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成27年度	平成28年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 491,202	千円 1,218,459
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 0
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,214	千円 5,284
福利厚生費 (D)	千円 63,683	千円 174,032
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 560,099	千円 1,397,775

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」「再広義人件費」はいずれも対前年比2.48倍であり、これは主として以下の原因による。

- ・平成27年6月賞与については、期間発足から2か月しか経過していないことから期間率として3割に圧縮して支給。
- ・当機関発足時の平成27年4月には104名だったものが、業務の拡大に伴い、平成29年3月には139名にまで増加。
- ・平成28年3月以降、広域機関システムの開発遅延やトラブルが錯綜したことにより時間外等手当が増加して、関連する法定厚生費(健康保険・厚生年金・介護保険・雇用保険・労災保険)が増加。
- ・平成28年人事院勧告を踏まえた処遇の適正化
- ・キャッシュフローベースでの報告のため、組織発足の平成27年度は主として上期分の計上のため。

Ⅳ その他

特になし