

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29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)

	平成29年6月支給	平成29年12月支給
優秀	100分の185以下	100分の195以下
	100分の101以上	100分の106以上
良好	100分の87.5	100分の92.5
良好でない	100分の87.5未満	100分の92.5未満

③ 役員報酬基準の内容及び平成29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29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。)

- ・本給は、平成28年度と変更なし(1,151,000円)
- ・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

	平成28年支給
優秀	100分の185以下
	100分の101以上
良好	100分の87.5
良好でない	100分の87.5未満

理事

給与の構成は、法人の長に同じ。  
・本給は、平成28年度と変更なし(921,000円)

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、平成28年度と変更なし(220,200円)

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成29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 23,186	千円 13,812	千円 6,225	千円 2,762 387 (地域手当) (通勤手当)	H27.4.1		
A理事	千円 18,371	千円 11,052	千円 4,981	千円 2,210 128 (地域手当) (通勤手当)	H27.8.1		◇
B理事	千円 18,533	千円 11,052	千円 4,981	千円 2,210 290 (地域手当) (通勤手当)	H27.4.1		
C理事	千円 18,729	千円 11,052	千円 4,981	千円 2,210 486 (地域手当) (通勤手当)	H27.4.1		
D理事	千円 18,612	千円 11,052	千円 4,981	千円 2,210 369 (地域手当) (通勤手当)	H27.4.1		
E監事 (非常勤)	千円 2,642	千円 2,642	千円	千円 ( )	H29.4.1		
F監事 (非常勤)	千円 2,642	千円 2,642	千円	千円 ( )	H27.4.10		

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H29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H29年年間報酬額約2,800万円、常務取締役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H29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H29年年間報酬額約2,800万円、取締役1,700万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 役員退職手当の支給状況(平成29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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当なし				
理事	該当なし				
監事 (非常勤)	該当なし				

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

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、必要に応じて電気供給事業者に対して指導・監督を行うことに加えて、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。

・賃金構造基本統計調査H29年版(電気業、1000人以上、大卒);平均年収7,639千円

#### 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平成29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(105/100~170/100)、12月(115/100~190/100)

直近評定が「優秀」;6月(93.5/100~105/100)、12月(103.5/100~115/100)

直近評定が「良好」;6月(82/100)、12月(92/100)

直近評定が「良好ではない」;6月(82/100未満)、12月(92/100未満)

・勤勉手当のうち管理職員への支給は、直近評定に応じて、左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
5級	1,448千円	1,338千円	1,226千円	1,115千円
6級	1,783	1,616	1,448	1,283
7級	2,229	2,006	1,783	1,561
8級	2,786	2,506	2,229	1,951

##### 【平成29年度の主な給与改定】

・平成29年度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400円~1000円)した。

・勤勉手当について、一般職は対前年比5.88%の増額、管理職は2.33%の増額をそれぞれ実施した。

・一定の管理職員に対して、役職・職責の特殊性に基づき、職級に応じた定額を支給する管理職手当を創設した。(8級72,700円7級62,300円6級49,600円5級33,200円)

・女性の社会進出を踏まえた民間企業における配偶者手当の縮減の方向や、子育て支援の充実を反映した平成28年度の人事院勧告を踏まえ、扶養親族の続柄別・職級別に段階的に扶養手当を改定していく仕組みを導入した。

## 2 職員給与の支給状況

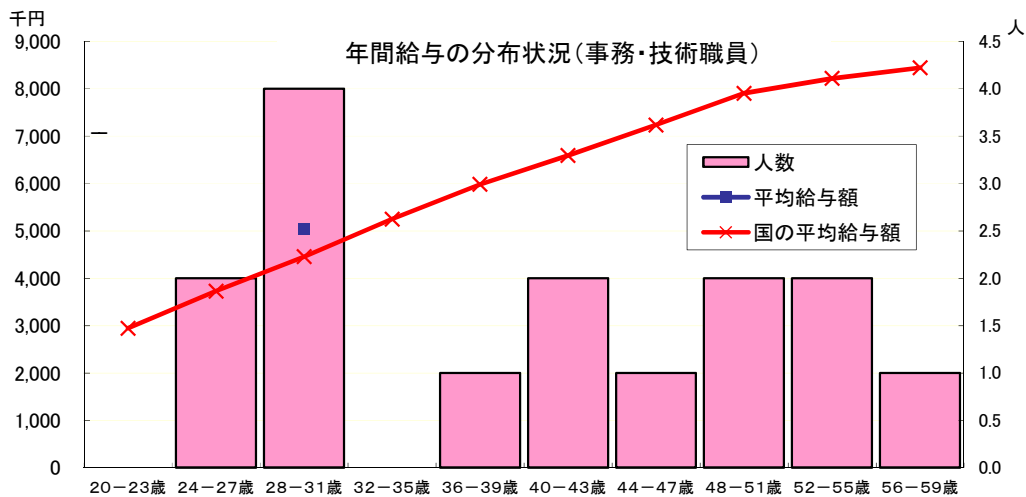
### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成29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 15	歳 40.8	千円 7,347	千円 5,325	千円 247	千円 2,022
事務・技術	人 15	歳 40.8	千円 7,347	千円 5,325	千円 247	千円 2,022

任期付職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
契約職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
嘱託職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

※任期付職員とその内訳である契約職員・嘱託職員については、該当者が2名以下のため、当該個人が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

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。  
 ※28歳～31歳以外の年齢帯は該当者が2名以下のため、当該個人が特定されるおそれがあることから、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
本部部長	1			
本部課長	2			
本部係長	4	47.0	6,914	8,439～6,221
本部係員	6	29.0	4,771	5,387～4,059
本部専門スタッフ	2			～

※本部部長、課長、専門スタッフはいずれも2名以下のため、当該個人が特定される恐れがあることから、平均年齢・年間給与額を記載しない。

④ 賞与(平成29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
	最高～最低	100	100	100
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		59	59.5	59.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41	40.5	40.7
	最高～最低	43.4～40.1	43.3～37.4	43.4～38.7

### 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"> <li>・年齢勘案 115.3</li> <li>・年齢・地域勘案 100.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 111.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.2</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>本機関は、電力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>また、前述の業務に加えて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課題に直面するなか、これら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を要する。このため、大卒以上の割合が非常に高くなっている。</p> <p>そのような状況下において、年齢だけで比較した場合、指数は115.3と高めに出ているが、今年度は28年4月入関の者が算入されたことから、地域特性や学歴構成を加味したラスパイレズ指数は97.2と国よりも低い水準となっている。今後も新卒を定期的に採用していくことから、この傾向は継続すると想定される。</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% (国からの財政支出額0円 支出予算総額6,628,088千円【平成29年度予算】)</p> <p>【累積欠損額】 0円</p> <p>【管理職の割合】 33.3%(常勤職員15人中、5人)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 100%(常勤職員15人中、15人 うち、7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】 26.98% (給与・報酬等支給総額1,282,497千円 支出総額4,753,365千円)</p> <p>(法人の検証結果) 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。地域・学歴を勘案したラスパイレズ指数は97.2であり、国や他の法人に比して低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>(主務大臣の検証結果) 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97.2と国より低い水準であり、給与水準は適切である。 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

(扶養家族がない場合)

22歳(大卒初任給) 月収192,700円 年収3,149,000円

35歳(本部主任級) 月収352,400円 年収5,759,000円

50歳(本部課長級) 月収541,600円 年収9,395,000円

※扶養家族がいる場合、扶養手当(配偶者月額10,000円 子1人につき月額8,000円を支給)【平成29年】

### 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)についても、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	平成28年度	平成29年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,213,175	千円 1,282,497
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 5,284	千円 5,866
福利厚生費 (D)	千円 174,032	千円 183,032
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,392,491	千円 1,471,395

※端数処理の関係上、合計値は一致しないことがある。

#### 総人件費について参考となる事項

##### 1. 総人件費について

対前年比比較で、給与・報酬等支給総額は5.7%増、最広義人件費は5.7%増となっている。これは、連系線新ルールやネガワット取引等の新制度設計のための要員増に対応したものであり、今後も、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電力市場取引の新たな課題へ対応すべく増加が見込まれる。

##### 2. 退職手当について

本機関の退職手当について、「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、以下の措置を講ずることとした。

###### 【役員の退職手当】

本機関役員の退職手当については、「国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」(平成29年法律第79号)が施行され、国家公務員の退職手当の支給水準が引き下げられたこと等を勘案し、退職手当の支給率の調整率につき、現行の87/100から83.7/100に改定を行った。

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日としている。

###### 【職員の退職手当】

本機関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、今般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