

## 原子力損害賠償支援機構の役職員の報酬・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 平成24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

主務大臣により認可された予算に従い、国家公務員指定職に準じた水準としている。  
また、退職手当については、当該役員の職務実績を勘案し、増額又は減額することができる  
こととしている。

## ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年4月から、報酬について、9.77%の減額措置を講じた。 }

理事 { 同上 }

理事(非常勤) { 同上 }

監事(非常勤) { 同上 }

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成24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 14,819	千円 9,407	千円 3,719	千円 1,693 (地域手当)			※
A理事	千円 15,628	千円 9,920	千円 3,922	千円 1,786 (地域手当)			*
B理事	千円 15,628	千円 9,920	千円 3,922	千円 1,786 (地域手当)			◇
C理事	千円 4,415	千円 2,262	千円 1,709	千円 407 (地域手当) 38 (通勤手当)		6月25日	◇
D理事	千円 8,506	千円 5,709	千円 1,612	千円 1,028 (地域手当) 158 (通勤手当)	6月27日		◇
E理事 (非常勤)	千円 2,707	千円 2,707	千円 0	千円 0			
A監事 (非常勤)	千円 2,707	千円 2,707	千円 0	千円 0			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、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。

注3:金額は、単位未満を四捨五入しているので、支給総額とは端数において合致しない場合がある。

### 3 役員退職手当の支給状況(平成24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	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当なし	
理事	千円	年 月			該当なし	
理事 (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

注1:「摘要」欄には、業績評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

## 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 人件費管理の基本方針

俸給については、「職員給与規程」において、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤務条件を考慮して決定している。

また、「国家公務員の給与減額支給措置について」(平成23年6月3日閣議決定)において、特殊法人等の役職員の給与について、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずることとされており、当該閣議決定等を踏まえ、職員の俸給月額について、最大9.77%の減額措置を講ずるなど適切に対応している。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

当機構の職員は、出向者が多く、それぞれの出向元での給与を基準として、機構に採用する際の給与を決定している。

##### イ 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

職員の勤務実績に応じて、昇給、昇格及び賞与のうち勤勉手当の額に反映させることとしている。

#### 〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与: 勤勉手当 (査定分)	勤務成績が優秀な者に対して、予算の範囲内で、増額支給を行うこととしている。
俸給月額	勤務成績に応じて、昇給される場合の号俸数及び昇格を決定することとしている。

##### ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年4月から、国から出向している職員の俸給月額について、最大9.77%の減額措置を講じたところであり、今後も、人事院勧告等の内容等も勘案しつつ、給与水準の見直しを行い、国民の理解が得られる水準とするよう努める。

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

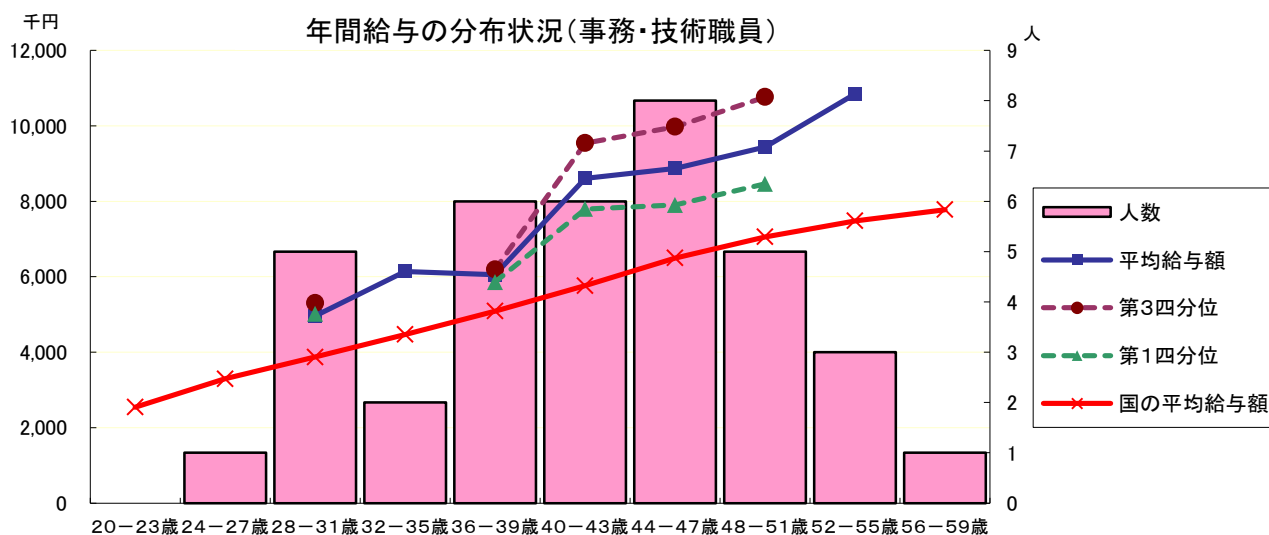
区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	47人	42.0歳	9,266千円	6,966千円	177千円	2,300千円
事務・技術	37人	42.0歳	8,028千円	6,044千円	185千円	1,984千円
指定職	10人	41.8歳	13,847千円	10,377千円	148千円	3,470千円

非常勤職員	5人	43.3歳	3,958千円	3,167千円	197千円	791千円
事務・技術	5人	43.3歳	3,958千円	3,167千円	197千円	791千円

注1: 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。

注2: 職種のうち、常勤職員(研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等学校教員)、在外職員、任期付職員、再任用職員については、該当者がいないため省略した。

② 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、⑤まで同じ。]



注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 年齢24～27歳、56～59歳の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額等については表示していない。

注3: 年齢32～35歳の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、第1四分位及び第3四分位については表示していない。

注4: 年齢52～55歳の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、第1四分位及び第3四分位については表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
執行役員	6	48.0	10,358	11,178	12,049		
審議役	16	44.8	6,877	8,338	8,738		
調査役	8	39.1	5,795	6,489	6,778		
主査	7	33.9	4,098	5,404	6,583		

③ 職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		執行役員	執行役員	執行役員 又は審議役	審議役又は 調査役	審議役又は 調査役
人員 (割合)	37 人 ( )	0 人 ( )	4 人 (10.8%)	2 人 (5.4%)	3 人 (8.1%)	4 人 (10.8%)
年齢(最高 ～最低)		～ 歳	55～47 歳	— 歳	57～41 歳	52～48 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		～ 千円	9,088～ 8,351 千円	— 千円	7,681～ 7,133 千円	8,525～ 6,204 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～ 千円	12,402～ 11,416 千円	— 千円	10,327～ 9,545 千円	10,764～ 8,464 千円

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		審議役又は 調査役	調査役又は 主査	主査	—	—
人員 (割合)		8 人 (21.6%)	8 人 (21.6%)	4 人 (10.8%)	4 人 (10.8%)	0 人 ( )
年齢(最高 ～最低)		47～35 歳	48～36 歳	36～29 歳	30～27 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		6,582～ 5,136 千円	5,500～ 4,329 千円	4,441～ 3,906 千円	4,298～ 3,093 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		8,620～ 6,877 千円	7,381～ 5,858 千円	5,795～ 5,085 千円	5,307～ 4,037 千円	～ 千円

注:8級における該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成24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)	% 55.5	% 58.9	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.5	% 41.1	% 42.8
	最高～最低	% 45.2～43.9	% 41.8～40.5	% 43.4～42.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 66.0	% 68.5	% 67.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 31.5	% 32.7
	最高～最低	% 34.5～33.0	% 31.9～30.5	% 33.2～31.7

⑤ 職員と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

135.5

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 135.5						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>119.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>131.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>116.4</td> </tr> </table>	地域勘案	119.3	学歴勘案	131.5	地域・学歴勘案
地域勘案	119.3						
学歴勘案	131.5						
地域・学歴勘案	116.4						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>1. 当機構の職員の90%以上が東京に勤務しており、当該職員に対し、18.0%といった高い支給割合の地域手当を支給している。</p> <p>2. 当機構においては、東京電力の特別事業計画の作成にあたり、同社の財務分析のほか、経営合理化策や組織改革の検討等の業務を行っており、当該業務を行うためには、企業会計や経営学等の高度な専門性が必要となるため、職員に占める大学卒者の割合が約89%と高くなっている。</p> <p>3. 東京電力の経営改革を進めていく観点から、高度な専門性に基づく正確な判断が必要とされ、迅速かつ責任ある職務執行が求められることから、当機構の職員構成は少数精鋭の管理職主体となっており(国(15.7%)と比較して高い管理職割合(24.3%)となっている)、平成24年度においては、新たに管理職が複数名採用されたことにより、平成23年度における管理職割合(21.6%)を上回ったこと等による。</p> <p>※なお、平成24年度における年齢・地域・学歴勘案対国家公務員指数(116.4)が、平成23年度における当該対国家公務員指数(113.5)を2.9ポイント上回った要因については、国家公務員の給与の見直しに準じて平成24年4月より実施している職員給与の減額措置を国から出向している職員(56.8%)に適用し、民間からの出向者(43.2%)には適用していないことが指数上昇の主な要因となっている。</p> <p><b>【検証結果】</b>            原子力損害賠償支援機構の給与水準が国家公務員の給与水準に比べ高くなっているのは、ほとんどの職員の勤務地が東京(地域手当の支給率が高い地域)であること、また、東京電力の財務分析のほか、経営合理化策や組織改革の検討等の業務を行っており、その業務の特殊性から、企業会計や経営学等の高度の専門性を備えた者を採用していること、さらに、業務の性質上、職員の管理職割合が高いことが要因であると考えられる。            また、国家公務員の給与の見直しに準じた減額措置を国から出向している職員のみ適用していること等により、平成24年度の対国家公務員指数は平成23年度よりも上昇しているが、民間からの出向者については、企業会計や経営学等の高度な専門性や実務経験を有し、刻々と変化する業務環境の下で即戦力として機動的に対応できる優秀な人材を必要かつ十分に確保することが何よりも重要であり、このような観点から、民間からの出向者について給与の減額措置を適用することは困難となっている。            当機構は、上記のような優秀な人材確保の必要性を踏まえつつ、人事院勧告や他の法人の事例等も参考としながら、引き続き適正な給与水準の確保に努める必要がある。</p>						

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 51.4% (国からの財政支出額 4,336,424,361千円) (支出予算の総額 8,428,458,995千円:平成24年度予算現額)</p> <p>注:支出予算のうち、(項)資金援助事業費(目)資金交付金(4,336,400,000千円)については、交付国債の償還により東京電力に交付されるものである。</p> <p>【検証結果】 給与水準が国家公務員と比較すると高くなっているのは、勤務地、業務及び職員構成の特殊性が原因であるが、引き続き、人事院勧告に準じた給与改定を行う等の給与水準の適正化に努めることが必要である。</p> <p>【累積欠損額について】 該当なし。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>上記「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」による給与水準の格差は、今後も解消は困難であるものの、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年4月から、国から出向している職員の俸給月額について、最大9.77%の減額措置を講ずるなど、給与水準の引下げに取り組んでいるところ。 今後も、人事院勧告等の内容等も勘案しつつ、給与水準の見直しを行い、国民の理解が得られる水準とするよう努める。</p>



### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 582,702	千円 280,835	千円 (%) 301,866 ( 107.5 )
退職手当支給額 (B)	千円 2,734	千円 —	千円 (%) 2,734 ( - )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 70,990	千円 25,354	千円 (%) 45,635 ( 180.0 )
福利厚生費 (D)	千円 75,066	千円 35,540	千円 (%) 39,525 ( 111.2 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 731,493	千円 341,730	千円 (%) 389,762 ( 114.1 )

注：本法人は平成23年9月20日に設立されたことから、「前年度」欄には設立以降の金額を記載している。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ◎「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の増減要因

##### ①給与、報酬等支給総額

前年度比301,866千円(107.5%)については、本法人は平成23年9月20日に設立され、平成23年度は半年、平成24年は通年という給与支給期間の違いが主な要因と考えられる。

なお、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年4月から、国から出向している職員の俸給月額について、最大9.77%の減額措置を講じ、当該措置により約15百万円を削減した。

##### ②最広義人件費

前年度比389,762千円(114.1%)については、本法人は平成23年9月20日に設立され、平成23年度は半年、平成24年は通年という給与支給期間の違いや、非常勤職員等の増加による非常勤職員等給与の増加が主な要因と考えられる。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年4月から以下の措置を講じた。

- ・役員の報酬について、理事長9.77%、理事9.77%、非常勤監事9.77%の減額をそれぞれ実施した。
- ・国から出向している職員の俸給月額について、最大9.77%の減額を実施した。

また、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づく国家公務員の退職手当の見直しに関連して、以下の措置を実施・検討している。

- ・役員の退職手当について、退職手当支給規程実施細則を制定し、国家公務員の退職手当制度の改正に準じた引下げを実施した。
- ・職員の退職手当について、国の水準引下げ後においても、当機構の水準が下回っていることを踏まえ、引き続き検討している。

※原子力損害賠償支援機構の役職員の報酬・給与等の一部訂正について※

平成25年6月28日に公表した平成24年度における当機構の役職員の報酬・給与等について、平成24年6月29日に公表した平成23年度における当機構の役職員の報酬・給与等の訂正に伴い、所要の修正を行った。