

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25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 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 9,323	千円 3,818	千円 1,678 (地域手当)			※
A理事	千円 15,628	千円 9,831	千円 4,027	千円 1,770 (地域手当)			*
B理事	千円 7,406	千円 4,657	千円 1,911	千円 838 (地域手当)		9月19日	◇
C理事	千円 8,222	千円 5,174	千円 2,116	千円 931 (地域手当)	9月20日		◇
D理事	千円 12,176	千円 7,561	千円 3,097	千円 1,361 (地域手当) 158 (通勤手当)			◇
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 役員の退職手当の支給状況(平成25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	

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等も考慮の上、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25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、また、平成26年1月からの55歳超の職員の昇給については、勤務成績が特に良好な場合に限り昇給させる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

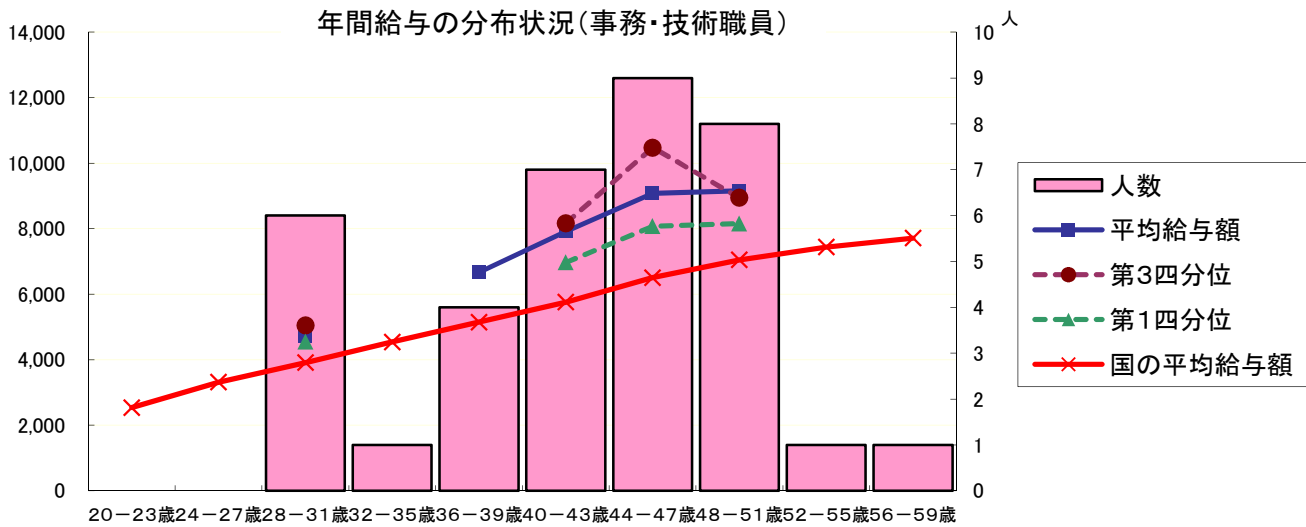
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成25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	人	歳	千円	千円	千円	千円
	43	43.1	9,080	6,749	173	2,331
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	37	42.5	8,099	6,017	178	2,082
人	歳	千円	千円	千円	千円	
指定職	6	46.8	15,132	11,262	138	3,870
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	43.6	3,896	3,132	173	764
人	歳	千円	千円	千円	千円	
事務・技術	8	43.6	3,896	3,132	173	764

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32～35歳、52～55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36～39歳の該当者は4人以下のため、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
執行役員	5	47.3	10,869	11,372	12,094		
審議役	17	45.6	8,040	8,448	8,686		
調査役	8	39.8	5,355	6,791	7,945		
主査	7	34.9	4,565	5,466	6,767		

③ 職級別在職状況等(平成26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%)	2 人 (5.4%)	4 人 (10.8%)
年齢(最高 ～最低)		～ 歳	54～47 歳	— 歳	— 歳	50～48 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～ 千円	9,099～ 7,778 千円	— 千円	— 千円	6,559～ 6,096 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～ 千円	12,544～ 10,883 千円	— 千円	— 千円	8,946～ 8,327 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)		10 人 (27.0%)	8 人 (21.6%)	3 人 (8.1%)	4 人 (10.8%)	0 人 (%)
年齢(最高 ～最低)		48～36 歳	49～36 歳	34～30 歳	30～28 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,452～ 5,583 千円	5,886～ 4,691 千円	4,030～ 3,725 千円	3,528～ 3,226 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		8,686～ 7,503 千円	7,696～ 6,325 千円	5,355～ 5,045 千円	4,567～ 4,271 千円	～ 千円

注:7級、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25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)	% 52.8	% 55.1	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.2	% 44.9	% 46.0
	最高～最低	% 49.0～44.4	% 48.0～40.6	% 48.4～44.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 67.0	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 33.0	% 33.9
	最高～最低	% 40.5～32.6	% 37.8～30.1	% 39.1～31.3

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))

133.8

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 133.8						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>117.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>128.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>113.0</td> </tr> </table>	地域勘案	117.4	学歴勘案	128.6	地域・学歴勘案
地域勘案	117.4						
学歴勘案	128.6						
地域・学歴勘案	113.0						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>1. 当機構の職員の94.6%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。 (参考)東京在勤の割合 機構 : 94.6% 国家公務員(行(一)): 31.1%</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94.6%と高くなっている。 (参考)大卒以上の高学歴者の割合 機構 : 94.6% 国家公務員(行(一)): 54.1% ※大学卒には、修士課程以上の修了者を含む。</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、平成25年度においては、国(15.8%)と比較して高い管理職割合(21.6%)となっている。</p> <p>※なお、平成25年度における年齢・地域・学歴勘案対国家公務員の給与水準に比べ113.0と高くなっている要因については、上述の通り当機構の職員構成が少数精鋭の管理職主体となっていることに加え、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等(54.1%)に適用し、民間からの出向者(45.9%)には適用していないことが指数が高くなっている主な要因となっている。</p>						

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54.8%】 (国からの財政支出額 3,768,700,000,000円、支出予算(現額)の総額 6,879,628,930,000円:平成25年度予算) ※支出予算のうち、(項)資金援助事業費(目)資金交付金 (2,768,700,000,000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。 【累積欠損額 該当なし:平成24年度決算】 【東京在勤の割合 94.6%(常勤職員数37名中35名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 94.6%(常勤職員数37名中35名)】 【管理職の割合 21.6%(常勤職員数37名中8名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 16.1%】 (支出総額 3,623,522,255円、給与・報酬等支給総額 582,762,186円:平 成24年度決算) ※支出総額とは、経常費用から資金援助事業費(1,542,757,000,000円)を 除いた額とする。</p> <p>【検証結果】 (機構の検証結果) 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>(主務大臣の検証結果) 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(94.6%)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(大卒以上94.6%)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 (21.6%)が要因であると考えられる。 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>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月から平成26年3月まで、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。 当該減額措置は民間からの出向者について対象外としていたことから、平 成26年度については、国に準じて当該減額措置を実施しないこととなったこ とに伴い、対国家公務員のラスパイレース指数を引き下げる要因になると考え られる。一方で、平成26年5月に「原子力損害賠償支援機構法の一部を改 正する法律」が成立したことに伴い、今後機構において大規模な組織改編 を予定していることから、現時点において平成26年度におけるラスパイレ ース指数の見込値や目標値を定めることは困難であるが、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25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 560,370	千円 582,702	千円 (%) -22,331 (96.1)
退職手当支給額 (B)	千円 10,481	千円 2,734	千円 (%) 7,747 (383.3)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 70,166	千円 70,990	千円 (%) -823 (98.8)
福利厚生費 (D)	千円 74,638	千円 75,066	千円 (%) -427 (99.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 715,657	千円 731,493	千円 (%) -15,835 (97.8)

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22,331千円(96.1%)減については、職員に欠員が生じていたことが要因と考えられる。

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15,835千円(97.8%)減については、職員に欠員が生じていたことと、非常勤職員等が減少したことが要因と考えられる。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

①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。

②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、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。

- ・役員の退職金について、平成25年5月から退職手当の算定額に最終的に「100分の87」に引き下げる調整率を乗じた額を支給することにより減額を実施した。

- ・職員の退職金について、平成25年7月から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。