

# 原子力損害賠償・廃炉等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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当機構は、未曾有の重大事故となった平成23年3月の東京電力福島第一原発事故を受けて、東京電力の資金調達が極めて厳しい状況に陥ったことにより、当該事故による被災者への迅速かつ公正な賠償や電気の安定供給に支障が生じるおそれがあるとして、原子力損害が発生した場合の損害賠償の支払い等に対応する支援組織として特別の法律に基づき設立された認可法人である。このように当機構は緊急かつ危機的状況に対応するために設立された法人であり、その主要業務も資金援助業務、負担金収納業務、原子力損害賠償に関する相談業務、それに平成26年8月の改組に伴い新たに追加された廃炉に関する研究開発業務等と多岐に亘る。このため、役員報酬水準を検討するにあたっては、比較考慮すべき類似業務を有する特定の法人が他に見当たらないことから、国家公務員指定職の給与水準を参考としている。

#### ② 平成26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。)

当機構の役員報酬については、業績給を導入しておらず、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。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、本給(理事長:1,148千円)に地域手当(本給に100分の18を乗じて得た額)、通勤手当を加算して算出している。特別手当については、役員給与規程に則り、本給及び地域手当の月額、本給月額×100分の25を乗じて得た額、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に、6月支給分については100分の140、12月支給分については100分の170を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度においては、国家公務員指定職の改定に準拠した特別手当支給率の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

副理事長

同上  
※ただし、副理事長の本給は990千円としている。

理事

同上  
※ただし、理事の本給は908千円としている。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の役員報酬基準は、役員給与規程に則り、月額250千円としている。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の役員報酬基準は、役員給与規程に則り、月額250千円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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	16,638	10,332	4,446	1,859 (地域手当)			※
副理事長 (非常勤)	1,845	1,845		( )	8月20日		※
A理事	17,546	10,896	4,689	1,961 (地域手当)			*
B理事	17,546	10,896	4,689	1,961 (地域手当)			◇
C理事	3,699	1,743	1,642	313 (地域手当)		6月13日	◇
D理事	10,137	6,464	2,288	1,163 (地域手当) 221 (通勤手当)	8月1日		◇
E理事	9,043	6,356	1,542	1,144 (地域手当)	9月1日		
F理事 (非常勤)	3,000	3,000	0	0 ( )			
A監事 (非常勤)	3,000	3,000	0	0 ( )			

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:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域(機構本部)に在勤する役員に対し支給しているものである。

注3:「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

当機構は未曾有の大事故となった東京電力福島第一原発事故による大規模な原子力損害に係る損害賠償を適切かつ円滑に行うとともに電力の安定供給を図ることを目的とし、資金援助業務や相談業務等を行うとともに、事故炉の廃炉に関する技術支援等を実施している。当機構の長である理事長として、損害賠償、電力の安定供給、廃炉の着実な実施といった重責を全うできる人材を確保するためには、国家公務員指定職と同程度の待遇とする必要がある。当機構の役員の報酬水準を規定する「役員給与規程」は国家公務員の給与体系に準じて定められていることから、当該規程に基づき支給される当機構の理事長の報酬水準(22,184千円(※))は妥当なものと認められる。

なお参考までに、現時点で公表されている「特殊法人等の役職員の給与等の水準(平成25年度)」によると、平成25年度において当機構の理事長の報酬水準(21,897千円)は特殊法人等の法人の長の平均報酬額(22,053千円)と比較し下回る水準となっている。  
※報酬水準とは、例えば年度途中で就任若しくは退任したこと等により実際の支給額が減ぜられることなく、当機構の役員給与規程に基づき満額支給された際の年度報酬額を言う。

副理事長

当機構は平成26年8月の改組により、新たに廃炉等業務が追加されたことに伴い、副理事長を新たに設置。事故炉の廃炉等を着実に実施や当機構理事長の代理といった重責を全うできる人材を確保するためには、国家公務員指定職と同程度の待遇とする必要がある。当機構の役員の報酬水準を規定する「役員給与規程」は国家公務員の給与体系に準じて定められていることから、当該規程に基づき支給される当機構の副理事長の報酬水準(19,131千円(※))は妥当なものと認められる。

なお参考までに、当機構の理事長の報酬水準については、現時点で公表されている「特殊法人等の役職員の給与等の水準(平成25年度)」によると、平成25年度の特殊法人等の副理事長の平均報酬額(19,295千円)と比較し下回る水準となっている。  
※報酬水準とは、例えば年度途中で就任若しくは退任したこと等により実際の支給額が減ぜられることなく、当機構の役員給与規程に基づき満額支給された際の年度報酬額を言う。

理事

上述の通り、損害賠償、電力の安定供給、廃炉の着実な実施といった機構が果たすべき重要な役割について、各々の職責を全うできる人材を確保するためには、国家公務員指定職と同程度の待遇とする必要がある。当機構の役員の報酬水準を規定する「役員給与規程」は国家公務員の給与体系に準じて定められていることから、当機構の理事の報酬水準(16,812千円(※))は妥当なものと認められる。

なお参考までに、現時点で公表されている「特殊法人等の役職員の給与等の水準(平成25年度)」によると、平成25年度において当機構の理事の報酬額(13,902千円)は特殊法人等の理事の平均報酬額(16,444千円)を下回る水準となっている。  
※報酬水準とは、例えば年度途中で就任若しくは退任したこと等により実際の支給額が減ぜられることなく、当機構の役員給与規程に基づき満額支給された際の年度報酬額を言う。

理事(非常勤)

上述の通り、損害賠償、電力の安定供給、廃炉の着実な実施といった機構が果たすべき重要な役割について、各々の職責を全うできる人材を確保するためには、国家公務員指定職や他の特殊法人等の理事(非常勤)と同程度の待遇とする必要がある。当機構の役員の報酬水準を規定する「役員給与規程」は国家公務員の給与体系に準じて定められており、当機構の理事(非常勤)の報酬水準は常勤理事の報酬を基準として定められていることから、当機構の理事(非常勤)の報酬水準(3,000千円(※))は妥当なものとして認められる。

なお参考までに、現時点で公表されている「特殊法人等の役職員の給与等の水準(平成25年度)」によると、平成25年度において当機構の理事(非常勤)の報酬額(2,707千円)は他の特殊法人等毎の理事(非常勤)の平均報酬額と比較した場合、理事(非常勤)が在籍する該当の5法人のうち、2番目に低い水準となっている。

※報酬水準とは、例えば年度途中で就任若しくは退任したこと等により実際の支給額が減ぜられることなく、当機構の役員給与規程に基づき満額支給された際の年度報酬額を言う。

監事(非常勤)

上述の通り、損害賠償、電力の安定供給、廃炉の着実な実施といった重要な役割を担う当機構において、監事の職責を全うできる人材を確保するためには、国家公務員指定職や他の特殊法人等の監事(非常勤)と同程度の待遇とする必要がある。当機構の役員の報酬水準を規定する「役員給与規程」は国家公務員の給与体系に準じて定められており、当機構の監事(非常勤)の報酬水準は常勤理事の報酬を基準として定められていることから、当機構の監事(非常勤)の報酬水準(3,000千円(※))は妥当なものとして認められる。

なお参考までに、現時点で公表されている「特殊法人等の役職員の給与等の水準(平成25年度)」によると、平成25年度において当機構の監事(非常勤)の報酬額(2,707千円)は特殊法人等の監事(非常勤)の平均給与額(4,718千円)を下回る水準となっている。

※報酬水準とは、例えば年度途中で就任若しくは退任したこと等により実際の支給額が減ぜられることなく、当機構の役員給与規程に基づき満額支給された際の年度報酬額を言う。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員報酬水準は、その職務の重要性に鑑み、国家公務員指定職の報酬水準に準じて定められていること、また、他の特殊法人等の同役員の報酬水準と比較しても、概ね平均を下回る水準となっていることから、当該法人の役員報酬水準は妥当なものとして認められる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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							
理事A	千円	年	月				
理事B	千円	年	月				
理事A (非常勤)		該当なし					
理事B (非常勤)							
監事A							
監事B	千円	年	月				
監事A (非常勤)	千円	年	月				
監事B (非常勤)	千円	年	月				

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A	該当なし
理事B	該当なし
理事A (非常勤)	該当なし
理事B (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事B	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

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

当機構の役員報酬については、業績給を導入しておらず、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業績反映を行うこととしており、在職期間1月につき、当該役員の本給月額 $\times$ 100分の12.5の割合を乗じて得た額に、理事長が定める委員会又は理事長が指名する外部の者が0.0～2.0の範囲内で当該役員の業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額としている。

現時点において役員報酬における業績給の導入は予定していないものの、人事院勧告や他の法人の事例等も参考としつつ、不断の見直しを行うことにより、引き続き適正な報酬水準の確保に努める。

## 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

当機構職員の給与水準を検討するにあたって、類似の事業を実施している特定の法人は他に見当たらなかったことから、国家公務員の給与体系に準拠した支給水準を設定している。なお参考までに、平成25年度の対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)によると、当機構の指数は特殊法人等11法人中5番目に低い水準となっている。

#### 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。)

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。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

当機構職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(特別調整給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日給、深夜勤務手当、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給の月額+扶養手当の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の122.5(管理職においては100分の102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5(管理職においては100分の117.5)を乗じ、さらに基準日以前6箇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、勤勉手当基礎額(俸給の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に「期末手当及び勤勉手当に関する実施細則」(以下「実施細則」という。)に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

※役職段階別加算額:俸給、地域手当及び広域異動手当の月額に100分の20の範囲内で実施細則で定める割合を乗じて得た額

※管理職加算額:俸給の月額に100分の25の範囲内で実施細則で定める割合を乗じて得た額

なお、平成26年度においては、国家公務員行政職(一)の改定に準拠した①ベースアップ(平均0.3%程度)、②勤勉手当成績率(標準)の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

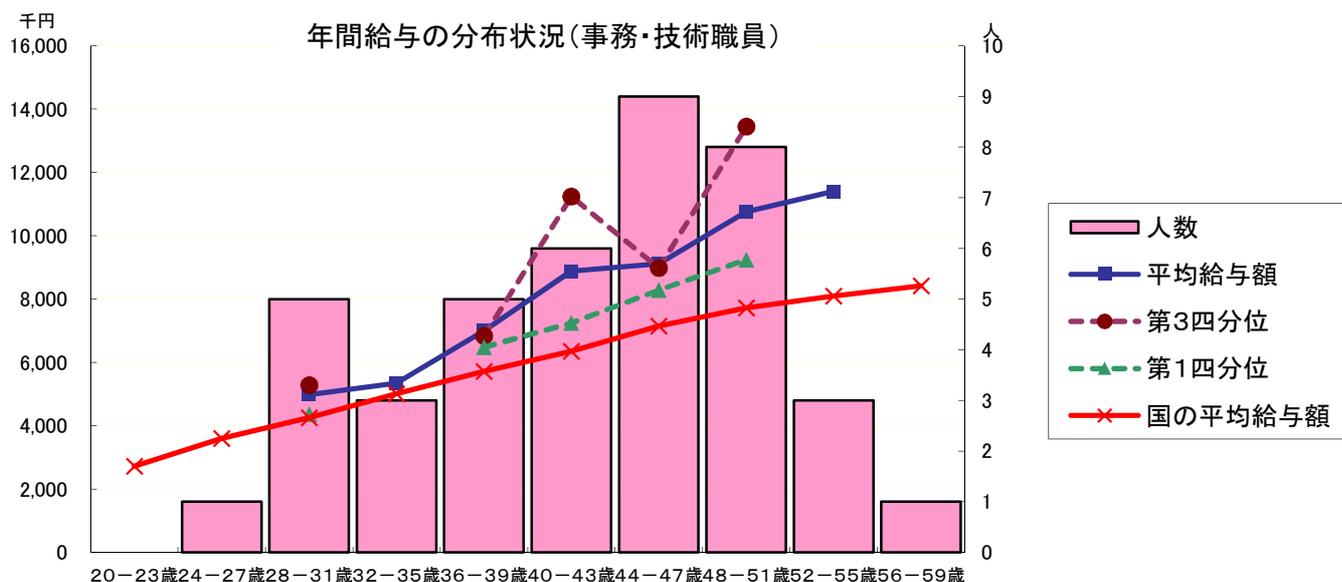
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 49	歳 43.8	千円 9,794	千円 7,212	千円 195	千円 2,582
事務・技術	人 41	歳 42.8	千円 8,721	千円 6,419	千円 206	千円 2,302
指定職	人 8	歳 48.6	千円 15,292	千円 11,271	千円 137	千円 4,021

注:「指定職」とは、国家公務員指定職俸給表の適用を受けていた者、弁護士、公認会計士等で、こうした職員特有の「事務・技術」とは別の俸給表の適用を受けている者を指す。

非常勤職員	人 7	歳 44.5	千円 3,876	千円 3,112	千円 185	千円 764
事務・技術	人 7	歳 44.5	千円 3,876	千円 3,112	千円 185	千円 764

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: 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。

注2: 年齢20～23歳の該当者なし。

注3: 年齢24～27歳、56～59歳の該当者は一人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与等等については表示していない。

注4: 年齢32～35歳、52～55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。

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
執行役員	7人	48.6歳	13,008千円	14,096 ～ 11,755千円
審議役	19人	45.9歳	8,859千円	12,836 ～ 6,000千円
調査役	8人	38.0歳	6,573千円	8,867 ～ 4,101千円
主査	7人	34.1歳	5,308千円	6,430 ～ 4,110千円

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
		53.9	52.8	53.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		46.1	47.2	46.7
	最高～最低	51.4 ～ 43.9	51.9 ～ 44.9	50.2 ～ 44.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		65.5	62.7	64.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		34.5	37.3	36.0
	最高～最低	40.5 ～ 32.6	42.7 ～ 34.8	41.0 ～ 33.8

### 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 131.5</li> <li>・年齢・地域勘案 116.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 126.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 112.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>1. 当機構の職員の92.7%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 : 92.7% 国家公務員(行(一)): 30.7%</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、職員に占める大卒者の割合が95.1%と高くなっている。 (参考)大卒以上の高学歴者の割合 機構 : 95.1% 国家公務員(行(一)): 53.6% ※大卒者には、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遂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26年度においては、国(15.9%)と比較して高い管理職割合(26.8%)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指数(113.0)に比べ平成26年度における同指数が112.4と低くなっている要因については、国家公務員の給与の見直しに準じて平成24年4月から平成26年3月にかけて実施していた職員給与の減額措置について、国から出向している職員等(56.1%)に適用し、民間からの出向者(43.9%)には適用していなかったため、当該減額措置の廃止に伴い、機構の職員給与が国家公務員の給与に比して相対的に増加しなかったこと等によるもの。</p>
	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 55.7%】 (国からの財政支出額 5,313,000,000千円、支出予算(現額)の総額 9,536,700,165千円:平成26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(5,313,000,000千円)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>【累積欠損額 該当なし:平成25年度決算】 【東京在勤の割合 92.7%(常勤職員41名中38人)】 【大卒以上の高学歴者の割合 95.1%(常勤職員41名中39人)】 【管理職の割合 26.8%(常勤職員41名中11人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 17.2%】 (支出総額 3,250,398千円、給与・報酬等支給総額 560,370千円:平成25年度決算) ※支出総額とは、経常費用(1,669,015,39千円)から資金援助事業費(1,665,765,000千円)を除いた額とする。</p>

<p>給与水準の妥当性の検証</p>	<p>(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必要がある。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 原子力損害賠償・廃炉等支援機構の給与水準が国家公務員の給与水準に比べて高くなっているのは、ほとんどの職員(92.7%)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行動の専門性を備えた者(大卒以上95.1%)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(26.8%)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、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>

#### 4 モデル給与

<p>○22歳(本部係員、大卒初任給、独身) 月額 220千円 年間給与 3,255千円</p> <p>○35歳(本部主査、配偶者・子1人) 月額 395千円 年間給与 6,483千円</p> <p>○45歳(本部審議役、配偶者・子2人) 月額 564千円 年間給与 9,347千円</p>
---

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

<p>当機構の職員給与については、国家公務員の給与体系に準拠した支給水準としており、国家公務員と同等の業績給を導入している。 具体的には、昇給については、平成25年1月から勤務実績に応じ昇給する号俸数を決定することとしており、また、賞与のうち勤勉手当については、平成25年6月から勤勉手当基礎額に勤務実績に応じた支給割合を乗じた額を支給することとしている。</p>
--

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成26年度)	前年度 (平成25年度)	比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 839,664	千円 560,370	千円 (%) 279,294 ( 49.8 )
退職手当支給額 (B)	千円 4,010	千円 10,481	千円 (%) △ 6,471 ( △ 61.7 )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 113,087	千円 70,166	千円 (%) 42,921 ( 61.2 )
福利厚生費 (D)	千円 128,252	千円 74,638	千円 (%) 53,614 ( 71.8 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,085,015	千円 715,657	千円 (%) 369,358 ( 51.6 )

#### 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279,294千円増(49.8%増)については平成26年8月の改組により新たに廃炉等業務が追加され、当該業務に係る職員が増加したことが最大の要因である。

②最広義人件費

前年度比369,358千円増(51.6%増)については、平成26年8月の改組により新たに廃炉等業務が追加され、当該業務に係る職員が増加したことが最大の要因である。

### Ⅳ その他

「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。

- ・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措置を実施した。
- ・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。