

原子力損害賠償・廃炉等支援機構(法人番号3010405009863)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、未曾有の原子力災害を生じさせた平成23年3月の東京電力福島第一原子力発電所事故を受けて、原子力事業者の損害賠償のために必要な資金交付等の業務を行うことにより、原子力損害賠償の迅速かつ適切な実施や電気の安定供給等の確保を図ることを目的として設立され、平成26年8月の改組により福島の新増設を支援する業務を加えた法人である。役員報酬水準については、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、及び役員としての重責を担う人材の確保の必要性から、国家公務員指定職の報酬水準に準拠し設定している。

② 令和6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、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令和6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:1,141千円)に地域手当(本給に100分の20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、令和6年度における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0.10月分)を踏まえ、役員給与規程に則り、本給及び地域手当の月額、本給の月額に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170、12月支給分については100分の175.5を乗じて得た額としている。

副理事長

同上
※ただし、副理事長の本給は985千円としている。

理事

同上
※ただし、理事の本給は904千円以内としている。

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	令和6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 23,083	千円 16,595	千円 6,487	千円 2,713 (地域手当)			
副理事長	千円 20,163	千円 14,566	千円 5,597	千円 2,342 (地域手当) 236 (通勤手当)			*
A理事	千円 18,287	千円 13,151	千円 5,136	千円 2,149 (地域手当)			◇
B理事	千円 18,287	千円 13,151	千円 5,136	千円 2,149 (地域手当)			
C理事	千円 18,287	千円 13,151	千円 5,136	千円 2,149 (地域手当)			※
D理事	千円 14,853	千円 10,705	千円 4,148	千円 1,736 (地域手当) 86 (通勤手当)			◇
E理事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0			
A監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	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、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

理事長の報酬水準を規定する「役員給与規程」は国家公務員指定職の給与体系に準じて適正な水準となるよう定めており、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(23,083千円(※))は妥当なものと認められる。
※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

副理事長の報酬水準を規定する「役員給与規程」は国家公務員指定職の給与体系に準じて適正な水準となるよう定めており、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(20,163千円(※))は妥当なものと認められる。
※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

理事の報酬水準を規定する「役員給与規程」は国家公務員指定職の給与体系に準じて適正な水準となるよう定めており、当該規程に基づき支給される当機構の理事の報酬水準(18,287千円(※))は妥当なものと認められる。
※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)

理事(非常勤)の報酬水準を規定する「役員給与規程」は国家公務員指定職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)の報酬水準は上述の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(※))は妥当なものと認められる。
※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)

監事(非常勤)の報酬水準を規定する「役員給与規程」は国家公務員指定職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)の報酬水準は上述の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(※))は妥当なものと認められる。
※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】

原子力損害賠償・廃炉等支援機構においては、その職務の重要性に鑑みて、役員の報酬を国家公務員指定職の給与体系に準じた水準としており、また、人事院勧告に準じて役員給与規程の改訂を行うなど報酬水準の適正化に努めていることから、妥当なものと認められる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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
法人の長	千円	年 月			
	該当なし				
副理事長	千円	年 月			
	該当なし				
理事	千円	年 月			
	該当なし				
監事	千円	年 月			
	該当なし				

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
副理事長	該当なし
理事	該当なし
監事	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100分の10.4625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。

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)

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令和6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、令和6年度における国家公務員行政職(一)の改定に準拠した期末手当支給割合の引き上げ(年間0.05月分)を踏まえ、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100分の122.5(管理職においては100分の102.5)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、令和6年度における国家公務員行政職(一)の改定に準拠した勤勉手当支給割合の引き上げ(年間0.05月分)を踏まえ、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

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	令和6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	
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	56	45.7	9,148	6,662	131	2,486
事務・技術	56	45.7	9,148	6,662	131	2,486
指定職						
任期付職員	28	66	7,730	6,991	66	739
事務・技術	28	66	7,730	6,991	66	739
指定職						
非常勤職員	9	48.9	4,723	3,445	159	1,278
事務・技術	9	48.9	4,723	3,445	159	1,278

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。

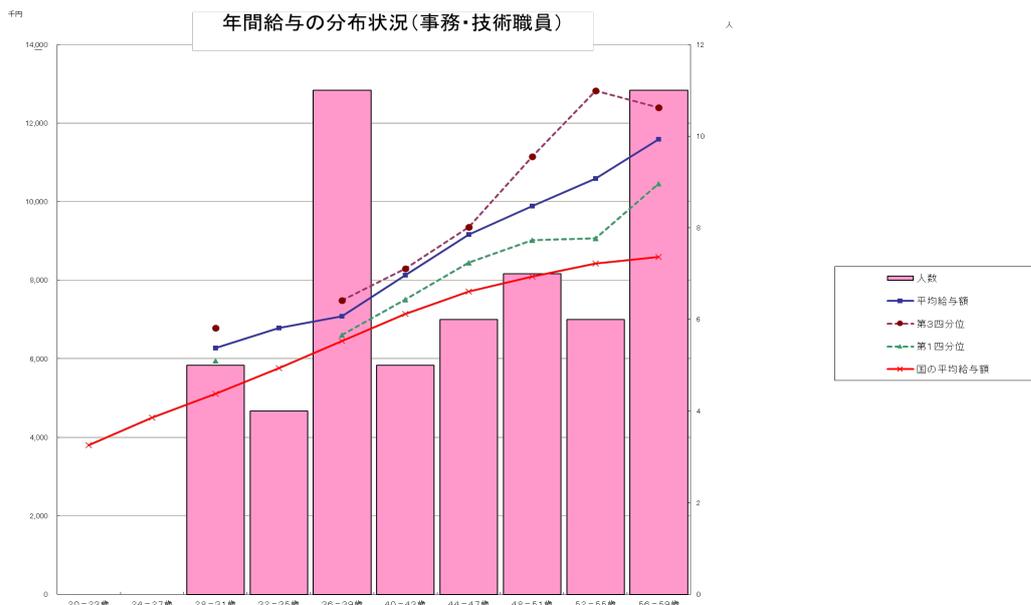
注2: 「指定職」とは、国家公務員指定職俸給表の適用を受けていた者、弁護士、公認会計士等で、こうした職員特有の「事務・技術」とは別の俸給表の適用を受けている者を指す。

注3: 該当者がいない区分(「在外職員」等)及び区分中の職種(「研究職種」「医療職種(病院医師)」等)については、欄を省略している。

注4: 職員の指定職については、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、区分以外は記載せず、職員全体の数値からも除外している。

注5: 任期付職員の指定職については、該当者が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、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

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、年齢24～27歳の該当者なし。
 注3:32～35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	54.5	13,286	15,402 ～ 11,719
審議役	14	54.9	10,492	14,289 ～ 7,900
調査役	23	42.9	8,094	10,510 ～ 5,314
主査	12	35.3	6,573	7,237 ～ 5,799

④ 賞与(令和5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)	45.8	46.3	46.1
	最高～最低	54.2	53.7	53.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	56.1 ～ 52.3	56.1 ～ 50.0	56.1 ～ 51.1
	最高～最低	54.7	54.6	54.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.3	45.4	45.4
	最高～最低	48.8 ～ 41.3	49.5 ～ 41.3	48.8 ～ 41.3

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"> ・年齢勘案 122.1 ・年齢・地域勘案 110.3 ・年齢・学歴勘案 118.8 ・年齢・地域・学歴勘案 107.6
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職員の大宗を占める本部(東京)職員に対し20.0%と高い支給割合の地域手当を支給しているため。 2. 東京電力の経営合理化策を含む特別事業計画の作成や廃炉に関する技術的支援等といった業務の特殊性から、企業会計や企業経営、原子力工学等の高度な専門性を備えた者を採用等しているため。 3. 高度な専門性を備えた管理職経験者を採用等しているため。
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 47.6%】 (国からの財政支出額4,304,500,000千円、支出予算(現額)の総額9,041,149,901千円:令和6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(4,304,500,000千円)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。 【累積欠損額 該当なし:令和5年度決算】 【東京在勤の割合98.1%(常勤職員106名中104人)】 【大卒以上の高学歴者の割合93.4%(常勤職員106名中99人)】 【管理職の割合36.3%(常勤職員106名中39人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合29.6%】 (支出総額3,693,252千円、給与・報酬等支給総額1,091,830千円:令和5年度決算) ※支出総額とは、経常費用(621,052,252千円)から資金援助事業費(617,359,000千円)を除いた額とする。</p> <p>(法人の検証結果) 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、職員の大宗の勤務地が本部の所在する東京(地域手当の支給率が高い地域)であること、また、東京電力の経営合理化策を含む特別事業計画の作成や廃炉に関する技術的支援等といった業務の特殊性から、高度な専門性を備えた者を多く採用していること、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。そうした中で、原子力損害賠償・廃炉等支援機構においては、上記のような優秀な人材確保の必要性を踏まえつつも、人事院勧告に準じた給与改定を行う等、引き続き適正な給与水準の確保に努める必要がある。</p>
講ずる措置	<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、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

○22歳(本部係員、大卒初任給、独身) 月額 238千円 年間給与 3,372千円
○35歳(本部主査、配偶者・子1人) 月額 422千円 年間給与 7,150千円
○50歳(本部審議役、配偶者・子2人) 月額 695千円 年間給与 11,575千円

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。</p> <p>具体的には、昇給については、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、賞与のうち勤奨手当については、勤奨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	前年度	比較増△減	
	(令和6年度)	(令和5年度)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,115,014	1,091,829	23,185	2.1
退職手当支給額 (B)	14,782	22,638	△7,856	△34.7
非常勤役職員等給与 (C)	238,406	209,286	29,120	13.9
福利厚生費 (D)	231,238	234,186	△2,948	△1.3
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,599,442	1,557,942	41,500	2.7

総人件費について参考となる事項

■「給与、報酬等支給総額」等の増減要因

①給与、報酬等支給総額

給与、報酬等支給総額の増加(23,185千円)は、俸給・賞与の支給割合の引き上げが主要因である。

②退職手当支給額

退職手当支給額の減少(△7,856千円)は、常勤役員の退職手当の支給が生じなかったことが主要因である。

③非常勤役職員等給与

非常勤役職員等給与の増加(29,120千円)は、俸給・賞与の支給割合の引き上げが主要因である。

④福利厚生費

福利厚生費の現象(△2,948千円)は、人員構成が変わったことが主要因である。

■「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)に基づき、役員の退職金について、平成30年1月から退職手当の算定額に最終的に100分の83.7に引き下げる調整率を乗じた額を支給する措置を実施。

■「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)に基づき、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。

IV その他

特になし。