

独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構(4010405009573)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

役員の報酬水準については、国家公務員給与、民間企業の役員の報酬等を考慮して定める。検討にあたっては、以下のデータ等を参考にした。

- ・事務次官年間報酬額 23,473千円(令和元年人事院)
- ・機構と同規模の民間企業の役員報酬 29,002千円(令和元年民間企業役員報酬調査)

役員の業績及び法人業務の実績と役員報酬の関係については、経済産業大臣による当該事業年度に係る業務の実績に関する評価の結果に基づき、月例支給額に100分の308を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0~2.0)を乗じた額を業績給として支給する。

② 令和元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。)

業績給については導入済みであり、経済産業大臣による当該事業年度に係る業務の実績に関する評価の結果に基づき、月例支給額に100分の308を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0~2.0)を乗じた額を業績給として支給。

③ 役員報酬基準の内容及び令和元年度における改定内容

法人の長

法人の長の報酬支給基準は、基本俸給、賞与、業績給及び通勤手当から構成される。月額(基本俸給)については、独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構役員報酬規程に則り、月例支給額(1,106,000円)に地域付加額(154,840円)を加算して算出している。賞与については、基本俸給×100分の215を乗じて得た額としている。業績給については、月例支給額に100分の308を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0~2.0)を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では給与法指定職の改定に準拠した業績給支給率の引上げ(0.05月分)を実施した。

副理事長

副理事長の報酬支給基準は、基本俸給、賞与、業績給及び通勤手当から構成される。月額(基本俸給)については、独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構役員報酬規程に則り、月例支給額(952,000円)に地域付加額(133,280円)を加算して算出している。賞与については、基本俸給×100分の215を乗じて得た額としている。業績給については、月例支給額に100分の308を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0~2.0)を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では給与法指定職の改定に準拠した業績給支給率の引上げ(0.05月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、基本俸給、賞与、業績給及び通勤手当から構成される。月額(基本俸給)については、独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構役員報酬規程に則り、月例支給額(823,000円)に地域付加額(115,220円)を加算して算出している。賞与については、基本俸給×100分の215を乗じて得た額としている。業績給については、月例支給額に100分の308を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0~2.0)を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では給与法指定職の改定に準拠した業績給支給率の引上げ(0.05月分)を実施した。

監事

監事の報酬支給基準は、基本俸給、賞与、業績給及び通勤手当から構成される。月額(基本俸給)については、独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構役員報酬規程に則り、月例支給額(743,000円)に地域付加額(104,020円)を加算して算出している。賞与については、基本俸給×100分の215を乗じて得た額としている。業績給については、月例支給額に100分の308を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0~2.0)を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では給与法指定職の改定に準拠した業績給支給率の引上げ(0.05月分)を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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		
A理事長	千円 23,086	千円 13,272	千円 7,820	千円 1,858 (地域付加額) 135 (通勤手当)			*
A副理事長	千円 18,954	千円 10,472	千円 6,731	千円 1,466 (地域付加額) 284 (通勤手当)		令和2年2月28日	
A理事	千円 17,219	千円 9,876	千円 5,819	千円 1,382 (地域付加額) 141 (通勤手当)		令和2年3月31日	◇
B理事	千円 1,003	千円 823	千円	千円 115 (地域付加額) 65 (通勤手当)	令和2年3月1日		※
C理事	千円 16,316	千円 9,053	千円 5,819	千円 1,267 (地域付加額) 176 (通勤手当)			※
D理事	千円 17,213	千円 9,876	千円 5,819	千円 1,382 (地域付加額) 135 (通勤手当)			※
E理事	千円 17,511	千円 9,876	千円 5,819	千円 1,382 (地域付加額) 433 (通勤手当)			※
F理事	千円 16,975	千円 9,876	千円 5,515	千円 1,382 (地域付加額) 201 (通勤手当)			※
G理事	千円 17,389	千円 9,876	千円 5,819	千円 1,382 (地域付加額) 311 (通勤手当)			※
A監事	千円 15,587	千円 8,916	千円 5,253	千円 1,248 (地域付加額) 169 (通勤手当)			
B監事	千円 14,806	千円 8,916	千円 4,416	千円 1,248 (地域付加額) 225 (通勤手当)			※
C監事	千円 837	千円	千円 837	千円		平成30年6月28日	※

注1:単位未満切り捨て表示のため、合計とは合致しない場合がある。

注2:「地域付加額」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注3:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、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

石油天然ガス・金属鉱物資源機構の理事長には我が国企業による資源開発の支援、資源備蓄、金属鉱業等における鉱害の防止に必要な技術及び資金供給等の重要な任務への取組が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。理事長の報酬水準については、国家公務員給与(事務次官給与 23,473千円(令和元年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬(29,002千円(令和元年民間企業役員報酬調査)等を考慮して定めており、また、令和元年度の業績給については、平成30年度評価結果(A評価)及び役員報酬の水準等を総合的に勘案して、評価結果に即した割合1.5で支給しており、妥当である。

副理事長

石油天然ガス・金属鉱物資源機構の副理事長は理事長を補佐し、我が国企業による資源開発の支援、資源備蓄、金属鉱業等における鉱害の防止に必要な技術及び資金供給等の重要な任務への取組が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。副理事長の報酬水準については、国家公務員給与(事務次官給与 23,473千円(令和元年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬(29,002千円(令和元年民間企業役員報酬調査)等を考慮して定めており、また、令和元年度の業績給については、平成30年度評価結果(A評価)及び役員報酬の水準等を総合的に勘案して、評価結果に即した割合1.5で支給しており、妥当である。

理事

石油天然ガス・金属鉱物資源機構の理事は石油開発推進本部、石油開発技術本部、金属資源開発本部、資源備蓄本部、金属・石炭事業支援本部及び総務・経理・評価担当の各総括責任者として、重要な任務への取組が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。理事の報酬水準については、国家公務員給与(事務次官給与 23,473千円(令和元年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬(29,002千円(令和元年民間企業役員報酬調査)等を考慮して定めており、また、令和元年度の業績給については、平成30年度評価結果(A評価)及び役員報酬の水準等を総合的に勘案して、評価結果に即した割合1.25～1.5で支給しており、妥当である。

監事

監事は、法人の法令遵守状況、経理や契約の適正性、業務内容の適正性などについて監査し、理事長に意見を提出する責務を負っており、それに見合った適切な処遇が必要である。監事の報酬水準については、国家公務員給与(事務次官給与 23,473千円(令和元年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬(29,002千円(令和元年民間企業役員報酬調査)等を考慮して定めており、また、令和元年度の業績給については、平成30年度評価結果(A評価)及び役員報酬の水準等を総合的に勘案して、評価結果に即した割合1.5で支給しており、妥当である。

【主務大臣の検証結果】

石油天然ガス・金属鉱物資源機構の役員には我が国企業による資源開発の支援、資源備蓄、金属鉱業等における鉱害の防止に必要な技術及び資金供給等の重要な任務への取組が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。また、役員報酬には、経済産業大臣による業績評価が反映される制度となっており、今回の金額についても、その結果を反映したものであり、適正であると認める。

石油天然ガス・金属鉱物資源機構においては、報酬等の支払の基準について、国家公務員・民間企業の報酬・給与等を考慮するなど、適正確保に向けた取り組みを行っており、経済産業省としてもそうした取り組みを促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

4 役員の退職手当の支給状況(令和元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			
A副理事長	1,145	1	11	令和2年2月28日	1.0(仮)	
C理事	1,033	2	0	令和2年2月29日	1.0(仮)	※
C監事	2,176	2	4	平成30年6月28日	1.0	※

- 注1. 「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。
独立行政法人等の退職者「※」、該当がない場合は空欄。
- 注2. A副理事長の支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により、算出している。
- 注3. C理事の支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により、算出している。
- 注4. C監事については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(平成30年度支給:1,088千円)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

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
C監事	当該役員の業績勘案率については「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について(平成27年3月24日閣議決定)」に基づく業績勘案率の統一的算定ルールに従い算出し、業績勘案率「1.0」として退職手当支給額を決定しており、妥当である。

注:A副理事長及びC理事については在職期間の業績勘案率が未確定につき、記載していない。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員の業績給については前年度の業務評価結果により支給しており、役員退職手当については在職期間1月につき、その者の退職日における月例支給額に100分の10.4625を乗じて得た額に、経済産業大臣の定める業績勘案率を乗じて得た額を退職手当として支給することとしており、引き続き業績を適切に処遇に反映させる制度を運用していく。

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

国家公務員及び民間企業の給与動向を参考に、給与水準を決定する。検討するにあたっては、以下のデータ等を参考にした。

①人事院勧告(令和元年8月)

・民間給与との較差(0.1%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から30歳台半ばまでの若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ

・ボーナスを引上げ(0.05ヶ月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

・住居手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ、これにより生じる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ

②民間資源業界5社平均 平均年齢:42.0歳 平均年間給与額:977万円

(有価証券報告書のデータによる)

また、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、必要な取組を実施していく。

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。)

目標管理による人事考課制度により、職員の業績評価及び行動評価を処遇に反映するとともに、民間企業の動向や人事院勧告等を参考に、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう努めている。また、職員表彰制度に基づき、顕著な功績を挙げた職員に対し、その功労を表彰し、職員の処遇に反映させている。

[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:業績部分(査定分)	算定基礎額から賞与の固定部分の基礎額を減じた額に、基準日以前6か月間におけるその者の勤務期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額に、職員各人の業績評価に応じて0.8から1.2の間の評価係数を乗じた額を業績給とする制度
基本給:本俸	業績評価等によって昇給・昇格を行う制度
基本給:本俸 賞与:業績部分(査定分)	職員表彰制度に基づき、顕著な功績を挙げた職員に対し、その功労を表彰し、昇給及び賞与に反映させる制度

③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構職員給与規程に則り、基本給(本俸、扶養手当)、諸手当(職責手当、特別都市手当、広域異動手当、超過勤務手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当、寒冷地手当、坑内作業手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、夜勤手当)及び賞与としている。

賞与は算定基礎額(本俸及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別都市手当、広域異動手当の月額の合計額)に職務に応じた割合を乗じた額に、基準日以前6か月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を固定部分として支給している。

算定基礎額から賞与の固定部分の基礎額を減じた額に、基準日以前6か月間におけるその者の勤務期間の区分に応じた割合を乗じて得た額に、職員各人の業績評価に応じて0.8から1.2の間の評価係数を乗じた額を業績給として支給している。

なお、令和元年度では、令和元年度人事院勧告に基づく国家公務員給与改定内容に準拠し、①本俸について平均0.1%引き上げ、②賞与について0.05ヶ月引き上げを実施した。

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	令和元年度の年間給与額(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	422人	44.8歳	7,745	5,591	186	2,154
事務・技術	422人	44.8歳	7,745	5,591	186	2,154

注:区分中の職種、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

区分	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
千円	人	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	16	46.3	14,956	12,964	-	1,992

注:任期付職員については該当者がいないため記載を省略した。

区分	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
千円	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	24	63.0	4,543	4,461	262	82
事務・技術	24	63.0	4,543	4,461	262	82

注:区分中の職種、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

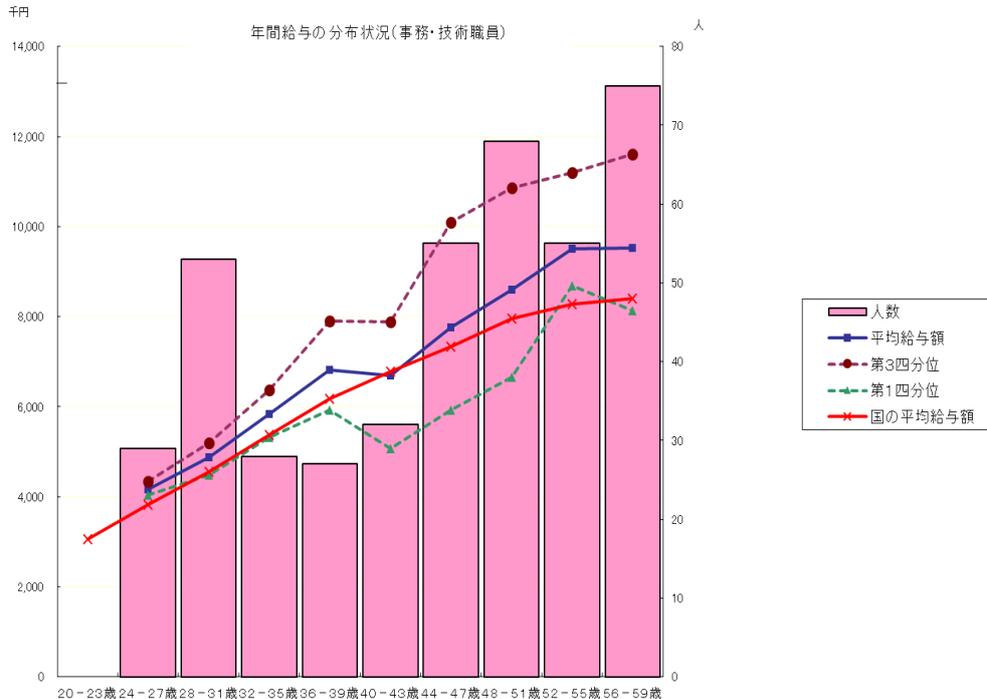
区分	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
千円	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	123	56.0	6,413	5,449	180	964
事務・技術	123	56.0	6,413	5,449	180	964

注:区分中の職種、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

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。

③ 職位別年間給与の分布状況
(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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部部长	31	56.4	11,795	13,134	9,158
・地方部長	2	—	—	—	—
・本部課長	100	51.1	10,730	12,297	8,868
・地方課長	13	57.6	10,112	11,940	8,547
・本部課長代理	70	44.0	7,832	9,559	5,534
・地方課長代理	12	51.8	8,559	11,029	6,296
・本部係員	169	37.2	5,051	8,105	3,569
・地方係員	25	47.9	3,849	7,042	2,508

注:地方部長における該当者が2名のため、平均年齢及び年間給与額は記載しない。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 46.3	% 45.8	% 46.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 53.7	% 54.2	% 53.9
	最高～最低	% 62.8～41.2	% 62.8～50.0	% 62.5～46.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.3	% 58.2	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 41.8	% 41.7
	最高～最低	% 50.6～35.9	% 51.2～26.2	% 50.9～34.2

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 109.4 ・年齢・地域勘案 100.6 ・年齢・学歴勘案 107.6 ・年齢・地域・学歴勘案 99.3 									
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>石油天然ガス・金属鉱物資源機構の業務は、資源国との資源外交を推進するとともに、地質構造調査、探鉱・開発プロジェクトの審査・資金供給、技術開発、情報の収集・分析・提供等の極めて高度で専門的なものである。</p> <p>このため、上記の機構の業務を行うためには物理探査、地質学、地質構造解析などの専門技術のほか、語学能力等多岐にわたる高度な専門性が必要であるため、職員の大学卒以上の割合が高く、特に技術系職員の74.6%が大学院修了者となっている。</p> <p>職員の大学卒の割合を国と比較すると国が58.4%（行政職（一））に対し、当機構は77.7%（令和元年度常勤職員）であり、大学卒の比率が国と比べて高い。</p> <p>また、勤務地で比較すると、東京都特別区内に勤務する国家公務員の割合は25.9%であるのに対し、当機構は70.9%（令和元年度常勤職員）であり、地方出先機関に多くの職員を配する国家公務員とは異なり、当機構職員の多くは東京都港区の本部事務所に配している。これらのことが対国家公務員指数（年齢勘案）を押し上げる要因となっている。</p> <p>なお、地域及び学歴を勘案した場合の対国家公務員指数は「99.3」である。</p> <p>※国については、令和元年国家公務員給与等実態調査より記載した。</p> <p>さらに、石油天然ガス・金属鉱物資源機構は民間企業が参入困難な物理探査等の探鉱段階での先駆的業務を担っており、このような業務を行うためには技術的専門性を有する優秀な人材が必要。地質学、物理探査、地球科学、製錬及び石油工学その他これらに準ずる分野での高度な技術的専門性を有する優秀な資源開発人材を確保するため、一定程度の処遇が求められる。これらの人材には、組織の管理を行う管理者に加え、資源外交推進のための産油・資源国の政府や国営企業、海外企業との交渉、資源開発を行う我が国企業との調整、高度な技術的専門性を必要とするプロジェクトの推進等を機構を代表して行うスタッフ管理職員として職務を遂行している者が多数おり、対国家公務員指数は高いものとなっている。</p> <p>なお、民間資源業界各社の給与が高水準のなか、石油天然ガス・金属鉱物資源機構の平均給与は、業界大手各社の従業員平均給与を大幅に下回る水準である。</p> <p>(参考) 民間資源業界各社との平均年間給与額との比較</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>平均年齢</th> <th>平均年間給与額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>民間資源業界5社平均</td> <td>※ 42.0歳</td> <td>977万円</td> </tr> <tr> <td>石油天然ガス・金属鉱物資源機構</td> <td>44.8歳</td> <td>774万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※各社の有価証券報告書のデータによる</p>		平均年齢	平均年間給与額	民間資源業界5社平均	※ 42.0歳	977万円	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	44.8歳	774万円
	平均年齢	平均年間給与額								
民間資源業界5社平均	※ 42.0歳	977万円								
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	44.8歳	774万円								

<p>給与水準の妥当性の検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合:9.5%】 (国からの財政支出額 180,733百万円、支出予算の総額 1,912,040百万円:令和元年度予算)</p> <p>【繰越欠損額 268,371百万円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合:34.6%】 (令和元年度における常勤職員数422名中146名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合:77.7%】 (令和元年度における常勤職員数422名中328名(大学卒175人、大学院修了者153人)) 大学院修了者の割合では、国7.4%(行政職(一))に対し機構36.3%(技術系職員の74.6%は大学院修了者である)。</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:0.5%】 (給与、報酬等支給総額 4,699百万円 支出総額 1,022,998百万円:平成30年度決算)</p> <p>【法人の検証結果】 国からの財政支出があることに鑑み、給与水準を引き下げる取り組みにより、平成18年度に126.1であった対国家公務員指数は、令和元年度においては109.4となり、平成17年度に比べ18.7ポイント低減させている。また、総人件費削減の取り組みにおいて、給与、報酬等支給総額は、平成17年度に対して令和元年度で6.1%の削減を行っている。 今後、運営費交付金を充当して行う業務は、第4期中期目標期間中、一般管理費(退職手当を除く。)及び業務経費(特殊要因を除く。)の合計について、新規に追加されるものや拡充される分を除き、毎年度平均で前年度比1.10%以上の効率化を行うこととしている。 また、累積欠損額は探鉱段階における出資株式会社について、出資額の1/2を機械的に評価損として会計処理していることが主な要因であり、給与水準に直接結びつくものではない。 職員数に占める管理職員の割合が高いことについては、機構業務を行うに当たり、組織の管理を行う管理者に加え、資源外交支援のための産油・資源国の政府や国営企業、海外企業との交渉、資源開発を行う我が国企業との調整、高度な技術的専門性を必要とするプロジェクトの推進等を機構を代表して行うスタッフ管理職員を設けていることによるものである(スタッフ管理職員を除く管理職員の割合は28.1%)。これらを踏まれば、対国家公務員指数が100を若干下回っており、給与水準は適切であると考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 石油天然ガス・金属鉱物資源機構の給与水準は、対国家公務員指数(年齢・学歴・地域勘案)をみると99.3となっており、同種の民間企業(資源開発会社・商社等)と比べても低い状況である。なお、当機構の業務は、資源国との資源外交の推進、地質構造調査、探鉱・開発プロジェクトの審査・資金供給、技術開発、情報の収集・分析・提供等、極めて専門性が高く、これを遂行するためには、物理探査、地質学、地質構造解析などの専門技術のほか、語学能力等多岐にわたる高度な専門性を有する人材が必要であることも含め、今後も、民間及び国家公務員の給与動向等を見つつ、人事制度の適切な運用を図る等、引き続き給与水準の適正化を図るよう指示していく。なお、総人件費は平成17年度に比し、6.1%の削減を実現している。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>・給与水準の適正化にあたっては、不断の見直しを行っており、今後も民間及び国家公務員の動向を見つつ、人事制度の厳格な運用を図る等により、引き続き給与水準の適切な運営を行っていく。</p>

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 201,700円 年間給与 3,067,000円
- 35歳(本部課長代理)
月額 401,500円 年間給与 6,625,000円
- 50歳(本部課長)
月額 608,400円 年間給与 10,144,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 6,500円、子1人につき、10,000円)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

賞与において算定基礎額から賞与の固定部分の基礎額を減じた額に、基準日以前6か月間におけるその者の勤務期間の区分に応じて別に定める割合を乗じて得た額に、組織及び職員各人の業績評価に応じて0.8から1.2の間の評価係数を乗じた額を業績給として支給しており、今後も継続していく。

III 総人件費について

区 分	令和元年度	平成30年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,699,259	千円 4,633,535
退職手当支給額 (B)	千円 385,179	千円 307,393
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,256,905	千円 2,548,587
福利厚生費 (D)	千円 1,050,923	千円 1,020,825
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,392,268	千円 8,510,341

注: 単位未満切り捨ての表示のため合計とは合致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

1. 「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」について

① 「給与、報酬等支給総額」については、俸給表改定(平均0.1%増)及び賞与(0.05ヶ月)の引上げ並びに職員の中途採用等の影響により、前年度と比較して増額となっている。

② 「最広義人件費」については、非常勤職員の減少に伴い、非常勤役職員等給与が減額となり、前年度と比較して減額となっている。

2. 役職員の退職手当の支給水準の見直しについて

役職員の退職手当の支給水準の見直しについては、「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与及び退職手当について」(平成29年11月17日事務連絡)に基づき、平成30年2月1日から以下の措置を講ずることとした。

● 役職員退職手当について、国家公務員退職手当法改正に準じ、支給水準の引下げを実施。

・ 役員に関する講じた措置の概要: 退職手当支給率を10.875/100から10.4625/100へ引下げ

・ 職員に関する講じた措置の概要: 退職手当基本額の調整率を87/100から83.7/100へ引下げ

なお、労働組合等との労使交渉に時間を要したことから、措置の開始時期は国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる。

IV その他

[特になし。]