

# 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構の役職員の報酬・給与等について

## 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

#### 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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、経済産業省独立行政法人評価委員会の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270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。

#### 役員報酬基準の改定内容

法人の長	報酬基準の改定は特に行っていない。
理事	報酬基準の改定は特に行っていない。
理事(非常勤)	報酬基準の改定は特に行っていない。
監事	報酬基準の改定は特に行っていない。
監事(非常勤)	報酬基準の改定は特に行っていない。

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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		
理事長	千円 22,681	千円 13,932	千円 7,077	千円 1,672 (地域付加額)		3月31日	
副理事長A	千円 18,739	千円 11,976	千円 5,278	千円 1,437 (地域付加額) 48 (通勤手当)		3月31日	*
副理事長B	千円 806	千円 -	千円 806	千円 -		(18年6月30日)	*
理事A	千円 298	千円 -	千円 298	千円 -		(18年5月9日)	*
理事B	千円 16,026	千円 10,356	千円 4,334	千円 1,242 (地域付加額) 94 (通勤手当)			*
理事C	千円 17,092	千円 10,356	千円 5,261	千円 1,242 (地域付加額) 233 (通勤手当)			
理事D	千円 17,010	千円 10,356	千円 5,261	千円 1,242 (地域付加額) 151 (通勤手当)			
理事E	千円 16,023	千円 9,493	千円 5,261	千円 1,139 (地域付加額) 130 (通勤手当)		2月29日	

理事F	千円 1,036	千円 863	千円 -	千円 103 (地域付加額) 70 (通勤手当)	3月1日		
理事G	千円 697	千円 -	千円 697	千円 -		(18年6月30日)	*
理事H	千円 6,292	千円 2,628	千円 3,331	千円 315 (地域付加額) 18 (通勤手当)		7月2日	*
理事I	千円 1,030	千円 863	千円 -	千円 103 (地域付加額) 64 (通勤手当)	3月1日		*
理事J	千円 16,997	千円 10,356	千円 5,261	千円 1,242 (地域付加額) 138 (通勤手当)			*
監事A	千円 630	千円 -	千円 630	千円 -		(18年6月30日)	
監事B	千円 14,738	千円 9,360	千円 4,125	千円 1,123 (地域付加額) 130 (通勤手当)			
監事C	千円 2,527	千円 -	千円 2,527	千円 -		(19年3月31日)	
監事D	千円 12,057	千円 9,360	千円 1,448	千円 1,123 (地域付加額) 126 (通勤手当)	4月1日		

注1:「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2:「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「」」、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:「賞与」のみ支給されている役員は、平成18年度に退職しており、業績勘案率が決定されてから支給される「業績給」が平成19年度に支給されたものである。

### 3 役員退職手当の支給状況(平成19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
	千円	年	月				
理事長	1,970	2	3	平成20年3月31日	-	支給額の決定にあたっては、機構役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価委員会が決定する業績勘案率を適用するが、平成19年度の業績勘案率は決定されていないため、暫定分を支給。このため、業績勘案率が決定されてから支給される退職手当の額が未支給であり、含まれていない。	
副理事長	1,309	1	9	平成20年3月31日	-	支給額の決定にあたっては、機構役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価委員会が決定する業績勘案率を適用するが、平成19年度の業績勘案率は決定されていないため、暫定分を支給。このため、業績勘案率が決定されてから支給される退職手当の額が未支給であり、含まれていない。	*

	千円	年	月				
理事A	1,402	1	1	平成19年7月2日	1.0	支給額の決定にあたっては、機構役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価委員会が決定する業績勘案率を適用。	*
理事B	1,921	2	11	平成20年2月29日	-	支給額の決定にあたっては、機構役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価委員会が決定する業績勘案率を適用するが、平成19年度の業績勘案率は決定されていないため、暫定分を支給。このため、業績勘案率が決定されてから支給される退職手当の額が未支給であり、含まれていない。	
監事	3,765	3	1	平成19年3月31日	1.0	支給額の決定にあたっては、機構役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価委員会が決定する業績勘案率を適用。当該支給額は、既に当該役員に対して一部支給されている分(1,882千円、平成18年度)を含む支給された退職手当の総額である。	

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「 」、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。

## 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 人件費管理の基本方針

総人件費については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づき、5年間(平成18年度～平成22年度)で5%以上を基本とする削減の着実な実施を行うとともに、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを実施する。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

#### 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

国家公務員及び民間企業を参考に、給与水準を決定する。

##### 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

目標管理システムによる業績評価及びプロセスを評価する行動評価による人事考課を給与に反映させる人事制度を導入している。

#### (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)	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、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

##### ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

###### 広域異動手当の新設

異動前後の事務所の距離が60km以上となる職員に対し、異動後3年間支給。

###### 職責手当の定額化

管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう定率性から定額制に変更。

###### 扶養手当の改正

子等にかかる支給月額を引き上げ(6,000円 6,500円)。

###### 現給保障措置の見直し

平成18年4月1日に施行した俸給月額の平均 4.8%の改正に伴う現給保障措置(平成18年4月1日(基準日)の前日から引き続き在職する職員については基準日前日の本俸額を保障するもの。)を見直し、段階的に引き下げ。

## 2 職員給与の支給状況

### 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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 324	歳 44.5	千円 8,705	千円 6,262	千円 180	千円 2,443
事務・技術	人 324	歳 44.5	千円 8,705	千円 6,262	千円 180	千円 2,443
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

在外職員	人 20	歳 47.2	千円 16,330	千円 14,351	千円 0	千円 1,979
------	---------	-----------	--------------	--------------	---------	-------------

任期付職員	人 23	歳 39.2	千円 3,173	千円 2,733	千円 93	千円 440
事務・技術	人 14	歳 42.2	千円 2,559	千円 1,836	千円 80	千円 723
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
専門職種	人 9	歳 34.6	千円 4,128	千円 4,128	千円 114	千円 0

注:「専門職種」とは、高度な知識、専門能力又は経験を生かして機構の専門業務を担当する者で、期間を定めて採用された者をいう。

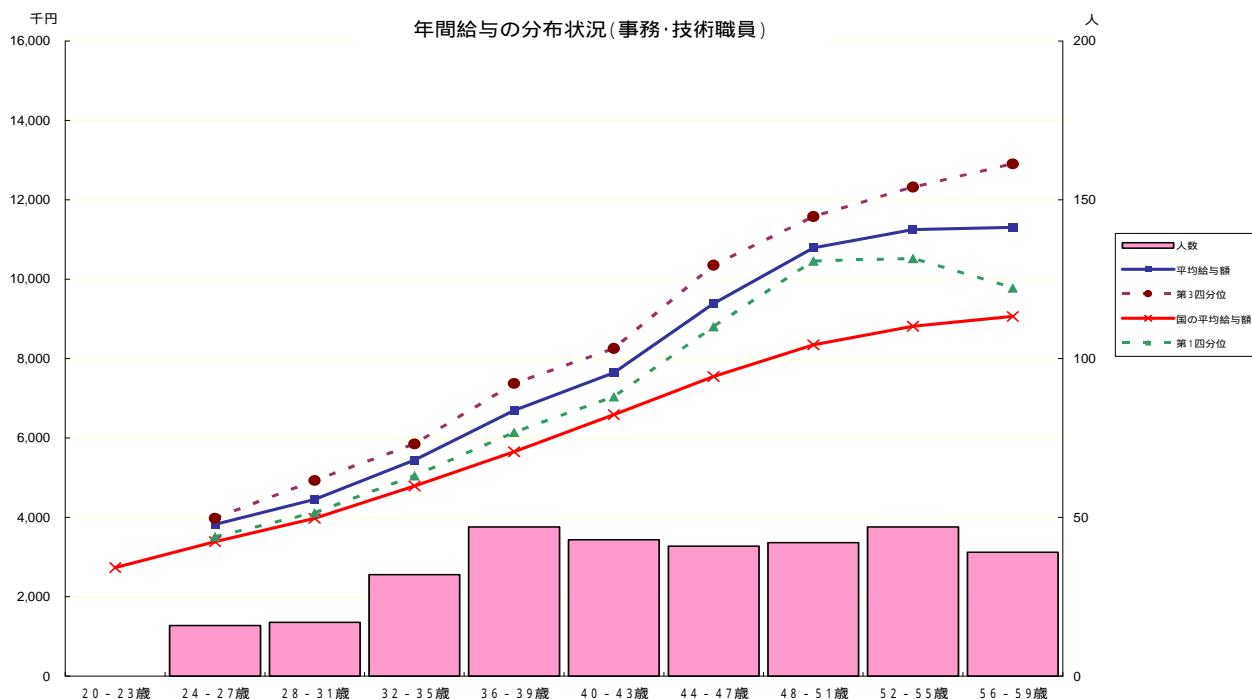
再任用職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注:再任用職員の事務・技術については、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、人数以外は記載していない。

非常勤職員	人 67	歳 56.3	千円 8,330	千円 7,851	千円 193	千円 479
事務・技術	人 67	歳 56.3	千円 8,330	千円 7,851	千円 193	千円 479
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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。

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、ま  
まで同じ。〕



注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、ま  
まで同じ。

(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
代表的職位	人	歳	千円		千円	千円	
・本部部長	29	55.5	12,472	13,156	12,825	13,156	13,156
・本部課長	87	50.4	10,521	11,573	11,037	11,573	11,573
・地方課長	18	53.5	9,322	11,707	10,631	11,707	11,707
・本部課長代理	86	42.0	7,077	8,273	7,732	8,273	8,273
・地方課長代理	16	47.3	6,930	7,930	7,468	7,930	7,930
・本部係員	79	34.6	4,076	5,848	5,074	5,848	5,848
・地方係員	9	39.4	5,048	6,517	5,899	6,517	6,517

職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
標準的な職位		特命参与	部長	課長 調査役	課長代理	係員	係員
人員 (割合)	324	2 (0.6%)	29 (9.0%)	103 (31.8%)	104 (32.1%)	48 (14.8%)	38 (11.7%)
年齢(最高 ~最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳
			59 50	59 43	59 34	57 31	42 24
所定内給 与年額(最高 ~最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
			9,823 8,256	9,549 5,987	7,258 4,213	5,761 3,486	3,608 2,517
年間給与 額(最高 ~最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
			13,903 11,570	13,100 8,299	10,244 5,867	8,050 4,924	4,980 3,516

注1: 本法人の職位について、「特命参与」及び「部長」は「本部部長」、「課長代理」は「本部課長補佐」に相当する。  
 注2: 1等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。

賞与(平成19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)	48.0%	47.6%	47.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	52.0%	52.4%	52.2%
	最高～最低	61.2～40.0%	61.2～40.0%	61.2～40.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	69.0%	68.8%	68.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	31.0%	31.2%	31.1%
	最高～最低	41.2～19.2%	41.2～19.2%	41.2～19.2%

職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

对国家公務員(行政職(一))

122.7

対他法人(事務・技術職員)

114.4

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(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)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	对国家公務員 122.7 参考 地域助案 122.8 学歴助案 118.2 地域・学歴助案 120.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当機構は、資源・エネルギーの安定供給確保のため、資源・エネルギー開発の中心的機関として、産油国・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、技術開発、情報の収集・分析・提供等の業務を行っている。産油国・資源国の政府や国営企業と密接な関係を構築し、世界的な資源開発企業等に伍して権益を確保するためには、専門的な知見を有する優秀な人材を登用する必要があったため、結果的に对国家公務員指数は高くなっている。</p> <p>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、資源国の法制度に関する知識、語学能力等多岐にわたる高度な専門性が必要である。職員の大学卒の割合を国と比較すると国が48.2%に対し当機構は79.0%(对国家公務員指数の集計対象324人中256人)であり、大学卒の比率が国と比べて高いことも对国家公務員指数を上げる一つの要因となっている。</p> <p>なお、学歴を助案した場合の对国家公務員指数は「118.2」である。</p> <p>国については、平成19年度国家公務員給与等実態調査より記載した。</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：【10.8%】 (国からの財政支出額 154,415百万円、支出予算の総額 1,429,174百万円：平成19年度予算)</p> <p>【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年度は126.1であった対国家公務員指数は、平成19年度で3.4ポイント低減している。また、総人件費改革の取り組みにおいて、給与、報酬等支給総額は、平成17年度に対して平成19年度で10.9%の削減を行っている。今後、第2期中期計画において、業務運営の効率化を進め、本中期目標期間中、一般管理費(退職手当を除く)について毎年度平均で前年度比3%以上の削減を行うとともに、運営費交付金を充当して行う業務経費(特殊要因を除く)について毎年度平均で前年度比1%以上の削減を行うこととしている。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 - 円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損は生じておらず、給与、報酬等の支給による影響は見られない。</p>								
<p>講ずる措置</p>	<p>・人件費の削減目標や給与水準(対国家公務員指数)の低減の計画的かつ着実な達成のため給与構造改革に取り組んでいる。具体的には平成18年度に俸給表の平均4.8%の引き下げ、昇給抑制措置、平成19年度に職責手当の定額化等を実施。</p> <p>・俸給表の引き下げ、職責手当の定額化については、国家公務員が現給保障を実施しているところであるが、機構独自の取組みとして、平成19年7月以降、現給保障の引下げを行っている。</p> <p>・平成19年8月の人事院勧告に基づき、国家公務員が初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の上昇を実施したが、機構は俸給表の改定を見送った。</p> <p>・職員給与について、機構の評価結果を直接反映するものではないが、目標管理システムによる業績評価及びプロセスを評価する行動評価による人事考課を給与に反映させる人事制度を導入しており、適切な運営を図っていく。</p> <table border="0" data-bbox="539 1261 1166 1384"> <tr> <td>平成22年度に見込まれる対国家公務員指数</td> <td>119程度</td> </tr> <tr> <td>    地域勸案</td> <td>119程度</td> </tr> <tr> <td>    学歴勸案</td> <td>114程度</td> </tr> <tr> <td>    地域・学歴勸案</td> <td>116程度</td> </tr> </table> <p>俸給表の引き下げ、職責手当の定額化について現給保障の段階的引き下げを行っており、また、定年退職及び新卒採用による職員の入れ替え等により、今後、対国家公務員指数は低減する見込みである。 平成18年度126.1であった対国家公務員指数は平成19年度に3.4ポイント低減しており、今後の対国家公務員指数の目標として、平成19年度では122.7の対国家公務員指数を、毎年度1.3ポイント程度低減し、平成22年度の対国家公務員指数は概ね119程度となるよう引き続き給与構造改革に取り組む。</p>	平成22年度に見込まれる対国家公務員指数	119程度	地域勸案	119程度	学歴勸案	114程度	地域・学歴勸案	116程度
平成22年度に見込まれる対国家公務員指数	119程度								
地域勸案	119程度								
学歴勸案	114程度								
地域・学歴勸案	116程度								

その他給与水準の適正化の視点に基づく事項

1. 機構の業績評価

- 平成15年度総合評価 B
- 平成16年度総合評価 B
- 平成17年度総合評価 A
- 平成18年度総合評価 A

機構は平成16年2月29日に設立されており、平成15年度は約1ヶ月間の評価である。

2. 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合：【0.3%】

(給与、報酬等支給総額 4,460,168千円 支出総額 1,305,758,364千円：平成19年度決算見込み)



### 3. 大卒以上の職員の割合: [75.4%]

2 において集計対象となった常勤職員(324人)、在外職員(20人)、任期付職員(23人)、再任用職員(1人)、非常勤職員(67人)の合計435人に占める大卒以上の職員328人の割合である。

職員に占める大学卒以上(大学卒215人、大学院修了者113人)の割合は、国48.2%に対し機構75.4%。  
大学院修了者の割合では、国3.9%に対し機構26.0%(技術系職員の48.3%は大学院修了者である)。

### 4. 職員に占める管理職員の割合: [30.8%]

2 において集計対象となった常勤職員(324人)、在外職員(20人)、任期付職員(23人)、再任用職員(1人)、非常勤職員(67人)の合計435人に占める管理職員134人の割合である。

職員数に占める管理職員の割合が高いことについては、  
特殊法人改革による新規採用抑制  
旧石油公団廃止に伴い、若手職員を中心に石油開発に関する中核的会社への移転者があったこと。  
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16.6%)。

平成17年度以降は若手職員の採用を積極的に行っていること等から、今後その割合は低下していく見込みである。

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	当年度 (平成18年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成 15年度)からの増 減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	4,460,168	4,686,021	225,853 ( 4.8 )	180,061 ( 3.9 )
退職手当支給額 (B)	260,602	180,803	79,799 ( 44.1 )	43,854 ( 14.4 )
非常勤役職員等給与 (C)	1,566,774	1,161,790	404,984 ( 34.9 )	1,017,841 ( 185.4 )
福利厚生費 (D)	799,615	803,932	4,317 ( 0.5 )	76,172 ( 10.5 )
最広義人件費 (A + B + C + D)	7,087,160	6,832,547	254,613 ( 3.7 )	870,097 ( 14.0 )

## 総人件費について参考となる事項

### 1. 「最広義人件費」について

給与、報酬等支給総額については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づき、給与、報酬等について必要な見直しを進め、これにより支給額を抑制し、また、事務・事業の効率化による人員の減を行ったこと等により前年度と比較して減額となっている。

非常勤役職員等給与については、主として三次元物理探査船による石油・天然ガス調査の実施に対応すべく、高度な専門性を有する人材を採用したため、前年度と比較して増額となっている。

最広義人件費については、給与、報酬等支給総額が減額となった一方、非常勤役員等給与の増額及び定年退職者の増加等による退職手当支給額が増額となったため、前年度と比較して増額となっている。

2. 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

中期目標において示された人件費削減の取組に関する事項

- ・「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。
- ・給与水準の適正化に取り組み、その検証や取組状況を公表する。

中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

- ・総人件費については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づき、5年間で5%以上を基本とする削減の着実な実施を行うとともに、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを実施する。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。
- ・給与水準の適正化に取り組み、その検証や取組状況を公表する。

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,004,745	4,686,021	4,460,168
人件費削減率 (%)		6.4	10.9
人件費削減率(補正值) (%)		6.4	11.6

「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率である。人件費削減率は、平成17年度実績に対する削減率を示している。

法人が必要と認める事項

特になし。