

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

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20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。

② 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 役員報酬等の支給状況

役名	平成20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A	千円 17,453	千円 13,692	千円 2,118	千円 1,643 (地域付加額)	4月1日		*
理事長B	千円 4,158	千円 —	千円 4,158	千円 —		(20年3月31日)	
副理事長A	千円 15,099	千円 11,760	千円 1,819	千円 1,411 (地域付加額) 109 (通勤手当)	4月1日		
副理事長B	千円 3,572	千円 —	千円 3,572	千円 —		(20年3月31日)	*※
理事A	千円 17,003	千円 10,176	千円 5,513	千円 1,221 (地域付加額) 93 (通勤手当)			*
理事B	千円 17,143	千円 10,176	千円 5,513	千円 1,221 (地域付加額) 233 (通勤手当)			※
理事C	千円 17,060	千円 10,176	千円 5,513	千円 1,221 (地域付加額) 150 (通勤手当)			※
理事D	千円 13,923	千円 10,176	千円 2,200	千円 1,221 (地域付加額) 326 (通勤手当)			※

理事E	千円 2,836	千円 —	千円 2,836	千円 —		(20年2月29日)	※
理事F	千円 13,750	千円 10,176	千円 2,200	千円 1,221 (地域付加額) 153 (通勤手当)			※※
理事G	千円 787	千円 —	千円 787	千円 —		(19年7月2日)	*
理事H	千円 15,079	千円 8,480	千円 5,513	千円 1,017 (地域付加額) 69 (通勤手当)		1月31日	*
理事I	千円 1,976	千円 1,696	千円 —	千円 203 (地域付加額) 77 (通勤手当)	2月1日		*
監事A	千円 15,404	千円 9,192	千円 4,980	千円 1,103 (地域付加額) 129 (通勤手当)			※
監事B	千円 15,401	千円 9,192	千円 4,980	千円 1,103 (地域付加額) 126 (通勤手当)			

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19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20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20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) 千円	法人での在職期間 年	退職年月日 月	退職年月日 平成20年3月31日	業績勘案率	摘要	前職
理事長	3,941	2	3	平成20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(1,970千円、平成19年度)を含む支給された退職手当の総額である。	
副理事長	2,619	1	9	平成20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(1,309千円、平成19年度)を含む支給された退職手当の総額である。	※※

	千円	年	月				
理事A	3,843	2	11	平成20年2月29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(1,921千円、平成19年度)を含む支給された退職手当の総額である。	※
理事B	2,312	3	7	平成21年1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20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。	*

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記載している。

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。

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

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。

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

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20年度における給与制度の主な改正点

給与の支給基準についての改定は特に行っていない。

【現給保障措置の見直しの継続実施】

平成18年4月1日に施行した俸給月額平均△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、平成19年7月以降、平成22年6月まで段階的な引き下げを継続して実施中である。

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19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 307	歳 44.9	千円 8,741	千円 6,263	千円 176	千円 2,478
事務・技術	人 307	歳 44.9	千円 8,741	千円 6,263	千円 176	千円 2,478

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。

在外職員	人 17	歳 46.3	千円 16,463	千円 14,576	千円 0	千円 1,887
------	---------	-----------	--------------	--------------	---------	-------------

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	22	40.0	3,130	2,601	84	529
事務・技術	15	42.7	2,708	1,932	73	776
専門職種	7	34.4	4,034	4,034	109	0

注1:「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。

注2: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。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	2					
事務・技術	2					

注1:再任用職員の事務・技術については、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、人数以外は記載していない。

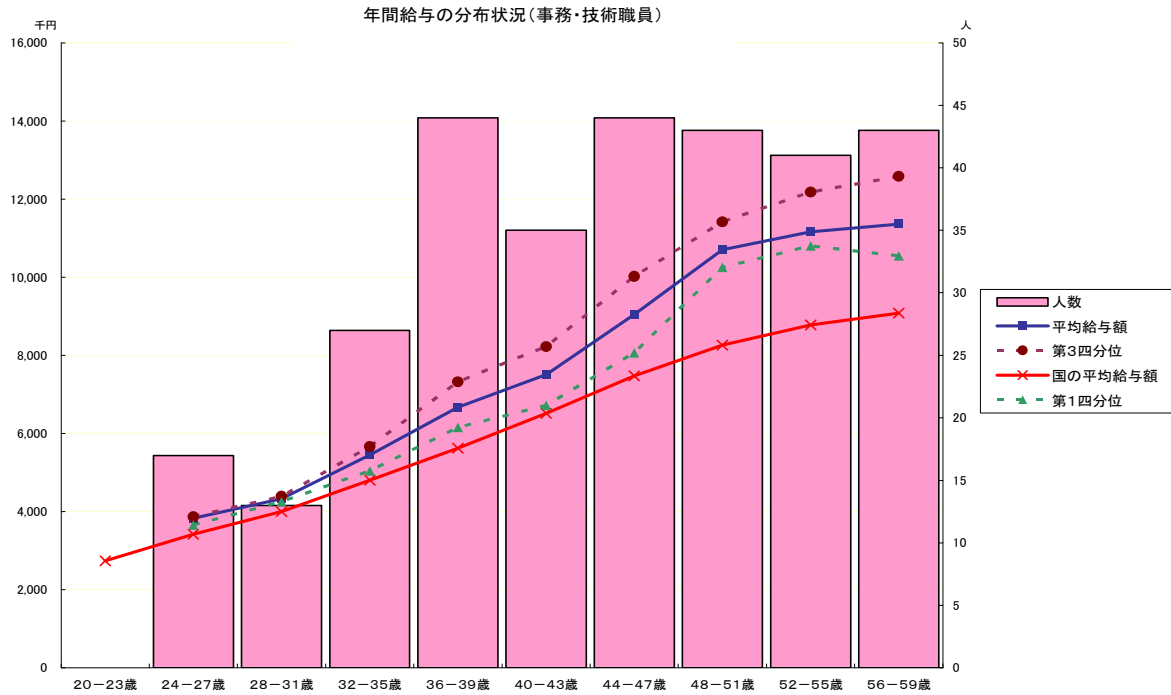
注2:区分中の職種、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	70	56.7	8,028	7,516	198	512
事務・技術	70	56.7	8,028	7,516	198	512

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。

(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			
代表的職位	人	歳	千円		千円	千円	
・本部部長	31	55.5	12,244	13,031	12,646		
・本部課長	90	50.6	10,333	11,485	10,874		
・地方課長	14	53.1	9,409	11,506	10,319		
・本部課長代理	79	42.2	6,964	8,222	7,642		
・地方課長代理	14	48.3	7,279	8,098	7,705		
・本部係員	73	34.8	4,125	5,877	5,095		
・地方係員	6	35.2	4,176	5,402	5,109		

③ 職級別在職状況等(平成21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)	307	1 (0.3%)	30 (9.8%)	104 (33.9%)	93 (30.3%)	41 (13.3%)	38 (12.4%)
年齢(最高 ~最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳
			58 ~ 48	59 ~ 42	59 ~ 34	58 ~ 30	43 ~ 24
所定内給与年額(最高 ~最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
			9,375 ~ 8,014	9,560 ~ 5,853	7,172 ~ 4,102	5,692 ~ 3,484	3,602 ~ 2,517
年間給与額(最高 ~最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
			13,670 ~ 11,452	13,168 ~ 8,215	10,155 ~ 5,651	7,965 ~ 4,880	5,044 ~ 3,458

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、「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20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)	47.9	45.9	46.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	52.1	54.1	53.1
	最高～最低	61.2～40.0	62.3～50.0	61.7～46.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	69.3	67.6	68.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	30.7	32.4	31.6
	最高～最低	41.2～19.2	42.3～20.0	41.8～19.6

⑤ 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)

対国家公務員(行政職(一))

122.3

対他法人(事務・技術職員)

114.5

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(「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	対国家公務員 122.3
	参考
	地域勘案 122.8 学歴勘案 118.0 地域・学歴勘案 120.9
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、結果的に対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49.1%(行政職(一))に対し、当機構は80.9%(平成21年4月1日時点の常勤職員(在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。))であり、大学卒の比率が国と比べて高いことも対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、学歴を勘案した場合の対国家公務員指数は「118.0」である。</p> <p>※国については、平成20年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:【9.3%】 (国からの財政支出額 154,670百万円、支出予算の総額 1,657,387百万円: 平成20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126.1、平成19年度122.7であった対国家公務員指数は、平成20年度で122.3となり、段階的に低減している(平成18年度に比べ3.8ポイント低減)。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20年度で14.5%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 0円(平成19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>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・俸給表の引き下げについては、国家公務員が俸給月額について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。 ・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引上げを実施したが、機構は俸給表の改定を見送り、給与水準の抑制を図っている。 ・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。 <table border="0" style="width: 100%;"> <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> 地域勘案</td> <td>119程度</td> </tr> <tr> <td> 学歴勘案</td> <td>114程度</td> </tr> <tr> <td> 地域・学歴勘案</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、平成19年度122.7であった対国家公務員指数は平成20年度で122.3となり、段階的に低減している(平成18年度に対し3.8ポイント低減)。今後の対国家公務員指数の目標として、平成20年度では122.3の対国家公務員指数を、平成22年度では概ね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	地域勘案	119程度	学歴勘案	114程度	地域・学歴勘案	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								
地域勘案	119程度								
学歴勘案	114程度								
地域・学歴勘案	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
- 平成19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 4,278,093千円 支出総額1,508,595百万円:平成20年度決算見込み)

3. 大卒以上の職員の割合:【80.9%】

※平成21年4月1日時点の常勤職員数(在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。)に対する大卒以上の職員の割合である。

常勤職員に占める大学卒以上(大学卒205人、大学院修了者134人)の割合は、国(行政職(一))49.1%に対し機構80.9%。

大学院修了者の割合では、国4.1%(行政職(一))に対し機構32.0%(技術系職員の51.6%は大学院修了者である)。

※国については、平成20年国家公務員給与等実態調査より記載した。

4. 職員に占める管理職員の割合:【39.6%】

※平成21年4月1日時点の常勤職員数(在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。)に対する管理職員の割合である。

職員数に占める管理職員の割合が高いことについては、

- ①特殊法人改革による新規採用抑制
- ②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。
- ③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20.8%)。

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。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増△減	第2期中期目標期間開始時 (平成20年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,278,093	千円 4,460,168	千円 (%) △182,075 (△4.1)	千円 (%) - (-)
退職手当支給額 (B)	千円 368,748	千円 260,602	千円 (%) 108,146 (41.5)	千円 (%) - (-)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,183,607	千円 1,566,774	千円 (%) 616,833 (39.4)	千円 (%) - (-)
福利厚生費 (D)	千円 808,558	千円 799,615	千円 (%) 8,943 (1.1)	千円 (%) - (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,639,008	千円 7,087,160	千円 (%) 551,848 (7.8)	千円 (%) - (-)

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

①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。

②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。

③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

①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。

②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。

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	平成20年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,004,745	4,686,021	4,460,168	4,278,093
人件費削減率 (%)		△6.4	△10.9	△14.5
人件費削減率(補正 値)(%)		△6.4	△11.6	△15.2

注1:「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較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

注2: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。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。