

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

役員報酬については、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。検討するにあたっては、以下のデータ等を参考にした。

- ・事務次官年間報酬額 22,951千円(平成26年人事院)
- ・機構と同規模の民間企業の役員報酬 28,030千円(平成26年民間企業役員報酬調査)

役員の実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268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 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。)

業績給については導入済みであり、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268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平成26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(1,128,000円)に地域付加額(135,360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268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、平成26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(0.23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(970,000円)に地域付加額(116,400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268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、平成26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(0.23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(839,000円)に地域付加額(100,680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268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、平成26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(0.23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(757,000円)に地域付加額(90,840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268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、平成26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(0.23月分)を実施した。

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
理事長	千円 22,411	千円 13,536	千円 7,250	千円 1,624 (地域付加額)			*
A副理事長	千円 747	千円	千円 747	千円		平成25年6月9日	
B副理事長	千円 18,636	千円 11,640	千円 5,487	千円 1,396 (地域付加額) 112 (通勤手当)	平成25年6月10日		
A理事	千円 3,372	千円	千円 3,372	千円		平成26年3月31日	◇
B理事	千円 13,418	千円 10,068	千円 2,020	千円 1,208 (地域付加額) 121 (通勤手当)	平成26年4月1日		◇
C理事	千円 323	千円	千円 323	千円		平成25年4月30日	※
D理事	千円 17,132	千円 10,068	千円 5,631	千円 1,208 (地域付加額) 224 (通勤手当)	平成25年5月1日		※
E理事	千円 3,394	千円	千円 3,394	千円		平成26年2月28日	※
F理事	千円 13,430	千円 10,068	千円 1,931	千円 1,208 (地域付加額) 223 (通勤手当)	平成26年3月1日		※
G理事	千円 3,600	千円	千円 3,600	千円		平成26年2月28日	※
H理事	千円 13,421	千円 10,068	千円 1,950	千円 1,208 (地域付加額) 194 (通勤手当)	平成26年3月1日		※
I理事	千円 646	千円	千円 646	千円		平成25年6月9日	
J理事	千円 2,725	千円	千円 2,725	千円	平成25年6月10日	平成26年3月31日	※
K理事	千円 12,913	千円 10,068	千円 1,313	千円 1,208 (地域付加額) 324 (通勤手当)	平成26年4月1日		※
L理事	千円 3,372	千円	千円 3,372	千円		平成26年3月31日	◇
M理事	千円 9,407	千円 7,551	千円 810	千円 906 (地域付加額) 139 (通勤手当)	平成26年7月1日		
A監事	千円 3,043	千円	千円 3,043	千円		平成26年3月31日	
B監事	千円 12,118	千円 9,084	千円 1,822	千円 1,090 (地域付加額) 121 (通勤手当)	平成26年4月1日		
C監事	千円 15,397	千円 9,084	千円 4,865	千円 1,090 (地域付加額) 357 (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。

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

JOGMEC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 22,951千円(平成26年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬(28,030千円(平成26年民間企業役員報酬調査)等)を考慮して定めており、また、平成26年度の業績給については、平成25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

JOGMEC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 22,951千円(平成26年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬(28,030千円(平成26年民間企業役員報酬調査)等)を考慮して定めており、また、平成26年度の業績給については、平成25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

JOGMEC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 22,951千円(平成26年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬(28,030千円(平成26年民間企業役員報酬調査)等)を考慮して定めており、また、平成26年度の業績給については、平成25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1.5~1.75で支給しており、妥当である。

監事

JOGMEC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 22,951千円(平成26年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬(28,030千円(平成26年民間企業役員報酬調査)等)を考慮して定めており、また、平成26年度の業績給については、平成25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】

JOGMEC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、経済産業省独立行政法人評価委員会の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。

JOGMEC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(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			
理事A	2,547	2	0	平成26年2月28日	1.1	※
理事B	2,547	2	0	平成26年2月28日	1.1	※
理事C	964	0	10	平成26年3月31日	1.0	※
監事A	2,089	2	0	平成26年3月31日	1.0	

注:「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。

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
理事A	当該役員の業績勘案率については、「業績勘案率の評価を行うに当たっての基本的な考え方(経済産業省独立行政法人評価委員会 平成17年9月1日決定、平成19年12月19日改訂)」を基に算出し、独立行政法人評価委員会による審議の結果、在職期間中、年度業績評価の所掌するセグメントの評定を2回「AA」を取得するなど、総括責任者として積極的に取り組み多々業績を上げたことから業績勘案率「1.1」を決定し、退職手当支給額を決定しており、妥当である。
理事B	当該役員の業績勘案率については、「業績勘案率の評価を行うに当たっての基本的な考え方(経済産業省独立行政法人評価委員会 平成17年9月1日決定、平成19年12月19日改訂)」を基に算出し、独立行政法人評価委員会による審議の結果、在職期間中、年度業績評価の所掌するセグメントの評定を2回「AA」を取得するなど、総括責任者として積極的に取り組み多々業績を上げたことから業績勘案率「1.1」を決定し、退職手当支給額を決定しており、妥当である。
理事C	当該役員の業績勘案率については、「業績勘案率の評価を行うに当たっての基本的な考え方(経済産業省独立行政法人評価委員会 平成17年9月1日決定、平成19年12月19日改訂)」を基に算出し、独立行政法人評価委員会による審議の結果、業績勘案率「1.0」を決定し、退職手当支給額を決定しており、妥当である。
監事A	当該役員の業績勘案率については、「業績勘案率の評価を行うに当たっての基本的な考え方(経済産業省独立行政法人評価委員会 平成17年9月1日決定、平成19年12月19日改訂)」を基に算出し、独立行政法人評価委員会による審議の結果、業績勘案率「1.0」を決定し、退職手当支給額を決定しており、妥当である。

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至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

役員業績及び法人業務の実績と役員退職手当の関係については、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12.5を乗じて得た額に、業績勘案率(「業績勘案率の評価を行うに当たっての基本的な考え方(経済産業省独立行政法人評価委員会 平成17年9月1日決定、平成19年12月19日改訂)」を基に経済産業省独立行政法人評価委員会が決定する数)を乗じ、その額に100分の87の割合を乗じて得た額を退職手当として支給する。

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

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(平成26年8月)

- ・民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から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(0.15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

② 民間資源業界各社(大手5社平均) 平均年齢:41.7歳 平均年間給与額:943万円 (各社平成25年度の有価証券報告書のデータによる)

また、中期計画を達成するため、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: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
基本給:本俸 賞与:勤勉手当(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平成26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、平成26年度では、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年6月から平成26年5月までの間、職員の本俸(最大▲9.77%)、管理職手当(▲10%)及び賞与(▲9.77%)並びに特別都市手当等の本俸に連動する手当を削減した。

また、①本俸を平均0.3%引上げ、②賞与を0.15月引き上げ、③交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円から7100円までの幅で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	平成26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 374	歳 45.2	千円 7,962	千円 5,857	千円 195	千円 2,105
事務・技術	人 374	歳 45.2	千円 7,962	千円 5,857	千円 195	千円 2,105

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	歳	千円	千円	千円	千円
	19	45.5	14,033	12,286	-	1,747

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	62.5	4,350	3,949	282	401
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	62.5	4,350	3,949	282	401

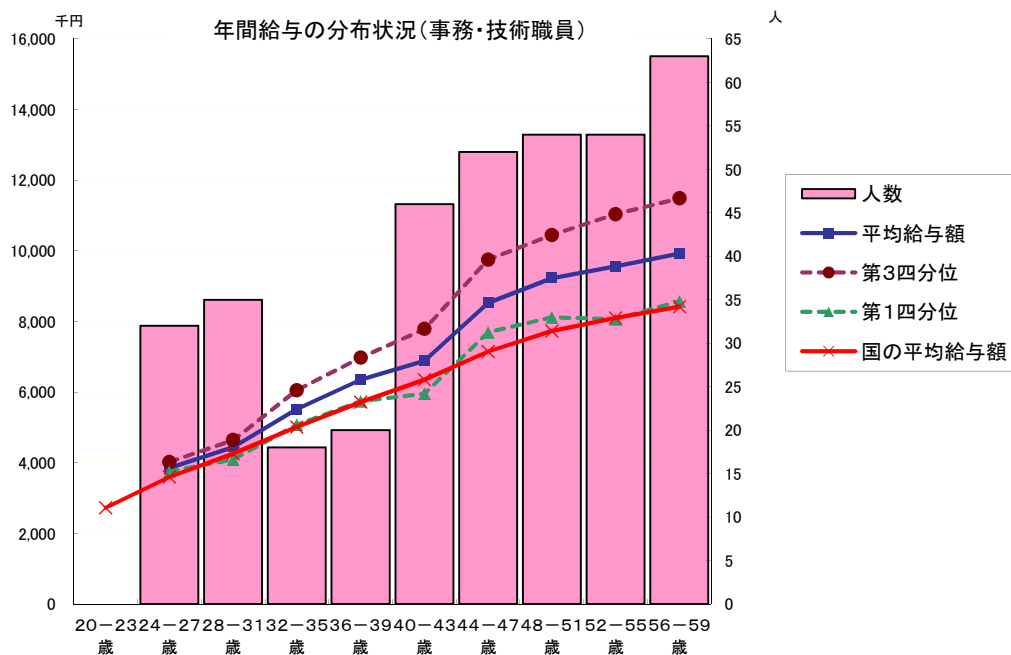
注:区分中の職種、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	193	51.5	6,115	5,025	180	1,090
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	193	51.5	6,115	5,025	180	1,090

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
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・本部部长	31	56.3	11,570	12,673	10,706
・地方部長	1	-	-	-	-
・本部課長	111	50.2	9,889	11,803	7,293
・地方課長	15	57.4	10,090	12,160	8,569
・本部課長代理	72	44.5	7,611	9,775	5,821
・地方課長代理	19	53.6	7,883	8,383	7,196
・本部係員	113	34.1	4,768	7,146	3,304
・地方係員	12	48.1	4,199	5,655	2,640

注:地方部長における該当者が1人のため、平均年齢及び平均額は記載しない。

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)	% 46.8	% 46.6	% 46.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 53.2	% 53.4	% 53.3
	最高～最低	% 63.8～41.2	% 63.8～41.2	% 63.8～41.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.6	% 58.3	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.4	% 41.7	% 41.5
	最高～最低	% 44.4～39.4	% 43.9～39.4	% 44.2～39.4

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 115.4 ・年齢・地域勘案 105.0 ・年齢・学歴勘案 112.6 ・年齢・地域・学歴勘案 102.8 									
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当機構の業務は、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65.2%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53.6%(行政職(一))に対し、当機構は80.7%(平成27年4月1日時点の常勤職員(在外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。</p> <p>また、本部職員の割合で比較すると、東京都特別区内に勤務する国家公務員の割合は24.5%であるのに対し、当機構は75.4%(平成27年4月1日時点の常勤職員(在外職員及び再任用職員を除く。))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)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「102.8」である。</p> <p>※国については、平成26年国家公務員給与等実態調査より記載した。</p> <p>さらに、JOGMEC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、JOGMEC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"> <thead> <tr> <th></th> <th>平均年齢</th> <th>平均年間給与額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>民間資源業界各社(大手5社平均)※</td> <td>41.7歳</td> <td>943万円</td> </tr> <tr> <td>JOGMEC</td> <td>45.2歳</td> <td>796万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※各社平成25年度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	民間資源業界各社(大手5社平均)※	41.7歳	943万円	JOGMEC	45.2歳	796万円
	平均年齢	平均年間給与額								
民間資源業界各社(大手5社平均)※	41.7歳	943万円								
JOGMEC	45.2歳	796万円								

<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:10.8%】 (国からの財政支出額 231,916百万円、支出予算の総額 2,139,822百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 53,868百万円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合:38.9%】 (常勤職員数(在外職員及び再任用職員を除く。)488名中190名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合:80.7%】 (常勤職員数(在外職員及び再任用職員を除く。)488名中394名(大学卒209人、大学院修了者185人)) 大学院修了者の割合では、国5.7%(行政職(一))に対し機構37.9%(技術系職員の65.2%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:0.2%】 (給与、報酬等支給総額 4,503百万円 支出総額 1,839,191百万円:平成26年度決算見込み)</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126.1、平成19年度122.7、平成20年度122.3、平成21年度121.2、平成22年度117.0、平成23年度116.7、平成24年度118.9、平成25年度118.2であった対国家公務員指数は、平成26年度で115.4と平成18年度に比べ10.7ポイント低減させている。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26年度で10.0%の削減を行っている。 今後、第3期中期計画において、運営費交付金を充当して行う業務については、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1.13%以上の効率化を行うこととしている。 また、累積欠損額については、探鉱段階における出資株式の評価について、会計処理上、出資額の1/2を機械的に計上した評価損が主な要因であり、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21.9%)。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 資源系人材の人件費は依然として高水準。ただし、同種の民間企業(資源開発会社・商社等)と比較して、JOGMECの給与は低水準。なお、総人件費は平成17年度に比し、10.0%の削減を実現している。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。</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。 ・平成19年8月の人事院勧告に基づき、国家公務員は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り、給与水準の抑制を図っている。 ・平成21年5月の人事院臨時勧告に基づき、平成21年6月期賞与の引き下げを実施。 ・平成21年8月の人事院勧告に基づき、役員業績給及び平成21年12月期賞与の引き下げを実施。また、役員の月例支給額及び職員の俸給表の引き下げを実施。 ・平成22年8月の人事院勧告に基づき、役員業績給及び平成22年12月期賞与の引き下げを実施。また、役員の月例支給額及び職員の俸給表の引き下げを実施するとともに、55歳以上の職員を対象として俸給及び職責手当を1.5%減額して支給するとともに、これらに連動する特別都市手当、賞与等も減額後の本俸で算出し、支給。 ・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、機構独自の取組みとして平成19年7月以降、平成22年6月まで現給保障の段階的な引き下げを行ってきたが、平成22年度には現給保障を完全に廃止、平成22年7月で平成18年度改定の俸給表に完全移行した。

	<p>・平成24年6月から職員の本俸を平均▲0.23%引き下げるとともに、国家公務員の給与削減に準じ、平成24年6月から平成26年5月までの間、職員の本俸(最大▲9.77%)、管理職手当(▲10%)及び賞与(▲9.77%)並びに特別都市手当等の本俸に連動する手当を削減。また、役員の月例支給額については、平成24年3月から▲0.5%の引き下げを実施するとともに、平成24年4月から平成26年3月までの間に支給される報酬の▲9.77%を減額。</p> <p>・民間企業が活況を呈する中、給与水準については、上記のとおり不断の努力により継続的に引き下げを行っており、適切な運営に努めている。</p> <p>平成18年度126.1、平成19年度122.7、平成20年度122.3、平成21年度121.2、平成22年度117.0、平成23年度116.7、平成24年度118.9、平成25年度118.2であった対国家公務員指数は平成26年度で115.4となり、給与水準を引き下げる取組により低減させている。(平成18年度に比べ10.7ポイント低減)</p> <p>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

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 191,900円 年間給与 2,905,000円
- 35歳(本部課長代理、配偶者・子1人)
月額 402,376円 年間給与 6,629,000円
- 45歳(本部課長、配偶者・子2人)
月額 581,092円 年間給与 9,539,000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	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,137,354	千円 4,503,953
退職手当支給額 (B)	千円 461,421	千円 216,853
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,628,556	千円 2,464,886
福利厚生費 (D)	千円 932,764	千円 985,332
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,160,096	千円 8,171,026

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、平成26年5月をもって給与特例減額が終了したこと等に伴い、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、退職手当支給額、非常勤役職員等給与が減額となったものの給与、報酬等支給総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. 退職手当支給水準の引下げについて

「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、以下の措置を講ずることとした。

・役員の退職手当の現行額に「調整率」100分の87を乗じて引下げを実施。

「調整率」の段階的引下げ措置として、平成25年4月1日～同年9月30日まで100分の98、平成25年10月1日～平成26年6月30日まで100分の92、平成26年7月1日以降100分の87とした。

・職員の退職手当の現行額に「調整率」100分の87を乗じて引下げを実施。

「調整率」の段階的引下げ措置として、平成25年6月1日～同年9月30日まで100分の98、平成25年10月1日～平成26年6月30日まで100分の92、平成26年7月1日以降100分の87とした。

IV その他

特になし。