

様式 1 公表されるべき事項

別 添

脱炭素成長型経済構造移行推進機構の役員報酬・給与等について(令和6年度)

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、排出削減及び経済成長・産業競争力の強化の同時実現(GX:グリーントランスフォーメーション)の実現に向け、脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推進に関する法律(令和5年法律第32号)に基づき、2023年度より10年間で150兆円超の官民協調でのGX投資を実現する中核組織として、債務保証等の金融支援、化石燃料賦課金等の徴収、排出量取引制度の運営を行う法人である。

当機構の役員が、これらの業務を機動的かつ効果的に推進するにあたっては、政策、金融、技術、産業等に関する深い識見に加えて、事業会社、金融機関、政府等とも連携しつつ、高い指導力を発揮することが求められている。

このため、役員報酬水準を検討するにあたっては、役員としての重責を担う人材の確保の必要性を踏まえつつ、他の特殊法人等の役員報酬の水準を参考としている。

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、業績給を導入していない。

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

専務理事

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報酬規程に則り、俸給(専務理事:1,135千円)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、役員報酬規程に則り、俸給及び地域手当の月額、並びに俸給月額に100分の25を乗じて得た額、俸給月額及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額に、6月支給分については100分の172.5を、12月支給分については100分の170.5を乗じて得た額としている。なお、令和6年度では、人事院勧告における指定職改定勧告内容を踏まえ、特別手当支給率の引上げ(年間0.075月分)を実施した。

理事

同上
※ただし、理事の本給は1,122千円を上限とし、理事長の定める額としている。

法人の長 (非常勤)

法人の長(非常勤)の役員報酬基準は、役員報酬規程に則り、月額300千円としている。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の役員報酬基準は、役員報酬規程に則り、月額300千円としている。

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 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円	千円 ()	5月15日		
専務理事	千円 14,866	千円 10,410	千円 2,695	千円 2,031 (地域手当)	6月20日		
	千円	千円	千円	千円			

A理事	11,654	7,582	2,452	1,539 81 (地域手当) (通勤手当)	6月20日	◇
B理事	10,132	6,548	2,120	1,329 135 (地域手当) (通勤手当)	6月20日	◇
C理事	7,500	7,500		()	6月20日	
D理事	7,500	7,500		()	6月20日	
A監事 (非常勤)	3,000	3,000		()	5月15日	

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】

専務理事

専務理事の報酬水準を規定する「役員報酬規程」は、専務理事が果たすべき職責や他の特殊法人等の報酬水準に照らし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専務理事の報酬水準は妥当なものと認められる。

なお、令和6年2月に人事院より公表された「民間企業における役員報酬調査」によると、企業規模500人以上1000人未満(公表されている最小の企業規模区分)の専務取締役の年間報酬額は、25,434千円である。

理事

理事の報酬水準を規定する「役員報酬規程」は、理事が果たすべき職責や他の特殊法人等の報酬水準に照らして適正な水準となるよう定められており、当該規程に基づき支給される当機構理事の報酬水準は妥当なものと認められる。

なお、令和6年2月に人事院より公表された「民間企業における役員報酬調査」によると、企業規模500人以上1000人未満(公表されている最小の企業規模区分)の常務取締役の年間報酬額は、21,544千円である。

法人の長(非常勤)

理事長の報酬水準を規定する「役員報酬規程」は、理事長が果たすべき職責や他の特殊法人等の報酬水準に照らして適正な水準となるよう定められており、当該規程に基づき支給される法人の長(理事長)における非常勤役員手当の報酬水準は、他の経済産業省所管の独立行政法人や認可法人の非常勤役員の報酬と比較しても妥当なものと認められる。

監事(非常勤)

監事の報酬水準を規定する「役員報酬規程」は、監事が果たすべき職責や他の特殊法人等の報酬水準に照らして適正な水準となるよう定められており、当該規程に基づき支給される監事(非常勤)における非常勤役員手当の報酬水準は、他の経済産業省所管の独立行政法人や認可法人の非常勤役員の報酬と比較しても妥当なものと認められる。

【主務大臣の検証結果】

当該機構は、グリーンTRANSフォーメーション(GX)の実現に向け、債務保証や出資等の金融支援、排出量取引制度の運営等を行う法人であり、理事長をはじめとする役員には当該機構の運営を担うために必要な識見や能力が求められ、優秀な人材を迎えるためには、それに見合った適切な処遇が必要である。当該機構の役員報酬水準は、その職務の重要性に鑑み、他の特殊法人等の報酬水準を踏まえ、定められており、適正であると認める。

当該機構の役員報酬の支払の基準については、国家公務員・特殊法人等の報酬を考慮する等、適性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のような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			
理事A	千円	年	月			
理事B	該当なし					
理事A (非常勤)						
理事B (非常勤)						
監事A						
監事B	千円	年	月			
監事A (非常勤)	千円	年	月			
監事B (非常勤)	千円	年	月			

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	
理事A	
理事B	
理事A (非常勤)	該当なし
理事B (非常勤)	
監事A	

監事B	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

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、業績給を導入していない。

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の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額とする。

現時点において役員報酬における業績給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にしつつ、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、グリーントランスフォーメーションの実現に向け、政策、金融、技術、産業等に関する深い識見に加えて事業会社、金融機関、政府等とも連携できる人材を確保する必要性から、国家公務員の給与体系を踏まえ、適切な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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当該機構の職員の給与については、国家公務員を踏まえた業績給を導入しており、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

職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(特別調整額、住居手当、通勤手当、地域手当、期末手当及び勤勉手当等)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給の月額+扶養手当の月額+地域手当の月額+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当該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、勤勉手当基礎額(俸給の月額+地域手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に一定の割合を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」を踏まえ、俸給表の改正を実施した。

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
				うち通勤手当等		
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	20	44.4	7,574	6,624	49	950
	事務・技術 (年棒制適用者以外)	人	歳	千円	千円	千円
	7	43.6	9,355	6,641	141	2,714
事務・技術 (年棒制適用者)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	44.7	6,615	6,615	0	0

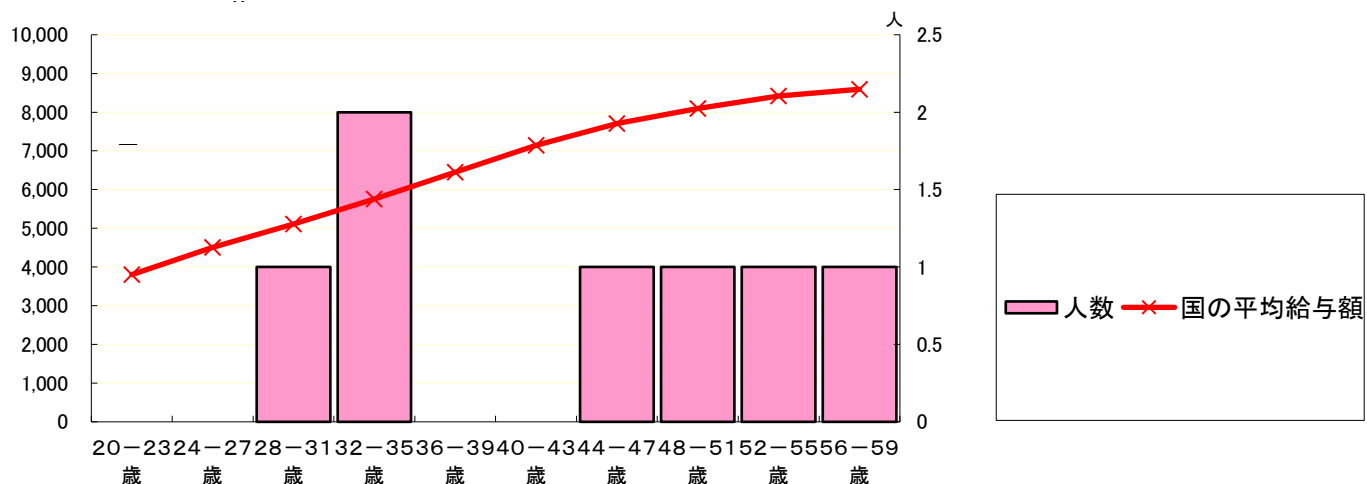
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を除く。

注2: 「再雇用職員」とあるのは、行政執行法人にあつては「再任用職員」とする。

注3: 「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注4: 「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員、年棒制適用者以外)
〔在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1: ①の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2: 分布状況図において、年齢層該当者が2人以下の場合は、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、年間給与の平均額については記載していない。

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
部長	2	42.8	8,637	9,407～6,976
副部長	4			
主査	1			

注: 部長及び主査の当該員は2人以下のため、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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

④ 賞与(令和6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)	% 47.3	% 42.8	% 44.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 52.7	% 57.2	% 55.1
	最高～最低	% 53.0～52.5	% 59.0～55.5	% 56.2～54.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.9	% 51.6	% 53.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.1	% 48.4	% 46.3
	最高～最低	% 44.6～43.4	% 51.6～47.1	% 48.3～45.3

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	・年齢勘案 130.5 ・年齢・地域勘案 116.1 ・年齢・学歴勘案 130.5 ・年齢・地域・学歴勘案 117.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	1. 当機構は全職員が東京23区内(地域手当支給区分:1級地)で業務に従事している。他方、国家公務員実態調査(令和6年)によれば、地域手当支給区分1級地の割合は27%程度となっており、機構職員の割合が国家公務員の1級地適用割合を大幅に上回っている。 2. 当機構は、排出削減及び産業競争力・経済成長の同時実現(GX)に向けて2023年度より、10年間で150兆円超の官民協調でのGX投資を促進させるべく、債務保証等の金融支援、化石燃料賦課金等の徴収、排出量取引制度の運営を実施する必要がある。これら業務を確実に実施するためには、政策、金融、技術、産業等に関する専門知識が必要とされ、当機構全職員に占める大卒以上の割合は90%となっており、公務員に占める大卒以上の割合(令和6年)の64%を大きく上回っている。 3. 当機構は迅速かつ責任ある職務執行・職責が求められることから、当機構の職員構成に占める管理職割合28%に比して、国家公務員(行政職俸給表(一))の管理職(7級以上)の割合は5%となっており、大きく上回っている。 上記3つの理由から、年齢勘案と比較した指数は130.5と算出されるが、地域特性や学歴構成を加味した指数は117.2となっている。
給与水準の妥当性の 検証	(法人の検証結果) 給与水準が国家公務員に比して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、人材確保の必要性を踏まえ、給与水準の適正化に努める必要がある。 (主務大臣の検証結果) 脱炭素成長型経済構造移行推進機構の給与水準が国家公務員の給与水準に比して高くなっているのは、全職員の勤務地が東京(地域手当の支給率が高い地域)であること、政策、金融、技術、産業等の専門知識が必要とされる業務であること、業務の性質上、職員に占める管理職割合が高いこと等が要因であると考えられる。同機構においては、優秀な人材確保の必要性を踏まえ、引き続き適正な給与水準の確保に努める必要がある。
講ずる措置	当機構においては、国民の理解が得られるべく、適正な給与水準となるよう、努めていくが、当機構に求められる専門人材の確保を進めていくため、他の政府系機関や民間金融機関等の給与水準も踏まえ適切に対応していく。

4 モデル給与

○22歳(本部係員、大卒初任給) 月収238千円 年収4,014千円
 ○35歳(本部副部長) 月収458千円 年収7,825千円
 ○50歳(部長、管理職) 月収657千円 年収11,837千円
 ※扶養家族がいる場合、扶養手当(配偶者3,000円、子1人につき11,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構の職員給与については、国家公務員の給与体系を踏まえ、適切な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。具体的には勤務実績に応じた業績給が支給される。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和6年度	令和5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 80,402	千円 －
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 －
非常勤役職員等給与 (C)	千円 12,318	千円 －
福利厚生費 (D)	千円 12,827	千円 －
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 105,547	千円 －

注：本法人は、令和6年5月に設立されたことから、令和6年度欄には設立以降の金額を記載している。

総人件費について参考となる事項

当機構は、令和6年7月に業務を開始した法人であるが、債務保証等の金融支援が本格化するとともに、第217回通常国会で成立したGX推進法の改正法において、排出量取引制度の運営に係る事務等が新たに業務追加されたことを踏まえ、今後、人員体制の整備が必要である。このため、他の政府系機関や民間金融機関等の水準等も考慮しながら、適切な総人件費とする必要がある。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

現時点では、定年制度の対象となる職員や、60歳以上の職員は、機構に所属していないが、今後、債務保証等の金融支援が本格化するとともに、第217回通常国会で成立したGX推進法の改正法において、排出量取引制度の運営に係る事務等が新たに業務追加され、確保すべき人材は多様化していることを踏まえ、定年制度や、60歳以上の職員の給与制度の検討を行う必要がある。

Ⅴ その他