

# 様式 1 公表されるべき事項

別 添

## 国立研究開発法人産業技術総合研究所の役職員の報酬・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

当法人は、旧通商産業省工業技術院の15 研究所と計量教習所が平成13 年4月に統合・再編された法人である。役員報酬水準を検討するにあたって、独立行政法人通則法第50条の2を基本として、旧研究所時の報酬水準により同等と認められる国家公務員(指定職)の給与水準及び研究開発に係る事務・事業を主要な業務として行う研究開発型の法人のうち、当法人の職員数約2,900人と比較的同等と認められる法人を参考とした。

①国家公務員(指定職)の年間報酬額・・・事務次官(約22,951千円)、局長等(約17,472千円)、指定職1号俸(約13,793千円)

※給与勧告の仕組みと本年の勧告ポイント(平成26年8月)及び国家公務員給与法より算出

②類似の国立研究開発法人(理化学研究所)・・・主要事業は研究開発であり、職員数は約3,400人である。平成25年度給与水準公表資料及び平成26年度役員報酬規程等を勘案すると、年間報酬額は法人の長が約22,210千円と推定され、理事については約18,243千円、監事については約15,462千円と推定される。

##### 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。)

当法人においては、役員報酬の業績反映額(年俸の一部)において業績を反映する。

理事長の業績反映額は、経済産業省独立行政法人評価委員会(以下、「評価委員会」)の業績評価を踏まえて、次の算定式により決定する。

業績反映額=月例支給額×0.93×2.45×(以下に定める当該年度の評価結果に即した割合)

評価委員会の業績評価	割合
AA評価	100分の150以内
A評価	100分の125以内
B評価	100分の100
C評価	100分の50
D評価	100分の0

その他の役員の業績反映額は、評価委員会の項目別の業績評価及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、理事長が決定する。

平成26年度は評価委員会の評価結果を踏まえ、下記の評価割合を乗じた。

評価委員会評価結果「A」

評価割合 理事長 100分の100      理事100分の112.5~102.5      監事100分の107.5

### 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

常勤役員報酬支給基準は、年俸、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。年俸は、月例支給額、職責手当、季例支給額及び業績反映額から構成され、産総研役員給与規程に則り、月例支給額(1,197,000円)に職責手当(299,250円)を加え毎月支給し、季例支給額は6月((月例支給額+職責手当)×0.7)と12月((月例支給額+職責手当)×0.75)に支給している。業績反映額(月例支給額×2.6×0.93×業績評価を反映した割合(0/100~150/100))は、主務大臣から業績評価の通知を受けた日から1ヶ月以内に支給している。  
平成26年度では、国家公務員の指定職俸給表の改定に準拠した、通勤手当(自動車等の使用者)の引上げを実施した。

理事

常勤役員報酬支給基準は、年俸、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。年俸は、月例支給額、職責手当、季例支給額及び業績反映額から構成され、産総研役員給与規程に則り、月例支給額(881,000円)に職責手当(220,250円)を加え毎月支給し、季例支給額は6月((月例支給額+職責手当)×0.7)と12月((月例支給額+職責手当)×0.75)に支給している。業績反映額(月例支給額×2.6×0.93×業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案し理事長が決定した割合(0/100~150/100))は、主務大臣から業績評価の通知を受けた日から1ヶ月以内に支給している。  
平成26年度では、国家公務員の指定職俸給表の改定に準拠した、通勤手当(自動車等の使用者)の引上げを実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当、非常勤役員特別手当、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。産総研役員給与規程に則り、非常勤役員手当は月額(120,000円)とし、非常勤役員特別手当は勤務実績及び業績により、1,080,000円を限度に理事長が決定し、6月及び12月に支給している。  
平成26年度では、国家公務員の指定職俸給表の改定に準拠した、通勤手当(自動車等の使用者)の引上げを実施した。

監事

常勤役員報酬支給基準は、年俸、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。年俸は、月例支給額、職責手当、季例支給額及び業績反映額から構成され、産総研役員給与規程に則り、月例支給額(677,000円)に職責手当(169,250円)を加え毎月支給し、季例支給額は6月((月例支給額+職責手当)×0.7)と12月((月例支給額+職責手当)×0.75)に支給している。業績反映額(月例支給額×2.6×0.93×業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案し理事長が決定した割合(0/100~150/100))は、主務大臣から業績評価の通知を受けた日から1ヶ月以内に支給している。  
平成26年度では、国家公務員の指定職俸給表の改定に準拠した、通勤手当(自動車等の使用者)の引上げを実施した。

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	
法人の長	千円 22,644	千円 17,955	千円 4,689	千円 0			
理事A	千円 17,987	千円 14,092	千円 3,846	千円 25 24 (通勤手当) (年俸調整額)	平成26年7月1日		※
理事B	千円 17,158	千円 13,215	千円 3,893	千円 50 (通勤手当)			※
理事C	千円 17,190	千円 13,215	千円 3,792	千円 183 (通勤手当)			※
理事D	千円 17,058	千円 13,215	千円 3,792	千円 51 (通勤手当)			※
理事E	千円 17,132	千円 13,215	千円 3,893	千円 24 (通勤手当)			※
理事F	千円 11,151	千円 9,911	千円 844	千円 396 (年俸調整額)	平成26年7月1日		※
理事G	千円 6,370	千円 3,596	千円 2,768	千円 6 (通勤手当)		平成26年6月30日	※
理事H	千円 17,031	千円 13,215	千円 3,792	千円 24 (通勤手当)		平成27年3月31日	※
理事I	千円 17,026	千円 13,215	千円 3,692	千円 119 (通勤手当)		平成27年3月31日	◇
理事J	千円 17,558	千円 13,215	千円 3,792	千円 59 492 (通勤手当) (単身赴任手当)		平成27年3月31日	※
理事K	千円 17,300	千円 13,215	千円 3,187	千円 540 358 (通勤手当) (年俸調整額)		平成27年3月31日	◇
理事A (非常勤)	千円 3,120	千円 1,440	千円 1,680	千円 0		平成27年3月31日	
監事A	千円 13,097	千円 10,155	千円 2,894	千円 48 (通勤手当)			※
監事B	千円 13,307	千円 10,155	千円 2,894	千円 258 (通勤手当)		平成27年3月31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

注3:「年俸調整額」とは、年度途中で離着任した役員に対して日割計算で調整額を支給しているものである。

### 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

産総研は、21ヶ国からの約2,300名の常勤研究職員、約4,600名の外来研究員、その他管理部門等の職員を含め、合計1万人規模となるわが国最大級の公的研究機関である。当法人は、鉱工業の科学技術の研究開発における研究テーマについて、基盤的なものから、実用的なものまで、広範な分野において取り組んでおり、理事長はこれらの業務を総理するにふさわしい知識と経験を有することが必要である。

法人の長の報酬は、独立行政法人整理合理化計画(平成19年12月24日閣議決定)による要請を継続して踏襲し、事務次官の給与の範囲内としている。

以上の理由により、当法人の理事長の報酬水準は妥当と判断している。

《参考》

国家公務員(指定職/事務次官)との年額比較: ▲1.3%

国立研究開発法人理化学研究所との年額比較: +1.9%

※国立研究開発法人理化学研究所役員報酬規程を参照。

理事

わが国最大級の公的研究機関の業務を総理する理事長を補佐して、研究所の業務を掌理する当法人の理事の報酬については、旧研究所時の所長と同等と認められる国家公務員(指定職)の給与水準を参考としている。

また、他の国立研究開発法人の理事と比較しても、報酬水準としては妥当と判断している。

《参考》

国家公務員(指定職/局長等)との年額比較: ▲3.5%

国立研究開発法人理化学研究所との年額比較: ▲7.6%

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬は、常勤理事の月例支給額を基に、勤務形態等を考慮し、月額12万円としている。他の国立研究開発法人の理事(非常勤)と比較しても、報酬水準としては妥当と判断している。

《参考》

国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構との月額比較: ▲30.2%~▲79.1%

国立研究開発法人海洋研究開発機構との月額比較: ▲0.8%

※国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構役員給与規程を参照。

※国立研究開発法人海洋研究開発機構役員報酬規程を参照。

監事

法人の監事は、研究所の業務を監査することにより、研究所の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な研究所の統治体制の確立に資する責務を負っており、報酬については、国家公務員(指定職)の給与水準を参考としている。

また、他の国立研究開発法人の監事と比較しても、報酬水準としては妥当と判断している。

《参考》

国家公務員(指定職/1号俸)との年額比較: ▲6.2%

国立研究開発法人理化学研究所との年額比較: ▲16.4%

監事(非常勤)

平成20年度以降就任実績なし

#### 【主務大臣の検証結果】

産総研は、鉱工業の科学技術の研究開発における研究テーマについて、基盤的なものから実用的なものまで広範な分野において取り組んでおり、理事長は業務を遂行する高いマネジメント能力や幅広い知見、理事は理事長を補佐して研究所の業務を掌理、監事は研究所の健全な業務運営を確保する等が求められ、それに見合った適切な処遇が必要である。

また、役員報酬は、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、適正であると認める。

産総研においては、報酬等の支払いの基準について、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組を行っており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、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			
法人の長	該当なし					
理事A	8,903	7	5	平成26年6月30日	1.0	※
理事B						
理事A (非常勤)	該当なし					
理事B (非常勤)	該当なし					
監事A	該当なし					
監事B	該当なし					
監事A (非常勤)	該当なし					
監事B (非常勤)	該当なし					

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	該当なし
理事A	経済産業省独立行政法人評価委員会の「基本的考え方」において、機関実績勘案率は1.03、個人業績勘案率は1.0、基礎業績勘案率は1.02に該当したが、総務省独立行政法人委員会の方針(業績勘案率は、1.0を基本とする。)等を踏まえ、業績勘案率は1.0に決定され、退職手当支給額の決定に至った。
理事B	該当なし
理事A (非常勤)	該当なし
理事B (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事B	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

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

当法人においては、役員報酬の業績反映額(年俸の一部)において業績を反映する。

理事長の業績反映額は、経済産業省独立行政法人評価委員会(以下、「評価委員会」)の業績評価を踏まえて、次の算定式により決定する。

業績反映額=月例支給額×0.93×2.45×(以下に定める当該年度の評価結果に即した割合)

評価委員会の業績評価	割合
AA評価	100分の150以内
A評価	100分の125以内
B評価	100分の100
C評価	100分の50
D評価	100分の0

その他の役員の業績反映額は、評価委員会の項目別の業績評価及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、理事長が決定する。

上記のとおり業績給の仕組みは導入済みであり、今後も社会一般の情勢等を踏まえ継続していく。

## 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

当法人は、旧通商産業省工業技術院の15研究所と計量教習所が平成13年4月に統合・再編された法人である。当法人職員の給与水準を検討するにあたって、独立行政法人通則法第50条の10を基本として、国家公務員の給与水準及び研究開発に係る事務・事業を主要な業務として行う研究開発型の法人のうち、当法人の職員数約2,900人と比較的同等と認められる法人を参考とした。

なお支給実績より当法人の平成26年度の平均年間給与額は、事務職7,055千円、研究職9,345千円である。

①国家公務員の平均年間給与額・・・行政職俸給表(一)6,618千円、研究職約8,861千円(推定)

※行政職俸給表(一)は、給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント(平成26年8月)を参考

※研究職は、給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント(平成26年8月)及び国家公務員給与の概要(平成27年4月)を参考に算出

②類似の国立研究開発法人(理化学研究所)・・・主要事業は研究開発であり、職員数は約3,400人である。平成25年度給与水準公表資料に記載の平均年間給与額及び人事院勧告による国家公務員の給与減額措置終了を鑑みると、平成26年度の平均年間給与額は事務職が約7,342千円、研究職が約9,883千円と推定される。

#### 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。)

毎年度行う短期評価(目標設定管理型)と一定の評価対象期間を経て行う長期評価からなる個人評価制度により業績評価を実施する。短期評価の結果は、次年度の賞与の一部である業績手当に反映する。長期評価の結果は、昇格、昇給により俸給等に反映する。

(参考)個人評価制度について

個人評価制度は、職員の意欲向上と、目標設定を通じた職員間の意思疎通を図るとともに、職員が課題を認識することによって、組織全体のパフォーマンスの向上を図ることを目的として設定している。

#### 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

産業技術総合研究所職員給与規程に則り、職員俸給、諸手当(職責手当、扶養手当、超過勤務手当、住居手当、通勤手当、寒冷地手当、単身赴任手当、資格手当及び極地観測手当)及び賞与(業績手当及び期末手当)としている。

業績手当については、業績手当基礎額(前年度の3月31日における俸給、職責基本額の月額合計額(以下、「基準給与」)及び職責加算額又は超過勤務手当を支給する者に係る超過勤務手当15時間分を加算した額)に100分の150を乗じて得た額を基礎額とし、その100分の50から100分の200の範囲内で理事長が決定し、短期評価期間におけるその者の勤務期間の区分に定める割合を乗じて得た額に2分の1を乗じて得た額を6月及び12月に支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(基準日において職員が受けるべき基準給与、扶養手当及び職責加算額又は超過勤務手当支給対象者に係る超過勤務手当15時間分の合計額)に、6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在籍期間の区分に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、人事院勧告に基づき、①職員等の俸給表を国家公務員の俸給表に準じて引上げ(+0.34%)、②交通用具使用者に係る通勤手当の引上げ(使用距離の区分に応じ、100円から7,100円までの幅で引上げ)、③職員等の業績手当の基礎額の支給割合を国家公務員の勤勉手当の支給割合に準じて引上げ(支給月数0.15月分)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	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 2,363	歳 47.4	千円 9,129	千円 6,848	千円 100	千円 2,281
事務・技術	人 546	歳 45.1	千円 7,221	千円 5,347	千円 125	千円 1,874
研究職種	人 1,816	歳 48.0	千円 9,703	千円 7,300	千円 93	千円 2,403
その他医療職種	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

任期付職員	人 191	歳 36.2	千円 6,692	千円 5,036	千円 131	千円 1,656
事務・技術	人 21	歳 50.0	千円 6,740	千円 5,025	千円 263	千円 1,715
研究職種	人 170	歳 34.5	千円 6,686	千円 5,037	千円 115	千円 1,649

非常勤職員	人 942	歳 45.8	千円 3,185	千円 3,185	千円 96	千円 0
事務・技術	人 810	歳 46.0	千円 2,852	千円 2,852	千円 98	千円 0
研究職種	人 124	歳 43.6	千円 5,322	千円 5,322	千円 84	千円 0
その他医療職種	人 8	歳 57.6	千円 3,753	千円 3,753	千円 106	千円 0

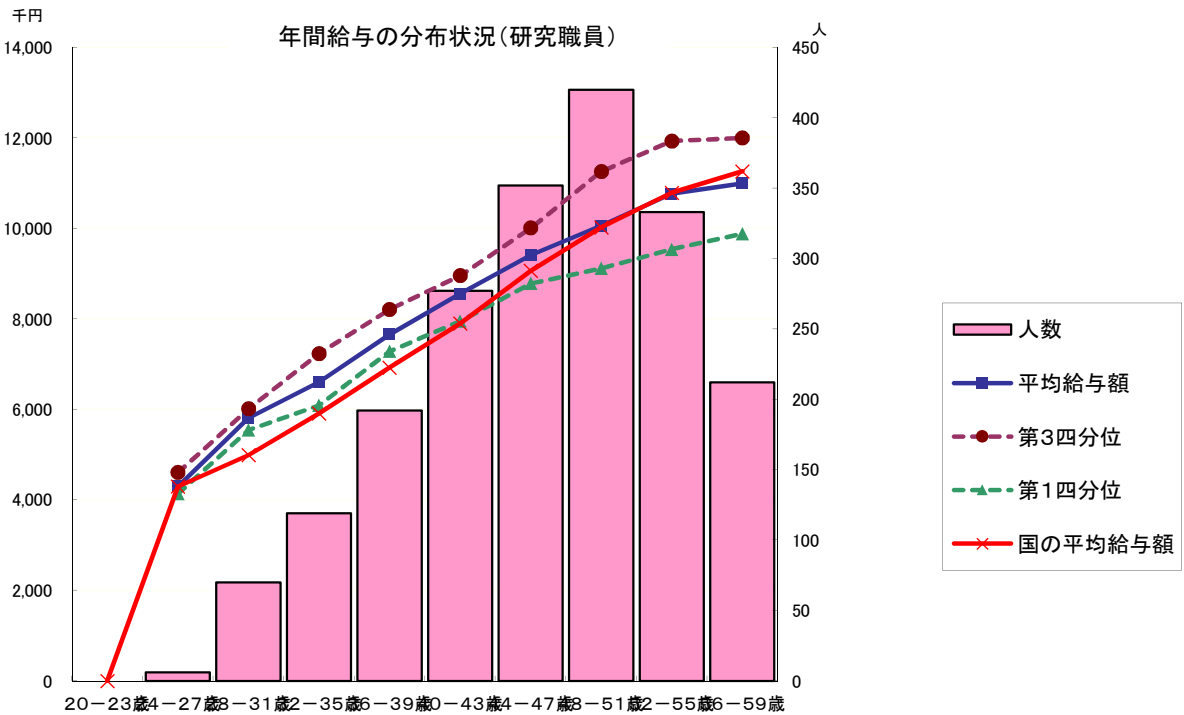
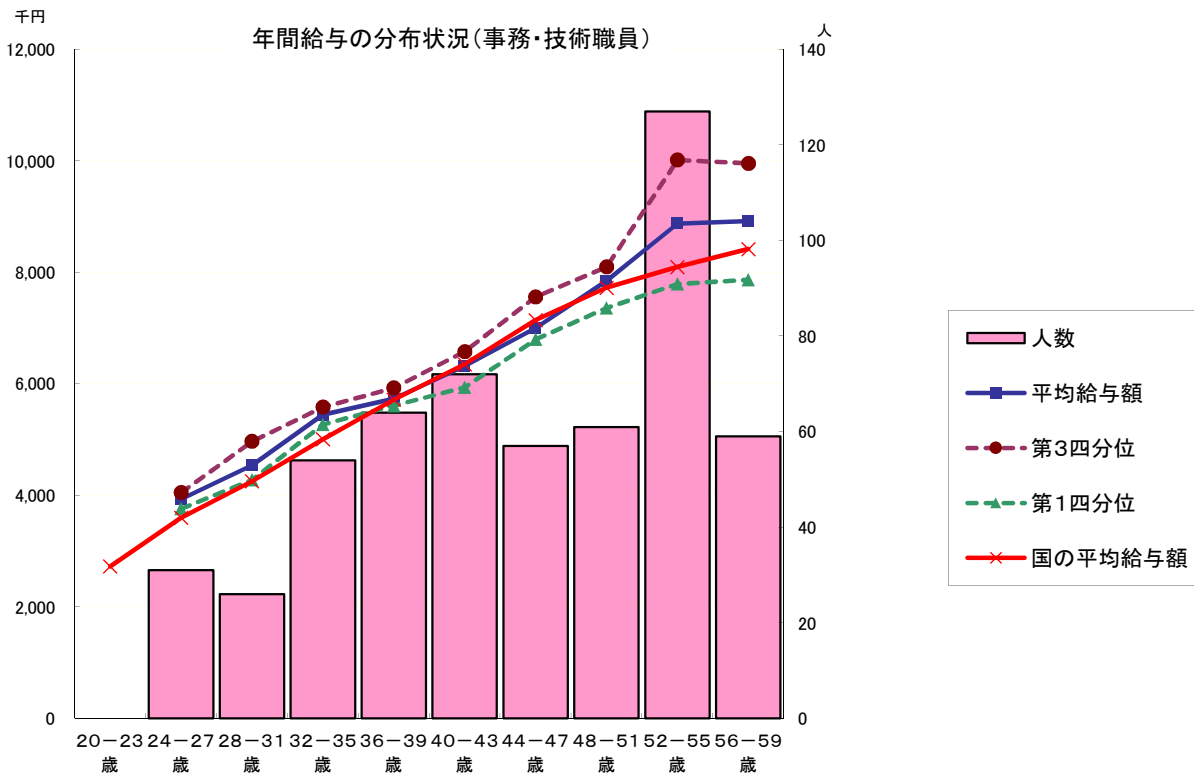
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:「常勤職員」の「その他医療職種」については、該当者が2人以下であり、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していない。

注3:区分中の職種、技能・労務職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)、在外職員及び再任用職員については、該当者がいないため記載を省略した。



② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔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／研究職員)

(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
・主幹・室長代理	80	51.8	7,624	8,575～6,597
・職員	43	27.8	3,939	4,479～2,685

注:本法人には本部課長相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」を掲げるところ、代わりに「主幹・室長代理」を代表的職位として掲げた。

(研究職員)

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
・主任研究員(リーダークラス)	254	48.3	10,567	12,655～8,455
・主任研究員	895	48.8	9,305	12,426～7,063
・研究員	321	40.3	7,339	9,201～4,132

注:本法人には本部課長相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」を掲げるところ、代わりに「主任研究員(リーダークラス)、主任研究員」を代表的職位として掲げた。

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／研究職員)

(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)	% 55.5	% 55.3	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.5	% 44.7	% 44.6
	最高～最低	% 49.1～34.0	% 49.1～33.8	% 49.1～34.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 63.1	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 36.9	% 36.0
	最高～最低	% 46.7～31.1	% 52.9～32.0	% 49.3～32.1

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 54.2	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.3	% 45.8	% 45.6
	最高～最低	% 53.4～30.9	% 53.9～32.7	% 53.7～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.2	% 61.8	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 38.2	% 37.6
	最高～最低	% 54.1～26.8	% 54.5～28.5	% 54.3～27.7

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"> <li>・年齢勘案 104.5</li> <li>・年齢・地域勘案 105.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 106.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 106.1</li> </ul>																																																													
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p><b>【事務・技術職員の修士・博士課程修了生の必要性の増大への対応】</b> 産総研は、これまで財務上の手続きなどに係る定量的業務の合理化を図りながら、事務系職員の人数を削減(平成13年度職員数753人→平成26年度職員数668人)するなど効率的な運営に努めてきた。</p> <p>一方で、高度な研究成果について民間企業等への技術移転を図るべく、産学官連携や知的財産等の高度な業務に対応するための専門的知識を有した有能な人材が必要となってきている。そのため、国家公務員における事務・技術職員(経験年数1年未満の者)の大学卒の割合が過去5年平均で61.0%であるのに対し、産総研の新規採用事務職員の大学卒の割合は過去5年間100%となっている。さらに、そのうち修士課程修了者は過去5年平均で43.6%を占めている。このように産総研の近年の新規採用事務職員は修士課程修了者が多いため、対国家公務員指数を引き上げる一因となっている。</p> <p>事務系の大学卒者及び修士課程修了者の初任給を比較した場合、国家公務員とはほぼ同じ水準であるとともに、民間よりも低い水準となっている。</p> <p>産総研採用者の大学卒、大学院卒の採用比率の推移</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>採用人数</th> <th>大卒比率</th> <th>うち院卒</th> <th>比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成22年</td> <td>13人</td> <td>100%</td> <td>7人</td> <td>53.8%</td> </tr> <tr> <td>平成23年</td> <td>15人</td> <td>100%</td> <td>4人</td> <td>26.7%</td> </tr> <tr> <td>平成24年</td> <td>8人</td> <td>100%</td> <td>2人</td> <td>25.0%</td> </tr> <tr> <td>平成25年</td> <td>14人</td> <td>100%</td> <td>8人</td> <td>57.1%</td> </tr> <tr> <td>平成26年</td> <td>9人</td> <td>100%</td> <td>5人</td> <td>55.6%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>&lt;平均 100%&gt;</td> <td></td> <td>&lt;平均 43.6%&gt;</td> </tr> </tbody> </table> <p>国家公務員の行政職(一)の経験年数1年未満の者のうち大学卒の占める割合</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>大卒比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成22年</td> <td>57.5%</td> </tr> <tr> <td>平成23年</td> <td>64.1%</td> </tr> <tr> <td>平成24年</td> <td>60.1%</td> </tr> <tr> <td>平成25年</td> <td>60.7% (院卒含む)</td> </tr> <tr> <td>平成26年</td> <td>62.7% (院卒含む)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>&lt;平均 61.0%&gt;</td> </tr> </tbody> </table> <p>※国家公務員給与等実態調査から</p> <p>事務系の大学卒者及び修士課程修了者の初任給</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>大卒者 初任給</th> <th>修士課程修了者 初任給</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>産総研</td> <td>189,100円</td> <td>203,700円</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(I種)</td> <td>187,700円(2級1号俸)</td> <td>201,800円(2級9号俸)</td> </tr> <tr> <td>民間※</td> <td>198,293円</td> <td>225,850円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※平成26年職種別民間給与等実態調査から(職員数500人以上の企業の平均初任給)</p>		採用人数	大卒比率	うち院卒	比率	平成22年	13人	100%	7人	53.8%	平成23年	15人	100%	4人	26.7%	平成24年	8人	100%	2人	25.0%	平成25年	14人	100%	8人	57.1%	平成26年	9人	100%	5人	55.6%			<平均 100%>		<平均 43.6%>		大卒比率	平成22年	57.5%	平成23年	64.1%	平成24年	60.1%	平成25年	60.7% (院卒含む)	平成26年	62.7% (院卒含む)		<平均 61.0%>		大卒者 初任給	修士課程修了者 初任給	産総研	189,100円	203,700円	国家公務員(I種)	187,700円(2級1号俸)	201,800円(2級9号俸)	民間※	198,293円	225,850円
	採用人数	大卒比率	うち院卒	比率																																																										
平成22年	13人	100%	7人	53.8%																																																										
平成23年	15人	100%	4人	26.7%																																																										
平成24年	8人	100%	2人	25.0%																																																										
平成25年	14人	100%	8人	57.1%																																																										
平成26年	9人	100%	5人	55.6%																																																										
		<平均 100%>		<平均 43.6%>																																																										
	大卒比率																																																													
平成22年	57.5%																																																													
平成23年	64.1%																																																													
平成24年	60.1%																																																													
平成25年	60.7% (院卒含む)																																																													
平成26年	62.7% (院卒含む)																																																													
	<平均 61.0%>																																																													
	大卒者 初任給	修士課程修了者 初任給																																																												
産総研	189,100円	203,700円																																																												
国家公務員(I種)	187,700円(2級1号俸)	201,800円(2級9号俸)																																																												
民間※	198,293円	225,850円																																																												
	<p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 80.88% (国からの財政支出額 62,466百万円、支出予算の総額 77,231百万円:平成26年度予算)</p> <p>(法人の検証結果) 産総研は民間では行うことができない事業を行っているため国の財政支出の規模が高い。一方で、高度な研究成果を生み、その成果の民間企業等への移転を図ることが求められており、それらの業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材が必要であるため、給与水準が高くなっている。</p> <p><b>【管理職の割合】</b> 15.4%(551名中85名が管理職相当)</p> <p>(法人の検証結果) 平成26年度の対国家公務員指数の計算の対象となる職員中管理職の者の割合は15.4%であるが、この値は、国家公務員の管理職比率15.9%(平成26年国家公務員給与等実態調査)より低く、概ね適正な比率と考えられる。</p>																																																													

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【大学卒以上の高学歴者の割合】 29.4% (551名中162名)</p> <p>(法人の検証結果) 大学卒以上の高学歴者の割合は、29.4%であるが、35歳以下の若手職員に高学歴の者が増加している(35歳以下111名中82名(35歳以下の73.9%)が大学卒以上、内33名(35歳以下の29.7%)が大学院卒)。さらに、平成17年度の非公務員化以降、国家公務員Ⅰ種相当の職員の採用割合が増加し、大学卒以上の高学歴者の割合が100%となっていることが対国家公務員指数を高くしている要因の一つと考えられる。</p> <p>【支給総額に占める事務職・研究職の給与・報酬等支給総額の割合 21.16%】 (支出総額 126,930百万円、給与・報酬等支給総額 26,855百万円:平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 昨年度の割合は24.12%(支出総額102,452百万円、給与・報酬等総額24,707百万円)であり、支出総額に占める報酬等支給総額の割合は減少している。割合の減少は支出総額の増加が要因として考えられる。平成25年度に比べ給与・報酬等支給総額も増加しているが、これは「国家公務員の給与減額支給措置」(平成23年6月3日閣議決定)が平成26年3月31日までの措置であったためである。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 産総研の給与水準は、国と比べて4.5ポイント高くなっている(前年度より0.3ポイント低下)ものの、上記の要因を考慮すれば給与水準は適切である。産総研においては、引き続き、高度な業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適正確保に向けた取組を推進することとしており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>平成27年度に見込まれる対国家公務員指数 給与水準是正の目標水準 105.0未満 給与水準是正の具体的期限 平成27年度</p> <p>平成27年度においても、国家公務員の水準を参考にし、給与水準の見直しに適切に取り組んでいくこととし、下記の措置を継続実施する。</p> <p>&lt;具体的な改善策&gt; 1. 事務系職員について、契約職員等の中から定年制の職員に登用する制度を導入し、継続的に採用を行うこととしている。 2. 50代後半の事務系職員に対し、一定の年齢に達した段階でその役職を離する役職定年制を、平成24年10月に導入している。</p> <p>以上の措置を継続的に実施することがラスパイレース指数の低下にも資するところであり、今後とも中・長期的に取り組んでいく。</p>
<p>比較指標</p>	<p>○比較対象職員の状況 ①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の546名 及び任期付職員欄の地域型任期付職員5名 計551名</p> <p>551名の平均年齢44.6歳、平均年間給与額7,055千円</p>

研究職員

項目	内容						
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 103.0</li> <li>・年齢・地域勘案 105.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 102.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 104.9</li> </ul>						
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p><b>【優秀な人材の確保】</b> 産総研は、大学等で得られた基礎研究の成果を民間企業における製品化とつなぐための研究開発を実施することを目的としている。また、地域活性化の中核としての機能強化のため、地域経済の競争力を支える最高水準の研究開発を推進している。 この目的を達成するためには、最先端の研究を行い、国際競争に勝つための民間企業と同様の高いレベルで研究開発を推進し成果を生み出すことのできる優秀な人材を確保しなければならない。</p> <p>産総研は、新規採用研究職員の全員が修士・博士課程修了者（平成26年度新規採用81名（任期付き含む）うち76名博士課程修了者 比率93.8%）であると共に、産総研の研究職員の修士・博士課程修了者の比率は93.1%（1,981名中1,844名）となっており、国家公務員の研究職における比率（平成26年国家公務員給与等実態調査 75.3%）に比べて高い。</p> <p>このように、高学歴で高い研究能力を有する研究者を確保するためには、研究職の労働市場を踏まえた給与水準を考慮する必要がある。そのことが給与水準を高める一因となっていると考えられるが、産総研の博士課程修了者の初任給は、国家公務員、民間とほぼ同じ水準である。</p> <p>研究職の博士課程修了者の初任給</p> <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">産総研</td> <td>267,100円</td> </tr> <tr> <td>国家公務員</td> <td>267,100円（2級33号俸）</td> </tr> <tr> <td>民間※</td> <td>266,784円</td> </tr> </table> <p>※平成26年職種別民間給与等実態調査から（職員数500人以上の企業の平均初任給）</p>	産総研	267,100円	国家公務員	267,100円（2級33号俸）	民間※	266,784円
産総研	267,100円						
国家公務員	267,100円（2級33号俸）						
民間※	266,784円						
給与水準の妥当性の 検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 80.88% （国からの財政支出額 62,466百万円、支出予算の総額 77,231百万円：平成26年度予算）</p> <p>（法人の検証結果） 産総研は民間では行うことができない事業を行っているため国の財政支出の規模が高い。一方で最先端の研究を行い、国際競争に勝つための民間企業と同様の高いレベルで研究開発を推進し成果を生み出すことのできる優秀な人材を確保しなければならず高度な業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材が必要であることから、高学歴で高い研究能力を有する研究者を確保するためには、研究職の労働市場を踏まえた給与水準を考慮する必要がある。そのことが給与水準を高める一因となっている。</p> <p><b>【管理職の割合】</b> 13.2%（1,981名中262名）</p> <p>（法人の検証結果） 平成26年度の対国家公務員指数の計算の対象となる職員中管理職の者の割合は13.2%であるが、職員数が減少傾向にある中、1,672名（平成27年4月1日現在）もの多数の契約職員である研究スタッフ（ポストドク、テクニカルスタッフ、リサーチアシスタント）の管理を行う必要性を鑑みても、管理職の割合は妥当であるといえる。</p> <p>また、平成26年度の対国家公務員指数の計算の対象となる職員数は1,981名であるが、計算の対象とならない政府等との人事交流者、任期付職員等を合わせた職員数合計は2,258名（平成27年4月1日現在）であり、この職員数合計によって管理職の比率を計算すると、11.6%となる。</p>						

	<p>【大学卒以上の高学歴者の割合】 98.2% (1,981名中1,945名)</p> <p>(法人の検証結果) 高いレベルの研究成果を生み出すために高学歴の研究者を採用している。修士・博士修了者の割合は、産総研においては93.1% (1,981名中1,844名)となっており、国家公務員の研究職における75.3%と比べて高い。</p> <p>【支給総額に占める事務職・研究職の給与、報酬等支給総額の割合 21.16%】 (支出総額 126,930百万円、給与・報酬等支給総額 26,855百万円:平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 昨年度の割合は24.12% (支出総額102,452百万円、給与・報酬等総額24,707百万円)であり、支出総額に占める報酬等支給総額の割合は減少している。割合の減少は支出総額の増加が要因として考えられる。平成25年度に比べ給与・報酬等支給総額も増加しているが、これは「国家公務員の給与減額支給措置」(平成23年6月3日閣議決定)が平成26年3月31日までの措置であったためである。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 産総研の給与水準は、国と比べて3.0ポイント高くなっている(前年度より0.1ポイント低下)ものの、上記の要因を考慮すれば給与水準は適切である。 産総研においては、引き続き、高度な業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適正確保に向けた取組を推進することとしており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。</p>
講ずる措置	<p>平成27年度に見込まれる対国家公務員指数 給与水準是正の目標水準 105.0未満 給与水準是正の具体的期限 平成27年度</p> <p>平成27年度においても、国家公務員の水準を参考にし、また、高いパフォーマンスの維持を図りつつ、給与水準の見直しに適切に取り組んでいく。</p> <p>&lt;具体的な改善策&gt; 1. 平成25年3月より、研究職員の役職の見直しにより新設した上級主任研究員について5年毎に任用審査を実施し、継続任用の可否について判断することとしている。 2. 引き続き、所内での短期評価、長期評価を的確に行うとともに、その結果を各職員の処遇に反映させる。</p>
比較指標	<p>○比較対象職員の状況 ①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の1816名及び任期付職員欄の博士型任期付研究員、産業人材育成型任期付職員の165名 計1,981名</p> <p>1,981名の平均年齢46.4歳、平均年間給与額9,345千円</p>

#### 4 モデル給与

○22歳(大学初任給、独身)  
月額:189,100円 年間給与:3,247,000円

○35歳(主査、配偶者、子供1人5歳)  
月額:293,100円 年間給与:5,507,000円

○45歳(グループ長、配偶者、子供2人15歳、12歳)  
月額:367,000円 年間給与:7,585,000円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

毎年度行う短期評価(目標設定管理型)と一定の評価対象期間を経て行う長期評価からなる個人評価制度により業績評価を実施する。短期評価の結果は、次年度の賞与の一部である業績手当に反映する。長期評価の結果は、昇格、昇給により俸給等に反映する。

(参考)個人評価制度について

個人評価制度は、職員の意欲向上と、目標設定を通じた職員間の意思疎通を図るとともに、職員が課題を認識することによって、組織全体のパフォーマンスの向上を図ることを目的として設定している。

上記のとおり業績給の仕組みは導入済みであり、今後も社会一般の情勢等を踏まえ継続していく。

### III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 27,264,374	千円 27,090,571	千円 24,552,123	千円 24,706,923	千円 26,854,594
退職手当支給額 (B)	千円 2,661,709	千円 2,565,579	千円 2,007,424	千円 2,211,065	千円 2,120,995
非常勤役職員等給与 (C)	千円 9,424,896	千円 9,020,656	千円 8,589,328	千円 8,618,326	千円 8,609,242
福利厚生費 (D)	千円 4,303,053	千円 4,447,474	千円 4,426,998	千円 4,494,898	千円 4,804,111
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 43,654,032	千円 43,124,280	千円 39,575,873	千円 40,031,212	千円 42,388,942

注: 中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ・給与、報酬等支給総額の増減要因

第3期中期計画において、財政支出における運営費交付金を充当して行う事業については、新規に追加されるもの、拡充分等は除外した上で、一般管理費について毎年度、平均で前年度比3%以上の削減を達成することとしており、一般管理費を除いた業務経費については毎年度、平均で前年度比1%以上の効率化を達成することとしている。

平成26年度においては、給与、報酬等支給総額は、平成25年度の24,707百万円から26,855百万円に増加している。これは、平成23年の人事院勧告(平成23年9月30日)の給与減額支給措置期間終了に伴うもの、また、平成26年の人事院勧告(平成26年8月7日)の給与水準の引上げに伴うものが大きな増額要因である。

##### ・最広義人件費の増額要因

最広義人件費の増減の要因は、変動要因のうち、平成23年の人事院勧告(平成23年9月30日)の給与減額支給措置期間終了に伴うもの、また、平成26年の人事院勧告(平成26年8月7日)の給与水準の引上げに伴うものが大きな増額要因である。他方、「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、支給率が引下げられたことが大きな減額要因である。

#### IV その他

・満55歳を超える職員の定期昇給の停止

国家公務員の給与については、平成24年人事院勧告(平成24年8月8日付)に基づき、給与法の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員の定期昇給の見直しが行われたところ、これに準じて平成26年4月1日より、55歳を超える職員の普通昇給の停止を実施することとした。

※平成26年4月1日より実施済み。

・「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。

役員に関する講じた措置の概要:

国家公務員退職手当法の改正に伴い、役員の退職手当の基本額について、以下のとおり、段階的に引下げる措置を講じた(平成25年3月31日施行)

	〈支給率〉
○施行前	無
○平成25年3月31日～平成25年9月30日	98/104
○平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/104
○平成26年7月1日以降	87/104

職員に関する講じた措置の概要:

国家公務員退職手当法の改正に伴い、職員の退職手当の基本額について、以下のとおり、段階的に引下げる措置を講じた。(平成25年5月1日施行)

	〈調整率〉	〈支給率〉
○施行前	104/100	
○平成25年5月1日～平成25年6月30日	98/100	98/104
○平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100	92/104
○平成26年7月1日以降	87/100	87/104