

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人情報通信研究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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

特別手当の額について理事長が各役員の業績に応じ、増額又は減額を決定している。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	}	改定なし
理事		改定なし
理事(非常勤)		改定なし
監事		改定なし
監事(非常勤)		改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 21,639	千円 14,231	千円 5,700	千円 1,708 (特別調整手当)			※
A理事	千円 8,787	千円 5,901	千円 2,008	千円 708 (特別調整手当) 171 (通勤手当)	平成23年8月15日		◇
B理事	千円 14,510	千円 9,360	千円 3,873	千円 1,123 (特別調整手当) 154 (通勤手当)			◇
C理事	千円 14,912	千円 9,905	千円 3,704	千円 1,189 (特別調整手当) 114 (通勤手当)			※
D理事	千円 15,196	千円 9,905	千円 3,967	千円 1,189 (特別調整手当) 135 (通勤手当)			※
E理事	千円 15,171	千円 9,905	千円 3,704	千円 1,189 (特別調整手当) 373 (通勤手当)		平成24年3月31日	
F理事	千円 6,051	千円 3,716	千円 1,870	千円 446 (特別調整手当) 18 (通勤手当)		平成23年8月14日	◇

A監事	千円 9,439	千円 6,630	千円 1,884	千円 796 (特別調整手当) 130 (通勤手当)	平成23年7月15日	◇
B監事	千円 4,946	千円 2,889	千円 1,710	千円 347 (特別調整手当) 0 (通勤手当)	平成23年7月14日	
C監事 (非常勤)	千円 5,007	千円 5,007	千円 0	千円 0	平成23年7月15日	
D監事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0	平成23年4月15日	

注1:「特別調整手当」は、東京都小金井市に在勤する役員に支給しているものである。

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としている。

注3:千円未満切り捨ての関係で、総額が内訳と合わない場合がある。

3 役員退職手当の支給状況(平成23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
法人の長	千円 -	年 -	月 -	-	- 該当者なし	
理事A	千円 -	年 -	月 -	-	- 該当者なし	
監事	千円 -	年 -	月 -	-	- 該当者なし	

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入している。

注2:「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としている。

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 人件費管理の基本方針

政府における総人件費改革を踏まえた取り組みを継続するとともに、国家公務員の給与改定を踏まえた適切な対応を行う。

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

国家公務員の給与水準を考慮して、国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう努めている。

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

勤勉手当(年2回) : 支給総額の査定は国と同様としているが、成績率はA～Dの4段階で設定し、よりきめ細かく評価できるようにしている。
 昇格(年1回) : 現在級におけるすべての勤務成績を考慮し、上位級への昇格を決定している。

[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)	評価期間における勤務成績に応じて、各職員に適用すべき成績率を決定。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

改正なし

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

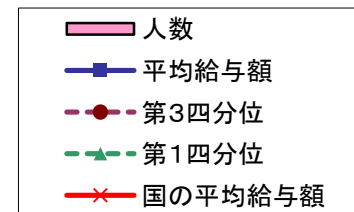
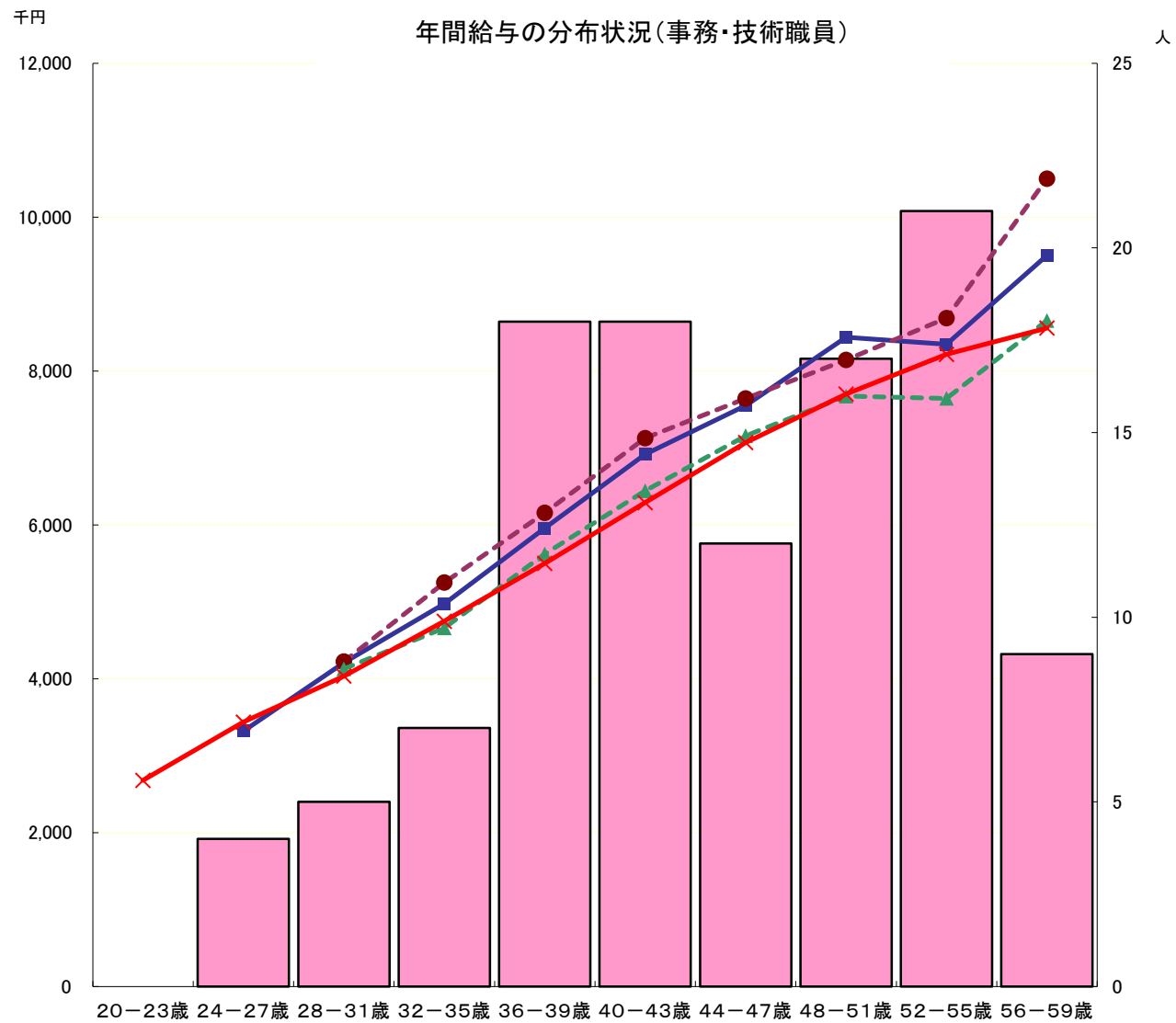
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 381	歳 46.2	千円 8,164	千円 6,136	千円 127	千円 2,028
事務・技術	人 111	歳 45.1	千円 7,306	千円 5,515	千円 137	千円 1,791
研究職種	人 270	歳 46.7	千円 8,516	千円 6,390	千円 123	千円 2,126

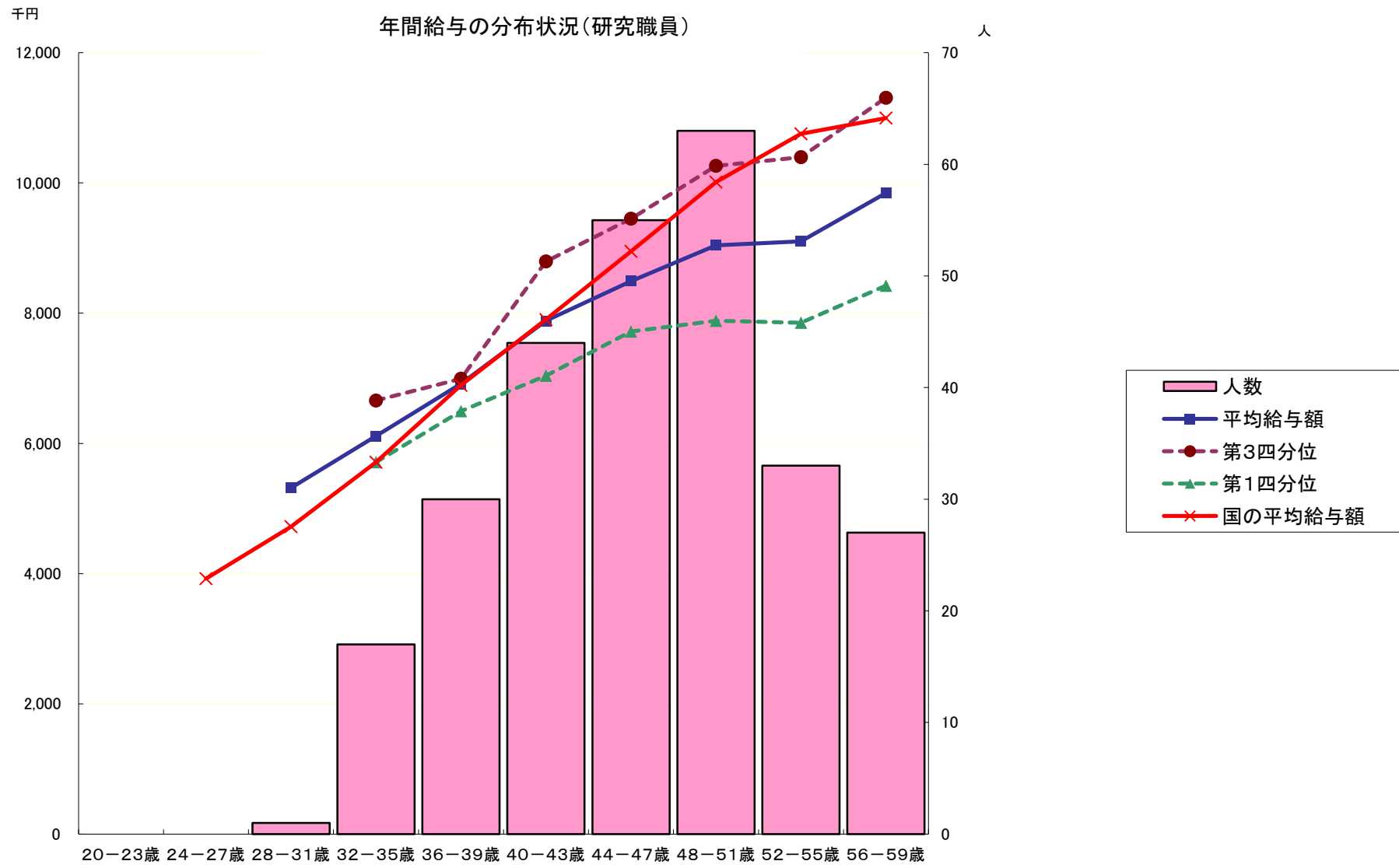
在外職員	人 2	歳 43.0	千円 11,919	千円 9,884	千円 0	千円 2,035
------	--------	-----------	--------------	-------------	---------	-------------

非常勤職員	人 239	歳 42.9	千円 6,041	千円 6,019	千円 146	千円 22
事務・技術	人 81	歳 48.1	千円 5,624	千円 5,624	千円 154	千円 0
研究職種	人 141	歳 39.3	千円 6,611	千円 6,574	千円 143	千円 37
補助員 ^{注1}	人 17	歳 47.5	千円 3,300	千円 3,300	千円 135	千円 0

注1:「補助員」とは研究若しくは技術的な業務の補助的業務又は軽微かつ定常的は業務に従事する職員である。

注2:任期付職員、再任用職員は該当者がいないため、記載欄を削除している。





注:28-31歳について、該当者が1人のため四分位を表示していない。

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
部長【注1】	3	48.2	-	11,591	-
課長	10	56.4	9,675	10,139	10,499
プランニングマネージャー【注2】	1	-	-	-	-
シニアマネージャー【注1】	3	45.8	-	8,896	-
グループリーダー/マネージャー	29	49.5	7,547	7,978	8,309
グループリーダー/マネージャー(地方)【注1】	4	51.8	-	7,558	-
課長補佐	11	53.0	7,453	7,626	7,715
係長	30	40.8	5,821	6,222	6,670
主任	10	34.8	4,693	4,996	5,251
係員	10	32.8	3,339	4,227	4,224

注1: 該当者が4人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから第1・第3分位を記載していない。

注2: 該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから平均年齢、平均額、第1・第3分位を記載していない。

(研究職員)

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
研究部長	26	52.0	11,220	11,542	12,254
研究課長	37	46.8	9,119	9,870	10,653
地方センター長/副室長(本部/地方)【注】	4	46.3	-	9,440	-
プランニングマネージャー	10	42.5	8,202	8,779	9,137
グループリーダー/研究マネージャー	24	51.0	8,021	8,779	9,636
グループリーダー/研究マネージャー(地方)	10	48.6	8,053	8,714	8,787
主任研究員	149	46.1	6,856	7,529	8,087
研究員	10	34.1	5,509	5,587	5,742

注: 該当者が4人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、第1・第3分位を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員/研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	総合 9級【注】	総合 8級【注】	総合 7級	総合 6級	総合 5級	総合 4級	総合 3級	総合 2級	総合 1級
標準的な職位		執行役	部長	統括	室長	マネージャー	グループリーダー 主幹	主査 主任	係員	係員
人員 (割合)	111	2 (1.8%)	2 (1.8%)	5 (4.5%)	11 (9.9%)	33 (29.7%)	30 (27.0%)	20 (18.0%)	4 (3.6%)	4 (3.6%)
年齢(最高～最低)		-	-	58～43	58～38	59～46	55～39	54～31	31～29	25～24
所定内給与年額(最高～最低)		-	-	8,075～ 7,248	7,941～ 5,502	6,822～ 5,168	5,840～ 4,303	4,976～ 3,331	3,259～ 2,937	2,595～ 2,427
年間給与額(最高～最低)		-	-	10,499～ 9,407	10,324～ 7,405	8,860～ 6,928	7,919～ 5,821	6,642～ 4,459	4,224～ 3,796	3,423～ 3,218

注: 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恐れのあることから、年齢以下の記載を省略している。

(研究職員)

区分	計	研究 5級	研究 4級	研究 3級	研究 2級	研究 1級
標準的な職位		部長	室長 グループリーダー	主任研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	270	54 (20.0%)	113 (41.9%)	93 (34.4%)	10 (3.7%)	0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		59～44	59～37	57～32	39～30	
所定内給与年額(最高～最低)		9,377～ 6,643	8,100～ 4,813	6,839～ 4,354	4,420～ 3,843	
年間給与額(最高～最低)		12,797～ 9,151	10,380～ 6,629	8,664～ 5,854	5,833～ 5,182	

④ 賞与(平成23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)	% 60.0	% 62.4	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.0	% 37.6	% 38.8
	最高～最低	% 46.4	% 43.0	% 44.6
		% 34.0	% 31.5	% 32.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.0	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 33.0	% 34.2
	最高～最低	% 43.0	% 40.2	% 38.5
		% 33.7	% 30.8	% 32.5

(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)	% 59.1	% 61.6	% 60.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.9	% 38.4	% 39.6
	最高～最低	% 51.9	% 47.8	% 47.5
		% 33.9	% 31.4	% 32.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.1	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 32.9	% 34.1
	最高～最低	% 44.2	% 40.2	% 38.8
		% 33.4	% 31.2	% 32.4

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／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一)) 106.9

対他法人(事務・技術職員) 100.8

(研究職員)

対国家公務員(研究職) 93.2

対他法人(研究職員) 93.3

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 106.9	
	参考	地域勘案 116.0 学歴勘案 108.3 地域・学歴勘案 116.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>事務・技術職員の対国家公務員(行政職(一))の比較指標が高くなっている要因は、大部分の職員が都市部(東京都小金井市)を勤務地としているため、地域手当の支給率が国家公務員(行政職(一))全体の平均と比較して高くなることによると考えられる。なお、地域勘案した場合の指数が高くなるのは、小金井市については国の機関が無いことにより、級地の指定がなされていないため、指数の算出にあたり地域手当が0%の地域と比較しているためである。(研究職員も同様)</p> <p>【主務大臣の検証結果】 対国家公務員の指数(年齢勘案)は、研究職員:93.2、事務・技術職員:106.9であり、法人全体としては、97.2となっている。なお、地域を勘案した指数が高くなる理由は、大部分の職員が勤務している東京都小金井市に国の機関がなく、級地の指定もないことから、非支給地と比較して指数が算出されるためである。事務・技術職員について、小金井市に勤務する職員から地域手当相当分を減じて、非支給地と比較した指数は104.4となるが、法人ではこの数値が100を超えない水準を目標としており、その推移を注視していく。</p>	
給与水準の適切性の検証	<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 97.5% (国からの財政支出額 34,660,941千円、支出予算の総額 35,541,651千円:平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 国立研究機関から独法化したため、大部分が国からの財政支出額となっていることに鑑み、今後も適正な給与水準となるよう努める。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額57,742,898,201円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損額の多くは、基盤技術研究円滑化法に基づく民間基盤技術研究促進制度によるものであり、当該制度は、政府出資金を民間企業へ委託費として支出し、委託先での事業化に伴う売上納付がなされるまでの間は欠損金として計上される仕組みとなっているものである。</p>	
講ずる措置	<p>【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案:104.4 地域勘案:113.4 学歴勘案:105.8 地域・学歴勘案:113.7</p> <p>【具体的な改善策、給与水準是正の目標水準及び具体的期限】 従来から、給与体系を国に準拠させるとともに、地域手当の支給率を凍結し給与の上昇を抑制する等、給与水準の適正化に向けた取り組みを行ってきたところである。今後とも地域手当の支給率の凍結等により、今中期計画期間中に年齢・地域を勘案した対国指数について、本部(東京都小金井市)職員に地域手当が支給されないと仮定して試算した数値が100を超えない水準とすることを目標とする。</p>	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 93.2	
	参考	地域勘案 109.2 学歴勘案 95.0 地域・学歴勘案 108.4

○独立行政法人の給与水準に係る総点検の結果

項目	内容
支出総額(H23決算ベース)に占める給与、報酬等支給総額の割合	8.5%(3,771,950千円/44,245,505千円)【平成23年度】
管理職の割合	20.9%(28人/134人)【平成24年4月1日現在】(事・技(在外職員除く))
大卒以上の高学歴者の割合	38.8%(52人/134人)【平成24年4月1日現在】(事・技(在外職員除く))

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成23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)	3,771,950	3,760,145	11,805	0.3	-	-
退職手当支給額 (B)	274,355	133,093	141,262	106.1	-	-
非常勤役員等給与 (C)	3,517,361	3,777,376	△ 260,015	△ 6.9	-	-
福利厚生費 (D)	774,613	774,539	74	0.0	-	-
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,338,279	8,445,153	△ 106,874	△ 1.3	-	-

総人件費について参考となる事項

◎「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の増減要因

①給与、報酬等支給総額□

前年比11,805千円については、研究体制の安定強化を目指すためのパーマネント職員の雇用増が主な要因

②最広義人件費□

前年比△106,874千円については、パーマネント職員の退職に伴う退職手当の支出が増加しているものの非常勤職員の退職による給与支払額の減少がそれを上回っていることが主な要因

◎行革推進法、行政改革の重要方針(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

①中期目標

人件費については、「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、人件費改革の取り組みを平成23年度まで継続するとともに、政府における総人件費削減の取り組みを踏まえ、適切に対応する。

②中期計画

「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、国家公務員の人件費改革を踏まえた取り組みを平成23年度においても継続するとともに、各年度において国家公務員の給与改定を踏まえ、適切に対応する。

③人件費削減の取組の進捗状況

下表「総人件費改革の取組状況」を参照。

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	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度【注2】
給与、報酬等支給総額 (千円)	4,098,259	4,092,055	3,899,364	3,810,797	3,748,859	3,760,145	3,766,195
人件費削減率 (%)		△0.2	△4.9	△7.0	△8.5	△ 8.3	△ 8.1
人件費削減率(補正值) (%)【注1】		△0.2	△5.6	△7.7	△6.8	△5.1	△4.7

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格差に基づく給与改定分を除いた削減率

注2: 平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の期末手当等において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調整した額(5,755千円)を除いて算出している

【主務大臣の検証結果】

平成22年度は削減目標を達成しているが、平成23年度は達成できていない。これは、当初退職を予定していた者が退職を取りやめた一方で、第三期中期計画に基づく研究開発を実施するための人材を確保したことが影響しているものと認識している。

人件費削減については、政府における総人件費削減の取り組みを踏まえ、地域手当の支給率(12%)の引き上げ凍結や超過勤務の縮減を継続するとともに、平成23年度の削減目標が達成できなかったことから、職員数の抑制など効率的な運営の達成に向けて検討を進めるべきだと考える。

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の見直しを踏まえ、役職員の報酬・給与について、平成24年4月から本給月額及び本給月額を基礎とする各種手当の引き下げを実施した。

【主な改正点】

- (1) 人事院勧告に係る改定分
 - ・本給月額の引き下げ(役員報酬: $\Delta 0.5\%$ 、職員給与: $\Delta 0.23\%$)
 - ・平成24年6月支給の特別手当(役員)及び期末手当(職員)の減額(平成23年4月から平成24年3月までの格差相当分 $\Delta 0.37\%$)
- (2) 臨時特例分(平成26年3月31日までの間)
 - ・**本給月額の減額(役員: $\Delta 9.77\%$ 、職員: 職務の級に応じ、 $\Delta 9.77\%$ 、 $\Delta 7.77\%$ 、 $\Delta 4.77\%$)**
 - ・特別手当及び期末手当の減額($\Delta 9.77\%$)
 - ・職責手当の減額($\Delta 10\%$)