

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24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
 理事
 理事(非常勤)
 監事
 監事(非常勤)

(全役員共通)
 平成23年国家公務員(指定職)の給与水準を考慮し、本給月額について、理事長は1,204,000円以内から、1,198,000円以内に、理事・監事においては838,000円以内から834,000円以内に引き下げ、非常勤役員においては、日額35,100円以内から34,900円以内に引き下げた。さらに、規程の特例により、役員は本給月額、特別調整手当、特別手当の9.77%を減額し、非常勤役員にあつては、日額34,900円から31,500円に引き下げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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 19,704	千円 12,777	千円 5,393	千円 1,533 (特別調整手当)		平成25年3月31日	※
A理事	千円 12,961	千円 8,402	千円 3,380	千円 1,008 (特別調整手当) 171 (通勤手当)			◇
B理事	千円 5,849	千円 3,722	千円 1,649	千円 447 (特別調整手当) 31 (通勤手当)		平成24年9月10日	◇
C理事	千円 13,482	千円 8,895	千円 3,519	千円 1,067 (特別調整手当) 0 (通勤手当)		平成25年3月31日	※
D理事	千円 13,852	千円 8,895	千円 3,755	千円 1,067 (特別調整手当) 135 (通勤手当)		平成25年3月31日	※
E理事	千円 12,604	千円 8,895	千円 2,496	千円 1,067 (特別調整手当) 146 (通勤手当)	平成24年4月1日		※
F理事	千円 7,027	千円 4,680	千円 1,674	千円 562 (特別調整手当) 111 (通勤手当)	平成25年9月11日		◇

A監事	千円 12,698	千円 8,402	千円 3,157	千円 1,008 130 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
B監事 (非常勤)	千円 7,740	千円 7,740	千円 0	千円 0			

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3:千円以下切り捨ての関係で、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24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
	千円	年	月				
法人の長	-	-	-	-	-	- 該当者なし	
理事A	-	-	-	-	-	- 該当者なし	
監事	-	-	-	-	-	- 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

勤奨手当(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・勤奨手当(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24年度における給与制度の主な改正点

平成24年度においては、給与水準の見直しに係る再精査を踏まえ、従来から取り組んできた国の給与体系に準拠した給与制度を維持するため、平成24年における国家公務員の給与水準を考慮し、主に50歳台の職員が在職する級に重点を置き本給月額最大0.5%(平均0.23%)を引き下げ、さらに、2年間限定で特例的に本給月額の4.77～9.77%を削減、期末勤奨手当の9.77%を削減、職責手当の10%を削減、その他の手当も応分の引き下げを実施した。

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24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	363	46.8	7,460	5,657	116	1,803
事務・技術	109	45.4	6,604	5,024	127	1,580
研究職種	254	47.4	7,827	5,929	111	1,898

在外職員 ^{注1}	2					
--------------------	---	--	--	--	--	--

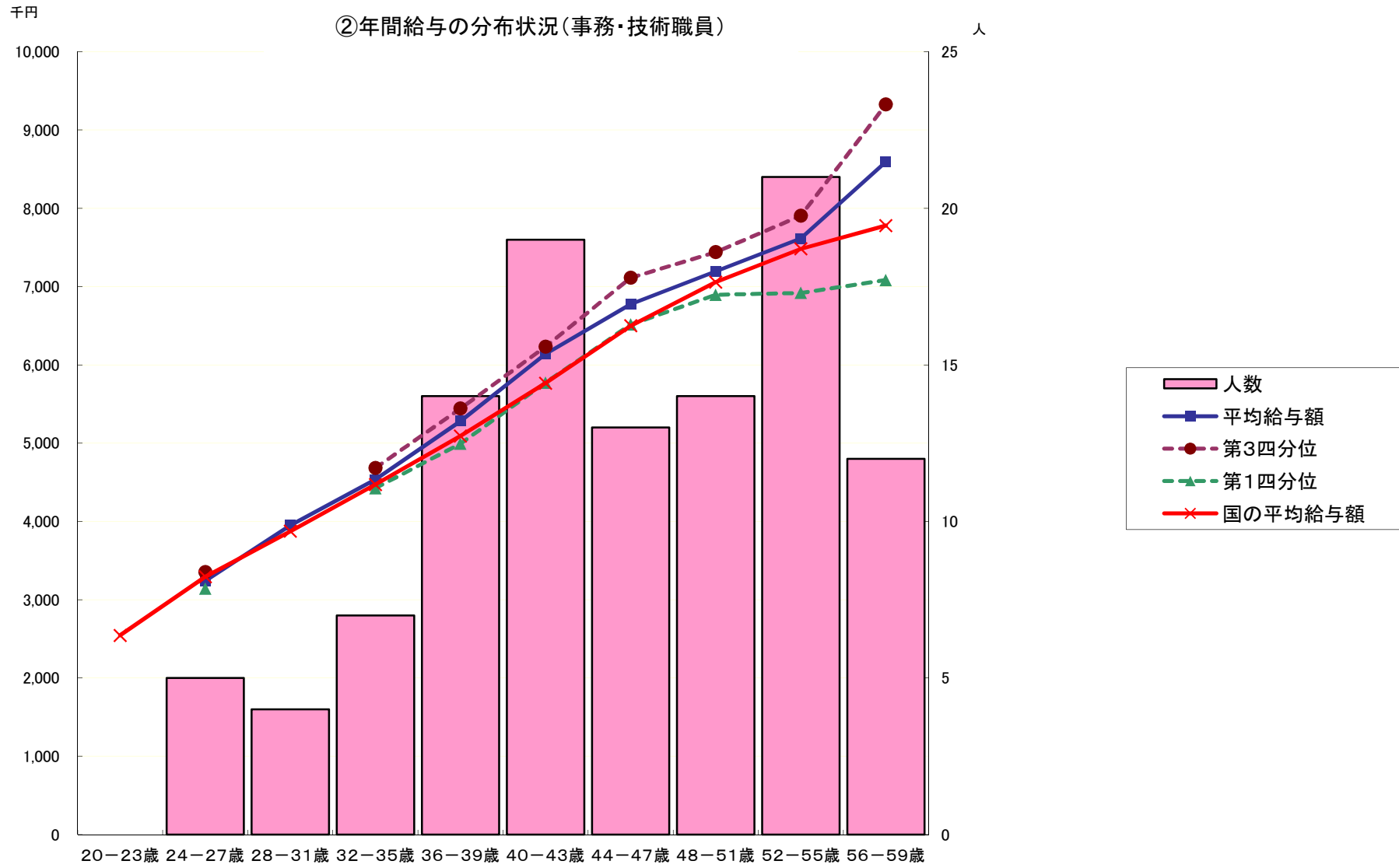
非常勤職員	242	43.4	6,172	6,121	130	51
事務・技術	78	48.6	5,691	5,691	148	0
研究職種	144	40.1	6,815	6,729	122	86
補助員 ^{注2}	20	47.6	3,426	3,426	124	0

注1: 該当者が2人のため個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢以下の記載を省略している。

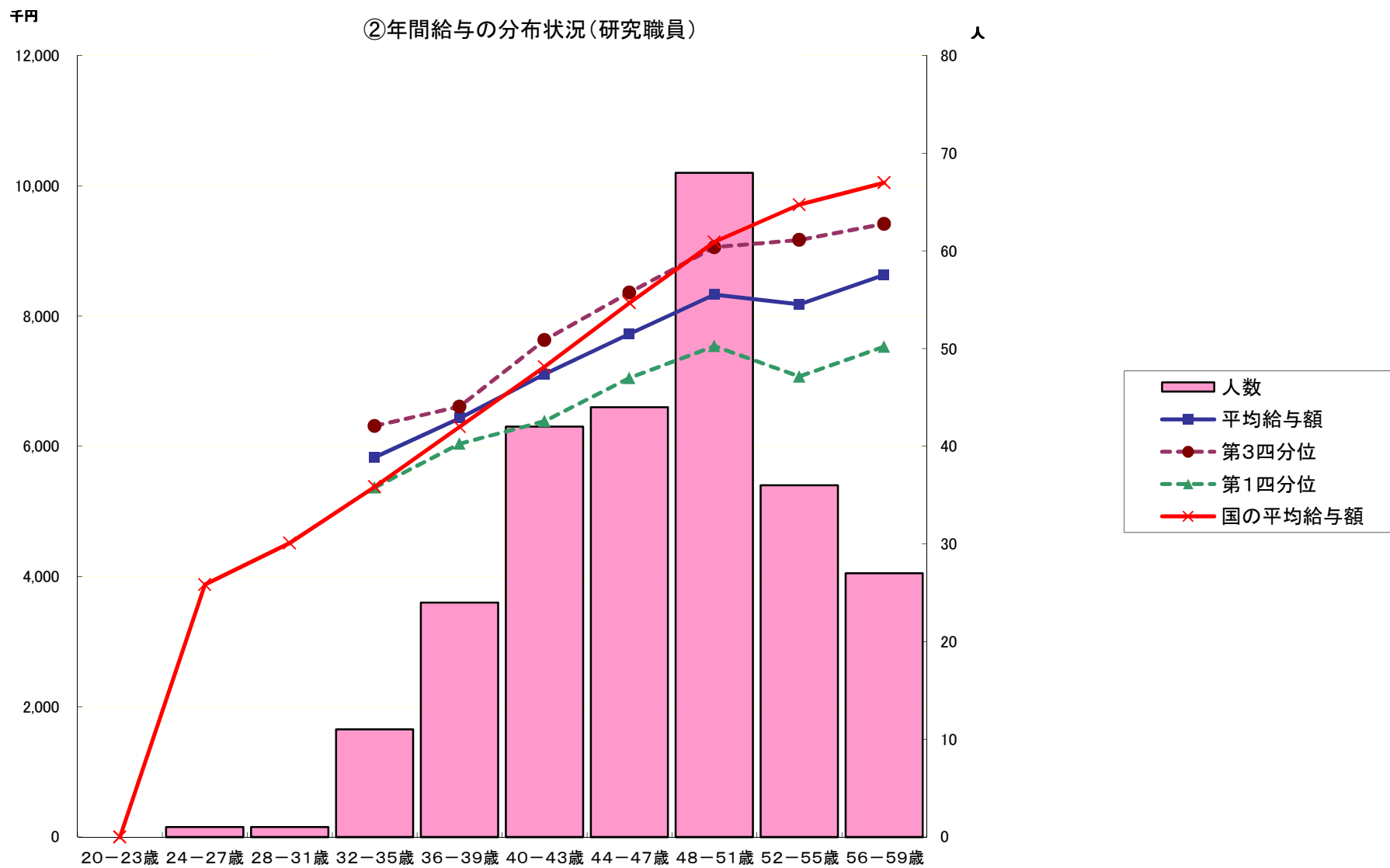
注2: 「補助員」とは研究若しくは技術的な業務の補助的業務又は軽微かつ定常的は業務に従事する職員である。

注3: 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。

②年間給与の分布状況(事務・技術職員)



②年間給与の分布状況(研究職員)



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】	2	—	—	—	—
課長	10	55.3	8,790	9,175	9,416
シニアマネージャー【注1】	2	—	—	—	—
グループリーダー/マネージャー	27	49.6	6,938	7,295	7,507
グループリーダー/マネージャー(地方)【注2】	4	54.0	—	7,200	—
課長補佐	9	53.3	6,842	6,912	6,925
係長	32	42.1	5,530	5,905	6,230
主任	12	35.4	4,433	4,704	4,759
係員	11	33.0	3,312	3,953	4,190

注1: 該当者が2人以下のため平均年齢、平均額、第1・第3分位を記載していない。

注2: 該当者が4人以下のため第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	21	52.0	9,934	10,253	10,943
研究課長	38	47.8	8,600	9,076	9,690
地方センター長/副室長(本部/地方)【注】	4	49.0	—	8,563	—
プランニングマネージャー	12	44.1	6,971	7,790	8,451
グループリーダー/研究マネージャー	27	49.5	7,384	7,921	8,448
グループリーダー/研究マネージャー(地方)	11	48.6	7,465	8,072	8,913
主任研究員	137	46.7	6,402	6,928	7,423
研究員【注】	4	32.3	—	5,018	—

注: 該当者が4人以下のため第1・第3分位を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成25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	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)	109	人 (0.0%)	人 (3.7%)	人 (1.8%)	人 (11.0%)	人 (27.5%)	人 (28.4%)	人 (19.3%)	人 (5.5%)	人 (2.8%)
年齢(最高 ～最低)		歳 —	歳 59～48	歳 —	歳 59～39	歳 58～45	歳 49～39	歳 55～32	歳 31～26	歳 27～25
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 —	千円 7,893～ 7,092	千円 —	千円 7,329～ 5,075	千円 6,443～ 4,978	千円 5,575～ 4,103	千円 4,584～ 3,163	千円 3,272～ 2,528	千円 2,635～ 2,311
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 —	千円 10,697～ 9,326	千円 —	千円 9,452～ 6,787	千円 8,429～ 6,717	千円 7,357～ 5,508	千円 5,968～ 4,177	千円 4,190～ 3,312	千円 3,354～ 3,026

注: 該当者が2人のため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)	254	人 (18.1%)	人 (44.9%)	人 (35.4%)	人 (1.6%)	人 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		歳 59～45	歳 58～38	歳 58～33	歳 37～26	—
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 8,464～ 6,067	千円 7,508～ 4,883	千円 5,939～ 3,885	千円 4,357～ 3,029	—
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 11,357～ 8,319	千円 9,531～ 6,691	千円 7,630～ 5,208	千円 5,656～ 3,976	—

④ 賞与(平成24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)	% 59.1	% 63.0	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.9	% 37.0	% 38.9
	最高～最低	% 48.4	% 42.5	% 45.3
		～ 34.9	～ 31.7	～ 33.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.6	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.4	% 34.5
	最高～最低	% 43.6	% 40.2	% 38.8
		～ 23.1	～ 31.3	～ 27.9

(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)	% 58.8	% 62.0	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.2	% 38.0	% 39.5
	最高～最低	% 48.4	% 48.9	% 48.7
		～ 33.9	～ 31.7	～ 33.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 66.6	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 33.4	% 34.6
	最高～最低	% 44.3	% 40.2	% 39.1
		～ 33.4	～ 31.5	～ 32.7

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)) 104.2

対他法人(事務・技術職員) 97.5

(研究職員)

対国家公務員(研究職) 92.2

対他法人(研究職員) 92.4

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 104.2	
	参考	地域勘案 107.3 学歴勘案 105.5 地域・学歴勘案 107.7
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、地域手当の平均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、大多数の職員が勤務する小金井市の比較対象である国の4級地に所在する官署が比較的小規模な支所、事務所等が多く役職者の職務の級や人数が大規模官署に比べて低くなっていることによるものではないかと考えている。なお、当機構の本部が比較的大規模官署が集中する1級地に所在するものと仮定して比較した指数は95.8となる。</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:92.2(254人)、事務・技術職員:104.2(109人)であり、法人全体としては、95.8となっている。事務・技術職員の指数が高くなっているのは、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ことによると考えられる。また、地域勘案した場合の指数が高くなるのは、比較対象である国の4級地の役職者の職務の級や人数が比較的低い水準となっている事が要因であると考えられる。法人ではこの数値を100程度を念頭に人件費の適正管理を行うこととしている。なお、指数は昨年より低下しており、引き続き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 35,150,876千円、支出予算の総額 41,226,623千円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 国立研究機関から独立化するため、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58,898,765,589円(平成23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>	
	<p>【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案:101.5 地域勘案:104.4 学歴勘案:102.8 地域・学歴勘案:105.0</p> <p>【具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限】 従来から、国家公務員に準拠した給与体系としているところであるが、今後の法人の給与改定についても、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定を適切に踏まえたものとしていく等、今後も適正な人事管理に努め、給与水準対国指数100程度を念頭に人件費の適正管理をしていく。</p>	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 92.2	
	参考	地域勘案 100.0 学歴勘案 94.0 地域・学歴勘案 101.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>地域を勘案した指数は100.0となっているが、これに学歴を勘案すると指数が101.1と高くなるのは、大卒者区分とされる当機構の職員中、修士課程修了者(71人)及び博士課程修了者(137人)の割合が高いことが要因となっているものと考えている。</p> <p>なお、次年度以降の指数についても概ね同程度の水準となるものと考えている。</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:92.2となっている。なお、地域に学歴の要素を加えて算定した場合に指数が高くなるのは、大卒者区分とされる職員中、修士課程修了者及び博士課程修了者の割合が高いことが要因となっていると考えられる。法人では次年度以降の指数についても概ね同程度の水準を目標としている。なお、指数は昨年より低下しており、引き続き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】</p> <p>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 35,150,876千円、支出予算の総額 41,226,623千円:平成24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58,898,765,589円(平成23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25年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案:92.2程度 地域勘案:100.0程度 学歴勘案:94.0程度 地域・学歴勘案:101.1程度</p> <p>【具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限】 従来から、国家公務員に準拠した給与体系としているところであるが、今後の法人の給与改定についても、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定を適切に踏まえたものとしていく等、今後も適正な人事管理に努め、現在の給与水準の維持を念頭に人件費の適正管理をしていく。</p>

○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	7.7%(3,396,823千円/43,962,143千円)【平成24年度】
管理職の割合	20.3%(26人/128人)【平成25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	40.6%(52人/128人)【平成25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24年度)	前年度 (平成23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	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,396,823	千円 3,771,950	千円 △ 375,127	(%) △ 9.9	千円 △ 375,127	(%) △ 9.9
退職手当支給額 (B)	千円 344,614	千円 274,355	千円 70,259	(%) 25.6	千円 70,259	(%) 25.6
非常勤役員等給与 (C)	千円 3,916,825	千円 3,517,361	千円 399,464	(%) 11.4	千円 399,464	(%) 11.4
福利厚生費 (D)	千円 811,685	千円 774,613	千円 37,072	(%) 4.8	千円 37,072	(%) 4.8
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,469,947	千円 8,338,279	千円 131,668	(%) 1.6	千円 131,668	(%) 1.6

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△375,127千円については、平成23年度人事院勧告に準拠した給与改定及び「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準拠した措置を講じたことが主な要因(同措置に伴う削減額は293,767千円である)

②退職手当支給額

前年比70,259千円については、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」に基づく措置を講じているが(削減額:9,397千円)、退職者が前年より増加していることが要因

③非常勤職員等給与

前年比399,464千円については、研究体制の安定強化を目指すための非常勤職員の雇用増が主な要因

④福利厚生費

前年比37,072千円については、非常勤職員の雇用増に伴う福利費の増が主な要因

◎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】	平成24 年度
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	3,396,823
人件費削減率 (%)		△0.2	△4.9	△7.0	△8.5	△8.3	△8.1	△17.1
人件費削減率(補正值) (%)【注1】		△0.2	△5.6	△7.7	△6.8	△5.1	△4.7	△6.5

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

注3: 平成24年度において、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給与見直しに関連して、法人が講じた措置の影響を除いて試算すると平成24年度の給与、報酬等の支給総額は3,700,016千円となり、平成17年度を基準とした人件費削減率(補正值)は△6.5%となっている。

【主務大臣の検証結果】

平成24年度においては平成17年度比5%以上の人件費削減が達成できた。これは機構において職員数の抑制等取り組みを行った結果であり、引き続き人件費抑制に向けて取り組んでいただきたい。

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:△0.5%、職員給与:△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△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:△9.77%、職員:職務の級に応じ、△9.77%、△7.77%、△4.77%)
 - ・特別手当及び期末手当の減額(△9.77%)
 - ・職責手当の減額(△10%)

「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、平成25年3月から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
 - 退職手当算出の基準額に調整率を乗じて段階的に87/100まで減ずる。
 - 平成25年3月1日～同年9月30日 :98/100
 - 平成25年10月1日～平成26年6月30日 :92/100
 - 平成26年7月1日～ :87/100
- ・職員に関する講じた措置の概要
 - 退職手当算出の基準額に調整率を乗じて段階的に87/100まで減ずる。
 - 平成25年3月1日～同年9月30日 :98/100
 - 平成25年10月1日～平成26年6月30日 :92/100
 - 平成26年7月1日～ :87/100