

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員員の報酬・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25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員の業績に応じ、増額又は減額を決定している。

当法人の長の報酬水準については、「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)に基づき、各府省の事務次官の給与の範囲内とされたい旨の主務大臣からの要請にも鑑み、国の指定職俸給表の範囲内としつつ、職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して決定している。

また、人事院の「平成25年度民間企業における役員報酬(給与)調査」によれば、従業員数が当法人と同等規模の企業の役員員の年間報酬は26,180千円であり、民間企業の水準より相当程度低いものとなっている(当法人の長の平成25年度の報酬は15,748千円)。

以上のことから、当法人の長の報酬水準は政府の方針に合致し、かつ、民間水準を逸脱するものでもなく、妥当であると考えている。

【主務大臣の検証結果】

国家公務員との比較に加え、同規模の民間事業者の報酬水準との比較を行うなど、法人の報酬水準はおおむね適正であると考えられる。今後も引き続き、研究開発法人という特性を踏まえ、必要な人材の確保に向け、適正な報酬水準の維持に努めていただきたい。

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 役員員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 15,748	千円 11,252	千円 3,146	千円 1,350 (特別調整手当)	平成25年4月1日		※
A理事	千円 3,801	千円 2,066	千円 1,507	千円 248 (特別調整手当) △ 19 (通勤手当(返納))		平成25年6月27日	◇

B理事	千円 9,563	千円 6,810	千円 1,799	千円 817 (特別調整手当) 136 (通勤手当)	平成25年6月28日	◇
C理事	千円 13,064	千円 8,276	千円 3,573	千円 993 (特別調整手当) 221 (通勤手当)		◇
D理事	千円 11,785	千円 8,276	千円 2,380	千円 993 (特別調整手当) 136 (通勤手当)	平成25年4月1日	※
E理事	千円 11,649	千円 8,276	千円 2,380	千円 993 (特別調整手当)	平成25年4月1日	※
F理事	千円 13,712	千円 8,895	千円 3,604	千円 1,067 (特別調整手当) 146 (通勤手当)		※
A監事	千円 12,606	千円 8,276	千円 3,133	千円 993 (特別調整手当) 203 (通勤手当)		◇
B監事 (非常勤)	千円 7,776	千円 7,776	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。

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25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	9,833	5	7	平成25年3月31日	1.0	評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績勘案率により支給	※
理事A	4,552	4	0	平成24年3月31日	0.9	評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績勘案率により支給	
理事B	4,414	4	0	平成25年3月31日	0.9	評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績勘案率により支給	※
理事C	3,678	3	0	平成25年3月31日	1.0	評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績勘案率により支給	※
監事A	3,876	3	1	平成23年7月14日	1.0	評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績勘案率により支給	

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。

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

国家公務員の給与改定を踏まえた対応を行い、国に準拠した給与制度を維持しつつ、中期目標期間中の人件費支出額が中期計画に示した人件費の見積りの範囲内となるよう適切な管理を行う。

① 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25年度における給与制度の主な改正点

国家公務員と同程度の給与水準とするため、国の給与体系に準拠した給与制度の維持に努めているところであるが、平成25年度においては、国の給与改定が行われなかったことから、当機構においても給与制度の改正は実施していない。

なお、給与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年度に引き続き以下の措置を講じた(平成25年度末まで)。

- ・報酬・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(役員)及び期末・勤勉手当(職員)の減額:(△9.77%)
- ・職責手当の減額(△10%)

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

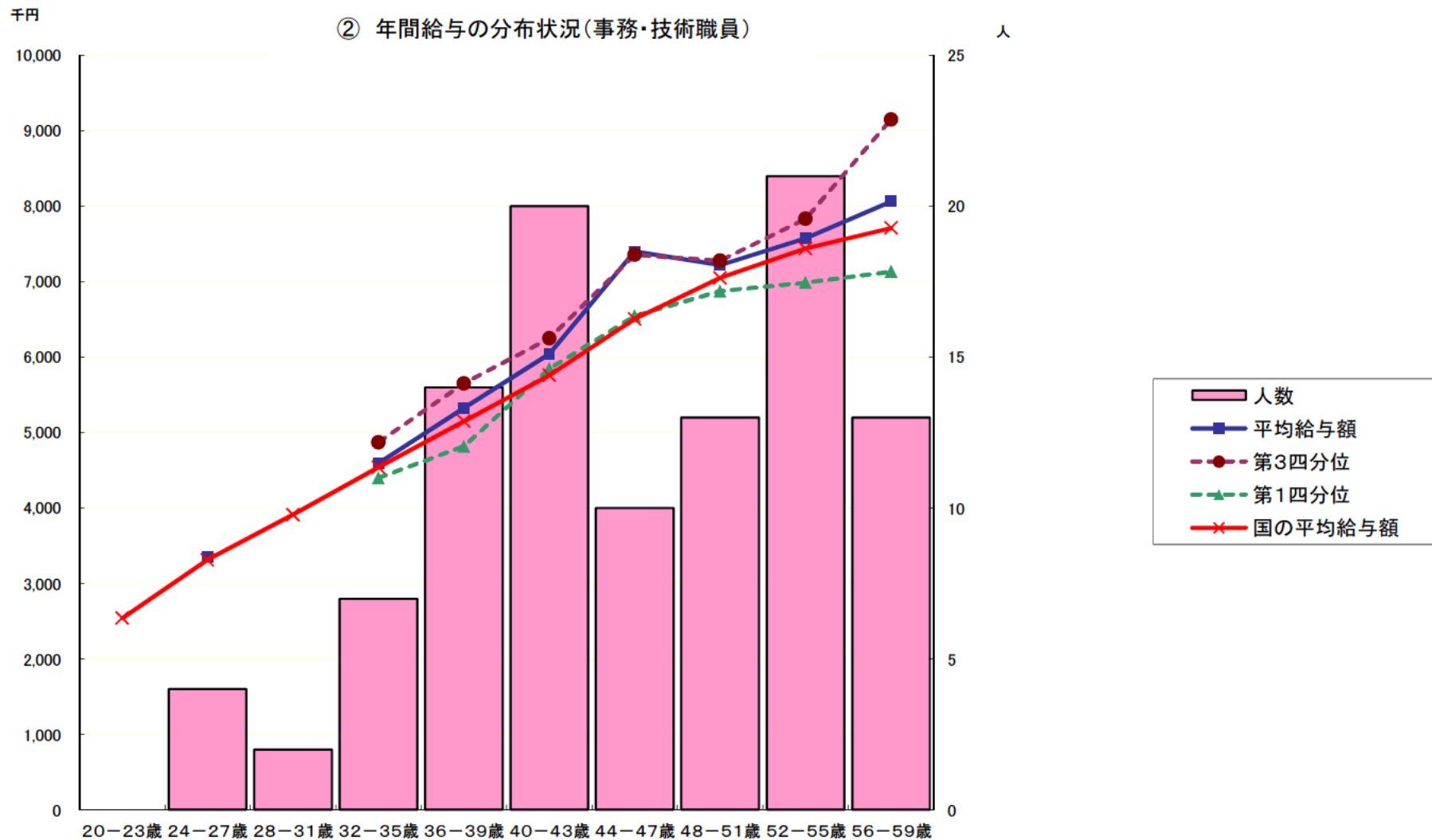
区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 353	歳 47.5	千円 7,601	千円 5,754	千円 119	千円 1,847
事務・技術	人 104	歳 45.9	千円 6,670	千円 5,058	千円 125	千円 1,612
研究職種	人 249	歳 48.2	千円 7,990	千円 6,044	千円 117	千円 1,946

在外職員	人 3	歳 43.2	千円 12,215	千円 10,259	千円 0	千円 1,956
------	--------	-----------	--------------	--------------	---------	-------------

非常勤職員	人 330	歳 44.2	千円 5,683	千円 5,656	千円 128	千円 27
事務・技術	人 120	歳 48.8	千円 5,201	千円 5,201	千円 140	千円 0
研究職種	人 177	歳 41.3	千円 6,457	千円 6,407	千円 120	千円 50
補助員 ^{注1}	人 33	歳 43.6	千円 3,281	千円 3,281	千円 130	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。

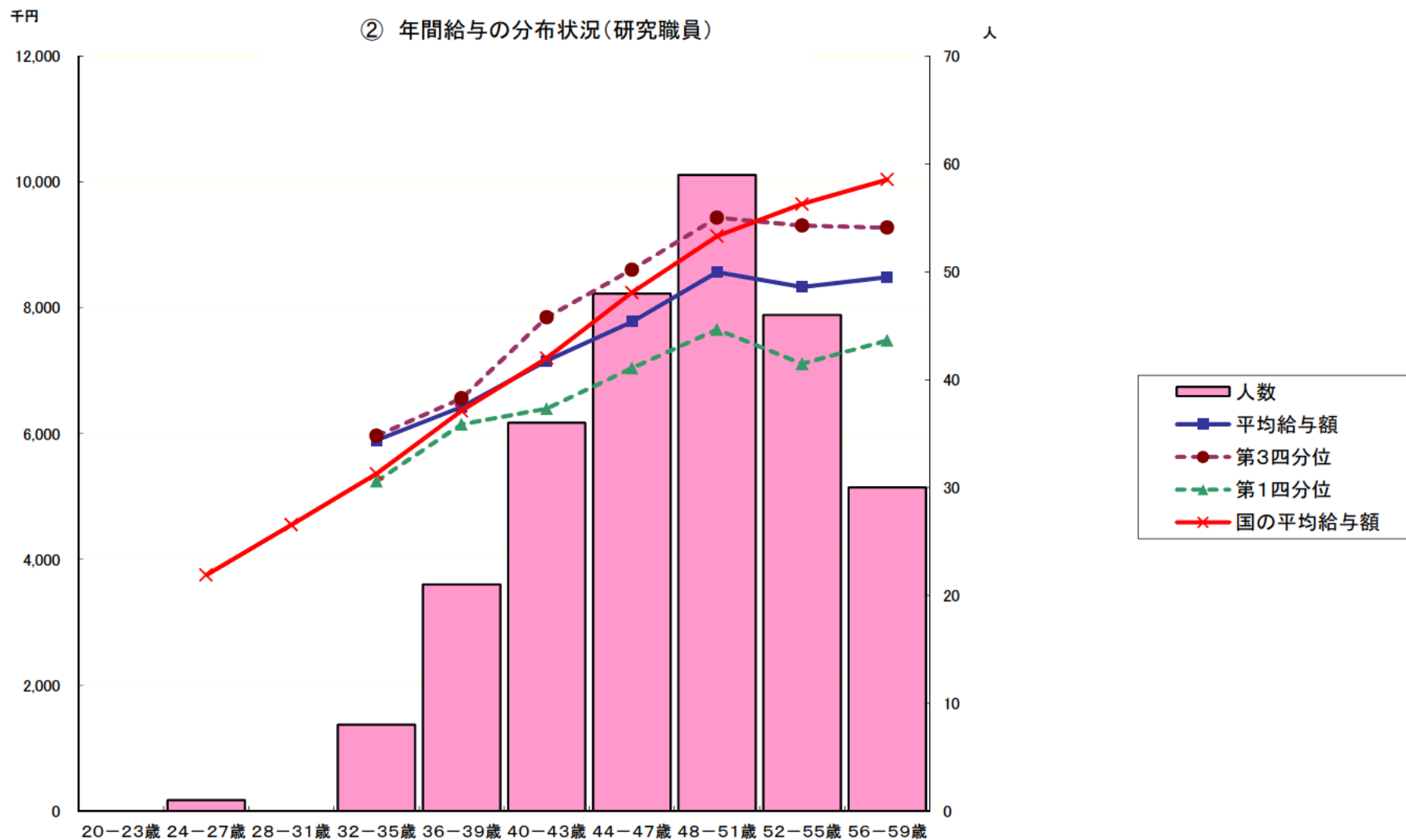
注2:任期付職員、再任用職員は該当者がいないため、記載欄を削除している。



注1: 28-31歳の区分については、2名以下であるため、個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額を表示していない

注2: 24-27歳及び28-31歳の区分については、4名以下であるため、個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、第1・第3四分位を表示していない。

② 年間給与の分布状況(研究職員)



注: 24-27歳の区分については、2名以下であるため、個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額及び第1・第3四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	51.2	-	9,937	-
課長	5	57.3	9,234	9,210	9,379
シニアマネージャー	6	54.2	8,198	8,659	9,065
プランニングマネージャー【注2】	1	-	-	-	-
グループリーダー/マネージャー	26	50.2	6,980	7,236	7,473
グループリーダー/マネージャー(地方)【注1】	3	54.8	-	7,263	-
課長補佐	9	54.3	6,743	6,896	7,133
係長	32	42.2	5,485	5,915	6,266
主任	11	34.9	4,525	4,718	4,871
係員	8	34.9	3,235	4,059	3,905

注1:該当事者が4人以下のため第1・第3分位を記載していない。

注2:該当事者が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。

(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	24	51.8	9,382	10,359	11,001
研究課長	38	48.7	8,653	9,174	9,791
地方センター長/副室長(本部/地方)	5	46.9	7,504	8,465	8,951
プランニングマネージャー	11	47.1	7,662	8,130	8,527
グループリーダー/研究マネージャー	31	50.3	7,687	7,989	8,252
グループリーダー/研究マネージャー(地方)	11	47.8	7,607	8,015	8,605
主任研究員	126	47.4	6,445	6,992	7,464
研究員【注】	3	31.5	-	4,898	-

注:該当事者が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26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	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)	104	0 (0.0%)	4 (3.8%)	3 (2.9%)	8 (7.7%)	32 (30.8%)	28 (26.9%)	23 (22.1%)	3 (2.9%)	3 (2.9%)
年齢(最高 ～最低)	-	-	59～47	56～44	58～53	59～37	50～39	56～31	32～27	28～26
所定内給 与年額(最高 ～最低)	-	-	7,475～ 6,921	7,417～ 6,850	7,268～ 5,796	6,210～ 4,955	5,474～ 4,138	4,503～ 3,399	3,046～ 2,674	2,823～ 2,397
年間給与 額(最高～ 最低)	-	-	10,027～ 9,149	9,846～ 8,920	9,388～ 7,781	8,044～ 6,722	7,248～ 5,651	5,981～ 4,398	3,905～ 3,510	3,593～ 3,139

(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		研究所長	室長 研究マネージャー	主任研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	249	46 (18.5%)	115 (46.2%)	85 (34.1%)	3 (1.2%)	0 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)	-	59～46	59～39	58～34	34～27	-
所定内給 与年額(最高 ～最低)	-	8,634～ 6,096	7,541～ 5,055	6,143～ 4,143	4,031～ 3,172	-
年間給与 額(最高～ 最低)	-	11,367～ 8,402	9,657～ 6,729	7,847～ 5,615	5,241～ 4,220	-

④ 賞与(平成25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)	% 59.7	% 61.5	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.3	% 38.5	% 39.3
	最高～最低	% 45.8	% 43.5	% 44.6
		～ 34.1	～ 31.4	～ 33.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 66.9	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 33.1	% 34.4
	最高～最低	% 46.2	% 43.5	% 44.8
		～ 33.8	～ 31.1	～ 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)	% 59.5	% 62.4	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.5	% 37.6	% 39.0
	最高～最低	% 51.1	% 43.5	% 46.4
		～ 34.0	～ 31.3	～ 32.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 67.2	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 32.8	% 34.2
	最高～最低	% 43.0	% 40.2	% 38.8
		～ 33.8	～ 30.8	～ 32.5

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) 99.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職) 92.5

対他法人(研究職員) 93.9

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 107.1 学歴勘案 105.0 地域・学歴勘案 107.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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94.7となる。	
給与水準の適切性の検証	【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 97.0% (国からの財政支出額 89,606,414千円、支出予算の総額 92,407,946千円:平成25年度予算)	
	【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。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額58,135,488,702円(平成24年度決算)	
講ずる措置	【主務大臣の検証結果】 当該法人の給与水準は国に準じており、また、指数は100を上回っているものの、昨年より低下している。法人では指数を100程度を念頭に人件費の適正管理をしていくこととしており、引き続きその推移を注視していく。	
	【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。	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 92.5	
	参考	地域勘案 98.6 学歴勘案 93.7 地域・学歴勘案 99.4
給与水準の適切性の検証	【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 97.0% (国からの財政支出額 89,606,414千円、支出予算の総額 92,407,946千円:平成25年度予算)	
	【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。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額58,135,488,702円(平成24年度決算)	
講ずる措置	【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。	
	【主務大臣の検証結果】 当該法人の給与水準は国に準じており、また、指数は昨年より低下し100を下回っていることから、引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	

○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(H25決算ベース)に占める給与、報酬等支給総額の割合	3.6%(3,341,922千円/92,407,946千円)【平成25年度】
管理職の割合	19.7%(25人/127人)【平成26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	45.7%(58人/127人)【平成26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25年度)	前年度 (平成24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)	3,341,922	3,396,823	△ 54,901	△ 1.6	△430,028	△11.4
退職手当支給額 (B)	206,543	344,614	△ 138,071	△ 40.1	△67,812	△1.8
非常勤役員等給与 (C)	3,797,241	3,916,825	△ 119,584	△ 3.1	279,880	8.0
福利厚生費 (D)	853,242	811,685	41,557	5.1	78,629	10.2
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,198,948	8,469,947	△ 270,999	△ 3.2	△137,894	△1.7

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△54,901千円については、職員構成の変化及び新規採用が予定数に満たなかったことが主な要因(「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準拠した措置は、平成24年度に引き続き継続)

②退職手当支給額

前年比△138,071千円については、「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ところ(削減額:18,732千円)、基本額に乗じることとされている調整率が98%→92%に逡減するとともに、退職者が前年より減少していることが要因

③非常勤職員等給与

前年比△119,584千円については、研究体制の安定強化を目指すため、非常勤職員の雇用が増加した一方で、派遣職員を削減したことにより発生した差分が主な要因

④福利厚生費

前年比41,557千円については、非常勤職員の雇用増に伴う法定福利費の増が主な要因

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし