

独立行政法人科学技術振興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

独立行政法人科学技術振興機構役員報酬規程において業績を反映させる旨を規定しており、期末特別手当については、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、各役員の職務実績に応じて、理事長が定めることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長

国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律が施行されたことを踏まえて、報酬を△0.5%減額改定し、さらに報酬・賞与(期末特別手当)及び特別調整手当を△9.77%減額して支給することとした。

理事

国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律が施行されたことを踏まえて、報酬を△0.5%減額改定し、さらに報酬・賞与(期末特別手当)及び特別調整手当を△9.77%減額して支給することとした。

監事

国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律が施行されたことを踏まえて、報酬を△0.6%減額改定し、さらに報酬・賞与(期末特別手当)及び特別調整手当を△9.77%減額して支給することとした。

監事(非常勤)

国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律が施行されたことを踏まえて、報酬を△0.5%減額改定し、さらに報酬を△9.77%減額して支給することとした。

2 役員報酬等の支給状況

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	
理事長	千円 15,376	千円 10,881	千円 3,991	千円 326 (特別調整手当) 178 (通勤手当)			
A理事	千円 13,533	千円 8,867	千円 3,472	千円 1,064 (特別調整手当) 130 (通勤手当)			◇
B理事	千円 12,590	千円 8,867	千円 3,237	千円 266 (特別調整手当) 220 (通勤手当)			※
C理事	千円 12,664	千円 8,867	千円 3,252	千円 266 (特別調整手当) 279 (通勤手当)			※
D理事	千円 12,615	千円 8,867	千円 3,237	千円 266 (特別調整手当) 245 (通勤手当)			
A監事	千円 10,944	千円 7,600	千円 2,787	千円 228 (特別調整手当) 329 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 946	千円 946	千円 0	千円 0 ()			

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職(前々職以前の経歴も含む。)について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。

3 役員の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				
理事長	12,187	8	0	H23.9.30	1.0	文部科学省独法評価委員会による業績評価により業績勘案率は1.0とされ、役員退職手当支給規程に基づき支給額が決定された。	※
理事A	7,455	6	0	H23.9.30	1.0	文部科学省独法評価委員会による業績評価により業績勘案率は1.0とされ、役員退職手当支給規程に基づき支給額が決定された。	※
監事A	4,236	4	0	H23.9.30	1.0	文部科学省独法評価委員会による業績評価により業績勘案率は1.0とされ、役員退職手当支給規程に基づき支給額が決定された。	※

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(前々職以前の経歴も含む。)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:理事長については、理事としての在職期間4年分も含む。

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

中期計画を基に業務量等について各部署へのヒアリングを実施し、各事業の効率的な実施に必要なとされる適切な人員配置を行うとともに、行政改革の重要方針(平成17年12月14日閣議決定)を踏まえ、人件費の管理を行っている。

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

社会一般の情勢に鑑み、人事院勧告等を考慮しつつ、中期計画に定める人件費の総額の範囲内で、機構の事業実績に関する評価結果を反映するとともに、優秀な人材確保の観点も踏まえ、かつ労使間の協議を経て互いの信頼関係を損なわない給与水準の決定を行っている。

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

平成18年度より新たな人事評価制度を導入し、職員の勤務成績及び能力評価を実施して昇給及び期末手当(6月期及び12月期)への反映を行っている。また、これらの評価結果を各役職への昇任に反映させている。

[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
本給	人事評価(発揮能力評価)に基づき、職員の昇給幅(7号給から0号給の範囲内)を決定し、昇給させる。
期末手当	人事評価(業績評価)に基づき、6月期及び12月期の期末手当に評価率を加えている。
本給・役職手当	勤務成績が優秀であった職員については昇給・昇任させて、本給・役職手当へ反映させている。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律が施行されたことを踏まえて、①職員の本給を平均△0.23%減額改定するとともに、②国に準じた臨時特例措置を、管理職は平成24年4月、一般職は平成24年10月から実施し、本給や役職手当など本給に連動する手当<部課長級△9.77%・課長代理及び係長級△7.77%・係員級△4.77%>及び賞与(期末手当)<△9.77%>を減額して支給することとした。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

(年俸制適用者を除く)

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 410	歳 42.8	千円 7,040	千円 5,355	千円 160	千円 1,685
事務・技術	人 410	歳 42.8	千円 7,040	千円 5,355	千円 160	千円 1,685
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	人 3	歳 47.2	千円 9,995	千円 7,726	千円 0	千円 2,269

任期付職員	人 135	歳 49.9	千円 6,712	千円 6,338	千円 206	千円 374
事務・技術	人 34	歳 44.5	千円 6,129	千円 4,644	千円 169	千円 1,485
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
民間企業出向者	人 101	歳 51.8	千円 6,909	千円 6,909	千円 218	千円 0
再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

(年俸制適用者)

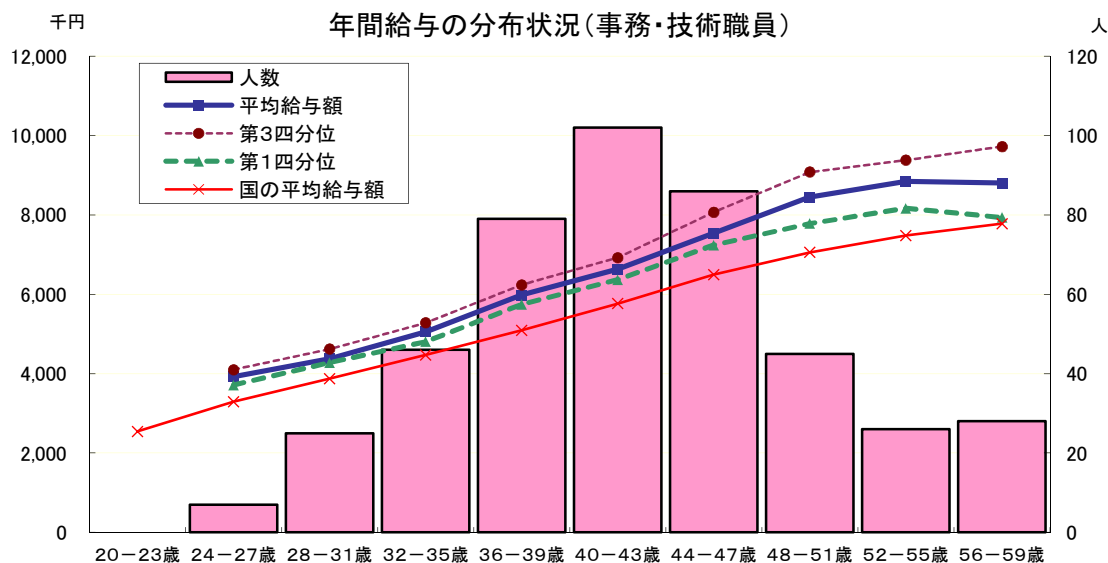
区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 50	歳 40.1	千円 6,378	千円 6,378	千円 230	千円 0
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 404	歳 48.4	千円 5,938	千円 5,938	千円 180	千円 0
事務・技術	人 229	歳 57.7	千円 6,099	千円 6,099	千円 224	千円 0
研究職種	人 175	歳 36.1	千円 5,727	千円 5,727	千円 122	千円 0
再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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:医療職種(病院医師・病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)については該当者がいないため、省略している。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)

[在外職員、再任用職員を除き、任期付職員のうち、出向者及び年俸制以外の事務・技術職員を含む。以下、⑤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、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		
			第1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部部次長	29	54.1	9,261	9,772	10,006
・本部課長	69	48.6	8,068	8,440	8,953
・本部専門役	9	56.8	7,794	8,091	7,938
・本部課長代理	125	43.9	6,629	7,075	7,531
・本部係長	208	38.2	4,946	5,688	6,338
・本部係員	4	42.8		4,354	

注1:常勤職員の他、任期付事務・技術職員34人を含む。

注2:本部専門役については、2級、3級のうち9人の職員が該当。

注3:本部係員については、該当者が5人未満のため、四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)

(常勤職員)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		係員	係員	係長	課長代理	課長	部次長
人員	410		1	57	253	71	28
(割合)			(0.2%)	(13.9%)	(61.7%)	(17.3%)	(6.8%)
年齢(最高～最低)				37 26	58 33	59 39	59 49
所定内給与年額(最高～最低)				4,113 2,823	6,787 3,958	7,344 5,254	9,298 6,638
年間給与額(最高～最低)				5,358 3,714	8,903 5,242	9,687 6,886	12,603 8,862

注:5級については、該当者が1人のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(任期付職員)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		係員	係員	係長	課長代理	課長	部次長
人員 (割合)	34人	人	2人 (5.9%)	10人 (29.4%)	15人 (44.1%)	5人 (14.7%)	2人 (5.9%)
年齢 (最高～最低)		歳	歳	59歳 26歳	57歳 34歳	52歳 48歳	歳
所定内 給与年額 (最高～最低)		千円	千円	3,560千円 2,389千円	6,192千円 3,958千円	6,802千円 6,077千円	千円
年間 給与額 (最高～最低)		千円	千円	4,727千円 3,184千円	8,333千円 5,263千円	9,082千円 8,255千円	千円

注:1及び5級については、該当者がそれぞれ2人のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	69.8%	69.8%	69.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	30.2%	30.2%	30.2%
	最高～最低	32.6～30.0%	32.5～30.0%	32.6～30.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	69.9%	69.9%	69.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	30.1%	30.1%	30.1%
	最高～最低	31.1～28.9%	31.0～28.9%	31.1～28.9%

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)

対国家公務員(行政職(一))

116.1

対他法人(事務・技術職員)

109.1

注:当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員（年齢勘案） 1 1 6 . 1	
	参考	年齢・地域勘案 1 0 4 . 2
		年齢・学歴勘案 1 1 2 . 0
		年齢・地域・学歴勘案 1 0 0 . 8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当機構は、より実態を反映した対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)で100.8であり、国家公務員と概ね同程度の給与水準となっている。</p> <p>なお、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)を用いた場合に、当機構の給与水準が国家公務員を超えている理由は以下の通りである。</p> <p>①給与の臨時特例措置における実施時期が国と異なること ・国は平成24年4月から給与減額支給措置を実施しているが、当機構では管理職が平成24年4月から、一般職が労働組合との交渉の影響により平成24年10月からの実施となっている。</p> <p>また、対国家公務員指数(年齢勘案)を用いた場合に、当機構の給与水準が国家公務員を超えている理由は上記に加えて以下の通りである。</p> <p>②地域手当の高い地域(1級地)に勤務する比率が高いこと(機構：84.7%<国：29.6%) ・当機構はイノベーション創出に向けて、一貫した研究開発マネジメントを担っており、有識者、研究者、企業など様々なユーザー及び専門家と密接に協議・連携して業務を行っている。そのため、それらの利便性から必然的に業務活動が東京中心となっている。</p> <p>③最先端の研究開発動向に通じた専門能力の高い高学歴な職員の比率が高いこと ・最先端の研究開発の支援、マネジメントなどを行う当機構の業務を円滑に遂行するためには、広範な分野にわたる最先端の研究開発動向の把握能力や研究者・研究開発企業間のコーディネート能力など幅広い知識・能力を有する専門能力の高い人材が必要であり、大学卒以上(機構：93.9%<国：53.4%)、うち修士卒や博士卒(機構：47.7%<国：5.4%)の人材を積極的に採用している。 ・また、企業や研究機関での研究開発経験を持つ中途採用人材(中途採用比率：54.7%)を、年齢にかかわらず、即戦力として積極的に採用している。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域差及び学歴差を是正した給与水準の比較指標でも国家公務員の水準を超えているが、本年度は国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた給与見直しの実施期間が短いためであり、この点を考慮すれば給与水準は概ね適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p> <p>注:国における勤務地の比率については「平成24年国家公務員給与等実態調査」の結果を用いて算出、また、国における大学卒以上及び修士卒以上の比率については「平成24年人事院勧告参考資料」より引用。</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 94.4% (国からの財政支出額 180,200百万円、支出予算の総額 190,831百万円:平成24年度変更後予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 75,819,772千円(平成23年度決算(文献情報提供勘定))</p> <p>【検証結果】 1 支出予算総額に占める国からの財政支出の割合について ・当機構は、国からの財政支出及び自己収入をもとに、国の定めた科学技術基本計画の実施において中核的な役割を担う機関として国から示された中期目標を達成するため、我が国のイノベーションを生み出す研究開発・研究基盤整備に関する各事業を実施するとともに国からの事業も幅広く受託し、国全体の科学技術基盤整備の強化に寄与している。 ・なお、当機構の成果としてはiPS細胞の研究、青色発光ダイオードの開発などがあるとともに、平成23年度に係る業務の実績に関する評価は、すべてS又はAと評価されており、文献情報提供収入や成果の企業化に伴う開発費回収金など国庫支出以外で自己収入は約68億円となっている。</p> <p>2 累積欠損額について ・当機構の業務の一部である科学技術流通促進を図る「文献情報提供事業」については、会計を他の事業と区別し「文献情報提供勘定」により実施しており、政府出資金を原資として文献情報データベースを作成し研究者や企業の研究開発者などに提供することで、収入(平成24年度:約32億円)をあげている。</p>	

<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>・このデータベースのコンテンツ(情報資産)は、研究開発のライフラインの役割を果たしているが、道路や橋梁等のインフラ資産に比して、極めて短い償却期間に応じて財務会計上費用化され、償却期間経過後の財務会計上の資産価値は、「0」となる。したがって、収支予算上は、出資金を含めた上で収支均衡とする予算構造の一方で、財務決算上では、収益とならない財源(出資金)による支出及び当該支出に係る取得資産の減価償却費により毎年度損失が発生し、これが財務決算上で繰越欠損金として整理され累積してきたものとなっている。</p> <p>・なお、この繰越欠損金はいわゆる負債(借金)ではなく、財務諸表上勘案されない財産であり、この財産をもとに収入をあげているところである。</p> <p>・当機構では、この状況を踏まえ、「経費削減」、「収入の増加」、「事業内容の見直し・改善」の自己努力により収支を改善するべく、平成24年3月に策定した第Ⅲ期経営改善計画(平成24年度～28年度)に掲げた目標「民間事業者による新たな事業スキームのもと、国民の科学技術情報へのアクセスを継続的に担保するとともに、安定的な収入を確保のうえ、繰越欠損金の着実な縮減を図る。」に基づき、平成25年3月より民間事業者によるサービスを開始した。また、平成20年度に発生した世界的な金融危機から継続している景気低迷や無料コンテンツの浸透等の影響に加え、サービス提供終了を間近に控え新規顧客が加入を敬遠する状況等もあり、平成24年度も事業環境は一層厳しいものであったが、顧客維持・開拓、事業遂行体制の効率化、事業の合理化、経費の徹底的な削減等の努力によって、4ヵ年連続での単年度黒字を達成し、当期損益の実績は310百万円と、経営改善計画の目標値211百万円を上回り、経営改善計画の計画値以上の累積欠損金の縮減を達成した。平成25年度以降についても、第Ⅲ期経営改善計画に沿って、繰越欠損金の着実な縮減を図っていくこととしている。</p> <p>3 民間企業等との給与水準について</p> <p>・当機構は、科学技術基本計画の中核の実施機関として科学技術イノベーションの創出に貢献するため、科学技術イノベーション創出に向けた研究開発戦略の立案、科学技術イノベーション創出の推進、科学技術イノベーション創出のための基盤形成及びその他行政のために必要な業務などの事業を実施しており、当機構と同様の業務をすべて網羅した民間企業はないと考えている。</p> <p>・なお、当機構の業務を適切に実施するためには、広範な科学技術分野にわたる最先端の研究開発動向の把握能力や研究者・研究開発企業間のコーディネート能力など幅広い知識・能力を有する専門能力の高い人材が必要であり、そのため、修士卒、博士卒の人材のみならず民間企業での研究開発経験を持つ中途採用者などを積極的に採用しているところであるが、このような優秀な人材を確保するためには、ある程度、研究職に比肩しうる待遇とすることが重要であると考えている。</p> <p><研究に関連する職種との比較></p> <p>○民間企業との比較</p> <p>学術・研究開発機関※ 7,745千円(平均年齢41.1歳)</p> <p>※25～59歳/男性/大学・大学院卒/従業員10人以上</p> <p>○国家公務員研究職との比較</p> <p>国家公務員研究職 7,972千円(平均年齢45.1歳)</p> <p>注:学術・研究開発機関については、「平成24年賃金構造基本統計調査」の結果を用いて算出、また、国家公務員研究職については、「平成24年国家公務員給与等実態調査」の結果を用いて推計した。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p><平成25年度に見込まれる対国家公務員指数></p> <p>年齢・地域・学歴勘案 :100程度</p> <p><今後の取組></p> <p>平成24年度の対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)は100.8となっているが、これは、労働組合との交渉の影響により、給与の臨時特例措置の実施時期が一般職で遅れたことが要因であり、平成25年度については、国との実施時期の差が無くなるので、また適正な給与水準に戻ることが見込まれる。今後とも、国家公務員の給与水準の推移に注視しつつ、適正な給与水準を維持できるよう努めていきたい。</p> <p><目標水準及び具体的期限></p> <p>今後とも、より実態が反映された対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)で、国家公務員と同程度の給与水準(100程度)を維持できるよう努めていきたい。</p>

- 比較対象職員の状況
 - ・常勤職員欄の事務・技術410人及び
任期付職員欄の事務・技術(年俸制適用者を除く)34人 計444人
 - ・444人の平均年齢 42.9歳、平均年間給与額 6,971千円
- 支出総額における給与・報酬等支給総額の割合
7.8%
- 管理職の割合
22.1%
- 大学卒以上の高学歴者の割合
93.9%

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24年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,955,529	千円 9,772,578	千円 (%) △ 817,049 (△ 8.4)	千円 (%) 0 (0.0)
退職手当支給額 (B)	千円 215,346	千円 185,008	千円 (%) 30,338 (16.4)	千円 (%) 0 (0.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,238,313	千円 3,630,126	千円 (%) △ 391,813 (△ 10.8)	千円 (%) 0 (0.0)
福利厚生費 (D)	千円 1,638,811	千円 1,836,886	千円 (%) △ 198,075 (△ 10.8)	千円 (%) 0 (0.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,047,999	千円 15,424,598	千円 (%) △ 1,376,599 (△ 8.9)	千円 (%) 0 (0.0)

注:本表には、財務諸表上人件費に計上されない法定外福利厚生費、人材派遣料金等が含まれているため、財務諸表附属明細書とは一致しない。

総人件費について参考となる事項

国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律が施行されたことを踏まえて給与の減額支給措置を実施したこと、地域イノベーション創出総合支援事業など一部の既存事業における廃止及び常勤職員の定員管理などにより、「給与、報酬等支給総額」については対前年比△8.4%、また、「最広義人件費」については対前年比△8.9%と、減少する結果となった。なお、国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律が施行されたことを踏まえて削減された予算額は、527,718千円となっている。また、「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)に基づく措置は、現在のところ、役員のみの実施であり、講じた措置による退職手当の削減額は無い。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

「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)を踏まえ、役員は、平成25年1月から国に準じた措置(平成25年1月1日～平成25年9月30日までは調整率98/100、平成25年10月1日～平成26年6月30日までは調整率92/100、平成26年7月1日以降は調整率87/100)を適用した。なお、職員は、国に準じた措置について労働組合と交渉を行っている。