

# 独立行政法人経済産業研究所の役職員の報酬・給与等について

## 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

平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

「独立行政法人経済産業研究所役員給与規程」において、理事長は経済産業省独立行政法人評価委員会の業務実績に係わる評価結果(以下「評価結果」という。)を勘案し、業績給を支給することができる規定している。

理事長の業績給の額は、理事長として支給された本俸月額合計額を給与支給月数で除した額に100分の326を乗じて得た額に、以下に定める評価結果に即した割合を乗じて得た額とする。

評価結果	割合
A評価	100分の100
A評価	100分の75
B評価	100分の50
C評価	100分の25
D評価	100分の0

### 役員報酬基準の改定内容

法人の長	改正なし
理事	改正なし(基準なし)
理事(非常勤)	改正なし
監事	改正なし(基準なし)
監事(非常勤)	改正なし

### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19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 21,388	千円 15,712	千円 5,676	千円 0 ( )			*
理事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
理事A (非常勤)	千円 2,150	千円 2,150	千円 0	千円 0 ( )			*
監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
監事A (非常勤)	千円 744	千円 730	千円 0	千円 14 (通勤手当)		5月23日	*
監事B (非常勤)	千円 2,100	千円 2,100	千円 0	千円 0 ( )			
監事C (非常勤)	千円 4,392	千円 4,309	千円 0	千円 83 (通勤手当)	5月24日		*

注:「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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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	該当者なし						
理事 (非常勤)	該当者なし						
監事	該当者なし						
監事A (非常勤)	0	4	1	19.5.23			*

注:平成19年度は非常勤監事Aが退職したが、役員退職手当規程は非常勤役員を対象としていないため、退職手当は、支給していない。

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。

## 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 人件費管理の基本方針

中期計画に掲げた常勤役職員の人件費の「5年間で5%以上の削減(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く)」を達成すべく、任期付職員や非常勤職員等の流動的な雇用形態を活用し、業務の効率化を図ることにより人件費の削減に努めている。

#### 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

職員の給与水準については、職員の当研究所での勤務実績を考慮し、社会一般情勢及び国家公務員の給与水準に適合するよう決定している。

##### 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

5年間という限られた期間において、当研究所に課された中期目標を効果的かつ効率的に達成すべく、常勤職員を対象とした目標管理型の人事評価制度を導入しており、職員の勤務実績が公平に評価され、その結果が職員の処遇に適切に反映される仕組みとなっている。

#### 〔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)	特に優れた業績結果を残したと評価された職員については、特別賞与(10又は20万円、研究者は最高50万円まで)を支給することが可能。
本俸 (査定分)	業績結果に応じて次年度の契約更新時、または待遇条件改訂時に本俸を維持または増額。他方、業績結果が極めて不十分と評価されたものについては、次年度の契約更新を行わない場合もある。

##### ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

19年度国家公務員給与改定に準じ、若年層に限定した月例給<平均0.35%アップ>(中高年齢層据置き)、賞与<0.05月引上げ(4.45 4.5月)(指定職相当は据置き)>及び扶養手当引上げ<6千円 6.5千円>の改定を行った。

## 2 職員給与の支給状況

### 職種別支給状況

(年俸制適用者以外)

区分	人員	平均年齢	平成19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	6人	43.0歳	8,860千円	6,370千円	117千円	2,490千円
事務・技術	6人	43.0歳	8,860千円	6,370千円	117千円	2,490千円

任期付職員	17人	40.1歳	5,474千円	4,330千円	177千円	1,144千円
事務・技術	15人	39.1歳	4,873千円	3,576千円	201千円	1,297千円
民間からの出向者	2人					

非常勤職員	5人	35.1歳	2,946千円	2,946千円	175千円	0千円
事務・技術	5人	35.1歳	2,946千円	2,946千円	175千円	0千円

注: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。

民間からの出向職員は該当者が2名以下で、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢以下については記載しない。

各区分において、研究職、医療職種(病院医師、病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)は該当者がいないため省略している。

再任用職員及び在外職員は該当者がいないため、当該欄を省略している。

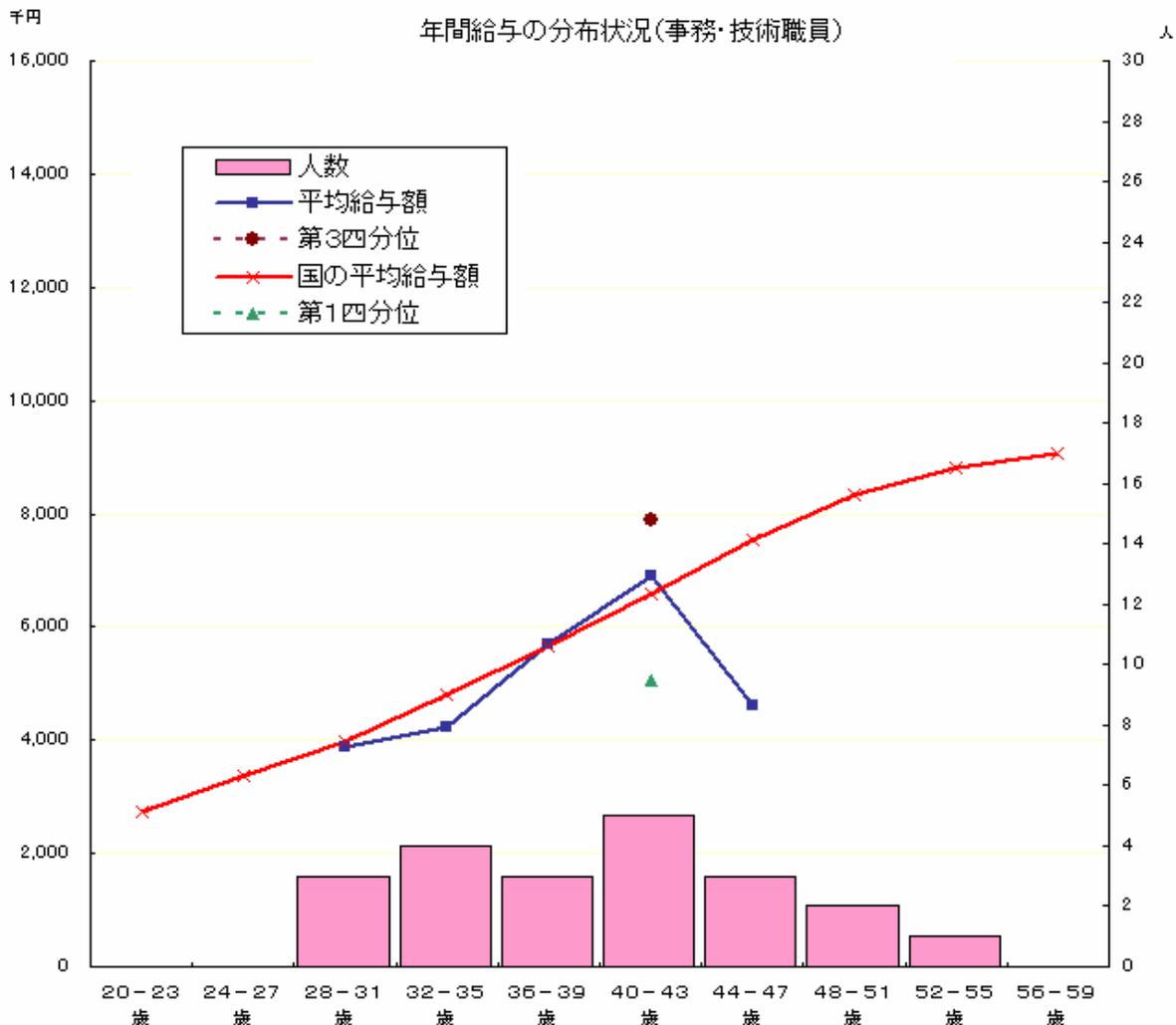
(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成19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		
任期付職員	7人	42.1歳	10,914千円	7,935千円	112千円	2,979千円
研究職種	7人	42.1歳	10,914千円	7,935千円	112千円	2,979千円
民間からの出向者	該当なし					

注:常勤職員、在外職員、再任用職員及び非常勤職員は該当者がいないため、当該欄を省略している。

各区分において、事務・技術職、医療職種(病院医師、病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)は該当者がいないため省略している。

年間給与の分布状況(事務・技術職員 / 研究職員) (在外職員及び再任用職員を除く。以下、 まで同じ。)



注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

40 - 43歳を除く年齢層については、該当者が4名以下のため第1・第3四分位折れ線を表示していない。

48 - 51歳、52 - 55歳の年齢層については該当者が2名以下のため平均額を表示していない。

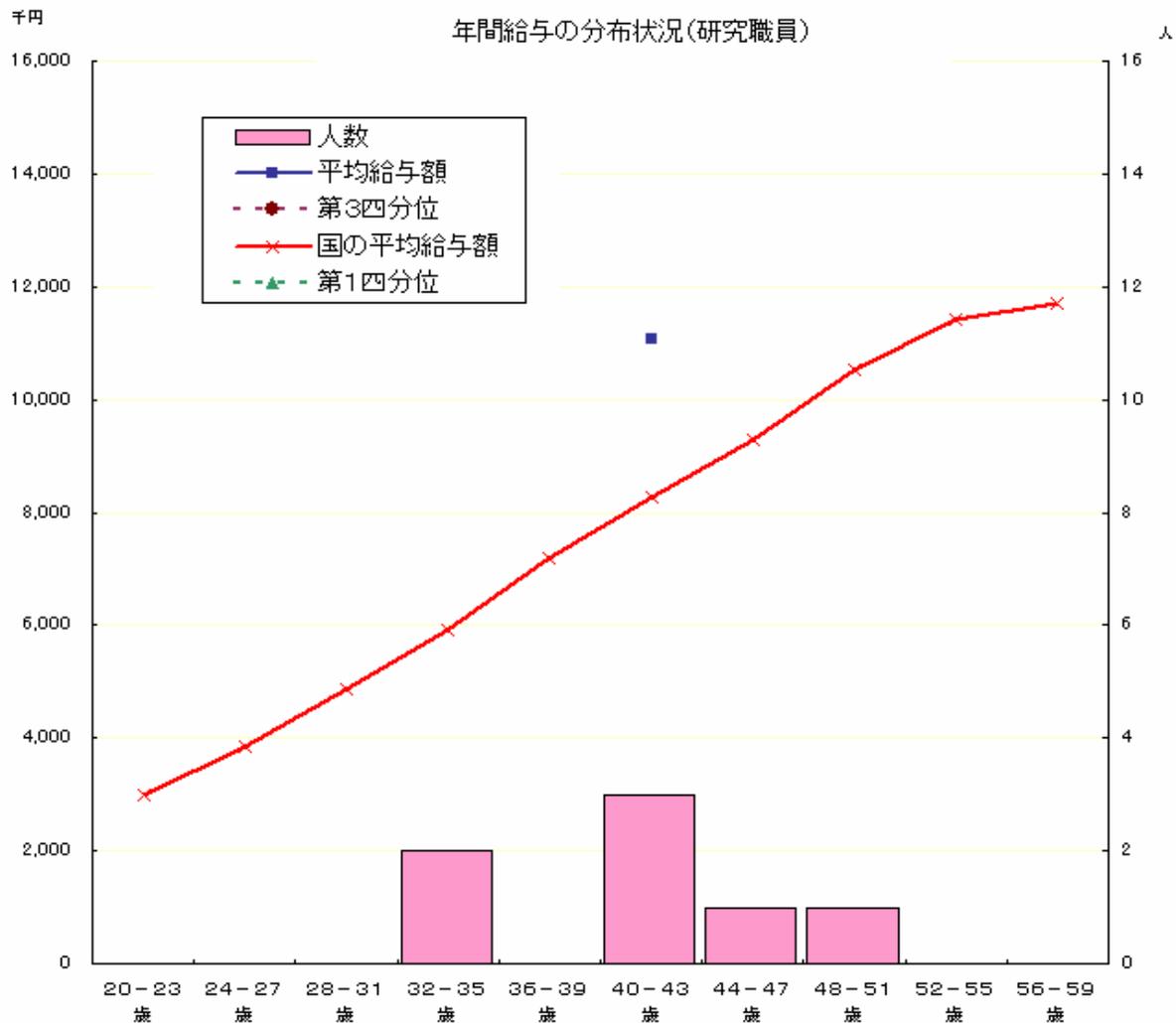
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均
			第1分位	第3分位	
ディレクター	1		千円	千円	千円
副ディレクター	2				
マネージャー	3	40.8		7,283	
スタッフ	15	38.4	3,983	4,525	4,990

ディレクターは本部部長職、副ディレクターは本部副部長職、マネージャーは本部課長職、スタッフは本部課員に相当する。

ディレクター、副ディレクターについては、該当者が2名以下で当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢以下については記載しない。

マネージャーについては、該当者が4名以下のため、第1・第3四分位を記載しない。



注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、まで同じ。  
 40 - 43歳を除く年齢層については、該当者が2名以下のため平均額を表示していない。  
 すべての年齢階層で該当者が4名以下のため第1・第3四分位折れ線を表示していない。

(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
上級研究員	4人	46.0歳	千円	千円	千円
研究員	3	36.8		8,661	

上席研究員、研究員については該当者が4名以下で当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、第1・第3四分位を記載しない。

上席研究員、研究員には管理職は存在しない。

職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員)(任期付職員、年俸制職員を除く)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		スタッフ	スタッフ	マネージャー	副ディレクター	ディレクター	ディレクター
人員 (割合)	6 人	1 人 (16.7%)	( ) 人 ( )%	( ) 人 ( )%	3 人 (50.0%)	1 人 (16.7%)	1 人 (16.7%)
年齢(最高 ~最低)		歳	歳	歳	55 歳	歳	歳
		歳	歳	歳	41 歳	歳	歳
所定内給 与年額(最高 ~最低)		千円	千円	千円	7,486 千円	千円	千円
		千円	千円	千円	5,646 千円	千円	千円
年間給 与額(最高 ~最低)		千円	千円	千円	10,318 千円	千円	千円
		千円	千円	千円	7,776 千円	千円	千円

4級以外については、該当者が2名以下で当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年齢以下については記載しない。

職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員)(任期付職員のみ)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		スタッフ	スタッフ	マネージャー	副ディレクター	ディレクター	ディレクター
人員 (割合)	15 人	1 人 (6.7%)	13 人 (86.7%)	1 人 (6.7%)	( ) 人 ( )%	( ) 人 ( )%	( ) 人 ( )%
年齢(最高 ~最低)		歳	50 歳	歳	歳	歳	歳
		歳	30 歳	歳	歳	歳	歳
所定内給 与年額(最高 ~最低)		千円	4,053 千円	千円	千円	千円	千円
		千円	2,662 千円	千円	千円	千円	千円
年間給 与額(最高 ~最低)		千円	5,561 千円	千円	千円	千円	千円
		千円	3,740 千円	千円	千円	千円	千円

1級、3級については該当者が2名以下で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、年齢以下については記載しない。

職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(研究職員)(年俸制任期付職員のみ)

区分	計		
標準的な職位		研究員	上席研究員
人員 (割合)		3 (36.8%)	4 (46.0%)
年齢(最高 ~最低)		43 ~ 32	51 ~ 41
所定内給 与年額(最高 ~最低)		8,340 ~ 4,222	10,365 ~ 7,138
年間給与 額(最高 ~最低)		11,660 ~ 5,811	14,309 ~ 9,923

賞与(平成19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)	100%	98.8%	99.4%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	0%	1.2%	0.6%
	最高~最低	0.0~0.0	10.4~0.0	5.7~0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	97.7%	96%	96.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	2.3%	4%	3.2%
	最高~最低	17.9~0.0	14.7~0.0	9.3~0.0

賞与(平成19年度)における査定部分の比率(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
一般職員	一律支給分(期末相当)	98%	98.2%	98.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	2%	1.8%	1.9%
	最高~最低	12.0~0.0	6.6~0.0	6.0~0.0

注:上席研究員、研究員には管理職は存在しない。

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)

对国家公務員(行政職(一))

94.9

对他法人(事務・技術職員)

87.8

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(「对他法人」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

(研究職員)(年俸制任期付)

对国家公務員(研究職)

133.9

对他法人(研究職員)

132.0

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(「对他法人」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

比較対象職員の状況

事務・技術職員

常勤職員欄の事務・技術6人及び任期付職員欄の事務・技術職員15人 計21人  
21人の平均年齢40.2歳、平均年間給与額 6,012千円

研究職員

年俸制の任期付職員欄の研究職種7人 計7人  
7人の平均年齢42.1歳、平均年間給与額 10,914千円

事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 94.9	
	参考	地域勘案 83.6
		学歴勘案 92.3
	地域・学歴勘案 81.4	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
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 99.8% (国からの財政支出額 1,618,506,000円、支出予算の総額 1,621,254,000円：平成19年度予算)	
	【検証結果】 事務・技術職員の給与水準については、対国家公務員指数を5.1ポイント下回っており、適切なものと判断している。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	
	【検証結果】 該当しない	
講ずる措置	給与水準については、引続き適切性の維持に努める。	

## 研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	133.9
	参考	地域勘案 131.1 学歴勘案 133.4 地域・学歴勘案 130.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当研究所は、わが国の産業政策のあり方について学術的に裏付けされた質の高い政策研究・提言を行うことを理念とする政策研究機関であり、国内外の優秀な研究者を確保する必要がある。研究員は任期付年俸制であること(永続的な雇用を保障していないこと)及び退職金を支給しないこと等から、高めの水準になっている。	
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 99.8% (国からの財政支出額 1,618,506,000円、支出予算の総額 1,621,254,000円・平成19年度予算)	
	【検証結果】 研究員の年報額については、研究職員等給与規程(下記「参考」参照)に定める諸要因を総合的に考慮して決定しているものであり、給与水準は適切なものと判断している。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	
	【検証結果】 該当しない	
講ずる措置	給与水準については、引続き適切性の維持に努める。	

当法人は、政策研究・提言活動を効果的・効率的に行う観点から、人的資源についても研究所のパフォーマンスが向上するよう様々な手法を導入している。具体的には研究員については任期付採用、外部兼任研究者等の手法を活用すること、事務職員についても民間のスペシャリストを登用することを基本方針としている。

この方針に則り、実際にも事務職員、研究職員ともに原則任期付任用とするとともに、研究員については年俸制としている。

研究員については、その年報額は下記の諸要因を総合的に考慮して決定している。

参考：研究員の年俸決定時の考慮要因(研究職員等給与規程第2条第2項)

契約締結に当たっては、研究員等の年俸は 個人の専門能力、経験、研究成果、学位の有無、担当する職務の複雑・困難、責任の度、組織への貢献期待度、現在別組織に既に雇用されている場合、当研究所に移ることによって発生するリスクに対する補償額、当研究所の研究環境を享受することによって本人が受ける便益、研究市場において、本人と同様の状況にある研究者の給与相場、融合先提示条件、現在の給与及び既に当研究所に雇用されている研究者の給与とのバランス等を考慮して定めるものとする。

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成18年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 413,940	千円 449,553	千円 (%) 35,613 ( 7.9)	千円 (%) 35,613 ( 7.9)
退職手当支給額 (B)	千円 1,078	千円 1,773	千円 (%) 695 ( 39.2)	千円 (%) 695 ( 39.2)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 393,339	千円 279,052	千円 (%) 114,287 ( 41.0 )	千円 (%) 114,287 ( 41.0 )
福利厚生費 (D)	千円 45,506	千円 47,598	千円 (%) 2,092 ( 4.4)	千円 (%) 2,092 ( 4.4)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 853,865	千円 777,978	千円 (%) 75,886 ( 9.8)	千円 (%) 75,886 ( 9.8)

### 総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額が対前年度比7.9%減となっている主な理由は、当研究所の特徴である流動性の高い雇用形態(任期付)による研究員の異動に伴う減によるもの。

・最広義人件費が対前年度比9.8%増となっている主な理由は、研究業務活動の強化及び通商産業政策史編纂業務活動の拡充に伴う研究委員等への謝金支払いの増(+63,210千円 +41.7%)及び派遣職員受入れの増(+22,291千円 +25.5%)によるもの。

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み状況  
中期目標(平成18年度～平成22年度)に示された人件費削減の取組に関する事項

行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)に基づき、国家公務員の定員の削減目標(今後5年間で5%以上の純減)及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた削減の取組みを行う。

中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)に基づき、国家公務員の定員の削減目標(今後5年間で5%以上の純減)及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた削減の取組みとして5年間で5%以上の削減(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。)を行うこととする。

総人件費改革の取組状況  
(人件費削減の場合)

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	444,806	449,553	413,940			
人件費削減率 (%)		1.1	6.9			
人件費削減率(補正值) (%)		1.1	7.6			

(注)1 「人件費削減率(補正)」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である。

なお、平成18年度、平成19年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

## 法人が必要と認める事項

特になし