

一部内容に誤りがありましたので、お詫びして**赤字**のとおり訂正させていただきます。(平成26年7月2日)

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

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ものと規定している。

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
AA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

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

本俸月額を1,166,000円から1,160,000円に改定した。
支給額については、平成24年4月1日付施行の「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」第9条の規定を準用し、給与額の9.77%の削減を実施している。

理事

本俸月額は876,000円から872,000円に改定した。
支給額については、平成24年4月1日付施行の「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」第9条の規定を準用し、給与額の9.77%の削減を実施している。

理事(非常勤)

改正なし

監事

改正なし(基準なし)

監事(非常勤)

支給額については、平成24年4月1日付施行の「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」第9条の規定を準用し、非常勤役員手当の10%の削減を実施している。

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 19,988	千円 12,560	千円 5,851	千円 1,507 (特別都市手当) 0 (通勤手当)			
理事	千円 15,061	千円 9,442	千円 4,406	千円 1,133 (特別都市手当) 80 (通勤手当)			◇
監事	該当者なし						
監事A (非常勤)	千円 1,590	千円 1,590	千円 0	千円 0 ()			
監事B (非常勤)	千円 2,287	千円 1,820	千円 0	千円 467 (通勤手当)			

注1:「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2:その他の「特別都市手当」とは、地域手当のことであり常勤役員に支給される。

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				
法人の長	該当者なし						
理事	該当者なし						
監事	該当者なし						
監事 (非常勤)	該当者なし						

注1:「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

国家公務員の給与水準も十分に考慮し、手当も含め役職員給与のあり方について、厳しく検証すると同時に、国際的にも評価の高い政策シンクタンクを目指すことも踏まえ、業務の効率化を通じて、その適正化に計画的に取り組んでいる。

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

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るべく、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の見直しに関連して、平成24年4月1日から平成26年3月31日まで国家公務員の給与見直しの内容と同等の措置を講ずることとした。常勤役員は報酬の9.77%削減、非常勤役員は報酬の10%削減。常勤職員の俸給月額に基づきそれぞれ9.77%、7.77%、4.77%削減、職務手当は10%削減、地域手当・超過勤務手当は減額後の俸給月額で計算することとし、賞与については一律9.77%削減を実施することとした。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

(年俸制適用者以外)

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 25	歳 45.1	千円 6,156	千円 4,632	千円 186	千円 1,524
事務・技術	人 25	歳 45.1	千円 6,156	千円 4,632	千円 186	千円 1,524

任期付職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
民間からの出向者	人 1	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:民間からの出向者は該当者が1名で、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。

注2:各区分において、研究職種、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。

注3:再任用職員、在外職員は該当者がいないため、当該欄を省略している。

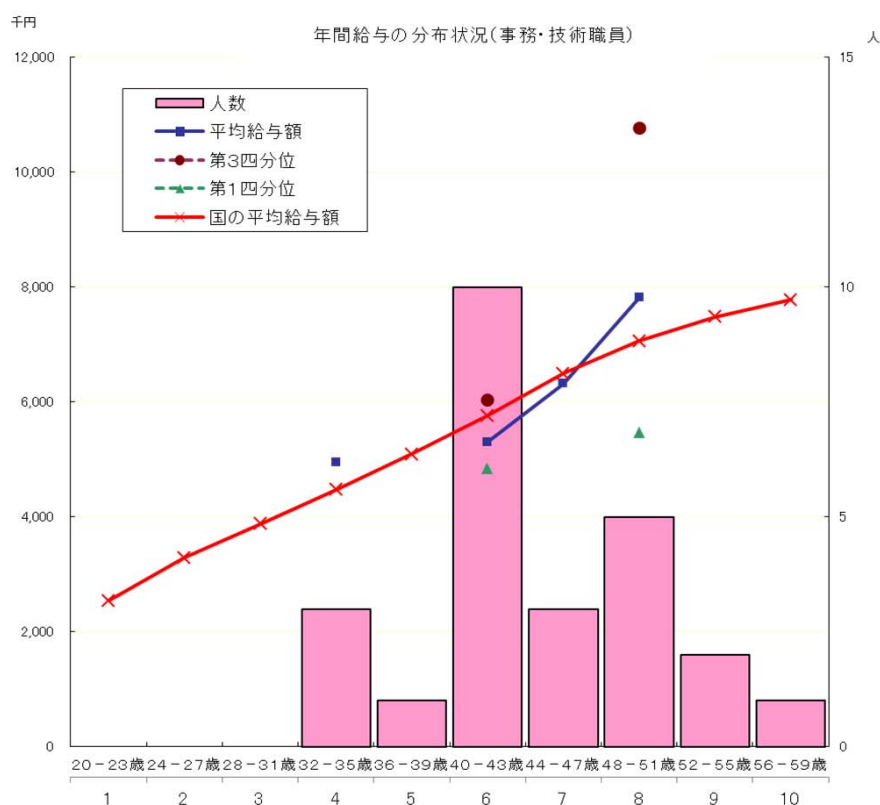
(年俸制適用者)

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		
任期付職員	人 6	歳 44.5	千円 10,217	千円 7,643	千円 213	千円 2,574
研究職種	人 6	歳 44.5	千円 10,217	千円 7,643	千円 213	千円 2,574

注1: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。

注2:各区分において、事務・技術、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。

② 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、⑤まで同じ。〕



注1:①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。

注2:36-39歳、52-55歳、56-59歳の年齢層については該当者が2名以下のため、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、平均給与額については表示していない。

注3:40-43歳、48-51歳以外の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。

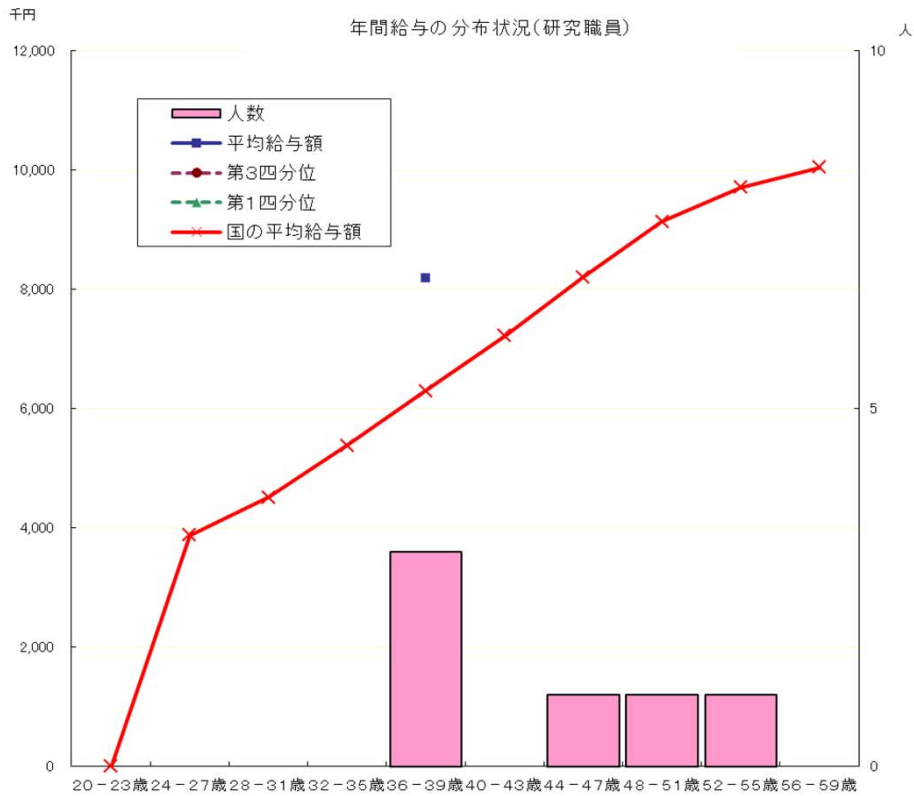
(事務・技術職員)

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	
	人	歳	千円	千円	千円
ディレクター	2	-	-	-	-
副ディレクター	2	-	-	-	-
マネージャー	5	46.3	5,767	5,864	5,899
チーフ	3	47.5	-	-	-
スタッフ	15	42.9	4,579	5,003	5,447

注1: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、チーフは本部係長職、スタッフは本部課員に相当する。

注2: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、平均年齢以下を記載しない。

注3:チーフについては該当者が4名以下であるため、第1・第3四分位を記載しない。



注1:①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。

注2:44-47歳、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、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、平均給与額については表示していない。

注3:すべての年齢層について該当者が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
	人	歳	千円	千円	千円
上級研究員	1	-	-	-	-
研究員	5	42.5	7,819	8,589	8,920

注1:上級研究員については該当者が1名で、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。

注2:上級研究員、研究員には管理職は存在しない。

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)

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 /チーフ	副ディレクター /マネージャー	副ディレクター	ディレクター
人員 (割合)	25 人 (100%)	人 (%)	12 人 (48.0%)	9 人 (36.0%)	1 人 (4.0%)	1 人 (4.0%)	2 人 (8.0%)
年齢(最高～最低)		歳 }	58 歳 }	55 歳 }	}	}	}
所定内給与 年額(最高～最低)		千円 }	千円 4,653 }	千円 4,808 }	千円 }	千円 }	千円 }
年間給与額 (最高～最低)		千円 }	千円 6,149 }	千円 6,347 }	千円 }	千円 }	千円 }
			3,691	4,836			

注:4級、5級、6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おそれがあることから、年齢以下については記載しない。

③ 職級別在職状況等(平成25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		上席 研究職員	研究職員
人員 (割合)	6 人 (100%)	1 人 (16.7%)	5 人 (83.3%)
年齢(最高～最低)		歳 }	48 歳 }
所定内給与 年額(最高～最低)		千円 }	千円 7,769 }
年間給与額 (最高～最低)		千円 }	千円 5,290 }
			10,581
			7,230

注:上席研究職員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。

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)	% 100	% 94.8	% 97.2
	査定支給分(勤 勉相当)(平均)	% 0	% 5.2	% 2.8
	最高～最低	% 0.0～0.0	% 23.6～0.0	% 13.5～0.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 100	% 89.8	% 94.6
	査定支給分(勤 勉相当)	% 0	% 10.2	% 5.4
	最高～最低	% 0.0～0.0	% 31.0～0.0	% 18.9～0.0

④ 賞与(平成24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)	% 100	% 91.4	% 95.5
	査定支給分(勤 勉相当)(平均)	% 0	% 8.6	% 4.5
	最高～最低	% 0.0～0.0	% 18.1～0.0	% 10.3～0.0

注: 上席研究員、研究員には管理職は存在しない。

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)

対国家公務員(行政職(一))

97.1

対他法人(事務・技術職員)

91.0

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(「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

対国家公務員(研究職)

130.6

対他法人(研究職員)

129.2

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

○比較対象職員の状況

・研究職員

①表(職種別支給状況)の年俸制の任期付職員欄の研究職種6人
6人の平均年齢44.5歳、平均年間給与額 10,217千円

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	97.1
	参考	地域勘案 83.9
		学歴勘案 93.8
	地域・学歴勘案 81.2	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	該当しない	
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 99.53 % (国からの財政支出額1,424,538,230円、支出予算の総額1,431,256,156円：平成24年度予算)	
	国家公務員に比べて給与水準は高くなっていない。	
	【主務大臣の検証結果】 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2.9ポイント、地域・学歴勘案では18.8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23年度決算)	
	【検証結果】 該当しない	
講ずる措置	国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、常勤職員の俸給月額を俸給に基づき、それぞれ9.77%(1級及び2級)、7.77%(3級及び4級)、4.77%(5級及び6級)削減、職務手当は10%削減、賞与は一律9.77%削減を実施する。	

○研究職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	130.6	
	参考	地域勘案	124.6
		学歴勘案	130.0
		地域・学歴勘案	124.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>RIETIは、我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、国内外の経験と実績のある優秀な研究者を確保する必要があるため、以下の要因から給与水準が高くなっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・RIETIの研究員については、成果主義に基づく年俸制を採用しており、その年俸額の決定にあたっては、研究職員等給与規程に基づき、個人の能力に着目してその専門能力、経験、研究成果、同等の研究者の給与相場、前職の給与等を総合的に考慮することとしている。 ・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から、永続的な雇用が保障され、退職金が支給される国家公務員に対して、雇用保障がないこと等に対する「補償賃金」に相当する分が実質的に上乗せする必要があること。 ・全国平均の国家公務員給与水準と東京都特別区に所在するRIETIを比較していることも、対国家公務員指数を引き上げる要因となっている。地域勘案では124.6(▲6)、地域学歴勘案では124.3(▲6.3)となっている。 ・RIETIの研究職の平成24年度指数対象者6人中5人が博士号保有者であるが、現行のラス指数算出方法における「学歴勘案」では、博士号・修士号保有者であっても、学部卒と同じ「大学卒」に区分されているために十分な学歴勘案ができていないことから、学歴勘案でも130.0となっている。 なお、日本を含む先進国における標準的な賃金関数の推計結果によれば、他の条件を一定とした上で教育年数1年の追加が賃金に及ぼす効果は5%～10%であり(Blundell et al, 1999; 小塩, 2002; 森川, 2011等)、博士号保有者の賃金水準は学部卒に比べて25～50%高いというのが先進国の標準である。 ・RIETIの研究員は少数であり、かつ、流動的な雇用形態を採用しているため、その採用状況によって年度毎に給与水準の変動が大きい(平均在職月数29ヶ月)。平成24年度の指数(130.6、地域・学歴勘案124.3)が平成23年度の指数(112.4、地域・学歴勘案108.3)よりも高くなっているのは、23年度途中に採用した国際レベルの外国人研究者が今回から指数の算定対象に含まれたことによるもの、及び若手研究員が大学等への転職したことにより算定対象外となったためである。 <p>なお、監事からは、「経済産業研究所の機能は、優秀な研究者を確保することで達成されるものであり、そのための現在の給与水準は適切なものである。退職金を支給しないことや雇用保障がないことを考えても、公務員と単純に比較することは適切ではない。」とのコメントを受けている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 経済産業研究所は、我が国の経済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・提言を行うことを目的とする政策研究機関であり、その目的を達成するために国内外の優秀な研究者を確保する必要がある、そのためには国際的な研究員の報酬相場に合わせる必要がある。こうした要請を含め、RIETI研究者の給与水準が国に比べて高くなっている理由について上記の内容はいずれも相応の妥当性があるが、国家公務員の給与水準とのバランスも踏まえ、若手研究員の充実を図ること等により、指数(地域・学歴)が改善されるよう取り組むべきである。</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 99.53 % (国からの財政支出額1,424,538,230円、支出予算の総額1,431,256,156円・平成24年度予算)</p> <p>【支払総額に占める給与・報酬等支給総額の割合について】 376,651,359円/1,277,049,622円=29.5% (前年比-0.7%)</p> <p>【管理職の割合について】 研究職員に管理職は存在しない。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 100 % (なお、博士号保有者の割合 83.3% (6名中5名))</p> <p>【主務大臣の検証結果】 経済産業研究所は、我が国の経済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・提言を行うことを目的とする政策研究機関であり、その目的を達成するために国内外の優秀な研究者を確保する必要がある。上欄の「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」に記載のとおり、同法人の給与水準は相応に適正なものだが、国家公務員の給与水準とのバランスも踏まえ、若手研究者の充実を図ること等により、改善されるよう取り組むべきである。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当しない</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 120程度 給与水準是正の目標水準 120程度 給与水準是正の具体的期限 平成25年度</p> <p>RIETIの研究職員は少数であり、かつ流動的な雇用形態を採用しているため、その採用状況によって年度ごとの給与水準の変動が大きいですが、引き続き、給与水準の適正性を維持するため、以下の措置を講じる。</p> <p>なお、平成25年度は若手研究者の採用等により、指数は目標水準程度に戻ることが想定される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、常勤職員の俸給月額を俸給に基づき、それぞれ9.77% (1級及び2級)、7.77% (3級及び4級)、4.77% (5級及び6級) 削減、職務手当は10%削減、賞与は一律9.77%削減を引き続き、実施する。 ・若手研究員の採用等、人員構成のバランスを図り、効率的な研究実施体制を整備することで、引き続き、給与水準の適正化に努める。
--------------	--

当法人は、政策研究・提言活動を効率的・効果的に行う観点から、研究員については任期付採用の年俸制としている。その年俸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①個人の専門能力、経験、研究成果、②学位の有無、③担当する職務の複雑・困難、責任の度、④組織への貢献期待度、⑤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、⑥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、⑦研究市場において、本人と同様の状況にある研究者とのバランス等を考慮して定めるものとする。

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
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	376,651	390,553	△ 13,902 (△3.6)	— —
退職手当支給額 (B)	545	11,419	△ 10,874 (△95.2)	— —
非常勤役職員等給与 (C)	360,253	341,445	18,808 (5.5)	— —
福利厚生費 (D)	52,487	47,574	4,913 (10.3)	— —
最広義人件費 (A+B+C+D)	789,936	790,991	△ 1,055 (△0.1)	— —

総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額増減要因

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しと同等の措置を講じたための減。(役員3,902千円減、職員23,292千円減)

・退職手当支給額増減要因

24年度は、23年度に支出のあった役員退職手当の支出がなかったことによる減

・最広義人件費の増減要因

主な理由は、23年度に支出のあった退職手当の支出がなかったこと並びに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の見直しと同等の措置を講じたための減

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給与の見直しに関連して、平成24年4月1日から平成26年3月31日まで以下のとおり国家公務員の給与見直しの内容と同等の措置を講じている。

・役員報酬について

常勤役員は報酬の9.77%削減、非常勤役員は報酬の10%削減を実施している。

・職員給与について

常勤職員の俸給月額には俸級に基づきそれぞれ9.77%、7.77%、4.77%削減、職務手当は10%削減、地域手当・超過勤務手当は減額後の俸給月額で計算することとし、賞与については一律9.77%削減を実施している。

「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、以下の措置を講ずることとした。

・役員について(本年3月31日より実施済み)

役員の退職手当現行額に87/100の調整率を乗じる。

調整率は、平成25年9月30日までは98/100、同年10月1日から平成26年6月30日までは92/100とする。

・職員について(本年5月15日より実施済み)

職員の退職手当現行額に87/100の調整率を乗じる。

調整率は、平成25年9月30日までは98/100、同年10月1日から平成26年6月30日までは92/100とする。

・若手研究員の採用等、人員構成のバランスを図り、効率的な研究実施体制を整備することで、引き続き、給与水準の適正化に努める。