

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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

ア. 「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」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。

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		

(参考) 24年度業務実績に関する評価結果:「A」
理事長・理事の業績の割合 100分の75で支給

イ. 理事長の報酬水準の妥当性

【法人が妥当であると判断する理由】

- ・ 経済産業研究所(RIETI)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・提言を行うための政策研究機関である。RIETIの研究は時宜にかなったテーマを中心に進められており、その成果については政策当局をはじめ他の研究機関、学会、産業界等からも高い評価を受けている。また、RIETIの研究成果は、政府等の経済関係白書でも多数引用されるなど政府の政策立案に貢献している。
- ・ 世界各国の研究者による経済論文に関する世界的に権威のある格付け(RePEc)で、26年5月発表の世界のシンクタンク・ランキングでは、RIETIはアジアでトップ、世界ではNO.10(25年5月はNO.13)にランキングされるなど高い評価を受けており、また、ランクも年々上昇してきている。

RePEc = Research Papers in Economics

- ・ RIETIの第3期中期計画期間(平成23年度～27年度)では、国内外の研究機関との連携の強化にも取り組むことが求められており、これまで積極的に取り組んできたところ、現在では欧米やアジアの一流の研究機関との連携・交流も大幅に増加してきている。
- ・ 組織マネジメント面においても、独立行政法人の業務の効率化が常に求められている中で、特に内部統制については理事長の強いリーダーシップにより、体制の整備が図られ、理事長の意向を反映した内部統制の進め方については、監事をはじめ経産省独法評価委員会からも高い評価を受けている。
- ・ このように研究成果、組織運営においても高い評価を受けているRIETIの理事長の現在の報酬は、民間のシンクタンクの長の報酬より低く、また、国家公務員の事務次官の報酬よりも低くなっていることから極めて妥当なものと考えている。

【主務大臣の検証結果】

RIETI理事長には、①経済・産業事情等に関する知見に基づく政策当局・他の政策研究機関等との連携・調整、②海外の研究機関との連携・協力、③内外の経済界・マスメディア等に対する戦略的な広報・政策提言、④組織のパフォーマンス向上に向けた取り組み等の重要な任務への取組が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。また、理事長報酬には経済産業省独立行政法人評価委員会の業績評価が反映される制度となっており、今回の金額についても、その結果を反映したものであり、適正であると認める。

RIETIにおいては、報酬等の支払の基準について、国家公務員・民間企業の報酬・給与等を考慮するなど、適正確保に向けた取り組みを行っており、経済産業省としてもそうした取り組みを促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	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、平成25年度も給与額の9.77%の削減を実施した。
理事	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、平成25年度も給与額の9.77%の削減を実施した。
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、平成25年度も非常勤役員手当の10%の削減を実施した。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	20,087	12,561	5,949	1,507(特別都市手当) 70(通勤手当)			
理事	15,126	9,442	4,472	1,133(特別都市手当) 79(通勤手当)			◇
理事 (非常勤)	該当者なし			()			
監事	該当者なし			()			
A監事 (非常勤)	1,935	1,935	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	2,369	1,890	0	479(通勤手当)			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

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						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 (非常勤)						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する。

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す。
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

国家公務員の給与水準も十分に考慮し、手当も含め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25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。平成25年度も引き続き、常勤職員の俸給月額を等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25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 45.9	千円 6,167	千円 4,681	千円 172	千円 1,486
事務・技術	人 25	歳 45.9	千円 6,167	千円 4,681	千円 172	千円 1,486
再任用職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務・技術	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:各区分において、研究職種は該当者がいないため省略している。

注3: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25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 12	歳 42.3	千円 8,417	千円 6,344	千円 165	千円 2,073
研究職種	人 12	歳 42.3	千円 8,417	千円 6,344	千円 165	千円 2,073
任期付職員	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
民間からの出向者	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

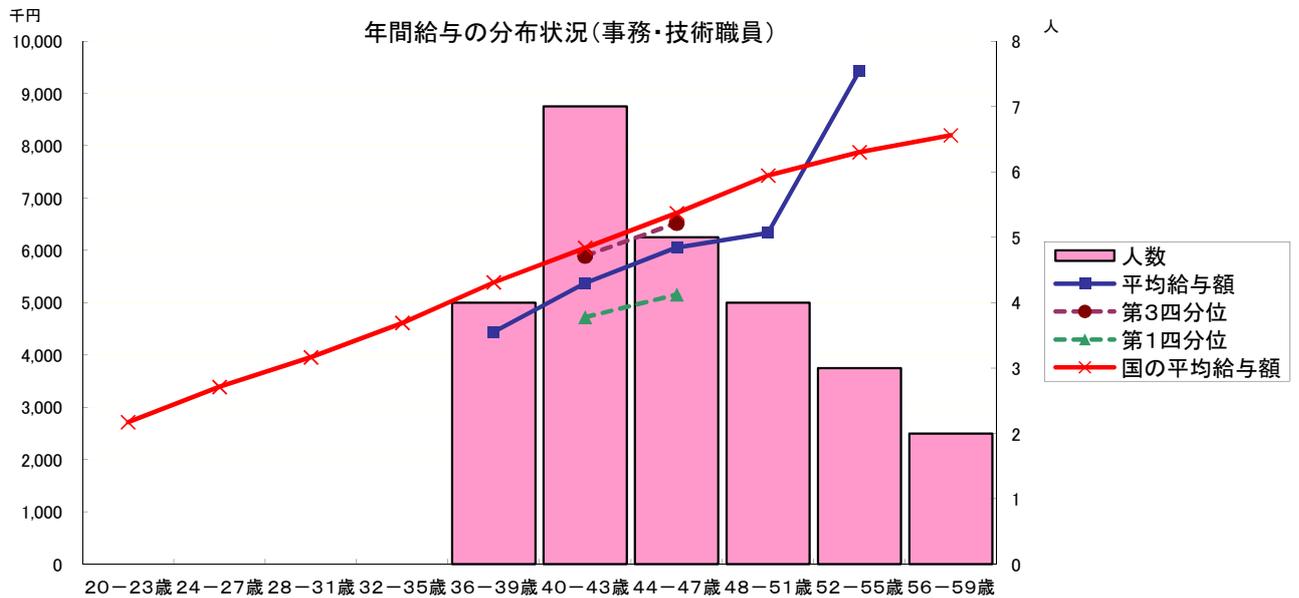
注1:常勤職員、在外職員、再任用職員及び非常勤職員は該当者がいないため、当該欄を省略している。

注2:民間からの出向者は該当者が2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3:各区分において、事務・技術は該当者がいないため、当該欄を省略している。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員〔在外職員、任期付職員、研究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2:56-59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3:36-39歳、48-51歳、52-55歳、56-59歳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		平均	四分位
			第1分位	第3分位		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
ディレクター	2	52.5	-	-	-	-
副ディレクター	2	48.0	-	-	-	-
マネージャー	5	47.3	5,847	5,971	6,076	
チーフ	7	47.5	5,056	5,310	5,726	
スタッフ	9	42.1	4,341	4,921	5,359	

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。

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)

(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		ディレクター	副ディレクター	副ディレクター /マネージャー	マネージャー /チーフ	スタッフ	スタッフ
人員 (割合)	25人	2人 (8.0%)	() %	3人 (12.0%)	11人 (44.0%)	9人 (36.0%)	() %
年齢(最高 ～最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳
		}	}	48 }	59 }	52 }	}
				44	41	36	
所定内給与 年額(最高～ 最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
		}	}	5,963 }	4,592 }	4,774 }	}
				4,921	3,694	2,797	
年間給与額 (最高～最 低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
		}	}	7,848 }	6,076 }	6,337 }	}
				6,520	4,855	3,680	

注:1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。

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)

(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	% 98.9	% 99.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 0	% 1.1	% 0.6
	最高～最低	% 0.0～0.0	% 12.6～0.0	% 7.2～0.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 100	% 95.3	% 97.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 0	% 4.7	% 2.5
	最高～最低	% 0.0～0.0	% 29.2～0.0	% 18.2～0.0

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))

94.0

対他法人(事務・技術職員)

89.6

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

○比較対象職員の状況

・事務・技術職員

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の事務・技術職員25人

25人の平均年齢45.9歳、平均年間給与額 5,995千円

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 94.0	
	参考	地域勘案 81.4
		学歴勘案 90.8
	地域・学歴勘案 78.7	
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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.3%】 (国からの財政支出額1,406,838,016円、支出予算の総額 1,416,478,054円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合29.2% 常勤職員数48名中14名】</p> <p>【大卒以上の高学歴の割合91.7% 常勤職員数48名中44名】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合29.4%】 (支出総額 1,282,042,199円、給与報酬等支給総額 376,651,369円：平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員比全体で24年度の97.1%から25年度94.0%と更に低下している。また、地域・学歴勘案においても前年度より低下し78.7%と国家公務員に比べて給与水準は低くなっている。</p> <p>(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6.0ポイント、地域・学歴勘案では21.3ポイント下回っており、適切なものと判断している。</p>	
講ずる措置	<p>人件費については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、必要に応じて目標水準・目標期限を設定してその適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。事務職員については国家公務員と同程度かそれ以下の水準を引き続き維持することに務める。</p>	

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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 360,967	千円 376,651	千円 (%) △ 15,684 (△4.2)	千円 (%) △ 29,586 (△7.6)
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 545	千円 (%) △ 545 (△100.0)	千円 (%) △ 11,419 (△100.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 366,421	千円 360,253	千円 (%) 6,168 (1.7)	千円 (%) 24,976 (7.3)
福利厚生費 (D)	千円 56,174	千円 52,487	千円 (%) 3,687 (7.0)	千円 (%) 8,600 (18.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 783,562	千円 789,936	千円 (%) △ 6,374 (△0.8)	千円 (%) △ 7,429 (△0.9)

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給額総額の人件費の増減要因
前年度からの退職者数が入所者数を上回ったことが主要因であるが、25年度は若手研究員の採用増により人員構成のバランスを図ったことで前年に比べ4.2%減額となった。
- ・非常勤役職員等給与、福利厚生費の人件費の増減要因
非常勤職員の増員が主要因であり、前年に比べ、それぞれ1.7%、7.0%増額となった。
- ・最広義人件費の増減要因
給与、報酬等支給総額の減額が主要因であり、前年度より0.8%減額となった

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)に基づき、以下の措置を講じている。

- ・役員について(平成25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(平成25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務める