

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

経済産業研究所(RIETI)は、霞ヶ関という立地条件を生かし、政策担当者、研究者、産業界等の連携によるシナジー効果を最大限に発揮しながら政策研究・提言を行う本格的な政策研究機関として活動しており、これまで10年以上にわたる活動を通じて内外から高い評価を得ている。

RIETIの役員報酬水準を検討するにあたっては、類似の研究、調査、普及事業を実施している民間シンクタンク会社の役員報酬や、国家公務員の指定職の年収等を比較考慮し、報酬の適正化の確保に向けた取組を行ってきている。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の役員の現在の報酬は、以下のように民間シンクタンクの取締役の平均報酬より低く、また、国家公務員の指定職の報酬よりも低くなっている。

(参考) 民間シンクタンクの25年度取締役の平均年収 (26年3月期有価証券報告書)

A社	5,689万円
B社	2,500万円
C社	2,277万円

(参考) 国家公務員(指定職)との比較

国家公務員の事務次官	22,951千円	局長相当	17,472千円
経済産業研究所理事長	21,949千円	理事	16,526千円

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

「独立行政法人経済産業研究所役員給与規程」において、役員は経済産業省独立行政法人評価委員会の業務の実績に関する評価結果(以下「評価結果」という。)を勘案し、業績給を支給することと規定している。役員の業績給の額は、役員として支給された本俸月額に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		

平成26年度評価委員会での評価結果(平成25年度を対象)は「A」であり、役員に対して上記計算方法により業績給を支給した。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長	役員報酬支給基準は、月額(本俸、特別都市手当)、賞与、業績給で構成されている。月額については、経済産業研究所役員給与規程に則り、本俸月額(1,160,000円)に特別都市手当(本俸月額の12%)を加算している。賞与は、同規程に則り、本俸月額と特別都市手当の合計に100分の265.6を乗じた額を6月と12月に50%ずつ支払う。ただし、基準日以前6か月以内の期間における在職期間に応じた割合を得た額としている。 業績給については②の業績給の反映のさせ方を参照
理事	役員報酬支給基準は、月額(本俸、特別都市手当)、賞与、業績給で構成されている。月額については、経済産業研究所役員給与規程に則り、本俸月額(872,000円)に特別都市手当(本俸月額の12%)を加算している。賞与は、同規程に則り、本俸月額と特別都市手当の合計に100分の265.6を乗じた額を6月と12月に50%ずつ支払う。ただし、基準日以前6か月以内の期間における在職期間に応じた割合を得た額としている。 業績給については②の業績給の反映のさせ方を参照
理事(非常勤)	経済産業研究所役員給与規程により、非常勤役員は月額又は日額に理事長が認めた日数分を乗じて得た額としている。賞与、業績給はなし。 非常勤理事手当は、月額 420,000円 又は日額 50,000円
監事	常勤監事の任命なし。該当する規定なし。
監事(非常勤)	経済産業研究所役員給与規程により、非常勤役員は月額又は日額に理事長が認めた日数分を乗じて得た額としている。賞与、業績給はなし。 非常勤理事手当は、月額 420,000円 又は日額 50,000円

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26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)	賞与	その他(内容)	千円	千円	
法人の長	21,949	13,920	6,287	1,670 (特別都市手当) 72 (通勤手当)			
理事	16,526	10,464	4,726	1,255 (特別都市手当) 81 (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)	1,880	1,880	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	2,276	1,875	0	401 (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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

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。

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結果、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。

* 米国:ブルッキングス研究所、ピーターソン国際研究所、CFR(外交問題評議会)等
欧州:欧州CEPR(経済政策研究センター)、CEPR(仏)、IZA(独)等
アジア:韓国産業研究院(KIET)、台湾経済研究院(TIER)、中国国务院発展研究中心(DRC)等
日本:内閣府経済社会研究所、財務省財務総合政策研究所、労働政策研究・研修機構等

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妥当なものと考えている。

(参考) 民間シンクタンクの25年度取締役の平均年収(26年3月期有価証券報告書)
A社 5,689万円 B社 2,500万円 C社 2,277万円

(参考) 国家公務員(指定職)との比較

国家公務員の事務次官	22,951千円
経済産業研究所理事長	21,949千円

理事

当研究所の理事は常勤理事1名であり、全ての面で理事長を補佐し、当研究所の組織運営及び研究体制に実質的な責任を有している。

理事は国家公務員からの出向であるが国家公務員の指定職の局長相当であり、平成26年度国家公務員の人事院勧告後の年収モデルと比較しても、理事の年収はそれより約10%低くなっている。また、民間シンクタンクの実業取締役と比較しても相当低くなっている。

(参考) 民間シンクタンクの25年度取締役の平均年収(26年3月期有価証券報告書)
A社 5,689万円 B社 2,500万円 C社 2,277万円

(参考) 国家公務員(指定職)との比較

国家公務員の局長級	17,472千円
経済産業研究所理事	16,526千円

理事(非常勤)

任命なし

監事

任命なし

監事(非常勤)

経済産業研究所の監事は、民間企業での監査役の経験者、公認会計士や大学で会計学の教鞭をとっている教授、弁護士などの高度の専門制を有する者が任命されており、月額 50,000 円の報酬は一般的な相場からみて極めて妥当な水準となっている。

【主務大臣の検証結果】

RIETIの役員には、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、役員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。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事	千円 該当者なし	年 月			
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			
A監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
B監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

注:「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 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

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
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
A監事 (非常勤)	該当者なし
B監事 (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成27年4月に施行された改正独立行政法人通則法においても、主務大臣から独立行政法人の業績評価を受けることとなっており、今後もこの評価を反映した役員の業績給の支給を引き続き継続していくものとする。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

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。

この結果、当研究所の事務・技術職のラスパイレース指数は、調査開始以来、全体でマイナスとなっている。更に、当研究所の事務所は東京のみであることから、国家公務員の本省勤務を対象とした地域・学歴との比較においては更に低くなっている。

(参考)ラスパイレース指数

	23年度	24年度	25年度	26年度
対国家公務員	90.8	97.1	94.0	97.1
地域勘案	78.8	83.9	81.4	83.4
学歴勘案	87.3	93.8	90.8	93.4
地域学歴勘案	75.8	81.2	78.7	80.6

② 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 (業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

職員の給与水準については、職員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。

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。

具体的には、年度末に職員の人事評価を行い、総合評価を9段階(S、A+、A~C+、C)に分類し、その評価に応じて職員の次年度本俸月額の手当を引き上げている。

賞与は、国に準じて年間4.10ヶ月(26年度)を支給しているが、人事評価で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)を別途支給することとしている。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

経済産業研究所職員給与規程に則り、本俸及び諸手当(扶養手当、職務手当、超過勤務手当、休日給、地域手当、住居手当、管理職員特別勤務手当、通勤手当、単身赴任手当)としている。

賞与は月額基準額(本俸+扶養手当+地域手当)に管理職加算率を加味し、6月には1.975、12月には2.125を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じ、さらに勤務成績を参酌して0.8から1.2の間の率を乗じて理事長が定めた額としている。

平成26年度は、人事院勧告に準じて、俸給表のベースアップ(平均0.2%増)と賞与の年間支給率0.15月分の引き上げを実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

(年棒制適用者以外)

区分	人員	平均年齢	平成26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 22	歳 47.4	千円 7,198	千円 5,369	千円 183	千円 1,829
事務・技術	人 22	歳 47.4	千円 7,198	千円 5,369	千円 183	千円 1,829

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 —

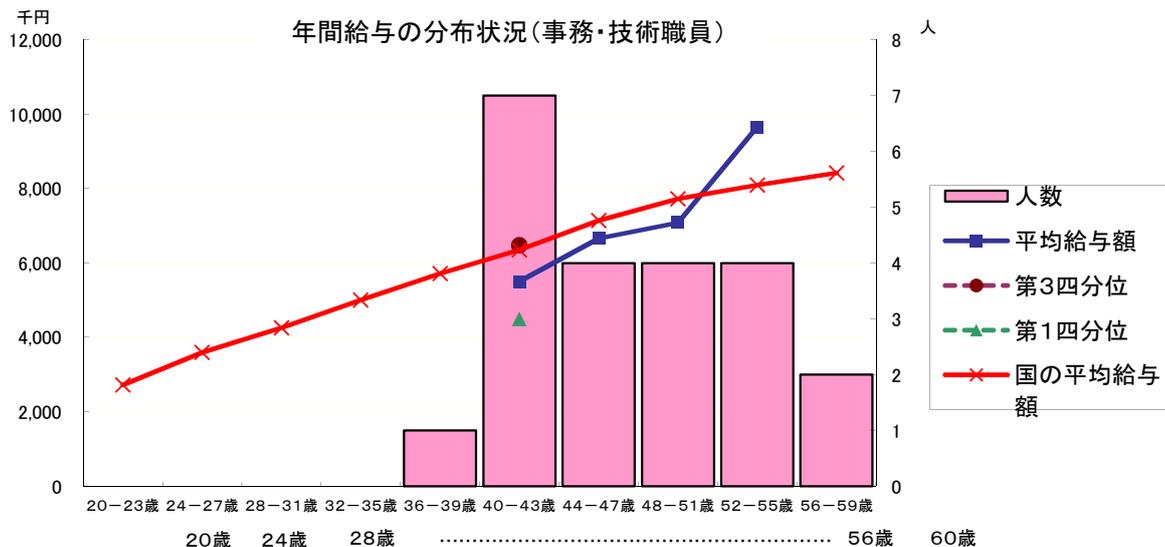
(年棒制適用者)

任期付職員	人 12	歳 41.7	千円 8,620	千円 6,473	千円 153	千円 2,147
研究職種	人 12	歳 41.7	千円 8,620	千円 6,473	千円 153	千円 2,147

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:再任用職員については、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。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④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、④まで同じ。
 注2: 36-39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: 36-39歳、44-47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。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
ディレクター	2	—	—	～
副ディレクター	2	—	—	～
マネージャー	7	47.5	6,609	7,451～5,993
チーフ	8	46.6	6,019	7,147～4,495
スタッフ	3	40.2	4,967	～

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: スタッフについては該当者が3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、最高給与額及び最低給与額を記載しない。

④ 賞与(平成26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)	100.0	98.7	99.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	0.0	1.3	0.7
	最高～最低	0.0～0.0	9.8～0.0	5.5～0.0
		%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	100.0	97.2	98.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	0.0	2.8	1.5
	最高～最低	0.0～0.0	12.9～0.0	7.4～0.0
		%	%	%

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 97.1 ・年齢・地域勘案 83.4 ・年齢・学歴勘案 93.4 ・年齢・地域・学歴勘案 80.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当しない
給与水準の妥当性の 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】 99.6%</p> <p>平成26年度予算 国からの財政支出額 1,447,387,154円 支出予算の総額 1,453,708,866円</p> <p>【累積欠損額】 0円（平成25年度決算）</p> <p>【管理職の割合】 31.91% 常勤職員数47名中15名</p> <p>【大卒以上の高学歴の割合】 89.36% 常勤職員数47名中42名</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 27.46%</p> <p>平成25年度決算 支出総額 1,314,717,865円 給与報酬等支給総額 360,966,540円</p>
	<p>【検証結果】</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員比全体で97.1%と低くなっている。また、地域・学歴勘案においても80.6%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2.9ポイント、学歴勘案では19.4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努める。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 204,000円 年間給与 3,298,000円
- 35歳(チーフ、配偶者・子1人)
月額 367,000円 年間給与 5,913,000円
- 45歳(マネージャー、配偶者・子2人)
月額 472,000円 年間給与 7,760,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現在は、人事評価制度に基づいて、個々の能力、業績を評価し、次年度の本俸月額及び特別賞与に反映させているが、いわゆる独立行政法人全体の評価による業績給制度の導入については、総人件費のあり方、給与体系の見直し等を含めて今後検討していきたい。

Ⅲ 総人件費について

区 分	開始年度 平成23年度	前々年度 平成24年度	前年度 平成25年度	当年度 平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 390,553	千円 376,651	千円 360,967	千円 414,956
退職手当支給額 (B)	千円 11,419	千円 545	千円 0	千円 6,616
非常勤役員等給与 (C)	千円 341,445	千円 360,253	千円 366,421	千円 369,355
福利厚生費 (D)	千円 47,574	千円 52,487	千円 56,174	千円 65,066
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 790,991	千円 789,936	千円 783,562	千円 855,993

注：中期目標管理法及及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

○ 給与、報酬等支給額について

前年度に比べ15%増加しているが、震災復興の財源を捻出するため平成24年度から2年間実施されていた特例減額措置（職員等級に応じ9.77～4.77%の削減）が解消されたことが大きい。その他の要因として、国に準じて年間賞与月数を0.15ヶ月引き上げたことが挙げられる。また、給与、報酬等の増加に伴い福利厚生費も増加した。

○ 退職手当支給額について

今年度は退職者が2名存在した。

○ 「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。

Ⅳ その他

特になし