

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人経済産業研究所(法人番号6010005005426)の役職員の報酬・給与等について(令和6年度)

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きており、これまで20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、職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めているが、経済社会分野で類似の研究、調査、普及事業を実施している民間シンクタンクの役員報酬や、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)を踏まえ、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。RIETIの役員の報酬については、以下のように民間シンクタンクや国家公務員指定職の給与水準を参考にしている。

(参考) 民間シンクタンクの取締役の平均年収 (有価証券報告書より)

A社 35,753千円

B社 42,166千円

C社 156,833千円

国家公務員(指定職)との比較

国家公務員の事務次官	23,853千円	局長相当	18,185千円
------------	----------	------	----------

経済産業研究所理事長	20,746千円	理事	17,210千円
------------	----------	----	----------

② 令和6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、役員は経済産業大臣の当該事業年度に係る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381.3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。

S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

経済産業大臣の評価結果(令和5年度を対象)は「B」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令和6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(1,177,400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281.4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のこと。令和6年度は人事院勧告における指定職の改定勧告内容に準拠した賞与及び業績給の支給率の引き上げを実施した。

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(922,900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281.4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のこと。
 令和6年度は人事院勧告における指定職の改定勧告内容に準拠した賞与及び業績給の支給率の引き上げを実施した。

理事(非常勤)

非常勤理事の任命なし。

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。
 非常勤監事手当は、月額 426,000円 又は日額 50,800円
 令和6年度は人事院勧告における指定職の改定勧告内容に準拠した賞与及び業績給の支給率の引き上げを実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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	
A法人の長	千円 18,552	千円 14,215	千円 2,342	千円 1,680 ※特別都市手当 315 (通勤手当)			
B法人の長	千円 2,194	千円 0	千円 2,194	千円 0		令和6年3月31日	
A理事	千円 16,750	千円 11,172	千円 4,096	千円 1,317 ※特別都市手当 165 (通勤手当)			◇
B理事	千円 460	千円 0	千円 460	千円 0		令和5年7月5日	◇
A監事	千円 903	千円 903	千円 0	千円 0 (通勤手当)		令和6年6月28日	
B監事	千円 2,497	千円 2,486	千円 0	千円 11 (通勤手当)			
C監事	千円 1,372	千円 1,372	千円 0	千円 0	令和6年6月29日		

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

注3:端数処理の関係上、合計額が一致しない場合がある。

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

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。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、しっかりとした仕組みが構築されており、適切に実施されている。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、主務大臣による業務実績評価でも高い評価を受けている。また、働き方改革にも積極的に取り組んでおり、効率的な業務運営がなされている。

理事長の現在の報酬は民間シンクタンク取締役の報酬より低く、また、国家公務員の事務次官の報酬を下回っている。

(参考) 民間シンクタンクの令和6年度取締役の平均年収(直近有価証券報告書)

A社	35,753千円	B社	42,166千円	C社	156,833千円
----	----------	----	----------	----	-----------

(参考) 国家公務員(指定職)との比較

国家公務員の事務次官	23,853千円
経済産業研究所理事長	20,746千円

理事

RIETI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、RIETI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、令和6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低くなっている。

また、民間のシンクタンクの取締役と比較しても低くなっている。

(参考) 民間シンクタンクの令和6年度取締役の平均年収(直近有価証券報告書)

A社	35,753千円	B社	42,166千円	C社	156,833千円
----	----------	----	----------	----	-----------

(参考) 国家公務員(指定職)との比較

国家公務員の局長級	18,185千円
経済産業研究所理事	17,210千円

理事(非常勤)

任命なし

監事

任命なし

監事(非常勤)

RIETIの監事は、民間企業での監査役の経験者、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性を有する者が任命されており、日額 50,800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。

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組を行っており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、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(令和6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 1,827	年 1	月 3	令和6年3月31日	1.0	
理事A	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 該当者なし	年	月			
理事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
理事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B	千円 該当者なし	年	月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事B (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	「独立行政法人の役員の退職金にかかる業績勘案率の算定ルール」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、当該理事長の在職期間（令和5年1月1日～令和6年3月31日）中の法人業績の評定を用いて算定した結果、経済産業大臣が業績勘案率を「1.0」と決定した。
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (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ス指数は令和6年度においては100を下回っている。更に、当研究所の職員全員が東京都特別区で勤務していることを考慮すると、地域・学歴勘案においても100を下回っており、低い水準であると言える。
(参考)ラスパイレス指数

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
対国家公務員	94.9	94.9	93.7	98.7
地域勘案	82.2	82.3	81.5	86.1
学歴勘案	93.1	93.0	91.6	96.5
地域学歴勘案	81.5	81.7	80.6	84.9

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6段階(卓越して優秀、非常に優秀、優良、良好、やや不十分、不十分)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、原則、国に準じて年間4.6ヶ月(令和6年度)を支給している。なお、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、社会一般情勢等を勘案した範囲において、特別賞与を別途支給することとしている。

③ 給与制度の内容

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2.3、12月に2.3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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額及び賞与支給月数の引き上げを行った。

2 職員給与の支給状況

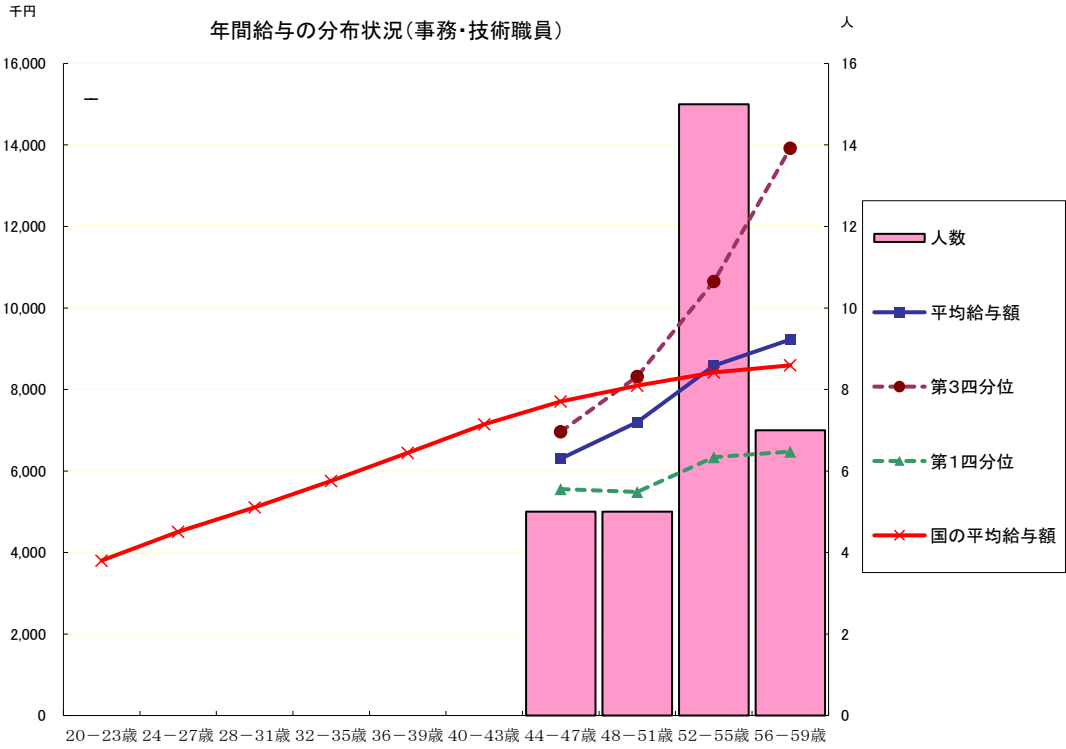
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和6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	歳	千円	千円	千円	千円
	43	50.4	8,358	6,057	189	2,301
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	35	51.4	8,170	5,928	197	2,242
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	46.0	9,178	6,616	152	2,562
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	46.0	10,240	7,455	168	2,785
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	46.0	10,240	7,455	168	2,785
再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	61.5	5,607	4,115	276	1,492
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	61.5	5,607	4,115	276	1,492

注1:該当者がいない区分(在外職員、非常勤職員)については、記載を省略している。

注2:端数処理の関係上、合計額が一致しない場合がある。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))〔在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。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2:24-27歳、32-35歳、40-43歳については1名のため、該当個人に対する情報が特定される恐れがあることから分布状況より除いた。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

(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	3	55.8	14,178	～
副ディレクター	5	55.3	10,550	10,887～9,777
マネージャー以下	27	50.5	6,821	9,334～4,872

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に相当する。
注2:ディレクターは該当者が3名以下で、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、年間給与額の最高～最低を記載しない。

④ 賞与(令和6年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

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	% 95.8	% 97.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 0	% 4.2	% 2.1
		%	%	%
	最高～最低	0.0～0.0	8.8～0.0	4.6～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 100	% 90.9	% 95.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 0	% 9.1	% 4.8
		%	%	%
	最高～最低	0.0～0.0	24.3～0.0	13.8～0.0

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	・年齢勘案 98.7 ・年齢・地域勘案 86.1 ・年齢・学歴勘案 96.5 ・年齢・地域・学歴勘案 84.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の 検証	(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 97.13% 令和6年度予算 国からの財政支出額 1,900,000,000円 支出予算の総額 1,956,204,874円 【累積欠損額】 0円 (令和6年度決算) 【管理職の割合】 15.09% 【大卒以上の高学歴の割合】 83.02% 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 34.49% 令和6年度決算 支出総額 1,795,253,649円 給与報酬等支給総額 619,225,881円 【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員比(年齢勘案)で98.7%と低くなっている。 また、年齢・地域・学歴勘案においても84.9%と国家公務員に 比べて給与水準は低くなっている。 (主務大臣の検証結果) 事務・技術職員の給与水準は、国家公務員指数に対して、年齢 勘案では1.3ポイント、年齢・地域・学歴勘案では15.1ポイント下 回っている。職員全員の勤務地が東京都特別区にあるという性 質も踏まえ、適切な水準であると判断している。 引き続き給与水準の適正性について注視していく。
講ずる措置	

4 モデル給与

○ 22歳(大卒初任給、独身)		
月額	254,334円	年間給与 4,215,586円
○ 35歳(チーフ、配偶者・子1人)		
月額	390,678円	年間給与 6,475,488円
○ 50歳(マネージャー、配偶者・子2人)		
月額	554,496円	年間給与 9,401,238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	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 619,234	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 24,981	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 326,835	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 112,618	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,083,668	千円	千円	千円	千円

注1: 中期目標管理法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。

注2: 端数処理の関係上、合計額が一致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

退職手当支給額について
令和6年度は、常勤役職員4名の退職手当を支給した。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

満60歳(誕生日の前日)とし、定年に達した日以後における最初の3月31日を持って退職とする。
定年に達した職員は別に定める経済産業研究所再雇用制度に関する規程に基づき、新たな条件で雇用するものとする。
給与については、常時勤務の場合は月額給、短時間勤務の場合は日給とし、理事長が決定する。

V その他

特になし。