

様式 1 公表されるべき事項

別添

独立行政法人情報通信研究機構の役員報酬・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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

特別手当の額について、理事長が各役員の実績に応じ、増額又は減額できることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長
 理事
 理事(非常勤)
 監事
 監事(非常勤)

(全役員共通)
 特別調整手当の月額を平成19年4月より本給月額の11%から12%に改定した。

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 11,521	千円 8,477	千円 2,026	千円 1,017 (特別調整手当)	平成19年9月1日		
A理事	千円 10,764	千円 7,320	千円 2,343	千円 878 (特別調整手当) 222 (通勤手当)	平成19年7月10日		◇
B理事	千円 14,894	千円 9,408	千円 4,186	千円 1,128 (特別調整手当) 170 (通勤手当)			◇
C理事	千円 15,775	千円 10,080	千円 4,485	千円 1,209 (特別調整手当)			
D理事	千円 14,805	千円 9,408	千円 4,186	千円 1,128 (特別調整手当) 81 (通勤手当)			
E理事	千円 17,248	千円 10,836	千円 4,821	千円 1,300 (特別調整手当) 290 (通勤手当)		平成20年3月31日	
F理事	千円 5,233	千円 2,760	千円 2,142	千円 331 (特別調整手当)		平成19年7月9日	◇

A監事	千円 10,012	千円 6,832	千円 2,186	千円 819 173 (特別調整手当) (通勤手当)	平成19年7月10日	◇
B監事	千円 5,233	千円 2,760	千円 2,142	千円 331 (特別調整手当)	平成19年7月9日	◇
C監事 (非常勤)	千円 211	千円 211	千円 0	千円 0 ()		

【注】「特別調整手当」は、東京都小金井市に在勤する役員に支給しているものである。

【注】本表の「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す。

【注】千円以下切り捨ての関係で、総額が内訳の合計と合わない場合がある。

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	5,449	3	0	平成19年3月31日	1	業績勘案率は、総務省独立行政法人評価委員会において決定。	

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

常勤の役員及び職員に係る人件費を平成22年度において、平成17年度決算比5%以上削減する。

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

国家公務員の給与水準を考慮して、国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう努めている。

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

職員に支給される勤勉手当及び職員の昇格について、各職員の個人業績評価を反映させている。

[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
勤勉手当 (査定分)	前年度における勤務成績に応じて、各職員に適用すべき成績率を決定。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

1. 本給
初任給を中心に若年層に限定し、本給表(研究職及び総合職)を改定した。
2. 扶養手当
子等に係る支給月額を500円引き上げ、1人6,500円とした。
3. 地域手当
 - ・本部(東京都小金井市)に係る地域手当及び研究員調整手当の支給割合を1%引き上げ、12%とした。
 - ・茨城県ひたちなか市及び東京都特別区に係る地域手当の支給割合を1.5%引き上げ、それぞれ2.5%及び14.5%とした。
 - ・京都府相楽郡精華町に係る地域手当の支給割合を2%とした。
4. 勤勉手当
支給月数を年間0.05月分引き上げた。

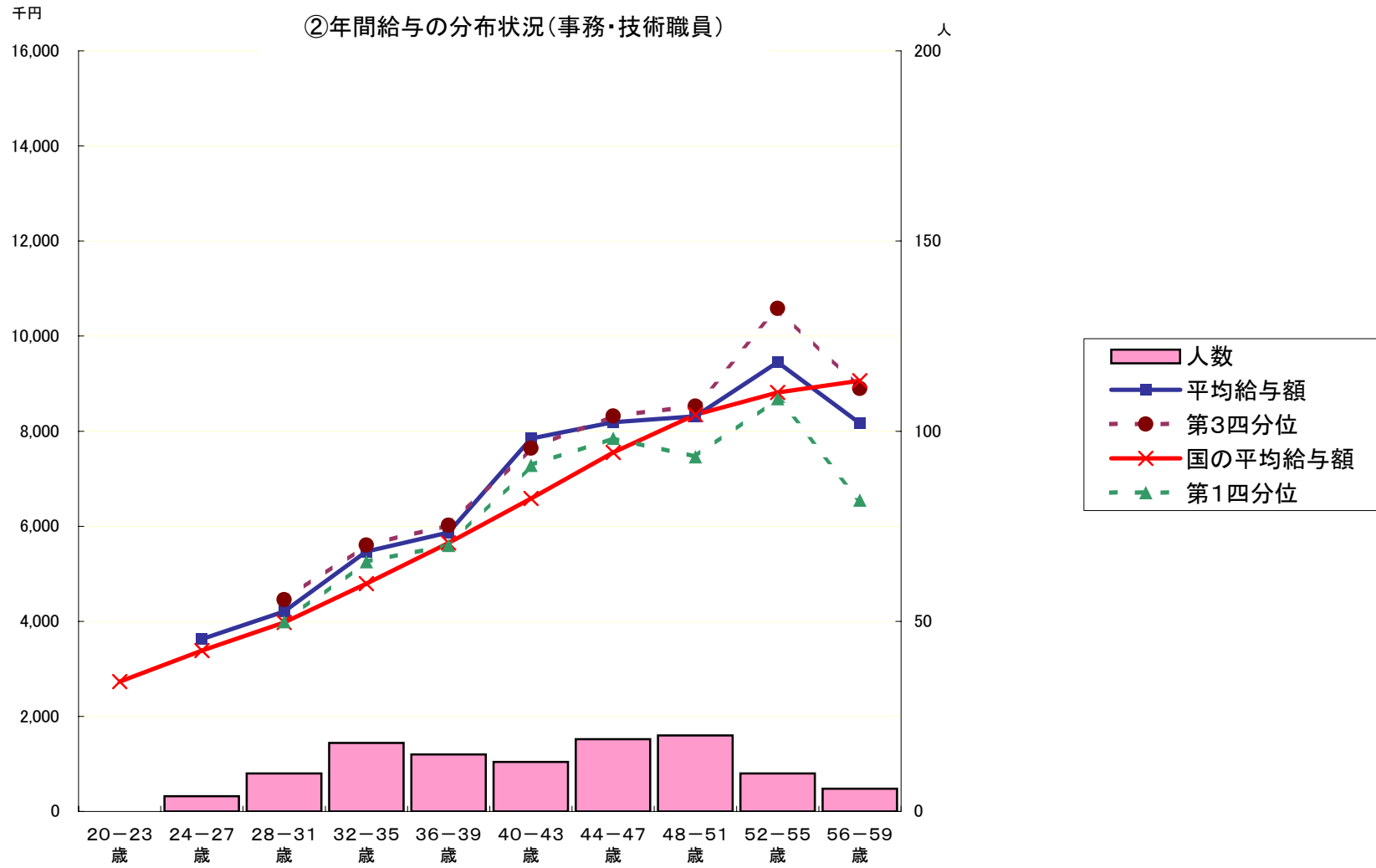
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

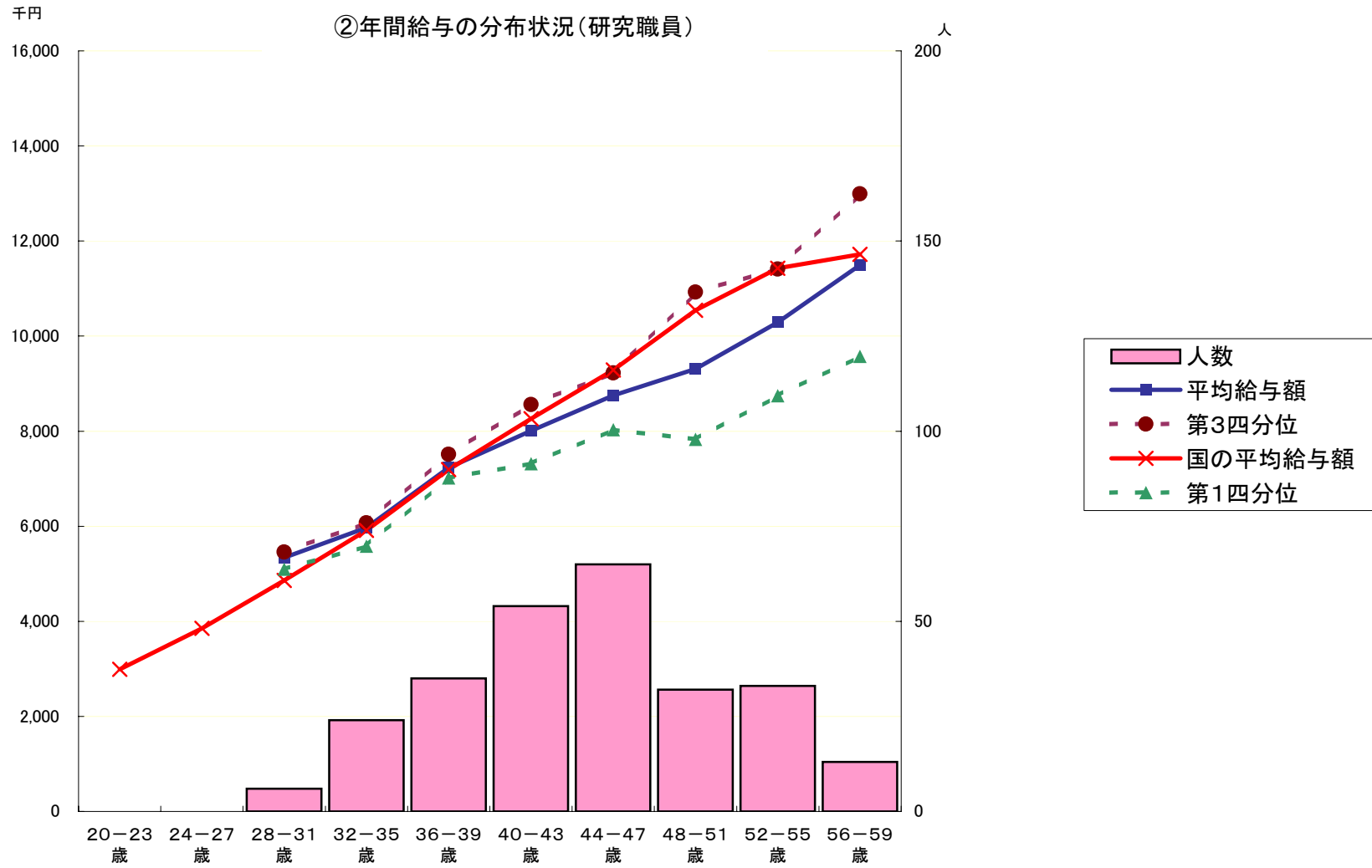
区分	人員	平均年齢	平成19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 377	歳 44.1	千円 8,161	千円 5,919	千円 132	千円 2,242
事務・技術	人 115	歳 42.7	千円 7,188	千円 5,245	千円 142	千円 1,943
研究職種	人 262	歳 44.7	千円 8,588	千円 6,215	千円 128	千円 2,373
在外職員	人 0	歳 0	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0
任期付職員	人 0	歳 0	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0
事務・技術	人 0	歳 0	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0
研究職種	人 0	歳 0	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0
再任用職員	人 0	歳 0	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0
事務・技術	人 0	歳 0	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0
研究職種	人 0	歳 0	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0
非常勤職員	人 127	歳 39.3	千円 6,063	千円 6,042	千円 156	千円 21
事務・技術	人 31	歳 46.4	千円 5,599	千円 5,599	千円 165	千円 0
研究職種	人 88	歳 35.9	千円 6,427	千円 6,397	千円 159	千円 30
顧問【注】	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
補助員	人 7	歳 47.5	千円 3,174	千円 3,174	千円 98	千円 0

【注】該当者が1人のため、記載を省略した。

②年間給与の分布状況(事務・技術職員)



②年間給与の分布状況(研究職員)



(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
部長	5	47.5	10,520	11,578	11,841
課長	9	45.6	8,951	9,463	10,581
課長補佐	37	48.0	7,879	8,099	8,527
係長	23	43.7	6,239	6,967	7,514
主任	22	36.9	5,307	5,561	5,741
係員	19	32.6	3,878	4,477	4,682

(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
部長	9	54.2	12,993	13,451	14,019
課長	43	47.0	9,200	10,346	11,534
課長補佐	27	46.1	8,446	9,259	10,017
主任研究員	158	44.3	7,315	7,964	8,497
研究員	25	33.5	5,460	5,702	5,918

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	総合 9級	総合 8級	総合 7級	総合 6級	総合 5級	総合 4級	総合 3級	総合 2級	総合 1級
標準的な 職位		部長 【注】	部長 【注】	統括	室長	マネー ジャー	チームリー ダー 主幹	主査 主任	係員	係員
人員 (割合)	115	人 1 (0.9%)	人 2 (1.7%)	人 3 (2.6%)	人 8 (7.0%)	人 20 (17.4%)	人 35 (30.4%)	人 30 (26.1%)	人 11 (9.6%)	人 5 (4.3%)
年齢 (最高～ 最低)		歳 }	歳 }	歳 56 }	歳 55 }	歳 56 }	歳 59 }	歳 59 }	歳 33 }	歳 28 }
所定内給与 年額 (最高～ 最低)		千円 }	千円 }	千円 8,444 }	千円 8,016 }	千円 6,678 }	千円 6,204 }	千円 4,995 }	千円 3,701 }	千円 2,879 }
年間給与 年額 (最高～ 最低)		千円 }	千円 }	千円 11,841 }	千円 10,747 }	千円 9,058 }	千円 8,527 }	千円 6,843 }	千円 4,940 }	千円 3,848 }
				9,925	8,951	6,510	5,296	4,821	3,907	3,419

【注】該当者が2人以下のため、記載を省略した。

(研究職員)

区分	計	研究 5級	研究 4級	研究 3級	研究 2級	研究 1級
標準的な 職位		部長	室長 グループ リーダー	主任 研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	262	人 45 (17.2%)	人 95 (36.3%)	人 99 (37.8%)	人 23 (8.8%)	人 0
年齢 (最高～ 最低)		歳 59 }	歳 59 }	歳 58 }	歳 41 }	歳 }
		44	36	32	29	
所定内給与 年額 (最高～ 最低)		千円 10,090 }	千円 8,311 }	千円 6,907 }	千円 4,765 }	千円 }
		6,746	4,970	3,930	3,688	
年間給与 年額 (最高～ 最低)		千円 14,154 }	千円 10,946 }	千円 9,224 }	千円 6,570 }	千円 }
		9,576	7,020	5,522	5,064	

④ 賞与(平成19年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(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)	% 61.6	% 63.7	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 36.3	% 37.3
	(最高～最低)	% 44.3	% 41.8	% 43.0
		% 32.9	% 31.3	% 32.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 67.7	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.9	% 32.3	% 33.0
	(最高～最低)	% 35.6	% 34.0	% 34.8
		% 31.9	% 30.2	% 31.0

(研究職員)

区 分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.2	% 63.2	% 62.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.8	% 36.8	% 37.8
	(最高～最低)	% 44.3	% 48.2	% 46.4
		% 32.7	% 31.2	% 31.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 66.0	% 67.6	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 32.4	% 33.2
	(最高～最低)	% 41.1	% 39.0	% 40.0
		% 32.1	% 26.5	% 29.5

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人の給与水準(年額)の比較指標
(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

106.2

対他法人

98.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

94.7

対他法人

93.6

【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

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 106.2	
	参考	地域勘案 112.9 学歴勘案 107.5 地域・学歴勘案 113.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	事務・技術職員の対国家公務員(行政職(一))の比較指標が高くなっている要因は、当機構の本部が都市部(東京都小金井市)に所在しているため、大部分の職員に支給される地域手当支給額が、国家公務員全体の平均と比較して高いことによると考えられる。なお、地域勘案した場合の指数が高くなるのは、国の地域手当制度において小金井市については級地の指定がされていないためである(研究職員も同様)。	
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 96.8% (国からの財政支出額 48,050,737千円、支出予算の総額 49,649,342千円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 国立研究機関から独法化したため、大部分が国からの財政支出額となっていることにかんがみ、今後も適正な給与水準となるよう努める。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額46,558,137千円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損額の多くは、基盤技術研究円滑化法に基づく民間基盤技術研究促進制度によるものであり、当該制度は、政府出資金を民間企業へ委託費として支出し、委託先での事業化に伴う売上納付がなされるまでの間は欠損金として計上される仕組みとなっているものである。</p>	
講ずる措置	<p>【平成22年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案 105.3 年齢・地域・学歴勘案 112.2</p> <p>【具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限】 従来から、給与体系を国に準拠させるとともに、転退職者の不補充等の取り組みを実施してきたところであるが、今後、管理職ポストの見直し等により、上記を目標に適正な給与水準となるよう努める。</p>	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 94.7	
	参考	地域勘案 112.0 学歴勘案 96.4 地域・学歴勘案 110.0

○独立行政法人の給与水準に係る総点検の結果

項目	内容
支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合	8.2% (3,899,364千円／47,723,742千円) 【平成19年度】
管理職の割合	20.6% (89人／432人) 【平成20年4月1日現在】
大卒以上の高学歴者の割合	71.8% (310人／432人) 【平成20年4月1日現在】

III 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成18年度)からの増△減
	(平成19年度)	(平成18年度)	千円	(%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	3,899,364	4,092,055	△ 192,691	△ 4.7	- (-)
退職手当支給額 (B)	358,884	307,452	51,432	16.7	- (-)
非常勤役職員等給与 (C)	3,439,315	3,027,687	411,628	13.6	- (-)
福利厚生費 (D)	694,603	650,603	44,000	6.8	- (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,392,167	8,077,797	314,370	3.9	- (-)

総人件費について参考となる事項

◎「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の増減要因

①給与、報酬等支給総額

前年度比△192,491千円(△4.7%)については、退職者に係る人件費減が主な要因。

②最広義人件費

前年比314,370千円(3.9%)の増については、退職手当額の増、非常勤職員給与の増が主な要因。

◎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の状況

①中期目標

常勤の役員及び職員に係る人件費を中期目標の期間の最後の事業年度において、平成17年度決算比5%以上減少させる。

②中期計画

国家教務員給与制度改革を適切に反映した役職員の給与制度を構築することにより、期末における常勤の役員及び職員に係る人件費を中期目標の期間の最後の事業年度において、平成17年度比5%以上削減する。

③人件費削減の取組の進捗状況

下表「総人件費改革の取組状況」を参照。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18 年度	平成19 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	4,098,259	4,092,055	3,899,364
人件費削減率 (%)		-0.2	-4.9
人件費削減率(補正值) (%)		-0.2	-5.6

【注】人件費削減率(補正值)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較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし