

# 独立行政法人情報通信研究機構の役職員の報酬・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18年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

当法人における役員報酬は、改定を含め一般職給与法の指定職に準拠した水準としており、前年度の組織の評価結果について、個別に業績を勘案し、役員の報酬を増減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)

国家公務員の給与削減に準じて、平成18年4月から、役員報酬(一般職員における基本給に相当)につき、減額改定(役員平均約6万2千円減額)するとともに、特別調整手当(一般職員の地域手当に相当)につき、役員報酬の10%から11%に改定した。なお、国家公務員においては、地域手当(参考:国分寺市)を、平成22年までに15%まで段階的に引き上げるとしているところ、当機構では、平成19年度に12%とした後は、段階的な引き上げではなく、人件費全体の状況を勘案して引き上げの有無を判断することとしている。

【注】「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	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	23,123	15,564	5,847	1,712 (特別調整手当)		H19.3.31
理事 (5人)	77,357	50,016	20,786	5,556 (特別調整手当) 999 (通勤手当)	H18.4.1 1名 H18.7.21 2名	H18.7.20 2名
監事 (1人)	16,334	10,310	4,646	1,188 (特別調整手当) 190 (通勤手当)	H18.7.21 1名	H18.7.20 1名
監事 (非常勤) (1人)	317	317	0	0		H19.3.31 1名

【注】「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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
	千円	年	月			
法人の長						該当者なし
理事A	12,258	5	0	H18.3.31	1.0	在職期間中の業績が考慮され、独立行政法人評価委員会にて業績勘案率が左記のとおり決定された。
監事A						該当者なし
監事A (非常勤)						該当者なし

注:「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。

## 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

総人件費を平成18年から平成22年の5年間で平成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

国家公務員と同等となること及び職員の勤務成績が反映されることを踏まえて決定する。

##### 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

勤勉手当については、個人の業績評価に基づき、職員の勤務成績が一層反映されるよう運用

#### [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)	勤勉手当原資の中で、幹部職員と一般職員に分け、それぞれ個人業績評価の結果に基づき、勤勉率を4段階にランクづけ

#### ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

○ 国家公務員の給与削減に準じて、平成18年4月から基本給につき減額改定(平均4.8%の引下げ)を行うとともに、事務・技術職員に支給される地域手当(従来の調整手当に相当※)及び研究職員に支給される研究員調整手当(事務・技術職員の地域手当に相当)につき、支給割合を10%から11%に改定した。なお、国家公務員においては、地域手当(参考:国分寺市)を、平成22年までに15%まで段階的に引き上げるとしているところ、当機構では、平成19年度に12%とした後は、段階的な引き上げではなく、人件費全体の状況を勘案して引き上げの有無を判断することとしている。

※ 給与改定に伴い、従来の「調整手当」を廃止し、「地域手当」を新設した。ただし、両者とも、基本給、扶養手当及び職責手当の合計額に支給割合を乗じて算出される支給割合は、従来の調整手当において、10%であったものが地域手当の新設において、11%に引き上げられている。

## 2 職員給与の支給状況

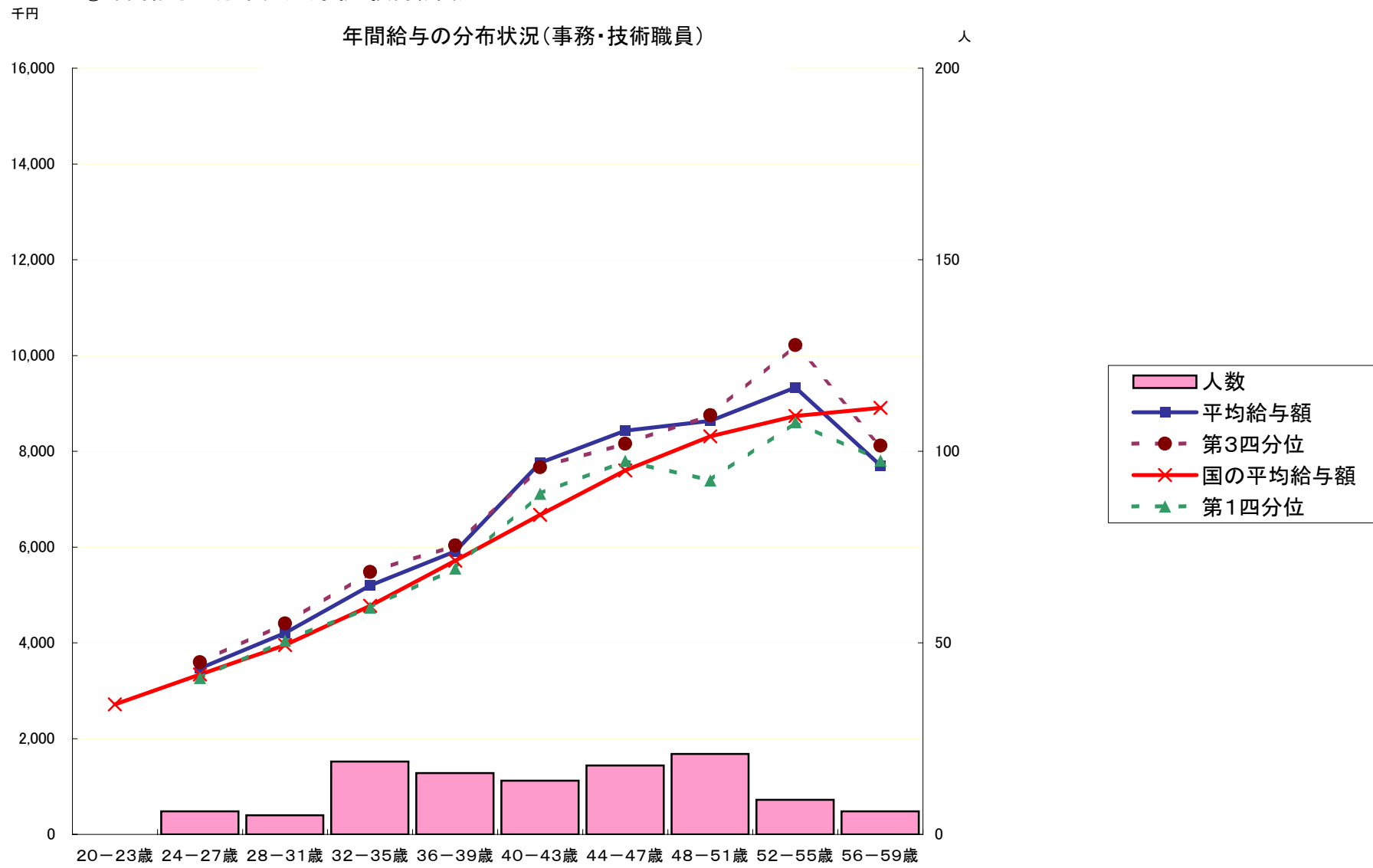
### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成18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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	371	44.1	8,222	5,984	133	2,238
事務・技術	114	42.6	7,215	5,279	135	1,936
研究職種	257	44.7	8,668	6,296	131	2,372
在外職員	2	-	-	-	-	-
任期付職員	2	-	-	-	-	-
事務・技術	0	0	0	0	0	0
研究職種	2	-	-	-	-	-
再任用職員	0	0	0	0	0	0
事務・技術	0	0	0	0	0	0
研究職種	0	0	0	0	0	0
非常勤職員	105	39.2	6,106	6,106	145	0
事務・技術	19	48.7	6,074	6,074	181	0
研究職種	77	35.4	6,313	6,313	145	0
顧問	2	-	-	-	-	-
補助員	7	48.4	3,160	3,160	95	0

【注】 在外職員、任期付職員及び非常勤職員の顧問については、該当者が2名以下のため、当外個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「人員」以下の事項については記載していない。

【注】 非常勤職員の顧問とは、理事長から委嘱された事項について検討し、助言する者である。

②年間給与の分布状況(事務・技術職員)

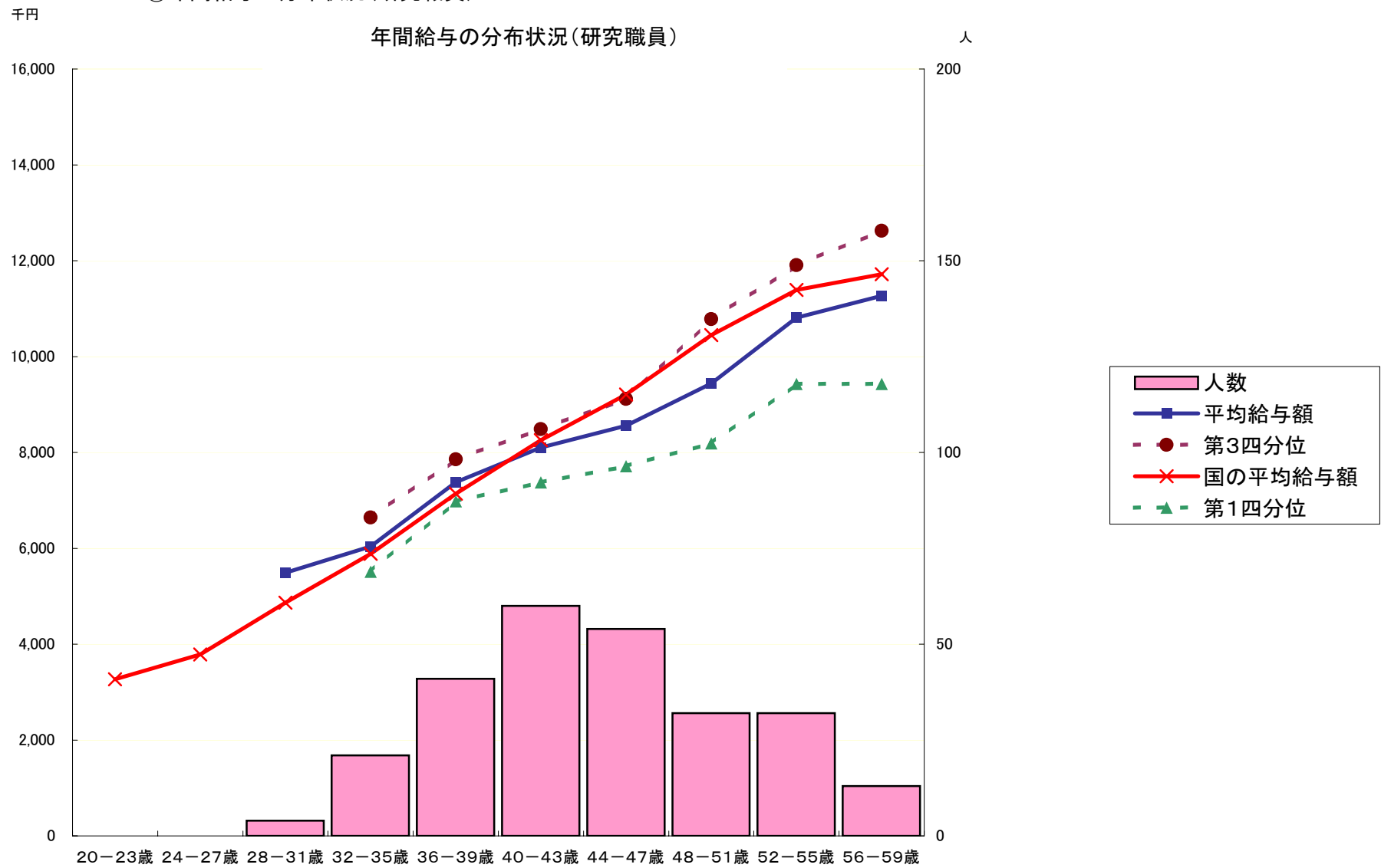


## (事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
本部部长	5	47.1	11,509	12,483	13,533
本部課長	10	50.4	10,013	10,209	10,567
本部課長補佐	9	49.4	7,598	7,802	8,117
本部係長	20	42.4	5,957	6,830	7,461
地方係長	7	45.1	5,853	6,774	7,363
本部主任	19	34.8	5,123	5,269	5,539
地方主任	3	46.5	-	5,550	-
本部係員	14	33.4	3,570	4,465	4,799
地方係員	2	28.0	-	3,637	-
チームリーダー/マネージャー	19	48.3	7,803	8,091	8,458
チームリーダー/マネージャー(地方)	4	49.8	-	8,528	-
プランニングマネージャー	2	35.0	-	7,012	-

【注】 地方主任・地方係員・チームリーダー/マネージャー(地方)・プランニングマネージャーについては、該当者がそれぞれ4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四分位「第1分位」および「第3分位」を記載していない。

②年間給与の分布状況(研究職員)



## (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
本部研究部長	7	55.8	13,062	13,603	13,986
地方研究部長	2	52.5	-	12,991	-
本部研究課長	21	48.7	9,947	10,947	12,034
地方研究課長	8	49.8	10,158	11,214	11,729
本部主任研究員	97	44.8	7,295	7,933	8,435
地方主任研究員	56	43.6	7,239	8,011	8,473
本部研究員	14	35.7	5,445	5,748	6,124
地方研究員	7	36.1	5,658	5,981	6,413
チームリーダー/(研究)マネージャー	23	46.0	7,918	9,093	9,942
チームリーダー/(研究)マネージャー(地方)	7	45.9	8,591	9,299	10,611
地方センター長/サブリーダー(本部/地方)	7	45.8	9,285	10,119	11,525
プランニングマネージャー	8	42.1	7,695	8,450	8,620

【注】地方研究部長については、該当者がそれぞれ4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四分位「第1分位」および「第3分位」を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成19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	部長	部長 グループ リーダー	室長 グループ リーダー	チームリー ダー マネー ジャー	係長相当 職 主幹	係長相当 職 主任	係員	係員
人員 (割合)	114	人 3 (2.6%)	人 1 (0.9%)	人 3 (2.6%)	人 8 (7.0%)	人 18 (15.8%)	人 30 (26.3%)	人 38 (33.3%)	人 9 (7.9%)	人 4 (3.5%)
年齢 (最高～ 最低)		歳 51 46	歳 }	歳 43 40	歳 55 47	歳 59 33	歳 58 36	歳 58 32	歳 32 27	歳 26 24
所定内給与 年額 (最高～ 最低)		千円 9,864 }	千円 }	千円 7,620 }	千円 7,992 }	千円 6,631 }	千円 6,390 }	千円 5,246 }	千円 3,609 }	千円 2,697 }
年間給与 年額 (最高～ 最低)		千円 13,827 }	千円 }	千円 10,245 }	千円 10,695 }	千円 8,975 }	千円 8,593 }	千円 7,115 }	千円 4,799 }	千円 3,570 }
		13,376		9,836	9,763	6,418	6,263	4,233	3,540	3,257

(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		研究 部長 グループリー ダー	主任 研究員	主任 研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	257	人 50 (19.5%)	人 89 (34.6%)	人 97 (37.7%)	人 21 (8.2%)	人 0
年齢 (最高～ 最低)		歳 59 43	歳 58 35	歳 57 32	歳 46 30	歳 }
所定内給与 年額 (最高～ 最低)		千円 10,176 }	千円 8,204 }	千円 6,962 }	千円 4,986 }	千円 }
年間給与 年額 (最高～ 最低)		千円 14,001 }	千円 10,821 }	千円 9,159 }	千円 6,752 }	千円 }
		9,402	7,380	5,334	5,334	

【注】総合8級における該当者が1人のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載しない。

④ 賞与(平成18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)	% 62.0	% 65.3	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.0	% 34.7	% 36.3
	(最高～最低)	% (43.9～32.6)	% (40.2～29.8)	% (42.0～31.1)
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 66.2	% 69.1	% 67.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.8	% 30.9	% 32.3
	(最高～最低)	% (35.6～31.7)	% (32.6～28.9)	% (34.1～30.2)

(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)	% 61.1	% 64.4	% 62.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.9	% 35.6	% 37.2
	(最高～最低)	% (48.4～32.3)	% (44.6～29.5)	% (46.4～30.9)
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 69.0	% 67.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.9	% 31.0	% 32.4
	(最高～最低)	% (41.1～32.4)	% (37.9～29.5)	% (39.4～30.9)

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))

106.4

対他法人

99.2

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

96.2

対他法人

94.0

【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・技術職員の対国家公務員(行政職(一))の比較指標が106.4と高くなっている主な要因は、当機構の主な事務所が都市部(小金井、神戸)に所在していることから、地方部を含む全国で平均を算出する国家公務員指数に比して比較指数が高く算出されることによると考えられる。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17年度)	比較増△減		中期目標期間開始時 (平成13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)	4,092,055	4,098,259	△ 6,204	△ 0.2	434,920	11.9
退職手当支給額 (B)	307,452	231,007	76,445	33.1	△ 303,642	△ 49.7
非常勤役職員等給与 (C)	3,027,687	2,215,279	812,408	36.7	2,376,342	364.8
福利厚生費 (D)	650,603	568,808	81,795	14.4	278,092	74.7
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,077,797	7,113,353	964,444	13.6	2,785,712	52.6

【注】平成18年度から財務諸表の付属明細書には法定福利費等を含み計上することとしたため本表の給与、報酬等支給総額とは一致しません。

#### 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△6,204千円(△0.2%)については、前年度末退職者及び当年度中途退職者分の人件費減が主な要因

②最広義人件費

前年比964,444千円(13.6%)の増については、退職手当額の増、出向契約職員の増加に伴う非常勤職員給与の増、平成18年度から非特定独立行政法人に移行したことに伴い、常勤職員が雇用保険・労災保険の被保険者になり事業主負担が発生したことによる法定福利費の増が主な要因

◎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

常勤の役職員の人件費を平成18年から平成22年の5年間で平成17年度決算比5%以上削減することを定めた。

②中期計画

常勤の役職員の人件費を平成18年から平成22年の5年間で平成17年度決算比5%以上削減することを定めた。

③人件費削減の取組の進ちょく状況

次のような取り組みを実施中

(1)管理監督ポストの削減

(2)研究者の流動性を促進し、新陳代謝を計ることで全体として人件費を縮減

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし