

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人物質・材料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

文部科学省独立行政法人評価委員会の機構に対する業績評価の結果を勘案し、平成19年度の期末特別手当の支給額を決定した。期末特別手当基礎額のうち、業績反映の範囲については、本給及び地域手当の月額に100分0から100分の50の範囲で理事長が決定した割合を乗じて得た額に3.35(年間)を乗じた額。

② 役員報酬基準の改定内容

- 法人の長 { 地域手当の支給割合の改定(4%を6%に引き上げ)。
- 理事 { 地域手当の支給割合の改定(4%を6%に引き上げ)。
- 監事 { 地域手当の支給割合の改定(4%を6%に引き上げ)。
- 監事(非常勤) { 地域手当の支給割合の改定(4%を6%に引き上げ)。

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 19,677	千円 12,792	千円 5,606	千円 1,279 (調整手当)			
A理事	千円 17,735	千円 11,928	千円 5,068	千円 715 24 (地域手当) (通勤手当)			*
B理事	千円 17,711	千円 11,928	千円 5,068	千円 715 (地域手当)			
C理事	千円 17,019	千円 11,064	千円 4,849	千円 1,106 (調整手当)			※
A監事	千円 15,561	千円 10,116	千円 4,433	千円 1,011 (調整手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,784	千円 1,741	千円 0	千円 43 (通勤手当)	4月1日		

注1:「地域手当」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。また、平成13年3月31日において一般職の職員の給与に関する法律に規定する研究員調整手当の支給を受けていた者については、経過措置により調整手当として10%の支給率を適用している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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: 各内訳欄の合計と、総額欄の数字は千円未満切り捨ての関係で一致しないことがある。

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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			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、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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

① 人件費管理の基本方針

中期計画で定めた人件費額の範囲内で、組織の活性化と業務の質の向上を進めるとともに、効率的な業務運営に努めるため、適正な予算管理を行う。

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

一般職の職員の給与に関する法律を考慮し、国民の理解を得る給与水準となるよう努めている。

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

勤勉手当、能力手当、業績手当、査定昇給において、職員の成果、機構への貢献度等が反映される給与となっている。

〔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:業績手当 (査定分)	研究職とエンジニア職に適用しており、昨年の研究等成果、機構への貢献度等を考慮して成績率を決定する。
賞与:勤勉手当 (査定分)	事務職に適用しており、勤務成績に応じて成績率を決定する。
能力手当	研究職に適用しており、過去数年間の研究成果、機構への貢献度等を考慮して手当額を決定する。
本給:査定昇給	昇給区分を5段階設け、職員の勤務成績を適切に反映させる。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

- ・初任層を中心に若年層に限定した本給月額の上昇(事務職1級は平均1.1%、2級は平均0.6%の上昇。他の本給表も事務職との均衡を基本に同様に改定)。
- ・地域手当の支給割合の改定(4%を6.5%に引き上げ)。
- ・子等に係る扶養手当の上昇(6,000円を6,500円に引き上げ)。
- ・業績手当(研究職・エンジニア職)の上昇(0.05ヶ月分)。
- ・勤勉手当(事務職)の上昇(0.05ヶ月分)。

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	477人	45.3歳	8,766千円	6,406千円	97千円	2,360千円
事務・技術職	77人	39.5歳	5,749千円	4,156千円	79千円	1,593千円
研究職種	356人	45.7歳	9,404千円	6,874千円	89千円	2,530千円
エンジニア職種	44人	52.2歳	8,879千円	6,551千円	188千円	2,328千円

※エンジニア職種:研究を円滑に推進し、より多くの優れた研究成果を得る上で、装置、設備、プログラム設計などに関する独自の開発や高度化などを含む研究支援及び研究基盤構築の業務を行う職種。

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	-	-	-	-	-	-

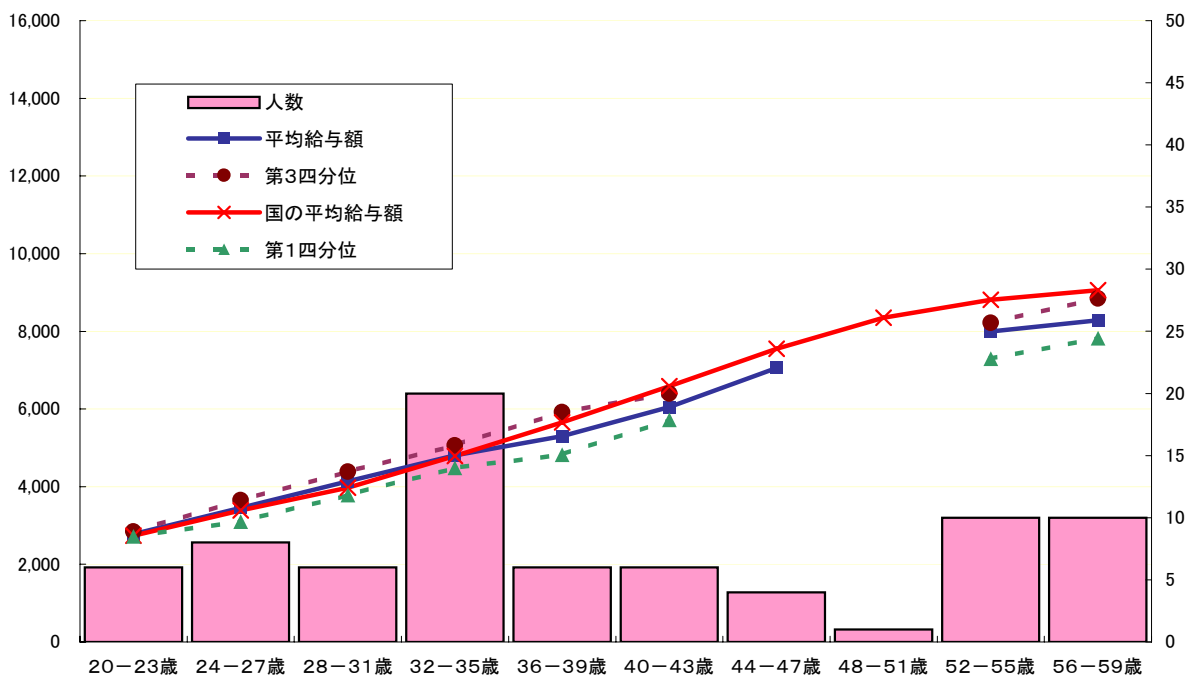
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	139	37.7	4,525	4,506	102	19
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	31.5	6,404	5,085	206	1,319
有期雇用(研究職種)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	70	35.4	5,351	5,351	86	0
有期雇用(事務・技術)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	67	40.3	3,605	3,605	115	0

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	-	-	-	-	-	-

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	-	-	-	-	-	-

注: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。

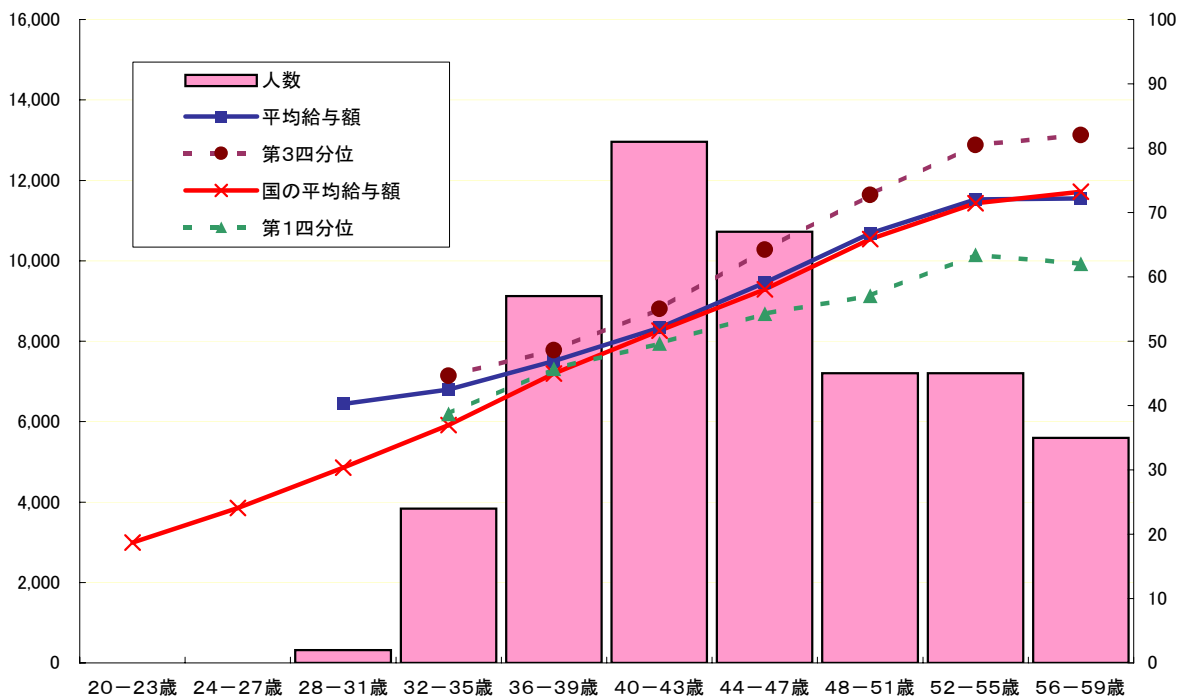
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注: 年齢44～47歳の該当者は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があることから、第1・3四分位については表示していない。

注: 年齢48～51歳の該当者は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があることから、平均給与額を表示していない。

千円



注: 年齢28～31歳の該当者は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があることから、平均給与額を表示していない。

注: 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。

人

(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	2	—	—	—	—
課長	5	57.3	8,738	9,047	9,401
課長補佐	9	53.3	7,608	7,870	8,119
係長	39	40.1	4,852	5,620	6,246
主任	3	31.8	—	4,214	—
係員	19	26.9	2,841	3,420	3,961

注：部長における該当者が2名のため、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」以下の事項について記載していない。

注：主任における該当者が3名のため、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、「第1・第3四分位」を記載していない。

(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
研究部長	64	49.4	10,010	10,961	12,145
主任研究員	242	44.3	7,695	8,625	9,271
研究員	17	38.7	6,125	6,413	6,488
ユニット長	33	52.3	11,714	12,678	13,616

注：研究課長に相当する職位は該当無し。

注：事務所が1箇所なので、本部・地方の区別がない。

注：ユニット長とは、部を統括する部門の長である。

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	10級	9級	8級	7級	6級	5級
標準的な職位		部長	部長	部長	課長	課長 課長代理	課長代理 業務室長
人員 (割合)	77	0 (0%)	0 (0%)	2 (2.6%)	3 (3.9%)	3 (3.9%)	8 (10.4%)
年齢(最高～最低)		-	-	-	59～54	59～53	58～44
所定内給与年額(最高～最低)		-	-	-	7,348～ 6,477	6,356～ 5,092	5,949～ 5,341
年間給与額(最高～最低)		-	-	-	10,013～ 8,841	8,738～ 7,297	8,350～ 7,536

注:8級における該当者が2名のため、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(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

区分	計	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		専門職 係長	係長	主任 係員	係員
人員 (割合)		13 (16.9%)	25 (32.5%)	12 (15.6%)	11 (14.3%)
年齢(最高～最低)		59～36	59～31	37～27	26～22
所定内給与年額(最高～最低)		5,851～ 3,894	4,441～ 3,047	3,427～ 2,647	2,392～ 1,990
年間給与額(最高～最低)		8,154～ 5,452	6,172～ 4,220	4,648～ 3,622	3,274～ 2,723

(研究職員)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		ユニット長 上席研究員	ユニット長 主席研究員	主幹研究員	主任研究員	研究員	研究補助員
人員 (割合)	356	0 (0%)	122 (34.3%)	96 (27.0%)	121 (34.0%)	17 (4.8%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)		-	59～42	59～38	56～31	58～30	-
所定内給与年額(最高～最低)		-	10,339～ 6,275	7,817～ 5,460	6,874～ 4,802	5,720～ 4,222	-
年間給与額(最高～最低)		-	14,956～ 8,799	10,515～ 7,554	9,208～ 6,503	7,653～ 5,643	-

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)	63.2	64.7	64.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.8	35.3	36.0
	最高～最低	42.5～32.6	42.5～30.7	42.3～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.6	67.5	66.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.4	32.5	33.4
	最高～最低	38.1～30.9	38.1～29.3	37.8～30.0

(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)	57.1	59.6	58.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.9	40.4	41.6
	最高～最低	49.8～32.6	48.4～30.9	49.0～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.9	67.4	66.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.1	32.6	33.3
	最高～最低	40.5～30.5	41.0～27.9	40.8～29.2

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／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

96.2

対他法人

89.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

102.0

対他法人

100.8

注:当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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

○事務職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 96.2	
	参考	地域勘案 94.8 学歴勘案 97.0 地域・学歴勘案 95.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	該当無し。	
給与水準の適切性の検証	【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 84.6% (国からの財政支出額 16,124,990,000円、支出予算の総額 19,058,572,000円：平成19年度予算) 【検証結果】 本給及び諸手当等の給与体系は、国家公務員の給与体系に準拠した規程を整備し運用している。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算) 【検証結果】 特になし	
講ずる措置	今後も、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、国家公務員と同程度の水準が維持できるよう努める。	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 102.0	
	参考	地域勘案 101.6 学歴勘案 103.8 地域・学歴勘案 103.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	高度な研究開発の推進に対応するため、ほとんどの採用者を博士課程修了者(平成17年度及び平成18年度実績：約95%)としていることから、国に比べ給与水準が高くなっていると考えられることに加え、35歳以下の若手研究員の20名程度を、高度な知識経験に基づき困難な研究を独立して行う主任研究員に登用していることが主な理由である。	
給与水準の適切性の検証	【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 84.6% (国からの財政支出額 16,124,990,000円、支出予算の総額 19,058,572,000円：平成19年度予算) 【検証結果】 本給及び諸手当等の給与体系は、国家公務員の給与体系に準拠した規程を整備し運用している。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算) 【検証結果】 特になし	
講ずる措置	○平成22年度に見込まれる対国家公務員指数 対公務員指数 102程度 (地域勘案 102程度、学歴勘案 104程度、地域・学歴勘案 103程度) ○目標水準と具体的期限 国内外に開かれた世界最高峰の研究機関として物質・材料研究分野で中核的な役割を果たして行くためには、今後も博士課程修了者等の高学歴で優秀な国内外の研究者の採用を積極的に行っていくことが不可欠である。 これにより、大卒以上、特に博士課程修了者の割合が高まることとなるが、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、現状と同程度の水準が維持できるよう努める。 具体的期限は平成22年度とする。	

○支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 30.93%

(平成19年度決算は、現在未確定につき、給与、報酬等支給総額と平成19年度予算額での割合を表示)

○研究職における管理職の割合 27.25%

○研究職における大卒以上の高学歴者の割合 90.73%

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	5,894,360	6,088,494	-194,134	(-3.2)	-194,134	(-3.2)
退職手当支給額 (B)	496,950	490,871	6,079	(1.2)	6,079	(1.2)
非常勤役職員等給与 (C)	1,474,477	1,083,854	390,623	(36.0)	390,623	(36.0)
福利厚生費 (D)	819,921	821,090	-1,169	(-0.1)	-1,169	(-0.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,685,708	8,484,309	201,399	(2.4)	201,399	(2.4)

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」(対前年度比194,134千円減)については、退職者の補充過程等のためである。
- ・「最広義人件費」(対前年度比201,399千円増)については、競争的研究資金等による雇用が増えた結果である。
- ・人件費削減の取り組みの状況

行革推進法、「行政改革重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組状況

- ①「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間で国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを図るものとする。
- ②行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)において削減対象となった人件費については、平成22年度までに平成17年度の人件費と比較し、5%以上削減する。当該目標を達成すべく、国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを図るものとする。

③進捗状況

(人件費削減の場合) 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)	6,079,703	6,003,632	5,814,932
人件費削減率 (%)		△1.3	△4.4
人件費削減率(補正值) (%)		△1.3	△5.1

注1:「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。なお、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金により雇用される任期付職員は削減対象人件費から除かれるため、Ⅲ表(総人件費について)の当年度(平成19年度)の「給与、報酬等支給総額(A)」と削減対象人件費の金額(③)は異なる。

注3:新たに研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金により雇用される任期付職員を削減対象人件費の範囲から除くこととしたことに伴い、基準年度及び平成18年度の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)が変更となった。変更前は基準年度は6,225,412千円、平成18年度は6,088,494千円である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。