

# 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20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20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、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額する。

##### 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(6%を8%に引き上げ)。  
 期末特別手当額について、本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に6月に支給する場合には100分の160、12月に支給する場合には100分の175を乗じて得た額に、在職期間割合を乗じて得た額を算出して得られた額に、業績反映として、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額させることに変更。

理事 { 地域手当の支給割合の改定(6%を8%に引き上げ)。  
 期末特別手当額について、本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に6月に支給する場合には100分の160、12月に支給する場合には100分の175を乗じて得た額に、在職期間割合を乗じて得た額を算出して得られた額に、業績反映として、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額させることに変更。

監事 { 地域手当の支給割合の改定(6%を8%に引き上げ)。  
 期末特別手当額について、本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に6月に支給する場合には100分の160、12月に支給する場合には100分の175を乗じて得た額に、在職期間割合を乗じて得た額を算出して得られた額に、業績反映として、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額させることに変更。

監事(非常勤) { 地域手当の支給割合の改定(6%を8%に引き上げ)。

#### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成20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	19,677	12,792	5,606	1,279 (調整手当)			
A理事	6,760	3,976	2,458	318 (地域手当) 8 (通勤手当)		7月31日	*
B理事	17,272	11,064	5,102	1,106 (調整手当)			※
C理事	16,213	11,928	3,157	954 (地域手当) 172 (通勤手当)	4月1日		
D理事	9,478	7,376	1,496	590 (地域手当) 16 (通勤手当)	8月1日		*
A監事	15,561	10,116	4,433	1,011 (調整手当)			※
B監事(非常勤)	8,570	8,305	0	264 (通勤手当)			

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 役員退職手当の支給状況(平成20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						該当者なし	
理事	2,982	2	0	H20.3.31	1	当該業績勘案率は、同役員の法人運営は概ね適切に行われたとの判断に基づき、文部科学省独立行政法人評価委員会科学技術・学術分科会が決定した数値。	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						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している。

注2:「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20年度における給与制度の主な改正点

・地域手当の支給割合の改定(6.5%を8%に引き上げ)。

### 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20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(年俸制を含む)	人 490	歳 45.2	千円 8,766	千円 6,403	千円 99	千円 2,363
事務・技術	人 70	歳 38.3	千円 5,602	千円 4,034	千円 61	千円 1,568
研究職種	人 374	歳 45.8	千円 9,379	千円 6,855	千円 95	千円 2,524
エンジニア職種	人 46	歳 51.2	千円 8,601	千円 6,339	千円 195	千円 2,262

注: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。

任期付職員(年俸制を含む)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	89	40.8	5,384	5,261	164	123
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	-	-	-	-	-
有期雇用(研究職種)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	60	39	5,711	5,711	166	0
有期雇用(事務・技術)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	28	45.2	4,638	4,295	152	343

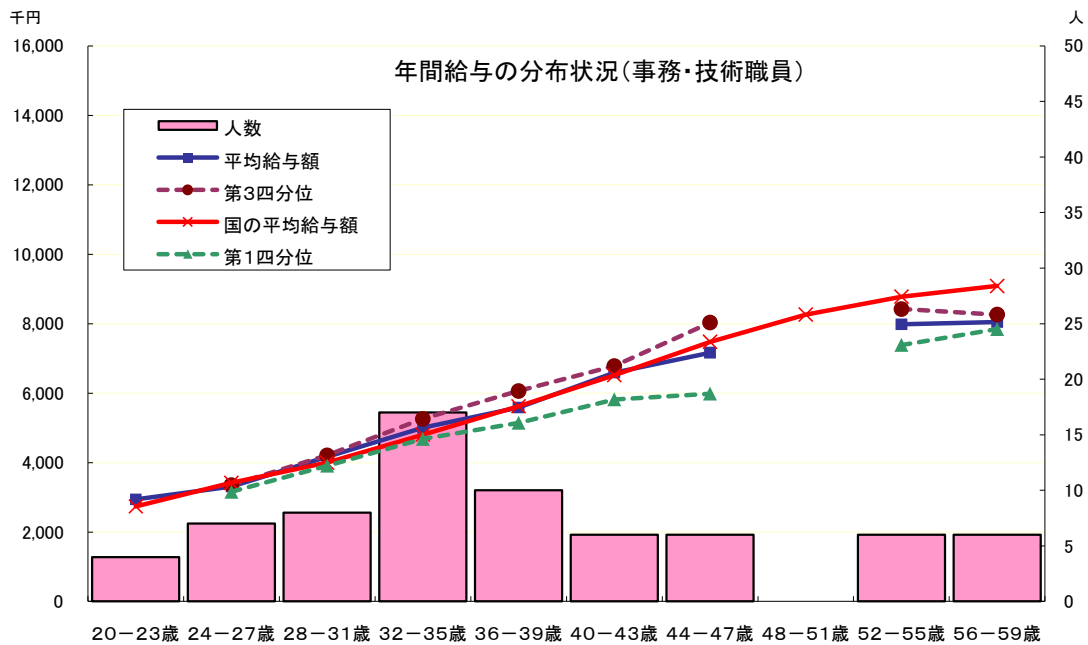
注:研究職種は2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢・年間給与額は記載していない。

キャリア形成研究職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	-	-	-	-	-

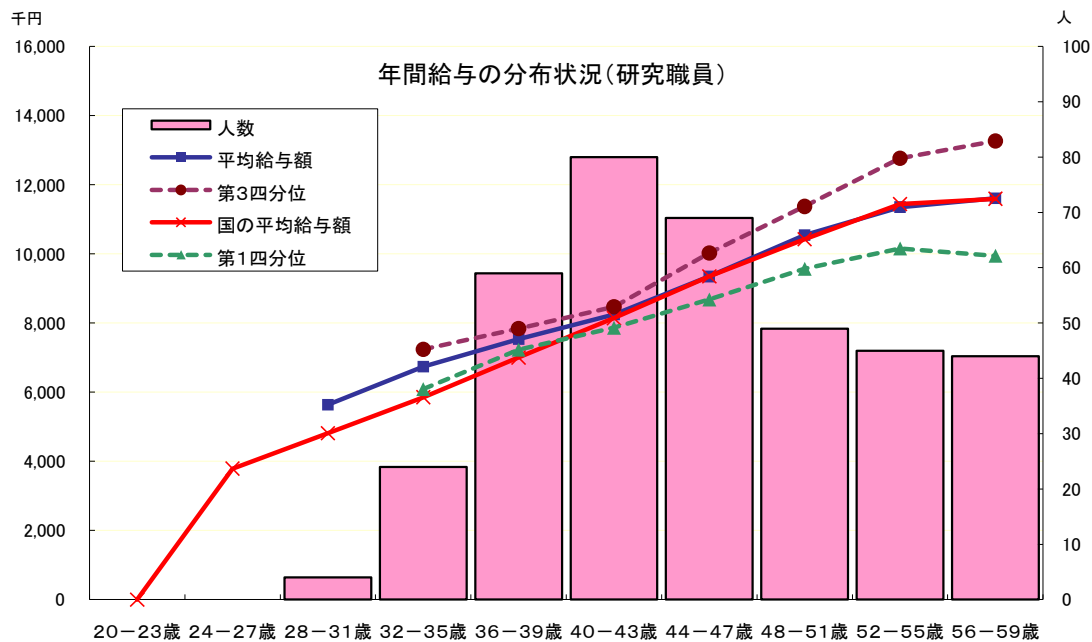
注1:キャリア形成研究職員(年俸制)は2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢・年間給与額は記載していない。

注2:在外職員、再任用職員、非常勤職員については該当者がいないため、記載していない。

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20～23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1:年齢28～31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2:①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。

(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
課長	3	55.2	—	8,509	—
課長補佐	8	50.8	7,724	8,035	8,220
係長	38	39.4	4,859	5,755	6,595
係員	21	28.9	3,158	3,778	4,210

注:課長における該当者が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	66	50	10,023	10,976	12,094
主任研究員	248	44.6	7,788	8,653	9,256
研究員	26	37.3	5,838	6,398	6,943
ユニット長	34	53.3	11,893	12,812	13,569

注1:研究課長に相当する職位は該当無し。

注2:事務所が1箇所なので、本部・地方の区別がない。

注3: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21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 室長
人員 (割合)	70 人 (割合)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	4 人 (5.7%)	7 人 (10.0%)
年齢(最高 ～最低)		-	-	-	-	56～45	59～41
所定内給 与年額(最高 ～最低)		-	-	-	-	6,446～ 5,914	5,987～ 5,416
年間給与 額(最高～ 最低)		-	-	-	-	8,948～ 8,159	8,342～ 7,666

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 人 (18.6%)	25 人 (35.7%)	11 人 (15.7%)	10 人 (14.3%)
年齢(最高 ～最低)		57～36	45～31	38～27	27～23
所定内給 与年額(最高 ～最低)		5,933～ 4,079	4,364～ 2,977	3,545～ 2,671	2,447～ 2,106
年間給与 額(最高～ 最低)		8,261～ 5,668	5,985～ 4,105	4,800～ 3,639	3,353～ 2,910

(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)	374 人	0 人 (0%)	131 人 (35.0%)	106 人 (28.3%)	115 人 (30.7%)	22 人 (5.9%)	0 人 (0%)
年齢(最高 ～最低)		-	59～42	59～36	57～32	59～28	-
所定内給 与年額(最高 ～最低)		-	10,330～ 6,479	7,665～ 5,734	6,940～ 4,457	5,720～ 4,076	-
年間給与 額(最高～ 最低)		-	14,922～ 9,016	10,306～ 7,829	9,256～ 6,058	7,648～ 5,497	-

④ 賞与(平成20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)	% 66.9	% 66.4	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.1	% 33.6	% 33.4
	最高～最低	% 34.0～32.6	% 34.9～31.0	% 34.0～32.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.8	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 32.2	% 33.8
	最高～最低	% 43.5～32.0	% 40.3～28.8	% 38.3～30.5

(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)	% 55.8	% 59.5	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.2	% 40.5	% 42.3
	最高～最低	% 53.4～33.6	% 49.6～30.7	% 51.4～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 68.0	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 32.0	% 33.4
	最高～最低	% 46.9～30.4	% 43.7～27.7	% 45.2～29.0

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))

98.0

対他法人

91.1

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

: : :

102.0

対他法人

101.2



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 98.0	
	参考	地域勘案 97.3 学歴勘案 99.5 地域・学歴勘案 97.5
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 89.7 % (国からの財政支出額 16,890,997,000円、支出予算の総額 18,828,368,000円：平成20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。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成19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 102.8 学歴勘案 103.6 地域・学歴勘案 104.1
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年度から平成19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歳以下の若手研究者の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	事務職員と同様。	
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 30.01%

○研究職における管理職の割合 26.73%

○研究職における大卒以上の高学歴者の割合 92.24%

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,943,564	千円 5,894,360	千円 (%) 49,204 (0.8%)	千円 (%) -144,930 (-2.4%)
退職手当支給額 (B)	千円 434,460	千円 496,950	千円 (%) -62,490 (-12.6%)	千円 (%) -56,411 (-11.5%)
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,566,880	千円 1,474,477	千円 (%) 92,403 (6.3%)	千円 (%) 483,026 (44.6%)
福利厚生費 (D)	千円 844,169	千円 819,921	千円 (%) 24,248 (3.0%)	千円 (%) 23,079 (2.8%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,789,073	千円 8,685,708	千円 (%) 103,365 (1.2%)	千円 (%) 304,764 (3.6%)

## 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49,204千円増)については、競争的資金等による雇用が増えたためである。
- ・「最広義人件費」(対前年度比103,365千円増)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。当該目標を達成するべく、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。

## 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	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,450,049	5,534,771	5,399,961	5,357,446
人件費削減率 (%)		1.6	△0.9	△1.7
人件費削減率(補正值) (%)		1.6	△1.6	△2.4

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、平成20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%、0%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、国からの委託費及び補助金により雇用される任期付研究者、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(H18.3.28閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。削減対象外人件費は、基準年度は956,408千円、平成18年度は877,068千円、平成19年度は982,010千円、平成20年度は1,041,238千円である。

注3:注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象外人件費)は、基準年度は6,406,457千円、平成18年度は6,411,839千円、平成19年度は6,381,971千円、平成20年度は6,398,684千円であった。

注4:平成19年度公表資料の「給与、報酬等支給総額」(削減対象外人件費)の金額の基準年度6,079,703円、平成18年度6,003,632円、平成19年度5,814,932円は注3の基準年度6,406,457千円、平成18年度6,411,839千円、平成19年度6,381,971千円から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の人件費を除いた金額である。

注5:新たに国からの委託費及び補助金により雇用される任期付研究者、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(H18.3.28閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費から除くこととしたことに伴い、基準年度、平成18年度、平成19年度の「給与、報酬等支給総額」(削減対象外人件費)が変更となった。変更前は基準年度6,079,703円、平成18年度6,003,632円、平成19年度5,814,932円である。

## IV 法人が必要と認める事項

特になし。