

# 様式 1 公表されるべき事項

## 独立行政法人物質・材料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24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24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

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに準じて、以下の措置を講ずることとした。  
・実施期間：平成24年4月～平成26年3月  
・本給表関係の措置の内容：本給月額(▲9.77%)  
・諸手当関係の措置の内容：地域手当(▲9.77%)、期末特別手当(▲9.77%)

理事

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに準じて、以下の措置を講ずることとした。  
・実施期間：平成24年4月～平成26年3月  
・本給表関係の措置の内容：本給月額(▲9.77%)  
・諸手当関係の措置の内容：地域手当(▲9.77%)、期末特別手当(▲9.77%)

監事

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに準じて、以下の措置を講ずることとした。  
・実施期間：平成24年4月～平成26年3月  
・本給表関係の措置の内容：本給月額(▲9.77%)  
・諸手当関係の措置の内容：地域手当(▲9.77%)、期末特別手当(▲9.77%)

監事(非常勤)

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに準じて、以下の措置を講ずることとした。  
・実施期間：平成24年4月～平成26年3月  
・本給表関係の措置の内容：本給月額(▲9.77%)  
・諸手当関係の措置の内容：地域手当(▲9.77%)、期末特別手当(▲9.77%)

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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 17,199	千円 11,423	千円 4,405	千円 1,371 (地域手当)			※
A理事	千円 14,917	千円 9,875	千円 3,808	千円 1,185 (地域手当) 49 (通勤手当)			※
B理事	千円 15,404	千円 9,875	千円 3,808	千円 1,185 (地域手当) 537 (通勤手当)			
C理事	千円 4,994	千円 3,010	千円 1,623	千円 361 (地域手当)		7月30日	◇
D理事	千円 9,181	千円 6,020	千円 1,859	千円 722 (地域手当) 579 (通勤手当)	8月1日	3月30日	◇
A監事	千円 13,620	千円 9,030	千円 3,482	千円 1084 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 4,490	千円 4,218	千円 0	千円 0 (地域手当) 272 (通勤手当)			

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。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成24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	

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、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。

## 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、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、前年の研究等成果、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。
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24年度における給与制度の主な改正点

- ①国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。
- ・本給表のベースダウンを行った(平均改定率▲0.23%、中高年齢層対象)。
  - ・現給補償額の引き下げを行った(平成18年3月31日に受けていた本給月額が現給補償されている職員について、補償の割合を99.59%から99.1%に引き下げ)。
  - ・昇格時号俸対応表の一部見直しを行った。

- ②国家公務員の給与に準拠して、以下の措置を講ずることとした。
- ・能力手当、職能手当について次の表の通り引き上げを行った。

	級	改正前	改正後
能力手当・職能手当	3級	45,000円	54,000円
	4級	52,000円	59,800円

- ③特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。  
(職員について)

- ・実施機関:平成24年7月～平成26年6月
- ・本給表関連の措置の内容:次の表のとおり

職種	職務の級	措置
事務職	2級以下	▲4.77%
	3級から6級まで	▲7.77%
	7级以上	▲9.77%
研究職	2級以下	▲4.77%
	3級及び4級	▲7.77%
	5级以上	▲9.77%
エンジニア職	2級以下	▲4.77%
	3級及び4級	▲7.77%
	5级以上	▲9.77%

・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(▲10%)、能力手当(▲10%)、職能手当(▲10%)、研究員調整手当(▲10%)、期末手当(▲9.77%)、勤勉手当(▲9.77%)、業績手当(▲9.77%)

④平成24年秋の給与再精査については、国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。

## 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24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	461	46.7	8,320	6,274	98	2,046
事務・技術	72	40.5	5,826	4,355	80	1,471
研究職種	350	47.7	8,873	6,692	92	2,181
エンジニア職	39	49.5	7,960	6,067	187	1,893

注1:「エンジニア職」とは、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。

注2:常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。

注3:非常勤職員については、該当者がいないため記載しない。

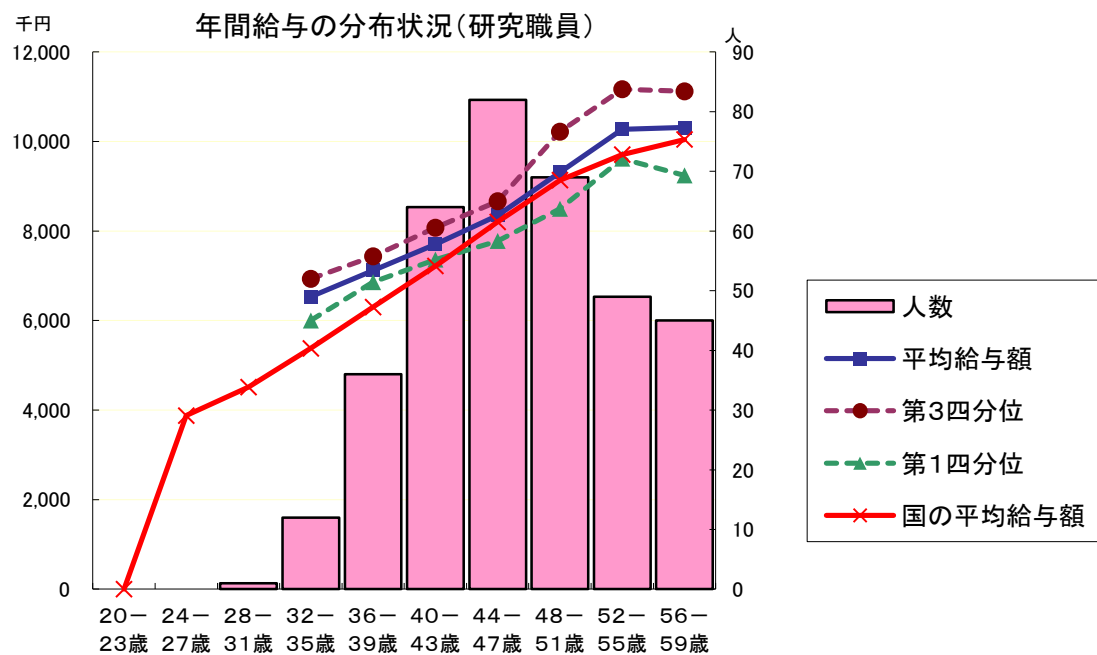
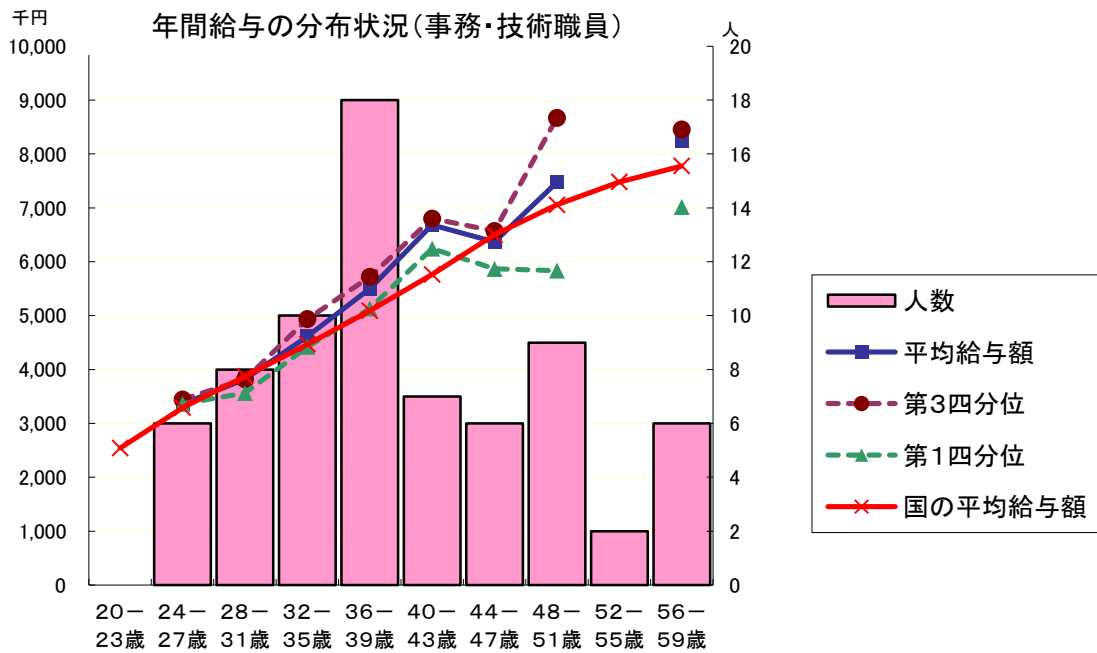
任期付職員	173	38.0	4,615	4,544	57	71
有期雇用(研究職種)	143	36.4	4,650	4,650	57	0
有期雇用(事務・技術)	22	48.5	3,556	3,556	75	0
キャリア形成職員 (研究職)	8	37.3	6,890	5,346	5	1,544

注1:キャリア形成職員とは、国の任期付研究員、任期付職員に相当する職員のことを指す。

再任用職員	1	—	—	—	—	—
有期雇用(研究職種)	1	—	—	—	—	—

注1:該当者が1名のみのため、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、人数以外は記載していない。

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1: 事務・技術職員の52～55歳の該当者は2人のため、年間給与額の第1・3四分位については表示していない。

注2: 研究職員の28～31歳の該当者は1人のため、年間給与額の第1・3四分位については表示していない。

注3: 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
部長	1	-	-	-	-
課長	8	52.9	8,282	8,999	9,397
課長補佐	8	51.4	6,412	6,921	7,017
係長	35	39.7	5,111	5,591	6,244
主任	6	33.0	3,819	4,188	4,502
係員	14	31.8	3,363	3,869	4,337

注: 部長は該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、人数以外は記載していない。

(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	61	51.3	9,429	9,919	10,476
主任研究員	241	45.8	7,444	8,081	8,551
研究員	11	38.0	5,854	6,115	6,323
ユニット長	45	53.5	10,908	11,300	11,688

③ 職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(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)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		部長	部長	部長	課長	課長 課長補佐
人員 (割合)	72 人	0 人 (0.0%)	1 人 (1.4%)	1 人 (1.4%)	3 人 (4.2%)	4 人 (5.6%)
年齢(最高～最低)		- 歳	- 歳	- 歳	52～43 歳	58～49 歳
所定内給与年額(最高～最低)		- 千円	- 千円	- 千円	7,394～ 6,712 千円	6,510～ 5,400 千円
年間給与額(最高～最低)		- 千円	- 千円	- 千円	9,746～ 9,309 千円	8,670～ 7,290 千円

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長補佐	係長	係長	主任 係員	係員
人員 (割合)		5 人 (6.9%)	15 人 (20.8%)	22 人 (30.6%)	19 人 (26.4%)	2 人 (2.8%)
年齢(最高～最低)		59～45 歳	52～39 歳	49～31 歳	50～27 歳	- 歳
所定内給与年額(最高～最低)		6,067～ 4,815 千円	5,153～ 4,168 千円	4,376～ 2,998 千円	4,164～ 2,554 千円	- 千円
年間給与額(最高～最低)		8,052～ 6,619 千円	6,938～ 5,720 千円	5,867～ 3,918 千円	5,472～ 3,363 千円	- 千円

注:9級、8級及び1級は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のあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項は記載していない。

## (研究職員(年俸制以外))

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 研究部長	ユニット長 研究部長 研究課長 主任研究者	主任研究員	主任研究員	研究員	研究補助員
人員 (割合)	350人	0人 (0.0%)	127人 (36.3%)	114人 (32.6%)	101人 (28.9%)	8人 (2.3%)	0人 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		-歳	59～44歳	59～38歳	59～32歳	47～32歳	-歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		-千円	9,235～ 6,296千円	7,292～ 5,646千円	6,260～ 4,379千円	5,045～ 4,430千円	-千円
年間給与 額(最高～ 最低)		-千円	12,912～ 8,353千円	9,452～ 7,541千円	8,139～ 5,746千円	6,529～ 5,780千円	-千円

## (研究職員(任期付))

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 研究部長	ユニット長 研究部長 研究課長 主任研究者	主任研究員	主任研究員	研究員	研究補助員
人員 (割合)	8人	0人 (0%)	1人 (12.5%)	0人 (0%)	4人 (50%)	3人 (37.5%)	0人 (0%)
年齢(最高 ～最低)		-歳	-歳	-歳	38～34歳	33～31歳	-歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		-千円	-千円	-千円	5,527～ 4,551千円	5,356～ 4,410千円	-千円
年間給与 額(最高～ 最低)		-千円	-千円	-千円	7,256～ 5,989千円	6,511～ 5,650千円	-千円

注:5級は1名のため、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)」以下の事項は記載していない。



④ 賞与(平成24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))

(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)	% 60.4	% 61.3	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.6	% 38.7	% 39.1
	最高～最低	% 48.9～33.3	% 49.3～30.4	% 49.1～32
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 67.4	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.4	% 32.6	% 34.5
	最高～最低	% 44.6～32	% 41.7～29.3	% 41.7～31.2

(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)	% 58.9	% 61.8	% 60.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.1	% 38.2	% 39.7
	最高～最低	% 60.1～31.3	% 56.9～29	% 58.6～30.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.0	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.5	% 33.0	% 34.3
	最高～最低	% 46.6～31.7	% 43.8～29.3	% 45.2～30.5

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／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

105.6

対他法人(事務・技術職員／研究職員)

99.5

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

104.7

対他法人(事務・技術職員／研究職員)

104.6

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 105.6					
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 106.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 106.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 107.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 106.8		学歴勘案 106.9	
参考	地域勘案 106.8					
	学歴勘案 106.9					
	地域・学歴勘案 107.1					
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>(年齢勘案) 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠した給与減額について、国は4月分給与から実施したのに対し、7月給与から実施したため。 また、若年層の職員割合が高く、業績評価において職員割合に連動して若年層の職員が高い評価を受ける割合が高くなっていることから、高い昇給区分が適用されているため国に比べ給与水準が高くなっていると考えられる。あわせて、国からの人事交流者の給与水準が高いことも原因の一つと考えられる。</p> <p>(地域・学歴勘案) 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠した給与減額について、国は4月分給与から実施したのに対し、7月給与から実施したため。 また、若年層の職員割合が高く、業績評価において職員割合に連動して若年層の職員が高い評価を受ける割合が高くなっていることから、高い昇給区分が適用されているため国に比べ給与水準が高くなっていると考えられる。あわせて、国からの人事交流者の給与水準が高いことと、国からの人事交流者に対する異動保障も影響していると考えられる。 ○国からの人事交流者の割合：平成24年度 8.3%</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b> 本年度は国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた給与見直しの実施期間が短いことや若年層の職員が高い業績評価を受けていること等により比較指標は高くなっているが、法人の給与制度は国に準じており、給与水準は概ね適正であるとする。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>					
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 82.4% (国からの財政支出額 23,421,075,708円、支出予算の総額 28,408,383,000円：平成24年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 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。</p>					
	<p><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 0円(平成23年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 特になし</p>					
講ずる措置	<p>○平成25年度に見込まれる対国家公務員指数 対公務員指数 100程度 (地域勘案 102程度、学歴勘案 102程度、地域・学歴勘案 102程度)</p> <p>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。 具体的期限は平成25年度とする。</p>					

○支出総額に占める事務職の給与・報酬等支給総額の割合 2.3%

○事務職における管理職の割合 14.1%

○事務職における大卒以上の高学歴者の割合 44.4%

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 104.7	
	参考	地域勘案 104.7 学歴勘案 105.2 地域・学歴勘案 104.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	(年齢勘案) 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠した給与減額について、国は4月分給与から実施したのに対し、7月給与から実施したため。 また、高度な研究開発の推進に対応するため、平成19年度～平成23年度の全ての採用者を博士課程修了者としていることから、国に比べて給与水準が高くなっていると考えられる。 (地域・学歴勘案) 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠した給与減額について、国は4月分給与から実施したのに対し、7月給与から実施したため。 また、高度な研究開発の推進に対応するため、平成19年度～平成23年度の全ての採用者を博士課程修了者としていることから、国に比べて給与水準が高くなっていると考えられる。 <b>【主務大臣の検証結果】</b> 物質・材料研究機構は、国家戦略の一翼を担う物質・材料研究の中核的機関であり、今後も優れた研究成果をあげていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化等を定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考ええる。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	
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25年度に見込まれる対国家公務員指数 対公務員指数 103程度 (地域勘案 103程度、学歴勘案 103程度、地域・学歴勘案 103程度)  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。	

○支出総額に占める研究職の給与・報酬等支給総額の割合 15.4%

○研究職における管理職の割合 27.6%

○研究職における大卒以上の高学歴者の割合 96.6%

○比較対象職員の状況

・研究職種

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の350人及び年俸制適用者に係る①表(同)の任期付職員欄の8人 計358人

358人の平均年齢 47.4歳、平均年間給与額8,828千円

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成23年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,851,079	千円 6,161,037	千円 (%) △309,958 (△5.03)	千円 (%) △309,958 (△5.03)
退職手当支給額 (B)	千円 628,474	千円 382,348	千円 (%) 246,126 (64.37)	千円 (%) 246,126 (64.37)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,502,767	千円 1,486,366	千円 (%) 16,402 (1.10)	千円 (%) 16,402 (1.10)
福利厚生費 (D)	千円 921,582	千円 916,661	千円 (%) 4,921 (0.54)	千円 (%) 4,921 (0.54)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,903,903	千円 8,946,412	千円 (%) △42,510 (△0.48)	千円 (%) △42,510 (△0.48)

#### 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309,958千円減)については、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに準拠した措置を講じた結果である。(特例法に基づいた措置に関する削減額:324,093千円 (役員 7,451千円、研究職員 264,644千円、エンジニア職員 19,580千円、事務職員 32,418千円))

・「最広義人件費」(対前年度比42,510千円減)については、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに準拠した措置と国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等に基づいた措置を講じた結果である。(退職手当の支給水準引き下げ等に基づいた措置に関する削減額:30,226千円)

#### IV 法人が必要と認める事項

＜退職手当の支給水準引き下げ等について＞

国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講ずることとした。

(職員の退職手当について)

- ・実施期間:平成25年1月31日から
- ・退職手当の支給水準について:退職手当の調整率を次の表の通り段階的に引き下げる。

平成25年1月30日以前	104/100
平成25年1月31日～9月30日	98/100
平成25年10月1日～翌年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

(役員の退職手当について)

- ・実施期間:平成25年1月1日から
- ・退職手当の支給水準について:職員と同様。