

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25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25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。

【法人の長の報酬水準について】

物質・材料研究機構は、金属材料技術研究所と無機材質研究所の二つの国立研究所が統合して発足した法人であり、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としている。そうした組織の中で、物質・材料研究機構の長は、法人全体の研究業務を統括する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。

理事長の年間報酬額は、人数が同規模である民間企業の役員報酬3,069万円と比較した場合、その水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。物質・材料研究機構では、理事長の報酬月額を指定職6号俸相当として定めているが、指定職6号俸が適用される官職である国立感染症研究所の長は当法人と職務内容・職責が近い。こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる民間企業及び他法人との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考え、引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。

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%)

理事(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%)

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25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 17,270	千円 11,423	千円 4,476	千円 1,371 (地域手当)			※
A理事	千円 14,978	千円 9,875	千円 3,870	千円 1,185 (地域手当) 49 (通勤手当)			※
B理事	千円 15,466	千円 9,875	千円 3,870	千円 1,185 (地域手当) 537 (通勤手当)			
C理事	千円 14,178	千円 9,030	千円 3,539	千円 1084 (地域手当) 526 (通勤手当)	4月1日		◇
A監事	千円 13,676	千円 9,030	千円 3,539	千円 1084 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 5,159	千円 4,847	千円 0	千円 312 (地域手当) (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25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25年度における給与制度の主な改正点

①能力(職能)手当について、国家公務員の「俸給の特別調整額」に準拠すべく見直しを行った。

②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)

- ・実施期間：平成24年7月～平成26年3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%)、地域手当(▲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%)

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25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 477	歳 46.7	千円 8,052	千円 6,120	千円 96	千円 1,932
事務・技術	人 74	歳 39.8	千円 5,384	千円 4,056	千円 73	千円 1,328
研究職種	人 359	歳 47.8	千円 8,634	千円 6,563	千円 91	千円 2,071
エンジニア職	人 44	歳 49.5	千円 7,795	千円 5,987	千円 175	千円 1,808

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。

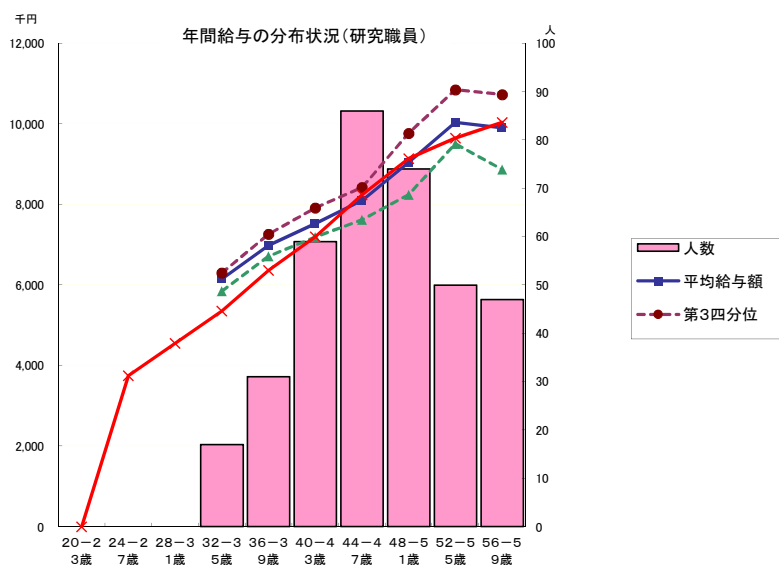
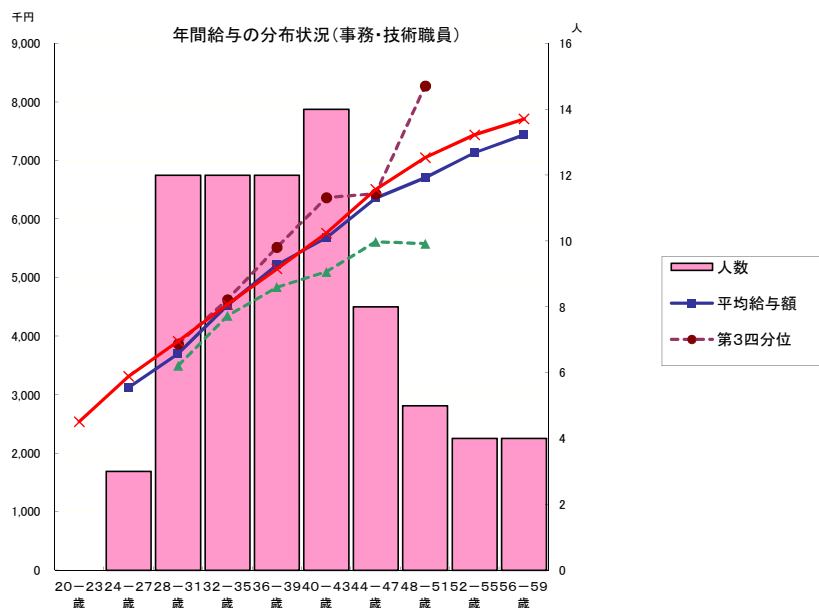
注2:常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。

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	人 192	歳 39.4	千円 4,650	千円 4,613	千円 66	千円 37
有期雇用(研究職種)	人 142	歳 36.2	千円 4,865	千円 4,865	千円 61	千円 0
有期雇用(事務・技術)	人 45	歳 49.9	千円 3,772	千円 3,772	千円 88	千円 0
キャリア形成職員 (研究職)	人 5	歳 35.5	千円 6,428	千円 5,003	千円 6	千円 1,425

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。

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24～27歳、52～55歳、56～59歳の該当者は4人以下のため、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2:①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		第1分位	第3分位
課長	6	53.3	7,967	8,330	8,556		
課長補佐	8	47.3	6,286	6,439	6,617		
係長	41	40.3	4,797	5,353	5,617		
主任	4	33.5	-	4,103	-		
係員	15	30.8	3,342	3,707	3,864		

注:事務・技術職員の主任については4人以下のため、年間給与額の第1・3四分位については表示していない。

(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		第1分位	第3分位
研究部長	63	51.9	9,257	9,648	10,231		
主任研究員	248	45.8	7,275	7,902	8,398		
研究員	10	37.9	5,668	5,869	5,998		
ユニット長	43	54.1	10,624	10,999	11,312		

③ 職級別在職状況等(平成26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)	74	人 0 (0.0%)	人 0 (0.0%)	人 0 (0.0%)	人 1 (1.4%)	人 5 (6.8%)
年齢(最高～最低)		歳 -	歳 -	歳 -	歳 -	歳 59～46
所定内給与年額(最高～最低)		千円 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 6,412～5,726
年間給与額(最高～最低)		千円 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 8,556～7,739

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)		人 5 (6.8%)	人 14 (18.9%)	人 29 (39.2%)	人 14 (18.9%)	人 6 (8.1%)
年齢(最高～最低)		歳 58～42	歳 56～40	歳 50～31	歳 51～28	歳 32～25
所定内給与年額(最高～最低)		千円 4,945～ 4,572	千円 5,088～ 3,920	千円 4,215～ 2,940	千円 4,114～ 2,627	千円 2,745～2,267
年間給与額(最高～最低)		千円 6,752～ 6,302	千円 6,952～ 5,280	千円 5,617～ 3,954	千円 5,358～ 3,462	千円 3,518～2,958

注:7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)	359 (0.0%)	0 (0.0%)	129 (35.9%)	115 (32%)	107 (29.8%)	8 (2.2%)	0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		-	59～44	59～39	57～33	48～32	-
所定内給与年額(最高～最低)		-	8,904～ 6,122	7,311～ 5,411	6,201～ 4,500	4,764～4,332	-
年間給与額(最高～最低)		-	12,364～ 8,142	9,338～ 7,094	7,994～ 5,780	6,166～5,656	-

(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)	5 (60%)				3 (40%)	2 (40%)	
年齢(最高～最低)		-	-	-	39～34	-	-
所定内給与年額(最高～最低)		-	-	-	5,566～ 4,941	-	-
年間給与額(最高～最低)		-	-	-	7,200～ 6,302	-	-

注:2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。

④ 賞与(平成25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)	64.8	65.7	65.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.2	34.3	34.7
	最高～最低	39～32.9	40～30.9	36.8～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	63	65.8	64.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37	34.2	35.5
	最高～最低	44.6～32.7	41.7～29.4	41～31.5

(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)	58.6	61.5	60.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.4	38.5	39.9
	最高～最低	65.1～31.3	61.9～28.9	63.4～30
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3	66.9	65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.7	33.1	34.4
	最高～最低	47～31.6	44.1～29.2	45.5～30.3

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))

97.8

対他法人(事務・技術職員／研究職員)

94.1

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

101.5

対他法人(事務・技術職員／研究職員)

102.9

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・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 97.8	
	参考	地域勘案 99.4 学歴勘案 99.3 地域・学歴勘案 99.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
給与水準の適切性の検証	【支出決算額の総額に占める国からの財政支出の割合】 支出決算額の総額に占める国からの財政支出の割合 70.49% (国からの財政支出額 20,850,029,464円、支出決算額の総額 29,579,424,950円：平成25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。	
	【主務大臣の検証結果】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であるとする。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)	
	【検証結果】 特になし	

- 支出総額に占める事務職の給与・報酬等支給総額の割合 1.5%
- 事務職における管理職の割合 13%
- 事務職における大卒以上の高学歴者の割合 39%

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 101.5	
	参考	地域勘案 102.8 学歴勘案 100.9 地域・学歴勘案 102.2
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) 高度な研究開発の推進に対応するため、平成19年度～平成24年度の全ての採用者を博士課程修了者としていたことから、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) 高度な研究開発の推進に対応するため、平成19年度～平成24年度の全ての採用者を博士課程修了者としていたことから、国に比べて給与水準が高くなっていると考えられる。	
給与水準の適切性の検証	【主務大臣の検証結果】 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。	
	事務職員と同様。	
講ずる措置	○平成26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 10.7%
- 研究職における管理職の割合 27.5%
- 研究職における大卒以上の高学歴者の割合 99.7%

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	前前年度 (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	
	千円	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	5,921,876	5,851,079	6,161,037	70,797	1.21	△239,161	△3.88
退職手当支給額 (B)	270,586	628,474	382,348	△357,888	△56.95	△111,762	△29.23
非常勤役職員等給与 (C)	1,503,902	1,502,767	1,486,366	1,135	0.08	175,36	1.18
福利厚生費 (D)	965,080	921,582	916,661	43,498	4.72	48,419	5.28
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,661,444	8,903,903	8,946,412	△242,459	△2.72	△284,968	△3.19

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70,797千円増)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。

・特例法に基づいた措置に係る削減額は433,409千円(役員 15,938千円、研究職員 332,723千円、エンジニア職員 29,962千円、事務職員 54,786千円)である。

・「最広義人件費」(対前年度比242,459千円減)については、退職手当支給対象人数が前年度より減少したためである。

・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に関する削減額は31,138千円である。

<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

IV 法人が必要と認める事項

特になし