

## 様式 1 公表されるべき事項

### 独立行政法人日本学術振興会の役員員の報酬・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23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が行う業績評価を勘案し、期末手当の額を100分の80以上100分の110以下の範囲内で増減できるとしている。

###### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

○本給月額を 942千円 → 937千円 に引き下げ(24.3.1施行)

理事

○本給月額を 780千円 → 776千円 に引き下げ(24.3.1施行)

監事

○本給月額を 705千円 → 701千円 に引き下げ(24.3.1施行)

監事(非常勤)

○非常勤役員手当を 95千円 → 94千円 に引き下げ(24.3.1施行)

##### 2 役員員の報酬等の支給状況

| 役名           | 平成23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<br>8,567    | 千円<br>5,652 | 千円<br>2,058 | 千円<br>791 (特別調整手当)<br>66 (通勤手当)   |          | 9月30日 | *※ |
| 法人の長         | 千円<br>7,208    | 千円<br>5,647 | 千円<br>686   | 千円<br>791 (特別調整手当)<br>84 (通勤手当)   | 10月1日    |       |    |
| A理事          | 千円<br>7,289    | 千円<br>4,680 | 千円<br>1,704 | 千円<br>655 (特別調整手当)<br>250 (通勤手当)  |          | 9月30日 | ※  |
| B理事          | 千円<br>4,759    | 千円<br>3,741 | 千円<br>454   | 千円<br>524 (特別調整手当)<br>40 (通勤手当)   | 10月1日    |       | ※  |
| C理事          | 千円<br>11,921   | 千円<br>7,162 | 千円<br>3,597 | 千円<br>1002 (特別調整手当)<br>160 (通勤手当) |          | 1月5日  | ◇  |
| D理事          | 千円<br>2,590    | 千円<br>2,194 | 千円<br>0     | 千円<br>307 (特別調整手当)<br>89 (通勤手当)   | 1月6日     |       | ◇  |
| A監事          | 千円<br>13,074   | 千円<br>8,456 | 千円<br>3,251 | 千円<br>1184 (特別調整手当)<br>183 (通勤手当) |          |       | ※  |
| B監事<br>(非常勤) | 千円<br>1,139    | 千円<br>1,139 | 千円<br>0     | 千円<br>0 ( )                       |          |       |    |

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金水準、物価等の高い地域に在勤する役員に支給されているものである。(東京都特別区在勤の場合、100分の14を本給月額に乗じて得た額)

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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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        | 8,566   | 8        | 0 | H23.9.30 | -     | 業績勘案率が未決定のため、業績勘案率を0.75と仮定して暫定支給している。 | *※ |
| 理事          | 3,510   | 4        | 0 | H23.9.30 | -     | 業績勘案率が未決定のため、業績勘案率を0.75と仮定して暫定支給している。 | ※  |
| 監事          |         |          |   |          |       | 該当者なし                                 |    |
| 監事<br>(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

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)を踏まえ、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を着実に実施する。  
さらに、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の取組を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

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

給与水準の決定に際しては、中期計画に定める人件費の総額の範囲内で、人事院勧告を考慮しつつ、社会一般の情勢に適合したものとす。

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

複数の評定者による客観的な勤務評定を行い、職員の処遇に的確に反映させることにより、本人のインセンティブが高まるようにするとともに、能力に応じた人員配置をきめ細かに実施し、業務の効率化・効果的な遂行を可能にする。

[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:勤勉手当(査定分) | 勤務成績に応じて増減する。        |
| 本給           | 勤務成績に応じて5段階の昇給を実施する。 |

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

・俸給 国家公務員に準拠し、俸給表を平均0.23%引き下げ  
・昇給 給与水準の抑制を図るため、昇給号俸数の1号俸抑制を実施  
・号俸の回復 43歳未満の職員について、抑制されてきた昇給分を平成23年4月1日に1号俸の回復措置

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

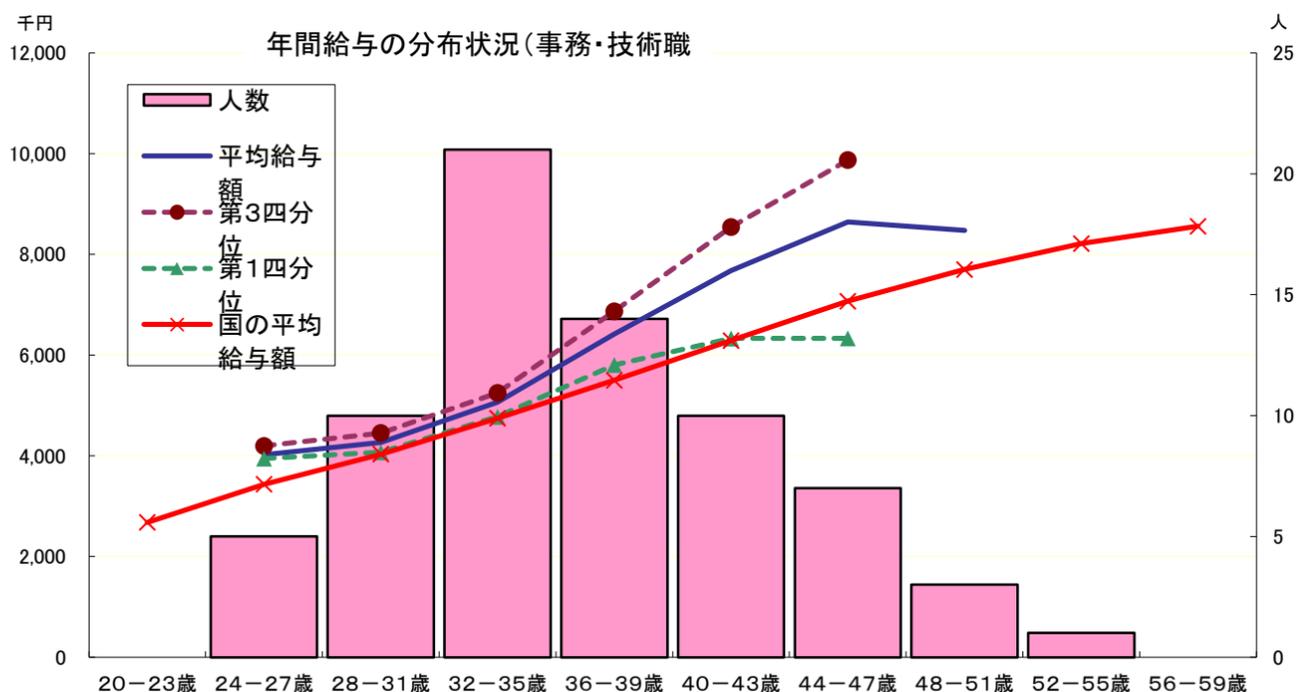
(年俸制適用者を除く)

| 区分    | 人員 | 平均年齢 | 平成23年度の年間給与額(平均) |       |     |       |
|-------|----|------|------------------|-------|-----|-------|
|       |    |      | 総額               | うち所定内 |     | うち賞与  |
|       |    |      | 千円               | 千円    | 千円  | 千円    |
| 常勤職員  | 54 | 37.6 | 6,431            | 4,874 | 154 | 1,557 |
| 事務・技術 | 54 | 37.6 | 6,431            | 4,874 | 154 | 1,557 |
| 任期付職員 | 17 | 34.9 | 5,728            | 4,413 | 148 | 1,315 |
| 事務・技術 | 17 | 34.9 | 5,728            | 4,413 | 148 | 1,315 |

注1: 研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため省略している。

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省略している。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員〔在外職員、再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕)



注1:①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。  
 注2:年齢48～51歳の該当者は3人のため、第1・第3四分位を表示していない。  
 注3:年齢52～55歳の該当者は1人のため、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、年間給与については、表示していない。

(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 |
|             | 人  | 歳    | 千円    | 千円    | 千円    | 千円   | 千円   |
| 代表的職位       |    |      |       |       |       |      |      |
| 本部部長        | 2  | —    | —     | —     | —     | —    | —    |
| 本部課長        | 11 | 44.4 | 8,429 | 8,957 | 9,825 | —    | —    |
| 本部課長代理      | 4  | 40.8 | —     | 7,126 | —     | —    | —    |
| 本部係長        | 24 | 38.8 | 5,018 | 5,909 | 6,334 | —    | —    |
| 本部主任        | 10 | 34.7 | 4,869 | 5,270 | 5,543 | —    | —    |
| 本部係員        | 20 | 30.0 | 4,069 | 4,412 | 4,503 | —    | —    |

注1:部長の該当者は2人のため、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、平均年齢以下については記載していない。  
 注2:本部課長代理は4人のため、第1・第3四分位については、記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員)

(常勤職員)

| 区分             | 計  | 1等級    | 2等級         | 3等級         | 4等級         | 5等級         | 6等級         | 7等級  |
|----------------|----|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------|
| 標準的な職位         |    | 部長     | 課長          | 課長・課長代理     | 係長          | 係長・主任       | 係員          | 係員   |
| 人員             | 54 | 2      | 9           | 4           | 11          | 16          | 12          | 0    |
| (割合)           |    | (3.7%) | (16.7%)     | (7.4%)      | (20.4%)     | (29.6%)     | (22.2%)     | (0%) |
| 年齢(最高～最低)      |    | —      | 49～39       | 39～37       | 49～36       | 38～33       | 34～24       | —    |
| 所定内給与年額(最高～最低) |    | —      | 7,372～6,212 | 5,201～4,834 | 5,458～4,155 | 4,596～3,309 | 3,679～2,720 | —    |
| 年間給与額(最高～最低)   |    | —      | 9,954～8,383 | 7,032～6,258 | 7,244～5,537 | 6,042～4,287 | 4,756～3,594 | —    |

注:1等級における該当者が2人以下のため、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、「年齢(最高～最低)」以降の事項については記載していない。

(任期付職員)

| 区分                     | 計           | 1等級        | 2等級          | 3等級          | 4等級               | 5等級               | 6等級               | 7等級        |
|------------------------|-------------|------------|--------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|
| 標準的な職位                 |             | 部長         | 課長           | 課長・<br>課長代理  | 係長                | 係長・主任             | 係員                | 係員         |
| 人員<br>(割合)             | 17人<br>(0%) | 0人<br>(0%) | 1人<br>(5.9%) | 1人<br>(5.9%) | 3人<br>(17.6%)     | 5人<br>(29.4%)     | 7人<br>(41.2%)     | 0人<br>(0%) |
| 年齢(最高<br>～最低)          |             | -歳         | -歳           | -歳           | 41～37歳            | 37～32歳            | 33～26歳            | -歳         |
| 所定内給<br>与年額(最高<br>～最低) |             | -千円        | -千円          | -千円          | 4,787<br>～4,320千円 | 4,902<br>～3,413千円 | 3,994<br>～2,953千円 | -千円        |
| 年間給与<br>額(最高～<br>最低)   |             | -千円        | -千円          | -千円          | 6,316<br>～5,780千円 | 6,323<br>～4,487千円 | 5,230<br>～3,945千円 | -千円        |

注:2等級及び3等級における該当者が2人以下のため、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、「年齢(最高～最低)」以降の事項については記載していない。

④ 賞与(平成23年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

| 区分       |                     | 夏季(6月)         | 冬季(12月)        | 計              |
|----------|---------------------|----------------|----------------|----------------|
| 管理<br>職員 | 一律支給分(期末相当)         | %<br>56.6      | %<br>59.7      | %<br>58.2      |
|          | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %<br>43.4      | %<br>40.3      | %<br>41.8      |
|          | 最高～最低               | %<br>50.5～32.8 | %<br>44.9～30.3 | %<br>47.3～31.5 |
| 一般<br>職員 | 一律支給分(期末相当)         | %<br>64.5      | %<br>67.0      | %<br>65.8      |
|          | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %<br>35.5      | %<br>33.0      | %<br>34.2      |
|          | 最高～最低               | %<br>40.5～32.8 | %<br>37.8～30.0 | %<br>37.7～31.5 |

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)

対国家公務員(行政職(一))

114.8

対他法人(事務・技術職員)

109.4

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                   | <p>対国家公務員 114.8</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>101.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>112.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>99.8</td> </tr> </table>  | 参考    | 地域勘案 | 101.6 |  | 学歴勘案 | 112.5 |  | 地域・学歴勘案 | 99.8 |
| 参考                      | 地域勘案   | 101.6 |      |       |  |      |       |  |         |      |
|                         | 学歴勘案   | 112.5 |      |       |  |      |       |  |         |      |
|                         | 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 | <p>1. 研究助成・学術の国際交流等を推進する業務を行っており、職員に大学卒・修士など高学歴の者が必要であり、実際に高学歴の者が多い。<br/>(大学卒以上の割合 国52.56% 当法人92.03%)</p> <p>2. 文部科学省の施策を同省と一体的に実施している関係から、同省と地理的に近接している必要があり、勤務地が東京都特別区のみである。また、小規模な組織であり、地方に出先機関がない。<br/>(地域手当支給区分1級地に在職する者の割合 国28.92%当法人100%)</p> <p>3. 小規模な組織のため、宿舍を保有しておらず、また、人事交流者が70%を占め、地方大学等から転居を伴い勤務する者が多いため、住居手当の受給者が多い。<br/>(住居手当を受給している者の割合 国15.04% 当法人43.48%)</p> <p>(上記における国の割合については、平成23年国家公務員給与等実態調査の行政職(一)の者を使用した。)</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b><br/>地域差及び学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未達となっていること等から給与水準は適正であると考えている。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><br/>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合99.7%<br/>(国からの財政支出額 290,668,636千円、支出予算の総額 291,685,861千円:平成23年度予算)<br/>支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 0.34%</p> <p><b>【管理職の割合】</b><br/>平成23年度は15.33%であり、平成22年度(16.15%)から改善している。</p> <p><b>【検証結果】</b><br/>当法人は、①学術研究の助成、②若手研究者の養成、③学術に関する国際交流の推進、④大学改革の支援のための事業を行う我が国唯一の学術振興機関である。これらの事業実施に当たっては、高度な専門性が求められることから、優秀な人材を確保するために、当法人の給与水準は国に比べて高くなっているものと考えている。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b><br/>累積欠損額 無し(平成22年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 非該当</p>  |       |      |       |  |      |       |  |         |      |
| 講ずる措置                   | <p>1. 人事院勧告を踏まえた給与改定<br/>人事院勧告を踏まえ国家公務員に準じた給与改定を実施している。<br/>(主な改正 15年度△1.09%、17年度△0.3%、平成18年度△4.8%、平成21年度△0.2%、平成22年度△0.1%、平成23年度△0.23%)</p> <p>2. 給与体系等の見直し<br/>・給与格付の引き下げ〔平成16年7月、平成18年4月、平成20年4月、平成22年4月〕<br/>・給与水準の引き下げ(俸給表の見直し)〔平成18年度〕(△4.8%)〔平成21年度〕(△0.2%)、〔平成22年度〕(△0.1%)、〔平成23年度〕(△0.23%)<br/>・管理職員手当の見直し(本給月額)の20%→16%~20%〔平成18年度〕<br/>・管理職員ポストの削減(課長職△1)〔平成19年度〕<br/>・職員の昇給号俸数の抑制〔平成20年1月~〕を実施。</p> <p>3. 経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の取組を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。</p> <p>対国家公務員指数は相対的なものであり、今後の人事異動によって変動するため、具体的な数値の予測は困難であるが、上記方策を実施することにより平成24年度において年齢勘案で114程度を目標とする。</p> |       |      |       |  |      |       |  |         |      |

○比較対象職員の状況

・事務・技術

①表(職種別支給状況)中、(年俸制適用者を除く)の常勤職員欄54人及び任期付職員欄17人、計71人の平均年齢37.0歳、平均年間給与額6,263千円

### Ⅲ 総人件費について

| 区 分                 | 当年度<br>(平成23年度) | 前年度<br>(平成22年度) | 比較増△減   |       | 中期目標期間開始時(平成20年度)からの増△減 |        |
|---------------------|-----------------|-----------------|---------|-------|-------------------------|--------|
|                     | 千円              | 千円              | 千円      | (%)   | 千円                      | (%)    |
| 給与、報酬等支給総額<br>(A)   | 915,895         | 906,734         | 9,161   | 1.0   | 176,303                 | 23.8   |
| 退職手当支給額<br>(B)      | 19,650          | 7,438           | 12,212  | 164.2 | 15,042                  | 326.4  |
| 非常勤役職員等給与<br>(C)    | 334,587         | 335,783         | △ 1,196 | △ 0.4 | △ 81,645                | △ 19.6 |
| 福利厚生費<br>(D)        | 155,077         | 153,727         | 1,350   | 0.9   | 29,212                  | 23.2   |
| 最広義人件費<br>(A+B+C+D) | 1,425,209       | 1,403,682       | 21,527  | 1.5   | 138,912                 | 10.8   |

#### 総人件費について参考となる事項

- 給与、報酬等総額(A)は対前年度比+1.0%であるが、主な要因としては、競争的研究資金により雇用される任期付職員を雇用したためであり、当該部分を除いた削減対象人件費は656,850千円である。
- 最広義人件費(A+B+C+D)は対前年度比1.5%であるが、主な要因としては、役員2名(理事長・理事)・職員4名の退職手当を支給したこと及び競争的研究資金により雇用される任期付職員を雇用したことによるものと考えられる。
- 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況については、以下のとおりである。
  - i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項
    - ・平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。
    - ・国家公務員の取組を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。(ただし、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象から除く。)
    - ・職員の能力と実績を適性かつ厳格に評価し、その結果を処遇に反映させるとともに、適材適所の人事配置とし、職員の能力の向上を図る。
  - ii) 本会が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針
    - ・国家公務員の給与構造改革を踏まえた勤務評定に基づく昇給等の見直しを行う。また、給与水準の適正化を図るため、職務内容、経歴、勤務状況等を勘案した管理職員手当の見直しを行うとともに、職員給与の昇給号俸の抑制を行うなどにより、総人件費の縮減を図る。
    - ・複数の評定者による客観的な勤務評定をより厳格に行い、連続した特別昇給や昇給延伸などを含め、職員の処遇に的確に反映させることにより、本人のインセンティブが高まるようにするとともに、能力に応じた人員配置をきめ細やかに実施し、業務の効率的・効果的な遂行を可能にする。
  - iii) 上記 ii の進捗状況
    - ・平成23年度における総人件費改革の取り組みは、基準年度(平成17年度)と比して、△10.6%となり、着実に削減がなされたところである。

#### 【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考ええる。

#### (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<br>(平成17年度) | 平成18年度  | 平成19年度  | 平成20年度  | 平成21年度  | 平成22年度  | 平成23年度  |
|--------------------|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 給与、報酬等支給総額<br>(千円) | 734,615          | 732,729 | 720,458 | 699,214 | 700,140 | 671,150 | 656,850 |
| 人件費削減率<br>(%)      |                  | △ 0.3   | △ 1.9   | △ 4.8   | △ 4.7   | △ 8.6   | △ 10.6  |
| 人件費削減率(補正值)<br>(%) |                  | △ 0.3   | △ 2.6   | △ 5.5   | △ 3.0   | △ 5.4   | △ 7.2   |

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、平成21年、平成22年、平成23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%、△2.4%、△1.5%、△0.23%である。

注2:競争的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又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、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いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支出総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注3:平成20年度においては、人件費の削減率が4.8%と大幅に増加しているが、これは、育児休業及び休職による欠員の補充がやむを得ずできなかったことにより、人件費が過度に少額となったためであり、これらの補充が行われたとして試算した場合の人件費をもとにした削減率は、約3.1%になると推定される。

#### IV 法人が必要と認める事項

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、役員報酬規程及び職員給与規程を改正し、平成24年4月から減額措置を講ずることとした。