

# 独立行政法人日本貿易振興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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

評価委員会においてA評価と受けたことを受け、理事長の業績給の額を決定する。

その他役員の業績給の額は、評価委員会の評価結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、理事長が決定する。

監事については、業績連動は不相当であるため、B評価に固定する。

(参考)

業績給＝月例支給額×2.09(定率)×評価委員会の評価結果による割合等

AA評価	200/100
A評価	150/100
B評価	100/100
C評価	50/100
D評価	0/100

理事長には、組織を運営する責務に加え、国際機関や国内外要人との会談・折衝のために必要な知識と経験、語学力や交渉力等の資質、通商政策や国内外情勢への精通等が求められる。また、年間の約3分の1は国内外に出張し、各国閣僚等との会談、貿易投資関連事業の実施や日本を代表した情報発信等を行っていることを鑑みれば、理事長の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)

ジェトロ理事長には組織を運営する責務に加え、国際機関や国内外要人との会談・折衝のために必要な知識と経験、語学力や交渉力等の資質、通商政策や国内外情勢への精通等が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。また、理事長報酬には、経済産業省独立行政法人評価委員会の業績評価が反映される制度となっており、今回の金額についても、その結果を反映したものであり、適正であると認める。

ジェトロにおいては、報酬等の支払の基準について、国家公務員・民間企業の報酬・給与等を考慮するなど、適正確保に向けた取り組みを行っており、経済産業省としてもそうした取り組みを促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成25年度においては役員報酬基準の改定は行っていないが、平成24年2月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、役員報酬(通勤手当を除く)の減額支給措置(▲9.77%)を平成24年4月から24ヵ月間実施している。	
副理事長		同上
理事		同上
理事(非常勤)		同上(ただし、該当者なし)
監事		同上
監事(非常勤)		同上

## 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 19,488	千円 12,094	千円 5,217	千円 2,177 (地域付加額)			*
副理事長	千円 6,620	千円 2,557	千円 3,603	千円 460 (地域付加額)		6月27日	◇
副理事長	千円 10,092	千円 7,803	千円 885	千円 1,404 (地域付加額)	6月28日		◇
A理事	千円 5,819	千円 2,246	千円 3,112	千円 57 (通勤手当) 404 (地域付加額)		6月30日	※
B理事	千円 8,638	千円 6,740	千円 611	千円 74 (通勤手当) 1,213 (地域付加額)	7月1日		※
C理事	千円 14,856	千円 8,986	千円 3,876	千円 377 (通勤手当) 1,617 (地域付加額)			※
D理事	千円 8,488	千円 4,493	千円 3,112	千円 75 (通勤手当) 808 (地域付加額)		9月30日	◇
E理事	千円 6,116	千円 4,493	千円 764	千円 51 (通勤手当) 808 (地域付加額)	10月1日		◇
F理事	千円 11,929	千円 8,986	千円 993	千円 333 (通勤手当) 1,617 (地域付加額)	4月1日		※
G理事	千円 14,549	千円 8,986	千円 3,876	千円 70 (通勤手当) 1,617 (地域付加額)			※
H理事	千円 13,803	千円 8,986	千円 3,091	千円 109 (通勤手当) 1,617 (地域付加額)			◇
A監事	千円 7,048	千円 4,065	千円 2,107	千円 145 (通勤手当) 731 (地域付加額)		9月30日	※
B監事	千円 5,190	千円 4,065	千円 207	千円 187 (通勤手当) 731 (地域付加額)	10月1日		※
C監事 (非常勤)	千円 1,515	千円 1,515	千円 0	千円 0			
I理事	千円 2,347	千円 0	千円 2,347	千円 0			※
J理事	千円 784	千円 0	千円 784	千円 0			◇

注1: 報酬(給与)、賞与、その他(内訳)の端数を千円未満切捨て処理後に総額を表示。

注2: 賞与欄は業績給を含む。年間報酬等の総額と賞与欄の額が一致しているものは、平成24年度中に退任した役員に対して平成25年度に支給された業績給である。

注3: 「地域付加額」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。

注4: 「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
A理事	千円 4,565	年 3	月 8	平成25年3月31日	1.0	支給額(総額)は、平成21年8月1日から退職日の期間に係る、独立行政法人評価委員会による業績の評価後の業績勘案率を乗じて得た総額である。	※
B理事	千円 2,440	年 2	月 0	平成25年6月30日	1.0	期間に係る、独立行政法人評価委員会による業績の評価後の業績勘案率を乗じて得た総額である。	※
A監事	千円 2,208	年 2	月 0	平成25年9月30日	1.0	の期間に係る、独立行政法人評価委員会による業績の評価後の業績勘案率を乗じて得た総額である。	※

注: 「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

国の総人件費改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減に取組み、平成18年度以降の6年間で6%以上の削減を達成した。  
 今後も、中期目標の達成に向け、事業等の成果の最大化を図るために、適切な人員配置及び人件費管理を行う。

#### 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

目標管理型の人事評価制度により、職員の個人業績および能力の発揮度合いを処遇に反映するとともに、人事院勧告等を参考に、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう努める。

##### 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

人事評価制度により、当該年度の個人業績評価及び能力評価を行っており、その結果は賞与および昇給に反映させる。

#### [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 (業績反映部分)	個人業績評価の結果に基づき、賞与の業績反映部分に係数(0.80~1.20)を乗じる。
昇給	個人業績評価及び能力評価の結果をもとに査定昇給を行う。昇給幅については+0号俸~+6号俸の範囲で各人毎に決定する。

##### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- 総合職のうち、転居を伴う転勤のないエリア総合職を新設し、エリア総合職職員が格付けられる最高等級を2等級とした。
- 平成24年2月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、特例法に基づく国家公務員の給与見直しの内容と同等の給与減額支給措置を講じた。  
 (臨時特例・給与減額支給措置)  
 以下の給与・手当について、減額支給措置を平成24年6月より24ヵ月間実施。
  - 本俸: 等級に応じ▲9.77%、▲7.77%、▲4.77%
  - 職責手当(管理職): 一律▲10%
  - 賞与: 一律▲9.77%
  - 特別都市手当等の本俸月額に連動する手当(賞与を除く): 減額後の本俸月額により算出

### 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 582	歳 40.2	千円 6,799	千円 5,128	千円 139	千円 1,671
事務・技術	人 489	歳 39.1	千円 6,663	千円 5,034	千円 139	千円 1,629
研究職種	人 93	歳 46.2	千円 7,514	千円 5,627	千円 141	千円 1,887

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	191	43.3	13,215	11,928	0	1,287

任期付職員 (年俸制適用者を除く)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	40	44.3	4,017	3,074	171	943
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	40	44.3	4,017	3,074	171	943
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	0					

<年俸制適用者>

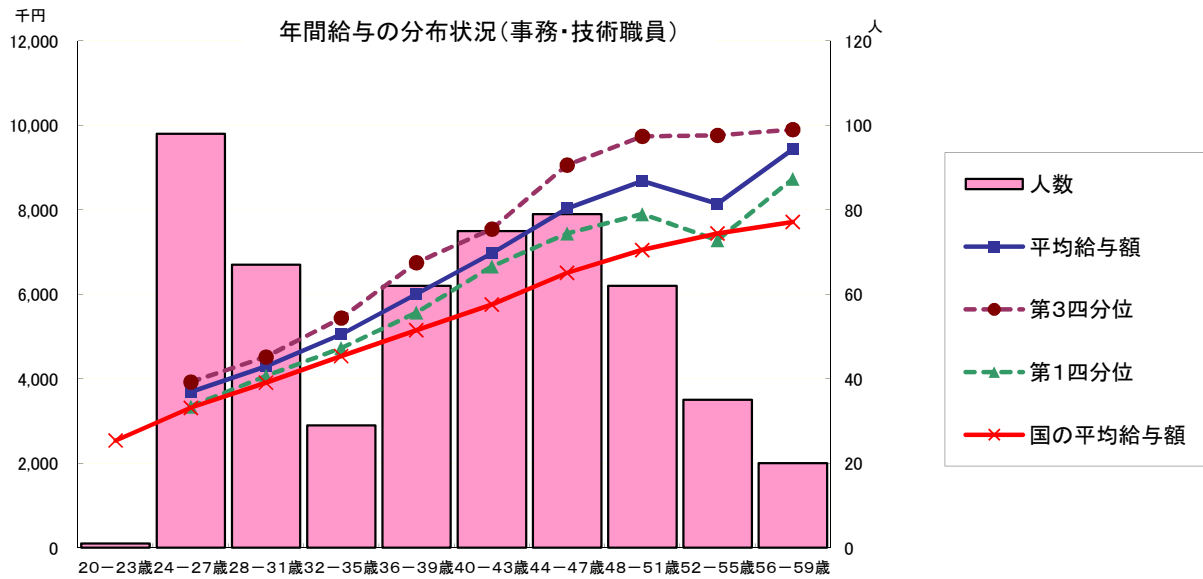
任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	36.9	6,563	5,070	160	1,493
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	0					
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	36.9	6,563	5,070	160	1,493

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員を除く。

注2: 再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため記入欄を省略。

注3: 上記各職員区分中に含まれる医療職種(病院医師及び病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)の各職種は該当者がいないため記入欄を省略。

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



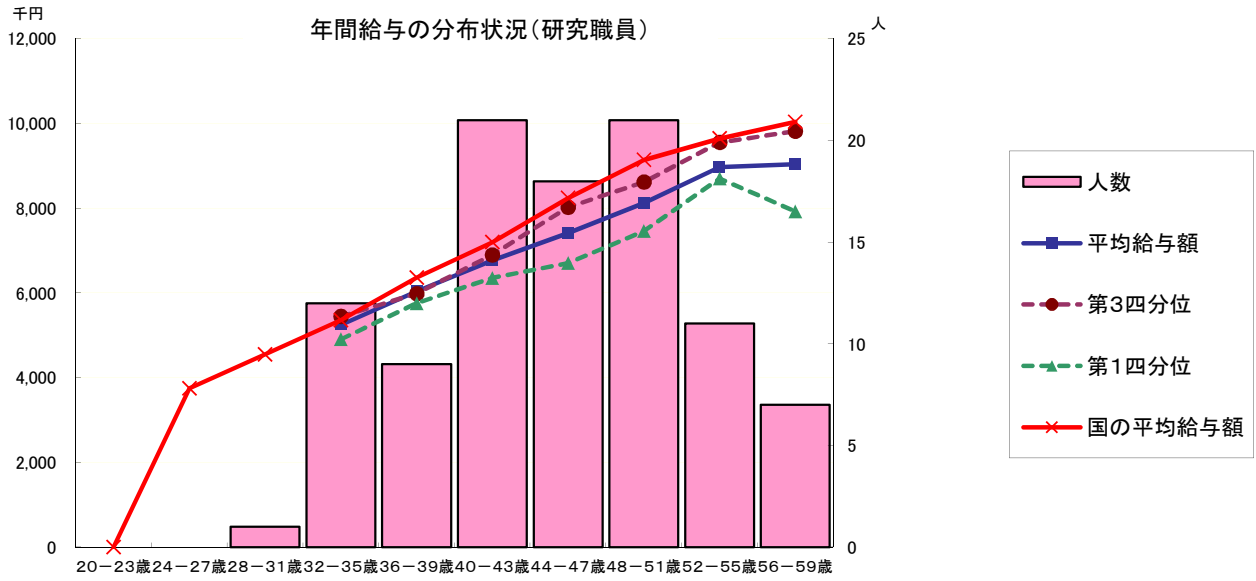
注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 任期付職員を含む。

注3: 事務・技術職員の20-23歳の該当者が1人のため、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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・本部部長	11	54.0	9,976	10,568	11,226
・地方部長	6	55.2	9,597	10,130	10,634
・本部課長	93	48.7	8,919	9,164	9,526
・地方課長	46	47.7	7,979	8,610	9,259
・本部課長補佐	90	41.9	6,786	7,119	7,438
・地方課長補佐	26	46.2	6,346	6,815	7,280
・本部係員	190	32.3	3,670	4,322	4,603
・地方係員	67	31.8	3,836	4,178	4,323



注1:任期付職員を含む。

注2:研究職員の28-31歳の該当者が1人のため、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、年間給与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		
			第1四分位	第3四分位	
		平均			
		千円	千円		
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・研究部長	14	53.3	9,047	9,392	9,814
・研究課長	24	49.4	8,141	8,515	8,762
・研究員	62	42.3	5,880	6,365	6,930

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)

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		部長	課長	課長代理	職員	職員	職員
人員 (割合)	489 人 ( )	8 人 ( 1.6%)	135 人 ( 27.6%)	154 人 ( 31.5%)	157 人 ( 32.1%)	25 人 ( 5.1%)	10 人 ( 2.0%)
年齢(最高 ～最低)		58 歳 ～ 51 歳	59 歳 ～ 41 歳	58 歳 ～ 34 歳	38 歳 ～ 25 歳	27 歳 ～ 24 歳	26 歳 ～ 23 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,577 千円 ～ 6,958 千円	8,089 千円 ～ 5,417 千円	6,903 千円 ～ 3,928 千円	4,399 千円 ～ 2,725 千円	2,882 千円 ～ 2,558 千円	2,578 千円 ～ 2,169 千円
年間給与 額(最高 ～最低)		11,817 千円 ～ 9,597 千円	10,705 千円 ～ 7,363 千円	9,144 千円 ～ 5,319 千円	5,846 千円 ～ 3,600 千円	3,670 千円 ～ 3,346 千円	3,275 千円 ～ 2,838 千円

(事務・技術職員)任期付職員

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		部長	課長	課長代理	職員	職員	職員
人員 (割合)	40 人 ( )				19 人 ( 47.5%)	21 人 ( 52.5%)	
年齢(最高 ～最低)		}	}	}	68 歳 ～ 37 歳	54 歳 ～ 28 歳	}
所定内給 与年額(最高 ～最低)		}	}	}	3,013 千円 ～ 2,798 千円	2,905 千円 ～ 2,594 千円	}
年間給与 額(最高 ～最低)		}	}	}	4,032 千円 ～ 3,744 千円	3,811 千円 ～ 3,403 千円	}



## (研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		研究部長	研究課長	研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	93 人	7 人 ( 7.5%)	41 人 ( 44.1%)	40 人 ( 43.0%)	5 人 ( 5.4%)	
年齢(最高 ～最低)		59 歳 } 50	59 歳 } 42	58 歳 } 35	34 歳 } 33	}
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 7,399 } 6,760	千円 6,971 } 4,880	千円 5,415 } 4,029	千円 4,174 } 3,305	千円 }
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 10,155 } 9,421	千円 9,554 } 6,627	千円 7,140 } 5,302	千円 5,446 } 4,327	千円 }

## (研究職員)年俸制かつ任期付

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		研究部長	研究課長	研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	7 人		2 人 ( 28.6%)	2 人 ( 28.6%)	3 人 ( 42.9%)	
年齢(最高 ～最低)		}	}	}	33 歳 } 29	}
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 3,838 } 3,727	千円 }
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 5,054 } 4,894	千円 }

注: 任期付職員(研究職種)は該当者が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、人数以外は記載していない。

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)

(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)	% 52.1	% 51.1	% 51.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.9	% 48.9	% 48.5
	最高～最低	% 51.8～28.8	% 51.8～28.9	% 51.8～28.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 70.2	% 70.2	% 70.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 29.8	% 29.8	% 29.8
	最高～最低	% 49.7～27.3	% 49.7～27.3	% 49.7～27.3

(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)	% 50.3	% 50.8	% 50.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.7	% 49.2	% 49.4
	最高～最低	% 51.2～0.0	% 51.2～36.2	% 51.2～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 70.2	% 70.2	% 70.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 29.8	% 29.8	% 29.8
	最高～最低	% 31.0～0.0	% 31.0～27.3	% 31.0～27.3

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)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

117.7

対他法人(事務・技術職員)

113.2

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

92.0

対他法人(研究職員)

92.8

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・技術職員

項目	内容										
指数の状況	対国家公務員	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	
		129.3	126.2	123.7	125.1	123.7	122.9	123.8	121.4	117.7	
	25年度参考	地域勘案									108.6
		学歴勘案									113.7
		地域・学歴勘案									105.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>貿易投資の実施・促進機関という性格上、職員には、海外における日系企業のビジネス環境整備等のために、相手国政府と調整や交渉をすることが求められている。そのため、語学力(英語のみならず、その他の特殊言語(*1)を含めたトリリンガルの割合が37.0%)、海外での交渉に必要とされる異文化への高い順応性、国際情勢への精通、貿易投資に関する高度な知識が必要となるなど、専門性の高い優れた人材を登用する必要がある。大学・大学院卒業者の割合も96.2%と国の行政職(一)の54.1%(「平成25年国家公務員給与等実態調査」の「第3表 適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」より。)に比べ高くなっている。</p> <p>*1 アラビア、ペルシャ、トルコ、インドネシア、マレーシア、カンボジア、ウルドゥ、スワヒリ、タイ、タガログ、ベトナム、ラオス、モンゴル、中国、ポルトガル、韓国、ロシア語等 26言語</p> <p>国家公務員の採用形態別の職員構成は、Ⅰ種等8.7%、Ⅱ種等33.4%、Ⅲ種等49.2%(平成24年度一般職の国家公務員の任用状況調査(人事院発表)の行政職(一)の「試験任用」による在職者数より。)と多様性があるが、ジェトロでは特定部署における一般管理事務を行う一般職の採用を23年度から開始したばかりで国のような職員構成の多様性に乏しく、ラスパイレス指数が高くなる要因となっている。</p> <p>さらに、在職地域が東京、大阪で75.6%と地域手当の支給率が高い都市部に集中しており(行政職(一)の東京・大阪の割合は36.3%(「平成25年国家公務員給与等実態調査」の「第8表[附表]行政職俸給表(一)の都道府県別在勤人員及び構成比」より。))、他地域勤務者についても国の制度を準用した異動保障制度対象者が過半を占めることも同指数を引き上げている。</p>										
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 85.4%</p> <p>(国からの財政支出額 258億円、支出予算の総額 302億円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 0円</p> <p>【管理職の割合】 29.5%</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 96.2%</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 35.3%</p>										
	【法人の業績評価】	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度		
		A	A	A	A	A	A	A	-		
	【検証結果】 (法人の検証結果)	<p>当法人は、上述のとおり専門性の高い優れた人材を登用する必要があり大卒以上の高学歴者の割合が高いこと、在職地域が都市部に集中していることなどの要因で対国家公務員指数が高くなる傾向にある。これら学歴や在職地域を加味した東京・大卒以上の対国家公務員指数を独自に試算したところ101.6(前年度比▲3.4)となった。給与水準適正化に向けた取組みを継続して行っており、対国家公務員指数は、平成17年度に比べ11.6ポイント低減している。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>当法人の事務・技術職員の対国家公務員指数は高くなっているが、専門性の高い優れた人材を登用する必要があること等に鑑みるとやむを得ない面もある。また、バックオフィス業務への一般職・常勤嘱託職員の登用等の取組により、平成25年度は前年度に比べ3.7ポイントの低減との結果が出ている。引き続き、こうした取組を進めていく必要があると考える。</p>									
講ずる措置	<p>特定部署における一般管理事務を行う一般職の採用や常勤嘱託員の採用など雇用形態の多様化を通じた職員構成の見直しを引き続き進めていく。</p> <p>また、当法人は、本部、アジア経済研究所、貿易情報センター等拠点ネットワークを最大限に活用し、貿易振興に関する事業を総合的かつ効率的に実施するとともに、アジア地域等の経済等に関し、基礎的かつ総合的な調査研究等を行っており、中期計画に掲げた業務を効率的かつ効果的に遂行するためには、これら拠点機能を最大限に活用することが必要である。そのためには、各拠点における指揮命令及び責任の明確化を図ることが不可欠であり、管理職割合が国と比較して高くなる傾向にあるが、効率的かつ効果的な人員配置により管理職抑制に取り組んでいく。</p>										

○研究職員

項目	内容										
	対国家公務員	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	
指数の状況		93.6	91.3	89.3	92.5	92.1	92.0	92.7	91.9	92.0	
	25年度 参考	地域勘案									97.7
		学歴勘案									91.6
		地域・学歴勘案									97.2
給与水準の 適切性の検証	<b>【検証結果】</b> (法人の検証結果) 対国家公務員指数は92.0、地域・学歴勘案でも97.2と100を下回っており、給与水準は適正であると考え。 (主務大臣の検証結果) 当法人の研究職員の対国家公務員指数はいずれも低くなっていることから、給与水準は適正であると考え。										

○比較対象職員の状況

・事務・技術職員

- ①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の489人及び任期付職員欄の40人 計529人  
 529人の平均年齢39.5歳、平均年間給与額6,463千円  
 (\*529人のうち1人は60歳以上のため、実際の比較対象者は528人)

・研究職員

- ①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の93人及び任期付職員欄の7人 計100人  
 100人の平均年齢45.5歳、平均年間給与額7,447千円

### 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)	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	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	11,202,370	10,647,711	554,659	5.2	△86,295	( △0.8 )
退職手当支給額 (B)	771,568	607,146	164,422	27.1	△47,306	( △5.8 )
非常勤役職員等給与 (C)	2,079,227	1,847,864	231,363	12.5	372,171	( 21.8 )
福利厚生費 (D)	1,641,921	1,485,663	156,258	10.5	180,560	( 12.4 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	15,695,086	14,588,384	1,106,702	7.6	419,130	( 2.7 )

注:附属明細書における「役員及び職員の給与の明細」については通勤手当が含まれていないため、本表とは一致しない。

#### 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: 5.2%

・為替変動の影響、任期付職員の増加等による。

「最広義人件費」対前年度比: 7.6%

・為替変動の影響、任期付職員の増加、非常勤嘱託員の増加、退職者数の増加等による。

「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)に関連して、役職員の退職手当について、平成25年4月から次のとおり支給水準を段階的に引き下げることにした。

・役員に関する講じた措置の概要:退職手当の額に以下の率を乗じて段階的に引下げ。

平成25年4月1日～平成25年12月31日 98/100

平成26年1月1日～平成26年9月30日 92/100

平成26年10月1日～ 87/100

・職員に関する講じた措置の概要:退職手当の基礎額に以下の率を乗じて段階的に引下げ。

平成25年4月22日～平成26年1月21日 98/100

平成26年1月22日～平成26年10月21日 92/100

平成26年10月22日～ 87/100

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。