

日本独立行政法人研究机构薪酬制度探究

王 玲

(中国科学技术信息研究所, 北京 100038)

摘 要: 相对较高的年收入和稳定的工作、可以自由探索的科研环境以及个人社会荣誉感, 促使日本很多高素质人才选择在研究机构工作, 为日本确保其在科研领域的世界领先地位奠定了坚实的基础。围绕“薪酬制度”, 对日本独立行政法人研究机构研究人员的收入情况进行介绍和分析, 旨在借鉴日本一些好的做法和经验, 推进我国科研事业单位的收入分配制度改革, 为我国研究人员长期潜心科研工作营造宽松稳定的制度环境。

关键词: 日本; 科技管理; 薪酬制度; 绩效评价

中图分类号: G316(313) **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2014.04.006

稳定和培养科技人才队伍一直是日本政府推行各项科技政策措施的核心内容, 因此, 日本政府长期致力于为研究人员潜心研究营造稳定宽松的制度环境。其中, 能够调动和激发研究人员工作积极性的绩效评价机制和薪酬制度是不容忽视的一个方面。

从日本整个社会来看, 独立行政法人研究机构(类似于我国科研事业单位)研究人员的收入水平处于中等或中等偏上水平。2012 年 9 月, 日本国税厅发布的“2011 年民间收入统计调查结果”表明, 日本全行业人均年收入为 409 万日元, 学术研究、技术服务和教育行业人均年收入在全行业中排名第四, 为 481 万日元, 高于平均水平(电气热水行业的人均年收入排名第一, 为 713 万日元; 金融保险业和信息通信业的人均年收入分别为 577 万和 570 万日元, 排名第二、三位; 制造业人均年收入为 462 万日元, 排名第五; 建筑业、房地产、医疗、批发零售业、农林水产和矿业的人均年收入依次为 441 万、389 万、386 万、358 万和 284 万日元)^[1]。相对较高的年收入、稳定的工作、可以自由探索的科研环境以及个人社会荣誉感, 促使日

本很多高素质人才选择在研究机构工作, 为日本确保其在科研领域的世界领先地位奠定了坚实的基础。

1 科研机构人员薪酬略高于国家公务员

日本各独立行政法人研究机构根据《独立行政法人通则法》和自身的法规制定自己的薪酬制度, 工资标准各不相同, 但须参照日本国家公务员的薪酬水平。同时, 研究机构负责人(理事长)对其职员的薪酬具有较大的裁量权。独立行政法人研究机构负责人和职员的薪酬及支付标准必须上报给主管大臣, 并向社会公开, 便于社会对其绩效进行监督, 同时, 也确保薪酬分配公平合理。

2007 年 12 月 24 日, 日本内阁会议通过的“独立行政法人改革合理化计划”指出, 独立行政法人机构的人员薪酬应遵循以下原则: 根据“行政改革推进法”, 独立行政法人机构必须切实削减人员费支出总额; 对于薪酬标准比国家公务员高的法人机构, 主管大臣必须说明理由, 获得国民的理解和认可; 如果国民不认可, 主管大臣必须要求法人机构对其薪酬标准做出调整; 独立行政法人机构负

作者简介: 王玲(1978—), 女, 副研究员, 主要研究方向为科技政策与管理。

收稿日期: 2014-01-02

责人的薪酬不能高出各府省事务次官（副部级）的薪酬水平；根据能力和实绩主义原则，独立行政法人机构的人员薪酬必须如实反映其业绩和工作成果。^[2]

日本独立行政法人研究机构职员分为研究类和事务类，同等资历的研究类职员的收入比事务类职员的略高，但差距不大。2012 年 9 月，日本总务省发布的“独立行政法人机构人员薪酬水平”统计报告指出：2011 年，日本独立行政法人机构的研究类职员的平均年薪为 886.6 万日元，是同年国家公务员平均年薪的 1.045 倍；事务类职员的平均年薪为 692.6 万日元，是同年国家公务员平均年薪的 1.04 倍。^[3]此外，独立行政法人机构理事长的年薪超过 1 000 万日元，其中，经济产业省下属产业技术综合研究所的理事长的年薪最高，达到 2 296 万日元；情报通信研究机构理事长年薪为 2 221 万日元；宇宙航空研发机构理事长年薪为 2 094 万日元；新能源·产业技术综合开发机构理事长年薪为 2 077 万日元；理化学研究所理事长年薪为 2 059 万日元。

2 科研机构人员薪酬的来源与构成

2.1 薪酬的主要来源

日本独立行政法人研究机构的人员费支出主要来自政府拨付的运营费交付金（相当于我国的事业费）和受托项目收入。例如，2012 年，日本理化学研究所的运营费交付金和受托项目收入分别占其年度总收入的 58.2% 和 13.8%；日本产业技术综合研究所的运营费交付金约占其年度总收入的 75.4%；来自政府和其他研究机构的委托项目收入约占其年度总收入的 17.3%；来自民间企业的委托项目收入约占其年度总收入的 4.9%。

2.2 薪酬的构成

独立行政法人研究机构职员的薪酬主要由 3 部分构成：一是基本月薪，包括基本工资和各项补贴；二是绩效奖金，每年年中和年底绩效评价考核后发放；三是退休金和福利补贴。薪酬支出在日本各独立行政法人研究机构的人员费支出总额中占到一半以上，最高达到 80% 左右。2011 年，日本主要独立行政法人研究机构的人员费构成情况参见表 1。

表 1 2011 年日本主要独立行政法人研究机构人员费构成情况

亿日元

主管 部门	机 构	薪酬		退休金		临时人员薪酬		福利		人员费 总额
		费用	占比/%	费用	占比/%	费用	占比/%	费用	占比/%	
文 部 科 学 省	理化学研究所	213.2	71.7	4.9	1.6	42.2	14.2	37.2	12.5	297.5
	科技振兴机构	97.7	63.4	1.9	1.2	36.3	23.5	18.4	11.9	154.3
	日本学术振兴会	9.2	64.3	0.2	1.4	3.3	23.5	1.6	10.9	14.3
	物质材料研究机构	61.6	68.9	3.8	4.3	14.9	16.6	9.2	10.2	89.5
	防灾科技研究所	13.4	75.3	0.8	4.4	1.6	9.2	2.0	11.1	17.8
	宇宙航空研发机构	184.6	71.9	16.0	6.2	29.6	11.5	26.5	10.3	256.6
	海洋研发机构	68.8	76.0	1.5	1.7	4.3	4.8	15.8	17.5	90.5
	日本原子能研发机构	387.9	74.2	42.7	8.2	19.8	3.8	72.1	13.8	522.5
经 济 产 业 省	产业技术综合研究所	270.9	62.8	25.7	5.9	90.2	20.9	44.5	10.3	431.2
	新能源·产业技术 综合开发机构	51.7	86.2	1.9	3.2	0.4	0.7	6.0	10.0	60.0
	经济产业研究所	3.9	49.4	0.1	1.4	3.4	43.2	0.5	6.0	7.9
	石油天然气·金属 矿物资源机构	40.1	52.9	5.6	7.4	21.5	28.3	8.6	11.4	75.8

数据来源：日本总务省“独立行政法人の役職員の給与等の水準（平成 23 年度）”。

3 绩效评价侧重培养和支持研究人员

2012年10月26日,日本学术会议向日本政府提交了题为“日本研究评价体系改革方案——向培养和支持研究人员的评价体系转变”的报告。报告指出,近15年来,日本切实引进实施了研究评价体系,并取得了一定效果,但研究人员为应对各种评价工作,耗费了大量的时间和精力,导致研究时间不足、评价形式化、研究人员急功近利等问题出现。因此,报告建议,研究机构和大学应建立与研究人员各种研究活动、年龄和经历相配套的评价制度,引导研究人员勇于承担富有挑战性的研究项目,而不是只关注短期内易出成果的项目,同时,要灵活利用评价结果,例如,将研究人员个人绩效评价结果更多地反映在其薪酬待遇和研究资源分配上,绩效突出的任期制研究人员可变为终身制。具体评价指标除工作实绩之外,还应立足长远观点,包括研究人员研究活动的目标设定和完成情况、研究可持续性、开拓研究领域的可能性等方面。^[4]

为了吸引和鼓励更多青年研究人员投身科研事业,拓宽青年研究人员职业道路选择,日本政府提出建立新的职业终身制度,即,如果青年研究人员表现卓越,经过几年研究取得了显著成果,其接收机构可将其任期制职位转为终身制。另外,为了确保研究机构的人员费来源,日本政府计划全面推进科研经费(竞争性研究经费)的基金化改革,允许科研经费用于人员费,并且可以跨年度使用。

为了便于管理,日本很多独立行政法人研究机构对研究人员采取年度绩效评价方式。年初,研究人员与其上级主管沟通提交年度项目研究计划,双方认可后,年度项目研究计划开始执行;年底,研究人员须接受由上级主管和内外专家组成的评价委员会的绩效评价。评价结果不仅会影响研究人员的绩效奖金,还会影响其下一年度的薪酬标准和职位晋升。

4 薪酬制度实例分析

4.1 理化学研究所的薪酬制度

理化学研究所是日本最大的自然科学综合研究机构,其98.2%的运营资金来自国家财政预算。2011年,理化学研究所终身制职员为523名,任

期制职员为1896名,其人员费年度支出总额约为270.5亿日元,占其年度支出总额的31.2%。终身制职员和任期制职员实行不同的薪酬制度,终身制职员的薪酬待遇高于任期制职员。而且,理化学研究所职员的薪酬略高于日本同级公务员的薪酬。理化学研究所公开发布的“2011年度职员薪酬”报告指出:其研究类职员平均年薪约是日本国家公务员的1.109倍,是其他法人机构的1.109倍;事务类职员平均年薪约是日本国家公务员的1.138倍,是其他法人机构的1.077倍。^[5]

为了提高工作效率和顺利推进项目研究等各项事业,理化学研究所长期致力于确保优秀人才、配备适当职员和提高职员素质。与此同时,为了提高研究人员的流动性以及研究活动的灵活性和效率,理化学研究所将继续灵活利用和推行任期制聘用(特别是对事务类职员)。从2008年开始,理化学研究所对新聘用的终身制研究类职员采取年薪制,以提高其流动性。截至2011年底,理化学研究所308名终身制研究类职员中有80人采用年薪制。此外,理化学研究所正在对其事务管理体制进行改革,目标是1名事务类职员为6名研究类职员提供支撑服务。为此,理化学研究所将逐步减少事务类职员,提高管理效率,实现更加高效合理的运营。

2011年,理化学研究所研究类职员根据岗位不同年薪也不同,平均年薪的在700万~1000万日元(包括年终奖金),事务类职员平均年薪在500万~800万日元(详见表2和表3)。理化学研究所在其财源范围内,每年年中和年底给终身制研究类职员和一部分任期制研究类职员发放绩效奖金,具体数额根据评价委员会和理事长的绩效评价结果决定(基本上采取统一发放方式,考核部分所占比重不高),参见表4。绩效考核结果还会影响职员下一年度的工资晋级。

4.1.1 终身制职员多采用月薪制

日本理化学研究所终身制职员的月薪基本上是固定的,大致由2部分组成:基本工资和各项补贴。其中,各项补贴包括:岗位补贴、研究补贴、住房补贴、家庭补贴、加班补贴、交通补贴、特别地区补贴、交通补贴、放射线防护补贴、特殊岗位补贴、单身赴任补贴、管理职员特别补贴等。

表 2 2011 年日本理化学研究所职员薪酬状况（月薪制）

	分 类	人数	平均 年龄/岁	平均薪酬/万日元		
				年 薪	固定部分	年终奖金
终身制 职员	事务类	215	41.1	782.1	586.9	195.2
	研究类	228	46.9	971.0	739.4	231.6
	总计/总平均	443	44.1	879.3	665.4	213.9
任期制 职员	事务类	118	44.5	609.9	474.0	135.9
	研究类	0	—	—	—	—
	总计/总平均	118	44.5	609.9	474.0	135.9

表 3 2011 年日本理化学研究所职员薪酬状况（年薪制）

	分 类	人数	平均 年龄/岁	平均薪酬/万日元		
				年 薪	固定部分	年终奖金
终身制 职员	事务类	0	—	—	—	—
	研究类	80	44.5	1063.9	827.5	236.4
	总计/总平均	80	44.5	1063.9	827.5	236.4
任期制 职员	事务类	743	38.9	466.9	464.0	2.9
	研究类	1 035	39.2	708.7	707.9	0.8
	总计/总平均	1 778	39.1	607.7	606.0	1.7

表 4 2012 年日本理化学研究所职员薪酬绩效考核部分所占比例

分 类			所占比例/%		
			夏季（6 月份）	冬季（12 月份）	合计
事务和 技术类 职员	管理 职员	统一发放部分	100	100	100
		考核发放部分	0.0	0.0	0.0
		最高～最低	0.0～0.0	3.5～0.0	1.8～0.0
	一般 职员	统一发放部分	100	100	100
		考核发放部分	0.0	0.0%	0.0
		最高～最低	0.0～0.0	2.5～0.0	1.3～0.0
研究类 职员	管理 职员	统一发放部分	100	94.7	97.2
		考核发放部分	0.0	5.3	2.8
		最高～最低	0.0～0.0	66.3～0.0	50.6～0.0
	一般 职员	统一发放部分	100	99.5	99.7
		考核发放部分	0.0	0.5	0.3
		最高～最低	0.0～0.0	33.1～0.0	20.4～0.0

表2～表4数据来源：日本理化学研究所“独立行政法人理化学研究所の役職員の報酬・給与等について”。

终身制职员的基本工资根据职员的能力、经历及其职务和工作任务来决定等次。基本工资具体分为7个等级，每个等级又细分4个档次。同一等级逐个档次工资数额相差较小，为1400~5000日元不等，但逐个等级之间工资数额相差较大，多达数万日元。1~7级1档工资分别为13.2万、19.21万、26.51万、34.18万、37.64万、38.14万和41.2万日元；最高档工资分别为31.35万、39.98万、49.85万、54.02万、54.34万、54.60万和57.82万日元。^[6]理化学研究所每年4月1日根据财政预算、终身制职员上一年度的绩效表现对其终身制职员的基本工资进行一次调整，但加薪范围不能超过职员所在职务等级的最高工资标准。

终身制职员月薪中各项补贴的发放方法如下：岗位补贴根据职员担任部长、次长、课长等不同职务按月支付，最低8档至最高1档补贴分别为7.5万、8.2万、8.9万、9.5万、10万、11万、12万和13万日元，另外，对于担任课长助理等同级别职务的职员每月给予2.55万日元的岗位补贴；研究补贴则发给从事研究工作的职员，补贴额为研究类职员每月基本工资的10%；特别地区补贴只发给在指定地区（埼玉县和光市、东京都千代田区、爱知县名古屋市、神奈川县横滨市、兵库县神户市、茨城县筑波市、大阪府吹田市、兵库县佐用郡佐用町、宫城县仙台市）工作的职员，补贴额为基

本工资加上岗位补贴、研究补贴、家庭补贴之后的总额的6%，但在兵库县佐用郡佐用町和宫城县仙台市工作的职员补贴额为2%；住房补贴是对每月房租超过1.2万日元的职员给予补贴，补贴为房租减去1.2万日元的部分；平日8小时工作时间之外加班补贴按照加班时间乘以100%时薪计算，周末加班补贴按加班时间乘以125%时薪计算，法定节日加班按加班时间乘以135%时薪计算，每月累计加班超出60小时以上的部分，按照加班时间乘以150%时薪计算；交通补贴按照每个职员每月实际上下班公共交通费用补贴。

4.1.2 任期制职员多采用年薪制

理化学研究所的任期制职员多采取年薪制（参见表5），其月薪为年薪按12个月平均后所得的月平均工资再加上各项补贴后的数额。年薪标准根据任期制职员自身能力、所处岗位和从事的工作类别决定，并且细分为不同等级。^[7]每年4月1日，理化学研究所根据财政预算、任期制职员上一年度绩效表现对其年薪进行一次调整，可能加薪也可能减薪。另外，与终身制职员相比，任期制职员薪酬中的补贴项目较少，只有住房补贴、交通补贴、加班补贴、特殊岗位补贴和放射线防护补贴。住房补贴按任期制职员的月房租的一半计算，但设有上限，家庭住房补贴上限为6日元，单身住房补贴上限为4万日元。

表5 日本理化学研究所任期制职员年薪表 日元

等级	研究岗职员		事务岗职员		研究管理岗职员	
	年薪	每月基本工资	年薪	每月基本工资	年薪	每月基本工资
1	5 472 000	456 000	4 500 000	375 000	12 732 000	1 061 000
2	4 836 000	403 000	3 732 000	311 000	8 256 000	688 000
3	3 972 000	331 000	2 532 000	211 000	6 828 000	569 000
4	3 300 000	275 000	2 292 000	191 000	—	—
5	2 628 000	219 000	2 052 000	171 000	—	—
6	2 232 000	186 000	—	—	—	—
7	2 052 000	171 000	—	—	—	—

数据来源：日本理化学研究所“任期制職員給与規程”。

4.2 产业技术综合研究所的薪酬制度

产业技术综合研究所是日本最大的技术研究机

构，在日本产业技术发展中扮演着重要角色。2012年，产业技术综合研究所终身制研究类职员为2046

名，任期制研究类职员为 242 名，事务类职员为 661 名，其人员费年度支出总额约为 313.9 亿日元，占其年度支出总额的 39.4%。

产业技术综合研究所的职员薪酬由基本工资、各项补贴和绩效奖金三部分组成。终身制职员的补贴项目包括职务补贴、家庭抚养补贴、加班补贴、住房补贴、交通补贴、寒冷地补贴（11 月—3 月发放）、单身赴任补贴、资格补贴和极地观测补贴。任期制职员的补贴项目比终身制职员少家庭抚养补贴和住房补贴两项。^[8]

产业技术综合研究所根据职员能力、知识和经验确定其职务等级和相应的工资等次。其终身制职员月基本工资分为 1~5 个等级，每个等级又分多个档次，各级每个档次工资相差 2 000 日元左右。1 级最低 5 档工资为 13.57 万日元，最高 125 档工资为 30.25 万日元；2 级最低 5 档工资为 18.51 万日元，最高 125 档工资为 34.95 万日元；3 级最低 9 档工资为 27.48 万日元，最高 116 档工资为 41.58 万日元；4 级最低 17 档工资为 33.2 万日元，最高 111 档工资为 46.59 万日元；5 级最低 25 档工资为 39.23 万日元，最高 110 档工资为 55.01 万日元。相形之下，任期制职员月基本工资表较为简单，只有 43 个档次^[9]（见表 6），最低 1 档工资为 29.45 万日元，最高 43 档工资为 120.4 万日元。

职务补贴是产业技术综合研究所对管理监督岗位的职员按月发放的补贴，职员职务等级由理事长决定。理事长根据职务类别以及工作强度、贡献度确定职员的职务补贴等级。产业技术综合研究所的职务类别划分较细，而且每类设定的补贴等级数量不同，其具体标准参见表 7（见第 33 页）。

产业技术综合研究所职员的加班补贴和住房补贴的计算方法与理化学研究所相同。交通补贴根据住处到工作地点间的实际距离计算，按月发放（参见表 8）。

产业技术综合研究所采取短期评价和长期评价相结合的个人评价制度进行绩效评价，其评价结果对职员薪酬影响较大。研究所每年定期对其职员进行短期评价（目标设定管理型），短期评价结果反映在一部分绩效发放上。绩效奖金每年发放两次（6 月和 12 月），其绩效奖金额度是以基础额作

表 6 日本产业技术综合研究所任期制职员月基本工资表

档次	工资/日元	档次	工资/日元
1	294 500	23	704 000
2	312 000	24	729 000
3	329 500	25	754 000
4	346 000	26	779 000
5	363 500	27	804 000
6	381 000	28	829 000
7	398 000	29	854 000
8	413 250	30	879 000
9	428 500	31	904 000
10	443 750	32	929 000
11	459 000	33	954 000
12	474 750	34	979 000
13	490 500	35	1 004 000
14	506 250	36	1 029 000
15	522 000	37	1 054 000
16	543 500	38	1 079 000
17	565 000	39	1 104 000
18	586 500	40	1 129 000
19	605 000	41	1 154 000
20	629 750	42	1 179 000
21	654 500	43	1 204 000
22	679 250		

数据来源：日本产业技术综合研究所“独立行政法人产业技术综合研究所任期付職員給与規程”。

表 8 日本产业技术综合研究所职员交通补贴方法

单程距离/km	补贴额/日元
<5	2 000
5~10	4 100
10~15	6 500
15~20	8 900
20~25	11 300
25~30	13 700
30~35	16 100
35~40	18 500
40~45	20 900
45~50	21 800
50~55	22 700
55~60	23 600
>60	24 500

数据来源：日本产业技术综合研究所“独立行政法人产业技术综合研究所職員給与規程”。

表 7 日本产业技术综合研究所终身制职员职务补贴表

万日元

职务类别	1 级	2 级	3 级	4 级	5 级	6 级	7 级	8 级	9 级	10 级	11 级
本部长、研究员和研究主管	—	16	20	25	30	—	—	—	—	—	—
副本部长	—	22	—	—	—	—	—	—	—	—	—
地区中心所长、参事	—	17	19	20	21	—	—	—	—	—	—
副研究主管、产业技术设计师、 首席创新协调官、首席评价官	—	17	19	20	21	21	21	—	—	—	—
研究中心主任、研究部门主任、 研究实验室主任	—	15	16	17	19	19	19	—	—	—	—
地质调查情报中心主任、计量标准 管理中心主任、纳米装置中心主任	—	15	16	—	—	—	—	—	—	—	—
研究企划室长、企划总监、 产业技术总调查官	—	15	16	17	—	—	—	—	—	—	—
创新协调员	11	12.5	15	16	—	—	—	—	—	—	—
管理监事、次长、所长代理、 副管理监事、研究业务推进部长、 审议官、产学官合作中心主任	11	12.5	13.5	15	16	16	17	19	20	—	—
研究中心副主任、研究部门副主任	11	11	12.5	14	15	15	16	—	—	—	—
首席研究员	—	13.5	15	—	—	—	—	—	—	—	—
主任研究员	11	12.5	12.5	14	—	—	—	—	—	—	—
研究组长、研究科长、研究室长、 研究实验室副主任	7	9	10	11	12.5	12.5	—	—	—	—	—
地质标本馆长、创新园区事务局长、 合作主管、室长、产学官合作中心 副主任、计量研究中心主任	6	7	7	8	9	10	11	12.5	13.5	15	16
企划主管、产业技术企划调查员	—	7	8	9	10	11	11	—	—	—	—
地质标本馆副馆长、室长代理、 研究业务推进部各组组长及代理	5	5.5	5.5	7	7	7.5	8	9	10	11	—
职业顾问	4.5	5	5.5	—	—	—	—	—	—	—	—
研究员	1.5	2	3.5	5	6	7	9	12.5	—	—	—
主要调查员	1.5	2	2.7	3.7	4.4	5	7	—	—	—	—
事务员	1.5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

数据来源：日本产业技术综合研究所“独立行政法人产业技术综合研究所职员给与规程”。

为 100 分（按短期评价当年 3 月 31 日发放基本工资和各项补贴之和乘以 135% 计算，特殊职员按短期评价当年 3 月 31 日发放基本工资和各项补贴之和乘以 175% 计算），理事长根据评价结果确定发

放比例，浮动范围为 50%~200%（特殊职员浮动上限为 250%）。如果绩效极其显著，浮动上限最高可至 500%。长期评价结果反映在升职、工资晋级等方面。2012 年，日本产业技术综合研究所职

员薪酬绩效考核情况参见表 9。另外，出勤情况也会影响研究所职员绩效奖金的数额（详见表 10）。如

果职员个人业绩评价结果不合格或很差，会受到降薪惩罚，而且在下一年度可能不再被续聘。

表 9 2012 年日本产业技术综合研究所职员薪酬绩效考核部分所占比例

分 类			所占比例/%		
			夏季（6 月份）	冬季（12 月份）	合 计
事务和技术类职员	管理职员	统一发放部分	55.7	60.6	58.3
		考核发放部分	44.3	39.4	41.7
		平均值 最高～最低	53.0～34.6	48.1～29.8	50.4～32.0
	一般职员	统一发放部分	64.5	67.6	66.1
		考核发放部分	35.5	32.4	33.9
		平均值 最高～最低	48.5～14.9	45.5～10.7	47.0～12.4
研究类职员	管理职员	统一发放部分	54.5	59.3	57.0
		考核发放部分	45.5	40.7	43.0
		平均值 最高～最低	56.3～29.1	50.7～25.9	52.3～27.4
	一般职员	统一发放部分	64.4	67.8	66.2
		考核发放部分	35.6	32.2	33.8
		平均值 最高～最低	53.1～19.7	48.2～18.0	50.5～18.8

数据来源：日本产业技术综合研究所“独立行政法人産業技術総合研究所の役職員の報酬・給与等について”。

表 10 日本产业技术综合研究所职员出勤状况对绩效奖金的影响

工作时间/个月	绩效奖金发放比例/%
=12	100
≥11, <12	95
≥10, <11	90
≥9, <10	80
≥8, <9	70
≥7, <8	60
≥6, <7	50
≥5, <6	40
≥4, <5	30
≥3, <4	20
≥2, <3	15
≥1, <2	10
≥0, <1	5
=0	0

数据来源：日本产业技术综合研究所“独立行政法人産業技術総合研究所職員給与規程”。

5 结语

总体来看，日本独立行政法人研究机构较多采取的是岗位等级工资制与绩效奖金、年功序列相结合的薪酬模式，相对公平，某种程度上维持了工作价值与薪资报酬之间的合理性，但缺乏弹性，可能导致官本位思想。

在日本独立行政法人研究机构的薪酬制度中，绩效评价对研究人员的薪酬福利待遇和晋升具有一定的影响，但不是密切相关，而且科研人员薪酬在整个社会中处于中等偏上水平，这都是由日本政府立足长远发展所要营造的宽松稳定的研究环境决定的。没有绩效评价，难以激发研究人员的积极性，但过分强调绩效评价，可能会导致研究人员急功近利，挑战精神淡化，忽视团队合作和扎实细致的工作，并且行政管理成本增加。因此，相对合理的做法是根据各研究机构科研工作的实际特点，在两极之间找到一个平衡点，建立兼顾效率和公平的薪酬制度。

与日本研究机构的薪酬制度相比，我国科研事业单位的薪酬制度较为僵化，缺乏激励性，大锅饭

现象较为明显。工资条上的很多补贴项目没有根据时代发展和实际需要进行调整,形同虚设,长年固定不变,如,4元洗理费,5元独生子女费,没有体现出补贴的实际意义。日本独立行政法人研究机构的绩效奖金一般可达到职员月薪的3~4倍,而且理事长有权根据绩效评价结果判定研究人员能够得到多大比例的绩效奖金,在一定程度上起到了激励作用。我国科研事业单位的年终绩效奖金较少,一般为一个月的薪酬,而且不设比例变化,没有体现出绩效评价的真正作用。由此可见,我国科研事业单位的薪酬制度还存在一些值得研究和改进的地方。我国相关部门可借鉴日本研究机构薪酬制度中一些好的做法和经验,推进我国科研事业单位的收入分配制度改革,为我国研究人员长期潜心科研工作营造宽松稳定的制度环境。■

参考文献:

- [1] 国税庁. 平成23年分民間給与実態統計調査結果について[EB/OL]. (2012-09)[2012-12-23]. <http://www.nta.go.jp/kohyo/press/press/2012/minkan/index.htm>.
- [2] 内閣府. 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律(平成九年六月四日法律第六十五号)[EB/OL]. (2012-02-29)[2012-12-23]. <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/H09/H09HO065.html>.
- [3] 総務省. 独立行政法人の役職員の給与等の水準(平成23年度)[R/OL]. [2012-12-23]. http://www.soumu.go.jp/main_content/000174958.pdf.
- [4] 日本学術会議. 我が国の研究評価システムの在り方～研究者を育成・支援する評価システムへの転換～[R/OL]. (2012-10-26)[2012-12-23]. <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-t163-1.pdf>.
- [5] 理化学研究所. 独立行政法人理化学研究所の役職員の報酬・給与等について[R/OL]. (2011)[2012-12-22]. <http://www.riken.go.jp/~media/riken/about/info/kyuyosuijyun23.pdf>.
- [6] 理化学研究所. 定年制職員給与規程[R/OL]. (2012-08-29)[2013-12-22]. http://www.riken.go.jp/~media/riken/about/info/kitei-teinen-1_130529.pdf.
- [7] 理化学研究所. 任期制職員給与規程[R/OL]. (2012-09-06)[2012-12-22]. http://www.riken.go.jp/~media/riken/about/info/kitei-ninki-1_130529.pdf.
- [8] 産業技術総合研究所. 独立行政法人産業技術総合研究所職員給与規程[R/OL]. (2013-05-01)[2012-12-23]. http://www.aist.go.jp/aist_j/outline/comp-legal/pdf/kyuyo-s.pdf.
- [9] 産業技術総合研究所. 独立行政法人産業技術総合研究所任期付職員給与規程[R/OL]. (2013-04-01)[2012-12-23]. http://www.aist.go.jp/aist_j/outline/comp-legal/pdf/kyu-yo-n.pdf.

Explore the Salary Mechanism of Japan's National Institute of Research Organization

WANG Ling

(Institute of Scientific and Technical Information of China, Beijing 100038)

Abstract: Relatively high annual income, steady career life, social honor sense and a R&D environment that can be freely explored are the main reasons for highly-educated Japanese talents choosing to work in research institutions, which lays a firm foundation for Japan to maintain its leading position in the scientific research field worldwide. Focusing on the “salary mechanism”, this article introduces and analyzes the income situation of research fellows working in Japan's National Institute of Research Organization (similar to scientific research institutions in China), and provides reference for the ongoing domestic reform of civil income distribution mechanism.

Key words: Japan; science and technology management; salary mechanism; performance evaluation