

# 日本科研人员薪酬分配现状及启示

林芬芬 严利

(科技部科技人才交流开发服务中心, 北京 100045)

**摘要:** 立足于日本国立科研机构 and 国立大学中科研人员的薪酬分配现状, 围绕薪酬体系、工资结构、增长机制等方面进行梳理和分析, 提出日本科研人员的薪酬分配制度具有制度公开透明、职位分类清晰、增长机制完善、福利待遇优厚等特点, 并以此为借鉴, 对我国科研人员薪酬分配制度改革提出政策建议。

**关键词:** 国立科研机构; 大学; 薪酬分配; 科研人员; 日本

中图分类号: G321

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2017.03.010

## Present Situation and the Enlightenment of Salary System of Japanese National Research Institutes and Universities

LIN Fenfen, YAN Li

(Exchange, Development & Service Center for Science & Technology Talents, The Ministry of Science & Technology, Beijing 100045)

**Abstract:** In order to provide references for the reform of income distribution system in the public institutions of scientific research in China, this paper based on the income distribution status of scientific research personnel of Japanese national research institutions and national universities, analyzing and sorting out the salary system, salary structure and growth mechanism, concluded that the income distribution system of Japanese researchers with open and transparent system, clear job classification, improve the growth mechanism, welfare benefits and other characteristics, finally combined with China's actual situation, and put forward several policy suggestions on the income distribution system reform of China's scientific research personnel.

**Keywords:** national research institute, university, income distribution, researcher, Japan

科研人员薪酬分配制度是完善人才培养、使用、流动和发展机制的重要工具, 是科技体制改革中具有根本性、全局性和战略性的任务。其改革的成果实施将有利于进一步调动科技人员潜心研究的积极性和创造性, 有利于提高科研活动的质量和效率, 进而有利于依靠高水平、前瞻性科技创新活动支撑创新驱动发展战略的有效实

施。当前我国科研人员薪酬分配制度存在缺乏透明度、收入结构不合理、经费来源渠道众多、分配秩序亟待规范等问题。为了更好地解决以上问题, 本文分析了日本科研机构和高校的薪酬分配制度现状, 为我国科研事业单位的薪酬分配制度改革提供借鉴。

本文调研了日本科研人员的薪酬分配状况,

**作者简介:** 林芬芬 (1981—), 女, 科技部科技人才交流开发服务中心科技管理人才部副主任, 研究方向: 科技管理, 教育培训 (通讯作者); 严利 (1980—), 女, 科技部科技人才交流开发服务中心人才计划与评价部副主任, 研究方向: 科技管理、人力资源管理。

**基金项目:** 科技部科技创新战略研究专项项目“国外公立科研机构科研人员收入分配研究”(ZLY2015052)。

**收稿日期:** 2016年11月28日。

从人事院、总务省、国税厅、文部科学省等政府管理部门、独立行政法人科研机构和国立大学的人事管理和薪酬管理制度、薪级表、薪酬统计中获取了相关数据和资料，梳理和分析其科研人员的收入水平、薪酬结构、增长机制等方面，结合我国国情提出有关政策建议。需要说明的是，科研人员成果转移转化收入、投资收益等工资外收入，不属于本文所称薪酬分配范围。在分析样本选择上，在国立科研院所方面选取了独立法人科研机构中的产业技术综合研究所作为重点分析样本。该研究所成立于2001年，是日本目前最大的研究机构，研究领域包括生物技术、化学、信息技术、电学等，致力于前沿基础研究的产业化，科研人员类型全面，包括基础研究、应用研究、成果转化等，具有很强的代表性。国立大学选取了东京大学作为重点分析样本。东京大学是日本一流国立大学，是一所学科齐全、闻名世界的综合性大学，基本上囊括了当今世界高等教育和学术研究的主要领域，科研水平在日本国立大学里名列前茅，其薪酬分配制度具有突出的借鉴意义。

## 1 日本科研人员薪酬分配概况

### 1.1 主要依据

日本的国立科研院所于2004年4月全部完成了法人化改革，成为独立行政法人科研机构（以下简称“科研机构”），共有103家，分别隶属于文部科学省、厚生省、经济产业省等政府部门。因此，在薪水上参照公务员制度方面的有关规定，主要依据日本人事院有关规定、《独立行政法人通则法》以及本机构有关薪酬的规定。日本科研机构研究人员的薪酬标准参考国家公务员的工资标准，须上报国家主管部门审批，对于薪资标准高于国家公务员的单位必须说明理由，并获得主管部门认可和同意。上报的文件还需要向社会公布，便于社会对其绩效进行监督。同时，科研机构会将本单位职员的收入与公务员收入或者其他同类型单位职员的收入进行比较，确保薪酬分配公平合理。

日本国立大学的薪酬体系同样参照公务员标准，具体由各大学出台自身的薪酬制度规程。但在薪酬水平上，主要结合国家对公立大学的补贴并综合考虑国家公务员薪酬水平来确定，对于高出的部分也要求进行详细说明，并向社会公布。

### 1.2 薪酬体系

日本科研机构的人员主要分为常勤职员（终身雇佣制）、任期职员（以项目制或短期任期制签订雇佣合同，合同期满可视情况续约）、非常勤职员（兼职）。常勤职员执行年薪制，其他类型的职员根据单位和项目及本人水平幅度变化较大。因此，薪酬结构方面主要以常勤职员为主，而全国范围内的统计也多以常勤职员为主。

常勤职员主要分为4个系列：一是事务/技术职员系列，不同的科研院所分为不同的级别，如产业技术综合研究所分为5个职级<sup>[1]</sup>，分别是职员、主查、室长代理/主干/主查、部长/室长、部长。2015年人员年收入为251万~857万日元。二是研究职员系列，一般分为上级研究员（主任研究员）、准上级研究员（副主任研究员）、研究员，对应不同的职级，根据职级确定工资。产业技术综合研究所1—5级分别对应研究员、研究员、主任研究员、主任研究员/研究团队负责人、研究组长/副研究组长，2015年人员年收入为388万~1231万日元。三是医院医师、医护系列，主要针对一些医疗类科研院所。四是技能/事务职员，在科研院所中所占比例较小。

日本国立大学的员工从雇佣形式看分为常勤和非常勤，大学教员从职称级别看分为教授、准教授、讲师、助教、助手。教授及准教授通常是常勤（正式雇佣人员），其中正式雇佣人员分为终身雇佣和一定期限雇佣（3年或5年，期满可续签）两种，但终身雇佣占绝大多数。讲师有正式雇佣和非常勤员工（兼职）。助教和助手通常都是有一定期限的雇佣（1期为3~5年，期满后最长可延长1期）。一定限期雇佣的人员适用于年俸制。

以东京大学为例，国立大学的薪酬体系主要针对以下几类人群<sup>[2]</sup>。一是一般服务人员系列，

其中包括两类职员，事务/技术职员和技能/劳务职员。事务/技术职员分为10个职级，技术/劳务职员有5个职级，每个职级均有不同的薪级。2014年事务/技术职员的年收入为296万~1286万日元。二是教育服务人员系列，其中包括两类职员：大学教员和附属高中教员。东京大学的大学教员分为6个职级，附属高中教员分为4个职级，每个职级均有不同的薪级。2014年大学教员的年收入为662万~1829万日元。三是医疗服务系列，包括医疗职种（医院护士）、医院技术职员、其他医疗职种（医疗技术员）、其他医疗职种（护士）。四是指定类职种系列。

### 1.3 收入的总体情况

日本的科研人员具有较高的收入及社会地位。从整体来看，日本科研人员处于中等偏上收入水平。根据2015年9月日本国税厅发布的统计数据，2014年日本全行业平均年收入为415万日元，比上一年增加了0.3%。其中，学术研究、专业技术服务和教育行业的平均年收入为507.4万日元，比上一年增加1.9%，高于平均水平，在14个分类行业中排名第四位，位于电气/天然气/供热/水道业、金融业/保险业、信息通信行业之后。

从单位间的比较来看，日本的科研机构 and 国立大学科研人员的平均收入差异较小。根据总务省发布的2014年各独立法人机构的薪酬统计来看，平均年收入最高为厚生劳动省下属的国立转基因医疗研究中心研究职员系列，为1149.9万日元；最低为文部科学省下属的宇宙航空研究开发机构，研究职员平均工资为783.7万日元<sup>[3]</sup>。根据文部科学省统计，2014年大学教员系列中平均年收入最高的为政策研究大学院大学，为1069.1万日元，最少为带广畜产大学，为777.6万日元。

大部分科研机构和国立大学的平均年收入都在800万~900万日元<sup>[4]</sup>。日本在薪酬方面注重公平性，科研机构和国立大学每年的薪酬统计均要与公务员薪酬指数进行对比。从2014年统计来看，大部分科研机构和国立大学的平均收入与公务员收入相当，最高的国立转基因医疗研究中心超出8%。

## 2 日本科研人员的基本工资

日本科研机构和国立大学均有详细的薪级表对各类各级人员的基本工资做出规定，基于员工的经验、能力、知识以及职位职责来确定号俸，也就是工资档位。新入职员工的号俸依据学历、资质、工作经验以及参照与其经验相当的同事的号俸来确定。以日本产业技术综合研究所的薪酬体系为例<sup>[5]</sup>，其基本工资根据职位划分为5级薪级，事务/技术职员和研究职员均可通用，对每个级别都有职称的要求（表1）。薪级的晋升主要看评估期内的工作表现，并且有详细的晋升表，产业技术综合研究所规定了从一级某号俸对应二级的某号俸，也就是从一级晋升到二级，不必从二级的底层开始晋升，充分反映了工作年资和职位相结合的原则。

东京大学则针对不同的职种制定了不同的薪级表<sup>[6]</sup>。对于新进来的职员，根据其个人在教育背景、证书、资质、工作经历等方面与在职员工进行参照比较来确定薪级。对于不同的职种，划分为不同的薪级，例如事务/技术职种划分为10个薪级，不同的薪级有不同的工资档位（表2）。从表2可以看出，在同一个薪级范围内，基本薪金的涨幅不大。从年收入来看，基本薪金占50%左右，并且级别越高基本薪金占的比例越小。同时，为激励青年科研人员，为职业早期（24—30

表1 日本产业技术综合研究所基本工资档位

	1级	2级	3级	4级	5级
事务/技术类职员	职员	主查	室长代理/主干/主查	部长/室长	部长
研究职员类	研究员	研究员	主任研究员	主任研究员/研究团队负责人	研究组长/副研究组长
号俸档位	5—125档	5—125档	9—116档	17—111档	24—110档
年薪金范围/万日元	163~363	222~419	330~499	398~559	471~660

岁)的科研人员提供更大的增长范围,设置了较多的工资档位和较高的基数增幅(事务/技术岗第一级有93档,第十级有21档;研究岗第一级有157档,第五级有21档),使得青年科研人员即使没能实现岗位晋升,也可通过正常调档增加工资,保证了工资的稳定增长。

### 3 日本科研人员的津补贴与奖金

国立大学科研人员每个月的补贴种类繁多。以东京大学为例,经常性补贴有薪水调整补贴、管理人员津贴、起薪调整津贴、家属津贴、教育和合作研究津贴、房屋津贴、两地分居津贴、从事义务教育学术人员的特殊津贴、附属学院学术人员的加班津贴、交通津贴。其中租房津贴对于月租金低于2.3万日元的全额支付,月租金高于2.3万日元的则支付大部分费用,对于租住单位或政府性质房屋的另行规定。薪水调整补贴是指所从事的工作与同等岗位的人相比更复杂、困难、高强度、环境恶劣,可以获得调整性薪水,每月平均1万日元。还有一项较高的补贴是教育和合作研究津贴,是在起薪、薪水调整补贴、附属学院学术人员加班津贴和家属津贴总和的基础上再增加17%。此外,还有一些与工作环境、特殊工种有关的津贴,有高空作业工作津贴、爆炸物操作工作津贴、辐射物操作工作津贴、夜间工作津贴等10余项。这些津贴大多按日计,每日

在几百日元,总体数额不大。

科研机构的津补贴与国立大学相比较少。以日本产业技术综合研究所为例,有职责补贴、抚养补贴、加班补贴、住房补贴、交通补贴、寒冷地区补贴、单身赴任补贴、资格补贴、极地观测补贴等类型的补贴。除了交通补贴基本覆盖每位职员外,其余各种补贴都需满足特定的条件。

日本科研机构 and 国立大学一年奖金分为夏季和冬季发放,结构为固定奖金和绩效奖金,年度的评估结果反映在绩效奖金上。不同的科研机构以及不同的岗位两者比例会有所区别,产业技术综合研究所的固定和绩效平均比例分别为60%、40%,而理化学研究所固定奖金比例为100%,无绩效奖金<sup>[7]</sup>,体现了科研单位的使命定位和岗位的要求,偏向基础研究的机构更强调稳定支持。从岗位区别来看,产业技术综合研究所内研究职员的绩效比例略高于事务/技术职员,管理职位的绩效比例要高于一般职位的人员。

### 4 启示

日本科研人员的薪酬分配制度具有公开透明、确保公平合理、职位分类清晰、增长机制完善等特点,科研人员具有较高的收入及社会地位,工作稳定,且福利待遇完善,在科研领域吸引了一批高素质的优秀人才,对日本科技发展具有很大的促进作用<sup>[8-9]</sup>。日本的经验对我国科研

表2 日本东京大学起薪对应表

事务技术类起薪对应

	1级	2级	3级	4级	5级	6级	7级	8级	9级	10级
对应职位	一般职员、技术职员	主任、一般职员、技术职员	技术专门职员、系长、主任	副课长、技术专门职员、系长	课长、副课长、技术专门职员	部长、课长、技术专门职员	部长	部长	部长	部长
号俸档位	1—93档	1—125档	1—113档	1—93档	1—93档	1—85档	1—61档	1—45档	1—41档	1—21档
年薪金范围 / 万日元	168~295	228~364	272~419	312~456	343~470	380~491	433~532	488~561	548~631	625~670

大学教员类起薪对应

	1级	2级	3级	4级	5级	6级
对应职位	教务职员	助教助手	讲师	准教授	教授	教授
号俸档位	1—157档	1—141档	1—117档	1—101档	1—81档	1—21档
年薪金范围 / 万日元	201~390	252~453	325~511	382~549	484~648	640~685

人员薪酬分配制度改革具有一定的参考意义。

首先,按岗定酬,提高基本工资占比。我国当前工资机构由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴构成,但尚未形成真正的岗位工资,即工资与岗位分类与职责、岗位履职考核关联度不大,并且基本工资占比偏小,在余下的部分里不同单位的岗位津贴、绩效奖励和其他津贴补贴所占比例差距较大。因此,应根据机构的使命定位和任务,按需设岗、按岗定酬,建立完善体现岗位特点、岗位价值和岗位贡献的工资制度,根据基础研究、公益研发、应用转化等不同岗位的特点设定岗位职责,建立基于岗位职责和工作业绩的工资决定和调节机制。大幅提高岗位工资和薪级工资(合称基本工资)在收入中的比重,针对基础研究岗位最高可达70%,强化绩效工资的精神激励作用,使得不同岗位的科研人员能够潜心于自身岗位工作,各司其责,各尽其职,为国家稳定一批科研队伍。

其次,落实法人机构自主权,规范薪酬分配制度。结合事业单位分类改革,明确中央科研院所和高等学校的使命、定位和主要任务,落实院所和高校在岗位设置、人员聘任、绩效考核等方面的自主权<sup>[10]</sup>。在审批编制或备案编制的范围内,由单位根据使命定位、任务和学科发展需求等实际情况自主灵活确定岗位类别、岗位设置、岗位职责和晋升、聘用与考核办法,报上级主管部门备案,切实将按岗定酬落实到位。上级主管部门要加强机构的创新绩效评价,科研机构要建立规范化、透明化的薪酬分配制度,并做好信息公开工作,接受社会监督。

最后,完善福利保障,支持职业早期的年轻人。应鼓励用人单位提高新入职的青年科研人员的起薪,最少不能低于当地人均GDP。应为职业早期的科研人员提供更大的增长范围。在薪级表设计上,应针对早期的低级岗位设计较多的档位,这使得科研人员在职业发展早期即使没能实现岗位晋升,也可通过正常调档增加工资,保证

了工资的稳定增长,有利于稳定青年人才队伍。同时,增加职业早期工资的增长幅度,对于优秀人才可以破格晋升。参考日本给员工提供住房津贴和租房津贴的做法,参照当地平均租房价格,为新入职的青年科研人员提供3~5年的房租津贴,根据实际婚姻状况提供一居室或两居室的房租津贴,而针对租用单位单身公寓或政府公租房的情况,可直接报销其费用。

## 参考文献

- [1] 産業技術総合研究所.国立研究開発法人産業技術総合研究所(法人番号7010005005425)の役職員の報酬・給与等について[EB/OL].[2016-09-06].<https://unit.aist.go.jp/hrd/ci/soukatsu/kyuuyosuijun27.pdf>.
- [2] 東京大学.国立大学法人 東京大学の役職員の報酬・給与等について[EB/OL].[2016-09-06].<http://www.u-tokyo.ac.jp/content/400032641.pdf>.
- [3] 総務省.独立行政法人における役職員の給与水準の公表について[EB/OL].[2016-09-06].[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000378825.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000378825.pdf).
- [4] 文部科学省.国立大学法人等の役職員の給与等の水準(平成26年度)[EB/OL].(2015-09-30)[2016-09-06].[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/27/09/\\_icsFiles/afieldfile/2015/09/30/1360845\\_02.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/09/_icsFiles/afieldfile/2015/09/30/1360845_02.pdf).
- [5] 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[EB/OL].[2016-09-06].[http://www.aist.go.jp/Portals/0/resource\\_images/aist\\_j/outline/comp-legal/pdf/kyuyo-s.pdf](http://www.aist.go.jp/Portals/0/resource_images/aist_j/outline/comp-legal/pdf/kyuyo-s.pdf).
- [6] 東京大学.東京大学教職員給与規則[EB/OL].(2016-04-01)[2016-09-06].[http://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki\\_int/reiki\\_syuki/syuki02.pdf](http://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_syuki/syuki02.pdf).
- [7] 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[EB/OL].[2016-09-06].<http://www.riken.jp/~media/riken/about/info/kyuyo-suijyun27.pdf>.
- [8] 赵捷,孙晓芸.国外国立研究机构薪酬制度的特点及与我国的比较[J].中国科技论坛,2006(6):140-144.
- [9] 王学睿.日本科研机构:成果转化要素参与收入分配[J].中国科技人才,2014(12):74-75.
- [10] 刘娅,王玲.日本公共科研体系经费机制研究[J].科技进步与对策,2010,27(4):99-106.