

# 独立行政法人日本原子力研究開発機構の役職員の報酬・給与等について

## 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

#### 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については、役員給与規程により期末特別手当において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、その者の勤務実績に応じ理事長が定めることとしている。

#### 役員報酬基準の改定内容

理事長	国家公務員の給与制度と同様に平成18年より実施している給与構造改革の経過措置のうち地域手当の支給割合の経過的な暫定措置について、平成19年4月に18%支給地域について13%から14%に、6%支給地域について1%から2%に国家公務員の改正に準じそれぞれ支給割合を変更。
副理事長	国家公務員の給与制度と同様に平成18年より実施している給与構造改革の経過措置のうち地域手当の支給割合の経過的な暫定措置について、平成19年4月に18%支給地域について13%から14%に、6%支給地域について1%から2%に国家公務員の改正に準じそれぞれ支給割合を変更。
理事	国家公務員の給与制度と同様に平成18年より実施している給与構造改革の経過措置のうち地域手当の支給割合の経過的な暫定措置について、平成19年4月に18%支給地域について13%から14%に、6%支給地域について1%から2%に国家公務員の改正に準じそれぞれ支給割合を変更。
監事	国家公務員の給与制度と同様に平成18年より実施している給与構造改革の経過措置のうち地域手当の支給割合の経過的な暫定措置について、平成19年4月に18%支給地域について13%から14%に、6%支給地域について1%から2%に国家公務員の改正に準じそれぞれ支給割合を変更。

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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		
理事長	20,383	13,692	5,912	684 (地域手当) 95 (通勤手当)			*
副理事長	16,444	11,760	4,376	235 (地域手当) 73 (通勤手当)			
A理事	16,785	10,536	4,836	1,366 (地域手当) 47 (通勤手当)			
B理事	15,278	10,536	4,293	101 (地域手当) 348 (単身赴任手当)			
C理事	14,930	10,536	4,293	101 (地域手当)			*
D理事	9,389	6,784	1,440	949 (地域手当) 216 (通勤手当)	8月1日		*
E理事	6,019	5,088	656	101 (地域手当) 174 (単身赴任手当)	10月1日		
F理事	5,812	5,088	623	101 (地域手当)	10月1日		

役名	平成19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	
G理事	千円 5,979	千円 5,088	千円 645	千円 246 (単身赴任手当)	10月1日		
H理事	千円 5,992	千円 3,199	千円 2,315	千円 383 (地域手当) 95 (通勤手当)		7月17日	
I理事	千円 7,554	千円 5,448	千円 2,106	千円		9月30日	
J理事	千円 8,303	千円 5,448	千円 2,246	千円 435 (地域手当) 174 (単身赴任手当)		9月30日	
K理事	千円 7,800	千円 5,448	千円 2,106	千円 246 (単身赴任手当)		9月30日	
A監事	千円 14,139	千円 9,522	千円 3,880	千円 91 (地域手当) 646 (通勤手当)			*
B監事	千円 13,628	千円 9,522	千円 3,880	千円 91 (地域手当) 135 (通勤手当)			

注1:「地域手当」とは民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注2:本表の「前職」欄の「\*」は退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)、「」は独立行政法人等の退職者、「」は役員出向者(国家公務員退職手当法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるため本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す(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19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				
理事長	2,139	1	3	H18.12.31	1.0	文部科学省独立行政法人評価委員会による業績評価により業績勘案率は1.0とされ、役員退職金支給規程に基づき支給額が決定された。	
理事A	0	2	0	H19.9.30	-	業績勘案率が決定されてから支給される	
理事B	0	2	0	H19.9.30	-	業績勘案率が決定されてから支給される	
理事C	0	2	0	H19.9.30	-	業績勘案率が決定されてから支給される	
監事						該当者無し	

注1:本表の「前職」欄の「」は独立行政法人等の退職者であることを示す(該当がない場合は空欄)。

注2:当法人は特殊法人から移行した独立行政法人であり、本表に特殊法人の役員としての支給額、在職期間等は含まれていない。

## 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 人件費管理の基本方針

当法人の行う業務について既存事業の効率化を進め、独立行政法人会計基準に基づく一般管理費(公租公課を除く。)について、平成16年度の日本原子力研究所及び核燃料サイクル開発機構の合計額に比べ中期目標期間中に、その15%以上を削減するほか、その他の事業費(外部資金で実施する事業費を除く。)について、中期目標期間中、毎事業年度につき1%以上の業務の効率化を図る。

なお、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において削減対象とされた人件費については、平成22年度までに平成17年度の人件費と比較し、5%以上削減する。そのため、今中期目標期間の最終年度である平成21年度の人件費については、平成17年度の人件費と比較し、概ね4%以上の削減を図る。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

原則として自律性と労使自治の原則に基づき決定すべきものであるが、その水準の決定に際しては、業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとする。

#### 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

給与の支給に当たっては、当法人及び各職員の業績が反映されることが原則である。従前の各職員の業績を給与に反映させる人事評価制度について、組織業績向上、人材育成、適切な処遇を重点とした人事評価制度へ再構築した。この人事評価制度に基づき平成19年度の評価結果から7級以上の職員について、平成20年度の昇給・昇格及び期末手当に反映させている。

### (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
本給	勤務成績を勘案して昇給(標準を4号給とし8号給の幅で決定)及び昇格による。
期末手当	勤務成績を勘案して理事長が定める基準による。

### ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

国家公務員が平成18年度に実施した給与構造改革に準じ、次の事項を実施。

- ・本給水準を平成18年度実施分と合わせ平均4.8%引下げ、給与カーブのフラット化を実施
- ・特別都市手当を廃止し、地域調整手当(東京地区6%:その他の地区3%)を新設
- ・3人目以降の子等の扶養手当額を引上げ(+1,000円)
- ・職責手当の引下げ(平均 5.5%)
- ・研究手当の引下げ(平均 2.6%)
- ・課長代理級の管理職員特別勤務手当の引上げ(+500円)
- ・枠外昇給制度の廃止
- ・55歳昇給停止措置を廃止し、55歳昇給抑制措置を導入

上記の実施に当たっては必要に応じ経過措置を実施

#### 実績給与の改正

- ・交替勤務手当の引上げ(1回あたり+200円~+400円)
- ・放射線業務手当を月額制から日額制へ変更(1回あたり100円~800円)

平成18年度に実施した給与改定の経過措置について減額措置を実施。

当法人は平成17年10月1日に旧日本原子力研究所と旧核燃料サイクル開発機構が統合し設立された法人である。平成18年度に、国家公務員における給与構造改革を踏まえ、適切な給与水準となるよう旧二法人の給与水準を統一した本給表への改定、職責手当及び研究手当の見直しを行い現給保障の観点から経過措置を実施していたが、本経過措置について期限(最長平成21年度まで)を設けると共に、減額措置を開始。

人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定に準じ、下記の事項を実施。

- ・初任給を中心に若年層(1~3級の一部)に限定した本給月額引上げ(改定各級の平均改定率+1.175%~+0.144%)
- ・子等に係る扶養手当の引上げ(+500円)
- ・期末手当の引上げ(+0.05月分)ただし、7級以上の職員は引上げ見送り

## 2 職員給与の支給状況

### 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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	3,818	44.0	8,587	6,025	76	2,562
事務・技術	2,771	44.1	8,352	5,858	76	2,494
研究職種	1,029	43.5	9,240	6,487	75	2,753
診療所医療職 (その他)	6	56.5	8,031	5,590	56	2,441
技能労務職	12	51.1	7,197	5,078	96	2,119

在外職員	4	43.5	13,680	11,555	0	2,125
------	---	------	--------	--------	---	-------

任期付職員	198	41.3	7,050	5,592	53	1,458
事務・技術	71	41.1	6,458	4,572	32	1,886
研究職種	30	46.2	10,032	6,998	61	3,034
診療所医療職 (医師)	6	42.0	10,776	7,975	160	2,801
診療所医療職 (その他)	16	44.6	5,999	4,285	82	1,714
技能労務職	13	58.3	5,526	4,023	72	1,503
研究職種 (賞与なし)	62	34.7	6,516	6,516	51	0

再任用職員	81	61.9	3,484	2,894	94	590
事務・技術	63	61.8	3,429	2,853	96	576
研究職種	17	62.0	3,737	3,089	89	648
技能労務職	1					

非常勤職員	57	28.5	1,911	1,575	87	336
事務・技術	57	28.5	1,911	1,575	87	336

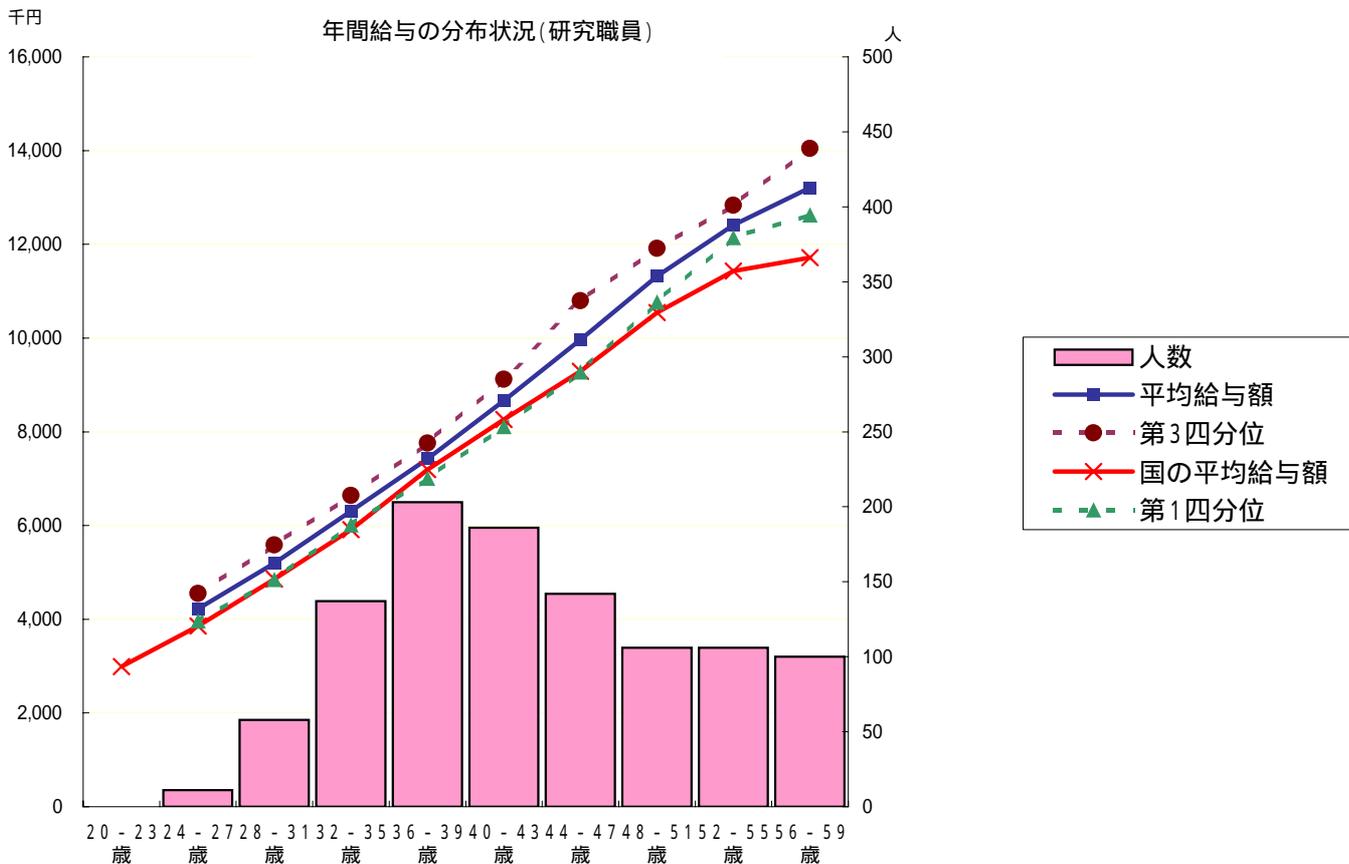
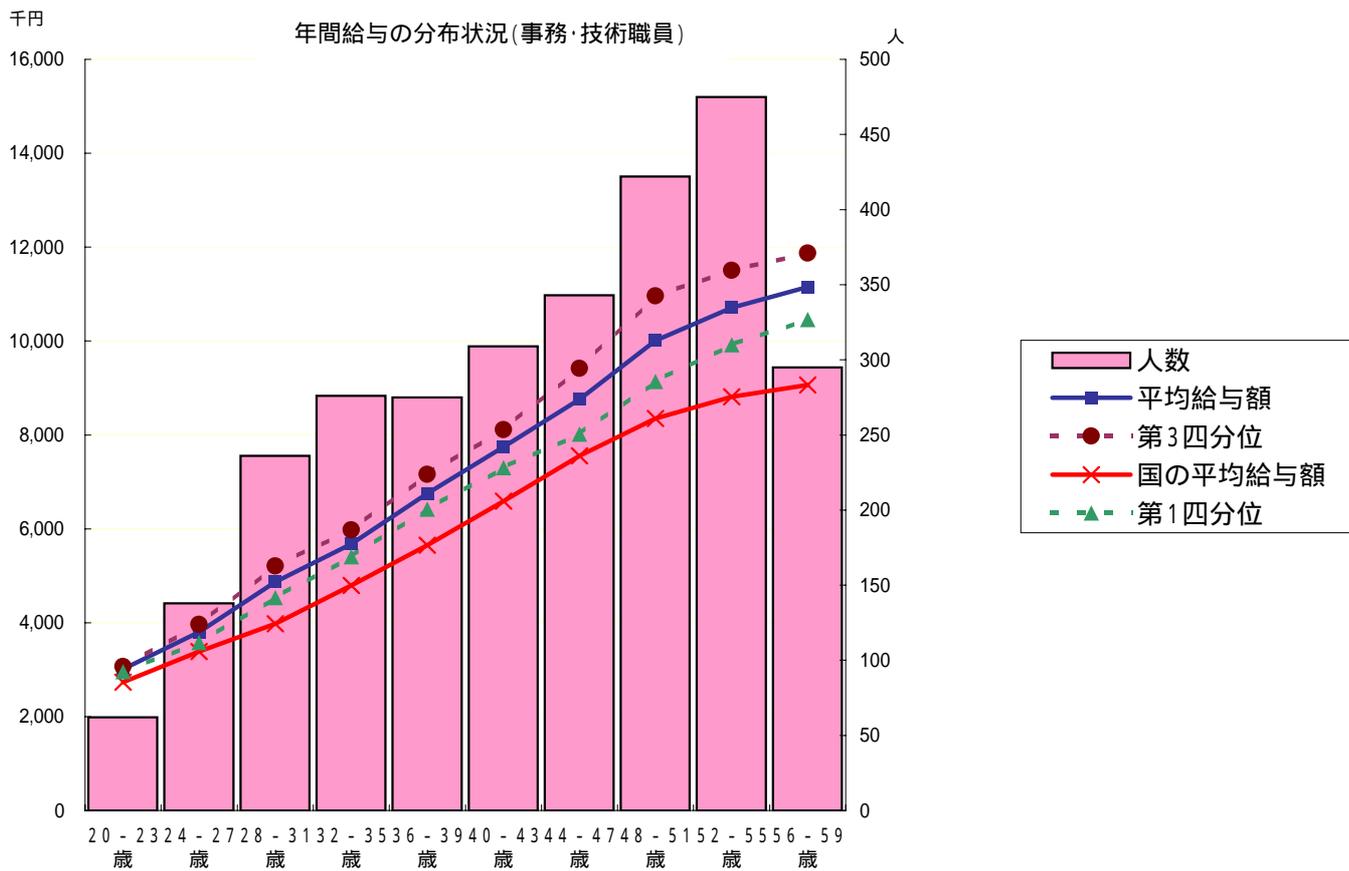
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:「技能労務職」とは、守衛、自動車運転手等である。

注3:該当者がいない区分中の職種については省略している(常勤職員区分:医療職種・教育職種・診療所医療職種(医師)、任期付職員中区分:医療職種・教育職種、再任用職員:医療職種・教育職種・診療所医療職種(医師)・診療所医療職種(その他)、非常勤職員:研究職種・技能労務職種・医療職種・教育職種・診療所医療職種(医師)・診療所医療職種(その他))。

注4:再任用職員欄の技能労務職については該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

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、まで同じ。)



注1: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、まで同じ。

注2: 本表には任期付職員のうち常勤職員と類似の給与体系の者を含んでいる。以下、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
本部部長	36	56.6	13,262	13,830	14,228
本部課長	336	53.1	10,992	11,252	11,597
本部係長	986	44.3	7,109	7,801	8,493
本部係員	726	31.0	3,997	4,813	5,540

注1:「本部部長」には、本部部長相当職である本部以外の部長等を含む。

注2:「本部課長」には、本部課長相当職である本部以外の課長、主幹等を含む。

注3:「本部係長」には、本部係長相当職である本部以外の係長、主査を含む。

注4:「本部係員」には、本部係員相当職である本部以外の係員を含む。

## (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
本部部長	49	57.5	13,683	14,129	14,791
本部課長	205	49.5	10,761	11,328	11,964
研究員	112	30.9	4,865	5,354	5,784

注1:「本部部長」には、本部部長相当職である本部以外の部門長等を含む。

注2:「本部課長」には、本部課長相当職である本部以外のグループリーダー、主幹等を含む。

## 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)

## (事務技術職員:常勤職員)

区分	計	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	次長	課長	課長代理	係長	係員	係員	係員	係員
人員 (割合)	2,771	35 (1.3%)	148 (5.3%)	332 (12.0%)	595 (21.5%)	973 (35.1%)	365 (13.2%)	148 (5.3%)	113 (4.1%)	62 (2.2%)
年齢(最高 ~最低)		59 52	59 48	59 42	59 38	59 33	59 29	44 26	40 24	26 20
所定内給 与年額(最 高~最低)		10,166 8,566	10,447 7,348	9,364 6,487	9,168 5,236	7,609 3,935	5,916 3,244	4,086 2,741	3,728 2,297	2,526 1,946
年間給与 額(最高 ~最低)		14,927 12,844	14,552 10,908	12,950 9,354	12,373 7,534	10,446 5,643	8,366 4,591	5,686 3,955	5,214 3,346	3,521 2,856

## (事務技術職員:任期付職員)

区分	計	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	次長	課長	課長代理	係長	係員	係員	係員	係員
人員 (割合)	60	1 (1.7%)	1 (1.7%)	4 (6.7%)	3 (5.0%)	13 (21.7%)	11 (18.3%)	4 (6.7%)	12 (20.0%)	11 (18.3%)
年齢(最高 ~最低)				59 44	54 49	53 35	52 31	44 30	37 24	30 23
所定内給 与年額(最高 -最低)				7,378 6,720	7,016 6,641	5,860 3,879	4,593 3,111	3,671 3,101	3,196 2,297	2,878 2,159
年間給与 額(最高 -最低)				10,705 9,649	9,989 9,443	8,371 5,623	6,331 4,547	5,033 4,252	4,474 3,346	3,930 3,153

## (研究職員:常勤職員)

区分	計	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	次長	課長	課長代理	係長	係員	係員	係員	係員
人員 (割合)	1,029	49 (4.8%)	106 (10.3%)	204 (19.8%)	274 (26.6%)	288 (28.0%)	79 (7.7%)	28 (2.7%)	1 (0.1%)	(%)
年齢(最高 ~最低)		59 54	59 48	59 40	58 35	59 33	34 29	30 26		
所定内給 与年額(最高 -最低)		10,576 8,692	10,368 7,888	9,191 6,414	8,016 4,941	6,883 3,996	4,534 3,399	3,694 2,749		
年間給与 額(最高 -最低)		15,204 12,863	14,453 11,811	13,060 9,167	11,268 7,062	9,554 5,726	6,243 4,846	5,051 3,963		

## (研究職員:任期付職員)

区分	計	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	次長	課長	課長代理	係長	係員	係員	係員	係員
人員 (割合)	20	(%)	(%)	1 (5.0%)	1 (5.0%)	14 (70.0%)	4 (20.0%)	(%)	(%)	(%)
年齢(最高 ~最低)						45 33	33 30			
所定内給 与年額(最高 -最低)						6,611 4,405	4,811 4,385			
年間給与 額(最高 -最低)						9,020 6,443	6,534 5,998			

注: 該当者が2名以下の級については、当該個人情報に関する情報が特定されるおそれのあることから、年齢以下の事項は記載していない。

賞与(平成19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 職員	一律支給分(期末相当)	% 90.9	% 90.2	% 90.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 9.1	% 9.8	% 9.5
	最高～最低	% 16.9～0.0	% 16.9～0.0	% 16.9～0.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	最高～最低	% 0.0～0.0	% 0.0～0.0	% 0.0～0.0

(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)	% 90.3	% 89.8	% 90.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 9.7	% 10.2	% 9.9
	最高～最低	% 16.9～0.0	% 16.9～0.0	% 16.9～0.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	最高～最低	% 0.0～0.0	% 0.0～0.0	% 0.0～0.0

注1:当法人の賞与は賞与額全体を査定対象としており、国家公務員における期末手当相当分と勤勉手当相当分の区分を行っていないが、本表への記載に当たり仮に最低評価を受けた場合に支給される額を一律支給分として記載した。

注2:一般職員の人事評価制度は、平成18年度において試行期間であり、その反映先である平成19年度の賞与の査定には反映していない。

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))

119.7

対他法人

111.6

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

107.0

対他法人

105.5

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している。

(参考)

対民間

94.9

注1:民間との比較に当たっては、当法人の職種及び法人規模を勘案し、平成18年賃金構造基本統計調査において最も類似している「電気業1,000人以上」のデータ(以下「比較データ」という。)を使用している。

注2:算出にあたっては、当法人の上記国家公務員及び他法人との比較に当たり使用した給与額と比較データの「所定内給与額」に12を乗じたものに「年間賞与その他特別給与額」を加えたものを比較している。

注3:対民間の算出に当たっては、比較データに職種区分がないことから、比較データと当法人の全職種(事務、技術、研究及び技能労務)を対象として比較したものである。

注4:比較データに合わせ、性別及び学歴を考慮している。また、比較データには中学卒の学歴データがないことから当法人の対象から中学卒を削除している。

給与水準の比較指標について参考となる事項

当法人では、原子力の基礎研究から実用化までを行う国内唯一の総合的な原子力研究開発機関として、プロジェクト型の研究開発体制を採用しており、各プロジェクトにおいて同様の職責を担わせ一体性を持って遂行していることから研究・技術・事務等の各職種の職員に対し統一の本給表を採用している。また、原子力の基礎研究等を行う研究職員とプラントの技術開発等を行う技術職員については、能力に応じた手当を支給する体系としている。

国家公務員においては事務・技術職員と研究職員の給与体系が異なることから、比較に当たっては便宜的に当法人の職員を国家公務員の職種に合わせ分類・比較している。従って、当法人においては下表中「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」、「講ずる措置」については各職種同一であることから一括記載としている。

事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 119.7	
	参考	地域勘案 127.0
		学歴勘案 119.4
	地域・学歴勘案 126.3	
	(1).人材確保及び類似業種の給与水準 原子力研究開発の拠点は都市部に立地することが困難である。このような状況の中で大都市に立地し先端的な技術開発を進める他分野の研究機関や電力会社等の民間企業と競って有為な人材を確保し、かつ雇用の流動化の傾向が強まる中で優秀な人材を維持・育成していく必要がある。このため、採用困難の解消、採用後の人材確保を目的に給与措置を講じてきている。独立行政法人の役職員の給与水準の妥当性については、類似の業務を営む民間企業との比較が必要不可欠とされていることから、参考指標として主な採用競合先であり人事交流先である電気業との賃金水準の比較の結果、電気業を100とした場合当法人の賃金水準は94.9となっており、賃金水準は概ね均衡しているものと思われる。	

<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>(2). 人員構成 当法人(旧日本原子力研究所と旧動力炉・核燃料開発事業団の和)の職員定数は、昭和42年から昭和54年に2,887人から4,914人と2,027人急増している。その後、昭和63年に5,348人となった後、平成18年度には4,248人となり、この間約1,100人減少している。この定員減少に伴い積極的に原子力施設の業務の運転・保守等の業務のアウトソーシングを図っており、そのような状況においても業務の高い安全性を確保するため、職員をこれらの業務の管理監督に従事させる必要がある。このため、高年齢の階層において管理監督的職務に従事する職員の比率が高くなり、人員構成が指数上昇の一因となっている。</p> <p>(3). 原子力研究開発の特殊性 国家公務員の地域手当は、人口5万人以上の市について賃金指数を用いて設定している。当法人は、中核的な研究開発拠点及び本部を茨城県那珂郡東海村に設置しているが、当該地は人口が5万人未満であるため人事院の設定する地域手当算出の対象となっていないと推測される。従って、国家公務員との比較に当たっては、上記のような当法人の特殊事情にかかわらず地域手当の支給対象となっていない国家公務員と比較することとなり、地域を勘案した指数は実態よりも高くなる。</p>
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>[国からの財政支出について] 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 92.1% (国からの財政支出額 189,727,510千円、支出予算の総額 206,030,946千円:平成19年度予算)</p> <p>[検証結果] 当法人の使命である原子力の研究開発業務は、実用化までに長期の期間を要するとともに、原子炉等の高度な研究施設の整備・維持に多額のコストを要するため、大きな開発リスクを伴い、収益性の観点から民間での実施が困難な事業である。また、これらの事業の性格が、国からの財政支出を受けている理由であり、その規模が大きい理由である。</p> <p>このような国家的プロジェクトの研究開発の実施に当たっては、高度の安全確保が求められる。先端的かつ機微な技術を取り扱うこととなるため、研究・技術系及び事務系職員には、深い専門知識と高い技術能力やこれらのプロジェクトの進捗・状況に応じ研究内容を踏まえ企画立案を行う確実な職務遂行能力及び専門性が必要とされる。このような人材を確保・維持するためには、大都市に立地し先端的な技術開発を進める他分野の研究機関や電力会社等の民間企業と競う必要があり、その結果として現在の給与水準となっている。</p> <p>原子力研究開発の拠点は都市部に立地することが困難である。このような状況の中で大都市に立地し先端的な技術開発を進める他分野の研究機関や電力会社等の民間企業と競って有為な人材を確保し、かつ雇用の流動化の傾向が強まる中で優秀な人材を維持・育成していく必要がある。このため、採用困難の解消、採用後の人材確保を目的に給与措置を講じてきている。独立行政法人の役職員の給与水準の妥当性については、類似の業務を営む民間企業との比較が必要不可欠とされていることから、参考指標として、主な採用競合先であり、人事交流先である電気業との賃金水準の比較の結果、電気業を100とした場合当法人の賃金水準は94.9となっている。また、当法人は国家プロジェクトの遂行にあたり、主に本省勤務の国家公務員と人事交流をしているが、当法人に人事交流として在籍する国家公務員の給与水準は当法人と同程度である。なお、上記の国家公務員の給与水準の100という値は、本府省の他、管区機関及び府県単位機関に勤務するすべての国家公務員の平均となっている。</p> <p>当法人の研究開発の中核である茨城県那珂郡東海村においては当法人施設のほか、原子力発電所、核燃料加工工場等多数の原子力関連事業所などが立地し、賃金水準は高い状況にある。茨城県の「市町村民所得推計」によると東海村の所得水準は国家公務員の地域手当設定地域である水戸市等と同等である。なお、このように空港など民間事業所の特殊な集積状況により、官署の所在する近隣と大きく賃金水準が異なった事情にある等の特別の事情を踏まえ給与措置を講じている例は国家公務員においても存在している。</p> <p>[累積欠損額について] 累積欠損額 0円(平成18年度決算) [検証結果] 該当無し</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>平成22年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案118.9:年齢・地域・学歴勘案126.0) 具体的改善策 給与構造改革の取組みを継続し、引き続き本給上昇の抑制を図る。 給与構造改革における本給の改訂部分の一部(0.55%)を引き続き削減するとともに、平成21年度で経過措置を終了する。 今後国家公務員が新設する本府省手当については新設しない。 諸手当等の水準について引き続き具体的な検討を行う。 平成20年度以降管理職数の縮減を図る。 給与水準は正の目標水準及び具体的期限 人材確保の観点から類似の業務を営む民間企業との水準を注視しつつ指数の削減を図る。当面の目標として上記の施策を着実に履行し平成22年度に年齢勘案指数を118.9以下とする。</p>

## 研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 107.0	
	参考	地域勘案 127.4
		学歴勘案 106.5
	地域・学歴勘案 122.9	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	事務・技術職員と同様につき省略	
給与水準の適切性の検証	事務・技術職員と同様につき省略	
	事務・技術職員と同様につき省略	
講ずる措置	<p>平成22年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案106.0:年齢・地域・学歴勘案122.5)</p> <p>具体的改善策          給与構造改革の取組みを継続し、引き続き本給上昇の抑制を図る。          給与構造改革における本給の改訂部分の一部(0.55%)を引き続き削減するとともに、平成21年度で経過措置を終了する。          今後国家公務員が新設する本府省手当については新設しない。          諸手当等の水準について引き続き具体的な検討を行う。          給与水準是正の目標水準及び具体的期限          人材確保の観点から類似の業務を営む民間企業との水準を注視しつつ指数の削減を図る。当面の目標として上記の施策を着実に履行し平成22年度に年齢勘案指数を106.0以下とする。</p>	

### 比較対象職員の状況

#### ・事務技術

表(職種別支給状況)の常勤職員欄事務・技術の2,771人及び任期付職員欄の事務・技術職員60人計2,831人

2,831人の平均年齢44.0歳、平均年間給与額8,229千円

#### ・研究職種

表(職種別支給状況)の常勤職員欄の研究職種1,029人及び任期付職員欄の研究職種20人計1,049人

1,049人の平均年齢43.4歳、平均年間給与額9,209千円

### 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合

18.9%

### 管理職の割合(事務技術)

30.9%

注1:職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)の対象者より算出した割合である。

注2:上記の対象者のうち、管理職員手当を支給している者の割合である。

### 大卒以上の高学歴者の割合(事務技術)

37.9%

注:職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)の対象者より算出した割合である。

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成 17年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 40,509,413	千円 41,496,588	千円 (%) 987,175 ( 2.4 )	千円 (%) 19,026,757 ( 88.6 )
退職手当支給額 (B)	千円 5,707,349	千円 5,211,410	千円 (%) 495,939 ( 9.5 )	千円 (%) 4,867,051 ( 579.2 )
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,895,458	千円 1,625,406	千円 (%) 270,052 ( 16.6 )	千円 (%) 1,216,557 ( 179.2 )
福利厚生費 (D)	千円 8,103,624	千円 7,675,541	千円 (%) 428,083 ( 5.6 )	千円 (%) 4,045,665 ( 99.7 )
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 56,215,844	千円 56,008,945	千円 (%) 206,899 ( 0.4 )	千円 (%) 29,156,028 ( 107.7 )

注1: 当法人は平成17年10月1日に設立のため、「中期目標期間開始時からの増 減」は6ヶ月分の実績対する増減である。

注2: 本表には常勤職員のほか任期付職員、再雇用職員の人件費が含まれているため財務諸表の附属明細書の数字とは一致しない。

### 総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度比増減要因

中期計画に基づく職員の削減及び給与水準の見直し等により「給与、報酬等支給総額」が減少した。また、職員の削減数の増加に伴い、「退職手当支給額」が増加し、これを主たる要因として「最広義人件費」が増加した。

「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状況

#### 1) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組みに関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間で国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを図る。

) 法人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

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において削減対象とされた人件費については、平成22年度までに平成17年度の人件費と比較し、5%以上削減する。そのため、今中期目標期間の最終年度である平成21年度の人件費については、平成17年度の人件費と比較し、概ね4%以上の削減を図る。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。また、国家公務員における給与構造改革を踏まえ、本給表カーブのフラット化を図るとともに、管理職手当の見直しに加え、現行の調整手当等の見直しを図る。

) 上記 ) の進ちょく状況

国家公務員における給与構造改革を踏まえ、平成18年4月に役員給与規程の改定及び一部職員の本給表の改定を行った。平成19年4月に更なる本給表の改定(引下げ及びフラット化)、枠外昇給制度の廃止、地域調整手当の新設(上記において調整手当)、職責手当(上記において管理職手当)の引下げ及び研究手当の引下げ等を実施している。

#### 総人件費改革の取組状況

年度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	42,199,962	41,409,507	40,353,871
人件費削減率 (%)		1.9	4.4
人件費削減率(補正值) (%)		1.9	5.1

注1: 「人件費削減率(補正值)」とは、「行革の重要方針」(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。

注2: 競争的研究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により雇用される任期付職員の人件費155,542千円は、削減対象人件費から除かれている。

### 法人が必要と認める事項

特になし