

# 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

## 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22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。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長

国家公務員(指定職)の給与改定に準じて、本給月額を0.3%減額改定。  
期末特別手当の支給月数を0.15月引き下げた。  
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22年4月に18%支給地域について17%から18%に、6%支給地域について5%から6%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(指定職)の給与改定に準じて、本給月額を0.2%減額改定。  
期末特別手当の支給月数を0.15月引き下げた。  
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22年4月に18%支給地域について17%から18%に、6%支給地域について5%から6%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(指定職)の給与改定に準じて、本給月額を0.2%減額改定。  
期末特別手当の支給月数を0.15月引き下げた。  
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22年4月に18%支給地域について17%から18%に、6%支給地域について5%から6%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(指定職)の給与改定に準じて、本給月額を0.3%減額改定。  
期末特別手当の支給月数を0.15月引き下げた。  
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22年4月に18%支給地域について17%から18%に、6%支給地域について5%から6%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22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	千円 10,723	千円 8,515	千円 1,698	千円 510 (地域手当)	8月17日		
理事長	千円 8,095	千円 5,116	千円 2,634	千円 306 (地域手当) 39 (通勤手当)		8月16日	*※
副理事長	千円 6,933	千円 5,854	千円 728	千円 351 (地域手当)	10月1日		
副理事長	千円 8,528	千円 5,862	千円 2,263	千円 351 (地域手当) 52 (通勤手当)		9月30日	
A理事	千円 16,603	千円 10,132	千円 4,432	千円 1,823 (地域手当) 216 (通勤手当)			*
B理事	千円 15,229	千円 10,132	千円 4,142	千円 607 (地域手当) 348 (単身赴任手当)			※
C理事	千円 14,881	千円 10,132	千円 4,142	千円 607 (地域手当)			※
D理事	千円 14,599	千円 10,132	千円 3,860	千円 607 (地域手当)			*
E理事	千円 14,845	千円 10,132	千円 3,763	千円 607 (地域手当) 261 (単身赴任手当) 82 (通勤手当)			※
F理事	千円 16,558	千円 10,132	千円 4,432	千円 1,823 (地域手当) 171 (通勤手当)			◇
G理事	千円 14,695	千円 10,132	千円 3,956	千円 607 (地域手当)			※
A監事	千円 13,974	千円 9,160	千円 3,660	千円 549 (地域手当) 605 (通勤手当)			※
B監事	千円 13,016	千円 9,160	千円 3,307	千円 549 (地域手当)			*

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、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「\*※」は退職公務員でその後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)。

### 3 役員の退職手当の支給状況(平成22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	0	4	11	H22.8.16	-	業績勘案率が決定されてから支給される。	*※
副理事長	0	3	9	H22.9.30	-	同上	
理事A	4,876	3	10	H21.7.13	1.0	文部科学省独立行政法人評価委員会による業績勘案率は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B	5,088	4	0	H21.9.30	1.0	同上	※
監事A	4,596	4	0	H21.9.30	1.0	同上	※
監事B	4,870	4	3	H21.12.31	1.0	同上	*

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: 本表の「前職」欄の「\*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「\*※」は退職公務員でその後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3: 当機構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。

## 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

当機構の行う業務について既存事業の徹底した見直し、効率化を進め、一般管理費（公租公課を除く。）について、平成21年度に比べ中期目標期間中に、その15%以上を削減する。また、その他の事業費（外部資金で実施する事業、新規に追加される業務、拡充業務及び埋設処分業務勘定への繰入は除く。）について、平成21年度に比べ中期目標期間中に、その5%以上を削減する。

なお、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）及び「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）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%以上削減するとともに、「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、人件費改革の取組を平成23年度（2011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。

#### 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

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、当機構及び各職員の業績が反映されることが原則である。組織業績向上、人材育成及び適切な処遇を重点とした人事評価制度に基づき、平成22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22年度における給与制度の主な改正点

- 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。
  - ・中高年齢層（40歳代以上）の本給月額の引下げ（平均△0.1%）
  - ・55歳を超える職員（7級以上）の本給、職責手当の支給額を一定率で減額（△1.5%）
  - ・期末手当の引下げ（△0.2月分）
- 上記の引下げに加え、期末手当の更なる引下げ（△0.125月分）を実施。
- 国家公務員における給与構造改革を踏まえた給与抑制措置を継続。

## 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22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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	3,425	44.7	8,076	5,952	70	2,124
事務・技術	2,512	44.8	7,847	5,793	69	2,054
研究職種	900	44.5	8,730	6,405	72	2,325
診療所医療職 (その他)	3	57.5	7,543	5,585	34	1,958
技能労務職	10	52.6	6,766	5,039	43	1,727
在外職員	3	49.2	13,717	11,447	0	2,270
任期付職員	314	40.1	6,426	5,173	70	1,253
事務・技術	157	43.0	6,581	4,885	83	1,696
研究職種	47	37.5	7,323	5,531	60	1,792
診療所医療職 (医師)	5	45.9	11,067	9,491	57	1,576
診療所医療職 (その他)	21	47.0	5,866	4,407	73	1,459
技能労務職	4	57.0	4,617	3,493	117	1,124
事務技術 (賞与なし)	1					
研究職種 (賞与なし)	79	32.4	5,554	5,554	49	0
再任用職員	99	62.4	5,764	4,537	81	1,227
事務・技術	63	62.3	4,836	3,772	86	1,064
研究職種	22	62.3	8,006	5,883	75	2,123
診療所医療職 (医師)	1					
診療所医療職 (その他)	1					
技能労務職	4	62.8	4,597	3,632	153	965
事務・技術 (賞与なし)	3	65.2	6,114	6,114	52	0
研究職種 (賞与なし)	5	63.3	7,435	7,435	34	0
非常勤職員	91	31.4	1,889	1,553	79	336
事務・技術	91	31.4	1,889	1,553	79	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:「診療所医療職(その他)」とは、看護師、歯科衛生士等である。

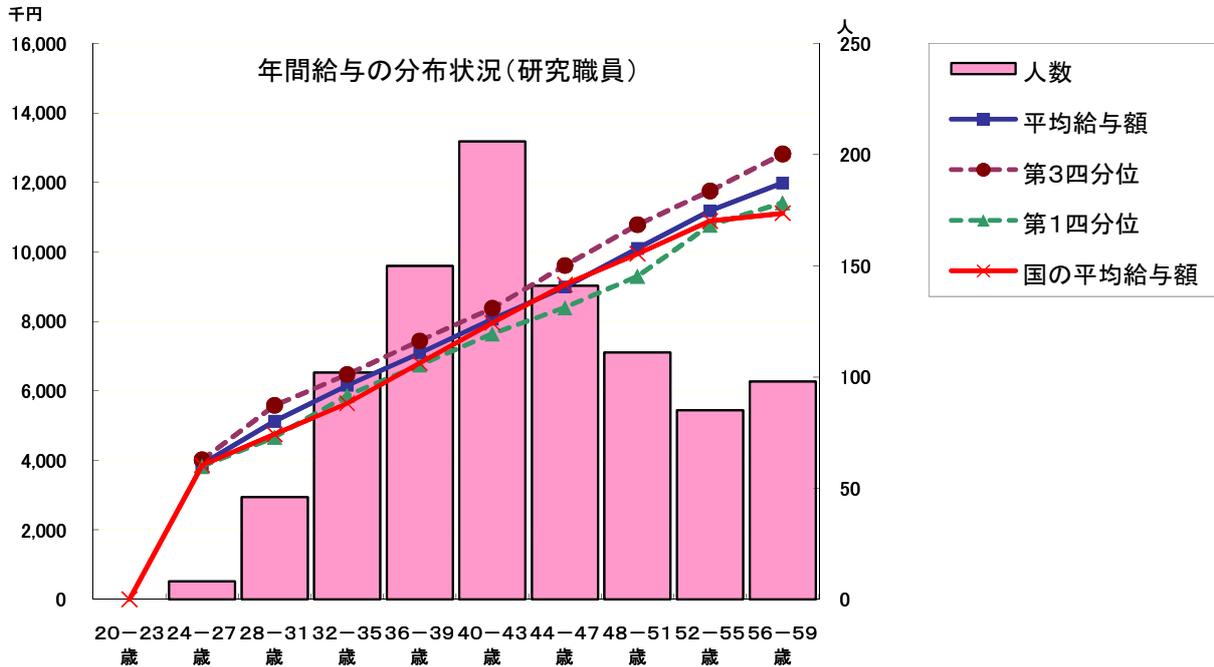
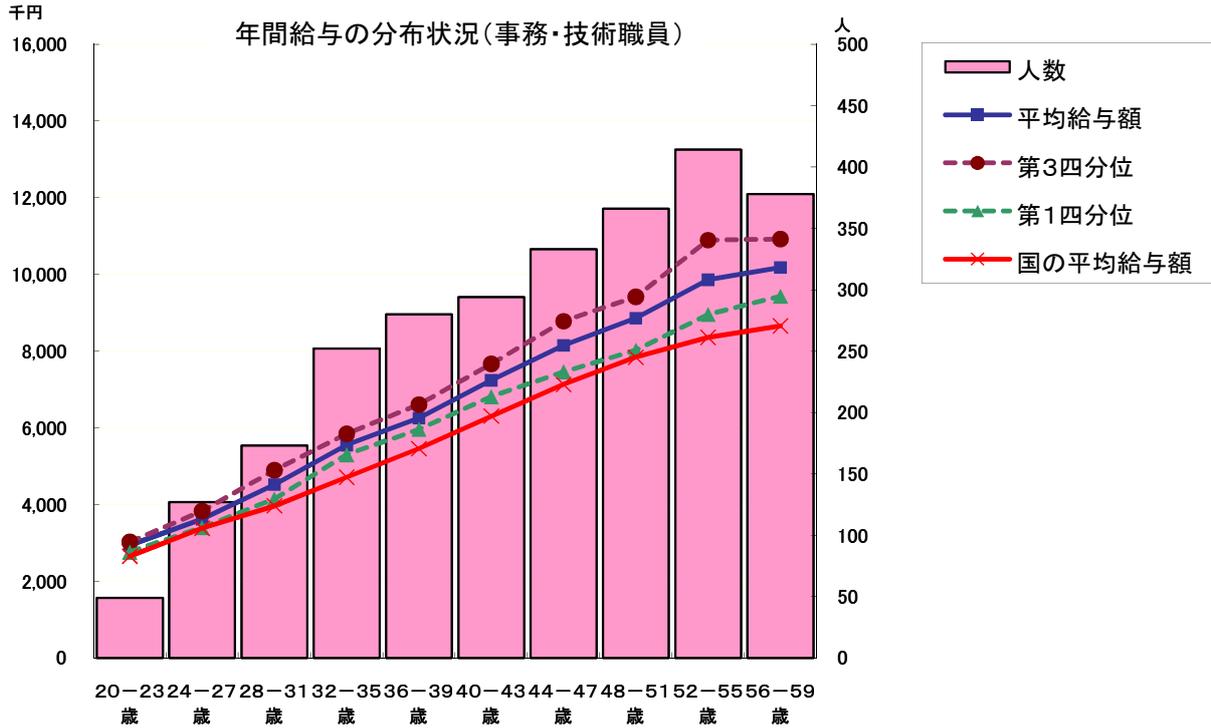
注3:「技能労務職」とは、守衛、自動車運転手等である。

注4: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、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5:任期付職員の事務・技術(賞与なし)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のあることから、人数以外は記載していない。

注6:再任用職員の診療所医療職(医師)及び診療所医療職(その他)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のあることから、人数以外は記載していない。

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:本表には任期付職員のうち事務・技術、研究職種を含んでいる。以下、⑤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	31	57.4	12,651	13,096	13,513
本部課長	324	53.4	10,102	10,429	10,759
本部係長	1,008	44.5	6,533	7,212	7,840
本部係員	602	31.3	3,831	4,575	5,366

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	35	58.0	12,735	13,031	13,542
本部課長	197	49.2	9,602	10,197	10,754
研究員	81	31.1	4,680	5,200	5,725

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。

③ 職級別在職状況等(平成23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)	2,512	27 ( 1.1%)	133 ( 5.3%)	316 (12.6%)	557 (22.2%)	945 (37.6%)	258 (10.3%)	137 ( 5.5%)	92 ( 3.7%)	47 ( 1.9%)
年齢(最高 ~最低)		59 ~ 55	59 ~ 49	59 ~ 43	59 ~ 39	59 ~ 33	56 ~ 29	43 ~ 26	32 ~ 24	24 ~ 20
所定内給 与年額(最高 ~最低)		10,233 ~ 8,297	9,286 ~ 7,581	8,876 ~ 6,250	8,459 ~ 5,132	6,987 ~ 3,977	5,501 ~ 3,338	3,791 ~ 2,707	3,406 ~ 2,335	2,516 ~ 2,004
年間給与 額(最高~ 最低)		14,354 ~ 11,777	12,787 ~ 10,663	11,884 ~ 8,441	10,972 ~ 6,983	9,295 ~ 5,416	7,388 ~ 4,536	5,106 ~ 3,689	4,406 ~ 3,194	3,375 ~ 2,761

## (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)	154人 ( )	4人 ( 2.6%)	4人 ( 2.6%)	8人 ( 5.2%)	7人 ( 4.5%)	63人 ( 40.9%)	32人 ( 20.8%)	16人 ( 10.4%)	15人 ( 9.7%)	5人 ( 3.2%)
年齢(最高 ～最低)		59歳 ～ 53歳	58歳 ～ 54歳	59歳 ～ 47歳	58歳 ～ 46歳	59歳 ～ 37歳	55歳 ～ 31歳	42歳 ～ 27歳	37歳 ～ 26歳	30歳 ～ 20歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		10,114千円 ～ 8,893千円	9,273千円 ～ 7,557千円	8,010千円 ～ 6,564千円	6,874千円 ～ 5,096千円	6,019千円 ～ 4,151千円	4,595千円 ～ 3,274千円	4,098千円 ～ 2,891千円	3,222千円 ～ 2,549千円	2,546千円 ～ 1,949千円
年間給与 額(最高～ 最低)		14,156千円 ～ 12,644千円	12,943千円 ～ 10,627千円	11,127千円 ～ 9,247千円	9,096千円 ～ 6,875千円	8,072千円 ～ 5,663千円	6,146千円 ～ 4,451千円	5,408千円 ～ 3,931千円	4,304千円 ～ 3,425千円	3,398千円 ～ 2,688千円

## (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)	900人 ( )	35人 ( 3.9%)	99人 ( 11.0%)	196人 ( 21.8%)	287人 ( 31.9%)	216人 ( 24.0%)	48人 ( 5.3%)	18人 ( 2.0%)	1人 ( 0.1%)	人 ( %)
年齢(最高 ～最低)		59歳 ～ 54歳	59歳 ～ 48歳	59歳 ～ 40歳	59歳 ～ 36歳	59歳 ～ 33歳	35歳 ～ 29歳	30歳 ～ 26歳	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		10,067千円 ～ 8,117千円	9,900千円 ～ 7,490千円	8,807千円 ～ 6,004千円	7,469千円 ～ 5,009千円	6,871千円 ～ 4,137千円	4,589千円 ～ 3,338千円	3,566千円 ～ 2,827千円	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)		14,317千円 ～ 11,514千円	13,392千円 ～ 10,654千円	12,105千円 ～ 8,514千円	9,960千円 ～ 6,738千円	9,076千円 ～ 5,590千円	6,027千円 ～ 4,536千円	4,680千円 ～ 3,831千円	～	～

## (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)	47人 ( )	人 ( %)	人 ( %)	1人 ( 2.1%)	4人 ( 8.5%)	28人 ( 59.6%)	14人 ( 29.8%)	人 ( %)	人 ( %)	人 ( %)
年齢(最高 ～最低)		～	～	～	56歳 ～ 38歳	51歳 ～ 32歳	37歳 ～ 29歳	～	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	～	～	7,392千円 ～ 6,165千円	6,463千円 ～ 4,470千円	5,101千円 ～ 4,335千円	～	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)		～	～	～	9,820千円 ～ 8,270千円	8,494千円 ～ 5,957千円	6,699千円 ～ 5,777千円	～	～	～

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。

④ 賞与(平成22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)	90.0	90.0	90.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	10.0	10.0	10.0
	最高～最低	16.9～0.0	17.0～0.0	17.0～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	93.8	93.5	93.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	6.2	6.5	6.3
	最高～最低	16.9～0.0	17.0～0.0	17.0～0.0

(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)	89.9	89.9	89.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	10.1	10.1	10.1
	最高～最低	16.9～0.0	16.8～0.0	16.8～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	92.9	92.6	92.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	7.1	7.4	7.3
	最高～最低	16.9～0.0	17.0～0.0	17.0～0.0

注:当機構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。

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))

115.5

対他法人(事務・技術職員)

109.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

103.2

対他法人(研究職員)

102.4

注:当機構の年齢別人員構成をウェイトに用い、当機構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

97.7

注1:民間との比較に当たっては、当機構の職種及び法人規模を勘案し、平成22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:算出に当たっては、当機構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、比較データと当機構の事務・技術職及び研究職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。

給与水準の比較指標について参考となる事項

当機構では、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機構の職員を国家公務員の職種に合わせ分類・比較している。したがって、当機構においては下表中「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同様の記載としている。

○事務・技術職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 115.5						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>124.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>115.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>123.8</td> </tr> </table>	地域勘案	124.2	学歴勘案	115.6	地域・学歴勘案
地域勘案	124.2						
学歴勘案	115.6						
地域・学歴勘案	123.8						
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) 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、採用困難の解消及び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競合先であり人事交流先である電気業等の賃金水準の比較の結果、電気業を100とした場合、当機構の賃金水準は97.7となっており、賃金水準はおおむね均衡しているものと思われる。</p> <p>(2) 人員構成                      当機構(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22年には3,948人となり、この間約1,400人減少している。この定員減少に伴い、原子力施設の管理等に関する業務に関し可能な範囲でアウトソーシングを図っているが、そのような状況においても、高度の安全確保が求められているため、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。このような状況において、高年齢の階層が占める割合が高く、かつ、管理監督的職務に従事する職員の比率が高いことから、人員構成が指数上昇の一因となっている。</p> <p>○平均年齢(平成22年国家公務員給与等実態調査 参考)                      国家公務員(行政職(一)) 41.9(40歳以上の占める割合 56.0%)                      原子力機構(事務・技術) 44.7(40歳以上の占める割合 67.0%)</p> <p>(3) 原子力研究開発の特殊性                      当機構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、当機構施設のほか、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、空港など民間事業所等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事情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>【主務大臣の検証結果】                      初公表時(平成17年度)の比較指標は120.3であり、今回と比較すると4.8ポイント減少している。これはその間、期末手当について人事院勧告以上の引下げを行ったなどの結果であり、今後も独立行政法人通則法の趣旨に則り、労働組合の理解を得ながら、引き続き適正な給与水準の確保に取り組んでいく必要があると考える。</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 84.0% (国からの財政支出額 185,127,269千円、支出予算の総額 220,329,188千円：平成22年度予算)</p>
	<p>【検証結果】 当機構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。 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、原子力災害時の対応を含む高度の安全確保が求められ、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ちょく・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>①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、採用困難の解消及び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競合先であり人事交流先である電気業等との賃金水準の比較の結果、電気業を100とした場合、当機構の賃金水準は97.7となっており、おおむね賃金水準は均衡している。更に公開されているデータを基に、民間等の主な競合企業の学部卒初任給を比較した場合においても、当機構の初任給は高いとはいえない。</p> <p>②当機構は多数かつ多種多様な原子力施設を擁し、原子炉等規制法等に基づき、高い安全性を確保して維持管理することが必要不可欠である。一方、原子力施設の管理等に関する業務に関し可能な範囲でアウトソーシングを図っているが、そのような状況においても高度の安全確保が求められているため、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、当機構の人員構成において、国家公務員と比べて管理監督的職務に従事する職員の比率が高くなっているものの、人事院勧告(平成22年8月)において給与水準を比較した民間企業(500人以上)における管理職比率と比べると当機構の比率は低くなっている。</p> <p>【累積欠損額について】累積欠損額 0円(平成20年度決算) 【検証結果】該当無し</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>○平成23年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案115.5以下：年齢・地域・学歴勘案123.8) ○具体的改善策 ①給与構造改革の取組を継続し、引き続き本給上昇の抑制を図る。 ②国家公務員が新設した本府省手当については導入しない。 ③諸手当等の水準について引き続き具体的な検討を行う。 ④平成23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23年度の年齢勘案指数を平成22年度以下とする。</p>

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 103. 2	
	参考	地域勘案 121. 7 学歴勘案 102. 5 地域・学歴勘案 116. 9
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) 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、採用困難の解消及び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競合先であり人事交流先である電気業等との賃金水準の比較の結果、電気業を100とした場合、当機構の賃金水準は97. 7となっており、賃金水準はおおむね均衡しているものと思われる。</p> <p>(2) 人員構成                      当機構(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22年には3,948人となり、この間約1,400人減少している。この定員減少に伴い、原子力施設の管理等に関する業務に関し可能な範囲でアウトソーシングを図っているが、そのような状況においても、高度の安全確保が求められているため、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。このような状況において、高年齢の階層が占める割合が高く、かつ、管理監督的職務に従事する職員の比率が高いことから、人員構成が指数上昇の一因となっている。</p> <p>○平均年齢 (平成22年国家公務員給与等実態調査 参考)                      国家公務員(行政職(一)) 41. 9(40歳以上の占める割合 56.0%)                      原子力機構(事務・技術) 44. 7(40歳以上の占める割合 67.0%)</p> <p>(3) 原子力研究開発の特殊性                      当機構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、当機構施設のほか、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、空港など民間事業所等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事情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>【主務大臣の検証結果】                      核融合研究開発、量子ビーム応用研究等において世界をリードする実績をあげてきており、我が国唯一の原子力に関する総合的な研究開発機関として、今後も優れた研究成果をあげていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化などを定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考えられる。</p>	

	<p><b>【国からの財政支出について】</b>  支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 84.0%  (国からの財政支出額 185,127,269千円、支出予算の総額 220,329,188千円：平成22年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>  当機構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。  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、原子力災害時の対応を含む高度の安全確保が求められ、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>①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、採用困難の解消及び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競合先であり人事交流先である電気業等との賃金水準の比較の結果、電気業を100とした場合、当機構の賃金水準は97.7となっており、おおむね賃金水準は均衡している。更に公開されているデータを基に、民間等の主な競合企業の学部卒初任給を比較した場合においても、当機構の初任給は高いとはいえない。</p> <p>②当機構は多数かつ多種多様な原子力施設を擁し、原子炉等規制法等に基づき、高い安全性を確保して維持管理することが必要不可欠である。一方、原子力施設の管理等に関する業務に関し可能な範囲でアウトソーシングを図っているが、そのような状況においても高度の安全確保が求められているため、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、当機構の人員構成において、国家公務員と比べて管理監督的職務に従事する職員の比率が高くなっているものの、人事院勧告(平成22年8月)において給与水準を比較した民間企業(500人以上)における管理職比率と比べると当機構の比率は低くなっている。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>累積欠損額 0円(平成20年度決算)  <b>【検証結果】</b>該当無し</p>
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>○平成23年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案103.2以下：年齢・地域・学歴勘案116.9)  ○具体的改善策  ①給与構造改革の取組を継続し、引き続き本給上昇の抑制を図る。  ②国家公務員が新設した本府省手当については導入しない。  ③諸手当等の水準について引き続き具体的な検討を行う。  ④平成23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23年度の年齢勘案指数を平成22年度以下とする。</p>
	<p>講ずる措置</p>

○ 比較対象職員の状況

・事務技術

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄事務・技術の2,512人及び任期付職員欄の事務・技術職員154人

計2,666人

2,666人の平均年齢44.7歳、平均年間給与額 7,776千円

・研究職種

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の研究職種900人及び任期付職員欄の研究職種 47人  
計 947人

947人の平均年齢 44.1歳、平均年間給与額 8,660千円

○支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 21.2%

○管理職の割合 (事務・技術) 18.9%

(研究) 36.7%

注:職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)の対象者より算出した割合である。

○大卒以上の高学歴者の割合 (事務技術) 40.7%

(研究) 99.2%

注:職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)の対象者より算出した割合である。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度) 千円	前年度 (平成21年度) 千円	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
			千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	38,969,194	39,361,269	△ 392,075	(△1.0)	—	—
退職手当支給額 (B)	3,936,029	4,203,741	△ 267,712	(△6.4)	—	—
非常勤役員等給与 (C)	2,109,411	2,230,547	△ 121,136	(△5.4)	—	—
福利厚生費 (D)	7,584,637	7,975,499	△ 390,862	(△4.9)	—	—
最広義人件費 (A+B+C+D)	52,599,271	53,771,056	△ 1,171,785	(△2.2)	—	—

注1: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

① 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、これを主たる要因として、「最広義人件費」が減少した。

②「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)及び「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)による人件費削減の取組状況

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

人員の効率的配置を行い、「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)等を踏まえ、平成22年度(2010年度)までに平成17年度(2005年度)に比べ人件費の5%以上の削減を図るとともに、「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、人件費改革の取組を平成23年度(2011年度)まで継続する。

ii) 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)及び「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)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%以上削減するとともに、「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、人件費改革の取組を平成23年度(2011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。また、職員の給与については、給与水準の適正化に取り組み、事務・技術職員のラスパイレース指数については、不断の見直しを行い、更に適正化するとともに、検証や取組の状況について公表する。

iii) 上記 ii) の進捗状況

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないとする。

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	平成20年度	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	40,687,464	40,341,563	38,924,457	38,660,266	37,510,249	37,123,742
人件費削減率 (%)		△ 0.9	△ 4.3	△ 5.0	△ 7.8	△ 8.8
人件費削減率(補正值) (%)		△ 0.9	△ 5.0	△ 5.7	△ 6.1	△ 5.6

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%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。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注3:注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基準年度(平成17年度)42,199,962千円、平成18年度41,409,507千円、平成19年度40,353,871千円であった。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項 特になし