

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構(法人番号6050005002007) 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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

日本原子力研究開発機構は、基礎・基盤研究からプロジェクト研究開発までを包含する我が国唯一の原子力に関する総合的な研究開発機関である。役員報酬水準を検討するに当たっては、科学技術の研究開発を実施している国立研究開発法人、企業規模が同等の民間企業及び国家公務員を参考とした。

① 文部科学省が所管する同規模の研究開発型の国立研究開発法人・・・当該法人は、同じ国立研究開発法人として科学技術の研究開発を実施している。公表対象年度の役員報酬規程に記載された法人の長の年間報酬額は本給額等を勘案すると21百万円程度と推定される。同様の考え方により、理事については16百万円程度、監事については14百万円程度と推定される。

② 企業規模3,000人以上の民間企業・・・令和元年度人事院勧告の参考資料によれば、役員の年間報酬額は55百万円となっており、役職別では副社長59百万円、専務取締役46百万円、常務取締役35百万円、取締役26百万円となっている。

③ 事務次官年間報酬額・・・23百万円

##### ② 令和元年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においては、法人設立時(平成17年10月)より期末特別手当において、期末特別手当基準額の算定基礎に本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額に、文部科学大臣が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて▲20%から+20%の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額としている。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び令和元年度における改定内容

理事長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程にのっとり、本給(1,106,000円)に地域手当(66,360円)、通勤手当、単身赴任手当及び寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程にのっとり、期末特別手当基準額[本給+地域手当+本給×100分の25+(本給+地域手当)×100分の20]×文部科学大臣が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて▲20%から+20%の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額]に6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には100分の172.5を乗じ、更に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間+0.05箇月分)を実施した。

副理事長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程にのっとり、本給(952,000円)に地域手当(190,400円)、通勤手当、単身赴任手当及び寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程にのっとり、期末特別手当基準額[本給+地域手当+本給×100分の25+(本給+地域手当)×100分の20]×文部科学大臣が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて▲20%から+20%の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額]に6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には100分の172.5を乗じ、更に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間+0.05箇月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程にのっとり、本給(823,000円)に地域手当(東京都特別区164,600円、茨城県東海村49,380円)、通勤手当、単身赴任手当及び寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程にのっとり、期末特別手当基準額[本給+地域手当+本給×100分の25+(本給+地域手当)×100分の20]×文部科学大臣が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて▲20%から+20%の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額]に6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には100分の172.5を乗じ、更に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。  
 なお、令和元年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間+0.05箇月分)を実施した。

監事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程にのっとり、本給(823,000円)に地域手当(164,600円)、通勤手当、単身赴任手当及び寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程にのっとり、期末特別手当基準額[本給+地域手当+本給×100分の25+(本給+地域手当)×100分の20]×文部科学大臣が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて▲20%から+20%の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額]に6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には100分の172.5を乗じ、更に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。  
 なお、令和元年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間+0.05箇月分)を実施した。

監事  
(非常勤)

非常勤役員報酬は、月額及び期末特別手当から構成されている。非常勤役員の月額は常勤役員の月額を上限に、その者の占める職、勤務形態等により、理事長が決定する。

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	令和元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	19,646	13,272	5,578	796 (地域手当)			
副理事長	17,377	11,424	3,583	2,285 (地域手当) 85 (通勤手当)	4月1日		*
A理事	17,049	9,876	4,966	1,975 (地域手当) 232 (通勤手当)			◇
B理事	15,504	9,876	4,580	592 (地域手当) 456 (単身赴任手当)			
C理事	17,114	9,876	5,085	1,975 (地域手当) 178 (通勤手当)			※
D理事	14,514	9,876	4,046	592 (地域手当)			※
E理事	14,940	9,876	4,472	592 (地域手当)			※
F理事	16,690	9,876	4,729	1,975 (地域手当) 110 (通勤手当)	4月1日		◇
A監事	7,334	4,115	2,330	823 (地域手当) 66 (通勤手当)		8月31日	
B監事	7,364	4,115	2,330	823 (地域手当) 96 (通勤手当)		8月31日	

C監事	千円 8,516	千円 5,761	千円 1,440	千円 1,152 (地域手当) 163 (通勤手当)	9月1日		
D監事 (非常勤)	千円 6,332	千円 4,469	千円 936	千円 894 (地域手当) 33 (通勤手当)	9月1日		

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 役員報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

#### 理事長

日本原子力研究開発機構は、基礎・基盤研究からプロジェクト研究開発までを包含する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、我が国の原子力の研究開発利用を着実に推進するための中核的拠点の役割を担っている。特に近年では、東京電力株式会社福島第一原子力発電所の事故からの復旧・復興に向けた取組に積極的に貢献するなどの実績を挙げてきた。

そうした組織の中で、理事長は機構業務を総理する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、原子力研究開発分野全般にわたる高度な専門性が求められる。また、独立行政法人通則法においては、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して報酬等の支給の基準を定めることとされている。

そのため、理事長の報酬水準については、国家公務員指定職俸給表に準じて定められており、国家公務員指定職の給与改定が行われた際には同様の改定を行うこととしている。

また、理事長の年間報酬額は、人数が同規模である民間企業の役員報酬55百万円や事務次官の年間給与額23百万円と比べてもそれを下回っている。

さらに、文部科学大臣が行う業績評価を勘案し、その者の職務実績に応じ期末特別手当の額を増減できることとしている。

以上のことから、理事長の報酬水準については妥当と考える。

#### 副理事長

副理事長は機構業務を掌理する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、原子力研究開発分野全般に亘る高度な専門性が求められる。また、独立行政法人通則法においては、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して報酬等の支給の基準を定めることとされている。

そのため、副理事長の報酬水準については、国家公務員指定職俸給表に準じて定められており、国家公務員指定職の給与改定が行われた際には同様の改定を行うこととしている。

また、副理事長の年間報酬額は、人数が同規模である民間企業の役員報酬55百万円や事務次官の年間給与額23百万円と比べてもそれを下回っている。

さらに、文部科学大臣が行う業績評価を勘案し、その者の職務実績に応じ期末特別手当の額を増減できることとしている。

以上のことから、副理事長の報酬水準については妥当と考える。

#### 理事

各理事は各担当業務を総括し、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、原子力研究開発分野の高度な専門性が求められる。また、独立行政法人通則法においては、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して報酬等の支給の基準を定めることとされている。

そのため、各理事の報酬水準については、国家公務員指定職俸給表に準じて定められており、国家公務員指定職の給与改定が行われた際には同様の改定を行うこととしている。

また、各理事の年間報酬額は、人数が同規模である民間企業の役員報酬55百万円や事務次官の年間給与額23百万円と比べてもそれを下回っている。

さらに、文部科学大臣が行う業績評価を勘案し、その者の職務実績に応じ期末特別手当の額を増減できることとしている。

以上のことから、理事の報酬水準については妥当と考える。

## 監事

監事は機構業務を監査するとともに、独立行政法人通則法において、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して報酬等の支給の基準を定めることとされている。

そのため、監事の報酬水準については、国家公務員指定職俸給表に準じて定められており、国家公務員指定職の給与改定が行われた際には同様の改定を行うこととしている。

また、監事の年間報酬額は、人数が同規模である民間企業の役員報酬55百万円や事務次官の年間給与額23百万円と比べてもそれを下回っている。

さらに、文部科学大臣が行う業績評価を勘案し、その者の職務実績に応じ期末特別手当の額を増減できることとしている。

以上のことから、監事の報酬水準については妥当と考える。

## 監事 (非常勤)

監事は機構業務を監査するとともに、独立行政法人通則法において、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して報酬等の支給の基準を定めることとされている。非常勤監事の報酬水準については、常勤監事の月額を踏まえた上で、非常勤監事の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案して決定しており、妥当と考える。

## 【主務大臣の検証結果】

民間企業における役員の年間報酬と比較して低額であること、他の研究開発法人の役員報酬とほぼ同水準となっていることから、妥当と考える。

引き続き理事長として高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、原子力研究開発分野全般に亘る高度な専門性を発揮し、福島第一原子力発電所の事故からの復旧復興に向けた取組をはじめとした研究開発について、安全を最優先として着実に業務を実施するよう要請する。

## 4 役員の退職手当の支給状況(令和元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	前職
A監事	千円 3,057	年 5	月 11	R1.8.31	(仮)0.5
B監事	千円 3,057	年 5	月 11	R1.8.31	(仮)0.5

A監事及びB監事の支給額は、当該監事が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(0.5)」により算出している。

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)。

## 5 退職手当の水準の妥当性について

### 【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
A監事	業績勘案率が未決定
B監事	業績勘案率が未決定

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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大臣が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ理事長が定めることとしており、I 1②に記載の仕組みを継続して実施する。

## 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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

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。

機構職員の給与水準を検討するに当たって、独立行政法人等のほか、民間企業及び学術・開発研究機関(以下「民間企業等」という)の令和元年賃金構造基本統計調査によるデータのうち企業規模1,000人以上の大企業に区分される企業等の平均給与額を参考にした。

① 文部科学省が所管する研究開発型の国立研究開発法人・・・当該法人は、同じ国立研究開発法人として科学技術の研究開発を実施しており、法人規模についても同等の法人規模(常勤職員数1,000人以上)となっている。

② 国家公務員・・・令和元年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が412千円となっており、機構の事務・技術職員の平均給与月額は426千円となっている。

③ 原子力の開発に関わり、採用において優秀な人材確保のため競合したり、機構との間で人事交流を行ったりしている類似の事業を実施している民間企業等の令和元年賃金構造基本統計調査において、電気業、ガス業、化学工業、学術・開発研究機関の年間平均給与額は、7,842千円となっており、機構職員の年間平均給与額は7,824千円となっている。(景気や企業の業績によって大きく変動する賞与を除いた年間平均給与額は5,732千円となっており、機構職員の年間平均給与額は5,493千円となっている。)

#### ② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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。

組織業績の向上、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、昇給・昇格及び期末手当に反映させている。

人事評価制度は平成19年度から導入しており、導入当初は課長職以上の職員(職員の約23%)を対象としていたが、平成20年度から対象範囲を全職員に拡大した。さらに、人事評価結果は、期末手当全体に反映している。

期末手当への評価結果の反映について、平成27年度から反映割合を拡大し、勤務成績を勘案して▲20%から+20%の支給割合の範囲内で反映している。

#### ③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

職員給与規程にのっとり、本給及び諸手当(超過勤務手当、深夜勤務手当、職責手当、研究手当、初任給調整手当、扶養手当、特地勤務手当、災害応急作業等手当、交替勤務手当、放射線業務手当、入坑手当、当直手当、通勤手当、地域調整手当、住居手当、寒冷地手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当及び期末手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給、職責手当、研究手当、初任給調整手当、扶養手当及び地域調整手当)の合計額と部長職及び次長職については本給月額に100分の19を、課長職については本給月額に100分の12を乗じて得た額とを加えた額に、6月に支給する場合においては2.225、12月に支給する場合においては2.275を乗じて得た額を支給総額とし、支給額は各人の人事評価による区分に従い算出した額としている。更に本給月額及びそれに対する地域調整手当の月額合計額に、部長職及び次長職については100分の20を、課長職については100分の15を、副主幹職については100分の10を、主査職については100分の5をそれぞれ乗じて得た額に、6月に支給する場合においては2.225、12月に支給する場合においては2.275を乗じて得た額を加算している。これらの合計額に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額を支給額としている。

なお、令和元年度では令和元年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定に準じ、①若年層に対して本給月額の平均+0.1%の引上げ、②期末手当の支給率について+0.05箇月分の引上げを実施した。

## 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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 2,649	歳 44.0	千円 8,127	千円 5,721	千円 77	千円 2,406
事務・技術	人 1,260	歳 41.7	千円 7,164	千円 5,071	千円 73	千円 2,093
研究職種	人 1,389	歳 46.0	千円 9,002	千円 6,313	千円 81	千円 2,689
技能労務職	人	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 230	歳 46.6	千円 4,297	千円 3,320	千円 81	千円 977
事務・技術	人 176	歳 47.7	千円 3,716	千円 2,781	千円 85	千円 935
研究職種	人 22	歳 41.2	千円 7,285	千円 5,575	千円 83	千円 1,710
診療所医療職 (医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
診療所医療職 (その他)	人 13	歳 54.0	千円 6,113	千円 4,540	千円 62	千円 1,573
技能労務職	人 3	歳 64.5	千円 3,670	千円 2,982	千円 16	千円 688
事務・技術 (賞与なし)	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種 (賞与なし)	人 16	歳 33.1	千円 5,217	千円 5,217	千円 64	千円 0
再任用職員	人 240	歳 62.7	千円 5,890	千円 4,602	千円 95	千円 1,288
事務・技術	人 203	歳 62.7	千円 5,606	千円 4,430	千円 89	千円 1,176
研究職種	人 34	歳 63.0	千円 7,538	千円 5,462	千円 145	千円 2,076
技能労務職	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種 (賞与なし)	人 3	歳 63.8	千円 6,504	千円 6,504	千円 0	千円 0
非常勤職員	人 74	歳 41.1	千円 1,944	千円 1,680	千円 83	千円 264
事務・技術	人 74	歳 41.1	千円 1,944	千円 1,680	千円 83	千円 264

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。

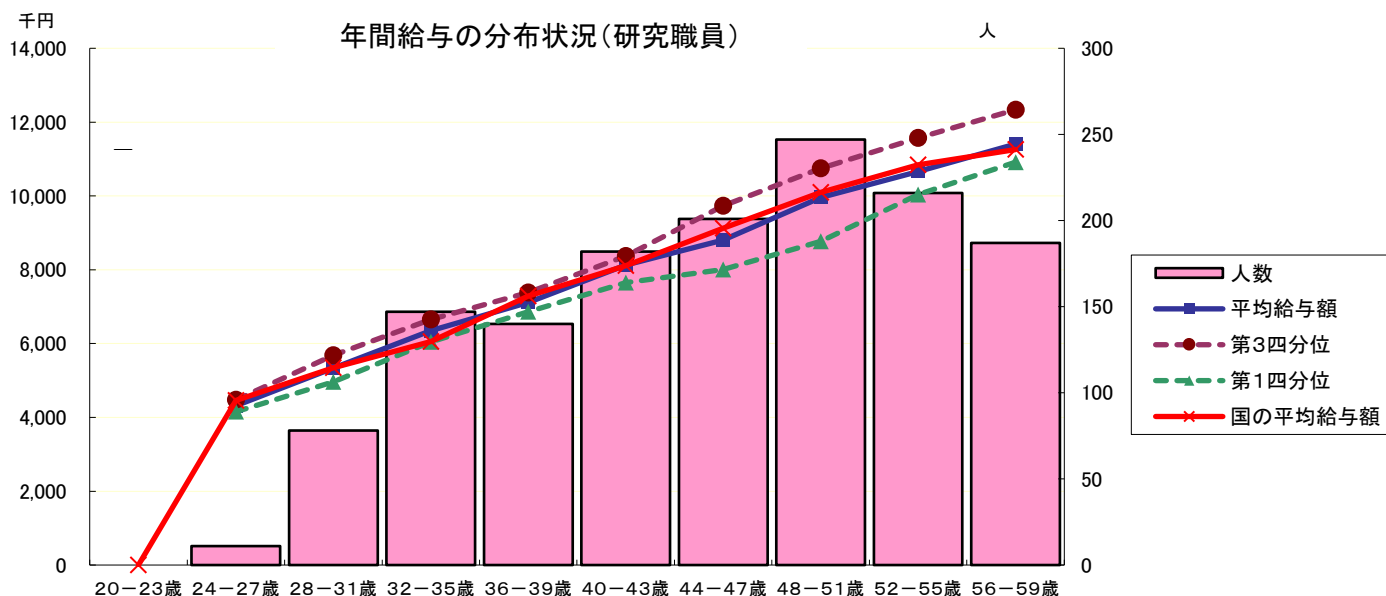
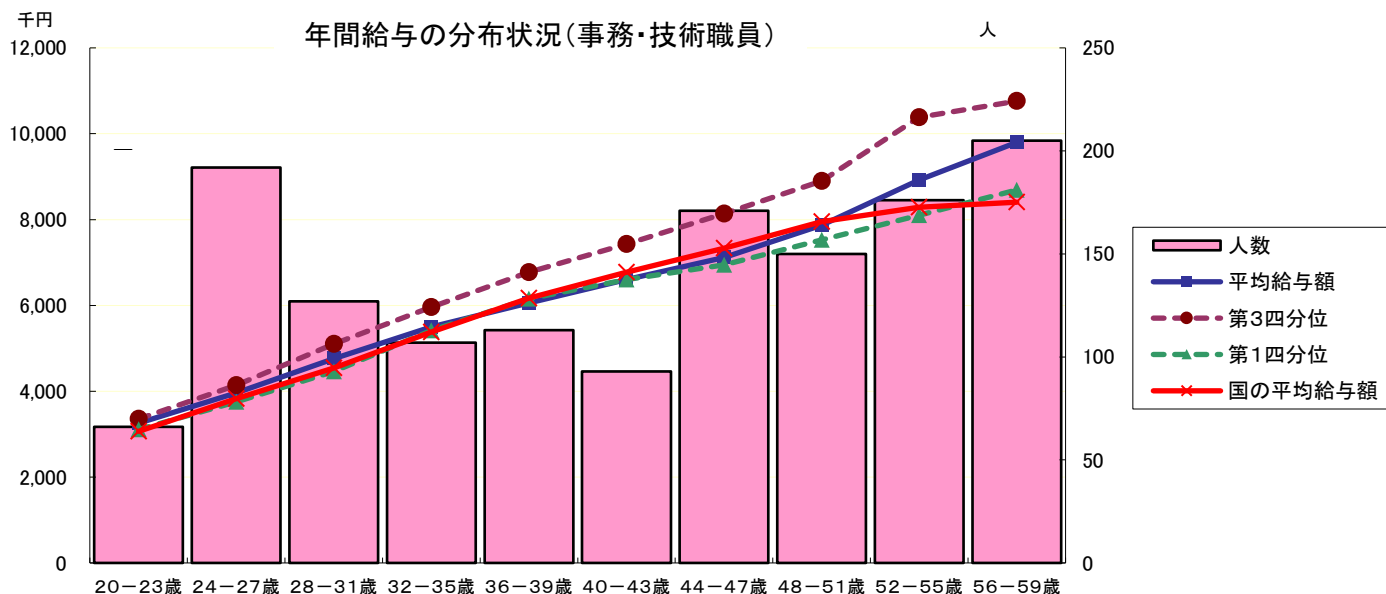
注2:「診療所医療職(その他)」とは、看護師、歯科衛生士である。

注3:「技能労務職」とは、守衛である。

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:医療職種・教育職種・診療所医療職、任期付職員: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・医療職種・教育職種・診療所医療職(医師))。

注5:常勤職員の技能労務職、在外職員、任期付職員の診療所医療職(医師)及び事務・技術(賞与なし)、再任用職員の技能労務職については、該当者が2人以下のため、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、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

② 年齢別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、④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、④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、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)  
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
本部部長	7	57.6	13,145	14,612～12,152
本部課長	151	54.8	10,481	12,328～ 7,972
本部主査	326	43.6	7,049	9,105～ 5,745
本部係員	577	31.6	4,115	6,747～ 2,802

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:「本部主査」には、本部主査相当職である本部以外の主査を含む。

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	年間給与額	
			平均	最高～最低
本部部長	30	58.1	13,123	14,307～11,604
本部課長	350	51.1	10,592	12,454～ 8,350
研究員	151	31.2	5,542	7,002～ 4,103

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。

## ④賞与(令和元年度)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)	80.0	80.0	80.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	20.0	20.0	20.0
	最高～最低	30.4～0.0	30.4～0.0	30.4～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	87.6	87.2	87.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	12.4	12.8	12.6
	最高～最低	31.0～0.0	31.0～0.0	31.0～0.0

## (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)	79.6	79.4	79.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	20.4	20.6	20.5
	最高～最低	31.0～9.5	30.4～9.5	30.7～9.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	85.2	84.7	84.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	14.8	15.3	15.1
	最高～最低	31.0～0.0	31.0～0.0	31.0～0.0

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。



### 3 給与水準の妥当性の検証等

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
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 104.4</li> <li>・年齢・地域勘案 114.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 106.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 114.7（補正值 109.2）</li> </ul>
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<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、原子力機構の所有する施設等の運転管理、研究開発体制及びその立地条件において同質性がみられること、かつ採用において優秀な人材確保のため競合したり、機構との間で人事交流を行ったりしている、類似の業務を営む民間企業及び学術・開発研究機関（以下「民間企業等」という。）の平均給与についてラスパイレス指数を試算し比較した結果、民間企業等を100とした場合、当機構の賃金水準の平均値は99.8（景気や企業の業績によって大きく変動する賞与を除いた給与額で比較した場合の当機構の賃金水準の平均値は95.8）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、令和元年には3,091人となり、この間一部業務の事業移管に伴う減少を含め2,200人を超える人員が減少している。この人員減少に伴い、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、人員構成の指数が高くなる一因となっている。</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>&lt;参考 年齢地域学歴勘案指数の補正について&gt; 機構職員の約6割は東海村にある事業所等に勤務しているため、非支給地の国家公務員と比較される結果、対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）は高くなる結果となっているが、茨城県の「市町村民所得推計」によると東海村の賃金水準は、水戸市（5級地、支給率10%）とつくば市（2級地、支給率16%）の中間程度に位置している。これにより東海村を5級地として試算した場合「111.0」、同じく東海村を2級地として試算した場合「107.4」となり、補正值として、両市の中間に位置するとした場合「109.2程度」と推定される。</p>

<p>給与水準の妥当性の 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 91.0% (国からの財政支出額 150,762,272千円、支出予算の総額 165,746,844千円:令和元年度予算)</p>
	<p>(法人の検証結果) 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、原子力機構の所有する施設等の運転管理、研究開発体制及びその立地条件において同質性がみられること、かつ採用において優秀な人材確保のため競合したり、機構との間で人事交流を行ったりしている、類似の業務を営む民間企業等の平均給与についてラスパイレズ指数を試算し比較した結果、民間企業等を100とした場合、当機構の賃金水準の平均値は99.8(景気や企業の業績によって大きく変動する賞与を除いた給与額で比較した場合の当機構の賃金水準の平均値は95.8)となっており、賃金水準はおおむね均衡している。更に公開されているデータを基に民間企業等と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>○民間企業等との平均給与額の比較</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原子力機構 平均給与額 7,824千円(賞与を除く 5,493千円)</li> <li>・電気業 平均給与額 7,122千円(賞与を除く 6,115千円)</li> <li>・ガス業 平均給与額 8,476千円(賞与を除く 5,795千円)</li> <li>・化学工業 平均給与額 8,113千円(賞与を除く 5,559千円)</li> <li>・学術・開発研究機関 平均給与額 7,657千円(賞与を除く 5,456千円)</li> </ul> <p>※企業規模1,000人以上でかつ高校卒、高専・短大卒、大学・大学院卒の59歳以下を比較対象とした。 ※民間企業等との年間平均給与額の比較に当たっては、性別、学歴及び年齢を勘案した。 ※「令和元年賃金構造基本統計調査」の結果を用いて算出した。</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(令和元年8月)において給与水準を比較した民間企業(企業規模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30年度決算) (検証結果)該当無し</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15.9ポイント減少している。これはその間、職責手当の見直し及び期末手当の独自の引下げ等を実施した結果であると考えられる。今後も独立行政法人通則法の趣旨に則り、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。
講ずる措置	対国家公務員指数は相対的に決定されるものであることから、将来の具体的数値を予測することは困難であるが、引き続き独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨や政府方針を踏まえ、労働組合と協議しつつ、手当の見直しや給与改定等の取り組みを推進することにより、適正な給与水準の確保に努めていく。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 99.3</li> <li>・年齢・地域勘案 124.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 100.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 126.1(補正值 108.1)</li> </ul>
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<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、原子力機構の所有する施設等の運転管理、研究開発体制及びその立地条件において同質性がみられること、かつ採用において優秀な人材確保のため競合したり、機構との間で人事交流を行ったりしている、類似の業務を営む民間企業等の平均給与についてラスパイレズ指数を試算し比較した結果、民間企業等を100とした場合、当機構の賃金水準の平均値は99.8(景気や企業の業績によって大きく変動する賞与を除いた給与額で比較した場合の当機構の賃金水準の平均値は95.8)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、令和元年には3,091人となり、この間一部業務の事業移管に伴う減少を含め2,200人を超える人員が減少している。この人員減少に伴い、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、人員構成の指数が高くなる一因となっている。</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>&lt;参考 年齢地域学歴勘案指数の補正について&gt; 機構職員の約6割は東海村にある事業所等に勤務しているため、非支給地の国家公務員と比較される結果、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)は高くなる結果となっているが、茨城県の「市町村民所得推計」によると東海村の賃金水準は、水戸市(5級地、支給率10%)とつくば市(2級地、支給率16%)の中間程度に位置している。これにより東海村を5級地として試算した場合「111.5」、同じく東海村を2級地として試算した場合「104.6」となり、補正值として、両市の中間に位置するとした場合「108.1程度」と推定される。</p>

<p>給与水準の妥当性の 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 91.0% (国からの財政支出額 150,762,272千円、支出予算の総額 165,746,844千円:令和元年度予算)</p>
	<p>(法人の検証結果) 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、原子力機構の所有する施設等の運転管理、研究開発体制及びその立地条件において同質性がみられること、かつ採用において優秀な人材確保のため競合したり、機構との間で人事交流を行ったりしている、類似の業務を営む民間企業等の平均給与についてラスパイレス指数を試算し比較した結果、民間企業等を100とした場合、当機構の賃金水準の平均値は99.8(景気や企業の業績によって大きく変動する賞与を除いた給与額で比較した場合の当機構の賃金水準の平均値は95.8)となっており、賃金水準はおおむね均衡している。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>○民間企業等との平均給与額の比較</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原子力機構 平均給与額 7,824千円(賞与を除く 5,493千円)</li> <li>・電気業 平均給与額 7,122千円(賞与を除く 6,115千円)</li> <li>・ガス業 平均給与額 8,476千円(賞与を除く 5,795千円)</li> <li>・化学工業 平均給与額 8,113千円(賞与を除く 5,559千円)</li> <li>・学術・開発研究機関 平均給与額 7,657千円(賞与を除く 5,456千円)</li> </ul> <p>※企業規模1,000人以上でかつ高校卒、高専・短大卒、大学・大学院卒の59歳以下を比較対象とした。 ※民間企業等との年間平均給与額の比較に当たっては、性別、学歴及び年齢を勘案した。 ※「令和元年賃金構造基本統計調査」の結果を用いて算出した。</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(令和元年8月)において給与水準を比較した民間企業(企業規模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30年度決算) 【検証結果】該当無し</p>

	(主務大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
講ずる措置	対国家公務員指数は相対的に決定されるものであることから、将来の具体的数値を予測することは困難であるが、引き続き独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨や政府方針を踏まえ、労働組合と協議しつつ、手当の見直しや給与改定等の取り組みを推進することにより、適正な給与水準の確保に努めていく。

○ 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1,260人及び任期付職員欄の事務・技術職員のうち140人計1,400人

1,400人の平均年齢42.0歳、平均年間給与額6,819千円

・研究職種

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の研究職種1,389人及び任期付職員欄の研究職種のうち20人計1,409人

1,409人の平均年齢45.9歳、平均年間給与額8,978千円

○支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 18.0%

○管理職の割合(事務・技術) 15.3%

注:①表(職種別支給状況)の常勤職員欄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) 33.3%

注:①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の対象者より算出した割合である。

#### 4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額209,296円 年間給与3,267,110円

○35歳(本部主査)

月額366,886円 年間給与6,220,844円

○50歳(本部課長)

月額583,392円 年間給与10,305,908円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 6,500円、子1人につき10,000円)を支給

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

機構においては、組織業績の向上、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、昇給・昇格及び期末手当に反映させている。

昇給・昇格への評価結果の反映については、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)及び昇格に反映している。

期末手当への評価結果の反映について、平成27年度から反映割合を拡大し、勤務成績を勘案して▲20%から+20%の支給割合の範囲内で反映している。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 37,848,422	千円 31,787,452	千円 31,053,848	千円 31,079,794	千円 31,010,877
退職手当支給額 (B)	千円 4,466,863	千円 3,682,184	千円 3,631,200	千円 3,650,828	千円 3,260,309
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,652,100	千円 2,428,435	千円 2,711,205	千円 3,154,981	千円 3,275,717
福利厚生費 (D)	千円 7,493,483	千円 6,382,468	千円 6,195,693	千円 6,101,749	千円 6,037,931
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 51,460,868	千円 44,280,539	千円 43,591,946	千円 43,987,352	千円 43,584,834

注1: 本表には常勤職員のほか、任期付職員、再任用職員の人件費が含まれているため財務諸表の付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

「退職手当支給額」において退職者の減少に伴い、これを主たる要因として、「最広義人件費」が減少した。また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき以下の措置を講ずることとした。

- ・役職員の退職手当について、国家公務員退職手当法の改正に準じた引下げを実施した。  
 役員に関する講じた措置の概要:平成30年1月1日から83.7/100の調整率を乗じることに変更した。  
 職員に関する講じた措置の概要:平成30年3月19日から83.7/100の調整率を乗じることに変更した。

なお、職員については、労働組合との協議に時間を要したことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとなった。

### Ⅳ その他

特になし