

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(令和6年度)

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22百万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6年人事院勧告の参考資料によれば、役員の年間報酬額は59百万円となっており、役職別では副社長58百万円、専務取締役49百万円、常務取締役35百万円、取締役29百万円となっている。

③事務次官年間報酬額・・・23百万円

② 令和6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6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(1,122,000円)に地域手当(67,320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おいては100分の170、12月に支給する場合においては100分の175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6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(965,000円)に地域手当(193,000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おいては100分の170、12月に支給する場合においては100分の175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6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(835,000円)に地域手当(東京都特別区167,000円、茨城県東海村50,100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おいては100分の170、12月に支給する場合においては100分の175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6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(835,000円)に地域手当(167,000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おいては100分の165、12月に支給する場合においては100分の175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5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 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
理事長	20,458	13,464	6,186	808 (地域手当)			
副理事長	20,085	11,580	6,189	2,316 (地域手当)		3月31日	◇
A理事	15,444	10,020	4,823	601 (地域手当)			※
B理事	17,556	10,020	5,355	2,004 177 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	◇
C理事	13,493	10,020	2,872	601 (地域手当)	4月1日		※
D理事	13,493	10,020	2,872	601 (地域手当)	4月1日		※
E理事	13,949	10,020	2,872	601 456 (地域手当) (単身赴任手当)	4月1日		
F理事	17,053	10,020	4,868	2,004 160 (地域手当) (通勤手当)			◇
A監事	16,977	10,020	4,868	2,004 85 (地域手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	12,067	7,011	3,600	1,402 54 (地域手当) (通勤手当)			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

注3:千円単位未満を四捨五入しているため、総額が内訳の合計と合わないものがある。

3 役員の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原子力に関する総合的な研究開発機関として、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。特に近年は、従前より取り組んできた福島第一原子力発電所事故の対処に係る研究開発に加え、新型炉等の研究開発によるカーボンニュートラルへの貢献やイノベーションの創出に向けた取組を推進している。

そのような中、機構は安全確保を最優先に社会的約束の履行等に努めつつ諸課題に全力で取り組む必要があることから、理事長には、高度な知識と経験に基づく高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、経営戦略に関する業務経験が求められる。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。なお、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59百万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し最適に組織を運営するための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、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。

なお、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59百万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最適に組織を運営するための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。なお、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59百万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ことにより、機構の健全な業務運営を確保する責務を負う。また、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59百万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ことにより、機構の健全な業務運営を確保する責務を負う。また、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】

職務内容の特性や、参考となる民間企業役員、国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えます。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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
	千円	年	月			
理事A	3,422	3	0	R6.3.31	1.1	※
理事B	4,045	3	0	R6.3.31	1.3	※
理事C	1,815	1	9	R6.3.31	1.0	

注:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、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
理事A	当該理事が在職した期間に係る機構の年度実績評価及び、当該理事の任期中の個人的な業績の評価に基づき、当該理事の業績勘案率について、算定ルールに基づき文部科学大臣によって1.1と決定された。
理事B	当該理事が在職した期間に係る機構の年度実績評価及び、当該理事の任期中の個人的な業績の評価に基づき、当該理事の業績勘案率について、算定ルールに基づき文部科学大臣によって1.3と決定された。
理事C	当該理事が在職した期間に係る機構の年度実績評価及び、当該理事の任期中の個人的な業績の評価に基づき、当該理事の業績勘案率について、算定ルールに基づき文部科学大臣によって1.0と決定された。

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

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6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6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405千円となっており、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6年賃金構造基本統計調査において、電気業、化学工業、学術・開発研究機関の年間平均給与額は、7,951千円となっており、機構職員の年間平均給与額は8,032千円となっている。（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5,983千円となっており、機構職員の年間平均給与額は5,614千円となっている。）

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

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、特地域勤務手当、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、期末手当及びテレワーク手当）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2.25、12月に支給する場合においては2.35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2.25、12月に支給する場合においては2.35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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定に準じ、①初任給を始め若年層に重点を置いて本給月額の平均＋2.8%の引上げ、②期末手当の支給率について＋0.1箇月分の引上げを実施した。また、高頻度（月10日以上）で在宅勤務を実施する者の経済的負担軽減を目的にテレワーク手当を新設した。なお、テレワーク手当支給者については、通勤手当の調整を行う。

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6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	人 2677	歳 43.6	千円 8,457	千円 5,922	千円 78	千円 2,535
事務・技術	人 1302	歳 40.9	千円 7,515	千円 5,298	千円 75	千円 2,217
研究職種	人 1375	歳 46.2	千円 9,349	千円 6,513	千円 80	千円 2,836
在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 246	歳 49.5	千円 4,287	千円 3,292	千円 82	千円 995
事務・技術	人 209	歳 50.1	千円 3,891	千円 2,928	千円 83	千円 963
研究職種	人 12	歳 50	千円 6,923	千円 5,398	千円 52	千円 1,525
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	千円 6,295	千円 4,563	千円 137	千円 1,732
技能労務職	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種(賞与なし)	人 11	歳 33.1	千円 6,152	千円 6,152	千円 33	千円 0
再雇用職員	人 197	歳 63.5	千円 5,591	千円 4,473	千円 86	千円 1,118
事務・技術	人 155	歳 63.5	千円 5,267	千円 4,276	千円 81	千円 991
研究職種	人 42	歳 63.7	千円 6,787	千円 5,199	千円 105	千円 1,588
技能労務職	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 50	歳 43	千円 2,132	千円 1,904	千円 67	千円 228
事務・技術	人 50	歳 43	千円 2,132	千円 1,904	千円 67	千円 228

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を除く。

注2:「再雇用職員」とあるのは、行政執行法人にあっては「再任用職員」とする。

注3:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

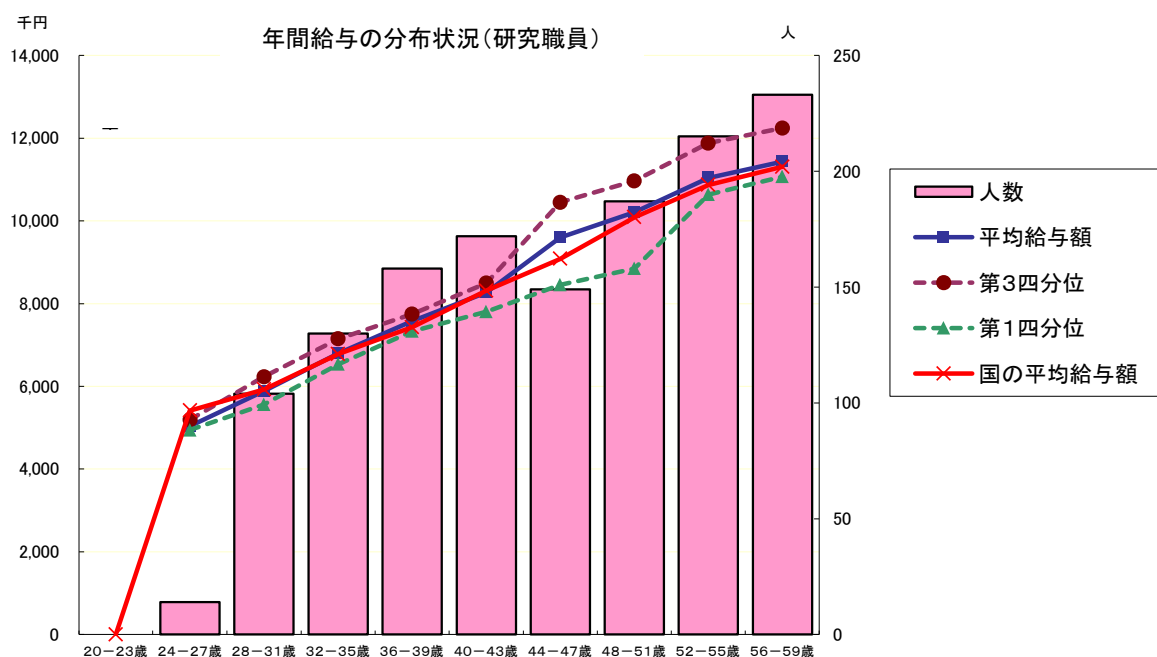
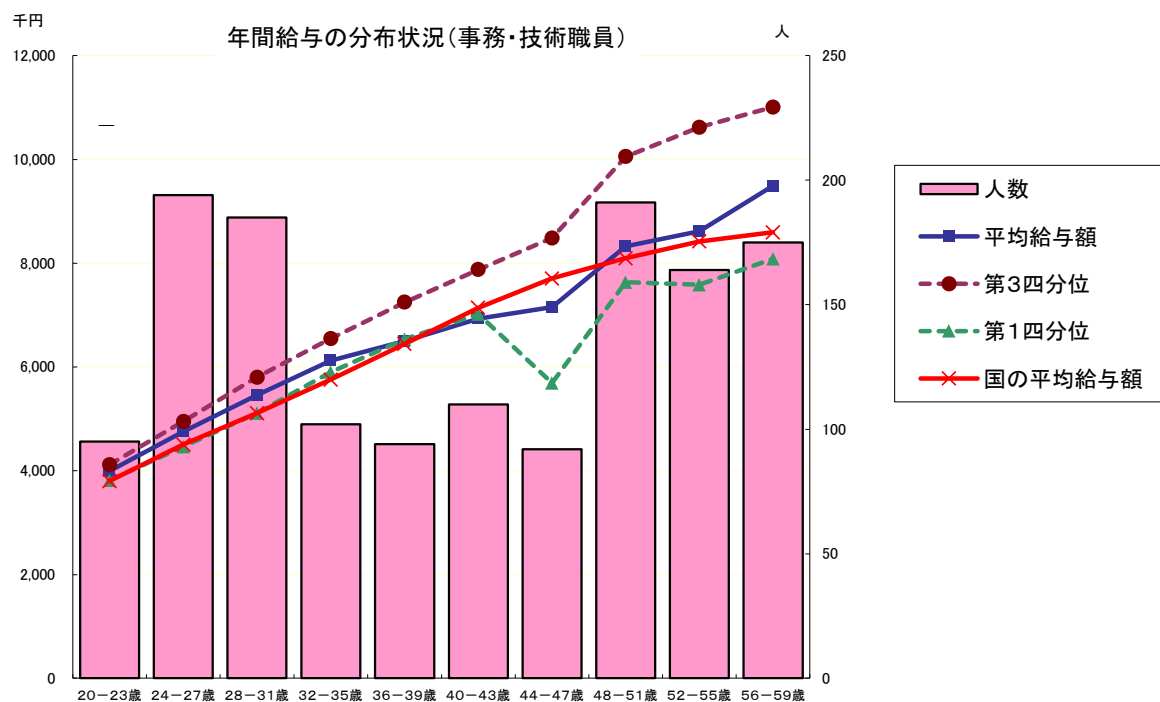
注4:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

注5:「診療所医療職(その他)」とは、看護師、歯科衛生士である。

注6: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:技能労務職・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、再雇用職員: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7:在外職員及び任期付職員の診療所医療職(医師)・技能労務職並びに再雇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、記載を省略し、全体の数値から除外している。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1:①の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:任期付職員の一部を含む。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
代表的職位	人	歳	千円	千円
本部部長	8	57.8	13,821	14,613～13,319
本部課長	217	53.9	10,512	13,120～8106
本部係長	281	44.3	7,373	9,041～5,356
本部係員	680	32.0	4,726	7,261～3,049

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
本部部長	27	57.4	13,441	14,699～12,266
本部課長	414	50.9	10,711	12,784～7,205
本部研究員	165	30.9	5,960	7,336～4,673

④ 賞与(令和6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)	% 80.3	% 80.3	% 80.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 19.7	% 19.7	% 19.7
	最高～最低	% 30.4～9.5	% 30.3～9.5	% 30.4～9.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 88.4	% 87.5	% 87.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 11.6	% 12.5	% 12.1
	最高～最低	% 31.0～0.0	% 31.0～0.0	% 30.9～0.0

(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)	% 79.7	% 79.7	% 79.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 20.3	% 20.3	% 20.3
	最高～最低	% 31.0～0.0	% 30.4～0.0	% 30.7～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 86.4	% 85.5	% 85.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 13.6	% 14.5	% 14.1
	最高～最低	% 31.0～0.0	% 31.0～0.0	% 31.0～0.0

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理由」、「給与水準の妥当性の検証」、「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	・年齢勘案 103.6 ・年齢・地域勘案 113.4 ・年齢・学歴勘案 106.2 ・年齢・地域・学歴勘案 114.3(補正值 108.8)
国に比べて給与水準が高くなっている理由	(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101.0(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93.8)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。 (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6年には3,093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。 (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。 <参考年齢地域学歴勘案指数の補正について> 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「110.5」、同じく東海村を2級地として試算した場合「107.2」となり、補正值として、両市の中間に位置するとした場合「108.8」程度と推定される。
給与水準の妥当性の 検証	(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96.8% (国からの財政支出額184,741,865千円、支出予算の総額190,830,269千円:令和6年度予算)

給与水準の妥当性の検証	(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。 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ー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101.0(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93.8)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。 ○民間企業等との平均給与額の比較 <table border="1"> <tr> <td>・原子力機構</td> <td>平均給与額8,032千円(賞与を除く5,614千円)</td> </tr> <tr> <td>・電気業</td> <td>平均給与額7,981千円(賞与を除く6,336千円)</td> </tr> <tr> <td>・化学工業</td> <td>平均給与額7,907千円(賞与を除く5,777千円)</td> </tr> <tr> <td>・学術・開発研究機関</td> <td>平均給与額7,945千円(賞与を除く5,834千円)</td> </tr> </table> ※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6年賃金構造基本統計調査」の結果を用いて算出した。 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の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6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。 【累積欠損額について】累積欠損額0円(令和5年度決算) 【検証結果】該当無し	・原子力機構	平均給与額8,032千円(賞与を除く5,614千円)	・電気業	平均給与額7,981千円(賞与を除く6,336千円)	・化学工業	平均給与額7,907千円(賞与を除く5,777千円)	・学術・開発研究機関	平均給与額7,945千円(賞与を除く5,834千円)
・原子力機構	平均給与額8,032千円(賞与を除く5,614千円)								
・電気業	平均給与額7,981千円(賞与を除く6,336千円)								
・化学工業	平均給与額7,907千円(賞与を除く5,777千円)								
・学術・開発研究機関	平均給与額7,945千円(賞与を除く5,834千円)								
講ずる措置	(主務大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与、他の国立研究開発法人の給与、民間企業等の従業員の給与及び業務の実績等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること及び高度な専門知識と職務遂行能力を備える人材の確保を図る必要性があること、また、初公表時の指数との比較から、適正な給与水準への取り組みが継続されていること等を考慮すると適切な対応が執られていると考える。引き続き、独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨に則り、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。 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組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	・年齢勘案 101.4 ・年齢・地域勘案 126.1 ・年齢・学歴勘案 102.7 ・年齢・地域・学歴勘案 126.1(補正值 108.9)
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	(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ー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101.0(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93.8)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。 (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6年には3,093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。 (3) 原子力研究開発の特殊 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。 <参考年齢地域学歴勘案指数の補正について> 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「112.5」、同じく東海村を2級地として試算した場合「105.4」となり、補正值として、両市の中間に位置するとした場合「108.9」程度と推定される。
給与水準の妥当性の 検証	(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96.8% (国からの財政支出額184,741,865千円、支出予算の総額190,830,269千円:令和6年度予算)

給与水準の妥当性の 検証	(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。 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ー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101.0(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93.8)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。 ○民間企業等との平均給与額の比較 <table border="1"> <tbody> <tr> <td>・原子力機構</td> <td>平均給与額8,032千円(賞与を除く5,614千円)</td> </tr> <tr> <td>・電気業</td> <td>平均給与額7,981千円(賞与を除く6,336千円)</td> </tr> <tr> <td>・化学工業</td> <td>平均給与額7,907千円(賞与を除く5,777千円)</td> </tr> <tr> <td>・学術・開発研究機関</td> <td>平均給与額7,945千円(賞与を除く5,834千円)</td> </tr> </tbody> </table> ※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6年賃金構造基本統計調査」の結果を用いて算出した。 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6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。 【累積欠損額について】累積欠損額0円(令和5年度決算) 【検証結果】該当無し (主務大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、原子力科学技術を通じて、人類社会の福祉と繁栄に貢献することを目的としており、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等を定めた科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律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、適切な対応が執られていると考えらる。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていきたい。	・原子力機構	平均給与額8,032千円(賞与を除く5,614千円)	・電気業	平均給与額7,981千円(賞与を除く6,336千円)	・化学工業	平均給与額7,907千円(賞与を除く5,777千円)	・学術・開発研究機関	平均給与額7,945千円(賞与を除く5,834千円)
・原子力機構	平均給与額8,032千円(賞与を除く5,614千円)								
・電気業	平均給与額7,981千円(賞与を除く6,336千円)								
・化学工業	平均給与額7,907千円(賞与を除く5,777千円)								
・学術・開発研究機関	平均給与額7,945千円(賞与を除く5,834千円)								
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、将来の具体的な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組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1,302人及び任期付職員欄の事務・技術職員のうち160人
計1,462人

1,462人の平均年齢41.6歳、平均年間給与額7,121千円

・研究職種

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の研究職種1,375人及び任期付職員欄の研究職種のうち9人
計1,384人

1,384人の平均年齢46.1歳、平均年間給与額9,346千円

○支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 14.8%

○管理職の割合(事務・技術) 20.0%

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) 39.5%

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252,659円 年間給与3,966,747円

○35歳(本部主査)月額389,340円 年間給与6,624,109円

○50歳(本部課長)月額586,173円 年間給与10,420,638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	令和4年度	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 30,455,557	千円 30,527,755	千円 31,436,627
退職手当支給額 (B)	千円 3,335,662	千円 916,628	千円 2,903,582
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,074,566	千円 4,168,957	千円 4,483,098
福利厚生費 (D)	千円 5,899,863	千円 5,902,937	千円 5,914,581
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 43,765,648	千円 41,516,277	千円 44,737,888

注：中期目標管理法及及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

「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 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

定年延長制度の導入に伴い、職員給与規程を改定し、60歳に達した日後における最初の4月1日以降、引き続き職員として勤務する者に対して、7割水準とした本給を新たに設定した。

Ⅴ その他

特になし