

# 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

## 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24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当において、規定により得た額に文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価を勘案し、「本給及び特別調整手当の月額に100分の-20から100分の30の範囲で定めた率を乗じて得た額」を理事長が職務実績に応じ、増額又は減額することとしている。また、これまで役職と本給は原則として一対一対応していたが、業績等に応じて上位または下位の本給号俸に位置づけることを可能とする規程改正(平成20年4月施行)を実施している。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長	国家公務員指定職の改定に準じ、本給月額の引下げ(改定率 $\Delta$ 0.5%)及び平成23年4月以降の較差相当分を期末手当にて減額調整 なお、地域手当も国家公務員指定職に準じている(15%)が、財政状況を鑑み、当分の間、12%としている。
理事	国家公務員指定職の改定に準じ、本給月額の引下げ(改定率 $\Delta$ 0.5%)及び平成23年4月以降の較差相当分を期末手当にて減額調整 なお、地域手当も国家公務員指定職に準じている(15%)が、財政状況を鑑み、当分の間、12%としている。
監事	国家公務員指定職の改定に準じ、本給月額の引下げ(改定率 $\Delta$ 0.5%)及び平成23年4月以降の較差相当分を期末手当にて減額調整 なお、地域手当も国家公務員指定職に準じている(15%)が、財政状況を鑑み、当分の間、12%としている。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
理事長	18,405	12,224	4,714	1,467 (地域手当)			
A理事	14,868	9,875	3,808	1,185 (地域手当)		3月31日	◇
B理事	13,765	9,030	3,482	1,084 (地域手当) 169 (通勤手当)			※
C理事	13,596	9,030	3,482	1,084 (地域手当)			※
D理事	6,412	4,214	1,624	506 (地域手当) 68 (通勤手当)		9月18日	◇
E理事	13,694	9,030	3,487	1,084 (地域手当) 93 (通勤手当)			
F理事	7,417	4,816	1,859	578 (地域手当) 164 (通勤手当)	9月19日		◇
A監事	11,986	7,796	3,006	935 (地域手当) 249 (通勤手当)		3月31日	
B監事	12,004	7,796	3,035	935 (地域手当) 238 (通勤手当)			

注1:地域手当については、物価等を踏まえつつ、民間賃金の高い地域に勤務する役員の給与水準の調整を図るために支給されるもので、国の地域手当と同様である。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

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。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成24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						該当者なし	
理事	8,825	6	3	H22.12.31	1.1	役員退職手当支給規程に基づき、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価により個別に決定。	※
監事						該当なし	

注:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

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。

## 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

中期目標に従い効率化を図ることとしており、各事業の推進に必要となる人員の重点的かつ弾力的配置を行い、効率的な事業運営のための適正な人件費管理を行う。

#### 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

中期計画に定める人件費算定ルールにより算出される総額を踏まえつつ、業務の実績に評価委員会等の意見を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるよう定める。

##### 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

昇給にあたっての本給号俸の調整または特別昇給、期末手当における勤務成績の反映等。

[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	定期昇給：5号俸昇給させる。(標準は4号俸) 特別昇給：発明考案等特に功績のあったとき1～4号俸昇給させる。
期末手当	勤務成績等を勘案して理事長が定める基準に従って支給する。

##### ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

給与再精査も踏まえ、平成24年9月より給与改定(平均△0.23%)を実施するとともに、平成23年4月以降の較差相当分を期末手当にて減額調整

平成19年4月に実施した給与構造改革に係る本給引下げに伴う経過措置として実施していた平成19年3月時現給保障措置について、旧本給に0.991を乗ずることにより実支給額を引き下げるとともに、経過措置を平成26年3月末にて終了させることとした。

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

- ・実施期間：平成24年10月～26年9月
- ・俸給表関係の措置の内容：管理職(△9.77%)、課長代理・係長級(△7.77%)、係員級(△4.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容：本給同様に措置
- ・国と異なる措置の概要：任期制職員については民間資金雇用等の事情を鑑み、労働三権を有する労働組合との交渉を経て、減額率について緩和措置を講じた。

(役員について)

- ・実施期間：平成24年4月～26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容：△9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容：本給同様に措置
- ・国と異なる措置の概要：特に無し

## 2 職員給与の支給状況(事務・技術職員／研究職員)

### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成24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 434	歳 44.1	千円 8,411	千円 6,373	千円 115	千円 2,038
事務・技術	人 221	歳 40.7	千円 7,432	千円 5,574	千円 133	千円 1,858
研究職種	人 213	歳 47.7	千円 9,427	千円 7,202	千円 97	千円 2,225

在外職員	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
------	--------	--------	---------	---------	---------	---------

任期付職員	人 135	歳 44.5	千円 6,097	千円 4,743	千円 157	千円 1,354
事務・技術	人 135	歳 44.5	千円 6,097	千円 4,743	千円 157	千円 1,354
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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2:2名以下の記載については、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していない。

注3:再任用職員、非常勤職員については該当者がいないため記載していない。

注4:事務技術、研究以外の職種については該当者がいないため記載していない。

### ① 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成24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 89	歳 43.8	千円 9,223	千円 7,050	千円 115	千円 2,173
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 89	歳 43.8	千円 9,223	千円 7,050	千円 115	千円 2,173

在外職員	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
------	--------	--------	---------	---------	---------	---------

任期付職員	人 1,806	歳 39.4	千円 5,969	千円 5,959	千円 122	千円 10
事務・技術	人 758	歳 39.5	千円 4,663	千円 4,648	千円 152	千円 15
研究職種	人 1,048	歳 39.3	千円 6,914	千円 6,907	千円 101	千円 7

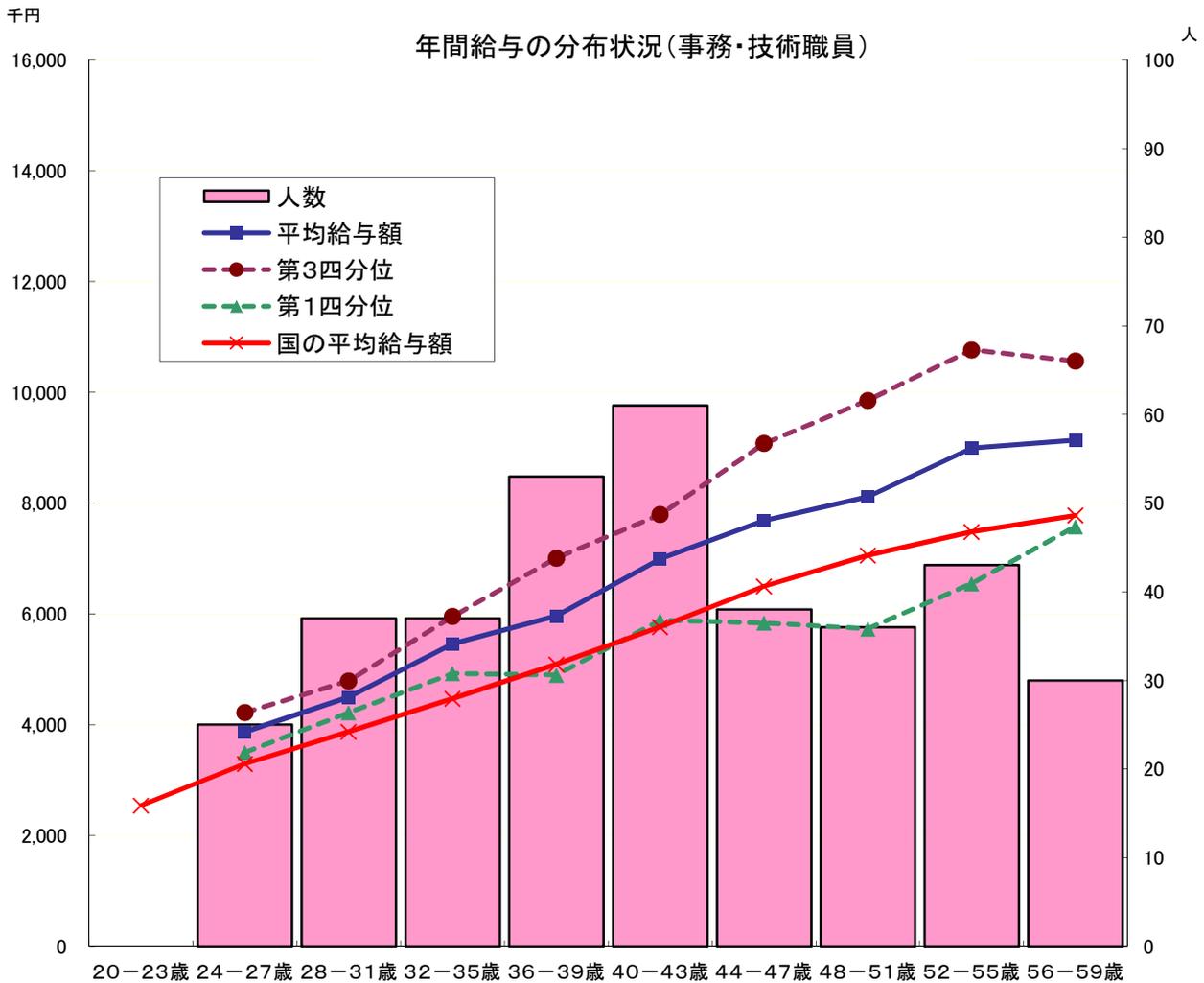
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:2名以下の記載については、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していない。

注3:再任用職員、非常勤職員については該当者がいないため記載していない。

注4:事務技術、研究以外の職種については該当者がいないため記載していない。

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。〕



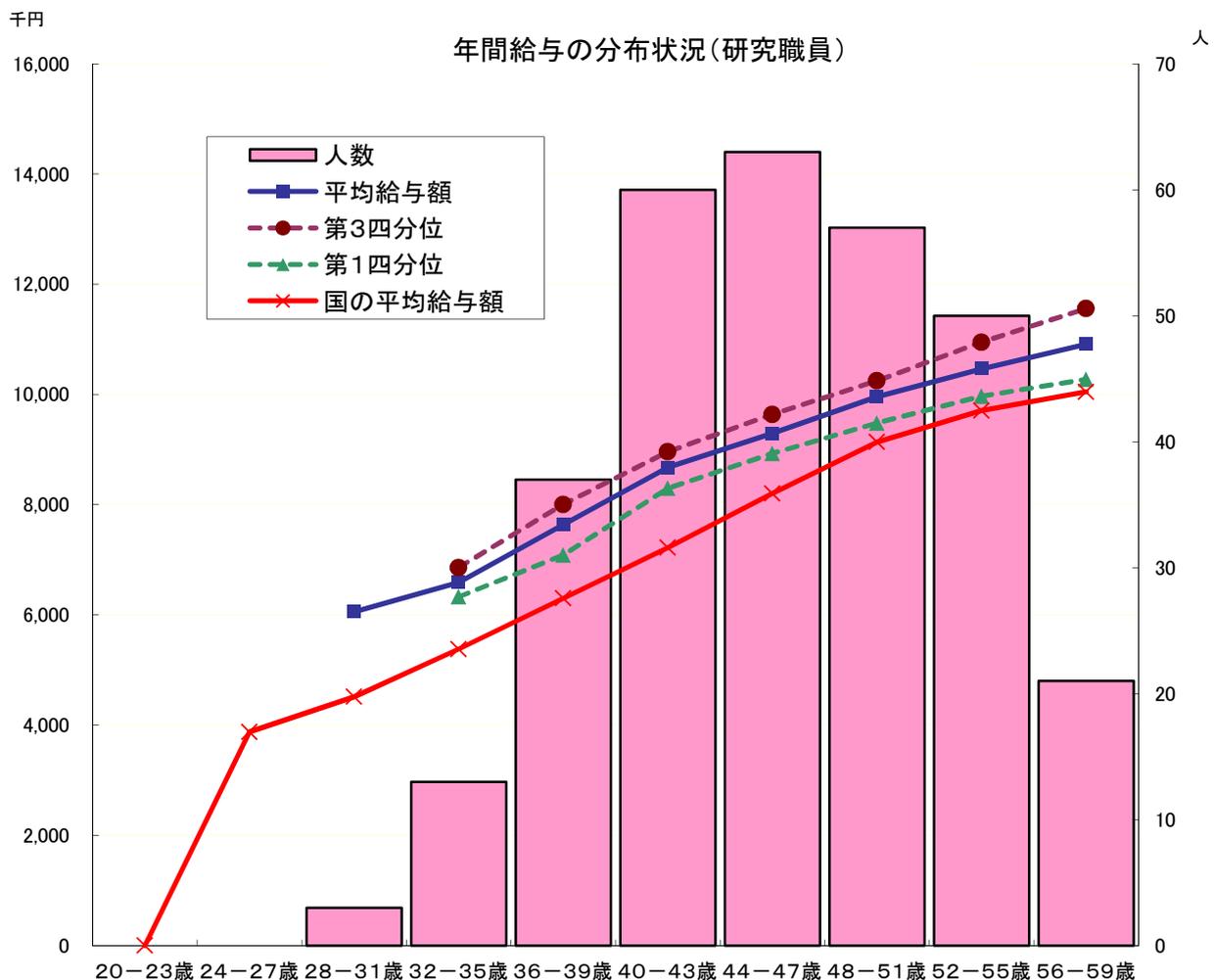
注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下⑤まで同じ。

(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			
部長	17	54.3	10,788	11,243	11,305		
次長	12	53.6	9,489	10,161	10,495		
課長	58	50.1	9,034	9,549	10,102		
課長代理	66	42.2	7,048	7,556	7,884		
係長	63	41.9	5,742	6,275	6,579		
係員	144	36.8	4,221	4,806	5,383		

注1：部長以下には本部職員を含む。

注2：常勤職員の他、任期付職員事務・技術135人、任期付職員(年俸制)4人を含む。



注:28-31歳の年齢階層については該当者が3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第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

(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			
研究部長相当	31	52.6	11,184	11,469	11,761		
研究次長相当	28	50.1	9,820	10,319	10,812		
研究課長相当	21	49.4	9,639	10,022	10,273		
研究課長代理相当	182	46.4	8,525	9,118	9,643		
研究員	42	38.5	6,621	7,093	7,401		

注1:研究部長相当以下には本部職員を含む。

注2:常勤職員の研究職の他、年俸制常勤職員89人、年俸制任期付職員2人を含む。

③ 職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

[在外職員及び再任用職員を除く。]

(事務・技術職員)

区分	計	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		部長	次長	課長	課長代理	係長	係員	係員
人員 (割合)	人 221	人 12 (5.4%)	人 9 (4.1%)	人 48 (21.7%)	人 66 (29.9%)	人 34 (15.4%)	人 52 (23.5%)	人 -
年齢(最高 ～最低)		歳 59 } 48	歳 59 } 44	歳 59 } 41	歳 52 } 35	歳 46 } 31	歳 32 } 24	歳 -
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 8,291 } 7,700	千円 8,203 } 7,014	千円 8,046 } 6,233	千円 6,984 } 4,909	千円 5,652 } 3,824	千円 4,104 } 2,605	千円 -
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 11,305 } 10,525	千円 10,920 } 9,408	千円 10,792 } 8,429	千円 9,142 } 6,562	千円 7,459 } 5,148	千円 5,303 } 3,500	千円 -

(事務・技術職員)

区分	計	任期付職員 年俸制
標準的な職位		部長級～ 係員級
人員 (割合)	人 4	人 4 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		歳 59 } 43
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 8,217 } 6,331
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 10,714 } 8,254

区分	計	任期付 職員
標準的な職位		部長級～ 係員級
人員 (割合)	人 135	人 135 (100.0%)
年齢(最高～ 最低)		歳 59 } 26
所定内給与 年額(最高～ 最低)		千円 9,765 } 2,470
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 13,216 } 3,221

## (研究職員)

区分	計	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		研究部長	研究次長	研究課長	研究課長代理	研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	213	1 (7.0%)	15 (7.0%)	21 (9.9%)	169 (79.3%)	8 (3.8%)	— —%	— —%
年齢(最高～最低)		}	59 }	56 }	59 }	59 }	— }	— }
所定内給与年額(最高～最低)		}	8,338 }	8,039 }	8,184 }	6,308 }	— }	— }
年間給与額(最高～最低)		}	11,252 }	10,843 }	10,573 }	8,471 }	— }	— }

## (研究職員)

区分	計	常勤職員年俸制	常勤職員年俸制	常勤職員年俸制	常勤職員年俸制
標準的な職位		研究部長	研究次長	研究課長代理	研究員
人員 (割合)	89	31 (34.8%)	13 (14.6%)	13 (14.6%)	32 (36.0%)
年齢(最高～最低)		58 }	53 }	43 }	48 }
所定内給与年額(最高～最低)		9,184 }	7,936 }	7,389 }	6,675 }
年間給与額(最高～最低)		14,352 }	10,950 }	9,415 }	8,508 }

## (研究職員)

区分	任期付職員年俸制
標準的な職位	部長級～ 係員級
人員 (割合)	2 (100.0%)
年齢(最高～最低)	— }
所定内給与年額(最高～最低)	— }
年間給与額(最高～最低)	— }

注:任期付職員年俸制については該当者が2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、年齢、所定内給与年額、年間給与額を表示していない。

④ 賞与(平成24年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

[在外職員及び再任用職員を除く。]

(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)	100 %	100 %	100 %
	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 %	3.5～0.0 %	1.8～0.0 %
一般職員	一律支給分 (期末相当)	100 %	100 %	100 %
	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 %	2.5～0.0 %	1.3～0.0 %

(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)	100 %	94.7 %	97.2 %
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	0.0 %	5.3 %	2.8 %
	最高～最低	0.0～0.0 %	66.3～0.0 %	50.6～0.0 %
一般職員	一律支給分 (期末相当)	100 %	99.5 %	99.7 %
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	0.0 %	0.5 %	0.3 %
	最高～最低	0.0～0.0 %	33.1～0.0 %	20.4～0.0 %

注

独立行政法人理化学研究所は、民間型からの移行法人であり、労働三権を有し、労働条件について、労使間の交渉を基に運営されてきた経緯から期末手当を一括と考え、一律分と査定分の区分は行っていない。

本調査においては、期末手当相当と勤勉手当相当を区分できない賞与制度を採用している法人については、いずれかに記載することから期末相当に記載しているが、全体でその者の勤務成績や研究所の運営に関する貢献度等を勘案し、期末手当の支給を行っている。

独法の趣旨及び社会一般の情勢を踏まえ、事務系職員に対しては、人事評価制度による評価結果を夏期手当の職務加算額に個別に反映させている(ただし、現行システムでは査定額を抽出できず、表の上では一律支給分に含まれている)。

研究職員においては、年俸制職員が職務加算を財源として業績により報奨金を支給しているため、これを査定部分としている。

一般職員の査定部分の比率表については、研究所の運営において、研究業務等の円滑な推進のため安全衛生等の面で責任を負い(職務による業務を除く。)貢献のあった者に対し、期末手当において加算しており、率は少ないが、これらの運営管理貢献によるものが反映されている。

対象項目

- |          |              |
|----------|--------------|
| 1 安全衛生管理 | 2 施設管理       |
| 3 放射線管理  | 4 組換えDNA実験管理 |
| 5 公害防止管理 |              |

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／研究職員)〔在外職員及び再任用職員を除く。〕

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

118.6

対他法人

111.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

113.2

対他法人

113.0

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 118.6						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>119.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>114.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>117.4</td> </tr> </table>	地域勘案	119.0	学歴勘案	114.6	地域・学歴勘案
地域勘案	119.0						
学歴勘案	114.6						
地域・学歴勘案	117.4						
<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>[法人の運営体制の特殊性] 理化学研究所では、行財政改革に適切に対応していくと共に、プロジェクト研究の効率的推進の観点から、事務・技術職員についても積極的に任期制職員、派遣職員を活用しているが、任期制職員等は給与体系や雇用関係が異なるため給与水準の比較対象となっていない。年俸額算定に際して賞与相当額を反映している任期付年俸制職員(4人)を比較対象としているものの、比較対象は定年制職員(高度業務を担える人材を厳選採用)を中心とする一部の指導的立場にある基幹職員(360人)のみとなっている。年俸額算定に際して賞与相当額の概念の無い大多数の任期制年俸制職員(754人)等は比較対象外であり、当該身分を含めることで実態に近づけた場合の対国家公務員指数は相当程度下がると考えている。</p> <p>[管理職の割合] 管理職の割合は給与水準比較対象者中では、24.2%(87人)であるが、比較対象外の多数の任期制職員や派遣職員等を含めた場合は、11.6%(101人)であり、国家公務員と比べて遜色ない割合であると考えている。</p> <p>[大卒以上の高学歴者の割合等] 第3期科学技術基本計画における戦略重点科学技術の推進など社会からの期待の高まりに応えるため高度人材が大量に必要となる一方で、行財政改革を踏まえた人員削減に対応するため、少数精鋭化を進めている。このため、高度な専門教育を受けた即戦力を中心に採用しており、その殆どが大学卒以上(92.2%)であり、大学院以上の学歴を有する者も30.3%おり、高学歴となっていることから、年齢勘案指数に比べ学歴勘案指数は若干の減となっている。 その一方、事業所が各地にあるため広域異動する職員については地域手当(異動保障)や広域異動手当の支給により地域勘案指数が年齢勘案指数に比べ微増となっている。</p> <p>[事務体制の合理的運営] 理化学研究所は、年度末人員では事務職員1人当たり研究系職員数6.2人をサポートしており、他の独立行政法人と比較しても人員効率の高い業務運営に努めていると考えている。</p> <p>[福利厚生面での比較] 理化学研究所における宿舎等については、平成24年12月14日に出された「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」を踏まえ、これまで入居後10年以内と定めていた厚生住宅を廃止した。また全国異動職員の赴任住宅についても厳しい制限があり、住宅面の負担が大きい。</p> <p>[平成24年度における特殊事情] 政府要請に基づく給与の臨時特例措置については、労使交渉の難航により、その実施が国家公務員の実施時期と異なったことから指数に影響が出ているが、これは今年度の特殊事情であり、この影響は来年度には無くなるものと考えている。</p> <p>[まとめ] 比較対象となる職員構成や給与の見直しを行ったが、平成24年度は特殊事情もあり、対国家公務員指数が118.6となっているが、特殊事情以外の事情としては、算定対象者に業績反映度の高い多くの任期制の事務系職員が含まれていないこと、定年制の事務系職員の人数の合理化に努めていること等によるものであり、また、福利厚生面においても国家公務員と比較して十分ではない状況が、対国家公務員指数には反映されていないと認識している。</p> <p>[主務大臣の検証結果] 初公表時(平成15年度)の比較指標は130.4であり、今回と比較すると11.8ポイント減少している。これはその間、本給、役職手当、期末手当等の引下げ等を行った結果であると考えられる。なお、本年度は国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた給与見直しの実施期間が短いことにより一時的に給与水準の比較指標が増加している。今後も独立行政法人通則法による「職員の給与等」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。</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 98.3% (国からの財政支出額 111,948,608,000円、支出予算の総額 113,916,903,000円:平成24年度予算) 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 給与、報酬等支給総額は21,032,999,893円であり、支出総額に占める割合は、18.5%となっている。 【検証結果】 直接的に収益に結びつかない基礎研究を中心に国家基幹技術等を着実に推進しており、これに必要な経費に対する財政措置のウェイトが高まっているところである。行財政改革を踏まえつつ、こうした期待に応えるため、引き続き職員の適正な給与水準の確保が必要であると考えます。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成23年度決算) 【検証結果】 効率的に業務を遂行しているものであり、適正な給与水準の確保が必要であると考えます。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>1. 人事院勧告を踏まえた給与改定 特殊法人から独立行政法人へ移行した後も、人事院勧告を踏まえ国家公務員に準じた給与改定(15年度△1.09%、17年度△0.3%、19年度+0.29%(若年層限定)、21年度△0.2%、22年度△0.1%)、24年度△0.23%(23年度における給与較差も期末手当にて調整)を実施している。また、55歳を超える管理職に対し本給及びこれに連動する手当について1.5%減額調整している。なお、給与構造改革については、労使交渉の関係から国家公務員と比較して1年遅れたが、19年度より平均△4.8%の給与改定を実施している。</p> <p>2. 手当の改正 (1) 役職手当については、17年度管理職員の役職手当の0.05%引下げ、18年度課長代理級の役職手当の2.5%引下げ、19年度より役職手当の定額化を実施した他、22年度より55歳を超える管理職に対する役職手当及びこれに連動する手当を1.5%減額調整している。また、21年度において住居手当(持家)を廃止している。 (2) 平成20年度以降期末手当は段階的な見直しを行っており、非管理職において累計0.3ヶ月の削減を実施した。これに加え、管理職、非管理職ともに人事院勧告を踏まえた削減を実施している。</p> <p>3. 労使交渉 給与改定等については、今後も独立行政法人通則法による「職員給与」等の趣旨を踏まえ、職員給与の適正な水準の確保に向けて労使交渉に取り組んで行く。</p> <p>4. 少数精鋭主義の維持 対国家公務員指数の削減のため、現在の事務担当者に代えて、安い人件費で雇用可能な人材を複数名雇用し対処することも考えられるが、従前の業務と同等な業務運営の質を確保することが困難になると共に、行財政改革の観点も踏まえ、現状の少数精鋭主義を維持していく。</p> <p>5. 対象職員の範囲 現在、対国家公務員指数の対象職員については、殆どが定年制事務職員を対象としているが、理化学研究所では任期制職員を活用したプロジェクト研究を円滑に進めている。これらをご理解いただき、20年度より年俸額算定に際して賞与相当額を反映している任期制年俸制職員が比較対象となった。しかし、年俸額算定に際して賞与相当額の概念の無い大多数の任期制年俸制職員は比較対象外のままであり、引き続き、関係省庁へ国家公務員と給与体系の異なる任期制職員についても比較の対象となるよう要望していきたい。</p> <p>6. 平成25年度に見込まれる指数 対国家公務員指数は相対的に決定されるものであり、また、前年度(平成24年度)対国家公務員指数は臨時特例措置の開始時期のずれによる影響が大きく、これを基礎に平成25年度の具体的な数値を推計することは困難であるが、平成25年度対国家公務員指数は年齢勘案113.8程度、地域・学歴勘案112.3程度を見込むものとする。また、第二期中期計画において給与水準の適正化目標として掲げた対国家公務員指数(年齢勘案で事務・技術120以下)は達成してきたところであるが、引き続き政府方針を踏まえ、労働組合及び関係省庁の協力も得つつ、労使交渉や比較対象見直し等の措置を実施し、平成25年度には平成23年度の水準を下回ることを目標とする。ただし、これらの数値は労使合意を得ずに実施している臨時特例措置の進展等に関する特殊要因により、大きく変動する可能性がある。</p>

比較対象職員の状況

①事務・技術

常勤職員欄の事務・技術221人及び任期付職員欄の事務・技術135人、任期付職員年俸制4人  
計360人 360人の平均年齢42.2歳、平均年間給与額6,957千円

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 113.2						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>111.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>113.4</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>111.7</td> </tr> </table>	地域勘案	111.4	学歴勘案	113.4	地域・学歴勘案
地域勘案	111.4						
学歴勘案	113.4						
地域・学歴勘案	111.7						
<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>[法人の運営体制の特殊性] 理化学研究所では、研究の進展に伴い、発展的にプロジェクト研究等として研究事業を効率的に進めるため、任期制職員、派遣職員を積極的に活用しているが、任期制職員等は給与体系や雇用関係が異なるため給与水準の比較対象となっていない。このため、比較対象は定年制職員（高度業務を担える人材を厳選採用）を中心とする一部の基幹職員（304人）のみとなっているが、比較対象外である任期制年俸制職員（1046人）等を含めることで実態に近づけた場合の対国家公務員指数は相当程度下がると考えている。</p> <p>[管理職の割合] 管理職の割合は、比較対象者中では26.3%（80人）であり、国家公務員（研究職）と比較して遜色ない割合であると考えている。なお、比較対象外である多数の任期制職員や派遣職員を含めた場合は、12.9%（270人）である。</p> <p>[大卒以上の高学歴者の割合等] 第3期科学技術基本計画における戦略重点科学技術の推進など社会からの期待の高まりに応えるため高度人材が大量に必要となる一方で、行財政改革を踏まえた人員削減に対応するため、少数精鋭化を進めている。このため、研究者においては即戦力となる一線級の研究者を必要とすることから、高度な専門教育を受けた即戦力で、他機関等での研究経験を有したものを中心に採用しており、その殆どが大卒以上（97.0%）、大学院以上の学歴を有する者は94.4%となっており、高学歴となっているが、国家公務員においても研究職は高学歴が多いことから年齢勘案指数と学歴勘案指数には大きな差は生じていない。 一方、事業所は各地にあるものの、研究職の多くが和光地区（二級地）に勤務することから、年齢勘案指数に比べ、地域勘案指数は若干の減となっている。</p> <p>[福利厚生面での比較] 理化学研究所における宿舎等については、平成24年12月14日に出された「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」を踏まえ、これまで入居後10年以内と定めていた厚生住宅を廃止した。また全国異動職員の赴任住宅についても厳しい制限があり、住宅面の負担が大きい。</p> <p>[平成24年度における特殊事情] 政府要請に基づく給与の臨時特例措置については、労使交渉の難航により、その実施が国家公務員の実施時期と異なったことから指数に影響が出ているが、これは今年度の特殊事情であり、この影響は来年度には無くなるものと考えている。</p> <p>[まとめ] 平成24年度は特殊事情もあり、対国家公務員指数が113.2となっているが、特殊事情以外の事情としては、算定対象者に多くの任期制研究職員が含まれていないこと、研究を進展するために優秀な人材を確保する必要があることによるものである。また、福利厚生面においても国家公務員と比較して十分ではない状況が対国家公務員指数には反映されていないと認識している。</p> <p>[主務大臣の検証結果] 世界最高水準の研究機関として多様な分野で顕著な研究成果をあげ、横断研究等による研究成果の社会還元のための取組を進めている。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ている。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</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 98.3% (国からの財政支出額 111,948,608,000円、支出予算の総額 113,916,903,000円:平成24年度予算) 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 給与、報酬等支給総額は21,032,999,893円であり、支出総額に占める割合は、18.5%となっている。 【検証結果】 直接的に収益に結びつかない基礎研究を中心に国家基幹技術等を着実に推進しており、これに必要な経費に対する財政措置のウェイトが高まっているところである。行財政改革を踏まえつつ、こうした期待に応えるため、引き続き職員の適正な給与水準の確保が必要であると考えます。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成23年度決算) 【検証結果】 効率的に業務を遂行しているものであり、適正な給与水準の確保が必要であると考えます。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>1. 人事院勧告を踏まえた給与改定 2. 手当の改正 3. 労使交渉 以上の3点については、事務・技術職員に対して講ずる措置と同様に取り組んでいく。</p> <p>4. 少数精鋭主義の維持 対国家公務員指数の削減のためには、現在の研究者に代えて人件費の低い者を雇用するのでは、研究のポテンシャルを維持できない。従来からの研究の維持・向上を図るためには行財政改革の観点も踏まえ、現状の少数精鋭主義を維持していく。</p> <p>5. 定年制研究職員の年俸制 研究者の意欲の向上と適切な流動性を確保する必要があることから、主任研究員、准主任研究員に年俸制を導入しており、給与に退職金相当の前払い費用を含めている。また、20年度より新たに採用した一般の研究職員にも年俸制を適用した。</p> <p>6. 対象職員の範囲 現在、対国家公務員指数の対象職員については、殆どが定年制研究職員を対象としているが、理化学研究所では任期制職員を活用したプロジェクト研究を円滑に進めている。これらをご理解いただき、引き続き、関係省庁へ国家公務員と給与体系の異なる任期制職員についても比較の対象となるよう要望していきたい。</p> <p>7. 平成25年度に見込まれる指数 対国家公務員指数は相対的に決定されるものであり、また、前年度(平成24年度)対国家公務員指数は臨時特例措置の開始時期のずれによる影響が大きく、これを基礎に平成25年度の具体的数値を推計することは困難であるが、平成25年度対国家公務員指数は年齢勘案110.9程度、地域学歴勘案108.9程度を見込むものとする。また、引き続き政府方針を踏まえ、労働組合及び関係省庁の協力も得つつ、労使交渉や比較対象見直し等の措置を実施し、年齢勘案及び年齢・地域・学歴勘案で平成25年度において110以下を目標とする。ただし、これらの数値は労使合意を得ずに実施している臨時特例措置の進展等に関する特殊要因により、大きく変動する可能性がある。</p>

比較対象職員の状況

②研究職種

常勤職員欄の研究職種213人、常勤職員年俸制研究職種89人、任期付年俸制研究職種2人 計304人  
304人の平均年齢46.5歳、平均年間給与額9,353千円

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減	中期目標期間開始時 (平成20年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 ※ (A)	千円 21,033,000	千円 21,320,644	千円 (%) △ 287,644 ( △ 1.3 )	千円 (%) 340,527 ( 1.6 )
退職手当支給額 (B)	千円 576,296	千円 487,933	千円 (%) 88,363 ( 18.1 )	千円 (%) 8,568 ( 1.5 )
非常勤職員等給与 (C)	千円 4,414,917	千円 4,219,562	千円 (%) 195,355 ( 4.6 )	千円 (%) △ 814,206 ( △ 15.6 )
法定福利費、福利厚生費 (D)	千円 3,719,599	千円 3,721,236	千円 (%) △ 1,637 ( △ 0.0 )	千円 (%) 255,369 ( 7.4 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,743,812	千円 29,887,284	千円 (%) △ 143,472 ( △ 0.5 )	千円 (%) △ 209,742 ( △ 0.7 )

※ 財務諸表附属明細書(「役員及び職員の給与明細」)は非常勤職員を含むため、(A)とは一致しない。

※ 平成21年度より、役務費及び不動産賃借料の一部を福利厚生費として計上した。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ○人件費の増減について

国家基幹技術等新規課題の推進を両立するため常勤職員は増加したが、平成24年10月より実施した臨時特例措置の効果により、給与、報酬等支給総額は減少した。第三期中期計画の開始により、今後の規模の拡大も見込まれる。また、専門知識を有する派遣職員の活用等により、全体として非常勤職員等給与は増加した。なお、17年度から導入した定年制の年俸制に関連して、退職手当支給額には定年制年俸制職員に対して支給する退職金前払費用を含む。

##### ○臨時特例措置による法人の給与の削減額

給与の臨時特例措置により、給与、報酬等支給総額として844,638千円(事務技術371,903千円・研究472,735千円)、非常勤職員等給与として899千円(研究)、法定福利費として128,602千円(事務技術56,624千円・研究71,978千円)を削減(予算ベース)した。

##### ○退職金見直しによる法人の退職手当の削減額

役員退職金については、平成25年1月より見直しを実施し、1名が対象となっているが、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価をまだ行っていないため、現時点では削減額を確定できていない。

また、職員退職金については、労使交渉が難航しており、現時点では実施の見通しが立っていない。

#### IV 法人が必要と認める事項

##### 1) 調査対象者

平成25年4月1日在職者であり平成24年度中の月例給与が減ぜられることなく支給され、かつ、賞与が減ぜられることなく支給された者。ただし、職種間で異動した者を除く。

##### 2) II 職員給与について

今回の調査では、常勤職員の年俸制適用者及び任期付職員のうち期末手当を支給又は期末手当に相当するものを算定している者については、比較対象としている。

3) 常勤職員の年俸制研究職種については、退職金相当額を月給として支給しているが、平成24年度実績より、給与比較対象額から除外している。

##### 4) その他、対国家公務員指数が高くなっている理由

理研は、大正6年に日本で初めての民間研究所である財団法人理化学研究所としての創設以来、日本で唯一の自然科学に関する総合研究所として、物理学、工学、化学、生物学、医科学等の分野で基礎研究から応用研究まで幅広く研究を行い、研究成果を広く社会に普及する活動を行なっている。

独法の前身である特殊法人の設立時(昭和33年10月)から、職員の給与水準については、次の理由により国家公務員に比して高い給与ベースとなっていたと考えられる。

- (1) 人材確保の困難性、身分の不安定さ、退職年金と厚生年金との格差、福利厚生面での格差
- (2) 理化学研究所法案に対する付帯決議: 優秀な人材を吸収し得るよう人的組織及び待遇その他運用に十分な考慮を払うこと。

##### 5) 退職手当の見直し状況について

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要: 平成25年1月より調整率87/100(国家公務員に準じた経過措置有)  
職員に関する講じた措置の概要: 労使交渉が難航しており、現時点では見通しが立っていない。

##### 6) 平成25年度実施の給与見直し内容について

理研は給与の再精査として、比較対象となる職員の基準の見直しについて関係省庁に理解を求めるとともに、現行基準においては手当の見直し等を含めた検討を行うものとしている。理研の給与水準は給与水準の比較基準見直しにより再精査基準を下回るものと考えていることから、平成25年度も引き続き基準見直しの働きかけを行う。また、給与水準そのものの見直しについては人事院勧告等の動向を踏まえて検討し、労使協議を行う。