

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24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0.5%減額改定。  
 国家公務員の給与の臨時特例に関する法律に準じた減額措置を下記のとおり実施。  
 ・実施時期：平成24年4月1日～平成26年3月31日  
 ・減額率：△9.77%

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0.5%減額改定。  
 国家公務員の給与の臨時特例に関する法律に準じた減額措置を下記のとおり実施。  
 ・実施時期：平成24年4月1日～平成26年3月31日  
 ・減額率：△9.77%

理事

国家公務員(指定職)の給与改定に準じて、本給月額を0.5%減額改定。  
 国家公務員の給与の臨時特例に関する法律に準じた減額措置を下記のとおり実施。  
 ・実施時期：平成24年4月1日～平成26年3月31日  
 ・減額率：△9.77%

監事

国家公務員(指定職)の給与改定に準じて、本給月額を0.5%減額改定。  
 国家公務員の給与の臨時特例に関する法律に準じた減額措置を下記のとおり実施。  
 ・実施時期：平成24年4月1日～平成26年3月31日  
 ・減額率：△9.77%

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
理事長	千円 17,897	千円 12,213	千円 4,952	千円 732 (地域手当)			
副理事長	千円 15,390	千円 10,502	千円 4,258	千円 630 (地域手当)			
A理事	千円 14,881	千円 9,084	千円 4,085	千円 1,635 (地域手当) 77 (通勤手当)			◇
B理事	千円 12,125	千円 9,084	千円 2,496	千円 545 (地域手当)	4月1日		※
C理事	千円 14,966	千円 9,084	千円 4,031	千円 1,635 (地域手当) 216 (通勤手当)			*
D理事	千円 12,473	千円 9,084	千円 2,496	千円 545 (地域手当) 348 (単身赴任手当)	4月1日		※
E理事	千円 13,312	千円 9,084	千円 3,683	千円 545 (地域手当)			※
F理事	千円 13,345	千円 9,084	千円 3,716	千円 545 (地域手当)			※
G理事	千円 13,312	千円 9,084	千円 3,683	千円 545 (地域手当)			※
A監事	千円 12,057	千円 8,207	千円 3,358	千円 492 (地域手当)			*
B監事	千円 12,608	千円 8,207	千円 3,328	千円 492 (地域手当) 581 (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、「◇」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	7,282	4	11	H22.8.16	0.9	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0.9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。	*※
副理事長	4,946	3	9	H22.9.30	0.9	同上	
理事A	0	4	0	H23.9.30	-	業績勘案率が決定されてから支給される。	※
理事B	0	6	6	H24.3.31	-	同上	*
理事C	0	4	6	H24.3.31	-	同上	※
監事	0	1	9	H23.9.30	-	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。

#### 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24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24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(50歳台を中心に40歳台以上)の本給月額引下げ(平均△0.23%)
- 期末手当の独自の引下げ(△0.08月分)を実施。
- 国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置を下記のとおり実施。
  - ・実施時期:平成24年7月1日～平成26年6月30日
  - ・減額率:本給△4.77%～△9.77%、期末手当△9.77%等
- 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。
- 55歳を超える職員(7級以上)の本給、職責手当支給額の減額(△1.5%)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	3,335	44.9	7,538	5,519	69	2,019
事務・技術	1,869	44.2	7,095	5,195	66	1,900
研究職種	1,458	45.7	8,111	5,937	73	2,174
技能労務職	8	52.9	6,453	4,810	51	1,643
在外職員	3	50.2	11,530	9,575	0	1,955
任期付職員	286	39.9	5,558	4,470	77	1,088
事務・技術	156	41.4	4,916	3,683	81	1,233
研究職種	49	37.4	7,126	5,493	87	1,633
診療所医療職 (医師)	3	48.5	10,163	7,664	71	2,499
診療所医療職 (その他)	20	47.4	5,859	4,421	76	1,438
技能労務職	3	57.2	3,757	2,931	88	826
事務・技術 (賞与なし)	1					
研究職種 (賞与なし)	54	33.1	5,714	5,714	55	0
再任用職員	92	62.6	5,510	4,388	84	1,122
事務・技術	53	62.4	4,422	3,534	101	888
研究職種	22	62.3	7,841	5,625	68	2,216
診療所医療職 (医師)	1					
診療所医療職 (その他)	1					
技能労務職	5	62.1	4,142	3,253	82	889
事務・技術 (賞与なし)	4	66.3	5,261	5,261	39	0
研究職種 (賞与なし)	6	63.2	7,541	7,541	36	0
非常勤職員	142	33.7	1,899	1,563	77	336
事務・技術	142	33.7	1,899	1,563	77	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。

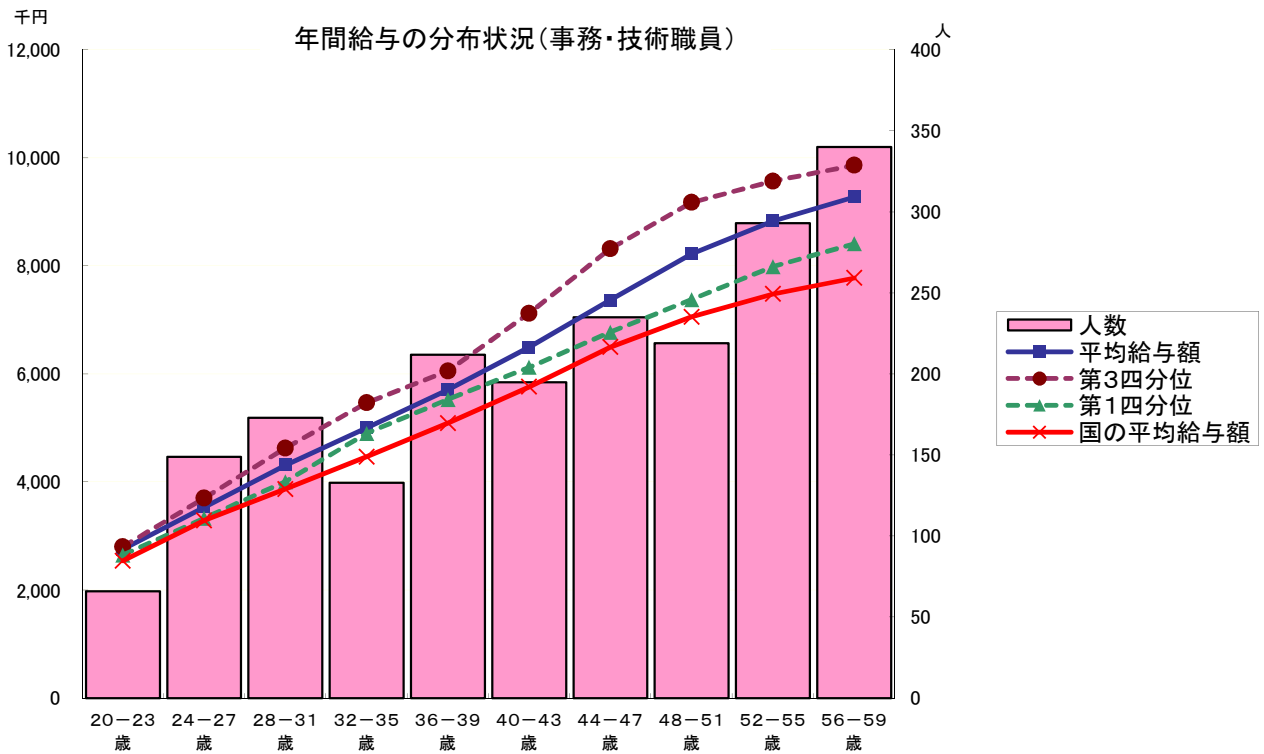
注2:「診療所医療職(その他)」とは、看護師、歯科衛生士等である。

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: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)、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)及び再任用職員の診療所医療職(医師)、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)

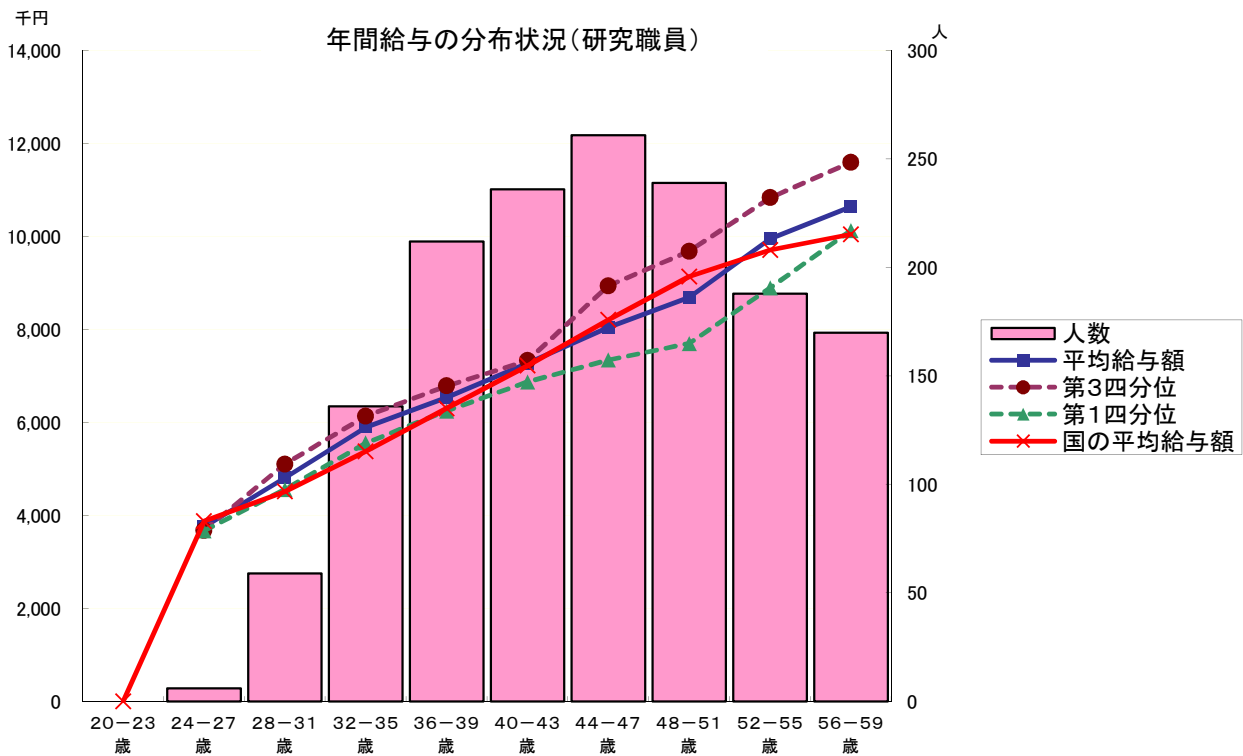
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
		歳	千円	千円	千円
本部部長	13	58	11,797	12,196	12,385
本部課長	294	54	9,355	9,633	9,908
本部係長	576	44	5,924	6,489	6,990
本部係員	566	31	3,334	4,030	4,778

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	
			第1四分位	第3四分位
本部部長	46	58	11,712	12,219
本部課長	253	49	8,987	9,935
研究員	100	31	4,605	5,433

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25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)	1,869	13 (0.7%)	55 (2.9%)	285 (15.2%)	506 (27.1%)	539 (28.8%)	177 (9.5%)	141 (7.5%)	91 (4.9%)	62 (3.3%)
年齢(最高~最低)		59 ~ 56	59 ~ 49	59 ~ 43	59 ~ 38	59 ~ 33	56 ~ 29	34 ~ 26	27 ~ 23	23 ~ 20
所定内給与年額(最高~最低)		9,982 ~ 8,092	8,718 ~ 6,784	8,384 ~ 5,862	7,828 ~ 4,646	6,101 ~ 3,679	4,847 ~ 3,136	3,627 ~ 2,658	3,100 ~ 2,239	2,438 ~ 1,910
年間給与額(最高~最低)		13,477 ~ 11,434	11,970 ~ 9,585	11,117 ~ 8,394	10,184 ~ 6,464	8,213 ~ 5,062	6,524 ~ 4,313	4,751 ~ 3,613	4,038 ~ 3,065	3,222 ~ 2,634

## (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)	146		2 (1.4%)	9 (6.2%)	3 (2.1%)	37 (25.3%)	19 (13.0%)	17 (11.6%)	15 (10.3%)	44 (30.1%)
年齢(最高～最低)				57 }	54 }	58 }	57 }	49 }	38 }	59 }
				45	43	37	32	28	24	22
所定内給与年額(最高～最低)				7,521 }	6,579 }	5,599 }	4,417 }	3,940 }	3,351 }	2,310 }
				6,201	5,679	4,161	3,311	2,769	2,238	1,895
年間給与額(最高～最低)				10,158 }	9,245 }	7,388 }	5,923 }	5,179 }	4,402 }	2,974 }
				8,669	7,658	5,590	4,515	3,752	3,047	2,523

## (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)	1,458	46 (3.2%)	196 (13.4%)	253 (17.4%)	344 (23.6%)	527 (36.1%)	74 (5.1%)	18 (1.2%)		
年齢(最高～最低)		59 }	59 }	59 }	58 }	59 }	36 }	30 }		
		53	49	39	35	33	29	26		
所定内給与年額(最高～最低)		9,357 }	9,199 }	8,354 }	6,991 }	6,819 }	4,729 }	3,448 }		
		7,941	6,946	5,526	4,178	3,902	3,228	2,708		
年間給与額(最高～最低)		13,216 }	12,399 }	11,266 }	9,374 }	8,773 }	6,088 }	4,502 }		
		11,183	9,806	7,940	5,903	5,286	4,375	3,669		

## (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)	49		3 (6.1%)		3 (6.1%)	35 (71.4%)	8 (16.3%)			
年齢(最高～最低)			58 }		45 }	45 }	33 }			
			51		37	32	30			
所定内給与年額(最高～最低)			8,554 }		6,359 }	6,267 }	5,111 }			
			6,944		4,956	4,514	4,288			
年間給与額(最高～最低)			11,816 }		8,288 }	8,116 }	6,407 }			
			9,632		6,927	5,888	5,510			

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24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	16.9～0.0	16.9～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	93.4	93.3	93.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	6.6	6.7	6.6
	最高～最低	16.9～0.0	17.1～0.0	16.9～0.0

(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)	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	16.5～0.0	16.7～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	93.5	92.9	93.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	6.5	7.1	6.8
	最高～最低	16.9～0.0	17.2～0.0	16.9～0.0

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)

对国家公務員(行政職(一))

115.2

対他法人(事務・技術職員)

108.0

(研究職員)

对国家公務員(研究職)

101.2

対他法人(研究職員)

100.6

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

90.2

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24年賃金構造基本統計調査において類似している「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. 2						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>123. 9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>115. 7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>123. 9 (補正值 120. 4)</td> </tr> </table>	地域勘案	123. 9	学歴勘案	115. 7	地域・学歴勘案
地域勘案	123. 9						
学歴勘案	115. 7						
地域・学歴勘案	123. 9 (補正值 120. 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>(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90. 2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24年には3,892となり、この間約1,500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、人員構成が指数が高くなる一因となっている。</p> <p>○平均年齢 (平成24年国家公務員給与等実態調査 参考)                      国家公務員(行政職(一)) 42. 8 (40歳以上の占める割合 60.5%)                      原子力機構(事務・技術) 44. 0 (40歳以上の占める割合 63.6%)</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。</p> <p>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な事情を踏まえ、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(4級地、支給率10%)とつくば市(3級地、支給率12%)の中間程度に位置している。これにより東海村を4級地として試算した場合「121.2」、同じく東海村を3級地として試算した場合「119.6」となり、補正值として、両市の中間に位置するとした場合「120.4程度」と推定される。</p> <p>(4) 国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置の影響について                      臨時特例措置について、国家公務員は平成24年4月から実施しているが、機構においては平成24年7月からの実施であるため、減額措置の開始時期による影響が指数が高くなる一因となっている。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>                      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5.1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等の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。</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 95.8%  (国からの財政支出額 295,566,774千円、支出予算の総額 308,511,268千円:平成24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90.2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>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24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23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>講ずる措置</p>	<p>○平成25年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案115.2未満:年齢・地域・学歴勘案123.9)  ○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25年度以降管理職数の縮減を図る。  ⑤国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置を実施する。  ⑥職責手当について見直しを実施する。  ○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り、当面の目標として上記の施策を着実に履行し平成25年度の年齢勘案指数を平成24年度(115.2)未満とする。</p>

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 101.2						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>125.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>105.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>124.9 (補正值 113.8)</td> </tr> </table>	地域勘案	125.4	学歴勘案	105.1	地域・学歴勘案
地域勘案	125.4						
学歴勘案	105.1						
地域・学歴勘案	124.9 (補正值 113.8)						
<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>(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90.2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24年には3,892となり、この間約1,500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、人員構成が指数が高くなる一因となっている。</p> <p>○平均年齢 (平成24年国家公務員給与等実態調査 参考)            国家公務員(行政職(一)) 42.8(40歳以上の占める割合 60.5%)            原子力機構(事務・技術) 44.0(40歳以上の占める割合 63.6%)</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な事情を踏まえ、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(4級地、支給率10%)とつくば市(3級地、支給率12%)の中間程度に位置している。これにより東海村を4級地として試算した場合「116.1」、同じく東海村を3級地として試算した場合「111.4」となり、補正值として、両市の中間に位置するとした場合「113.8程度」と推定される。</p> <p>(4) 国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置の影響について            臨時特例措置について、国家公務員は平成24年4月から実施しているが、機構においては平成24年7月からの実施であるため、減額措置の開始時期による影響が指数が高くなる一因となっている。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>            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。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>						

給与水準の適切性の検証	<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 95.8%  (国からの財政支出額 295,566,774千円、支出予算の総額 308,511,268千円:平成24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。  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90.2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。  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24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23年度決算)  【検証結果】該当無し</p>
講ずる措置	<p>○平成25年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案101.2未満:年齢・地域・学歴勘案124.9)  ○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25年度以降管理職数の縮減を図る。  ⑤国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置を実施する。  ⑥職責手当について見直しを実施する。  ○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り、当面の目標として上記の施策を着実に履行し平成25年度の年齢勘案指数を平成24年度(101.2)未満とする。</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1,869人及び任期付職員欄の事務・技術職員146人

計2,015人

2,015人の平均年齢44.0歳、平均年間給与額6,949千円

・研究職種

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の研究職種1,458人及び任期付職員欄の研究職種49人  
計1,507人

1,507人の平均年齢 45.5歳、平均年間給与額8,079千円

○支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 16.1%

○管理職の割合 (事務・技術) 18.9%  
(研究) 34.0%

注:職級別在職状況等(平成25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) 39.0%  
(研究) 82.3%

注:職級別在職状況等(平成25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22年度) からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 35,630,027	千円 38,794,443	千円 (%) △ 3,164,416 (△8.2)	千円 (%) △ 3,339,167 (△8.6)
退職手当支給額 (B)	千円 6,473,734	千円 4,269,337	千円 (%) 2,204,397 (51.6)	千円 (%) 2,537,705 (64.5)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,935,855	千円 1,978,630	千円 (%) △ 42,775 (△2.2)	千円 (%) △ 173,556 (△8.2)
福利厚生費 (D)	千円 7,080,812	千円 7,207,988	千円 (%) △ 127,176 (△1.8)	千円 (%) △ 503,825 (△6.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 51,120,428	千円 52,250,398	千円 (%) △ 1,129,970 (△2.2)	千円 (%) △ 1,478,843 (△2.8)

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退職手当支給額、並びに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、並びに国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置(△2,027,017千円)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。なお、「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)に基づき講じた措置に係る削減額については役員の対象者がいなかったため影響していない。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

1. 「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)に基づく措置の実施状況。

#### ① 役員

- ・支給率を現行の87/100に変更。
- ・経過措置として平成25年1月1日から平成25年9月30日までは98/100、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは92/100とした。

#### ② 職員

- ・労使交渉中

2. 給与水準再精査を踏まえ、平成25年度に実施する給与水準見直しの内容。

- ・職責手当について見直しを行う。
- ・期末手当の独自の引下げを行う。