様式 1　公表されるべき事項

国立研究開発法人理化学研究所（法人番号1030005007111）の役職員の報酬・給与等について（令和7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

理化学研究所は国や社会からの要請に基づく様々な研究分野における優れた研究成果の創出、世界トップレベルの研究基盤の整備・共用を進めるとともに、他の研究機関の模範となる優れた研究環境や先進的な研究システムの整備等に積極的に取り組み、我が国におけるイノベーションの創出、新たな知的・文化的価値を創造していくことに加え、それらを他の研究機関等と活発な連携を図り社会的・公共的・経済的価値の創造に結びつけることを志向する機関となることが期待されている。役員には、当法人の業務を最適に運営するための組織運営に関する高度な 知識と経験（高いマネジメント能力及びリーダーシップ等）を有するとともに、我が国や世界の科学技術の動向を理解し我が国の科学技術の振興に取り組むことができる極めて高度な専門能力が求められる。

役員の報酬等の支給基準については、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定めることとされているため、国家公務員指定職俸給表相当とし、国家公務員の給与改定が行われた際には同様の改定を行っている。

② 令和7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。）

期末特別手当において、規定により得た額に文部科学大臣が行う業績評価の結果を勘案し、「本給及び地域手当の月額に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、役職と本給は一対一対応ではなく、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している。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長

法人の長の役員報酬は、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、役員報酬規程に則り、本給（1,006,000～1,224,000円）に地域手当（150,900～183,600円）を加算して算出している。期末特別手当についても、役員報酬規程に則り、期末手当基準額（本給＋地域手当＋本給×100分の25＋本給及び地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の△20以上100分の30以下の範囲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1.725、12月に支給する場合は1.775を乗じ、さらに基準日以前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。

また、地域手当は国家公務員に準じ、令和7年度は15％としている。

理事

理事の役員報酬は、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、役員報酬規程に則り、本給（794,000～1,006,000円）に地域手当（119,100～150,900円）を加算して算出している。期末特別手当についても、役員報酬規程に則り、期末手当基準額（本給＋地域手当＋本給×100分の25＋本給及び地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の△20以上100分の30以下の範囲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1.725、12月に支給する場合は1.775を乗じ、さらに基準日以前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。
また、地域手当は国家公務員に準じ、令和7年度は15％としている。

監事

監事の役員報酬は、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、役員報酬規程に則り、本給（718,000～794,000円）に地域手当（107,700～119,100円）を加算して算出している。期末特別手当についても、役員報酬規程に則り、期末手当基準額（本給＋地域手当＋本給×100分の25＋本給及び地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の△20以上100分の30以下の範囲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1.725、12月に支給する場合は1.775を乗じ、さらに基準日以前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。
また、地域手当は国家公務員に準じ、令和7年度は15％としている。

監事（非常勤）

監事（非常勤）の役員報酬は、月額から構成されており、期末特別手当は支給しない。月額については、役員報酬規程に則り、常勤役員（監事）の報酬を上限に、当該役員の勤務形態等を考慮して理事長が決定する。
また、地域手当は支給しない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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	
法人の長	千円 23,189	千円 13,836	千円 7,277	千円 2,076 (地域手当)			※
A理事	千円 15,288	千円 8,957	千円 4,711	千円 1,343 (地域手当) 277 (通勤手当)			※
B理事	千円 18,930	千円 11,196	千円 5,889	千円 1,680 (地域手当) 165 (通勤手当)			◇
C理事	千円 15,408	千円 10,224	千円 3,582	千円 1,534 (地域手当) 68 (通勤手当)	4月1日		※
D理事	千円 14,596	千円 9,658	千円 3,422	千円 1,416 (地域手当) 100 (通勤手当)	4月1日		※
E理事	千円 9,281	千円 6,134	千円 2,174	千円 898 (地域手当) 75 (通勤手当)	4月1日		
A監事	千円 6,822	千円 3,860	千円 2,247	千円 579 (地域手当) 136 (通勤手当)		8月31日	
B監事	千円 8,606	千円 5,404	千円 2,247	千円 811 (地域手当) 144 (通勤手当)		11月2日	◇
C監事	千円 3,032	千円 2,382	千円 254	千円 357 (地域手当) 39 (通勤手当)	1月1日		◇
D監事 (非常勤)	千円 3,552	千円 3,498	千円 0	千円 54 (通勤手当)	9月1日		

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:理事のうち3名は、当研究所以外の職を兼任しており、
当研究所における業務従事割合に応じた報酬を支給している。
注4:年間報酬等の総額は、端数処理の関係により内訳の合計と一致しない場合がある。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人は、我が国の自然科学の総合研究所であり、科学技術に関する試験及び研究等の業務を総合的に行うことにより、科学技術の水準の向上を図ることを目的としている。そうした組織の中で、理事長は、法人全体の業務を総括する一方で、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、研究分野に対する高度な専門性が求められる。理事長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員年間報酬額(59,202千円)及び事務次官の年間給与額(23,235千円)と比較した場合、それ以下となっている。また、本給月額は、国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、理事長の職務内容・責任の度合い等を勘案すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

当法人の理事は、理事長を補佐し、また、自らのリーダーシップにより、研究所の業務を掌理する。理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員年間報酬額及び事務次官の年間給与額と比較した場合、それ以下となっている。また、本給月額は、国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、理事の職務内容・責任の度合い等を勘案すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

当法人の監事は、独立の立場で、幅広い領域にて研究事業等を進める理化学研究所の監査を担っている。監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員年間報酬額及び事務次官の年間給与額と比較した場合、それ以下となっている。また、本給月額は、国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、監事の職務内容・責任の度合い等を勘案すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

当法人の監事は、独立の立場で、幅広い領域にて研究事業等を進める理化学研究所の監査を担っている。監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員年間報酬額及び事務次官の年間給与額と比較した場合、それ以下となっている。また、本給月額は、国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、監事の職務内容・責任の度合い等を勘案すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、参考となる民間企業及び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る。

4 役員の退職手当の支給状況（令和7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			
法人の長	該当者なし					
	千円	年	月			
理事A	3,876	3	0	R7.3.5	1.5	※
	千円	年	月			
理事B	4,059	3	0	R7.3.31	1.3	※
	千円	年	月			
理事C	4,059	3	0	R7.3.31	1.3	※

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
法人の長	該当者なし
理事A	当該理事が在職した期間に係る研究所の年度実績評価及び、当該理事の任期中の個人的な業績への評価に基づき、文部科学大臣によって業績勘案率1.5を決定した。退職手当支給額は、当該業績勘案率を踏まえ、「役員退職手当規程」に基づき決定されており、妥当なものと認められる。
理事B	当該理事が在職した期間に係る研究所の年度実績評価及び、当該理事の任期中の個人的な業績への評価に基づき、文部科学大臣によって業績勘案率1.3を決定した。退職手当支給額は、当該業績勘案率を踏まえ、「役員退職手当規程」に基づき決定されており、妥当なものと認められる。
理事C	当該理事が在職した期間に係る研究所の年度実績評価及び、当該理事の任期中の個人的な業績への評価に基づき、文部科学大臣によって業績勘案率1.3を決定した。退職手当支給額は、当該業績勘案率を踏まえ、「役員退職手当規程」に基づき決定されており、妥当なものと認められる。

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

期末特別手当における基準額は、本給＋地域手当＋（本給×100分の25）＋本給及び地域手当の月額に対し、一般には100分の20を乗ずるところであるが、理化学研究所ではその者の職務実績に応じて100分の△20以上100分の30以下の範囲で理事長が定める割合を乗ずることとしており、今後も引き続き業績反映を実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

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

中長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。

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。）

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、報奨金における勤務成績の反映等により、給与に反映する。

③ 給与制度の内容

定年制職員については、定年制職員給与規程に則り、本給及び諸手当（家族手当、役職手当、初任給調整手当、研究手当、特別地域手当、広域異動手当、住居手当、超過勤務手当、裁量労働手当、放射線取扱手当、深夜手当、特殊勤務手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び報奨金）としている。

期末手当については、本給等の期末手当基準額に、6月に支給する場合においては2.3、12月に支給する場合においては2.35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を労使交渉を経て支給している。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度においては、人事院勧告を踏まえた給与の増額改定を実施した。具体的には、また、初任給を15,100円引上げ、若年層についても同程度の改定。全体では平均15,728円の引上げを実施した。また、期末手当についても、労使交渉を経て支給月数を年間で4.6⇒4.65と改定した。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員（令和8年4月１日時点）:3,455人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員（再任用職員）を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）:2,666人

②-1　職種別支給状況(年俸制適用者以外)

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 582	歳 48	千円 9,271	千円 6,706	千円 124	千円 2,565
事務・技術	人 505	歳 46.7	千円 8,824	千円 6,360	千円 131	千円 2,464
研究職種	人 77	歳 56.4	千円 12,205	千円 8,976	千円 81	千円 3,229
在外職員	人 3	歳 54.5	千円 8,789	千円 5,900	千円 0	千円 2,889
任期付職員	人 22	歳 57.1	千円 9,263	千円 7,492	千円 217	千円 1,771
事務・技術	人 22	歳 57.1	千円 9,263	千円 7,492	千円 217	千円 1,771
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	人 31	歳 63.3	千円 6,364	千円 6,105	千円 122	千円 259
事務・技術	人 23	歳 63.4	千円 6,162	千円 5,908	千円 137	千円 254
研究職種	人 8	歳 63.1	千円 6,943	千円 6,672	千円 79	千円 271

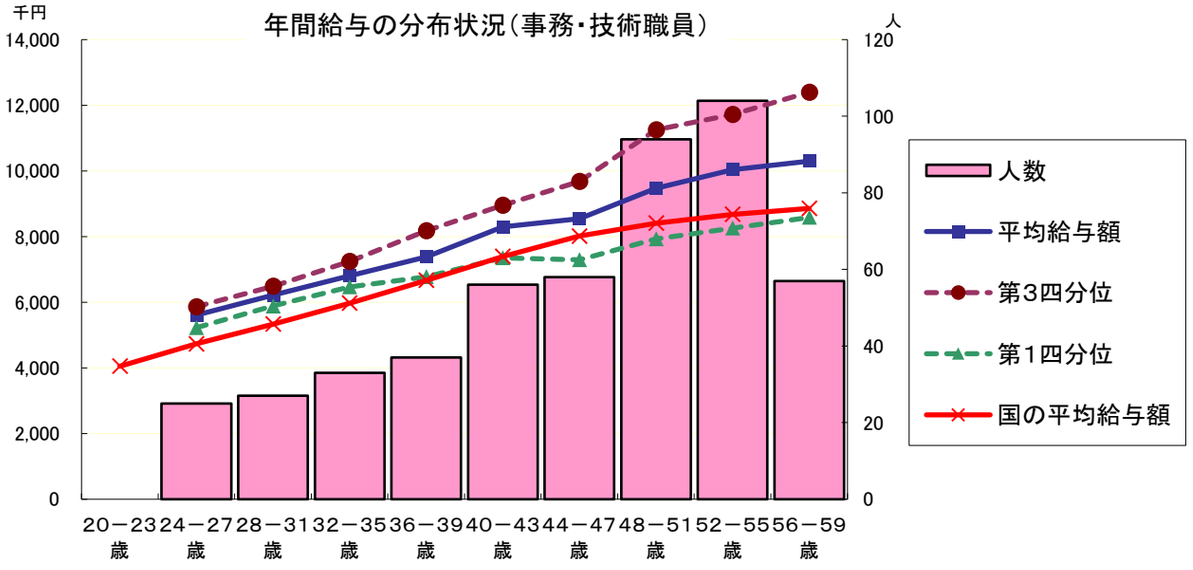
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。
注2:非常勤職員については該当者がいないため記載していない。
注3:事務・技術、研究以外の職種については該当者がいないため記載していない。
注4:任期付職員の研究職種については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定される
おそれのあることから、区分以外は記載していない。

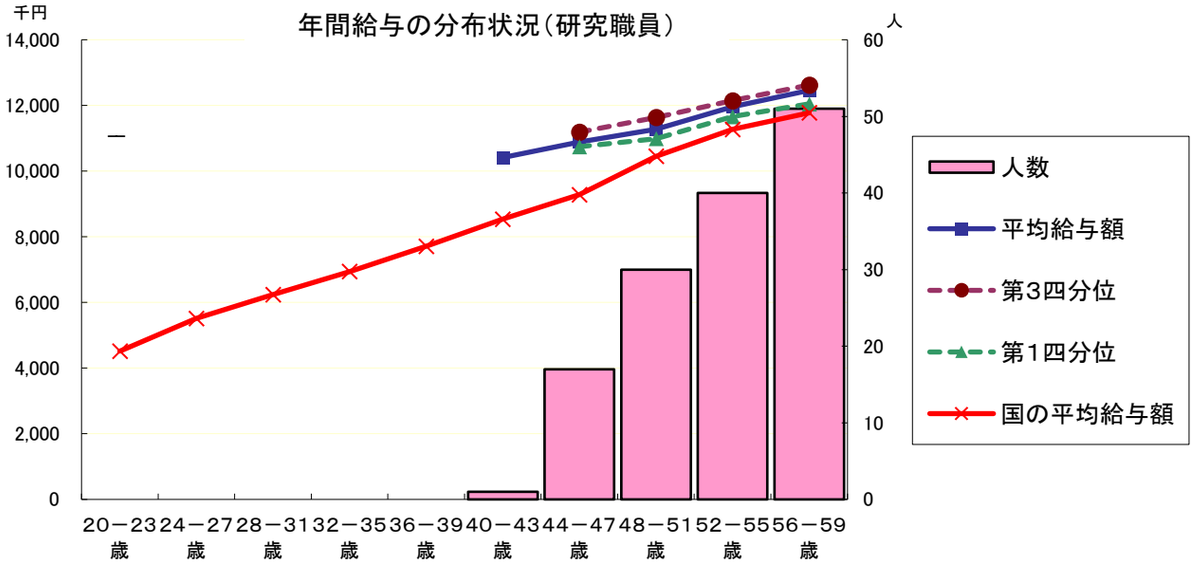
②-2　職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 794	歳 50.7	千円 9,419	千円 8,799	千円 152	千円 620
事務・技術	人 502	歳 51.1	千円 7,418	千円 7,134	千円 151	千円 284
研究職種	人 292	歳 50.1	千円 12,860	千円 11,661	千円 153	千円 1,199
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 1233	歳 43.3	千円 7,513	千円 7,247	千円 127	千円 266
事務・技術	人 432	歳 49	千円 6,176	千円 5,940	千円 146	千円 236
研究職種	人 801	歳 40.2	千円 8,233	千円 7,952	千円 118	千円 281

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: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3: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。

③ 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、⑤まで同じ。〕





注1：②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2：事務・技術職員においては、国との比較対象職員と異なる取扱いをするまでの必要性が認められない任期付職員を含む。

注3：研究職員においては、国との比較対象職員と異なる取扱いをするまでの必要性が認められない年俸制適用職員を含む。

④ 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
部長	31	55.0	12,949	13,998 ～ 12,001
次長	15	53.1	11,901	12,986 ～ 11,253
課長	88	50.0	11,023	13,054 ～ 8,358
課長代理	122	49.8	8,997	13,329 ～ 6,670
係長	152	46.1	7,558	10,174 ～ 6,107
係員	110	38.9	6,490	8,368 ～ 4,147

（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
	人	歳	千円	千円
研究部長相当	4	57.0	14,468	
研究次長相当	2			
研究課長相当	9	57.4	12,605	12,916 ～ 12,301
研究課長代理相当	114	53.6	11,822	13,461 ～ 10,407
研究員相当	11	49.7	10,521	11,169 ～ 9,859

注1：該当者が4人以下の職位については、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、年間給与額は平均のみを記載している。

注2：該当者が2人以下の職位については、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、人員数以外は記載していない。

⑤ 賞与（令和7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)	% 100.0	% 96.2	% 98.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 0.0	% 3.8	% 2.0
	最高～最低	% 0.0 ～ 0.0	% 18.5 ～ 0.6	% 10.3 ～ 0.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 100.0	% 79.6	% 88.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 0.0	% 20.4	% 11.6
	最高～最低	% 0.0 ～ 0.0	% 100.0 ～ 0.6	% 100.0 ～ 0.3

（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)	% 100.0	% 83.6	% 90.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 0.0	% 16.4	% 9.1
	最高～最低	% 0.0 ～ 0.0	% 37.6 ～ 0.6	% 23.2 ～ 0.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 100.0	% 87.2	% 93.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 0.0	% 12.8	% 7.0
	最高～最低	% 0.0 ～ 0.0	% 39.0 ～ 0.7	% 24.2 ～ 0.4

3 給与水準の妥当性の検証等

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　113.4 ・年齢・地域勘案　117.7 ・年齢・学歴勘案　110.3 ・年齢・地域・学歴勘案　116.5
国に比べて給与水準が高くなっている理由	[法人の運営体制の特殊性] 理化学研究所では、プロジェクト研究の効果的・効率的推進の観点から、事務・技術職員に占める任期制職員等が他の国立研究開発法人に比して高い水準にあるが、任期制職員等は給与体系や雇用関係が異なるため一部を除き給与水準の比較対象となっていない。比較対象は定年制職員及び月給・賞与制を採用している無期雇用の事務職員を中心とする指導的立場にある基幹職員（518人）のみとなっているが、技術職を中心とした年俸制無期雇用職員及び任期制職員（943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。 [無期雇用職員等における処遇見直し] 令和2年度から、パートタイム・有期雇用労働法施行を契機とした無期雇用職員等における処遇見直しの一環として、給与制度のうち固定給及び変動給の見直しを令和6年度までの計画で実施した（当初予定より1年前倒して完了）。 [まとめ] 対国家公務員指数が113.4となっているが、これは比較対象に、業績反映度の高い多くの年俸制無期雇用職員及び任期制職員が含まれていないこと等によるものである。また、安全管理や施設の新設・維持管理などに加え、研究のグローバル化に伴う研究インテグリティ、経済安全保障など研究所の運営に不可欠となる高度に専門的な業務については知見を有する人材が不足しており、その採用に相応の給与水準が必要であることによる。
給与水準の妥当性の検証	（法人の検証結果） 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　81.1%】 （国からの財政支出額（運営費交付金、補助金）86,955百万円、支出予算の総額　107,236百万円　：令和7年度収入予算） 【累積欠損額　0円（令和7年度決算）】 【管理職の割合　25.87%（518名中134名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　89.96%（518名中466名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　26.82%】 （支出総額　107,236百万円、給与・報酬等支給総額　28,765百万円　：令和7年度支出予算） 【検証結果】 特定国立研究開発法人として、国家戦略等に基づく戦略的な研究開発の推進等社会からの要請・期待に応えるために、他の国立研究開発法人と比べ遜色ない人員数を確保している。 その上で、多くの課題への適切、的確な対応力の確保や、優れた研究成果を創出していくためには、研究開発活動を推進・支援する事務・技術職員についても、高い専門性と責任感を有する優秀な人材を確保していくことが必要であり、これらを維持するための処遇の結果として、現在の給与水準になっている。 （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業務を担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。
講ずる措置	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　107.6 ・年齢・地域勘案　106.5 ・年齢・学歴勘案　107.3 ・年齢・地域・学歴勘案　105.0
国に比べて給与水準が高くなっている理由	対国家公務員指数での比較対象は事務要領にて指定された給与支給方式となる定年制研究職員のみであるが、定年制研究職員についてはこれまで、高いレベルで最先端の研究開発を推進し成果を生み出すことが期待できる、高い研究能力を有する卓越した研究者を確保していくために、採用にあたって、実績・経験・今後の研究計画、国内外の大学・研究機関の処遇水準等を総合的に勘案して給与を設定してきており、その結果として、対国家公務員指数が100を超えることとなっている。 なお、理化学研究所では、現代の人類社会が抱える多様な課題に対して、その特質に応じ、各プロジェクトの適切な期限設定の中で集中的に研究に取り組める体制を備えていること、研究者の人材流動性を高める取り組みが政策的に進められていることを踏まえ、任期制の研究職員を積極的に活用するとともに、任期の定めのない雇用についても定年制研究職員としての採用を停止し、年俸制無期雇用研究職員としての採用を行っているが、これらは対国家公務員指数の比較対象となっていない。 （参考　定年制研究職員：140人、年俸制研究職員（無期・有期）：1,030人）
給与水準の妥当性の検証	（法人の検証結果） 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　81.1%】 （国からの財政支出額（運営費交付金、補助金）86,955百万円、支出予算の総額　107,236百万円　：令和7年度収入予算） 【累積欠損額　0円（令和7年度決算）】 【管理職の割合　10.71%（140名中15名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　100.0%（140名中140名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　25.60%】 （支出総額　107,236百万円、給与・報酬等支給総額　28,765百万円　：令和7年度支出予算） 【検証結果】 特定国立研究開発法人として、国家戦略等に基づく戦略的な研究開発の推進等社会からの要請・期待に応え、優れた研究成果を創出していくためには、卓越した研究者を獲得していくことが不可欠である。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の趣旨も踏まえ、高い国際流動性を確保するためにも、諸外国の同等の研究機関の給与水準を踏まえた処遇を講ずることが求められていることから、給与水準は社会的な理解を得られる範囲にあると考える。 （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、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も進めている。今後も優れた研究成果をあげていくためには、卓越した研究者を確保することが不可欠である。国際頭脳循環を推進する中で、我が国として国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するためには、諸外国における世界最高水準の研究機関の処遇も勘案して柔軟かつ弾力的に給与等を設定できるようにすることも重要である。これらの結果、当該法人の比較指標は高い傾向にあるが、総合的に見れば、その比較対象である定年制研究職員について、十分に適切な対応が執られていると考える。引き続き、特定国立研究開発法人としての国や社会からの要請に応える観点から、比較対象に含まれていない年俸制研究職員の給与水準も含め、対外的な説明責任を十分果たしつつ、その弾力性の確保を引き続き進めるなど、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
講ずる措置	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合）

○22歳（大卒初任給）
　月額 261,300円　 年間給与 4,792,967円

○35歳（本部課長補佐）
　月額 385,700円　 年間給与 7,492,317円

○50歳（本部課長）
　月額 496,000円　 年間給与 10,714,130円

※ 扶養親族がいる場合には、家族手当(配偶者3,000円、子一人について 11,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

事務系職員においては、人事評価制度による評価結果(5段階)を夏期手当の職務加算額に個別に反映させている(システム上の制約で、上記表上では一律支給分に含まれている)。

また、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5万円以内の範囲で加算している。
【対象項目】
安全管理責任者、放射線取扱主任者、遺伝子組換実験安全主任者、動物実験監督者、公害防止主任者　等

さらに、研究開発業績にかかる報奨金、技術指導業績にかかる報奨金、法人業績評価に対する報奨金等を導入している。

今後も引き続き業績反映を実施し、必要に応じて拡充を検討する。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和7年度					
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 28,764,839	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 456,595	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,856,030	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 5,361,864	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 39,439,330	千円	千円	千円	千円	千円

注: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。

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
平成30年度以降、任期制職員から無期雇用職員へ職制変更が行われるとともに、正規雇用職員と有期雇用職員との待遇差を改善させるため、令和2年度から令和7年度までの6年間をかけて年収改善策を実施した。(当初予定より1年前倒して実施。)その結果、給与、報酬等総額が増加している。
また、若手研究員(JRA)の処遇改善、再雇用者増加により人件費が増加し、その結果、最広義人件費が増加した。

○国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について
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、役員は平成25年1月から、また、職員は平成25年10月から以下の措置を講ずることとした。
さらに、「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、平成30年1月1日から役員の退職手当について、調整率の減額を実施した。一方、職員の退職手当は、平成31年3月1日から調整率の減額を実施した。
　役員に関し講じた措置の概要:100分の83.7の調整率を乗じるものとした。
　職員に関し講じた措置の概要:100分の83.7の調整率を乗じるものとした。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

　事務・技術職員及び研究職員の定年年齢は令和8年4月1日時点で62歳である。いずれも令和7年4月1日に定年年齢を61歳から62歳に引き上げており、令和13年度に段階的65歳まで引き上げる。
　定年年齢の引き上げに伴い、60歳に達した管理監督職の職員はその翌年度から非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について、61歳に達する年度の給与から7割水準とする制度を制定した。

Ⅴ その他

特になし。