

# 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

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、国家公務員の指定職俸給表との均衡を考慮し、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。

##### 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。)

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7年度における改定内容

理事長

機構の常勤役員の給与は「役員給与規程」に則り、本給及び諸手当(地域手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、期末特別手当)から構成されている。  
期末特別手当についても「役員給与規程」に則り、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]×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172.5、12月に支給する場合には100分の177.5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7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

同上

理事

同上

監事

同上

監事

(非常勤)

機構の非常勤役員の給与は「役員給与規程」に則り、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	
理事長	千円 21,115	千円 13,836	千円 6,449	千円 830 (地域手当)			
副理事長	千円 20,610	千円 11,904	千円 6,165	千円 2,381 (地域手当) 160 (通勤手当)			◇
A理事	千円 15,941	千円 10,296	千円 5,028	千円 618 (地域手当)		3月31日	※
B理事	千円 15,941	千円 10,296	千円 5,028	千円 618 (地域手当)			※
C理事	千円 15,941	千円 10,296	千円 5,028	千円 618 (地域手当)			※
D理事	千円 16,397	千円 10,296	千円 5,028	千円 618 (地域手当) 456 (単身赴任手当)			
E理事	千円 17,897	千円 10,296	千円 5,332	千円 2,059 (地域手当) 209 (通勤手当)	4月1日		◇
F理事	千円 17,824	千円 10,296	千円 5,332	千円 2,059 (地域手当) 137 (通勤手当)	4月1日		◇
A監事	千円 5,285	千円 2,386	千円 2,434	千円 477 (地域手当) -12 (通勤手当)		6月25日	
B監事	千円 11,627	千円 7,845	千円 2,059	千円 1,569 (地域手当) 154 (通勤手当)	6月26日		
D監事 (非常勤)	千円 10,677	千円 6,192	千円 3,217	千円 1,238 (地域手当) 30 (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、原子力に関する総合的な研究開発機関として、従前より取り組んできた研究開発に加え、「カーボンニュートラルな社会」と「低資源・高効率な社会」の実現を目指し、人類社会への貢献を目標に「高温ガス炉の開発」や「高速炉の開発」をはじめとするさまざまな研究開発の取組を推進している。

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り、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。

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。また、給与水準は国家公務員指定職俸給表に準じて定められており、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。

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。また、給与水準は国家公務員指定職俸給表に準じて定められており、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は妥当と考える。

理事

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。

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。また、給与水準は国家公務員指定職俸給表に準じて定められており、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。

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。また、給与水準は国家公務員指定職俸給表に準じて定められており、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。

非常勤監事の年間報酬額は、常勤監事の月額を踏まえ、職務内容・責任の度合い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他法人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られる。

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			
理事長	該当者なし					
副理事長	該当者なし					
理事	該当者なし					
A監事	1,485	2	10	R7.6.25	(仮)0.5	
監事 (非常勤)	該当者なし					

注1:「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

注2:監事Aの支給額は、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。

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
理事長	該当者なし
副理事長	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

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

職員の給与水準については、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、業務の実績や発揮力を考慮し、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。)

平成20年度から運用を開始した業績評価を昇給及び期末手当の支給額に反映している。また、令和6年度から運用を開始した職員の発揮力を軸とした評価(ECT発揮力評価制度)により昇給に反映している。

#### ③ 給与制度の内容

職員の給与は「職員給与規程」に則り、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、特勤手当、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。

期末手当についても「職員給与規程」に則り、本給等の基礎額に国家公務員の例に準じて定めた基準により計算された額及び職員の業績評価結果を勘案した額としている。また、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7年度における主な改定内容

令和7年度人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定に準拠し、①本給を平均+2.8%の引上げ、②期末手当を+0.05月引上げ、③通勤手当の上限を拡充及び距離区分に応じた支給額の引上げを実施した。

### 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): 3,083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): 2,659人

② 職種別支給状況

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		うち賞与
				うち通勤手当等		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	2659	44.1	8,795	6,167	86	2,628
事務・技術	1308	41.8	7,835	5,535	82	2,300
研究職種	1351	46.3	9,725	6,779	89	2,946
在外職員	3	48.2	7,036	4,526	0	2,510
任期付職員	268	50.2	4,456	3,373	85	1,083
事務・技術	239	50.6	4,172	3,126	79	1,046
研究職種	8	49.9	7,475	5,628	100	1,847
診療所医療職(医師)						
診療所医療職(その他)	12	54.5	6,152	4,541	216	1,611
技能労務職						
研究職種(賞与なし)	6	30.2	6,324	6,324	55	0
研究職種(賞与なし)	3	43.2	8,525	6,473	8	2,052
再雇用職員	148	63.7	4,862	3,938	68	924
事務・技術	122	63.7	4,778	3,884	67	894
研究職種	26	63.7	5,255	4,190	70	1,065
技能労務職						
非常勤職員	38	43.9	2,215	2,099	68	116
事務・技術	38	43.9	2,215	2,099	68	116

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、行政執行法人にあつては「再任用職員」とする。

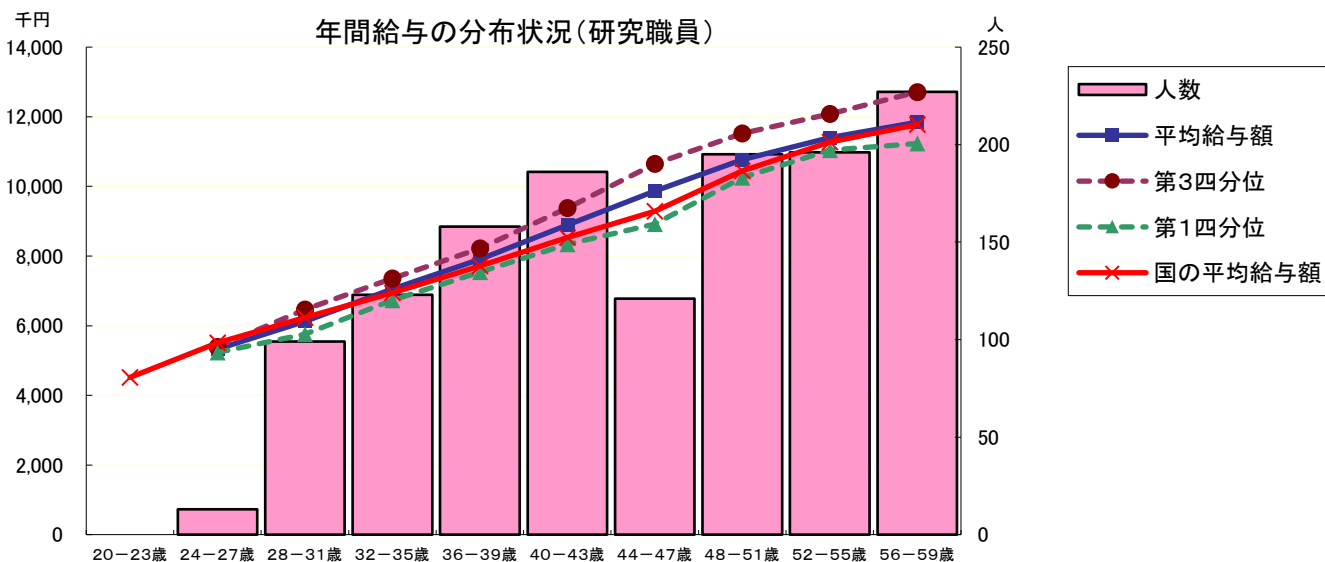
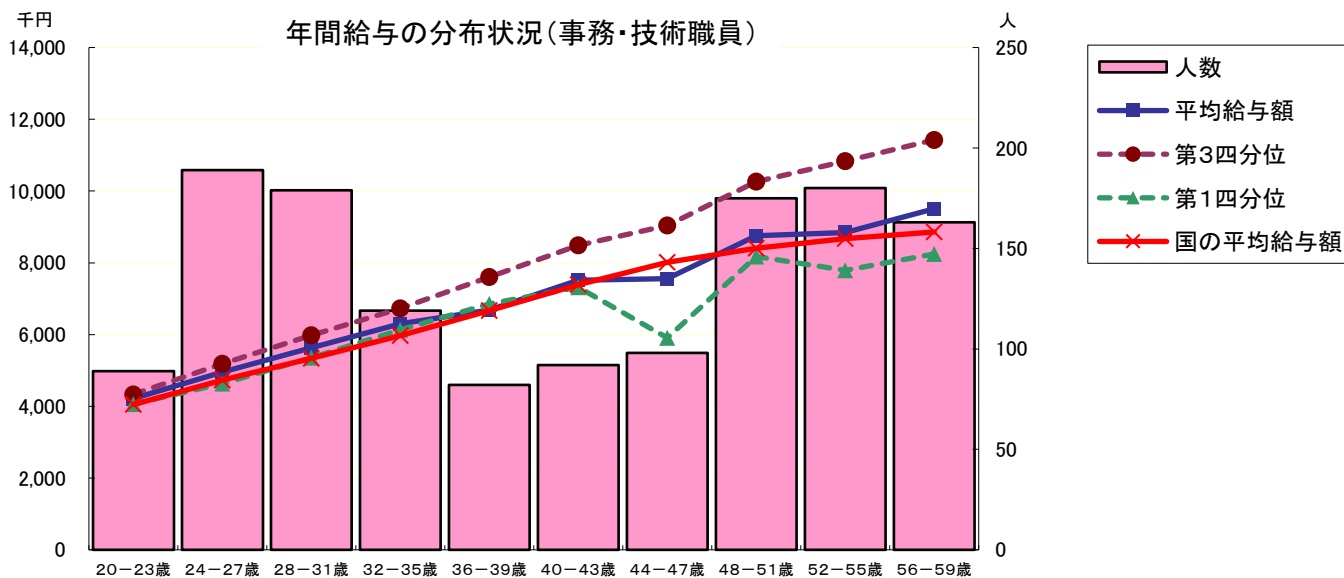
注3:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注4:「通勤手当等」は、通勤手当とテレワーク手当の合算

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:診療所医療職(医師)、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、全体の数値からも除外している。

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:任期付職員の一部を含む。以下⑤まで同じ。

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
本部部長	9	56.3	13,553	14,672～11,917
本部課長	211	53.5	10,868	13,724～9,149
本部係長	232	44.8	7,645	9,378～6,189
本部係員	522	27.8	5,291	7,202～3,944

(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	31	57.9	13,921	15,418～12,695
本部課長	399	50.7	10,990	13,096～6,785
本部研究員	155	30.9	6,206	7,341～4,988

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)	% 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	% 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)	% 88.4	% 86.9	% 87.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 11.6	% 13.1	% 12.4
	最高～最低	% 46.8～0.0	% 47.0～0.0	% 46.9～0.0

(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)	% 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	% 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)	% 88.4	% 86.9	% 87.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 11.6	% 13.1	% 12.4
	最高～最低	% 46.8～0.0	% 47.0～0.0	% 46.9～0.0

### 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。

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 103.4</li> <li>・年齢・地域勘案 112.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 106.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 113.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>(1)人材の確保及び維持・育成 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。</p> <p>(2)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、国家公務員が地域手当支給区分を個別に高く設定した水戸市等と同等である。</p>
給与水準の妥当性の 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96.4% (令和7年度予算) 国からの財政支出額 184,897,287千円 支出予算の総額 191,768,331千円</p> <p>(法人の検証結果) 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>○民間企業等との平均給与額の比較 原子力の研究開発に関連する民間企業及び学術・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100.4となっており、賃金水準はおおむね均衡している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原子力機構 平均給与額8,254千円</li> <li>・電気業 平均給与額8,221千円</li> <li>・化学工業 平均給与額8,153千円</li> <li>・学術・開発研究機関 平均給与額8,280千円</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7年賃金構造基本統計調査」の結果を用いて算出した。</p>

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>(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、職員の職務の特性及び人員構成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法人の特性を踏まえ高度な専門性と豊富な経験を持つ人材の確保を図る必要があること、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。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>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。</p>

### 研究職員

項目	内容								
<p>対国家公務員 指数の状況</p>	<table border="0"> <tr> <td>・年齢勘案</td> <td>102. 2</td> </tr> <tr> <td>・年齢・地域勘案</td> <td>127. 0</td> </tr> <tr> <td>・年齢・学歴勘案</td> <td>102. 9</td> </tr> <tr> <td>・年齢・地域・学歴勘案</td> <td>123. 9</td> </tr> </table>	・年齢勘案	102. 2	・年齢・地域勘案	127. 0	・年齢・学歴勘案	102. 9	・年齢・地域・学歴勘案	123. 9
・年齢勘案	102. 2								
・年齢・地域勘案	127. 0								
・年齢・学歴勘案	102. 9								
・年齢・地域・学歴勘案	123. 9								
<p>国に比べて給与水準が 高くなっている理由</p>	<p>(1) 人材の確保及び維持・育成 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。</p> <p>(2) 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、国家公務員が地域手当支給区分を個別に高く設定した水戸市等と同等である。</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96. 4% (令和7年度予算) 国からの財政支出額 184, 897, 287千円 支出予算の総額 191, 768, 331千円</p>								

<p>給与水準の妥当性の検証</p>	<p>(法人の検証結果)          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>○民間企業等との平均給与額の比較          原子力の研究開発に関連する民間企業及び学術・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ル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100.4となっており、賃金水準はおおむね均衡している。</p> <table border="0"> <tr> <td>・原子力機構</td> <td>平均給与額8,254千円</td> </tr> <tr> <td>・電気業</td> <td>平均給与額8,221千円</td> </tr> <tr> <td>・化学工業</td> <td>平均給与額8,153千円</td> </tr> <tr> <td>・学術・開発研究機関</td> <td>平均給与額8,280千円</td> </tr> </table> <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7年賃金構造基本統計調査」の結果を用いて算出した。</p> <p>(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る。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>	・原子力機構	平均給与額8,254千円	・電気業	平均給与額8,221千円	・化学工業	平均給与額8,153千円	・学術・開発研究機関	平均給与額8,280千円
・原子力機構	平均給与額8,254千円								
・電気業	平均給与額8,221千円								
・化学工業	平均給与額8,153千円								
・学術・開発研究機関	平均給与額8,280千円								
<p>講ずる措置</p>	<p>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。</p>								

#### 4 モデル給与

- (扶養家族がない場合)
- 22歳(大卒初任給) 月額:265,019円 年間給与額: 4,168,749円
  - 35歳(本部係長) 月額:400,567円 年間給与額: 6,837,577円
  - 50歳(本部課長) 月額:597,194円 年間給与額: 10,653,833円
- ※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円、子1人につき11,500円)を支給する

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- Ⅱ1②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

### 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	令和7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	千円 32,182,006
退職手当支給額 (B)	千円 3,335,662	千円 916,628	千円 2,903,582	千円 1,154,806
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	千円 4,959,357
福利厚生費 (D)	千円 5,899,863	千円 5,902,937	千円 5,914,581	千円 6,003,175
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	千円 44,299,344

注：中期目標管理法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

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設定している。

### Ⅴ その他

特になし