

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18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	国の給与制度の改正に準じ、本給月額を6.63%減額改定。特別調整手当を廃止し、地域手当を新設。
副理事長	国の給与制度の改正に準じ、本給月額を6.67%減額改定。特別調整手当を廃止し、地域手当を新設。
理事	国の給与制度の改正に準じ、本給月額を6.61%減額改定。特別調整手当を廃止し、地域手当を新設。
監事	国の給与制度の改正に準じ、本給月額を6.70%減額改定。特別調整手当を廃止し、地域手当を新設。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	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 (1人)	20,818	14,421	6,091	282 (地域手当) 24 (通勤手当)	1月1日 1人	12月31日 1人
副理事長 (1人)	19,136	12,390	5,659	1,000 (地域手当) 87 (通勤手当)	1月1日 1人	12月31日 1人
理事 (7人)	113,729	76,272	32,315	3,596 (地域手当) 316 (通勤手当) 1,188 (単身赴任手当) 42 (寒冷地手当)		
監事 (2人)	28,370	19,704	7,872	794 (通勤手当)		

注1:平成18年3月31日から引き続き在職する役員には、同日の本給額を現給保障している。

注2:「地域手当」とは民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。ただし、注1に記載した現給保障を受ける役員は支給割合を抑制している。なお、一部の役員には異動保障による支給額が含まれている。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要
理事長	0	1 3	平成18年 12月31日	-	業績勘案率が決定されてから支給される。
副理事長					該当者なし
理事					該当者なし
監事					該当者なし

注1: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

当法人の行う業務について既存事業の効率化を進め、独立行政法人会計基準に基づく一般管理費(公租公課を除く。)について、平成16年度の日本原子力研究所及び核燃料サイクル開発機構の合計額に比べ中期目標期間中に、その15%以上を削減するほか、その他の事業費(外部資金で実施する事業費を除く。)について、中期目標期間中、毎事業年度につき1%以上の業務の効率化を図る。

なお、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において削減対象とされた人件費については、平成22年度までに平成17年度の人件費と比較し、5%以上削減する。そのため、今中期目標期間の最終年度である平成21年度の人件費については、平成17年度の人件費と比較し、概ね4%以上の削減を図る。ただし、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分については削減対象から除く。

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

給与の支給にあたっては、当法人及び各職員の業績が反映されることが原則である。現行の各職員の業績を給与に反映させる人事評価制度について、組織業績向上、人材育成、適切な処遇を重点とした人事評価制度へ再構築し、平成19年度の評価結果から7級以上の職員の昇給・昇格、期末手当に反映させる。なお、6級以下の職員については同制度を試行中である。

[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	昇給(標準を4号給とし8号給の幅で決定)、昇格に反映。
期末手当	勤務成績等を勘案して理事長が定める基準による。

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

当機構は平成17年10月1日に旧日本原子力研究所と旧核燃料サイクル開発機構が統合し設立された法人である。平成18年度より、国家公務員における給与構造改革を踏まえ、適切な給与水準となるよう旧二法人の給与水準を統一した本給表への改定、職責手当(管理職手当)及び研究手当の見直しを行った。なお、現給保障の観点から経過措置を実施している。

本給月額について平均0.55%の減額改定

職責手当及び研究手当について、統一支給額とし従前の額に達しない者について経過措置を実施。

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18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 3,883	歳 43.9	千円 8,657	千円 6,092	千円 76	千円 2,565
事務・技術	人 2,797	歳 44.0	千円 8,417	千円 5,922	千円 76	千円 2,495
研究職種	人 1,065	歳 43.3	千円 9,309	千円 6,553	千円 77	千円 2,756
診療所医療職 (その他)	人 7	歳 56.1	千円 7,965	千円 5,554	千円 55	千円 2,411
技能労務職	人 14	歳 51.4	千円 7,146	千円 5,061	千円 86	千円 2,085

在外職員	人 5	歳 41.3	千円 12,890	千円 10,912	千円 0	千円 1,978
------	--------	-----------	--------------	--------------	---------	-------------

任期付職員	人 218	歳 41.3	千円 7,136	千円 5,799	千円 47	千円 1,337
事務・技術	人 73	歳 41.3	千円 6,358	千円 4,520	千円 29	千円 1,838
研究職種	人 29	歳 47.6	千円 10,951	千円 7,529	千円 74	千円 3,422
診療所医療職 (医師)	人 4	歳 46.8	千円 11,751	千円 8,582	千円 34	千円 3,169
診療所医療職 (その他)	人 17	歳 44.4	千円 5,976	千円 4,274	千円 80	千円 1,702
技能労務職	人 11	歳 57.3	千円 5,425	千円 3,936	千円 71	千円 1,489
研究職種 (賞与なし)	人 84	歳 36.3	千円 6,733	千円 6,733	千円 43	千円 0

再任用職員	人 24	歳 61.5	千円 3,629	千円 3,012	千円 93	千円 617
事務・技術	人 18	歳 61.5	千円 3,618	千円 3,005	千円 103	千円 613
研究職種	人 6	歳 61.7	千円 3,663	千円 3,033	千円 64	千円 630

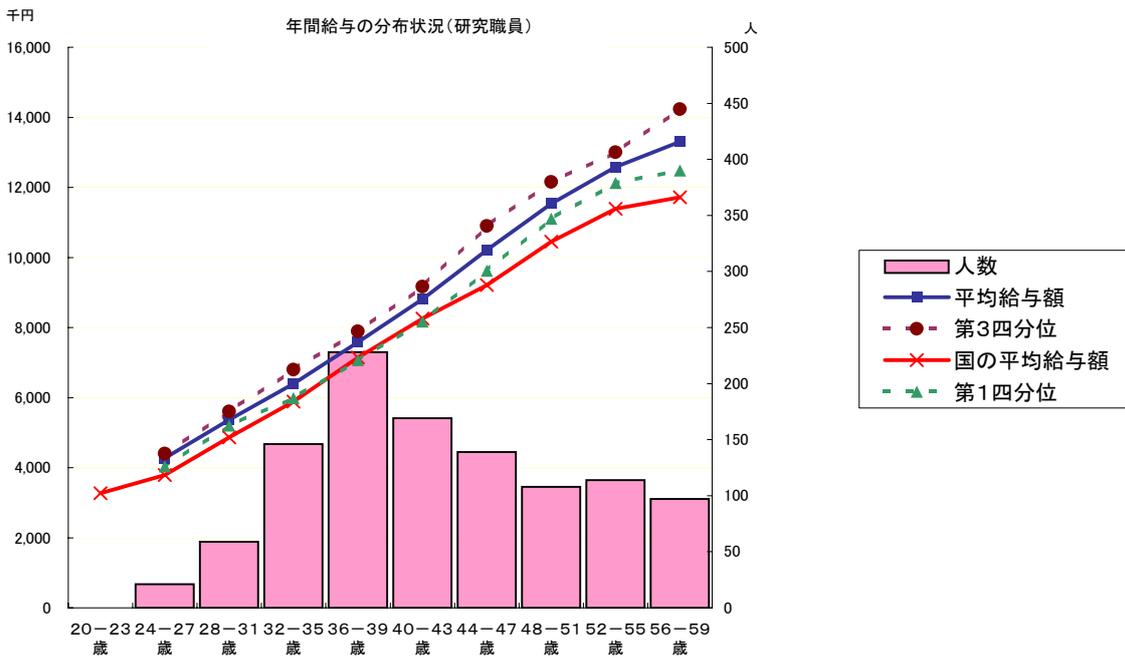
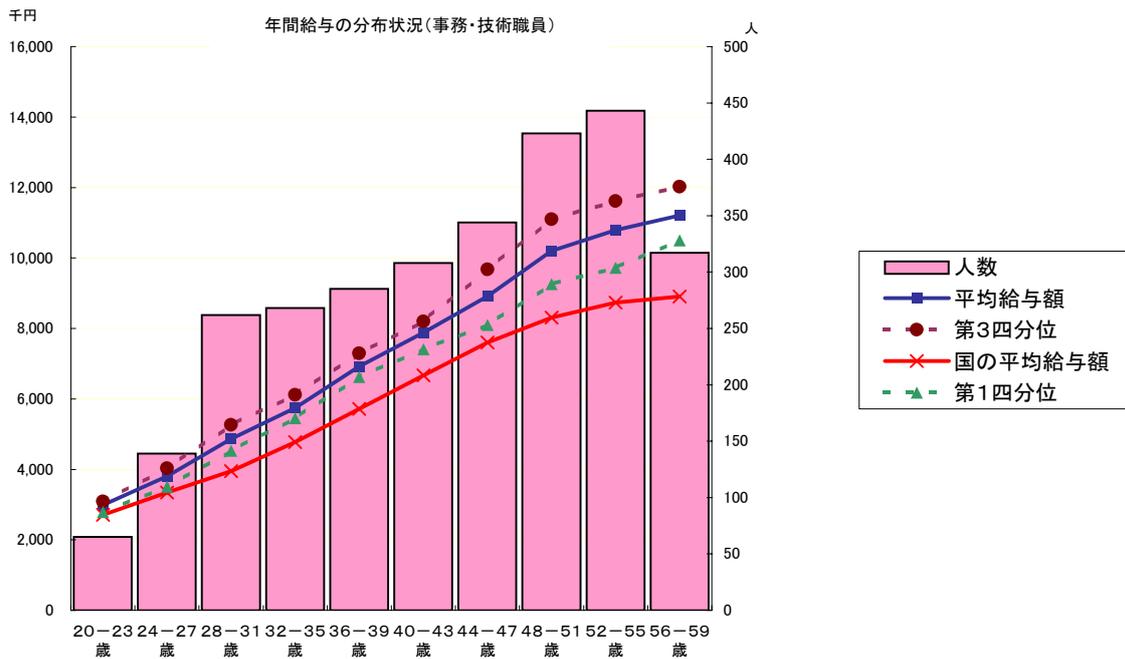
非常勤職員	人 62	歳 28.4	千円 1,906	千円 1,570	千円 83	千円 336
事務・技術	人 62	歳 28.4	千円 1,906	千円 1,570	千円 83	千円 336

注: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:「技能労務職」とは、守衛、自動車運転手等である。

注:該当者がいない区分中の職種については省略している(常勤職員区分:医療職種・教育職種・診療所医療職(医師)、任期付職員中区分:医療職種・教育職種、再任用職員:技能労務職・医療職種・教育職種・診療所医療職(医師)・診療所医療職(その他)、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)・診療所医療職(その他))。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



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。

注:本表には任期付職員のうち常勤職員と類似の給与体系の者を含んでいる。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
本部課長	307	53.2	11,114	11,420	11,740
本部係員	781	31.6	4,070	4,932	5,655

注:「本部課長」には、本部課長相当職である本部以外の課長、主幹を含む。

注:「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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
本部課長	231	49.6	10,852	11,432	12,114
研究員	137	31.0	5,191	5,416	5,861

注:「本部課長」には、本部課長相当職である本部以外の課長、主幹を含む。

③ 職級別在職状況等(平成19年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(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)	2,797	37 (1.3%)	148 (5.3%)	304 (10.9%)	608 (21.7%)	959 (34.3%)	393 (14.1%)	167 (6.0%)	118 (4.2%)	63 (2.3%)
年齢(最高～最低)		59 }	59 }	59 }	59 }	59 }	58 }	33 }	43 }	23 }
所定内給与年額(最高～最低)		10,621 }	10,349 }	10,012 }	9,134 }	7,665 }	5,926 }	3,936 }	3,992 }	2,615 }
年間給与額(最高～最低)		8,307 }	7,712 }	6,564 }	5,425 }	4,067 }	3,284 }	2,570 }	2,292 }	1,906 }
年間給与額(最高～最低)		15,329 }	14,631 }	13,748 }	12,209 }	10,456 }	8,339 }	5,354 }	5,561 }	3,593 }
		12,285	11,354	9,607	7,701	5,800	4,666	3,711	3,338	2,794

(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)	57	1 (1.8%)	1 (1.8%)	3 (5.3%)	5 (8.8%)	7 (12.3%)	5 (8.8%)	6 (10.5%)	17 (29.8%)	12 (21.1%)
年齢(最高～最低)		}	}	55 }	53 }	52 }	36 }	51 }	37 }	29 }
所定内給与年額(最高～最低)		}	}	8,620 }	6,947 }	5,800 }	3,919 }	4,562 }	3,277 }	2,812 }
年間給与額(最高～最低)		}	}	7,549 }	6,227 }	4,240 }	3,246 }	2,791 }	2,341 }	2,117 }
年間給与額(最高～最低)		}	}	12,397 }	9,725 }	8,272 }	5,588 }	6,291 }	4,606 }	3,825 }
		}	}	10,812	8,835	6,070	4,622	4,028	3,294	3,026

(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)	1,065 (3.6%)	38 (10.5%)	112 (21.6%)	230 (22.5%)	240 (29.4%)	313 (9.8%)	104 (2.6%)	28 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 55	59 ～ 49	59 ～ 39	59 ～ 36	58 ～ 33	36 ～ 29	29 ～ 26	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,136 ～ 9,249	10,491 ～ 7,823	9,295 ～ 6,473	8,287 ～ 5,033	7,123 ～ 4,399	4,517 ～ 3,455	3,597 ～ 2,735	～	～
年間給与 額(最高 ～最低)		15,790 ～ 13,700	14,983 ～ 11,632	13,108 ～ 9,276	11,721 ～ 7,172	9,618 ～ 6,178	6,195 ～ 5,025	4,885 ～ 3,948	～	～

(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)	16 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)	10 (62.5%)	5 (31.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		～	～	～	～	44 ～ 34	33 ～ 30	～	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	～	～	～	6,526 ～ 4,634	4,740 ～ 3,810	～	～	～
年間給与 額(最高 ～最低)		～	～	～	～	8,908 ～ 6,503	6,403 ～ 5,376	～	～	～

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18年度)における査定部分の比率

(事務・技術職員/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)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100

注:当法人の賞与は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。

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)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	121.5
対全法人	113.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	109.4
対全法人	106.7

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

○ 比較対象職員の状況

① 事務・技術

常勤職員欄の事務・技術2,797人及び任期付職員欄の事務・技術57人 計2,854人
2,854人の平均年齢43.9歳、平均年間給与額8,363千円

② 研究職種

常勤職員欄の研究職種1,065人及び任期付職員欄の研究職種16人 計1,081人
1,081人の平均年齢43.2歳、平均年間給与額9,282千円

○ 当法人の事務・技術職員の指数が110を超えている理由

1. 過去の経緯

当法人は、特殊法人日本原子力研究所及び核燃料サイクル開発機構が平成17年10月1日に統合し発足した組織である。特殊法人は、人材確保の困難性、身分の不安定さ、福利厚生面での格差等から国家公務員より給与水準を高く設定していた経緯がある。特殊法人の給与改定については、国家公務員同様、人事院勧告に準じた給与改定を行っており、財務省協議の上主務大臣の認可を受けていた。現在の給与水準は、過去の労使交渉の結果、中央労働委員会の斡旋案等をベースに、上記の経緯を経て決定されたものであり、法人の状況および特殊性を考慮されたと認識している。

2. 原子力研究開発の特殊性

当法人は、原子力に関する基礎的研究および応用の研究並びに核燃料サイクルを確立するための研究開発を総合的、計画的かつ効率的に行っていく使命がある。遂行にあたっては、常に安全確保を第一に研究開発を遂行しなければならない。さらに、独立行政法人は中期計画終了後、成果如何によっては組織の改廃を含めた見直しも行われる厳格な評価制度の下に置かれた組織である。

これらに対応するためには優秀な人材を確保する必要があるが、原子力開発の拠点は都市部に立地することが困難であり、当法人の研究開発拠点も例外ではない。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民間企業や、他研究機関と競って人材を確保し、かつ雇用の流動化の傾向が強まる中で人材を維持・育成していく必要がある。このため、採用困難の解消、人材確保を目的に給与措置を講じてきている。

3. 人員構成

当法人では、昭和42年～54年頃事業の急激な進捗に伴い多くの人員を採用しており、また、定年まで在籍する職員がほとんどである。その後、予算定員における合理化の一環として、平成元年以降職員の採用人数を抑制してきた結果、人員構成における若年層の割合が低下し、高齢層のウェイトが大きくなっていることも全体の指数を押し上げる一因となっている。

4. 給与体系

当法人では、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種とプラントの技術開発等を行う技術職種については、能力に応じた手当を支給する体系としている。

5. その他

平成18年度に適切な給与水準となるよう旧二法人の給与水準を統一した本給表への改定及び職責手当(管理職手当)の見直しを行った。なお、現在は現給保障の観点から経過措置を実施し、管理職員は18年度、一般職は19年度より経過措置の減額を開始している。

また、国家公務員が平成18年度より実施している給与構造改革については、平成18年度の一部実施に加え、平成19年度より全体実施している。なお、平成19年度実施分についても国家公務員同様の経過措置を実施している。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成17年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	41,496,588	21,482,656	- (-)	20,013,932 (93.2)
退職手当支給額 (B)	5,211,410	840,298	- (-)	4,371,112 (520.2)
非常勤役員等給与 (C)	1,625,406	678,901	- (-)	946,505 (139.4)
福利厚生費 (D)	7,675,541	4,057,959	- (-)	3,617,582 (89.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	56,008,945	27,059,816	- (-)	28,949,129 (107.0)

注：当機構は平成17年10月1日に設立のため、「前年度」欄には設立以降6ヶ月の実績を記載している。このため「比較増△減」欄は記載していない。

注：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最広義人件費の対前年度比増減要因
当機構は平成17年10月1日に設立のため、「前年度」欄には設立以降6ヶ月の実績を記載している。このため「比較増△減」欄は記載していない。
- ②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取り組みの状況
- i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取り組みに関する事項
「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間で国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを図る。
- ii) 法人が中期計画に設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針
「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において削減対象とされた人件費については、平成22年度までに平成17年度の人件費と比較し、5%以上削減する。そのため、今中期目標期間の最終年度である平成21年度の人件費については、平成17年度の人件費と比較し、概ね4%以上の削減を図る。ただし、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分については削減対象から除く。また、国家公務員における給与構造改革を踏まえ、本給表カーブのフラット化を図るとともに、管理職手当の見直しに加え、現行の調整手当等の見直しを図る。
- iii) 上記 ii) の進捗状況
- ・基準年度の「給与、報酬等支給総額」
42,199,962千円
※当法人は平成17年10月1日に設立されたことから、当法人の基準額に、平成17年4月1日から平成17年9月30日までの旧日本原子力研究所及び旧核燃料サイクル開発機構の基準額を加え算出した額である。
 - ・当年度の「給与、報酬等支給総額」
41,409,507千円
※競争的研究資金に係る任期付職員の人件費(87,081千円)を除く。
 - ・当年度までの人件費削減率
△1.9%
 - ・その他
国家公務員における給与構造改革を踏まえ、国家公務員の指定職俸給表の見直しに準じて、平成18年4月に役員給与規程の改定を行った。職員の給与については、国家公務員における給与構造改革を踏まえ、平成18年4月に旧二法人の給与水準を統一した本給表への改定及び職責手当(管理職手当)の見直しを行った。また、平成19年4月に更なる本給表の改定及び特別都市手当(調整手当)等の改定を行った。

IV 法人が必要と認める事項

特になし