

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

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

理化学研究所は長い歴史を有し、これまで世界の第一線にて研究をリードしてきたところである。こうした研究機関に対し、文部科学省独立行政法人評価委員会(理化学研究所作業部会)は、平成17年度及び18年度の評価委員会意見において、国際水準に鑑みて給与の決定を行うべき意見があった。また、平成20年2月には、これまでの報酬体系は固定的であり、世界の優れた研究機関の長(約70百万円)、国家公務員の給与、民間企業の長(約36百万円)と比較して決して高い水準に無い状況に鑑み、経営陣を鼓舞するため、給与に幅をもたせることが妥当である旨、文書意見があった。こうした意見及び平成19年の整理合理化計画に基づく要請(法人の長の給与水準は事務次官の報酬(約23百万円)の範囲内とする)を踏まえ、国家公務員指定職に準じつつ、幅を持たせた支給水準を設定している。

② 令和3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、「本給及び特別調整手当の月額に100分の $\Delta 20$ 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3年度における改定内容

法人の長

法人の長の役員報酬支給基準は、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(965,000～1,175,000円)に地域手当(144,750～176,250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 \times 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 $\Delta 20$ 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は1.675、12月に支給する場合はの1.675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ると2級地16%とすべきところであるが、令和3年度は15%としている。

理事

理事の報酬支給基準は、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(761,000～895,000円)に地域手当(114,150～134,250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は1.675、12月に支給する場合は1.675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ると2級地16%とすべきところであるが、令和3年度は15%としている。

監事

監事の報酬支給基準は、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(689,000～706,000円)に地域手当(103,350～105,900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は1.675、12月に支給する場合は1.675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ると2級地16%とすべきところであるが、令和3年度は15%としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和3年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	21,854	13,284	6,578	1,993 (地域手当)		3月31日	※
A理事	17,761	10,740	5,318	1,611 (地域手当) 92 (通勤手当)			
B理事	16,274	9,816	4,861	1,472 (地域手当) 125 (通勤手当)		3月31日	*
C理事	16,293	9,816	4,861	1,472 (地域手当) 144 (通勤手当)		3月31日	※
D理事	16,213	9,816	4,861	1,472 (地域手当) 64 (通勤手当)		3月31日	※
E理事	16,149	9,816	4,782	1,472 (地域手当) 79 (通勤手当)		3月31日	*
A監事	13,709	8,472	3,923	1,271 (地域手当) 43 (通勤手当)			◇
B監事	13,899	8,472	4,059	1,271 (地域手当) 97 (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: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

法人の長の本給月額、最高を事務次官級(指定職8号)、最低を研究所長級(指定職5号)としているところである。当法人の長は、第3期途中(平成27年4月～)より着任し、その類まれな学識、強いリーダーシップにより、理化学研究所を発展させ、国家基幹技術の推進等大きな役割を担ってきた。こうした実績を踏まえた業績評価等により格付けとしては警視総監級(指定職7号)としている。

理事

理事の本給月額は、最高を研究所所長級(指定職5号)、最低を国家公務員指定職を下回る程度としているところである。当法人の理事は、理事長の意を体し、また、自らのリーダーシップにより、理化学研究所を発展させ、国家基幹技術の推進等大きな役割を担ってきた。こうした実績を踏まえた業績評価等により格付けとしては、総括担当理事については局長級(指定職4号)、分野担当理事については外局次長級(指定職3号)としている。

監事

監事の本給月額は、最高を外局次長級(指定職3号)、最低を国家公務員指定職を下回る程度としているところである。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きた。こうした実績を踏まえた業績評価等により格付けとしては、審議官級(指定職1号)としている。

【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との比較及び役員報酬の国際水準などを考慮すると、法人の長、理事及び監事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3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					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					

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	該当者なし
監事	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

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。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

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は2.225、12月に支給する場合には2.225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。

なお、令和3年度においては期末手当の支給割合の改定は行っていない。

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	令和3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	449	48.9	9,151	6,719	112	2,432
事務・技術	323	46.9	8,343	6,090	124	2,253
研究職種	126	54.1	11,223	8,334	80	2,889

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	42	49.8	7,108	5,505	186	1,603
事務・技術	42	49.8	7,108	5,505	186	1,603
研究職種	該当者なし					
再任用職員	10	61.6	5,766	5,766	101	0
事務・技術	6	61.7	5,587	5,587	129	0
研究職種	4	61.5	6,035	6,035	59	0

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:在外職員については、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。

注3: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。

職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	令和3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	491	48.3	8,277	7,727	116	550
事務・技術	253	48.7	5,842	5,841	121	1
研究職種	238	47.8	10,866	9,733	110	1,133

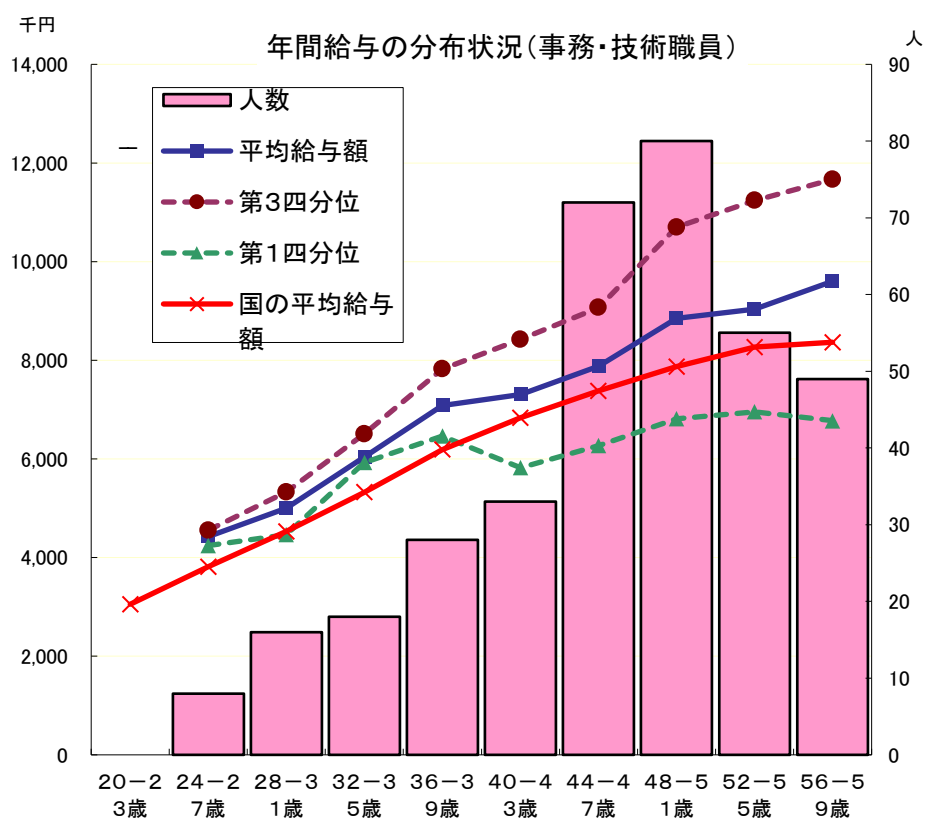
任期付職員	1,577	43.4	6,257	6,249	119	8
事務・技術	621	47.0	4,980	4,979	146	1
研究職種	956	41.0	7,087	7,074	101	13

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。

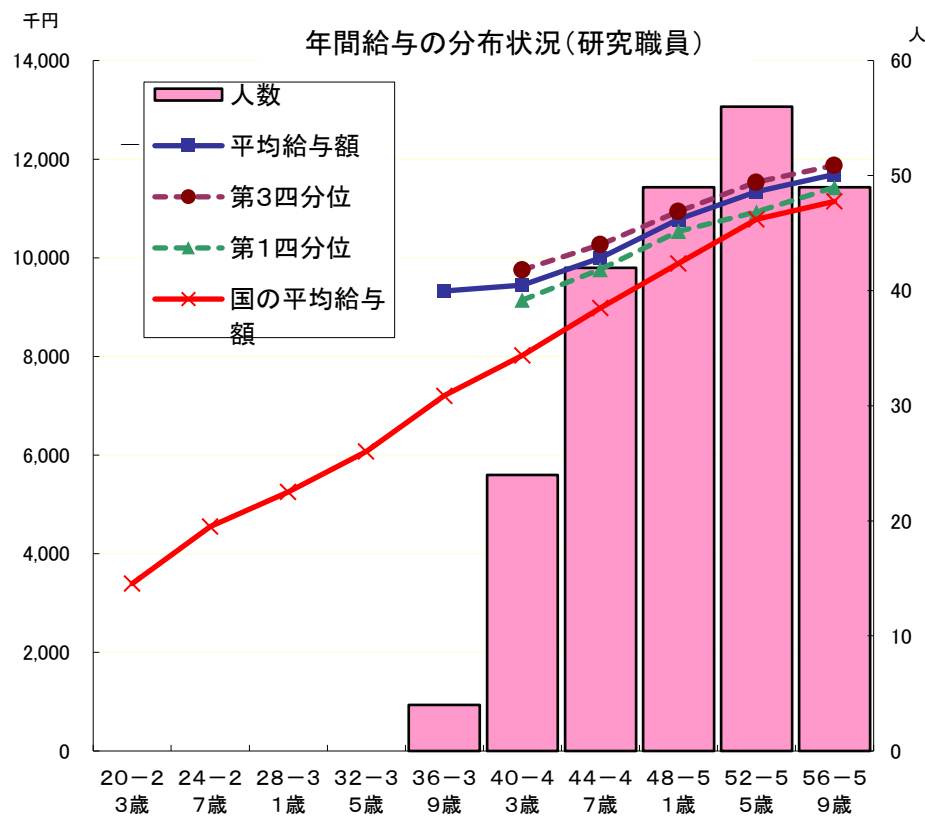
注2:在外職員、再任用職員、非常勤職員については該当者がいないため記載していない。

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。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)
 [在外職員及び再任用職員を除く。以下、④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、④まで同じ。



注:年齢36～39歳の該当者は4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3四分位及び第1四分位については表示していない。

③ 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	27	54.8	12,205	13,729 ～ 11,219
次長	11	54.1	11,255	11,819 ～ 10,533
課長	65	50.6	10,456	11,865 ～ 7,689
課長代理	129	46.7	7,954	11,619 ～ 5,629
係長	73	44.3	6,322	9,178 ～ 4,934
係員	55	41.7	5,290	6,875 ～ 3,994

注1:部長以下には本部職員を含む。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
研究部長相当	11	55.0	12,319	13,449 ～ 11,542
研究次長相当	17	51.6	10,874	13,459 ～ 9,974
研究課長相当	14	55.0	11,461	12,077 ～ 11,224
研究課長代理相当	167	50.9	10,147	12,032 ～ 8,904
研究員相当	15	44.9	8,938	9,909 ～ 8,296

注1:研究部長相当以下には本部職員を含む。

④ 賞与(令和3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	100.0	100.0
	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	0.0 ～ 0.0	0.0 ～ 0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		100.0	100.0	100.0
	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	1.2 ～ 0.0	0.6 ～ 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)	%	%	%
		100.0	96.9	98.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	0.0	3.1	1.6	
	最高～最低	%	%	%
		0.0 ～ 0.0	47.5 ～ 0.0	31.2 ～ 0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		100.0	99.0	99.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	0.0	1.0	0.5	
	最高～最低	%	%	%
		0.0 ～ 0.0	48.6 ～ 0.0	32.1 ～ 0.0

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 110.8 ・年齢・地域勘案 111.6 ・年齢・学歴勘案 107.5 ・年齢・地域・学歴勘案 110.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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ともに、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(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)のみとなっているが、年俸額算定に際して賞与相当額の概念の無い多数の年俸制無期雇用職員及び任期制職員(879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>[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実施している。</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>[まとめ] 対国家公務員指数が110.8となっているが、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、定年制の事務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は、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>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(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 85.1%】 (国からの財政支出額(運営費交付金、補助金)84,339百万円、支出予算の総額 99,127百万円 :令和3年度収入予算) 【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】 【管理職の割合 28.61%(360名中103名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 89.72%(360名中323名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.44%】 (支出総額 99,127百万円、給与・報酬等支給総額 23,237百万円 :令和3年度支出予算)</p> <p>【検証結果】 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・期待に応える一方で、高度人材の確保と人件費削減の両面に対応するために少数精鋭化を進めている。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度な専門的知識及び経験を活用した業務遂行が必要であり、これを維持するための給与水準になっている。</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、業務の実績及び評価委員会等の意見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>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(平成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)、26年度+0.3%、27年度は26人勸分として△2.0%、27人勸分として+0.36%の改定、28年度、29年度、30年度は400円、令和元年度は30歳半ばまでに400円を基本に改定)を実施している。令和2年度、3年度は改定の実施なし。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、平成19年度より平均△4.8%の給与改定を実施している。また、給与の臨時特例措置は25年度末で終了した。</p> <p>2. 手当の改正 (1) 役職手当については、平成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30年度において終了している。また、21年度において住居手当(持家)を廃止している。 (2) 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きた。28年度、29年度は人勸に従い0.1月、30年度、令和元年度は0.05月の増改定を実施し、令和2年度は0.05月の減改定を実施した。 (3) 家族手当については、人事院勧告に準じ平成29年度から4年間の経過措置を経て配偶者・子を除く扶養者の手当を減額し、子への手当を増額した。</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、従前の業務と同様な業務運営の質を確保することが困難になるとともに、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 従前、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たが、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とから、これらをご理解いただき、平成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年俸制任期制職員が比較対象となった。30年度はもともと比較対象であった任期制職員のうち無期登用した職員が比較対象になっている。しかし、年俸額算定に際して賞与相当額のない多数の年俸制任期制職員は比較対象外のままである。また、29年度より開始された賞与のない年俸制無期雇用職員についても本件の比較対象外であり、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、無期雇用職員について比較の対象となるよう要望していきたい。</p> <p>6. 令和4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、将来の具体的な数値を推計することは困難であるが、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、適正な給与水準の確保に努めてまいり。</p>
--------------	--

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 108.4 ・年齢・地域勘案 106.2 ・年齢・学歴勘案 108.0 ・年齢・地域・学歴勘案 105.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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)(224人)のみとなっているが、比較対象外である年俸制の任期制職員(1,096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>[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>[まとめ] 対国家公務員指数が108.4となっているが、比較対象者に多くの年俸制任期制研究職員等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等によるものである。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>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(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 85.1%】 (国からの財政支出額(運営費交付金、補助金)84,339百万円、支出予算の総額 99,127百万円 :令和3年度収入予算) 【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】 【管理職の割合 18.75%(224名中42名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100%(224名中名224名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.44%】 (支出総額 99,127百万円、給与・報酬等支給総額 23,237百万円 :令和3年度支出予算)</p> <p>【検証結果】 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・期待に応える一方で、高度人材の確保と人件費削減の両面に対応するために少数精鋭化を進めている。優れた研究成果を創出していくためには、優秀な研究者の確保が不可欠であり、国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するためにも、給与上の優遇措置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。</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、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、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>

<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、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、平成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、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賞与を支給しない年俸制を基礎とした給与体系の無期雇用職員、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. 令和4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、将来の具体的数値を推計することは困難であるが、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、適正な給与水準の確保に努めてまいり。</p>
--------------	--

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 202,300円 年間給与 3,693,000円

○35歳(本部課長補佐)

月額 353,100円 年間給与 6,840,000円

○50歳(本部課長)

月額 468,900円 年間給与 10,225,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子一人について 10,000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(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するものとしている。

また、研究所の運営において、研究業績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、遺伝子組換え実験安全主任者、動物実験監督者、公害防止主任者 等

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。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 22,373,720	千円 22,947,347	千円 23,024,068	千円 23,237,081
退職手当支給額 (B)	千円 682,541	千円 539,778	千円 557,497	千円 489,964
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,935,606	千円 4,531,813	千円 4,431,973	千円 4,528,590
福利厚生費 (D)	千円 4,407,938	千円 4,432,817	千円 4,470,666	千円 4,508,654
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 32,399,805	千円 32,451,755	千円 32,484,205	千円 32,764,288

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26年度は、給与の臨時特例措置(最大9.77%減額)が終了したことに伴い全体として増額した。平成30年度から令和3年度は、任期制職員から無期雇用職員へ職制変更が行われ、給与、報酬等総額が増加している。一方、非常勤職員については、若手人材や嘱託職員等の増に伴い支出が増加した。福利厚生費については給与、報酬等支給額が増加したことに伴い支出が増加した。その結果、最広義人件費が増加した。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んでいる。

○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。

役員に関する講じた措置の概要:100分の83.7の調整率を乗じるものとした。

職員に関する講じた措置の概要:100分の83.7の調整率を乗じるものとした。

Ⅳ その他

特になし。