国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構（法人番号8040005001619）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

量子科学技術研究開発機構は、量子科学技術を一体的、総合的に推進するため、平成28年4月、放射線医学総合研究所（以下「放医研」という。）の名称を変更し、日本原子力研究開発機構（以下「原子力機構」という。）の一部を移管統合することにより発足した国立研究開発法人である。

当機構は、量子科学技術に関する研究開発や放射線の人体への影響、被ばく医療及び放射線の医学的利用に関する研究開発等の業務を総合的に行うことにより、量子科学技術及び放射線に係る医学に関する科学技術の水準の向上を図ることを使命としている。その中で理事長は、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。

役員の報酬水準を検討するに当たっては、国家公務員及び企業規模が同等である民間企業並びに文部科学省が所管する国立研究開発法人を参考とした。

① 事務次官年間給与額･･23,235千円

② 企業規模が同等である民間企業（1,000人以上3,000人未満）の役員の年間報酬額･･･36,138千円

③ 文部科学省が所管する国立研究開発法人･･･各法人の令和4年度の公表資料によれば、当機構の役員の 年間報酬額は各法人の役員の年間報酬額と同等である。

②令和5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。）

当機構では、期末特別手当において、期末特別手当基礎額の算定基礎に俸給及び地域手当の月額並びに俸給に100分の25を乗じて得た額並びに、俸給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、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▲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5年度における改定内容

法人の長

常勤役員報酬は、「役員報酬規程」に則り、俸給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当及び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は、「役員報酬規程」に則り、期末特別手当基礎額（（俸給及び地域手当の月額）＋（俸給×25/100）＋（俸給及び地域手当の月額×20/100）の合計額に、その者の職務実績に応じ▲20％から＋20％の範囲内の割合を乗じて得た額）に6月に支給する場合においては175/100、12月に支給する場合においては175/100を乗じ、更に基準日以前6ヶ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5年度における給与改定については、国家公務員（指定職）の給与改定状況に鑑み、期末特別手当の引上げ（年間0.2月分）を実施した。

理事

同上

監事

同上

監事（非常勤）

非常勤役員報酬は、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されている。 非常勤役員手当の月額は役員俸給表を上限に、その者の占める職、経歴及び勤務形態等により、理事長が決定する。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 18,292	千円 12,462	千円 3,965	千円 1,865 (地域手当)	4月1日		※
理事A	千円 16,843	千円 9,848	千円 5,140	千円 1,474 (地域手当) 381 (通勤手当)			※
理事B	千円 16,844	千円 9,849	千円 5,178	千円 1,572 (地域手当) 245 (通勤手当)			◇
理事C	千円 15,350	千円 9,844	千円 3,133	千円 1,473 (地域手当) 900 (通勤手当)	4月1日		※
監事A	千円 8,529	千円 4,957	千円 2,214	千円 990 (地域手当) 368 (通勤手当)	9月1日		◇
監事B	千円 6,167	千円 3,530	千円 1,913	千円 565 159		8月31日	◇
監事C (非常勤)	千円 5,074	千円 4,487	千円 0	千円 584 (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3:千円単位で四捨五入しているため、総額が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

当機構は、量子科学技術に関する研究開発や放射線の人体への影響、被ばく医療並びに放射線の医学的利用に関する研究開発等の業務を総合的に行うことにより、量子科学技術及び放射線に係る医学に関する科学技術の水準の向上を図ることを使命としている。
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、事務次官の年間給与額(23,235千円)や企業規模が同等である民間企業の役員の年間報酬額(36,138千円)と比較して、それ以下となっており、また、文部科学省が所管する国立研究開発法人の長の年間報酬額と比較して同等となっている。
理事長の報酬水準は、国家公務員指定職俸給表に準拠して決定したものであり、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おり、理事長の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると妥当であると考えられる。

理事

理事は、それぞれの担当業務に関して、理事長を補佐して機構の業務を掌理する役員として置かれている。
理事の年間報酬額は、企業規模が同等である民間企業の役員の年間報酬額(36,138千円)と比較して、それ以下となっており、また、文部科学省が所管する国立研究開発法人の理事の年間報酬額と比較して同等となっている。
理事の報酬水準は、国家公務員指定職俸給表に準拠して決定したものであり、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おり、理事の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると妥当であると考えられる。

監事

監事は、機構の業務を監査する役員として置かれている。
監事の年間報酬額は、企業規模が同等である民間企業の役員の年間報酬額(36,138千円)と比較して、それ以下となっており、また、文部科学省が所管する国立研究開発法人の監事の年間報酬額と比較して同等となっている。
監事の報酬水準は、国家公務員指定職俸給表に準拠して決定したものであり、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おり、監事の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

非常勤監事は、機構の業務を監査する非常勤役員として置かれている。
非常勤監事の報酬月額は、常勤監事の俸給月額を踏まえて決定しており、非常勤監事の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の法人、民間企業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5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	13,644	7	0	R5.3.31	1.5	※
	千円	年	月			
理事A	1,027	1	0	R5.3.31	1.0	※
	千円	年	月			
理事B	該当者なし					
	千円	年	月			
理事C	該当者なし					
	千円	年	月			
監事A	該当者なし					
	千円	年	月			
監事C (非常勤)	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
理事長	初代理事長として法人発足時から第一期中長期目標期間の最終年度である令和4年度までの7年間にわたり高いマネジメント能力とリーダーシップを継続的に発揮し法人全体の総括を行ってきた。特に、第一期中長期目標期間評価においては量子科学技術に関する萌芽・創成的研究開発及び放射線の革新的医学利用のための研究開発において最高評価を得ている。また、新たに量子生命科学研究所という理工学と生命科学を融合した新しい分野をコミュニティの中心となって立ち上げ、それが国の量子技術イノベーション拠点(量子生命拠点)に指定されるなど、世界に先駆けて量子生命科学分野を開拓し、短期間でQSTの基盤となる分野まで成長させた。量子科学技術研究開発機構の運営及び研究推進に大きく貢献したことから、当該理事の業績勘案率については、算定ルールに基づき文部科学大臣によって1.5と決定された。
理事A	当該役員の業績勘案率については、算定ルールに基づき、当該役員が在職した期間に係る機構の年度実績評価及び当該役員の任期中の個人的な業績(量子生命科学技術に関する萌芽・創成的研究開発、量子生命科学に関する研究開発、放射線の革新的医学利用のための研究開発、放射線影響・被ばく医療研究、量子ビームの応用に関する研究開発、核融合に関する研究開発、研究開発成果の普及活用や国際協力及び産学官連携の推進等)の評価を用いて、文部科学大臣によって1.0と決定された。
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
監事A	該当者なし
監事C (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、役員報酬規程に則り、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▲20％から＋20％の範囲内で理事長が定めることとしており、Ⅰ１②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、機構の業務を遂行する上で必要となる職員の資質、人員配置、年齢構成等を十分に考慮した上で、国家公務員における人員構成、役職区分、学歴等の検証結果について国民の理解を得られるか検討を行うとともに、検証結果に合理的な理由がない場合には必要な措置を講じる。

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。）

職員の能力及び実績等を評価し、その結果が勤勉手当や昇給・昇格等に反映される制度を定めている。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

職員の給与は、「定年制職員給与規程」に則り、俸給及び諸手当（職責手当(管理職員手当、法定主任者手当)、初任給調整手当、医師調整手当、診療放射線技師調整手当、専門看護手当、主幹研究員手当、主任研究員手当、扶養手当、地域調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特地勤務手当、特殊勤務手当（放射線業務手当、夜間看護等手当、夜間点検等手当、災害応急作業等手当）、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当）から構成されている。

期末手当については、期末手当基礎額（俸給の月額、職責手当、主幹研究員手当、主任研究員手当、診療放射線技師調整手当、初任給調整手当及び扶養手当並びに地域調整手当の月額の合計額）に、6月に支給する場合においては37.5/100、12月に支給する場合においては225/100を乗じ、更に基準日以前6か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。

勤勉手当については、期末手当基礎額と同額を勤勉手当基礎額とし、期末・勤勉手当支給細則等に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度における給与改定については、国家公務員の給与改定に準じて、若年層に重点を置き、そこから改定率を逓減させる形での全号俸において俸給の引上げ、6月の勤勉手当及び12月の期末手当の支給月数の引上げ（それぞれ0.05月）を実施した。

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5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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	768	47.4	8,893	6,298	95	2,595
事務・技術	333	44.0	7,518	5,403	96	2,115
研究職種	365	50	10,309	7,191	99	3,118
医療職種（病院医師）	11	52.6	15,121	11,261	31	3,860
医療職種（病院看護師）	32	52.8	6,850	4,978	68	1,872
医療職種（技師等）	27	44.7	6,589	4,798	81	1,791

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：「教育職種（高等専門学校教員）」は、該当者がいないため記載を省略している。

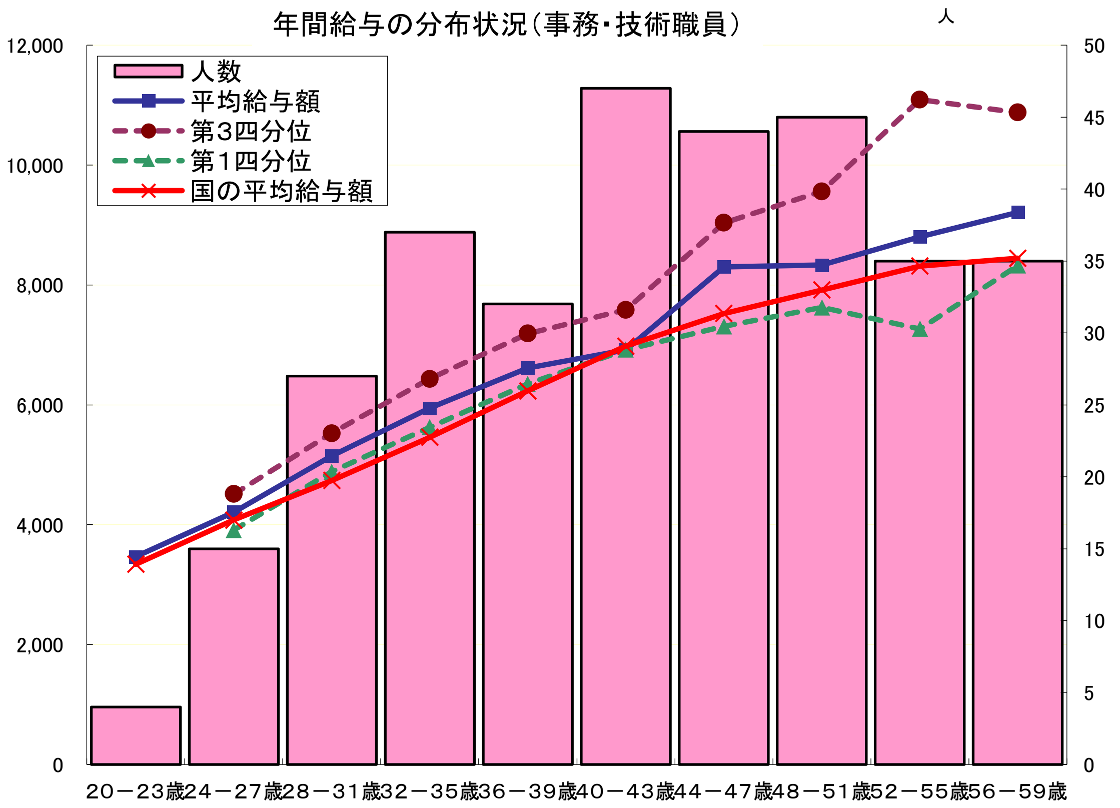
区分	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	該当者なし	－	－	－	－	－

区分	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	59	50.2	3,881	2,848	114	1,033
事務・技術	8	48.9	5,173	3,726	140	1,447
任期付職員Ⅳ（事務・技術）	5	50.3	6,615	4,779	96	1,836
事務支援職員	46	50.5	3,360	2,486	111	874

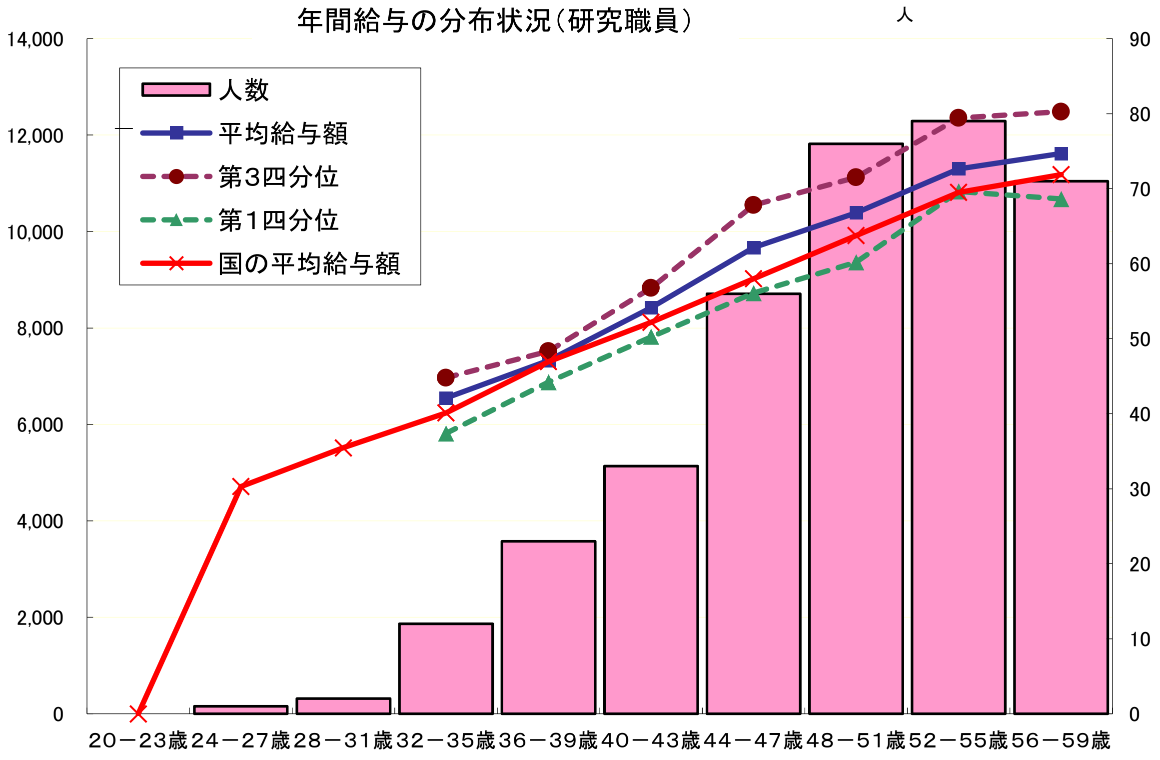
区分	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	39	64.1	4,645	3,750	95	895
事務・技術	12	64.3	4,593	3,707	65	886
研究職種	24	64.0	4,653	3,760	104	893
医療職種（病院看護師）	1	－	－	－	－	－
医療職種（技師等）	3	63.5	4,798	3,856	137	942

注：医療職種（病院看護師）については、人員が2名以下のため、当該個人に関する情報が
特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以降の事項について記載していない。
注：非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略している。

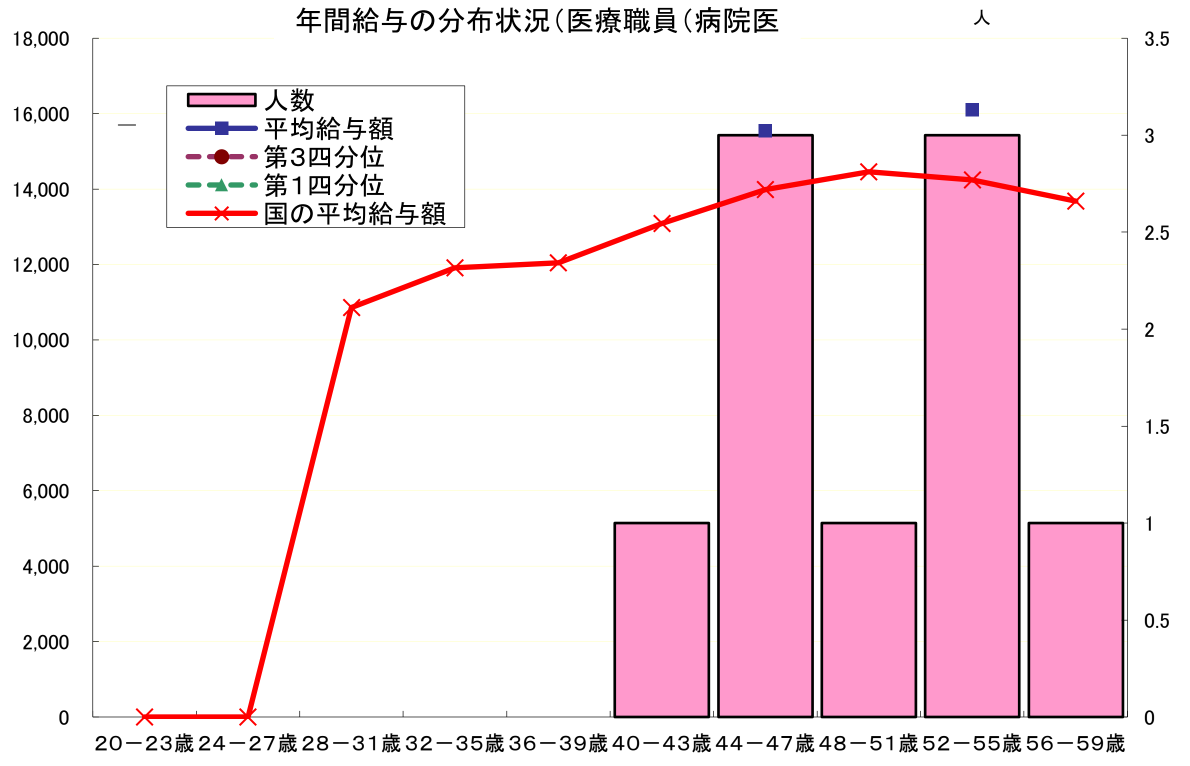
② 年齢別年間給与の分布状況
（事務・技術職員／研究職員／医療職員（病院医師）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



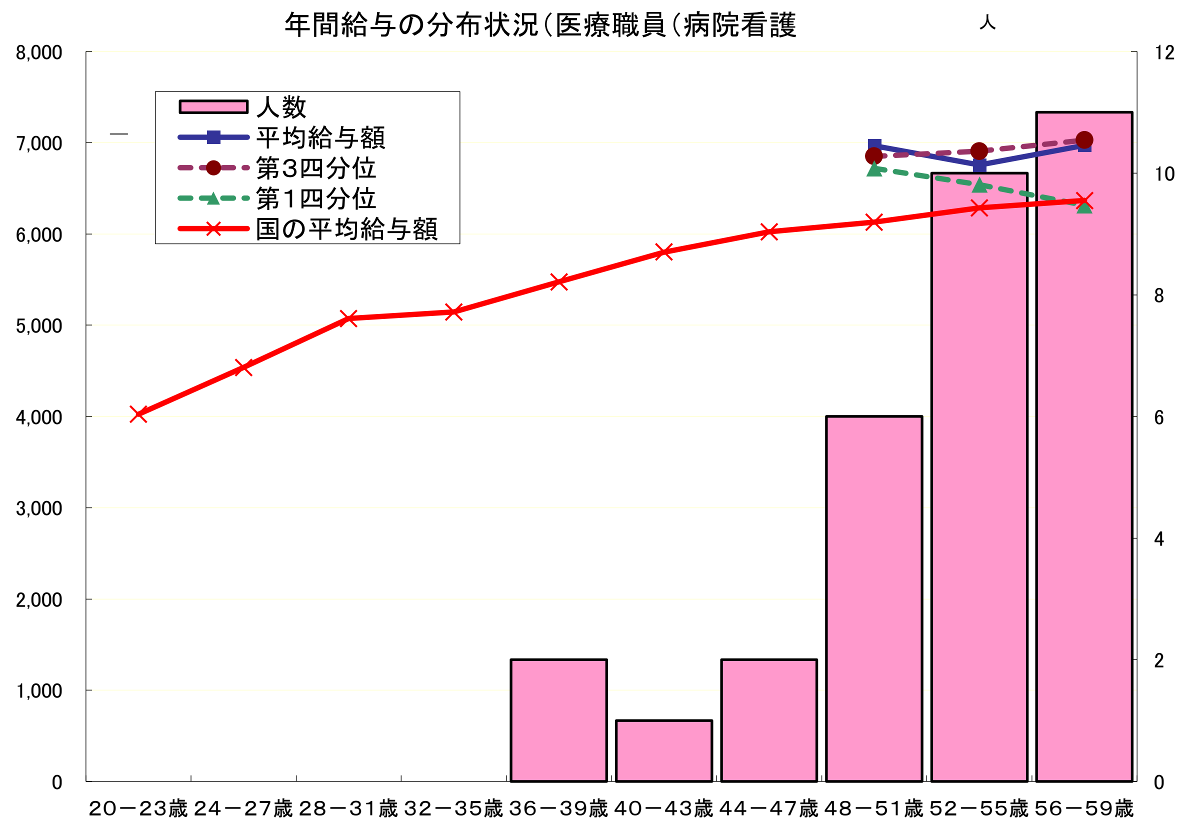
注1：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。
注2：20-23歳については該当者が4名以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、
第1四分位、第3四分位を表示していない。



注1：24-27歳、28-31歳の年齢層については人員が2名以下であるため、当該個人に関する個人情報が特定されるおそれがあることから、
平均給与額、第1四分位、第3四分位を表示していない。



注1：全年齢層について人員が4名以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、
第1四分位、第3四分位を表示していない。
24-27歳、28-31歳の年齢層については人員が2名以下であるため、当該個人に関する個人情報が特定されるおそれがあることか
平均給与額、第1四分位、第3四分位を表示していない。



注1：36-39歳、40-43歳、44-47歳の年齢層については該当者が2名以下であるため、当該個人に関する個人情報が特定される
おそれがあることから、平均給与額、第1四分位、第3四分位を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況
（事務・技術職員／研究職員／医療職員（病院医師）／医療職員（病院看護師））

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
本部部長	2	－	－	－
本部次長	12	57.6	12,369	13,405 ～ 11,275
本部課長	40	53.2	10,856	11,989 ～ 9,036
本部主幹	89	49.7	8,512	11,091～ 7,029
本部係長	87	41.7	7,086	8,951 ～ 5,823
本部係員	103	35.6	4,728	6,844～ 3,193

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。人員が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以降の事項について記載していない。
注2:「本部次長」には、本部次長相当職である本部以外の次長等を含む。
注3:「本部課長」には、本部課長相当職である本部以外の課長等を含む。
注4:「本部主幹」には、本部主幹相当職である本部以外の主幹等を含む。
注5:「本部係長」には、本部係長相当職である本部以外の係長等を含む。
注6:「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	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
本部研究部長	5	57.7	14,370	15,157 ～ 13,948
本部研究次長	66	56.1	12,482	14,946 ～ 11,193
本部研究課長	146	51.6	10,961	13,002 ～ 9,129
本部主幹研究員	82	48.0	8,950	10,676 ～ 7,652
本部主任研究員	59	43.7	7,756	9,721 ～ 6,335
本部研究員	7	31.9	5,594	6,531～ 4,712

注1:「本部研究部長」には、本部研究部長相当職である本部以外の部長等を含む。
注2:「本部研究次長」には、本部研究次長相当職である本部以外の次長等を含む。
注3:「本部研究課長」には、本部研究課長相当職である本部以外の課長等を含む。
注4:「本部主幹研究員」には、本部主幹研究員相当職である本部以外の主幹研究員等を含む。
注5:「本部主任研究員」には、本部主任研究員相当職である本部以外の主任研究員等を含む。
注6:「本部研究員」には、本部研究員相当職である本部以外の研究員を含む。

医療職員（病院医師）

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
院長	1	－	－	－
副院長	3	53.8	16,604	－
診療部長	5	52.1	14,893	15,905～ 14,382
診療科長	2	－	－	－
医師	0	－	－	－

医療職員（病院看護師）

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
総看護師長	1	－	－	－
看護師長	3	52.8	8,682	－
副看護師長	4	52.5	6,808	－
看護師	24	52.6	6,453	7,081 ～ 5,569

注1: 人員が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があることから、「平均年齢」以降の事項について記載していない。
注2: 人員が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があることから、「年間給与額」の「最高～最低」について記載していない。

④ 賞与（令和5年度）における査定部分の比率
（事務・技術職員／研究職員／医療職員（病院医師）／医療職員（病院看護師））

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）		16.6%	100.0%	59.2%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		83.4%	0.0%	40.8%
		最高～最低	85.4 ～ 82.9%	0.0 ～ 0.0%	44.9 ～33.8%
一般職員	一律支給分（期末相当）		16.8%	100.0%	59.7%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		83.2%	0.0%	40.3%
		最高～最低	85.4 ～ 75.9%	0.0 ～ 0.0%	44.8 ～ 27.9%

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）		16.6%	100.0%	59.3%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		83.4%	0.0%	40.7%
		最高～最低	85.4 ～ 82.9%	0.0 ～ 0.0%	44.9 ～ 34.4%
一般職員	一律支給分（期末相当）		16.8%	100.0%	59.5%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		83.2%	0.0%	40.5%
		最高～最低	85.4 ～ 71.8%	0.0 ～ 0.0%	45.0 ～ 26.1%

医療職員（病院医師）

区分			夏季（6月）	冬季（12月）	計
管理職員	一律支給分（期末相当）		16.2%	100.0%	58.1%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		83.8%	0%	41.9%
		最高～最低	85.4 ～ 82.9%	0.0 ～ 0.0%	45.7～ 40.0%
一般職員	一律支給分（期末相当）		17.1%	100.0%	59.8%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		82.9%	0%	40.2%
		最高～最低	82.9 ～ 82.9%	0.0 ～ 0.0%	40.3 ～ 40.0%

医療職員（病院看護師）

区分			夏季（6月）	冬季（12月）	計
管理職員	一律支給分（期末相当）		16.4%	100.0%	58.5%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		83.6%	0%	41.5%
		最高～最低	85.4 ～ 82.9%	0.0 ～ 0.0%	44.9 ～ 40.1%
一般職員	一律支給分（期末相当）		17.0%	100.0%	59.7%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		83.0%	0%	40.3%
		最高～最低	85.4 ～ 82.9%	0.0 ～ 0.0%	44.8 ～ 39.1%

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 106.3 年齢・地域勘案 111.9 年齢・学歴勘案 106.3 年齢・地域・学歴勘案 112.1
国に比べて給与水準 が高くなっている理由	当機構は、量子科学技術を一体的、総合的に推進するため、平成28年4月、放医研の名称を変更し、原子力機構の一部を移管統合することにより発足した国立研究開発法人である。 両法人の成り立ちは、放医研が国の試験研究機関であったのに対し、原子力機構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特殊法人が母体の組織である。原子力機構においては、我が国唯一の総合的原子力研究開発機関として優秀な人材を確保する観点から、国家公務員とは異なる本給表を特殊法人時より採用していた経緯がある。当機構の発足に当たっては、公正な処遇を図る必要があることから、原子力機構の本給表を基に当機構の俸給表を新規に定めるなど統一的な給与制度を設定し、適正な給与水準の確保に取り組んでいるところである。 令和5年度の国家公務員の給与水準と当機構の給与水準を比較した場合、主に以下の要因により当機構の給与水準が国家公務員の給与水準を上回っていると考えられる。 (1)当機構は、複数の地区に事業所を有しており、異動に伴う住居手当の受給者の割合が国家公務員と比較して高くなっている。 ● 国家公務員(行政職(一)) ：29.0% ● 量子科学技術研究開発機構：36.6% (2)当機構の事務・技術職員においては、修士課程修了以上の職員が国家公務員より多く在籍しており、学歴構成上、専門的知見を有する職員の割合が国家公務員と比較して高くなっている。 ● 国家公務員(行政職(一)) ： 5.2% ● 量子科学技術研究開発機構：26.1% (3)当機構は、国際協力で進めているITER(国際熱核融合実験炉)計画に参画している。そのITER計画を補完・支援するための先進的核融合研究開発のホスト国として「幅広いアプローチ(BA)活動」に取り組んでおり、当該活動を着実に遂行するため、六ヶ所核融合研究所(青森県六ヶ所村)に職員を配置している。これらの職員には特地勤務手当を支給しており、その受給職員の割合が国家公務員と比較して高くなっている。 ● 国家公務員(行政職(一)) ： 0.7% ● 量子科学技術研究開発機構： 6.3% ※国家公務員の割合については、令和5年国家公務員給与等実態調査(行政職俸給表(一)適用者)の結果を用いて算出。
給与水準の妥当性の 検証	(法人の検証結果) 「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)」において、独立行政法人の役職員(非公務員)の給与の妥当性については、「当該法人と就職希望者が競合する業種に属する民間事業者等との給与水準との比較」などにより説明するものとされている。 当機構と民間の学術・開発研究機関の年間平均給与額を比較した結果、民間の学術・開発研究機関の給与水準を100とした場合の当機構の給与水準は94.7となることから、当機構の給与水準は妥当であると考えられる。 〔年間平均給与額の比較〕 ● 民間の学術・開発研究機関 :9,140千円 ● 量子科学技術研究開発機構 :8,656千円 ※企業規模1,000人以上でかつ大学・大学院卒の59才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、学歴及び年齢を勘案した。 (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、国家公務員の給与及び職員の職務の特性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住居手当の受給者割合が高い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、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	独立行政法人通則法による「職員の給与等」の主旨を踏まえ、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、適正な給与水準の設定に努めていく。

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	年齢勘案　104.5 年齢・地域勘案　112.7 年齢・学歴勘案　104.5 年齢・地域・学歴勘案　113.0
国に比べて給与水準 が高くなっている理由	当機構は、量子科学技術を一体的、総合的に推進するため、平成28年4月、放医研の名称を変更し、原子力機構の一部を移管統合することにより発足した国立研究開発法人である。 両法人の成り立ちは、放医研が国の試験研究機関であったのに対し、原子力機構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特殊法人が母体の組織である。原子力機構においては、我が国唯一の総合的原子力研究開発機関として優秀な人材を確保する観点から、国家公務員とは異なる本給表を特殊法人時より採用していた経緯がある。当機構の発足に当たっては、公正な処遇を図る必要があることから、原子力機構の本給表を基に当機構の俸給表を新規に定めるなど、統一的な給与制度を設定し、適正な給与水準の確保に取り組んでいるところである。 令和5年度の国家公務員の給与水準と当機構の給与水準を比較した場合、主に以下の要因により当機構の給与水準が国家公務員の給与水準を上回っていると考えられる。 (1)当機構の研究職員においては、修士課程修了以上の職員が国家公務員より多く在籍しており、学歴構成上、専門的知見を有する職員の割合が国家公務員と比較して高くなっている。 ● 国家公務員(研究職) : 82.9% ● 量子科学技術研究開発機構 : 97.3% (2)当機構は、国際協力で進めているITER(国際熱核融合実験炉)計画に参画している。そのITER計画を補完・支援するための先進的核融合研究開発のホスト国として「幅広いアプローチ(BA)活動」に取り組んでおり、当該活動を着実に遂行するため、六ヶ所核融合研究所(青森県六ヶ所村)に職員を配置している。これらの職員には特地勤務手当を支給しており、その受給職員の割合が国家公務員と比較して高くなっている。 ● 国家公務員(研究職)　:　0.0% ● 量子科学技術研究開発機構 : 7.7% (3)当機構の研究職員においては、扶養手当の受給者の割合が国家公務員と比較して高くなっている。 ● 国家公務員(研究職) : 54.6% ● 量子科学技術研究開発機構 : 72.0% ※国家公務員の割合については、令和5年国家公務員給与等実態調査(研究職俸給表適用者)の結果を用いて算出。
給与水準の妥当性の 検証	(法人の検証結果) 「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)」において、独立行政法人の役職員(非公務員)の給与の妥当性については、「当該法人と就職希望者が競合する業種に属する民間事業者等との給与水準との比較」などにより説明するものとされている。 当機構と民間の学術・開発研究機関の年間平均給与額を比較した結果、民間の学術・開発研究機関の給与水準を100とした場合の当機構の給与水準は94.7となることから、当機構の給与水準は妥当であると考えられる。 〔年間平均給与額の比較〕 ● 民間の学術・開発研究機関 :9,140千円 ● 量子科学技術研究開発機構 :8,656千円 ※企業規模1,000人以上でかつ大学・大学院卒の59才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、学歴及び年齢を勘案した。 (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、量子科学技術及び放射線に係る医学に関する科学技術の水準の向上を図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などを定めた科学技術・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。
講ずる措置	独立行政法人通則法による「職員の給与等」の主旨を踏まえ、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、適正な給与水準の設定に努めていく。

医療職員（病院医師）

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	年齢勘案　106.7 年齢・地域勘案　116.3 年齢・学歴勘案　106.7 年齢・地域・学歴勘案　116.3
国に比べて給与水準 が高くなっている理由	当機構の病院は、国内唯一の放射線診療単科病院として重粒子線によるがん治療を行う一方で、更なる適用部位の拡大等のため臨床研究も実施しているため、経験豊富で優秀な人材確保が必要である。 施設としての特殊性から、博士号を取得している医師が多数在籍しており相応の給与を支給しているところである。また、国家公務員の俸給の特別調整額と同趣旨の手当（職責手当）の受給割合が81.8%（国家公務員40.8%）となっていることから、国家公務員と比較して給与水準が高くなっていると考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	（法人の検証結果） 俸給及び諸手当等、国家公務員の給与体系に準じて規程を整備し、適切に運用している。 （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、国家公務員の給与及び職員の職務の特性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、職責手当の受給者割合が高い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、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	独立行政法人通則法による「職員の給与等」の主旨を踏まえ、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、適正な給与水準の設定に努めていく。

医療職員（病院看護師）

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	年齢勘案　109.3 年齢・地域勘案　104.6 年齢・学歴勘案　109.0 年齢・地域・学歴勘案　103.0
国に比べて給与水準 が高くなっている理由	当機構の病院は、国内唯一の放射線診療単科病院として重粒子線によるがん治療を行っており、経験豊富で優秀な人材確保が必要である。 そのため、准看護師（医療職（三）1級））の割合が0.0%（国家公務員は2.0%）、俸給の特別調整額と同趣旨手当（職責手当）の受給割合は12.5%（国家公務員は1.4%）及び、大学卒業者の割合が9.4%（国家公務員は8.1%）となっている。 また、当機構は病院看護師全員が千葉地区に勤務しているため、国家公務員の地域手当に相当する地域調整手当を9%の支給率で支給しているが、これに対して、国家公務員は支給率が9%未満となる地域に勤務する者の割合が全体の64.6%を占めている。 以上のことにより、国家公務員と比較して給与水準が高くなっていると考えられる。 ※国家公務員の割合については、令和5年国家公務員給与等実態調査（医療職俸給表（三）適用者）の結果を用いて算出。
給与水準の妥当性の 検証	（法人の検証結果） 俸給及び諸手当等、国家公務員の給与体系に準じて規程を整備し、適切に運用している。 （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、国家公務員の給与及び職員の職務の特性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、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	独立行政法人通則法による「職員の給与等」の主旨を踏まえ、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、適正な給与水準の設定に努めていく。

4 モデル給与

○ 22歳（大卒初任給）
　月額236,748円　　年間給与　3,539,227円

○ 35歳（本部係長）
　月額 405,153円　　年間給与6,883,935円

○ 50歳（本部課長）
　月額 613,452円　　年間給与 10,837,082円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者6,500円、子1人につき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

機構においては、組織業績の向上、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、昇給・昇格及び勤勉手当に反映させている。

昇給・昇格への評価結果の反映については、勤務成績等を勘案して昇給（事務・技術職員及び研究職員の場合、0号俸から6号俸の幅、医療職員の場合、0号俸から8号俸の幅で決定）及び昇格に反映している。

勤勉手当への評価結果の反映については、勤務成績等を勘案して支給割合を123.0/100～255.5/100の範囲内で反映している。

Ⅲ　総人件費について

区　分		令和5年度
給与、報酬等支給総額	(A)	千円 10,498,601
退職手当支給額	(B)	千円 234,117
非常勤役職員等給与	(C)	千円 3,042,540
福利厚生費	(D)	千円 1,872,846
最広義人件費	(A＋B＋C＋D)	千円 15,648,104

注：本表には、法定外福利費、人材派遣料金等が含まれているため、財務諸表附属明細書とは一致しない。

総人件費について参考となる事項

①令和5年度は、令和4年度に竣工した量子生命科学研究棟（千葉地区）へ各地区より職員を招集し、量子生命事業を拡大したことやITER事業の進捗により、非常勤役職員等給与においては3.1億円の増となった。また、本年度より定年退職の年齢を61歳へ引上げたことにより、本年度60歳を迎える職員は定年退職日が延長され、60歳定年退職者がいないため退職手当は3.3億円の減となった。以上が主な要因となり最広義人件費は0.4億円の減となった。

②「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、役職員の退職手当について以下の措置を講じている。
・役員に関する講じた措置の概要 ： 支給割合100分の10.4625を適用
・職員に関する講じた措置の概要 ： 調整率100分の83.7を適用
なお、措置の開始時期は、役員は国家公務員と同時期の平成30年1月1日から適用しており、職員は、従前の調整率割合（100分の87）の引下げに伴い、労働条件に変更が生じることから、労働組合との交渉を経た結果、国家公務員に係る措置時期と異なり平成30年3月23日から適用している。

Ⅳ　その他

職員の定年年齢は65歳である。医療職俸給表（一）の適用を受ける職員（病院医師）以外については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。ただし、令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における定年年齢は、以下のように段階的に引き上げることとしている。
なお、医療職俸給表（一）の適用を受ける職員においては令和4年度以前より定年年齢は65歳としている。

・令和5年4月1日から令和7年3月31日まで：61歳
・令和7年4月1日から令和9年3月31日まで：62歳
・令和9年4月1日から令和11年3月31日まで：63歳
・令和11年4月1日から令和13年3月31日まで：64歳

定年年齢の引上げに伴い、管理監督職勤務上限年齢は60歳と定めている他、60歳に達した日以後における最初の4月1日に非管理監督職に職制を変更する制度としており、この際の基本給については7割水準となる。