

国立研究開発法人情報通信研究機構(法人番号7012405000492)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

情報通信研究機構は、通信総合研究所(国立研究所)と通信・放送機構(認可法人)が統合して発足した法人で、情報通信分野を専門とする公的研究機関として、最先端の研究開発の実施及びその成果の社会への還元、情報通信に関する産業の振興等を業務としている。

役員報酬の支給水準を検討するに当たっては、「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)に基づく、各府省の事務次官の給与の範囲内とされた旨の主務大臣からの要請も鑑み、法人の長の報酬(給与)の月額にあつては、事務次官の俸給である給与法指定職俸給表8号俸の範囲内、その他の役員にあつては、法人の長を補佐し、組織の業務を掌理するという点から、職務の困難及び責任に類似性があると考えられる外局の次長級である指定職俸給表3号俸の範囲内とし、職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものである。また、年間報酬額について、以下を参考とした。

① 事務次官年間報酬等の総額 23,493千円(「本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み」(令和5年8月、人事院)に示されたモデル給与例)

② 外局の次長級年間報酬等の総額 16,519千円(令和5年度俸給月額を基に独自に試算)

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。)

特別手当の額について理事長が各役員の実績に応じ、増額又は減額を決定している。

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

役員報酬基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給(1,178,000円以内)に特別調整手当(本給の15%)、通勤手当(支給要件に該当する場合)を加算して支給している。特別手当(賞与)についても、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給、特別調整手当の月額、本給に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に業務の実績を勘案し、理事長が個別に定める割合を乗じて得た額を基準として基準日(6月1日及び12月1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。なお、令和5年度では、人事院勧告に基づく給与法の指定職本給表に準じ、本給の改定を行うとともに、特別手当の支給率の引上げ(年間0.1月分)を実施した。

理事

役員報酬基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給(820,000円以内)に特別調整手当(本給の15%)、通勤手当(支給要件に該当する場合)を加算して支給している。特別手当(賞与)についても、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給、特別調整手当の月額、本給に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に業務の実績を勘案し、理事長が個別に定める割合を乗じて得た額を基準として基準日(6月1日及び12月1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。なお、令和5年度では、人事院勧告に基づく給与法の指定職本給表に準じ、本給の改定を行うとともに、特別手当の支給率の引上げ(年間月0.1月分)を実施した。

理事(非常勤)

該当なし

監事

役員報酬基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給(820,000円以内)に特別調整手当(本給の15%)、通勤手当(支給要件に該当する場合)を加算して支給している。特別手当(賞与)についても、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給、特別調整手当の月額、本給に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に業務の実績を勘案し、理事長が個別に定める割合を乗じて得た額を基準として基準日(6月1日及び12月1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。なお、令和5年度では、人事院勧告に基づく給与法の指定職本給表に準じ、本給の改定を行うとともに、特別手当の支給率の引上げ(年間月0.1月分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬基準は、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、日額34,300円以内を支給することとしている。ただし、その者の業務の実績に応じ理事長が特に認める場合は、これを超えて定めることができることとしている。なお、令和5年度では、人事院勧告に基づき給与法の非常勤である委員、顧問参与等の給与額に準じ、日額の上限額の改定を行った。

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 21,586	千円 13,320	千円 6,260	千円 1,998 8 (特別調整手当) (テレワーク手当)			
A理事	千円 14,725	千円 9,156	千円 4,185	千円 1,373 11 (特別調整手当) (テレワーク手当)			◇
B理事	千円 14,723	千円 9,156	千円 4,079	千円 1,373 102 13 (特別調整手当) (通勤手当) (テレワーク手当)	令和5年4月1日		◇
C理事	千円 13,507	千円 9,156	千円 2,844	千円 1,373 122 11 (特別調整手当) (通勤手当) (テレワーク手当)	令和5年4月1日		※
D理事	千円 15,916	千円 9,840	千円 4,511	千円 1,476 82 6 (特別調整手当) (通勤手当) (テレワーク手当)			※
E理事	千円 16,334	千円 9,840	千円 4,624	千円 1,476 377 16 (特別調整手当) (通勤手当) (テレワーク手当)			
A監事	千円 14,693	千円 9,156	千円 4,079	千円 1,373 48 36 (特別調整手当) (通勤手当) (テレワーク手当)			◇
B監事 (非常勤)	千円 8,120	千円 8,120	千円	千円			

注1:「特別調整手当」は、東京都小金井市に在勤する役員に支給しているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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3:千円未満切り捨ての関係で、総額が内訳と合わない場合がある。

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

情報通信研究機構は、情報通信分野を専門とする公的研究機関として、最先端の研究開発の実施及びその成果の社会への還元、情報通信に関する産業の振興等、多岐にわたる業務を実施しつつ、情報通信分野の研究開発における産学官連携の中核的拠点としての役割を果たしているほか、海外機関との連携も進めている。

このような組織にあって、法人の長である理事長には、極めて高いマネジメント能力やリーダーシップ、優れた研究実績を有することが求められることから、当機構の理事長には、優れた研究者であって、大学や研究機関等で長を経験した組織経営の実績を有する者が就任しており、このような人材を登用するためには、他の国立研究開発法人や国立大学法人の長と同等以上の処遇を必要とする必要がある。

報酬額の設定の考え方はI-1-①で述べたとおり、事務次官の報酬を参考としつつ給与法の指定職俸給表の範囲内で職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものであるが、研究開発対象に比較的類似性がある国立研究開発法人(4法人)の長の平均報酬(令和4年度の公表値に基づく算定:20,262千円。通勤手当除く)との比較考慮も行っているほか、従業員数が同等規模である民間企業の役員の水準(29,096千円。令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査資料(人事院))を逸脱するものでもなく、報酬水準は妥当なものであると考えている。

理事

情報通信分野を専門として、世界最先端の研究開発を実施する情報通信研究機構において、理事長を補佐し、組織の業務を掌理する立場である理事には、情報通信研究分野に関する高度な知見を有し、十分な実績のある研究者、組織の管理運営等に関する高度の知識経験を有する者をもって充てる必要があり、それにふさわしい処遇が必要である。

報酬額の設定の考え方はI-1-①で述べたとおり、外局の次長級である給与法の指定職俸給表3号俸の範囲内で職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものであるが、研究開発対象に比較的類似性がある国立研究開発法人(4法人)の理事の平均報酬(令和4年度の公表値に基づく算定:15,750千円。通勤手当除く)との比較考慮も行っており、報酬水準は妥当なものであると考えている。

理事(非常勤)

該当なし

監事

監事は、主務大臣から任命された独立の機関として、情報通信研究機構の多岐にわたる業務を監査し、組織の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な機構の統治体制の確立に資する責務を負うものである。

その業務内容を踏まえれば、機構の実施業務に関するもののほか、企業統治や法令に関する十分な知識を有する者が充てられることとなることを踏まえ、報酬額の設定にあっては、理事に準じたものとし、外局の次長級である給与法の指定職俸給表3号俸の範囲内で職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものである。研究開発対象に比較的類似性がある国立研究開発法人(4法人)の監事の平均報酬(令和4年度の公表値に基づく算定:14,346千円。通勤手当除く)との比較考慮も行っており、報酬水準は妥当なものであると考えている。

監事(非常勤)

非常勤の役員の報酬については、一般職給与法の非常勤である委員、顧問参与等の給与額に準じた日額としており、勤務形態や職務の責任の度合いの類似性が認められると考えられ、その報酬水準は妥当なものであると考えている。

【主務大臣の検証結果】

国家公務員との比較に加え、研究開発対象に比較的類似性がある国立研究開発法人や同規模の民間事業者の報酬水準との比較を行うなど、法人の報酬水準はおおむね適正であると考えられる。今後も引き続き、国立研究開発法人という特性を踏まえ、必要な人材の確保に向け、適正な報酬水準の維持に努めていただきたい。

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	該当者なし					
理事	7,394	6		令和5年3月31日	1.2	※
監事	該当者なし					
監事 (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
法人の長	該当者なし
理事	役員退職手当規程及び業績勘案率1.2に基づき退職手当の支給額を決定。業績勘案率は、6年の在任期間における法人の業績実績を踏まえ総務大臣が決定。
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

役員の実績に応じ、理事長が各役員の特別手当(賞与)の額を増減できる仕組みとなっているが、いわゆる業績給は未導入である。今後、検討に向け、制度の研究を行う等してまいりたい。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

職員給与の支給水準の設定に当たっては、当機構が国の機関を前身として設立された法人であること、法人の予算の大半が財政支出によっていることを踏まえ、国家公務員の給与体系に準拠した制度とし、事務・技術職員については、国家公務員の行政職俸給表(一)に、研究職員については、研究職俸給表に準拠した給与表を適用している。また、例年の給与改定についても、国家公務員に準拠した給与制度の維持のため、人事院勧告に基づく給与法の改定に準じた給与改定を実施してきている。

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。)

個人業績評価を実施し、その結果を勤勉手当、昇格及び昇給に反映している。

- ・勤勉手当(年2回): 支出総額の設定は国と同様であるが、上位査定の区分を国より増やして3段階とし、よりきめ細かく評価結果を反映できるようにしている。
- ・昇格(年1回): 昇格させようとする日の属する事業年度の前年度及び前々年度の能力評価及び業績評価を考慮して、上位級への昇格を決定している。
- ・昇給(年1回): 業績評価及び能力評価を活用した昇給区分の決定(査定昇給)を実施している。

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

情報通信研究機構パーマネント職員給与規程に則り、本給及び諸手当(職責手当、扶養手当、地域手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、テレワーク手当、単身赴任手当、資格手当、研究員特別手当、上級職手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、深夜労働手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、在勤手当、裁量労働調整額、報奨金及び一時金)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額)に、本給及びこれに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額に職員の職務の級等に応じて定める割合を乗じて得た額(管理監督者のうち細則に定める者にあつては、その額に、本給に細則に定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額)に、100分の122.5(特定幹部職員にあつては100分の102.5)を乗じ、さらに、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、勤勉手当基礎額(本給及びこれに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額)に、本給及びこれに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額に職員の職務の級等に応じて定める割合を乗じて得た額(管理監督者のうち細則に定める者にあつては、その額に、本給に細則に定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額)に、職員の勤務期間及び勤務成績の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としている。

令和5年度においては、民間給与との格差是正に係る人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定に準じ、本給表の改定(平均改定率: 全体1.1%の引上げ)及び期末手当と勤勉手当の支給割合の改定(それぞれ年0.05月分相当の引上げ)を実施した。

その他以下の改定を実施。

●定年制度延長に伴い設けた管理監督職勤務上限年齢制の特例として、国に準拠した勤務延長型特例任用制度に加え、優秀な人材の流出防止の観点から機構独自の特例任用制度として研究開発業務等に顕著な功績があり、今後も機構への貢献が見込まれる等の者のうち機構に指定された者については、60歳に達した日後の最初の4月1日以後も引き続き管理監督者職として勤務させることを可能とさせる制度を設けるとともに、機構独自の特例任用制度の対象者として指定された者に支給する手当(上級職手当: 月額50,000円)を創設した。

●「国の重要な政策目標の達成のために必要な研究開発課題」を指定し、当該課題の目標達成に不可欠な能力を有する者に対し、研究員特別手当を支給している。当該課題の分野における民間企業等からの人材の引き抜き圧力増大等があるなか、国際競争の熾烈な情報通信分野において高いレベルで研究開発を推進し成果を生み出すためには、高度な業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材を引き続き確保する必要があることから、令和6年2月に本手当の支給区分を増設するとともに最上位の支給区分の額を月額500,000円から1,500,000円に改定した。

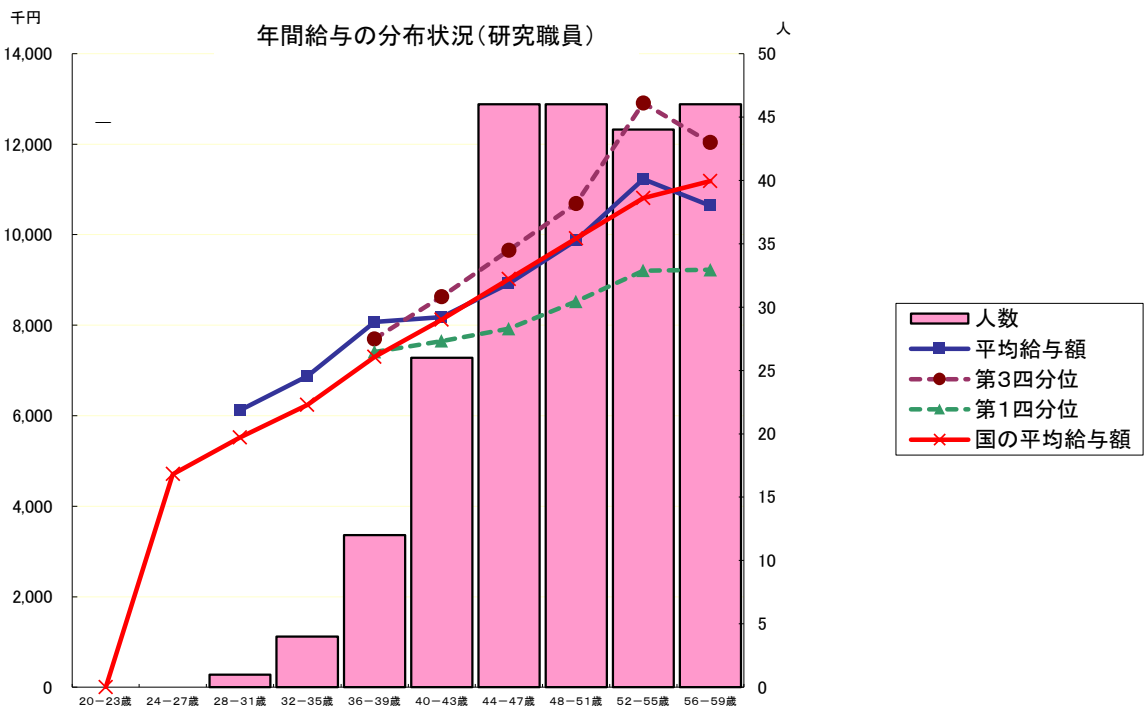
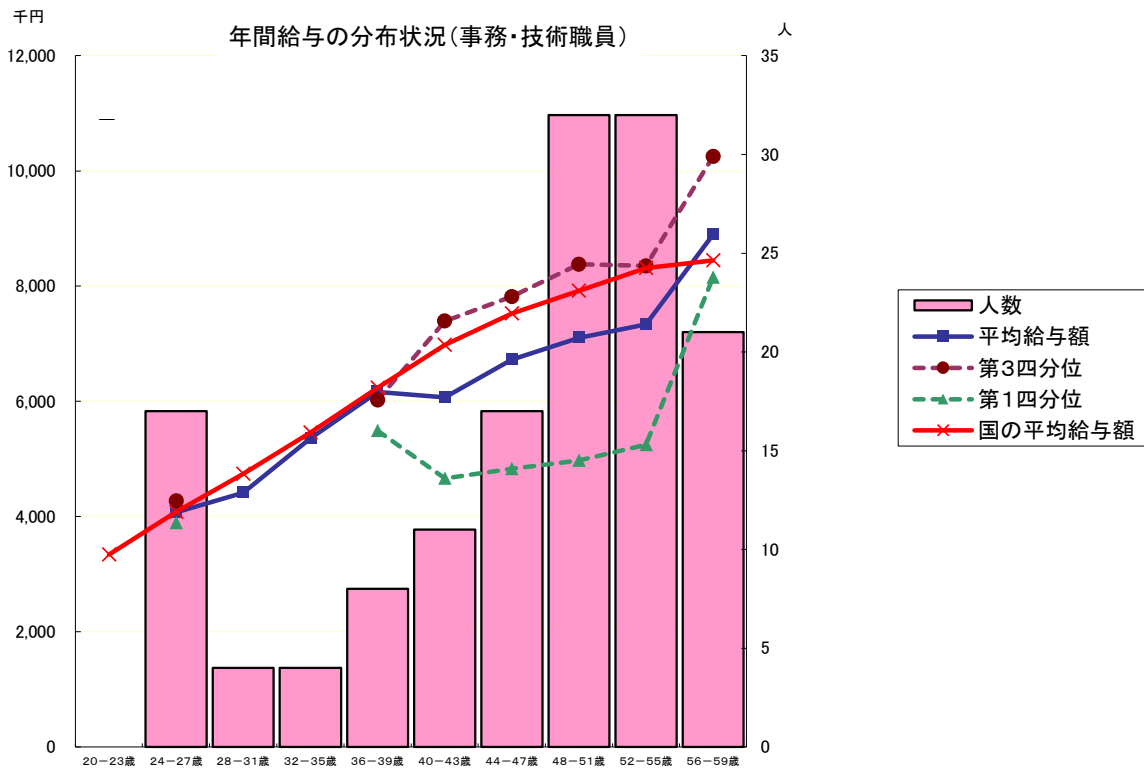
2 職員給与の支給状況

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	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 440	歳 49.0	千円 8,697	千円 6,410	千円 82	千円 2,287
事務・技術	人 148	歳 46.7	千円 6,920	千円 5,062	千円 100	千円 1,858
研究職種	人 245	歳 50.5	千円 9,885	千円 7,278	千円 73	千円 2,607
研究技術職	人 41	歳 47.4	千円 8,621	千円 6,369	千円 72	千円 2,252
無期一般職	人 6	歳 53.7	千円 4,525	千円 4,491	千円 96	千円 34
在外職員	人 4	歳 46.3	千円 14,098	千円 11,767	千円 0	千円 2,331
非常勤職員	人 493	歳 51.0	千円 5,962	千円 5,926	千円 86	千円 36
事務・技術	人 194	歳 55.1	千円 4,729	千円 4,709	千円 87	千円 20
研究職種	人 123	歳 42.6	千円 7,129	千円 7,074	千円 64	千円 55
研究技術職	人 176	歳 52.3	千円 6,507	千円 6,467	千円 101	千円 40

注:任期付職員及び再任用職員は該当者がいないため、記載欄を削除している。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、無期一般職、研究技術職を除く。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2:事務・技術職員の28-31歳、32-35歳の区分については、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のあることから、第1・第3四分位を表示していない。

注3:研究職員の28-31歳、32-35歳の区分については、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のあることから、第1・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)

(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	千円
部長	9	55.6	11,310	13,819	～9,647
課長	8	55.4	9,682	10,313	～8,378
シニアマネージャー	7	54.8	9,803	10,252	～9,346
プランニングマネージャー【注1】	3	46.8	9,622	—	
グループリーダー/マネージャー	29	50.8	8,134	8,812	～7,302
グループリーダー/マネージャー(地方)【注1】	4	48.8	7,632	—	
課長補佐【注1】	3	53.2	7,734	—	
係長	36	46.4	6,125	7,902	～4,755
主任	32	46.6	4,775	5,398	～4,267
係員	17	26.7	4,098	4,967	～3,695

注1: 該当者が4名以下のため、最高～最低額を記載していない。

注2: 部長、課長、課長補佐、係長、主任及び係員のほか、職務の特性等を勘案し、法人の代表的職位として、プランニングマネージャー、シニアマネージャー、グループリーダー/マネージャー、同(地方)をそれぞれ掲げた。

(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	千円
研究部長	39	54.9	13,173	18,189	～10,667
研究課長	40	52.1	11,090	15,927	～9,634
地方センター長/副室長(本部/地方)	5	55.3	10,349	10,934	～10,043
プランニングマネージャー	9	49.7	9,448	10,924	～8,248
グループリーダー/研究マネージャー	41	52.2	9,365	12,922	～7,298
グループリーダー/研究マネージャー(地方)	17	51.6	9,543	14,078	～8,335
主任研究員	94	46.8	8,123	10,272	～6,120

注1: 研究部長、研究課長及び主任研究員のほか、職務の特性等を勘案し、法人の代表的職種として、地方センター長/副室長(本部/地方)、プランニングマネージャー、グループリーダー/研究マネージャー、同(地方)をそれぞれ掲げた。

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)

(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)	% 52.0	% 51.0	% 51.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.0	% 49.0	% 48.5
	最高～最低	% 55.9～43.6	% 56.4～43.1	% 56.2～43.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 53.9	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.7	% 46.1	% 45.9
	最高～最低	% 50.5～41.9	% 51.0～42.1	% 49.6～42.0

(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)	% 50.0	% 49.6	% 49.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 50.0	% 50.4	% 50.2
	最高～最低	% 59.2～42.2	% 58.2～42.9	% 57.8～42.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 54.4	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 45.6	% 45.5
	最高～最低	% 53.9～42.4	% 53.7～42.7	% 53.8～42.6

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 93.0 ・年齢・地域勘案 94.7 ・年齢・学歴勘案 93.0 ・年齢・地域・学歴勘案 95.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当無し
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 97.0%】 (国からの財政支出額 121,662,535千円、支出予算の総額 125,365,232千円:令和5年度収入予算)</p> <p>【累積欠損額 50,195,863,998円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 17.2%】 (常勤事務・技術職員 215名中37名(令和6年4月1日現在))</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 71.2%】 (常勤事務・技術職員 215名中153名(令和6年4月1日現在))</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 3.9%】 (支出総額 125,365,232千円、給与・報酬等支給総額 4,935,489千円(令和5年度))</p> <p>(法人の検証結果) 国立研究機関から法人化した機関であり、大部分が国からの財政支出となっていることに鑑み、従来から給与制度は国家公務員に概ね準拠したものとしており、令和5年度においても人事院勧告に基づき、国の給与改定に準じた措置を講じている。</p> <p>なお、累積欠損額の多くは、基盤技術研究円滑化法に基づく民間基盤技術研究促進制度によるものであり、当該制度は、政府出資金を民間企業へ委託費として支出し、委託先での事業化に伴う売上納付がなされるまでの間は欠損金として計上される仕組みとなっていることによるものである。</p> <p>また総合職に加え、令和4年10月から国の行政職(一)の俸給表を準拠した本給表が適用される事務・技術職員としてパーマネント一般職の採用を新たに開始した。パーマネント一般職の給与については、同年代の総合職のものと比べ差が生じており、令和5年度の指数は令和4年度の指数に比べ10ポイント以上低下したところである。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の給与水準は国に準じており、指数は100を下回っている。法人では国家公務員に準拠した給与制度によって人件費の適正管理を行っていくこととしており、引き続きその推移を注視していく。</p>
講ずる措置	国家公務員の給与水準を考慮しつつ引き続き適正な給与水準を維持する。

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 100.0 ・年齢・地域勘案 100.8 ・年齢・学歴勘案 99.8 ・年齢・地域・学歴勘案 101.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国際競争の熾烈な情報通信分野において高いレベルで研究開発を推進し成果を生み出すためには、高い研究能力を有する人材の確保が必要である。民間企業等からの情報通信の研究開発分野にかかる人材の引き抜き圧力増大等があるなか、当機構では「国の重要な政策目標達成のために必要な研究開発課題」を指定し、当該課題の目標達成に不可欠な能力を有する者に対し支給する独自の手当として研究員特別手当を設けていることによる。（令和5年度の指数算出対象の研究職員225名のうち研究員特別手当の支給対象者は20名）</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 97.0%】 （国からの財政支出額 121,662,535千円、支出予算の総額 125,365,232千円：令和5年度収入予算） 【累積欠損額 50,195,863,998円（令和4年度決算）】 【管理職の割合 38.0%】 （常勤研究職員 271名中103名（令和6年4月1日現在）） 【大卒以上の高学歴者の割合 98.9%】 （常勤研究職員 271名中268名（令和6年4月1日現在）） 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 3.9%】 （支出総額 125,365,232千円、給与・報酬等支給総額 4,935,489千円（令和5年度））</p> <p>（法人の検証結果） 国立研究機関から法人化した機関であり、大部分が国からの財政支出となっていることに鑑み、従来から給与制度は国家公務員に概ね準拠したものとしており、令和5年度においても人事院勧告に基づき、国の給与改定に準じた措置を講じている。 なお、累積欠損額の多くは、基盤技術研究円滑化法に基づく民間基盤技術研究促進制度によるものであり、当該制度は、政府出資金を民間企業へ委託費として支出し、委託先での事業化に伴う売上納付がなされるまでの間は欠損金として計上される仕組みとなっていることによるものである。</p> <p>（主務大臣検証結果） 当該法人の給与水準は国に準じており、指数についてもほぼ同水準である。最先端の研究を行い、国際競争に勝つため高いレベルで研究開発を推進し成果を生み出すためには、高い研究能力を有する研究者の確保が必要であり、引き続き、高度な業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適正性につき注視していく。</p>
講ずる措置	<p>国家公務員の給与水準も考慮しつつ、高い研究能力を有する研究者の確保の観点から適正な給与水準について、さらに検討を行う。</p>

4 モデル給与

- 22歳(本部大卒初任給)
月額 215,395円 年間給与 3,577,129円
 - 35歳(本部主任)
月額 314,870円 年間給与 5,283,103円
 - 50歳(本部グループリーダー)
月額 473,915円 年間給与 7,868,637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

職員の勤務成績は、勤勉手当、昇格及び昇給に反映される仕組みとしているが、いわゆる業績給は未導入である。今後、検討に向け、制度の研究を行う等してまいりたい。

III 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度	平成5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	3,945,395	4,256,308	4,935,489
退職手当支給額 (B)	541,686	450,132	107,114
非常勤役職員等給与 (C)	5,799,557	5,785,249	5,951,914
福利厚生費 (D)	1,279,964	1,299,819	1,354,422
最広義人件費 (A+B+C+D)	11,566,602	11,791,508	12,348,939

注: 本表と財務諸表の附属明細書の人件費は、受託経費に係る人件費を完成基準にて計上しているため、本表の給与、報酬等支給総額等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

対前年度比増減要因について

- ① 給与、報酬等支給総額(前年度比679,181千円(15.96%)の増)
常勤職員数の増加及び人事院勧告に基づく本給及び期末・勤勉手当の支給割合の改定(増改定)をしたことに伴う給与の増加が主な要因
- ② 退職手当支給額(前年度比343,018千円(76.2%)の減)
令和5年度からの定年延長に伴い、令和5年度は定年年齢が61歳となったことから、令和5年度は定年を事由とする退職金の支給がなかったため。
- ③ 最広義人件費(前年度比557,431千円(4.73%)の増)
①に掲げた要因のほか、退職手当支給者が減少する一方、常勤職員及び非常勤職員の増加に伴う福利厚生費(社会保険料等)の増加が主な要因

IV その他

国の定年制度改正を踏まえ、常勤職員の定年については、国に準拠する形で令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引上げ、令和13年度以降は65歳とする改定を行った。
また国に準拠した管理監督職勤務上限年齢制を導入するとともに職員の本給月額については、原則として60歳に達した日後の最初の4月1日以後、その者の受ける本給月額に7割を乗じて得た額(ただし、管理監督職勤務上限年齢制により降任等をした職員の本給月額は降任等の前の本給月額の7割水準。)とする改定を行った。