

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

理化学研究所は国や社会からの要請に基づく様々な研究分野における優れた研究成果の創出、世界トップレベルの研究基盤の整備・共用を進めるとともに、他の研究機関の模範となる優れた研究環境や先進的な研究システムの整備等に積極的に取り組み、我が国におけるイノベーションの創出、新たな知的・文化的価値を創造していくことに加え、それらを他の研究機関等と活発な連携を図り社会的・公共的・経済的価値の創造に結びつけることを志向する機関となることが期待されている。役員には、当法人の業務を最適に運営するための組織運営に関する高度な知識と経験(高いマネジメント能力及びリーダーシップ等)を有するとともに、我が国や世界の科学技術の動向を理解し我が国の科学技術の振興に取り組むことができる極めて高度な専門能力が求められる。

役員の報酬等の支給基準については、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定めることとされているため、国家公務員指定職俸給表相当とし、国家公務員の給与改定が行われた際には同様の改定を行っている。

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。)

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、「本給及び地域手当の月額に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5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(968,000～1,178,000円)に地域手当(145,200～176,700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おいては1.65、12月に支給する場合は1.75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5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(763,000～898,000円)に地域手当(114,450～134,700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おいては1.65、12月に支給する場合は1.75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5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(691,000～763,000円)に地域手当(103,650～114,450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おいては1.65、12月に支給する場合は1.75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5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 21,864	千円 13,287	千円 6,584	千円 1,993 (地域手当)			
A理事	千円 14,248	千円 8,594	千円 4,261	千円 1,289 (地域手当) 104 (通勤手当)			
B理事	千円 16,212	千円 9,818	千円 4,864	千円 1,472 (地域手当) 58 (通勤手当)			
C理事	千円 16,268	千円 9,818	千円 4,864	千円 1,472 (地域手当) 114 (通勤手当)			
D理事	千円 16,254	千円 9,818	千円 4,864	千円 1,472 (地域手当) 100 (通勤手当)			
E理事	千円 11,767	千円 7,854	千円 2,466	千円 1,178 (地域手当) 269 (通勤手当)	4月1日		※
A監事	千円 15,184	千円 9,134	千円 4,377	千円 1,370 (地域手当) 303 (通勤手当)			
B監事	千円 15,083	千円 9,134	千円 4,377	千円 1,370 (地域手当) 202 (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:理事のうち1名は、当研究所以外の職を兼任しており、当研究所における業務従事割合に応じた報酬を支給している。

注4: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

当法人は、我が国で唯一の自然科学の総合研究所であり、科学技術に関する試験及び研究等の業務を総合的に行うことにより、科学技術の水準の向上を図ることを目的としている。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、人数規模が同規模である民間企業の役員年間報酬額(59,202千円)及び事務次官の年間給与額(23,235千円)と比較した場合、それ以下となっている。また、本給月額は、国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、理事長の職務内容・責任の度合い等を勘案すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

当法人の理事は、理事長を補佐し、また、自らのリーダーシップにより、研究所の業務を掌理する。理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員年間報酬額及び事務次官の年間給与額と比較した場合、それ以下となっている。また、本給月額は、国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、理事の職務内容・責任の度合い等を勘案すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

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いる。監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員年間報酬額及び事務次官の年間給与額と比較した場合、それ以下となっている。また、本給月額は、国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、監事の職務内容・責任の度合い等を勘案すると、報酬水準は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	該当なし					
理事A	11,309	8	0	R5.3.31	1.3	※
監事	6,130	6	11	R4.8.31	1.0	

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	該当なし
理事	当該理事が在職した期間に係る研究所の年度実績評価及び、当該理事の任期中の個人的な業績への評価に基づき、当該理事の業績勘案率については、文部科学大臣によって1.3と決定された。
監事	当該監事が在職した期間に係る研究所の年度実績評価への評価に基づき、当該監事の業績勘案率については、文部科学大臣によって1.0と決定された。

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5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2.2、12月に支給する場合には2.3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5年度においては人事院勧告を踏まえた期末手当の増額を実施。また、初任給を12,500円引上げ、若年層についても同程度の改定。その他は平均4,681円の引上げを基本に改定。

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	459人	49.4歳	9,172千円	6,703千円	119千円	2,469千円
事務・技術	354人	47.6歳	8,487千円	6,167千円	131千円	2,320千円
研究職種	105人	55.3歳	11,482千円	8,511千円	79千円	2,971千円
在外職員	4人	55歳	7,967千円	5,307千円	0千円	2,660千円
任期付職員	64人	47.9歳	6,511千円	5,093千円	158千円	1,418千円
事務・技術	64人	47.9歳	6,511千円	5,093千円	158千円	1,418千円
研究職種	該当者なし					
再任用職員	21人	61.9歳	5,768千円	5,762千円	84千円	6千円
事務・技術	15人	62.0歳	5,644千円	5,638千円	79千円	6千円
研究職種	6人	61.8歳	6,080千円	6,074千円	98千円	6千円

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:再任用職員の研究職種については、該当者が2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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	594	49.4	9,032	8,581	128	451
事務・技術	301	50.2	6,788	6,347	129	441
研究職種	293	48.6	11,336	10,875	128	461
在外職員						
任期付職員	1,435	43.8	6,548	6,515	124	33
事務・技術	616	48.2	5,298	5,280	144	18
研究職種	819	40.6	7,489	7,444	109	45

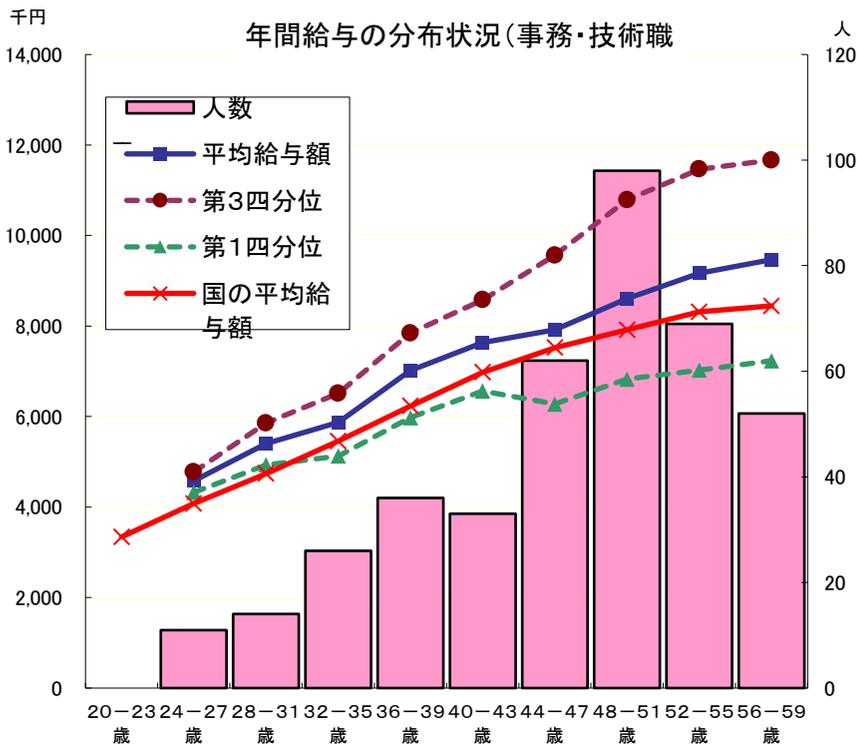
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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。

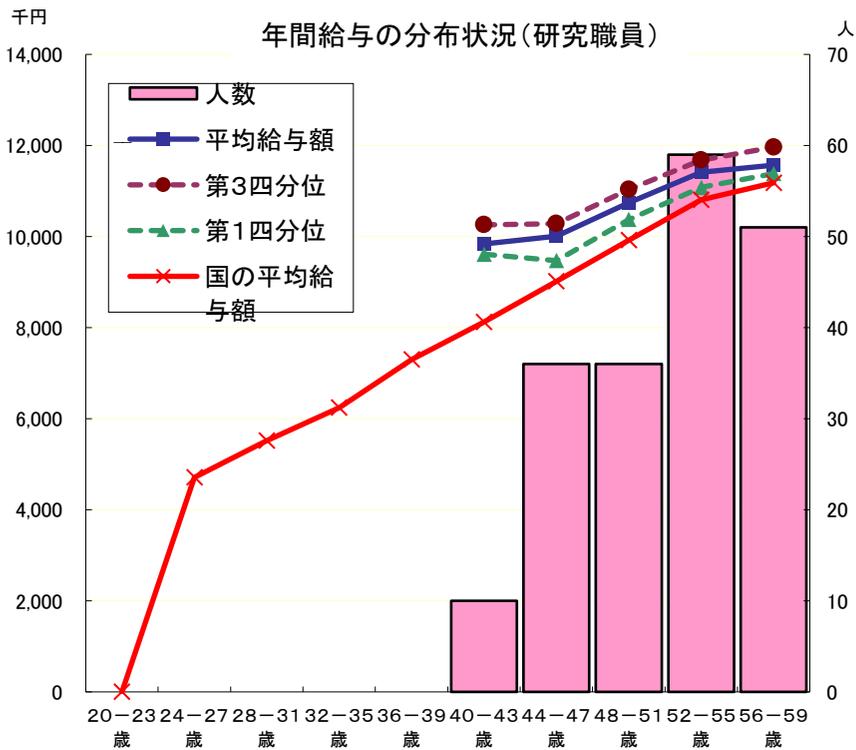
注3:再任用職員、非常勤職員については該当者がいないため記載していない。

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。

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。



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	29	54.5	12,323	13,778～11,188
次長	13	53.7	11,434	12,102～10,837
課長	77	50.7	10,412	11,829～7,055
課長代理	140	47.3	7,864	11,843～5,401
係長	82	45.7	6,365	8,427～4,555
係員	69	41.6	5,549	7,201～4,213

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	14	54.3	12,448	13,780～10,256
研究次長相当	9	55.4	11,797	12,179～11,126
研究課長相当	15	55.4	11,063	12,322～2,645
研究課長代理相当	145	52.2	10,940	12,122～8,760
研究員相当	12	47.5	9,512	10,128～8,854

注1:研究部長相当以下には本部職員を含む。

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)	% 100.0	% 99.7	% 99.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 0.0	% 0.3	% 0.2
	最高～最低	% 0.0～0.0	% 0.5～0.2	% 0.3～0.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 100.0	% 99.6	% 99.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 0.0	% 0.4	% 0.3
	最高～最低	% 0.0～0.0	% 100.0～0.2	% 100.0～0.2

(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	% 94.8	% 97.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 0.0	% 5.2	% 2.8
	最高～最低	% 0.0～0.0	% 100.0～0.2	% 100.0～0.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 100.0	% 98.0	% 99.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 0.0	% 2.0	% 1.0
	最高～最低	% 0.0～0.0	% 100.0～0.4	% 100.0～0.2

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 109.4 ・年齢・地域勘案 110.5 ・年齢・学歴勘案 106.4 ・年齢・地域・学歴勘案 109.3
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、プロジェクト研究の効果的・効率的推進の観点から、事務・技術職員に占める任期制職員等が他の国立研究開発法人に比して高い水準にあるが、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及び月給・賞与制を採用している無期雇用の事務職員を中心とする指導的立場にある基幹職員(401人)のみとなっているが、技術職を中心とした年俸制無期雇用職員及び任期制職員(914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。また、安全管理や施設の新設・維持管理などに加え、研究のグローバル化に伴う研究インテグリティ、経済安全保障の確保などの取組が令和3年度頃から本格化し、これにより新たに研究所の運営に不可欠となった高度に専門的な業務については、人材も不足しており、その採用には相応の給与水準が必要である。</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令和7年度までの計画で実施する。</p> <p>[まとめ] 対国家公務員指数が109.4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や、事務・技術職においても研究内容にも精通した高度に専門的な業務が近年新たに発生し、その人材の確保が必要であること等によるものである。</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 85.25%】 (国からの財政支出額(運営費交付金、補助金)85,350百万円、支出予算の総額 100,109百万円 :令和5年度収入予算) 【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】 【管理職の割合 29.02%(410名中119名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 87.80%(410名中360名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.46%】 (支出総額 100,109百万円、給与・報酬等支給総額 23,484百万円 :令和5年度支出予算)</p> <p>【検証結果】 特定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・期待に応えるために、他の国立研究開発法人と比べ遜色ない人員数を確保している。 その上で、求められる諸課題や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、高い専門性と責任が求められる優秀な人材の獲得が必要であり、これを維持するための柔軟な処遇の結果として、現在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>
講ずる措置	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

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 107.0 ・年齢・地域勘案 104.8 ・年齢・学歴勘案 106.7 ・年齢・地域・学歴勘案 104.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>[国際的に優秀な人材の確保]</p> <p>対国家公務員指数での比較対象は、事務要領にて指定された給与支給方式となる定年制研究職員のみであるが、定年制研究職員についてはこれまで、高いレベルで最先端の研究開発を推進し成果を生み出すことが期待できる、高い研究能力を有する卓越した研究者を確保していくために、採用にあたって、実績・経験・今後の研究計画、国内外の大学・研究機関の処遇水準等を総合的に勘案して給与を設定してきており、その結果として、対国家公務員指数が100を超えることとなったものである。</p> <p>なお、理化学研究所では、現代の人類が抱える多様な課題に対して、その特質に応じ、各プロジェクトの適切な期限設定の中で集中的に研究に取り組める体制を備えることや、研究者の人材流動性を高める取り組みが政策的に進められていることを踏まえ、任期制研究職員を積極的に活用するとともに、任期の定めのない雇用についても定年制研究職員としての採用を停止し、年俸制無期雇用研究職員としての採用を行っているが、これらは対国家公務員指数の比較対象となっていない。</p> <p>(参考 定年制研究職員:201人、年俸制研究職員(無期・有期):1,015人)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 85.25%】 (国からの財政支出額(運営費交付金、補助金)85,350百万円、支出予算の総額 100,109百万円 :令和5年度収入予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 19.49%(195名中38名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 97.94%(195名中191名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.46%】 (支出総額 100,109百万円、給与・報酬等支給総額 23,484百万円 :令和5年度支出予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>特定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、優れた研究成果を創出していくためには、卓越した研究者を獲得していくことが不可欠である。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の趣旨も踏まえ、高い国際流動性を確保するためにも、諸外国の同等の研究機関の給与水準を踏まえた処遇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)</p> <p>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))</p> <p>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、卓越した研究者を確保することが不可欠である。国際頭脳循環を推進する中で、我が国として国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するためには、諸外国における世界最高水準の研究機関の処遇も勘案して柔軟かつ弾力的に給与等を設定できるようにすることも重要である。これらの結果、当該法人の比較指標は高い傾向にあるが、総合的に見れば、その比較対象である定年制研究職員について、十分に適切な対応が執られていると考える。引き続き、特定国立研究開発法人としての国や社会からの要請に応える観点から、比較対象に含まれていない年俸制研究職員の給与水準も含め、対外的な説明責任を十分果たしつつ、その弾力性の確保を引き続き進めるなど、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 218,000円 年間給与 3,977,000円

○35歳(本部課長補佐)

月額 359,000円 年間給与 6,965,000円

○50歳(本部課長)

月額 471,600円 年間給与 10,306,000円

※ 扶養親族がいる場合には、家族手当(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)。

また、研究所の運営において、研究業務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

さらに、研究開発業績にかかる報奨金、技術指導業績にかかる報奨金、法人業績評価に対する報奨金等を導入している。

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	令和4年度	令和5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	千円 23,437,646	千円 23,483,969
退職手当支給額 (B)	千円 682,541	千円 539,778	千円 557,497	千円 489,964	千円 819,781	千円 412,923
非常勤役員等給与 (C)	千円 4,935,606	千円 4,531,813	千円 4,431,973	千円 4,528,590	千円 4,470,245	千円 5,298,058
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	千円 4,548,902	千円 4,653,720
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	千円 33,276,574	千円 33,848,670

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30年度以降、任期制職員から無期雇用職員へ職制変更が行われるとともに、正規雇用職員と有期雇用職員との待遇差を改善させるため、令和2年度から令和8年度までの7年間をかけて年収改善策を実施することとしており、給与、報酬等総額が増加している。若手研究員(JRA)の処遇改善、再雇用者増加により人件費が増加し、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。