

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

当機構は、福島復興再生特別措置法に基づき、原子力災害からの福島の復興及び再生に寄与するため、福島における新たな産業の創出及び産業の国際競争力の強化に資する研究開発並びにその環境の整備及び成果の普及並びに同研究開発に係る人材の育成及び確保等の業務を総合的に行うことを目的として、令和5年4月1日に設立された特殊法人である。

役員報酬の支給水準については、同法に基づき、役員の業績、国家公務員の給与及び退職手当、民間企業の役員の報酬等、当機構の業務の実績並びに役員のうち世界最高水準の高度の専門的な知識及び経験を活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事するものについて国際的に卓越した能力を有する人材を確保する必要性その他の事情を考慮して定められなければならないとされていることを踏まえ、国会の議決を経て措置された予算の範囲で設定している。

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。)

役員報酬においては、業績を反映する業績手当を設定している。

この業績手当は、福島復興再生特別措置法に基づく主務大臣による各事業年度に係る研究開発等業務の実績に関する評価(以下「年度評価」という。)を踏まえ、決定する。ただし、理事長及び監事の業績手当は、決定に先立ち、復興庁との協議を経ることとしている。

業績手当＝俸給月額×2.9×(主務大臣による各事業年度に係る研究開発等業務の実績に関する評価を踏まえて、復興庁と協議の上、理事長が決定する割合)

なお、年度評価は翌年度に行われることから、当機構の設立初年度となる令和5年度は業績手当を支給していない。

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

理事

監事

常勤役員の報酬は、俸給、職責手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、業績手当、在宅勤務等手当で構成している。

俸給(月額)は、理事長1,178千円、理事968千円、監事820千円。

職責手当は、能力、経験、担当業務等を総合的に勘案して、理事長が決定する。ただし、理事長及び監事の職責手当は、決定に先立ち、復興庁と協議を経ることとしている。

期末手当は、 $\{ \text{俸給月額} + \text{職責手当} + (\text{俸給月額} + \text{職責手当}) \times 0.2 + \text{俸給月額} \times 0.25 \} \times 0.65$ 。

令和5年度における役員報酬基準の改定は、一般職の職員の給与に関する法律の令和5年度改正に準拠し、俸給・期末手当の改定、在宅勤務等手当の新設を実施した。

理事(非常勤)

監事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、非常勤役員手当で構成している。

非常勤役員手当は、能力、経験、担当業務等を総合的に勘案して、理事長が決定する。ただし、監事の非常勤役員手当は、理事長の決定に先立ち、復興庁と協議を経ることとしている。

令和5年度における役員報酬基準の改定は、なし。

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 24,031	千円 21,204	千円 2,083	千円 744 (単身赴任手当)	令和5年4月1日		
A理事	千円 19,592	千円 17,424	千円 1,712	千円 456 (単身赴任手当)	令和5年4月1日		
B理事	千円 16,440 端数処理による差異	千円 13,866	千円 2,117	千円 456 (単身赴任手当)	令和5年4月1日		◇
A監事 (非常勤)	千円 13,122	千円 13,122	千円	千円 ()	令和5年4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 10,806	千円 10,806	千円	千円 ()	令和5年4月1日		

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

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
理事
理事(非常勤)
監事
監事(非常勤)

福島復興再生特別措置法に基づく当機構の目的、役員報酬に考慮しなければならない事項のほか、同法の一部を改正する法律案に対する附帯決議を踏まえた、当機構の役員の責任の重大性・職務の困難度等に鑑み、国会の議決を経て措置された予算の範囲で設定していることから、当機構の役員の報酬水準は妥当と判断している。

(当機構の目的)

原子力災害からの福島の復興及び再生に寄与するため、福島における新たな産業の創出及び産業の国際競争力の強化に資する研究開発並びにその環境の整備及び成果の普及並びに同研究開発に係る人材の育成及び確保等の業務を総合的に行うこと

(役員報酬基準に考慮しなければならない事項)

役員の業績、国家公務員の給与及び退職手当、民間企業の役員の報酬等、当機構の業務の実績並びに役員のうち世界最高水準の高度の専門的な知識及び経験を活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事するものについて国際的に卓越した能力を有する人材を確保する必要性その他の事情

(附帯決議:第208回国会(衆議院東日本大震災復興特別委員会、参議院東日本大震災復興特別委員会))

福島国際研究教育機構の理事等役員には、大学・研究機関・企業の運営に高度な知識及び経験を有する者、科学技術の発達に関し特に功績顕著な科学者、福島の復興に関して優れた識見を有する者など卓越した人材を任命すること。

【主務大臣の検証結果】

当機構は、原子力災害からの福島の復興及び再生に寄与するため、新産業創出等研究開発並びにその環境の整備及び成果の普及並びに新産業創出等研究開発に係る人材の育成及び確保等の業務を総合的に行うことを目的としている。当機構の役員には、研究開発をはじめ広範な業務を実施する法人の運営又は監査に関する高度な知識及び経験等を有する者から任命することとされており、役員の職務内容及び人材に見合った適切な処遇が必要であることに鑑み、妥当な報酬水準であると考え。

なお、復興庁としては、当機構の役員の報酬水準の適正性について引き続き注視していく。

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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			

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	—
理事	—
監事	—

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬においては、業績を反映する業績手当を設定している。

この業績手当は、福島復興再生特別措置法に基づく主務大臣による各事業年度に係る研究開発等業務の実績に関する評価(以下、「年度評価」という。)を踏まえ、決定する。ただし、理事長及び監事の業績手当は、決定に先立ち、復興庁との協議を経ることとしている。

業績手当＝俸給月額×2.9×(主務大臣による各事業年度に係る研究開発等業務の実績に関する評価を踏まえて、復興庁と協議の上、理事長が決定する割合)

なお、年度評価は翌年度に行われることから、当機構の設立初年度となる令和5年度は業績手当を支給していない。

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 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については、福島復興再生特別措置法に基づき、職員の勤務成績、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当機構の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態並びに世界最高水準の高度の専門的な知識及び経験を活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事するものについて国際的に卓越した能力を有する人材を確保する必要性その他の事情を考慮して定められなければならないとされていることを踏まえ、国会の議決を経て措置された予算の範囲で設定している。

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。)

職員の発揮した能率又は勤務成績については、人事評価を行った上で業績に応じて支給する給与に反映しているとともに、昇任・昇格・昇給にも反映している。

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

職員の給与制度は、研究職員以外の常勤の職員、常勤の研究職員、非常勤の職員の3種類を設定している。

研究職員以外の常勤の職員の給与は、俸給、管理職手当、職務手当、職責手当、扶養手当、地域異動手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、業績手当、寒冷地手当、在宅勤務等手当で構成している。

令和5年度における改定は、一般職の職員の給与に関する法律の令和5年度改正に準拠し、俸給・期末手当・勤勉手当の改定、在宅勤務等手当の新設を実施した。

常勤の研究職員の給与は、年俸(固定給、業績給)、職務手当、扶養手当、地域異動手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当、在宅勤務等手当で構成している。

令和5年度における改定は、俸給表の明示化等を実施した。

非常勤の職員の給与は、非常勤執行役手当、俸給、通勤手当、超過勤務手当、夜勤手当、期末手当、勤勉手当、在宅勤務等手当で構成している。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

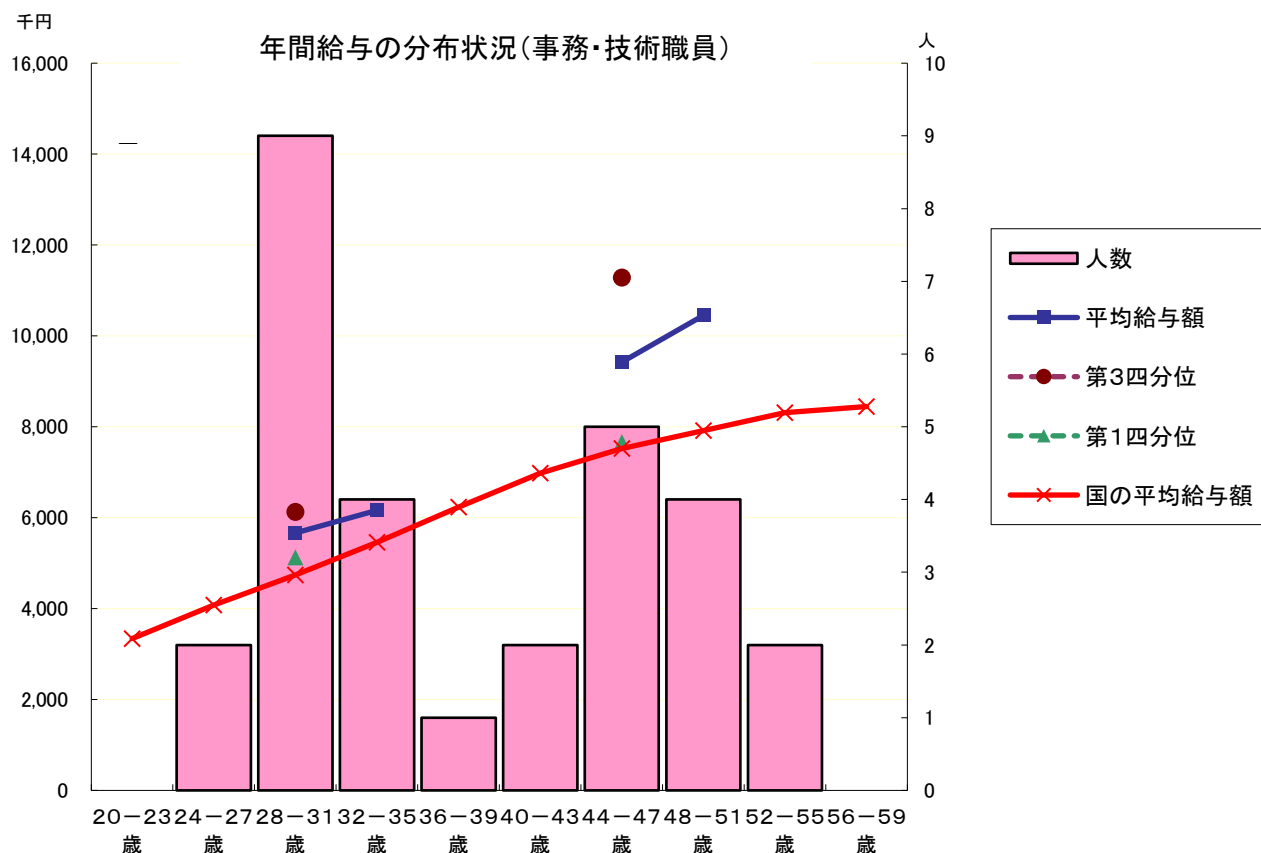
区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
任期付職員	人 33	歳 40.6	千円 7,908	千円 5,707	千円 75	千円 2,201
事務・技術	人 32	歳 40.6	千円 7,908	千円 5,707	千円 75	千円 2,201
執行役	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
非常勤職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務・技術	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

注1:「任期付職員」の「執行役」及び「非常勤職員」については、該当者が1人であり、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、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

注2:常勤職員、在外職員、再任用職員の区分については該当者がいないため記載を省略した。

注3:区分中の研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔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:事務・技術職員の24-27歳、36-39歳、40-43歳、52-55歳の区分については、該当者が2人以下であるため、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、平均給与額及び第1・第3四分位を表示していない。

注3:事務・技術職員の32-35歳、48-51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)
(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長	1	-	-	-
課長・調査役	8	52.6	11,466	12,476～9,073
主任	1	-	-	-
主査	18	37.2	6,337	7,665～5,066
課員	4	27.8	5,081	5,706～4,787

注:部長及び主任の該当者はそれぞれ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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 49.1	% 47.7	% 48.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 50.9	% 52.3	% 51.6
	最高～最低	% 57.2～43.1	% 59.8～33.9	% 57.1～39.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 50.6	% 52.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 49.4	% 47.7
	最高～最低	% 51.6～43.2	% 55.1～38.2	% 52.3～40.8

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 125.0 ・年齢・地域勘案 139.2 ・年齢・学歴勘案 123.1 ・年齢・地域・学歴勘案 138.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	1. 人材・人員の構成の特殊性 国の機関における職員の年齢等の構成割合は、毎年、新規採用を行い、定年退職するまでの各年齢層の分布は一定の平準化が図られているところ。 他方、当機構における職員の構成割合は、国の施策の一環として当機構が設立された背景もあり、現時点では定年制職員の新規採用者は皆無であり、極一部の任期制職員の選考採用者を除き、国・地方公共団体・独立行政法人等から派遣された職員により構成され、各年齢層の分布の平準化が図られていないところ。加えて、当機構が求められている広範かつ複雑・高度な目的を達成するために、派遣されている職員は、各派遣元機関において職制段階が高い職員や昇格・昇給ペースが比較的早い職員が多くなっていると考えられる。 これによって、対国家公務員指数の全般に反映されていると考えられる。 〈参考1〉管理職が占める割合 当機構 30.3%、 国家公務員(行政職(一)) 18.0% ※国家公務員の割合:俸給の特別調整額受給者の割合 (令和5年国家公務員給与等実態調査) 〈参考2〉総合職が占める割合 当機構 30.3%、 国家公務員(行政職(一)) 8.0% ※国家公務員の割合:令和4年度国家公務員任用状況調査(人事院) 2. 派遣されている職員の給与水準 派遣されている職員の給与水準は、派遣直前の給与水準を下回らないように設定している。国家公務員給与の地域手当の取扱いにおいて、当機構の所在地は非支給地域であるものの、当該手当の取扱いにおける異動保障を適用している。派遣されている職員の多くは、地域手当の率が高い東京23区内から派遣されていることから、対国家公務員指数の地域勘案に反映されていると考えられる。

給与水準の妥当性の検証	【国からの財政支出について】 収入総額に占める国からの財政支出の割合 99.98% (国からの財政支出額 6,933百万円、収入総額 6,934百万円:令和5年度決算) 【管理職の割合】 30.30%(33名中10名が管理職相当) 【大学卒以上の高学歴者の割合】 87.88%(33名中29名) 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 19.46%】 (支出総額 2,682百万円、給与・報酬等支給総額 522百万円:令和5年度決算) (法人の検証結果) 給与水準は、関係法令に基づき設定していることから、妥当であると考えられる。 (主務大臣の検証結果) 当機構は、福島復興再生特別措置法に基づき設立され、福島をはじめ東北の復興を実現するための夢や希望となるものとするとともに、我が国の科学技術力の強化を牽引し、経済成長や国民生活の向上に貢献する、世界に冠たる「創造的復興の中核拠点」を目指すものであり、成果や能力に応じた給与水準の柔軟な設定等により国内外の優秀な研究者を確保するとともに、研究者にとって魅力的な研究環境の提供を担うことのできる職員の確保が必要である。 当機構は、令和5年4月に設立され、その当初の広範な業務を担うため、設立当初の職員は国、国立研究開発法人等からの出向者を中心に確保した結果、職員構成が比較的高年齢層、上位職層に偏ったため、対国家公務員比較指数が高い状況にあるが、適切な対応が執られた結果と考える。 なお、今後は研究職員の増加が見込まれることから、引き続き機構において適切な給与水準の設定及びその合理性及び妥当性について説明責任を果たしていただくとともに、復興庁としても、機構の給与水準の適正性について注視していく考えである。
講ずる措置	当機構の給与水準は適切であると認識しており、引き続き、適切な給与水準の維持に取り組む。

4 モデル給与

令和5年度における当機構の職員は、極一部の任期制職員の選考採用者を除き、国・地方公共団体・独立行政法人等から派遣された職員により構成され、これらの職員の給与は派遣元の給与水準であることから、当機構における35歳及び50歳のモデルとなる職員給与はない。
なお、22歳(大学初任給)で採用した場合には、次のとおり。

(扶養親族がいない場合)

○22歳(大卒初任給相当)

月額:196,200円 年間給与:2,633,004円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき月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

職員の発揮した能率又は勤務成績については、人事評価を行った上で業績に応じて支給する給与に反映しているとともに、昇任・昇格・昇給にも反映している。なお、今後も維持していく。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	前年度と当年度の比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 －	千円 522,775	千円 －
退職手当支給額 (B)	千円 －	千円 －	千円 －
非常勤役職員等給与 (C)	千円 －	千円 46,051	千円 －
福利厚生費 (D)	千円 －	千円 111,089	千円 －
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 －	千円 679,915	千円 －

注：中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

当機構は、令和5年度が法人設立の初年度であることから、総人件費の対前年度比はない。

Ⅳ その他

特になし。