

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人国立がん研究センターの役職員の報酬・給与等について(令和7年度)

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

国立がん研究センターは、がんその他の悪性新生物に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、がんその他の悪性新生物に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することを目的として設立された法人である。

役員報酬水準を検討するにあたって、常勤職員数(当該法人3,117人)や医療施設及び研究所を併設しており、比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

国立国際医療研究センター(現:国立健康危機管理研究機構)…当該法人は、同じNCとして医療及び研究事業などを実施している。(常勤職員数2,440人)

公表資料によれば、令和6年度の法人の長の年間報酬額は21,269千円である。理事(常勤)については18,357千円、理事(非常勤)については700千円、監事(非常勤)については1,920千円とある。

② 令和7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。)

当法人では平成22年より常勤役員の業績年俸の額は、年度単位で定めるものとし、当該常勤役員の前年度の業績年俸の額に、前年度の厚生労働大臣の業績評価を踏まえ、当該年度の評価結果に応じた割合(100分の80～120以内で理事長が定める割合)を乗じて得た額とする。

業績年俸の額は、業績年俸と地域手当の合計額とする。

業績年俸の支給額は、6月及び12月支給ともに業績年俸額の2分の1の額に在職率(100分の30～100)を乗じて得た額とする。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月例年俸及び業績年俸から構成されている。
月額については、国立研究開発法人国立がん研究センター役員報酬規程に則り、年俸の12分の1の額とし、手当として通勤手当、単身赴任手当及び地域手当を支給している。
業績年俸の額は、業績年俸と地域手当の合計額とする。
業績年俸の支給額は、6月及び12月支給ともに業績年俸額の2分の1の額に在職率(100分の30～100)を乗じて得た額とする。
令和7年度において人事院勧告を踏まえ基本年俸額の改定を行った。

理事

同上

理事
(非常勤)

非常勤役員の報酬は、日額60,000円に出勤した日数を乗じて得た金額を支給している。
令和7年度における改定は行っていない。

監事
(非常勤)

同上

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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 21,950	千円 12,936	千円 6,376	千円 50 (通勤手当) 2,587 (地域手当)	R7.4.1		
A理事 (非常勤)	千円 720	千円 720	千円	千円 ()			
B理事 (非常勤)	千円 720	千円 720	千円	千円 ()			
C理事 (非常勤)	千円 720	千円 720	千円	千円 ()			
D理事 (非常勤)	千円 720	千円 720	千円	千円 ()		R8.3.31	
A監事 (非常勤)	千円 3,600	千円 3,600	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,940	千円 2,940	千円	千円 ()			

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:年間報酬等の総額については端数処理の関係で一致していない

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

国立がん研究センターは、がんその他の悪性新生物に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、がんその他の悪性新生物に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することを目的として設立された法人である。

当法人の理事長は、我が国の研究、医療水準の向上を目指して、病院、研究所、先端医療開発センター、がん対策研究所などの各部門及び4,000人を超える職員を統率して、がんその他の悪性新生物の分野における臨床、研究や人材育成などの面で成果を継続して生み出すための高いマネジメント能力やリーダーシップ、研究分野に関する高度な専門性に加え、法人のトップとして職員や国民からも信頼を得られる人物が求められている。

研究開発を主要な業務とする他NC法人の理事の平均報酬及び職務内容の特性等と比較考慮した上で決定されており、他NCのうち地域手当も同じ国立国際医療研究センター(現:国立健康危機管理研究機構)の法人の長の報酬(令和6年度 21,269千円)と比較しても、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和6年度業務実績評価結果については、「Sが2項目、Aが2項目、Bが4項目」であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

該当者なし

理事
(非常勤)

国立がん研究センターは、がんその他の悪性新生物に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、がんその他の悪性新生物に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することを目的として設立された法人である。

当法人の理事については、組織規定により、理事長が命じた業務を掌理し、理事長を補佐することとなっており、各方面に関する高度な専門性が求められている。

研究開発を主要な業務とする他NC法人の平均報酬(月額60,000円)についても概ね当法人と同程度であり妥当なものと認められる。

また、当法人の令和6年度業務実績評価結果については、「Sが2項目、Aが2項目、Bが4項目」であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事
(非常勤)

当法人の監事は、センター内の内部統制、業務の適正かつ効率的な運営に資するとともに、会計経理の適正を期することを目的として定めており、監査報告書を主務大臣に提出する職務を勤めるため、会計に関する高度な専門性に加え、合理的な判断、常に公正不偏の態度を保持できる人物が求められている。

他NC法人の監事の平均報酬(月額60,000円)についても概ね当法人と同程度であり妥当なものと認められる。

また、当法人の令和6年度業務実績評価結果については、「Sが2項目、Aが2項目、Bが4項目」であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、研究開発を主要な業務とする他法人の役員の報酬額と比較しても妥当な水準であると考え。また、役員の職務内容の特性や令和6年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考え。

4 役員の退職手当の支給状況(令和7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
		年	月			
法人の長	千円 52,131	30	0	R7.3.31	1.3	理事
A理事	千円 該当者なし					
A理事 (非常勤)	千円 該当者なし					
B理事 (非常勤)	千円 該当者なし					
C理事 (非常勤)	千円 該当者なし					
D理事 (非常勤)	千円 該当者なし					
A監事 (非常勤)	千円 該当者なし					
B監事 (非常勤)	千円 該当者なし					

注1:「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	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて(平成27年5月25日総務大臣決定)」に基づき、業績勘案率を計算した結果1.3となった。退職手当支給額は、当該業績勘案率及び「役員退職手当規程」に基づき決定されており、妥当な水準であるとする。
A理事	該当者なし
A理事 (非常勤)	該当者なし
B理事 (非常勤)	該当者なし
C理事 (非常勤)	該当者なし
D理事 (非常勤)	該当者なし
A監事 (非常勤)	該当者なし
B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

当法人の業績年俸においては、前年度の厚生労働大臣の業績評価を踏まえ、業績評価の額に100分の80以上100分の120以内の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。業績給については、今後も継続することとしている。

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

国立研究開発法人の職員の給与は、①当該法人の業務の実績を考慮し、②社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならないこととされており、当センターにおいてもこの趣旨を十分踏まえ、職員の給与を定めている。

当センターの給与水準については、国家公務員の給与水準を十分に考慮し、通則法に則って適切に対応している。

今年度においては、下記人事院勧告及び、同等法人を参考に支給水準を設定している。

① 月例給(職員の給与等に関する報告(令和7年8月7日 勧告))

- ・国家公務員給与 414,480円
- ・民間給与 429,494円
(△15,014円(3.62%))

※民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定

② ボーナスの支給月数(職員の給与等に関する報告(令和7年8月7日 勧告))

- ・国家公務員の支給月数 4.60月
- ・民間の支給割合 4.65月
(△0.05月)

※民間の支給状況に見合うよう0.05月の引上げ改定

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。)

当法人においては、中央省庁等改革基本法第38条第1項第6号の規定等に基づき平成22年度より職員の業績を給与に反映している。

・賞与:業績年俸

基本年俸表適用職員について、前年度の業務の実績を考慮の上、100分の80から100分の120の範囲内で定める割合を前年度の業績年俸に乗じた額を支給する。

・賞与:業績手当(業績反映部分)

常勤職員(基本年俸表適用職員を除く)について、業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給する。

・賞与:業績手当(年度末賞与)

理事長が定める基準に基づく当該年度の医業収支が特に良好な場合に職員の業績に応じた割合を、理事長が定める額に乗じて支給する。

・基本給:昇給

常勤職員(任期付職員基本年俸表適用職員、院長等基本年俸表適用職員、看護補助職基本給表適用職員及び修練医等基本給表適用職員を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。

③ 給与制度の内容

国立研究開発法人国立がん研究センター職員給与規程に則り、基本給、年俸及び手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、役職手当、特殊勤務手当、附加職務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直等手当、役職職員特別勤務手当、業績手当、医師手当、専門看護手当、専門薬剤師手当、医療専門資格手当、臨床研究支援認定手当)としている。

業績手当のうち、基礎的部分に関しては、基準額(基本給+扶養手当+地域手当)に6月に支給する場合においては100分の125.0、12月に支給する場合においては100分の142.5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する。

業績反映部分に関しては、基礎額(基本給+扶養手当+地域手当)に業績反映部分の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。

④ 令和7年度における主な改定内容

令和7年度は下記のとおり改定を行った。

- ①一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて、令和8年2月1日以降に在籍する常勤職員を対象に、令和7年4月1日から、全基本給表等のベースアップ(平均3.51%)および業績手当0.05か月分の引き上げを実施した。
- ②地域手当のうち、柏地区に勤務する職員の支給額について、支給割合(2%)の引き上げを実施した。
- ③通勤手当額の引き上げ及び採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給要件緩和等を実施した。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 3,177 人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 1,979 人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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	1434	38.3	6,927	5,060	139	1,867
事務・技術	101	38.3	6,871	5,004	231	1,867
研究職種	8	48.0	7,537	5,415	165	2,122
医療職種 (病院医師)	79	42.2	13,920	10,703	95	3,217
医療職種 (病院看護師)	806	36.4	6,485	4,692	103	1,793
技能職種 (看護助手等)	5	55.7	6,991	5,025	152	1,966
医療職種 (医療技術職)	325	41.0	6,698	4,867	196	1,831
福祉職種 (児童指導員等)	9	40.9	6,423	4,665	183	1,758
専門技術職 (診療情報管理士等)	47	43.7	6,207	4,521	173	1,686
看護補助員 (クラーク)	10	42.6	4,015	3,485	174	530
技術研究職種 (医学物理士)	8	39.0	7,973	5,891	239	2,082
医師事務作業補助員	36	35.5	5,212	3,797	188	1,415

注1:常勤職員については、在外職員、任期付き職員、および再任用職員を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注3:上記職種以外の職種については、該当する職員がないため、欄を記載していない。

注4:技能職種の看護助手以外については、調理師、ボイラー技士等の職員である。

医療職種(医療技術職)については、薬剤師、放射線技師、臨床検査技師、栄養士等の職員である。

福祉職種の児童指導員以外については、保育士、医療社会事業専門員等の職員である。

専門技術職の診療情報管理士以外については、臨床研究支援職員、管財職員等の職員である。

区分	人員	平均年齢	令和7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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	282	36.4	6,894	5,682	109	1,212
事務・技術						
研究職種	42	42.4	7,804	5,755	192	2,049
医療職種 (病院医師)	35	42.4	13,575	10,463	131	3,112
医療職種 (病院看護師)	7	36.8	6,308	4,608	120	1,700
医療職種 (医療技術職)	30	39.9	6,075	4,463	222	1,612
福祉職種 (児童指導員等)						
専門技術職 (診療情報管理士等)	10	43.8	5,857	4,238	164	1,619
看護補助員 (クラーク)						
医師事務作業補助員	8	38.4	5,283	3,876	236	1,407
レジデント	83	33.4	5,781	5,362	45	419
がん専門修練医	25	35.7	6,726	6,247	49	479
薬剤師レジデント	25	27.0	4,020	3,716	49	304
医学物理士レジデント	6	27.5	3,764	3,483	61	281
診療放射線技師レジ デント	8	24.8	3,891	3,604	63	287
修練診療放射線技師	3	29.5	3,913	3,612	0	301

注1: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

注2: 医療職種(医療技術職)については、薬剤師、放射線技師、臨床検査技師、栄養士等の職員である。

専門技術職の診療情報管理士以外については、臨床研究支援職員、管財職員等の職員である。

注3: 事務・技術、福祉職種、看護補助員(クラーク)については、該当者が2人以下のため、

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、区分以外は記載していない。

・「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、欄を記載していない。
・令和7年度を通じて在職し、かつ、令和8年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

② 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	令和7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	197	52.2	16,476	12,525	110	3,951
院長等						
副院長等	162	52.4	17,566	13,423	109	4,143
副所長等	35	51.6	11,434	8,372	115	3,062

注1:常勤職員については、在外職員、任期付き職員および再任用職員を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注3:上記職種以外の職種については、該当する職員がないため、欄を記載していない。

注4:院長等については、該当者が2人以下のため、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、区分以外は記載していない。

注5:院長等については、院長等の職員である。

副院長等については、医療業務に従事するセンター長、副院長、部長等の職員である。

副所長等については、研究業務に従事するセンター長、副所長、部長等の職員である。

区分	人員	平均年齢	令和7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	61	49.1	12,380	9,347	194	3,033
院長等						
副院長等	16	50.1	17,087	13,131	142	3,956
副所長等	37	47.4	10,968	8,173	188	2,795
任期付職員	8	55.0	9,492	7,206	325	2,286

注1:上記職種以外の職種については、該当する職員がないため、欄を記載していない。

注2:副院長等については、医療業務に従事するセンター長、副院長、部長等の職員である。

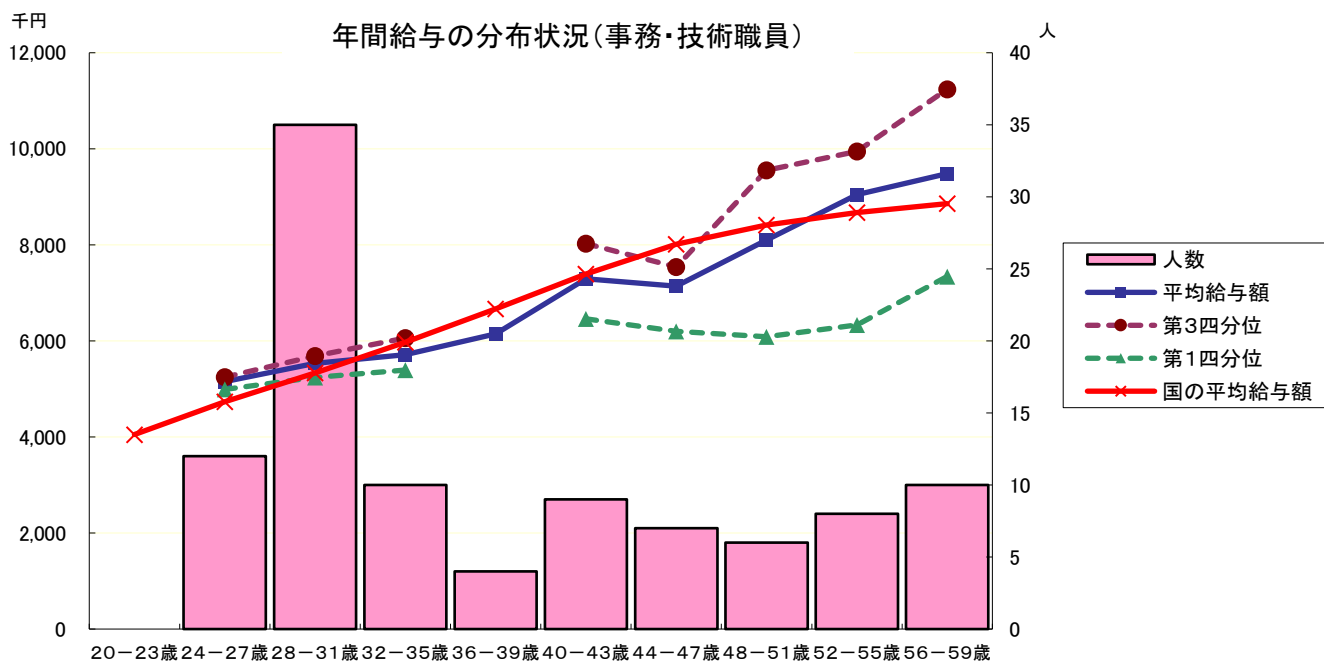
副所長等については、研究業務に従事するセンター長、副所長、部長等の職員である。

任期付職員については、研究員等の招へい型任期付職員である。

注3:院長等については、該当者が2人以下のため、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、区分以外は記載していない。

・「在外職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がないため、欄を記載していない。
 ・令和7年度を通じて在職し、かつ、令和8年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

③ 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、任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

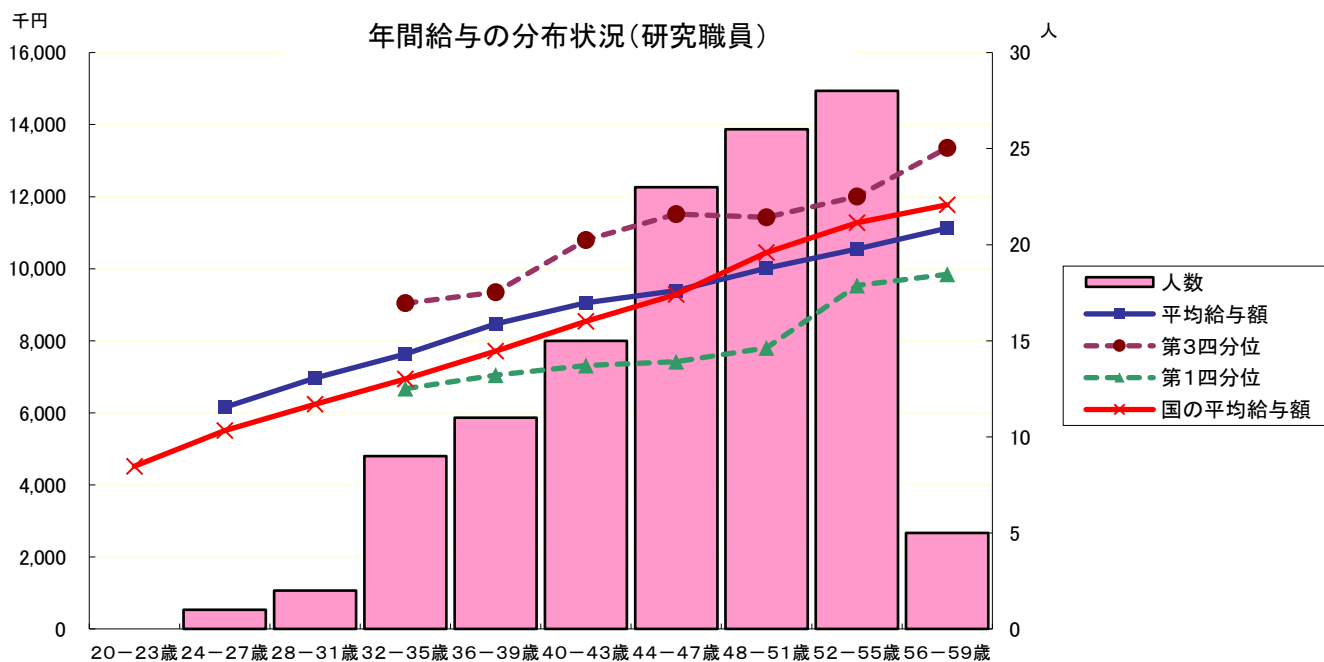


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2: 任期付職員を含む。以下⑤まで同じ。

注3: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

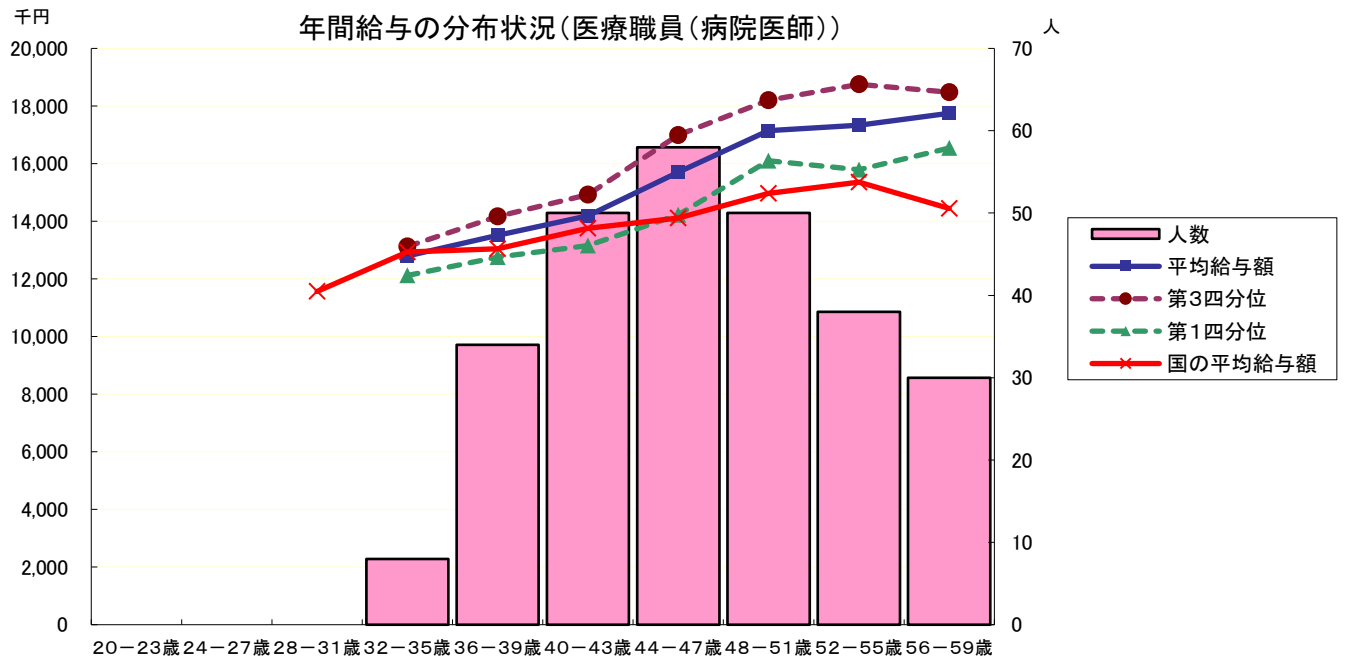
注4: 「20-23歳」の層は該当者がいないため、表示していない。



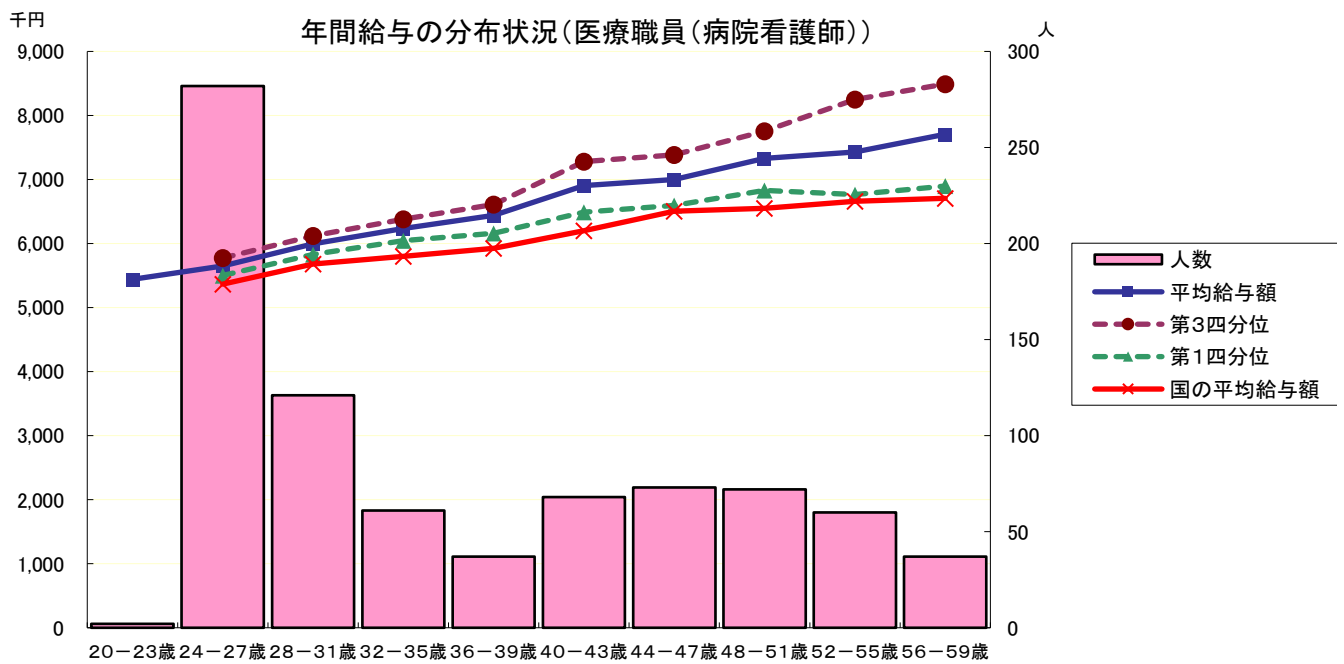
注1: 年俸制適用者を含む。以下、⑤まで同じ。

注2: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

注3: 「20-23歳」の層は該当者がいないため、表示していない。



注1:「20-23歳」、「24-27歳」、「28-31歳」の層は該当者がいないため、表示していない。



注1:該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

④ 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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・地方課長	11	53.7	9,432	10,131～7,542
・地方係員	47	32.2	5,366	6,331～4,902

注1: 本法人には、本部課長相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」を掲げるところ、代わりに「地方課長」を代表的職位として掲げた。

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・主任研究員	10	45.4	10,050	11,733～8,903
・研究員	50	43.3	7,574	9,790～6,151

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・診療科長	87	49.8	16,517	20,348～14,167
・医師	114	42.2	13,708	16,732～11,739

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・看護師長	45	51.1	8,331	9,099～7,457
・副看護師長	99	44.4	7,247	8,040～6,149
・看護師	659	33.9	6,069	7,667～5,273

⑤ 賞与(令和7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)	% 48.1	% 50.9	% 49.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 51.9	% 49.1	% 50.4
	最高～最低	% 55.9～43.9	% 52.1～41.7	% 53.9～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 52.7	% 57.3	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.3	% 42.7	% 44.9
	最高～最低	% 52.7～40.4	% 47.8～35.9	% 48.5～38.3

(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)	% 0	% 0.0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100	% 100	% 100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 57.6	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.1	% 42.4	% 44.1
	最高～最低	% 52.7～43.0	% 47.7～37.9	% 47.3～40.8

(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)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100	% 100	% 100
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.3	% 57.4	% 55.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.7	% 42.6	% 44.5
	最高～最低	% 52.7～39.7	% 47.9～35.8	% 50.2～37.6

(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)	% 46.6	% 50.3	% 48.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 53.4	% 49.7	% 51.4
	最高～最低	% 55.9～46.8	% 52.1～41.2	% 53.9～46.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 52.9	% 57.1	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.1	% 42.9	% 44.8
	最高～最低	% 55.9～40.4	% 52.1～38.6	% 53.9～40.4

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 101.2 ・年齢・地域勘案 96.8 ・年齢・学歴勘案 100.4 ・年齢・地域・学歴勘案 96.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は地域手当の支給割合(19.3%)が国(行政職基本給表(一)適用職員)の全国平均(10.8%)よりも高く、地域手当は基本給額、扶養手当および役職手当を合計した支給割合を乗じ支給することから、給与額の底上げに繋がり、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。</p> <p>さらに当法人の年齢階層において24歳以下の対象職員がいないこと、また、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が25.5%(国の俸給の特別調整額対象者割合は17.8%)を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。</p> <p>※国の割合は令和7年国家公務員給与実態調査結果より算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.3% (国からの財政支出額 67億円、支出予算の総額 1067億円:令和7年度予算)</p> <p>【管理職の割合】 25.5%(常勤職員数102名中26名) 【大卒以上の高学歴者の割合】 84.3%(常勤職員数102名中86名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 28.7% (令和6年度決算:支出総額1038億円、給与・報酬等支給総額298億円)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 年齢勘定および年齢・学歴勘定では国を上回る水準であるが、年齢・地域・学歴勘定においては国家公務員よりも低い水準であることから適切な取り組みが行われているものと考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 地域・学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当法人も支給の基準として、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和8年度の対国家公務員指数は、令和7年度とほぼ同様となることが見込まれる。引き続き適正な水準となるよう努力していく。</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 99.3 ・年齢・地域勘案 99.1 ・年齢・学歴勘案 99.3 ・年齢・地域・学歴勘案 99.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員より低い水準である。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.6% (国からの財政支出額 68億円、支出予算の総額 1036億円:令和7年度 予算)</p> <p>【管理職の割合】 59.0%(常勤職員数122名中72名) 【大卒以上の高学歴者の割合】 96.7%(常勤職員数122名中118名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 28.7% (令和6年度決算:支出総額1038億円、給与・報酬等支給総額298億円)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国家公務員より低い水準であり、適切な取り組みが行われているものと認められる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	<p>対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当法人も支給の基準として、国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、国立研究開発法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和8年度の対国家公務員指数は、令和7年度とほぼ同等になることが見込まれる。</p> <p>国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮したうえで、適切な給与水準の確保について検討を行い、令和8年度(令和7年度公表)以降も引続き適正な水準となるよう努力していく。</p>

○病院医師

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 118.3 ・年齢・学歴勘案 110.8 ・年齢・地域・学歴勘案 118.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の初任給調整手当と同旨の医師手当について、医師免許を有する医師の支給額が国よりも高い額を支給している(月額60,500～209,600円、国の初任給調整手当は東京は一級地のため支給なし)。また、調査対象の医師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が61.0%(国の俸給の特別調整額対象者割合は40.9%)を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。 ※国の割合は令和7年国家公務員給与実態調査結果より算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.6% (国からの財政支出額 68億円、支出予算の総額 1036億円:令和7年度予算)</p> <p>【管理職の割合】 61.0%(常勤職員数292名中178名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 28.7% (令和6年度決算:支出総額1038億円、給与・報酬等支給総額298億円)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 令和7年度における数値は、国家公務員の水準を上回っているが、これは、法人の事業所が東京であることが原因と考えられる。 また、民間医療法人の医師の年間平均給与額は、15,297千円(令和7年度実施第25回医療経済実態調査(2年に1回調査))であり、当法人が必要な人材を確保するためには、競合する業種に属する民間事業者、他法人等の給与水準と比較し、この程度の給与水準とする必要がある。 管理職の割合や大学卒業者以上の高学歴者の割合といった理由から、給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。 累積欠損額は0円であり、給与水準が国に比べて高いことが欠損金を増加させることにつながるものではないと考えられる。 病院医師における管理職の割合は61.0%と、国の俸給の特別調整額対象者割合40.9%を上回っているが、これは病院医師については診療体制に応じた適切な配置をしているといった理由からである。 ※国の割合は令和7年国家公務員給与実態調査結果より算出</p> <p>(主務大臣の検証結果) 医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益等の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 今後とも、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、必要な検討を進めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当法人も支給の基準として、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、国立研究開発法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和8年度の対国家公務員指数は、令和7年度とほぼ同等となることを見込まれる。</p> <p>国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、適切な給与水準の確保について検討を行い、令和8年度(令和9年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね110以下となるよう努力していく。</p>

○病院看護師

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 108.1 ・年齢・地域勘案 104.3 ・年齢・学歴勘案 108.2 ・年齢・地域・学歴勘案 105.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>専門性の高い看護師の確保と既に勤務している看護師のスキルアップを目的とした専門看護手当を支給していること(理事長が指定する専門看護師又は認定看護師に対し、専門看護師月額5,000円、認定看護師月額3,000円、国に同等の手当なし)、および調査対象の看護師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が6.8%(国の俸給の特別調整額対象者割合は1.4%)を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。 ※国の割合は令和7年国家公務員給与実態調査結果より算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.6% (国からの財政支出額 68億円、支出予算の総額 1036億円:令和7年度予算)</p> <p>【管理職の割合】 6.8%(常勤職員数813名中55名) 【大卒以上の高学歴者の割合】 64.0%(常勤職員数813名中520名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 28.7% (令和6年度決算:支出総額1038億円、給与・報酬等支給総額298億円)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 令和7年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。これは、法人の事業所が東京であり、また、国家公務員と比較し、職員に占める大学卒業者の割合が高いことが原因と考えられる。 管理職の割合や大学卒業者以上の高学歴者の割合といった理由から、給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。 累積欠損額は0円であり、給与水準が国に比べて高いことが欠損金を増加させることにつながるものではないと考えられる。 病院看護師における管理職の割合は6.8%と、国の俸給の特別調整額対象者割合1.4%を上回っているが、これは病院看護師については診療体制に応じた適性な配置をしているといった理由からであり、また、大卒者以上の高学歴者の割合は64.0%と、国の10.0%と比較すると高くなっている。 ※国の割合は令和7年国家公務員給与実態調査結果より算出</p> <p>(主務大臣の検証結果) 看護師の処遇改善は、医療提供体制を安定的に確保していくために重要であるため、看護師の給与水準については配慮すべきと考えられる。 今後とも、看護師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、必要な検討を進めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当法人も支給の基準として、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、国立研究開発法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和8年度の対国家公務員指数は、令和7年度とほぼ同等となることが見込まれる。</p> <p>国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮したうえで、適切な給与水準の確保について検討を行い、令和8年度(令和9年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね103以下となるよう努力していく。</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278,400円 年間給与 4,635,360円

○ 35歳(本部課長補佐)

月額 442,660円 年間給与 7,223,783円

○ 50歳(本部課長)

月額 541,300円 年間給与 8,960,007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

当法人においては、中央省庁等改革基本法第38条第1項第6号の規定等に基づき平成22年度より職員の業績を給与に反映している。

・賞与:業績年俸

基本年俸表適用職員について、前年度の業務の実績を考慮の上、80/100から120/100の範囲内で定める割合を前年度の業績年俸に乗じた額を支給

・賞与:業績手当(業績反映部分)

常勤職員(基本年俸表適用職員を除く)について、業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給

・賞与:業績手当(年度末賞与)

理事長が定める基準に基づく当該年度の医業収支が特に良好な場合に職員の業績に応じた割合を、理事長が定める額に乗じて支給業績手当については、今後も継続することとしている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 20,878,635	千円 21,713,844	千円 22,015,874	千円 23,235,054	千円 24,743,376
退職手当支給額 (B)	千円 517,241	千円 535,238	千円 682,706	千円 673,149	千円 554,905
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,372,050	千円 3,005,670	千円 2,964,238	千円 3,128,999	千円 3,533,832
福利厚生費 (D)	千円 3,367,778	千円 3,549,238	千円 3,615,946	千円 3,723,469	千円 4,004,345
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 28,135,704	千円 28,803,990	千円 29,278,764	千円 30,760,671	千円 32,836,458

注：中期目標管理法及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

- 給与、報酬等支給額総額および非常勤役職員等給与の主な増減要因
(金額1,913,155千円、対前年度比107.3%)
 - ・最低賃金の引き上げに伴う事務助手(簡易作業)の時間給単価の改正(+60円)及び非常勤職員の時間給単価の改正(+160円～+300円)
 - ・一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて、令和8年2月1日以降に在籍する常勤職員を対象に、令和7年4月1日から、全基本給表等のベースアップ(平均3.51%)および業績手当0.05か月分の引き上げを実施
 - ・地域手当のうち、柏地区に勤務する職員の支給額について、支給割合(2%)の引き上げを実施
 - ・通勤手当額の引き上げ及び採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給要件緩和等を実施
- 退職手当支給額の主な増減要因(金額118,244千円、対前年度比82.4%)
 - ・退職(手当支給)者数の減少(令和6年度246人 令和7年度220人)
- 福利厚生費の主な増減要因(金額280,876千円、対前年度比107.5%)
 - ・職員の給与支給額増加に伴う共済、社会保険料、健康診断費等事業主負担の増額

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

定年制度

国立研究開発法人国立がん研究センター職員就業規則に則り、定年に達した日(その職員の定年に係る誕生日の前日をいう。)以降における最初の3月31日に退職としている。

また、定年は年齢60年としているが、理事長が別に定める職員は、60年を超え、65年を超えない範囲内で理事長が定める年齢としている。理事長が別に定める職員とは、下記のとおりとである。

- ① 医師及び歯科医師 年齢65年
- ② 副院長の職を占める職員(前号の職員を除く。) 年齢63年
- ③ 研究所長、副所長及びセンター長(国立研究開発法人国立がん研究センター職員給与規程(平成22年規程第15号)第19条に規定する副所長等基本年俸表適用職員に限る。)の職を占める職員(第1号の職員を除く。) 年齢65年

給与制度

国立研究開発法人国立がん研究センター職員給与規程に則り、再任用職員(定年退職者等の採用者)の基本給月額、その者の職務の級に応じた額とする。手当は(通勤手当、住居手当、単身赴任手当、地域手当、役職手当、特殊勤務手当、附加職務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直等手当、役職職員特別勤務手当、業績手当、専門看護手当、専門薬剤師手当、医療専門資格手当、臨床研究支援認定手当)としている。

業績手当のうち、基礎的部分に関しては、基準額(基本給+地域手当)に6月に支給する場合においては100分の65.0、12月に支給する場合においては100分の80.0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する。

業績反映部分に関しては、基準額(基本給+地域手当)に業績反映部分の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。

V その他

特になし