

様式 1 公表されるべき事項

大学共同利用機関法人人間文化研究機構の役員報酬・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

当機構の主要事業は研究・教育事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、大学共同利用機関法人、国家公務員等のうち、常勤職員数(当該常勤職員数:475名、大学共同利用機関数:6)や研究・教育事業で比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

(1) 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構

当該法人は、同じ大学共同利用機関法人として研究・教育事業を実施している(常勤職員数:400名、大学共同利用機関数:4)。公表資料によれば、平成25年度の法人の長の報酬額は17,176千円、理事の報酬額(平均)は14,316千円、非常勤理事の報酬額は1,429千円、非常勤監事の報酬額(平均)は1,098千円である。

(2) 事務次官の年間給与額

平成25年中の年間給与額は、22,652千円である。

(3) 民間給与との比較

平成26年民間企業における役員報酬(給与)調査によれば、当機構と同程度(500人以上1,000人未満)の規模の民間企業における平成25年中の役員年間報酬は、28,030千円である。

② 平成26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。)

勤勉手当については、人間文化研究機構役員給与規程により、その者の業務実績に応じ、経営協議会に諮ってこれを増額し、または減額することができる。

平成26年度においては、業務実績に反映するほど特に顕著な業績や失態がなかったため、業務実績に基づく役員報酬の増減は行わなかった。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

機構長の報酬は、月額及び期末手当から構成される。月額については、役員給与規程に則り、本給(1,055,000円)及び地域手当と状況に応じた通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。また、期末手当についても、役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+地域手当の合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に100分の25を乗じて得た額)に6月に支給する場合は100分の62.5、12月に支給する場合には100分の73.5を乗じ、更に基準日以前6ヶ月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成24年5月から実施していた特例法に基づく国家公務員の給与削減に準じた措置については、特例期間の末(平成26年3月)をもって終了した。

理事

法人の長に準じて得た額としている。

理事(非常勤)

非常勤理事の報酬は、役員給与規程に則り月額を決定し支給する。月額については、本給のみで構成され、その他手当の支給はない。

監事

該当者無し。

監事(非常勤)

非常勤監事の報酬は、役員給与規程に基づいた月額を支給する。月額については、本給のみで構成され、その他手当の支給はない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26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 19,197	千円 12,660	千円 3,655	千円 2,278 (地域手当) 110 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)	4月1日		
A理事	千円 17,746	千円 10,944	千円 4,649	千円 1,969 (地域手当) 183 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 15,546	千円 9,312	千円 3,956	千円 1,676 (地域手当) 110 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)	4月1日		
C理事	千円 16,867	千円 10,944	千円 4,448	千円 1,313 (地域手当) 162 (通勤手当)	4月1日		
D理事 (非常勤)	千円 3,828	千円 3,828	千円 0	千円 0	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 1,488	千円 1,488	千円 0	千円 0			
B監事 (非常勤)	千円 1,488	千円 1,488	千円 0	千円 0			

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:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

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

大学共同利用機関法人人間文化研究機構は、6つの大学共同利用機関が旧来の学問の枠を超えて連合し、問題解決型の課題研究にも取り組み、新しいパラダイムを創出する、人間文化の総合的学術研究の世界的拠点となることを目標としている。その達成に向けて、各機関及び関連大学・研究機関等との連携・協力、個々の研究領域を超えた研究展開及び人間文化の学際的・統合的研究の新展開を機構長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、人間文化研究機構長は6つの大学共同利用機関から構成される法人の代表としてその業務を総理し、所属職員を統督し、経営責任者としての職務を担っている。他の大学共同利用機関法人の長と比較した場合、法人の有する大学共同利用機関数が多く、より職責が重い。こうした職務内容の特性や他法人の長との比較を踏まえ、報酬水準は妥当である。

また、民間給与と比較した場合、企業規模が当該法人と同程度の企業の役員の年間報酬を下回っていることから、適正な報酬水準であると考えられる。

理事

理事の役員報酬については、法人の職責に近い大学共同利用機関法人の理事との比較を踏まえ、報酬水準は妥当である。

また、民間給与と比較した場合、企業規模が当該法人と同程度の企業の役員の年間報酬を下回っていることから、適正な報酬水準であると考えられる。

理事(非常勤)

非常勤理事の役員報酬については、理事の報酬を基礎として月間所要勤務日数を勘案して決定していることから、報酬水準は妥当である。

また、民間給与と比較した場合、企業規模が当該法人と同程度の企業の役員の年間報酬を下回っていることから、適正な報酬水準であると考えられる。

監事

該当なし

監事(非常勤)

非常勤監事の役員報酬については、理事の報酬を基礎として月間所要勤務日数を勘案して決定していることから、報酬水準は妥当である。

また、民間給与と比較した場合、企業規模が当該法人と同程度の企業の役員の年間報酬を下回っていることから、適正な報酬水準であると考えられる。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人等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られる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	該当者なし					
理事 (非常勤)	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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
理事 (非常勤)	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

勤勉手当については、人間文化研究機構役員給与規程により、その者の業務実績に応じ、経営協議会に諮ってこれを増額し、または減額することができる。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成26年職種別民間給与実態調査のデータのうち、事業規模が同等である企業規模別・職種別平均支給額を参考とした。

(1) 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構

当該法人は、同じ大学共同利用機関法人として事業内容が類似するとともに、法人規模についても同等(常勤職員数:400名、大学共同利用機関数:4)である。平成25年度給与水準公表のデータを参照したところ、常勤職員の平均年間給与額は7,607千円であり、当機構と同等である。

(2) 国家公務員

平成26年国家公務員給与等実態調査によると、行政職俸給表(一)適用者の平均給与月額 は408,472円であり、教育職俸給表(一)適用者の平均給与月額は482,362円である。教員の平均給与月額が教育職俸給表(一)適用者を上回っているが、その主な原因は年齢別構成のためであると考えられる。

(3) 職種別民間給与実態調査

平成26年職種別民間給与実態調査によると、当該法人と同等の規模・職種の大学卒の4月平均支給額は事務・技術職員が358,351円、教員が609,309円であり、いずれも同水準であることが確認できた。

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。)

勤務成績により年1回の昇給時に昇給の号給数に反映させるほか、勤勉手当の増減を行う。また、平成27年度より、一部職員を対象に年俸制を導入する予定であり、給与体系に業績給を設定することとしている。業績給は、業績評価の結果に応じて、基準額に支給率を乗じた額を支給する予定である。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、機関長手当、管理職手当、地域手当、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、期末手当及び勤勉手当)を支給している。

期末手当については、期末手当基準額(本給+扶養手当+地域手当+広域異動手当)に6月に支給する場合は100分の122.5、12月に支給する場合は100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間における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、勤勉手当基準額(本給+地域手当+広域異動手当)に期末手当及び勤勉手当支給細則で定める基準に従って勤務成績を反映させた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度においては、下記の内容の制度改正を実施した。

① 昇給号給数

国に準拠し、平成26年4月1日現在45歳未満の職員について、同日に受ける号給の最大1号給上位に調整。(平成26年4月1日適用)

② 昇給号給数抑制

国に準拠し、平成27年度以降の給与制度改革のための原資を確保するため、平成27年1月1日に実施した昇給を1号給抑制。(平成26年12月17日施行)

③ 本給表の改訂

国に準拠し、平成26年4月1日適用で本給表の月額を平均0.27%引き上げた。(平成26年12月17日施行)

④ 勤勉手当支給率の引き上げ

国に準拠し、勤勉手当支給率について、年間平均0.15月分引き上げを実施した。(平成26年12月1日施行)

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	平成26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
常勤職員	338	47.6	8,071	5,985	192	2,086
事務・技術	156	42.1	6,206	4,654	187	1,552
教育職種 (大学教員)	176	52.0	9,507	6,996	199	2,511
指定職種	5	66.5	16,045	12,161	91	3,884
研究職種	1					
非常勤職員	76	37.8	3,627	3,079	149	548
事務・技術	49	37.4	3,453	2,603	154	850
教育職種 (プロジェクト研究員)	27	38.6	3,941	3,941	139	0

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:常勤職員区分、任期付職員区分及び非常勤職員区分中の医療職種と非常勤職員区分中の教育職種(大学教員)については、該当者がいないため欄を省略した。

注3:在外職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注4:「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注5:「教育職種(プロジェクト研究員)」とは、人間文化研究機構の各機関における特定のプロジェクトに従事する職員を示す。

注6:常勤職員の研究職種については、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のあることから、人数以外は記載していない。

【年俸制適用者】

区分	人員	平均年齢	平成26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
任期付職員	28	42.9	6,536	6,536	10	0
地域研究推進センター 研究員	14	40.7	6,000	6,000	0	0
特任研究員	12	42.4	7,210	7,210	0	0
特任技術専門職員	1					
プロジェクト事務職員	1					

注1:「地域研究推進センター研究員」とは、関係大学・機関と研究拠点と共同設置し、拠点間のネットワークを構築して研究を推進する地域研究推進事業に従事する職員を示す。

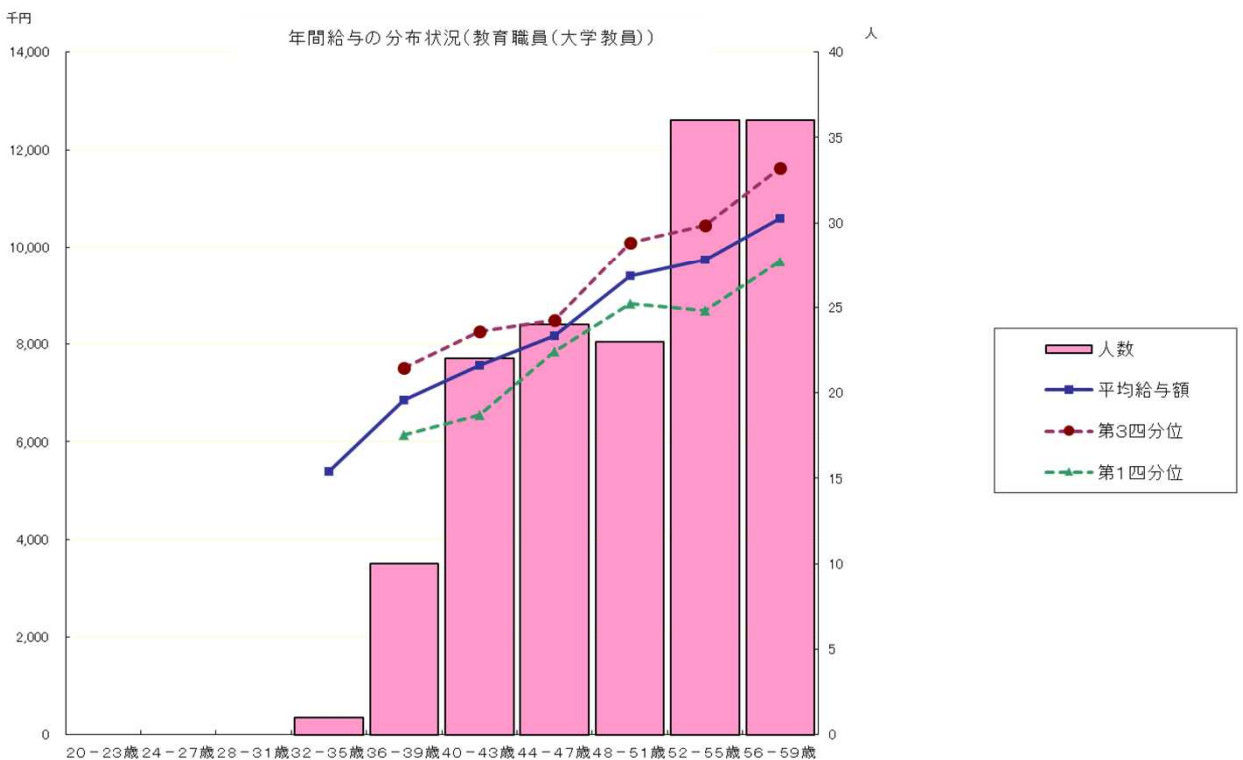
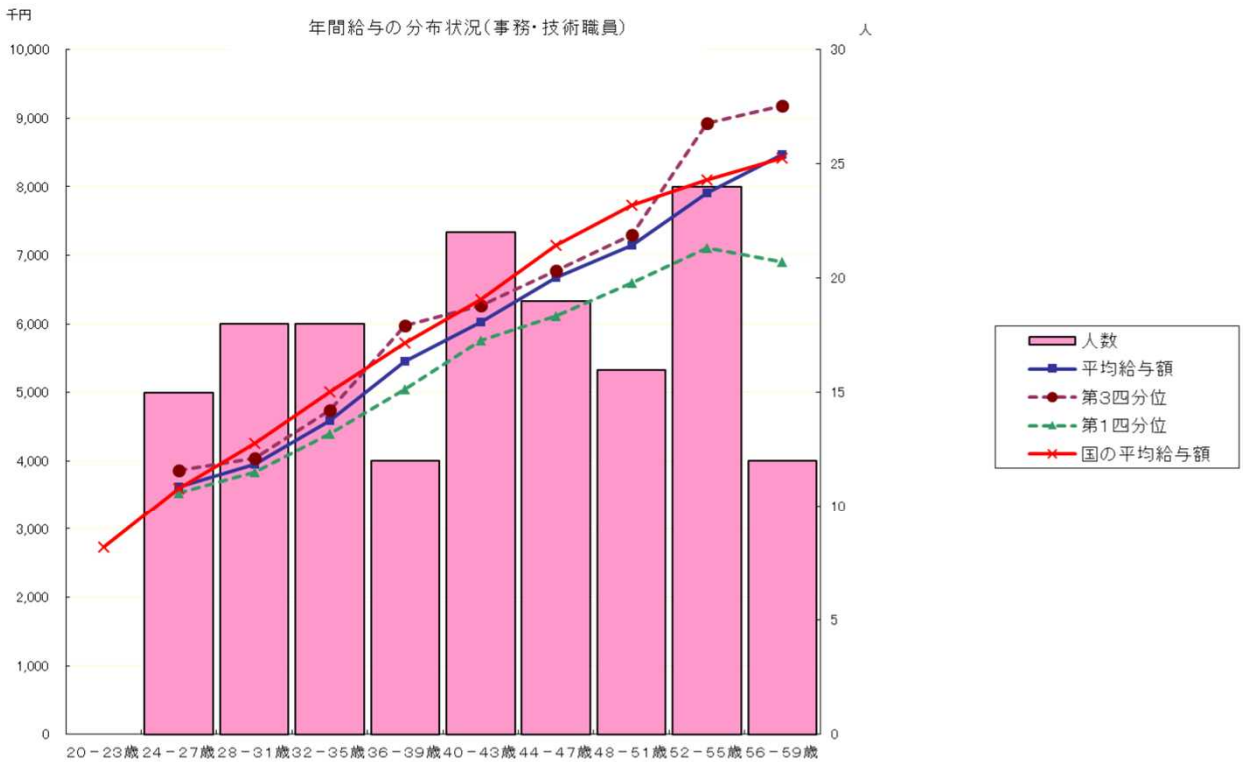
注2:「プロジェクト事務職員」とは、日本語の歴史的典籍データベースの構築、研究、公開等を目的とする日本語の歴史的典籍の国際共同研究ネットワーク構築計画に従事する事務職員を示す。

注3:年俸制適用者の任期付職員区分について、事務・技術、教育職種及び医療職種は、該当がないため欄を省略した。

注4:年俸制適用者について、常勤職員、在外職員、再任用職員及び非常勤職員の区分は、該当がないため表を省略した。

注5:特任技術専門職員及びプロジェクト事務職員については、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のあることから、人数以外は記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[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／教育職員(大学教員))

(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)
局長	1			～
部長	4	56.5	10,592	～
課長	17	52.0	8,771	9,537 ～ 7,860
課長補佐	16	54.6	7,150	7,481 ～ 6,799
係長	57	45.2	6,298	7,770 ～ 4,878
主任	18	39.3	5,135	6,482 ～ 4,300
係員	43	29.1	3,959	4,906 ～ 3,093

(教育職員(大学教員))

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)
教授	88	56.8	10,614	13,156 ～ 7,655
准教授	72	48.2	8,368	9,484 ～ 6,953
助教	16	42.1	6,357	7,780 ～ 5,388

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」中の部長について、該当者4名のため、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、年間給与額については平均のみを記載する。

注3:「事務・技術職員」中の局長について、該当者1名のため、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、人員についてのみ記載する。

④ 賞与(平成26年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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)	61.5%	59.5%	60.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.5%	40.5%	39.6%
	最高～最低	49.5～34.4%	49.5～36.3%	49.5～35.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	62.3%	63.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9%	37.7%	36.9%
	最高～最低	38.4～33.3%	43.4～35.1%	40.0～34.3%

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	61.0%	59.8%	60.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.0%	40.2%	39.6%
	最高～最低	51.8～34.2%	49.8～36.0%	48.6～35.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3%	62.5%	63.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.7%	37.5%	36.7%
	最高～最低	38.4～33.4%	40.0～35.3%	39.3～34.4%

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 95.4 ・年齢・地域勘案 96.4 ・年齢・学歴勘案 94.1 ・年齢・地域・学歴勘案 96.0 (参考) 対他法人 107.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	—
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 92.5%】 (国からの財政支出額 :12,445,144,799円、 支出予算の総額 :13,447,772,799円 (平成26年度予算)) 【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】 【事務・技術職員の管理職割合 14.1%(156名中22名)】 【研究教育職員の管理職割合 21.6%(176名中38名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 86.4%(332名中287名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 20.9%】 (支出総額 :15,156,538,707円、 給与・報酬等支給総額 :3,165,151,790円 (平成25年度決算))</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出割合が90%を超えているものの、地域・学歴等を勘案した 場合も含め法人基準年齢階層ラスパイレス指数(対国家公務員)が100未 満となっていることから、社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を十 分考慮して適正な給与水準に決定されている。 また、他の大学共同利用機関法人とは同水準の給与であること、同規模 の民間企業の月平均支給額と同水準であることから、給与水準が妥当であ ると考える。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から 給与水準は適正であると考え、引き続き適正な給与水準の維持に努めて いただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き、給与水準の適切性の維持に努める。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 98.8

注:上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成26年度の
 教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出した指数である。

なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給
 与水準(年額)の比較指標である。

4 モデル給与

【事務職員】	【教育職員(大学教員)】
○ 22歳(大卒初任給、独身) 月額 174,200円 年間給与 2,573,989円	○ 22歳(大卒初任給、助教、独身) 月額 207,000円 年間給与 3,059,723円
○ 35歳(主任、配偶者・子1名) 月額 334,796円 年間給与 5,455,256円	○ 35歳(准教授、配偶者・子1名) 月額 446,660円 年間給与 7,373,850円
○ 45歳(係長、配偶者・子2名) 月額 417,170円 年間給与 6,777,227円	○ 45歳(准教授、配偶者・子2名) 月額 523,016円 年間給与 8,614,492円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

<p>勤務成績により年1回の昇給時に昇給の号給数に反映させるほか、勤勉手当の増減を行う。 また、平成27年度より、一部職員を対象に年俸制を導入する予定であり、給与体系に業績給を設定 することとしている。業績給は、業績評価の結果に応じて、基準額に支給率を乗じた額を支給する 予定である。</p>

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,574,529	千円 3,564,293	千円 3,229,211	千円 3,165,151	千円 3,481,434	千円 -
退職手当支給額 (B)	千円 198,507	千円 630,249	千円 416,092	千円 520,836	千円 302,666	千円 -
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,687,816	千円 1,671,832	千円 1,637,973	千円 1,710,114	千円 1,794,624	千円 -
福利厚生費 (D)	千円 580,269	千円 602,832	千円 579,387	千円 626,060	千円 638,585	千円 -
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,041,121	千円 6,469,206	千円 5,862,663	千円 6,022,161	千円 6,217,309	千円 -

注: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

総人件費について参考となる事項

①「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」について

「給与、報酬等支給総額」の対前年度比は316,283千円増(10.0%)であり、その主な要因は、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、法人が講じた給与減額支給措置による削減が平成26年3月をもって終了したことによる。また、国に準拠した本給表の額改定(平均0.27%増)や勤勉手当の支給割合改定(0.15月分増)もその要因である。

「最広義人件費」の対前年度比は195,148千円増(3.2%)であり、その主な要因は、人件費の増加とそれに付随する福利厚生費の増加である。

②退職手当の支給水準引き下げについて

「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月から引き続き、以下の措置の実施を継続している。

役員に関する講じた措置の概要

退職手当額について、従前の計算式で得た額に調整率「100分の87」を乗じて得た額とすることにより、退職手当支給水準を引き下げる改正。なお、調整率の経過措置として、平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間においては、「100分の92」とした。

職員に関する講じた措置の概要

退職手当額計算における調整率を「100分の87」とし、退職理由や勤続年数にかかわらず適用することにより、退職手当支給水準を引き下げる改正。なお、調整率の経過措置は役員に同じ。

Ⅳ その他

特になし