

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(法人番号1012805001336)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

当機構は、人文系分野における日本の中核的、国際的研究拠点として、共同利用・共同研究を通じた基盤的研究の推進を目的とする研究・教育事業を実施している。

役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員及び同じ大学共同利用機関法人である他の3機構(自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構)を参考とした。

(1) 大学共同利用機関法人

他の3機構は、同じ大学共同利用機関法人として当機構と同様に研究・教育事業を実施している。公表資料によれば、令和4年度の法人の長の報酬額は18,956千円(平均)、常勤理事の報酬額(平均)は15,493千円、非常勤理事の報酬額(平均)は5,240千円、監事の報酬額(平均)は13,545千円、非常勤監事の報酬額(平均)は2,386千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本給等を勘案すると、法人の長の報酬額が19,168千円、理事の報酬額(平均)が16,120千円、非常勤理事の報酬額(平均)は5,240千円、監事の報酬額(平均)は13,694千円、非常勤監事の報酬額(平均)が2,386千円と推察される。

(2) 事務次官の年間給与額

令和4年中の年間給与額は、23,235千円である。

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。)

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。

令和5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業績不振とされることがなかったため、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令和5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(1,038,000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100分の63を乗じて得た額に、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。

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、令和5年度においては、下記のとおり報酬制度の改定を行った。

○月例給の引き上げ

国に準拠し、本給表について、平均0.9%の引き上げを実施した。

(令和5年4月適用)

○期末手当支給率の引き上げ

国に準拠し、期末手当支給率について、年間平均0.05月分引き上げを実施した。

(令和5年12月施行)

○勤勉手当成績率の引き上げ

国に準拠し、勤勉手当支給率について、年間平均0.05月分引き上げを実施した。

理事	{ 法人の長に準じて得た額としている。令和5年度の改定については、法人の長に同じ。 }
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	令和5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	20,922	12,456	5,894	2,491 81 (地域手当) (通勤手当)			※
A理事	16,698	9,840	4,656	1,968 233 (地域手当) (通勤手当)			※
B理事	15,453	9,156	4,333	1,831 133 (地域手当) (通勤手当)			※
C理事	15,474	9,156	4,333	1,831 154 (地域手当) (通勤手当)			※
D理事 (非常勤)	3,204	3,204	0	0			
監事	該当者なし						
A監事 (非常勤)	1,824	1,824	0	0			※
B監事 (非常勤)	755	755	0	0		8月31日	
C監事 (非常勤)	1,064	1,064	0	0		9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

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、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。

また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や大学共同利用機関法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事は、機構長を補佐して機構の担当業務を掌理し、経営責任者としての職務を担っている。

理事の役員報酬については、各理事の経歴等を勘案して決定しているところであり、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と考えられる。

理事(非常勤)

理事は、機構長を補佐して機構の担当業務を掌理し、経営責任者としての職務を担っている。

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と考えられる。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事は、本機構の業務を監査し、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは機構長または文部科学大臣に意見を提出する職務を行っている。

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(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	該当者なし					
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	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
- 注2:役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧内期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載する。

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

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	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。

【文部科学大臣の検証結果】

該当者なし

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、他の大学共同利用機関法人、国家公務員のほか、令和5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) 他の大学共同利用機関法人

他の大学共同利用機関法人(自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構)も本機構と同様、研究者コミュニティによって運営され、国内外の研究者に研究の場を提供し、各分野の先端的な共同研究を行う中核的研究拠点として研究・教育事業を実施している。

(2) 国家公務員

令和5年度年國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404千円であり、教育職俸給表(一)適用者の平均給与月額は481千円である。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によるものであると考えられる。

(3) 職種別民間給与実態調査

令和5年職種別民間給与実態調査を参考に、当該法人と同等の規模・職種別の平均支給月額を比較したところ、事務職員・教員ともに民間給与の平均以下の水準となっている。

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。)

勤務成績に基づき年1回の昇給時における昇給の号給数及び勤勉手当に反映させる。
また、年俸制適用者については、年度毎の業績評価を実施し、翌年度の本給及び業績給に反映させる。

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120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、令和5年度においては、下記のとおり報酬制度の改定を行った。

○月例給の引き上げ

国に準拠し、本給表について、若年層に重点を置いて、平均1.1%の引き上げを実施した。
(令和6年2月施行、令和5年4月適用)

○期末手当支給率の引き上げ

国に準拠し、期末手当支給率について、年間平均0.05月分引き上げを実施した。
(令和5年12月施行)

○勤勉手当成績率の引き上げ

国に準拠し、勤勉手当支給率について、年間平均0.05月分引き上げを実施した。
(令和5年12月施行)

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	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 328	歳 48	千円 8,127	千円 5,885	千円 174	千円 2,242
事務・技術	人 180	歳 42.7	千円 6,389	千円 4,681	千円 170	千円 1,708
教育職種 (大学教員)	人 143	歳 54	千円 10,044	千円 7,185	千円 179	千円 2,859
指定職種	人 5	歳 68.5	千円 15,843	千円 12,023	千円 152	千円 3,820

再任用職員	人 6	歳 63.2	千円 4,743	千円 3,960	千円 94	千円 783
事務・技術	人 6	歳 63.2	千円 4,743	千円 3,960	千円 94	千円 783

非常勤職員	人 65	歳 48.8	千円 4,065	千円 3,466	千円 155	千円 599
事務・技術	人 37	歳 51	千円 3,842	千円 2,789	千円 129	千円 1,053
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (プロジェクト研究員)	人 28	歳 45.9	千円 4,361	千円 4,361	千円 189	千円 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については、該当者がいないため欄を省略した。また、在外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3: 「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4: 「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5: 非常勤職員中の「教育職種(大学教員)」については、該当者が2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、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

[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		
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

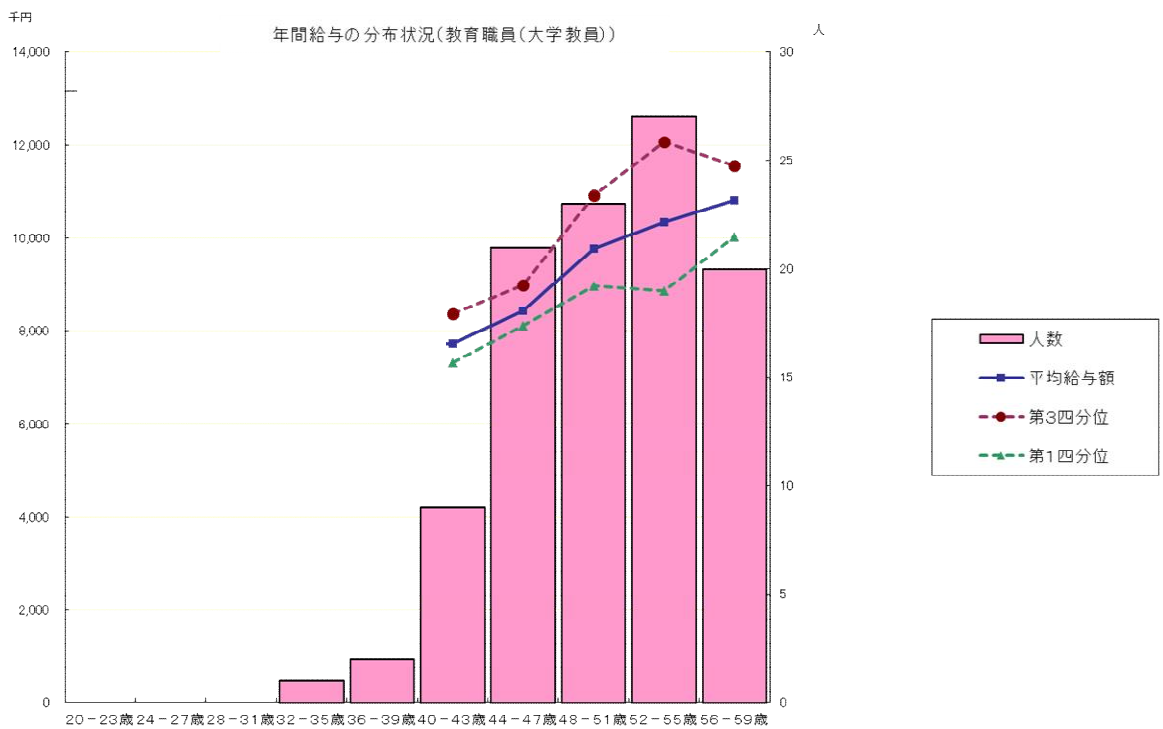
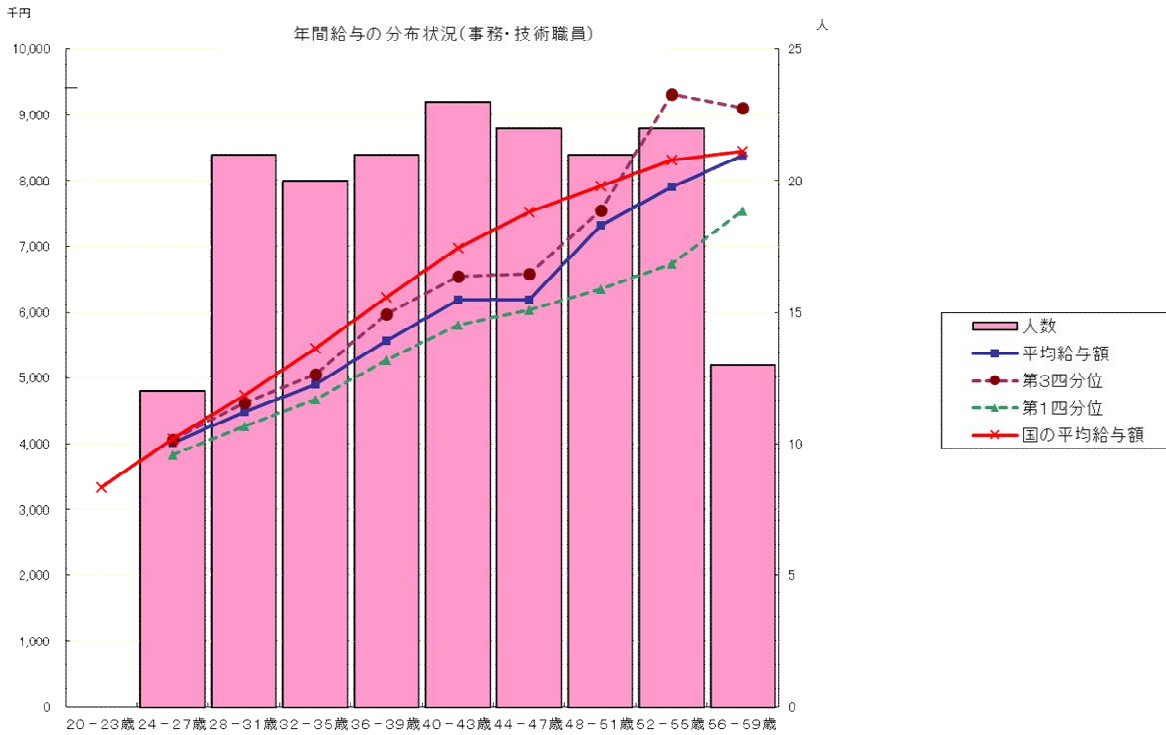
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	45	46.7	6,399	6,399	0	0
創発センター研究員 (ネットワーク型)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	39.2	6,000	6,000	0	0
特任研究員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	24	46.7	7,224	7,224	0	0
特任専門職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	50.5	5,186	5,186	0	0

注1:年俸制適用者について、在外職員、再任用職員及び非常勤職員の区分は、該当者がいないため表を省略した。

注2:「創発センター研究員(ネットワーク型)」とは、関係大学・機関と研究拠点を共同設置し、拠点間のネットワークを構築して研究を推進する創発センターのネットワーク型基幹研究プロジェクト地域研究推進事業に従事する職員を示す。

注3:常勤職員中の「教育職種(大学教員)」については、該当者が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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

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1:①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:教育職員(大学教員)の年齢32～35歳の該当者は1人であるため、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年間給与額については表示しない。
 注3:教育職員(大学教員)の年齢36～39歳の該当者は2人であるため、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年間給与額については表示しない。

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	0			～
部長	2			～
課長	19	54.3	9,185	10,027 ～ 8,451
課長補佐	20	54.4	7,871	13,088 ～ 6,750
係長	69	45.0	6,321	7,404 ～ 5,270
主任	22	40.3	5,351	6,378 ～ 4,692
係員	48	30.4	4,443	5,274 ～ 3,732

(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	83	57.5	10,938	13,482 ～ 8,552
准教授	53	49.8	8,602	9,764 ～ 6,602
助教	7	45.1	6,701	7,269 ～ 6,353

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」中の局長について、該当者2名以下のため、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、人員についてのみ記載する。

注3:「事務・技術職員」中の部長について、該当者2名以下のため、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、人員についてのみ記載する。

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／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)	%	%	%
		53.7	53.6	53.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		46.3	46.4	46.3
	最高～最低	%	%	%
		57.0～43.6	54.3～43.9	55.7～43.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		53.9	53.8	53.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		46.1	46.2	46.2
	最高～最低	%	%	%
		54.5～42.5	54.3～35.7	54.4～40.9

(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)	%	%	%
		50.8	50.6	50.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		49.2	49.4	49.3
	最高～最低	%	%	%
		59.5～44.0	59.1～44.2	59.3～44.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.1	54.1	54.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.9	45.9	45.9
	最高～最低	%	%	%
		57.0～43.8	54.3～44.0	55.7～43.9

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 91.4 ・年齢・地域勘案 94.5 ・年齢・学歴勘案 90.4 ・年齢・地域・学歴勘案 94.2 (参考) 対他法人 105.5
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 94.3%】 (国からの財政支出額 :11,811百万円、 支出予算の総額 :12,521百万円 (令和5年度予算))</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>【事務・技術職員の管理職割合 11.3%(186名中21名)】</p> <p>【研究教育職員の管理職割合 28.2%(149名中42名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 88.1%(335名中295名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.2%】 (支出総額 :12,246百万円、 給与・報酬等支給総額 : 3,463百万円 (令和5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バイレス指数(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ます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 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、国家公務員の給与及び民間企業の従業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、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考えます。引き続き、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	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 99.3

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、令和4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

<p>【事務職員】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 22歳(大卒初任給、係員) 月額 219千円 年間給与 3,295千円 ○ 35歳(主任) 月額 321千円 年間給与 5,363千円 ○ 50歳(課長補佐) 月額 432千円 年間給与 7,280千円 	<p>【教育職員(大学教員)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 22歳(大卒初任給、助教) 月額 261千円 年間給与 3,918千円 ○ 35歳(准教授) 月額 451千円 年間給与 7,635千円 ○ 50歳(教授) 月額 567千円 年間給与 9,702千円
※ 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

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い、今後も継続する。
 また、平成27年10月より、年俸制を導入した。年俸制適用者については、毎年度末に業績評価を実施し、基本給および業績給にその結果を反映させる。

III 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,823,018	千円 3,948,930	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 263,575	千円 356,954	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,902,641	千円 2,034,681	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 711,123	千円 725,710	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,700,359	千円 7,066,275	千円	千円	千円	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125,912千円増（+3.19%）であり、その主な要因は、常勤教員数の増加による。
「最広義人件費」の対前年度比は365,916千円増（+5.18%）であり、その主な要因は、教職員数の増加による。
- ②退職手当の支給水準引き下げについて
「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29日から引き続き以下の措置を実施している。
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83.7」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。
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83.7」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。

IV その他

教育職員（大学教員）の定年年齢は65歳である。
事務・技術職員については、国家公務員の定年年齢引き上げを踏まえ、令和5年12月11日付で定年年齢を60歳から65歳に段階的に引き上げることとした。また、定年年齢の引き上げに伴い、事務・技術職員の管理監督職勤務上限年齢を60と定め、60歳に達した管理監督職員を管理監督職以外の職へ降任させる制度（役職定年制）を設けたほか、職員の本給月額について60歳に達した日後における最初の4月1日以降7割水準とすることとした。