

## 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2年度の法人の長の報酬額は19,094千円(平均)、常勤理事の報酬額(平均)は16,699千円、非常勤理事の報酬額(平均)は5,033千円、非常勤監事の報酬額(平均)は1,067千円であり、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19,203千円、理事の報酬額(平均)が16,743千円、非常勤理事の報酬額(平均)は5,033千円、非常勤監事の報酬額が1,986千円と推察される。

##### (2) 事務次官の年間給与額

平成30年中の年間給与額は、23,374千円である。

##### ② 令和3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3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3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(1,035,000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65.5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3年度においては、特段の報酬制度の改正は行われなかった。

理事	法人の長に準じて得た額としている。令和3年度の改定については、法人の長に同じ。 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。 該当者無し。 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。
理事(非常勤)	
監事	
監事(非常勤)	

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和3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	20,881	12,420	5,790	2,484 187 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
A理事	3,830	1,522	1,896	304 0 108 (地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当)		5月25日	
B理事	15,290	9,132	4,257	1,826 75 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
C理事	15,424	9,132	4,257	1,826 209 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
D理事	11,010	7,389	1,896	1,536 190 (地域手当) (通勤手当)	6月15日	3月31日	
E理事 (非常勤)	3,192	3,192		( )		3月31日	
F理事 (非常勤)	798	798		( )		6月14日	
監事	該当者なし			( )			
A監事 (非常勤)	1,812	1,812		( )			※
B監事 (非常勤)	1,812	1,812		( )			

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それぞれの研究分野におけるわが国の中核的研究拠点、国際的研究拠点として基盤的研究を深めるとともに、現代社会における諸課題の解明と解決に挑戦し、真に豊かな人間生活の実現に向けた人間文化研究によるイノベーション、新たな価値の創造を目指している。その達成に向けては、機構長のリーダーシップの下、各機関が学問的伝統の枠を超えて相補的に結びつき、関連大学・研究機関等との連携・協力を強めることで、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・統合的研究を推進している。

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23,374千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、法人の職責が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 役員退職手当の支給状況(令和3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	10,396 (54,903)	8 (52)	0 (0)	3月31日	1	
A理事	3,026 (36,501)	3 (33)	2 (11)	5月25日	1	
B理事	1,911 (39,672)	2 (38)	0 (6)	3月31日	1	
D理事	796	0	10	3月31日	1	
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:法人の長、理事A,B,Dについては、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した。

## 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	<p>当該機構長は、機構本部に設置された総合人間文化研究推進センター及び総合情報発信センターの2センターを通じて、国内外の多様な大学等研究機関とともに基幹研究プロジェクトを推進し、研究者ネットワークの拡充・若手研究者育成に努めながら、異分野融合研究や新分野開拓、人間文化研究ならではの地方創生、国際的な情報発信、イノベーション創出に資するため、強力なリーダーシップを発揮した。</p> <p>当該機構長の業績勘案率については、これらの職責に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。</p>
A理事	<p>当該理事は、機構長のリーダーシップの下、総務・財務担当理事として業務を遂行した。特に、総合人間文化研究推進センターのセンター長として、機構の重要な基幹研究プロジェクトの企画調整、進捗管理、評価改善に積極的に取り組み、強力なリーダーシップを発揮することにより、機構をはじめとする大学等研究機関の研究力強化に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。</p>
B理事	<p>当該理事は、機構長のリーダーシップの下、情報・広報・社会連携等の担当理事として業務を遂行した後、令和3年6月以降は、総務・財務担当理事として、機構長を強力に補佐した。特に、令和4年1月には、機構本部に新たに情報基盤室を設置し、機構の情報セキュリティ対策の強化及び業務のデジタル化並びに機構全体の事務システムの効率化に積極的に取り組んだ。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。</p>
D理事	<p>当該理事は、機構長のリーダーシップの下、情報・広報・社会連携担当理事として業務を遂行した。特に、総合情報発信センターのセンター長として、各機関の情報発信および広報活動を機構全体で統合的かつ戦略的に行うことにより、研究者コミュニティに学術情報を提供し、大学等研究機関の研究基盤の強化に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。</p>
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】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えます。

## 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3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3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 $407$ 千円であり、教育職俸給表(一)適用者の平均給与月額は $478$ 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3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・教員ともにおおむね同程度又は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3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127.5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、令和3年度においては、特段の制度改正は実施されなかった。

## 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3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	315	47.8	8,043	5,848	172	2,195
事務・技術	164	42.0	6,197	4,557	171	1,640
教育職種 (大学教員)	146	53.7	9,841	7,076	178	2,765
指定職種	5	66.7	16,049	12,299	46	3,750
再任用職員	5	62.3	5,711	4,869	128	842
事務・技術	5	62.3	5,711	4,869	128	842
非常勤職員	70	46.2	3,737	3,197	147	540
事務・技術	39	47.2	3,572	2,603	137	969
教育職種 (プロジェクト研究員)	31	45.0	3,946	3,946	161	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。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。

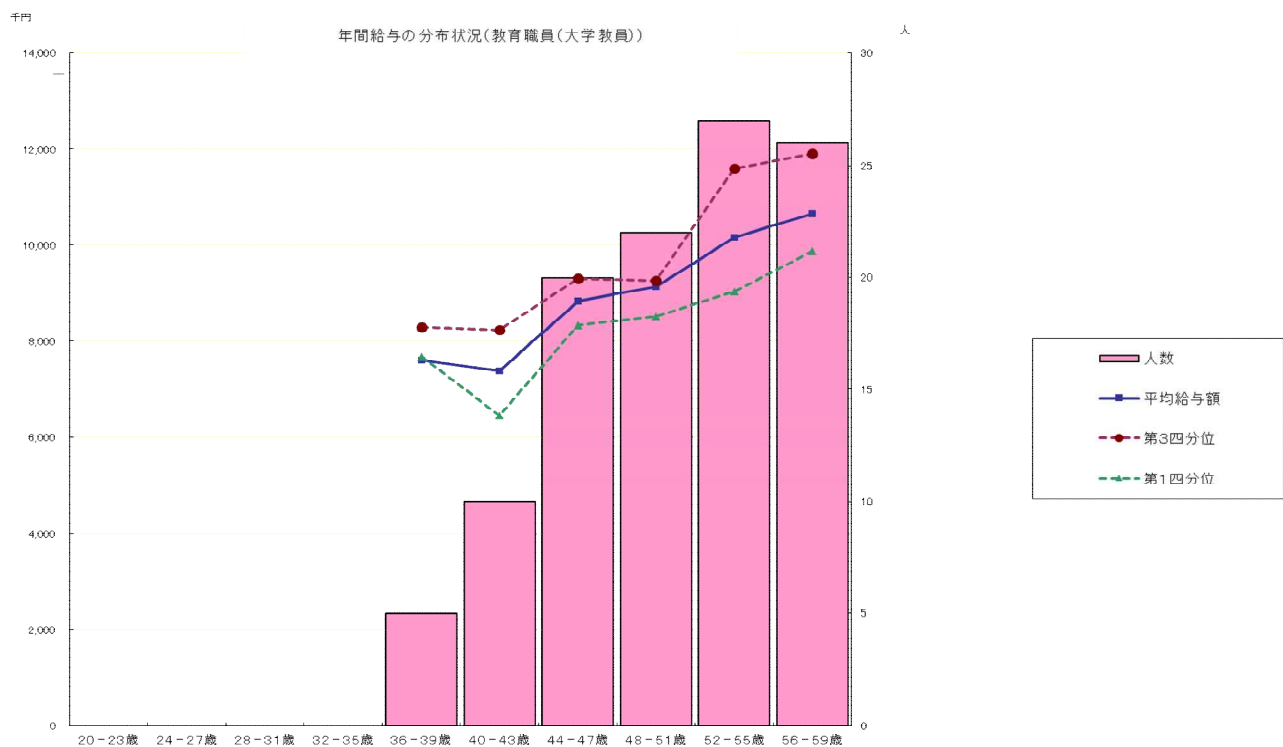
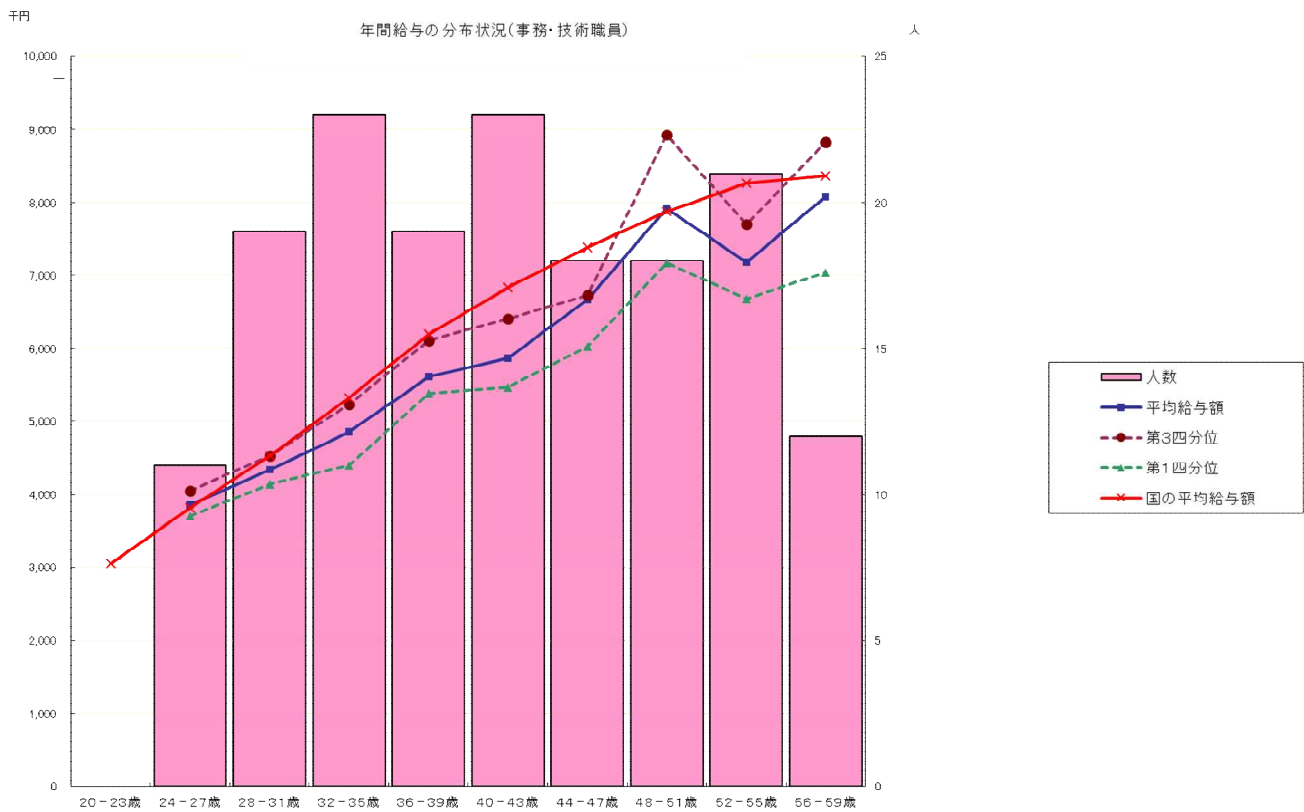
**[年俸制適用者]**

区分	人員	平均年齢	令和3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	5	63.7	12,978	12,978	278	0
教育職種 (大学教員)	5	63.7	12,978	12,978	278	0
任期付職員	27	47.6	5,907	5,907	0	0
特任研究員	14	43.4	6,523	6,523	0	0
特任専門職員	13	52	5,243	5,243	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。



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。

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	人	歳	千円	千円
部長	2			～
課長	17	51.3	9,000	9,875～8,340
課長補佐	18	54.1	7,381	7,934～6,575
係長	56	44.6	6,254	7,366～5,232
主任	23	39.8	5,295	6,566～4,501
係員	48	31.6	4,359	5,603～3,520

(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	人	歳	千円	千円
教授	77	57.5	10,864	13,405～8,872
准教授	61	49.7	8,564	9,576～5,979
助教	8	48.6	6,498	7,113～5,407

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、今年度は該当無し。

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

④ 賞与(令和3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)	% 56.0	% 56.4	% 56.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.0	% 43.6	% 43.8
	最高～最低	% 54.3～41.2	% 51.7～41.2	% 53.0～41.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.8	% 56.8	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.2	% 43.2	% 43.2
	最高～最低	% 48.1～40.1	% 46.8～40.1	% 45.6～40.1

(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)	% 54.2	% 54.1	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.8	% 45.9	% 45.9
	最高～最低	% 54.3～41.2	% 56.9～41.7	% 55.6～41.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.1	% 56.9	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.9	% 43.1	% 43.0
	最高～最低	% 51.6～34.4	% 54.1～41.1	% 52.9～38.3

### 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"> <li>・年齢勘案 92.0</li> <li>・年齢・地域勘案 95.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 91.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.7</li> <li>(参考) 対他法人 105.8</li> </ul>
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 91.7%】            (国からの財政支出額 :12,323百万円、            支出予算の総額 :13,433百万円 (令和3年度予算))</p> <p>【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】</p> <p>【事務・技術職員の管理職割合 11.6%(164名中19名)】</p> <p>【研究教育職員の管理職割合 23.8%(151名中36名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 88.5%(315名中279名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.8%】            (支出総額 :13,085百万円、            給与・報酬等支給総額 :3,378百万円 (令和3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 98.9

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3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】

- 22歳(大卒初任給、係員)  
月額 204千円 年間給与 3,056千円
- 35歳(主任)  
月額 315千円 年間給与 5,245千円
- 50歳(課長補佐)  
月額 431千円 年間給与 7,239千円

##### 【教育職員(大学教員)】

- 22歳(大卒初任給、助教)  
月額 242千円 年間給与 3,632千円
- 35歳(准教授)  
月額 446千円 年間給与 7,527千円
- 50歳(教授)  
月額 565千円 年間給与 9,643千円

※ 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	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,558,310	千円 3,529,333	千円 3,503,049	千円 3,529,099	千円 3,505,383	千円 3,377,992
退職手当支給額 (B)	千円 280,700	千円 260,398	千円 251,942	千円 294,371	千円 318,037	千円 423,476
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,817,684	千円 1,906,065	千円 1,952,076	千円 1,998,789	千円 1,961,527	千円 1,956,586
福利厚生費 (D)	千円 686,082	千円 687,079	千円 711,673	千円 713,299	千円 716,159	千円 706,227
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,342,776	千円 6,382,875	千円 6,418,740	千円 6,535,558	千円 6,501,108	千円 6,464,281

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127,391千円減(△3.77%)であり、その主な要因は、常勤教員数の減による。  
「最広義人件費」の対前年度比は36,827千円減(△0.57%)であり、その主な要因も、同様に常勤教員数の減によるものである。
- 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

特になし