

様式 1 公表されるべき事項

別添

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 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当については、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これを増額し、または減額することができるとしているが、平成19年度においては、業績に反映するほどの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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 改定なし

理事 改定なし

理事(非常勤) 改定なし

監事 適用者なし

監事(非常勤) 改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19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 22,592	千円 13,704	千円 6,116	千円 1,918 (地域手当) 854 (通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 15,512	千円 9,408	千円 4,198	千円 1,317 (地域手当) 97 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)		3月31日	
B理事	千円 17,762	千円 11,064	千円 4,937	千円 1,548 (地域手当) 213 (通勤手当)		3月31日	
C理事 (非常勤)	千円 4,968	千円 4,968	千円 0	千円 0 ()		3月31日	*
D理事 (非常勤)	千円 2,208	千円 2,208	千円 0	千円 0 ()		3月31日	
C監事 (非常勤)	千円 1,524	千円 1,524	千円 0	千円 0 ()			
D監事 (非常勤)	千円 1,524	千円 1,524	千円 0	千円 0 ()			

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

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 役員の退職手当の支給状況(平成19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	摘 要	前職
	千円	年	月				
法人の長	6,396	4	0	3月31日	—	業績に反映するほどの特に顕著な業績や失態がなかったため、業務実績に基づく退職手当の増減は行わなかった。	
理事A	2,420	1	9	3月31日	—	業績に反映するほどの特に顕著な業績や失態がなかったため、業務実績に基づく退職手当の増減は行わなかった。	
監事						該当者なし	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

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 人件費管理の基本方針

・業務運営の効率化を図り、業務内容・業務量に応じた適正な人員配置を行い、適正な人件費の管理に努める。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

・職員給与水準については、国立大学法人法(平成15年7月16日法律第112号)により準用される独立行政法人通則法(平成11年7月16日法律第103号)及び職員の給与改定に関する政府方針(閣議決定)に基づき、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となるよう決定している。

イ 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

・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。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
本給月額 (昇格)	国家公務員給与法適用職員に準じ、勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、その者の資格に応じて、1級上位の級に昇格させることができる。
本給月額 (昇給)	国家公務員給与法適用職員に準じて勤務成績を判定し、その昇給区分に応じた号給数を昇給させることができる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	国家公務員給与法適用職員に準じ、基準日(6月1日、12月1日)以前6箇月以内の期間における、勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給する。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

(平成19年4月1日から実施)

(1) 本給表

・指定職本給表を除く各本給表について、初任給を中心に若年層に限定して引き上げ。

(2) 扶養手当

・配偶者以外の扶養親族に係る月額を6,500円に引き上げ。

(3) 地域手当

・地域手当の支給割合を国に準じ引き上げ(東京23区・佐倉市)。
・多極分散型国土形成促進法第4条の移転基本方針により移転する国文学研究資料館に勤務する職員の地域手当に関し、その移転の日から3年間の特例(経過措置)を設ける。
・国立大学法人等との円滑な人事交流及び適切な人事配置を確保するため、地域手当について特別措置を講じた。

(4) 広域異動手当

・広域異動を行った職員に対して、異動距離に応じて手当を支給する広域異動手当を新設。

(5) 管理職手当

・定率制から本給表別・職務の級別管理職手当の区分別の定額制に移行。

(6) 大学院担当に係る本給の調整額

・機構の本務として大学院教育を行う研究教育職員に支給される大学院担当に係る本給の調整額を引き上げ。

(7) 勤勉手当

・平成19年12月期の支給割合を0.05月分引き上げ。

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19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 318	歳 47.0	千円 8,364	千円 6,041	千円 197	千円 2,323
事務・技術	人 143	歳 43.0	千円 6,472	千円 4,733	千円 186	千円 1,739
教育職種 (大学教員)	人 171	歳 49.9	千円 9,756	千円 6,991	千円 207	千円 2,765
指定職種	人 4	歳 67.5	千円 16,516	千円 12,160	千円 139	千円 4,356

任期付職員 (年俸制)	人 5	歳 42.1	千円 6,243	千円 6,243	千円 207	千円 0
教育職種 (地域研究推進センター上級研究員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (地域研究推進センター研究員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (地域研究推進センターPD研究員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

注) 任期付職員(年俸制)の全職種については、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。

非常勤職員	人 62	歳 33.2	千円 3,808	千円 3,355	千円 228	千円 453
事務・技術	人 33	歳 30.9	千円 3,423	千円 2,598	千円 236	千円 825
教育職種 (大学教員)	人 29	歳 35.8	千円 4,246	千円 4,217	千円 218	千円 29

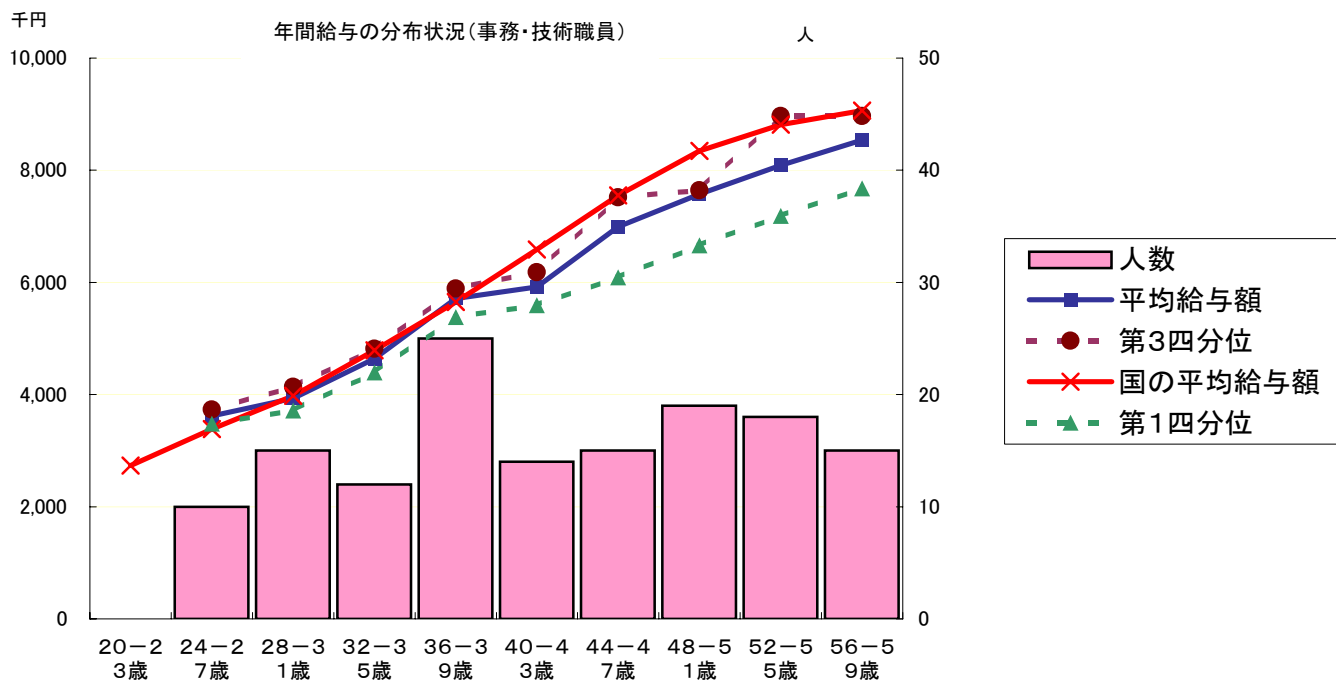
注: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注: 「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: 常勤職員、任期付職員及び非常勤職員の医療職種については、該当者がいないため省略した。

注: 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省略した。

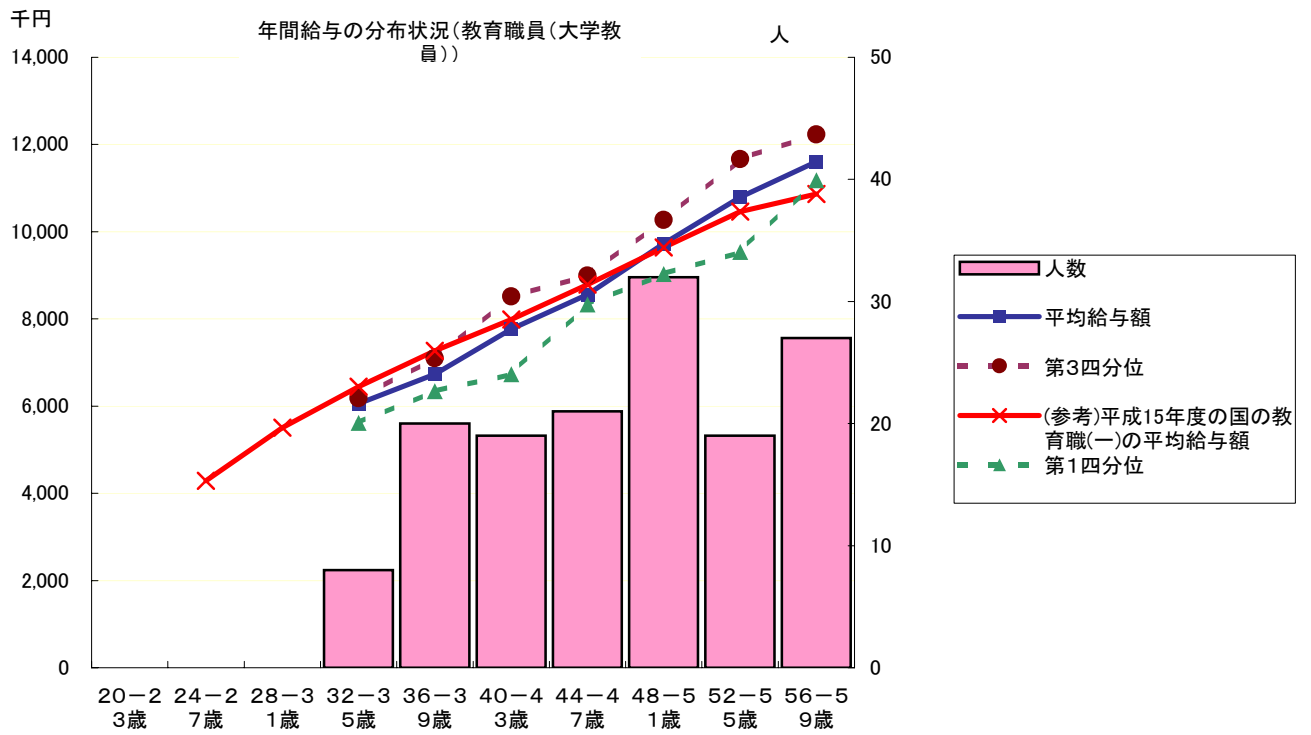
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
局長	1	57.5	—				—
部長	1	59.5	—				—
課長	15	51.1	8,968	9,471	10,038		
課長補佐	16	52.9	7,227	7,594	7,882		
係長	51	46.5	5,851	6,544	7,182		
主任	27	39.3	4,887	5,412	5,890		
係員	32	30.8	3,552	4,099	4,378		

注)局長、部長の該当者は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、年間給与の平均額は表示していない



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、⑤まで同じ。

(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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
教授	79	57.0	10,635	11,404	12,119		
准教授	67	45.8	8,096	8,555	9,157		
助教	25	38.9	6,019	6,346	6,609		

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		一般職員	主任 一般職員	係長 主任	課長補佐 係長	課長 課長補佐
人員 (割合)	143 ()	10 (7.0%)	23 (16.1%)	66 (46.2%)	21 (14.7%)	8 (5.6%)
年齢(最高 ～最低)		31～25	40～27	59～34	58～47	58～39
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,799～2,421	3,927～2,575	5,528～3,286	5,949～4,462	6,768～5,349
年間給与 額(最高～ 最低)		3,721～3,322	5,295～3,552	7,652～4,490	8,299～6300	9,152～7,678

区分	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位	課長	管理部長	事務局長 管理部長		
人員 (割合)	13 (9.1%)	該当者なし (%)	2 (1.4%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)	56～44				
所定内給 与年額(最高 ～最低)	7,725～6,506				
年間給与 額(最高～ 最低)	10,306～8,947				

注:8級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

注:9級及び10級の標準的な職務の内容並びに資格基準については、機構長が別に定める。

(教育職員(大学教員等))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		研究員	助手 助教	講師	助教授	教授	
人員 (割合)	190 ()	該当者なし (%)	25 (14.6%)	該当者なし (%)	67 (39.2%)	79 (46.2%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)			49～34		60～34	64～48	
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,313～3,903		7,295～4,529	10,032～6,469	
年間給与 額(最高～ 最低)			7,393～5,436		10,129～6,346	14,602～9,095	

注:6級の標準的な職務の内容並びに資格基準については、機構長が別に定める。

④ 賞与(平成19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)	% 65.1	% 66.4	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 33.6	% 34.2
	最高～最低	% 43.5～32.5	% 41.1～30.9	% 42.2～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.5	% 67.2	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 32.8	% 33.6
	最高～最低	% 41.1～32.0	% 37.2～29.9	% 38.2～31.1

(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)	% 64.3	% 65.0	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 35.0	% 35.3
	最高～最低	% 50.1～32.7	% 50.1～31.1	% 48.6～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.9	% 67.6	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.1	% 32.4	% 33.2
	最高～最低	% 37.1～32.2	% 35.4～30.6	% 35.6～31.3

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))
対他の国立大学法人等

94.5
108.9

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

100.6

注1: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 94.5	
	参考	地域勘案 94.1
		学歴勘案 92.2
	地域・学歴勘案 93.0	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
給与水準の適切性の検証	【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 96.1% (国からの財政支出額 14,748,414,443円、支出予算の総額 15,346,653,443円:平成19年度予算)	
	【検証結果】 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。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成18年度決算)	
講ずる措置	【検証結果】 適正である。	
	今後とも適正給与水準の維持に努める。	

【参考指数】

○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

100.5

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年 度)	前年度 (平成18年 度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 16年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,478,815	千円 3,485,727	千円 (%) △ 6,912 (△0.2)	千円 (%) △ 197,006 (△5.4)
退職手当支給額 (B)	千円 428,519	千円 213,422	千円 (%) 215,097 (100.8)	千円 (%) 163,657 (61.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,307,875	千円 1,295,609	千円 (%) 12,266 (0.9)	千円 (%) 178,235 (15.8)
福利厚生費 (D)	千円 523,473	千円 538,589	千円 (%) △ 15,116 (△2.8)	千円 (%) △ 1,251 (△0.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,738,682	千円 5,533,347	千円 (%) 205,335 (3.7)	千円 (%) 143,637 (2.6)

注:「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「17役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

注:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

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」が比較増(△6,912千円 0.2%減)となった理由

平成18年度末定年退職者及び平成19年度中の中途退職者の後任補充を抑制したことが主な要因である。

②「最広義人件費」が比較増(205,335千円 3.7%増)となった理由

前年度に設置した地域研究推進センターの研究プロジェクトに従事する研究員の雇用増加、関東地区(東京23区・佐倉市)の地域手当支給割合を1.5%引き上げたこと及び定年・任期満了等による退職手当支給額の増加が主な要因である。

③「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の

i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」の趣旨、及び「行政改革の重要方針」において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

ii) 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造の改革を踏まえた見直しの方針

総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費削減を図る。

iii) 人件費削減の取組の進ちよく状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)(注1)	平成18 年度	平成19 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	3,728,893	3,485,727	3,478,815
人件費削減率 (%)		△6.5	△6.7
人件費削減率(補正值) (%) (注2)		△6.5	△7.4

注1:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額については、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

注2:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし