

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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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。

平成25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。

大学共同利用機関法人人間文化研究機構は、6つの研究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、職員数約450名の法人の代表として、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おり、機構長の報酬月額を指定職6号俸相当として定めている。これは、指定職6号俸が適用される官職である大学法人の長が当法人の長と職責・法人規模が近いためであり、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と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成24年5月から引き続き、特例法に基づく国家公務員の給与削減に準じた措置を継続。
理事	法人の長に同じ。
理事(非常勤)	法人の長に同じ。
監事	該当者無し。
監事(非常勤)	法人の長に同じ。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	18,166	11,423	4,614	2,056 71 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
A理事	14,811	9,030	3,648	1,625 87 420 (地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当)		3月31日	
B理事	13,614	8,402	3,394	1,512 305 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
C理事	12,439	7,764	3,149	1,397 127 (地域手当) (通勤手当)		3月30日	◇
D理事 (非常勤)	3,454	3,454		()		3月31日	※
A監事 (非常勤)	1,342	1,342		()			
B監事 (非常勤)	1,342	1,342		()			

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 役員の退職手当の支給状況(平成25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	8,735 (45,080)	6 (26)	0 (8)	H26.3.31	—	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、業績実績に基づく退職手当の増減は行わなかった。	
理事A	6,905 (45,298)	6 (33)	0 (2)	H26.3.31	—	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、業績実績に基づく退職手当の増減は行わなかった。	
理事B	4,283 (44,243)	4 (41)	0 (10)	H26.3.31	—	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、業績実績に基づく退職手当の増減は行わなかった。	

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。

注3:記載の3名はいずれも、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。

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

職員の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に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25年度における給与制度の主な改正点

① 昇給号給数

国に準拠して、平成25年4月1日現在31歳以上39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25年4月1日施行)

② 50歳代後半層の給与水準上昇抑制

国に準拠して、50歳代後半層の昇格および昇給幅を縮小するとともに、55歳を超える職員については、勤務成績が極めて又は特に良好であるものを除き、昇給を行わないよう調整。(平成25年5月1日、平成26年1月1日施行)

(平成24年5月1日から引き続き実施しているもの)

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

・実施期間:平成24年5月～平成26年3月

・本給表関係の措置の内容:指定職・研究教育職5級・

一般職(一)7級以上・研究職5級以上(▲9.77%)

研究教育職及び研究職3～4級・

一般職(一)3～6級・一般職(二)4級以上(▲7.77%)

研究教育職2級・研究職2級以下・

一般職(一)2級以下・一般職(二)3級以下(▲4.77%)

・諸手当関係の措置の内容:機関長手当及び管理職手当(▲0.1%)

地域手当(本給表等関係諸手当の減額割合に準じて減額)

期末手当及び勤勉手当(▲9.77%)

勤務1時間あたりの給与額(本給表等関係諸手当の減額割合に準じて減額)

(役員について)

・実施期間:平成24年5月～平成26年3月

・本給表関係の措置の内容:▲9.77%(非常勤役員手当についても同じ)

・諸手当関係の措置の内容:地域手当(本給表等関係諸手当の減額割合に準じて減額)

期末手当及び勤勉手当(▲9.77%)

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25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 322	歳 48.0	千円 7,413	千円 5,574	千円 180	千円 1,839
事務・技術	人 142	歳 42.1	千円 5,667	千円 4,325	千円 173	千円 1,342
教育職種 (大学教員)	人 173	歳 52.1	千円 8,630	千円 6,438	千円 186	千円 2,192
指定職種	人 6	歳 66.7	千円 13,866	千円 10,379	千円 137	千円 3,487
研究職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 59	歳 39.2	千円 3,726	千円 3,327	千円 166	千円 399
事務・技術	人 29	歳 38.2	千円 3,465	千円 2,653	千円 157	千円 812
教育職種 (プロジェクト研究員)	人 30	歳 40.2	千円 3,979	千円 3,979	千円 176	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、任期付職員及び非常勤職員の医療職種、非常勤職員の教育職種(大学教員)については、該当者がいないため省略した。

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25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	人 26	歳 41.6	千円 6,449	千円 6,449	千円 4	千円 0
地域研究推進センター研究員	人 16	歳 39.4	千円 6,000	千円 6,000	千円 0	千円 0
特任研究員	人 8	歳 40.9	千円 7,500	千円 7,500	千円 0	千円 0
特任技術専門職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
プロジェクト事務職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

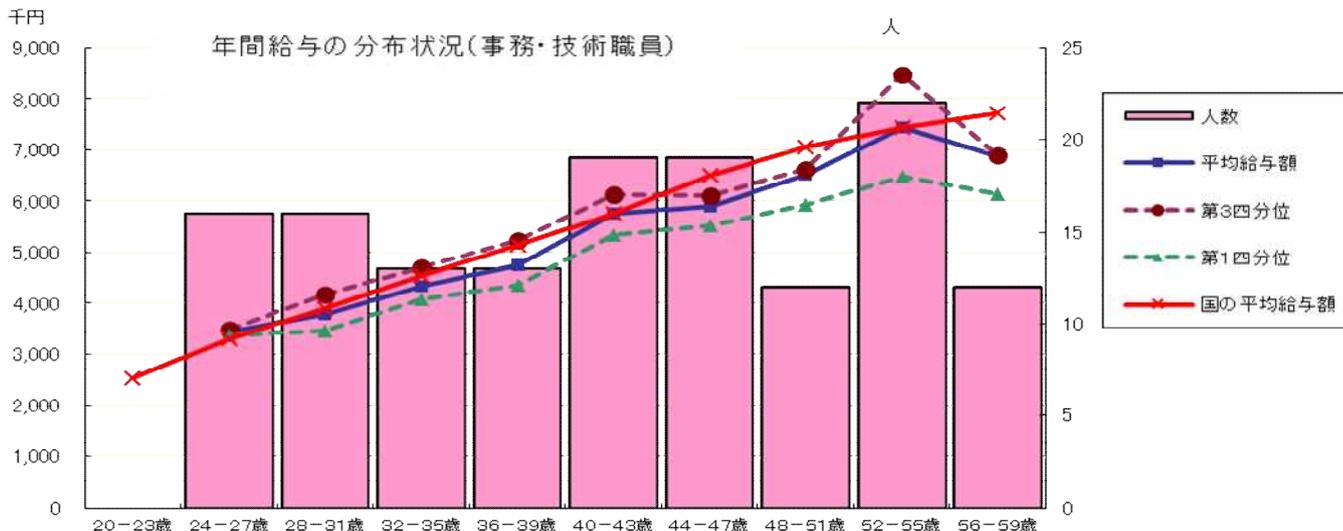
注1:「地域研究推進センター研究員」とは、関係大学・機関と研究拠点を共同設置し、拠点間のネットワークを構築して研究を推進する地域研究推進事業に従事する職員を示す。

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:常勤職員、在外職員、任期付職員の事務・技術、教育職種及び医療職種、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため省略した。

注4: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、⑤まで同じ。]



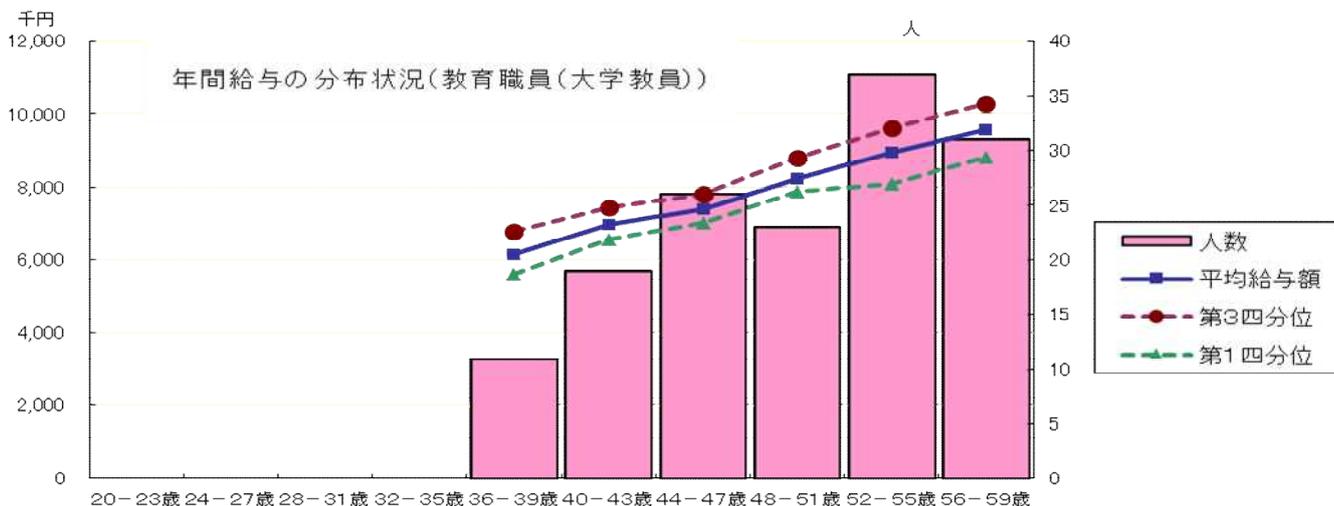
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	第3分位		第1分位	第3分位
部長	4	53.0	—	—	9,384	—	—
課長	14	50.9	7,765	8,033	8,033	8,303	8,303
課長補佐	18	54.3	6,385	6,583	6,583	6,834	6,834
係長	51	45.5	5,396	5,707	5,707	5,993	5,993
主任	15	39.0	4,184	4,671	4,671	5,079	5,079
係員	40	29.3	3,445	3,764	3,764	4,090	4,090

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、⑤まで同じ。

注2:部長の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



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、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
教授	87	56.8	8,867	9,578	9,578	10,305	10,305
准教授	74	48.0	7,060	7,496	7,496	7,967	7,967
助教	12	43.1	5,608	6,074	6,074	6,291	6,291

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、⑤まで同じ。

③ 職級別在職状況等(平成26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)	142	13 (9.2%)	31 (21.8%)	53 (37.3%)	22 (15.5%)	7 (4.9%)
年齢(最高 ～最低)		31 { 24	39 { 26	57 { 34	59 { 47	59 { 41
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,022 { 2,321	3,896 { 2,506	5,098 { 3,248	5,286 { 4,368	5,655 { 4,538
年間給与 額(最高～ 最低)		3,858 { 3,040	4,984 { 3,322	6,750 { 4,264	7,075 { 5,946	7,345 { 6,145

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	事務局長	
人員 (割合)		12 (8.5%)	4 (2.8%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		59 { 43	54 { 52	{ {	{ {	{ {
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,978 { 5,888	7,211 { 6,799	{ {	{ {	{ {
年間給与 額(最高～ 最低)		9,210 { 7,754	9,580 { 9,261	{ {	{ {	{ {

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		研究員	助教 助手	講師	准教授	教授 機関の長	
人員 (割合)	173	該当者なし (%)	12 (6.9%)	該当者なし (%)	74 (42.8%)	87 (50.3%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		{ {	52 { 36	{ {	64 { 37	64 { 45	{ {
所定内給 与年額(最高 ～最低)		{ {	5,628 { 4,186	{ {	6,367 { 4,087	8,839 { 5,947	{ {
年間給与 額(最高～ 最低)		{ {	7,500 { 5,581	{ {	8,624 { 5,415	11,836 { 8,009	{ {

④ 賞与(平成25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)	% 61.9	% 63.8	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 36.2	% 37.1
	最高～最低	% 46.1～34.5	% 46.3～32.0	% 46.2～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 66.6	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 33.4	% 34.6
	最高～最低	% 42.5～33.2	% 39.7～30.9	% 37.8～32.1

(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)	% 62.4	% 64.5	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 35.5	% 36.5
	最高～最低	% 49.8～33.9	% 46.3～31.6	% 48.0～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 66.8	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 33.2	% 34.5
	最高～最低	% 48.5～33.8	% 41.5～30.8	% 45.0～32.5

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

95.7
106.8

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

99.4

注：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 95.7	
	参考	地域勘案 96.1
		学歴勘案 94.7
	地域・学歴勘案 95.5	
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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 94.8%】 (国からの財政支出額:14,393,411,787円、 支出予算の総額 :15,185,152,787円 (平成25年度予算))</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【事務・技術職員の管理職割合 12.7%(142名中18名)】</p> <p>【研究教育職員の管理職割合 21.4%(173名中37名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 85.4%(315名中269名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.5%】 (支出総額 :13,718,955,749円、 給与・報酬等支給総額 :3,229,211,681円 (平成24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。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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 97.5

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25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。〕

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,165,151	千円 3,229,211	千円 (%) △ 64,060 (△2.0%)	千円 (%) △ 409,378 (△11.5%)
退職手当支給額 (B)	千円 520,836	千円 416,092	千円 (%) 104,744 (25.2%)	千円 (%) 322,329 (162.4%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,710,114	千円 1,637,973	千円 (%) 72,141 (4.4%)	千円 (%) 22,298 (1.3%)
福利厚生費 (D)	千円 626,060	千円 579,387	千円 (%) 46,673 (8.1%)	千円 (%) 45,791 (7.9%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,022,161	千円 5,862,663	千円 (%) 159,498 (2.7%)	千円 (%) △ 18,960 (△0.3%)

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64,060千円減(△2.0%)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の実施開始時期が平成24年5月であったことに伴い、平成24年度中の減額実施月数が11ヶ月であったのに対し、平成25年度中の減額実施月数が12ヶ月であったことによる。

「最広義人件費」の対前年度比は159,498千円増(2.7%)であり、その主な要因は、役員の退任に伴う退職手当支給額の増加や、新事業立ち上げに伴う非常勤人件費の増加による。

②「退職手当支給額」について

「退職手当支給額」の対前年度比は104,744千円増(25.2%)であり、その主な要因は、機構長及び常勤理事(2名)への退職手当の支払が生じたことによる。

③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1月1日から同年9月30日までの間においては「100分の98」と、同年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」とする。

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 法人が必要と認める事項

特になし