

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、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:489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。公表資料によれば、平成28年度の法人の長の報酬額は19,408千円、理事の報酬額(平均)は16,502千円、非常勤監事の報酬額(平均)は996千円であり、平成29年度においては、法人の長の報酬額が18,979千円、理事の報酬額(平均)が15,611千円、非常勤監事の報酬額が996千円と推察される。

(2) 事務次官の年間給与額

平成29年中の年間給与額は、23,175千円である。

② 平成29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29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平成29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29年度においては、下記のとおり報酬制度の改定を行った。

○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0.1月分引き上げを実施した。

(平成29年12月施行)

理事

法人の長に準じて得た額としている。平成29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	平成29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	21,763	12,660	5,812	2,532 (地域手当) 110 (通勤手当) 648 (単身赴任手当)		3月31日	
A理事	18,002	10,740	4,930	2,148 (地域手当) 183 (通勤手当)		3月31日	
B理事	15,909	9,132	4,192	1,826 (地域手当) 110 (通勤手当) 648 (単身赴任手当)		3月31日	
C理事	15,221	9,132	4,192	1,826 (地域手当) 70 (通勤手当)		3月31日	
D理事 (非常勤)	3,756	3,756	0	0 ()		3月31日	
監事 (常勤)	該当者なし						
A監事 (非常勤)	1,452	1,452	0	0			
B監事 (非常勤)	1,452	1,452	0	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

3 役員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23,175千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期間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(常勤) { 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(平成29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	5,198	4	0	3月31日	1	
理事	2,787	2	11	3月31日	1	
理事(非常勤)	該当者なし					
監事(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	<p>当該機構長は、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大学共同利用機関を設置する法人の長として、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に推進することを目的に、総合人間文化研究推進センターおよび総合情報発信センターを新たに設置する等の組織改組を行うなどの実績を残した。</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>
理事	<p>当該理事は、機構長のリーダーシップの下、広報、知的財産、倫理・各種ハラスメント担当理事として業務を遂行した。特に、平成28年度に新設された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を強化すること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>
理事 (非常勤)	該当者なし
監事 (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29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である。平成28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8,229千円であり、当機構と同等である。

(2) 国家公務員

平成29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が410,719円であり、教育職俸給表(一)適用者の平均給与月額は469,658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

平成28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420,295円、教員が699,467円であり、事務・技術職員、教員とも、民間給与額を下回っている。

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平成29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、さらに基準日より前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29年度においては、下記の内容の制度改正を実施した。

① 本給表の改訂

国に準拠し、平成30年4月1日から平均0.15%の本給表の引き上げを行った。
(平成30年1月29日施行、平成29年4月1日適用)

② 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0.1月分引き上げを実施した。
(平成30年1月29日施行、平成29年12月1日適用)

③ 扶養手当額の改定

国に準拠し、配偶者に係る手当額をほかの扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、子にかかる手当額を引き上げ。平成32年3月末まで段階的に改定を実施予定。
(平成29年3月27日施行、平成29年4月1日適用)

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29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 46.9	千円 7,961	千円 5,800	千円 173	千円 2,161
事務・技術	人 160	歳 41.5	千円 6,184	千円 4,550	千円 164	千円 1,634
教育職種 (大学教員)	人 153	歳 51.9	千円 9,605	千円 6,936	千円 184	千円 2,669
指定職種	人 4	歳 66.0	千円 16,528	千円 12,652	千円 95	千円 3,876
研究職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 3	歳 62.2	千円 3,877	千円 3,280	千円 167	千円 597
事務・技術	人 3	歳 62.2	千円 3,877	千円 3,280	千円 167	千円 597

非常勤職員	人 73	歳 40.9	千円 3,740	千円 3,273	千円 144	千円 467
事務・技術	人 36	歳 43.3	千円 3,624	千円 2,677	千円 135	千円 947
教育職種 (プロジェクト研究員)	人 37	歳 38.6	千円 3,854	千円 3,854	千円 153	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。

注5: 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、人数以外は記載しない。

【年俸制適用者】

区分	人員	平均年齢	平成29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 16	歳 60	千円 13,489	千円 13,489	千円 220	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 16	歳 60	千円 13,489	千円 13,489	千円 220	千円 0

任期付職員	人 42	歳 45.8	千円 6,552	千円 6,552	千円 11	千円 0
推進センター研究員 (ネットワーク型)	人 13	歳 40.7	千円 6,000	千円 6,000	千円 0	千円 0
特任研究員	人 23	歳 46.5	千円 7,226	千円 7,226	千円 0	千円 0
特任専門職員	人 4	歳 49.5	千円 5,175	千円 5,175	千円 0	千円 0
プロジェクト事務職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

注1:「推進センター研究員(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。

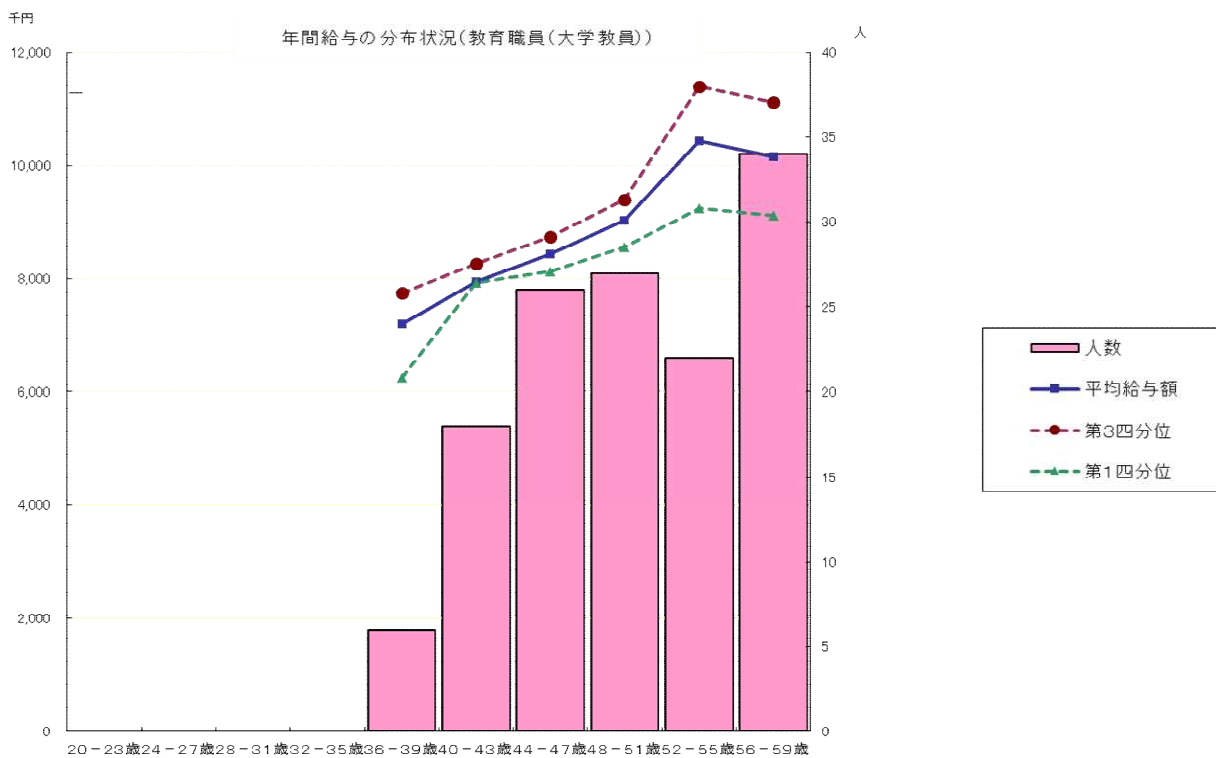
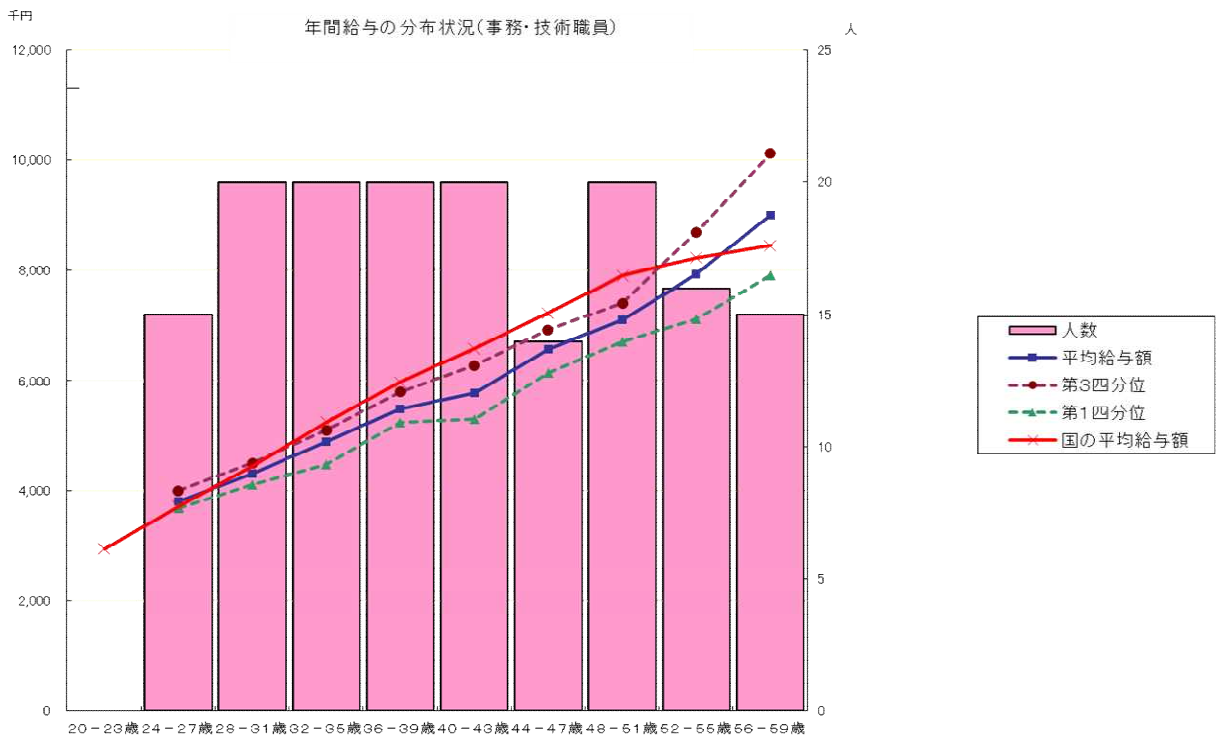
注2:「プロジェクト事務職員」とは、日本語の歴史的典籍データベースの構築、研究、公開等を目的とする日本語の歴史的典籍の国際共同研究ネットワーク構築計画に従事する事務職員を示す。

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、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5: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	5	56.7	10,475	10,892 ～ 9,952
課長	15	54.4	8,915	9,889 ～ 7,882
課長補佐	10	52.1	7,367	7,916 ～ 6,866
係長	59	45.2	6,342	7,566 ～ 4,696
主任	21	37.5	5,313	6,160 ～ 4,190
係員	49	30.8	4,198	4,960 ～ 3,476

(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	70	56.7	10,748	15,241 ～ 8,785
准教授	77	47.9	8,408	9,539 ～ 6,343
助教	6	46.5	6,949	7,946 ～ 6,232

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29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)	55.5%	56.1%	55.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.5%	43.9%	44.2%
	最高～最低	53.8～38.9%	52.0～38.8%	52.9～38.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	58.4%	58.5%	58.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.6%	41.5%	41.5%
	最高～最低	46.9～37.2%	46.3～37.1%	45.3～37.1%

(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)	56.1%	56.6%	56.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.9%	43.4%	43.6%
	最高～最低	56.3～39.6%	52.0～39.5%	52.9～39.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	58.6%	58.9%	58.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.4%	41.1%	41.3%
	最高～最低	50.6～39.1%	49.5～38.6%	50.0～39.0%

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 94.5 ・年齢・地域勘案 96.4 ・年齢・学歴勘案 92.9 ・年齢・地域・学歴勘案 95.7 (参考) 対他法人 107.6
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 95.0%】 (国からの財政支出額 :11,990,966,628円、 支出予算の総額 :12,624,239,628円 (平成29年度予算))</p> <p>【累積欠損額 0円(平成28年度決算)】</p> <p>【事務・技術職員の管理職割合 13.1%(160名中21名)】</p> <p>【研究教育職員の管理職割合 21.3%(169名中36名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 89.9%(329名中296名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.0%】 (支出総額 :12,693,065,222円、 給与・報酬等支給総額 : 3,558,310,797円 (平成28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) 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ます。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきます。</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 97.6

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29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 179,200円 年間給与 2,687,620円
- 35歳(主任)
月額 296,688円 年間給与 4,956,153円
- 50歳(課長補佐)
月額 404,096円 年間給与 6,726,152円

【教育職員(大学教員)】

- 22歳(大卒初任給、助教)
月額 212,900円 年間給与 3,194,971円
- 35歳(准教授)
月額 428,624円 年間給与 7,242,890円
- 50歳(教授)
月額 540,960円 年間給与 9,136,310円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者10,000円、子1人につき8,000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	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,558,310	千円 3,529,333	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 280,700	千円 260,398	千円	千円	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,817,684	千円 1,906,065	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 686,082	千円 687,079	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,342,776	千円 6,382,875	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28,977千円減（△0.81%）であり、その主な要因は、承継職員数の減少による。

「最広義人件費」の対前年度比は40,099千円増（0.63%）であり、その主な要因は、新たに始動したプロジェクトや新設された組織への非常勤研究員等の新規ポスト設置や平成28年度途中から新たに設けた非常勤職員職種による非常勤職員等の増加等による。

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日から以下の措置を講ずることとした。

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。

なお、就業規則改正のための諸手続を経た結果、措置の開始時期は、国家公務員にかかる措置時期（平成30年1月1日）と異なる取扱いとした。

Ⅳ その他

特になし