

大学共同利用機関法人情報・システム研究機構の役職員の報酬・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

当該法人の主要事業は、全国の大学の関連研究者(研究者コミュニティー)のニーズに応え、また、広く海外の研究者とも連携を図りながら、学術研究を推進する中核的研究拠点となる大学共同利用事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、同じ大学共同利用機関法人である他の3機構(人間文化研究機構、自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構)を参考とした。

(1) 各機構の公表資料によれば、平成25年度の3機構長の平均年間報酬額は16,594千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、19,032千円と推定される。同様の考え方により、理事については平均15,014千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,652千円

② 平成26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。)

情報・システム研究機構役員給与規程により、勤勉手当の額については、その成績率を、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果、及び各役員の前職期間における実績等を総合的に勘案し、100分の72.5以上100分の77.5以下の割合の範囲内において定めるものとしている。なお、平成26年12月期においては、100分の87.5以上100分の92.5以下の割合の範囲内において定めるものとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

常勤の役員については、基本給、都市手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当及び勤勉手当としている。
平成26年度では、国家公務員の給与の臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて実施していた減額措置を平成26年3月末をもって終了した。また、人事院勧告に伴う給与法の改定に準じた勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

理事

法人の長に同じ。

理事(非常勤)

非常勤の役員については、非常勤役員手当としている。
平成26年度では、国家公務員の給与の臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて実施していた減額措置を平成26年3月末をもって終了した。

監事

該当者なし。

監事(非常勤)

非常勤の役員については、非常勤役員手当としている。
平成26年度では、国家公務員の給与の臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて実施していた減額措置を平成26年3月末をもって終了した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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	19,262	11,808	5,081	2,125 (都市手当) 247 (通勤手当)			
A理事	17,425	10,944	4,589	1,586 (都市手当) 305 (通勤手当)			
B理事	17,323	10,788	4,574	1,518 (都市手当) 442 (通勤手当)			
C理事	15,103	10,476	4,104	523 (都市手当)			※
D理事 (非常勤)	1,584	1,584	0	0			※
A監事 (非常勤)	1,200	1,200	0	0			※
B監事 (非常勤)	996	996	0	0			

注1: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。

注2:「都市手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に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3:「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

大学共同利用法人情報・システム研究機構は、極域科学、情報学、統計数理、遺伝学についての国際水準の総合研究を推進する中核的研究機関を設置運営するとともに21世紀の重要な課題である生命、地球、自然環境、人間社会などの複雑な現象に関する問題を情報とシステムという視点から捉え直すことによって、分野の枠を越えて融合的な研究を行うことを目指し、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、情報・システム研究機構長は、職員数約400名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、所属職員を統督して、経営責任者の職務を担っている。

情報・システム研究機構では、他の大学共同利用機関法人における機構長の給与および国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しており、同等の指定職号俸が適用される官職である機構・研究所の長は当機構と職務内容・職責が近い。

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業務を掌理する。また、研究所の所長として所属職員を統督して、経営責任者の職務を担っている。

情報・システム研究機構では、理事の報酬月額を法人の長と同様の方法で決定している。

3名の理事の年間報酬等の総額の平均は16,617千円であり、他の大学共同利用機関法人の理事の年間報酬等の総額の平均と比べても概ね同水準であることから、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

理事(非常勤)は、理事と同様の職務を非常勤として行っている。

理事(非常勤)の日給額は、常勤理事の報酬月額を参考に日額を算出している。職責等を総合的に勘案すると、理事(非常勤)についての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(非常勤)は、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、機構長又は文部科学大臣に意見を提出する職務を非常勤として行っている。監事(非常勤)の月給額は、指定職俸給表を参考に算出している。職責等を総合的に勘案すると、監事(非常勤)についての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等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26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				
監事	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	該当者なし
理事A	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (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

情報・システム研究機構役員給与規程により、勤勉手当の額については、その成績率を、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果、及び各役員の内職期間における実績等を総合的に勘案し、100分の72.5以上100分の77.5以下の割合の範囲内において定めるものとしている。なお、平成26年12月期においては、100分の87.5以上100分の92.5以下の割合の範囲内において定めるものとしている。

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

職員の給与は、国からの運営費交付金によることから、国家公務員の給与水準を十分考慮し、国民の理解が得られるよう、国家公務員の例に準じて決定している。

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。)

昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定にあたっては、職員の勤務成績等を考慮することとしている。

[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
基本給 (昇格)	従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により上位の級に昇格させることができる。
基本給 (昇給)	昇給日(毎年1月1日)前1年間における勤務成績に応じて上位の号に昇給させることができる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日及び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。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

情報・システム研究機構職員給与規程に則り、基本給、諸手当(基本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、都市手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当、航空手当、極地観測手当、時間外勤務手当、休日給、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、通勤手当)としている。

なお、平成26年度における改定内容について、平成26年4月1日から、次のとおり改正した。

1. 給与構造改革における昇給抑制の回復

承継職員のうち45歳未満の職員が対象とし、平成26年3月31日に、平成18年の給与構造改革に伴う経過措置が廃止されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月1日において最大1号俸、これまで抑制された昇給を回復。

2. 国家公務員の給与の臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて実施していた減額措置を平成26年3月末をもって終了。

平成26年12月1日から、人事院勧告に準じ、次のとおり改正した。

3. 基本給の改定

一般職基本給表(一)を平均0.3%の増額改定

その他の基本給表についても、一般職基本給表(一)との均衡を基本に増額改定。

4. 勤勉手当の支給率の改定

勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.15月分)

5. 初任給調整手当の改定

支給月額を最大限度を50,300へ引き上げ

6. 通勤手当の改定

自動車等使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

7. 昇給抑制

平成27年1月1日の昇給に限り1号抑制(55歳以上の職員を除く)

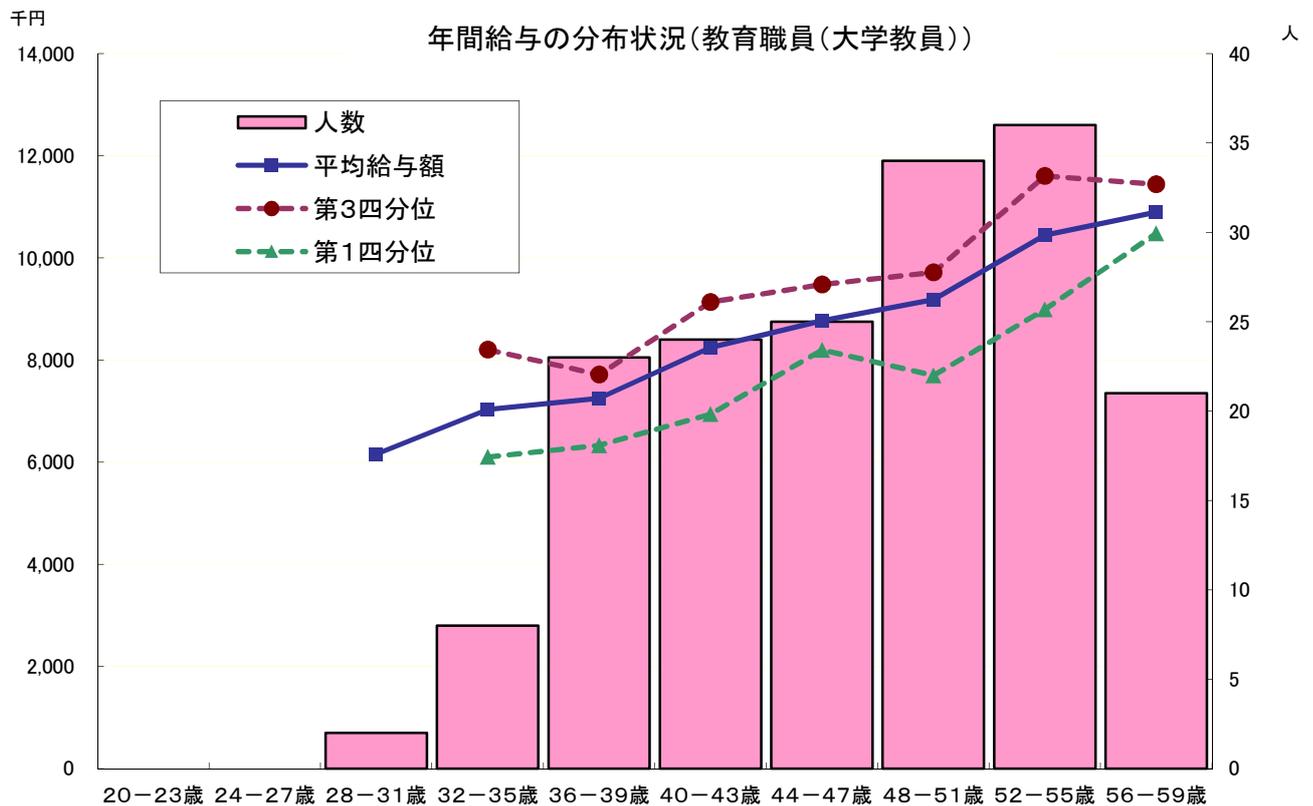
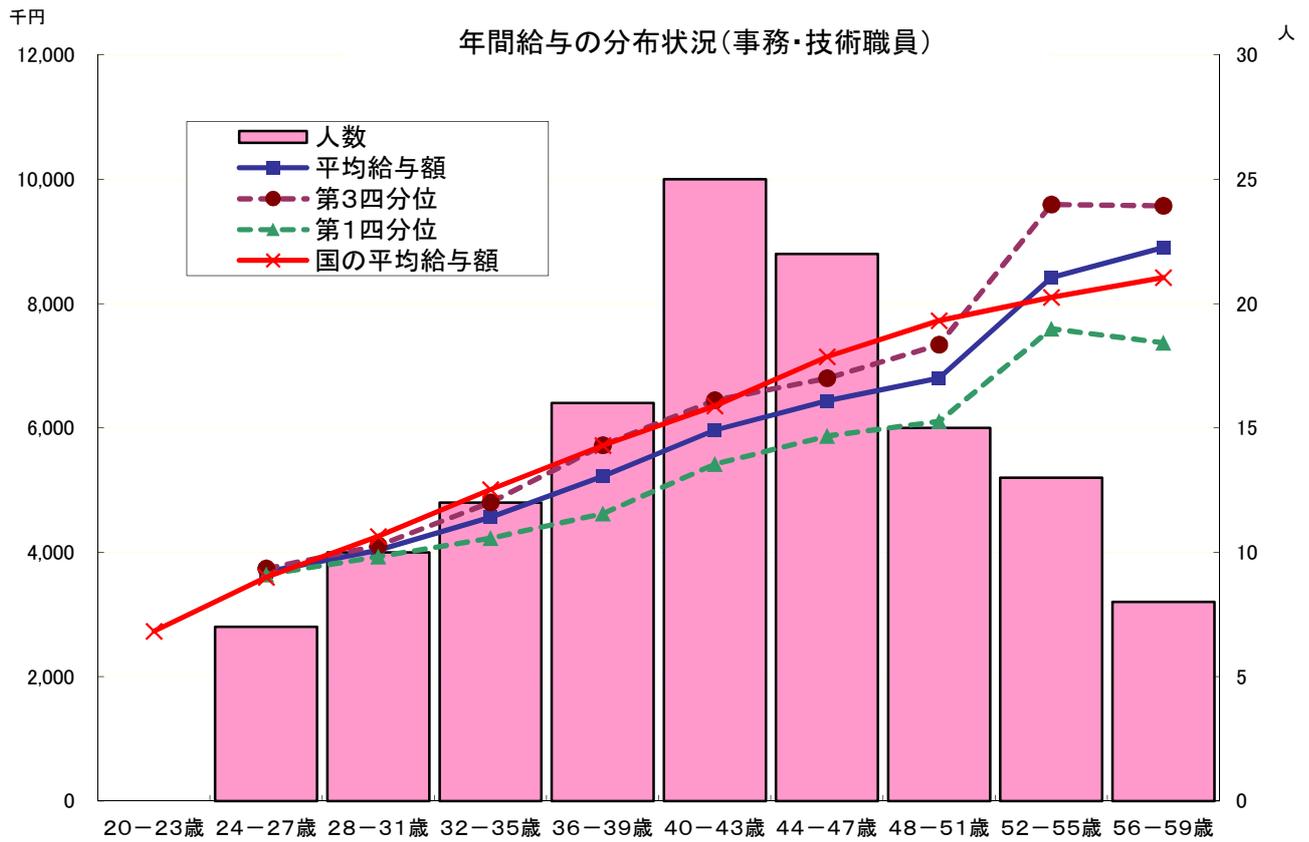
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26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 323	歳 46.7	千円 8,214	千円 6,082	千円 171	千円 2,132
事務・技術	人 128	歳 42.8	千円 6,254	千円 4,699	千円 177	千円 1,555
教育職種 (大学教員)	人 194	歳 49.2	千円 9,463	千円 6,963	千円 168	千円 2,500
指定職種 (研究所長)	人 1	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	人	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	人 0	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 233	歳 40.1	千円 5,395	千円 5,395	千円 155	千円 0
教育職種 (外個人教員等)	人 2	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない
特任教員	人 21	歳 41.2	千円 7,793	千円 7,793	千円 230	千円 0
特任研究員	人 147	歳 38.5	千円 4,976	千円 4,976	千円 132	千円 0
特任専門員	人 24	歳 42.1	千円 4,114	千円 4,114	千円 169	千円 0
特任技術専門員	人 23	歳 39.7	千円 4,760	千円 4,760	千円 207	千円 0
リサーチアドミニストレーター	人 16	歳 47.8	千円 8,381	千円 8,381	千円 174	千円 0
再任用職員	人 0	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 46	歳 42.1	千円 3,660	千円 2,794	千円 161	千円 866
事務・技術	人 42	歳 42.3	千円 3,362	千円 2,573	千円 168	千円 789
特任教員	人 2	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない
特任研究員	人 2	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	人	歳	千円	千円	千円	千円

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。

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。]



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)
	人	歳	千円	千円
局長	1	記載しない	記載しない	記載しない
部長	2	記載しない	記載しない	記載しない
課長	13	52.8	8,957	9,761 ~ 7,771
課長補佐	14	50.6	7,322	8,571 ~ 5,871
係長	51	44.5	6,183	7,930 ~ 5,124
主任	7	40.4	5,264	6,110 ~ 4,318
係員	40	33.8	4,358	5,329 ~ 3,415

注1:「部長」には部長相当職である「次長」、「センター長」及び「副センター長」を、「課長」には課長相当職である「グループ長」、「ディレクター」及び「マネージャー」を、「課長補佐」には課長補佐相当職である「副課長」、「総括チームリーダー」、「サブマネージャー」及び「専門員」を、「係長」には係長相当職である「チームリーダー」及び「専門職員」をそれぞれ含む。

注2:局長の該当者は1人、また部長の該当者は2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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

(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)
	人	歳	千円	千円
教授	79	55.3	11,216	13,759 ~ 9,068
准教授	67	47.0	8,862	9,807 ~ 6,924
助教	48	42.4	6,737	7,740 ~ 5,402

④ 賞与(平成26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)	% 62.3	% 61.2	% 61.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 38.8	% 38.3
	最高～最低	% 50.5～32.9	% 45.9～35.3	% 48.1～34.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 62.3	% 63
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 37.7	% 37
	最高～最低	% 45.3～32.1	% 45.1～34.1	% 41.1～34.0

(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	% 60.1	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 39.9	% 38.9
	最高～最低	% 51.3～33.3	% 49.4～35.7	% 50.0～34.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 62.7	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 37.3	% 36.4
	最高～最低	% 41.2～32.3	% 45.1～34.4	% 42.2～33.4

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 94.4 ・年齢・地域勘案 90.9 ・年齢・学歴勘案 92.8 ・年齢・地域・学歴勘案 89.8 (参考)対他法人 106.9
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 88.9%】 (国からの財政支出額 20,817,365千円、支出予算の総額 23,402,648千円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 18.5%(常勤職員数 323名中 60名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 14.6%】 (支出総額 23,402,648千円、給与報酬等支給総額 3,419,004千円：平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮しており、対国家公務員のラスパイレース指数を全て下回っていることから、職員の給与水準については、妥当である、と考えられる。</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する。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	

○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 103.2

(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26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。

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 205千円 年間給与 3,009千円
- 35歳(本部主任、配偶者・子1人)
月額 338千円 年間給与 5,427千円
- 45歳(本部係長、配偶者・子2人)
月額 421千円 年間給与 6,747千円

教育職員(大学教員)

- 22歳(大学初任給、独身)
月額 244千円 年間給与 3,577千円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 424千円 年間給与 6,800千円
- 45歳(准教授、配偶者子2人)
月額 581千円 年間給与 9,429千円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成27年4月より、研究教育職員を対象とした年俸制給与制度を導入する。年俸制適用職員の基本給および業績給(期末勤勉手当相当分+導入促進費相当分)は、次のとおり業績評価により毎年更改する。

- ・各研究所で定めた評価実施基準に基づき、各研究所で評価を仮決定し、機構長が機構に研究教育職員評価指針に基づき、審査し評価を決定する。
- ・評価期間は年度単位とし、各研究所にて毎年度評価を実施、達成度を7段階で数値評価し、基本給・業績給の評価7区分へ適切に反映させる。
- ・決定された評価区分は、翌年の10月に以下のとおり反映される。

【基本給】-3～+3号俸

【業績給(期末勤勉手当相当分のみ)】 S:130%以上200%以下、A:115%、B:105%、C:100%、D:95%、E:85%、F:70%以下

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,491,756	千円 3,540,654	千円 3,201,587	千円 3,099,086	千円 3,419,004	千円
退職手当支給額 (B)	千円 144,584	千円 252,712	千円 428,800	千円 128,834	千円 295,915	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,516,877	千円 2,538,548	千円 2,907,030	千円 3,203,844	千円 3,187,254	千円
福利厚生費 (D)	千円 673,269	千円 715,727	千円 743,575	千円 795,347	千円 842,135	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,826,486	千円 7,047,641	千円 7,280,992	千円 7,227,111	千円 7,744,309	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

「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」についての対前年度比とその増減要因
 ①「給与、報酬等支給総額」の対前年度比は10.3%増であるが、これは給与臨時特例法に準じて実施していた減額措置の終了に伴い、支給増になった他、人事院勧告に準じて実施した本給・初任給調整手当・通勤手当・勤勉手当引き上げに伴い支給増になったことによるものである。

②「最広義人件費」の対前年度比は7.1%増であるが、これは①に起因する「給与、報酬等支給総額」の増によるもののほか、定年退職等の職員数が昨年度に比べて多かったことにより、退職手当支給額が対前年度比で129.6%増となったことなどによるものである。

IV その他

特になし