

様式 1 公表されるべき事項

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）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) 他の大学共同利用機関法人は、当機構と同様に全国の大学の関連研究者（研究者コミュニティ）の研究・教育事業を実施している。公表資料によれば、令和3年度の法人の長の報酬額は、19,631千円（平均）、常勤理事の報酬額は15,737千円（平均）である。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

② 令和4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、及び各役員の内職期間における実績等を総合的に勘案し、6月期においては100分の95以上100分の100以下、12月期においては、100分の99以上100分の105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令和4年度における改定内容

法人の長

常勤の役員については、役員給与規程により、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から構成されている。

役員給与規程に則り、期末手当基準額（本給＋都市手当＋広域異動手当）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67.5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内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＋都市手当＋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。

令和4年度は、人事院勧告に伴う給与法の改定に準じ、令和4年6月期から、期末手当の支給月数について年間0.1月分の引下げ、令和4年12月期から、勤勉手当の支給月数について年間0.05月分の引上げを行った。

理事	〔 法人の長に同じ。 〕
理事(非常勤)	
監事	〔 法人の長に同じ。 〕
監事(非常勤)	

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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 19,188	千円 11,580	千円 5,292	千円 2,316 (都市手当)			※
A理事	千円 8,864	千円 5,370	千円 2,420	千円 1,074 (都市手当)		9月30日	※
B理事	千円 17,796	千円 10,740	千円 4,908	千円 2,148 (都市手当)			※
C理事	千円 16,823	千円 10,740	千円 4,629	千円 1,288 (都市手当) 165 (通勤手当)			※
D理事	千円 14,700	千円 8,767	千円 4,024	千円 1,753 (都市手当) 154 (通勤手当)		3月30日	◇
E理事 (非常勤)	千円 4,320	千円 4,320	千円	千円 ()	4月1日	3月31日	※
A監事	千円 14,216	千円 8,472	千円 3,871	千円 1,694 (都市手当) 178 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 996	千円 996	千円	千円 ()			

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、各内訳については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、所属職員を統括して、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、機構長の報酬月額を指定職5号俸相当として定めているが、指定職5号俸が適用される官職である他機構・研究所の長は当法人と職務内容・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担当業務を掌理し、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。

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、機構長を補佐して機構の担当業務を掌理し、経営責任者の職務を担っている。理事(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、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

監事は、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常勤として行っている。情報・システム研究機構では、監事の報酬月額を法人の長と同様の方法で決定している。他の大学共同利用機関法人の監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。

監事(非常勤)

監事(非常勤)は、機構の会計を監査し、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 役員の退職手当の支給状況(令和4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	9,329	7		R5.3.31	1.1	※
理事A	6,180	5	6	R4.9.30	1	※
理事 (非常勤)	該当なし					
監事	該当なし					
監事 (非常勤)	該当なし					

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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	当該法人の長は、平成29年4月に法人の長に就任した。就任後は、分野も来歴も異なる4研究所と1施設を、丁寧な対話と情報共有により、ガバナンスを強化するとともに機構における研究機能強化を推進した。機能強化については、データサイエンス共同利用基盤施設を中心とした機構横断的な組織改革により、既存の組織をより強く連携させる形で拠点を形成し、特に国内で極度に不足しているデータサイエンス高度人材を各研究分野で育成するため、機構独自のプログラムを創設するなど、先見的な取組みを行った。当該法人の長の業績勘案率については、これら業績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、経営協議会の議を経て、1.1と決定した。
理事A	平成29年4月より機構の理事として、戦略企画、研究、評価という大学共同利用機関法人にとって極めて重要な業務を担当した。機構の横断的な組織である戦略企画本部を通じ、研究現場の声を機構の施策に反映させるなど、教員・研究者、国立大学の研究所長としての経験を機構に還元し、機構の研究機能強化に貢献した。また、第4期中期目標・中期計画の策定に当たっては、中心的な役割を果たした。これら業績に対し総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
理事 (非常勤)	該当なし
監事	該当なし
監事 (非常勤)	該当なし

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

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、及び各役員の在職期間における実績等を総合的に勘案し、6月期においては100分の95以上100分の100以下、12月期においては、100分の99以上100分の105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、主に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。

③ 給与制度の内容及び令和4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、CSIRT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、競争的研究費 特別手当)としている。

なお、令和4年度における主な改定内容は次のとおり。

- ・令和4年4月1日から、競争的研究費特別手当を導入
- ・人事院勧告に伴う給与法の改正に準じて、以下の措置を実施した。
- ・令和4年6月期から、期末手当の支給月数について年間0.15月分の引下げ
- ・令和4年12月1日から、基本給月額について平均約0.3%の引き上げ
- ・令和4年12月期から、勤勉手当の支給月数について年間0.1月分の引上げ

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	令和4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 306	歳 48.0	千円 8,191	千円 5,960	千円 101	千円 2,231
事務・技術	人 146	歳 42.9	千円 6,264	千円 4,611	千円 135	千円 1,653
教育職種 (大学教員)	人 160	歳 52.6	千円 9,950	千円 7,191	千円 71	千円 2,759
指定職種	人 記載しない	歳 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない

再任用職員	人 6	歳 62.2	千円 4,714	千円 3,794	千円 89	千円 920
事務・技術	人 6	歳 62.2	千円 4,714	千円 3,794	千円 89	千円 920

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	52	49.0	3,692	2,710	99	982
事務・技術	45	48.9	3,753	2,758	106	995
特任研究員	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	記載しない
学術支援技術補佐員	7	49.9	3,299	2,403	51	896

【年俸制適用職員】

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員(年俸制)	38	41.8	7,735	7,735	81	0
教育職種 (大学教員)	38	41.8	7,735	7,735	81	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員(年俸制)	263	48.3	5,978	5,978	85	0
特任教員	39	56.3	8,305	8,305	154	0
特任研究員	125	44.0	6,029	6,029	62	0
特任専門員	39	54.2	4,863	4,863	132	0
特任技術専門員	18	48.5	5,748	5,748	54	0
リサーチアドミニストレーター	3	45.8	7,665	7,665	21	0
学術支援専門員	14	48.3	4,404	4,404	69	0
学術支援技術専門員	25	48.9	4,683	4,683	53	0

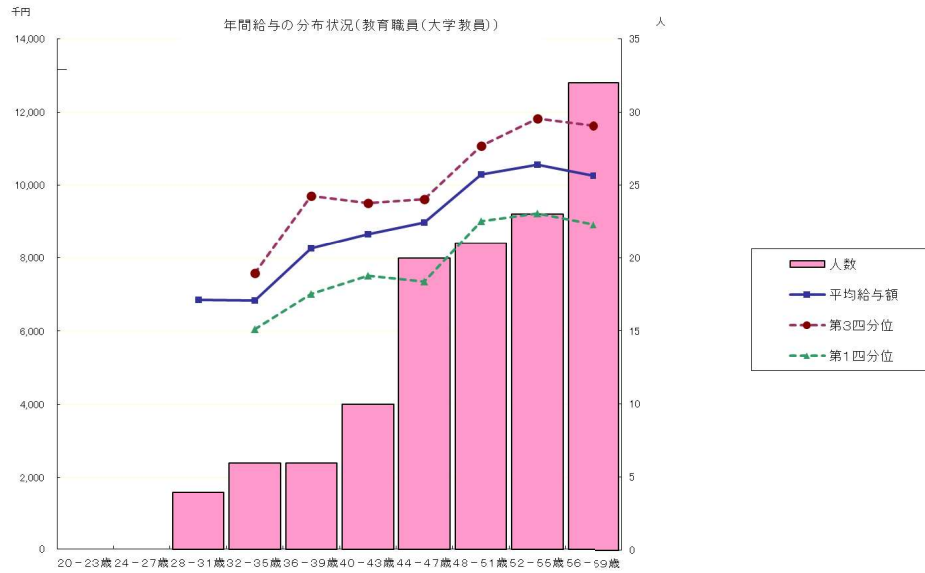
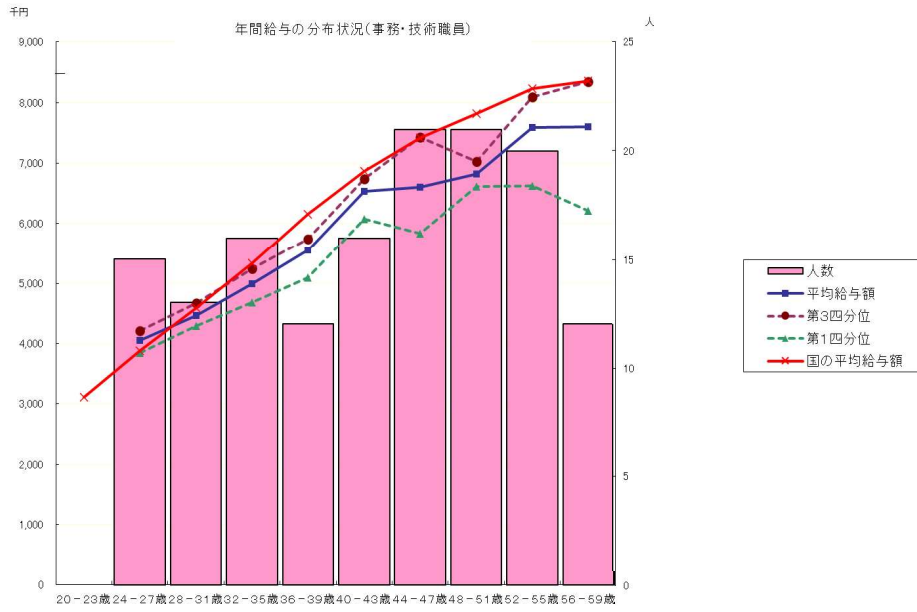
注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注:常勤職員の指定職種については該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注:非常勤職員の特任研究員については該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注:在外職員については、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:28歳～31歳は4人のため、第1・第3四分位を表示していない。

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)
部長	2			
課長	11	52.3	8,704	9,601 ～ 7,312
課長補佐	19	51.1	7,485	8,090 ～ 6,729
係長	60	46.5	6,384	7,799 ～ 4,883
主任	10	38.0	5,263	5,767 ～ 4,678
係員	44	32.4	4,568	6,382 ～ 3,813

注1:「部長」には部長相当職である「次長」、「調整役」及び「副センター長(南極観測センター)」を、「課長」には課長相当職である「マネージャー」を、「副課長」には副課長相当職である「課長補佐」、「室長」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:部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

(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)
教授	83	55.6	11,417	15,644 ～ 8,158
准教授	48	51.2	8,994	10,144 ～ 7,587
助教	29	46.4	6,943	7,822 ～ 5,994

④ 賞与(令和4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)	55.0	51.5	53.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.0	48.5	46.8
	最高～最低	52.8～41.2	58.5～44.0	55.8～42.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	55.4	53.0	54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.6	47.0	45.8
	最高～最低	51.0～40.9	53.1～43.2	49.8～42.1

(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)	54.0	51.4	52.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	46.0	48.6	47.4
	最高～最低	55.9～41.8	58.9～44.1	57.2～43.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	56.1	54.0	55.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	43.9	46.0	45.0
	最高～最低	51.0～41.5	49.9～43.7	50.1～42.6

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 92.1 ・年齢・地域勘案 90.3 ・年齢・学歴勘案 90.4 ・年齢・地域・学歴勘案 89.4 (参考)対他法人 106.0
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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 86%】 (国からの財政支出額 24,477百万円、支出予算の総額 28,394百万円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.9%(常勤職員数 146名中 13名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 14.4%】 (支出総額 24,477百万円、給与報酬等支給総額 3,540百万円:令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>当機構においては、原則的に国家公務員の給与水準に準拠して決定しており、対国家公務員のラスパイレース指数を全ての事項で下回っていること、民間との職位別と比較しても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)</p> <p>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))</p> <p>当該法人は、国家公務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る。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	今後も適切な給与水準の維持に努める。

○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 103.3

(注) 上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和4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

(扶養親族がいない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 185千円 年間給与 2,764千円

○35歳(本部主任)

月額 329千円 年間給与 5,507千円

○50歳(本部係長)

月額 435千円 年間給与 7,347千円

教育職員(大学教員)

(扶養親族がいない場合)

○22歳(大学初任給)

月額 220千円 年間給与 3,287千円

○35歳(助教)

月額 408千円 年間給与 6,810千円

○50歳(准教授)

月額 573千円 年間給与 9,666千円

※ 扶養親族等がいる場合には、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

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している。
年俸制適用職員の基本給及び業績給(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、評価期間の翌年度の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

令和4年4月より、研究教育職員を対象とした新年俸制給与制度を導入している。
新年俸制適用職員の基本給及び業績給(期末勤勉手当相当分)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、毎年業績評価を行い、評価区分を決定する。
- ・評価期間は10月から翌年9月の1年間とし、決定された評価区分は、毎年1月に、以下のとおり基本給・業績給へ適切に反映させる。

【基本給】S:+9号以上、A:+8号、B:+6号、C:+4号、D:+2号、E:0号、F:-1号

【業績給(期末勤勉手当相当分のみ)】S:130%以上200%以下、A:115%以上130%未満、B:105%以上115%未満、C:100%、D:95%、E:85%、F:75%以下

III 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,540,399	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 230,492	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,699,494	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,028,585	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,498,970	千円	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」は、対前年度比-1.35%であり、前年度と同水準と考える。「最広義人件費」は、対前年度比+0.07%であるが、昨年度から退職手当支給額の増加が主な要因である。
- ②「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3月1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
退職手当の基本額に乗じる調整率を「100分の87」から「100分の83.7」に引き下げた。
 - 職員に関する講じた措置
退職手当の基本額に乗じる調整率を「100分の87」から「100分の83.7」に引き下げた。
なお、労働基準法に基づく就業規則の改正手続きを行ったことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(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