

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(法人番号1012805001385)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) 各機構の公表資料によれば、平成29年度の3機構長の平均年間報酬額は19,859千円であり、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、19,943千円と推定される。同様の考え方により、理事については平均14,505千円と推定される。

② 平成30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90以上100分の95以下、12月期においては、100分の95以上100分の100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30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30年度は、人事院勧告に伴う給与法の改定に準じ、勤勉手当について年間0.05ヶ月分の引き上げを行った。

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(月額制)としている。

監事

法人の長に同じ。

監事(非常勤)

非常勤の役員については、非常勤役員手当(月額制)としている。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成30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	19,355	11,580	5,381	2,316 (都市手当) 77 (通勤手当)			※
A理事	17,362	10,278	4,789	2,055 (都市手当) 77 (通勤手当) 162 (単身赴任手当)			※
B理事	17,052	10,740	4,718	1,288 (都市手当) 305 (通勤手当)		3月31日	
C理事	11,702	7,160	4,184	358 (都市手当) 0 (通勤手当)		11月30日	※
D理事	14,847	8,802	4,100	1,760 (都市手当) 185 (通勤手当)		3月30日	◇
E理事 (非常勤)	714	714	0	0 (都市手当) 0 (通勤手当)	12月1日		※
A監事	14,561	8,472	3,937	1,694 (都市手当) 458 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	996	996	0	0 (都市手当) 0 (通勤手当)			

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業務推進している。

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、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と比べても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、民間企業等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(平成30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B	8,427 (41,244)	7 (30)	6 (0)	3月31日	1	
理事C	6,367 (9,219)	5 (6)	8 (0)	11月30日	1	※
監事	該当者なし					

注1:「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2:理事B及び理事Cについては、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」欄の括弧の期間)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。

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	該当者なし
理事A	<p>当該理事は、機構長のリーダーシップの下に、就任時からの7年6カ月の期間で、研究、教育、評価、企画、計画、広報及び人材育成を担当し遂行した。特に第2期中期目標期間における新領域融合研究センターにおける融合研究の推進、データ中心科学の確立に貢献した他、第3期中期目標期間においては、新たに戦略企画本部の設置やデータサイエンス共同利用基盤施設を設置するなど、機構の機能強化に貢献するとともに、データサイエンス高度人材育成プログラムを機構全体で実施する等人材育成にも貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度、国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果及び経営協議会の意見を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、機構長のリーダーシップの下に、就任時からの5年8カ月の期間で、評価、教育、男女共同参画及び国際交流を担当し遂行した。特に男女共同参画推進に向けた研究支援員制度などの取組を実施した他、新たに女性研究者採用推進支援の検討し、実施するとともに第3期中期目標期間後半における男女共同参画推進のアクションプランを策定するなど、男女共同参画社会に適した環境整備に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度、国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果及び経営協議会の意見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A	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。

【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、100分の95以上100分の100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30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)としている。

なお、平成30年度における主な改定内容は次のとおり。

- ・基本給の改定
平成30年12月1日から、人事院勧告に伴う給与法の改定に準じ、一般職基本給表(一)を平均0.2%の増額改定(1級の初任給を1,500円引上げ。若年層については1,000円程度の引上げ。その他はそれぞれ400円の引上げを基本に改定。)。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(指定職基本給表は改定なし。))。
- ・勤勉手当の支給率の改定
平成30年12月1日から、人事院勧告に伴う給与法の改定に準じ、年間支給率0.05月分引上げ。
- ・CSIRT手当の新設
平成30年4月1日から、情報・システム研究機構情報セキュリティポリシー等の改正により、ROIS CSIRTが設置されることに伴い、機構全体の情報セキュリティ管理を本務とする者等を除いたROIS CSIRTメンバーに対して、常にインシデント対応のために備える負担を考慮し、恒常的な月額の手当を役割の区分に応じて20,000円又は12,000円支給するよう改正。

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30年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	296	46.9	8,282	6,013	148	2,269
事務・技術	136	43.5	6,520	4,791	157	1,729
教育職種 (大学教員)	160	49.8	9,780	7,052	140	2,728
指定職種 (研究所長)	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

再任用職員	8	63	3,544	2,997	207	547
事務・技術	8	63	3,544	2,997	207	547

非常勤職員	52	46.3	3,664	2,678	134	986
事務・技術	48	46.4	3,407	2,499	137	908
特任研究員	4	44.3	6,749	4,821	109	1,928

【年俸制適用職員】

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	10	50.3	10,331	10,331	253	0
教育職種 (大学教員)	10	50.3	10,331	10,331	253	0

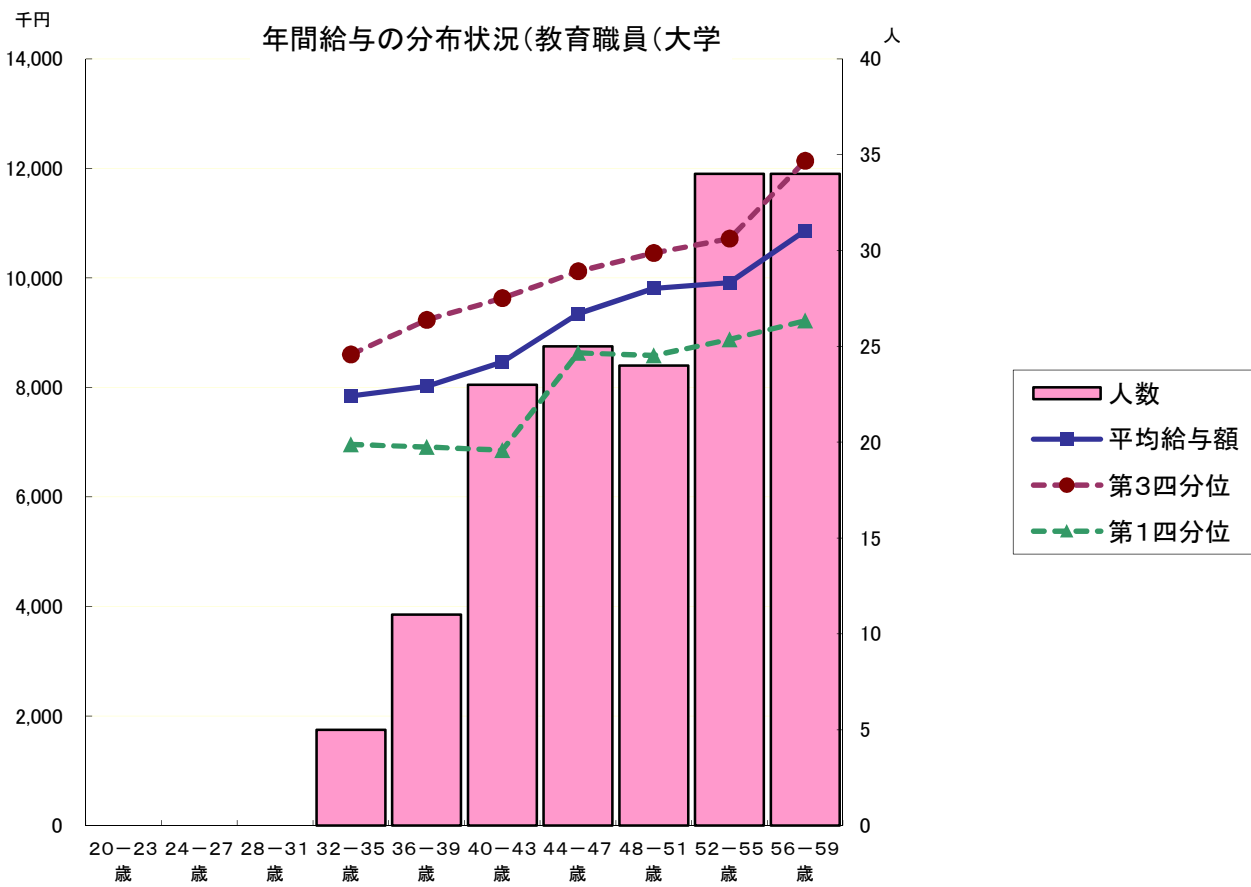
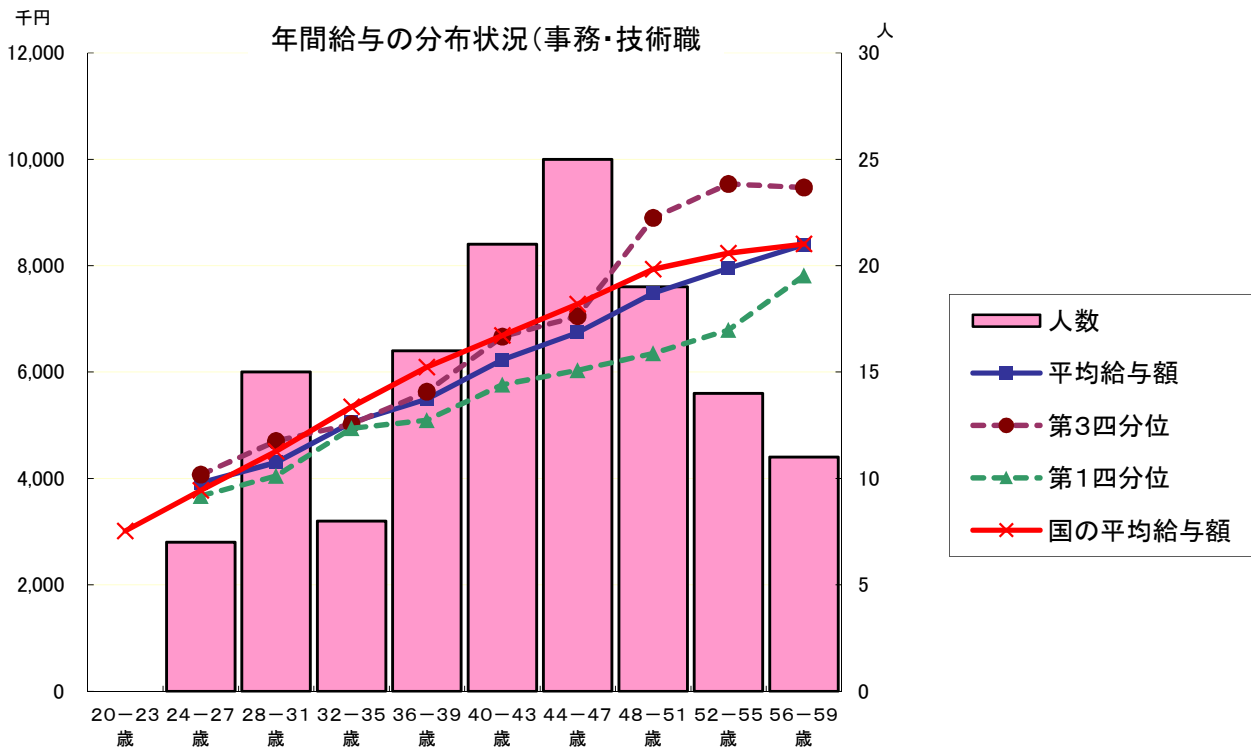
任期付職員	224	42.9	5,599	5,599	172	0
教育職種 (外国人教員等)	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない
特任教員	21	47.8	7,708	7,708	296	0
特任研究員	131	40.6	5,329	5,329	152	0
特任専門員	26	47	4,424	4,424	192	0
特任技術専門員	24	41.7	5,300	5,300	157	0
学術支援技術専門員	9	42.1	4,711	4,711	196	0
リサーチアドミニストレーター	13	53	8,441	8,441	138	0

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: 「指定職種(所長職)」及び「教育職種(外国人教員)」についてはそれぞれ該当者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3: 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。

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)	
	人	歳	千円	千円	千円
部長	4	56.8	10,756	記載しない	
課長	15	52.0	8,922	10,116	7,006
副課長	13	52.2	7,638	8,150	7,161
係長	56	46.0	6,422	7,690	5,358
主任	11	38.6	5,347	5,855	4,897
係員	37	33.1	4,615	6,032	3,426

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(最高～最低)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)	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	67	53.2	11,395	14,062	8,525
准教授	62	47.8	9,055	10,762	7,414
助教	31	46.5	7,017	7,969	6,218

④ 賞与(平成30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)	% 55.8	% 57.5	% 56.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.2	% 42.5	% 43.3
	最高～最低	% 53.0～39.9	% 51.5～38.5	% 51.3～39.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57	% 59	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43	% 41	% 41.9
	最高～最低	% 53.9～37.6	% 46.0～38.1	% 47.5～38.4

(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)	% 56.7	% 58.4	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.3	% 41.6	% 42.4
	最高～最低	% 55.8～39.2	% 53.7～37.8	% 53.5～38.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.9	% 59.7	% 58.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 40.3	% 41.1
	最高～最低	% 46.5～39.3	% 44.1～37.9	% 43.4～38.5

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 92.4 ・年齢・学歴勘案 93.2 ・年齢・地域・学歴勘案 91.7 (参考)対他法人 108.2
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 88.4%】 (国からの財政支出額 21,715百万円、支出予算の総額 24,574百万円：平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 14.0%(常勤職員数 136名中 19名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 15.1%】 (支出総額 24,574百万円、給与報酬等支給総額 3,712百万円：平成30年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 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ズ指数を全ての事項で下回っていること、対他法人においては若干上回っているものの、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) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿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きたい。</p>
講ずる措置	引き続き、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

103.2

(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30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

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 181千円 年間給与 2,694千円

○35歳(本部主任)

月額 319千円 年間給与 5,316千円

○50歳(本部係長)

月額 435千円 年間給与 7,333千円

教育職員(大学教員)

(扶養親族がない場合)

○22歳(大学初任給)

月額 215千円 年間給与 3,201千円

○35歳(助教)

月額 406千円 年間給与 6,753千円

○50歳(准教授)

月額 573千円 年間給与 9,648千円

※ 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た。

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、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

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 3,616,096	千円 3,731,644	千円 3,712,071	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 311,998	千円 282,019	千円 216,379	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,094,458	千円 3,249,123	千円 3,227,486	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 902,303	千円 956,977	千円 971,509	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,924,855	千円 8,219,763	千円 8,127,446	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」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
「給与、報酬等支給総額」の対前年度比は0.5%減であるが、人事院勧告に準じて実施した本給表引き上げと勤勉手当引き上げに伴う支給増よりも南極地域観測隊員の雇用形態を変更したこと等により当該区分での支給減が上回ったことによるものである。「最広義人件費」の対前年度比は1.1%減であるが、定年退職等の職員数が昨年度に比べて少なかったことにより対前年度比が23.0%減となったことなどによるものである。
- 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)に基づく措置
「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。
役職員の退職手当について、退職手当支給率に一律に乗じる調整率を100分の87から100分の83.7に減じる改定を実施した。
なお、役職員へ本改定内容を事前に周知する期間が十分に確保できないことから、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