

# 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、令和元年度の3機構長の平均年間報酬額は19,714千円であり、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、19,750千円と推定される。

同様の考え方により、理事については平均15,749千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,274千円

##### ② 令和2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・12月期ともに「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。

また、情報・システム研究機構常勤理事の基本給月額の設定に関する取扱いにより、常勤理事の基本給月額の改定については、常勤理事に就任後12月を経過後、その者の業務実績に応じ、経営協議会及び役員会に諮ってこれを基本給月額を改定することができるものとしており、令和2年度に、2名の常勤理事の基本給月額の改定をおこなった。(改定の時期は就任後18か月となっており、令和2年10月に改訂した。)

##### ③ 役員報酬基準の内容及び令和2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。  
令和2年度は、人事院勧告に伴う給与法の改定に準じ、12月期から、期末手当の支給率を年間0.05ヶ月分の引き下げを行った。

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 役員の報酬等の支給状況

役名	令和2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	千円	千円	千円	
法人の長	19,282	11,580	5,293	2,316 (都市手当) 79 (通勤手当)			※
A理事	17,889	10,740	4,920	2,148 (都市手当) 79 (通勤手当)			※
B理事	17,879	10,740	4,991	2,148 (都市手当) 0 (通勤手当)			
C理事	16,179	10,278	4,502	1,233 (都市手当) 166 (通勤手当)			※
D理事	14,693	8,802	4,088	1,753 (都市手当) 82 (通勤手当)		3月30日	◇
A監事	6,399	3,530	1,938	706 (都市手当) 225 (通勤手当)		8月31日	※
B監事 (非常勤)	498	498		(都市手当) (通勤手当)		8月31日	
C監事 (非常勤)	600	600		(都市手当) (通勤手当)	9月1日		※
D監事 (非常勤)	498	498		(都市手当) (通勤手当)	9月1日		

注1:総額、各内訳が千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額が一致しない

注2:「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420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2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A	該当者なし					
監事A	3,914	4	5	R2.8.31	1	※
監事A (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

【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	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	当該監事は、長年に渡る国立大学教員並びに役員を務められた経験から、大学業務に精通しており、常勤監事として業務運営を中心に幅広く機構の組織体制・活動を広い視野で確認いただくことができた。 また、定期的な監査に加えて、テーマ別監査として、世代別監査(教員及び職員を若手・中堅・管理職に分けてヒアリング)、有効性監査(本部及び各研究所の諸活動に係る資源投入量とアウトプットの把握)などを実施いただいた。その他、機構全体の年度計画策定及び業務実績報告書の作成に当たっては、広い知見から確認及び助言をいただくなどその功績は大きい。 以上により、当該監事の業績勘案率については、これらの担当業務に十分貢献されたと判断されたため、経営協議会の議を経て1.0とした。
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。

【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。

#### ③ 給与制度の内容及び令和2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、令和2年度における主な改定内容は次のとおり。

##### ・勤末手当の支給率の改定

令和2年12月1日から、人事院勧告に伴う給与法の改定に準じ、支給率0.05月分引下げ。

令和3年1月より在宅勤務手当を支給している。

### 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2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	309	47.8	8,365	6,066	124	2,299
事務・技術	147	43.3	6,354	4,667	144	1,687
教育職種 (大学教員)	158	51.4	9,998	7,197	108	2,801
指定職種	4	67.3	17,808	12,841	45	4,967

在外職員	0					
------	---	--	--	--	--	--

任期付職員	218	45.4	5,628	5,628	125	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	19	52	8,044	8,044	293	0
特任研究員	129	42.4	5,531	5,531	93	0
特任専門員	31	52.9	5,251	5,251	196	0
特任技術専門員	12	48	6,180	6,180	106	0
学術支援専門員	5	48.1	3,548	3,548	54	0
学術支援技術専門員	16	45.1	4,502	4,502	108	0
リサーチアドミニストレーター	6	44.3	7,444	7,444	67	0

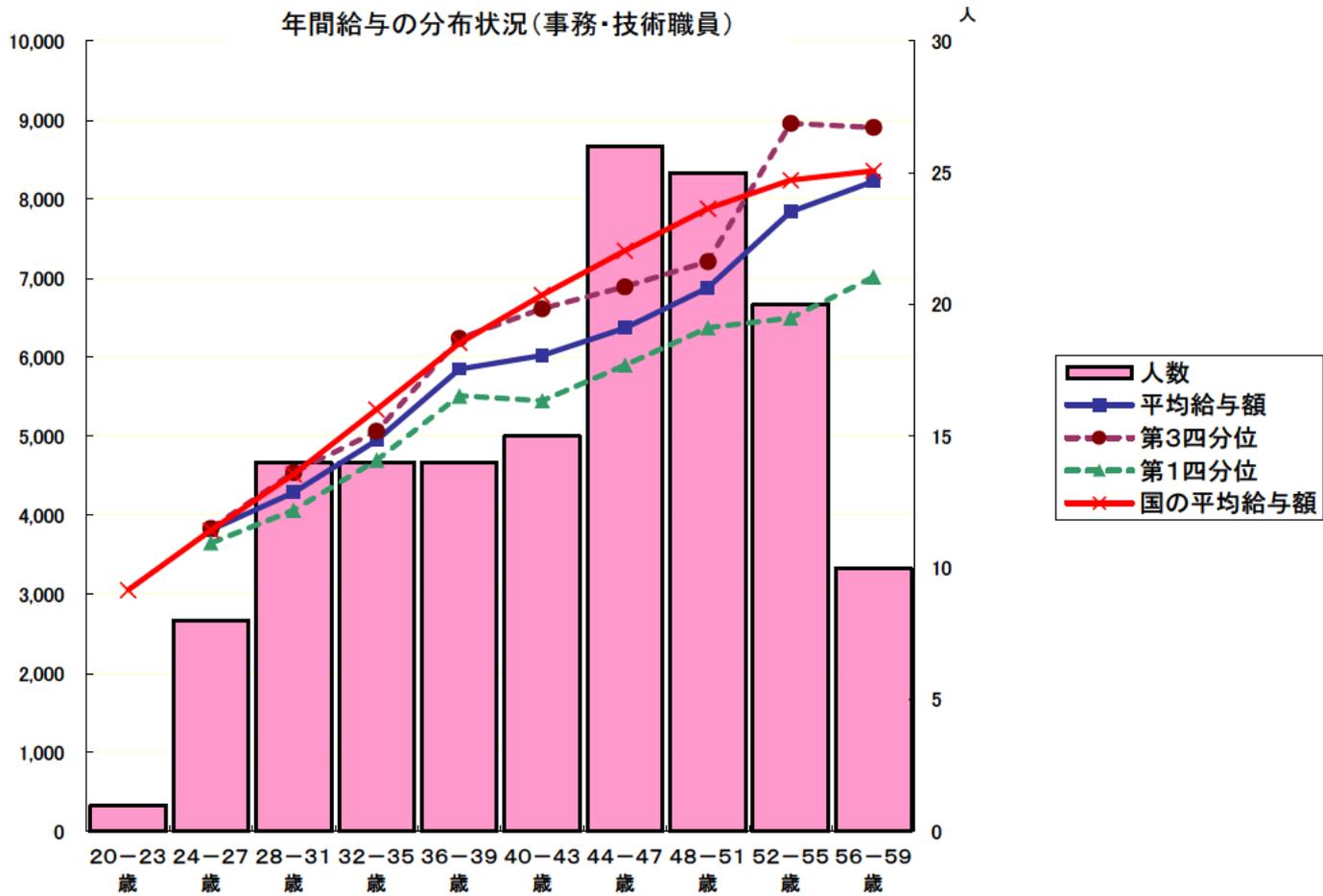
再任用職員	人 4	歳 63	千円 3,648	千円 3,069	千円 189	千円 579
事務・技術	人 4	歳 63	千円 3,648	千円 3,069	千円 189	千円 579

非常勤職員	人 66	歳 47.1	千円 3,730	千円 2,745	千円 127	千円 985
事務・技術	人 55	歳 46.6	千円 3,821	千円 2,819	千円 143	千円 1,002
特任研究員	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
学術支援技術補佐員	人 11	歳 49.6	千円 3,276	千円 2,376	千円 49	千円 900

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。

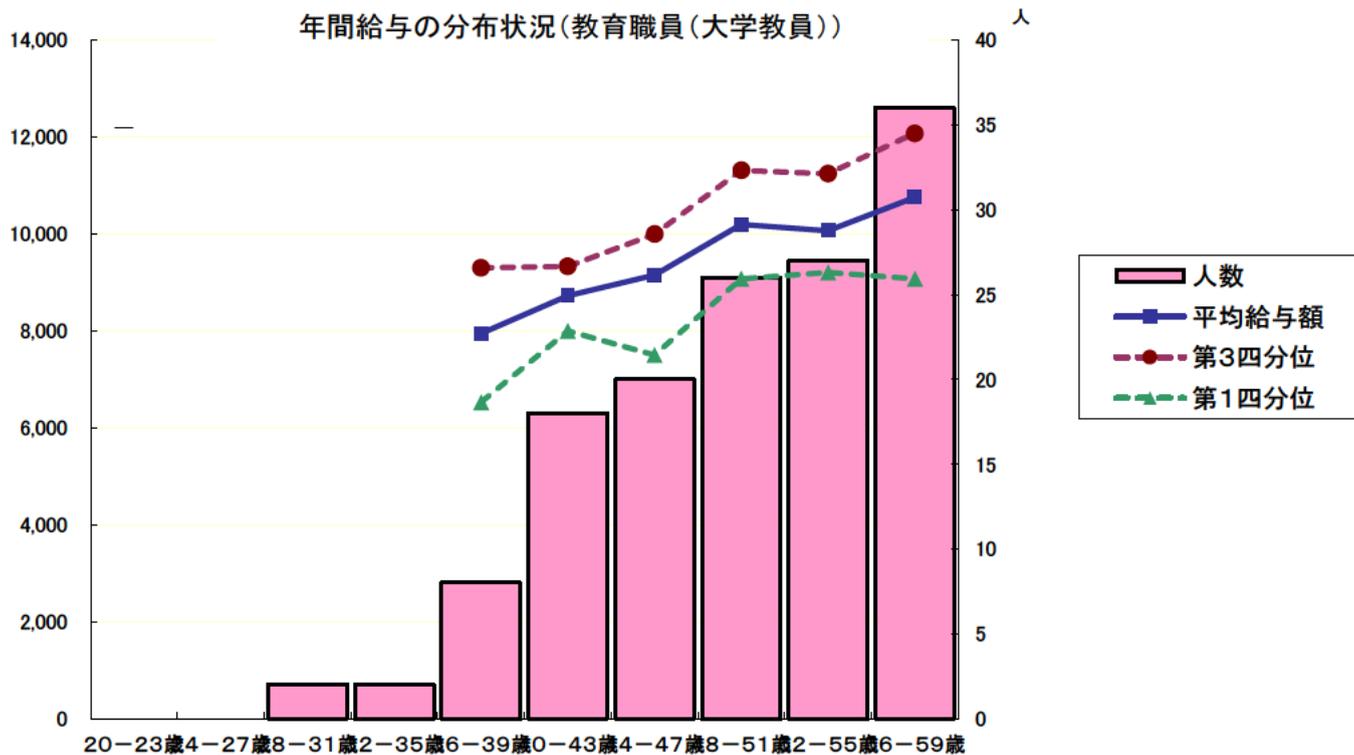
注2: 「教育職種(外国人教員)」及び「特任研究員」については当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

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: 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: 年齢 20～23 歳の該当者は 1 人であるため、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、年間給与については表示していない。



注: 年齢 28～31歳及び32～35歳はそれぞれ2名(2名以下)であるため、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、年間給与については表示していない。

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)	
	人	歳	千円	千円	
部長	2	記載しない	記載しない	記載しない	
課長	12	54.3	8,995	9,850	7,082
副課長	14	51.9	7,349	8,008	6,688
係長	62	46.5	6,494	8,030	5,361
主任	14	39.6	5,501	6,109	4,994
係員	43	33.5	4,634	6,819	3,552

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、年間給与額の平均、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	
教授	71	54.9	11,533	13,691	8,741
准教授	63	48.9	9,143	11,024	6,530
助教	25	47.7	7,077	8,275	6,134

④ 賞与(令和2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))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		56.8	55.5	56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	43.2	44.5	43.9	
	最高～最低	%	%	%
		50.5～39.7	54.9～40.6	52.7～40.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.6	56.7	57.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	42.4	43.3	42.8	
	最高～最低	%	%	%
		49.9～33.1	48.5～38.6	46.9～38

(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)	% 56.9	% 56.2	% 56.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.1	% 43.8	% 43.4
	最高～最低	% 54～31.4	% 56.2～40.6	% 54.3～37.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.7	% 56.8	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.3	% 43.2	% 43.2
	最高～最低	% 45.2～38.9	% 46.1～40.8	% 44.8～40.3

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"> <li>・年齢勘案 91.6</li> <li>・年齢・地域勘案 89.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 90.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 88.5</li> <li>(参考) 対他法人 105.2</li> </ul>
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 87.1%】 (国からの財政支出額 22,912百万円、支出予算の総額 26,319百万円:令和2年度度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 9.5%(常勤職員数 147名中 14名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 13.5%】 (支出総額 26,197百万円、給与報酬等支給総額 3,543百万円:令和元年度決算)</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) 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)) 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	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

103.8

(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、令和2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 182千円 年間給与 2,713千円

○35歳(本部主任)

月額 319千円 年間給与 5,331千円

○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 216千円 年間給与 3,224千円

○35歳(助教)

月額 407千円 年間給与 6,772千円

○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)

#### 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	令和元年度	令和2年度	令和3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 3,581,217	千円 3,580,412	千円
退職手当支給額 (B)	千円 311,998	千円 282,019	千円 216,379	千円 187,035	千円 80,339	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 3,408,802	千円 3,285,510	千円
福利厚生費 (D)	千円 902,303	千円 956,977	千円 971,509	千円 986,773	千円 1,003,411	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 8,163,829	千円 7,949,673	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

○「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(令和2年11月6日)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」(令和2年11月6日閣議決定)に基づき、令和2年11月6日から以下の措置を講ずることとした。  
役職員(※特定幹部職員以外の職員)、※特定幹部職員、指定職の職員の令和2年12月期の期末手当の支給割合を0.05カ月分の減額改定を実施した。  
※特定幹部職員(一般職基本給表(一)7級以上(教育職基本給表にあつては5級、医療職基本給表にあつては3級以上)で、管理職手当の区分がⅠ種又はⅡ種(教育職基本給表及び医療職基本給表にあつてはⅡ種)の職員)

IV その他

特になし