

様式 1 公表されるべき事項

大学共同利用機関法人自然科学研究機構の役員報酬・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、研究者コミュニティによって運営され、国内外の研究者に研究の場を提供し、天文学、核融合科学、物質化学、生命科学等の自然科学研究分野の先端的な共同研究を行う中核的研究拠点として研究・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、国家公務員及び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、高エネルギー加速器研究機構及び情報・システム研究機構）等を参考とした。

(1) 他の3機構も当機構と同様、研究者コミュニティによって運営され、国内外の研究者に研究の場を提供し、各分野の先端的な共同研究を行う中核的研究拠点として研究・教育事業を実施している。

各機構の公表資料によれば、令和元年度の3機構の長の平均年間報酬額は19,741千円であり、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平均で19,733千円と推定される。

同様の考え方により、理事については平均で15,700千円、監事については平均で13,593千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

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。）

当機構においては、勤勉手当の成績率について自然科学研究機構役員給与規程（以下「役員給与規程」という。）により、職務実績を勘案して、経営協議会に諮ることにより6月期及び12月期において、成績が優秀な場合は、100分の108.5以上100分の200以下、成績が良好でない場合は、100分の95未満の範囲内で増額又は減額することができることになっている。

令和2年度においては顕著な業績や業績不振とされることがなかったため、勤勉手当の増額又は減額は行わなかった。

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

役員報酬支給基準は、役員給与規程により、本給、特別調整手当、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。

期末手当については、役員給与規程により期末手当基礎額(本給+特別調整手当+広域異動手当+役職段階別加算額(20%)+管理職加算額(25%))に6月期は100分の70、12月期は100分の65を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職に応じた割合を乗じて得た額とし、勤勉手当については、役員給与規程により勤勉手当基礎額(本給+特別調整手当+広域異動手当+役職段階別加算額(20%)+管理職加算額(25%))に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職に応じた割合を乗じ、さらに成績率(令和2年度の実績としては、6月期及び12月期ともに100分の95)を乗じて得た額としている。

なお、令和2年度では、令和2年の人事院勧告に準じて、下記の内容の改定を実施した。

- ・勤勉手当支給率の引き下げ(年間0.05月分)

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様、役員給与規程により、本給、特別調整手当、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。

期末手当・勤勉手当についても法人の長と同様の方法で算定した額を支給している。

また、令和2年度では法人の長と同様の改定を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、役員給与規程により、非常勤理事手当(日額:37,000円)から構成されている。

なお、令和2年度では、特段の改定は行わなかった。

監事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様、役員給与規程により、本給、特別調整手当、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。

期末手当・勤勉手当についても法人の長と同様の方法で算定した額を支給している。

また、令和2年度では法人の長と同様の改定を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬基準は、役員給与規程により、非常勤監事手当(日額:37,000円)から構成されている。

なお、令和2年度では、特段の改定は行わなかった。

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
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 19,275	千円 11,580	千円 5,300	千円 2,316 78 (特別調整手当) (通勤手当)			
A理事	千円 15,369	千円 9,132	千円 4,179	千円 1,826 231 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
B理事	千円 16,824	千円 9,816	千円 4,492	千円 1,963 552 (特別調整手当) (単身赴任手当)			
C理事	千円 15,612	千円 10,740	千円 4,357	千円 429 85 (特別調整手当) (通勤手当)			
D理事	千円 17,732	千円 10,740	千円 4,898	千円 2,094 (特別調整手当)			
E理事 (非常勤)	千円 7,067	千円 7,067	千円 0	千円 0 ()			
F理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
A監事	千円 6,264	千円 3,530	千円 1,968	千円 706 60 (特別調整手当) (通勤手当)		8月31日	※
B監事	千円 7,098	千円 4,942	千円 1,032	千円 988 135 (特別調整手当) (通勤手当)	9月1日		
C監事 (非常勤)	千円 777	千円 777	千円 0	千円 0 ()		8月31日	
D監事 (非常勤)	千円 1,665	千円 1,665	千円 0	千円 0 ()	9月1日		※

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、各内訳について千円未満切捨てのため、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

自然科学研究機構は、宇宙、エネルギー、物質、生命等に関わる自然科学分野の拠点的研究機関を設置・運営することにより国際的・先導的な研究を進めるとともに、本機構が設置する大学共同利用機関の特色を活かしながら、更に各々の分野を超え、広範な自然の構造と機能の解明に取り組み、自然科学の新たな展開を目指して新しい学問分野の創出とその発展を図るとともに、若手研究者の育成に努めている。また、大学共同利用機関としての特性を活かし、大学等との連携の下、我が国の大学の自然科学分野を中心とした研究力強化を図っている。これらのミッションを機構長のリーダーシップの下で強力に推進している。

そうした中で、自然科学研究機構長は、職員数約800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、経営責任者と教育研究活動の責任者の職務を同時に担っている。

自然科学研究機構長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,002千円と比較した場合、概ね同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

自然科学研究機構では、機構長の報酬月額を法人化以前の岡崎3研究所により構成されていた岡崎国立共同研究機構長に適用されていた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いるが、機構長の職務内容の特性は上記のとおり法人化以前の岡崎国立共同研究機構長の職務と比較しても同等以上の職務内容・重責を負っていると言える。

また、他の大学共同利用機関法人の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の大学共同利用機関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

自然科学研究機構は、宇宙、エネルギー、物質、生命等に関わる自然科学分野の拠点的研究機関を設置・運営することにより国際的・先導的な研究を進めるとともに、本機構が設置する大学共同利用機関の特色を活かしながら、更に各々の分野を超え、広範な自然の構造と機能の解明に取り組み、自然科学の新たな展開を目指して新しい学問分野の創出とその発展を図るとともに、若手研究者の育成に努めている。また、大学共同利用機関としての特性を活かし、大学等との連携の下、我が国の大学の自然科学分野を中心とした研究力強化を図っている。これらのミッションを機構長のリーダーシップの下で強力に推進している。

そうした中で、自然科学研究機構の理事は、機構長を補佐して大学共同利用機関法人の業務を掌理し、機構長に事故があるときはその職務を代理し、機構長が欠員のときはその職務を行うなどの重責を担っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,002千円と比較した場合、概ね同水準以下となっている。

自然科学研究機構では、理事の報酬月額を国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ、職務の内容等を勘案し、706千円から895千円までの範囲で決定している。

また、他の大学共同利用機関法人の理事の標準水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の大学共同利用機関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(非常勤)

自然科学研究機構は、宇宙、エネルギー、物質、生命等に関わる自然科学分野の拠点的研究機関を設置・運営することにより国際的・先導的な研究を進めるとともに、本機構が設置する大学共同利用機関の特色を活かしながら、更に各々の分野を超え、広範な自然の構造と機能の解明に取り組み、自然科学の新たな展開を目指して新しい学問分野の創出とその発展を図るとともに、若手研究者の育成に努めている。また、大学共同利用機関としての特性を活かし、大学等との連携の下、我が国の大学の自然科学分野を中心とした研究力強化を図っている。これらのミッションを機構長のリーダーシップの下で強力に推進している。

そうした中で、自然科学研究機構の理事(非常勤)は、機構長を補佐して大学共同利用機関法人の業務を掌理し、機構長に事故があるときはその職務を代理するなどの重責を担っている。

自然科学研究機構では、理事(非常勤)の日給額は国家公務員指定職俸給表の俸給月額を参考に、日額を決定している。

理事(非常勤)の職責等を総合的に勘案すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

ただし、理事(非常勤)が報酬の支給を辞退する場合、本務として勤務する機関が無報酬を条件として兼業を認める場合等特別な事由がある場合には、報酬の全部又は一部を支給しないことがある。

監事

自然科学研究機構の監事は、自然科学研究機構の業務を監査し、監査の結果、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行っている。

自然科学研究機構では、監事の報酬月額は国家公務員指定職俸給表の俸給月額を参考に706千円で決定している。

監事の職責等を総合的に勘案すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

自然科学研究機構の監事は、自然科学研究機構の業務を監査し、監査の結果、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行っている。

自然科学研究機構では、監事(非常勤)の日給額は国家公務員指定職俸給表の俸給月額を参考に、日額を決定している。

監事(非常勤)の職責等を総合的に勘案すると、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(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) 千円	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
		年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	3,914	4	5	R2.8.31	1.0	※
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	該当者無し
理事A	該当者無し
理事A (非常勤)	該当者無し
監事A	<p>当該監事は常勤の監事として、機構長選考方法や法人内部の意思決定システムをはじめとした法人のガバナンス体制等について監査するとともに、内部監査組織との連携を図った。具体的には、監査の一環として機構内の各種会議への陪席や機構長と3か月に1回程度、諸問題について意見交換を行った。また、内部監査組織である監査室との情報共有を目的とした会合を定期的に行うことで、緊密な連携を図り、機構全体を網羅した的確かつ効率的な監査に貢献した。</p> <p>当該監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>
監事A (非常勤)	該当者無し

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える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構においては、勤勉手当の成績率について役員給与規程により、職務実績を勘案して、経営協議会に諮ることにより、6月期及び12月期において、成績が優秀な場合は、100分の108.5以上100分の200以下、成績が良好でない場合は、100分の95未満の範囲内で増額又は減額することができることになっている。

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

当機構職員の給与水準を検討するにあたって、他の大学共同利用機関法人、国家公務員のほか、令和2年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当該法人500人以上)・職種別平均給与額を参考にした。

(1)他の大学共同利用機関法人・・・他の大学共同利用機関法人である人間文化研究機構、高エネルギー加速器研究機構及び情報・システム研究機構も当機構と同様、研究者コミュニティによって運営され、国内外の研究者に研究の場を提供し、各分野の先端的な共同研究を行う中核的研究拠点として研究・教育事業を実施している。

(2)国家公務員・・・令和2年度において国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額、408,868円、全体の平均給与月額は、416,203円となっている。

(3)職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は事務部長で750,247円、事務課長で621,450円、事務課長代理で603,371円、事務係長で488,538円、事務主任で409,113円、事務係員で351,456円となっている。

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。)

当機構においては、職員の勤務成績の給与への反映方法として、昇級、昇給、勤勉手当を対象に下記のように勤務成績の評定の結果を考慮し、下記のような制度内容で実施している。

昇 級:勤務成績が良好でかつ昇級基準を満たしている場合、その者の資格に応じて1級上位の級に昇級させることができる。

昇 給:昇給日(1月1日)前1年間における勤務成績に応じて、上位の号給に昇給させることができる。

勤勉手当:勤務評定等の結果を受け、基準日(6月1日、12月1日)前6箇月間に応じて支給割合(成績率)を決定する。

また平成27年1月より、研究教育職員を対象とした年俸制を導入したことに伴い、当該職員の基本給の改定及び業績給の決定については、下記のとおりとしている。

基本給の改定:毎年1月1日に評価区分(SSS, SS, S, A, B, C, D)に応じて、最大+4号給から-1号給までの範囲内で改定することができる。

業績給の決定:原則として毎年9月30日(以下「評価基準日」という。)以前1年間の期間における業績評価を勘案し、評価基準日の属する年の翌年1月から12月までの1年間の業績給を決定する。

さらに上記の年俸制のほか、令和2年4月より、研究教育職員を対象とした退職時に退職手当を支給する年俸制を導入したことに伴い、当該職員の基本給の改定及び業績給の決定については、下記のとおりとしている。

基本給の改定:毎年1月1日に評価区分(SSS, SS, S, A, B, C, D)に応じて、最大+12号給以上から0号給までの範囲内で改定することができる。

業績給の決定:原則として評価基準日以前1年間の期間における業績評価を勘案し、評価基準日の属する年の翌年1月から12月までの1年間の業績給を決定する。

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

自然科学研究機構職員給与規程に則り、本給(本給の調整額含む)及び諸手当(扶養手当、管理職手当、特別調整手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、在勤手当、特殊勤務手当、衛生管理者手当、特地勤務手当、準特地勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、半日直手当、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給の月額+扶養手当+特別調整手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に100分の130(特定管理職員(一般職(一)7級以上の局次長、センター長、部長及び研究教育職員の副台長、一部の副所長及び研究総主幹が該当)は、100分の110)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の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、勤勉手当基礎額(本給の月額+特別調整手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に基準日以前6箇月以内のその者の勤務期間に応じた割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の職員の区分別の成績率を乗じて得た額としている。

なお、令和2年度における主な改定内容は以下のとおりである。

○国家公務員の人事院勧告に準じて下記の措置を実施した。

1. 勤勉手当の引き下げ

勤勉手当の支給割合を4.50月分から4.45月分(-0.05月分)へ引き下げ(令和3年度6月期賞与より実施)。

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	人 565	歳 47.7	千円 7,446	千円 5,383	千円 113	千円 2,063
事務・技術	人 285	歳 44.7	千円 6,234	千円 4,540	千円 124	千円 1,694
教育職種 (大学教員)	人 280	歳 50.7	千円 8,681	千円 6,243	千円 101	千円 2,438

在外職員	人 27	歳 47.0	千円 11,903	千円 9,880	千円 0	千円 2,023
------	---------	-----------	--------------	-------------	---------	-------------

非常勤職員	人 29	歳 55.0	千円 4,040	千円 3,113	千円 134	千円 927
事務・技術	人 26	歳 55.5	千円 3,879	千円 3,015	千円 136	千円 864
教育職種 (大学教員)	人 3	歳 51.2	千円 5,441	千円 3,975	千円 115	千円 1,466

【年俸制適用者】

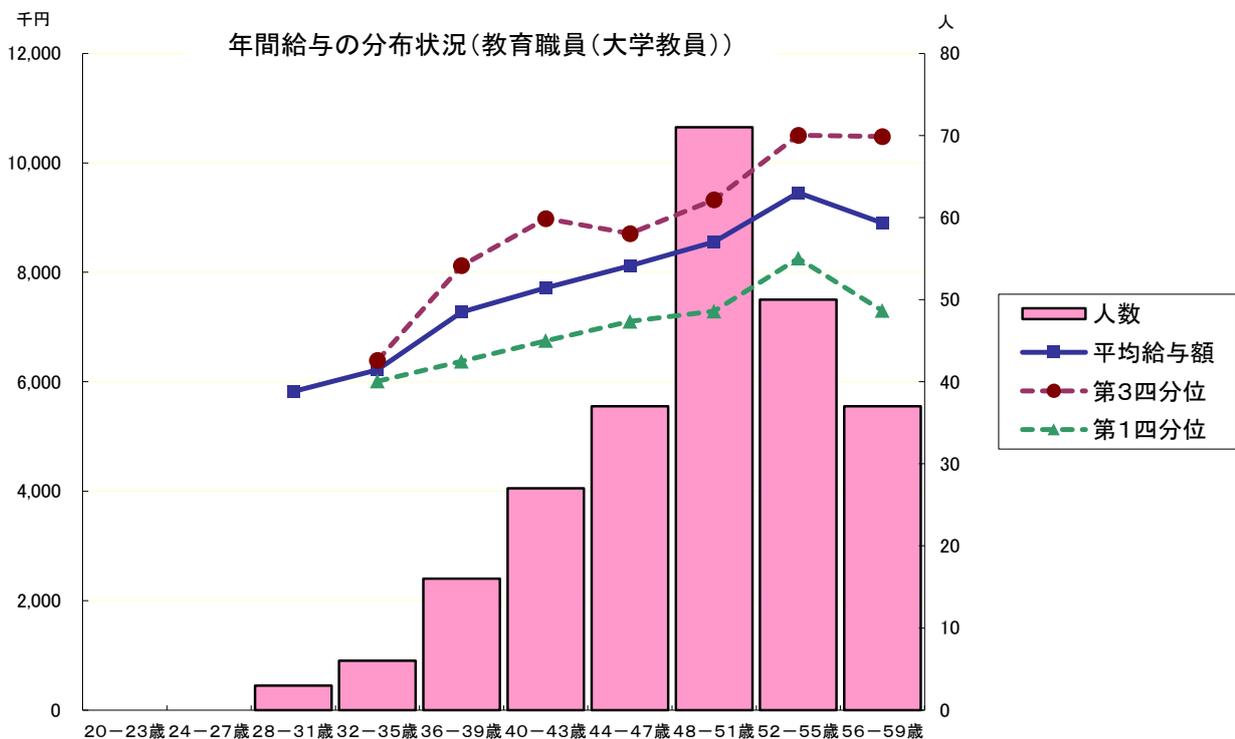
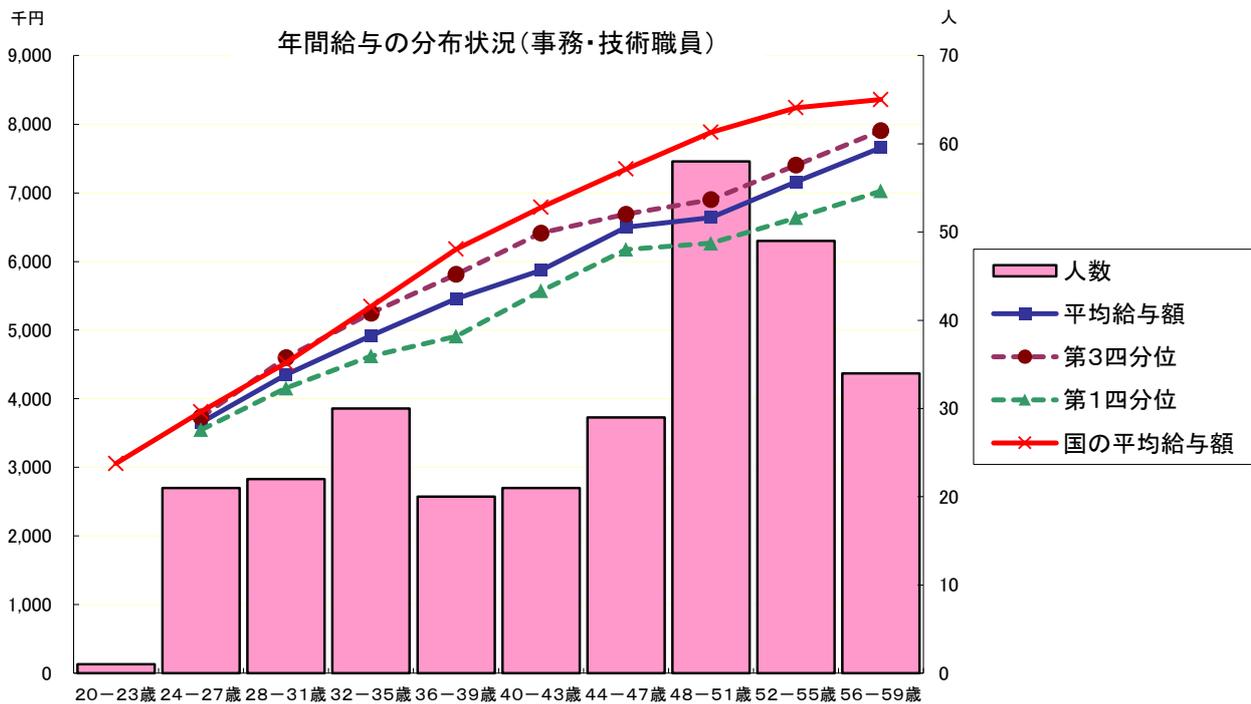
区分	人員	平均年齢	令和2年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 93	歳 43.3	千円 8,558	千円 8,558	千円 85	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 93	歳 43.3	千円 8,558	千円 8,558	千円 85	千円 0

在外職員	人 13	歳 48.0	千円 11,867	千円 11,867	千円 0	千円 0
------	---------	-----------	--------------	--------------	---------	---------

任期付職員	人 238	歳 44.1	千円 5,864	千円 5,864	千円 110	千円 0
年俸制職員	人 214	歳 42.9	千円 5,643	千円 5,643	千円 101	千円 0
URA職員	人 24	歳 54.8	千円 7,833	千円 7,833	千円 193	千円 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。

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2:事務・技術職員のうち、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3:大学教員のうち、年齢28～31歳の該当者は3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、年間給与額の第1・第3分位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	4	58.0	10,451	
課長	19	54.2	8,198	6,655～9,769
課長補佐	43	52.7	7,164	6,093～7,937
係長	101	48.4	6,460	4,975～8,057
主任	28	44.2	5,844	4,531～6,557
係員	90	34.4	4,661	3,185～7,174

注: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、
年間給与の最高額・最低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)
	人	歳	千円	千円
教授	68	54.7	11,039	9,006～13,506
准教授	98	50.7	8,735	6,349～10,774
講師	3	46.8	7,530	
助教	111	48.4	6,964	5,458～8,258

注:講師の該当者は3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、
年間給与の最高額・最低額については記載していない。

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))

(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)	%	%	%
		55.4	55.1	55.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		44.6	44.9	44.7
	最高～最低	%	%	%
		39.1～59.0	39.6～50.5	39.6～55.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.3	57.7	57.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		42.7	42.3	42.5
	最高～最低	%	%	%
		33.1～50.0	36.1～50.3	34.7～49.6

(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)	%	%	%
		56.3	56.4	56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		43.7	43.6	43.6
	最高～最低	%	%	%
		39.9～57.6	39.9～57.0	39.9～57.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.9	58.0	57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		42.1	42.0	42.1
	最高～最低	%	%	%
		30.1～50.3	33.8～50.3	32.0～49.3

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"> ・年齢勘案 88.5 ・年齢・地域勘案 94.0 ・年齢・学歴勘案 87.0 ・年齢・地域・学歴勘案 93.4 (参考)対他法人 101.3
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割合 89.9%】 (国からの財政支出額 32,091,005千円、支出予算の総額 35,662,955千円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 11.9%(常勤職員数 658名中 78名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 88.4%(常勤職員数 658名中 582名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 17.3%】 (支出総額 36,610百万円、給与報酬等支給総額 6,334百万円:令和元年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出額の規模は大きいですが、年齢を勘案した対国家公務員の指数が88.5であるため、給与水準は適切なものであると考えている。</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、国家公務員の給与及び民間企業の従業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 90.8

(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)の年収比較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 182,200円、年間給与 2,727,229円

○35歳(本部主任)

月額 336,360円、年間給与 5,629,988円

○50歳(本部係長)

月額 408,840円、年間給与 6,817,490円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

教育職員(大学教員)

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 216,400円、年間給与 3,241,430円

○35歳(助教)

月額 403,080円、年間給与 6,729,438円

○50歳(准教授)

月額 532,680円、年間給与 8,931,140円

※ 扶養親族がいる場合には、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1月より、研究教育職員を対象とした年俸制を導入したことに伴い、当該職員の基本給の改定及び業績給の決定については、下記のとおりとしている。

基本給の改定: 毎年1月1日に評価区分(SSS、SS、S、A、B、C、D)に応じて、最大+4号給から-1号給までの範囲内で改定することができる。

業績給の決定: 原則として毎年9月30日(以下「評価基準日」という。)以前1年間の期間における業績評価を勘案し、評価基準日の属する年の翌年1月から12月までの1年間の業績給を決定する。

さらに上記の年俸制のほか、令和2年4月より、研究教育職員を対象とした退職時に退職手当を支給する年俸制を導入したことに伴い、当該職員の基本給の改定及び業績給の決定については、下記のとおりとしている。

基本給の改定: 毎年1月1日に評価区分(SSS、SS、S、A、B、C、D)に応じて、最大+12号給以上から0号給までの範囲内で改定することができる。

業績給の決定: 原則として評価基準日以前1年間の期間における業績評価を勘案し、評価基準日の属する年の翌年1月から12月までの1年間の業績給を決定する。

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	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 6,403,534	千円 6,413,378	千円 6,398,081	千円 6,334,116	千円 6,350,056	千円
退職手当支給額 (B)	千円 486,700	千円 524,947	千円 600,723	千円 488,688	千円 458,899	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,569,647	千円 5,067,093	千円 5,030,857	千円 4,985,106	千円 4,635,842	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,377,911	千円 1,408,616	千円 1,430,187	千円 1,421,702	千円 1,434,916	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,837,793	千円 13,414,036	千円 13,459,849	千円 13,229,614	千円 12,879,715	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」に係る対前年度比及び増減要因

①「給与、報酬等支給総額」

前年度比 15,940千円増(0.25%増)

増減要因 ・常勤職員の増員による支給贈

②「最広義人件費」

前年度比 349,899千円減(2.64%減)

増減要因 ・前年度に比べ、定年退職者が少なかったことによる

「退職手当支給額」の減

・前年度に比べ、派遣職員に係る費用が減ったことによる「非常勤役職員等給与」の減

2. 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」に係る措置について

「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、以下の措置を講ずることとした。

①役員に関する講じた措置

平成30年1月1日から退職手当支給率を調整する率を100分の87から100分の83.7へ改定した。

②職員に関する講じた措置

平成30年3月1日から退職手当支給率を調整する率を100分の87から100分の83.7へ改定した。

なお、職員に関する退職手当支給率を調整する率の改定については、労働基準法に基づく就業規則の改正手続を行ったことから、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