

様式 1 公表されるべき事項

大学共同利用機関法人 高エネルギー加速器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

大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構は日本の加速器科学の総合的発展の国際的な拠点として、国内外の研究者が最先端の研究施設等を用いた共同利用・共同研究を実施し、人類の知的資産の拡大に貢献している。

役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、同じ大学共同利用機関法人である他の3法人(自然科学研究機構、人間文化研究機構、情報・システム研究機構)を参考とした。

(1)他の大学共同利用機関法人の公表資料によれば、令和2年度の法人の長の平均年間報酬額は19,813千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本給額等を勘案しても、同額と推定される。同様の考え方により理事については、平均16,410千円、監事については12,168千円と推定される。

(2)事務次官年間報酬額・・・23,374千円

②令和3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。)

役員報酬規程により、特別手当(賞与相当手当)について、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、役員勤務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしており、その決定は経営協議会の議を経ることとしている。令和3年度においては特に顕著な業績や業績不振がなかったため増減は行わなかった。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、役員報酬規程により本給、調整手当、通勤手当及び特別手当から構成されている。

特別手当についても、高エネルギー加速器研究機構役員報酬規程及び職員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+調整手当+役職段階別加算額(20%)+管理職加算額(25%))の月額にその者の職務実績に応じて100分の10以下の範囲内で割合を乗じて得た額)に6月及び12月において100分の167.5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。

理事

法人の長と同様になっている。

理事(非常勤)

月額給与は高エネルギー加速器研究機構役員報酬規程により、月給又は日額単価を当該月の出勤日数で乗じた額で算出することとしている。期末手当は支給していない。

監事

法人の長と同様になっている。

監事(非常勤)

月額給与は高エネルギー加速器研究機構役員報酬規程により、日額単価を当該月の出勤日数で乗じた額で算出している。期末手当は支給していない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和3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 18,741	千円 11,580	千円 5,308	千円 1,853 (調整手当)			※
A理事	千円 16,474	千円 9,816	千円 4,500	千円 1,571 (調整手当) 587 (通勤手当)			◇
B理事	千円 14,864	千円 9,132	千円 4,186	千円 1,461 (調整手当) 85 (通勤手当)			
C理事	千円 14,829	千円 9,132	千円 4,186	千円 1,461 (調整手当) 50 (通勤手当)			※
D理事	千円 14,864	千円 9,132	千円 4,186	千円 1,461 (調整手当) 85 (通勤手当)			※
E理事 (非常勤)	千円 3,000	千円	千円	千円 (調整手当) (通勤手当)			※
A監事	千円 12,417	千円 7,620	千円 3,493	千円 1,219 (調整手当) 85 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 2,677	千円	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

大学共同利用機関法人である高エネルギー加速器研究機構は、我が国の加速器科学(高エネルギー加速器を用いた素粒子・原子核に関する実験的研究及び理論的研究並びに生命体を含む物質の構造・機能に関する実験的研究及び理論的研究も包含した、広義の加速器科学。)の総合的発展の拠点として、国内外の関連分野の研究者に対して研究の場を提供するとともに、機構長のリーダーシップの下で国内、国際共同研究を先導して加速器科学の研究を推進している。

そうした中で、高エネルギー加速器研究機構の機構長は、職員数約800名の法人の代表として、その業務を総理し、所属職員を統督するとともに、経営責任者として研究成果を積極的に社会に公開し、加速器科学に対する社会の要請に応える職務を担っている。

機構長の令和3年度年間報酬額は、平成30年度民間における役員(比較対象役員)の年間報酬額調査での人数規模が同規模である役員の報酬29,002千円と比較した場合、それ以下であり、事務次官年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の3法人(自然科学研究機構、人間文化研究機構、情報システム研究機構)の機構長の推定報酬の平均19,813千円と比較した場合でもそれ以下である。

こうした職務内容の特性や他法人等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(非常勤)

理事は本機構のミッションである日本の加速器科学の総合的発展の拠点として研究を推進するため機構長を補佐している。理事の令和3年度年間報酬額は平成30年度民間における役員(比較対象役員)の年間報酬額調査での人数規模が同規模である役員の報酬29,002千円と比較した場合、それ以下である。

また、他の3法人(自然科学研究機構、人間文化研究機構、情報システム研究機構)の理事の推定報酬の平均16,410千円と比較した場合でもそれ以下である。

理事(非常勤)の月給額は、国家公務員指定職俸給表の俸給月額を参考に算定している。

こうした職務内容の特性や他法人等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。

監事

監事(非常勤)

監事は、本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行っている。

監事(常勤)の令和3年度年間報酬額は、平成30年度民間における役員(比較対象役員)の年間報酬額調査での人数規模が同規模である役員の報酬29,002千円と比較した場合、それ以下であり、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。

監事(非常勤)の日給額は、国家公務員指定職俸給表の本給月額を参考に、日額単価を算定している。

職責等を総合的に勘案すると、監事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(令和3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					◇
理事B	該当者なし					※
理事C	該当者なし					※
理事D	該当者なし					※
理事E	該当者なし					
監事A	該当者なし					※
監事B (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B	該当者なし
理事C	該当者なし
理事D	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (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】

〔 該当なし 〕

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 特別手当については、高エネルギー加速器研究機構役員報酬規程により、その者の業務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。
なお、増減は経営協議会の議を経て決定す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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の3法人(自然科学研究機構、人間文化研究機構、情報・システム研究機構)、国家公務員のほか、令和3年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、事業規模が同等である企業規模別(当該法人約800人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (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(自然科学研究機構、人間文化研究機構、情報・システム研究機構)も本機構と同様、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・・・人事院で公表している令和2年度国家公務員給与関係の資料で行政職俸給表(一)の平均給与月額 $407,153$ 円となっており、全職員の平均給与月額は $414,729$ 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令和3年4月の平均支給額は事務系 $442,177$ 円、技術系 $450,219$ 円、大学教員 $639,445$ 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。)

勤務評定に関する規程により実施する勤務評定(勤務評価)の結果並びに勤務成績に基づき、予算(人件費)の範囲内で、昇格、昇給の実施及び勤勉手当の支給割合(成績率)に反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構職員給与規程に則り、本給及び諸手当(管理職手当、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+扶養手当+調整手当+役職別加算額)に100分の130.0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、勤勉手当基準額(本給+調整手当)に勤勉手当の支給細則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

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3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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	400	46.9	7,761	5,618	132	2,143
事務・技術	127	43.4	6,617	4,844	148	1,773
教育職種 (大学教員)	155	49.6	8,911	6,406	123	2,505
その他医療職種 (看護師)						
産業医						
技術職員	118	47.0	7,481	5,414	126	2,067
常勤職員(年俸制)	115	50.4	10,271	8,096	141	2,175
教育職(年俸制(一))	34	55.4	12,936	11,650	174	1,286
教育職(年俸制(二))	81	48.3	9,152	6,604	126	2,548
任期付職員(年俸制)	82	47.1	6,091	5,483	140	608
博士研究員	12	32.9	4,315	4,315	122	0
その他	70	49.6	6,395	5,683	143	712
再任用職員	34	63.4	4,277	3,580	134	697
事務・技術	7	63.8	3,702	3,111	81	591
教育職種 (大学教員)	11	64.5	5,061	4,232	157	829
技術職員	16	62.4	3,991	3,337	141	654
非常勤職員(年俸制)	40	41.7	4,394	4,200	94	194
事務・技術	8	43.0	3,785	3,069	140	716
教育職種 (大学教員)	20	37.2	4,956	4,956	83	0
技術職員	12	48.3	3,864	3,694	81	170

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。

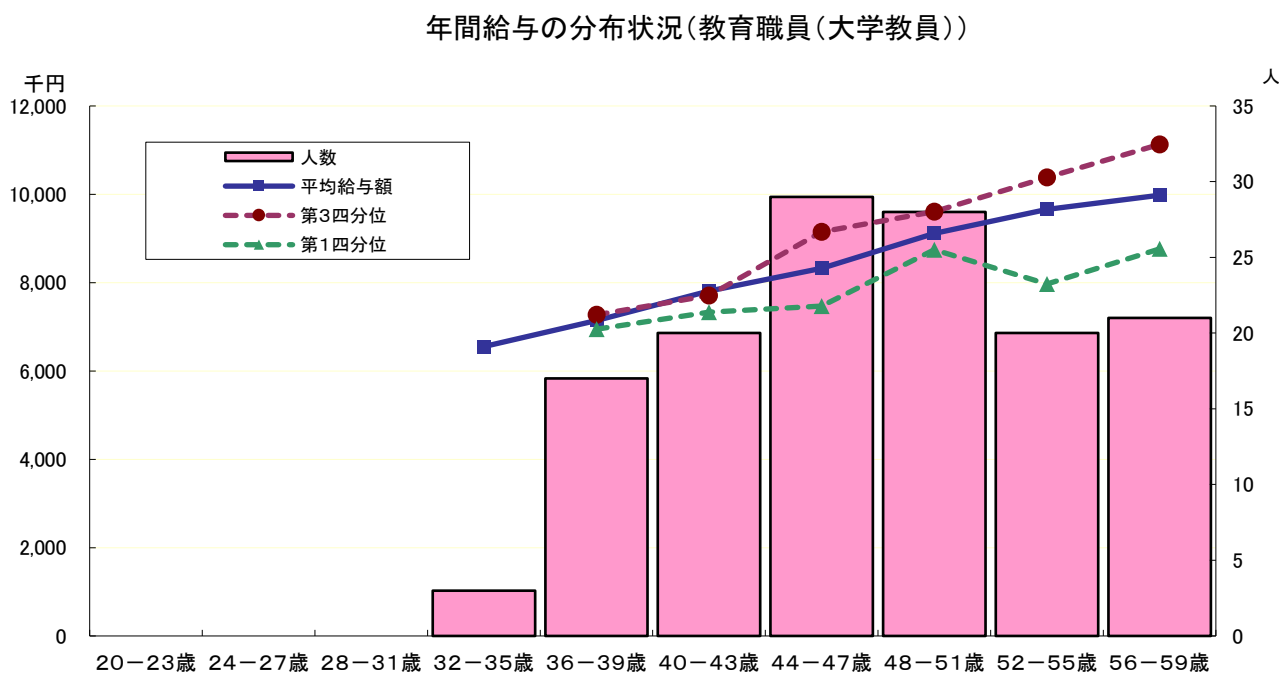
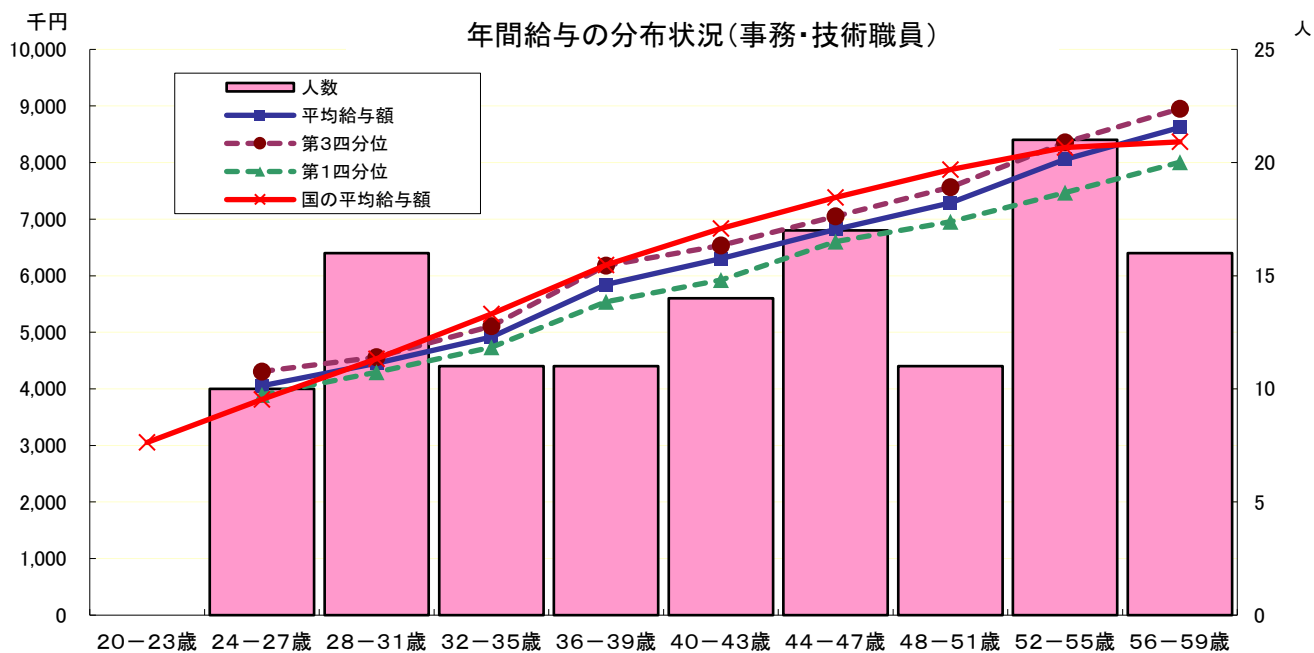
注:技術職員とは、従来行政職(一)を適用していた技術職について、法人化にあわせて機構独自の新たな職種として位置付け、また、本給についても独自の表を作成し、適用させている職種である。

注:常勤職員のその他医療職種(看護師)及び産業医は該当者が1人であり、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:常勤職員、常勤職員(年俸制)の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については該当者がいないため、欄を省略した。

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:年齢32歳～35歳の該当者は3名であるため、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1四分位・第3四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)
部長	2			
課長	11	56.4	8,928	9,416～8,630
室長	9	55.2	8,499	9,072～7,468
副課長	30	51.8	7,418	8,006～6,735
係長	33	42.9	6,376	7,050～5,279
主任	10	36.2	5,195	5,948～4,601
係員	32	29.9	4,407	5,151～3,607

【教育職員(大学職員)】

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)
教授	31	58.2	10,950	13,170～9,597
准教授	55	50.2	9,241	10,519～8,434
講師	5	58.5	8,467	9,109～7,939
助教	64	44.1	7,377	8,069～6,326

注:部長の該当者は2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、人員以外の項目については記載していない。

④ 賞与(令和3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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	55.8	56.3	56.1
	最高～最低	44.2	43.7	43.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	57.5	57.2	57.3
	最高～最低	42.5	42.8	42.7
		47.4～39.4	47.4～39.5	46.1～39.8

【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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	57.7	55.9	56.8
	最高～最低	42.3	44.1	43.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.8	42.7	42.7
	最高～最低	46.4～40.9	47.3～40.9	44.7～40.9
		51.9～38.9	47.4～39.1	49.0～39.1

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 96.4 ・年齢・地域勘案 98.2 ・年齢・学歴勘案 96.8 ・年齢・地域・学歴勘案 98.3 (参考) 対他法人 110.4
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 63.1%】 (国からの財政支出額 22,384百万円、 支出予算の総額 35,528百万円:(令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 0円(令和2年度決算)</p> <p>【事務・技術職員の管理職の割合 19.2%(常勤職員数245名中47名)】</p> <p>【事務・技術職員の大卒以上の高学歴者の割合 70.2%(常勤職員数245名中172名)】</p> <p>(法人の検証結果) 本機構役職員は非公務員であるが、原則的に職員の給与は国家公務員の給与水準に準拠し、決定することを基本的な考え方としており、対国家公務員指数は100を超えておらず、累積欠損もないことから、職員の給与水準は適正と考えている。 また、本機構の事務・技術職員の給与水準について、他の大学共同利用機関法人の事務・技術職員の年間報酬水準と比べても概ね同水準となっている。</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きたい。</p>
講ずる措置	

○教育職員(大学教員)

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 94.6

(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3年度の教育職(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

(扶養親族がない場合)

【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給)
月額 211千円 年間給与 3,139千円
- 35歳(主任)
月額 303千円 年間給与 4,973千円
- 50歳(副課長)
月額 411千円 年間給与 6,749千円

【教育職員(大学職員)】

- 22歳(大卒初任給)
月額 216千円 年間給与 3,214千円
- 35歳(助教)
月額 374千円 年間給与 6,139千円
- 50歳(准教授)
月額 509千円 年間給与 8,348千円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当を支給
(配偶者 6,500円、子1人につき10,000円(満16歳年度初めから満22歳年度末までの間に
ある子1人につき5,000円加算)、その他6,500円)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成28年1月より、研究教育職員を対象とした年俸制(年俸制(一))を導入したことに伴い、当該年俸制職員の年俸本給の改定及び業績給については、下記のとおりとしている。

年俸本給の改定:毎年4月1日に評価区分(SS、S、A、B、C、D)に応じたポイントを累積し、6ポイントで1号給上位、マイナス6ポイントで1号給下位に改定することができる。
業績給:毎年4月1日において、毎年度実施する業績評価の結果を考慮して決定する。

また、令和3年1月より、研究教育職員を対象とした年俸制(年俸制(二))を導入したことに伴い、当該年俸制職員の年俸本給の改定及び業績給については、下記のとおりとしている。

年俸本給の改定:毎年1月1日に評価区分(SS、S、AA、A、B、C)に応じた号給の改定を行うことができる。
業績給:毎年1月1日において、毎年度実施する業績評価の結果を考慮して決定する。

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 5,330,375	千円 5,351,391	千円 5,272,354	千円 5,235,669	千円 5,180,922	千円 5,103,179
退職手当支給額 (B)	千円 372,025	千円 524,128	千円 539,078	千円 390,951	千円 650,004	千円 570,115
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,840,269	千円 1,808,917	千円 1,799,480	千円 1,752,617	千円 1,741,420	千円 1,699,135
福利厚生費 (D)	千円 1,040,424	千円 1,054,545	千円 1,060,313	千円 1,065,625	千円 1,049,780	千円 1,024,387
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,583,093	千円 8,738,981	千円 8,671,225	千円 8,444,862	千円 8,622,126	千円 8,396,816

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」

1)「給与、報酬等支給総額」：人件費抑制の継続と退職者増に伴う承継職員の減少が主な要因となり、前年度比2.6%の減。

2)「退職手当支給額」：定年退職者の減少により、前年度比12.3%の減。

3)「非常勤役職員等給与」：外部資金等による有期雇用職員の減少により、前年度比2.4%の減。

4)「福利厚生費」：人件費抑制の継続に伴い、前年度比2.4%の減。

5)「最広義人件費」：以上の要因により、前年度比2.6%の減となった。

②「公務員の給与改定に関する取扱いについて」

「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、平成30年2月から以下の措置を講ずることとした。

なお、就業規則の改正手続き等により、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)と異なる取り扱いとした。

1) 役員に関する講じた措置

退職手当の支給率の基準を「100分の10.5」から「100分の10.4625」に引き下げた。

2) 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。

Ⅳ その他

特になし