

様式 1 公表されるべき事項

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(令和6年度)

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(人間文化研究機構、自然科学研究機構、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5年度の法人の長の平均年間報酬額は19,864千円であり、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、19,958千円と推定される。同様の考え方により理事については、平均16,458千円、監事については14,482千円と推定される。

(2)事務次官年間報酬額・・・23,235千円

② 令和6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、役員の勤務実績に応じ、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6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6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172.5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。 なお、令和6年度では、人事院勧告に伴う給与の改定を参考に特別手当支給率の改定(年間0.05月分の引き上げ)を実施した。
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

役員報酬等の支給状況					就任・退任の状況		前職
役名	令和6年度年間報酬等の総額				就任	退任	
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円			
法人の長	19,727	11,649	5,806	2,272 (調整手当)	4月1日		※
A理事	18,905	10,806	5,402	2,162 (調整手当) 535 (通勤手当)	4月1日		◇
B理事	15,205	9,183	4,467	1,470 (調整手当) 85 (通勤手当)			※
C理事	15,205	9,183	4,467	1,470 (調整手当) 85 (通勤手当)	4月1日		※
D理事	15,170	9,183	4,467	1,470 (調整手当) 50 (通勤手当)	4月1日		※
A理事 (非常勤)	3,024			()	4月1日		
A監事	5,509	3,185	1,778	510 (調整手当) 36 (通勤手当)		8月31日	※
B監事	7,130	4,480	1,883	717 (調整手当) 50 (通勤手当)	9月1日		※
A監事 (非常勤)	1,100			()		8月31日	
B監事 (非常勤)	2,030			()	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

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6年度年間報酬額は、令和4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29,096千円と比較した場合、それ以下であり、事務次官年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の3法人(人間文化研究機構、自然科学研究機構、情報システム研究機構)の機構長の推定報酬の平均19,958千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6年度年間報酬額は令和4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29,096千円と比較した場合、それ以下である。

また、他の3法人(人間文化研究機構、自然科学研究機構、情報システム研究機構)の理事の推定報酬の平均16,458千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6年度年間報酬額は、令和4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29,096千円と比較した場合、それ以下であり、事務次官の年間給与額23,235千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6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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			※
理事A	千円 該当者なし	年	月			◇
理事B	千円 該当者なし	年	月			※
理事C	千円 該当者なし	年	月			※
理事D	千円 該当者なし	年	月			※
理事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 3,199	年 4	月 0	令和6年8月31日	1	※
監事B	千円 該当者なし	年	月			※
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			※

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
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	役員退職手当の業績勘案率については、標準の率を1.0とし、国立大学法人評価委員会が行う業績評価等を数値化し、職務実績、貢献度等を考慮して算定し、経営協議会の議を経て、機構長が決定することとなっている。 在任期間における国立大学法人評価委員会による業績評価等の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	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】

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

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(人間文化研究機構、自然科学研究機構、情報・システム研究機構)、国家公務員のほか、令和6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(人間文化研究機構、自然科学研究機構、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5年度国家公務員給与関係の資料で行政職俸給表(一)の平均給与月額が405,378円となっており、全職員の平均給与月額は414,801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6年4月の平均支給額は事務系462,145円、技術系479,693円、大学教員646,795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

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125.0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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

人事院勧告を参考に下記の内容の制度改正を実施した。

- ・期末手当の改定

- 期末手当支給率を年間0.05月分引き上げた。

- ・勤勉手当の改定

- 勤勉手当支給率を年間0.05月分引き上げた。

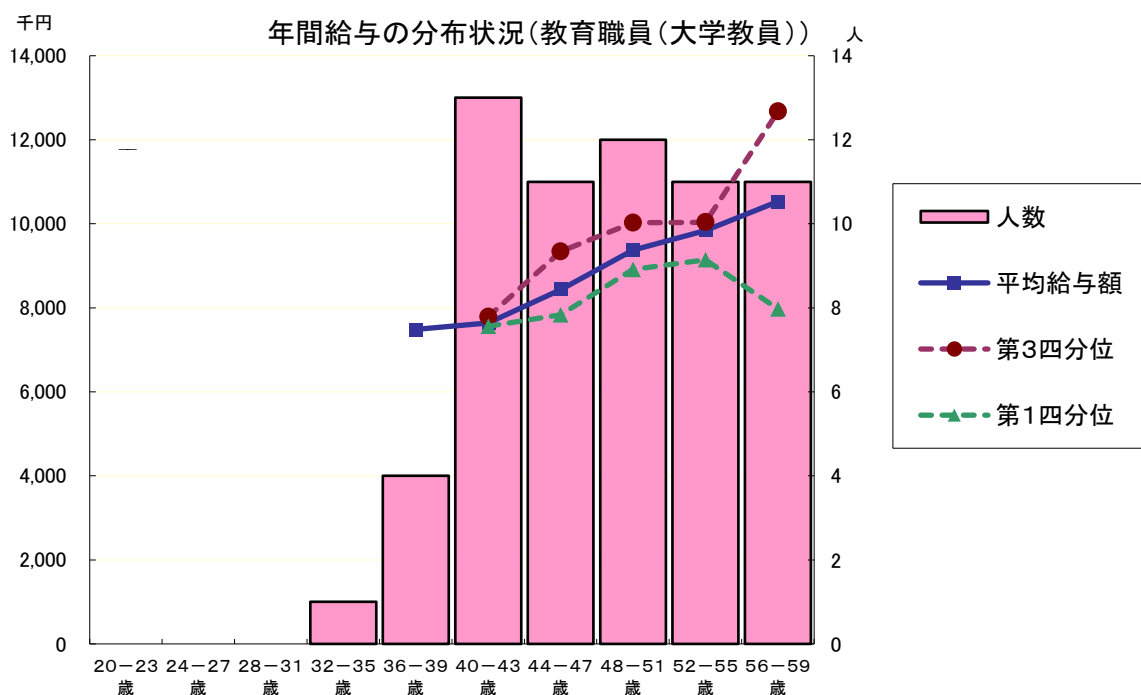
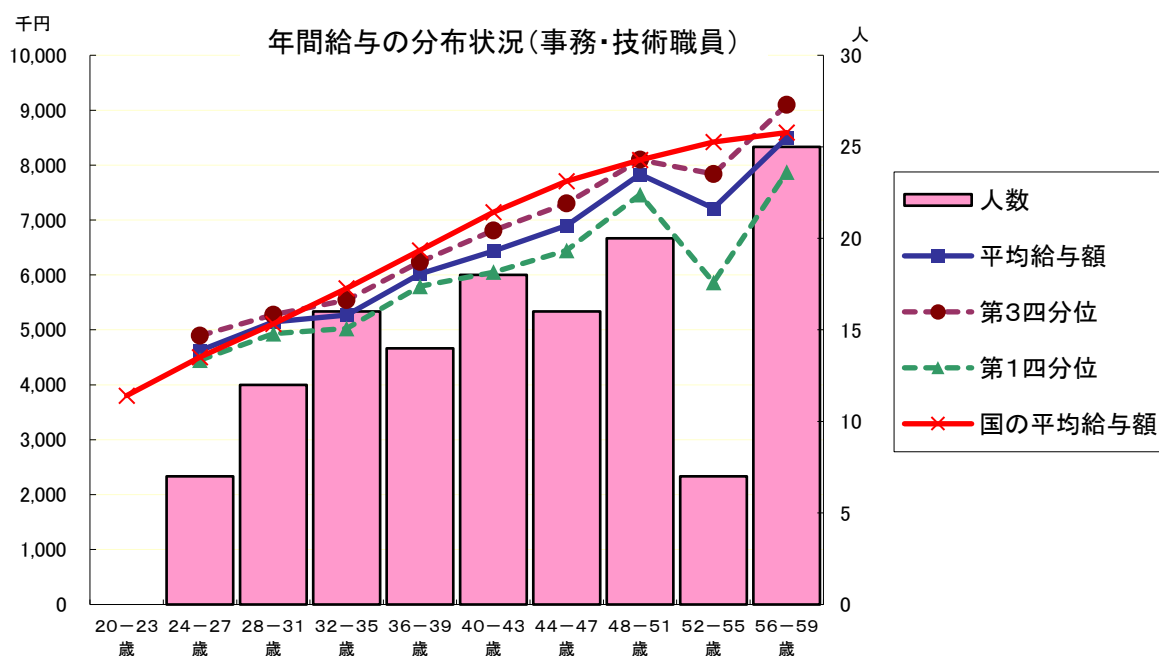
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和6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 333	歳 46.4	千円 7,777	千円 5,691	千円 145	千円 2,086
事務・技術	人 139	歳 44.5	千円 6,985	千円 5,164	千円 165	千円 1,821
教育職種 (大学教員)	人 78	歳 51.4	千円 9,330	千円 6,725	千円 127	千円 2,605
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
技術職員	人 116	歳 45.4	千円 7,682	千円 5,628	千円 133	千円 2,054
常勤職員(年俸制)	人 197	歳 48.5	千円 9,542	千円 7,091	千円 129	千円 2,451
教育職(年俸制(一))	人 22	歳 54.3	千円 12,956	千円 11,472	千円 179	千円 1,484
教育職(年俸制(二))	人 175	歳 47.8	千円 9,112	千円 6,539	千円 122	千円 2,573
任期付職員(年俸制)	人 96	歳 47.8	千円 6,594	千円 6,372	千円 113	千円 222
博士研究員	人 8	歳 34.6	千円 4,397	千円 4,397	千円 53	千円 0
その他	人 88	歳 49	千円 6,794	千円 6,552	千円 119	千円 242
再雇用職員	人 20	歳 64.2	千円 4,474	千円 3,753	千円 99	千円 721
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 8	歳 64.5	千円 5,190	千円 4,343	千円 57	千円 847
技術職員	人 12	歳 64.0	千円 3,996	千円 3,359	千円 127	千円 637
非常勤職員(年俸制)	人 55	歳 43.1	千円 5,035	千円 4,904	千円 123	千円 131
事務・技術	人 13	歳 48.0	千円 3,927	千円 3,527	千円 106	千円 400
教育職種 (大学教員)	人 34	歳 41.1	千円 5,624	千円 5,624	千円 143	千円 0
技術職員	人 8	歳 44.1	千円 4,334	千円 4,083	千円 66	千円 251

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注3:再雇用職員の事務・技術職種については、該当者が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、区分以外は記載せず、再雇用職員全体の数値からも除外している。
注4:常勤職員、常勤職員(年俸制)、任期付職員、再雇用職員及び非常勤職員の医療職種(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5: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。

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、年俸制適用者、任期付職員及び再雇用職員を除く。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32～35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。また、年齢36～39歳の該当者は4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	3	55.8	9,618	9,658 ～ 7,508
課 長	16	55.8	8,911	
室 長	3	55.8	8,513	
副 課 長	37	52.7	7,854	11,337 ～ 6,653
係 長	31	42.7	6,520	7,599 ～ 5,613
主 任	13	37.7	5,722	6,314 ～ 4,885
係 員	36	33.1	5,108	5,863 ～ 4,359

(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)
	人	歳	千円	千円
教 授	16	59.1	11,834	14,269 ～ 9,978
准 教 授	24	52.6	9,677	10,572 ～ 8,916
講 師	3	59.8	8,976	8,387 ～ 7,046
助 教	35	46.3	7,694	

注:部長の該当者は3人、室長の該当者は4人、講師の該当者は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、年間給与額の最高額・最低額については記載していない。

④ 賞与(令和6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)	% 54.3	% 53.4	% 53.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 46.6	% 46.2
		%	%	%
	最高～最低	50.0～43.1	50.0～43.1	48.8～43.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 54.3	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.9	% 45.7	% 45.8
		%	%	%
	最高～最低	56.1～39.8	56.1～38.6	56.1～39.2

【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)	52.1	51.3	51.7
		%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.9	48.7	48.3
		%	%	%
	最高～最低	53.8～44.4	56.3～44.3	55.1～44.7
一般 職員		%	%	%
	一律支給分(期末相当)	54.0	54.1	54.1
		%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.0	45.9	45.9
		%	%	%
	最高～最低	50.0～42.6	50.0～42.4	50.0～42.6

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	・年齢勘案 94.4 ・年齢・地域勘案 96.3 ・年齢・学歴勘案 94.6 ・年齢・地域・学歴勘案 96.4 (参考) 対他法人 109.7
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 64.6%】 (国からの財政支出額 28,318百万円、 支出予算の総額 40,474百万円：(令和6年度予算) 【累積欠損額】 0円(令和5年度決算) 【事務・技術職員の管理職の割合 7.8%(常勤職員数282名中22名)】 【事務・技術職員の大卒以上の高学歴者の割合 62.4%(常勤職員数282名中176名)】 (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。 (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、他の大学共同利用機関法人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。
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)

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 93.7

(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6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

(扶養親族がいない場合)

【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給)
月額 257千円 年間給与 3,860千円
- 35歳(主任)
月額 331千円 年間給与 5,511千円
- 50歳(副課長)
月額 420千円 年間給与 6,986千円

【教育職員(大学職員)】

- 22歳(大卒初任給)
月額 303千円 年間給与 4,545千円
- 35歳(助教)
月額 398千円 年間給与 6,614千円
- 50歳(准教授)
月額 512千円 年間給与 8,511千円

※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	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 5,048,266	千円 5,121,489	千円 5,217,633	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 458,960	千円 480,591	千円 636,965	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,794,493	千円 1,918,606	千円 1,850,289	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,026,861	千円 1,051,670	千円 1,081,944	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,328,580	千円 8,572,356	千円 8,786,831	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」

- 1)「給与、報酬等支給総額」: 定年延長と人事院勧告に伴う月額給与の増加が主な要因となり、前年度比1.9%の増。
- 2)「退職手当支給額」: 定年退職者の増加により、前年度比32.5%の増。
- 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9.5%の減。
- 4)「福利厚生費」: 給与、報酬等支給総額の増額に伴い、前年度比2.9%の増。
- 5)「最広義人件費」: 以上の要因により、前年度比2.5%の増となった。

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乘じる調整率を「100分の87」から「100分の83.7」に引き下げた。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員、産業看護師及びリサーチアドミニストレーターの定年年齢は現在61歳であり、令和5年4月1日にこれまでの60歳から引き上げる対応を行った。今後、令和13年4月1日までに、段階的に65歳まで引き上げることとしている。これらの職員については、定年年齢の引き上げに伴い、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。

産業医の定年年齢は現在63歳であり、今後、令和13年4月1日までに、段階的に65歳まで引き上げることとしている。定年年齢の引き上げに伴い、職員の基本給について64歳に達する年度から7割水準とすることとした。

教員の定年年齢は63歳であり、今後引き上げについての検討を行うこととしている。

Ⅴ その他

特になし