

# 様式 1 公表されるべき事項

## 大学共同利用機関法人人間文化研究機構の役員報酬・給与等について(令和7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

当機構は、人文系分野における日本の中核的、国際的研究拠点として、共同利用・共同研究を通じた基盤的研究の推進を目的とする研究・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(自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構)を参考とした。

##### (1) 大学共同利用機関法人

他の3機構は、同じ大学共同利用機関法人として当機構と同様に研究・教育事業を実施している。公表資料によれば、令和6年度の法人の長の報酬額は19,680千円(平均)、常勤理事の報酬額(平均)は16,217千円、非常勤理事の報酬額(平均)は5,892千円、監事の報酬額(平均)は10,407千円、非常勤監事の報酬額(平均)は1,366千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本給等を勘案すると、法人の長の報酬額が19,734千円、理事の報酬額(平均)が16,368千円、非常勤理事の報酬額(平均)は5,892千円、監事の報酬額(平均)は16,105千円、非常勤監事の報酬額(平均)が1,508千円と推察される。

##### (2) 事務次官の年間報酬額

令和4年中の年間報酬額は、23,235千円である。

##### ② 令和7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。)

勤勉手当については、人間文化研究機構役員給与規程により、その者の業務実績に応じ、経営協議会に諮ってこれを増額し、または減額することができる。

令和7年度においては、業務実績に反映するほど特に顕著な業績や業績不振とされることがなかったため、業務実績に基づく役員報酬の増減は行わなかった。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

###### 法人の長

機構長の報酬は、月額及び期末手当から構成される。月額については、役員給与規程に則り、本給(1,078,000円)及び地域手当と状況に応じた通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。また、期末手当についても、役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+地域手当の合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に100分の25を乗じて得た額)に100分の65.5を乗じて得た額に、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+地域手当+広域異動手当)に期末手当及び勤勉手当支給細則で定める基準に従って勤務成績を反映させた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和7年度においては、下記のとおり報酬制度の改定を行った。

###### ○月例給の引き上げ

国に準拠し、本給表について、平均2.8%の引き上げを実施した。

(令和7年4月適用)

###### ○期末手当支給率の引き上げ

国に準拠し、期末手当支給率について、年間平均0.025月分引き上げを実施した。

(令和7年12月施行)

###### ○勤勉手当成績率の引き上げ

国に準拠し、勤勉手当支給率について、年間平均0.025月分引き上げを実施した。

(令和7年12月施行)

理事	<p>理事の報酬は、法人の長に準じて得た額としている。令和7年度の改定については、法人の長に同じ。</p> <p>非常勤理事の報酬は、役員給与規程に則り月額を決定し支給する。月額については、本給のみで構成され、その他手当の支給はない。</p> <p>監事の報酬は、法人の長に準じて得た額としている。令和7年度の改定については、法人の長に同じ。</p> <p>非常勤監事の報酬は、役員給与規程に基づいた月額を支給する。月額については、本給のみで構成され、その他手当の支給はない。</p>
理事(非常勤)	
監事	
監事(非常勤)	

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	令和7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	21,907	12,936	6,303	2,587 (地域手当) 80 (通勤手当)			※
A理事	17,492	10,224	4,981	2,044 (地域手当) 241 (通勤手当)			※
B理事	16,209	9,528	4,642	1,905 (地域手当) 132 (通勤手当)		3月31日	※
C理事	16,230	9,528	4,642	1905 (地域手当) 154 (通勤手当)			※
D理事 (非常勤)	4,284	4,284	0	0			※
A監事	13,870	8,832	4,059	1059 (地域手当) △80 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,896	1,896	0	0			

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3:千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は一致しない項目がある。

### 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人間文化研究機構は、6つの大学共同利用機関が旧来の学問の枠を超えて連合し、問題解決型の課題研究にも取り組み、新しいパラダイムを創出する、人間文化の総合的学術研究の世界的拠点となることを目標とし、その達成に向けて、各機関及び関連大学・研究機関等との連携・協力、個々の研究領域を超えた研究展開及び人間文化の学際的・統合的研究の新展開を機構長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、人間文化研究機構長は6つの大学共同利用機関から構成される法人の代表としてその業務を総理し、所属職員を統督し、経営責任者としての職務を担っている。他の大学共同利用機関法人の長と比較した場合、法人の有する大学共同利用機関数が多く、より職責が重い。

また、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。こうした職務内容の特性や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

理事は、機構長を補佐して機構の担当業務を掌理し、経営責任者としての職務を担っている。

理事の役員報酬については、各理事の経歴等を勘案して決定しているところであり、法人の職責に近い大学共同利用機関法人の理事との比較を踏まえ、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 理事(非常勤)

理事は、機構長を補佐して機構の担当業務を掌理し、経営責任者としての職務を担っている。

非常勤理事の役員報酬については、理事の報酬を基礎として月間所要勤務日数を勘案して決定していることから、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 監事

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または文部科学大臣に意見を提出する職務を行っている。

監事の役員報酬については、各監事の経歴等を勘案して決定しているところであり、法人の職責に近い大学共同利用機関法人の監事との比較を踏まえ、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 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または文部科学大臣に意見を提出する職務を行っている。

非常勤監事の役員報酬については、理事の報酬を基礎として月間所要勤務日数を勘案して決定していることから、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7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	該当者なし					
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	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

## 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	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	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】

該当なし

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当については、人間文化研究機構役員給与規程により、その者の業務実績に応じ、経営協議会に諮ってこれを増額し、または減額することができる。

## 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、他の大学共同利用機関法人、国家公務員のほか、令和6年職種別民間給与実態調査のデータのうち、事業規模が同等である企業規模別・職種別平均支給額を参考とした。

##### (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、高エネルギー加速器研究機構、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

令和6年国家公務員給与等実態調査によると、行政職俸給表(一)適用者の平均給与月額が405千円であり、教育職俸給表(一)適用者の平均給与月額は475千円である。教員の平均給与月額が教育職俸給表(一)適用者を上回っているが、その主な原因は年齢別構成によるものであると考えられる。

##### (3) 職種別民間給与実態調査

令和6年職種別民間給与実態調査を参考に、当該法人と同等の規模・職種別の平均支給月額を比較したところ、事務職員・教員ともに民間給与の平均以下の水準となっている。

#### 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。)

勤務成績に基づき年1回の昇給時における昇給の号給数及び勤勉手当に反映させる。

#### ③ 給与制度の内容

職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、機関長手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び研究代表者特別手当)を支給する。

期末手当については、期末手当基準額(本給+扶養手当+地域手当+広域異動手当)に100分の126.25を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間における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+地域手当+広域異動手当)に期末手当及び勤勉手当支給細則で定める基準に従って勤務成績を反映させた割合を乗じて得た額としている。

#### ④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度においては、下記のとおり報酬制度の改定を行った。

##### ○月例給の見直し

国に準拠し、職責重視の俸給体系を導入するため、本給月額等の見直しを実施した。

(令和7年2月施行、令和7年4月適用)

##### ○月例給の引き上げ

国に準拠し、本給表について、若年層に重点を置いて、平均3.3%の引き上げを実施した。

(令和8年3月施行、令和7年4月適用)

##### ○期末手当支給率の引き上げ

国に準拠し、期末手当支給率について、年間平均0.025月分引き上げを実施した。

(令和7年12月施行)

##### ○勤勉手当成績率の引き上げ

国に準拠し、勤勉手当支給率について、年間平均0.025月分引き上げを実施した。

(令和7年12月施行)

##### ○扶養手当の見直し

国に準拠し、配偶者にかかる手当の廃止及び子にかかる手当の増額を段階的に実施した。

(令和7年2月施行、令和7年4月適用)

##### ○地域手当率の改定

地域手当のうち、国文学研究資料館、国立国語研究所(東京都立川市)に勤務する職員の支給額について、支給割合を引上げ(本給、機関長手当、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額の1.2割に相当する額→1.4割に相当する額。)

また、国際日本文化研究センター、総合地球環境学研究所(京都府京都市)に勤務する職員の支給額について、支給割合を引下げ(本給、機関長手当、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額の1.0割に相当する額→0.9割に相当する額。)

## 2 職員給与の支給状況等

### ① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 526人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 479人

### ② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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	343	47.0	8,502	6,102	178	2,400
事務・技術	198	42.6	6,824	4,953	174	1,871
教育職種 (大学教員)	140	52.5	10,589	7,503	184	3,086
指定職種	5	70.3	16,475	12,361	182	4,114
再雇用職員	6	63.5	5,114	4,277	177	837
事務・技術	6	63.5	5,114	4,277	177	837
非常勤職員	68	49.5	4,741	4,069	134	672
事務・技術	36	52	4,541	3,272	135	1,269
教育職種 (プロジェクト研究員)	32	46.6	4,967	4,967	133	0

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。以下、④まで同じ。

注3:常勤職員区分、任期付職員区分及び非常勤職員区分中の医療職種については、該当者がいないため欄を省略した。また、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。

注4:「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注5:「教育職種(プロジェクト研究員)」とは、人間文化研究機構の各機関における特定のプロジェクトに従事する職員を示す。

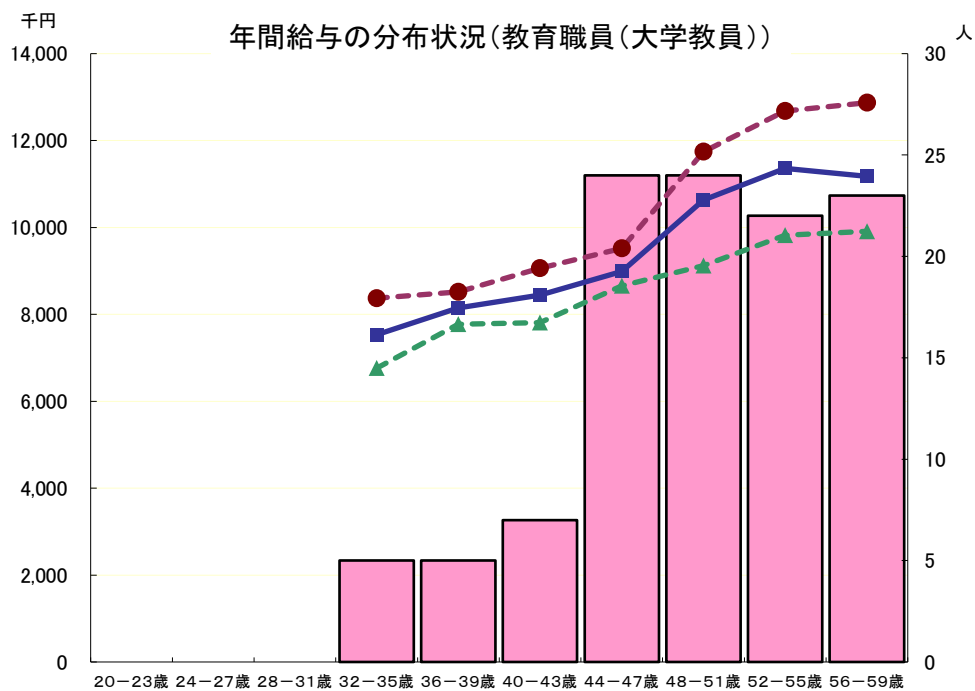
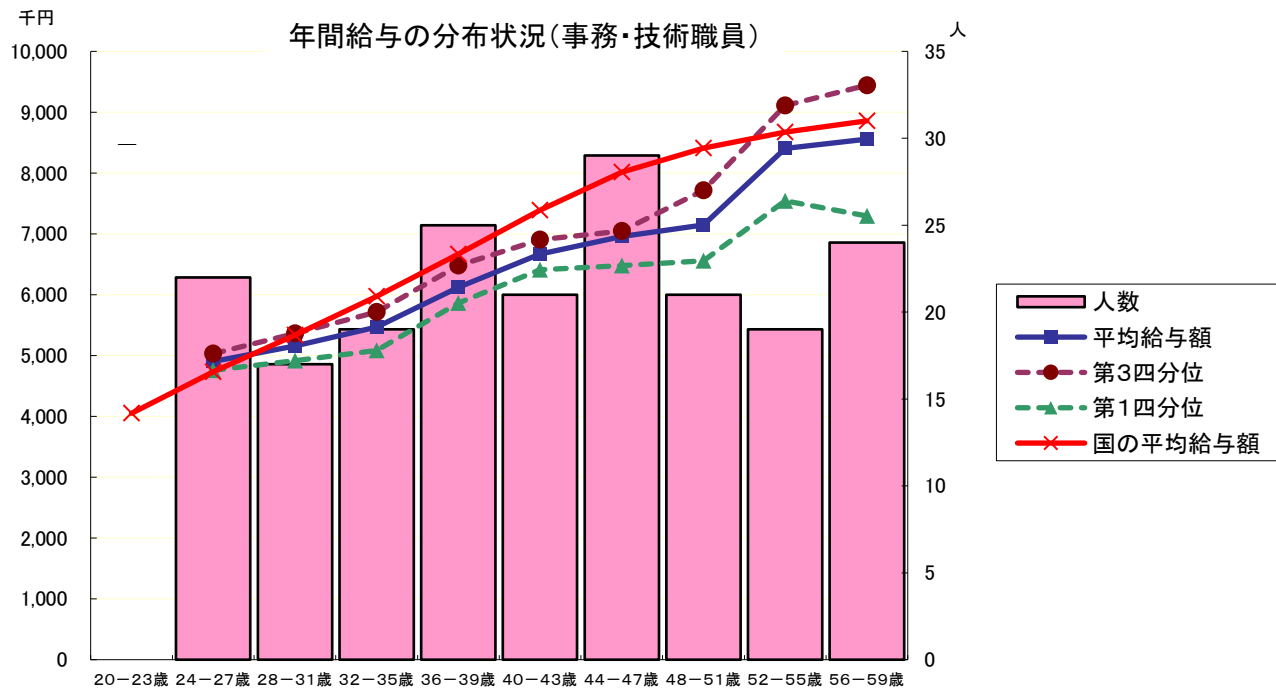
### [年俸制適用者]

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	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	62	46.8	6,827	6,827	0	0
創発センター研究員 (ネットワーク型)	5	36.7	6,000	6,000	0	0
特任研究員	38	46	7,610	7,610	0	0
特任専門職員	16	52.2	5,693	5,693	0	0
機構特別研究員	3	44.8	4,344	4,344	0	0

注1:年俸制適用者について、在外職員、再雇用職員及び非常勤職員の区分は、該当者がいないため表を省略した。

注2:「創発センター研究員(ネットワーク型)」とは、関係大学・機関と研究拠点を共同設置し、拠点間のネットワークを構築して研究を推進する人間文化研究創発センターのネットワーク型基幹研究プロジェクト地域研究推進事業に従事する職員を示す。

③ 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、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、⑤まで同じ。]



注:②の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

④ 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	5	54.5	10,881	11,263～10,275
課長	20	54.5	9,276	10,631～8,390
課長補佐	23	52.3	7,701	8,630～6,488
係長	73	45.2	6,702	8,091～5,762
主任	27	40.0	5,847	6,939～5,052
係員	50	29.8	5,052	5,798～4,532

(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	76	56.8	11,805	13,705～9,506
准教授	53	48.1	9,078	10,553～7,169
助教	11	43.8	7,133	7,773～6,663

注1:②の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

⑤ 賞与(令和7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)	% 52.5	% 51.8	% 52.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.5	% 48.2	% 47.8
	最高～最低	% 56.6～42.9	% 56.6～43.9	% 55.5～44.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.0	% 53.9	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.0	% 46.1	% 46.0
	最高～最低	% 50.6～43.2	% 50.6～41.8	% 49.4～43.0

(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)	% 50.4	% 50.8	% 50.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.6	% 49.2	% 49.4
	最高～最低	% 59.1～44.1	% 59.0～44.2	% 59.1～44.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 53.9	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 46.1	% 46.1
	最高～最低	% 56.2～44.0	% 56.0～44.0	% 56.1～44.0

### 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 92.4</li> <li>・年齢・地域勘案 95.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 90.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.2</li> <li>(参考) 対他法人 107.4</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 90.2%】  (国からの財政支出額 :12,148百万円、  支出予算の総額 :13,467百万円 (令和7年度予算))</p> <p>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</p> <p>【事務・技術職員の管理職割合 10.4%(240名中25名)】</p> <p>【研究教育職員の管理職割合 25.7%(140名中36名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 90.2%(479名中432名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.8%】  (支出総額 :13,251百万円、  給与・報酬等支給総額 : 4,210百万円 (令和7年度決算))</p> <p>(法人の検証結果)  国からの財政支出割合が90%を超えているものの、地域・学歴等を勘案した場合も含め法人基準年齢階層ラスパイルズ指数(対国家公務員)が100未満となっていることから、社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を十分考慮して適正な給与水準に決定されている。  また、他の大学共同利用機関法人とは同水準の給与であること、同規模の民間企業の月平均支給額と同水準であることから、給与水準が妥当であると考え。</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、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。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、給与水準の適切性の維持に努める。

#### ○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数 100.8

(注) 上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和5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

##### 【事務職員】

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給、係員)  
月額 264千円 年間給与 3,988千円
- 35歳(主任)  
月額 344千円 年間給与 5,819千円
- 50歳(課長補佐)  
月額 436千円 年間給与 7,471千円

##### 【教育職員(大学教員)】

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給、助教)  
月額 314千円 年間給与 4,743千円
- 35歳(准教授)  
月額 495千円 年間給与 8,439千円
- 50歳(教授)  
月額 576千円 年間給与 9,967千円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円、子1人につき11,500円)を支給

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務成績により年1回の昇給時に昇給の号給数に反映させるほか、勤勉手当の増減を行い、今後も継続する。

### 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 3,823,018	千円 3,948,930	千円 4,060,808	千円 4,210,399	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 263,575	千円 356,954	千円 559,726	千円 230,606	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,902,641	千円 2,034,681	千円 2,117,364	千円 2,131,011	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 711,123	千円 725,710	千円 726,444	千円 738,624	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,700,359	千円 7,066,275	千円 7,464,342	千円 7,310,641	千円	千円

注1: 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。

注2: 財務諸表の附属明細書「(18) 役員及び教職員の給与の明細」の「報酬または給料等」欄と、本表の「給与、報酬等支給総額」が一致しない理由は、本表に受託研究費等により雇用する者の人件費を含めるため。

#### 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」、「最広義人件費」について

「給与、報酬等支給総額」の対前年度比は149,591千円増（+3.68%）であり、その主な要因は、人事院勧告に準じて実施した給与改定に伴う人件費の増加等による。

「最広義人件費」の対前年度比は153,701千円減（-2.06%）であり、その主な要因は、退職手当支払額の減少による。

##### ② 退職手当の支給水準引き下げについて

「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1月29日から引き続き以下の措置を実施している。

##### 役員に関する講じた措置の概要

退職手当額について、従前の計算式で得た額に調整率「100分の83.7」を乗じて得た額とすることにより、退職手当支給水準を引き下げる改正。

##### 職員に関する講じた措置の概要

退職手当額計算における調整率を「100分の83.7」とし、退職理由や勤続年数にかかわらず適用することにより、退職手当支給水準を引き下げる改正。

### Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

教育職員（大学教員）の定年年齢は65歳である。

事務・技術職員については、国家公務員の定年年齢引き上げを踏まえ、令和5年12月11日付で定年年齢を60歳から65歳に段階的に引き上げることとした。また、定年年齢の引き上げに伴い、事務・技術職員の管理監督職勤務上限年齢を60と定め、60歳に達した管理監督職員を管理監督職以外の職へ降任させる制度（役職定年制）を設けたほか、職員の本給月額について60歳に達した日後における最初の4月1日以降7割水準とすることとした。

### V その他

特になし