

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職員の報酬・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、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6年度の3機構の長の平均年間報酬額は20,221千円であり、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21,943千円と推定される。

同様の考え方により、理事については平均で17,674千円、監事については平均で15,125千円と推定される。

(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。)

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月期については、成績が優秀な場合は、100分の113.75以上100分の212.5以下、成績が良好でない場合は、100分の91.75以下、また12月期については、成績が優秀な場合は100分の116.25以上100分の217.5以下、成績が良好でない場合は、100分の94.25以下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7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7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66.25、12月期は100分の68.75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7年度の実績としては、6月期については、100分の100.25、12月期については、100分の102.75)を乗じて得た額としている。

なお、令和7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

1. 本給月額を令和7年4月1日より引き上げ(2.8%)
2. 期末・勤勉手当支給割合の引き上げ(年間0.05月分)
3. 特別調整手当のうち、東京都三鷹市に勤務する役員の支給額について、支給割合を引上げ
(本給の月額の合計額の14%に相当する額→16%に相当する額。
ただし令和7年度中は経過措置として14%に相当する額。)
4. 特別調整手当の異動保障延長
(2年間→3年間に延長。3年目の支給割合は異動前の60%(1年目:100%、
2年目:80%))
5. 通勤手当の引上げ
(通勤手当の支給限度額を15万円に引上げ、交通用具使用者に係る手当額を、
使用距離の区分に応じ、200円から7,100円までの幅で引上げ。)

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7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)のみで構成されている。その日額は、理事の本給月額を基に、非常勤理事となった者の経歴及び理事としての職務、勤務形態を考慮して、機構長が定めることとしている。

なお、令和7年度における主な改定内容は以下のとおりである。

1. 非常勤理事手当の日額を変更
・理事の本給月額を改定したことに伴い、非常勤理事手当の日額を改めた。

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7年度では法人の長と同様の改定を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、役員給与規程により、非常勤監事手当(日額)のみで構成されている。その日額は、監事の本給月額を基に、非常勤監事となった者の経歴及び監事としての職務、勤務形態を考慮して、機構長が定めることとしている。

なお、令和7年度における主な改定内容は以下のとおりである。

1. 非常勤監事手当の日額を変更
・監事の本給月額を改定したことに伴い、非常勤監事手当の日額を改めた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 20,232	千円 12,072	千円 5,746	千円 2,414 (特別調整手当)			※
A理事	千円 13,985	千円 8,832	千円 2,754	千円 1,766 80 552 (特別調整手当) (通勤手当) (単身赴任手当)	4月1日		※
B理事	千円 17,424	千円 10,224	千円 4,866	千円 2,044 288 (特別調整手当) (通勤手当)			※
C理事	千円 8,233	千円 5,448	千円 2,337	千円 435 12 (特別調整手当) (通勤手当)	4月1日	9月30日	※
D理事	千円 16,438	千円 9,528	千円 4,535	千円 1905 469 (特別調整手当) (通勤手当)		3月30日	◇
E理事	千円 17,242	千円 11,196	千円 4,875	千円 895 275 (特別調整手当) (通勤手当)	4月1日		※
F理事	千円 8,156	千円 4,828	千円 2,650	千円 675 2 (特別調整手当) (通勤手当)	11月1日		※
G理事 (非常勤)	千円 10,285	千円 10,285	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 14,943	千円 8,832	千円 4,204	千円 1766 140 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 3,035	千円 3,035	千円 0	千円 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:「特別調整手当」とは民間における賃金、物価及び生産費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注4:総額、各内訳について千円以下切捨てのため、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中核的研究機関を設置・運営することにより、自ら国際的・先導的な学術研究を進めるとともに、保有する最先端設備の共同利用や先導的共同研究の場を全国の大学・研究機関の研究者に提供し、我が国の大学等の自然科学分野を中心とした学術研究の発展に貢献することを基本的なミッションとし、機構長のリーダーシップの下、急速に進む世界の研究状況下において先導的な役割を果たすべく、不断の組織改革やDXによる研究システム改革等を通じて、新しい時代に向けた共同利用・共同研究機能強化を図っている。

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。

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29,096千円と比較した場合、概ね同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千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移行前の岡崎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

大学共同利用機関法人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中核的研究機関を設置・運営することにより、自ら国際的・先導的な学術研究を進めるとともに、保有する最先端設備の共同利用や先導的共同研究の場を全国の大学・研究機関の研究者に提供し、我が国の大学等の自然科学分野を中心とした学術研究の発展に貢献することを基本的なミッションとし、機構長のリーダーシップの下、急速に進む世界の研究状況下において先導的な役割を果たすべく、不断の組織改革やDXによる研究システム改革等を通じて、新しい時代に向けた共同利用・共同研究機能強化を図っている。

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29,096千円と比較した場合、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、736千円から933千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)

大学共同利用機関法人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中核的研究機関を設置・運営することにより、自ら国際的・先導的な学術研究を進めるとともに、保有する最先端設備の共同利用や先導的共同研究の場を全国の大学・研究機関の研究者に提供し、我が国の大学等の自然科学分野を中心とした学術研究の発展に貢献することを基本的なミッションとし、機構長のリーダーシップの下、急速に進む世界の研究状況下において先導的な役割を果たすべく、不断の組織改革やDXによる研究システム改革等を通じて、新しい時代に向けた共同利用・共同研究機能強化を図っている。

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。

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736千円で決定している。

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(非常勤)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A	3,420	3	0	R7.3.31	1.0	※
理事B	1,140 (47,814)	1 (39)	0 (10)	R7.3.31	1.0	※
理事C	3,420 (6,840)	3 (6)	0 (0)	R7.3.31	1.0	※
理事D	570 (46,209)	0 (34)	6 (5)	R7.9.30	1.0	※
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
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:「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

注2:理事B・C・Dについては、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

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	<p>当該理事は共同利用・共同研究、計画・評価、共創戦略統括本部の担当理事として、機構長のリーダーシップの下、任務を着実に遂行した。特に、共創戦略統括本部の担当として、共創戦略統括本部が実施するOPEN MIX LAB(以下OML)事業において、これまでの5つのタイプ(研究共創型、若手支援型、テーマ設定型、研究スタートアップ支援、産学連携支援型)の公募研究プログラムに加え、新たに組織間連携による革新的な研究を推進するための重要な要素の一つである技術開発を支援することを目的に、技術職員等を対象とした技術開発型を追加し、公募を行うとともに、ボトムアップ型の研究の公募に加えて、戦略的な研究プロジェクトを実施するため、フotonバイオロジープロジェクト(岡崎3機関)等のトップダウン型プログラムの開始に尽力した。さらに、機構内外の研究者が分野融合研究や課題解決型研究連携を実施する拠点として、岡崎山手地区に最初のOML施設であるOML OKAZAKI山手1号館の整備に貢献した。</p> <p>当該理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>
理事B	<p>当該理事は広報、環境配慮の担当理事として、機構長のリーダーシップの下、任務を着実に遂行した。特に、広報の担当として、機構全体で理科教育を推進し、市民の機構に対する理解・支持を獲得するために年に2回開催している自然科学研究機構シンポジウムにおいて、本会場の他にYouTube LIVEとニコニコ生放送においてのライブ配信を行うことに加え、機構として協力協定を締結している多摩六都科学館、福岡市科学館、港区立みなと科学館にパブリックビューイング会場を設け、さまざまな場所からシンポジウムへアクセスできる場を整えた。これにより、令和5年度の参加者数が累計155人、視聴者数が累計676人であったのに対し、令和6年度では参加者数が累計200人(パブリックビューイング会場含む)、視聴者数が累計1,075人に増加し、市民の機構及び理科教育に対する理解を得ることに貢献した。</p> <p>当該理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>
理事C	<p>当該理事は男女共同参画、生命創成探究センターの担当理事として、機構長のリーダーシップの下、任務を着実に遂行した。特に、男女共同参画の担当として、男女共同参画の環境を整備・強化し、女性研究者を積極的に採用するため、女性限定公募等の活用や、女性研究者雇用支援経費の配分を実施した。これにより、着任前の令和3年度末時点における女性研究者の在籍者が88人(全体の割合の12.5%)であったのに対し、令和6年度末時点における在籍数は94人(全体の割合の13.7%)となり、第4期中期目標期間末の目標である全体の割合の17%の達成に向けた女性研究者割合の増加に貢献した。</p> <p>当該理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>
理事D	<p>当該理事は生理学研究所の担当理事として、機構長のリーダーシップの下、任務を着実に遂行した。特に、令和6年度に設立された岡崎連携プラットフォーム「スピン生命科学コア」においては、分子科学研究所及び生命創成探究センターと連携し、新規MRプローブの開発からモデル動物の画像計測までを一連の流れで行う研究体制を構築した。また、若手人材育成では、生理科学実験技術トレーニングコース、外国人体験入学(NIPSインターンシップ)、日本人体験入学等を通じて若手研究者の育成及び大学院生の確保につなげる活動に貢献した。</p> <p>当該理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>
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
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ます。

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月期については、成績が優秀な場合は、100分の113.75以上100分の212.5以下、成績が良好でない場合は、100分の91.75以下、また12月期については、成績が優秀な場合は100分の116.25以上100分の217.5以下、成績が良好でない場合は、100分の94.25以下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7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7年度において国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は、414,480円、全体の平均給与月額は、424,979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816,879円、事務課長で669,872円、事務課長代理で583,044円、事務係長で523,272円、事務主任で462,951円、事務係員で405,685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

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、在宅勤務等手当、在勤手当、特殊勤務手当、衛生管理者手当、特勤勤務手当、準特勤勤務手当、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、寒冷地手当及び研究代表者等特別手当)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6月期については、100分の125(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105)を乗じ、12月期については、100分の127.5(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107.5)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。

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。

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

1. 本給月額の改定
(一般職(一)、研究教育職の本給表及び研究教育職本給年俸表(二)について、本給月額を令和7年4月1日より引き上げ。)
2. 本給表等の切り替え
(一般職(一)、研究教育職の本給表及び研究教育職本給年俸表(二)について、職務や職責をより重視した本給表及び本給年俸表への切り替え。特に管理職は、重い職責を反映した本給水準とするなど処遇を改善。)
3. 期末・勤勉手当支給割合の引き上げ(年間0.05月分)
4. 特別調整手当のうち、東京都三鷹市に勤務する職員の支給額について、支給割合を引き上げ
(本給、扶養手当及び管理職手当の月額の合計額の14%に相当する額→16%に相当する額。ただし令和7年度中は経過措置として14%に相当する額。)
5. 特別調整手当の異動保障延長
(2年間→3年間に延長。3年目の支給割合は異動前の60%(1年目:100%、2年目:80%))
6. 扶養手当の見直し
(配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を13,000円に引き上げ。ただし、令和7年度中は経過措置として配偶者に係る手当は3,500円、子に係る手当は11,500円を支給。)
7. 通勤手当の引き上げ
(通勤手当の支給限度額を15万円に引上げ、交通用具使用者に係る手当額を、使用距離の区分に応じ、200円から7,100円までの幅で引き上げ。)

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): 1,120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): 899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		うち賞与
				うち通勤手当等		
常勤職員	人 445	歳 49.4	千円 7,830	千円 5,639	千円 134	千円 2,191
事務・技術	人 285	歳 46.1	千円 6,857	千円 4,955	千円 145	千円 1,902
教育職種 (大学教員)	人 160	歳 55.4	千円 9,563	千円 6,857	千円 115	千円 2,706

在外職員	人 23	歳 49.2	千円 13,843	千円 11,713	千円 1	千円 2,130
------	---------	-----------	--------------	--------------	---------	-------------

非常勤職員	人 26	歳 57.9	千円 4,262	千円 3,322	千円 102	千円 940
事務・技術	人 26	歳 57.9	千円 4,262	千円 3,322	千円 102	千円 940

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:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

注4:該当者がいない区分(任期付職員及び再雇用職員)、区分中の該当者のいない職種(非常勤職員中の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師))については、省略した。

【年俸制適用者】

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		うち賞与
				うち通勤手当等		
常勤職員	人 162	歳 45.3	千円 8,899	千円 8,899	千円 131	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 162	歳 45.3	千円 8,899	千円 8,899	千円 131	千円 0

在外職員	人 11	歳 47.0	千円 14,013	千円 14,013	千円 0	千円 0
------	---------	-----------	--------------	--------------	---------	---------

任期付職員	人 258	歳 45.7	千円 5,790	千円 5,790	千円 97	千円 0
年俸制職員	人 239	歳 44.8	千円 5,670	千円 5,670	千円 94	千円 0
URA職員	人 19	歳 56.0	千円 7,297	千円 7,297	千円 141	千円 0

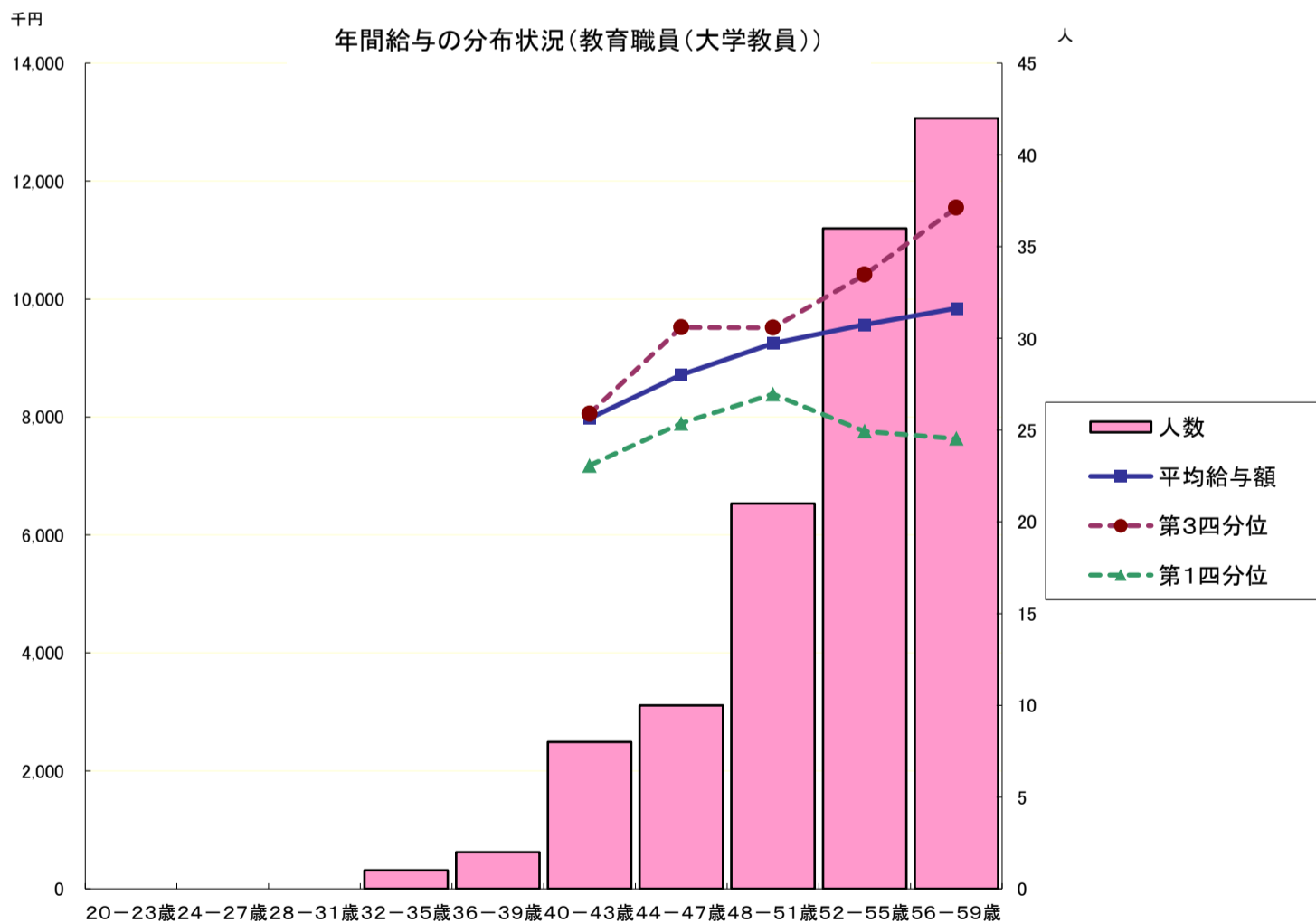
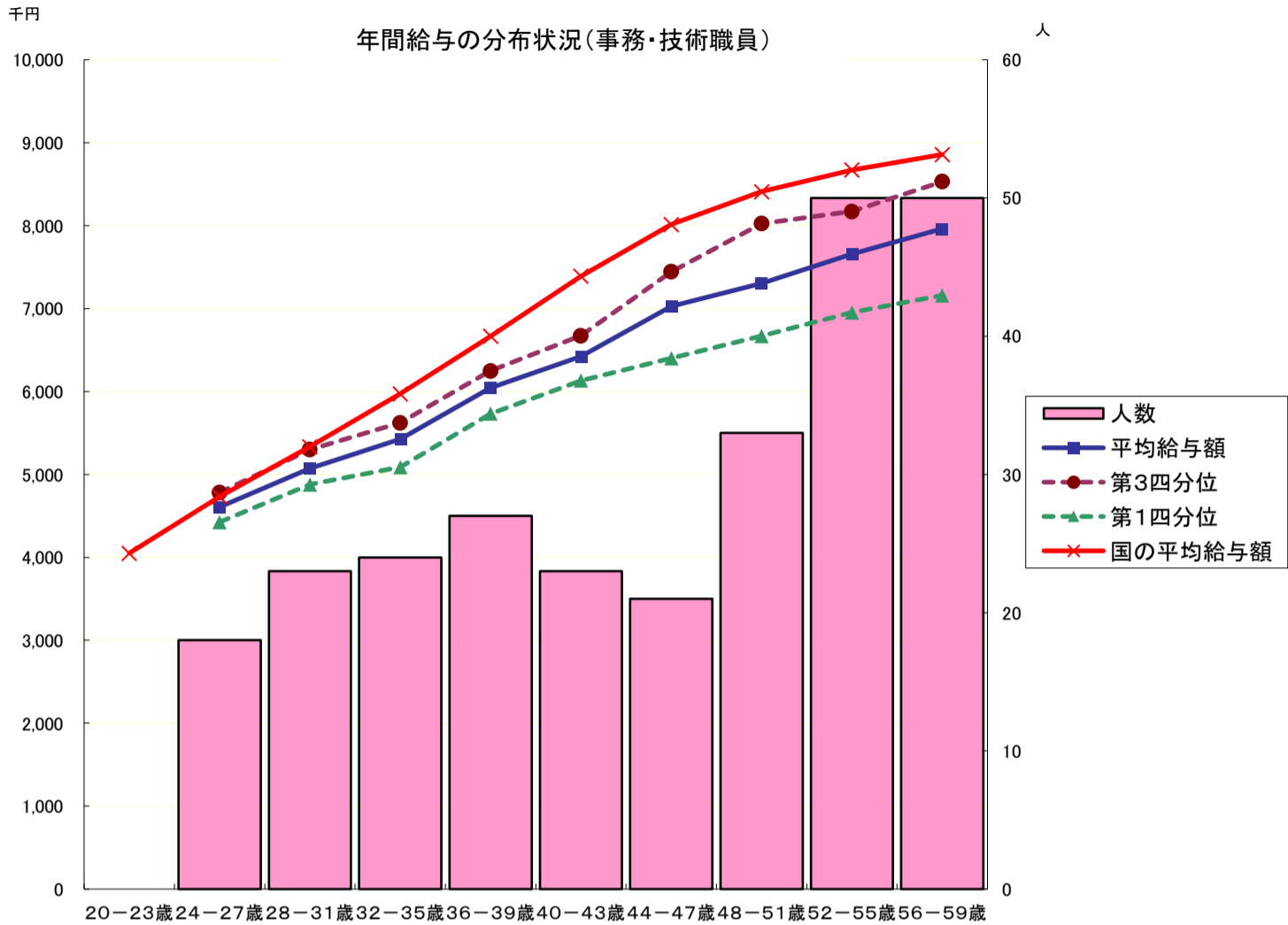
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注3:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

注4:該当者がいない区分(再雇用職員及び非常勤職員)については、省略した。

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))[年俸制適用者、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



注1: ②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 大学教員のうち、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、年間給与額の平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。

注3: 大学教員のうち、年齢36～39歳の該当者は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、年間給与額の平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。

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)
部長	4	55.5	11,071	
課長	31	54.7	8,914	10,377～5,591
課長補佐	45	53.3	7,499	8,530～4,977
係長	119	48.9	6,679	8,324～4,548
主任	31	40.2	5,802	7,145～4,736
係員	55	32.0	5,097	6,745～4,244

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)
教授	46	58.2	12,043	17,332～10,129
准教授	56	54.8	9,341	10,754～8,186
講師	3	48.2	8,468	
助教	53	53.9	7,438	8,694～6,752
助手	2			

注1: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。

注2:助手の該当者は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、年間給与の平均額及び年間給与の最高額・最低額については記載していない。

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)	52.4%	52.5%	52.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.6%	47.5%	47.5%
	最高～最低	56.4～42.9%	56.5～43.3%	56.5～43.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.2%	54.0%	54.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.8%	46.0%	45.9%
	最高～最低	53.1～35.1%	53.0～42.0%	50.9～42.0%

(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)	53.5%	53.4%	53.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.5%	46.6%	46.6%
	最高～最低	57.3～43.1%	57.3～43.2%	57.3～43.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	55.4%	55.3%	55.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.6%	44.7%	44.6%
	最高～最低	48.6～37.5%	48.7～37.0%	48.6～37.3%

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 89.5 ・年齢・地域勘案 93.2 ・年齢・学歴勘案 87.9 ・年齢・地域・学歴勘案 92.4 (参考) 対他法人 103.7
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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出割合 88.9%】 (国からの財政支出額 35,200,586千円、支出予算の総額 39,583,335千円：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>【管理職の割合 13.7%(常勤職員数607名中 83名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 90.0%(常勤職員数607名中 546名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 17.9%】 (支出総額 35,310百万円、給与報酬等支給総額 6,322百万円：令和6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89.5であるため、給与水準は妥当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、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。</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 90.0

(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7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 232,000円、年間給与 3,490,116円

○35歳(本部主任)

月額 343,920円、年間給与 5,708,114円

○50歳(本部係長)

月額 446,880円、年間給与 7,623,064円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,500円、子1人につき11,500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 275,700円、年間給与 4,150,790円

○35歳(助教)

月額 429,600円、年間給与 7,198,760円

○50歳(准教授)

月額 560,400円、年間給与 9,519,748円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,500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

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	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 6,234,723	千円 6,235,000	千円 6,322,929	千円 6,446,319	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 544,308	千円 303,342	千円 423,727	千円 537,426	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,268,815	千円 4,376,867	千円 4,961,490	千円 4,260,323	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,450,677	千円 1,437,671	千円 1,461,002	千円 1,504,193	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,498,524	千円 12,352,882	千円 13,169,150	千円 12,748,263	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 123,390千円増(1.95%増)

増減要因 ・人事院勧告に準じて実施した本給月額、期末・勤勉手当支給割合の
引上げによる支給増

②「最広義人件費」

前年度比 420,887千円減(3.20%減)

増減要因 ・前年度に比べ、派遣職員に係る費用が大幅に減少したことによる
「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 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

研究教育職員、技術職員及び事務職員の定年年齢は65歳である。技術職員及び事務職
員については、複雑高度化する課題に的確に対応し、質の高い業務を維持していくため
には、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員の環境を整備し、活用することが不可
欠となっていることから、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。

定年年齢の引上げに伴い、技術職員及び事務職員のうち管理監督職である職員につい
ては、原則、満60歳に達した日以後の最初の4月1日に、管理監督職以外の職へ従事する
業務の変更を命ずるものとする制度を設けている。

そのほか、技術職員及び事務職員の基本給について満60歳に達した日後における最初
の4月1日以後から7割水準とすることとしている。

V その他

特になし