

# 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拠点として研究を推進し、国内外の関連分野の研究者に対して研究の場を提供している。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機構(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、平成26年度の法人の長の平均年間報酬額は19,103千円であり、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すると、19,377千円と推定される。同様の考え方により理事については、平均16,830千円、監事については1,816千円と推定される。

(2)事務次官年間報酬額・・・22,491千円

#### ② 平成27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。平成27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平成27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月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては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。

なお、平成27年度では、人事院勧告に伴う給与法の改定に準じた期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月分)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)

該当者なし。

監事

該当者なし。

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	平成27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 18,193	千円 11,571	千円 4,799	千円 1,562 調整手当 260 一時金	4月1日		
A理事	千円 14,414	千円 9,123	千円 3,783	千円 1,231 調整手当 68 通勤手当 209 一時金			
B理事	千円 14,432	千円 9,123	千円 3,783	千円 1,231 調整手当 85 通勤手当 209 一時金			
C理事	千円 13,116	千円 9,123	千円 2,523	千円 1,231 調整手当 51 通勤手当 188 一時金	4月1日		
D理事	千円 14,756	千円 9,123	千円 3,925	千円 1,642 調整手当 50 通勤手当 16 一時金	4月1日		◇
A監事 (非常勤)	千円 990	千円 990	千円	千円 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 513	千円 513	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821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。

機構長の平成27年度年間報酬額は、平成27年民間における役員(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27,916千円と比較した場合、それ以下であり、事務次官の年間給与額22,491千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の3機構(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)の長の推定報酬の平均19,377千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。理事の平成27年度年間報酬額は平成26年民間における役員(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27,916千円と比較した場合、それ以下である。

また、他の3機構(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16,830千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(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事(非常勤)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非常勤として行っている。

監事(非常勤)の日給額は、国家公務員指定職俸給表の補給月額を参考に、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(非常勤)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(平成27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	10,342	9		27.3.31	1.0	
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A (非常勤)	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

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	本機構は、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し、国内外の関連分野の研究者に対して研究の場を提供している機関である。そうした中で、当該機構長は法人の代表としてその業務を総理し、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よう貢献してきた。 また、加速器の運転に係る安全管理体制を構築し、研究者が安心して研究ができる環境にも尽力をつくした。 当該機構長の業績勘案率については、社会への貢献度及び業務実績を勘案した結果、経営協議会の議を経て1.0と決定した。
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A (非常勤)	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。

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機関(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、平均27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821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平成27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408,996円となっており、全職員の平均給与月額は416,455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平成27年4月の平均支給額は事務系549,372円、技術系554,192円、大学教員725,325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平成27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6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5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、勤勉手当基準額(本給+調整手当)に勤勉手当の支給実施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。

なお、国家公務員の人事院勧告に準じて下記の内容の制度改正を実施した。

##### ①本給表の改定

国に準拠し、本給表の月額を平均0.4%引き上げた。(平成27年12月25日施行)

##### ②調整手当率の改定

国に準拠し、調整手当率を13%→15%に引き上げた。(平成27年12月25日施行)

##### ③初任給調整手当の改定

国に準拠し、100円～500円の範囲で増額改定を行った。(平成27年12月25日施行)

##### ④勤勉手当の改定

国に準拠し、勤勉手当支給率を年間0.1月分引き上げた。(平成27年12月25日施行)

## 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	平成27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	569	47.0	7,968	5,924	135	2,044
事務・技術	135	41.8	6,229	4,689	138	1,540
教育職種 (大学教員)	311	49.2	8,948	6,619	141	2,329
その他医療職種 (看護師)	1					
産業医	1					
技術職員	121	47.1	7,365	5,493	118	1,872

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、人数以外は記載していない。

注: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:在外職員については該当者がいないため、表を省略した。

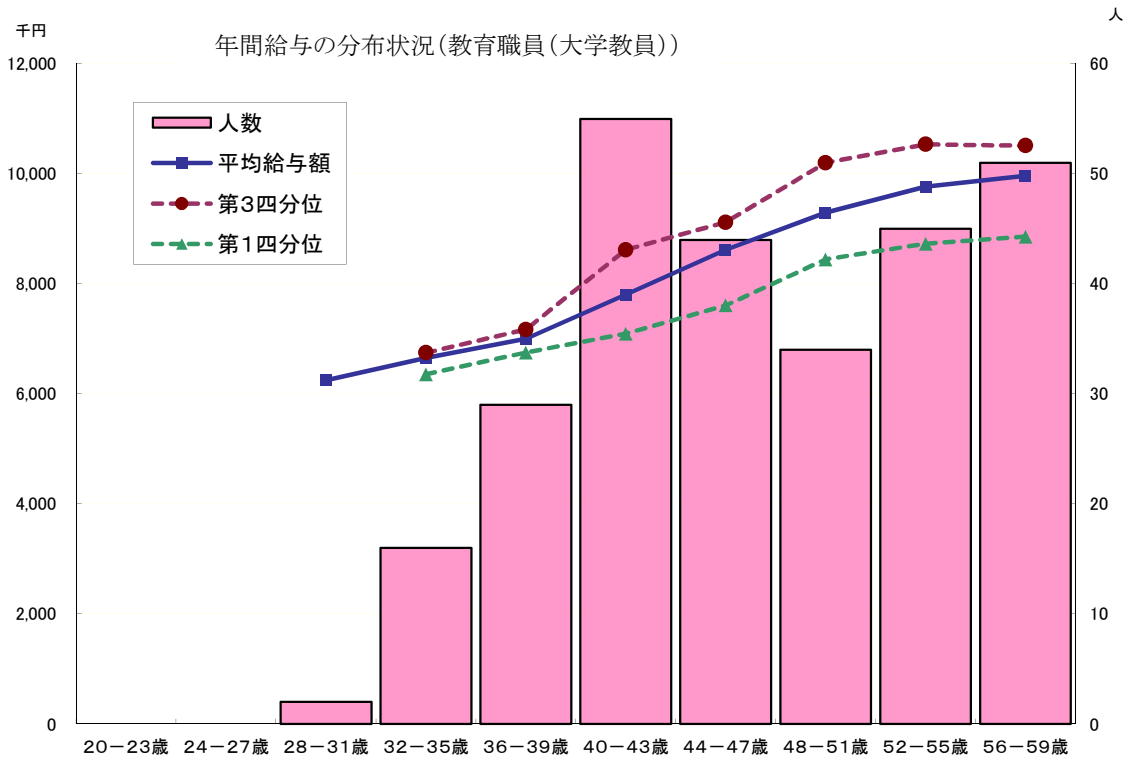
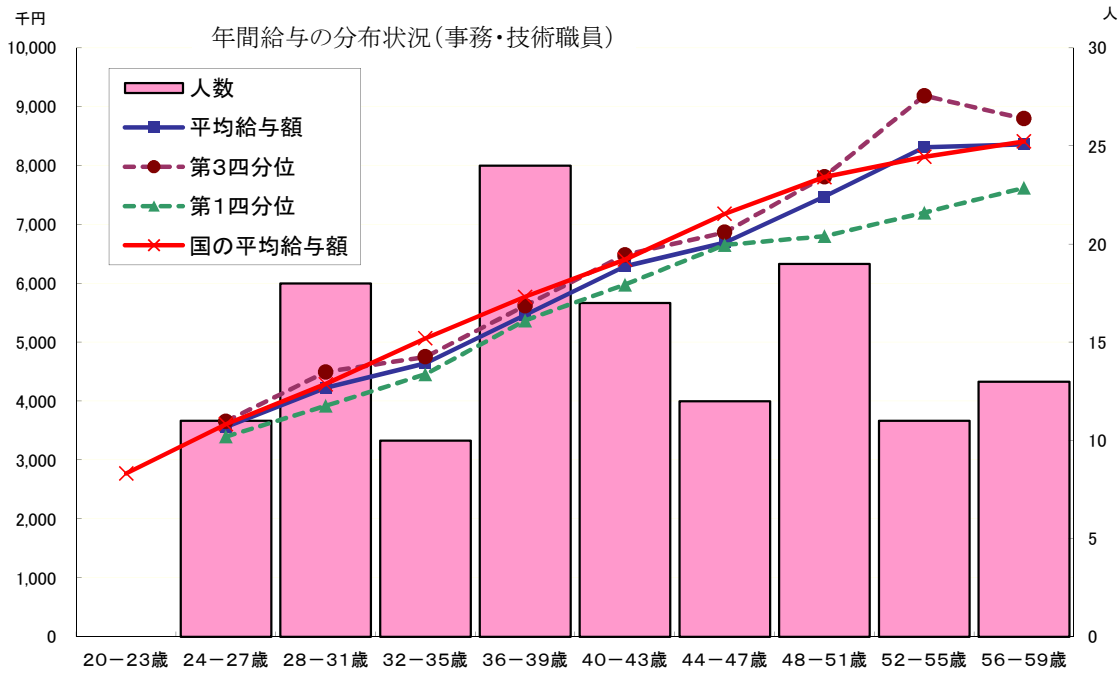
任期付職員(年俸制)	85	44.6	5,929	4,193	119	1,736
博士研究員	11	31.7	4,072	4,072	112	0
その他(年俸制)	74	46.5	6,205	4,210	120	1,995

再任用職員	30	62.9	4,086	3,480	133	606
事務・技術	6	62.0	3,593	3,075	98	518
教育職種 (大学教員)	7	64.5	5,144	4,383	213	761
技術職員	17	62.6	3,824	3,251	112	573

非常勤職員(年俸制)	50	39.5	5,139	4,077	120	1,062
事務・技術	13	48.2	4,324	3,384	99	940
教育職種 (大学教員)	30	35.5	5,719	4,562	130	1,157
技術職員	7	40.5	4,165	3,282	115	883

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)／医療職員(病院看護師))  
 [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。

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)／医療職員(病院看護師))

【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	55.3	10,142	10,715～9,106
課長	10	55.1	8,799	9,689～7,865
室長	6	52.3	8,727	9,061～7,526
副課長	20	51.1	7,235	7,910～6,755
係長	42	42.7	6,186	7,159～4,914
主任	16	39.0	5,206	6,505～4,323
係員	37	30.3	4,151	5,555～3,332

【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	92	55.9	10,889	14,315～9,317
准教授	100	49.2	8,785	10,183～6,769
講師	17	57.1	8,189	8,586～7,817
助教	102	41.8	7,054	7,937～6,102

④ 賞与(平成27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)／医療職員(病院看護師))

【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)	56.6%	58.7%	57.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.4%	41.3%	42.3%
	最高～最低	50.2～36.3%	46.3～36.8%	46.8～36.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.4%	65.1%	63.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.6%	34.9%	36.2%
	最高～最低	40.2～34.4%	37.5～31.8%	38.1～33.2%

【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)	59.1%	61.5%	60.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.9%	38.5%	39.6%
	最高～最低	50.3～35.4%	46.9～33.4%	46.8～34.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.1%	64.7%	63.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.9%	35.3%	36.5%
	最高～最低	43.2～34.3%	40.3～29.5%	40.3～33.0%



### 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 96.9</li> <li>・年齢・地域勘案 97.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 97.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.7</li> <li>(参考)対他法人 109.7</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 67.6%】 (国からの財政支出額 22,925百万円、支出予算の総額 33,937百万円：(平成27年度予算))</p> <p>【累積欠損額】 0円(平成26年度決算)</p> <p>【事務・技術職員の管理職の割合 16.0%(常勤職員数256名中41名)】</p> <p>【事務・技術職員の大卒以上の高学歴者の割合 56.3%(常勤職員数256名中144名)】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>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、決定することが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。</p> <p>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)</p> <p>給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であるとする。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も適正な給与水準の維持に努めていく考えである。

#### ○教育職員(大学教員)

教育職員(大学教員)は国家公務員との給与水準の比較指標 98.4

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、平成27年度教育職(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

#### (事務・技術職員)

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 176,700円 年間給与 2,605,176円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 318,895円 年間給与 5,139,989円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 402,040円 年間給与 6,477,841円

#### (教育職員(大学教員))

- 22歳(大学初任給、独身)  
月額 210,000円 年間給与 3,096,135円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)  
月額 389,735円 年間給与 6,288,801円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 509,565円 年間給与 8,221,574円

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、勤勉手当の支給率の増減を行っている。また、平成28年1月から研究教育職員を対象とした年俸制を導入し、給与体系に業績給を設定した。

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,238,907	千円 5,226,814	千円 4,802,474	千円 4,774,565	千円 5,187,161	千円 5,258,681
退職手当支給額 (B)	千円 630,826	千円 667,468	千円 528,840	千円 661,314	千円 715,507	千円 434,509
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,077,368	千円 1,147,773	千円 1,221,931	千円 1,374,251	千円 1,634,682	千円 1,833,024
福利厚生費 (D)	千円 764,911	千円 815,093	千円 791,412	千円 837,144	千円 921,499	千円 999,936
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,712,012	千円 7,857,148	千円 7,344,657	千円 7,647,274	千円 8,458,849	千円 8,526,150

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

「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」：平成27年人事院勧告による本給表の増額改定、調整手当率の引上げ等に伴い、前年度比1.4%増。
- ②「退職手当支給額」：定年退職者の減少により、前年度比39.3%減。
- ③「非常勤役員等給与」：再雇用職員や外部資金による有期雇用職員の増加等により前年度比12.1%増。
- ④「福利厚生費」：社会保険料等の掛率の引上げに伴い、前年度比8.5%増
- ⑤「最広義人件費」：以上の要因により、前年度0.8%の増となった。

IV その他

特になし