

# 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 平成22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

一般職の職員の給与に関する法律の改正にあわせて、特別手当について年間0.15月分の引き下げを行い、本給月額については同法の指定職本給表に準拠して決定していることから、平成22年12月1日より平均約0.26%の引き下げを行った。  
また、人事院規則で定める地域手当の支給割合の改定にあわせて平成22年4月1日より調整手当の支給率について2%の引き上げを行った。

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

該当者無し

監事

該当者無し

監事(非常勤)

非常勤役員の手当額(日額)について、当該役員の経歴等を考慮して決定できるよう、平成22年4月1日より、従来の固定単価制から常勤役員の本給月額を基準として1~6号給で構成される本給表へと見直しを行った。  
また、一般職の職員の給与に関する法律の改正にあわせて、手当額について平成22年12月1日より常勤役員の本給月額に連動する引き下げを行った。

### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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 16,659	千円 11,020	千円 4,317	千円 0 (通勤手当) 1,322 (調整手当)			※
A理事	千円 14,251	千円 9,376	千円 3,672	千円 78 (通勤手当) 1,125 (調整手当)			
B理事	千円 14,251	千円 9,376	千円 3,672	千円 78 (通勤手当) 1,125 (調整手当)			※
C理事	千円 14,222	千円 9,376	千円 3,672	千円 49 (通勤手当) 1,125 (調整手当)			
D理事	千円 14,251	千円 9,376	千円 3,672	千円 78 (通勤手当) 1,125 (調整手当)			
A監事 (非常勤)	千円 1,499	千円 1,499	千円 0	千円 0 ( )	4月1日		※
B監事 (非常勤)	千円 749	千円 749	千円 0	千円 0 ( )	4月1日		

注:「調整手当」とは、賃金、物価及び生計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:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22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	摘 要	前職
法人の長	千円	年	月			該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円 5,868	年 6	月 0	平成22年3月31日	—	業績に応じて100分の10の範囲内で増額、又は減額することができるものとしているが、適用せずに標準の額に決定した。	

## 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 人件費管理の基本方針

中期計画により定めた機構事業の年度展開及び予算計画を踏まえ、組織の合理化・効率化を進め、人件費管理の計画的な運用を図り、その削減・抑制に努める。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

一般職の職員の給与に関する法律による国家公務員給与を参考として、給与水準を決定する。

##### イ 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

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、昇給、昇格の実施及び勤勉手当の支給割合(成績率)に反映させる。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
本給月額 (昇給)	昇給に係る勤務評定の結果等を受け、一定期間を良好な成績で勤務した場合、上位の号給に昇給させることができる。
本給月額 (昇格・降格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準を満たしている場合、1級上位の級に昇格させることができ、また、勤務成績が不良な場合は、1級下位の級に降格させることができる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	勤務評定等の結果を受け、基準日(6/1、12/1)前6ヶ月間における勤務成績に応じて支給割合(成績率)を決定する。

##### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

一般職の職員の給与に関する法律の改正にあわせて、平成22年12月1日より、55歳を超える職員(一般職本給表5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職本給表(一)適用職員、指定職本給表適用職員、再雇用職員、その他有期雇用職員を除く。)に対する本給月額、調整手当、期末・勤勉手当等を1.5%減じて支給するとともに、本給表について平均約0.1%の引き下げ、期末・勤勉手当については年間0.2月分の引き下げを行った。

また、人事院規則で定める地域手当の支給割合の改定にあわせて、平成22年4月1日より、調整手当の支給率について2%の引き上げを行った。

注:「調整手当」とは、地域手当に準ずる手当である。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

[年俸制適用者以外]

区 分	人 員	平均年齢	平成22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	605	47.0	7,643	5,679	125	1,964
事務・技術	134	41.5	5,950	4,466	110	1,484
教育職種 (大学教員)	335	48.7	8,577	6,351	132	2,226
技術職員	134	48.3	7,011	5,214	121	1,797
その他医療職種 (看護師)	1					
産業医	1					
再任用職員	7	62.2	3,685	3,109	95	576
事務・技術	1					
技術職員	6	62.2	3,690	3,105	69	585

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、俸給表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)、産業医及び再任用職員の事務・技術は該当者が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:再任用職員の教育職種(大学教員)、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、任期付職員及び非常勤職員については該当者がいないため、表を省略した。

[年俸制適用者]

区 分	人 員	平均年齢	平成22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	51	40.5	5,335	3,977	86	1,358
博士研究員	14	34.0	4,108	4,108	148	0
その他	37	43.0	5,799	3,927	63	1,872
非常勤職員	40	41.1	4,682	3,666	73	1,016
事務・技術	16	46.6	4,016	3,123	95	893
教育職種 (大学教員)	19	34.9	5,403	4,248	57	1,155
技術職員	5	46.7	4,076	3,196	67	880

注:博士研究員とは、従来非常勤研究員として雇用していた職種について、処遇改善を目的に制度を変更し、任期付の年俸制職員とした職種である。

注:任期付職員の事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(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。

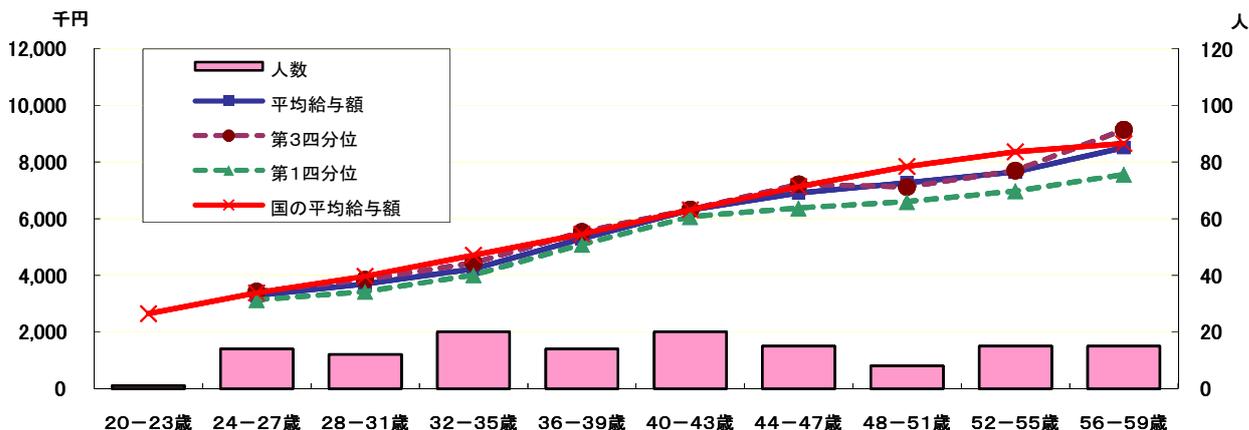
注:技術職員とは、従来行政職(一)を適用していた技術職について、法人化にあわせて機構独自の新たな職種として位置付け、また、俸給表についても独自の表を作成し、適用させている職種である。

注:非常勤職員の医療職種(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:常勤職員、在外職員及び再任用職員については該当者がいないため、表を省略した。

② 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、⑤まで同じ。〕

(事務・技術職員)



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、⑤まで同じ。

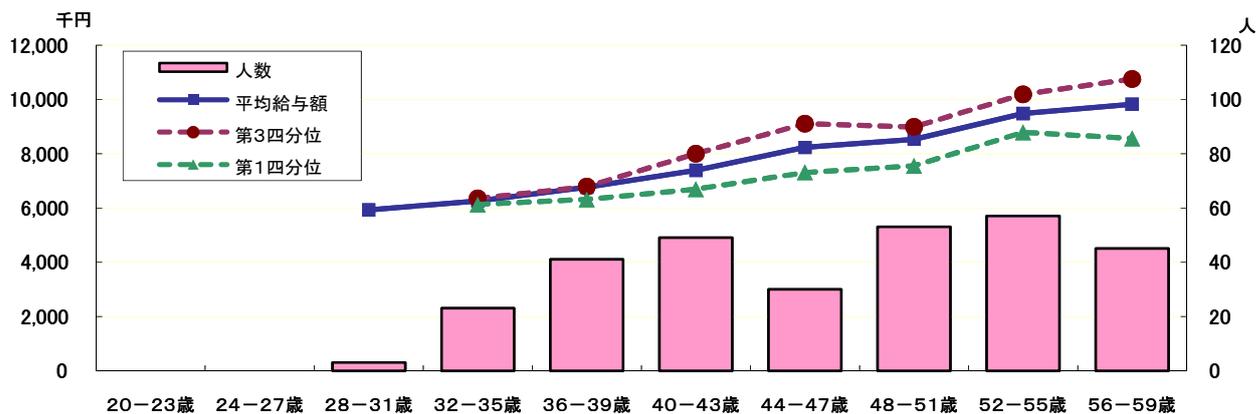
注:年俸制適用者を含む。以下、④及び⑤において同じ。

注:年齢20～23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。

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位		平均 千円	四分位	
			第1分位 千円	第3分位 千円		第1分位 千円	第3分位 千円
部長	3	53.8			10,520		
課長	10	51.7	8,618		8,836		9,144
室長	6	53.8	8,491		8,691		8,826
課長補佐	13	53.1	6,871		7,218		7,541
係長	49	44.8	5,870		6,266		6,631
主任	10	35.9	4,284		4,689		4,780
係員	41	30.1	3,383		3,705		4,033
衛生管理者	2						

注:衛生管理者の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。また、部長の該当者は3人のため、年間給与額の第1、第3分位については表示していない。

(教育職員(大学教員))



注:年齢28～31歳の該当者は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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位		平均 千円	四分位	
			第1分位 千円	第3分位 千円		第1分位 千円	第3分位 千円
教授	98	55.6	9,752		10,601		11,347
准教授	97	48.9	8,058		8,522		9,042
講師	25	56.2	7,698		7,849		8,063
助教	115	41.0	6,282		6,672		7,023

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		局長	局長	局長 部長	部長	課長	課長、室長 課長補佐	課長補佐 係長	係長 主任	主任 係員	係員
人員 (割合)	134 (%)	0 (%)	0 (%)	1 (0.7%)	2 (1.5%)	8 (6.0%)	8 (6.0%)	21 (15.7%)	49 (36.6%)	26 (19.4%)	19 (14.2%)
年齢(最高～最低)		～	～	～	～	57～43	57～41	59～46	53～34	50～28	29～23
所定内給与 年額(最高～最低)		～	～	～	～	6,895～ 6,329	6,937～ 5,875	5,815～ 4,851	5,218～ 3,224	3,724～ 2,602	2,818～ 2,224
年間給与額 (最高～最低)		～	～	～	～	9,316～ 8,618	9,311～ 7,875	7,814～ 6,620	6,978～ 4,284	4,911～ 3,457	3,706～ 2,956

注：8級の職員は該当者が1人、7級の職員は該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、それぞれ「年齢(最高～最低)」以下の項目について記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		所長 施設長	教授	准教授	講師	助教	
人員 (割合)	335 (%)	2 (0.6%)	96 (28.7%)	97 (29.0%)	25 (7.5%)	115 (34.3%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		～	62～42	62～35	62～46	60～29	～
所定内給与 年額(最高～最低)		～	9,603～ 6,345	7,305～ 5,101	6,310～ 5,249	5,903～ 4,208	～
年間給与額 (最高～最低)		～	13,117～ 8,655	9,950～ 6,899	8,559～ 7,076	7,940～ 5,696	～

注：6級の職員は該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「年齢(最高～最低)」以下の項目について記載していない。

④ 賞与(平成22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)	58.2%	60.2%	59.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	41.8%	39.8%	40.8%
	最高～最低	45.3～36.4%	45.1～35.5%	45.2～36.3%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.6%	68.0%	66.3%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.4%	32.0%	33.7%
	最高～最低	38.1～32.2%	34.6～29.4%	36.4～31.3%

(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)	60.0%	63.8%	61.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	40.0%	36.2%	38.1%
	最高～最低	48.4～34.3%	45.1～30.9%	45.2～32.6%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	67.5%	65.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.9%	32.5%	34.2%
	最高～最低	41.0～32.7%	37.5～29.4%	39.3～31.0%

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員/教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

对国家公務員(行政職(一))

95.5

対他の国立大学法人等

109.5

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

97.2

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○ 事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	对国家公務員	95.5	
	参考	地域勘案	96.8
		学歴勘案	95.8
		地域・学歴勘案	96.9
国に比べ給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。		
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 94.0% (国からの財政支出額 31,259百万円、支出予算の総額 33,268百万円：平成22年度予算)  【検証結果】 本機構は、支出予算総額約333億円、国からの財政支出割合も94.0%となっているが、上記のとおり对国家公務員指数は95.5であり、また、累積欠損もないことから、適切な給与水準を維持していると判断できる。		
講ずる措置	今後も適切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)と国家公務員との給与水準の比較指標 94.4

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22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。

〔なお、昨年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一)との給与水準(年額)の比較指標である。〕

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成22 年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,238,907	千円 5,288,015	千円 (%) △ 49,108 ( △ 0.9 )	千円 (%) — ( — )
退職手当支給額 (B)	千円 630,826	千円 490,843	千円 (%) 139,983 ( 28.5 )	千円 (%) — ( — )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,077,368	千円 825,871	千円 (%) 251,497 ( 30.5 )	千円 (%) — ( — )
福利厚生費 (D)	千円 764,911	千円 702,209	千円 (%) 62,702 ( 8.9 )	千円 (%) — ( — )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,712,012	千円 7,306,938	千円 (%) 405,074 ( 5.5 )	千円 (%) — ( — )

注：「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「(17) 役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

注：「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

#### 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

常時12名の教員を欠員とすること及び欠員補充の時期を遅らせる等 person 費の削減に努めた結果、「給与、報酬等支給総額」については前年度に比較し△0.9%の削減となっている。

一方、定年退職者等の増加に伴い「退職手当支給額」が増額となったほか、従来より競争的研究資金の獲得を奨励しており、その課題に対する研究の進展や、機構が実施するプロジェクトの進行に伴い、間接経費を含む外部からの獲得資金により雇用する有期雇用職員の増加等により、「非常勤役職員等給与」についても前年度より増額となった影響などで、「最広義人件費」は前年度に比較して5.5%の増額となった。

なお、この非常勤職員の雇用数増加については、若手研究者の育成、人材確保等を目的として、非常勤職員にも年俸制を適用可能としていることや任期を複数年とする職の導入、更に、短時間勤務の非常勤職員についても年俸制を適用する新たな雇用形態を導入するなどして、年々制度を充実させていることが反映しているものと考えられる。

##### ② 人件費削減の取組の状況

###### i) 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

###### ii) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

平成17年度における常勤役職員の退職手当及び法定福利費を除く人件費予算相当額を基準として、第一期中期計画に示した、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図るという目標に向け、平成19年度までは定年退職者に係るポスト補充を半数に制限することや、併せて、欠員補充の時期を遅らせる等の個別対応を実施してきたが、平成20年度以降は、定年者ポストの補充制限に代え、常時12名の教員を欠員とすることで人件費の削減目標の達成に努めており、この欠員数については、人件費の状況等を見ながら必要に応じて見直すこととしている。

###### iii) 人件費削減の取組の進捗状況

###### 【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。

###### 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,733,434	5,603,776	5,517,225	5,420,622	5,288,015	5,238,907
人件費削減率(%)		△ 2.3 %	△ 3.8 %	△ 5.5 %	△ 7.8 %	△ 8.6 %
人件費削減率(補正值) (%)		△ 2.3 %	△ 4.5 %	△ 6.2 %	△ 6.1 %	△ 5.4 %

注：「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%、△1.5%である。

注：基準年度（平成17年度）の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

#### IV 法人が必要と認める事項

特になし