

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人日本学術振興会の役職員の報酬・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

当法人は、学術の振興を目的とする我が国唯一の資金配分機関(ファンディングエージェンシー)である。役員報酬の支給水準を検討するにあたって、国家公務員の給与を考慮し、職務内容の特性・職責等が類似する指定職俸給表を参考とした。理事長については指定職5号俸(965,000円)、理事については指定職2号俸(761,000円)、監事については指定職1号俸(706,000円)相当とした。

② 令和4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。)

当法人においては、当法人の役員報酬規程に基づき、期末手当については国家公務員の給与支給基準に準じて算出された額に、職務実績に応じ100分の80以上100分の110以下の範囲内の割合を乗じて得た額としている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

法人の長

理事長の報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給(919,000円)に特別調整手当(183,800円)を加算して算出している。期末手当については、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給+特別調整手当+本給×100分の25+(本給+特別調整手当)×100分の20で得られた額の合計額に令和4年度6月期においては100分の62.5、令和4年度12月期においても100分の62.5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に、職務実績に応じ100分の80以上100分の110以下の範囲内の割合を乗じて得た額としている。勤勉手当においても、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給+特別調整手当+本給×100分の25+(本給+特別調整手当)×100分の20で得られた額の合計額に一般職の職員の給与に関する法律(以下、給与法)に定める指定職俸給表の適用を受ける職員に係る支給割合を乗じて得た額を基礎として基準日以前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。

理事

理事の報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給(761,000円)に特別調整手当(152,200円)を加算して算出している。

期末手当については、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給+特別調整手当+本給×100分の25+(本給+特別調整手当)×100分の20で得られた額の合計額に令和4年度6月期においては100分の62.5、令和4年度12月期においても100分の62.5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に、職務実績に応じ100分の80以上100分の110以下の範囲内の割合を乗じて得た額としている。勤勉手当においても、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給+特別調整手当+本給×100分の25+(本給+特別調整手当)×100分の20で得られた額の合計額に給与法で定める指定職俸給表の適用を受ける職員に係る支給割合を乗じて得た額を基礎として基準日以前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。

監事

監事の報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給(688,000円)に特別調整手当(137,600円)を加算して算出している。

期末手当については、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給+特別調整手当+本給×100分の25+(本給+特別調整手当)×100分の20で得られた額の合計額に令和4年度6月期においては100分の62.5、令和4年度12月期においても100分の62.5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に、職務実績に応じ100分の80以上100分の110以下の範囲内の割合を乗じて得た額としている。勤勉手当においても、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給+特別調整手当+本給×100分の25+(本給+特別調整手当)×100分の20で得られた額の合計額に給与法で定める指定職俸給表の適用を受ける職員に係る支給割合を乗じて得た額を基礎として基準日以前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。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当で構成されている。月額については、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、月額(94,000円)を算出している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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 16,475	千円 11,028	千円 3,242	千円 2,205 0 <small>(特別調整手当) (通勤手当)</small>	R4.4.1		*
A理事	千円 15,202	千円 9,132	千円 4,102	千円 1,826 140 <small>(特別調整手当) (通勤手当)</small>		R5.3.31	◇
B理事	千円 13,851	千円 9,132	千円 2,684	千円 1,826 208 <small>(特別調整手当) (通勤手当)</small>			※
A監事	千円 10,969	千円 6,604	千円 2,967	千円 1,320 76 <small>(特別調整手当) (通勤手当)</small>			※
B監事 (非常勤)	千円 1,128	千円 1,128	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

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

独立行政法人日本学術振興会は、学術研究の助成、研究者の養成のための資金の支給、学術に関する国際交流の促進、学術の応用に関する研究等を行うことにより、学術の振興を図ることを目的としている。特に、科学研究費助成事業をはじめとする学術研究の振興や特別研究員などの若手研究者養成、学術に関する国際交流の推進、大学改革やグローバル化の支援を積極的に実施することにより、学術の振興に不可欠な諸事業を展開している。

そうした組織の中で、理事長は、法人全体の学術振興事業を総括する一方で、諸外国の学術振興機関との協働を図るなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、学術振興に対する高度な専門性が求められる。

独立行政法人日本学術振興会では、理事長の報酬月額を指定職5号俸相当として定めているが、指定職5号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人と職務内容・職責が近い。こうした職務内容の特性や国家公務員の給与支給水準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

独立行政法人日本学術振興会は、学術研究の助成、研究者の養成のための資金の支給、学術に関する国際交流の促進、学術の応用に関する研究等を行うことにより、学術の振興を図ることを目的としている。特に、科学研究費助成事業をはじめとする学術研究の振興や特別研究員などの若手研究者養成、学術に関する国際交流の推進、大学改革やグローバル化の支援を積極的に実施することにより、学術の振興に不可欠な諸事業を展開している。

そうした組織の中で、科学研究費・特別研究員・国際交流事業などの研究を担当する理事と予算・労務管理などの総務を担当する理事を置き、理事長を補佐し当法人の業務を掌理するため、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、学術振興等に対する高い専門性が求められる。

独立行政法人日本学術振興会では、理事の報酬月額を指定職2号俸相当として定めているが、指定職2号俸が適用される官職である研究所・試験所の次長は当法人と職務内容・職責が近い。こうした職務内容の特性や国家公務員の給与支給水準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

独立行政法人日本学術振興会は、学術研究の助成、研究者の養成のための資金の支給、学術に関する国際交流の促進、学術の応用に関する研究等を行うことにより、学術の振興を図ることを目的としている。特に、科学研究費助成事業をはじめとする学術研究の振興や特別研究員などの若手研究者養成、学術に関する国際交流の推進、大学改革やグローバル化の支援を積極的に実施することにより、学術の振興に不可欠な諸事業を展開している。

そうした組織の中で、監事は当該業務を監査するうえで、学術に関する幅広い知識を有するとともに組織の財産を調査するための高いマネジメント能力が求められる。

独立行政法人日本学術振興会では、監事の報酬月額を指定職1号俸相当として定めているが、指定職1号俸が適用される官職である研究所・試験所の次長は当法人と職務内容・職責が近い。こうした職務内容の特性や国家公務員の給与支給水準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(非常勤)

独立行政法人日本学術振興会は、学術研究の助成、研究者の養成のための資金の支給、学術に関する国際交流の促進、学術の応用に関する研究等を行うことにより、学術の振興を図ることを目的としている。特に、科学研究費助成事業をはじめとする学術研究の振興や特別研究員などの若手研究者養成、学術に関する国際交流の推進、大学改革やグローバル化の支援を積極的に実施することにより、学術の振興に不可欠な諸事業を展開している。

そうした組織の中で、監事(非常勤)は当該業務を監査するうえで、学術に関する幅広い知識を有するとともに特に外部機関における組織管理能力を有していることが求められる。

独立行政法人日本学術振興会では、監事(非常勤)の非常勤役員手当を月額94,000円として定めているが、こうした職務内容の特性や国家公務員の給与支給水準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。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる国家公務員との比較などを考慮すると、法人の報酬基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4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	5,077	4	0	R4.3.31	1.1	※
理事A	6,879	6	0	R3.9.30	1.2	※
理事B	該当なし					
監事A	該当なし					
監事B (非常勤)	該当なし					

注1:法人の長及び理事Aについては、既に仮の業績手当勘案率により算出した支給額(法人の長は4,615千円,理事Aは5,732千円でいずれも令和3年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注2:「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

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	当該役員が在職した期間に係る法人の年度実績評価及び、当該役員の任期中の個人的な業績の評価に基づき、当該役員の業績勘案率については、算定ルールに基づき文部科学大臣によって1.1と決定された。
理事A	当該役員が在職した期間に係る法人の年度実績評価及び、当該役員の任期中の個人的な業績の評価に基づき、当該役員の業績勘案率については、算定ルールに基づき文部科学大臣によって1.2と決定された。
理事B	該当なし
監事A	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

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

当法人においては、当法人の役員報酬規程に基づき、期末手当については国家公務員の給与支給基準に準じて算出された額に、職務実績に応じ100分の80以上100分の110以下の範囲内の割合を乗じて得た額としている。なお、今後も引き続き国家公務員の給与支給基準を考慮しつつ、組織の業績評価がより効果的に反映されるよう努めてまいりたい。

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

国家公務員の給与水準を考慮して、給与水準の適正化を図り、中期計画で定められた人件費の見積りを踏まえ、適正な人件費管理を行う。

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。)

複数の評定者による客観的な勤務評定を行い、職員の処遇に的確に反映させることにより、本人のインセンティブが高まるようにするとともに、能力に応じた人員配置をきめ細かに実施し、業務の効率化・効果的な遂行を可能にする。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

○本会の給与制度は、独立行政法人日本学術振興会職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、特別都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、管理職員特別勤務手当、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+特別都市手当+役職段階別加算額+管理職加算)に令和4年度6月期においては、100分の120、令和4年度12月期においても、100分の120(管理職においては令和4年度6月期に100分の100、令和4年度12月期に100分の100)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+(本給×0.14)+役職段階別加算額+管理職加算)に勤勉手当の実施要領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。

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4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 51	歳 37.8	千円 6,639	千円 4,889	千円 153	千円 1,750
事務・技術	人 51	歳 37.8	千円 6,639	千円 4,889	千円 153	千円 1,750
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 40	歳 34.3	千円 5,850	千円 4,363	千円 193	千円 1,487
事務・技術	人 40	歳 34.3	千円 5,850	千円 4,363	千円 193	千円 1,487
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

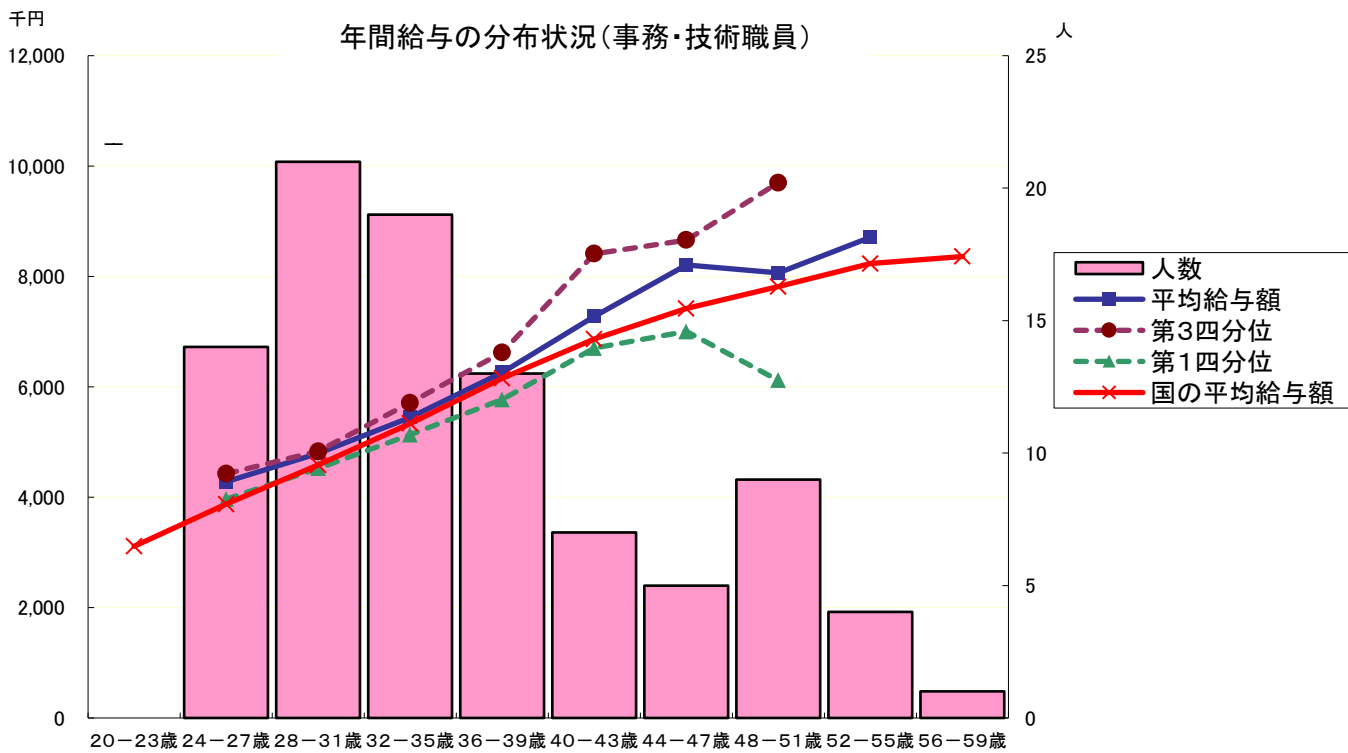
非常勤職員	人 22	歳 55.5	千円 4,438	千円 4,013	千円 141	千円 425
事務・技術	人 22	歳 55.5	千円 4,438	千円 4,013	千円 141	千円 425
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

[年俸制適用者]

任期付職員	人 4	歳 50.0	千円 5,588	千円 5,588	千円 188	千円 0
事務・技術	人 4	歳 50.0	千円 5,588	千円 5,588	千円 188	千円 0
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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)〔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1:①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:年俸制適用者を含む。以下、③及び④において同じ。

注3:年齢56～59歳の該当者は2人以下のため、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、年間給与については表示していない。

注4:年齢52歳～55歳及び年齢56歳～59歳の該当者は4人以下のため、第1、第3四分位線を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

(事務職員)

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
代表的職位 (・本部課長 ・本部係員)	11	47.5	9,286	10,659～8,172
	40	30.1	4,632	5,732～3,878

④ 賞与(令和4年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		46.4	44.8	45.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		53.6	55.2	54.4
	最高～最低	%	%	%
		55.5～51.7	57.2～53.4	56.3～52.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.5	53.2	54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		44.5	46.8	45.7
	最高～最低	%	%	%
		48.9～0.0	50.8～0.0	49.9～0.0

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"> ・年齢勘案 105.1 ・年齢・地域勘案 94.6 ・年齢・学歴勘案 103.0 ・年齢・地域・学歴勘案 92.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>1. 研究助成・学術の国際交流等を推進する業務を行っており、職員に大学卒・修士課程修了者など高学歴の者が必要であり、実際に高学歴の者が多い。(大学卒以上の割合 国61.39% 当法人98.15%)</p> <p>2. 文部科学省の施策を同省と一体的に実施している関係から、同省と地理的に近接している必要があり、勤務地が東京都特別区のみである。また、小規模な組織であり、地方に出先機関がない。</p> <p>3. 小規模な組織のため、宿舍を保有しておらず、また、人事交流者が約5割を占め、地方大学等から転居を伴い勤務する者が多いため、住居手当の受給者が多い。(住居手当を受給している者の割合 国27.78% 当法人53.09%) (上記における国の割合については、令和4年国家公務員給与等実態調査の行政職(一)の者のデータを使用した。)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【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99.9% (国からの財政支出額265,890,444千円、支出予算の総額266,122,739千円:令和4年度予算)支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合0.45%</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 無し(令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当法人は、①学術研究の助成、②若手研究者の養成、③学術に関する国際交流の推進、④大学改革の支援のための事業を行う我が国唯一の資金配分機関である。これらの事業実施に当たっては、高度な専門性が求められることから、優秀な人材を確保するために、当法人の給与水準は国に比べて高くなっているものと考えている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 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、対国家公務員指数の一部が100を上回っていることについての理由の説明及び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きたい。</p>
講ずる措置	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

22歳 (大卒初任給) 月額196,300円 年間給与3,324,574円

35歳 (係長) 月額331,854円 年間給与5,491,018円

50歳 (課長) 月額568,750円 年間給与9,481,376円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、満22歳年度までの子1人につき10,000円、父母等1人につき6,500円)を支給。なお、満16歳年度初めから満22歳年度の子については、1人につき5,000円の加算あり。)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人において、基本給については、国の基準を考慮し、勤務成績に応じて5段階の昇給を実施し、また、勤勉手当についても、勤務成績に応じて支給している。なお、今後も引き続き客観的な勤務評定を行い、職員の処遇にのり的確に反映させるよう努めていきたい。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	昨年度からの比較増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,197,231	千円 1,224,357	千円 1,186,640	千円 1,192,314	千円 1,199,684	千円 7,370	(%) 0.6
退職手当支給額 (B)	千円 4,736	千円 4,263	千円 23,717	千円 17,046	千円 27,893	千円 10,847	(%) 63.6
非常勤役職員等給与 (C)	千円 433,855	千円 442,096	千円 474,907	千円 518,570	千円 588,191	千円 69,621	(%) 13.4
福利厚生費 (D)	千円 242,884	千円 252,518	千円 251,926	千円 256,916	千円 271,948	千円 15,032	(%) 5.9
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,878,706	千円 1,923,234	千円 1,937,190	千円 1,984,846	千円 2,087,716	千円 102,870	(%) 5.2

注：中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

○ 最広義人件費(A+B+C+D)は、対前年+5.2%であるが、主な要因としては、非常勤職員数の増加により、非常勤役職員等給与(C)が増加したことが挙げられる。また、これを受けて福利厚生費(D)も増加したことによるものと考えられる。

○ 「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、以下の措置を講じている。

・役員に関する講じた措置の概要(施行日 平成30年1月1日)在職期間1月につき退職の日におけるその者の本給月額に乗じる割合を、10.875/100から10.4625/100に引き下げることにした。

・職員に関する講じた措置の概要(施行日 平成30年1月1日)退職の日における本給月額にその者の勤続期間に応じて定める割合を乗じて得た額に、国家公務員の退職手当法の改正に準じて、乗じる割合を87/100から83.7/100に引き下げることにした。

Ⅳ その他

特になし。