

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人総合研究大学院大学の役職員の報酬・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24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員給与規則により、特別手当(賞与)の額について、学長は業務評価結果に応じてこれを増額し、または減額することができることとしており、平成24年度は標準額とした。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	本給月額を平成23年度人事院勧告に準じて引き下げた。また、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号、以下「給与特例法」という。)に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、給与及び役員特別手当の削減を実施した。
理事	本給月額を平成23年度人事院勧告に準じて引き下げた。また、給与特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、給与及び役員特別手当の削減を実施した。
理事(非常勤)	本給月額を平成23年度人事院勧告に準じて引き下げた。また、給与特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、給与の削減を実施した。
監事	該当無し
監事(非常勤)	本給月額を平成23年度人事院勧告に準じて引き下げた。また、給与特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、給与の削減を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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	14,743	10,189	3,918	611 (都市手当) 24 (通勤手当)			
A理事	13,885	9,444	3,632	566 (都市手当) 242 (通勤手当)			
B理事	13,767	9,444	3,632	566 (都市手当) 124 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	1,772	1,692		80 (通勤手当)	4月1日		※
B監事 (非常勤)	1,726	1,692		34 (通勤手当)	4月1日		※

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り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

3 役員の退職手当の支給状況(平成24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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

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。

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

中期計画を踏まえ、限られた運営費交付金の範囲内で人件費を削減しつつ業務を行う必要があることから、事務組織においては業務の合理化・簡素化等を積極的に推進するとともに、教育研究組織においては教育研究の水準を確保しつつ、人件費削減を図るため任期を付した教員や特別研究員、有期雇用職員の雇用制度を活用する等の戦略的かつ効果的な資源配分を行い、計画的な人件費管理に努めている。

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

国の交付金による雇用にかかる社会的説明責任に鑑み、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の適用を受ける国家公務員給与に準拠しつつ他の国立大学法人の給与水準を考慮し、本学の立地や円滑な人事交流の促進等に配慮した補正を行っている。

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

教員・事務職員の勤務評定を実施し、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、勤務成績等を考慮して実施している。

[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)	勤務評定の結果等を踏まえ、一定期間を良好な成績で勤務したときに、上位の号俸に昇給させることができる。
本給月額 (特別昇給)	勤務評定の結果等を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合、上位の号俸に昇給させることができる。
本給月額 (昇格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、その者の資格に応じて、1級上位の級に昇格させることができる。
賞与・勤勉手当 (査定分)	基準日(12月1日)以前の期間(当年4月1日以降基準日まで)における勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

平成23年の人事院勧告及び他の国立大学法人の動向を考慮して、以下の措置を講ずることとした。

- ・一般職本給表及び教育職本給表の一部月額改定。
- ・平成24年4月1日において36歳未満の職員について、同日に1号俸(特に調整の必要があると認められる職員にあつては2号俸)上位の号俸に調整。
- ・本給の経過措置額の支給を平成26年3月31日までとした。

給与特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

- ・実施期間:平成24年6月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:一般職7級以上・教育職5級(▲9.1%)、一般職3～6級・教育職3・4級(▲7.1%)、一般職1・2級・教育職2級(▲4.1%)
- ・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(▲10%)、期末勤勉手当(▲9.77%)、都市手当等の本給月額に連動する手当及び勤務1時間あたりの給与額は減額後の本給月額を基に算出。

(役員について)

- ・実施期間:平成24年5月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:学長・理事(▲15%)、監事(非常勤)(▲10%)
- ・諸手当関係の措置の内容:役員特別手当(▲9.77%)、都市手当等の本給月額に連動する手当は減額後の本給月額を基に算出。

(国と異なる措置の概要)

役員の削減率を給与特例法の基準より上積みすることで、職員の削減率を低減した。

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24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	46	42.5	6,325	4,831	185	1,494
事務・技術	31	40.0	5,454	4,166	192	1,288
教育職種 (大学教員)	15	47.6	8,127	6,207	170	1,920

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:在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分について及び常勤職員の区分のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、非常勤職員の区分については該当者がいないため記載を省略した。

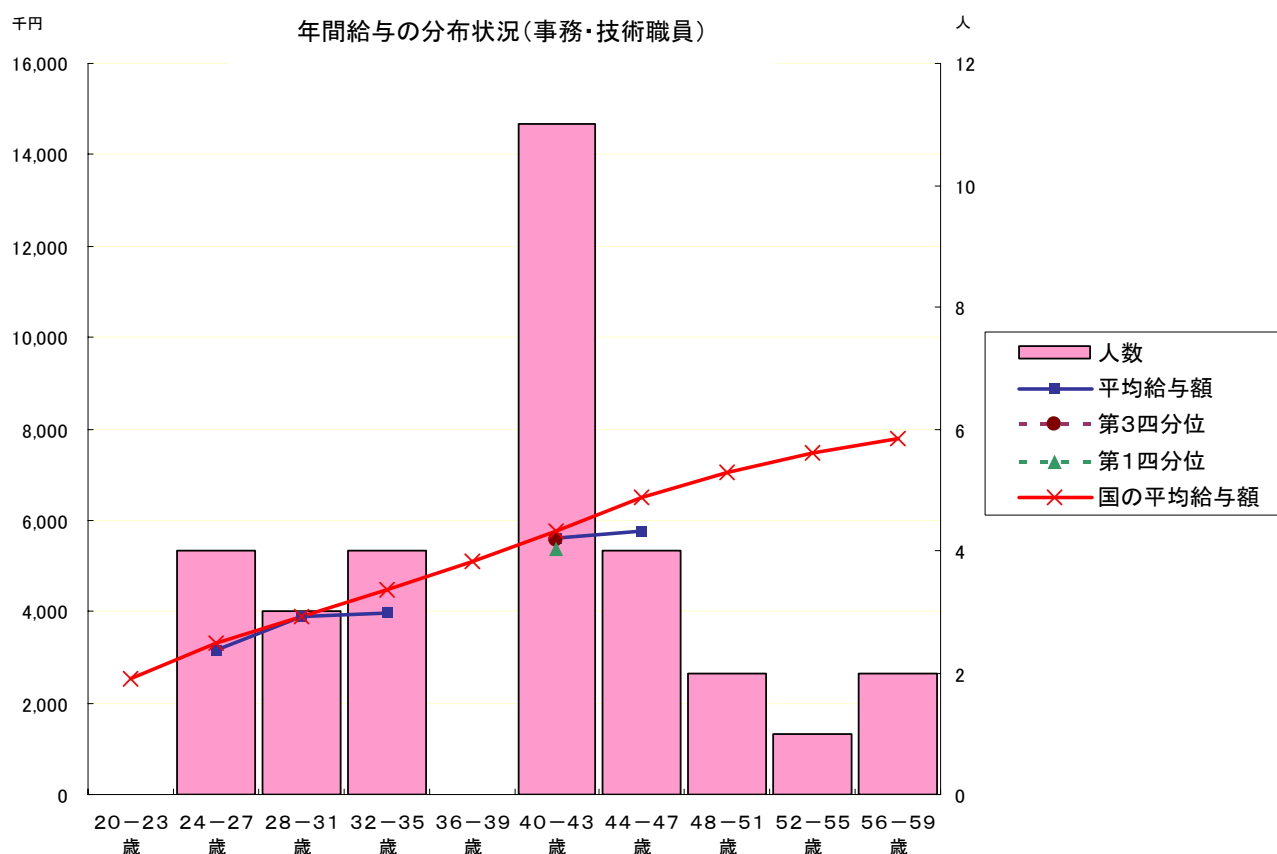
[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成24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		
非常勤職員	30	39.4	4,316	4,316	127	0
事務・技術	16	41.5	3,470	3,470	155	0
教育職種 (大学教員)	9	37.5	6,103	6,103	147	0
特別研究員	5	35.9	3,804	3,804	0	0

注:常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分について及び非常勤職員の区分のうち、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記載を省略した。

注:「特別研究員」とは、先導科学研究科の研究プロジェクトに従事するため、任期付きで年俸制により雇用される職種を示す。

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。]



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。

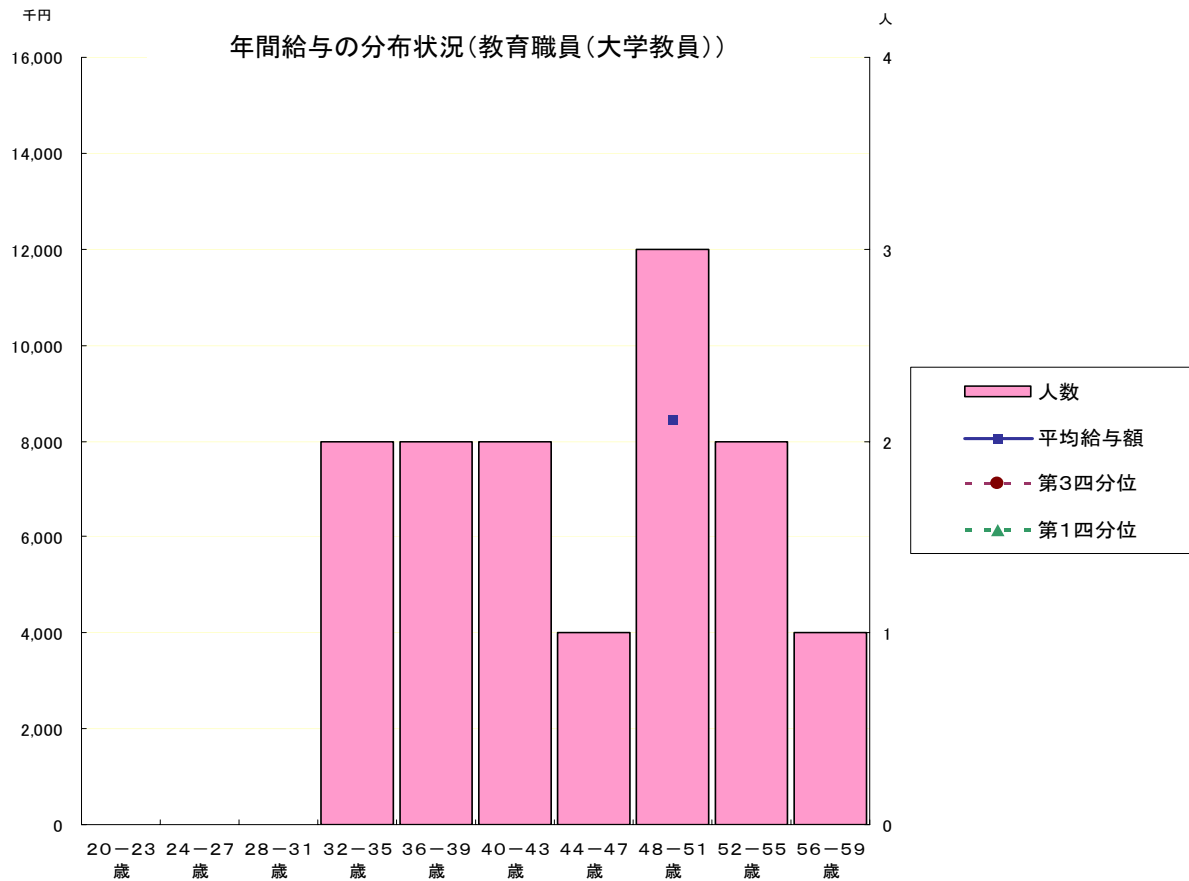
注:年齢24～27歳、28～31歳、32～35歳、36～39歳、44～47歳、48～51歳、52～55歳及び56～59歳の該当者は4人以下のため、第1、第3分位については表示していない。年齢48～51歳、52～55歳及び56～59歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・局長	1	-	-	-	-
・課長	3	46.5	-	7,396	-
・課長補佐	2	-	-	-	-
・係長	11	41.6	5,360	5,444	5,500
・主任	4	36.5	-	4,105	-
・係員	8	28.4	3,081	3,540	3,843
・専門職員	1	-	-	-	-
・専門員	1	-	-	-	-

注:課長、主任の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。局長、課長補佐、専門職員、専門員の該当者は2名以下のため、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、平均年齢、平均年間給与額及び年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注:課長には、課長相当職である「附属図書館副館長」を含む。



注:年齢32～35歳、36～39歳、40～43歳、44～47歳、48～51歳、52～55歳及び56～59歳の該当者は4人以下のため、第1、第3分位については表示していない。年齢32～35歳、36～39歳、40～43歳、44～47歳、52～55歳及び56～59歳の該当者は2名以下のため、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間給与については表示していない。

(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	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位 (・教授 ・准教授 ・講師 ・助教)	5	56.9	9,057	10,046	10,709
	5	47.5	7,489	7,846	8,106
	2	-	-	-	-
	3	36.5	-	5,828	-

注:。助教の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。講師の該当者は2名以下のため、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、平均年齢、平均年間給与額及び年間給与額の第1・第3分位については表示してい

③ 職級別在職状況等(平成25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	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
標準的な職位		係員	主任係員	係長	課長補佐	課長 課長補佐	課長	課長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	31 人 (%)	3 人 (9.7%)	8 人 (25.8%)	13 人 (41.9%)	2 人 (6.5%)	3 人 (9.7%)	1 人 (3.2%)	(%)	1 人 (3.2%)	(%)
年齢(最高～最低)		26～24 歳	33～27 歳	55～40 歳	～ 歳	58～41 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,414 ～2,282 千円	3,258 ～2,627 千円	4,840 ～3,476 千円	～ 千円	5,469 ～4,975 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与額(最高～最低)		3,147 ～2,977 千円	4,147 ～3,446 千円	6,395 ～4,539 千円	～ 千円	7,126 ～6,698 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円

注:4級、6級及び8級における該当者が2名以下のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		教務職員	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	15 人 (%)	(%)	3 人 (20%)	2 人 (13.3%)	5 人 (33.3%)	5 人 (33.3%)
年齢(最高～最低)		～ 歳	39～34 歳	～ 歳	52～42 歳	62～51 歳
所定内給与年額(最高～最低)		～ 千円	4,883 ～4,247 千円	～ 千円	6,220 ～5,598 千円	8,374 ～6,652 千円
年間給与額(最高～最低)		～ 千円	6,304 ～5,508 千円	～ 千円	8,162 ～7,449 千円	10,927 ～9,030 千円

注:3級における該当者が2名以下のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④

賞与(平成24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)	% 60.2	% 60.2	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.8	% 39.8	% 39.8
	最高～最低	% 46.8～35.8	% 46.7～35.0	% 46.7～35.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.5	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.5	% 34.5
	最高～最低	% 36.4～33.8	% 38.4～30.1	% 37.5～32.0

(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)	% 64.0	% 68.4	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 31.6	% 33.8
	最高～最低	% 36.4～35.5	% 31.9～31.1	% 34.1～33.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 68.7	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 31.3	% 33.5
	最高～最低	% 36.4～34.8	% 31.9～30.4	% 34.1～32.5

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)

対国家公務員(行政職(一))

96.4

対他の国立大学法人等

104.6

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

96.6

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	対国家公務員	96.4
	参考	地域勘案 102.5 学歴勘案 94.9 地域・学歴勘案 101.8
国に比べて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】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	
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 84.9% (国からの財政支出額 2,052,000,000円、支出予算の総額 2,416,000,000円：平成24年度予算)	
	【検証結果】 対国家公務員比較指標は96.4であり、本学の給与水準は概ね適切なものとなっているが、職員全体に占める他の国立大学法人からの人事交流者等の割合が高いため、地域勘案指標が102.5と高くなっている。	
講ずる措置	—	

○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 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24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。

前年度の国家公務員に対する事務・技術職員の比較指標は96.3で、当年度0.1ポイント増加した。また、教育職員(大学教員)の国家公務員との給与水準の比較指標は前年度の98.4から、増減がなかった。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23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 386,554	千円 405,979	千円 (%) △ 19,425 (△4.8)	千円 (%) △ 26,717 (△6.5)
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 0	千円 (%) 0 (0.0)	千円 (%) △ 71,883 (△100.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 257,972	千円 243,633	千円 (%) 14,339 (5.9)	千円 (%) 499 (0.2)
福利厚生費 (D)	千円 80,969	千円 77,784	千円 (%) 3,185 (4.1)	千円 (%) 4,054 (5.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 725,495	千円 727,396	千円 (%) △ 1,901 (△0.3)	千円 (%) △ 94,047 (△11.5)

注:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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等を含んでいるため、財務諸表付属明細書の「(17)役員及び教職員の給与の明細」における非常勤職員の合計額と一致しない。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の増減要因について

「給与、報酬等支給総額」については、平成24年度は、給与特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した削減を実施したことにより約2,900万円削減されたが、職員の新規採用等があり、結果として平成23年度より4.8%減となった。

「最広義人件費」については、給与、報酬等支給総額が上記のとおり4.8%減となり、退職手当支給額については平成24年度も対象者がなく、非常勤役職員等給与については特定有期雇用職員、特別経費による特任教員及び非常勤事務職員の新規採用により5.9%増となり、全体としては対前年度比0.3%減となった。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

本学の人件費については、業務費に対する比率が全国立大学中最も低く、平均を大幅に下回っていることから、健全な財政環境にあると言える(国立大学法人等の平成23事業年度決算等について(文部科学省))。

「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、職員については平成25年1月から、役員については平成25年4月から以下の措置を講ずることとした。

・役職員の退職手当について、支給水準の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置:退職手当支給額を平成25年4月より98/100、平成25年10月より92/100、平成26年7月より87/100に段階的に引き下げることとした。(職員から引き続いて役員となった者については、下記の職員に関する講じた措置に準ずる)

職員に関する講じた措置:退職手当支給額の調整率を平成25年1月より98/100、平成25年10月より92/100、平成26年7月より87/100に段階的に引き下げることとした。