

## 国立大学法人総合研究大学院大学の役員報酬・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20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いるが、平成20年度はこれに該当するものはなかった。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 改定なし

理事 改定なし

理事(非常勤) 改定なし

監事 改定なし

監事(非常勤) 改定なし

#### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成20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 17,735	千円 11,928	千円 5,068	千円 715 (都市手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
A理事	千円 12,767	千円 9,408	千円 2,661	千円 564 (都市手当) 134 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 14,091	千円 9,408	千円 3,998	千円 564 (都市手当) 121 (通勤手当)	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 2,030	千円 1,881	千円	千円 149 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,954	千円 1,881	千円	千円 73 (通勤手当)			

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 役員の退職手当の支給状況(平成20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	年 月			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上級研究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20年度における給与制度の主な改正点

平成19年及び平成20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給与規則を改正した。主な改正点は下記のとおり。

- ・扶養手当の子等について、月額6,000円から6,500円とする改正
- ・勤勉手当の支給率について、100分の72.5から100分の75(特定幹部職員にあっては、100分の92.5から100分の95とする改正)
- ・一般職俸給表の一部月額改定

## 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20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 43	歳 41.4	千円 6,915	千円 5,052	千円 218	千円 1,863
事務・技術	人 30	歳 37.2	千円 5,510	千円 4,026	千円 220	千円 1,484
教育職種 (大学教員)	人 13	歳 51.1	千円 10,157	千円 7,419	千円 212	千円 2,738

非常勤職員	人 4	歳 40.5	千円 3,234	千円 2,343	千円 121	千円 891
事務・技術	人 4	歳 40.5	千円 3,234	千円 2,343	千円 121	千円 891

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)、医療職種(病院看護師)、非常勤職員の区分のうち、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記載を省略した。

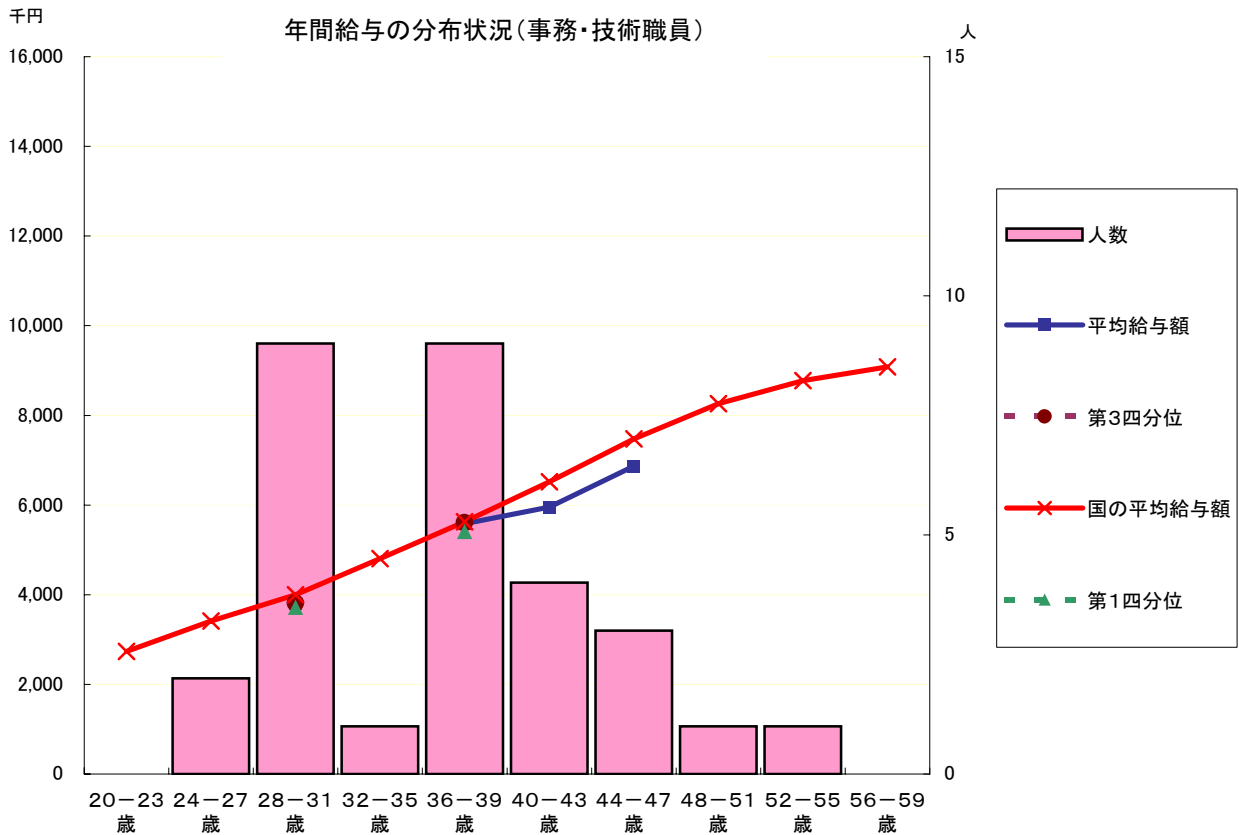
#### [年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成20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	人 16	歳 39.3	千円 4,275	千円 4,275	千円 17	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 3	歳 39.8	千円 6,542	千円 6,542	千円 91	千円 0
上級研究員	人 13	歳 39.1	千円 3,752	千円 3,752	千円 0	千円 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、事務・技術、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:「上級研究員」とは、葉山高等研究センター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。]



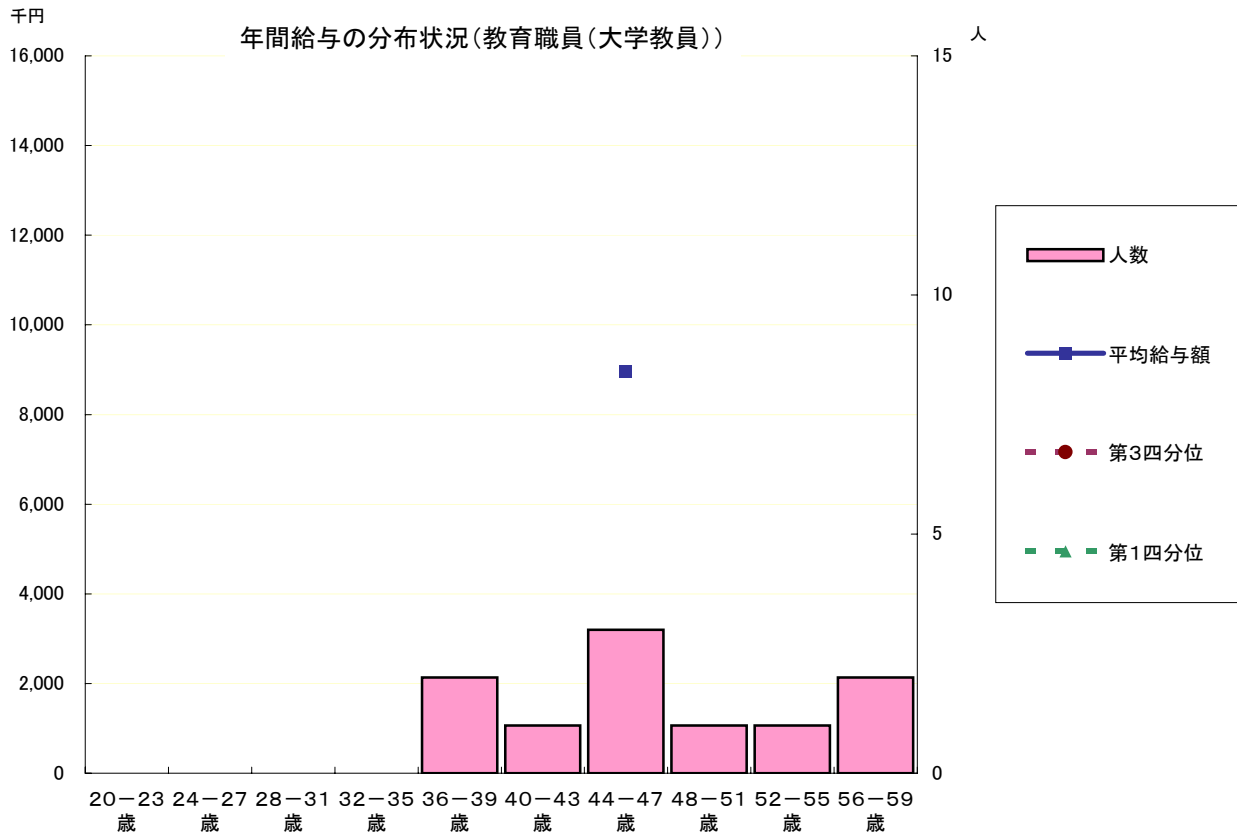
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注:年齢40～43歳及び44～47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24～27歳、32～35歳、48～51歳及び52～55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	0				
・課長補佐	2				
・係長	10	40.8	5,466	5,932	6,651
・主任	1				
・係員	12	30.3	3,604	3,803	3,812
・主幹	1				
・専門職員	2				
・専門職	1				

注:局長、課長補佐、主任、主幹、専門職員及び専門職の該当者は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、年間給与の平均額は表示していない。



注:年齢44~47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36~39歳、40~43歳、48~51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 ・助教 )	8	57.0	9,637	11,234	11,940
	4	42.3		8,206	
	1				

注:准教授の該当者は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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。助教の該当者は1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、年間給与の平均額は表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

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	係員主任	係長	課長補佐 室長	課長	課長	課長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	30	4 (13.3%)	9 (30.0%)	15 (50.0%)	1 (3.3%)				1 (3.3%)	
年齢(最高～最低)		29～27	41～28	51～36	～	～	～	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		千円 2,854～ 2,488	千円 3,267～ 2,630	千円 5,287～ 3,805	～	～	～	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		千円 3,870～ 3,415	千円 4,601～ 3,604	千円 7,218～ 5,258	～	～	～	～	～	～

注:4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)	13		1 (7.7%)		4 (30.8%)	8 (61.5%)
年齢(最高～最低)		～	～	～	44～38	64～47
所定内給与年額(最高～最低)		～	～	～	千円 6,317～ 5,509	千円 9,338～ 6,782
年間給与額(最高～最低)		～	～	～	千円 8,851～ 7,601	千円 12,670～ 9,556

注:2級における該当者が1名のため、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20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)	58.5%	63.4%	61.0%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	41.5%	36.6%	39.0%
	最高～最低	44.8～35.5	39.7～31.0	42.1～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.1%	66.5%	65.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.9%	33.5%	34.1%
	最高～最低	35.5～32.3	41.8～28.0	39.0～30.0

(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)	64.8%	69.3%	67.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.2%	30.7%	32.8%
	最高～最低	35.5～34.7	31.0～30.3	33.2～32.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.1%	69.6%	67.4%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.9%	30.4%	32.6%
	最高～最低	35.5～34.1	31.0～29.7	33.2～31.9



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))

96.9

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

106.5

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

104.4

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 96.9	
	参考	地域勘案 102.0
		学歴勘案 95.6
	地域・学歴勘案 101.9	
給与水準の適切性の検証	<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 84.6% (国からの財政支出額 1,955,000,000円、支出予算の総額 2,311,000,000円：平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員比較指標は96.9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との支援交流者等の割合が高いため、地域勘案指標が102.0と高くなっている。</p>	

○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 101.4

(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20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99.7で、当年度2.8減少した。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106.4から、5ポイント減少した。

主な要因としては、教職員の定員数が少なく、一人の教職員の給与支給状況の変更で変動を生じやすいことに加え、職員全体にしめる他の国立大学法人との人事交流者の割合が高いこと及び、教職員については欠員補充の状況により、比較指標の対象となる教職員が年度毎に相応数変更となるため、比較指標に変更を生じるためである。

III 総人件費について

区分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	425,466	445,143	△ 19677	(△4.4%)	30696	(7.8%)
退職手当支給額 (B)	0	12,845	△ 12845	(△100.0%)	△ 35745	(△100.0%)
非常勤役職員等給与 (C)	196,953	172,638	24315	(14.1%)	99779	(△102.7%)
福利厚生費 (D)	68,782	64,761	4021	(6.2%)	15881	(30.0%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	691,201	695,387	△ 4186	(△0.6%)	110611	(19.1%)

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

### ①「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の増減要因について

平成19年度の常勤の役員及び職員に係る給与、報酬等支給総額については、平成18年度途中で欠員補充した教員の給与支給額が増加したこと、平成18年度に抑制した事務職員の欠員を補充したこと及び、平成18年度及び平成19年度の人事院勧告を給与規則等に反映させたことにより6.9%の増となったが、平成20年度については、平成19年度末の人事異動等による後任補充の抑制及び採用時期の調整をすることにより、平成19年度より4.4%の減となった。

最広義人件費については、総人件費改革分の人件費が4.4%減となり、退職手当支給額についても支給がないため100%減となったが、非常勤役職員等給与については新たな外部資金等の獲得による非常勤職員の雇用をしたことにより14.1%増となり、全体としては0.6%減となった。

### ②「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係る法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年度12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

#### i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

本学は、国立大学法人化当初、定員数を満たしていない状態であり、法人化後、毎年度毎の人件費の増減を考慮しつつ教職員の雇用を行っているところであり、「給与、報酬等支給総額」は人件費削減率の目標を達成している。削減率については欠員の補充状況等により年度毎に増減している状態であり、教員については雇用の弾力化を図るために任期付きの教員を雇用する特定有期雇用職員制度を平成19年度に導入した。今後同制度による雇用を行うことにより、教員の適正配置及び教育・研究環境の充実を目指す。また、事務職員については、役職別の定数管理を行うとともに、業務分掌や職員配置等を随時見直すことによって、計画的な人件費の抑制を図っている。

#### ii) 法人が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

国立大学法人化時点での定員の充足については、事務の効率化を図ることにより当初の定員ベースを抑制して業務を遂行している。

#### iii) 上記 i) 及び上記 ii) の進捗状況

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	478,749	416,319	445,143	425,466
人件費削減率 (%)		△ 13.0	△ 7.0	△ 11.1
人件費削減率(補正值) (%)		△ 13.0	△ 7.7	△ 11.8

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のぞいた削減率であり、平成18年、19年、20年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%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

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(国立大学財務・経営センター(平成19年度決算))。平成19年度まで見直しをはかっていた役員給与体系については平成20年度から非常勤役員を1名減じた。今後も、教育・研究環境を改善、発展させるための人的資源活用に適切な経費を投入する必要がある。そのため、平成17年度から平成19年度までの検討を踏まえ、中期計画期間中及び、平成18年度に検討した10年間の人件費所要額等についての見直し及び検討を昨年度に引き続き行った。

また、政府の総人件費改革の実行計画等を踏まえ、平成18年度から引き続いて5年間で5%以上の人件費削減を達成するため、平成18年度に検討した計画案についても平成19年度に引き続き再度検討を行い、平成19年度に制定した特定有期雇用職員制度を活かし引き続き弾力的に教員を雇用した。なお、業務の一部については前年度までと同様に派遣職員を活用することとした。

今後、定年退職者等の補充時期の弾力化や不補充、業務の見直しによるアウトソーシングの推進及び有期・派遣職員の活用等についてさらなる検討を行う。