

## 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23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23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

該当なし

理事

該当なし

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

該当なし

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 16,969	千円 11,868	千円 4,365	千円 712 (都市手当) 24 (通勤手当)			
A理事	千円 15,920	千円 11,004	千円 4,047	千円 660 (都市手当) 208 (通勤手当)	H23.4.1		
B理事	千円 15,836	千円 11,004	千円 4,047	千円 660 (都市手当) 124 (通勤手当)			
C監事 (非常勤)	千円 2,029	千円 1,872	千円	千円 157 (通勤手当)			※
D監事 (非常勤)	千円 1,966	千円 1,872	千円	千円 94 (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。

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23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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
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23年度における給与制度の主な改正点

該当なし

## 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23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 45	歳 41.8	千円 6,671	千円 5,028	千円 185	千円 1,643
事務・技術	人 32	歳 39.1	千円 5,729	千円 4,320	千円 188	千円 1,409
教育職種 (大学教員)	人 13	歳 48.5	千円 8,991	千円 6,770	千円 178	千円 2,221

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。

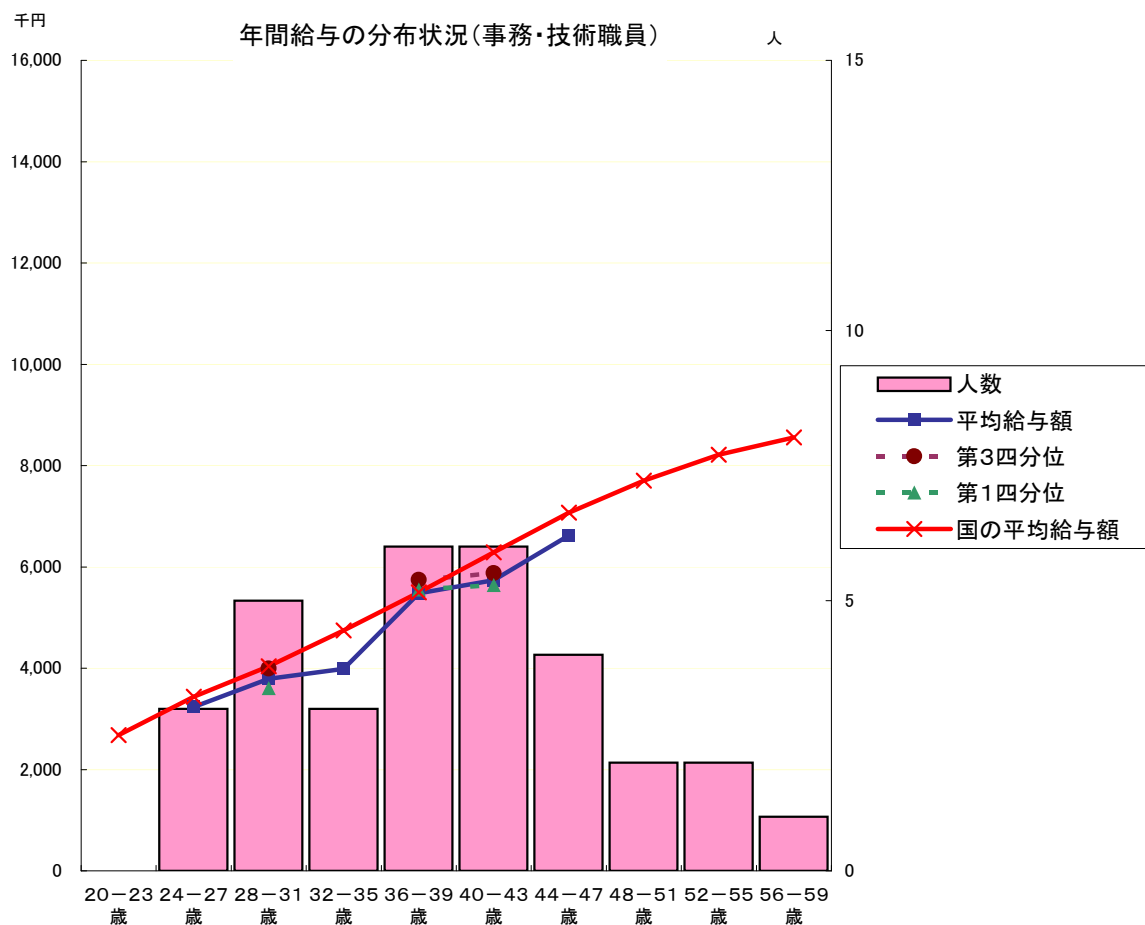
[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成23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 26	歳 39.3	千円 4,404	千円 4,404	千円 132	千円 0
事務・技術	人 11	歳 43.1	千円 3,492	千円 3,492	千円 163	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 9	歳 37.4	千円 5,982	千円 5,982	千円 181	千円 0
特別研究員	人 6	歳 35.3	千円 3,710	千円 3,710	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、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。]

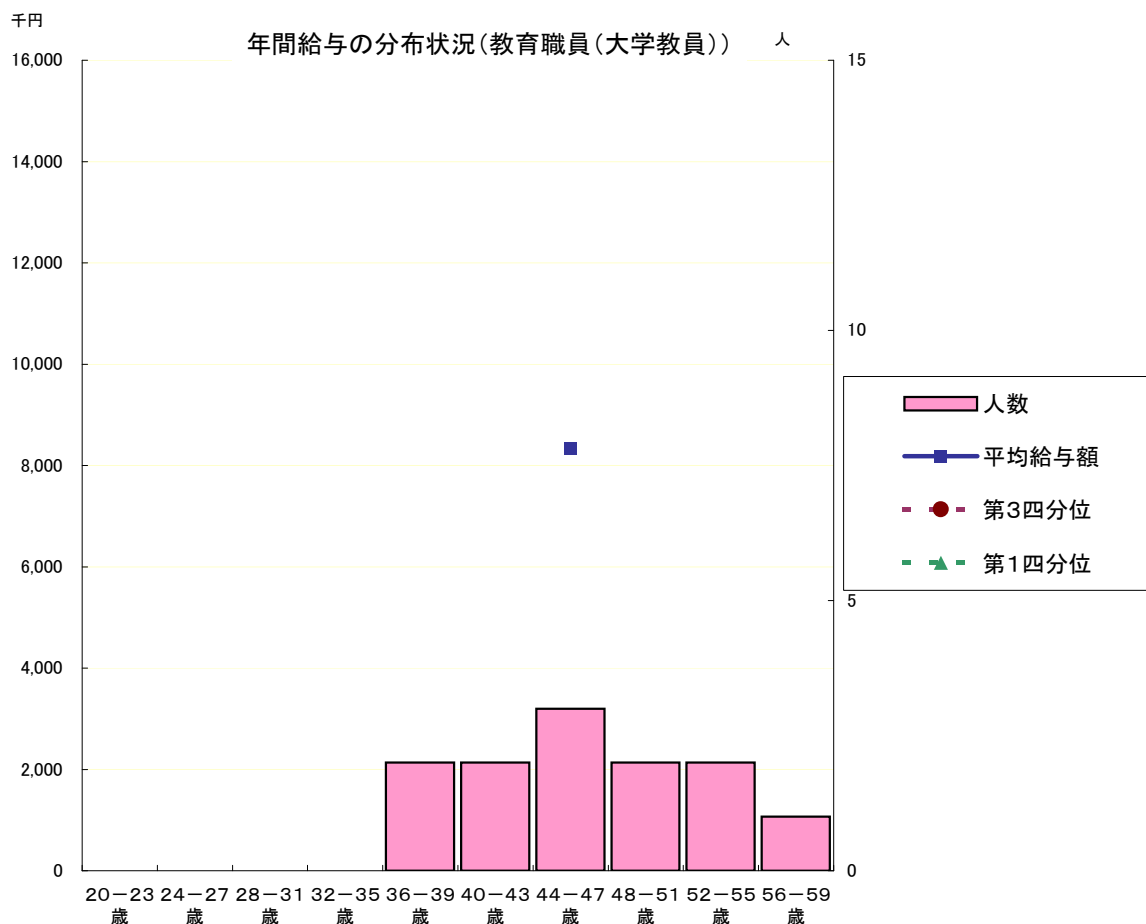


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。  
 注:年齢24～27歳、32～35歳、44～47歳、48～51歳、52～55歳及び56～59歳の該当者は4人以下のため、第1、第3分位については表示していない。年齢48～51歳、52～55歳及び56～59歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

(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	2		-	-	-
・課長補佐	2		-	-	-
・係長	11	40.8	5,586	5,776	5,874
・主任	2		-	-	-
・係員	12	30.5	3,373	3,776	4,049
・主幹	1		-	-	-
・専門職員	1		-	-	-

注:局長、課長、課長補佐、主任、主幹、専門職員の該当者は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、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:年齢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 )	5	55.9	9,746	10,854	11,682
	5	46.5	7,974	8,294	8,543
	3	39.5	-	6,275	-

注:助教の該当者は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。

③ 職級別在職状況等(平成24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	課長	課長	課長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	32 人	6 人 (18.8%)	7 人 (21.9%)	13 人 (40.6%)	3 人 ( 9.4%)	( ) %	2 人 ( 6.3%)	( ) %	1 人 ( 3.1%)	( ) %
年齢(最高 ～最低)		28～24 歳	44～30 歳	54～39 歳	50～45 歳	}	}	}	}	}
所定内給 与年額(最 高～最低)		千円 3,085 ～2,363	千円 3,533 ～2,882	千円 5,144 ～4,142	千円 6,061 ～5,348	}	}	}	}	}
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 3,992 ～3,137	千円 4,695 ～3,852	千円 6,884 ～5,556	千円 8,028 ～7,295	}	}	}	}	}

注: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)	13 人	( ) %	3 人 ( 23.1%)	( ) %	5 人 ( 38.5%)	5 人 ( 38.5%)
年齢(最高 ～最低)		}	42～37 歳	}	51～41 歳	61～50 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		千円 }	千円 4,977 ～4,579	千円 }	千円 6,484 ～5,847	千円 9,037 ～7,013
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 }	千円 6,587 ～6,050	千円 }	千円 8,597 ～7,848	千円 11,894 ～9,631

④

賞与(平成23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)	% 59.8	% 61.6	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.2	% 38.4	% 39.3
	最高～最低	% 47.3～36.4	% 41.8～34.7	% 44.5～35.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 66.0	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 34.0	% 35.1
	最高～最低	% 37.0～34.3	% 38.1～30.1	% 37.6～32.6

## (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)	% 63.4	% 68.5	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 31.5	% 34.0
	最高～最低	% 37.0～35.8	% 31.9～30.8	% 34.4～33.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.4	% 68.5	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 31.5	% 34.0
	最高～最低	% 37.0～35.6	% 31.9～30.6	% 34.5～33.1



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))

96.3

対他の国立大学法人等

108.2

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

101.7

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	96.3
	参考	地域勘案 102.9 学歴勘案 94.2 地域・学歴勘案 102.0
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満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 84.0% (国からの財政支出額 1,950,000,000円、支出予算の総額 2,320,000,000円：平成23年度予算)	
	【検証結果】 対国家公務員比較指標は96.3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102.9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23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99.6で、当年度3.3ポイント減少した。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98.0から、0.4ポイント増加した。

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、職員全体に占める他の国立大学法人から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23年度)	前年度 (平成22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 405,979	千円 413,271	千円 (%) △ 7,292 ( △1.8 )	千円 (%) △ 7,292 ( △1.8 )
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 71,883	千円 (%) △ 71,883 (△100.0)	千円 (%) △ 71,883 (△100.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 243,633	千円 257,473	千円 (%) △ 13,840 ( △5.4 )	千円 (%) △ 13,840 ( △5.4 )
福利厚生費 (D)	千円 77,784	千円 76,915	千円 (%) 869 ( 1.1 )	千円 (%) 869 ( 1.1 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 727,396	千円 819,542	千円 (%) △ 92,146 (△11.2)	千円 (%) △ 92,146 (△11.2)

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

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

「給与、報酬等支給総額」については、平成22年度は、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等により平成21年度より1.6%減となったが、平成23年度も、定年退職教員の後任を若手教員で補充する等、引き続き人件費抑制を進め、平成22年度より1.8%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1.8%減となり、退職手当支給額については平成23年度対象者がいなかったことから大きく減少し、非常勤役職員等給与については任期付研究員の後任補充及び非常勤事務職員の採用を抑制する等の調整を行ったこと等により5.4%減となり、全体としては対前年度比11.2%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) 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。引き続き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、平成22年度より導入した有期雇用職員制度を活用しつつ、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) 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。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えられる。

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	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	478,749	416,319	445,143	425,466	420,142	413,271	405,979
人件費削減率 (%)		△ 13.0	△ 7.0	△ 11.1	△ 12.2	△ 13.7	△ 15.2
人件費削減率(補正值) (%)		△ 13.0	△ 7.7	△ 11.8	△ 10.5	△ 10.5	△ 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除いた削減率であり、平成18年、19年、20年、21年、22年、23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%、△0.23%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。

注:(上記)平成23年度の人件費削減率(補正值)では△11.8%という数値であるが、人勤部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では、△12.0%という数値となる。

#### 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(国立大学法人等の平成22事業年度決算等について(文部科学省))。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22年度までの検討を踏まえ、第1期中期目標期間中及び、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した上で、「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、平成23年度も人件費改革を継続した。さらに、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、研究教育の質を維持しつつ人件費の抑制に努めた。また、事務職員についても、平成22年度より導入した有期雇用職員制度を活用しつつ、業務分掌や職員配置を随時見直すことなどにより、業務効率を高めると共に更なる人件費抑制を図った。

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等について更なる検討を行う。

平成24年2月に成立し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)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下のとおり給与減額措置を講ずることとした。

- ・役員については、平成24年5月から実施
- ・職員については、平成24年6月から実施