

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18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18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

学長の本給月額を、1,069,000円から、役員給与規則別表第1に定める8号俸、994,000円に引き下げた。

理事

理事の本給月額を、991,000円から、役員給与規則別表第1に定める1号俸から7号俸のいずれかで、学長が定める号俸とすることとした。

理事(非常勤)

非常勤理事の手当の月額を、495,500円から、役員給与規則別表第2に定める461,000円に引き下げた。

監事

改定なし

監事(非常勤)

非常勤監事の手当の月額を、168,600円から、役員給与規則別表第2に定める156,800円に引き下げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	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)		
理事 (2人)	千円 32,915	千円 22,128	千円 9,402	千円 1,328(都市手当) 57(通勤手当)		
理事 (非常勤) (1人)	千円 5,762	千円 5,532	千円 0	千円 0(都市手当) 230(通勤手当)		
監事 (0人)	千円	千円	千円	千円 (都市手当) (通勤手当)		
監事 (非常勤) (2人)	千円 3,884	千円 3,763	千円 0	千円 0(都市手当) 121(通勤手当)		

注:都市手当は、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤役員に支給される手当である。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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
法人の長	千円	年 月			該当者なし
理事A	千円	年 月			該当者なし
理事B	千円	年 月			該当者なし
理事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし
監事	千円	年 月			該当者なし

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上級研究員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、適正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

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及び他の国立大学法人の給与水準を考慮し、社会一般の情勢に適合した適正な水準となるよう決定している。

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

平成18年度は前年度に実施した勤務評定(試行)を踏まえ、新たな人事評価方法を構築し、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当たっては、教職員の勤務成績等を考慮して実施している。なお、今後も引き続き人事院勧告等の動向等も踏まえた上で、職員の能率、能力の向上を図るための給与制度の構築に向けて、引き続き検討を行うこととした。

[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18年度における給与制度の主な改正点

平成17年人事院勧告及び他の国立大学法人の動向を考慮して、新給与基準等に移行した。

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18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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	32	40.6	6,685	4,904	227	1,781
事務・技術	22	35.2	5,213	3,827	235	1,386
教育職種 (大学教員)	10	52.3	9,924	7,273	208	2,651
非常勤職員	7	38.4	3,140	2,297	117	843
事務・技術	7	38.4	3,140	2,297	117	843

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)及び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)、医療職種(病院看護師)については該当者がいないので記載を省略した。

[年俸制適用者]

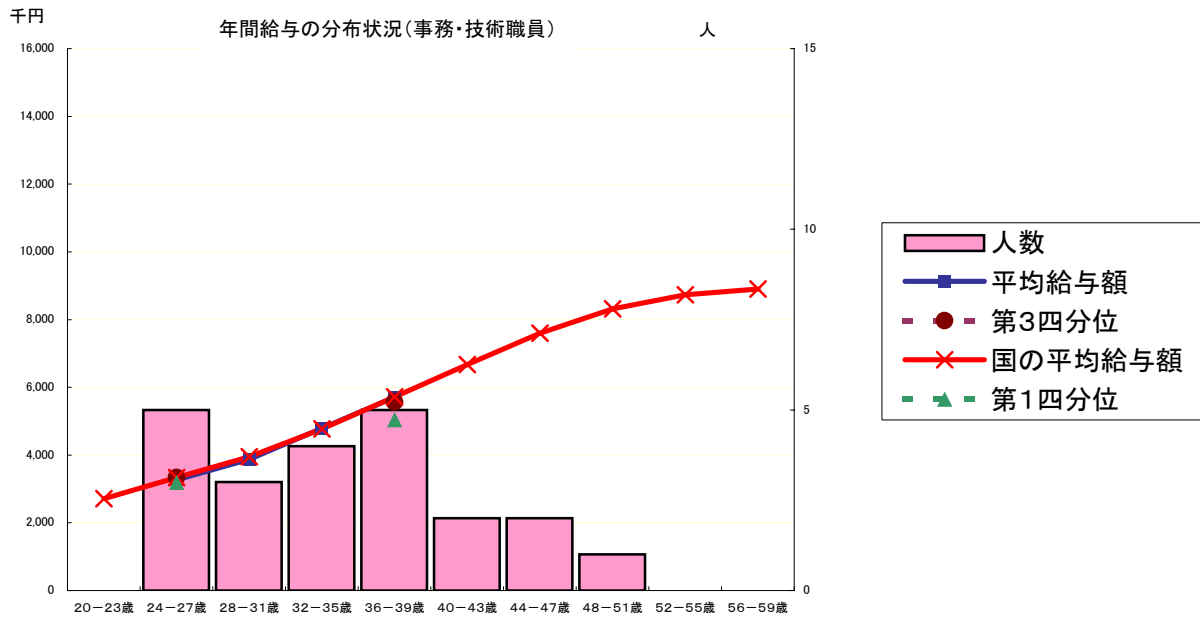
区分	人員	平均年齢	千円	千円	千円	千円
非常勤職員(年俸制)	6	39.0	4,215	4,215	0	0
上級研究員	6	39.0	4,215	4,215	0	0

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事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については該当者がいないので記載を省略した。

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。]

(事務・技術職員)



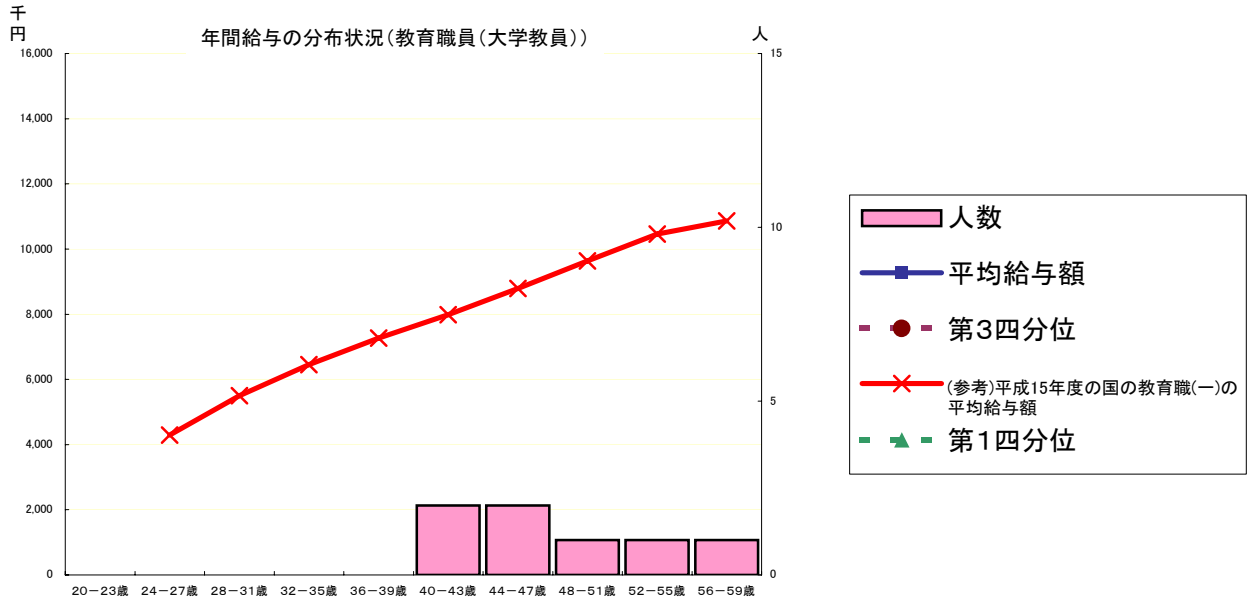
注:年齢28～31歳及び年齢32～35歳の該当者は4人以下のため、第1、第3分位については表示していない。年齢40～43歳、44～47歳及び48～51歳の該当者は2人以下のため、該当個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

注: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。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
		人	歳	千円	千円	千円	千円
代表的職位 (・課長 ・係長 ・係員)	1	39.5					
	9	39.2	5,045		5,529	6,060	
	9	28.5	3,212		3,596	4,035	

注:課長の該当者は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、年間給与の平均額については記載していない。

(教育職員(大学教員))



注:年齢40～43歳、44～47歳、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。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均
			第1分位	第3分位	
代表的職位 (・教授 ・准教授)	人	歳	千円	千円	千円
	6	57.0	10,031	11,162	12,064
	3	43.8	-	7,957	-

注:准教授の該当者は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。

③ 職級別在職状況等(平成19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	係員主任	係長	課長補佐 室長	課長	課長	部長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	22 (%)	6 (27.3%)	3 (13.6%)	11 (50.0%)	1 (4.5%)	1 (4.5%)	0 (%)	0 (%)	0 (%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		28～25	33～31	49～34	～	～	～	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		2,472～ 2,300	3,166～ 2,931	5,229～ 3,424	～	～	～	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		3,439～ 3,180	4,373～ 4,035	7,140～ 4,770	～	～	～	～	～	～

注:当法人における5級及び4級の該当者は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。

(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)	10 (%)	0 (%)	1 (10.0%)	0 (%)	3 (30.0%)	6 (60.0%)
年齢(最高～最低)		～	～	～	46～42	62～45
所定内給与年額(最高～最低)		～	～	～	5,928～ 5,532	9,003～ 7,177
年間給与額(最高～最低)		～	～	～	8,315～ 7,593	12,084～ 10,018

注:当法人における2級の該当者は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18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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4	67.0	65.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.6	33.0	34.2
	最高～最低	36.2～33.4	41.8～29.7	39.3～32.1

注:事務・技術職員における管理職員の該当者は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記載していない。

(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)	63.8	69.4	66.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.2	30.6	33.3
	最高～最低	38.9～35.3	30.9～30.1	34.5～32.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4	69.6	67
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.6	30.4	33
	最高～最低	36.2～35.0	30.9～29.9	33.5～32.4

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))

96.8

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

105.1

(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))

96.0

注:当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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

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99.5で、当年度2.7ポイント減少した。また、教育職員(大学教員)の国家公務員(平成15年度の教育職(一)との給与水準(年額)の比較指標は96.6であり、前年度の105.0から、8.4ポイント減少した。

主な要因としては、比較対象となる職員の数が少ないことに加え、本学は他の国立大学法人等との人事交流者の割合が高いことから、対象となる職員が相当数変更したため、比較指標が変動したと考えられる。教育職員については、先端科学研究科教員の欠員を補充を行ったため、対象者が大幅に増加となり、比較指標も変動した。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 416,319	千円 395,160	千円 (%) 21,159 (5.4)	千円 (%) 21,549 (5.5)
退職手当支給額 (B)	千円 1,303	千円 5,439	千円 (%) △ 4136 (△76.0)	千円 (%) △ 34442 (△96.4)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 176,791	千円 130,568	千円 (%) 46,223 (35.4)	千円 (%) 79,617 (81.9)
福利厚生費 (D)	千円 64,854	千円 57,259	千円 (%) 7,595 (13.3)	千円 (%) 11,953 (22.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 659,267	千円 588,426	千円 (%) 70,841 (12.0)	千円 (%) 78,677 (13.6)

注:「非常勤役職員等給与」においては、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。

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

平成18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17年度に抑制した先端科学研究科教員の欠員を補充したため、5.4%の増となった。

最広義人件費については、退職手当支給額が76.0%減少したものの、平成17年度に発足させた葉山高等教育センターの研究プロジェクトに従事する上級研究員の拡充及び外部資金により雇用する非常勤職員が増えたこと等の要因により35.4%の増加となり、全体としては12.0%増となった。

○「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組状況について

①中期目標において主務大臣が示した人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

②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

総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに3~4%の人件費の削減を図る。

③上記①及び②の進捗状況

- ・基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給総額」 …395,160千円
- ・当年度(平成18年度)の「給与、報酬等支給総額」 …416,319千円
- ・当年度までの人件費の削減率 5.4%

○その他

- ・平成17年度の人件費予算相当額 …478,749千円
- ・人件費の削減率(対人件費予算相当額) △13.0%

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(29.5%)、平均(64.9%)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17年度決算)調べ)。今後も、その比率を維持しつつ、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、前年度に引き続き、中期計画期間中及び、今後10年間の人件費所要額等についての見直し及び検討を行った。

また、政府の総人件費改革の実行計画等(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度からの5年間で5%以上の人件費削減を達成するため、前年度に検討した計画案について業務の見直しを含め再検討を行い、業務の一部について派遣職員を活用することとした。

今後、引き続き、常勤役員数・役員給与の見直し、定年退職者等の不補充、業務の見直しによるアウトソーシングの推進及び有期・派遣職員の活用等の実施に向け、さらなる検討を行う。