

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

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

平成17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、学長は業績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17年度はこれに該当する者はなかった。

役員報酬基準の改定内容

法人の長	改定無し
理事	改定無し
理事(非常勤)	改定無し
監事	改定無し
監事(非常勤)	非常勤監事(事業担当)の非常勤役員手当の月額を、168,600円に引き下げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成17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 18,991	千円 12,828	千円 5,369	千円 770 (調整手当) 24 (通勤手当)		
理事 (2人)	千円 35,214	千円 23,784	千円 9,955	千円 1,427 (調整手当) 48 (通勤手当)		
理事 (非常勤) (1人)	千円 6,176	千円 5,946	千円 0	千円 230 (通勤手当)		
監事 (0人)						
監事 (非常勤) (2人)	千円 4,168	千円 4,046	千円 0	千円 121 (通勤手当)	4月1日1名	

注：調整手当は、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17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	千円	年 月			該当者なし
監事	千円	年 月			該当者なし

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 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業務を行う必要があるため、事務においては業務の合理化・簡素化を図るとともに、教育研究組織においては教育研究の水準の確保を図るため上級研究員を活用するなどの戦略的、効果的な配分を行う等、適正な人件費管理に努めている。

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

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、職員の勤務成績等を考慮し実施している。また、平成17年度は新たな反映方法を検討するための勤務評定を試行的に2回実施した。なお、評定結果及び今後の人事院勧告の動向も踏まえ、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、1号俸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(6月1日、12月1日)以前6箇月以内の期間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17年度における給与制度の主な改正点

教育研究の推進を図る上級研究員、国内外において優れた能力を有する者及び高度に専門的な技能、資格を有する者等を採用する場合の給与について、年俸制等を適用できることとした。

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成17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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	34	38.6	6,543	4,825	254	397
事務・技術	27	35.1	5,533	4,088	265	1,445
教育職種 (大学教員)	7	52.2	10,440	7,670	213	2,770
任期付職員	2					
教育職種 (大学教員)	2					
非常勤職員	13	38.3	3,402	2,747	89	655
事務・技術	10	36.2	3,192	2,340	116	852
上級研究員	3	45.5	4,100	4,100	0	0

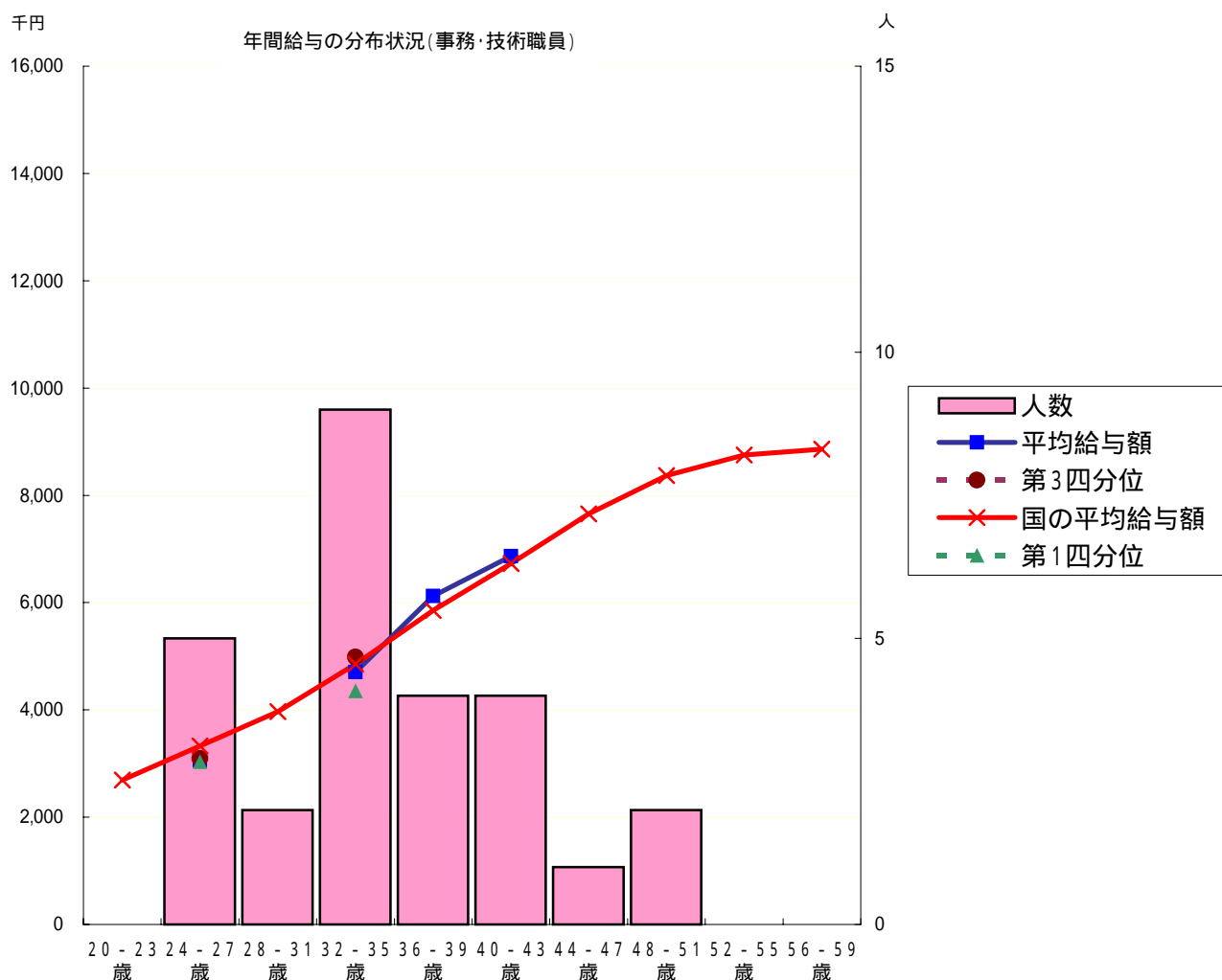
注：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注：在外職員、再任用職員の区分、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)、任期付職員の区分のうち事務・技術、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)、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。なお、任期付職員の区分のうち、教育職種(大学教員)については、該当者が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、人数以外は記載していない。

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。

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、 まで同じ。))

(事務・技術職員)



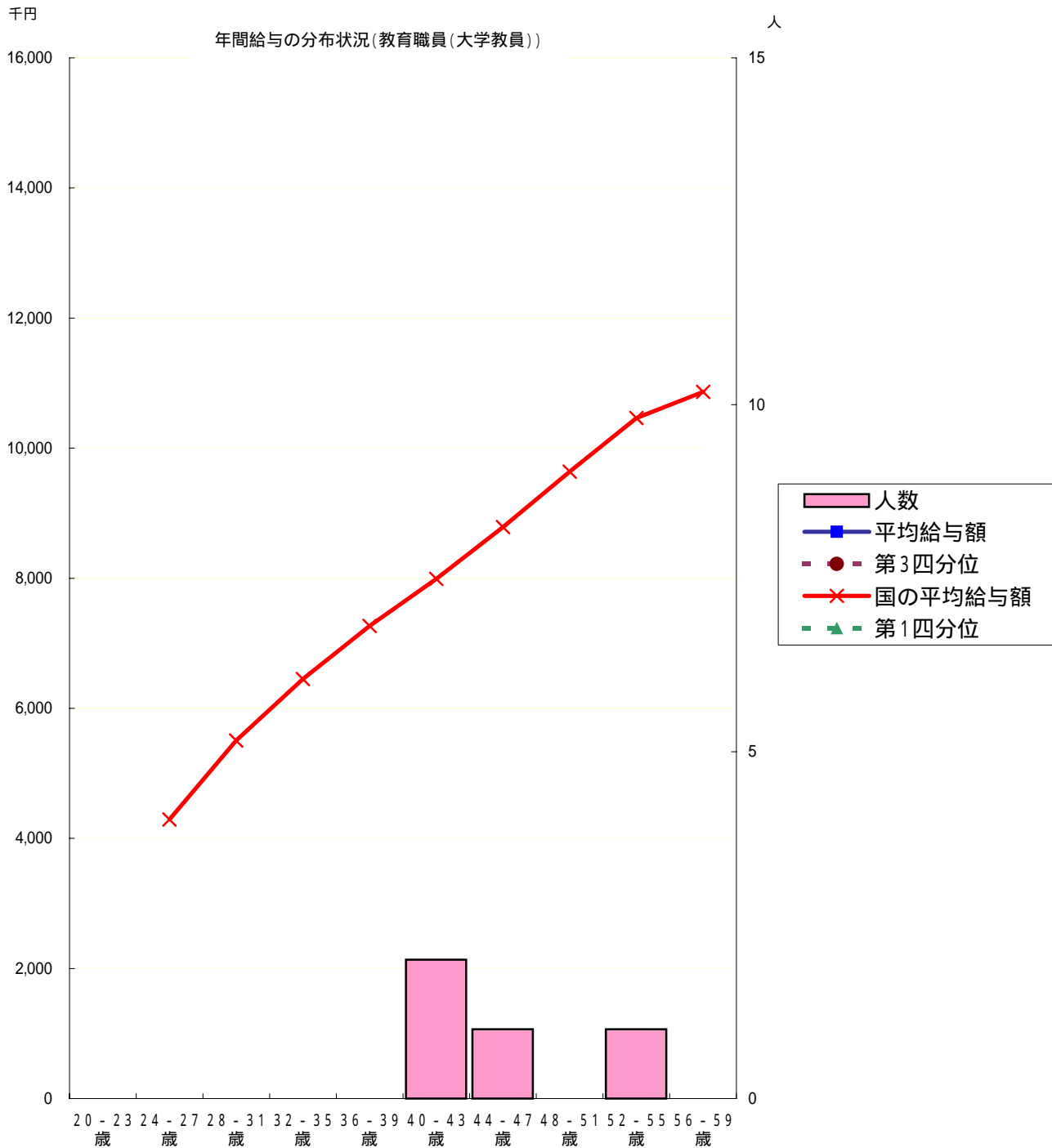
注:年齢28～31歳、36～39歳、40～43歳、44～47歳、48～51歳の該当者は4人以下のため、第1・第3分位については表示していない。また、年齢28～31歳、44～47歳、48～51歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額については表示していない。

注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 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
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位 (課長 係長 係員)	2	40.0	-	-	-
	10	38.8	4,983	5,580	6,484
	10	28.2	3,058	3,633	4,210

注:課長の該当者は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、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、52～55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。また、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、平均給与額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	四分位
			第1分位	第3分位		
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円
(・教授)	5	56.5	10,746	11,142	12,029	
(・助教授)	2	41.5	-	-	-	

注:助教授の該当者は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、年間給与の平均額については記載していない。

職級別在職状況等(平成18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)	27 人	6 人 (22.2%)	6 人 (22.2%)	11 人 (40.7%)	1 人 (3.7%)	2 人 (7.4%)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)	1 人 (3.7%)	0 人 (0.0%)
年齢(最高 ~最低)		28 ~ 24 歳	34 ~ 30 歳	48 ~ 33 歳	~ 歳	~ 歳	~ 歳	~ 歳	~ 歳	~ 歳
所定内給 与年額(最 高-最低)		千円 2,969 ~ 2,193	千円 3,699 ~ 2,665	千円 4,717 ~ 3,149	千円 ~	千円 ~	千円 ~	千円 ~	千円 ~	千円 ~
年間給与 額(最高- 最低)		千円 3,943 ~ 2,997	千円 4,939 ~ 3,969	千円 6,521 ~ 4,309	千円 ~	千円 ~	千円 ~	千円 ~	千円 ~	千円 ~

注: 4級、5級及び8級における該当者が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	助手	講師	助教授	教授
人員 (割合)	7 人	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)	2 人 (28.6%)	5 人 (71.4%)
年齢(最高 ~最低)		~ 歳	~ 歳	~ 歳	~ 歳	61 ~ 44 歳
所定内給 与年額(最 高-最低)		千円 ~	千円 ~	千円 ~	千円 ~	千円 8,908 ~ 6,548
年間給与 額(最高- 最低)		千円 ~	千円 ~	千円 ~	千円 ~	千円 12,030 ~ 9,077

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

賞与(平成17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)	% 63.4	% 66.8	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 33.2	% 34.8
	最高～最低	% 42.7～32.6	% 38.9～29.8	% 40.7～31.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.0	% 69.4	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.0	% 30.6	% 33.7
	最高～最低	% 59.9～31.4	% 31.1～28.2	% 48.3～30.0

(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)	% 66.4	% 69.5	% 68.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.6	% 30.5	% 32.0
	最高～最低	% 34.1～33.2	% 31.1～30.2	% 32.5～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.4	% 69.5	% 68.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.6	% 30.5	% 32.0
	最高～最低	% 34.1～33.0	% 31.1～30.0	% 32.5～31.4

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))

99.5

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

109.0

(教育職員(大学教員))

対国家公務員(平成15年度の教育職(一))

105.0

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

103.5

注1: 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

注2: 教育職員(大学教員)の対国家公務員の指数は、比較対象の国家公務員が少数のため、国立大学法人等の法人化直前(平成15年度)の教育職俸給表(一)適用職員の給与水準を国の給与水準として算出

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102.2で、当年度2.7ポイント減少した。また、教育職員(大学教員)の比較指標は102.9で、当年度2.1ポイント増加した。
 主な要因は、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。

総人件費について

区 分	当年度 (平成17年度)	前年度 (平成16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 395160	千円 394770	千円 (%) 390 (0.1)	千円 (%) 390 (0.1)
退職手当支給額 (B)	千円 5439	千円 35745	千円 (%) 30306 (84.8)	千円 (%) 30306 (84.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 130568	千円 97174	千円 (%) 33394 (34.4)	千円 (%) 33394 (34.4)
福利厚生費 (D)	千円 57259	千円 52901	千円 (%) 4358 (8.2)	千円 (%) 4358 (8.2)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 588426	千円 580590	千円 (%) 7836 (1.3)	千円 (%) 7836 (1.3)

注: 「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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17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16年度と比較して事務職員の欠員を補充した一方、教員の欠員の補充を抑制したため、0.1%の微増にとどまった。

最広義人件費については、退職手当支給額が84.8%減少したものの、平成17年度より葉山高等研究センターの研究プロジェクトに従事する上級研究員制度を発足させたこと、及び新たに獲得した外部資金により雇用する職員が増えたこと等により非常勤役職員等給与が34.4%増加したことなどにより、1.3%増加した。

「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

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。

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。

上記 及び 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
- ・基準年度(平成17年度)の「人件費予算相当額」 ...478,749千円

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(27.3%)、平均(65.4%)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16年度決算)調べ)。今後は、できるだけその比率を維持しながらも、教育、研究環境を改善、発展させるための人的資源活用には適切な経費を投入する必要がある。そのため、今後の人件費の在り方についてシュミレーションを行った。

また、政府が決定した総人件費改革の実行計画等(平成17年12月24日閣議決定)に伴い、本学においても平成18年度からの計画に備え検討を行った。今後、今期中期計画を含めた今後5年間で5%以上の人件費削減を達成するため、定年退職者の不補充、常勤役員数の見直し、業務のアウトソーシングの推進及び有期・派遣職員の活用等を基本に、平成18年度以降、具体の実施に向け引き続き検討を行う。