

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19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19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	}
		改定なし	

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19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 24 (都市手当) (通勤手当)		3月31日	※
A理事	千円 16,476	千円 11,064	千円 4,701	千円 663 48 (都市手当) (通勤手当)			
B理事	千円 16,452	千円 11,064	千円 4,701	千円 663 24 (都市手当) (通勤手当)		3月31日	※
C理事 (非常勤)	千円 5,762	千円 5,532	千円 0	千円 230 (都市手当) (通勤手当)		3月31日	※
A監事 (非常勤)	千円 2,003	千円 1,882	千円 0	千円 121 (都市手当) (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,881	千円 1,881	千円 0	千円 0 (都市手当) (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19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	5,964	4	0	3月31日	1.0	本学役員退職手当規則に基づき、経営協議会において当該退職役員の業績等についての意見を聴取した結果を踏まえ、標準の業績勘案率を決定した。	※
理事A	5,532	4	0	3月31日	1.0	本学役員退職手当規則に基づき、経営協議会において当該退職役員の業績等についての意見を聴取した結果を踏まえ、標準の業績勘案率を決定した。	※

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、事務組織に置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

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。

[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19年度における給与制度の主な改正点

平成18年及び平成19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。

- ・一般職本給表及び教育職本給表の一部月額改定
- ・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)

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19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 44	歳 40.2	千円 6,855	千円 5,024	千円 231	千円 1,831
事務・技術	人 31	歳 36.0	千円 5,543	千円 4,073	千円 247	千円 1,470
教育職種 (大学教員)	人 13	歳 50.0	千円 9,985	千円 7,293	千円 191	千円 2,692

非常勤職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

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:非常勤職員の事務・技術については該当者が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、人数以外は記載していない。

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。

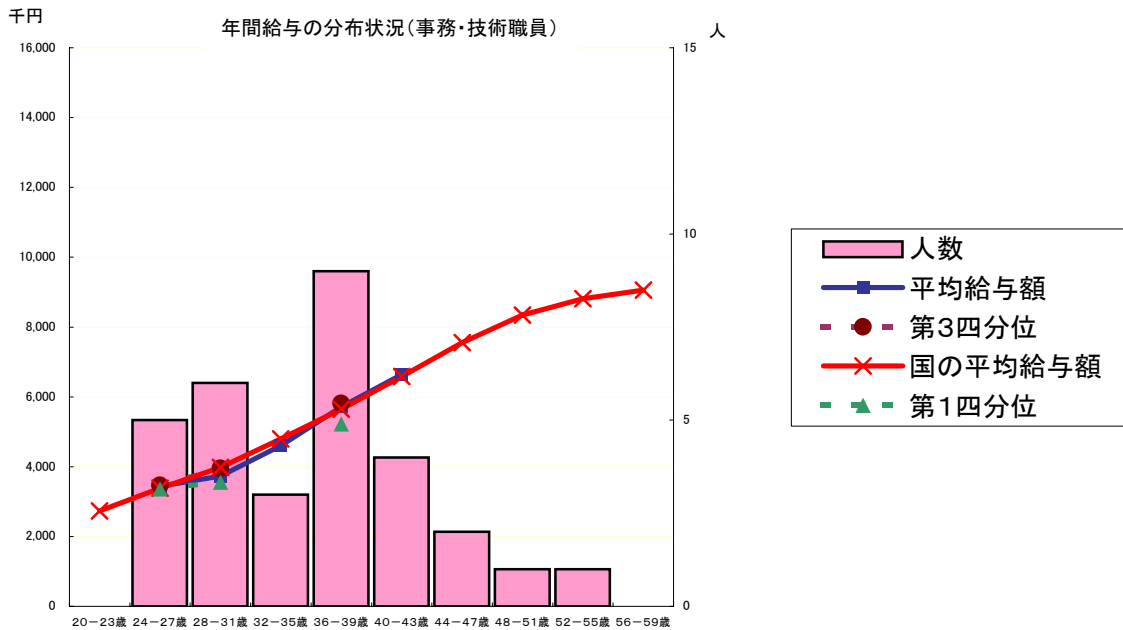
[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成19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 11	歳 38.9	千円 3,861	千円 3,861	千円 0	千円 0
上級研究員	人 11	歳 38.9	千円 3,861	千円 3,861	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、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。

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。]



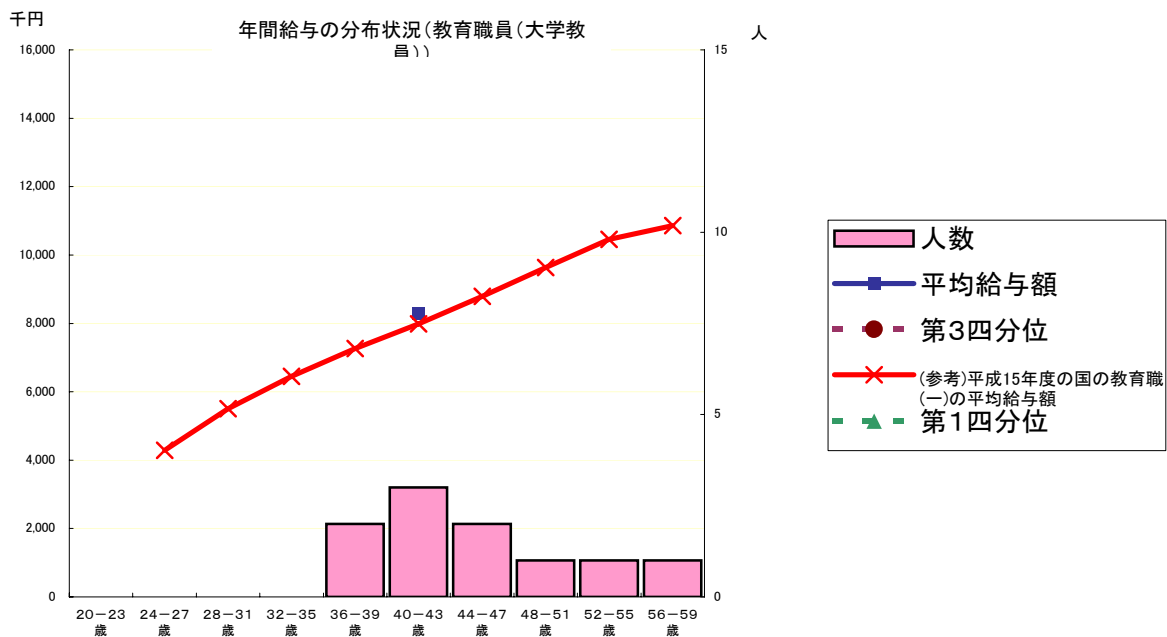
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注:年齢32～35歳の該当者は4人以下のため、第1、第3四分位については表示していない。年齢44～47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	2		—	—	—
・課長補佐	2		—	—	—
・係長	8	39.9	4,970	5,694	5,817
・主任	1		—	—	—
・係員	14	29.9	3,392	3,766	4,133
・主幹	1		—	—	—
・専門職員	2		—	—	—

注:局長、課長、課長補佐、主任、主幹及び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、年間給与の平均額については記載していない。



注:年齢40～43歳の該当者は4人以下のため、第1、第3四分位については表示していない。年齢36～39歳、44～47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1四分位	第3四分位	
		平均			
		千円	千円	千円	千円
代表的職位 (・教授 ・准教授 ・助教)	7	57.1	10,315	11,388	12,030
	5	42.5	8,019	8,216	8,406
	1	-	-	-	-

注: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、年間給与の平均額については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成20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	課長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	31 人	7 人 (22.6%)	7 人 (22.6%)	12 人 (38.7%)	2 人 (6.5%)	2 人 (6.5%)	() 人 ()	() 人 ()	1 人 (3.2%)	() 人 ()
年齢(最高 ～最低)		28～26 歳	40～29 歳	50～35 歳	45～43 歳	40～39 歳	～ 歳	～ 歳	54～54 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,965～ 2,393 千円	3,294～ 2,590 千円	5,268～ 3,530 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		3,953～ 3,361 千円	4,527～ 3,554 千円	7,241～ 4,951 千円	～ 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	() 人	1 人 (7.7%)	() 人	5 人 (38.5%)	7 人 (53.8%)
年齢(最高 ～最低)		～ 歳	38～38 歳	～ 歳	47～37 歳	63～46 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～ 千円	～ 千円	～ 千円	6,315～ 5,448 千円	9,338～ 7,255 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～ 千円	～ 千円	～ 千円	8,861～ 7,581 千円	12,685～ 10,308 千円

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19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)	% 61.9	% 64.3	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 35.7	% 36.9
	最高～最低	% 43.9～33.9	% 40.3～31.2	% 42.0～32.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.6	% 65.8	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.4	% 34.2	% 34.3
	最高～最低	% 35.0～31.6	% 41.4～30.8	% 38.6～31.7

(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)	% 65.5	% 68.2	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 31.8	% 33.1
	最高～最低	% 35.0～34.1	% 32.2～31.3	% 33.5～32.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.6	% 68.3	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.4	% 31.7	% 33.0
	最高～最低	% 35.0～33.6	% 32.2～30.9	% 33.5～32.2

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))

99.7

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

108.8

(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))

106.6

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の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	99.7
	参考	地域勘案 105.1 学歴勘案 98.6 地域・学歴勘案 104.8
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 84.3% (国からの財政支出額 1,991,000,000円、支出予算の総額 2,363,000,000円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員比較指標は99.7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人事交流者等の割合が高いため、地域勘案指標が105.1と高くなっている。</p>	
講ずる措置	引き続き他機関との人事交流を行うと同時に新規採用することにより人件費の抑制を図る。	

○教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標 106.4

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96.8で、当年度2.9増加した。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)の比較指標は前年度の96.6から、9.8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ことが考えられる。

III 総人件費について

区分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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)	445,143	416,319	28,824	(6.9)	50,373 (12.8)
退職手当支給額 (B)	12,845	1,303	11,542	(885.8)	△ 22,900 (△64.1)
非常勤役職員等給与 (C)	172,638	176,791	△ 4,153	(△2.4)	75,464 (77.7)
福利厚生費 (D)	64,761	64,854	△ 93	(△0.1)	11,860 (22.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	695,387	659,267	36,120	(5.5)	114,797 (19.8)

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。

注:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

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。

最広義人件費については、退職手当支給額について役員等の任期満了退職により885.8%増となったが、非常勤役職員等給与については、上級研究員及び事務補佐員等の非常勤職員の補充を抑制したことにより2.3%減となっており、全体としては5.5%増となった。

○「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)

①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、今年度についても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。しかし削減率は減少してきている状態であり、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、他機関との人事交流を行うと同時に新規採用することにより人件費の抑制を図っていく。

②法人が中期目標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。

③上記①及び上記②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
給与、報酬等支給総額 (千円)	478,749	416,319	445,143
人件費削減率 (%)		△ 13.0	△ 7.0
人件費削減率(補正值) (%)		△ 13.0	△ 7.7

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格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%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

本学の人的資源については、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18年度決算))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年度及び平成18年度の検討を踏まえ、中期計画期間中及び、前年度検討した10年間の人的資源費用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を踏まえ、平成18年度からの5年間で5%以上の人的資源削減を達成するため、前年度の検討した計画案について再検討を行い、特定有期雇用職員制度を制定し、新たに弾力的に教員を雇用できるようにした。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、引き続き役員給与体系の見直し、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。