

様式 1 公表されるべき事項

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

国立大学法人総合研究大学院大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人政策研究大学院大学…当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している（常勤職員数 63人）。公表資料によれば、平成30年度の長の年間報酬額は20,134千円、平成30年度の理事の平均年間報酬額は16,387千円であった。

(2) 事務次官年間報酬額… 23,374,000 円

② 令和元年度における役員報酬についての業績反映のさせ方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

本学においては、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、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、令和元年度は標準額（増減無し）とした。

③ 役員報酬基準の内容及び令和元年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、本給（965,000 円）に都市手当（57,900円）を加算して算出している。特別手当についても、役員給与規則に則り、特別手当基準額（本給＋都市手当の月額＋本給×100分の25を乗じて得た額＋本給及び都市手当の月額×100分の20を乗じて得た額）に6月に支給する場合においては100分の167.5、12月に支給する場合においては100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている（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）。

なお、令和元年度では、給与法の改定に準拠した特別手当支給率の引き上げ（年間0.05ヶ月分）を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、本給（895,000円）に都市手当（53,700円）を加算して算出している。特別手当についても、役員給与規則に則り、特別手当基準額（本給＋都市手当の月額＋本給×100分の25を乗じて得た額＋本給及び都市手当の月額×100分の20を乗じて得た額）に6月に支給する場合においては100分の167.5、12月に支給する場合においては100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている（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）。

なお、令和元年度では、給与法の改定に準拠した特別手当支給率の引き上げ（年間0.05ヶ月分）を実施した。

理事(非常勤)	理事(非常勤)の報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、本給(537,000円)と学長が決定している。	
監事		該当無し
監事(非常勤)		監事(非常勤)の報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、本給(152,200円)と学長が決定している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	17,667	11,580	4,993	694 (都市手当) 399 (通勤手当)			
A理事	15,439	10,278	4,435	616 (都市手当) 109 (通勤手当)			※
B理事	15,353	10,278	4,435	616 (都市手当) 24 (通勤手当)		R2.3.31	※
C理事 (非常勤)	6,770	6,444	0	326 (通勤手当)			※
A監事 (非常勤)	1,224	1,217	0	6 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	153	152	0	1 (通勤手当)	R2.3.1		※
C監事 (非常勤)	1,842	1,826	0	15 (通勤手当)		R1.11.30	※

注1: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。

注2:「都市手当」とは、賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給するものである。

注3:「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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

総合研究大学院大学は、大学共同利用機関の優れた人的・研究的環境を活かして高度の研究的資質、広い視野、国際的通用性を兼ね備えた一流の研究者を育成することを使命としており、①異分野連繫的・社会連携的な視点を持つ国際的研究者人材を育成すること、②大学共同利用機関と大学本部の連係と、国内外研究者との共同研究によって、学際的で先導的な研究を大学院生と共に展開すること、そして③社会と連携する科学を創造・教育し、アジアの大学院教育拠点としての地位を確立すること等の改革に学長のリーダーシップの下、取り組んでいる。

そうした中で、総合研究大学院大学の学長は、職員数約110名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、法人格の異なる大学共同利用機関法人所属の約1,150名の教員を含む所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374,000円と比べて、それ以下となっている。

総合研究大学院大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ、指定職俸給表5号俸相当として定めているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言える。

このようなことを踏まえると報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374,000円と比べて、それ以下となっている。また、理事の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ、指定職俸給表2～4号俸相当として定めているため、法人化移行前と同等であると言える。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374,000円と比べて、それ以下となっている。また、理事(非常勤)の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえた常勤役員の本給月額を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して定めているため、法人化移行前と同等であると言える。

監事

該当無し

監事(非常勤)

監事(非常勤)の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374,000円と比べて、それ以下となっている。また、監事(非常勤)の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえた常勤役員の本給月額を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して定めているため、法人化移行前と同等であると言える。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和元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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	3,371	3		R2.3.31	1	※
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注:「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

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	当該理事は、企画・総務・財務・情報担当として在籍し、附属図書館長及び企画室長を務めた。特に企画室において「SOKENDAI 将来構想プロジェクト」の一環として東京ランチを開設することで将来計画策定における機動力を促進させ、また、IR 活動を推進し広報ネットワーク、修生生ネットワークの構築に尽力するなど、本学の運営に大きく貢献した。 当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
理事 (非常勤)	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考ええる。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、平成16年度より特別手当について、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、今後も継続して実施する。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

国立大学法人総合研究大学院大学職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、令和元年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人政策研究大学院大学…当該法人は、教育・研究事業等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数 63人)となっている。

(2) 国家公務員…令和元年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が411,123円となっており、全職員の平均給与月額は417,683円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は423,823円となっている。(事務係長)

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。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。

② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

本学においては、平成16年度より業績給(勤勉手当)について、成績率を業績評価に基づき増減することとしており、今後も継続して実施する。

③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

国立大学法人総合研究大学院大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(管理職手当、扶養手当、都市手当、出向調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜間待機手当、管理職員特別勤務手当、安全衛生業務手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+扶養手当+都市手当+出向調整手当)に100分の130を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(本給+都市手当+出向調整手当)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では、人事院勧告に準拠し下記の改定を行った。

①勤勉手当の支給限度総額の引上げ(0.05月分)、②基本給月額の引上げ(平均0.1%)

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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 42	歳 45	千円 7,374	千円 5,382	千円 197	千円 1,992
事務・技術	人 29	歳 41.9	千円 6,540	千円 4,786	千円 231	千円 1,754
教育職種 (大学教員)	人 13	歳 51.9	千円 9,236	千円 6,712	千円 121	千円 2,524

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。

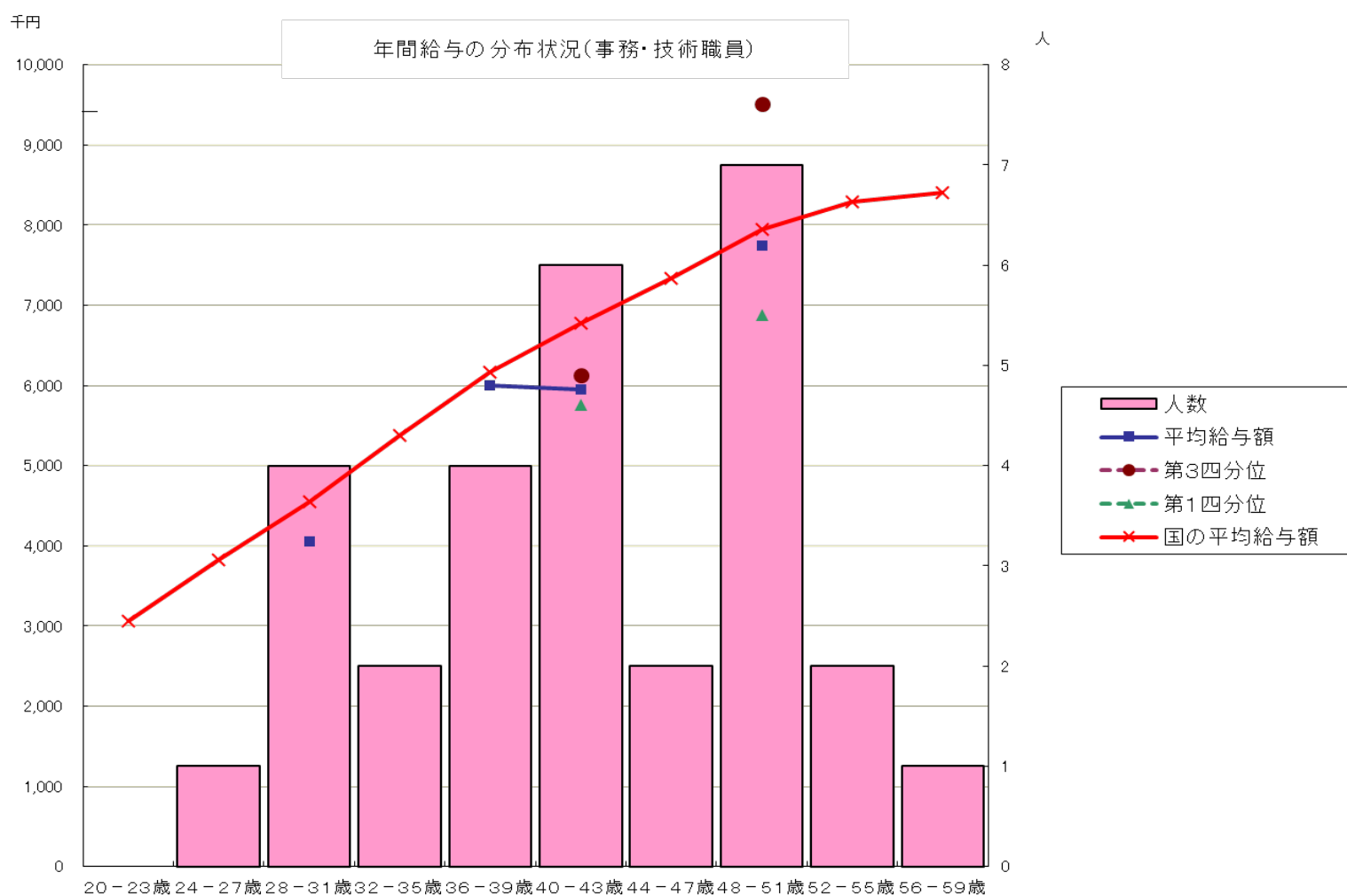
注:在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分について及び常勤職員の区分のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、非常勤職員の区分については該当者がいないため記載を省略した。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(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 10	歳 46.7	千円 5,931	千円 5,931	千円 226	千円 0
事務・技術	人 3	歳 47.8	千円 4,433	千円 4,433	千円 217	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 7	歳 46.2	千円 6,573	千円 6,573	千円 230	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。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④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、④まで同じ。

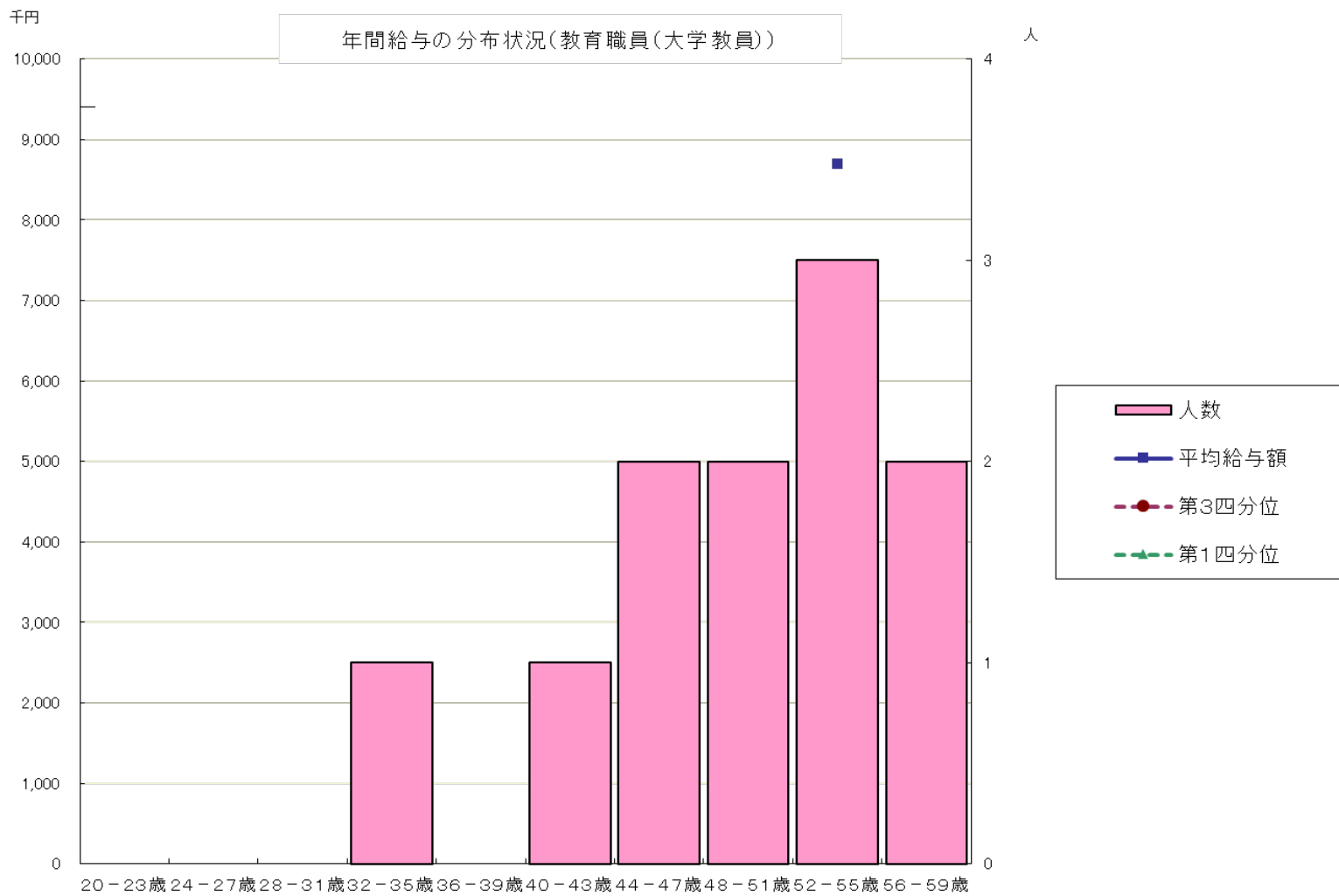
注:年齢24～27歳、28～31歳、32～35歳、36～39歳、44～47歳、52～55歳、56～59歳の該当者は4人以下のため、第1、第3四分位については表示していない。年齢24～27歳、32～35歳、44～47歳、52～55歳、56～59歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額		
			平均	(最高～最低)	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・局長	1	-	-	-	-
・課長	3	51.8	8,911	-	-
・課長補佐	3	48.8	7,282	-	-
・係長	9	41.5	6,164	7,017	5,755
・主任	4	39.0	4,992	-	-
・係員	5	28.7	3,968	4,301	3,632
・副館長	1	-	-	-	-
・専門職員	2	-	-	-	-
・専門員	1	-	-	-	-

注:局長、副館長、専門職員、専門員の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。課長、課長補佐、主任の該当者は4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、年間給与の最高額及び最低額については記載していない。



注:年齢32～35歳、40～43歳、44～47歳、48～51歳、52～55歳、56～59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32～35歳、40～43歳、44～47歳、48～51歳、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。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (・教授 ・准教授 ・助教)	5	55.5	10,367	11,265 ～ 8,541
	7	51.6	8,628	9,474 ～ 8,045
	1	-	-	-
	-	-	-	-

注:助教の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 55.3	% 51.7	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.7	% 48.3	% 46.6
	最高～最低	% 53.5～39.5	% 57.9～40.8	% 55.8～40.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.5	% 55.7	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.5	% 44.3	% 42.9
	最高～最低	% 44.9～39.2	% 49.7～40.5	% 46.1～39.9

(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)	% 59.6	% 58.2	% 58.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.4	% 41.8	% 41.1
	最高～最低	% 40.6～40.0	% 42.0～41.3	% 41.3～40.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 59.6	% 58.2	% 58.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.4	% 41.8	% 41.1
	最高～最低	% 40.8～39.4	% 42.1～40.7	% 41.5～40.0

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 94.6 ・年齢・地域勘案 102.6 ・年齢・学歴勘案 92.3 ・年齢・地域・学歴勘案 101.8 (参考) 対他法人 109.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	-
給与水準の妥当性の 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 85.9% (国からの財政支出額 1,759,000,000円、支出予算の総額 2,046,000,000円:令和元年度予算)</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員比較指標は94.6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102.6と高くなっている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿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る。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努めたい。

○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 93.1

(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、令和元年度の教育職員(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95.4で、当年度0.8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92.4から、0.7ポイント増加した。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額 182,200円 年間給与 2,986,258円

○35歳(一般職員)

月額 274,328円 年間給与 4,496,234円

○50歳(係長)

月額 388,596円 年間給与 6,539,678円

大学教員

○30歳(助教:博士修了初任給)

月額 343,652円 年間給与 5,707,884円

○35歳(助教)

月額 363,368円 年間給与 6,035,356円

○50歳(准教授)

月額 510,814円 年間給与 8,596,486円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円を支給)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、平成16年度より業績給(勤勉手当)について、成績率を業績評価に基づき増減することとしており、今後も継続して実施する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 410,904	千円 419,260	千円 436,761	千円 440,658	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 35,411	千円 20,473	千円 46,001	千円 3,371	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 298,900	千円 236,119	千円 198,756	千円 211,159	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 97,896	千円 93,823	千円 92,085	千円 94,689	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 843,111	千円 769,675	千円 773,603	千円 749,877	千円	千円

注1: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

注2: 「給与、報酬等支給総額」及び「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、それぞれ財務諸表付属明細書の「(18)役員及び教職員の給与の明細」における常勤職員の合計額及び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

「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の増減要因について
「最広義人件費」については、給与、報酬等支給総額が人事院勧告及び昇給等により0.9%増となり、退職手当支給額については退職者数の減少から92.7%減となり、非常勤役職員等給与については短時間勤務職員の採用等により6.2%増となり、福利厚生費は加入者増等により2.8%増となり、全体としては対前年度比3.1%減となった。

Ⅳ その他

本学の人件費については、業務費に対する比率が39.2%と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30事業年度決算等について(文部科学省))。