

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人政策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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

文部科学省国立大学法人評価委員会が行う評価の結果を参考にし、その者の業績に応じて、その額の100分の10の範囲内で期末特別手当の額を増額し、又は減額する。

国立大学法人政策研究大学院大学は、政策及び政策の革新にかかわる研究と教育を通して、我が国及び世界の民主的統治の発展と高度化に貢献することを目的とし、「アジアのプレミアポリシースクールとしての地位の確立・強化」並びに「公共政策大学院の国際ネットワーク拠点としての発展・充実」を本学の進むべき方向性として掲げている。これらを推進するため、学長のリーダーシップの下、カリキュラム・教育組織の改革、アジアの有力大学等との国際コンソーシアムの構築などの取組を進めている。そうした中で、本学学長は教職員102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、所属教職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

また、法人化後の学長には、教学・経営双方の最終責任者として、強いリーダーシップと経営手腕を発揮することが求められており、その職務内容が多様化・高度化するとともに、職責が飛躍的に増大していると言えることから、学長の報酬月額については、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つつ、業務の実績に関する評価結果を勘案の上決定している。

さらに、現在の給与水準(1,009,700円)についても、民間給与等実態調査(人事院)による大学の学長の平均標準月額(1,000,768円)と比べても同水準であることなどから、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えます。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準拠した減額改定を継続した。 (適用は平成24年6月1日から平成26年3月31日まで)
理事	「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準拠した減額改定を継続した。 (適用は平成24年6月1日から平成26年3月31日まで)
理事(非常勤)	「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準拠した減額改定を継続した。 (適用は平成24年6月1日から平成26年3月31日まで)
監事	「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準拠した減額改定を継続した。 (適用は平成24年6月1日から平成26年3月31日まで)
監事(非常勤)	「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準拠した減額改定を継続した。 (適用は平成24年6月1日から平成26年3月31日まで)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 17,491	千円 10,950	千円 4,477	千円 1,967 (地域手当) 96 (通勤手当)			
A理事 (非常勤)	千円 2,165	千円 2,165	千円	千円 ()			
B理事 (非常勤)	千円 2,165	千円 2,165	千円	千円 ()			
C理事 (非常勤)	千円 2,165	千円 2,165	千円	千円 ()	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 1,623	千円 1,623	千円	千円 ()		3月31日	*
B監事 (非常勤)	千円 1,623	千円 1,623	千円	千円 ()			

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25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						該当者なし	
理事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
理事B (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
理事C (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事B (非常勤)	千円	年	月			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

中期目標に従い、適正な人員を確保の上、職員一人あたりの業務能率の向上を図り事務の効率化・合理化を図る。

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

中期計画に定める人件費算定ルールにより算出される総額を踏まえ、社会一般の情勢に適合したものになるように定める。

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、期末・勤勉手当における勤務成績の反映等

[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
基本給	毎年1月1日に勤務成績の判定を行い、5段階の昇給区分に応じて昇給号俸を決定する。
賞与・勤勉手当 (査定分)	勤務成績等を勘案して給与規定に基づき支給

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を継続して実施した。

(教職員について)

- ・実施期間:24年6月～26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:行(一)10～7級及び教(一)5級(▲9.77%)
行(一)6～3級及び教(一)4級、3級(▲7.77%)
行(一)2、1級及び教(一)2級(▲4.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:俸給の特別調整額(▲10%)、期末勤勉手当(▲9.77%)
- ・国と異なる措置の概要:実施開始時期(24年6月～)

(役員について)

- ・実施期間:24年6月～26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:役員報酬について指定職相当分(▲9.77%)の減額改定を継続して実施した。
- ・国と異なる措置の概要:実施開始時期(24年6月～)

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25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 72	歳 47.6	千円 8,394	千円 6,330	千円 158	千円 2,064
事務・技術	人 21	歳 39.3	千円 5,629	千円 4,340	千円 165	千円 1,289
教育職種 (大学教員)	人 50	歳 51.0	千円 9,601	千円 7,198	千円 149	千円 2,403
医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

注:常勤職員医療職種(看護師)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、「平均年齢」以下の事項については記載しない。

任期付職員(年俸制)	人 6	歳 51.7	千円 6,382	千円 6,382	千円 158	千円 0
特任教授等	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他	人 5	歳 47.9	千円 6,306	千円 6,306	千円 163	千円 0

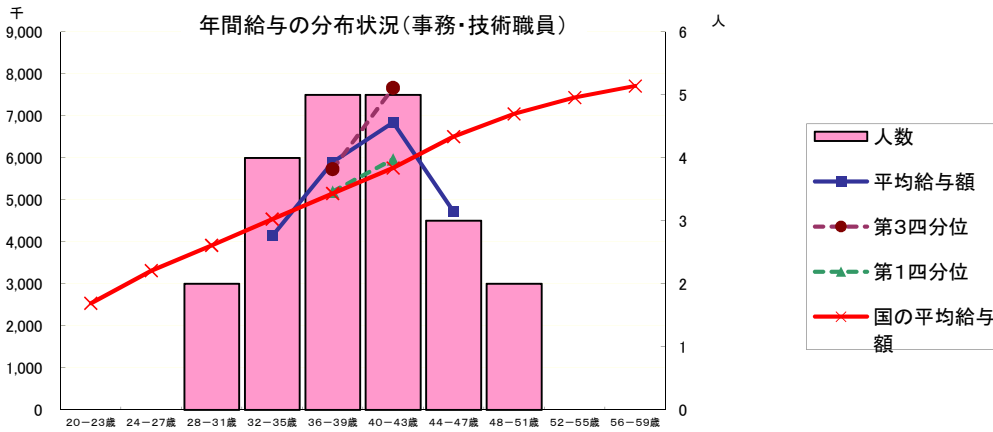
注:任期付職員(年俸制)特任教授等については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載しない。

非常勤職員	人 24	歳 38.1	千円 3,951	千円 3,066	千円 167	千円 885
事務・技術	人 24	歳 38.1	千円 3,951	千円 3,066	千円 167	千円 885

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:在外職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため、表を省略した。

② 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、⑤まで同じ。]



注1:①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2:該当者が4人以下の事務技術職員の28歳～31歳、32歳～35歳、44歳～47歳及び48歳～51歳の年齢階層について第1・第3折れ線を表示していない。

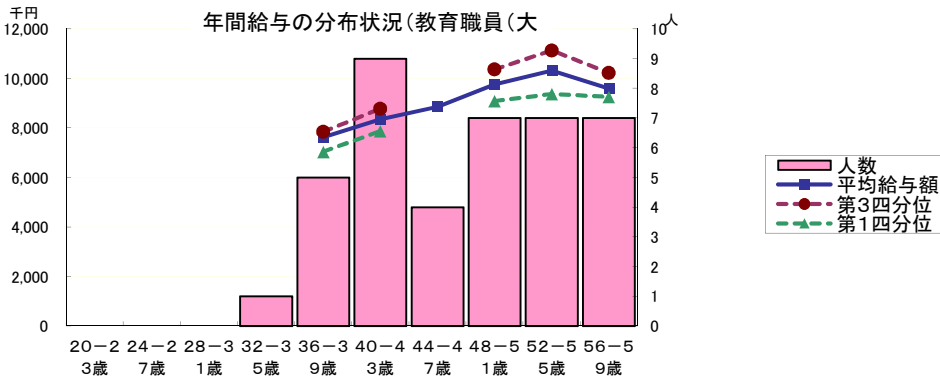
注3:該当者が2人以下の事務技術職員の28歳～31歳及び48歳～51歳の年齢階層について平均給与額を示す点を表示していない。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
課長	3	40.8	-	-	7,907	-	-
室長	2	-	-	-	-	-	-
副課長	2	-	-	-	-	-	-
係長	1	-	-	-	-	-	-
主任	5	39.7	5,193	5,727	5,429	5,727	
係員	8	35.5	3,684	4,207	4,013	4,207	

注1:2名以下の年齢階層については、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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注2:該当者が4人以下の場合には、第1・第3分位を記載しない。



注1:①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2:該当者が4人以下の教育職員(大学教員)の32歳～35歳および44歳～47歳の年齢階層について第1・第3折れ線を表示していない。

注3:年齢32歳～35歳の該当者は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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
教授	34	54.5	9,368	10,588	10,120	10,588	
特任教授	1	-	-	-	-	-	
准教授・助教授	14	40.6	7,270	8,325	7,879	8,325	
研究助手	1	-	-	-	-	-	

注1:2名以下の年齢階層については、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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		学長が個別に定める職位	局長	局長部長	部長	部長課長	課長	課長主査	主査主任	主任係員	係員
人員(割合)						1 (4.8%)	2 (9.5%)	2 (9.5%)	8 (38.1%)	7 (33.3%)	1 (4.8%)
年齢(最高～最低)						}	}	}	48～36	46～28	}
所定内給与年額(最高～最低)						千円 }	千円 }	千円 }	千円 4,536 ～ 3,723	千円 3,508 ～ 2,804	千円 }
年間給与額(最高～最低)						千円 }	千円 }	千円 }	千円 5,968 ～ 5,004	千円 4,479 ～ 3,684	千円 }

注1:6級、5級、4級、1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は記載していない。

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		学長が個別に定める職位	教授	准教授・助教授	講師	助教・助手	に定める職位
人員(割合)			34 (68.0%)	14 (28.0%)	()	1 (2.0%)	1 (2.0%)
年齢(最高～最低)			65～38	47～33	}	}	}
所定内給与年額(最高～最低)			千円 9,173 ～ 6,424	千円 6,612 ～ 5,283	千円 }	千円 }	千円 }
年間給与額(最高～最低)			千円 12,302 ～ 8,641	千円 8,779 ～ 7,019	千円 }	千円 }	千円 }

注1:2級及び1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は記載していない。

④ 賞与(平成25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	% 66.0	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.6	% 34.0	% 35.2
	最高～最低	% 40.1～33.2	% 35.1～31.0	% 37.2～32.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 66.2	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.8	% 33.8	% 34.8
	最高～最低	% 40.8～32.3	% 38.1～30.7	% 39.4～31.9

(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)	% 65.2	% 67.5	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.8	% 32.5	% 33.6
	最高～最低	% 37.8～33.1	% 35.1～30.6	% 36.4～31.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.0	% 68.2	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.0	% 31.8	% 32.8
	最高～最低	% 34.5～31.9	% 35.1～30.2	% 34.8～31.4

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)／医療職員(病院看護師))

対国家公務員(行政職(一)／医療職(三))

100.5

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

110.9

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

113.9

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>100.5</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>88.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>97.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>85.9</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	100.5	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>88.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>97.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>85.9</td> </tr> </table>	地域勘案	88.5	学歴勘案	97.5	地域・学歴勘案	85.9
対国家公務員	100.5										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>88.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>97.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>85.9</td> </tr> </table>	地域勘案	88.5	学歴勘案	97.5	地域・学歴勘案	85.9				
地域勘案	88.5										
学歴勘案	97.5										
地域・学歴勘案	85.9										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・特定の年齢階層の平均年間給与額算出の対象人数が少ないことによる指数への影響 →年齢階層が36歳～39歳における指数が、対前年度比で「104.9」から「114.6」に上昇しているが、小規模大学であり、元々の調査対象人員が少ない本学において、昨年度は管理職が0名であったのに対し、今年度は管理職1名が当該年齢階層に含まれ、管理職の割合が0%から20%と上昇したことが全体の指数に影響を与えたものと考えられる。(管理職を含まずに計算すると指数は92.4となる) また、年齢階層40歳～43歳における指数についても、対前年度比で「105.3」から「118.8」に上昇しているが、元々対象であった管理職1名に加え、今年度は人事異動により、新たに3名の管理職が当該年齢階層に含まれたことが原因と考えられる。(管理職を含まずに計算すると指数は101.9となる。当該年齢階層における管理職の割合についても5名中1名(20%)から5名中4名(80%)となり、給与水準の高い管理職の割合が増えたことが影響を与えたものとする)</p> <p>・その他指数への影響 その他、地域手当勘案の指数をみると、「88.5」と国の水準を大幅に下回っていることから、指数を引き上げているその他の要因として、地域手当の支給割合が一律18%の本学と、支給割合が混在している国家公務員を比較していることから、対国家公務員指数が高くなっているものと考えられる。</p>										
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 79.8% (国からの財政支出額 2,640百万円、支出予算の総額 3,305百万円：平成25年度予算)</p> <p>【検証結果】 給与水準が高くなっている要因は上記の通りであるが、地域差を是正した水準では国の水準を下回っており、おおむね適切であると考えている。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 適切な運用をしている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域差を是正した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。</p>										
講ずる措置	適切な給与水準の維持に努めていく										
<p>教育職員(大学職員)と国家公務員との給与水準の比較指標 112.7 上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基準に、平成25年度の教育職員(大学職員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出した指標である。</p> <p>東京23区内における他の国立大学法人等の給与水準(年額)の比較指標 101.6</p>											

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	793,179	809,368	△ 16,189	△ 2.00	△ 139,449	△ 14.95
退職手当支給額 (B)	24,960	48,726	△ 23,766	△ 48.77	△ 96,987	△ 79.53
非常勤役職員等給与 (C)	594,663	522,723	71,940	13.76	159,019	36.50
福利厚生費 (D)	158,543	141,835	16,708	11.78	13,992	9.68
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,571,345	1,522,652	48,693	3.2	△ 63,425	△ 3.88

総人件費について参考となる事項

①「給与、報酬等支給額」については、「809,368千円」から「793,179千円」となり、「16,189千円」下がっているが、これは教員の入れ替えによる教員の不補充や給与減額措置などによるものである。
「最広義人件費」については、「1,522,652千円」から「1,571,345千円」となり、「48,693千円」増加しているが、これは外部資金の獲得に伴う教員の積極的な採用(5名)が大きな要因をしているものである。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし