

## 様式 1 公表されるべき事項

### 独立行政法人国立大学財務・経営センターの役職員の報酬・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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

独立行政法人の役員給与については、独立行政法人通則法において、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該法人の業務の実績その他の事情を考慮して定めることとされている。当法人の役員給与については、一般職の職員の給与に関する法律における指定職俸給表で定める額と同額と定めている。

当法人は、国立大学法人等の施設の整備等に必要な資金の貸付及び交付などの業務を行うことにより、国立大学法人等の教育研究環境の整備充実並びに財務及び経営の改善を図り、もって国立大学法人等における教育研究の振興に資することを使命としており、職務内容も高等教育に密接に関わっていることから、日本私立学校振興・共済事業団の長の報酬を参考とした。

日本私立学校振興・共済事業団の平成25年度の公表資料によれば、平成25年度の理事長及び理事の年間報酬額(賞与、都市手当、通勤手当を除く)は、7,371千円～12,060千円であり、公表対象年度の理事長の月額給与は1,005千円、理事の月額給与は614千円～819千円である。

###### ② 平成26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。)

役員報酬のうち期末特別手当(賞与)について、当法人の役員給与規則第9条において、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価を参考に、その者の実績に応じて100分の10の範囲で増減ができることとしている。

###### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

###### 法人の長

法人の長の報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。

月額については、独立行政法人国立大学財務・経営センター役員給与規則に則り、本俸(912千円)に都市手当(10%)(91.2千円)を加算して算出している。

期末特別手当についても、独立行政法人国立大学財務・経営センター役員給与規則に則り、基礎額(本給+都市手当+(本給×100分の25)+(本給+都市手当)×100分の20)に、6月に支給する場合は100分の140、12月に支給する場合は100分の170を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

また、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律等を改正する法律に準拠し、期末特別手当支給率の引き上げ(0.15ヶ月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。

月額については、独立行政法人国立大学財務・経営センター役員給与規則に則り、本給(720千円)に都市手当(129.6千円)を加算して算出している。

期末特別手当についても、独立行政法人国立大学財務・経営センター役員給与規則に則り、基礎額(本給+都市手当+(本給×100分の25)+(本給+都市手当)×100分の20)に、6月に支給する場合は100分の140、12月に支給する場合は100分の170を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

また、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律等を改正する法律に準拠し、期末特別手当支給率の引き上げ(0.15ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

該当者なし。

監事

該当者なし。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬は月額で構成され、独立行政法人国立大学財務・経営センター役員給与規則に則り、手当月額120,000円である。

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26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 16,615	千円 10,944	千円 4,439	千円 1,094 (地域手当) 137 (通勤手当)			※
A理事	千円 14,040	千円 8,640	千円 3,719	千円 1,117 (地域手当) 192 (通勤手当)			◇
B理事	千円 該当者なし	千円	千円	千円			
C理事 (非常勤)	千円 該当者なし	千円	千円	千円			
C理事 (非常勤)	千円 該当者なし	千円	千円	千円			
A監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円			
B監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円			
A監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ( )			※
B監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ( )			

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 役員報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

当法人は、国立大学法人等の施設の整備等に必要な資金の貸付及び交付などの業務を行うことにより、国立大学法人等の教育研究環境の整備充実並びに財務及び経営の改善を図り、もって国立大学法人等における教育研究の振興に資することを目的としている。そうした組織の中で、当法人の長は、国立大学附属病院が教育・研究・高度先進医療・地域医療貢献等を実現させるために財政・財務・経営面において下支えをするなど、法人全体の業務を総括し組織の円滑な運営を行い、役職員が一体となって使命を達成するため、強力な指導力が発揮することが求められる。

また、当法人の長は、法人全体の事業を総括する一方で、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)において決定された大学評価・学位授与機構との法人統合を進めるなど、高いマネジメント能力とリーダーシップで準備を進めた。

当法人の職務内容は高等教育に密接に係わっており、同様の業務を実施している日本私立学校振興・共済事業団の平成25年度の公表資料の理事長の報酬(賞与、地域手当、通勤手当を除く)と比較すると、当法人の理事長の報酬水準は低く抑えられているものと考えられる。

#### 【年間報酬の総額】

- ・当法人の理事長の報酬:10,944千円
- ・日本私立学校振興・共済事業団の理事長の報酬:12,060千円

##### 理事

当法人の理事は、理事長を補佐し、法人の所掌事務を総括整理する立場である。具体的には、管理運営の総括、また事業面では、理事長の命に従い、センター事業(施設費貸付及び交付事業等)の政策調整並びに文部科学省及び財務省関係との渉外業務等を行う必要があり、当法人の業務内容に精通した者が理事として適任である。当法人の職務内容は高等教育に密接に関わっており、同様の業務を実施している日本私立学校振興・共済事業団の平成25年度の公表資料から理事の報酬(賞与、地域手当、通勤手当を除く)と比較すると当法人の理事の報酬水準は低く抑えられているものと考えられる。

- ・当法人の理事の年間報酬:8,640千円
- ・日本私立学校振興・共済事業団理事の年間報酬:7,371~9,828千円

理事(非常勤)	}	該当者なし。
監事		該当者なし。
監事(非常勤)		<p>独立行政法人通則法に、監事は独立行政法人の業務を監査すると定められており、当法人の業務内容に精通した者が監事として適任である。当法人の職務内容は、高等教育に密接に関わっていることから、同様の業務を実施している他法人の監事(非常勤)の報酬も考慮する必要がある。</p> <p>日本私立学校振興・共済事業団の平成25年度の公表資料から監事(非常勤)の報酬と比較して、当法人の監事(非常勤)の年間報酬額は抑えられている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当法人の監事(非常勤)の年間報酬:1,440千円</li> <li>・日本私立学校振興・共済事業団監事(非常勤)の年間報酬:5,424千円</li> </ul> <p>当法人の職務内容や日本私立学校振興・共済事業団との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。</p>

**【主務大臣の検証結果】**

職務内容の特性や業務の実績、参考となる他独立行政法人との比較を考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えます。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B	該当者なし					
監事A (非常勤)	非常勤監事には退職手当を支給しないこととしている					
監事B (非常勤)	非常勤監事には退職手当を支給しないこととしている					

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

### 【主務大臣の判断理由等】

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	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (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。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、役員に支給される期末特別手当については、平成16年度から平成26年度まで文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、平成27年度からは文部科学大臣が行う業績評価の結果を参考にして、当該手当額の100分の10の範囲内で増減することとし、当該仕組みを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

当法人の職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与のほか、当法人と類似する事業を行っている日本私立学校振興・共済事業団の職種別平均支給額を参考にした。

①国家公務員…平成26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408千円となっており、全職員の平均給与月額は415千円となっている。

②日本私立学校振興・共済事業団の平成25年度の公表資料においての年間給与支給額は事務係員が3,509～5,770千円、事務主任が5,288～7,362千円、事務係長が6,524～8,440千円、事務課長補佐が7,660～9,730千円、事務課長が9,207～11,295千円、事務部長が11,277～12,093千円となっている。

中期計画における人事に関する計画等に基づき、常勤職員数の抑制等を図るとともに、業務運営の効率化を図り、業務内容・業務量に応じた適正な人員配置を行うことにより、適正な人件費の管理に努めている。

#### 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。)

当法人においては、平成16年より職員の発揮した能率または勤務成績を給与に反映しているが、平成24年度から人事評価結果を踏まえて本給月額、勤勉手当の支給割合を決定している。

俸給については、昇給日前1年間の勤務実績をもとに勤務成績を判定し、昇給の区分を5段階(A～E)に決定。各昇給区分ごとに定められた号俸数分昇給させている。

勤勉手当については、各基準日における職員の勤務成績を、「特に優秀な者」、「優秀な者」、「良好な者」「上記以外の者」等に区分し、それぞれの区分に基づく成績率を乗じて支給される。



③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人国立大学財務・経営センター職員給与規則に則り、本給及び諸手当(初任給調整手当、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当)としている。

期末手当については、基礎額(本給+扶養手当+本給及び扶養手当に対する地域手当+役職段階別加算額(該当職員のみ)+管理職加算額(該当職員のみ))に6月に支給する場合は100分の122.5、12月に支給する場合は100分の137.5(特定幹部職員にあっては、6月に支給する場合は100分の102.5、12月に支給する場合は100分の117.5)を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間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、基礎額(本給+本給に対する地域手当+役職段階別加算額(該当職員のみ)+管理職加算額(該当職員のみ))に独立行政法人国立大学財務・経営センター職員期末手当、勤勉手当支給細則に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律等を改正する法律等に準拠し、次のとおり改正した①平成26年4月1日から初任給を決定する際の号給を減ずる職員の規定、②平成26年4月1日から若年層の号給を平均0.3%引き上げ、③平成26年4月から交通用具使用者の通勤手当について、使用距離の区分に応じて引き上げ、④平成26年12月から勤勉手当を0.15月分引き上げ、⑤平成27年1月1日付昇給を1号給抑制、⑥平成26年4月1日における号俸の調整(平成26年4月1日において31歳以上45歳未満の職員について、給与構造改革期間≪平成18年～平成22年度≫に抑制されてきた昇給分を1号俸回復)

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26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 8	歳 41.6	千円 6,923	千円 5,139	千円 201	千円 1,784
事務・技術	人 8	歳 41.6	千円 6,923	千円 5,139	千円 201	千円 1,784
教育職種	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

再任用職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
教育職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

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1:対象となる職員は、平成27年4月1日現在で在職している職員のうち、次に掲げる者を除いている。

- ・平成26年度の給与支給額がない者(育児休業中)
- ・平成26年度の途中で採用された者
- ・平成26年度に採用された者で在職期間が不足するために夏季賞与が減額される者

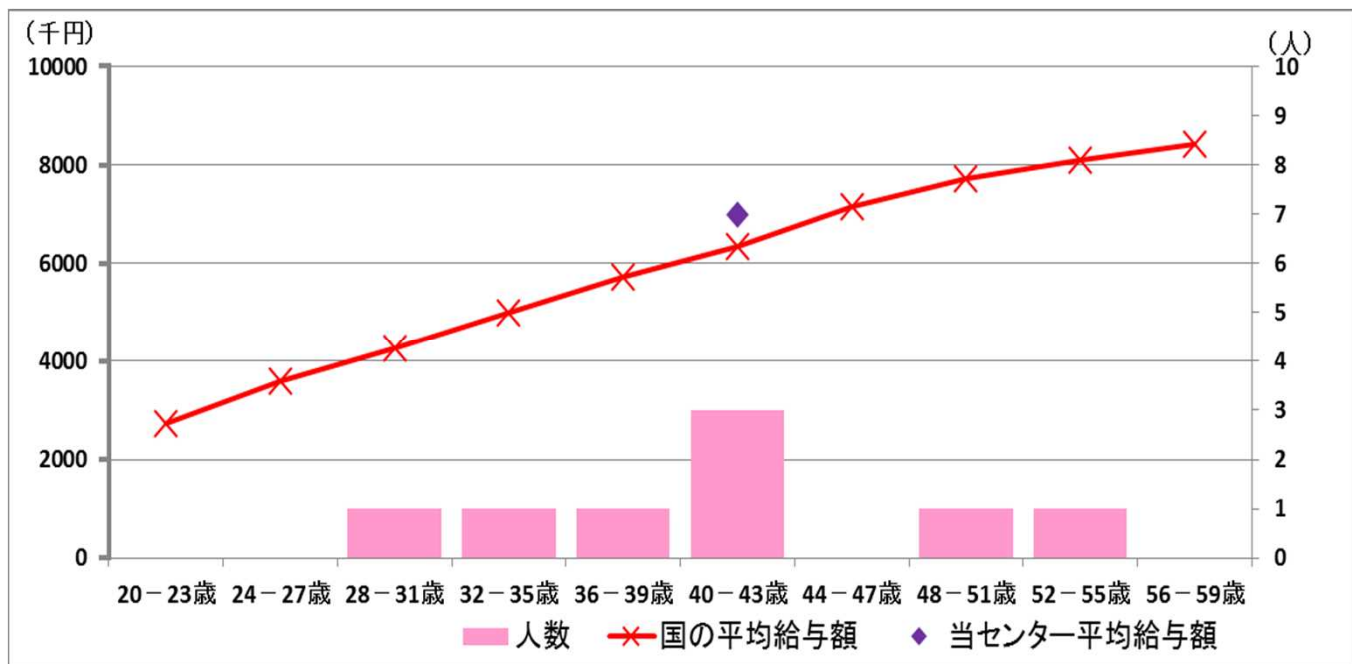
注2:研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略する。

注3:非常勤職員(教育職種)については、該当者がいないため記載を省略する。

注4:当機構における教育職種は、調査・研究が主な業務であり、高等専門学校の教育職種とは異なる。

注5:再任用職員及び非常勤職員においては、該当者が1名のため、当該個人情報に関する個人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ていない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔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1:①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2:年齢28-31歳、32-35歳、36-39歳、48-51歳、52-55歳の該当者は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、平均給与額及び第1・第3四分位の項目を表示していない。

注3:年齢40-43歳の該当者は3名のため年間給与額の第1・3四分位について表示しない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
代表的職位				
・本部部长	1	-	-	-
・本部課長	1	-	-	-
・本部課長補佐	1	-	-	-
・本部係長	2	-	-	-
・本部主任	1	-	-	-
・係員	2	-	-	-

注1:すべての職位については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢以下の項目について記載していない。

④ 賞与(平成26年度)における査定部分の比率(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)	% 61.2	% 64.8	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.8	% 38.2	% 38.5
	最高～最低	% 43.6～34.5	% 41.2～36.9	% 42.4～35.8

注:管理職員は2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記載していない。

### 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"> <li>・年齢勘案 109.1</li> <li>・年齢・地域勘案 95.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 111.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.7</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人事務職員の対国家公務員指数が100を超えている理由は、主たる勤務地が東京都千代田区にある東京連絡所となっており、地域手当(18%)が支給されていることから国家公務員と比較した場合、対国家公務員指数(法人基準年齢階層ラスパイレズ指数)が高くなっている。また上記の理由に加え当法人は組織規模が小さく指定算定対象者が8名と非常に少なく、業務量の増加により各人の平均賃金が上昇したことが挙げられる。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 35.7%】 (国からの財政支出額 56,406,424,000円 支出予算の総額 158,151,720,042円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成26年度決算)】</p> <p>【平成26年度支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.1%】</p> <p>【管理職の割合 27.7%(平成26年度4月1日現在の常勤職員(事務・技術)18人中、5人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 66.6%(平成26年度4月1日現在の常勤職員(事務・技術)18人中、12人)】</p> <p>【検証結果】 当法人の給与制度は国家公務員に準拠しており、平成26年度の対国家公務員指数においては100を若干超える数値となっている。これは、主たる勤務地が東京都千代田区となっており、地域手当(18%)が支給されていることと、業務量の増加に伴って各人の平均賃金が上昇したことによって指数が高くなってしまったことが原因として考えられる。また当法人は組織規模が非常に小さく指定算定対象者も8名と非常に少ない人数で算定されている。</p> <p>日本私立学校振興・共済事業団の平成25年度の公表資料においての年間給与支給額は事務係員が3,509～5,770千円、事務主任が5,288～7,362千円、事務係長が6,524～8,440千円、事務課長補佐が7,660～9,730千円、事務課長が9,207～11,295千円、事務部長が11,277～12,093千円となっているが、当法人の同職位の平均月給はいずれも日本私立学校振興・共済事業団の平均支給額未満となっているため、当法人の給与水準は妥当であると考え。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 地域差及び地域・学歴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>

<p>講ずる措置</p>	<p><b>【平成27年度に見込まれる対国家公務員指数】</b>  ・年齢勘案:100程度  ・年齢・学歴勘案:100程度  今後の給与水準については、年齢勘案及び学歴勘案の指数が100以下の水準となることを目標として、引き続き社会一般の情勢を踏まえ、人事院勧告等に伴う国家公務員の給与改定を参考として、現在の適正な水準の維持をつとめていくこととする。</p> <p><b>【その他補足事項】</b>  ①平成26年度決算における「支出総額」に占める「給与、報酬等の支給総額」の割合は0.1%である。  ②本年度の指数算定対象者の学歴構成は、大学卒以上3名(37.5%)となっている。  ③本年度の指数算定対象者の管理職割合は、2名(22.2%)となっている。  ④当法人の給与は、国家公務員の給与制度を準用しているものの、職員数が20名以下の小規模な組織であり、かつ人事交流により即戦力となる職員を確保していることから、人事異動による指数算定対象者が大きく変動し、これに応じて指数の値が大きく変動する。従って、指数の高低により給与水準の適切性を判断することは一定の限界がある。  ⑤地域勘案による比較指数は100を下回っているため、当法人の給与水準は適正であると考えており、今後も引き続き、業務運営の効率化等に努める。</p>
--------------	--

#### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 172,200円 年間給与 2,438,352円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 295,500円 年間給与 4,418,280円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 347,900円 年間給与 5,160,264円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、平成16年より職員の発揮した能率または勤務成績を給与に反映しているが、平成24年度から人事評価結果を踏まえて本給月額、勤勉手当の支給割合を決定している。

俸給については、昇給日前1年間の勤務実績をもとに勤務成績を判定し、昇給の区分を5段階(A～E)に決定。各昇給区分ごとに定められた号俸数分昇給させている。

各基準日における職員の勤務成績を、「特に優秀な者」、「優秀な者」、「良好な者」、「上記以外の者」等に区分し、それぞれの区分に基づく成績率を乗じて支給している。  
本方針については今後も継続する。

### III 総人件費について

区 分	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 157,397
退職手当支給額 (B)	千円 188
非常勤役職員等給与 (C)	千円 16,936
福利厚生費 (D)	千円 23,967
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 198,488

注1: 中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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、賞与引当金繰入額を含まないため、財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与の明細」における常勤及び非常勤の合計額と一致しない。

注3: 「非常勤役職員等給与」においては、人材派遣契約にかかる費用を含んでいるため、財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与の明細」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」についての分析

国家公務員の給与の改定及び「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づく国家公務員の退職手当の見直しに準じた退職手当減額支給措置等、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行っている。

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに準じ、平成24年4月1日より役員の本給月額、都市手当及び期末特別手当を9.77%、職員の本給月額、都市手当の4.77%~9.77%を減額、及び期末勤勉手当の9.77%を減額していたが、平成26年3月31日を減額適用の終期とした時限立法のため、平成26年度から適用されなくなったこと、及び一般職の職員の給与に関する法律等の改正に基づき、若年層の号給が平均0.3%引き上げられたこと、期末勤勉手当が0.15月分引き上げられたこと、業務量の増加に伴い超過勤務手当が増加したことを主因として、前年度に比較して平成26年度の「給与、報酬等支給総額」については19.9%、「最広義人件費」については16.8%増加した。

- ・退職手当の支給水準引下げ等について

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、役職員の退職手当について平成25年1月から以下の措置を講じている。

- ・役員に関する講じた措置の概要

退職手当支給額の算出に用いる、退職の日における本給月額に乗じる割合(従前100分の12.5)を、平成25年1月から100分の12.5に100分の98を乗じて得た割合、平成25年10月から100分の12.5に100分の92を乗じて得た割合、平成26年7月から100分の12.5に100分の87を乗じて得た割合に引き下げることとした。

## IV その他

特になし