

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

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(当該法人41人)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72人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は17,491,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、19,384,000円と推定される。理事については、政策研究大学院大学に常勤理事がいないため、本学と常勤職員数(当該法人164人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、国立大学法人小樽商科大学を参考とした。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は11,748,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、13,020,000円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…22,652,000円

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

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、平成26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平成26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(984,000円)に都市手当(59,040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140、12月に支給する場合においては100分の170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、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

また、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の適用期間満了に伴い、減額改定を終了した。

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(776,000円)に都市手当(46,560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140、12月に支給する場合においては100分の170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、平成26年度では、特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。
 また、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の適用期間満了に伴い、減額改定を終了した。

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22,652,000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。
 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。

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、非常勤役員手当表に定めている。
 また、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の適用期間満了に伴い、減額改定を終了した。

2 役員の報酬等の支給状況

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	15,741	11,808	3,175	708 (都市手当) 50 (通勤手当)	H26.4.1		※
A理事	14,015	9,312	3,661	558 (都市手当) 483 (通勤手当)	H26.4.1		
B理事	12,836	9,312	2,503	558 (都市手当) 462 (通勤手当)	H26.4.1		※
C理事 (非常勤)	6,132	5,472	0	660 (通勤手当)	H26.4.1		
A監事 (非常勤)	1,955	1,862	0	93 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	1,907	1,862	0	45 (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。

注3: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。

3 役員の報酬水準の妥当性について 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異分野連繋的・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120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22,652,000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22,652,000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。
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(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22,652,000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。
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。

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22,652,000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。
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。

【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等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(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	摘要	前職
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事 (非常勤)						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。

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	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。

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、平成26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(当該法人41人)・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72人)となっている。

(2) 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408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426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249,085円となっている。

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平成26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、俸給及び諸手当(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、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(俸給+扶養手当+都市手当+出向調整手当)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+扶養手当+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、平成26年度では、①勤勉手当の支給限度総額の引上げ(0.15月分)、②平成27年1月1日の昇給号俸数の抑制(▲1号俸)、③基本給月額引上げ(若年層を中心に平均0.3%)、④大学院調整額の引上げ(2級の調整基本額 10,400円→10,500円)、⑤通勤手当の支給額の引上げ(交通用具の使用距離の区分に応じ、100円～7,100円)、⑥平成26年4月1日において昇給抑制を受けた中堅層を対象に、これまで抑制してきた昇給、その他の号俸の決定の状況を考慮の上、同日に1号俸上位の号俸に調整を実施した。

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	41	43.7	7,071	5,280	161	1,791
事務・技術	27	41.2	6,143	4,587	173	1,556
教育職種 (大学教員)	14	48.6	8,861	6,616	139	2,245

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。

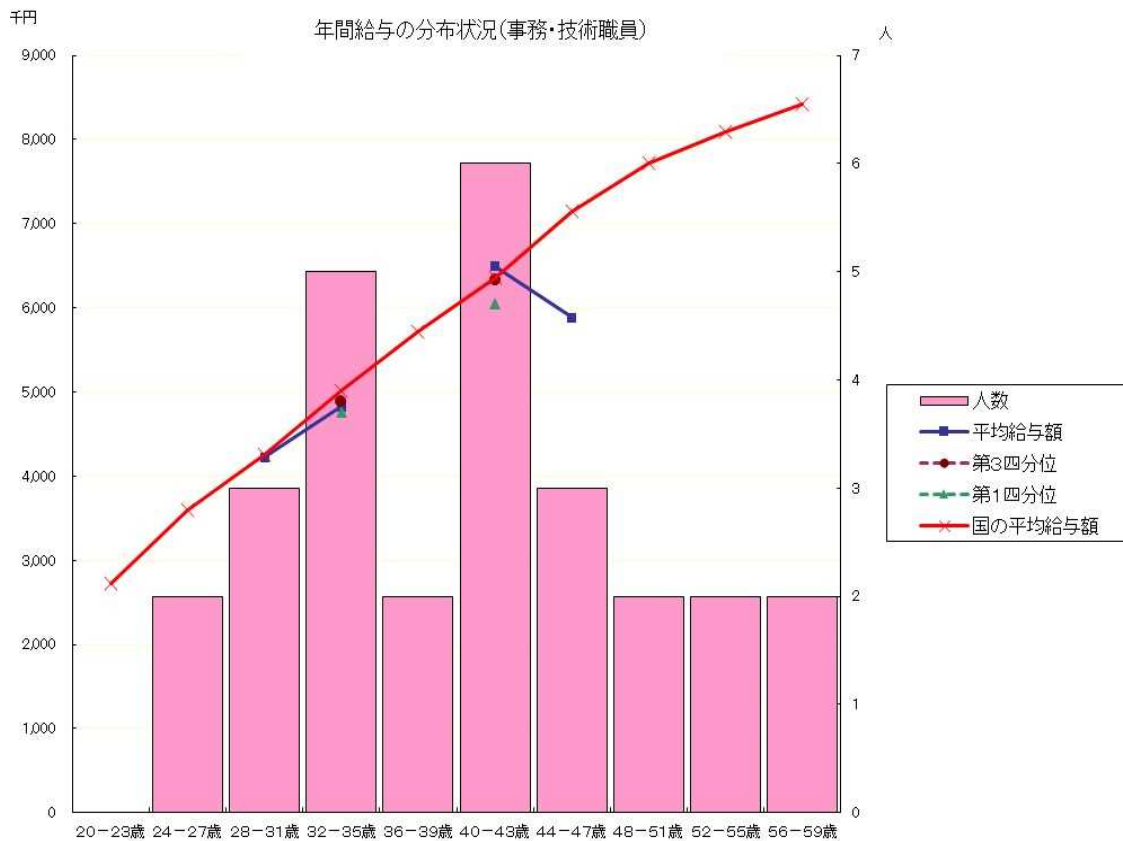
[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
非常勤職員	33	40.5	4,343	4,343	124	0
事務・技術	17	42.9	3,455	3,455	147	0
教育職種 (大学教員)	10	39.6	6,339	6,339	160	0
特別研究員	6	35	3,530	3,530	0	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。

注:「特別研究員」とは、先端科学研究科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、36～39歳、44～47歳、48～51歳、52～55歳及び56～59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。年齢24～27歳、36～39歳、48～51歳、52～55歳及び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。

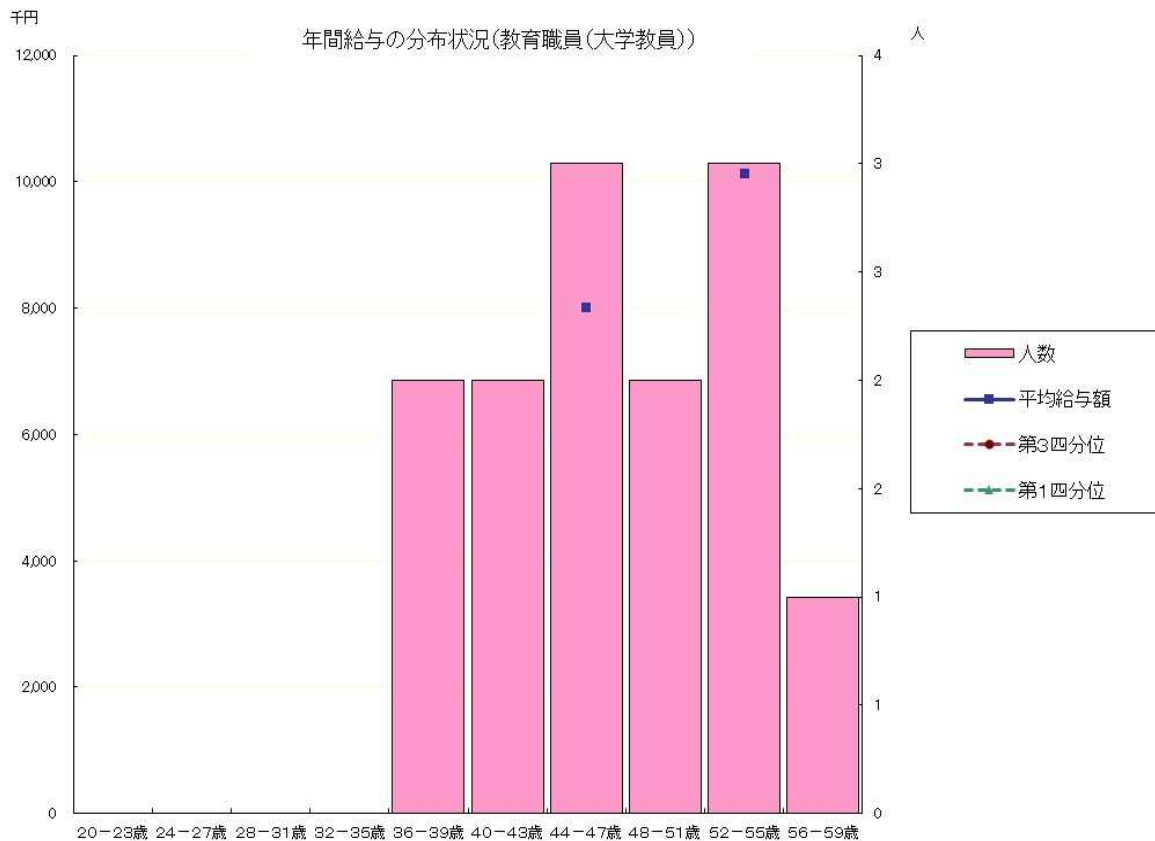
③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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
代表的職位				
・局長	1	-	-	-
・課長	3	48.2	8,197	8,724 ～ 7,759
・課長補佐	2	-	-	-
・係長	11	42.3	5,877	6,330 ～ 4,844
・主任	4	34.8	4,819	4,989 ～ 4,639
・係員	5	28.5	3,920	4,803 ～ 3,217
・専門員	1	-	-	-

注: 局長、課長補佐及び専門員の該当者は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表示していない。

注: 課長には、課長相当職である「主幹」を含む。



注: 年齢36～39歳、40～43歳、44～47歳、48～51歳、52～55歳及び56～59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。年齢36～39歳、40～43歳、48～51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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・教授	4	58.0	10,984	11,391 ～ 10,522
・准教授	5	49.5	8,649	8,971 ～ 8,198
・講師	4	41.0	7,182	7,513 ～ 6,726
・助教	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表示していない。

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／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)	% 61.4	% 58.7	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.6	% 41.3	% 40.1
	最高～最低	% 46.1～34.2	% 49.2～34.7	% 47.8～34.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 60.9	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 39.1	% 37.5
	最高～最低	% 36.2～34.3	% 42.8～34.2	% 39.7～34.3

(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)	% 64.4	% 64.0	% 64.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 36.0	% 35.8
	最高～最低	% 36.2～35.3	% 36.6～35.8	% 36.4～35.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 63.8	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 36.2	% 36.0
	最高～最低	% 36.2～34.6	% 36.6～35.1	% 36.4～34.8

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 98.0 ・年齢・地域勘案 104.6 ・年齢・学歴勘案 96.0 ・年齢・地域・学歴勘案 103.7 (参考) 対他法人 110.2
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 84.6% (国からの財政支出額 1,983,000,000円、支出予算の総額 2,342,000,000円：平成26年度予算)</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員比較指標は98.0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104.6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ただきたい。</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 96.8

(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、平成26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2.6ポイント増加した。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97.9から、1.1ポイント減少した。

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給, 独身)
月額 174,200円 年間給与 2,804,620円
- 35歳(一般職員, 独身)
月額 270,088円 年間給与 4,348,416円
- 45歳(係長, 配偶者・子1人)
月額 368,138円 年間給与 5,967,243円

大学教員

- 27歳(助教:博士修了初任給, 独身)
月額 336,868円 年間給与 5,492,629円
- 35歳(助教, 独身)
月額 359,446円 年間給与 5,860,764円
- 45歳(准教授, 配偶者・子1人)

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22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 413,271	千円 405,979	千円 386,554	千円 393,496	千円 409,943
退職手当支給額 (B)	千円 71,883	千円 0	千円 0	千円 140,833	千円 21,485
非常勤役職員等給与 (C)	千円 257,473	千円 243,633	千円 257,972	千円 291,281	千円 301,805
福利厚生費 (D)	千円 76,915	千円 77,784	千円 80,969	千円 87,999	千円 91,940
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 819,542	千円 727,396	千円 725,495	千円 913,609	千円 825,173

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。

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、報酬等支給総額が給与特例法終了,人事院勧告及び昇給等により4.2%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84.7%減となり,非常勤役職員等給与については特定有期雇用職員,特別経費による特任教員の新規採用等により4.5%増となり,全体としては対前年度比9.7%減となった。

Ⅳ その他

本学の人員費については、業務費に対する比率が全国立大学中最も低く、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25事業年度決算等について(文部科学省))。