

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は研究教育事業である。国家公務員給与法、人事院規則の改正等を踏まえつつ、また、特例法の趣旨を尊重して役員報酬水準を決定しており、妥当であると考えられる。

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。)

本学では、役員報酬規程において、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、常勤役員の業績に応じて、期末特別手当の額について、その額の100分の10の範囲内で増額、又は減額することができるものとしている。

平成26年度の常勤役員の報酬については、平成25年度の本学の業績に関する評価において、「中期計画の達成に向けて順調に進んでいる」との評価を得たこと及び監事監査において、学長リーダーシップの下に、その業務の適正かつ合理的な運営が図られているとの評価を得たことから、特段の増減を行わなかったことは妥当と考える。

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

役員報酬は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、本学役員報酬規程に則り、本給(1,009,700円)に地域手当(181,746円)を加算して算出している。期末勤勉手当についても、本学役員報酬規程に則り、それぞれの基準日現在において、当該役員が受けるべき本給月額及び地域手当の月額ならびに本給月額及び地域手当に100分の20の割合を乗じて得た額ならびに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、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を乗じて得た額に、基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在籍期間の区分に応じて、その割合を乗じて得た額とした。

なお、平成26年度では、「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終了し、平成26年人事院勧告を踏まえ、教職員との均衡を鑑み、国家公務員(指定職)の取扱いに準じる改正を行うこととし、期末勤勉手当支給率の0.15ヶ月分の引き上げを実施した。

理事 { 該当なし }

理事

(非常勤)

非常勤役員(理事)報酬は、月額支給になっている。本学役員報酬規程に則り、上限の範囲内で月額200,000円と学長が決定している。

なお、平成26年度では、「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終了した。

監事 { 該当なし }

監事

(非常勤)

非常勤役員(監事)報酬は、月額支給になっている。本学役員報酬規程に則り、上限の範囲内で月額150,000円と学長が決定している。

なお、平成26年度では、「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	千円 19,629	千円 12,116	千円 5,214	千円 2180 (地域手当) 99 (通勤手当)			
A理事 (非常勤)	千円 2,400	千円	千円	千円 ()			
B理事 (非常勤)	千円 2,400	千円	千円	千円 ()			
C理事 (非常勤)	千円 2,400	千円	千円	千円 ()			
A監事 (非常勤)	千円 1,800	千円	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円	千円	千円 ()			

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:「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

政策研究大学院大学は、本学の理念である「学際的な政策研究の促進」ならびに、「国際的な舞台上で活躍できる、高度の技術と広い視野を持った政策プロフェッショナルの養成」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、「世界的な政策研究・教育拠点の形成」を目指して、教育改革、組織改革、入試改革、国際化等の具体的な取り組み等を学長のリーダーシップの下で推進している。
 学長の報酬月額が1,009,700円であり、民間給与等実態調査(人事院)による大学の学長の平均報酬月額(1,021,547円)と比べても、大きな差がなく、ほぼ同水準であることから妥当と考える。

理事

該当なし

理事
(非常勤)

「世界的な政策研究・教育拠点の形成」を推進する学長を補佐する理事としての報酬月額は妥当と考える。

監事
(非常勤)

学際的な政策研究を推進する本学を全体的に監査する監事としての報酬月額は妥当と考える。

【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等との比較などを考慮すると、役員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○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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
A理事 (非常勤)	該当者なし				
B理事 (非常勤)	該当者なし				
C理事 (非常勤)	該当者なし				
A監事 (非常勤)	該当者なし				
B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

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

常勤役員の期末勤勉手当の額について、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の範囲内にこれを増額し、又は減額することができることとしている。

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

国家公務員の同種の職種との給与水準を十分に考慮し、国家公務員の例に準じた措置を講じている。当該法人職員の給与水準を検討するにあたり、人事院公表の平成26年度国家公務員給与等実態調査の結果を参考にした。

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、当該法人の行政職俸給表(一)の平均給与月額416,666円と大きな開きがないため、妥当であるとする。また、教育職俸給表(一)の平均給与月額は、国家公務員の平均月額は482,362円であり、当該法人の平均月額は658,000円である。175,638円の差があるが、調査対象者の平均年齢が、国家公務員の場合は45.9歳、当該法人の場合は51.6歳と大きく差があることから、基本給の差ならびにそれに付随する地域手当等の差が影響していると思われる。

なお、平成26年職種別民間給与実態調査によれば、教授・准教授の平均年齢は51歳、平均月額は704,714円である。当該法人の教員平均年齢とはほぼ同等で、平均月額は当該法人が下回っていることから、妥当であるとする。

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。)

教職員の発揮した能率並びに勤務成績の給与への反映は、勤勉手当の成績率の決定により行っている。なお、年俸制教員については、これとは別に業績評価並びに能力評価により、基本年俸並びに業績給の増減という形で反映させる仕組みを導入している。

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

教職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、地域手当、給料の特別調整額、業務困難手当、大学院手当、研修等業務手当、特別手当、初任給調整手当、超過勤務手当、休日給、期末勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給の月額+扶養手当+大学院手当+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に期別支給割合と在職期間別割合を乗じて得た額とする。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給の月額+地域手当+役職別加算額+管理職加算額)に期間率と成績率を乗じて得た額とする。

なお、平成26年度では、「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終了し、給与法の改定に準拠した俸給表のベースアップ(0.3%)及び期末勤勉手当支給率の引き上げ(年間4.10ヶ月分)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	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 80	歳 47.9	千円 9,224	千円 6,986	千円 155	千円 2,238
事務・技術	人 25	歳 40.7	千円 6,625	千円 5,000	千円 151	千円 1,625
教育職種 (大学教員)	人 48	歳 51.6	千円 10,691	千円 7,896	千円 149	千円 2,795
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他職種	人 6	歳 46.8	千円 8,752	千円 8,311	千円 177	千円 441

注:常勤職員の医療職種(病院看護師)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、人数以外は記載していない。

在外職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円

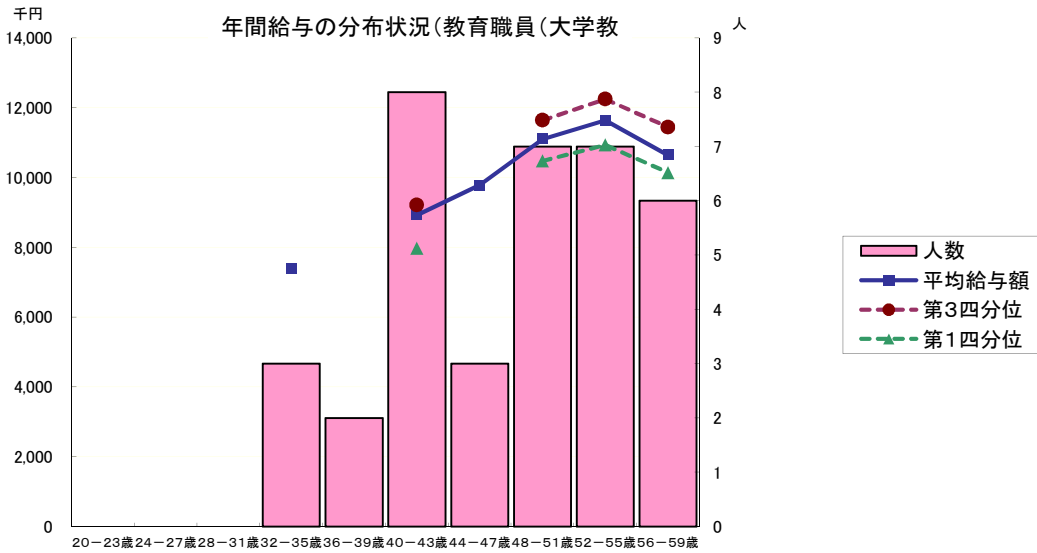
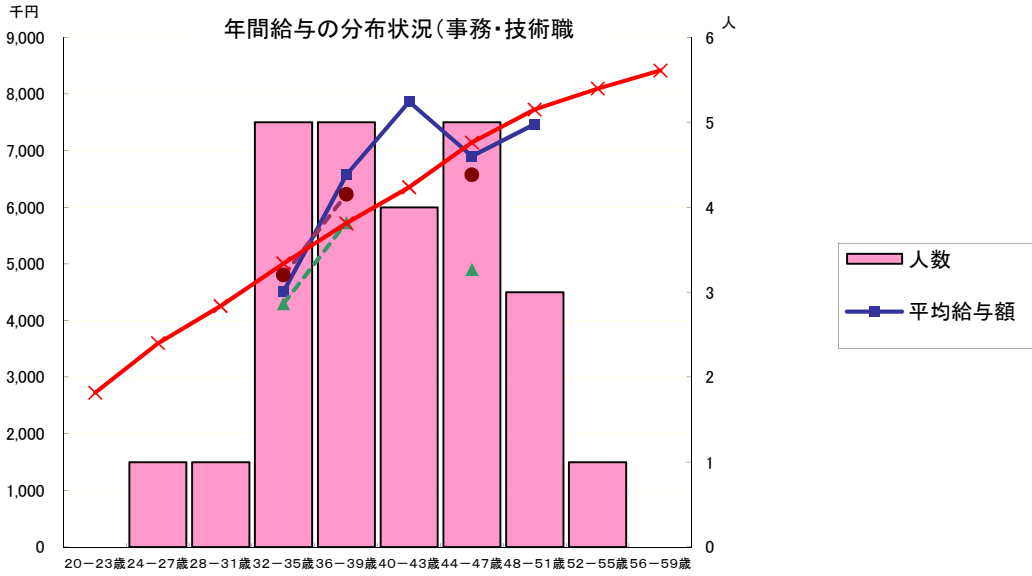
任期付職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円

再任用職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円

非常勤職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち賞与	
	人 29	歳 38.1	千円 4,106	千円 3,164	千円 171	千円 942
事務・技術	人 29	歳 38.1	千円 4,106	千円 3,164	千円 171	千円 942

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。

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。

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)／医療職員(病院看護師))

(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)
局長	1			
部長	1			
課長	2			
係長	4	42.8	6,368	6,626～6,041
主任	3	41.8	5,937	6,489～5,591
係員	9	35.5	4,468	4,908～3,711
副課長	2			
室長	3	41.8	8,234	8,789～7,828

注:局長・部長・課長・副課長の該当者が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、年間給与額は表示していない。

(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)
教授	33	55.9	11,438	13,584～10,143
准教授	7	43.6	9,180	10,374～7,977
助教	8	40.8	8,037	9,559～6,964

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)／医療職員(病院看護師))

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)	% 61.3	% 59.2	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 40.8	% 39.8
	最高～最低	% 47.0～34.2	% 48.8～36.6	% 48.0～35.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.7	% 62.2	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 37.8	% 37.6
	最高～最低	% 37.8～34.1	% 39.8～36.2	% 38.9～35.2
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 61.5	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 38.5	% 37.5
	最高～最低	% 37.8～34.1	% 39.8～36.2	% 38.9～35.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.9	% 63.8	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.1	% 36.2	% 35.2
	最高～最低	% 37.8～27.0	% 39.6～29.5	% 38.6～28.3

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 105.2 ・年齢・地域勘案 92.0 ・年齢・学歴勘案 101.2 ・年齢・地域・学歴勘案 88.7 (参考)対他法人 118.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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</p> <p>→年齢階層が28歳～31歳における指数が、対前年度比で「92.8」から「103.1」に上昇しているが、当該法人は小規模大学であり、元々調査対象人員が少ない本学において、昨年度は調査対象者2人であったのに対し、今年度は調査対象者が1人となっており、調査対象者が減少していることから、年齢階層28歳～31歳において平均値を取れていないことが指数に影響を及ぼしたと考える。また、対象職員の年齢層も28歳～31歳の範囲内でも後半に属していることも原因と考える。</p> <p>年齢階層44歳～47歳における指数についても、対前年度比でみると、「72.5」から「96.6」に上昇しているが、昨年度は年度途中異動のため、対象外であった管理職(局長)が今年度は対象者に含まれたことが大きな要因と考えられる。管理職を含まずに計算すると指数は「77.8」となり、昨年度の指数「72.5」と比べても、大きな変動はない。</p> <p>年齢階層52歳～55歳についても、前年度には調査対象者0名であったところ、今年度については1名対象となり、平均値が取れていない。また、対象職員の年齢層も52歳～55歳の範囲内でも後半に属している。</p> <p>対国家公務員の地域手当勘案の指数をみると、「92.0」と国の水準を下回っていることから、指数を引き上げている大きな要因として、小規模大学であり調査対象者の人数が少なく、各年齢階層においても年齢層に偏りがあること、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>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 給与水準が対国家公務員数より高くなっている要因は上記のとおりであるが、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>(文部科学大臣の検証結果) 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(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 114.5 (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。 なお、平成19年度までは教育職員(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)の比較指標である。</p>	

4 モデル給与

【教員】

○41歳(准教授、配偶者・子1人)
 月額 483,800円 年間給与 7,789,000円
 ○51歳(教授、配偶者・子2人)
 月額 607,582円 年間給与 9,782,000円

【職員】

○22歳(大卒初任給、独身)
 月額 205,556円 年間給与 3,309,000円
 ○35歳(配偶者・子1人)
 月額 311,638円 年間給与 5,017,000円
 ○45歳(室長、配偶者・子2人)
 月額 507,754円 年間給与 8,174,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

事務職員に係る現行の勤勉手当以上の業績給の仕組みについては、年俸制教員の業績給の仕組みの運用実績を見ながら、検討することを考えている。

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	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 932,628	千円 884,785	千円 809,368	千円 793,179	千円 928,117	千円
退職手当支給額 (B)	千円 121,947	千円 7,490	千円 48,726	千円 24,960	千円 80,706	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 435,644	千円 455,507	千円 522,723	千円 594,663	千円 640,103	千円
福利厚生費 (D)	千円 144,551	千円 146,097	千円 141,835	千円 158,543	千円 196,591	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,634,770	千円 1,493,879	千円 1,522,652	千円 1,571,345	千円 1,845,517	千円

注：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。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」については、「793,179千円」から「928,117千円」となり、「134,938千円」上がっているが、平成26年度では、「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終了、更に、人事院勧告を踏まえ、国家公務員の取扱いに準じる改正を行ったことによる増額であると考ええる。

「最広義人件費」についても、「1,571,345千円」から「1,845,517千円」と「274,172千円」増加しているが、上記に述べたとおり、「給与、報酬等支給総額」の増加に伴い、福利厚生費も増加するため、昨年度より「38,048千円」増加している。また、26年度は教員の定年退職者が3名おり、前年度も同数であったが3名全員の勤続年数が短かったのに対し、26年度は勤続年数30年超が1名、同20年超が1名おり、結果として47,379千円の増となっており、退職手当全体支給額全体では、「24,960千円」から「68,944千円」と「43,984千円」の増となったと考えられる。

IV その他

特になし