

放送大学学園の役職員の報酬・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24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員賞与の額は、本学園の収支状況等役員の職務実績に応じ、増額又は減額することができるかとされているが、平成24年度における増減はなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	<p>①平成23年人事院勧告に基づき、本給月額について約0.5%の引下げを行った。なお、平成23年4月から3月までの減額分は、平成24年6月期の期末手当で減額調整することとした。</p> <p>②臨時特例に係る給与減額支給措置として、平成24年4月から平成26年3月までの間、本給月額及び期末・勤勉手当を9.77%減額することとした。</p>
理事	法人の長に同じ
理事(非常勤)	非常勤役員が非常勤役員手当を辞退する場合、又は本務として勤務する機関が無報酬を条件とする場合等特別な理由がある場合には、非常勤役員手当の全部又は一部を支給しないことがある旨の規定を設けた。
監事	法人の長に同じ
監事(非常勤)	理事(非常勤)に同じ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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	16,015	10,914	4,010	1,091 (特別調整手当)			
A理事	15,694	10,579	3,903	1,212 (特別調整手当、通勤手当)			※
B理事	13,188	8,868	3,253	1,067 (特別調整手当、通勤手当)			◇
C理事	13,039	8,868	3,284	887 (特別調整手当)			
D理事	13,268	8,868	3,293	1,107 (特別調整手当、通勤手当)			◇

E理事	千円 13,039	千円 8,868	千円 3,260	千円 911 (特別調整手 当、通勤手当)		H25.3.31	
F理事 (非常勤)	千円 84	千円 84	千円 0	千円 0 ()		H24.8.30	※
G理事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 ()			
H理事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 11,496	千円 7,623	千円 2,796	千円 1,077 (特別調整手 当、通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 ()			

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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24年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

該当なし

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

〔 人員配置や給与体系の見直し等を通じて適正な人件費管理を行う。 〕

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

〔 国家公務員給与制度の改革の動向や、国立大学法人及び他の学校法人の給与水準等の動向を勘案の上、検討を行う。 〕

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

〔 勤務成績に応じて勤勉手当の支給割合の増減を行うほか、昇給号俸数を多段階に区別して定期昇給を実施している。 〕

〔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
賞与: 勤勉手当 (査定分)	勤務成績に応じて支給割合を増減している。
本給月額	勤務成績に応じて昇給号俸数を多段階に区別している。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

〔 ①平成23年人事院勧告に基づき、職員の本給月額を50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ(50歳台が在職する号俸を最大0.5%、40歳台後半層が在職する号俸を0.4%引下げ、40歳台前半層が在職する号俸までを対象。)を行った。なお、平成23年4月から3月までの減額分は、平成24年6月期の期末手当で減額調整することとした。
また、平成18年度の国家公務員の給与構造改革後、経過措置として全職員の昇給を毎年1号俸抑制してきたが、国家公務員の給与制度にならい、民間よりも給与水準が下回っている若年中堅層について、これまで抑制されてきた昇給の回復に充てるため、平成24年4月に30歳未満の職員を最大2号俸、30歳以上36歳未満の職員を最大1号俸上位の号俸に調整した。
②臨時特例に係る給与減額支給措置として、平成24年4月から平成26年3月までの間、本給月額について課長職以上は9.77%減額、課長補佐級から主任職までは7.77%減額、係員は4.77%減額、管理職手当について一律10%減額、期末・勤勉手当について一律9.77%減額することとした。 〕

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

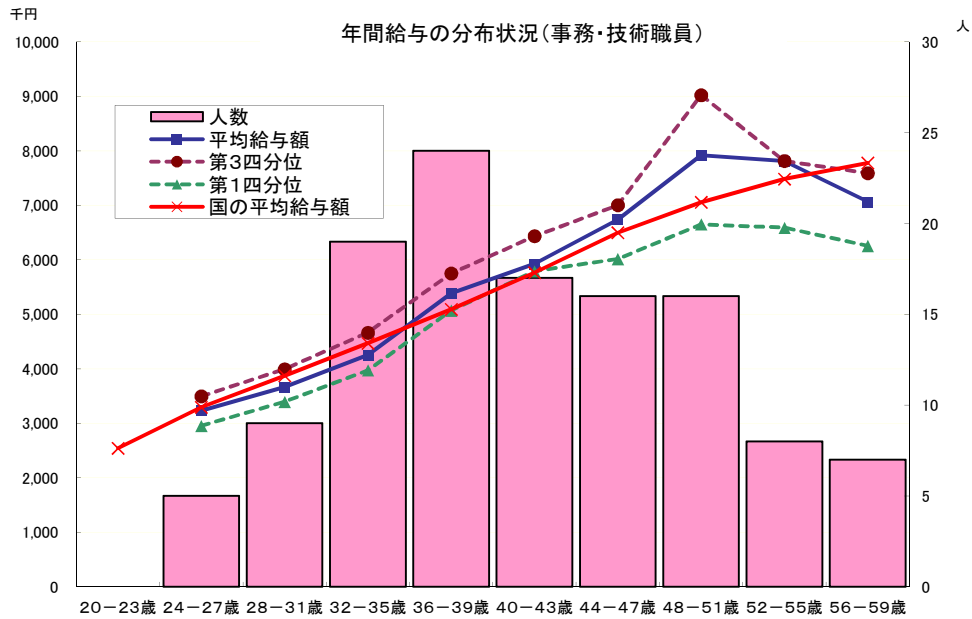
区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	201	47.8	7,152	5,385	177	1,767
事務・技術	122	42.4	6,048	4,570	142	1,478
研究職種	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	78	56.0	8,806	6,605	227	2,201
指定職種	1	注				

注:「指定職種」とは大学副学長であるが、該当者は1名であり、当該個人に関する情報が特定されるため、人数以外は記載していない。

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 3	歳 45.2	千円 5,422	千円 4,100	千円 163	千円 1,322
事務・技術	人 3	歳 45.2	千円 5,422	千円 4,100	千円 163	千円 1,322
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 17	歳 63.5	千円 5,131	千円 3,837	千円 133	千円 1,294
事務・技術	人 17	歳 63.5	千円 5,131	千円 3,837	千円 133	千円 1,294
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
年俸制職員	人 34	歳 67.7	千円 6,342	千円 6,342	千円 92	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 34	歳 67.7	千円 6,342	千円 6,342	千円 92	千円 0
非常勤職員	人 177	歳 44.2	千円 3,103	千円 2,379	千円 127	千円 724
事務・技術	人 177	歳 44.2	千円 3,103	千円 2,379	千円 127	千円 724
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注:常勤職員については、在外職員、任期付職員、年俸制職員及び再任用職員を除く。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))
 [任期付職員を含む。以下、④及び⑤において同じ。]

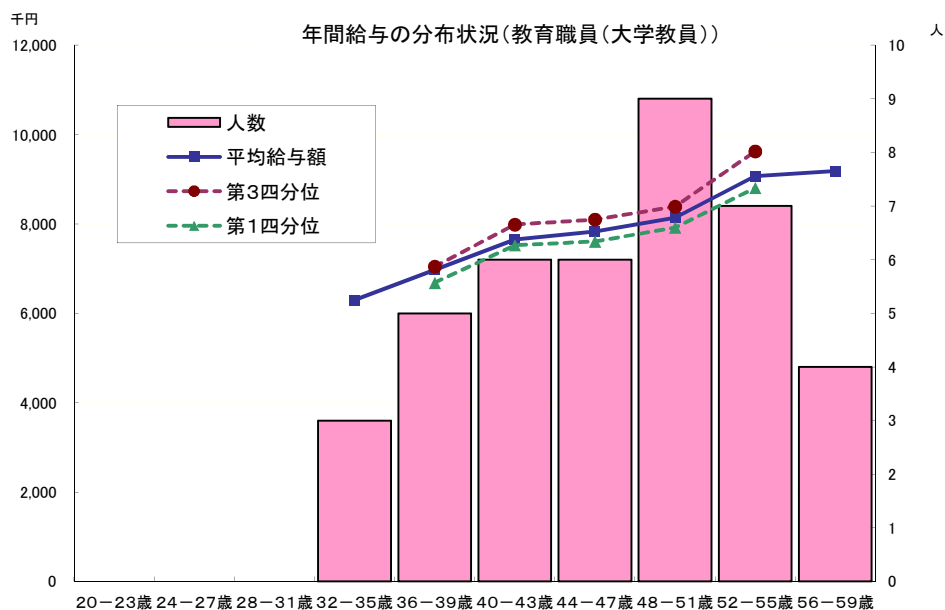


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	千円		千円	第3分位
本部部長	3	52.5	—	—	9,946	—	—
本部次長	4	47.3	—	—	8,994	—	—
本部課長	8	52.8	7,613	—	8,562	9,045	—
本部課長補佐	15	48.4	5,987	—	6,729	7,428	—
本部係長	45	43.4	5,304	—	5,915	6,506	—
本部主任	16	37.3	4,273	—	4,840	5,175	—
本部係員	23	30.6	3,360	—	3,679	3,997	—
地方課長	3	55.8	—	—	7,729	—	—
地方係長	8	49.1	5,922	—	6,197	6,375	—

注2:本部部長、本部次長及び地方課長については、該当者が4名以下であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるため、第1四分位及び第3四分位については表示していない。



注:年齢32-35歳、56-59歳については、該当者が4名以下であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるため、第1四分位及び第3四分位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	
			第1四分位	第3四分位
教授	54	61.2	8,629	9,421
准教授	23	45.0	6,869	8,153
助教	1	—	—	—

注:助教については、該当者が1名であり、当該個人に関する情報が特定されるため、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(事務・技術職員/教育職員(大学教員))

(事務・技術職員/常勤職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	係員	本部係長、地方係長、 本部主任、地方主任	本部係長、 地方係長	本部課長補 佐、地方課長
人員 (割合)	122	8 (6.6%)	15 (12.3%)	23 (18.9%)	44 (36.1%)	5 (4.1%)
年齢(最高 ~最低)		29~24	37~28	60~32	57~37	54~37
所定内給 与年額(最高 ~最低)		2,982 ~2,250	3,292 ~2,576	4,777 ~2,814	5,785 ~3,476	5,770 ~4,259
年間給与 額(最高 ~最低)		3,816 ~2,953	4,222 ~3,360	6,299 ~3,671	7,466 ~4,630	7,815 ~5,778

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		本部課長補佐、地方課長	本部課長	本部部長、本部次長	本部部長	本部長
人員(割合)	人 3	人 13 (10.7%)	人 10 (8.2%)	人 3 (2.5%)	人 1 (0.8%)	人 0 (0%)
年齢(最高～最低)		歳 61～37	歳 62～44	歳 51～44	歳 ～	歳 ～
所定内給与年額(最高～最低)		千円 6,145 ～4,087	千円 7,084 ～5,609	千円 7,050 ～6,152	千円 ～	千円 ～
年間給与額(最高～最低)		千円 8,065 ～5,536	千円 9,612 ～7,613	千円 9,666 ～8,330	千円 ～	千円 ～

注：9級については、該当者が1名であり、当該個人に関する情報が特定されるため、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(任期付職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	係員	本部係長、地方係長、本部主任、地方主任	本部係長、地方係長	本部課長補佐、地方課長
人員(割合)	人 3	人 (0%)	人 (0%)	人 2 (66.7%)	人 (0%)	人 (0%)
年齢(最高～最低)		歳 ～	歳 ～	歳 ～	歳 ～	歳 ～
所定内給与年額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～
年間給与額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		本部課長補佐、地方課長	本部課長	本部部長、本部次長	本部部長	本部長
人員(割合)	人 1	人 (0%)	人 1 (33.3%)	人 (0%)	人 (0%)	人 (0%)
年齢(最高～最低)		歳 ～	歳 ～	歳 ～	歳 ～	歳 ～
所定内給与年額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～
年間給与額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～

注：7級及び3級については、該当者が2名以下であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるため、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		助教	准教授、講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	78	1 (1.3%)	() ()%	23 (29.5%)	54 (69.2%)	() ()%
年齢(最高～最低)		～	～	67～35	69～43	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	～	7,284 ～4,844	8,234 ～5,759	～
年間給与年額(最高～最低)		～	～	9,571 ～6,517	11,298 ～7,738	～

注:1級については、該当者が1名であり、当該個人に関する情報が特定されるため、「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24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)	% 55.8	% 59.1	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.2	% 40.9	% 42.5
	最高～最低	% 50.4～33.7	% 45.7～31.1	% 47.6～32.3
	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 67.4	% 66.1
一般職員	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.4	% 32.6	% 33.9
	最高～最低	% 39.2～32.5	% 35.3～29.8	% 37.2～31.3

(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)	% 53.6	% 58.4	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.4	% 41.6	% 43.9
	最高～最低	% 46.6～46.2	% 41.8～41.4	% 44.1～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 67.3	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.2	% 32.7	% 34.3
	最高～最低	% 50.4～33.3	% 41.4～30.4	% 45.8～32.0

⑤ 職員と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

102.8

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国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

(参考) 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

100.8

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24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たものであり、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	対国家公務員 102.8 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>106.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>102.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>106.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	106.0		学歴勘案	102.2		地域・学歴勘案	106.2
参考	地域勘案	106.0								
	学歴勘案	102.2								
	地域・学歴勘案	106.2								
比較対象職員の状況	・事務・技術 ①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の122人及び任期付職員欄の3人 計125人 125人の平均年齢 42.5歳、平均年間給与額 6,033千円									
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	①本学園では大学行政・大学運営事務・放送行政等に精通した人材が必要とされており、省庁や国立大学法人等の他機関と人事交流を行っている。これらの機関の多くは、特別都市手当の支給割合が、東京都特別区(平成24年度:18%)等、本学園の本部のある千葉市の特別都市手当(平成24年度:10%)より高い地域にあり、異動保障対象者の割合が職員構成のうち、常に2割以上を占めている。 ②職員構成のうち、人事交流者の割合が約9割を占め、交流元機関から転居を伴い単身で勤務する者が多いため、住居手当の平均額が5,430円(国:4,001円)と高くなっている。 ③本学園の業務の特殊性として、全国へ配信する放送番組の制作がある。本業務を遂行するため、高度な専門性と豊富な知識・経験を持つ課長級相当のプロデューサーやディレクターがおり、番組制作に関して、重大な責任を担っている。そのため、管理職層の割合が19.1%(国:17.0%)と高くなっている。(国は俸給の特別調整額の受給者、本学園は課長級以上を対象とした。) ※上記における国の割合については、平成24年国家公務員給与等実態調査の行政職(一)の者の割合を使用。 【主務大臣の検証結果】 職員の大部分を占める人事交流者の地域手当の異動保障と、ディレクターなどの国にはない職種を配置することによる職員構成の違いなどから比較指標は高くなっているが、法人の給与制度は国に準じており、給与水準は概ね適正であると考えられる。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。									
給与水準の適切性の検証	【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 56.2% (国からの財政支出額 8,098,178千円、支出予算の総額 14,416,903千円:平成24年度予算) 【検証結果】 本法人の職員の給与は、社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮して決定しているが、大学行政・大学運営事務・放送行政等に精通した人材を、省庁や国立大学法人等の他機関から職員構成のうち約9割を人事交流により確保しているため、交流者へ支給する異動保障手当等の処遇により、国に比べ本法人の給与水準が高くなっているものと考えられる。 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算) 【検証結果】 業務運営計画に基づき措置された予算の範囲内で、人件費を含め適切に管理運営を行っている。									
講ずる措置	主務大臣の検証結果では給与水準は概ね適正であるとされており、現状の水準維持を目標とすることが適当と考えるが、今後も国等との円滑な人事交流を継続していく必要性を踏まえつつ、国家公務員給与制度の改革の動向や、他法人の給与水準の動向を勘案の上、引き続き給与規則等の見直しを行う。なお、平成25年度の対国家公務員指数(年齢勘案、年齢・地域・学歴勘案)は、平成24年度と同等水準であると見込まれる。									

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減	
	千円	千円	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,483,863	2,716,803	△ 232,940	(△8.6)
退職手当支給額 (B)	57,066	72,687	△ 15,621	(△21.5)
非常勤役職員等給与 (C)	2,506,946	2,617,762	△ 110,816	(△4.2)
福利厚生費 (D)	408,256	430,428	△ 22,172	(△5.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	5,456,131	5,837,680	△ 381,549	(△6.5)

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

対前年度比8.6%の減となっているが、これは平成24年度の臨時特例に係る給与減額支給措置によるもの(予算ベース△221,168千円)と、人員の配置を見直し、退職した常勤職員を非常勤職員で補充することにより常勤の職員数を削減したことによるものである。

・退職手当支給額について

対前年度比21.5%の減となっているが、これは「国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げ」に準じた規則改正による影響(△1,151千円)と、平成23年度は支給対象者が21名だったのに対し、平成24年度は10名だったことが主な要因である。

・非常勤役職員等給与について

対前年度比4.2%の減となっているが、これは、非常勤職員について、平成24年度の臨時特例に係る給与減額支給措置によるものと、人員の配置を見直し、職員数を削減したことによるものである。

・福利厚生費について

対前年度比5.2%の減となっているが、これは平成24年度の臨時特例に係る給与減額支給措置により社会保険料等の支出額が減少したためである。

・最広義人件費について

上記の増減額要因により、対前年度比6.5%の減となっている。

・本学園では、人件費削減計画を策定し、人件費(給与、報酬等支給総額)について、平成17年度を基準として5年間で5%以上の削減を目標としていたところ、計画の最終年度である平成22年度において、目標を大幅に上回る平成17年度比、923,917千円(人件費削減率△24.8%、人件費削減率(補正值)△21.6%)の削減を達成をした。

・「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23年、平成24年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%、△1.5%、△0.23%、0%である。

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度	平成24 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	3,726,549	3,693,283	3,557,419	3,325,818	3,005,334	2,802,632	2,716,803	2,483,863
人件費削減率 (%)		△0.9	△4.5	△10.8	△19.4	△24.8	△27.1	△33.3
人件費削減率(補正值) (%)		△0.9	△5.2	△11.5	△17.7	△21.6	△23.7	△29.9

注:基準年度(平成17年度)から平成20年度までの給与、報酬等支給総額は、本学園及び廃止前のメディア教育開発センターの金額の合計値を記載している。

IV 法人が必要と認める事項

①国家公務員退職手当法の一部改正に伴う政府からの要請を受け、国家公務員の退職手当制度の改正に準じ、役員の退職手当について、在職期間1月あたりの支給率を現行の100分の12.5から、平成25年3月18日から平成25年9月30日までの間は100分の12.25、平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間は100分の11.5、平成26年7月1日以降は100分の10.875へ段階的に引き下げる措置を講ずることとした。

また、職員の退職手当について、支給する額を平成25年3月18日から平成25年9月30日までの間100分の98を乗じた額、平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間は100分の92を乗じた額、平成26年7月1日以降は100分の87を乗じた額へ段階的に引き下げる措置を講ずることとした。

②平成24年秋に給与水準の再精査を行った結果、本学園においては、給与制度は国に準じており、今後の給与水準の適正化のため、本部事務局常勤職員の直接採用数の増加や学習センター事務長について特定有期雇用職員の採用を進めるといった、人件費削減にも繋がるものと考えられる取組を行っているところであるが、今後も国等との円滑な人事交流を継続していく必要性を踏まえつつ、国家公務員給与制度の改革の動向や、他法人の給与水準の動向を勘案の上、引き続き給与規則等の見直しを行うこととした。