

国立大学法人一橋大学(法人番号9012405001282)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、国家公務員等の他、人数規模が同様の民間企業の役員報酬を参考とした。学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,900万円と比較した場合、同水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。学長の報酬月額、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て決定しているが、学長の職務内容の特性は法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの業績評価の結果を勘案したものであるとしている。

② 令和3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。)

国立大学法人一橋大学役員給与規程により、役員賞与については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果を参考にして、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

○令和2年11月30日に公布された改正給与法等の内容に準拠し、以下の通り改定した。
・賞与支給割合について、0.05月分引き下げ

理事

○令和2年11月30日に公布された改正給与法等の内容に準拠し、以下の通り改定した。
・賞与支給割合について、0.05月分引き下げ

理事(非常勤)

改訂なし

監事

改訂なし

監事(非常勤)

改訂なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和3年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	21,653	13,284	6,376	1,992 (地域手当) (通勤手当)			
A理事	17,702	10,740	5,155	1,806 (地域手当) (通勤手当)			
B理事	17,506	10,740	5,155	1,611 (地域手当) (通勤手当)			
C理事	17,506	10,740	5,155	1,611 (地域手当) (通勤手当)			
D理事 (非常勤)	2,400	2,400	0	0 (地域手当) (通勤手当)			
E理事 (非常勤)	2,400	2,400	0	0 (地域手当) (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0 (地域手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0 (地域手当) (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

【法人の検証結果】

法人の長

国立大学法人一橋大学は、日本及び世界の自由で平和な政治経済社会の構築に資する知的、文化的資産を創造し、その指導的担い手を育成することを使命としており、学長は、常勤職員数500名を超える法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務をつかさどり、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、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,900万円と比較した場合、同水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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。

理事

上記使命の実現にあたり、各理事は、「総務、人事、研究、社会連携、広報」、「教育」、「企画・評価、情報化、監査」の各分野を分担し、教育研究及び大学運営の職務を担っている。

理事の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,900万円と比較した場合、同水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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。

理事(非常勤)

上記使命の実現にあたり、法人化後、多角的運営判断の重要性が増す中で、第三者の視点から大学運営の職務を担っている。

こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当なし

監事(非常勤)

国立大学法人一橋大学の財産状態や業務執行状況を監督し、その健全性を確保する職務を担っている。

こうした職務内容の特性を踏まえると、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、民間企業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(令和3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						
理事A						
理事A (非常勤)						
監事A (非常勤)						

該当なし

該当なし

該当なし

該当なし

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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当なし
理事	該当なし
理事 (非常勤)	該当なし
監事 (非常勤)	該当なし

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。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人一橋大学役員給与規程により、役員賞与については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果を参考にして、その額の100分の10の範囲内で増減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

国家公務員等の給与水準を十分考慮し、国家公務員等の例に準じた給与水準の決定を行っている。また、採用の抑制、事務組織の改革、業務の合理化・簡素化等により人件費の削減に努めている。

職員給与の支給水準の妥当性を検討するに当たっては、国家公務員等の他、他の国立大学法人等の給与水準を参考とした。

令和3年国家公務員給与実態調査によれば、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が407,153円となっており、全職員の平均給与月額は414,729円となっている。

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。)

職員の勤務成績に基づき、一般職員については一般職員評価の評価結果を考慮の上、勤勉手当の成績率の決定、昇給、昇格の実施を決定し、教育職員については教育職員評価の評価結果を考慮の上、勤勉手当の成績率の決定を行っている。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

○令和2年11月30日に公布された改正給与法等の内容に準拠し、以下のとおり改定した。

【諸手当関係の改定内容】

・期末手当支給月数を0.05月分引き下げ

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	令和3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 389	歳 49	千円 9,026	千円 6,502	千円 103	千円 2,524
事務・技術	人 120	歳 43.8	千円 6,671	千円 4,896	千円 94	千円 1,775
教育職種 (大学教員)	人 269	歳 51.3	千円 10,076	千円 7,219	千円 106	千円 2,857

注1: 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2: 常勤職員の区分のうち、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については該当者がいないため、記載していない。

注3: 在外職員、任期付職員については該当者がいないため、記載していない。

【年俸制適用者】

区分	人員	平均年齢	令和3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 21	歳 41.7	千円 8,260	千円 8,260	千円 123	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 21	歳 41.7	千円 8,260	千円 8,260	千円 123	千円 0
全学年俸制 教育職員	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 6	歳 62.2	千円 4,736	千円 4,736	千円 94	千円 0
事務・技術	人 6	歳 62.2	千円 4,736	千円 4,736	千円 94	千円 0
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 35	歳 44.9	千円 5,154	千円 5,154	千円 158	千円 0
事務・技術	人 22	歳 47.4	千円 4,309	千円 4,309	千円 136	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 13	歳 40.7	千円 6,585	千円 6,585	千円 196	千円 0

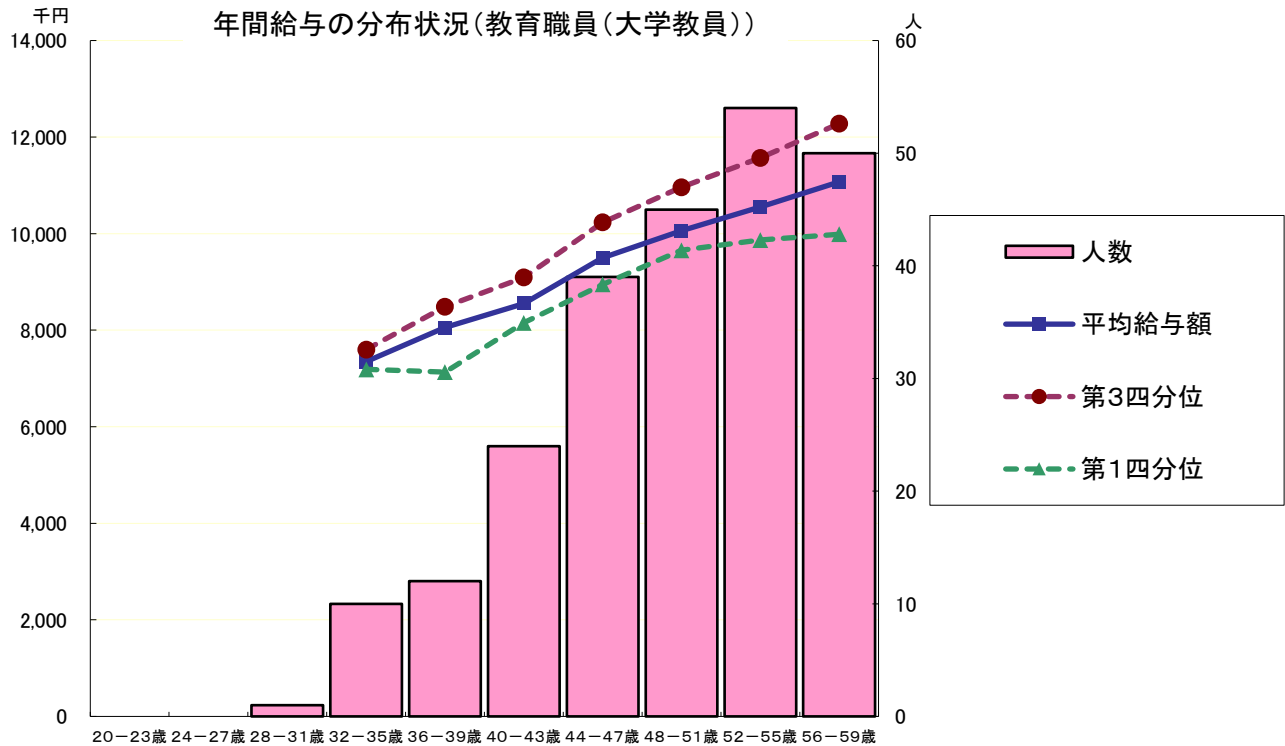
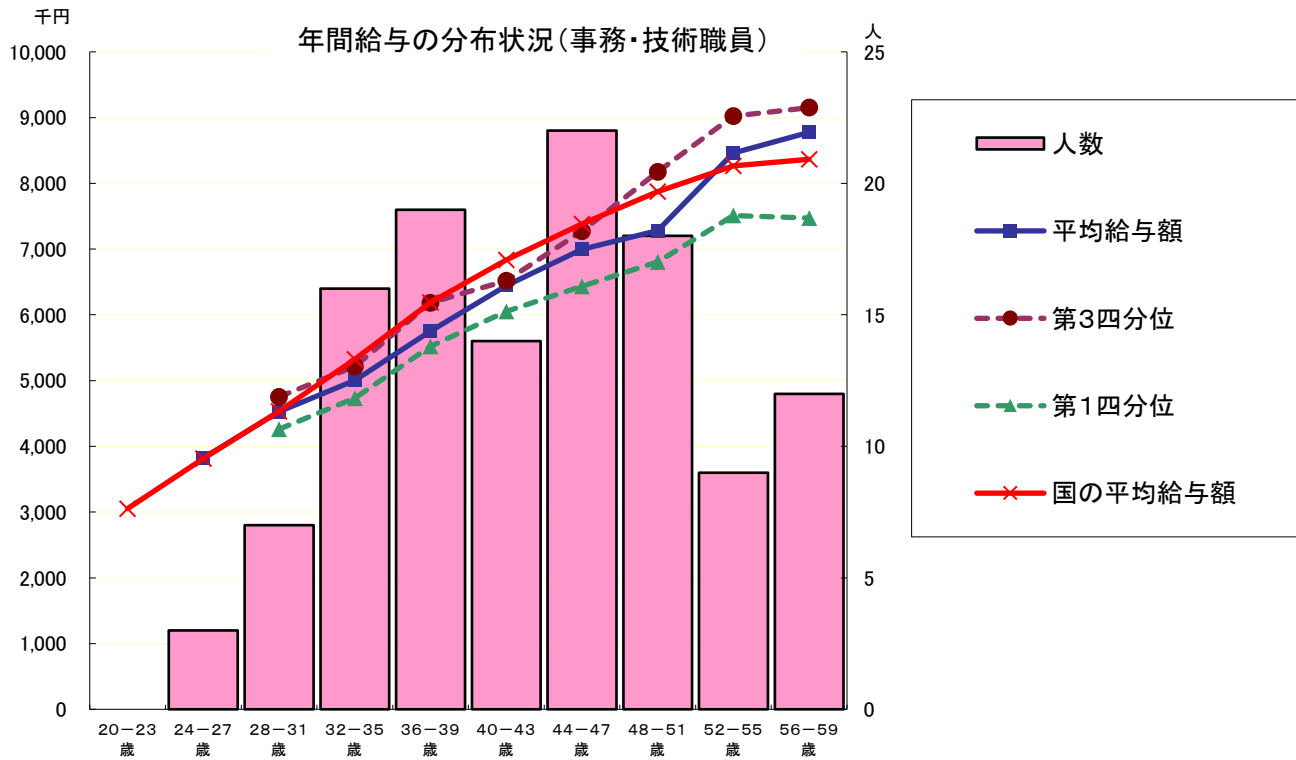
注1: 「全学年俸制教育職員」とは年俸制教育職員のうち、国立大学法人一橋大学全学教育職員給与規則を適用する職員である。

注2: 常勤職員の全学年俸制教育職員については、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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注3: 再任用職員のその他医療職種(看護師)については、該当者が2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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注4: 区分のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、その他の医療職種(医療技術職員)については、該当者がいないため、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／教育職員(大学教員))[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:事務・技術職員の年齢24～27歳の該当者は3人であるため、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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注3:教育職員(大学教員)の年齢28～31歳の該当者は1人であるため、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			
部長	3	56.2	9,763	
課長、室長、事務長、次長、主幹	17	51.3	8,770	9,371 ～ 8,174
課長代理、室長代理、事務長代理、専門員	25	49.0	7,085	7,946 ～ 5,470
係長、専門職員	46	42.1	6,043	7,502 ～ 4,734
主任	4	39.3	5,209	
一般職員	24	35.0	4,995	6,729 ～ 3,552

注1:局長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2:部長の該当者は3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、年間給与の最高・最低額については記載していない。

注3:主任の該当者は4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、年間給与の最高・最低額については記載していない。

(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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	175	53.8	10,972	15,290 ～ 8,150
准教授	52	45.3	8,885	10,970 ～ 7,496
講師	12	37.5	7,292	8,577 ～ 6,202
助教	2			
助手	28	53.5	7,098	7,861 ～ 6,450

注1:助教の該当者は2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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

④ 賞与(令和3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)	% 56.5	% 56.4	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.5	% 43.6	% 43.5
	最高～最低	% 52.6～40.1	% 55.4～40.2	% 54.0～40.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.6	% 57.5	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.4	% 42.5	% 42.4
	最高～最低	% 47.4～40.2	% 47.4～39.1	% 46.2～40.5

(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)	% 56	% 55.3	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44	% 44.7	% 44.4
	最高～最低	% 51.0～40.6	% 52.9～40.3	% 51.6～40.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.6	% 57.7	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.4	% 42.3	% 42.4
	最高～最低	% 52.5～40.1	% 55.3～31.8	% 54.0～37.1

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 96.2 ・年齢・地域勘案 97.9 ・年齢・学歴勘案 94.4 ・年齢・地域・学歴勘案 97.4 (参考) 対他法人 111.3
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>(法人の検証結果)</p> <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 53.1% (国からの財政支出額 7,065百万円、支出予算の総額 13,299百万円:令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(令和3年度決算)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 85.8%(常勤120名中103名)</p> <p>【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は53.1%となっているが、対国家公務員の指数の状況については地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案のいずれの指数も100以下のため、適切な給与水準であると考えている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(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)) 当該法人は、国家公務員の給与及び他の国立大学法人の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努めていく。

○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

105.5

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、令和3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。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

事務系職員 22歳(大卒初任給) 月額209,530円 年間給与3,120,424円

事務系職員 35歳(係長) 月額316,595円 年間給与5,278,430円

事務系職員 50歳(課長代理) 月額422,740円 年間給与7,142,191円

教育職員 28歳(講師) 月額342,930円 年間給与5,793,801円

教育職員 35歳(准教授) 月額470,235円 年間給与7,944,620円

教育職員 50歳(教授) 月額601,795円 年間給与10,301,225円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績に基づき、一般職員については一般職員評価の評価結果を考慮の上、勤勉手当の成績率の決定、昇給、昇格の実施を決定し、教育職員については教育職員評価の評価結果を考慮の上、勤勉手当の成績率の決定を行っている。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,792,918	千円 4,833,030	千円 4,658,752	千円 4,617,821	千円 4,516,665	千円 4,441,833
退職手当支給額 (B)	千円 288,144	千円 486,739	千円 361,210	千円 457,039	千円 519,217	千円 514,039
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,285,140	千円 1,270,698	千円 1,230,029	千円 1,328,608	千円 1,353,764	千円 1,353,140
福利厚生費 (D)	千円 839,771	千円 859,383	千円 842,236	千円 851,074	千円 840,061	千円 831,742
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,205,973	千円 7,449,850	千円 7,092,227	千円 7,254,542	千円 7,229,708	千円 7,140,756

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

○最広義人件費 対前年比約1.2%減
賞与支給割合引き下げの影響による。

IV その他

特になし