

独立行政法人大学評価・学位授与機構の役職員の報酬・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18年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、独立行政法人評価委員会が行う業務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ができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

機構長	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の給与改正に準拠し、平成18年4月1日より役員本給月額表を6.7%引下げ、機構長の適用を8号給から5号給へ改正した。(現給保障として新旧本給月額の差額を本給として支給)
理事	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の給与改正に準拠し、平成18年4月1日より役員本給月額表を6.7%引下げ、理事の適用を4号給から1号給へ改正した。
理事(非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事(非常勤)	改正なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任
機構長	19,830	12,780	5,644	0 1,406 (通勤手当) (都市手当)		
理事 (2人)	26,857	17,472	6,979	484 1,922 (通勤手当) (都市手当)	4月1日2人	
監事 (0人)				()		
監事 (非常勤) (2人)	2,880	2,880	0	0 ()	4月1日2人	

注1:「都市手当」とは、民間における賃金、物価、及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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	摘 要
機構長					該当者なし
理事	3,900	2 0	H18.3.31	1.0	役員退職手当規則に基づき、独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果により決定
監事					該当者なし
監事 (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

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

職員数の適正化を図りつつ、国と同種の職員との均衡を考慮しながら、適正な人件費の管理に努める。

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

独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第63条第3項に基づき、国家公務員の給与水準等を考慮して決定している。

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

勤務評定の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

〔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
本給月額 (昇格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格することができる。ただし、上位の級に決定される資格を有するに至った場合は、その資格に応じた級に昇格させることができる。
本給月額 (昇給)	勤務評定の結果等を踏まえ、一定期間を極めて良好な成績で勤務したときは8号給上位の号給に、特に良好な成績で勤務したときは6号給上位の号給に、良好な成績で勤務したときは4号給上位の号給に、及びやや良好でない成績で勤務したときは2号給上位の号給に昇給させることができる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日以前の6箇月以内の期間における、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与改正に準拠し、平成18年4月1日より本給月額表を平均4.8%引下げた。事務系職員本給表は、1級と2級及び4級と6級を統合した上で10級を新設し、11級構成の本給表を10級構成とし、各号給を4分割にして号給を増設した。教育職員本給表では6級を新設し、事務系職員本給表と同様に各号給を4分割にした。なお、昇給(普通昇給及び特別昇給)の時期を年1回(1月1日)に統一し、勤勉手当支給割合を各期共に0.71月とした。また、都市手当を、賃金、物価及び生計費の地域差に着目した制度(調整手当)から、主として民間賃金の地域間較差を適切に反映させるための制度(地域手当)に相当する手当として位置付け、支給割合を10%から12%(平成18年度は経過措置として11%)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18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 97	歳 36.6	千円 5,958	千円 4,367	千円 137	千円 1,591
事務・技術	人 82	歳 34.9	千円 5,378	千円 3,964	千円 127	千円 1,414
教育職種	人 15	歳 46.1	千円 9,128	千円 6,570	千円 187	千円 2,558

任期付職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

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。

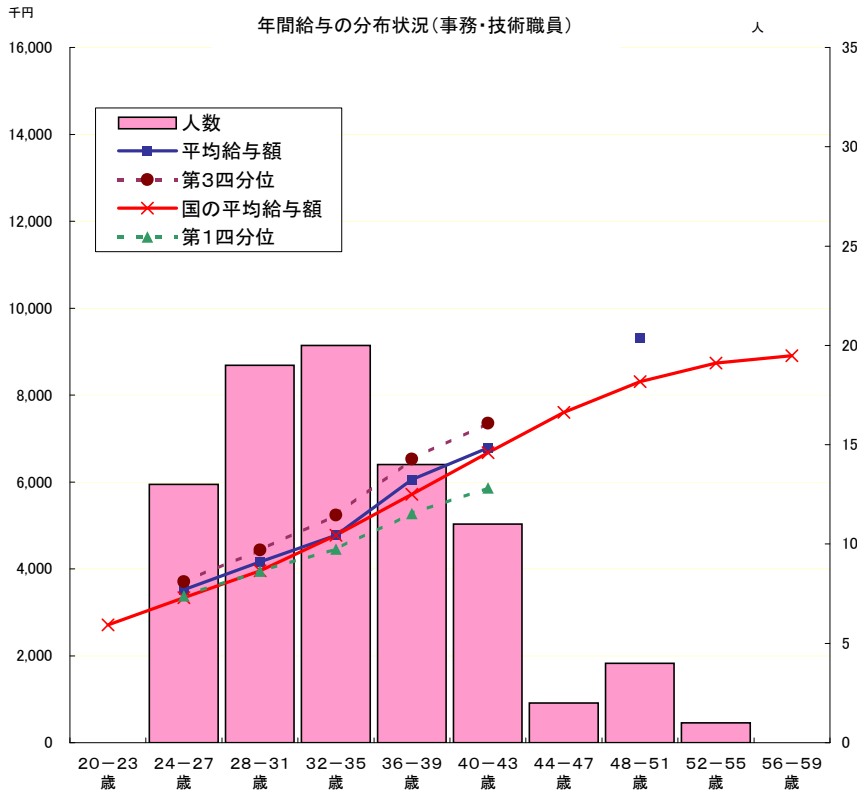
注2:任期付職員及び非常勤職員については該当者が2名であるため、個人情報に配慮して、「平均年齢以下」の事項を記載しないものとした。

注3:常勤職員及び非常勤職員のうち研究職種、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4:在外職員、再任用職員は該当者がいないため記載を省略する。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員及び再任用職員を除く。以下、⑤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、⑤まで同じ。



注1: 年齢48-51の該当者は4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、第1・第3四分位折れ線については表示していない。

注2: 年齢52-55及び年齢44-47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、平均給与額及び第1・第3四分位折れ線については表示していない。

(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
代表的な職位							
・ 部長	2	-	-	-	-	-	-
・ 課長	6	40.8	7,915	8,208	8,482		
・ 課長補佐	6	46.8	7,307	7,392	7,907		
・ 係長	26	37.5	5,241	5,546	5,878		
・ 主任	12	34.3	4,463	4,886	5,068		
・ 係員	32	28.8	3,504	3,841	4,094		

注1: 当機構に支部等は無いため、職位に本部及びそれ以外の区分は設けていない。

注2: 部長については該当者が2名であるため、個人情報に配慮して、「平均年齢以下」の事項を記載しないものとした。

③ 職級別在職状況等(平成19年4月1日現在)

【事務・技術職員】

年俸制等職員以外

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		係員	主任	係長	課長補佐	課長	課長	部長	部長	部長	部長
人員 (割合)	82 (15.9%)	13 (30.5%)	25 (35.4%)	29 (7.3%)	6 (6.1%)	5 (2.4%)	2 (2.4%)	2 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)		29 }	33 }	44 }	51 }	55 }					
		24	27	31	37	38					
所定内給与年額(最高～最低)		2,822 }	3,905 }	4,888 }	5,585 }	6,190 }					
		2,323	2,616	3,179	4,252	5,188					
年間給与額(最高～最低)		3,762 }	5,289 }	6,779 }	7,907 }	8,500 }					
		3,197	3,565	4,423	5,962	7,227					

注:6級、7級における該当者が各2名であるため、個人情報に配慮して、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載しないものとした。

国との比較対象任期付職員

区分	3級
標準的な職位	係長
人員 (割合)	2 (100.0%)
年齢(最高～最低)	}
所定内給与年額(最高～最低)	}
年間給与額(最高～最低)	}

注:全体で2名であるため、個人情報に配慮して、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載しないものとした。

④ 賞与(平成18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)	%	%	%
		62.3	65.3	63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	37.7	34.7	36.1	
	最高～最低	46.3～32.3	43.2～29.5	43.0～30.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		65.7	69.1	67.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	34.3	30.9	32.5	
	最高～最低	37.1～31.2	34.0～28.4	33.8～29.7

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

103.9

対他法人(事務・技術職員)

95.7

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(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)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

給与水準の比較指標について参考となる事項
「比較対象職員の状況」

【事務・技術】

常勤職員欄の事務・技術82人及び任期付職員欄の事務・技術2人 計84人
84人の平均年齢 35.0歳、平均年間給与額 5,381千円

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)		前年度 (平成17年度)		比較増△減		中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)	
給与、報酬等支給総額 (A)	1,010,727	1,017,337	△ 6,610	△ 0.6	30,472	3.1		
退職手当支給額 (B)	7,333	6,003	1,330	22.2	△ 3,121	△ 29.9		
非常勤役職員等給与 (C)	121,159	90,254	30,905	34.2	53,283	78.5		
福利厚生費 (D)	130,867	133,038	△ 2,171	△ 1.6	6,021	4.8		
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,270,086	1,246,632	23,454	1.9	86,655	7.3		

注: 「非常勤役職員等給与」においては、人材派遣契約に係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は一致しない。

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

平成18年度は、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された国家公務員の定員の純減目標及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行った結果、「給与、報酬等支給総額」は、前年度に比較して6,610千円減少し、1,010,727千円となっている。

ただし、大学等の認証評価の申請校数が増えたことなどにより、特任教員及び客員教員の勤務時間が増加することとなった。また、派遣職員の受け入れを増やすことにより常勤職員に係る超過勤務の縮減を図ったため、派遣会社に支払う費用が増加することとなった。以上のことから、「最広義人件費」は、前年度に比較して23,454千円増加し、1,270,086千円となっている。

・行革推進法、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

① 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された国家公務員の定員の純減目標及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行う。

② 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

平成22年度の常勤役職員に係る人件費を平成17年度(1,109百万円)に比べて5.0%以上(平成20年度までには概ね3%以上)削減する。ただし、平成18年度以降の人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象から除く。なお、人件費の範囲は報酬(給与)、賞与、その他の手当であり、退職金、福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)は含まない。その際、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について、必要な見直しを行う。

③ 人件費削減の取組の進捗状況

平成18年度の「給与、報酬等支給総額」は、基準年度の1,017,337千円に比較して6,610千円減少して1,010,727千円となっており、当年度までの人件費削減率は△0.6%となっている。

IV 法人が必要と認める事項

特になし