

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19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

| | |
|---------|--|
| 法人の長 | 都市手当の支給割合を同地区の他機関等の経過措置と均衡を図り、平成19年4月1日より12%とした。 |
| 理事 | 都市手当の支給割合を同地区の他機関等の経過措置と均衡を図り、平成19年4月1日より12%とした。 |
| 理事(非常勤) | 該当者なし |
| 監事 | 該当者なし |
| 監事(非常勤) | 改定なし |

注:「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り、国の地域手当と同様のものである。

2 役員報酬等の支給状況

| 役名 | 平成19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 | 20,000 | 12,780 | 5,686 | 0 (通勤手当) 1,533 (都市手当) | | | |
| A理事 | 13,989 | 8,736 | 3,887 | 317 (通勤手当) 1,048 (都市手当) | | | |
| B理事 | 13,837 | 8,736 | 3,887 | 166 (通勤手当) 1,048 (都市手当) | | 3月31日 | * |
| A監事 | 該当者なし | | | () | | | |
| B監事 | 該当者なし | | | () | | | |
| C監事 (非常勤) | 1,440 | 1,440 | 0 | 0 () | | | |
| D監事 (非常勤) | 1,440 | 1,440 | 0 | 0 () | | | |

注1:千円未満を切り捨てているため、総額と内訳の合計が一致しないものがある。

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19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 | 前職 |
|--------------|---------------|-----------------|-------|-------|--------------------------|----|
| 法人の長 | | | | | 該当者なし | |
| 理事A | | | | | 該当者なし | |
| 理事B | | | | | 該当者なし | |
| 監事A | | | | | 該当者なし | |
| 監事B | | | | | 該当者なし | |
| 監事A (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 | |
| 監事B (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 | |

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。

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

業務運営の効率化を推進し、職員数の適正化を図りつつ、国家公務員の給与改定を踏まえた役員給与の必要な見直しを行い、適正な人件費管理に努める。

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19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定を踏まえ、平成19年4月1日より初任給を中心に若年層に限定し本給月額表の改定を行った。

具体的には、事務系職員本給表は、1級68号給以下を平均1.1%、2級36号給以下を平均0.6%、3級16号給以下を微増改定し、教育職員本給表では、事務系職員本給表との均衡を基本に改定した。

また、管理職手当を定率制から定額制に変更し、子等に係る扶養手当を月額500円引き上げ6,500円とし、勤勉手当支給月数を年間0.05月分引き上げ4.45月分から4.5月分とし、さらには、都市手当の支給割合を同地区の他機関等の経過措置と均衡を図り、11%から12%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19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 | 93人 | 37.0歳 | 5,922千円 | 4,329千円 | 137千円 | 1,593千円 |
| 事務・技術 | 77人 | 35.1歳 | 5,337千円 | 3,929千円 | 127千円 | 1,408千円 |
| 教育職種 | 16人 | 46.0歳 | 8,734千円 | 6,251千円 | 187千円 | 2,483千円 |

| | | | | | | |
|-------|----|--|--|--|--|--|
| 任期付職員 | 2人 | | | | | |
| 事務・技術 | 2人 | | | | | |

| | | | | | | |
|-------|----|--|--|--|--|--|
| 非常勤職員 | 2人 | | | | | |
| 事務・技術 | 2人 | | | | | |

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。

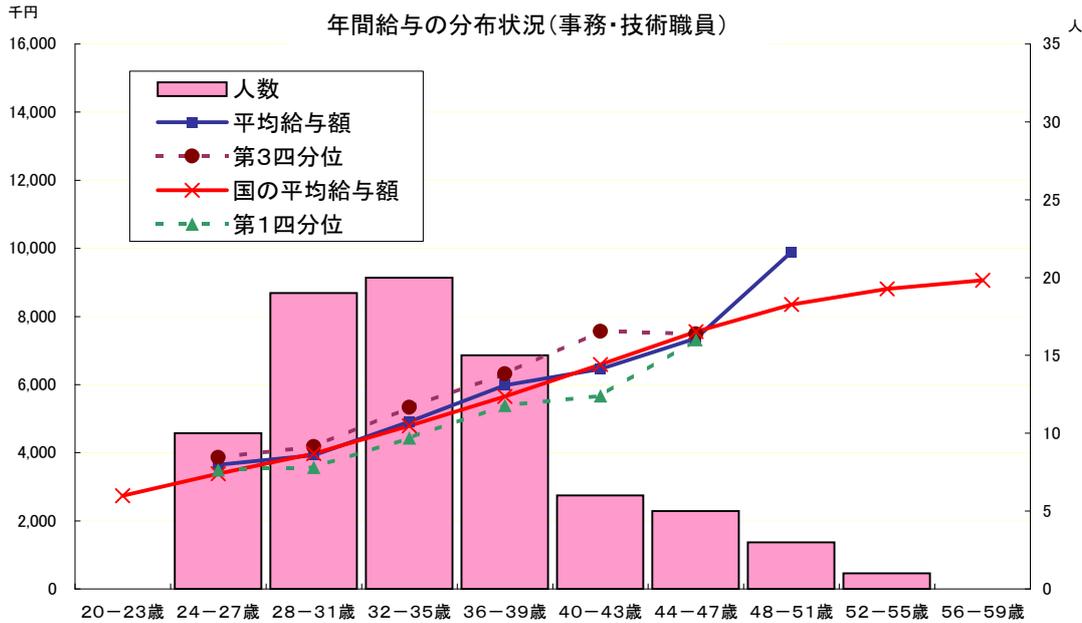
注2:任期付職員及び非常勤職員については該当者が2名であるため、個人情報に配慮して、「平均年齢以下」の事項を記載しないものとした。

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。

注5:当機構における教育職種は、調査・研究が主な業務であり、高等専門学校の教育職種とは異なる。

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: 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2: 年齢48-51の該当者は3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3: 年齢52-55の該当者は1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、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 | 第3分位 | | 第1分位 | 第3分位 |
| | 人 | 歳 | 千円 | | 千円 | 千円 | |
| 代表的な職位 | | | | | | | |
| ・ 部長 | 2 | | - | - | | - | - |
| ・ 課長 | 4 | 39.8 | - | - | 7,862 | - | - |
| ・ 課長補佐 | 8 | 46.9 | 7,323 | 7,560 | 7,468 | 7,560 | 7,560 |
| ・ 係長 | 19 | 38.3 | 5,371 | 5,881 | 5,539 | 5,881 | 5,881 |
| ・ 主任 | 12 | 34.9 | 4,920 | 5,333 | 5,066 | 5,333 | 5,333 |
| ・ 係員 | 34 | 29.4 | 3,569 | 4,162 | 3,904 | 4,162 | 4,162 |

注1: 当機構に支部等はないため、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。
 注3: 課長については該当者が4名であるため、個人情報に配慮して、「第1・第3分位」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20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) | 77人 (100%) | 10人 (13.0%) | 27人 (35.1%) | 25人 (32.5%) | 8人 (10.4%) | 5人 (6.5%) | 0人 (0.0%) | 2人 (2.6%) | 0人 (0.0%) | 0人 (0.0%) | 0人 (0.0%) |
| 年齢(最高～最低) | | 30歳～25歳 | 34歳～27歳 | 42歳～32歳 | 50歳～38歳 | 52歳～39歳 | | | | | |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | 2,909千円～2,421千円 | 3,960千円～2,588千円 | 4,427千円～3,028千円 | 5,402千円～4,467千円 | 6,111千円～5,558千円 | | | | | |
| 年間給与額(最高～最低) | | 3,859千円～3,313千円 | 5,346千円～3,544千円 | 6,134千円～4,174千円 | 7,566千円～6,316千円 | 8,270千円～7,398千円 | | | | | |

注:7級における該当者が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人 (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19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) | 61.4% | 63.4% | 62.5% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 38.6% | 36.6% | 37.5% |
| | 最高～最低 | 46.8～32.0% | 43.2～30.4% | 43.3～32.6% |
| | 一律支給分(期末相当) | 65.8% | 67.8% | 66.9% |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | 65.8% | 67.8% | 66.9% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 34.2% | 32.2% | 33.1% |
| | 最高～最低 | 37.1～31.1% | 35.0～29.4% | 34.8～30.7% |
| | 一律支給分(期末相当) | 65.8% | 67.8% | 66.9% |

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))

102.8

対他法人(事務・技術職員)

94.4

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

○事務・技術職員

| 項目 | 内容 | | | | | |
|-------------------------|---|-------|--------|------|--------------|---------|
| 指数の状況 | 対国家公務員 102.8 | | | | | |
| | 参考 | 地域勘案 | 102.2 | 学歴勘案 | 102.3 | 地域・学歴勘案 |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>対国家公務員との比較指数が2.8ポイント高くなった理由としては、国家公務員全体に比べて事務所が大都市にあり、地域手当が高い地域(3級地)に在職する職員であることが考えられる。</p> <p>また、対国家公務員比較指数(地域別)で2.2ポイント高くなっている要因も、平成19年度は、全国の3級地の過半数の都市で支給率が8.5%以下となっているところ、当機構は12%の支給率としていることが考えられる。</p> <p>なお、その適用の理由としては、平成15年度に都心部等から東京都小平市に移転し、当時支給率10%の官署指定を受けていたことにより、同地区で他に官署指定を受けていた機関及び同級地同支給率の他の都市の経過措置と均衡を図った結果である。</p> <p>さらには、当機構には2級地以上の地域からの人事交流者が多数おり、国家公務員の異動保障受給比率の2倍以上であることや、大学卒以上の高学歴の職員が多いことも対国家公務員指数を引き上げる要因と考えられる。</p> | | | | | |
| 給与水準の適切性の検証 | <p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 85.9% (国からの財政支出額 1,995,937千円、支出予算の総額 2,323,948千円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>支出予算に占める国からの財政支出の割合は運営費交付金の削減により、平成18年度と比較して減少している(平成18年度 91.4%)。給与水準は適切に保たれており、人件費及び給与水準が国からの財政支出に与える影響はないと考えられる。</p> | | | | | |
| | <p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額 0円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>該当なし</p> | | | | | |
| 講ずる措置 | <p>平成22年度に見込まれる対国家公務員指数は、年齢勘案で100.0以下、年齢・地域・学歴勘案で100.0以下であり、この指数を達成するために、今後も人事院勧告を踏まえ、国家公務員に準じた給与改定を引き続き実施する。</p> | | | | | |
| 給与水準に係る総点検の視点 | 支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 | 42.4% | 管理職の割合 | 7.8% | 大卒以上の高学歴者の割合 | 74.0% |
| 管理職割合の改善の取組状況 | <p>平成19年度において、組織を改組し管理職ポスト2を純減した。</p> | | | | | |

Ⅲ 総人件費について

| 区 分 | 当年度 | 前年度 | 比較増△減 | | 中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減 | |
|---------------------|-----------|-----------|----------|--------|-------------------------|-------|
| | (平成19年度) | (平成18年度) | 千円 | (%) | 千円 | (%) |
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 927,788 | 1,010,727 | △ 82,939 | △ 8.2 | △ 52,467 | △ 5.4 |
| 退職手当支給額 (B) | 20,720 | 7,333 | 13,387 | 182.6 | 10,266 | 98.2 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 141,656 | 121,159 | 20,497 | 16.9 | 73,780 | 108.7 |
| 福利厚生費 (D) | 115,243 | 130,867 | △ 15,624 | △ 11.9 | △ 9,603 | △ 7.7 |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 1,205,407 | 1,270,086 | △ 64,679 | △ 5.1 | 21,976 | 1.9 |

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19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、前年度と比較して82,939千円減少し、927,788千円となっている。

なお、大学等の認証評価の申請校数が増えたことなどにより、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。しかしながら、「最広義人件費」も、前年度と比較して64,679千円減少し、1,205,407千円となっている。

・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ちょく状況

平成19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89,549千円減少して927,788千円となっており、当年度までの人件費削減率は△8.8%となっている。また、人件費削減率(補正值)については△9.5%となっている。

(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 |
|--------------------|------------------|-----------|---------|--------|--------|--------|
| 給与、報酬等支給総額 (千円) | 1,017,337 | 1,010,727 | 927,788 | | | |
| 人件費削減率 (%) | | △ 0.6 | △ 8.8 | | | |
| 人件費削減率(補正值) (%) | | △ 0.6 | △ 9.5 | | | |

注:「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る。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし