

# 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21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

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21年12月1日より役員本給月額表を0.3%引下げるとともに、期末特別手当の年間支給割合を0.25月分引下げた。

理事

同上

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

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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 16,618	千円 11,916	千円 3,272	千円 0 (通勤手当) 1,429 (都市手当)	4月1日		※
A理事	千円 13,665	千円 8,728	千円 3,572	千円 317 (通勤手当) 1,047 (都市手当)		3月31日	
B理事	千円 13,310	千円 8,695	千円 3,572	千円 0 (通勤手当) 1,043 (都市手当)		3月30日	◇
A監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
B監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
C監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ( )			
D監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ( )			

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り、国の地域手当と同様のものである。

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。

注3:千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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成21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	摘要	前職
	千円	年	月				
法人の長	7,455	5		平成21年3月31日	1.0	文部科学省独立行政法人評価委員会による業績評価に基づき決定した	
理事A	4,356	4		平成22年3月31日	1.0(暫定)	文部科学省独立行政法人評価委員会による業績勘案率が未決定のため、勘案率1.0として暫定支給した	
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1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由等を記入している。

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。

## 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職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21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21年12月1日より本給月額表を平均0.2%引下げるとともに、自宅に係る住居手当(月額2,500円)を廃止した。また、期末手当及び勤勉手当の年間支給割合を0.35月分引き下げた。

## 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21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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	93	35.0	5,239	3,936	120	1,303
事務・技術	87	34.4	4,988	3,756	110	1,232
教育職種	6	44.7	8,881	6,549	266	2,332

任期付職員	5	42.3	7,806	5,692	152	2,114
教育職種	5	42.3	7,806	5,692	152	2,114

再任用職員	1	-	-	-	-	-
教育職種	1	-	-	-	-	-

非常勤職員	4	31.5	3,461	2,624	108	837
事務・技術	4	31.5	3,461	2,624	108	837

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。

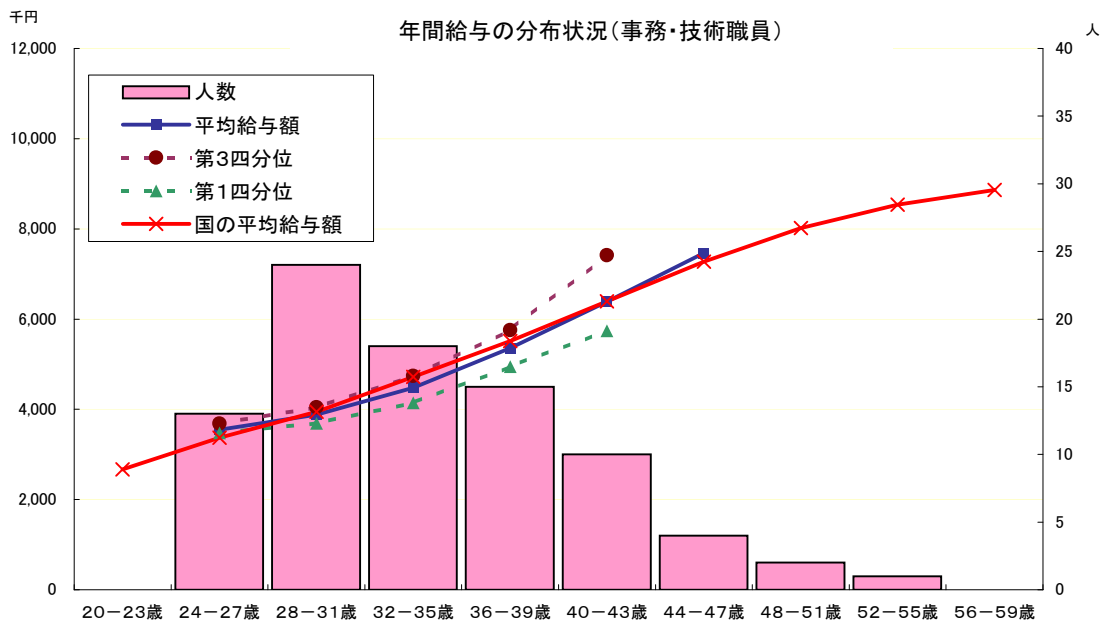
注2:在外職員については、該当者がいないため記載を省略する。

注3: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:再任用職員については、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、「平均年齢」以下の事項を記載していない。

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、任期付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44-47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、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48-51の該当者は2人、年齢52-55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		
			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	5	44.3	7,414	8,277	9,063
・ 課長補佐	4	42.5	-	6,718	-
・ 係長	21	38.4	4,852	5,344	5,744
・ 主任	14	35.4	4,452	4,797	5,298
・ 係員	41	29.2	3,590	3,796	4,011

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」以下の事項を記載していない。  
 注3: 課長補佐の該当者は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、「第1・第3分位」の事項を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成22年4月1日現在)

【事務・技術職員】

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		係員	主任	係長	課長補佐	課長	課長	部長
人員 (割合)	87 人	12 人 (13.8%)	33 人 (37.9%)	31 人 (35.6%)	4 人 (4.6%)	1 人 (1.1%)	4 人 (4.6%)	2 人 (2.3%)
年齢(最高～最低)		29 } 25 歳	34 } 27 歳	44 } 32 歳	47 } 38 歳		48 } 42 歳	
所定内給与年額 (最高～最低)		2,940 } 2,432 千円	3,662 } 2,588 千円	5,039 } 2,865 千円	5,248 } 4,510 千円		6,923 } 5,624 千円	
年間給与額(最高～最低)		3,899 } 3,277 千円	4,859 } 3,482 千円	6,701 } 3,861 千円	7,208 } 6,182 千円		9,198 } 7,414 千円	

8級	9級	10級
部長	部長	部長
0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)

注:5級の該当者が1人、7級の該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項を記載していない。

④ 賞与(平成21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)	% 61.8	% 64.2	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.2	% 35.8	% 36.9
	最高～最低	% 46.6～33.0	% 46.0～29.4	% 44.3～31.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.9	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 32.1	% 33.8
	最高～最低	% 39.0～32.4	% 35.2～29.1	% 35.2～30.8

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))

100.1

対他法人(事務・技術職員)

93.9

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>100.1</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>101.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>99.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>101.2</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	100.1	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>101.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>99.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>101.2</td> </tr> </table>	地域勘案	101.2	学歴勘案	99.3	地域・学歴勘案	101.2
対国家公務員	100.1										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>101.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>99.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>101.2</td> </tr> </table>	地域勘案	101.2	学歴勘案	99.3	地域・学歴勘案	101.2				
地域勘案	101.2										
学歴勘案	99.3										
地域・学歴勘案	101.2										
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0.1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、2級地以上の地域からの人事交流者が多数おり、異動保障受給率は14.9%で国家公務員と比較して0.6%高くなってい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1.2ポイント高くなった要因は、平成21年度は、全国の3級地の過半数の都市で地域手当支給率が10%以下となっているところ、同地域で他に官署指定を受けていた機関及び3級地同支給率の他の都市の経過措置と均衡を図り、地域手当支給率を12%としていることが考えられる。</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】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 87.2% (国からの財政支出額 1,857,591千円、支出予算の総額 2,131,333千円：平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】 当機構の給与制度は国家公務員に準拠しており、給与水準は適切と考える。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】 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以下、年齢・地域・学歴勘案で100以下であり、この達成のため、今後も引き続き国の給与構造改革に準じた給与水準の見直しに取り組む。</p> <p>なお、平成18年勧告に伴い国家公務員の地域手当支給割合が改定される平成22年度には、3級地内での格差は解消し、対国家公務員指数は100以下になるものと見込まれる。</p>										
給与水準に係る総点検の視点	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合】 44.5%</p> <p>【管理職の割合】(平成22年4月1日時点の常勤職員数(在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。))に対する管理職の割合) 8.0%</p> <p>【管理職割合の改善の取組み状況】 組織及び業務の見直しにより、管理職割合の適正化に取り組んでいる。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 83.9%</p>										

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成21年度)からの増△減
	千円	千円	千円	(%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	880,531	935,765	△ 55,234	(△ 5.9)	- ( - )
退職手当支給額 (B)	77,829	33,338	44,491	(133.5)	- ( - )
非常勤役職員等給与 (C)	98,089	164,326	△ 66,237	(△ 40.3)	- ( - )
福利厚生費 (D)	108,890	116,530	△ 7,640	(△ 6.6)	- ( - )
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,165,339	1,249,959	△ 84,620	(△ 6.8)	- ( - )

注:「非常勤役職員等給与」においては、人材派遣契約にかか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
  - ・「給与、報酬等支給総額」については、事務職員数の削減及び超過勤務時間数の縮減により、前年度に比較して5.9%減少した。
  - ・「最広義人件費」については、前掲の事由及び人員配置の見直しに伴う人材派遣契約費用の削減により、前年度に比較して6.8%減少した。
- ・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とともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を23年度まで継続することとする。
  - 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%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。また、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を23年度まで継続することとする。
  - ③人件費削減の取組の進捗状況
 

平成21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136,806千円減少して880,531千円となっており、当年度までの人件費削減率は△13.4%となっている。また、人件費削減率(補正值)については△11.7%となっている。

#### 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
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,017,337	1,010,727	927,788	935,765	880,531
人件費削減率 (%)		△ 0.6	△ 8.8	△ 8.0	△ 13.4
人件費削減率(補正值) (%)		△ 0.6	△ 9.5	△ 8.7	△ 11.7

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。なお、平成18年、19年、20年、21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%である。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし