

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立大学財務・経営センターの役職員の報酬・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

役員報酬のうち期末特別手当(賞与)について、本センターの役員給与規則第9条において、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業務評価を参考に、その者の実績に応じて100の10の範囲内で増減ができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長 平成24年5月1日に、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年2月29日施行)を踏まえ、国に準じて俸給月額等及び期末特別手当支給額に100分の9.77を乗じて得た額を減額している。
なお、今回の俸給月額等引き下げは、平成24年4月に遡及し、平成24年6月支給の期末特別手当で格差の調整を行った。

理事 平成24年5月1日に、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年2月29日施行)を踏まえ、国に準じて俸給月額等及び期末特別手当支給額に100分の9.77を乗じて得た額を減額している。
なお、今回の俸給月額等引き下げは、平成24年4月に遡及し、平成24年6月支給の期末特別手当で格差の調整を行った。

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	
理事長	千円 14,697	千円 9,963	千円 3,656	千円 996 80 (特別地域手当) (通勤手当)		3月31日	※
理事	千円 12,516	千円 7,866	千円 3,109	千円 1,415 124 (特別地域手当) (通勤手当)	4月1日		◇
監事A (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ()			※
監事B (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ()			

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。
注3:特別地域手当は、センター所在の地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して、常勤役員に対し支給する。本部(千葉県千葉市)に勤務する場合100分の10、東京連絡所(東京都千代田区)に勤務する場合100分の18
注4:千円未満切り捨てのため、総額が内訳の合計と合わない場合がある。

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)

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
理事長						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

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を記入する。

注2:「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。

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

中期計画における人事に関する計画等に基づき、常勤職員数の抑制等を図るとともに、業務運営の効率化を図り、業務内容・業務量に応じた適正な人員配置を行うことにより、適性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第63条第3項に基づき、社会一般情勢、国家公務員の給与水準等を考慮して決定。

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

職員の勤務成績に応じて、昇格、昇給の実施、及び勤勉手当の成績率による特別加算を実施している。

〔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)	各基準日における職員の勤務成績を、「特に優秀な者」、「優秀な者」、「良好な者」、「上記以外の者」等に区分し、それぞれの区分に基づく成績率を乗じて支給。
俸給	昇給日前1年間の勤務実績をもとに勤務成績を判定し、昇給の区分を5段階(A～E)に決定。各昇給区分ごとに定められた号俸数分昇給。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

- 平成24年3月1日に、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年2月29日施行)を踏まえ、以下の通り改正

【役員】

- ① 俸給月額表を国の基準に合わせて減額改定を行った。
- ② 今回の俸給月額引き下げは、平成23年4月に遡及し、平成23年度内に既に支給された俸給月額等及び期末・勤勉手当支給額に100分の0.37を乗じて得た額を平成24年6月支給の期末・勤勉手当より減額する。
- ③ 国に準じて俸給月額等及び期末特別手当支給額に100分の9.77を乗じて得た額を減額する。
- ④ 特別地域手当についても③で算出された俸給月額に100分の9.77を乗じて得た額を減額する。

【職員】

- ① 俸給月額表を国の基準に合わせて減額改定を行った。
- ② 次に掲げる給与の支給に当たっては、次の各号に掲げる給与の額から、当該各号に定める額に相当する額を減ずる。
 - ・管理職手当当該職員の管理職手当の月額に100分の10を乗じて得た額とする。
 - ・期末・勤勉手当当該職員が受けるべき期末・勤勉手当の額に100分の9.77を乗じて得た額とする。
- ③ 地域手当は、本来支給される額より当該職員の俸給月額に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額並びに当該職員の管理職手当に対する地域手当月額に100分の10を乗じて得た額に相当する額を減じた額とする。
- ④ 勤務1時間当たりの給与額についても、支給減額率を乗じて得た額に相当する額とする。
- ⑤ 俸給表の切替に伴い経過措置額改定を行った。
- ⑥ 今回の俸給月額引き下げは、平成23年4月に遡及し、平成23年度内に既に支給された俸給月額等及び期末・勤勉手当支給額に100分の0.37を乗じて得た額を平成24年6月支給の期末・勤勉手当より減額する。
- ⑦ 平成19年度から平成21年度の間1回以上昇給抑制を受けた30歳以上36歳未満の職員及び同期間に1回限りで昇給抑制を受けた30歳未満の職員については、平成24年4月1日に1号俸を回復させた。

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	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 4	歳 34.0	千円 5,003	千円 3,787	千円 113	千円 1,216
事務・技術	人 4	歳 34.0	千円 5,003	千円 3,787	千円 113	千円 1,216
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 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	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 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務・技術	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

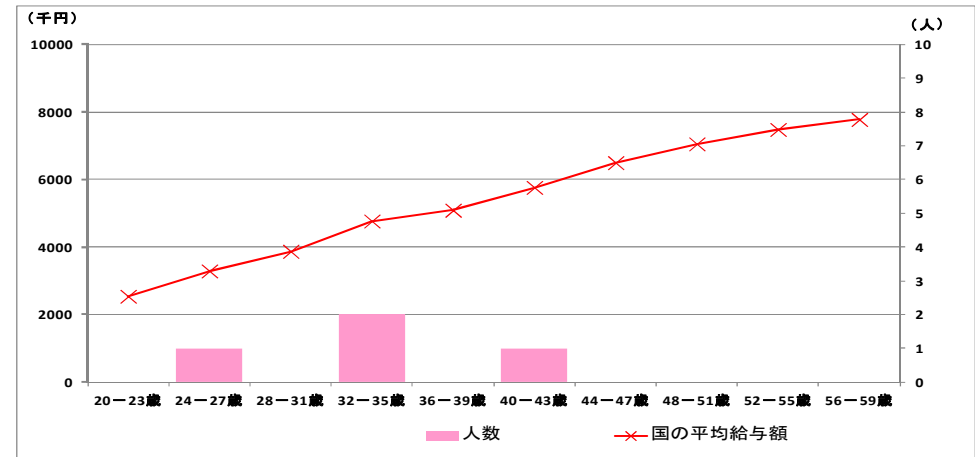
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員を除く。

注2: 再任用職員及び非常勤職員においては、該当者が2名以下のため、当該個人に関する個人情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3: 「研究職種」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」、「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、欄を省略した。

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。〕)

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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:各年齢区分において該当者が、2名以下のため、当該個人に関する個人情報が特定されるおそれのあることから平均給与額について記載していない。

(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
・本部課長	1	—	—	—	—
・本部係長	1	—	—	—	—
・本部主任	1	—	—	—	—
・本部係員	1	—	—	—	—

注:「本部課長」、「本部係長」、「本部係員」の職位においては、該当者が2名以下のため、当該個人に関する個人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)

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	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)	人 4	人 1 (25.0%)	人 該当者なし (%)	人 2 (50.0%)	人 該当者なし (%)	人 1 (25.0%)	人 該当者なし (%)	人 該当者なし (%)	人 該当者なし (%)	人 該当者なし (%)	人 該当者なし (%)
年齢 (最高～最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
所定内 給与額 (最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
給与総額 (最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円

注:1級、3級及び5級においては、該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% —	% —	% —
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% —	% —	% —
	最高～最低	% —	% —	% —
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.5	% 61.6	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.5	% 38.4	% 42.1
	最高～最低	% 48.3～42.8	% 42.1～36.8	% 45.0～39.4

注:当法人における事務・技術職員における管理職員は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記載していない。

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))

108.7

対他法人(事務・技術職員)

103.2

注:当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 108.7																																				
	参考	地域勘案 98.1																																			
		学歴勘案 109.6																																			
		地域・学歴勘案 100																																			
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当法人は、千葉県千葉市にある本部と東京都千代田区にある東京連絡所が勤務地となっており、それぞれ地域手当(10%及び18%)が支給されていることから国家公務員と比較した場合、対国家公務員指数(法人基準年齢階層ラスパイレズ指数)が高くなっている。 また、対国家公務員指数が前年度より1ポイント上昇しているのは、上記の理由に加え当法人は、組織規模が小さく人事異動等の影響により職員の平均賃金が上昇したことが挙げられる。																																				
	<table><tr><td>所在地</td><td colspan="4">地域手当</td><td colspan="4">算定対象人数</td></tr><tr><td>本部(千葉市)</td><td colspan="4">4級地 10%</td><td colspan="4">0人(%)</td></tr><tr><td>東京連絡所(千代田区)</td><td colspan="4">1級地 18%</td><td colspan="4">4人(100%)</td></tr></table>										所在地	地域手当				算定対象人数				本部(千葉市)	4級地 10%				0人(%)				東京連絡所(千代田区)	1級地 18%				4人(100%)			
	所在地	地域手当				算定対象人数																															
	本部(千葉市)	4級地 10%				0人(%)																															
	東京連絡所(千代田区)	1級地 18%				4人(100%)																															
	○地域手当支給区分別人員 (単位)人																																				
	区分	1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	6級地	非支給地																													
	行政職俸給表(一)	41,664	6,957	13,586	14,960	7,857	17,939	38,018																													
		(29.6%)	(4.90%)	(9.60%)	(10.6%)	(5.60%)	(12.7%)	(27.0%)																													
	【出典：平成24年国家公務員給与等実態調査】																																				
○級別人員構成比 (単位)人																																					
職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級																											
行政職俸給表(一)級別人員構成比	8,237	16,390	43,650	33,524	17,110	15,189	3,317	2,075	1,270	219																											
	(5.80%)	(11.6%)	(31.0%)	(23.7%)	(12.1%)	(10.8%)	(2.40%)	(1.50%)	(0.90%)	(0.20%)																											
【出典：平成24年国家公務員給与等実態調査】																																					
【主務大臣の検証結果】 地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適性であると考え。引き続き適性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 32.9% (国からの財政支出額 52,250,760,000円、支出予算の総額 158,810,413,182円：平成24年度予算)																																				
	【検証結果】 当法人の対国家公務員指数(108.7)は国家公務員の水準を若干上回るものであるものの、主に地域手当の影響による理由に加え、当法人は組織規模が小さく人事異動等の影響により職員の平均賃金が上昇したことが挙げられる。																																				
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)																																				
	【検証結果】 該当なし																																				
講ずる措置	【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 [対国家公務員指数]:105程度 [地域・学歴勘案]:100程度																																				
	【給与水準は正のために講ずる措置】 平成25年度の常勤役職員に係る人件費について、削減する。ただし、今後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。なお、職員の給与水準については、独立行政法人整理合理化計画に基づいた給与改革を進める。																																				

講ずる措置

【給与水準は正の目標水準及び具体的期限】

平成25年度に以下の水準の達成を目標とする。
[対国家公務員指数]:105程度、[地域・学歴勘案]:100程度

なお、平成24年度は、対国家公務員指数108.7となったが、これは、当法人の所在地が、地域手当の支給地であること及び算定対象者が4名と非常に少なく対象者の平均賃金の上昇が主な要因となっており、地域を勘案した指数は、98.1と国家公務員より低い水準にある。

【その他の補足事項】

- ① 平成24年度決算における「支出総額」に占める「給与、報酬等の支給総額」の割合は0.09%である。
- ② 当法人の管理職の割合は3名(21.4%)であり、事務組織も2課制と小規模であることから管理職の割合は妥当だと考える。
- ③ 平成25年4月1日時点の常勤職員数における学歴構成は4大卒7名(50%)、短大・専門卒4名(28.6%)、高卒3名(21.4%)である。
なお、本年度の指数算定対象者の学歴構成は、4大卒以上3名(75%)、短大卒1名(25%)である。
- ④ 当法人の給与は、国家公務員の給与制度を準用しているものの、職員数が、14名以下の小規模な組織であり、かつ人事交流により即戦力となる職員を確保していることから、人事異動による指数算定対象者が大きく変動し、これに応じて指数の値が大きく変動する。このように、法人の努力以外の要因で本指数が大幅に変動するため、指数の高低により給与水準の適切性を判断することには一定の限界がある。

(指定算定対象者の割合)

(単位:人)

	事務・技術職員総数	管理職員※1	一般職員	計	(参考) 指数	
平成24年度	事務・技術職員総数	3 (18.8%)	13 (81.2%)	16 (100%)	対国家公務員	108.7
	うち 算定対象	1 (25.0%)	3 (75.0%)	4 (100%)	地域勘案	98.1
平成23年度	事務・技術職員総数	3 (18.8%)	13 (81.2%)	16 (100%)	対国家公務員	107.4
	うち 算定対象	2 (25.0%)	6 (75.0%)	8 (100%)	地域勘案	95.9
平成22年度	事務・技術職員総数	5 (25.0%)	15 (75.0%)	20 (100%)	対国家公務員	102.5
	うち 算定対象	1 (10.0%)	9 (90.0%)	10 (100%)	地域勘案	96.3
(参考) 国家公務員 行政手帳表 (一) ※2		39,180 (27.8%)	101,801 (72.2%)	140,981 (100%)		

※1 本表における管理職員の定義は、本法人の課長以上(行政職(一)5級相当以上)の事務職員である

※2 出典:平成24年国家公務員給与等実態調査

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	当年度 (平成23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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 123,811	千円 189,436	千円 (%) △65,625 (△34. 6)	千円 (%) △74,030 (△37. 4)
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 4,308	千円 (%) △4,308 (△100. 0)	千円 (%) 0 -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 14,797	千円 19,499	千円 (%) △4,702 (△24. 1)	千円 (%) △19,434 (△56. 8)
福利厚生費 (D)	千円 18,588	千円 27,003	千円 (%) △8,415 (△31. 2)	千円 (%) △6,968 (△27. 3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 157,196	千円 240,246	千円 (%) △83,050 (△34. 6)	千円 (%) △100,432 (△39. 0)

総人件費について参考となる事項

○「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「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

・中期計画:平成23年度の常勤役職員に係る人件費を平成17年度(254百万円)に比べて5.0%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副利費)は含まない。その歳、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。

<対前年度比の増減要因>

・「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」が前年度比34.6%減となった主な要因は、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準じた減額を実施したことに加え、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針(平成22年12月7日閣議決定)」において、「高等教育に係る財政及び国立大学法人等の財務・経営に関する調査及び研究を廃止する」とされたことを踏まえ、平成23年度末をもって研究部が廃止されたこと等による組織の見直し(対前年度比:7人減)である。

また、当法人において講じた給与改定臨時特例法による削減額は△10,509千円である。

職種ごとの内訳は役員△2,750千円、管理職△3,814千円、係長・専門職△2,372千円、主任・係員・非常勤△1,573千円であった。

<国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について>

・平成25年3月31日付けで退職した役員に対する退職手当については、平成25年度に支給されるため本調査においては退職手当額を記載をしていないが、国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について(平成24年8月7日閣議決定)により、100分の98を乗じて得た額を減額した結果4,104千円から4,022千円(△82千円)を退職手当として支給する。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

官民の支給水準の均衡を図るために退職手当法上設けられている「調整率」を役員、職員について下記のとおり、段階的に引き下げる。

- ・平成25年1月1日 ～ 平成25年9月30日 → 98/100
- ・平成25年10月1日 ～ 平成26年9月30日 → 92/100
- ・平成26年7月1日以降 → 87/100