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績評価を参考に、その者の実績に応じて100分の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19年4月1日に、国家公務員給与法改正（H19.4.1施行）に準拠して、特別地域手当の支給割合（7/100→8/100）の引き上げを行った。

理事

平成19年4月1日に、国家公務員給与法改正（H19.4.1施行）に準拠して、特別地域手当の支給割合（13/100→14/100）の引き上げを行った。

監事

平成19年4月1日に、国家公務員給与法改正（H19.4.1施行）に準拠して、特別地域手当の支給割合（13/100→14/100）の引き上げを行った。

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19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 16,724	千円 11,064	千円 4,775	千円 885 （特別地域手当）			＊
理事	千円 13,979	千円 8,736	千円 3,946	千円 1,223 （特別地域手当） 74 （通勤手当）			◇
監事	千円 12,661	千円 7,848	千円 3,545	千円 1,099 （特別地域手当） 169 （通勤手当）			
監事（非常勤）	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 （　　）			

注1：「特別地域手当」は、物価及び生計費等が特に高い地域に在勤する役員に支給するもので、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ます。
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。

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）	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	千円	年	月			該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円	年	月			該当者なし	
監事（非常勤）	千円	年	月			該当者なし	

注1：「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ます。
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	昇級日前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19年度における給与制度の主な改正点

○国家公務員給与法改正に準拠して、以下のように改正
- 俸給表について、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に、若年層（1級～3級）に限定した改定。
  （一般職員俸給表は、1級68号俸以下を平均1.1％、2級36号俸以下を平均0.6％、3級16号俸以下を微増改定し、教育研究職員俸給表では、一般職員俸給表との均衡を基本に改定 した。）
- 地域手当は、平成22年度までの間に計画的に改定することとしており、支給率を改定。
  （千葉幕張本部　7%→8%、東京連絡所　13%→14.5%）
- 管理職手当について、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率性から定額制に改定。
- 国の少子化対策の取り組みを踏まえ、扶養手当における子等に係る支給月額を改定。
  （1～2人目　6,000円→6,500円、3人目以降　5,000円→6,500円））
- 期末・勤勉手当について、民間の支給割合に見合うよう改定。
  （年間　4.45月分→4.5月分）

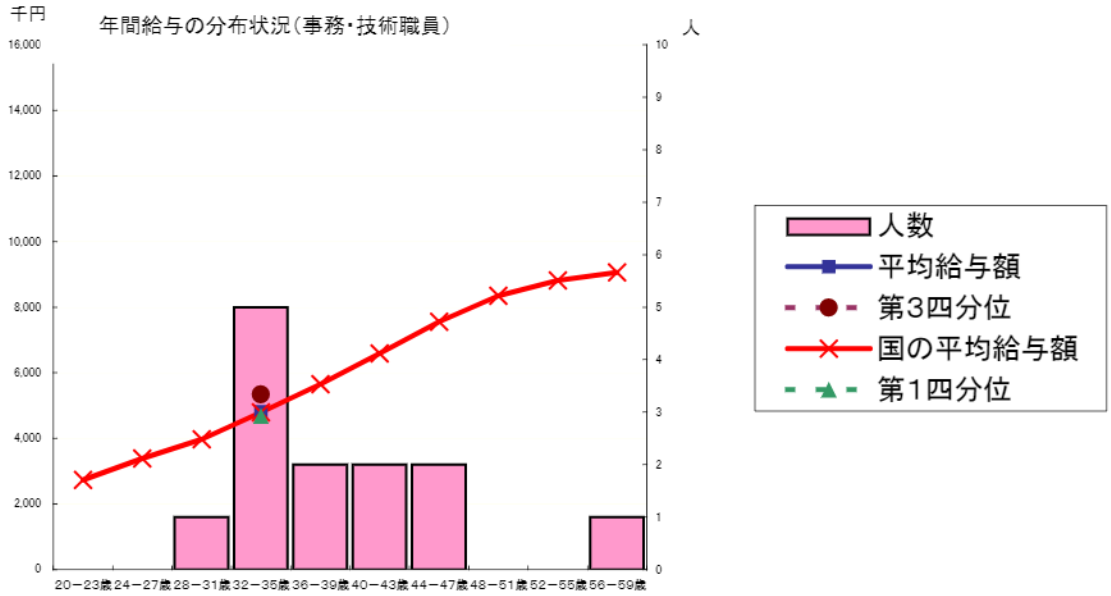
2 職員給与の支給状況

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 16	歳 41.6	千円 7,265	千円 5,288	千円 138	千円 1,977
事務・技術	人 13	歳 39.0	千円 6,398	千円 4,685	千円 145	千円 1,713
教育研究職種	人 3	歳 52.8	千円 11,020	千円 7,899	千円 109	千円 3,121
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
教育研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	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
教育研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	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
教育研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

注: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。

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：「32～35歳」以外の年齢階層において該当者が4名以下のため、第1・第3分位折れ線を表示していない。
注3：該当者が2名以下の年齢階層については、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、年間給与の平均額を表示していない。

（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	平均	四分位 第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
・本部部長	1	－	－	－	－
・本部課長	2	－	－	－	－
・本部課長補佐	1	－	－	－	－
・本部係長	5	37.9	5,325	5,655	6,252
・本部主任	2	－	－	－	－
・本部係員	2	－	－	－	－

注1：「本部係長」以外の職位において該当者が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、「平均年齢」以下の事項について記載していない。

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）

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	主任係員	係長	課長補佐	課長	課長	部長	部長	部長	部長
人員（割合）	人 13	人 1 (7.7%)	人 3 (23.1%)	人 5 (38.5%)	人 1 (7.7%)	人 1 (7.7%)	人 1 (7.7%)	人 1 (7.7%)	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 35 ～ 32	歳 42 ～ 33	歳 ～	歳 ～	歳 ～	歳 ～	歳 ～	歳 ～	歳 ～
所定内給与年額（最高～最低）		千円 ～	千円 4,019 ～ 2,701	千円 4,663 ～ 3,491	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～
年間給与額（最高～最低）		千円 ～	千円 5,342 ～ 3,697	千円 6,382 ～ 4,910	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～

※1級、4級～7級における該当者は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、「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)		% 63.3	% 63.9	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)		% 36.7	% 36.1	% 36.4
		最高～最低	% 42.6 ～ 32.1	% 39.8 ～ 33.2	% 41.1 ～ 32.7
一般職員	一律支給分(期末相当)		% 65.7	% 67.2	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)		% 34.3	% 32.8	% 33.5
		最高～最低	% 36.4 ～ 31.6	% 37.5 ～ 29.7	% 35.8 ～ 30.6

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))

106.2

対他法人(事務・技術職員)

98.1

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 106.2 参考 地域勘案 95.9 参考 学歴勘案 103.3 参考 地域・学歴勘案 93.0
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(8%及び14.5%)が支給されていることから、国家公務員と比較した場合、対国家公員指数(法人基準年齢階層ラスパイレス指数)が高くなっている。なお、在勤地域を勘案した比較指標は95.9となり国家公務員の水準をを下回ることとなる。

所在地	地域手当	算定対象人数
本部(千葉市)	4級地 8%	2人 (15.4%)
東京連絡所(千代田区)	1級地 14.5%	11人 (84.6%)

(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)	42,672 (25.6%)	7,757 (4.7%)	15,659 (9.4%)	18,538 (11.1%)	9,199 (5.5%)	22,427 (13.5%)	50,316 (30.2%)

【出展:平成19年国家公務員給与等実態調査結果】

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　35％
・国からの財政支出額　66,121,916,000円（平成19年度予算）
・支出予算の総額　187,712,220,000円（平成19年度予算）

【検証結果】
当法人の対国家公務員指数（106.2）は、国家公務員の水準を上回るものであるものの、主に地域手当の影響によるもので、これを勘案した指数は、95.9％と国家公務員を大幅に下回るものである。
また、平成19年度の指数算定対象者における管理職員の割合は、23.1％であり、平成17年度の管理職員の割合15.4％を上回るにもかかわらず、平成19年度の対国家公務員指数は、年齢階層別、地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案のいずれにおいても平成17年度の指数を下回るものとなっている。
これらのことから、給与水準は適切な水準にあると判断する。

（参考：平成17年度の指数）
対国家公務員　107.5
地域勘案　97.4
学歴勘案　109.8
地域・学歴勘案　101.5

※累積欠損額については、該当なし（平成18年度決算）。

講ずる措置

【平成22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以下（注）、［地域・学歴勘案］：100以下（注）

（注）当法人は、独立行政法人整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）において、組織の見直しとして「大学評価・学位授与機構と統合する」こととされており、上記数値については、現状職員が引き続き在職した場合に見込まれる数値である。

【給与水準是正のために講ずる措置】
「行政改革の重要方針」及び「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」を踏まえ、平成18年度以降の5年間で、平成17年度における額からその100分の5に相当する額以上を減少させることを基本として、引き続き、人件費の削減に取り組むとともに、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取り組み、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合した適正な給与水準の確保に努める。

【給与水準是正の目標水準及び具体的期限】
平成22年度を期限として以下の水準の達成を目標とする。
［対国家公務員指数］：105以下 、［地域・学歴勘案］：100以下

【その他補足事項】
① 平成19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0.1％である。
② 本年度の指数算定対象者の学歴構成は、大学卒以上11名（84.6％）、それ以外2名（15.4％）である。
③ 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30名以下の小規模な組織であり、かつ人事交流による即戦力となる職員が大部分を占めているため、指数算出対象者は毎年10名前後となり、指数算出年度の対象者の構成により指数の値が大きく変動する。したがって、法人の努力以外の要因で本指数が変動するため、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度がある。

（指数算定対象者の割合）

（単位：人）

		管理職員※1	一般職員	計
平成19年度	事務・技術職員総数	5（23.8％）	16（76.2％）	21（100.0％）
	うち 指数算定対象	*3（23.1％）*	*10（76.9％）*	*13（100.0％）*
平成18年度	事務・技術職員総数	5（25.0％）	15（75.0％）	20（100.0％）
	うち 指数算定対象	*3（33.3％）*	*6（66.7％）*	*9（100.0％）*
平成17年度	事務・技術職員総数	5（23.8％）	16（76.2％）	21（100.0％）
	うち 指数算定対象	*2（15.4％）*	*11（84.6％）*	*13（100.0％）*
（参考）国家公務員 行政職(俸給表(一))※2		41,447（24.9％）	125,121（75.1％）	166,568（100.0％）

※1）管理職員は、課長以上（行（一）5級相当以上）の事務職員である。
※2）出典：平成19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19年度）	前年度（平成18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	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 228,365	千円 222,718	千円 5,647	(%) (2.5)	千円 △ 17,023	(%) (△ 6.9)
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 2,678	千円 △ 2,678	(%) (△ 100.0)	千円 0	(%) ―
非常勤役職員等給与 (C)	千円 29,672	千円 52,282	千円 △ 22,610	(%) (△ 43.2)	千円 6,148	(%) (26.1)
福利厚生費 (D)	千円 29,154	千円 29,305	千円 △ 151	(%) (△ 0.5)	千円 △ 539	(%) (△ 1.8)
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 287,191	千円 306,983	千円 △ 19,792	(%) (△ 6.4)	千円 △ 11,414	(%) (△ 3.8)

総人件費について参考となる事項

① 給与・報酬等支給額が対前年度比2.5％増となった主な要因は、前年度欠員であった職員を補充したためである。

② 最広義人件費が対前年比で、6.4％減となった主な要因は、業務の外部委託に伴う派遣職員の減による非常勤役職員等給与の減少によるものである。

③「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

ⅰ） 中期目標：「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こと。

ⅱ） 中期計画：平成22年度の常勤役職員に係る人件費を平成17年度に比べて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。

ⅲ） 上記ⅱ）の進捗状況

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
給与、報酬等支給総額（千円）	252,248	222,718	228,365
人件費削減率（%）		△ 11.7	△ 9.5
人件費削減率（補正値）（%）		△ 11.7	△ 10.2

注：「人件費削減率（補正値）」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