

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立大学財務・経営センターの役員報酬・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25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。

役員の報酬については、国家公務員指定職の俸給表を準用して決定している。

同センターが国の機関であった際に、所長は指定職となっていたため法人化後も準用。

【法人の長の報酬に関する法人としての検証結果】

国立大学財務・経営センターは国立大学法人等の施設の整備等に必要な資金の貸付及び交付などの業務を行うことにより、国立大学法人等の教育研究環境の整備充実並びに財務及び経営の改善を図り、もって国立大学法人等における教育研究の振興に資することを目的としている。そうした組織の中で、当センターの理事長はとりわけ、国立大学附属病院が教育・研究・高度先進医療・地域医療貢献等を実現させるために財政・財務・経営面において下支えをするなど、法人全体の業務を総括し、リーダーシップを発揮している。

理事長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

理事長の報酬水準は、国家公務員指定職の俸給表を準用し、国家公務員指定職4号俸と定めているが、期末特別手当(賞与)については、当センターの業務の実績に関する評価を勘案し、決定しているため、理事長の報酬水準は妥当と考える。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、参考となる国家公務員との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考ええる。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長	改定なし
理事	改定なし
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25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 13,542	千円 9,874	千円 2,545	千円 987 134 (特別地域手当) (通勤手当)	4月1日		※
理事	千円 12,516	千円 7,795	千円 3,192	千円 1,403 124 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
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25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 4,021	年 3	月 平成25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					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	

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(平成11年法律第103号)第63条第3項に基づき、社会一般情勢の情勢に適合するものとして、人事院勧告に基づいて決定される国家公務員の給与水準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

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映させている。

〔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25年度における給与制度の主な改正点

○特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて、平成24年度に引き続き、以下の臨時特例措置を講じた。

【役員】

- ・実施期間 平成24年4月1日から平成26年3月31日まで
- ・俸給関係の措置内容 俸給月額 $\Delta 9.77\%$
- ・諸手当関係の措置内容
 - ①地域手当 $\Delta 9.77\%$
 - ②期末特別手当 $\Delta 9.77\%$

【職員】

- ・実施期間 平成24年4月1日から平成26年3月31日まで
- ・俸給関係の措置内容
 - (1)俸給月額
 - ①事務系職7級以上 $\Delta 9.77\%$
 - ②事務系職3級から6級 $\Delta 7.77\%$
 - ③事務系職2級以下 $\Delta 4.77\%$
 - ・諸手当関係の措置内容
 - ①役職手当 $\Delta 10.00\%$
 - ②地域手当 Δ 俸給月額の措置の内容と同様
 - ③期末・勤勉手当 Δ 俸給月額の措置の内容と同様
 - ④超課勤務手当(1時間当たり) Δ 俸給月額の措置の内容と同様
- ・平成25年4月1日における号俸の調整

平成25年4月1日において31歳以上39歳未満の職員のうち、平成19年1月1日、平成20年1月1日又は平成21年1月1日に昇給する予定であった職員について、人事院勧告を参考にして昇給を停止していたが、4月1日において号俸を1号俸昇給させた。

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25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 11	歳 40.2	千円 5,916	千円 4,452	千円 159	千円 1,464
事務・技術	人 11	歳 40.2	千円 5,916	千円 4,452	千円 159	千円 1,464
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 —

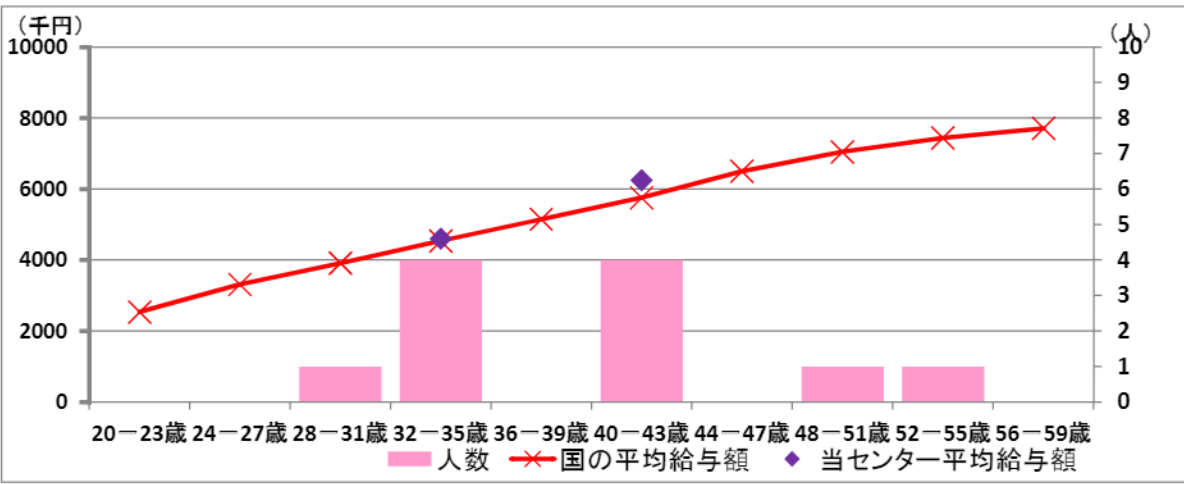
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員を除く。

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
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: 年齢28-31歳、48-51歳、52-55歳の該当者はそれぞれ1人ずつであるため、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について記載していない。
 注3: 年齢32-35歳、40-43歳の該当者は4人のため年間給与額の第1・3四分位について表示しない。

(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
・本部部长	1	-	-	-	-
・本部課長	1	-	-	-	-
・本部課長補佐	1	-	-	-	-
・本部係長	4	40.3	-	5,032	-
・本部主任	3	37.8	-	5,126	-
・本部係員	1	-	-	-	-

注1: 「本部係長」及び「本部主任」の職位については、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、第1・第3四分位の事項について記載していない。
 注2: 人員が1名の職位については、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、「平均年齢」以降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26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	11	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1
(割合)		(9.1%)	(9.1%)	(72.7%)	(9.1%)	(9.1%)	(9.1%)	(9.1%)	(9.1%)	(9.1%)	(9.1%)
年齢 (最高～最低)		歳	歳	50～34	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
所定内 給与額 (最高～最低)		千円	千円	4,553～ 3,248	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
年間 給与総額		千円	千円	6,209～ 4,355	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円

注: 1級、5級、8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25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)	62.8	64.8	63.8
	査定支給分(勤勉相当)	37.2	35.2	36.2
	(平均)	%	%	%
	最高～最低	39.5～34.5	40.8～31.4	39.6～33.2

注:当法人における事務・技術職員における管理職員は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))

106.3

対他法人(事務・技術職員)

102.3

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 106.3										
	参考	地域勘案 94.0									
		学歴勘案 107.4									
地域・学歴勘案 96.3											
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、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、地域手当(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ース指数)が高くなっている。また、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。										
	所在地	地域手当									
	本部(千葉市)	4級地 10%									
	東京連絡所(千代田区)	1級地 18%									
	○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			
	行歌職 俸給表 (一)	41,861	6,815	13,546	14,604	7,800	17,618	37,301			
		(30.0%)	(4.90%)	(9.70%)	(10.5%)	(5.90%)	(12.6%)	(26.7%)			
	【出典：平成25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	
行歌職 俸給表 (一) 級 別人員構 成比	7,638	15,530	42,729	34,049	17,597	15,075	3,333	2,063	1,287	224	
	(5.50%)	(11.1%)	(30.6%)	(24.4%)	(12.6%)	(10.8%)	(2.40%)	(1.50%)	(0.92%)	(0.20%)	
【出典：平成25年国家公務員給与の概要】											
【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数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正であると考え。引き続き適正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 54,893,628,000円、支出予算の総額 158,790,199,127円：平成25年度予算) 【検証結果】 当法人の対国家公務員指数(106.3)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25年度決算) 【検証結果】 該当なし										

講ずる措置

【平成26年度に見込まれる対国家公務員指数】

- ・対国家公務員指数:100程度
- ・学歴勘案:100程度

今後の給与水準については、対国家公務員指数及び学歴勘案指数が100以下の水準となることを目標として、引き続き社会一般の情勢を踏まえ、人事院勧告等に伴う国家公務員の給与改定を参考として、現在の適正な水準の維持をつとめていくこととする。

その他補足事項

- ① 平成25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7名(53.8%)となっている。
- ③ 本年度の指数算定対象者の管理職割合は、2名(15.4%)となっている。
- 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20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。従って、指数の高低により給与水準の適切性を判断することは一定の限界がある。
- ⑤ 地域勘案による比較指数は100を下回っているため、当法人の給与水準は適正であると考えており、今後も引き続き、業務運営の効率化等に努める。

(指定算定対象者の割合)

(単位:人)

講ずる措置

	事務・技術職員総数	管理職員*1	一般職員	計	(参考)指数	
平成25年度	事務・技術職員総数	3(16.7%)	15(83.3%)	18(100%)	対国家公務員	106.3
	うち 算定対象	2(25.0%)	11(75.0%)	13(100%)	地域勘案	94.0
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(10.0%)	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
(参考)国家公務員 行敢率給表(一)*2		39,599(28.0%)	99,946(71.6%)	139,545(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25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25年度)	前年度 (平成24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 131,285	千円 123,811	千円 (%) 7,474 (6.04)	千円 (%) △66,556 (△33.6)
退職手当支給額 (B)	千円 4,021	千円 0	千円 (%) 4,021 (100.0)	千円 (%) 0 -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 14,725	千円 14,797	千円 (%) △72 (0.49)	千円 (%) △19,506 (△57.0)
福利厚生費 (D)	千円 19,918	千円 18,588	千円 (%) 1,330 (7.16)	千円 (%) △5,638 (△22.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 169,949	千円 157,196	千円 (%) 12,753 (8.11)	千円 (%) △87,679 (△34.0)

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>

○「最広義人件費」が前年度比8.11%増となった主な要因は、下記のとおりである。

・3名の常勤職員を増員(欠員補充)したこと。

・平成24年度末に退職した役員の退職手当を文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果をふまえて平成25年に支給したため

○臨時特例措置による法人の削減額

給与の臨時特例法に基づいた予算の削減額は△11,306千円(役員△2,793千円、管理職△3,252千円、係長・専門職△2,594千円、主任・係員・非常勤△2,665千円)であった。

○退職手当については、平成25年3月31日に退職した役員のうち、業績勘案率が決定した理事長の退職手当額を今回計上した。退職手当支給額については、「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)に基づき講じた措置により4,104千円から4,021千円(△83千円)を退職手当として支給した。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし