

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

役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、文部科学省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	〔 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年法律第2号)の適用を受ける国家公務員の給与改正に準拠し、平成24年4月1日より役員本給月額、都市手当及び期末特別手当を9.77%減額した。 〕
理事	
理事(非常勤)	〔 該当者なし 〕
監事	
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
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	14,803	10,654	2,788	82 (通勤手当) 1,278 (都市手当)	4月1日		※
A理事	11,927	7,795	3,009	187 (通勤手当) 935 (都市手当)			※
B理事	12,100	7,795	3,009	359 (通勤手当) 935 (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) 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	4,428	3 月	平成24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					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している。

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、社会一般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

人事評価結果を踏まえた勤務成績も考慮し、昇格(降格)、昇給(降号)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・降格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、上位の級に昇格させることができる。また、勤務成績が良好でなく改善が見られない場合、下位の級に降格させることができる。
本給月額 (昇給・降号)	一定期間における人事評価結果を踏まえた勤務成績に応じ昇給区分(A～Eの5段階)を決定し、8号給～0号給上位の号給に昇給させることができる。また、勤務成績が良好でなく改善が見られない場合、下位の号給に降号させることができる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	一定期間における人事評価結果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24年度における給与制度の主な改正点

・平成24年4月1日に、給与構造改革期間中(平成18～22年度)に抑制されてきた昇給分を年齢30歳以上36歳未満の職員については1号給、30歳未満の職員については2号給回復させた。

・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年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

・実施期間:平成24年6月～平成26年3月

・本給表関係の措置の内容:事務系職員本給表2級以下及び教育職員本給表2級以下(△4.77%)、事務系職員本給表3～6級及び教育職員本給表3～4級(△7.77%)、事務系職員本給表7級以上及び教育職員本給表5級以上(△9.77%)

・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(△10%)、都市手当(減額後の本給月額及び管理職手当により算出)、期末手当(△9.77%)、勤勉手当(△9.77%)、超過勤務手当(減額後の本給月額及び都市手当により算出)、休日給(減額後の本給月額及び都市手当により算出)、夜勤手当(減額後の本給月額及び都市手当により算出)

(役員について)

・実施期間:平成24年4月～平成26年3月

・本給表関係の措置の内容:一律△9.77%

・諸手当関係の措置の内容:都市手当(△9.77%)、期末特別手当(△9.77%)

・平成24年3月の本給表引下げ改定の対象となった役職員について、平成23年4月から平成24年2月までの期間に係る較差相当分(本給月額等の0.37%)を、平成24年6月に支給する期末特別手当及び期末手当において減額調整した。

・平成24年秋の給与再精査については、国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。

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 75	歳 36.3	千円 4,995	千円 3,834	千円 111	千円 1,161
事務・技術	人 72	歳 36.0	千円 4,876	千円 3,749	千円 103	千円 1,127
教育職種	人 3	歳 43.2	千円 7,873	千円 5,892	千円 314	千円 1,981
任期付職員	人 4	歳 51.3	千円 8,413	千円 6,227	千円 178	千円 2,186
教育職種	人 4	歳 51.3	千円 8,413	千円 6,227	千円 178	千円 2,186
再任用職員	人 6	歳 68.3	千円 9,270	千円 6,895	千円 153	千円 2,375
教育職種	人 6	歳 68.3	千円 9,270	千円 6,895	千円 153	千円 2,375
非常勤職員	人 11	歳 41.2	千円 3,295	千円 2,548	千円 151	千円 747
事務・技術	人 10	歳 41.3	千円 3,206	千円 2,476	千円 141	千円 730
教育職種	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。

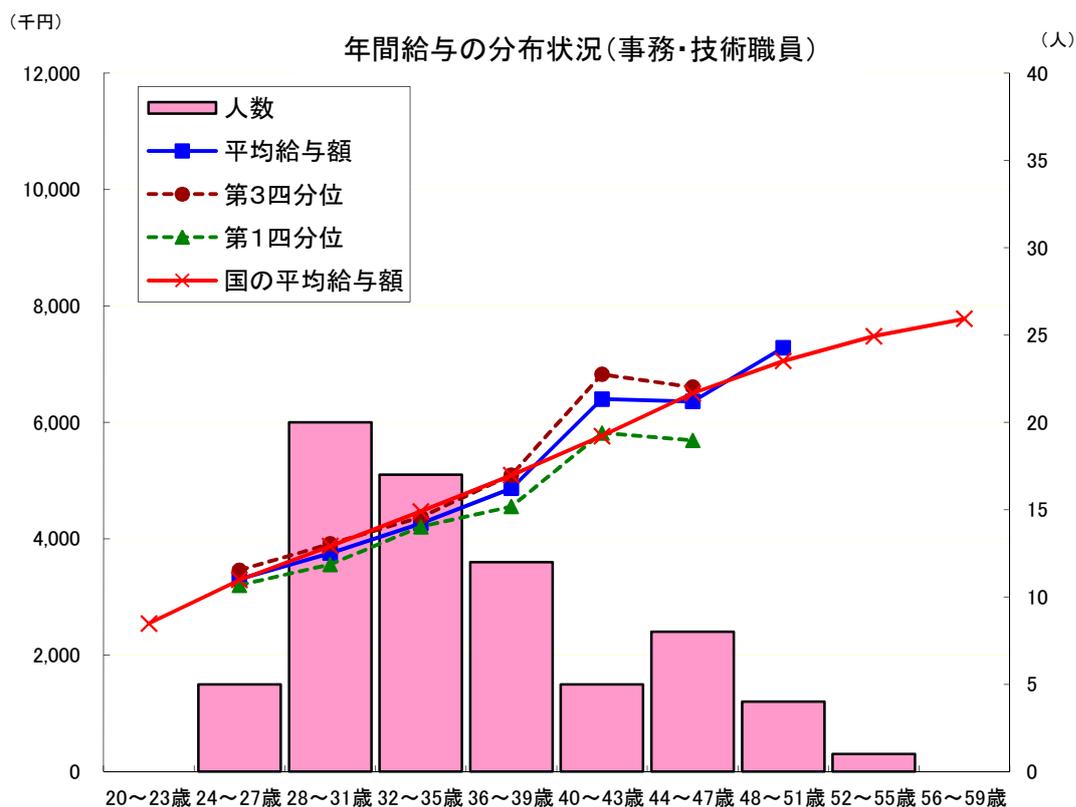
注2:在外職員については、該当者がいないため記載を省略する。

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:非常勤職員(教育職種)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20～23歳、56～59歳の該当者は0人のため、表示していない。

注3:年齢52～55歳の該当者は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3四分位の項目を表示していない。

注4:年齢48～51歳の該当者は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3四分位の項目を記載していない。

(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		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
・部長	2	-	-	-	-	-	-
・課長	3	43.5	-	-	7,386	-	-
・課長補佐	7	46.1	5,804	6,512	6,512	6,986	
・係長	18	39.8	4,555	5,103	5,103	5,809	
・主任	9	35.6	4,317	4,501	4,501	4,831	
・係員	33	30.2	3,554	3,785	3,785	4,052	

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:課長の該当者は3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
標準的な職位		係員	係員・主任	主任・係長	課長補佐	課長	課長
人員 (割合)	72	5 (6.9%)	32 (44.4%)	22 (30.6%)	8 (11.1%)	2 (2.8%)	1 (1.4%)
年齢(最高 ～最低)		29 } 25	36 } 27	48 } 34	49 } 39		
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,723 } 2,435	3,552 } 2,671	4,482 } 2,963	5,434 } 4,365		
年間給与 額(最高～ 最低)		3,459 } 3,171	4,619 } 3,445	5,969 } 3,999	7,133 } 5,689		

7級	8級	9級	10級
部長	部長	部長	部長
2 (2.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

注:5級の該当者が2人、6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)	58.1	63.6	60.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	41.9	36.4	39.1
	最高～最低	49.8～33.4	40.7～30.9	45.0～32.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.5	67.0	65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.5	33.0	34.2
	最高～最低	41.3～32.6	39.6～30.3	39.8～31.5

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))

98.9

対他法人(事務・技術職員)

94.1

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	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">対国家公務員</td> <td style="text-align: right;">98.9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">参考</td> <td> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">地域勘案</td> <td style="text-align: right;">100.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">98.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">100.9</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	98.9	参考	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">地域勘案</td> <td style="text-align: right;">100.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">98.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">100.9</td> </tr> </table>	地域勘案	100.8	学歴勘案	98.2	地域・学歴勘案	100.9
対国家公務員	98.9										
参考	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">地域勘案</td> <td style="text-align: right;">100.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">98.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">100.9</td> </tr> </table>	地域勘案	100.8	学歴勘案	98.2	地域・学歴勘案	100.9				
地域勘案	100.8										
学歴勘案	98.2										
地域・学歴勘案	100.9										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>対国家公務員指数は98.9であり、国家公務員を下回る給与水準である。当機構は大学等の評価事業及び学位授与事業を行っており、大学等の状況を把握した人材の配置が必要であるため、全国の大学等と人事交流を行っていることから、職員の59.7%を人事交流者が占める状況となっている。当機構が所在する小平市(3級地)より地域手当が高い地域からも人事交流者を受け入れているため、地域手当の異動保障受給者率が23.6%となり、3級地の国家公務員の異動保障受給者率11.5%と比較して12.1%高くなっている。</p> <p>以上の点が、人事交流により参考指標(地域勘案)で0.8ポイント高くなった要因及び参考指標(地域・学歴勘案)で0.9ポイント高くなった要因として考えられる。</p> <p>なお、当機構の異動保障受給者率を国と同じ11.5%として算出した場合、参考指標(地域・学歴勘案)のラスパイレズ指数は100.2となり、国の平均給与額との差額は7,369円であり、ほぼ国と同水準であると考えます。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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正であると考えます。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。</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 86.3% (国からの財政支出額 1,371,268千円、支出予算の総額 1,588,250千円：平成24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、平成24年度の対国家公務員指数においても100未満となっているため、給与水準は適切と考えます。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>										

講ずる措置	平成24年度の対国家公務員指数は100未満となっており、この水準を維持するために、今後も国家公務員に準じた給与改定を実施するよう努める。
-------	--

- 平成24年度支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は49.1%である。
- 平成25年4月1日現在の常勤職員(事務・技術)109人中、管理職は8人(7.3%)であり、平成24年国家公務員給与等実態調査結果における行政職(一)6級以上の割合(15.7%)を下回っている。
- 平成25年4月1日現在の常勤職員(事務・技術)109人中、大卒以上の高学歴者は92人(84.4%)である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (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 728,743	千円 758,134	千円 (%) △ 29,391 (△ 3.9%)	千円 (%) △ 151,788 (△ 17.2%)
退職手当支給額 (B)	千円 36,938	千円 5,083	千円 (%) 31,855 (626.7%)	千円 (%) △ 40,891 (△ 52.5%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 93,184	千円 109,920	千円 (%) △ 16,736 (△ 15.2%)	千円 (%) △ 4,905 (△ 5.0%)
福利厚生費 (D)	千円 103,759	千円 102,800	千円 (%) 959 (0.9%)	千円 (%) △ 5,131 (△ 4.7%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 962,624	千円 975,937	千円 (%) △ 13,313 (△ 1.4%)	千円 (%) △ 202,715 (△ 17.4%)

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、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年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに準じた給与減額支給措置により、前年度に比較して3.9%減少した。当該措置による削減額は、役員4,146千円、常勤職員(事務・技術)34,318千円、常勤職員(教育職種)14,457千円、非常勤職員(事務・技術及び教育職種)3,173千円である。「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づく国家公務員の退職手当の見直しに準じた退職手当減額支給措置を行い、当該措置による削減額は常勤職員(教育職種)1,908千円である。

「最広義人件費」については、前掲の事由等による削減の結果、前年度に比較して1.4%減少した。

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下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、役職員の退職手当について平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。

- ・役員に関する講じた措置の概要

退職手当支給額の算出に用いる、退職の日における本給月額に乗じる割合(従前100分の12.5)を、平成25年1月から100分の12.5に100分の98を乗じて得た割合、平成25年10月から100分の12.5に100分の92を乗じて得た割合、平成26年7月から100分の12.5に100分の87を乗じて得た割合に引き下げることにした。

- ・職員に関する講じた措置の概要

20年以上の期間勤続して退職した者(傷病によらずその者の都合により退職した者を除く。)に対する退職手当の基本額に乗じる調整率(従前100分の104)を、平成25年1月から100分の98、平成25年10月から100分の92、平成26年7月から100分の87に引き下げるとともに、調整率の適用対象に自己の都合による退職者又は勤続20年未満の退職者を含めることにした。