

国立大学法人一橋大学(法人番号9012405001282)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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員等の他、人数規模が同様の民間企業の役員報酬を参考とした。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,900万円と比較した場合、同水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

学長の報酬月額、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの業績評価の結果を勘案したものとしている。

② 令和4年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

国立大学法人一橋大学役員給与規程により、役員賞与については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果を参考にして、その額の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。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

法人の長

【報酬】

役員報酬は、本給、諸手当(地域手当、通勤手当、単身赴任手当)及び役員賞与としている。

役員賞与については、期末手当基礎額(本給月額+地域手当の月額+本給月額に100分の25の割合を乗じて得た額+本給月額及び地域手当の月額の合計額に100分の20の割合を乗じて得た額)に100分の160(12月期は100分の170)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

【改定】

○令和4年4月13日に公布された改正給与法等の内容に準拠し、以下の通り改定した。

・賞与の支給月数を0.075月分引き下げ(令和4年6月期のみ)

○令和4年11月18日に公布された改正給与法等の内容に準拠し、以下の通り改定した。

理事

{ 同上 }

理事(非常勤)

【報酬】

役員(非常勤)の報酬は、非常勤役員手当としている。

【改定】

なし

監事

{ 該当者なし }

監事(非常勤)

【報酬】

役員(非常勤)の報酬は、非常勤役員手当としている。

【改定】

なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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 21,563	千円 13,284	千円 6,286	千円 1,992 (地域手当)			※
A理事	千円 17,629	千円 10,740	千円 5,082	千円 1,611 (地域手当) 195 (通勤手当)			※
B理事	千円 17,433	千円 10,740	千円 5,082	千円 1,611 (地域手当)			※
C理事	千円 17,433	千円 10,740	千円 5,082	千円 1,611 (地域手当)			※
D理事	千円 12,533	千円 8,055	千円 2,750	千円 1,611 (地域手当) 117 (通勤手当)	R4.7.1		◇
E理事 (非常勤)	千円 1,000	千円 1,000	千円	千円 (地域手当) (通勤手当)		R4.8.31	
F理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 (地域手当) (通勤手当)			
G理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 (地域手当) (通勤手当)	R4.4.1		※
A監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 (地域手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 (地域手当) (通勤手当)			

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する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、該当がない場合は空欄

注3:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立大学法人一橋大学は、日本及び世界の自由で平和な政治経済社会の構築に資する知的、文化的資産を創造し、その指導的担い手を育成することを使命としており、学長は、常勤職員数500名を超える法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務をつかさどり、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,900万円と比較した場合、同水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

上記使命の実現にあたり、各理事は、「総務、研究、社会連携」、「教育」、「企画・評価、情報化、監査」、「財務」の各分野を分担し、教育研究及び大学運営の職務を担っている。

理事の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,900万円と比較した場合、同水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

上記使命の実現にあたり、法人化後、多角的運営判断の重要性が増す中で、第三者の視点から大学運営の職務を担っている。こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当なし

監事(非常勤)

国立大学法人一橋大学の財産状態や理事の業務執行を監督し、その健全性を確保する職務を担っている。こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人、民間企業等との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和4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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当なし					
理事A	該当なし					
理事A (非常勤)	該当なし					
監事A (非常勤)	該当なし					

注:「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

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当なし
理事A	該当なし
理事A (非常勤)	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人一橋大学役員給与規程により、役員賞与については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果を参考にして、その額の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。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

国家公務員等の給与水準を十分考慮し、国家公務員等の例に準じた給与水準の決定を行っている。また、採用の抑制、事務組織の改革、業務の合理化・簡素化等により人件費の削減に努めている。

職員給与の支給水準の妥当性を検討するに当たっては、国家公務員等の他、他の国立大学法人等の給与水準を参考とした。

令和4年国家公務員給与実態調査によれば、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が405,049円となっており、全職員の平均給与月額は413,064円となっている。

② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

職員の勤務成績に基づき、一般職員については一般職員評価の評価結果を考慮の上、勤勉手当の成績率の決定、昇給、昇格の実施を決定し、教育職員については教育職員評価の評価結果を考慮の上、勤勉手当の成績率の決定を行っている。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

○令和4年4月13日に公布された改正給与法等の内容に準拠し、以下のとおり改定した。

【諸手当関係の改定内容】

・期末手当支給月数を0.15月分引き下げ

○令和4年11月18日に公布された改正給与法等の内容に準拠し、以下のとおり改定した。

【本給表関係の改定内容】

・令和4年4月1日から、一般職員本給表、技能・労務職本給表、教育職本給表、医療職A本給表、医療職B本給表について、初任給及び若年層(30歳台半ばまで)の本給月額を平均0.3%引き上げ

・令和5年2月28日から、年俸制教育職員基本年俸表について基本年俸額を引き上げ

・本給表改定に伴う大学院担当調整額の改定(教育職2級)

・本給表改定に伴う昇給時号俸の改定

【諸手当関係の改定内容】

・勤勉手当支給月数を0.1月分引き上げ(令和4年12月期のみ)

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	令和4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	368	49.4	8,990	6,498	102	2,492
事務・技術	121	43.9	6,588	4,852	99	1,736
教育職種 (大学教員)	247	52.0	10,167	7,304	104	2,863

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:常勤職員の区分のうち、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については該当者がいないため、記載していない。

注3:在外職員、任期付職員については該当者がいないため、記載していない。

【年俸制適用者】

区分	人員	平均年齢	令和4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	54	43.3	8,484	8,388	141	96
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	54	43.3	8,484	8,388	141	96

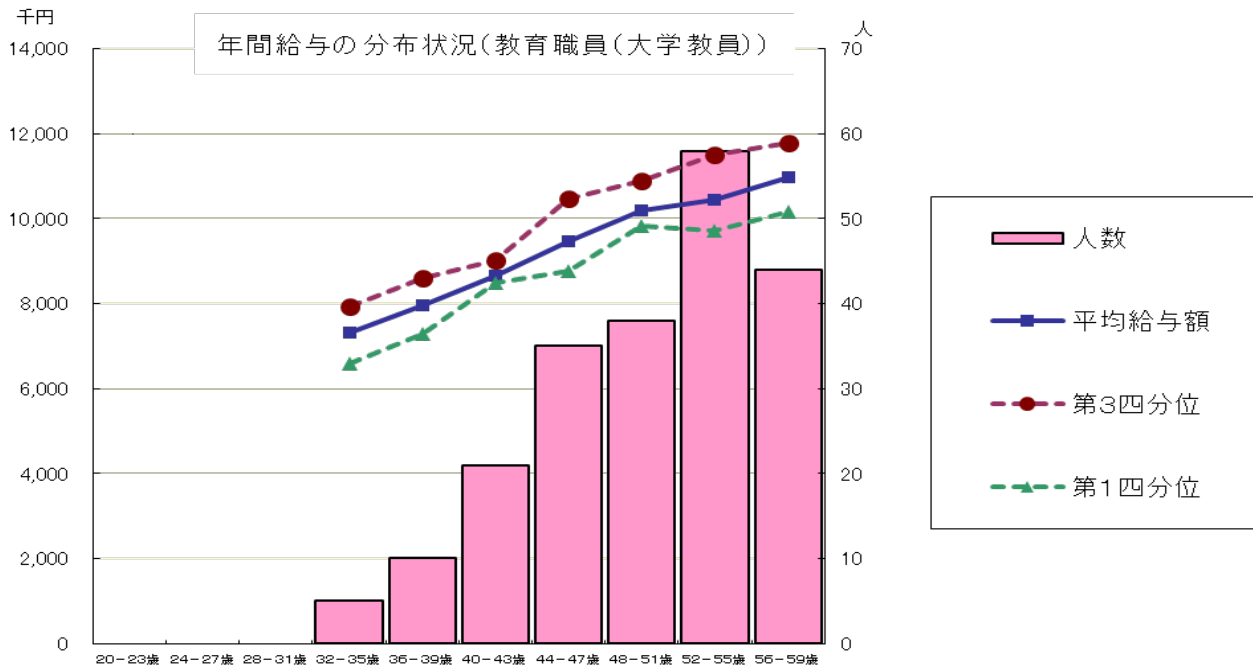
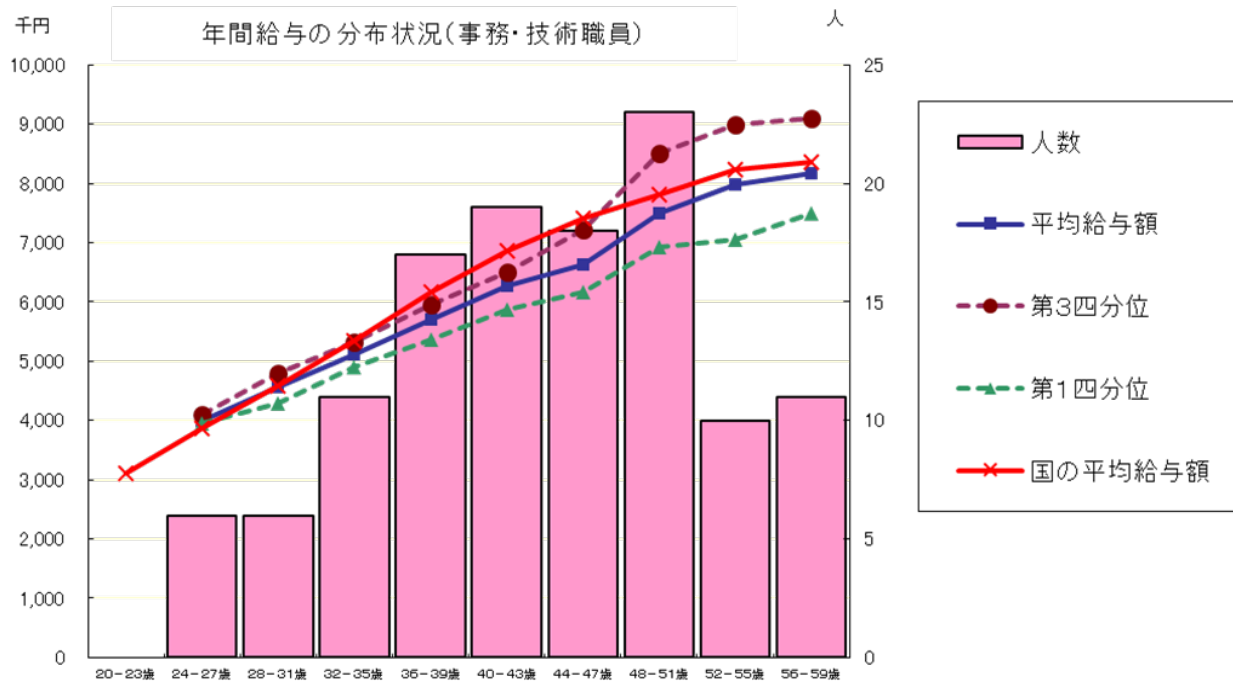
再任用職員	6	62.8	5,110	5,110	70	0
事務・技術	6	62.8	5,110	5,110	70	0
契約職員	該当者なし					

非常勤職員	27	48.1	5,392	5,392	161	0
事務・技術	16	51.0	4,139	4,139	116	0
教育職種 (大学教員)	11	44.0	7,214	7,214	227	0

注1:再任用職員の契約職員については、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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注2:区分のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、その他の医療職種(医療技術職員)については、該当者がいないため、記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
局長	該当者なし			
部長	4	58.0	9,295	
課長	18	50.2	8,478	9,257 ～ 7,240
課長補佐	22	50.5	7,170	7,934 ～ 5,865
係長、専門職員	52	42.4	6,034	7,494 ～ 4,893
主任	5	37.3	5,093	6,164 ～ 4,435
一般職員	20	33.9	4,920	6,684 ～ 3,718

注1: 部長の該当者は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、年間給与の最高・最低額については記載していない。

注2: 「課長」には課長相当職である「室長」「事務長」「主幹」を含む。

注3: 「課長補佐」には課長補佐相当職である「課長代理」「室長代理」「事務長代理」「専門員」を含む。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	169	54.1	10,954	14,962 ～ 8,453
准教授	43	46.1	8,899	10,895 ～ 7,492
講師	10	38.7	7,421	8,847 ～ 6,562
助教	該当者なし			
助手	25	53.5	7,100	7,913 ～ 6,718

④ 賞与(令和4年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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)	%	%	%
		55.7	53.7	54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	44.3	46.3	45.3	
	最高～最低	55.2 ～ 41.6	54.8 ～ 43.2	54.8 ～ 42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		56.2	54.3	55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	43.8	45.7	44.8	
	最高～最低	48.9 ～ 41.8	50.8 ～ 34.9	49.9 ～ 38.5

(教育職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		53.1	50.9	52.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	46.9	49.1	48.0	
	最高～最低	58.2 ～ 41.4	56.9 ～ 43.7	56.5 ～ 42.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		56.5	54.2	55.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	43.5	45.8	44.7	
	最高～最低	48.9 ～ 41.1	50.8 ～ 43.4	48.8 ～ 42.3

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 94.3 ・年齢・地域勘案 96.1 ・年齢・学歴勘案 92.5 ・年齢・地域・学歴勘案 95.6 (参考) 対他法人 109.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <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 48.5% (国からの財政支出額 6,191百万円、支出予算の総額 12,747百万円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(令和4年度決算)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 86.7%(常勤121名中105名)</p> <p>【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は48.5%となっているが、対国家公務員の指数の状況については地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案のいずれの指数も100以下のため、適切な給与水準であると考えている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び他の国立大学法人の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努めていく。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標

105.2

注:上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和4年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出した指数である。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

事務系職員 22歳(大卒初任給) 月額212,980円 年間給与3,172,336円

事務系職員 35歳(係長) 月額317,630円 年間給与5,312,361円

事務系職員 50歳(課長代理) 月額422,740円 年間給与7,165,442円

教育職員 28歳(講師) 月額346,840円 年間給与5,878,937円

教育職員 35歳(准教授) 月額470,235円 年間給与7,970,482円

教育職員 50歳(教授) 月額601,795円 年間給与10,335,828円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績に基づき、一般職員については一般職員評価の評価結果を考慮の上、勤勉手当の成績率の決定、昇給、昇格の実施を決定し、教育職員については教育職員評価の評価結果を考慮の上、勤勉手当の成績率の決定を行っている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,523,404	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 362,018	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,327,834	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 844,452	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,057,710	千円	千円	千円	千円	千円

注: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

総人件費について参考となる事項

○最広義人件費 対前年比約1.2%減
退職手当支給額の減少による。

Ⅳ その他

特になし