

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2,884万円と比較した場合、同水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,327万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であるとしている。

② 平成30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平成30年度における改定内容

法人の長	改訂なし
理事	改訂なし
理事(非常勤)	改訂なし
監事	改訂なし
監事(非常勤)	改訂なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成30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 20,960	千円 13,284	千円 5,683	千円 1,992 0 (地域手当) (通勤手当)			
A理事	千円 16,970	千円 10,740	千円 4,595	千円 1,611 24 (地域手当) (通勤手当)			
B理事	千円 16,970	千円 10,740	千円 4,595	千円 1,611 24 (地域手当) (通勤手当)			
C理事	千円 6,524	千円 3,580	千円 2,407	千円 537 0 (地域手当) (通勤手当)	H30.12.1		
D理事	千円 10,563	千円 7,160	千円 2,188	千円 1,074 141 (地域手当) (通勤手当)		H30.11.30	
E理事 (非常勤)	千円 800	千円 800	千円	千円	H30.12.1		
F理事 (非常勤)	千円 1,600	千円 1,600	千円	千円		H30.11.30	
A監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円			

注1: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2,884万円と比較した場合、同水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,327万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、財務、研究」、「教育・学生、大学経営戦略」、「企画・評価、人事、情報化」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2,884万円と比較した場合、同水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,327万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業務執行状況を監督し、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(平成30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	
法人の長	千円	年 月				該当なし
理事	千円	年 月				該当なし
理事 (非常勤)	千円	年 月				該当なし
監事 (非常勤)	千円	年 月				該当なし

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	該当なし
理事 (非常勤)	該当なし
監事 (非常勤)	該当なし

【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。

平成30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410,940円となっており、全職員の平均給与月額は417,230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平成30年度における主な改定内容

○平成30年11月30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】

- ・平成30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、平均0.2%引き上げ
(平成27年4月1日に各本給表の引き下げを行ったため、経過措置として平成30年3月31日まで平成27年3月31日時点の現給の保障を行った。また、55歳超の特定職員に対する本給表等の1.5%減額支給措置は平成30年3月31日で廃止となった。)
- ・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】

- ・初任給調整手当の手当額引き上げ
- ・勤勉手当支給月数の0.05月分引き上げ

【その他】

- ・年俸制教育職員の基本年俸、業績評価率等を改定

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30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	438	48.6	8,853	6,368	105	2,485
事務・技術	133	43.1	6,485	4,757	102	1,728
教育職種 (大学教員)	305	51.0	9,886	7,071	106	2,815
教育職種 (外国人教師等)						
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)						

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:常勤職員のうち、教育職種(外国人教師等)、その他医療職種(医療技術職員)、及びその他医療職種(看護師)については、該当者が2人以下のため、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、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3:常勤職員の区分のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(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4:在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤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	平成30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	11	38.9	7,380	7,380	62	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)						
全学年俸制 教育職員	11	38.9	7,380	7,380	62	0

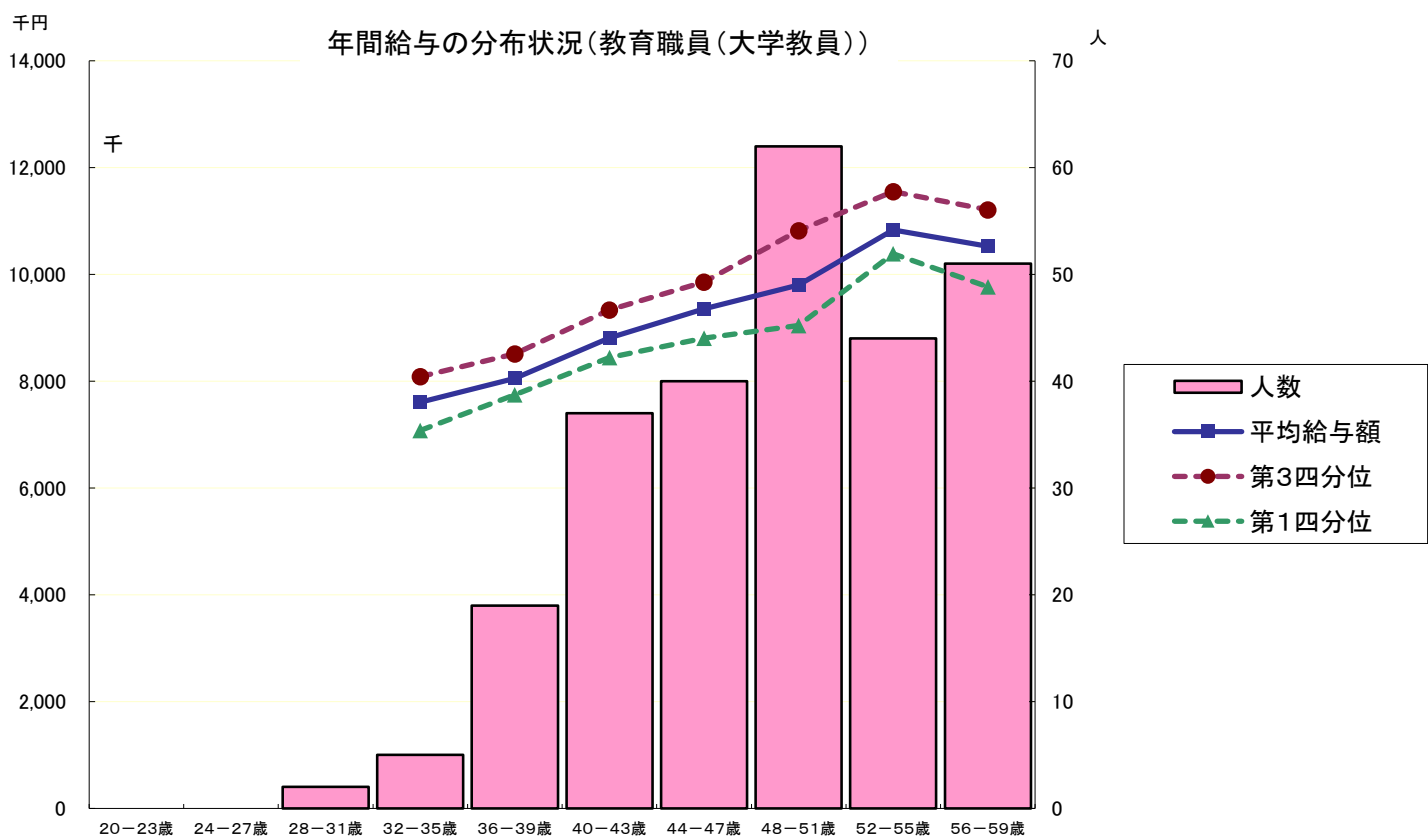
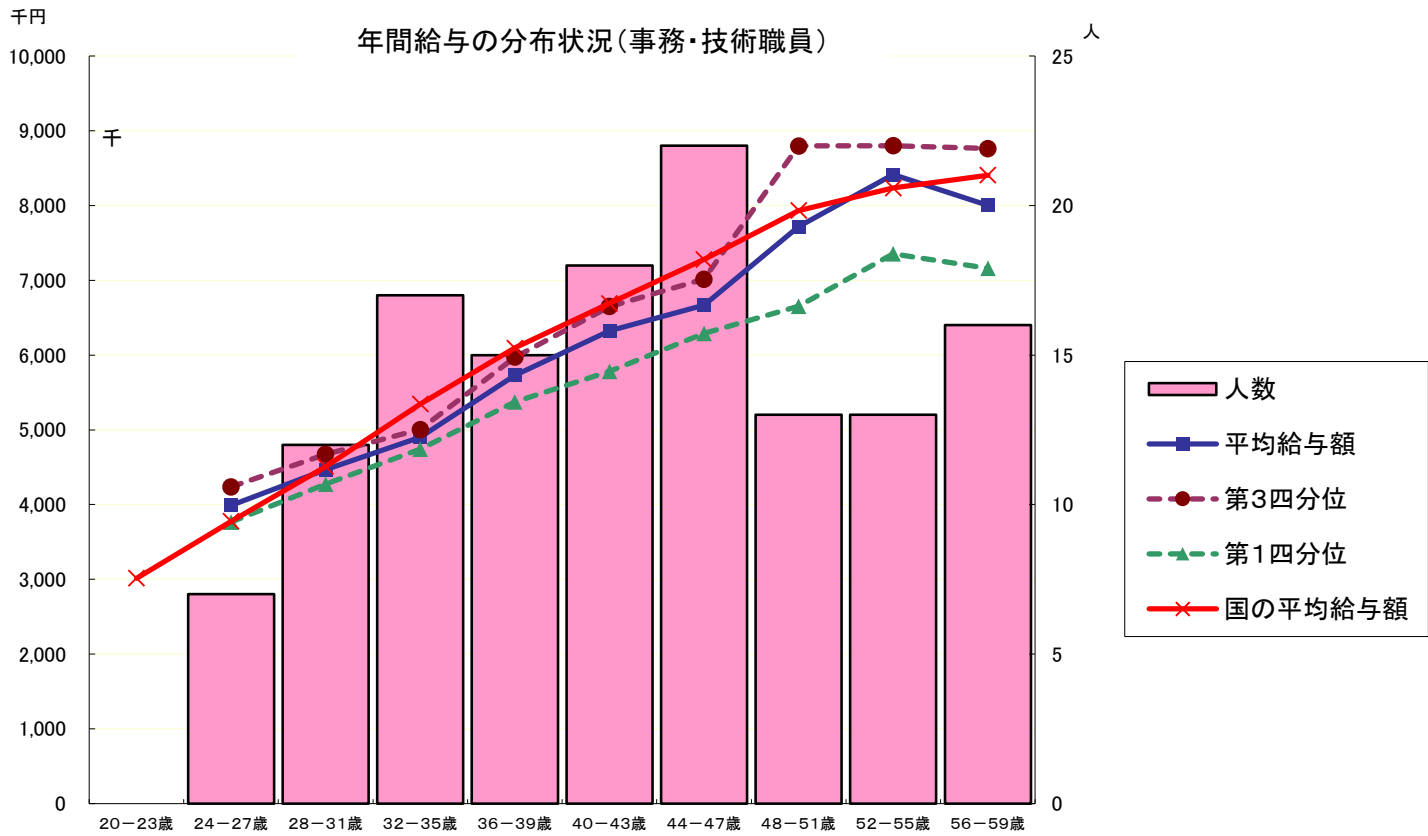
非常勤職員	35	46.2	5,086	5,086	171	0
事務・技術	23	47.0	4,244	4,244	178	0
教育職種 (大学教員)	12	44.7	6,700	6,700	157	0

注1:「全学年俸制教育職員」とは年俸制教育職員のうち、国立大学法人一橋大学全学教育職員給与規則を適用する職員である。

注2:常勤職員のうち、教育職種(大学教員)については、該当者が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、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3:区分のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、教育職種(外国人教師等)、その他の医療職種(医療技術職員)、その他の医療職種(看護師)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)／医療職員(病院看護師))
 [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1:①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。

注2:教育職員の年齢28-31歳の該当者は2人であるため、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、年間給与については表示しない。

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	1			
部長	3	55.8	9,750	
課長、室長、事務長、次長、主幹	21	51.9	8,497	9,059 ～ 7,001
課長代理、室長代理、事務長代理、専門員	16	51.3	7,194	7,822 ～ 6,779
係長、専門職員	51	43.8	6,148	7,475 ～ 4,535
主任	6	37.8	5,172	6,655 ～ 4,773
一般職員	35	32.7	4,779	6,654 ～ 3,714

注1:局長の該当者は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、人員のみ表示している。

注2:部長の該当者は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、年間給与額の(最高～最低)については表示していない。

(大学教員)

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
教授	188	53.7	10,811	15,234 ～ 8,771
准教授	70	44.7	8,829	11,310 ～ 6,894
講師	9	36.1	7,209	7,947 ～ 5,774
助手	38	53.0	7,033	7,619 ～ 6,227

④ 賞与(平成30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)／医療職員(病院看護師))

(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)	%	%	%
		57.4	58.3	57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.6	41.7	42.1
	最高～最低	%	%	%
		50.2～39.7	50.5～38.3	50.4～39.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.9	59.3	58.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.1	40.7	41.3
	最高～最低	%	%	%
		47.3～36.1	45.5～38.3	44.3～38.3

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		56.0	56.9	56.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.0	43.1	43.5
	最高～最低	%	%	%
		53.3～39.9	48.8～38.5	50.7～39.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.9	59.6	58.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.1	40.4	41.2
	最高～最低	%	%	%
		51.1～39.0	48.6～37.6	49.7～38.2

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 95.6 ・年齢・地域勘案 96.5 ・年齢・学歴勘案 94.0 ・年齢・地域・学歴勘案 96.1 (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 52.6% (国からの財政支出額 6,060百万円、支出予算の総額 11,506百万円： 平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成29年度決算)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 81.2%(常勤133名中108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52.6%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) 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。引き続き適正な給与水準の維持に努め 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

104.5

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、平成30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 207,805円	年間給与 3,101,177円
事務系職員	35歳(係長)	月額 316,020円	年間給与 5,248,933円
事務系職員	50歳(課長代理)	月額 422,740円	年間給与 7,114,291円
教育職員	28歳(講師)	月額 340,860円	年間給与 5,736,332円
教育職員	35歳(准教授)	月額 470,235円	年間給与 7,913,584円
教育職員	50歳(教授)	月額 601,795円	年間給与 10,259,702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	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,792,918	千円 4,833,030	千円 4,658,752	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 288,144	千円 486,739	千円 361,210	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,285,140	千円 1,270,698	千円 1,230,029	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 839,771	千円 859,383	千円 842,236	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,205,973	千円 7,449,850	千円 7,092,227	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

○給与、報酬等支給総額 対前年度比 約3.6%減
職員数減、現給保障終了の影響による。

○福利厚生費 対前年度比 約2%減
職員数減の影響による。

○最広義人件費 約4.8%減
上記及び退職金支給額減少の影響による。

○「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年3月から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 職員の退職手当基本額の調整率の引下げと同率の支給率の引下げ($12.5/100 \times 87/100 = 10.875/100 \rightarrow 12.5/100 \times 83.7/100 = 10.4625/100$)。

職員に関する講じた措置の概要: 退職手当基本額の調整率の引下げ($87/100 \rightarrow 83.7/100$)。

なお、規程の改正手続きに必要な期間を確保したことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

IV その他

特になし