

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人一橋大学の役職員の報酬・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

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する。

一橋大学長は、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、所属職員を統括して、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2,803万円および事務次官の年間給与額2,265万円と比較してもそれ以下となっている。

一橋大学では、学長の報酬月額を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上記のとおり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。

こうした職務内容の特性や、民間企業等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。

##### ② 平成26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26年度における改定内容

法人の長

賞与支給割合について0.15月分引き上げ

理事

賞与支給割合について0.15月分引き上げ

理事(非常勤)

改定なし

監事

改定なし

監事(非常勤)

改定なし

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26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	
A法人の長	千円 15,244	千円 9,032	千円 4,858	千円 1354 (地域手当) 0 (通勤手当)		H26.11.30	
B法人の長	千円 8,321	千円 4,516	千円 3,128	千円 677 (地域手当) 0 (通勤手当)	H26.12.1		
A理事	千円 10,471	千円 7,296	千円 2,081	千円 1,094 (地域手当) 0 (通勤手当)		H26.11.30	
B理事	千円 10,551	千円 7,296	千円 2,081	千円 1,094 (地域手当) 80 (通勤手当)		H26.11.30	
C理事	千円 10,544	千円 7,296	千円 2,081	千円 1,094 (地域手当) 73 (通勤手当)		H26.11.30	
D理事	千円 6,747	千円 3,648	千円 2,527	千円 547 (地域手当) 25 (通勤手当)	H26.12.1		
E理事	千円 6,730	千円 3,648	千円 2,527	千円 547 (地域手当) 8 (通勤手当)	H26.12.1		
F理事	千円 6,722	千円 3,648	千円 2,527	千円 547 (地域手当) 0 (通勤手当)	H26.12.1		
G理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ( )			
A監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ( )	H27.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ( )	H27.4.1		

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。

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2,803万円と比較した場合、同水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,265万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、情報化」、「教育・学生」、「研究、国際交流、社会連携」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2,803万円と比較した場合、同水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,265万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等、民間企業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 役員退職手当の支給状況(平成26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	10,653 (41,262)	8 (24)	0 (8)	H26.11.30	1.0	法人の長については、役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。(職員16年8月、理事4年0月、学長4年0月)
理事						該当なし
理事 (非常勤)						該当なし
監事 (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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	当該学長は、海外のトップクラスの大学に学生を派遣する「グローバルリーダー育成海外留学制度」の創立、国際流動性の高い世界最高の社会科学系教育研究拠点としての社会科学高等研究院の設立、産学官連携活動の拠点としての一般社団法人一橋大学コラボレーション・センターの設立等、多くの業績を有しており、これらのことを通じて大学運営を支え、学長および理事の在職期間において尽力されたことから、経営協議会および役員会において、本来の学長および理事としての任務を遂行されたものと判断され、業績勘案率は1.0と決定された。
理事	該当なし
理事 (非常勤)	該当なし
監事 (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。

#### 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

国家公務員の給与水準を十分考慮し、国家公務員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。

#### 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、昇格の実施を実施し、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26年度における主な改定内容

平成26年11月19日に公布された給与法改正等の内容に準拠し、以下のとおり改定した。

##### 【役員について】

- ・賞与支給割合について、0.15月分引き上げ

##### 【教職員について】

(本給表関係の改定内容)

- ・一般職本給表、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0.3%引き上げ

(諸手当関係の改定内容)

- ・大学院担当調整額(教育職本給表2級)の基本額の引き上げ
- ・初任給調整手当の手当額の引き上げ
- ・交通用具使用者の通勤手当額の引き上げ
- ・勤勉手当支給月数について0.15月分引き上げ

(昇格・昇給関係の改定内容)

- ・昇格時号俸対応表の改正
- ・平成27年1月1日昇給の1号俸抑制

##### 【年俸制職員について】

- ・多様な人材を確保しグローバル化を推進するため、国立大学法人一橋大学年俸制教育職員給与規則(平成26年4月1日施行)を制定した。
- ・世界トップクラスの研究者等招聘のため、国立大学法人一橋大学特定年俸制教育職員給与規(平成26年8月1日施行)を制定した。

## 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26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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	469	47	8,424	6,197	108	2,227
事務・技術	134	39.4	5,822	4,368	106	1,454
教育職種 (大学教員)	331	50	9,490	6,947	109	2,543
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					
教育職種 (外国人教師等)	1					
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	2					

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、人数以外は記載していない。

注3: 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26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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1					
教育職種 (大学教員)	1					

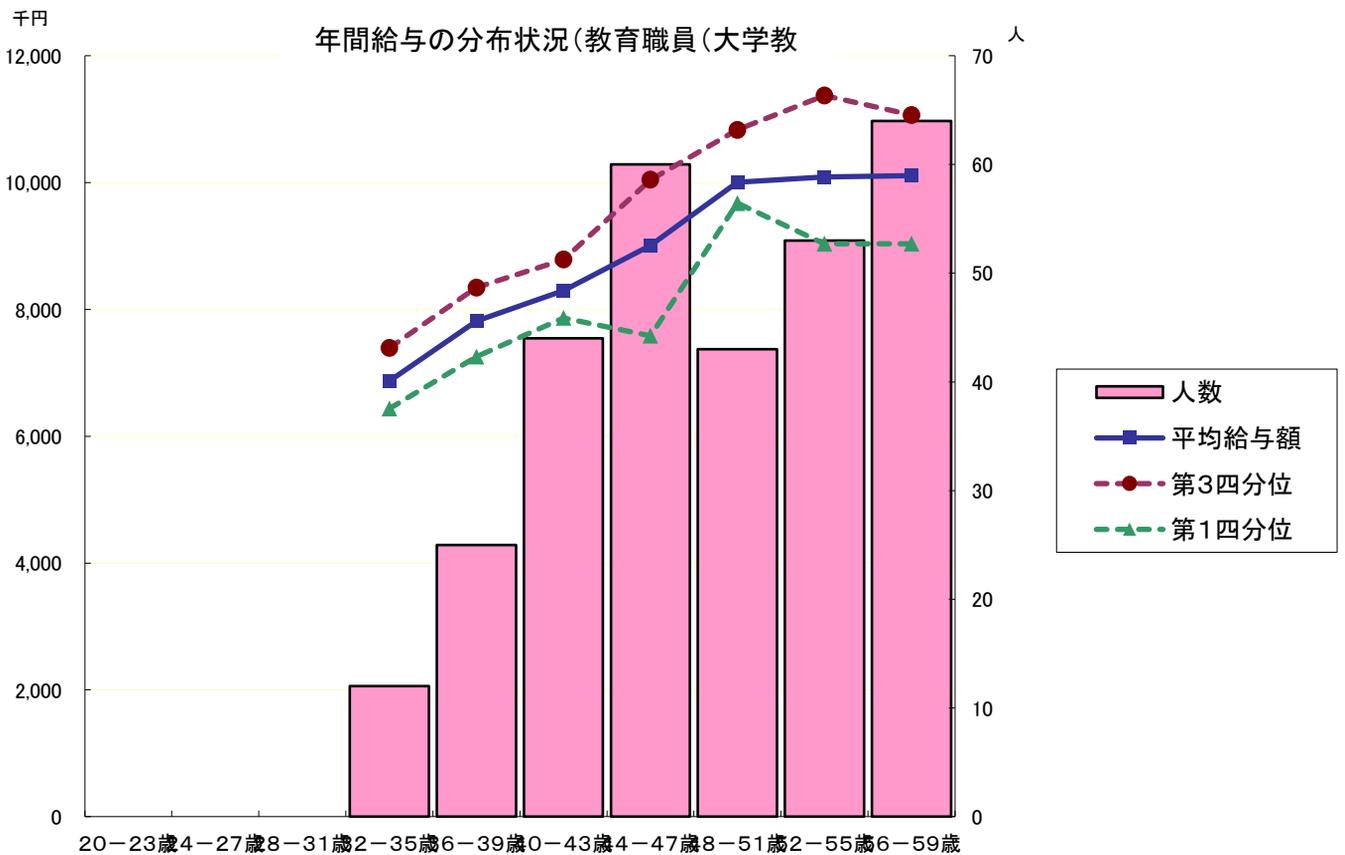
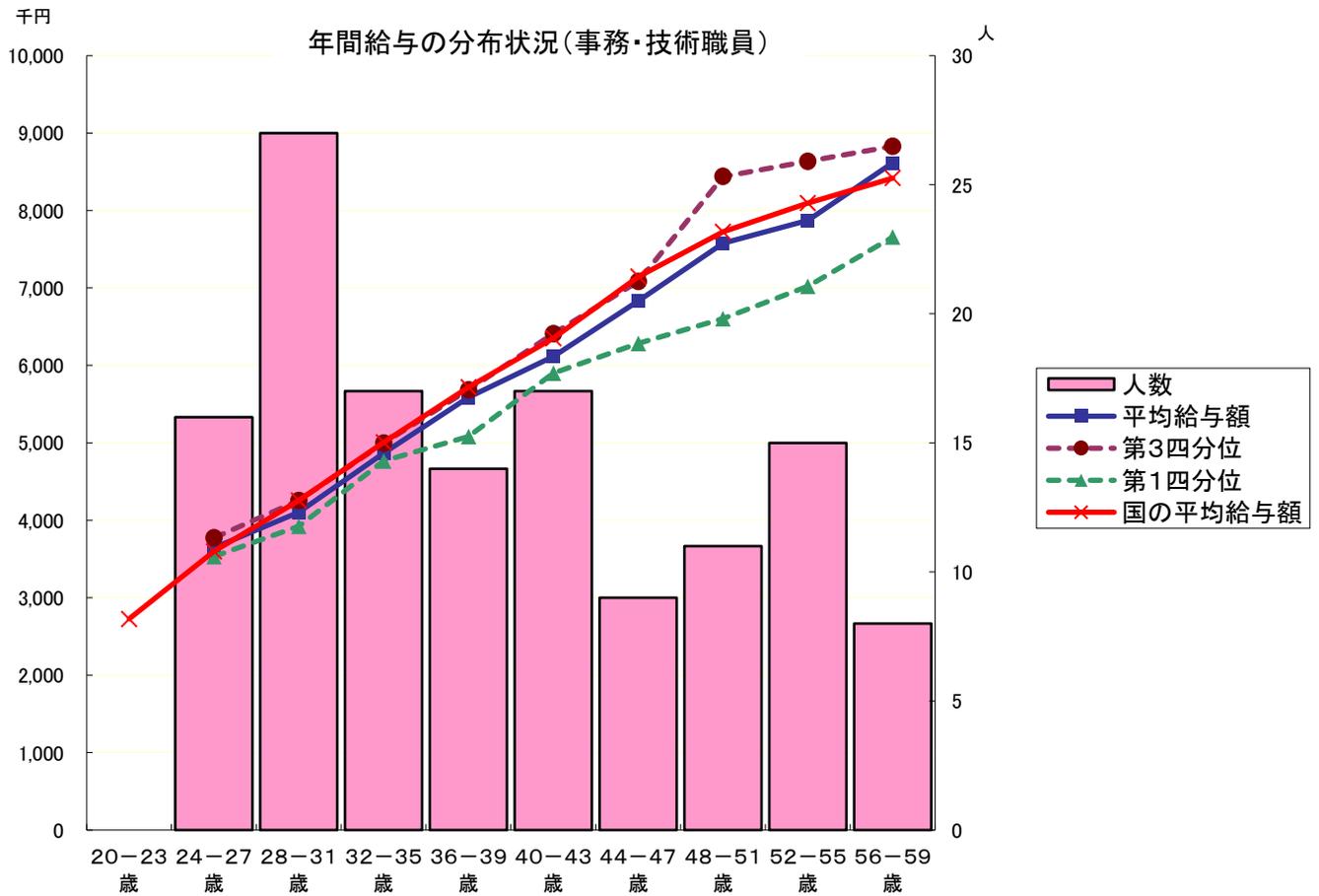
非常勤職員	24	42.6	5,565	5,487	160	78
事務・技術	11	42.3	4,102	4,102	198	0
教育職種 (大学教員)	13	42.9	6,803	6,660	129	143
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					

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: 常勤職員の教育職種(大学教員)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、人数以外は記載していない。

注3: 在外職員、任期付職員及び再任用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
部長	3	53.8	10,551	10,926～9,858
課長、室長、事務長	14	53.5	8,582	8,954～7,869
課長代理、室長代理、事務長代理	12	52.0	7,200	7,657～6,594
係長	43	42.7	6,117	7,464～4,767
主任	8	35.8	5,006	6,521～4,571
一般職員	54	30.0	4,160	6,048～3,307

(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	182	53.2	10,726	14,873～7,525
准教授	77	44.0	8,585	9,600～7,255
講師	13	38.0	6,999	8,061～5,561
助教	3	37.8	6,420	6,621～6,064
助手	56	50.9	6,816	7,456～4,274

④ 賞与(平成26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)	% 63.2	% 60.9	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 39.1	% 38.0
	最高～最低	% 45.2～32.7	% 48.6～35.0	% 46.8～34.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 62.2	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 37.8	% 36.8
	最高～最低	% 40.5～32.7	% 42.7～34.7	% 40.8～33.9

(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)	% 61.9	% 59.7	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 40.3	% 39.3
	最高～最低	% 45.2～33.6	% 51.2～35.8	% 48.1～34.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 62.7	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 37.3	% 36.4
	最高～最低	% 48.6～32.6	% 48.8～34.7	% 47.0～33.7

### 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"> <li>・地域勘案 96.5</li> <li>・学歴勘案 96.</li> <li>・地域・学歴勘案 96.3</li> <li>(参考)対他法人 109.6</li> </ul>
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 54.9% (国からの財政支出額 6,484百万円、支出予算の総額 11,817百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25年度決算)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 79.8%(常勤134名中107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54.9%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する。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

103.3

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26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。

なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。

### 4 モデル給与

事務系職員	22歳(大卒初任給、独身)	月額174,200円	年間給与2,769,518円
事務系職員	35歳(係長、配偶者・子1人)	月額346,380円	年間給与5,579,639円
事務系職員	45歳(課長代理、配偶者・子2人)	月額450,570円	年間給与7,332,831円
教育職員	28歳(講師、独身)	月額307,970円	年間給与5,064,258円
教育職員	35歳(准教授、配偶者・子1人)	月額502,550円	年間給与8,211,975円
教育職員	45歳(教授、配偶者・子2人)	月額622,725円	年間給与10,281,172円

### 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、昇格の実施を実施し、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22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年 度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,869,724	千円 4,843,098	千円 4,634,509	千円 4,630,790	千円 4,824,902	千円
退職手当支給額 (B)	千円 598,947	千円 717,537	千円 379,480	千円 462,409	千円 547,274	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,060,765	千円 1,070,558	千円 1,159,001	千円 1,173,549	千円 1,193,416	千円
福利厚生費 (D)	千円 660,163	千円 692,268	千円 689,275	千円 729,816	千円 759,776	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,189,599	千円 7,323,461	千円 6,862,265	千円 6,996,564	千円 7,325,368	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

### IV その他