

放送大学学園の役職員の報酬・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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員賞与の額は、本学園の収支状況等役員の職務実績に応じ、増額又は減額することができるが、平成22年度における増減はなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

①業務運営計画に示した学生数拡大に係る数値目標が達成できなかったことから、平成22年度に限り、本給月額を約3%、期末手当の支給月数を0.3月分抑制した。
②平成22年12月より本給月額を約0.2%引き下げ、期末勤勉手当の年間支給月数を0.15月分引き下げた。また、減額された本給月額の平成22年度中の較差相当分は、平成22年12月期の期末手当において減額調整した。

理事

①業務運営計画に示した学生数拡大に係る数値目標が達成できなかったことから、平成22年度に限り、期末手当の支給月数を0.3月分抑制した。
②平成22年12月より本給月額を約0.2%引き下げ、期末勤勉手当の年間支給月数を0.15月分引き下げた。また、減額された本給月額の平成22年度中の較差相当分は、平成22年12月期の期末手当において減額調整した。

理事(非常勤)

改定なし

監事

理事に同じ

監事(非常勤)

改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平22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 16,885	千円 11,800	千円 3,905	千円 1,180 (特別調整手当)		H23.3.31	*
A理事	千円 16,673	千円 11,800	千円 3,693	千円 1,180 (特別調整手当)			※
B理事	千円 9,040	千円 6,592	千円 1,669	千円 659 (特別調整手当) 120 (通勤手当)	H22.8.1		◇
C理事	千円 14,366	千円 9,892	千円 3,273	千円 989 (特別調整手当) 212 (通勤手当)			※

D理事	千円 9,724	千円 6,744	千円 1,758	千円 1,146 76 (特別調整手当) (通勤手当)	H22.7.27	◇
E理事	千円 14,308	千円 9,892	千円 3,273	千円 989 154 (特別調整手当) (通勤手当)	H23.3.31	※
F理事	千円 5,570	千円 3,269	千円 1,693	千円 508 100 (特別調整手当) (通勤手当)	H22.7.30	◇
G理事	千円 5,155	千円 3,147	千円 1,619	千円 314 75 (特別調整手当) (通勤手当)	H22.7.26	*
H理事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 ()		
I理事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 ()		
J理事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 ()		
A監事	千円 12,495	千円 8,512	千円 2,817	千円 851 315 (特別調整手当) (通勤手当)		
B監事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 ()		

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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としている。

3 役員の前職の退職手当の支給状況(平成22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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事	千円 1,340	年 1	月 1	H22.7.26	1.0	放送大学学園評価委員会により業績の評価に基づき決定	*
監事						該当者なし	

注:「前職」欄には、役員の前職の種類別に、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 人件費管理の基本方針

業務運営計画に基づき、役員、教員、事務職員ごとに削減額を設定し、人員配置や給与体系の見直し等を通じて適正な人件費管理を行う。

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

国家公務員給与制度の改革の動向や、国立大学法人及び他の学校法人の給与水準等の動向を勘案の上、検討を行う。

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

勤務成績に応じて勤勉手当の支給割合の増減を行うほか、昇給号俸数を多段階に区別して実施している。

[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)	勤務成績に応じて支給割合を増減している。
本給月額	勤務成績に応じて昇給号俸数を多段階に区別している。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

1. 国家公務員の給与改定に準じた給与制度の改正

・平成22年4月より

特別都市手当の支給割合を、東京都特別区は17/100から18/100、多摩市・大阪市は14/100から15/100等、国家公務員の地域手当に準じて改正した。

・平成22年12月より

①副学長の本給月額を0.2%引き下げた。

②副学長の期末勤勉手当の支給割合を年間0.05月分(12月期0.05月分)引き下げた。

③各本給表について、中高年齢層(40歳台以上)の職員が適用を受ける号俸を約0.1%引き下げた。

④55歳を超える職員(副学長及び一般職5級・教育職3級以下の職員を除く。)について、本給を1.5%減じた。

⑤職員(副学長を除く。)の期末勤勉手当の支給割合を年間0.20月分(6月期0.05月分、12月期0.15月分)引き下げた。

⑥減額された本給月額の前年度中の較差相当分を平成22年12月期の期末手当において減額調整した。

2. 平成20年の労働基準法改正による改正

平成22年4月より、1ヶ月60時間を超える時間外勤務に対する時間外勤務手当の支給率を100分150(深夜勤務の場合は100分の175)とした。

3. 学習センター事務長・事務室長の職名統一に係る改正

平成22年3月まで、南関東・拠点学習センターに事務長(5、6級)を、その他の学習センターに事務室長(3、4級)を配置していたが、平成22年4月より、これらの職名を事務長に統一することに伴い、原則、事務長を管理職手当の支給対象外、給与格付けを4級とした。

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22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 219	歳 48.1	千円 7,813	千円 5,842	千円 176	千円 1,971
事務・技術	人 146	歳 44.6	千円 6,936	千円 5,200	千円 159	千円 1,736
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 73	歳 55.0	千円 9,569	千円 7,128	千円 210	千円 2,441

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

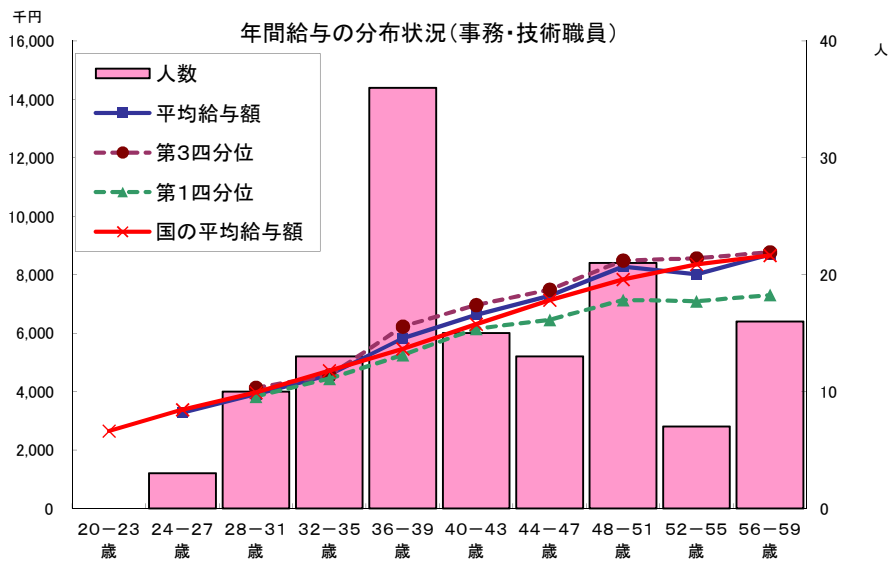
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 14	歳 63.4	千円 5,459	千円 4,068	千円 183	千円 1,391
事務・技術	人 14	歳 63.4	千円 5,459	千円 4,068	千円 183	千円 1,391
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 223	歳 48.3	千円 3,967	千円 3,315	千円 127	千円 652
事務・技術	人 183	歳 44.0	千円 3,268	千円 2,473	千円 128	千円 795
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 40	歳 67.9	千円 7,163	千円 7,163	千円 122	千円 0

注: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。

② 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⑤まで同じ。]

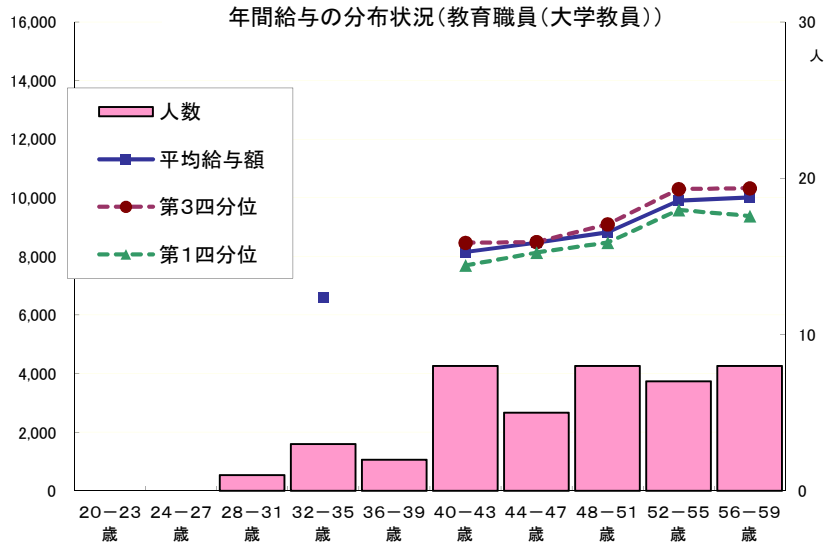


注1: 年齢24-27歳の該当者は4名以下のため、平均給与額、第1四分位及び第3四分位については表示していない。
 注2: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部部長	5	50.7	11,186	11,477	11,431
本部次長	2	—	—	—	—
本部課長	9	59.3	10,299	10,368	10,420
本部課長補佐	26	50.5	7,247	7,591	7,984
本部係長	38	43.2	5,897	6,282	6,861
本部主任	17	36.3	4,531	5,001	5,345
本部係員	18	30.5	3,478	3,921	4,278
地方課長	7	57.1	8,548	8,847	8,770
地方係長	24	46.2	6,366	6,841	7,170

注1: 本部次長については、該当者は2名のため、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、平均年齢以下の欄については記載していない。



注1:年齢28-31歳の該当者は1名、36-39歳の該当者は2名のため、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、第1四分位及び第3四分位については表示していない。

注2:年齢32-35歳の該当者は4名以下のため、第1四分位及び第3四分位については表示していない。

(教育職員(大学教員))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	49	60.5	9,582	9,994	10,277
准教授	23	44.3	7,693	8,174	8,608
助教	1	—	—	—	—

注1:助教については、該当者は1名のため、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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員／常勤職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	係員	本部係長、地方係長、本部主任、地方主任	本部係長、地方係長	本部課長補佐
人員(割合)	146	4 (2.7%)	14 (9.6%)	29 (19.9%)	50 (34.2%)	3 (2.1%)
年齢(最高～最低)		28～24	39～28	62～32	59～37	58～39
所定内給与年額(最高～最低)		2,664～2,383	3,461～2,616	5,178～3,176	5,914～3,634	6,429～5,131
年間給与額(最高～最低)		3,416～3,148	4,554～3,478	6,907～4,228	7,970～4,894	8,770～6,926

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		本部課長補佐、地方課長	本部課長	本部部長、本部次長	本部部長	
人員(割合)		30 (20.5%)	10 (6.8%)	5 (3.4%)	1 (0.7%)	()
年齢(最高～最低)		62～38	62～49	54～45	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		7,334～4,171	8,051～7,445	8,238～7,383	～	～
年間給与額(最高～最低)		10,086～5,708	10,808～10,105	11,431～10,111	～	～

注:9級の該当者は1名のため、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は記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		助教	准教授、講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	73	1 (1.4%)	()	23 (31.5%)	49 (67.1%)	()
年齢(最高～最低)		～	～	65～33	69～46	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	～	7,899～4,753	9,246～6,298	～
年間給与額(最高～最低)		～	～	10,471～6,419	12,714～8,467	～

注:1級の該当者は1名のため、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は記載していない。

④ 賞与(平成22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)	% 56.7	% 59.7	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.3	% 40.3	% 41.8
	最高～最低	% 49.3～33.9	% 45.6～30.9	% 47.3～32.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.9	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.1	% 33.6
	最高～最低	% 38.4～32.4	% 35.3～29.5	% 36.8～31.0

(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)	%	%	%
	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)	% 64.6	% 67.6	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.4	% 33.9
	最高～最低	% 45.3～33.2	% 42.2～30.3	% 43.7～31.8

注:管理職員の該当者は1名のため、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))

102.9

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

(参考)

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

98.3

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22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たものであり、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 102.9	
	参考	地域勘案 105.2 学歴勘案 101.1 地域・学歴勘案 104.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①本学園では大学行政・大学運営事務・放送行政等に精通した人材が必要とされており、省庁や国立大学法人等の他機関と人事交流を行っている。これらの機関の多くは、特別都市手当の支給割合が、東京都特別区（平成22年度：18%）等、本学園の本部のある千葉市の特別都市手当（平成22年度：10%）より高い地域にあり、異動保障対象者の割合が職員構成のうち、常に2割以上を占めている。</p> <p>②職員構成のうち、人事交流者の割合が約9割を占め、交流元機関から転居を伴い単身で勤務する者が多いため、住居手当の受給者の割合が17.4%（国：14.4%）と高くなっている。</p> <p>③本学園の業務の特殊性として、全国へ配信する放送番組の制作がある。本業務を遂行するためには、高度な専門性と豊富な知識・経験を持つ課長級相当のプロデューサーやディレクターがおり、番組制作に関して、重大な責任を担っている。そのため、管理職層の割合が17.8%（国：15.3%）と高くなっている。（国は行政職（一）6級相当以上、本学園は課長級以上を対象とした。）</p> <p>※上記における国の割合については、平成22年国家公務員給与等実態調査の行政職（一）の者の割合を使用。</p> <p>【主務大臣検証結果】 職員の大部分を占める人事交流者の地域手当の異動保障と、ディレクターなどの国にはない職種を配置することによる職員構成の違いなどから比較指標は高くなっているが、法人の給与制度は国に準じており、給与水準は概ね適正であると考え。」</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 60.1%（国からの財政支出総額 8,647,383千円、支出予算の総額 14,391,479千円：平成22年度予算）</p> <p>【検証結果】 本学園の職員の給与は、社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮して決定しているが、大学行政・大学運営事務・放送行政等に精通した人材を、省庁や国立大学法人等の他機関から職員構成のうち約9割を人事交流により確保しているため、交流者へ支給する異動保障手当等の処遇により、国に比べ本学園の給与水準が高くなっているものと考えられる。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円（平成21年度決算）</p> <p>【検証結果】 業務運営計画に基づき措置された予算の範囲内で、人件費を含め適切に管理運営を行っている。</p>	
講ずる措置	主務大臣から本学園の給与水準は概ね適正であると検証を受けており、特段、具体的な改善策等を設けず、現状の水準維持を目標と考えるが、今後も国等との円滑な人事交流を継続していく必要性を踏まえつつ、国家公務員給与制度の改革の動向や、他法人の給与水準の動向を勘案の上、引き続き給与規則等の見直しを行う。なお、平成23年度の比較指標及び参考指標（地域・学歴勘案）は、平成22年度と同等水準であると見込まれる。	

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度) 千円	前年度 (平成21年度) 千円	比較増△減	
			千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,802,632	3,005,334	△ 202,702	(△ 6.7)
退職手当支給額 (B)	110,508	37,937	72,571	(191.3)
非常勤役職員等給与 (C)	2,538,734	2,377,220	161,514	(6.8)
福利厚生費 (D)	423,150	405,075	18,075	(4.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	5,875,024	5,825,566	49,458	(0.8)

総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額について

対前年度比6.7%の減となっているが、これは国家公務員給与改定の状況を踏まえた給与水準引下げ、退職後の人員の採用抑制及び放送教育特別手当の支給率の見直し等のほか、廃止されたメディア教育開発センターの事業の一部を放送大学学園で実施するにあたり、職員数を削減したことによるものである。

・退職手当支給額について

対前年度比191.3%増となっているが、これは平成21年度の退職手当支給者は役員1名及び定年退職者5名を含む13名だったところ、平成22年度の退職手当支給者は役員1名及び定年退職者14名を含む22名と支給対象者数が増え、増額となったことによるものである。

・非常勤役職員等給与について

対前年度比6.8%増となっているが、これは平成22年5月から学生等からの電話による問合せ対応及び入学希望者並びに在学生へのフォローコール等、より修学支援を充実させるために設置した学生サポートセンターに係る人件費及び人材派遣会社への支出費用分である。

・福利厚生費について

各種共済組合の保険料率が増加しているため、法定福利費が増加している。。

・最広義人件費について

上記の増額要因により、対前年度比0.8%の増となっている。

・本学園では、人件費削減計画を策定し、人件費(給与、報酬等支給総額)について、①組織・人員配置の見直し、②国家公務員の給与構造改革に準じた給与体系の見直し及び更なる役職員の給与の見直しにより、平成17年度を基準として、平成22年度までの5年間で5%以上の削減を行うこととした。

平成22年度が計画の最終年度であり、基準年度である平成17年度と比べて、923,917千円(人件費削減率▲24.8%、人件費削減率(補正值)▲21.6%)の削減に取り組み、人件費削減目標を大幅に上回り達成をした。

・「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないとする。

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	3,726,549	3,693,283	3,557,419	3,325,818	3,005,334	2,802,632
人件費削減率 (%)		△0.9	△4.5	△10.8	△19.4	△24.8
人件費削減率(補正值) (%)		△0.9	△5.2	△11.5	△17.7	△21.6

注: 基準年度(平成17年度)から平成20年度までの給与、報酬等支給総額は、本学園及び廃止前のメディア教育開発センターの金額の合計値を記載している。

IV 法人が必要と認める事項

特になし