

国立大学法人茨城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 平成25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、国立大学評価委員会の法人に対する業績評価の結果、又はその者の職務実績に応じて学長がこれを増額し、若しくは減額できる。

・茨城大学は、基本理念にある「真理を探究し、豊かな人間性、高い倫理性と社会性をもった人間の育成と「知」の創造、蓄積、体系化および継承に努め、多様な教育と高度な研究を展開し、世界の平和、人類の福祉ならびに自然との共生に貢献し、社会の変化に対応できるよう自己変革する。」を使命とし、学長のリーダーシップの下、総合力を持った人材の育成、強みのある研究分野の強化による成果の発信、世界に貢献する大学を目指した国際化の推進、地域連携と教育・研究の一体的推進による「地域の知の拠点」の強化、社会の要請に応える開かれた大学運営を推進している。

そうした中で、茨城大学の学長は、職員数約887名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、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2,618万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

茨城大学では、学長の報酬月額を指定職5号俸相当と定めているが、指定職5号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は、当法人の長と職務内容・職責が近い。

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。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考ええる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

・改定なし

理事

・改定なし

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 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	15,556	10,654	4,049	852 (地域手当)			
A理事	13,449	9,030	3,432	722 (地域手当) 265 (通勤手当)			
B理事	13,233	9,030	3,432	722 (地域手当) 49 (通勤手当)			
C理事	11,754	7,795	2,962	623 (地域手当) 24 (通勤手当) 348 (単身赴任手当)			◇
D理事 (非常勤)	5,827	5,827					
A監事 (非常勤)	6,898	6,898					
B監事 (非常勤)	1,039	1,039					

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。
 注2:「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために、本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職した者)であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成25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A						該当者なし	
理事B						該当者なし	
理事C						該当者なし	
理事A (非常勤)						該当者なし	
監事A (非常勤)						該当者なし	
監事B (非常勤)						該当者なし	

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

中期計画で定めた人件費の範囲内で、業務内容、業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、継続的に組織のあり方の見直しを進めることにより人件費の削減に努める。また、効率的な業務運営を基本として、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

給与水準の決定に当たっては、国家公務員及び他の国立大学法人等の給与水準を考慮し、決定する。

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

本学の勤務評価規定に基づく勤務評価等の結果を考慮し、昇給及び昇格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定する。

[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)	基準日(6月1日及び12月1日)以前6か月以内の期間における勤務評価の結果を踏まえた勤務成績に応じて支給割合(成績率)を決定し、支給する。
基本給月額(昇給)	従来の特別昇給と普通昇給を統合し、昇給区分を5段階(A段階～E段階、昇給幅8号給～0号給以上)設けており、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度としている。
基本給月額(昇格)	従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により、1級上位の級に昇格させることができる。ただし、上位の級に決定される資格を有するに至った場合は、その資格に応じた級に昇格させることができる。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。

・実施期間:平成24年4月～H26年3月

[教職員]

・基本給表関係の措置の内容:

①一般職(一)1～2級(▲4.77%)、3～6級(▲7.77%)、7～10級(▲9.77%)

②一般職(二)1～3級(▲4.77%)、4～5級(▲7.77%)

③教育職(一)1～2級(▲4.77%)、3～4級(▲7.77%)、5～6級(▲9.77%)

④教育職(二)1～2級(▲4.77%)、3～4級(▲7.77%)

⑤教育職(三)1～2級(▲4.77%)、3～4級(▲7.77%)

⑥医療職(二)1～2級(▲4.77%)、3～7級(▲7.77%)、8級(▲9.77%)

⑦医療職(三)1～2級(▲4.77%)、3～6級(▲7.77%)、7級(▲9.77%)

・諸手当関係の措置の内容:

①地域手当(※上記基本給表に準じた減額率) ②管理職手当(職務付加手当)▲10%

③期末・勤勉手当▲9.77%

[役員]

・法人の長・理事

①基本給月額(▲9.77%)②期末特別手当(▲9.77%)③地域手当(▲9.77%)

・理事(非常勤)・監事(非常勤)

①日給額上限の引き下げ(34,900円から31,500円)

平成24年度人事院勧告に依拠し、55歳を超える教職員(一般職基本給表(二)は57歳を超える教職員)は、良好(標準)の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好の場合は1号給、極めて良好の場合には2号給以上の昇給に、それぞれ抑制

平成24年度人事院勧告に依拠し、中堅層の教職員に対する昇給抑制措置の回復

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25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 730	歳 47.3	千円 7,294	千円 5,449	千円 105	千円 1,845
事務・技術	人 212	歳 41.2	千円 5,152	千円 3,927	千円 114	千円 1,225
教育職種 (大学教員)	人 443	歳 51.1	千円 8,468	千円 6,266	千円 106	千円 2,202
技能・労務職種	人 4	歳 54.3	千円 5,080	千円 3,886	千円 67	千円 1,194
教育職種 (附属高校教員)	人 21	歳 38.5	千円 6,432	千円 4,949	千円 73	千円 1,483
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 45	歳 42.9	千円 6,654	千円 5,101	千円 57	千円 1,553
その他医療職種 (医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人 4	歳 45.5	千円 5,067	千円 3,903	千円 182	千円 1,164

再任用職員	人 16	歳 62.9	千円 3,115	千円 2,689	千円 119	千円 426
事務・技術	人 16	歳 62.9	千円 3,115	千円 2,689	千円 119	千円 426

非常勤職員	人 22	歳 57.6	千円 3,044	千円 2,473	千円 106	千円 571
事務・技術	人 18	歳 57.9	千円 3,017	千円 2,446	千円 115	千円 571
教育職種 (大学教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 3	歳 63.5	千円 2,487	千円 2,125	千円 78	千円 362

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。

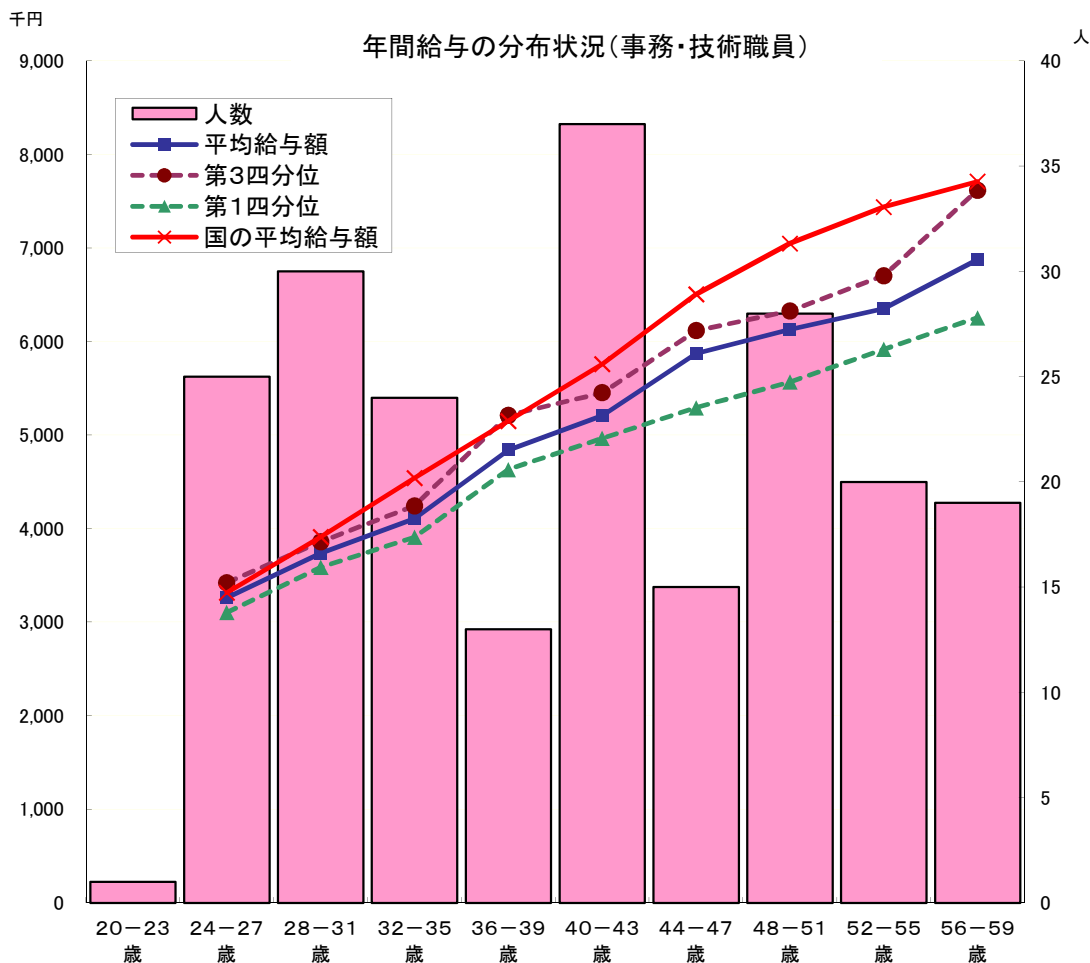
注2: 「教育職種(附属高校教員等)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注3: 「教育職種(附属義務教育学校教員等)」には、附属幼稚園教員を含む。

注4: 常勤職員の「医療職種」「教育職種(外国人教師等)」、
「在外教員」、「任期付職員」、再任用職員の「教育職種」「医療職種」「技能・労務職種」、
非常勤職員の「医療職種」については、該当がないため省略した。

注5: 常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」、非常勤職員の「教育職種(大学教員)」については、
該当者が1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、
人数以外は表示していない。

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。]



(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
部長	3	58.2	-	-	8,664	-	-
課長	19	53.4	6,736	7,180	7,180	7,637	7,637
課長補佐	30	51.1	6,027	6,243	6,243	6,450	6,450
係長	67	45.0	5,086	5,412	5,412	5,672	5,672
主任	20	39.9	4,070	4,548	4,548	4,893	4,893
係員	73	30.1	3,403	3,629	3,629	3,866	3,866

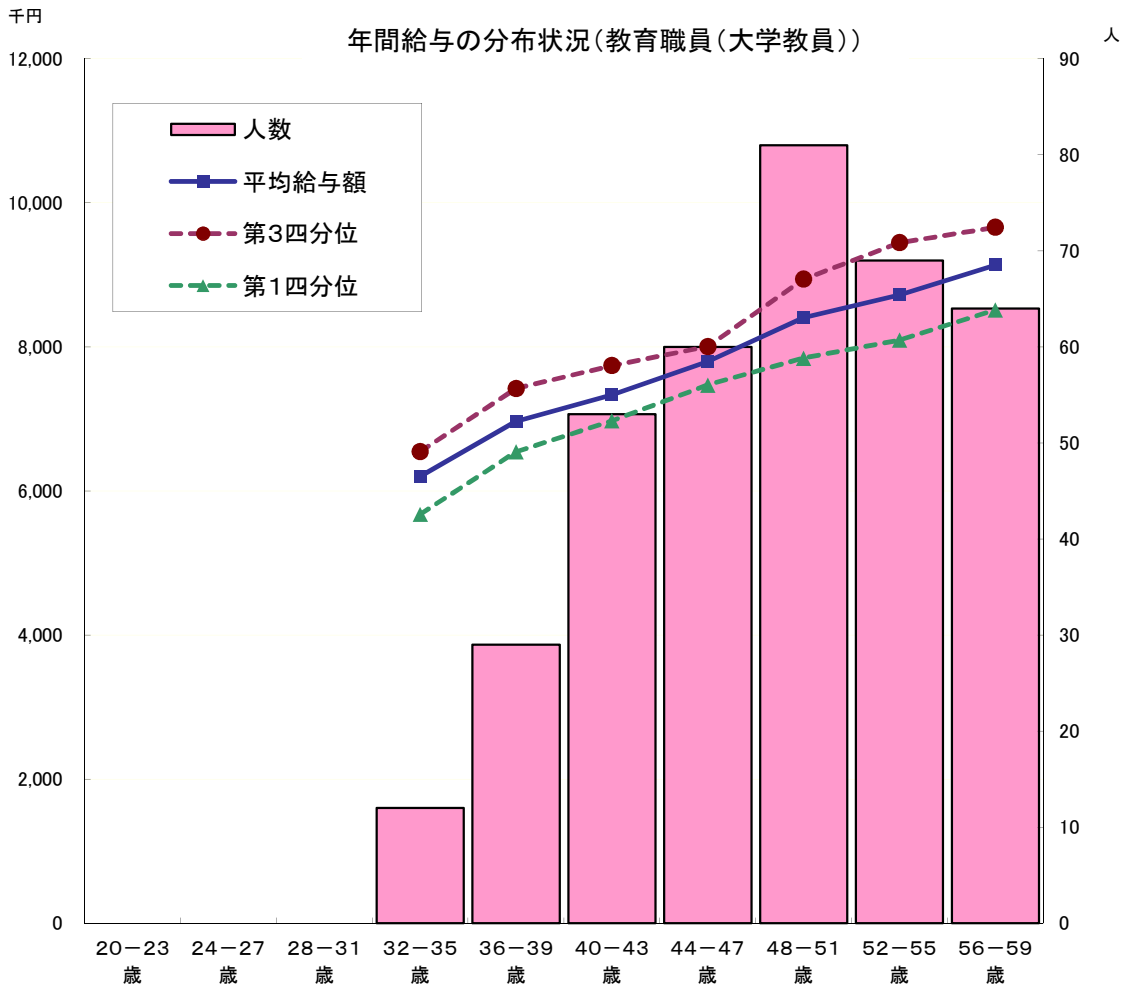
注1:「部長」については該当者が3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位は表示していない。

注2:「課長」には、課長相当職である「主幹」及び「事務長」を含む。

注3:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「事務長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を含む。

注4:「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。

注5:年齢20～23歳の該当者は1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平均給与額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1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	235	55.6	8,650	9,212	9,691
准教授	164	46.2	7,301	7,621	7,936
講師	28	45.0	6,316	6,840	7,137
助教	11	40.9	5,877	6,049	6,236
助手	5	54.9	6,101	6,293	6,486

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員／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		係員	主任係員	係長主任	課長補佐係長	課長課長補佐
人員(割合)	212人	25人 (11.8%)	56人 (26.4%)	72人 (34.0%)	31人 (14.6%)	21人 (9.9%)
年齢(最高～最低)		30～23歳	51～26歳	58～35歳	57～42歳	59～41歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,935～2,188千円	3,606～2,512千円	4,569～3,109千円	5,029～3,943千円	5,953～4,429千円
年間給与額(最高～最低)		3,752～2,801千円	4,755～3,301千円	6,053～4,184千円	6,704～5,251千円	7,779～6,104千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	部長	事務局長	事務局長
人員(割合)		5人 (2.4%)	1人 (0.5%)	1人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		59～50歳				
所定内給与年額(最高～最低)		6,526～4,787千円				
年間給与額(最高～最低)		8,610～6,496千円				

注:7級、8級における該当者が各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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

教育職員(大学教員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		教務職員	助教助手	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	443人	(%)	16人 (3.6%)	28人 (6.3%)	164人 (37.0%)	235人 (53.0%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)			62～32歳	60～32歳	63～33歳	64～40歳	
所定内給与年額(最高～最低)			5,054～4,392千円	6,111～4,057千円	6,819～4,524千円	8,495～5,407千円	
年間給与額(最高～最低)			6,664～5,678千円	8,096～5,463千円	9,004～5,965千円	11,790～7,372千円	

④ 賞与(平成25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)	% 62.7	% 65.5	% 64.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 34.5	% 35.8
	最高～最低	% 50.2～32.9	% 46.1～29.9	% 45.8～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 66.9	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 33.1	% 34.5
	最高～最低	% 42.9～31.3	% 39.3～28.8	% 38.4～30.0

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)	% 61.4	% 64.0	% 62.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.6	% 36.0	% 37.2
	最高～最低	% 50.7～32.9	% 46.6～30.4	% 48.6～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.4	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 32.6	% 34.1
	最高～最低	% 50.3～32.2	% 46.2～29.8	% 48.2～31.0

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一)) 90.4

対他の国立大学法人等(事務・技術職員) 100.5

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員)) 100.6

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(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等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	対国家公務員 90.4	
	参考	地域勘案 94.6
		学歴勘案 91.0
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 62.6%】 (国からの財政支出額 10,054百万円、支出予算の総額 160,68百万円：平成25年度予算) 【管理職の割合:10.4%(常勤職員数212名中22名)】 【大卒以上の高学歴者の割合:52.8%(常勤職員数212名中112名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合:45.7%(平成24年度決算)】 【累積欠損額:0円(平成24年度決算)】 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は62.6%であるが、累積欠損もなく、また、対国家公務員の指数について検証した結果、社会一般の情勢に適合しているものとする。	
	【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滿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。	

○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 98.9

(注)上記指標は、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25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。)

III 総人件費について

区分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	6,246,839	6,391,394	△ 144,555	(△2.3)	△ 517,956	(△7.7)
退職手当支給額 (B)	580,906	1,184,161	△ 603,255	(△50.9)	△ 302,339	(△34.2)
非常勤役職員等給与 (C)	754,685	754,356	329	(0.04)	△ 118,938	(△13.6)
福利厚生費 (D)	936,429	933,793	2,636	(0.3)	25,621	(2.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,518,859	9,263,704	△ 744,845	(△8.0)	△ 913,612	(△9.7)

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「17役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計と一致しない。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

総人件費について参考となる事項

①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因

・給与、報酬等支給総額については前年度比2.3%の減、最広義人件費については前年度比8.0%の減となっているが、その主な要因としてはこれは定年退職者等の不補充等によるものである。

②退職手当支給額についての減少要因は、退職者の減少によるものである。

IV 法人が必要と認める事項

特になし