

## 役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表について

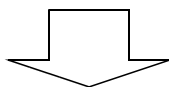
・公表の経緯について

### 《国立大学法人》

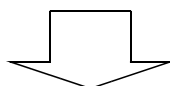
---

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(H22.11.1閣議決定)

- 3(4) 独立行政法人(総務省設置法(平成11年法律第91号)第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。)の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組状況を的確に把握する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。(以下略)



国立大学法人等の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について(ガイドライン)を策定(H17.2.7)(改定:H18.2.22, H19.2.20, H20.3.18) H20~22年度は改定なし



各国立大学法人等及び文部科学大臣がホームページで公表

# 国立大学法人秋田大学の役職員の報酬・給与等について

## 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

#### 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

役員報酬規程において、期末特別手当の支給額については国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、当該役員の職務の実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

#### 役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成23年1月1日から本給月額を約0.2%引下げ 期末特別手当の年間の支給月数を0.15月分引下げ
理事	法人の長に同じ。
理事(非常勤)	平成23年1月1日から本給日額を約0.2%引下げ。
監事	法人の長に同じ。
監事(非常勤)	理事(非常勤)に同じ。

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成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 17,383	千円 12,747	千円 4,547	千円 89 (寒冷地手当)			
A理事	千円 13,732	千円 10,074	千円 3,593	千円 14 (通勤手当) 51 (寒冷地手当)		3月31日	
B理事	千円 12,812	千円 9,378	千円 3,345	千円 89 (寒冷地手当)			
C理事	千円 12,975	千円 9,378	千円 3,345	千円 163 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)		3月31日	
D理事	千円 13,266	千円 9,378	千円 3,345	千円 51 (寒冷地手当) 492 (単身赴任手当)			

E理事 (非常勤)	千円 1,484	千円 1,484	千円 0	千円 0 ( )			
A監事	千円 10,699	千円 7,821	千円 2,789	千円 89 (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,311	千円 2,311	千円 0	千円 0 ( )			

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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
A理事	千円 3,771 (53,027)	年 月 3 (39)	H23.3.31	1.0	経営協議会において在職期間を総合的に判断して、業績評価「1」と決定された。	
理事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

## 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 人件費管理の基本方針

人件費管理は、部局別等の配分は行わず全学管理(人件費予算総額管理)とし、中期計画の予算、収支計画及び資金計画における人件費見積額の範囲内で、人事院勧告等を考慮し、その効率化を図る。

#### 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、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めることとしている。

##### 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

職員の勤務成績に応じた勤勉手当支給割合の増減、昇給及び昇格・降格の措置を実施する。

#### (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)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じ、支給割合及び支給額を決定する。
昇格・降格	昇格:従事する職務に応じ、かつ、勤務実績に基づいて上位の級に昇格させることができる。 降格:勤務実績が良くない場合、下位の級に降格させることができる。
昇給	(1) 毎年1月1日に、同日前1年間における職員の勤務成績に応じて行うものとし、職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、昇給判定期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号俸数を4号俸とすることを標準として、一定の基準に従い決定することができる。 (2) 職員が職務上特に功績があった場合、表彰又は顕彰を受けた場合に(1)に準じて昇給させることができる。

#### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- ・中高年齢層(40歳代以上)が受ける本給月額を平均で0.1%引下げ(平成18年4月の国の給与構造改革に準じた本給水準引下げに伴う経過措置額についても平成21年度改正額から0.17%引下げ)
- ・55歳を超える職員について、本給及び管理職手当の支給額を一定率で減額(1.5%)
- ・期末・勤勉手当の年間の支給月数を0.2月分(特別職は0.15月分)引下げ
- ・月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を変更(100分の125→100分の150)及び超勤代替休暇を付与された場合には、当該支給割合の引き上げを要しない改正
- ・義務教育等教員特別手当を引下げ(本給の平均3.8%→平均2.2%)
- ・学長が指定する者(文部科学省からの出向者等)に限り、異動保障手当の支給期間を2年から3年に延長
- ・待機診療手当の支給対象から小児科を除いた他対象診療科を変更
- ・特に本学に顕著な貢献があると認められる職員に対して支給する手当として、特別貢献手当を新設

## 2 職員給与の支給状況

### 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	1140	44.1	6,343	4,753	33	1,590
事務・技術	272	42.1	5,149	3,890	45	1,259
教育職種 (大学教員)	480	48.3	7,922	5,898	26	2,024
医療職種 (病院看護師)	260	38.8	4,832	3,650	26	1,182
技能・労務職種	3	58.8	5,417	4,063	91	1,354
教育職種 (附属高校教員)	21	42.3	6,641	5,004	37	1,637
教育職種 (附属義務教育学校教員)	41	44.5	6,702	5,055	55	1,647
医療職種 (病院医療技術職員)	60	41.5	5,181	3,898	35	1,283
その他医療職種 (看護師)	1					
指定職種	2					

再任用職員	5	62.1	3,189	2,722	51	467
事務・技術	3	62.2	3,071	2,621	51	450
技能・労務職種	1					
その他医療職種 (看護師)	1					

非常勤職員	260	31.8	3,549	2,863	27	686
事務・技術	25	49.1	3,324	2,622	68	702
教育職種 (大学教員)	13	41.5	6,947	5,234	15	1,713
医療職種 (病院医師)	52	35.1	2,858	2,858	15	0
医療職種 (病院看護師)	147	25.9	3,508	2,702	21	806
技能・労務職種	4	54.3	3,686	2,766	12	920
医療職種 (病院医療技術職員)	19	33.7	3,707	2,849	63	858

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:「技能・労務職種」とは、作業員等を示す。

注3:「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

注4:「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注5:「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注6:常勤職員のその他医療職種(看護師)及び指定職種並びに再任用職員については、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7:常勤職員の医療職種(病院医師)、在外職員及び任期付職員並びに再任用職員の教育職種(大学教員)、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を省略した。

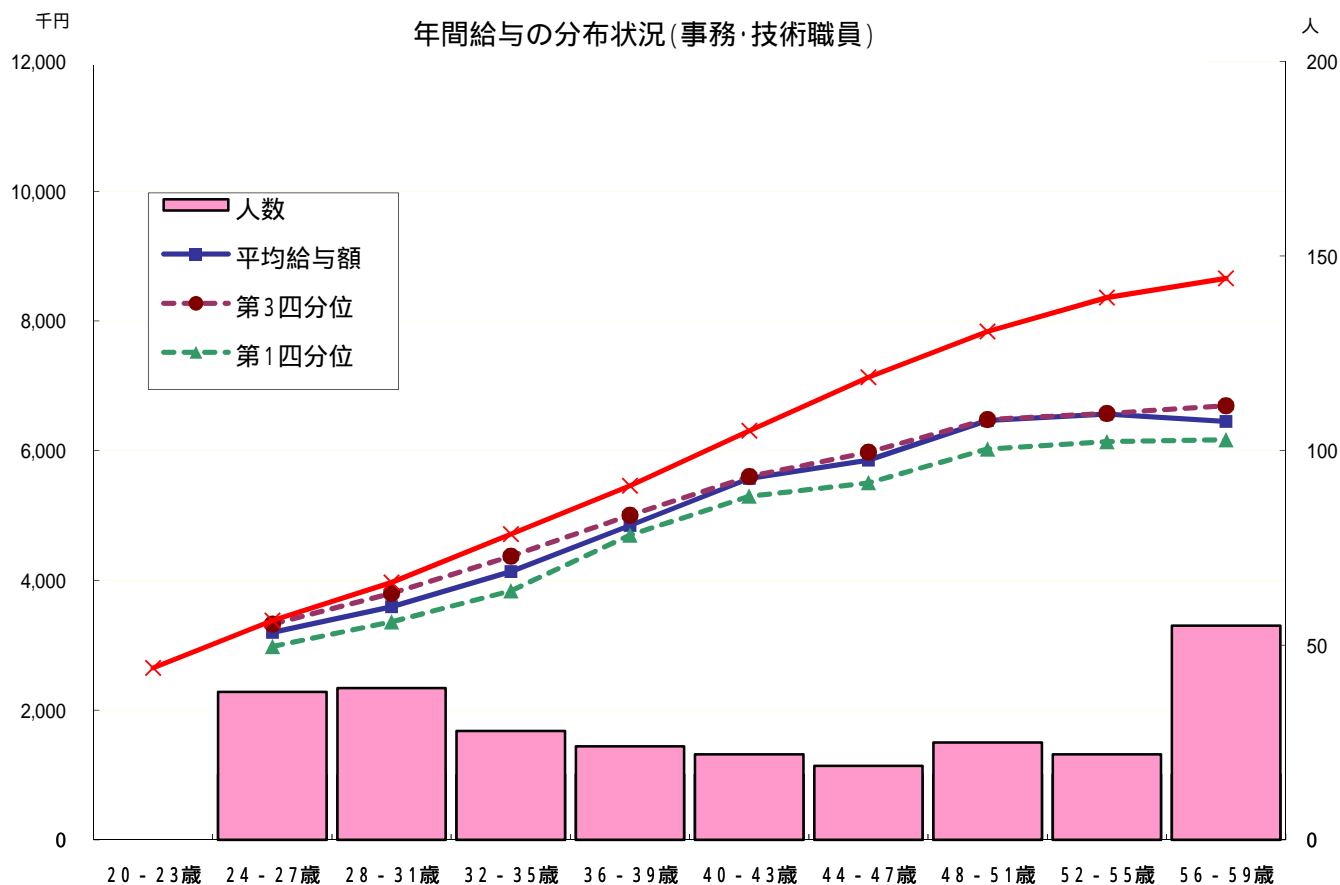
〔年俸制適用者〕

非常勤職員	人 16	歳 46.4	千円 6,357	千円 6,357	千円 21	千円 0
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 3	歳 32.5	千円 4,226	千円 4,226	千円 0	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 11	歳 47.1	千円 6,994	千円 6,994	千円 21	千円 0

注1:常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員並びに非常勤職員の医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため記載を省略した。

注2:非常勤職員の事務・技術職員については、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。

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、まで同じ。)



注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、まで同じ。

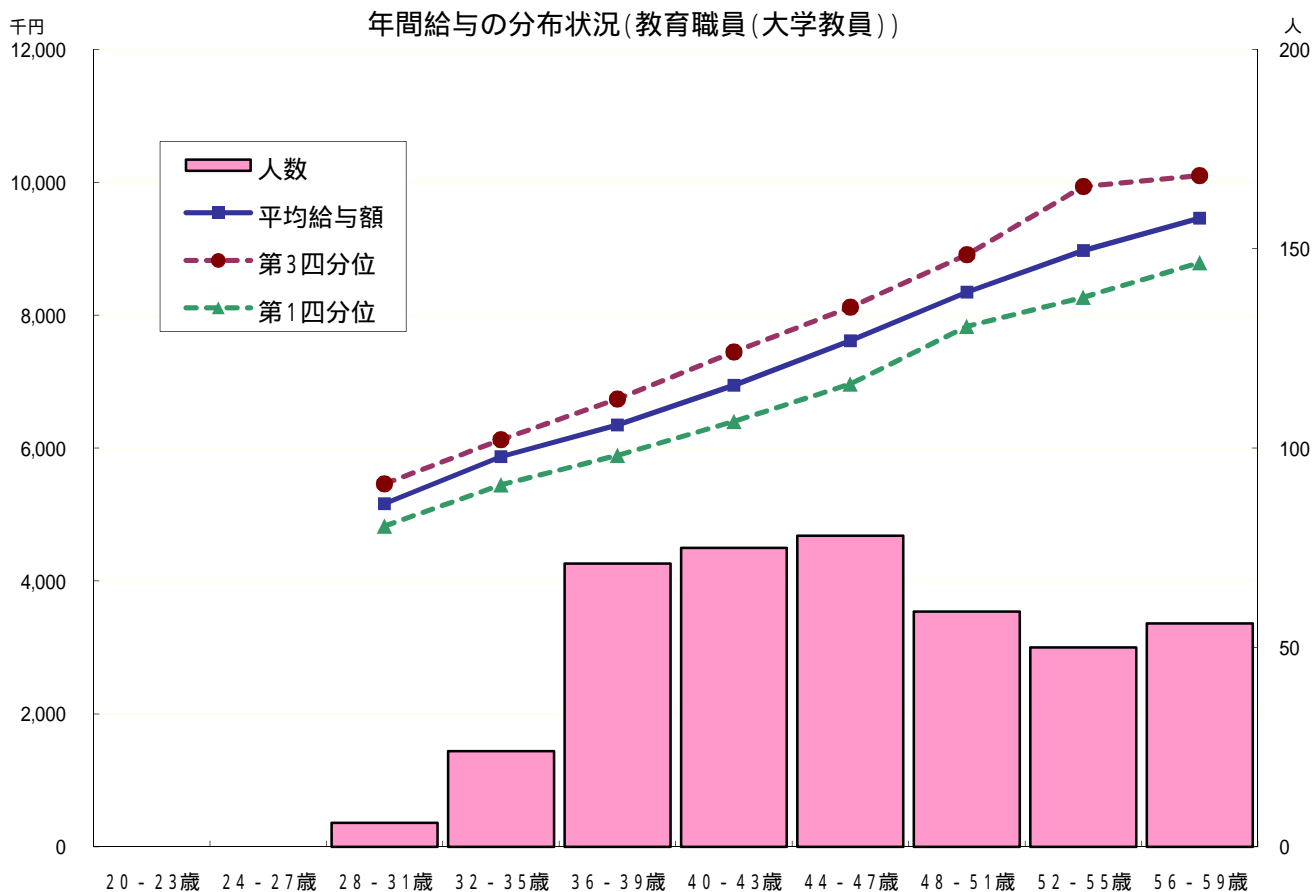
(事務・技術職員)

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	1	57.5	-	-	-	-	-
課長	22	54.8	7,233	8,056	7,603	7,233	8,056
課長補佐	72	53.5	6,132	6,487	6,266	6,132	6,487
係長	84	42.5	4,697	5,627	5,171	4,697	5,627
主任	4	39.8	-	-	4,829	-	-
係員	89	29.2	3,208	3,760	3,468	3,208	3,760

注1:「部長」には「副理事」を含み、「課長」には「事務長」を含む。

注2:部長の該当者は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、年間給与の平均額は表示していない。

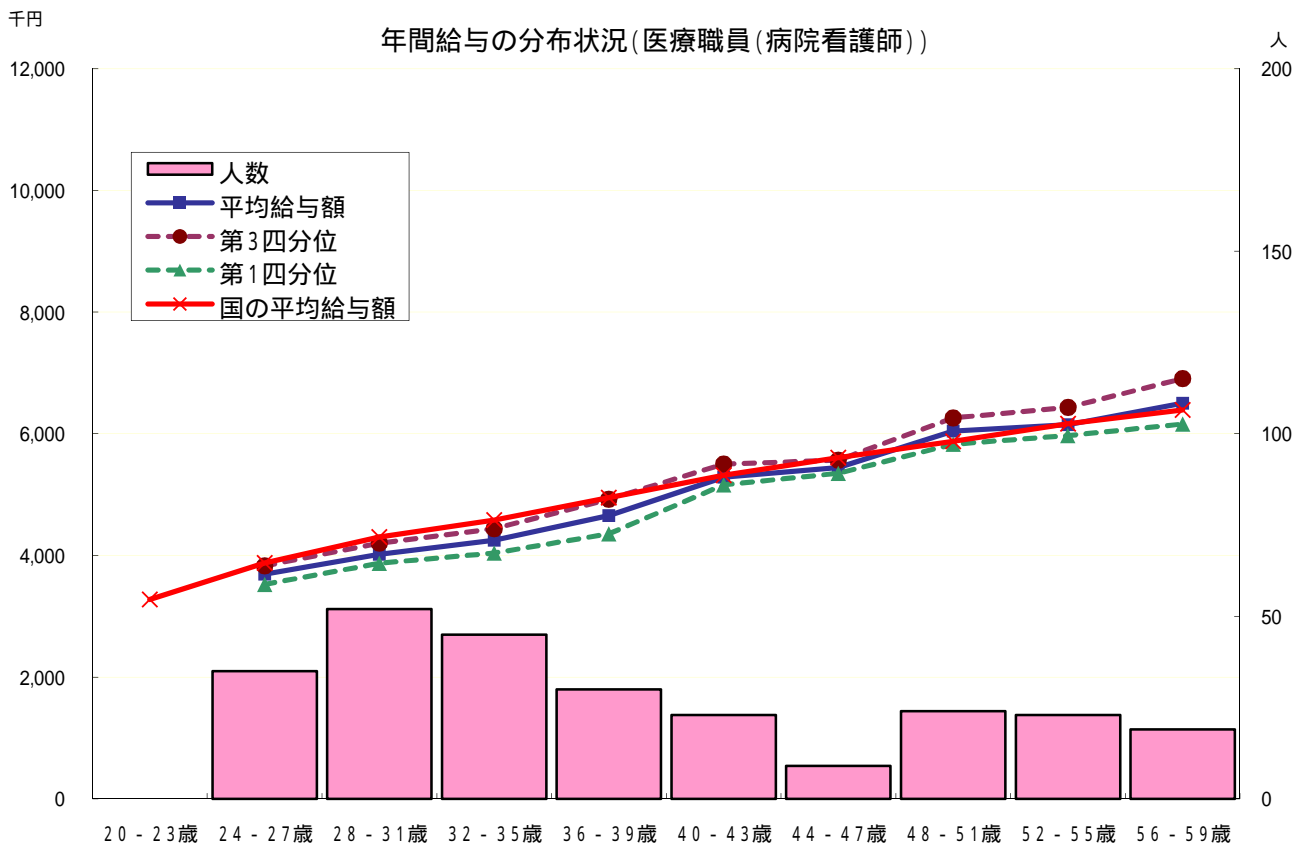
注3:部長及び主任の該当者は4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第3分位	第1分位
教授	157	56.3	9,110	9,706	10,232	9,706	9,110
准教授	148	47.4	7,306	7,698	8,160	7,698	7,306
講師	50	44.1	6,738	7,227	7,745	7,227	6,738
助教	125	40.9	5,766	6,122	6,509	6,122	5,766





(医療職員(病院看護師))

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
看護部長	1	57.5	-	-	-	-	-
副看護部長	4	55.5	-	-	6,856	-	-
看護師長	23	53.9	6,273	6,709	6,468	6,709	6,709
副看護師長	56	45.9	5,287	6,009	5,595	6,009	6,009
看護師	174	33.8	3,850	4,491	4,265	4,491	4,491
准看護師	2	55	-	-	-	-	-

注1: 看護部長及び准看護師の該当者は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、年間給与の平均額は表示していない。

注2: 副看護部長の該当者は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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

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) / 医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		一般職員	一般職員	係長・主任	課長補佐・係長	課長・課長補佐
人員(割合)	272人	44人 (16.2%)	53人 (19.5%)	91人 (33.5%)	51人 (18.8%)	28人 (10.3%)
年齢(最高～最低)		31～24歳	58～27歳	59～33歳	59～44歳	59～40歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,956～2,164千円	3,486～2,437千円	4,755～3,005千円	6,083～4,376千円	6,918～4,585千円
年間給与額(最高～最低)		3,800～2,865千円	4,551～3,242千円	6,364～3,918千円	7,757～5,916千円	9,023～6,206千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		副理事・部長 課長	副理事・部長	副理事・部長	別に定める	別に定める
人員(割合)		5人 (1.8%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		57～46歳				
所定内給与年額(最高～最低)		6,577～5,573千円				
年間給与額(最高～最低)		8,597～7,442千円				

(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	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	480人	該当者なし (%)	125人 (26%)	50人 (10.4%)	148人 (30.8%)	157人 (32.7%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)			61～29歳	54～35歳	64～33歳	64～40歳	
所定内給与年額(最高～最低)			6,398～3,513千円	6,792～4,314千円	6,596～4,179千円	8,662～5,344千円	
年間給与額(最高～最低)			7,919～4,586千円	8,899～5,864千円	8,896～5,640千円	11,751～7,271千円	

## (医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長
人員 (割合)	人 260	人 2 (0.8%)	人 174 (66.9%)	人 56 (21.5%)	人 23 (8.8%)	人 4 (1.5%)	人 1 (0.4%)
年齢(最高 ~最低)		歳	歳 57~25	歳 59~32	歳 59~48	歳 59~51	歳
所定内給 与年額(最 高-最低)		千円	千円 4,665~2,546	千円 4,892~3,063	千円 5,406~4,149	千円 5,038~4,864	千円
年間給与 額(最高- 最低)		千円	千円 6,195~3,366	千円 6,582~4,058	千円 7,213~5,545	千円 6,932~6,689	千円

注：1級及び6級における該当者は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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

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) / 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)	% 63.0	% 66.4	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.0	% 33.6	% 35.3
	最高～最低	% 42.4～33.6	% 39.2～30.4	% 40.8～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 67.4	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.1	% 32.6	% 34.4
	最高～最低	% 42.4～32.6	% 39.2～29.4	% 38.7～31.0

(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)	% 62.3	% 65.2	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.7	% 34.8	% 36.2
	最高～最低	% 42.4～33.7	% 39.2～30.3	% 40.7～32.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 67.7	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.0	% 32.3	% 34.1
	最高～最低	% 52.2～32.4	% 39.2～26.5	% 44.4～30.4

(医療職員(病院看護師))

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)	% 63.5	% 67.0	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.5	% 33.0	% 34.7
	最高～最低	% 42.4～32.9	% 39.2～29.5	% 40.8～31.2

注: 医療職員(病院看護師)における管理職員は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記載していない。

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) / 医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

对国家公務員(行政職(一))

82.8

対他の国立大学法人等

95.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

92.4

(医療職員(病院看護師))

对国家公務員(医療職(三))

96.8

対他の国立大学法人等

97.1

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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	对国家公務員	82.8
	参考	地域勘案 89.6 学歴勘案 83.2 地域・学歴勘案 89.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であるとする。	
給与水準の適切性の検証	【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 37% (国からの財政支出額 11,254百万円、支出予算の総額 30,798百万円:平成22年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが、对国家公務員指数は100未満であり、給与水準は適切であると考えられる。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)	

医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	对国家公務員	96.8
	参考	地域勘案 99.0 学歴勘案 95.6 地域・学歴勘案 97.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であるとする。	
給与水準の適切性の検証	【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 37% (国からの財政支出額 11,254百万円、支出予算の総額 30,798百万円:平成22年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが、对国家公務員指数は100未満であり、給与水準は適切であると考えられる。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)	

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 89.8

(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。

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,912,616	千円 9,135,450	千円 (%) 222,834 ( 2.4)	千円 (%) - ( )
退職手当支給額 (B)	千円 797,234	千円 786,456	千円 (%) 10,778 ( 1.4)	千円 (%) - ( )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,957,990	千円 2,793,255	千円 (%) 164,735 ( 5.9)	千円 (%) - ( )
福利厚生費 (D)	千円 1,420,782	千円 1,363,938	千円 (%) 56,844 ( 4.2)	千円 (%) - ( )
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 14,088,625	千円 14,079,099	千円 (%) 9,525 ( 0.0)	千円 (%) - ( )

注1: 「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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額と一致しない。

注2: 最広義人件費については千円未満切り捨てのため、各項目の合計額とは必ずしも一致しない。

### 総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が2.4%減となった要因として、人事院勧告に準拠した本給月額の下引下げ(俸給表の改訂及び55歳超の1.5%減)、期末・勤勉手当の支給月数の引下げなどが考えられる。また「最広義人件費」の対前年度比が0.1%増となった要因としては、「給与、報酬等支給総額」は減少しているものの外部資金等により雇用される職員数の増加などが考えられる。

#### 人件費削減の取組状況

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行い、更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することを中期目標に掲げ、中期計画においては、平成18年度からの5年間に於いて、5%以上の人件費削減を行うとともに、更に、国家公務員の改革を踏まえ、5%以上の人件費削減を平成23年度まで継続することとしている。

#### 【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。

#### 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)	10,462,016	9,682,697	9,620,511	9,380,954	9,135,450	8,912,616
人件費削減率 (%)		7.4	8.0	10.3	12.7	14.8
人件費削減率(補正值) (%)		7.4	8.7	11.0	11.0	11.6

注1: 「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。

注2: 基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

### 法人が必要と認める事項

特になし。