

## 役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表について

平成19年度に係る本学役員の報酬等及び職員の給与水準の資料を公表します。  
公表の趣旨及び公表に至る経緯は次のとおりです。

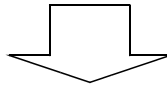
### 公表の趣旨

役職員の報酬・給与等に関する情報を、国民及び関係者に分かりやすく提供するもの

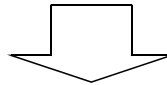
### 公表の経緯等

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(H19.10.30閣議決定)

- 3(4) 独立行政法人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)(H20.3.18改定)



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  
(財務諸表の提出時期)

# 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19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

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19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 17,970	千円 12,792	千円 5,178	千円 0		3月31日	
A理事	千円 13,240	千円 9,408	千円 3,808	千円 24 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 13,216	千円 9,408	千円 3,808	千円 0		3月31日	
C理事	千円 13,303	千円 9,408	千円 3,808	千円 87 (通勤手当)		3月31日	
D理事	千円 9,338	千円 5,789	千円 3,529	千円 20 (寒冷地手当)		12月31日	

E 理事	千円 2,333	千円 1,865	千円 0	千円 39 (扶養手当) 276 (異動保障手当) 30 (寒冷地手当) 123 (単身赴任手当)	1月1日	
F 理事 (非常勤)	千円 4,368	千円 4,368	千円 0	千円 0		3月31日
A 監事	千円 11,024	千円 7,848	千円 3,176	千円 0		3月31日
B 監事 (非常勤)	千円 2,767	千円 2,767	千円 0	千円 0		

注1:「異動保障手当」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

注2:「前職」欄の「」は、役員出向者(独立行政法人等の役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き当該役員として在職する者)であることを示す。

### 3 役員の退職手当の支給状況(平19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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長	6,396	4 0	H20. 3.31		支給額は、退職する役員の業績等により増額又は減額することができるが、法人の長の判断によりこれを行わないこととし、役員会にて了承された。	
理事					該当者なし	
理事 (非常勤)					該当者なし	
監事	3,924	4 0	H20. 3.31		支給額は、退職する役員の業績等により増額又は減額することができるが、法人の長の判断によりこれを行わないこととし、役員会にて了承された。	
監事 (非常勤)					該当者なし	

## 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

職員の勤務成績の評定結果を基に、当該結果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か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年間に於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19年度における給与制度の主な改正点

1. 本給表の改定等
  - ・初任給を中心に若年層に限定した本給表の増額改定
  - ・本給表の改定に伴い本給の調整額の調整基本額を引上げ
2. 勤務実績の給与への反映
  - ・平成18年4月から特定職員について実施している勤務成績の判定に係る改善措置等を一般職員に拡大(平成20年1月1日の昇給は一般職員についても5段階の区分で実施)
3. 諸手当
  - 1) 異動保障手当
    - ・支給割合は、平成22年3月31日までの間に計画的に改定することとしており、平成19年度に係る暫定的な支給割合を1～3%引上げ
    - ・支給地域の支給割合と平成18年3月31日における支給割合との差が6%以上の地域の支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて年度途中に実施(平成19年度分として0.5%の引上げを追加)
  - 2) 管理職手当
    - ・定率制から本給表別・職務の級別等の定額制へ移行
  - 3) 扶養手当
    - ・3人目以降の子等の支給月額を6,000円に引上げ(+1,000円)、さらに年度途中において、子等に係る支給月額を6,500円に引上げ(+500円)
  - 4) 広域異動手当(新設)
    - ・人事交流により採用された職員のうち、採用直前の機関及び住居と本学との距離がいずれも60km以上の場合、採用日から3年間支給(異動保障手当との併給は所要の調整)
  - 5) 入試手当(新設)
    - ・入学者選抜試験業務のうち、問題作成及び答案採点等の業務に従事した場合に支給
  - 6) 勤勉手当
    - ・勤勉手当の支給割合を0.05月引上げ(72.5/100 77.5/100) 12月期で実施  
(ボーナスの年間支給月数 4.45月 4.5月)

## 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19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	1,122	43.6	6,671	4,832	33	1,839
事務・技術	262	44.0	5,686	4,145	50	1,541
教育職種 (大学教員)	469	47.2	8,283	5,957	25	2,326
医療職種 (病院看護師)	259	37.1	4,969	3,635	24	1,334
技能・労務職種	7	57.4	5,629	4,083	57	1,546
教育職種 (附属高校教員)	19	38.0	6,540	4,819	58	1,721
教育職種 (附属義務教育学校教員)	41	42.3	6,834	5,001	43	1,833
医療職種 (病院医療技術職員)	60	42.5	5,588	4,066	43	1,522
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					
指定職種	2					

非常勤職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
非常勤職員	101	37.4	3,286	2,785	32	501
事務・技術	21	55.0	3,882	2,871	56	1,011
医療職種 (病院医師)	48	33.3	2,802	2,802	18	0
医療職種 (病院看護師)	21	27.2	3,598	2,688	29	910
技能・労務職種	4	55.8	4,063	3,023	74	1,040
医療職種 (病院医療技術職員)	7	32.8	3,434	2,556	41	878

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、警務員、自動車運転手、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。

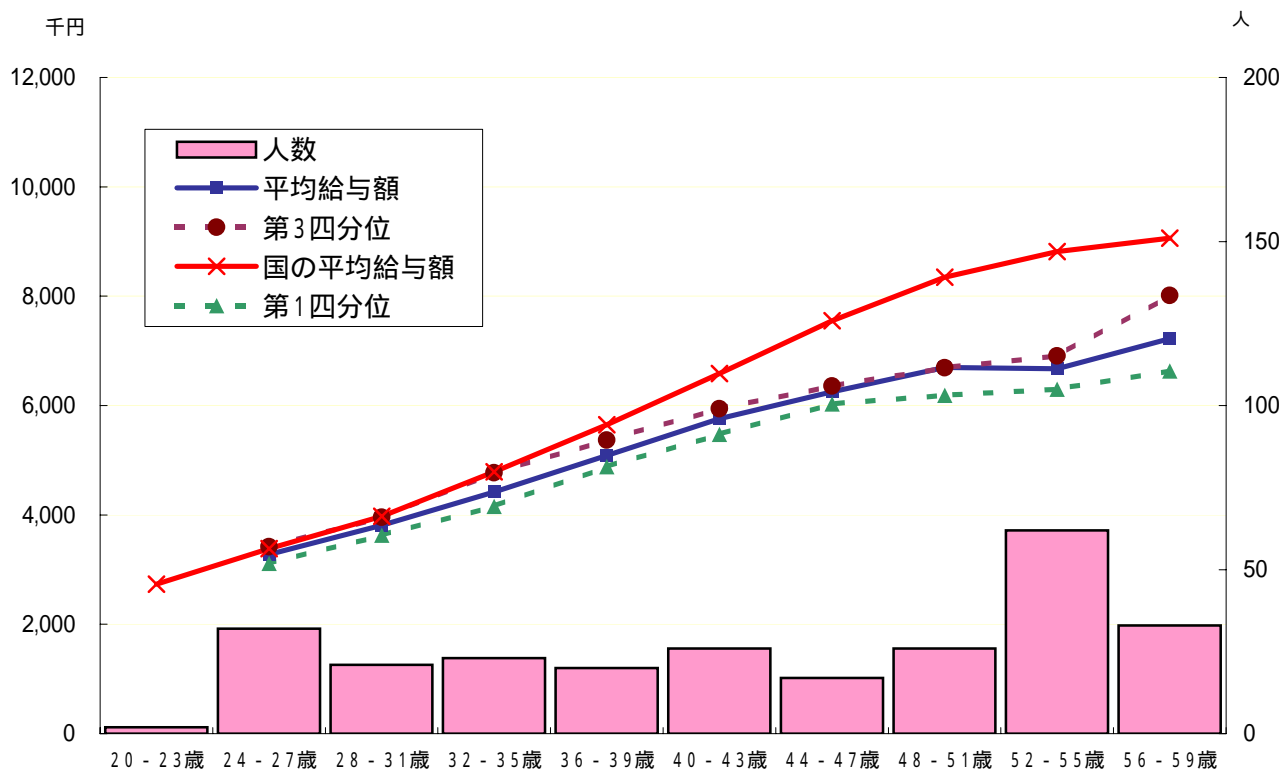
注5：「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注6：常勤職員のその他医療職種及び指定職種については、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、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員の教育職種(大学教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

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。)

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



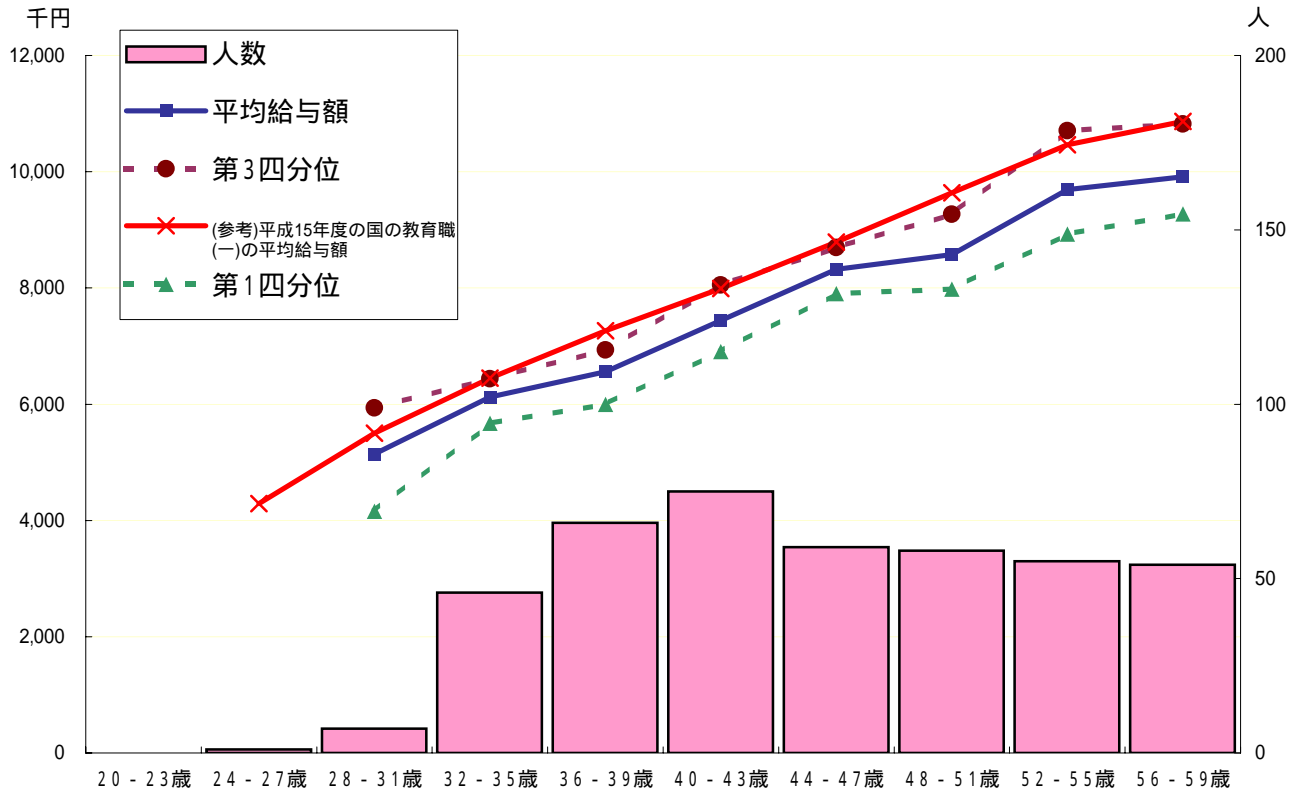
注1: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、まで同じ。  
 注2: 年齢20-23歳の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

(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
部長	1	59.5	-	-	-
課長	18	54.7	8,011	8,274	8,352
課長補佐	66	53.8	6,394	6,650	6,909
係長	105	45.8	5,367	5,842	6,336
主任	10	35.8	4,185	4,579	5,173
係員	62	28.3	3,237	3,547	3,894

注1: 「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。  
 注2: 部長の該当者は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、年間給与の平均額は表示していない。

### 年間給与の分布状況(教育職員(大学教員))

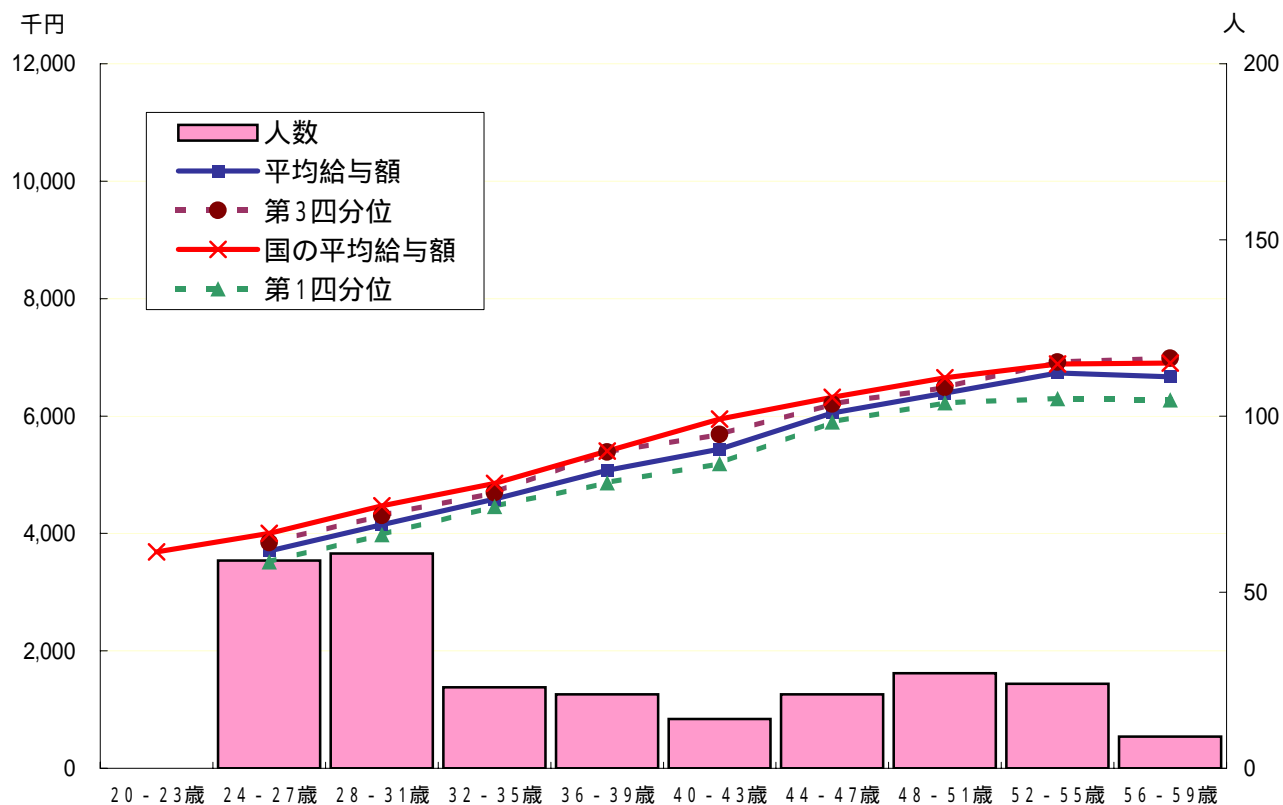


注：年齢24-27歳の該当者は1人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

#### (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	149	56.1	9,600	10,296	10,969
准教授	132	46.5	7,760	8,177	8,672
講師	60	44.3	7,235	7,648	8,151
助教	128	38.9	5,861	6,256	6,678

### 年間給与の分布状況(医療職員(病院看護師))



#### (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	54.5	-	-	-	-	-
副看護部長	3	53.2	-	-	7,145	-	-
看護師長	22	51.7	6,536	6,791	6,791	6,983	6,983
副看護師長	58	44.9	5,393	5,844	5,844	6,316	6,316
看護師	175	32.4	3,793	4,356	4,356	4,665	4,665

注1: 看護部長の該当者は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、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20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	主任・一般職員	係長・主任	課長補佐・係長	課長・課長補佐
人員(割合)	262人	33人 (12.6%)	35人 (13.4%)	120人 (45.8%)	44人 (16.8%)	19人 (7.3%)
年齢(最高～最低)		31～23歳	38～27歳	58～33歳	59～47歳	59～40歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,828～2,159千円	3,435～2,410千円	5,025～2,924千円	5,344～4,340千円	6,833～4,865千円
年間給与額(最高～最低)		3,714～2,957千円	4,694～3,285千円	6,939～4,013千円	7,467～6,128千円	9,029～6,842千円

区分		6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	局長・部長	局長	局長
人員(割合)		10人 (3.8%)	1人 (0.4%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		59～48歳				
所定内給与年額(最高～最低)		7,676～5,823千円				
年間給与額(最高～最低)		10,341～8,011千円				

注：7級における該当者は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、「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	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	469人	該当者なし (%)	128人 (27.3%)	60人 (12.8%)	132人 (28.1%)	149人 (31.8%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)			58～27歳	64～33歳	63～32歳	64～38歳	
所定内給与年額(最高～最低)			5,924～2,977千円	6,539～4,066千円	7,162～4,047千円	8,895～5,597千円	
年間給与額(最高～最低)			8,018～4,051千円	8,993～5,563千円	9,973～5,637千円	12,512～8,019千円	

(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)	259人	該当者なし (%)	175人 (67.6%)	58人 (22.4%)	22人 (8.5%)	3人 (1.2%)	1人 (0.4%)
年齢(最高 ~最低)			59~24歳	57~29歳	59~45歳	56~48歳	
所定内給与年額(最高 ~最低)			4,798~2,463千円	4,985~3,052千円	5,419~4,198千円	5,229~4,850千円	
年間給与額(最高 ~最低)			6,494~3,359千円	6,896~4,223千円	7,550~5,898千円	7,420~6,872千円	

注：6級における該当者は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、「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19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)	% 65.8	% 66.7	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.2	% 33.3	% 33.7
	最高～最低	% 42.6～32.2	% 43.4～30.4	% 43.0～31.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.8	% 67.8	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.2	% 32.2	% 33.1
	最高～最低	% 40.4～31.5	% 38.3～28.9	% 37.5～30.5

(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)	% 64.8	% 66.6	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.2	% 33.4	% 34.3
	最高～最低	% 40.0～32.6	% 38.0～30.7	% 38.9～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.8	% 67.6	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.2	% 32.4	% 33.3
	最高～最低	% 40.4～31.5	% 38.3～30.0	% 38.8～30.8

(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)	% 65.3	% 67.1	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.7	% 32.9	% 33.7
	最高～最低	% 40.4～31.9	% 38.3～30.4	% 39.3～31.3

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)

対国家公務員(行政職(一))	82.8
対他の国立大学法人等	96.3

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	97.8
------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	94.4
対他の国立大学法人等	96.5

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	対国家公務員	82.8					
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>88.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>83.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>88.4</td> </tr> </table>	地域勘案	88.4	学歴勘案	83.3	地域・学歴勘案
地域勘案	88.4						
学歴勘案	83.3						
地域・学歴勘案	88.4						
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 39% (国からの財政支出額 11,042百万円、支出予算の総額 28,421百万円:平成19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、対国家公務員指数は、法人化以降、継続して100未満となっている。 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)						
講ずる措置	【検証結果】 平成18年度決算の累積欠損はなく、引き続き、累積欠損が生じないよう努める。 今後も給与水準の適切性を確保するため、職員の給与については対国家公務員指数100未満を維持し、また、引き続き累積欠損が生じないように努める。						

医療職員(病院看護師)

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員	94.4					
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>92.6</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>93.4</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>90.8</td> </tr> </table>	地域勘案	92.6	学歴勘案	93.4	地域・学歴勘案
地域勘案	92.6						
学歴勘案	93.4						
地域・学歴勘案	90.8						
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 39% (国からの財政支出額 11,042百万円、支出予算の総額 28,421百万円:平成19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、対国家公務員指数は、法人化以降、継続して100未満となっている。 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)						
	【検証結果】 平成18年度決算の累積欠損はなく、引き続き、累積欠損が生じないよう努める。						

講ずる措置	今後も給与水準の適切性を確保するため、職員の給与については対国家公務員指数100未満を維持し、また、引き続き累積欠損が生じないように努める。
-------	--

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

92.1

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成 16年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,620,511	千円 9,682,697	千円 (%) 62,186 ( 0.6)	千円 (%) 463,511 ( 4.6)
退職手当支給額 (B)	千円 1,364,902	千円 1,021,146	千円 (%) 343,756 ( 33.7)	千円 (%) 72,417 ( 5.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,898,798	千円 1,618,105	千円 (%) 280,693 ( 17.3)	千円 (%) 321,398 ( 20.4)
福利厚生費 (D)	千円 1,286,069	千円 1,378,119	千円 (%) 92,050 ( 6.7)	千円 (%) 114,511 ( 8.2)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 14,170,280	千円 13,700,067	千円 (%) 470,213 ( 3.4)	千円 (%) 184,207 ( 1.3)

注1: 「退職手当支給額」においては、退職金相当額を運営費交付金で措置する支給額を上回る退職手当支給額を受給する者がいるため、財務諸表附属明細書の「17役員及び教職員の給与の明細」における常勤教職員欄の( )書きの額と一致しない。

注2: 「非常勤役職員等給与」においては、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。

### 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0.6%減となった要因として、主に事務系職員の平均給与額の減額及び退職者給与の減額が考えられる。

また「最広義人件費」の対前年度比が3.4%増となった要因としては、7:1看護体制実施のための看護師の増員(人件費は病院収入等)による非常勤役職員等給与の増額分のほか、定年退職者数の増加による退職手当支給額の増額分が考えられる。

#### 人件費削減の取組状況

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行うことを中期目標に掲げ、中期計画においては平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図ることとしている。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、平成18年度から本給表の水準を役員平均7%、職員平均5%の引き下げを始めとする給与改定を実施している。

#### 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
給与、報酬等支給総額(千円)	10,462,016	9,682,697	9,620,511
人件費削減率(%)		7.4	8.0
人件費削減率(補正值)(%)		7.4	8.7

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%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。