

# 国立大学法人山梨大学の 役職員の報酬・給与等について

～「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）」  
（平成17年2月7日，総務大臣策定）に基づく公表～

平成26年9月

国立大学法人 山梨大学

# 国立大学法人山梨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

期末特別手当(6月期・12月期)において、業績評価等に応じた額の増減を行うこととしている。平成25年度においては、評価等の結果、増減すべき事実がなかったとして、この措置は行わなかった。

山梨大学では、「地域の中核を担う人材、世界で活躍できる人材」の養成を通し、社会の発展に寄与することを旨とし、学長のリーダーシップの下、平成24年度に生命環境学部を新設し、医学、工学、農学等が融合した教育研究体制の充実を図るなど、特色ある世界水準の教育・研究プロジェクトを推進している。

そうした中で、山梨大学の学長は、職員数約1,800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3,069万円と比較した場合、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。

山梨大学では、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、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものであるとしている。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員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。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、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られる。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

- ・国家公務員の給与制度の減額改定に関連して、俸給月額を平均0.5%減額した。
- ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、俸給月額、地域手当及び期末特別手当を5.77%減額した。
- ・国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等に関連して、従来、勤続20年を超えて退職した場合の基本額の調整として本来の基本額に100分の104を乗じていた調整率を、最終的に100分の87まで引き下げる。(平成25年9月30日までは100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92)
- ・人材確保の観点から広域異動手当を導入した。

理事

(法人の長に同じ。)

理事(非常勤)

- ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、非常勤役員手当の月額を5.77%減額した。

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)	賞与	千円	千円	千円	
法人の長	16,597	11,930	4,322	238 (地域手当) 107 (通勤手当)			
A理事	13,641	9,431	3,417	188 (地域手当) 605 (通勤手当)			
B理事	13,036	9,431	3,417	188 (地域手当)			
C理事	13,085	9,431	3,417	188 (地域手当) 49 (通勤手当)			
D理事	12,566	8,142	3,046	488 (地域手当) 890 (通勤手当)	4月1日		◇
E理事	11,332	8,142	2,950	162 (地域手当) 78 (通勤手当)			
A監事	11,746	8,142	2,950	162 (地域手当) 492 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	2,318	2,318	0	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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事					該当者なし	
監事					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。

## 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

社会一般の情勢に適合させる原則に従い、民間等の給与水準を常に留意しつつ、法人全体経費の中に占める人件費率を適正水準に保ち、法人としての方針(中期目標・中期計画等)の実現に向けて最大限の効果を発揮することを基本方針としている。

#### 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

国家公務員等の給与水準との均衡に十分配慮し、社会的に納得が得られる水準から逸脱しないよう努めている。

##### 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

勤勉手当において、査定部分(成績率)を設けている。また、昇給制度の中に、職員の勤務成績に基づいて昇給号俸数に差異が生じる仕組みを設けている。

[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)	職員の勤務成績に応じ、成績率(100分の83.5(最大100分の135)から100分の32.5の範囲内)を増減し、支給額に反映している。(特定幹部職員(部長級以上)の場合は100分の109.5(最大100分の175)から100分の28.5の範囲内)
俸給:昇給	年一回の昇給時に、勤務成績をその昇給号俸数に反映させている。また、表彰等の外部評価を受けた職員に対しては特別な昇給を実施している。

##### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- ・昇格制度の改正、広域異動手当の導入及び平成25年4月1日に37歳以上39歳未満である職員の号俸調整を行った。(国家公務員準拠・平成25年4月1日施行)
- ・55歳を超える職員(一般職(二)にあたっては57歳)の昇給について、極めて又は特に良好である職員を除き昇給停止とした。(国家公務員準拠・平成26年1月1日施行)
- ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。(職員について)  
 実施期間:平成24年9月～平成26年3月、俸給月額(地域手当含):平成3.8%減額、管理職手当:6%減額、  
 期末・勤勉手当:5.77%減額(教育人間科学部附属教員については、平成25年7月～平成26年3月)  
 対象外:病院医療系技術職員  
 (役員について)  
 実施期間:平成24年9月～平成26年3月、俸給月額(地域手当含):5.77%減額、期末特別手当:5.77%減額

### 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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1,345	42.6	5,971	4,490	48	1,481
事務・技術	266	45.2	5,205	3,935	55	1,270
教育職種 (大学教員)	537	48.2	7,614	5,690	52	1,924
医療職種 (病院看護師)	350	32.6	4,317	3,266	38	1,051
技能・労務職種	21	47.5	4,720	3,590	64	1,130
教育職種 (附属高校教員)	24	47.7	7,262	5,500	39	1,762
教育職種 (附属義務教育学校教員)	39	40.8	6,411	4,870	45	1,541
医療職種 (病院医療技術職員)	105	39.4	4,819	3,626	48	1,193
その他医療職種 (看護師)	2					
個別任期付教員	1					

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	32	42.6	7,246	7,246	4	0
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	36.9	5,291	5,291	0	0
教育職種 (特定施設等特任教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	20	46.1	8,419	8,419	6	0

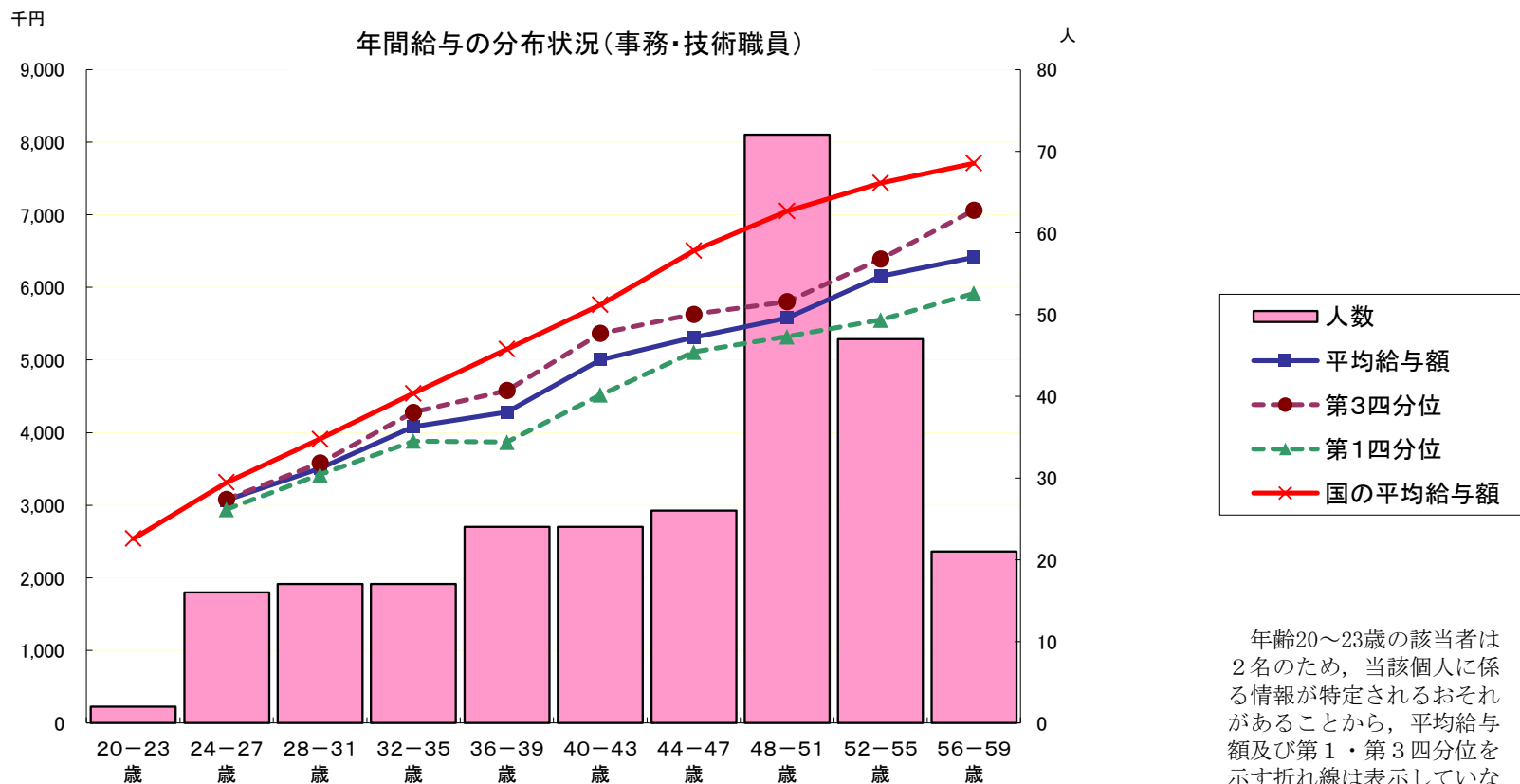
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	126	41.3	3,307	2,726	43	581
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	85	44.0	2,928	2,228	55	700
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	46.3	4,231	3,217	34	1,014
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	27	28.8	4,103	4,103	9	0
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					

注1: 常勤職員の医療職種(病院医師)、在外職員及び再任用職員は該当者なし。

注2: 常勤職員のうち医療職種(看護師)、個別任期付教員、非常勤職員の技術・労務職種及び医療職種(病院医療技術職員)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。

② 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、⑤まで同じ。]

(事務・技術職員)



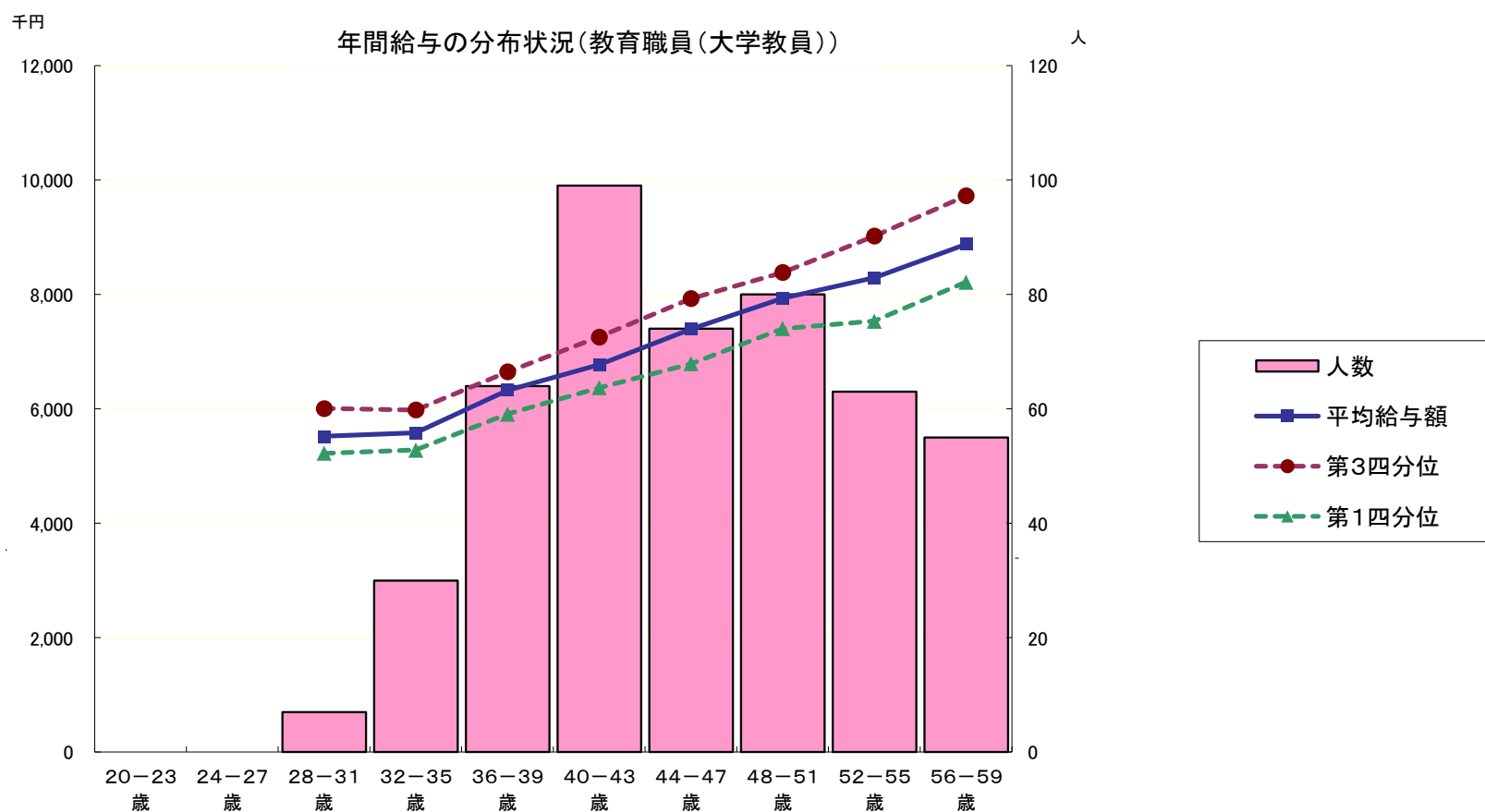
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下⑤まで同じ。

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・部長	4	55.5	-	-	8,151	-	-
・課長	16	55.1	6,291	7,073	7,073	7,351	7,351
・課長補佐	38	52.8	5,873	6,033	6,033	6,176	6,176
・係長	96	49.4	5,336	5,541	5,541	5,713	5,713
・主任	34	41.9	4,316	4,730	4,730	5,184	5,184
・係員	78	35.0	3,276	3,871	3,871	4,550	4,550

注:部長の該当者は4名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与の第1・第3分位は表示していない。

(教育職員(大学教員))

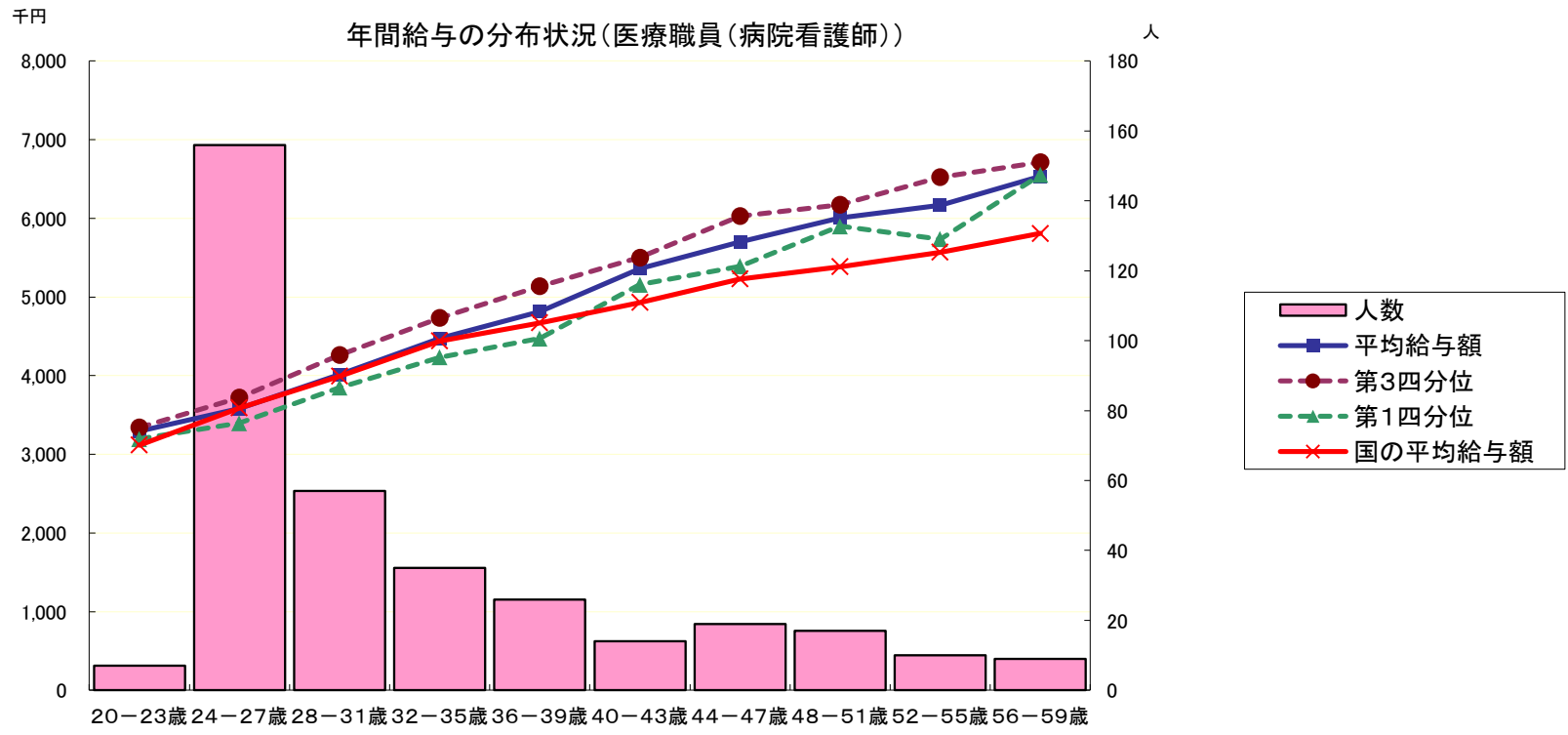


(教育職員(大学教員))

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1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・教授	168	56.0	8,683	9,223	9,223	9,725	9,725
・准教授	163	47.1	7,184	7,485	7,485	7,828	7,828
・講師	44	47.7	6,801	7,112	7,112	7,434	7,434
・助教	153	40.7	5,768	6,080	6,080	6,442	6,442
・助手	2	-	-	-	-	-	-
・教務職員	7	49.5	4,748	5,075	5,075	5,356	5,356

注:助手の該当者は2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

(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	千円		千円	第3分位
代表的職位	人	歳					
・看護部長	1						
・副看護部長	4	49.5			6,407		
・看護師長	23	51.5	6,146		6,270	6,562	
・副看護師長	46	41.7	5,017		5,343	5,798	
・看護師	276	29.2	3,493		3,893	4,148	

注: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があることから、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

注: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があることから、年間給与の第1・第3分位は表示していない。

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)／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	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		係員	主任	係長	課長補佐	課長	課長	部長	部長	部長	部長
人員	266	26	57	118	42	16	5	2			
(割合)		(9.8%)	(21.4%)	(44.4%)	(15.8%)	(6.0%)	(1.9%)	(0.8%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)
年齢 (最高～最低)		45 23	58 27	58 36	59 45	59 41	59 55	?	?	?	?
所定内 給与年額 (最高～最低)		4,016 1,985	3,954 2,440	4,730 3,138	4,807 4,067	5,729 4,432	6,259 5,248	?	?	?	?
年間給与額 (最高～最低)		5,150 2,573	5,196 3,181	6,145 4,248	6,507 5,528	7,452 5,976	8,321 7,048	?	?	?	?

(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		助手	助教	講師	准教授	教授
人員	537	7	155	44	163	168
(割合)		(1.3%)	(28.9%)	(8.2%)	(30.4%)	(31.3%)
年齢 (最高～最低)		58 36	63 29	62 37	64 35	64 41
所定内 給与年額 (最高～最低)		4,048 3,515	5,371 3,300	5,942 4,469	6,516 4,605	8,842 5,442
年間給与額 (最高～最低)		5,388 4,521	6,879 4,305	7,856 6,060	8,694 6,244	11,781 7,448

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長	看護部長
人員	350	0	276	48	24	1	1	
(割合)		(0.0%)	(78.9%)	(13.7%)	(6.9%)	(0.3%)	(0.3%)	(0.0%)
年齢 (最高～最低)		?	56 23	58 29	59 45	?	?	?
所定内 給与年額 (最高～最低)		?	4,400 2,418	4,609 3,119	5,025 4,281	?	?	?
年間給与額 (最高～最低)		?	5,896 3,195	6,176 4,223	6,846 5,879	?	?	?

注:「事務・技術職種」の7級,「医療職員(病院看護師)」の5級,6級については,該当者がそれぞれ2名以下のため,当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから,「年齢」以下の事項について記載していない。



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)／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)	% 62.9	% 65.6	% 64.3
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 37.1	% 34.4	% 35.7
	最高～最低	% 45.2～32.2	% 41.8～29.7	% 43.4～30.9
一般職員	一律支給分 (期末相当)	% 64.6	% 67.2	% 65.9
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 35.4	% 32.8	% 34.1
	最高～最低	% 40.5～31.6	% 37.8～29.2	% 39.1～30.4

(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)	% 61.8	% 65.6	% 63.8
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 38.2	% 34.4	% 36.2
	最高～最低	% 50.9～33.1	% 45.2～30.5	% 47.2～31.7
一般職員	一律支給分 (期末相当)	% 64.2	% 67.0	% 65.7
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 35.8	% 33.0	% 34.3
	最高～最低	% 50.2～32.1	% 37.8～29.8	% 42.0～31.0

(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)	% 64.2	% 66.8	% 65.5
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 35.8	% 33.2	% 34.5
	最高～最低	% 40.5～32.7	% 37.8～30.2	% 39.1～31.4

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があることから、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))	82.9
対他の国立大学法人等	93.9

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	95.1
------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	103.0
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	82.9
	参考	地域勘案 89.2 学歴勘案 84.3 地域・学歴勘案 89.6
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 33.4%】 (国からの財政支出額 11,258,321千円、支出予算の総額 33,642,481千円:平成25年度予算)</p> <p>【管理職の割合 7.5%(事務・技術職員数266名中20名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 37.9%(事務・技術職員数266名中101名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 43.2%】 (支出総額 34,387百万円、給与・報酬等支給総額 14,872百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 上記に示す当法人の比較指標は、適正な水準の範囲内であると判断する。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 【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達となっていること等から給与水準は適正であると考え。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		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	103.0
	参考	地域勘案 105.2 学歴勘案 104.3 地域・学歴勘案 105.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	病院看護師は給与減額改定の対象外としたため。	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 33.4%】 (国からの財政支出額 11,258,321千円、支出予算の総額 33,642,481千円:平成25年度予算)</p> <p>【管理職の割合 0.2%(医療職員(病院看護師)数350名中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 35.4%(医療職員(病院看護師)数350名中124名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 43.2%】 (支出総額 34,387百万円、給与・報酬等支給総額 14,872百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 上記に示す当法人の比較指標は、適正な水準の範囲内であると判断する。</p> <p>【累積欠損額について】 上記の表における記載と同じ。</p> <p>【検証結果】 【主務大臣の検証結果】 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考え。</p>	
講ずる措置		

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

94.5

(注) 上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比較を基礎に、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)	9,174,479	9,283,545	△109,066	(△ 1.2)	△253,718	(△ 2.7)
退職手当支給額 (B)	841,732	704,161	137,571	( 19.5)	273,533	( 48.1)
非常勤役職員等給与 (C)	3,867,516	3,657,754	209,762	( 5.7)	832,570	( 27.4)
福利厚生費 (D)	1,751,733	1,659,262	92,471	( 5.6)	270,438	( 18.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	15,635,460	15,304,722	330,738	( 2.2)	1,122,823	( 7.7)

注:「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等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「18 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。  
「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、報酬等支給総額の1.2%減は、主に給与減額支給措置によるものであり、退職手当支給額の19.5%増は当該年度内の定年退職者比率が前年度に比し増加したことによるものである。  
また、非常勤役職員等給与の5.7%増は、医学部附属病院における診療支援体制の整備、並びに、受託研究(外部資金)の増加等による教育研究体制の拡充等によるものである。

### IV 法人が必要と認める事項

特になし