

# 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24年6月

国立大学法人 山梨大学

# 国立大学法人山梨大学の役員員の報酬・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23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23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。 〕

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 〔 改定を行っていない。 〕

理事 〔 (法人の長に同じ。) 〕

理事(非常勤) 〔 改定を行っていない。 〕

監事 〔 (法人の長に同じ。) 〕

監事(非常勤) 〔 (理事(非常勤)に同じ。) 〕

### 2 役員員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 17,690	千円 12,720	千円 4,609	千円 254 (地域手当) 107 (通勤手当)			
A理事	14,505	10,056	3,643	201 (地域手当) 605 (通勤手当)			
B理事	6,896	5,028	1,729	100 (地域手当) 39 (通勤手当)		9月30日	
C理事	13,900	10,056	3,643	201 (地域手当)		3月31日	
D理事	7,066	5,028	1,914	100 (地域手当) 24 (通勤手当)	10月1日		
E理事	14,679	8,688	3,558	1564 (地域手当) 869 (通勤手当)			◇
F理事	12,087	8,688	3,148	173 (地域手当) 78 (通勤手当)			
A監事	12,501	8,688	3,148	173 (地域手当) 492 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,521	2,521	0	0		3月31日	

注:「前職」欄の「◇」は、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員員の役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者であることを示す。「地域手当」とは、勤務地域における民間の賃金水準が当法人の基本(最低)水準(国家公務員給与準拠)より高い地域に勤務する者として支給しているものである。(国家公務員給与における地域手当と同趣旨)

### 3 役員員の退職手当の支給状況(平成23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	3,142 (31,199)	2 (25)	6 (0) H23.9.30	-		
監事					該当者なし	

注:理事については、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員員の在職期間として算出した金額を記載した。

## 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23年度における給与制度の主な改正点

- 平成23年4月1日に43歳未満である職員の号俸調整を行った。(国家公務員準拠)
- 附属病院の医師に係る処遇改善措置として、「救急診療従事手当」、「新生児集中治療部夜間等従事手当」及び「新生児担当医手当」を新設した。(H23.4.1適用)

### 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23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	1,314	42.4	6,131	4,584	45	1,547
事務・技術	262	45.1	5,427	4,069	56	1,358
教育職種(大学教員)	528	47.9	7,921	5,882	46	2,039
医療職種(病院医師)			該当者なし			
医療職種(病院看護師)	345	32.2	4,237	3,203	32	1,034
技能・労務職種	24	48.3	4,865	3,656	56	1,209
教育職種(附属高校教員)	21	46.4	7,358	5,549	58	1,809
教育職種(附属義務教育学校教員)	45	40.3	6,320	4,772	43	1,548
医療職種(病院医療技術職員)	87	39.1	4,868	3,660	51	1,208
その他医療職種(看護師)	2					

在外職員			該当者なし			
------	--	--	-------	--	--	--

任期付職員	31	43.0	7,615	7,615	8	0
医療職種(病院医師)	7	34.9	5,332	5,332	0	0
教育職種(特定施設等特任教員)	23	44.4	8,377	8,377	6	0
教育職種(個別任期付教員)	1					

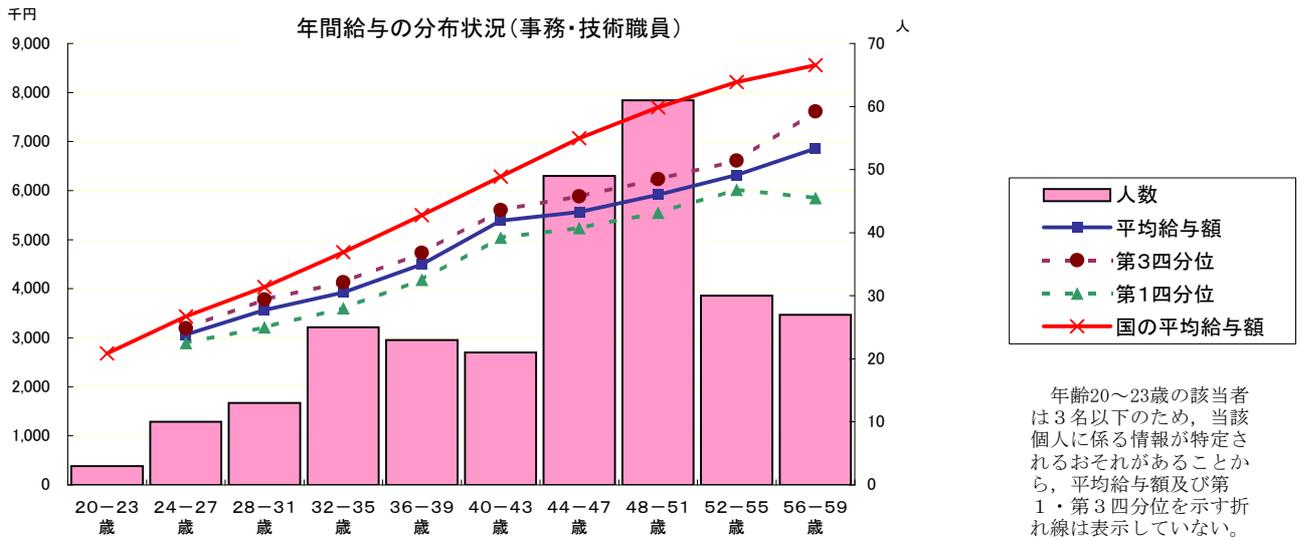
再任用職員	該当者なし					
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	86	40.3	3,042	2,353	42	689
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	66	41.7	2,785	2,040	49	745
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	40.7	4,666	3,418	25	1,248
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	28.8	3,657	3,657	10	0
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	43.8	3,813	2,789	58	1,024

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。

注: 常勤職員のうち医療職種(看護師)、任期付職員の教育職種(個別任期付教員)及び非常勤職員の技能・労務職種は該当者が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があることから、人数以外は記載しない。

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)

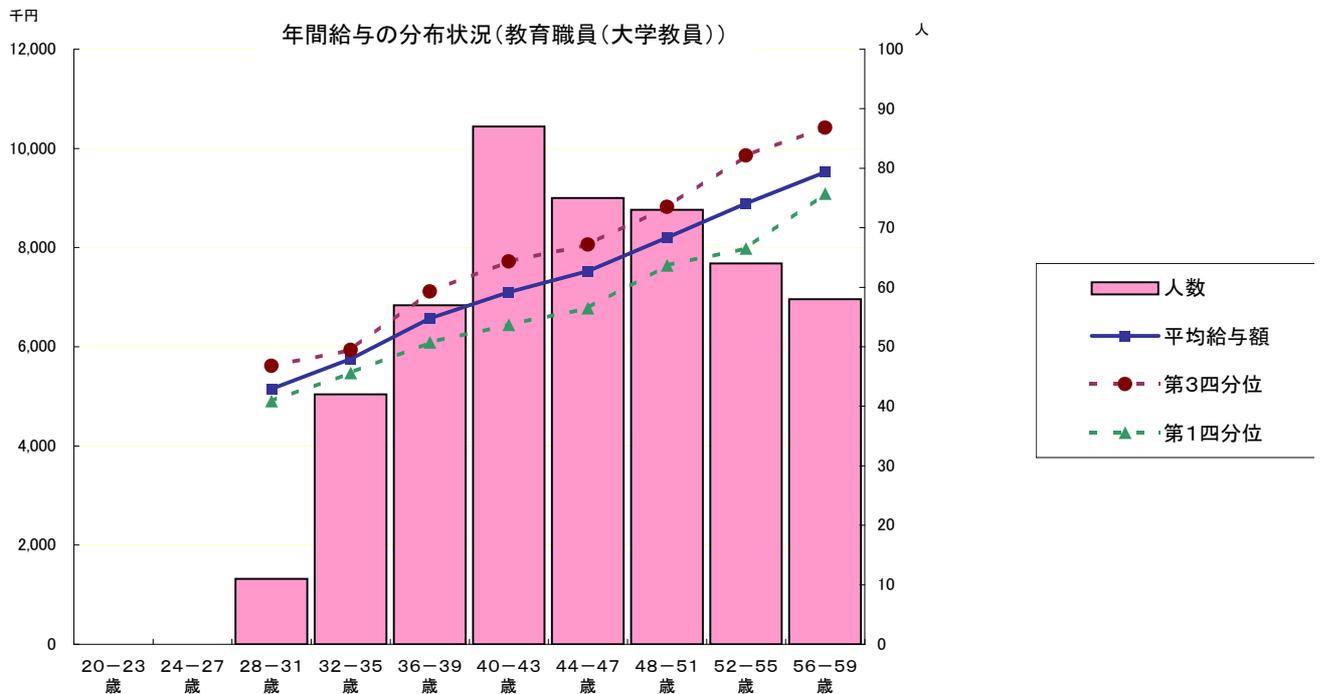


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下⑤まで同じ。

(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		
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円
・課長	16	56.2	7,005	7,372	7,694	
・課長補佐	32	53.3	6,204	6,375	6,524	
・係長	105	48.6	5,558	5,787	5,924	
・係員	69	34.3	3,259	3,882	4,497	

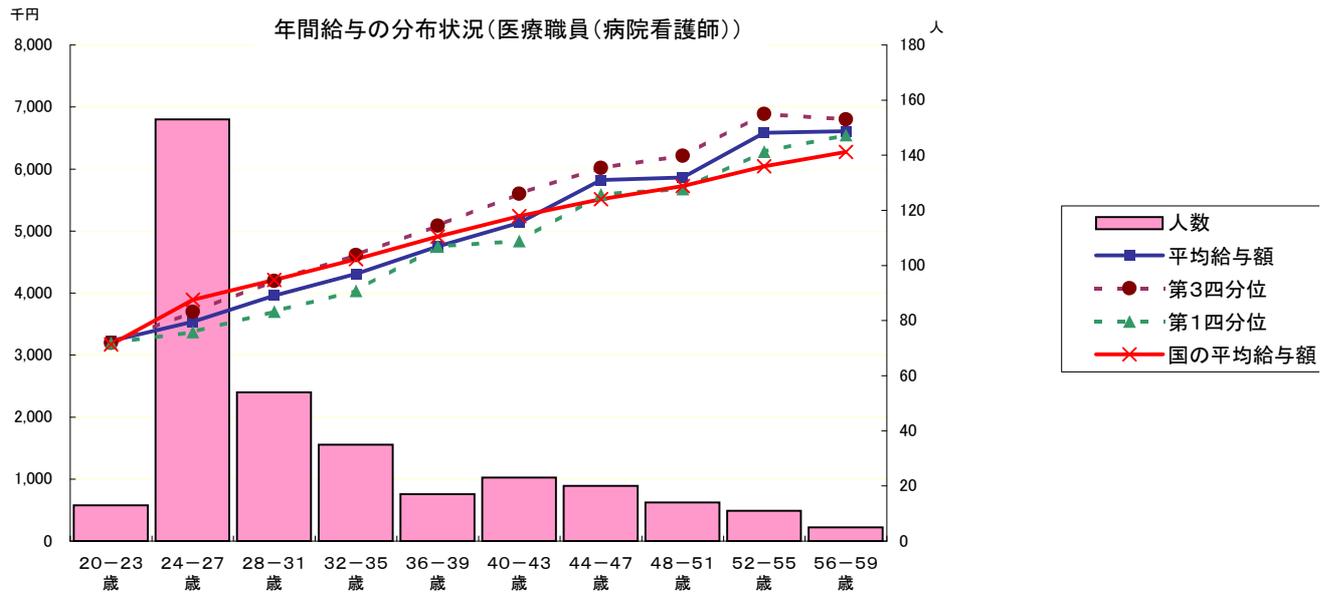
(教育職員(大学教員))



(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		
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円
・教授	172	56.0	9,238	9,754	10,248	
・准教授	158	46.3	7,344	7,732	8,131	

(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	
			第1分位	第3分位
代表的職位 (・看護師長 ・看護師)	25	50.1	6,103	6,557
	272	28.9	3,371	4,020

③ 職級別在職状況等(平成24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 (割合)	262 (割合)	22 (8.4%)	56 (21.4%)	124 (47.3%)	38 (14.5%)	16 (6.1%)	4 (1.5%)	2 (0.8%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)
年齢 (最高～最低)		35 ～ 21	51 ～ 28	59 ～ 36	59 ～ 48	59 ～ 40	59 ～ 58				
所定内 給与年額 (最高～最低)		2,660 ～ 1,771	4,018 ～ 2,477	4,813 ～ 2,802	5,156 ～ 4,167	6,094 ～ 4,594	6,554 ～ 5,794				
年間給与額 (最高～最低)		3,519 ～ 2,340	5,283 ～ 3,259	6,446 ～ 3,719	6,990 ～ 5,851	7,965 ～ 6,391	8,639 ～ 7,794				

(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 (割合)	528 (割合)	8 (1.5%)	152 (28.8%)	38 (7.2%)	158 (29.9%)	172 (32.6%)
年齢 (最高～最低)		59 ～ 28	61 ～ 28	60 ～ 33	64 ～ 35	64 ～ 41
所定内 給与年額 (最高～最低)		4,171 ～ 2,714	6,330 ～ 3,498	6,237 ～ 4,160	6,769 ～ 4,320	9,417 ～ 5,534
年間給与額 (最高～最低)		5,660 ～ 3,588	7,853 ～ 4,564	8,168 ～ 5,656	9,036 ～ 5,785	12,687 ～ 7,640

(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 (割合)	345 (割合)	0 (0.0%)	272 (78.8%)	44 (12.8%)	27 (7.8%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)	(0.0%)
年齢 (最高～最低)			54 ～ 23	56 ～ 31	57 ～ 43			
所定内 給与年額 (最高～最低)			4,336 ～ 2,403	4,649 ～ 2,993	5,040 ～ 4,128			
年間給与額 (最高～最低)			5,717 ～ 3,195	6,215 ～ 3,958	6,947 ～ 5,562			

(注) 「事務・技術職種」の7級、「医療職員(病院看護師)」の5級及び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23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	44.6～32.6%	41.3～30.2%	42.9～31.4%
一般職員	一律支給分 (期末相当)	64.5%	67.1%	65.9%
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	35.5%	32.9%	34.1%
	最高～最低	40.5～31.6%	38.0～29.2%	39.1～30.3%

(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)	62.7%	66.5%	64.7%
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	37.3%	33.5%	35.3%
	最高～最低	48.1～32.8%	41.5～30.3%	44.5～31.5%
一般職員	一律支給分 (期末相当)	64.3%	67.0%	65.7%
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	35.7%	33.0%	34.3%
	最高～最低	49.9～32.2%	41.6～30.0%	44.8～31.4%

(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)	64.2%	66.8%	65.6%
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	35.8%	33.2%	34.4%
	最高～最低	40.5～31.2%	37.8～28.8%	39.1～30.0%

注: 医療職員(病院看護師)における管理職員は該当者が2名以下のため、当該個人に係る情報が特定されるおそれがあることから、記載をしていない。

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))	79.7
対他の国立大学法人等	92.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	92.9
------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	95.8
対他の国立大学法人等	96.4

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	79.7						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: center;">85.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">80.8</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">85.9</td> </tr> </table>	地域勘案	85.7	学歴勘案	80.8	地域・学歴勘案	85.9
地域勘案	85.7							
学歴勘案	80.8							
地域・学歴勘案	85.9							
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】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満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。							
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 34.6% (国からの財政支出額 10,206,420千円、支出予算の総額 29,493,239千円:平成23年度予算)</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>							
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)							
講ずる措置	今後も引き続き適正な水準の範囲内を維持する努力を継続する。							

○医療職員(病院看護師)

項目	内容							
指数の状況	対国家公務員	95.8						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: center;">97.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">94.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: center;">98.5</td> </tr> </table>	地域勘案	97.7	学歴勘案	94.2	地域・学歴勘案	98.5
地域勘案	97.7							
学歴勘案	94.2							
地域・学歴勘案	98.5							
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】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満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。							
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 上記の表における記載と同じ。</p> <p>【検証結果】 上記の表における記載と同じ。</p>							
	【累積欠損額について】 上記の表における記載と同じ。							
講ずる措置	今後も引き続き適正な水準の範囲内を維持する努力を継続する。							

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

90.8

(注) 上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比較を基礎に、平成23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23年度)	前年度 (平成22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)	9,348,252	9,428,197	△79,945	(△ 0.8)	△79,945	(△ 0.8)
退職手当支給額 (B)	818,153	568,199	249,954	( 44.0)	249,954	( 44.0)
非常勤役員等給与 (C)	3,360,873	3,034,946	325,927	( 10.7)	325,927	( 10.7)
福利厚生費 (D)	1,580,489	1,481,295	99,194	( 6.7)	99,194	( 6.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	15,107,767	14,512,637	595,130	( 4.1)	595,130	( 4.1)

注:「非常勤役員等給与」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「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。  
「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0.8%減は、主に総人件費改革による人件費削減の効果によるものであり、退職手当支給額の43.7%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、非常勤役員等給与の10.7%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。

②「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)及び「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)による人件費削減の取り組みについては次のとおりである。

- i) 主務大臣(文部科学大臣)が中期目標において示した人件費削減の取組みに関する事項  
「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う。更に、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。」
- ii) 当法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針  
「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。更に、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。」
- iii) 上記 i) ii)の進捗状況

#### 【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。

#### 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	平成23年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	10,563,006	10,033,229	9,901,838	9,861,218	9,547,044	9,428,197	9,348,252
人件費削減率 (%)		△ 5.0	△ 6.3	△ 6.6	△ 9.6	△ 10.7	△ 11.5
人件費削減率(補正值) (%)		△ 5.0	△ 7.0	△ 7.3	△ 7.9	△ 7.5	△ 8.1

(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る。(平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23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%、△0.23%である。)

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。

3 平成23年度の人件費削減率(補正值)では△8.1%という数値であるが、人勸部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では、△8.3%という数値となる。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した措置について、役員は検討中、職員は労使交渉中。