

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27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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

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目指し、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3,112万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万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。

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ます。

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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26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。

□

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長	国家公務員の給与制度の増額改定に関連して、期末特別手当の支給月数を0.15月分引き上げた。
理事	(法人の長に同じ。)
理事(非常勤)	改定なし。
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26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 17,611	千円 12,660	千円 4,587	千円 253 111	(地域手当) (通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 14,456	千円 10,008	千円 3,626	千円 200 622	(地域手当) (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 13,834	千円 10,008	千円 3,626	千円 200	(地域手当)		3月31日	
C理事	千円 13,883	千円 10,008	千円 3,626	千円 200 49	(地域手当) (通勤手当)		3月31日	
D理事	千円 12,022	千円 8,640	千円 3,130	千円 172 80	(地域手当) (通勤手当)		3月31日	
E理事	千円 4,851	千円 2,848	千円 1,534	千円 56 113 300	(地域手当) (広域異動手当) (通勤手当)		7月30日	◇
F理事	千円 8,655	千円 5,760	千円 1,859	千円 1,036	(地域手当)	8月1日		◇
A監事	千円 10,980	千円 8,640	千円 2,090	千円 172 78	(地域手当) (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,460	千円 2,460	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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

平成25年度評価結果(国立大学法人評価委員会)において中期計画達成に向け順調に進んでる旨の評価を得たこと及び平成26年度監査結果(本学監事)において大学の機能強化、実力向上、効率的運営等が学長のリーダーシップのもとで実施されているとの評価を得ていることなど、経歴、実績等を勘案し妥当である。

理事

平成25年度評価結果(国立大学法人評価委員会)において中期計画達成に向け順調に進んでる旨の評価を得たこと及び平成26年度監査結果(本学監事)において大学の機能強化、実力向上、効率的運営等が確実に実施されているとの評価を得ていることなど、経歴、実績等を勘案し妥当である。

理事(非常勤)

(理事に同じ。)

監事

平成25年度評価結果(国立大学法人評価委員会)において中期計画達成に向け順調に進んでる旨の評価を得たことなど、経歴、実績等を勘案し妥当である。

監事(非常勤)

(監事に同じ。)

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人等、民間企業との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
	千円	年	月			
法人の長	54,453	33	9	H27.3.31		
理事A	45,108	38		H27.3.31		
理事B	44,608	43		H27.3.31		
理事C	44,733	38		H27.3.31		
理事D	5,637	6		H27.3.31		

注:「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

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	山梨大学役員退職手当規程に基づき退職手当支給額を決定し、業績勘案は行っていない。
理事A	(法人の長に同じ。)
理事B	(法人の長に同じ。)
理事C	(法人の長に同じ。)
理事D	(法人の長に同じ。)

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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26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。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

〔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。〕

② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

〔勤奨手当において、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。〕

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

〔国立大学法人山梨大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、安全衛生業務手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、宿日直手当、休日給、夜勤手当、期末手当及び勤奨手当)としている。
 ・平成26年度では、①全俸給表のベースアップ(0.3%)、②勤奨手当支給率の0.15月分引上げ、③通勤手当の引上げ、④初任給調整手当の引上げを実施した。〕

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26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 1321	歳 42.9	千円 6,223	千円 4,614	千円 49	千円 1,609
事務・技術	人 259	歳 45.6	千円 5,518	千円 4,098	千円 57	千円 1,420
教育職種 (大学教員)	人 521	歳 48.6	千円 8,027	千円 5,914	千円 53	千円 2,113
医療職種 (病院看護師)	人 343	歳 32.7	千円 4,402	千円 3,297	千円 37	千円 1,105
技能・労務職種	人 23	歳 49.3	千円 4,983	千円 3,707	千円 63	千円 1,276
教育職種 (附属高校教員)	人 24	歳 47.6	千円 7,342	千円 5,475	千円 38	千円 1,867
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 45	歳 39.7	千円 6,407	千円 4,804	千円 46	千円 1,603
医療職種 (病院医療技術職員)	人 103	歳 39.3	千円 4,881	千円 3,637	千円 49	千円 1,244
その他医療職種 (看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
個別任期付教員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

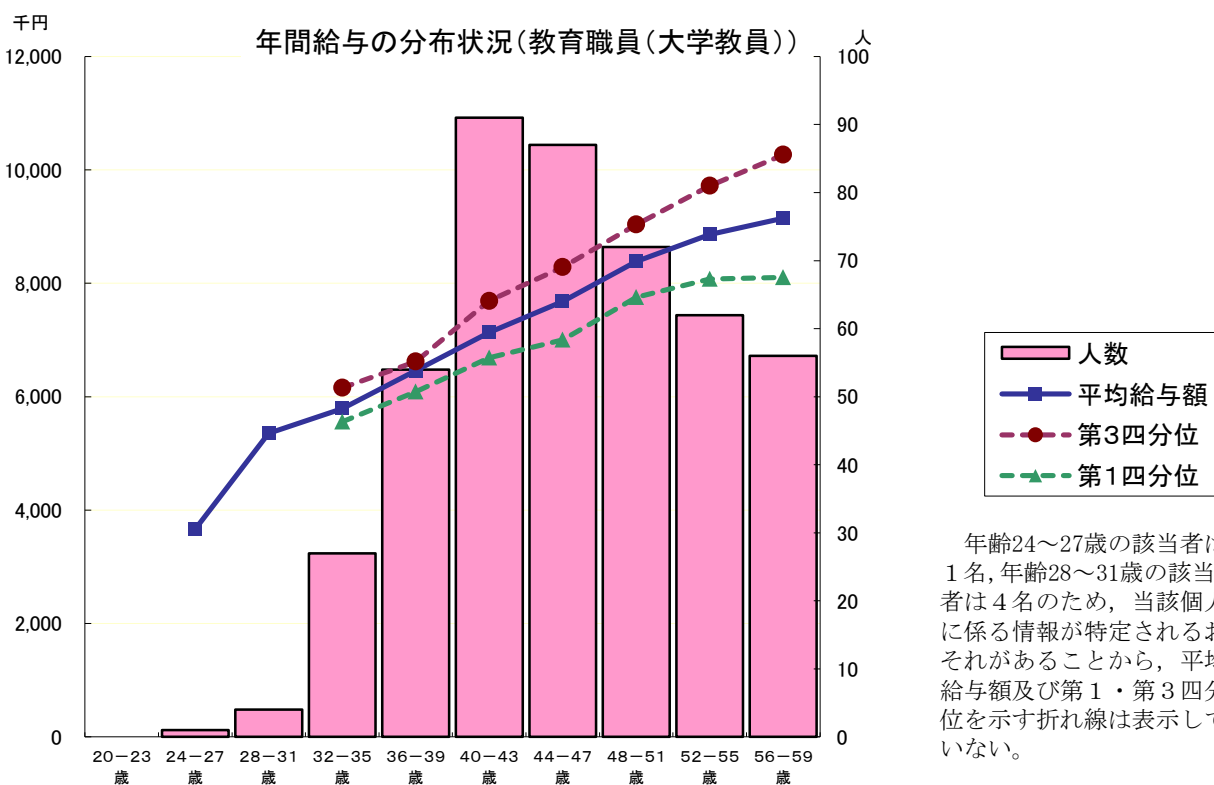
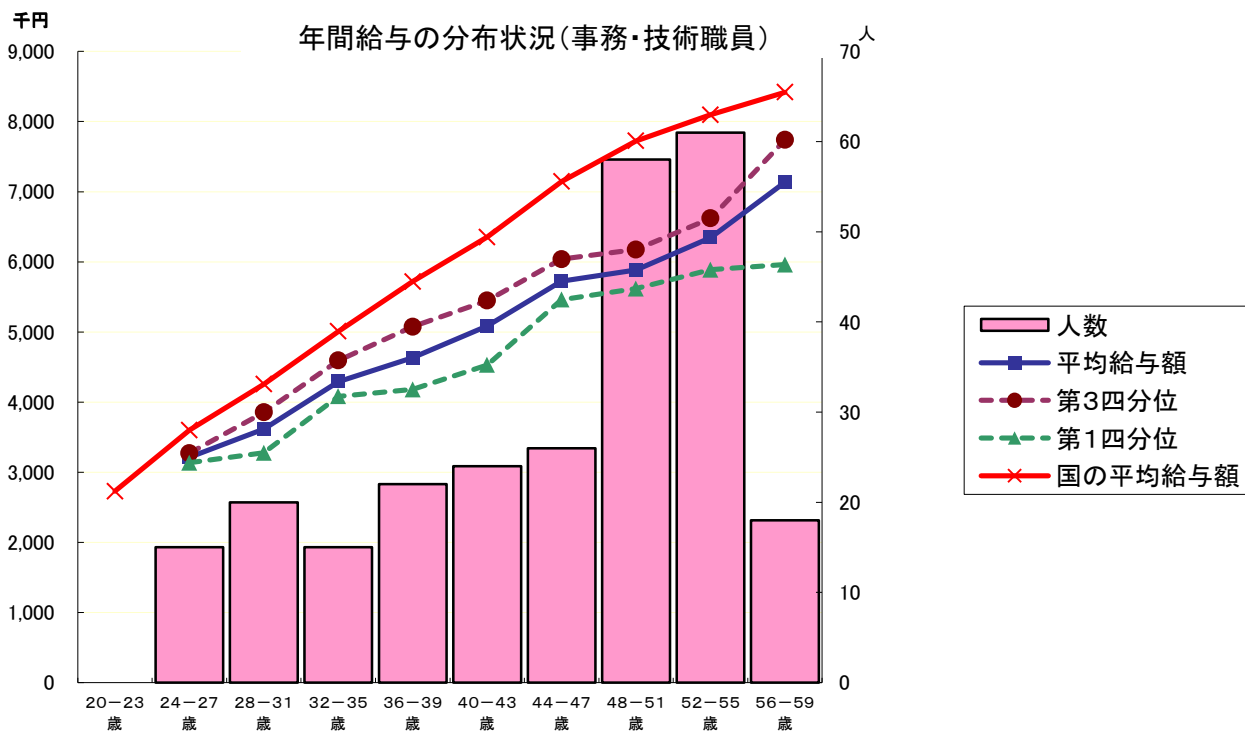
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	43	41.5	6,321	6,321	2	0
医療職種 (病院医師)	26	39.3	4,956	4,956	0	0
教育職種 (特定施設等特任教員)	17	44.9	8,410	8,410	6	0

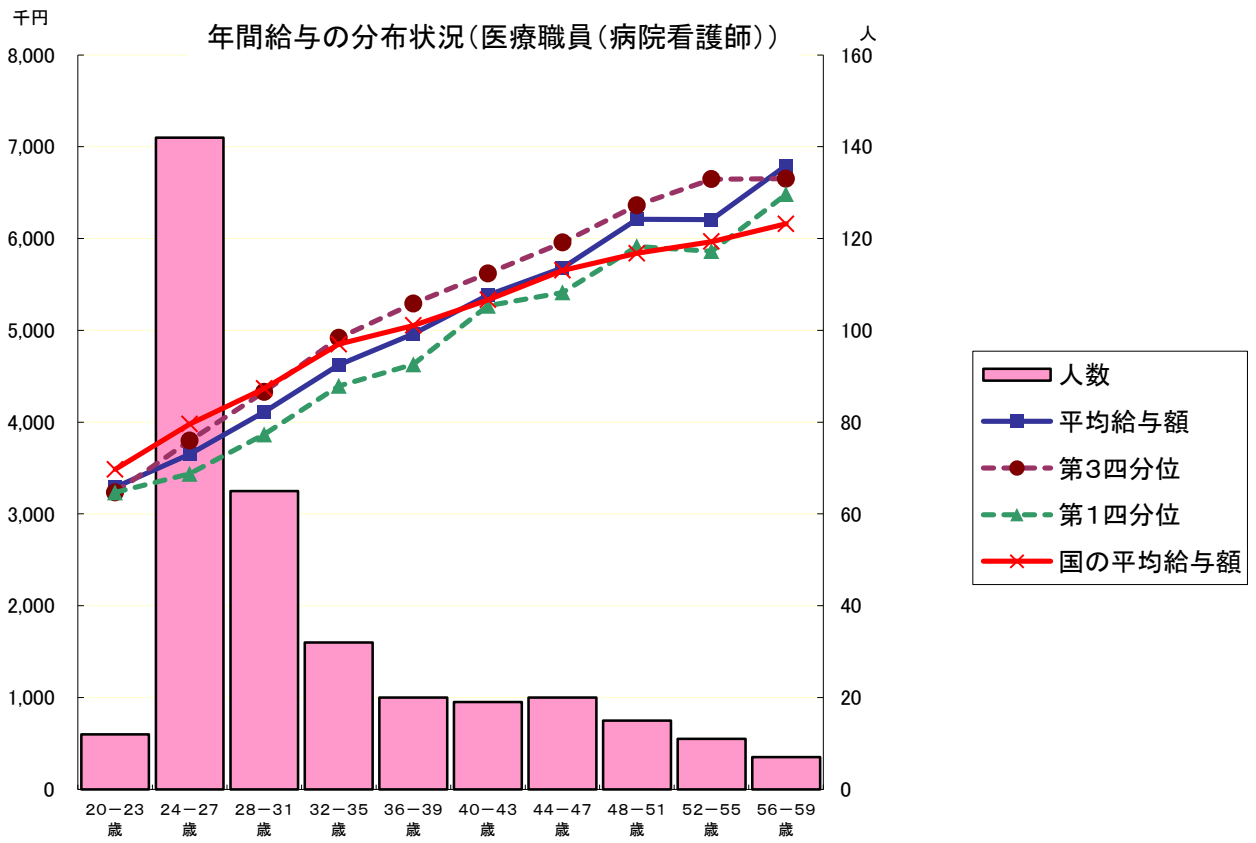
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	122	41.2	3,321	2,661	45	660
事務・技術	85	43.3	3,075	2,288	58	787
教育職種 (大学教員)	9	50.3	4,579	3,397	21	1,182
医療職種 (病院医師)	25	29.3	3,622	3,622	7	0
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	2					

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: 常勤職員のその他医療職種(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 年齢別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、④まで同じ。]





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、④まで同じ。

③ 職位別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))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・部長	4	58.8	9,418	-
・課長	19	54.2	7,291	7,766 ～ 6,335
・課長補佐	38	52.8	6,380	6,957 ～ 5,728
・係長	88	50.1	5,879	6,801 ～ 5,058
・主任	36	43.5	5,096	5,921 ～ 4,180
・係員	74	34.5	3,986	5,307 ～ 2,852

注: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、年間給与額の最高額・最低額は表示していない。

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・教授	156	56.3	9,889	12,593 ～ 7,831
・准教授	167	47.8	7,911	9,286 ～ 6,286
・講師	40	47.4	7,406	8,217 ～ 5,812
・助教	147	41.9	6,372	7,982 ～ 4,883
・助手	2	-	-	-
・教務職員	9	44.1	4,963	5,590 ～ 3,667

注:助手の該当者は2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額は表示していない。

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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・看護部長	1	-	-	-
・副看護部長	4	50.5	6,650	-
・看護師長	23	51.0	6,275	6,750 ～ 5,302
・副看護師長	49	41.2	5,412	6,281 ～ 4,345
・看護師	266	29.2	3,958	5,862 ～ 3,235

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、年間給与額の最高額・最低額は表示していない。

④ 賞与(平成26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	% 60.6	% 61.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.1	% 39.4	% 38.3
	最高～最低	% 44.6～32.7	% 48.6～34.8	% 46.9～33.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 62.3	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.5	% 37.7	% 36.6
	最高～最低	% 40.5～32.0	% 42.7～34.4	% 41.8～33.4

(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)	% 62.8	% 61.9	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.2	% 38.1	% 37.7
	最高～最低	% 49.3～33.0	% 45.9～35.3	% 47.5～34.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 62.3	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.5	% 37.7	% 36.7
	最高～最低	% 45.7～32.2	% 42.7～34.3	% 43.4～33.6

(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)	% 64.1	% 62.0	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.9	% 38.0	% 37.0
	最高～最低	% 40.5～33.0	% 42.7～34.8	% 41.7～34.0

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。

3 給与水準の妥当性の検証等

(事務・技術職員)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 79.8 ・年齢・地域勘案 85.9 ・年齢・学歴勘案 81.1 ・年齢・地域・学歴勘案 86.4 (参考) 対他法人 91.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 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 29.9 %】 (国からの財政支出額 10,373,000 千円、支出予算の総額 34,646,000千円：平成26年度予算)</p> <p>【管理職の割合 3.8%(常勤職員数1,857名中 72名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 54.7%(常勤職員数1,857名中1,017名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 43.2%】 (支出総額 35,115百万円、給与・報酬等支給総額 15,170百万円：平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 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>(文部科学大臣の検証結果) 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。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努めていく。

(医療職員(病院看護師))

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 96.1 ・年齢・地域勘案 98.8 ・年齢・学歴勘案 93.9 ・年齢・地域・学歴勘案 99.0 (参考) 対他法人 96.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 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】 (法人の検証結果) 上記の表における記載と同じ。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 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。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努めていく。

○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 89.9

(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26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。〕

4 モデル給与

- (事務・技術職員)
- ・22歳(大卒初任給、独身)
月額 175,000円 年間給与 2,600,000円
 - ・45歳(係長、配偶者・子1人)
月額 365,000円 年間給与 5,800,000円
 - ・55歳(課長、配偶者・子2人)
月額 475,000円 年間給与 7,000,000円
- (教育職員(大学教員))
- ・42歳(助教)
月額 405,000円 年間給与 6,500,000円
 - ・47歳(講師)
月額 470,000円 年間給与 7,500,000円
 - ・48歳(准教授)
月額 500,000円 年間給与 8,000,000円
 - ・56歳(教授)
月額 625,000円 年間給与 10,000,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,428,197	千円 9,348,252	千円 9,283,545	千円 9,174,479	千円 9,571,042	千円
退職手当支給額 (B)	千円 568,199	千円 818,153	千円 704,161	千円 847,694	千円 742,391	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,034,946	千円 3,360,873	千円 3,657,754	千円 3,867,516	千円 4,085,389	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,481,295	千円 1,580,489	千円 1,659,262	千円 1,751,733	千円 1,824,359	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,512,637	千円 15,107,767	千円 15,304,722	千円 15,641,422	千円 16,223,181	千円

注: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

総人件費について参考となる事項

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連する給与減額(俸給月額(地域手当含):平成3.8%、管理職手当:6%、期末・勤勉手当:5.77%)が、平成26年3月で終了したことに伴い、給与、報酬等支給総額、非常勤役職員等給与が増額となっている。

IV その他

特になし