

国立大学法人静岡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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人静岡大学役員報酬規程により、期末特別手当において、国立大学法人評価委員会の業績結果を勘案し、その者の業績に応じ、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減できる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

賞与(期末特別手当)の支給割合を、年間3.10月分から2.95月分に引き下げた。基本給月額を、国家公務員の指定職俸給表の改定額以下となるよう同改定額を越えている号給については、1万円の減額改定を行った。

基本給月額の減額改定を行った号給を適用されている者に対する12月期の期末特別手当の額から、4月に支給した基本給月額、地域調整手当、単身赴任手当の合計額に100分の0.28を乗じた額に8を乗じて得た額及び6月期に支給された期末特別手当の額に100分の0.28を乗じて得た額を控除した額を支給する措置を講じた。

理事

法人の長に同じ

監事

法人の長に同じ

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 17,093	千円 11,840	千円 4,357	千円 592 51 253 (地域調整手当) (通勤手当) (単身赴任手当)	4月1日		
A理事	千円 13,512	千円 9,360	千円 3,474	千円 468 210 (地域調整手当) (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 13,302	千円 9,360	千円 3,474	千円 468 (地域調整手当)	4月1日		
C理事	千円 13,905	千円 9,360	千円 3,474	千円 468 603 (地域調整手当) (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 15,129	千円 9,360	千円 3,805	千円 1,592 24 348 (地域調整手当) (通勤手当) (単身赴任手当)	4月1日		◇
A監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 4,800	千円 4,800	千円	千円 ()			

【注記1】「地域調整手当」とは、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤している役員に支給しているものである。

【注記2】「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法第8条第1項の規定に基づき、国立大学法人役員となるため国家公務員を退職し、引き続き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 4,455	年 3	月 0	22.3.31	1.0	役員就任期間における国立大学法人評価委員会による業績評価の結果が良好であることを勘案し、標準率の1.0に決定した。	*※
理事A	千円 3,510 (48,989)	年 3 (37)	月 0 0)	22.3.31	1.0	法人の長に同じ	
理事B	千円 3,510 (48,989)	年 3 (38)	月 0 8)	22.3.31	1.0	法人の長に同じ	
監事	千円	年	月			該当者なし	

【注記1】理事A及びBについては、役員在職期間を国立大学法人静岡大学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、役員在職期間に教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)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

【注記2】「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規程に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を評価して乗じている係数である業績勘案率を記載した。

【注記3】「前職」欄の「*」は、退職公務員であることを示す。

【注記4】「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

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

中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、教職員の適正な規模と配置を図りつつ、人件費総額の抑制に努める。

人件費を効率的に運用するため人件費管理計画による管理を継続する。

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

国家公務員の給与水準を充分考慮し、本学の財政状況を踏まえ決定する。

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

昇給、昇格及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、教職員の勤務成績を考慮し、決定する。

〔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)	基準日以前6月以内の期間における勤務成績に応じて、決定される支給割合(成績率)を決定する。
昇給	5段階の昇給区分を設定して、勤務成績に応じて、昇給号給数を決定し昇給させることができる。
昇格	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合は、1級上位の級に昇格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

- ・賞与(期末手当・勤勉手当)の支給率を、年間で0.2引下げ(特別職適用職員は0.15引下げ)
- ・各職基本給月額を、各級の下級号給を除き200円から900円引き下げ改定(平成22年12月1日)
- ・平成18年4月の基本給表切替に伴う現給保障の算定基礎額について0.17%引下げ(平成22年12月1日)
- ・55歳を超える教職員に対する給与等の1.5%減額支給措置の開始(平成23年1月1日)
- ・浜松市、島田市、藤枝市に係る地域調整手当について、1%の特別加算措置を実施
(平成23年1月1日)

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	1021	47.2	7,590	5,630	104	1,960
事務・技術	278	44.8	5,700	4,289	117	1,411
教育職種 (大学教員)	629	49.3	8,604	6,339	96	2,265
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	1					
教育職種 (附属特別支援学校教員)	20	37.8	6,527	4,917	60	1,610
教育職種 (附属義務教育学校教員)	81	40.5	6,667	5,040	136	1,627
その他医療職種 (医療技術職員)	5	46.1	5,093	3,837	108	1,256
その他医療職種 (看護師)	5	45.3	5,183	3,889	34	1,294
指定職種	2					

【注1】「技能・労務職種」とは、自動車運転手の職種を示す。

【注2】「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3】「指定職種」とは、極めて高度な専門的知識及び資格等をもって教育研究に従事する職種を示す。

【注4】常勤職員の「技能・労務職種」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5】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。

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		
在外職員	該当者なし					

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		
任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

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	
再任用職員	該当者なし		千円	千円	千円	千円
事務・技術	該当者なし		千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円

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	
非常勤職員	41	40.9	5,160	5,039	36	121
事務・技術	5	57.5	4,068	3,073	65	995
教育職種 (大学教員)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
特任事務職員	1		千円	千円	千円	千円
特任教員	20	41.2	6,210	6,210	36	0
学術研究員	15	33.7	4,183	4,183	22	0

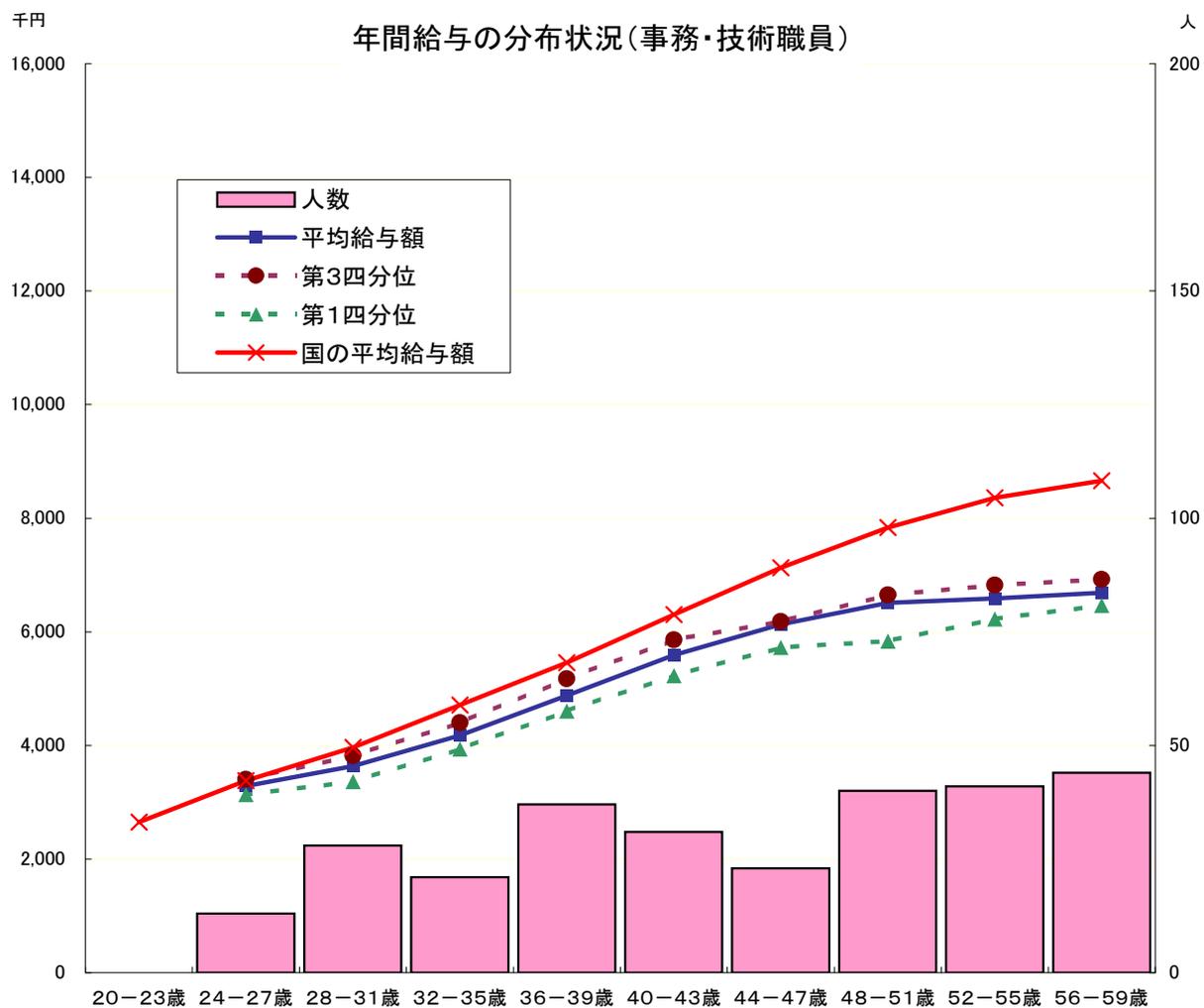
【注6】非常勤職員の「特任事務職員」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

【注7】「特任事務職員」とは、特定のプロジェクトにおいて高い専門性を必要とする事務又は技術に従事する非常勤職員の職種を示す。

【注8】「特任教員」とは、特定のプロジェクト又は教育等に従事する非常勤教員の職種を示す。

【注9】「学術研究員」とは、特定の研究プロジェクト、共同研究等に従事する非常勤研究員の職種を示す。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))
 [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。]



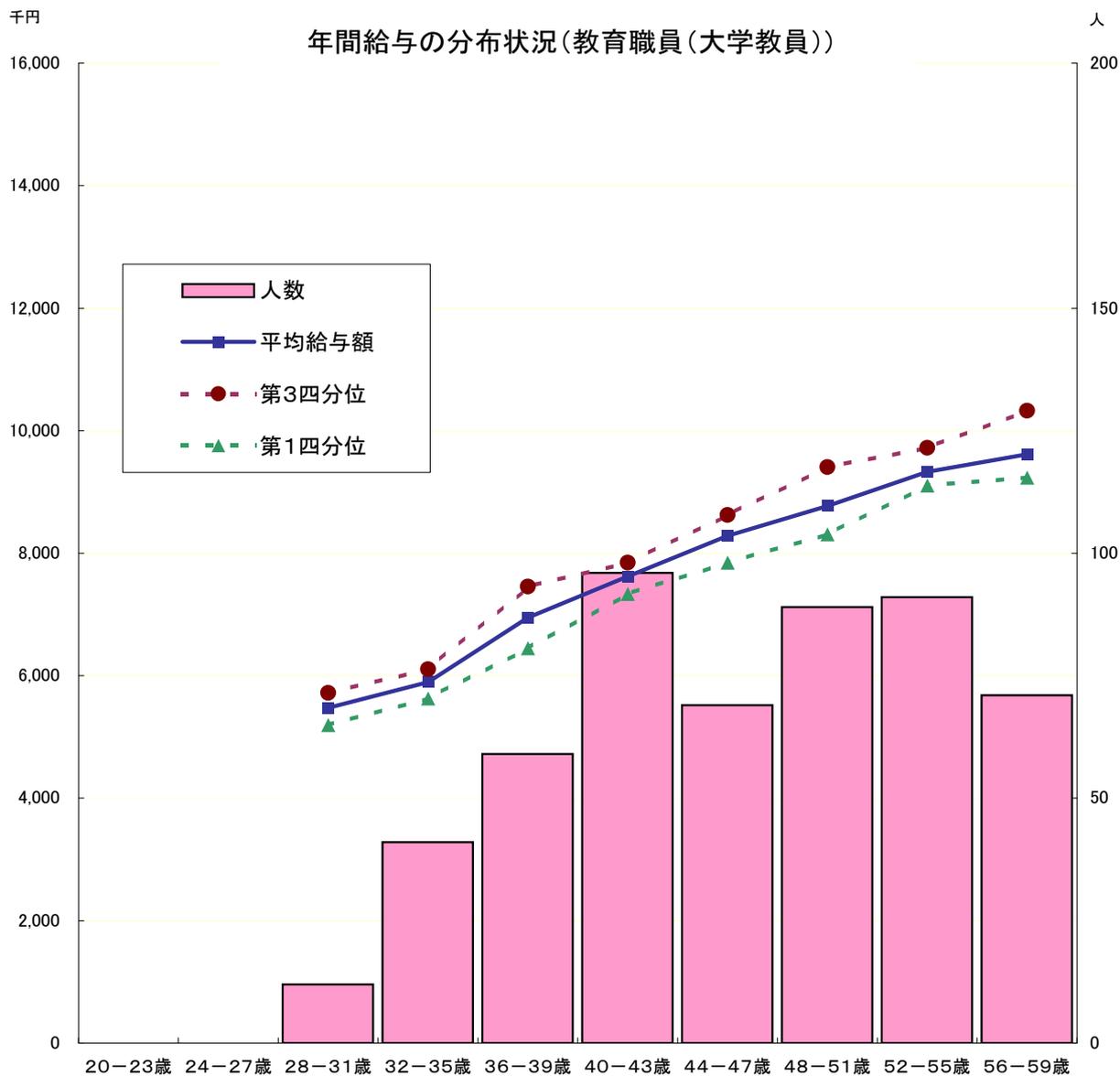
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	
			第1分位	第3分位
課長	22人	54.7歳	6,928千円	7,928千円
副課長	31人	54.7歳	6,416千円	6,822千円
係長	130人	48.2歳	5,500千円	6,389千円
係員	59人	30.4歳	3,363千円	4,082千円

【注】「課長」には、「事務長」「室長」を含む。「副課長」には、「課長補佐」「専門員」「技術専門員」を含む。

「係長」には、「主査」「専門職員」「技術専門職員」を含む。「係員」には、「事務局の職員であるスタッフ」を含む。



(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
教授	332	55.3	9,121	9,630	10,265
准教授	227	43.7	7,281	7,634	8,104

③ 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))

(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		局長	局長	局長 部長	部長	課長
人員 (割合)	278 (100%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)	2 (0.7%)	8 (2.9%)
年齢 (最高～最低)		}	}	}	}	59 }
所定内 給与年額 (最高～最低)		}	}	}	}	6,405 }
年間 給与額 (最高～最低)		}	}	}	}	8,591 }
区分		5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長 副課長	副課長 主査	主査 主任	主任 係員	係員
人員 (割合)		19 (6.8%)	59 (21.2%)	124 (44.6%)	39 (14.0%)	26 (9.4%)
年齢 (最高～最低)		59 }	59 }	57 }	38 }	31 }
所定内 給与年額 (最高～最低)		6,010 }	5,571 }	5,090 }	3,594 }	2,832 }
年間 給与額 (最高～最低)		7,928 }	7,431 }	6,711 }	4,648 }	3,655 }
		6,466	6,038	4,215	3,418	2,929

【注】8級・7級における該当者が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、「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	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	教授	准教授	講師	助教 助手	教務職員
人員 (割合)	629 (100%)	0	332 (52.8%)	225 (35.8%)	28 (4.5%)	40 (6.4%)	4 (0.6%)
年齢 (最高～最低)		}	64 }	64 }	62 }	63 }	58 }
所定内 給与年額 (最高～最低)		}	8,161 }	6,787 }	5,974 }	5,365 }	4,668 }
年間 給与額 (最高～最低)		}	11,186 }	9,143 }	8,103 }	7,187 }	6,265 }
		}	7,396	5,518	4,800	5,195	5,846

④ 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))

(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)	63.2	66.2	64.7
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	36.8	33.8	35.3
	最高～最低	47.5～33.4	45.2～29.7	44.9～31.8
一般職員	一律支給分 (期末相当)	64.4	67.8	66.1
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	35.6	32.2	33.9
	最高～最低	42.7～31.0	39.5～28.0	38.8～29.5

(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)	59.6	63.6	61.6
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	40.4	36.4	38.4
	最高～最低	49.1～33.6	45.6～30.2	45.3～31.9
一般職員	一律支給分 (期末相当)	64.3	67.6	66.0
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	35.7	32.4	34.0
	最高～最低	49.5～33.0	41.6～25.5	45.7～29.8

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))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

83.8

対他の国立大学法人等

97.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

97.6

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 83.8	
	参考	地域勘案 89.1
		学歴勘案 84.0
		地域・学歴勘案 89.3
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、適正であると考える。	
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 56.11% 国からの財政支出額 10,313,053千円 支出予算の総額 18,381,454千円(平成22年度予算)	
	【検証結果】 国家公務員との比較指数が100以下なので、適正である。	
講ずる措置	現行の給与水準を維持していくよう努める。	

○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 94.9

(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。 〕

Ⅲ 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 8,895,699	千円 9,164,403	千円 (%) △ 268,704 (△2.9)	千円 (%) - (-)
退職手当支給額 (B)	千円 975,990	千円 1,035,337	千円 (%) △ 59,347 (△5.7)	千円 (%) - (-)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,274,442	千円 1,250,500	千円 (%) 23,942 (1.9)	千円 (%) - (-)
福利厚生費 (D)	千円 1,172,349	千円 1,147,198	千円 (%) 25,151 (2.2)	千円 (%) - (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,318,480	千円 12,597,438	千円 (%) △ 278,958 (△2.2)	千円 (%) - (-)

【注】C欄「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」について

教員の人件費管理方式の導入による新規採用数の管理や定員削減の実施により教職員数の減少及び若年齢化に伴う基本給等の減、並びに賞与支給率の年間0.2月分の引下げの実施と22年12月から基本給月額平均0.1%の引下げ(各職基本給表の下位の号給を除き、200円から900円の減額)改定等を実施したこと、また、平成23年1月より、一般職(一)6級以上、教育職(一)5級以上で55歳を超える教職員に対しては、給与の1.5%を減額して支給する措置を開始したことなどにより、前年度と比較すると2.9%の減である。

「最広義人件費」について

給与、賞与の引下げ改定を実施したことにより「給与、報酬等支給総額」が前年比2.9%減少、また、定年退職者の減少により退職手当支給額が5.7%減少しているところであるが、キャンパス間における地域調整手当の格差の是正のため、支給率の低い浜松市、島田市、藤枝市にかかる地域調整手当の支給率について平成23年1月から1%の特別加算措置の実施、並びに特定のプロジェクトの教育、研究に従事する「特任教員」「学術研究員」といった非常勤職種での雇用人数の増加に伴い、最広義の人件費としては前年度と比較すると2.2%の減少である。

「行政改革の重要方針」による人件費削減の取り組みの状況

中期目標・中期計画においては、「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、国家公務員に準じた人権費改革に取り組み、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、「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。

【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)	10,368,067	9,892,484	9,682,042	9,583,861	9,164,403	8,895,699
人件費削減率 (%)		△ 4.6	△ 6.6	△ 7.6	△ 11.6	△ 14.2
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.6	△ 7.3	△ 8.3	△ 9.9	△ 11.0

【注】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。

「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。

IV 法人が必要と認める事項

特になし