

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は、教育及び研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたり、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数（当該法人約1,150名）や教育・研究事業で比較等同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人横浜国立大学

当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している。また、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類によるHグループ9大学(※)のうち、平成25年度分の公表資料によると、本学の常勤職員数及び学生収容定員数において最も近似している大学（常勤職員数約1,000名、学生収容定数8,822名（本学9,322名））である。

公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は16,323千円であり、本俸月額はや904千円（本学884千円（平成25年度支給状況（以下同じ。）））と推定される。同様の考え方により、理事については766千円（本学695千円）、監事（非常勤）については125千円（本学307千円）と推定される。

※Hグループ：岩手大学、茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、奈良女子大学、和歌山大学、静岡大学

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,652,000円

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。）

当法人においては平成16年より、期末特別手当において、学長は、国立大学法人評価委員会の業績評価の結果を勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内でこれを増減できることとしている。

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

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人静岡大学役員報酬規程に則り、基本給に地域調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人静岡大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額（基本給月額＋地域調整手当＋基本給月額×100分の25＋（（基本給月額＋地域調整手当）×100分の20））に6月に支給する場合には100分の140（平成27年6期においては100分の147.5）、12月期に支給する場合には100分の170（平成27年12月期においては100分の162.5）を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額に国立大学法人評価委員会の業績評価の結果を勘案し、その者の業績に応じ、その額の100分の10の範囲内で、これを増額し、又は減額することができることとしている。

なお、平成26年度においては、平成24年度から講じていた「国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律」（平成24年法律第2号）（以下「特例法」という。）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、平成26年3月31日までした。

また、平成26年8月7日付け人事院勧告に伴い、同年10月7日に閣議決定された「公務員の給与改定に関する取扱いについて」を参酌し、期末特別手当における期別特別割合について、引上げ（年間0.15ヶ月分）を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人静岡大学役員報酬規程に則り、基本給に地域調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人静岡大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額（基本給月額＋地域調整手当＋基本給月額×100分の25＋（（基本給月額＋地域調整手当）×100分の20））に6月に支給する場合においては100分の140（平成27年6期においては100分の147.5）、12月期に支給する場合においては100分の170（平成27年12月期においては100分の162.5）を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度においては、平成24年度から講じていた「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、平成26年3月31日までとした。

また、平成26年8月7日付け人事院勧告に伴い、同年10月7日に閣議決定された「公務員の給与改定に関する取扱いについて」を参酌し、期末特別手当における期別特別割合について、引上げ（年間0.15ヶ月分）を実施した。

監事（非常勤）

役員報酬支給基準は、月額として非常勤役員手当を支給している。

平成26年度においては、平成24年度から講じていた「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、平成26年3月31日までとした。

2 役員報酬等の支給状況

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 17,211	千円 11,760	千円 4,587	千円 588 276 （地域調整手当） （単身赴任手当）			
A理事	千円 13,531	千円 9,240	千円 3,604	千円 462 225 （地域調整手当） （通勤手当）			
B理事	千円 13,306	千円 9,240	千円 3,604	千円 462 （地域調整手当）		3月31日	
C理事	千円 13,391	千円 9,240	千円 3,604	千円 462 85 （地域調整手当） （通勤手当）		3月31日	
D理事	千円 14,235	千円 9,240	千円 3,736	千円 887 24 348 （地域調整手当） （通勤手当） （単身赴任手当）			◇
A監事 （非常勤）	千円 4,800	千円 4,800	千円	千円 （ ）	4月1日		
B監事 （非常勤）	千円 3,600	千円 3,600	千円	千円 （ ）	4月1日		

【注1】総額及び各内訳については、千円未満切捨のため総額と各内訳の合計額は、必ずしも一致しない。

【注2】前職の「◇」は、役員出向者（国家公務員の退職手当法第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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

学長は、静岡大学のビジョンである「自由啓発・未来創成」に基づき、人材育成を旨とし、質の高い教育と創造的な研究を推進し、社会と連携し、ともに歩む存在感のある大学を目指すため、教えの場から学びの場への転換、自由な基礎的研究の推進と学際・未踏の研究分野への組織的な取り組み、地域社会と協働した現代の諸課題へのチャレンジ、国際性豊かな人材育成、法人組織運営の自律性とアカウンタビリティの一層の明確化を図ることを重点的に推進している。

そうした中で、学長は、常勤職員数約1,150名の法人を代表として、その業務を総理するとともに、校務をつかさどり、所属教職員を統督して、経営責任と教学責任の職務を同時に担う職務の特性と重責を負っている。

静岡大学では、学長の報酬月額については、法人化移行前に適用されていた国家公務員指定職俸給表の号俸を踏まえ決定しているが、職務の特性や職責の重さは上記のとおり法人化移行前と同等以上であるといえる。

なお、学長の年間報酬額については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,111万円と比較した場合、それ以下となっており、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。

以上のことから、職務内容の特性及び職責の重さ並びに他の同規模の民間企業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。

理事

理事は、学長と共に静岡大学のビジョンである「自由啓発・未来創成」に基づく、人材育成を旨とし、質の高い教育と創造的な研究を推進し、社会と連携し、ともに歩む存在感のある大学を目指している。

そうした中で、理事は、学長が定める職務分担（平成26年度においては①教育・附属学校園担当、②研究・情報担当、③企画戦略担当、④総務・財務・施設担当）に基づき学長を補佐して法人の職務を掌理するとともに、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うこととされている。

また、理事は役員会の構成員として、中期目標や中期計画に関する事項等について役員会における審議に参加し学長の意思決定を支えるという重責を負っている。

静岡大学では、理事の報酬月額については、法人化移行前に適用されていた国家公務員指定職俸給表の号俸を踏まえ決定しているが、職務の特性や職責の重さは上記のとおり法人化移行前と同等以上であるといえる。

なお、理事の年間報酬額については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,111万円と比較した場合、それ以下となっている。

以上のことから、職務内容の特性及び職責の重さ並びに他の同規模の民間企業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。

監事（非常勤）

監事は、法人の業務を監査し、監査の結果に基づき必要があると認められるときは、法人の長又は文部科学大臣に意見を提出できることとされている。

また、毎事業年度、大臣に提出することとされている財務諸表と決算報告書に関して意見を付すことも監事の業務とされている。

一方、監事は学長及び理事と異なり、その職務の性格上、大学の運営に職務として直接かかわることができないといった職務の特殊性を負っている。

以上のことから、職責の重さ及び職務の特殊性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【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	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

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	該当者なし
理事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当該法人においては、平成16年より、期末特別手当において、学長は、国立大学法人評価委員会の業績評価の結果を勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内でこれを増減できることとしている。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員のほか、平成26年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別（当該法人約1,150名）・職種別平均支給額を参考とした。

- (1) 国家公務員・・・平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額は408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。
- (2) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学新卒事務員の初任給は198,293円となっている。

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。）

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については、勤勉手当、昇給及び昇格の際に、教職員の勤務成績を考慮して決定している。具体的には次のとおりである。

- (1) 勤勉手当：基準日以前6月以内の期間における勤務成績に応じて、支給割合（成績率）を決定
- (2) 昇給：5段階の昇給区分を設け、勤務成績に応じて昇給号給数を決定し、昇給を実施
- (3) 昇格：勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合につき、1級上位の級に昇格

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

国立大学法人静岡大学教職員給与規程に則り、基本給及び諸手当（扶養手当、管理職等手当、地域調整手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外労働手当、深夜労働手当、大学院調整手当、特別支援学校教員調整手当、特別資格調整手当、義務教育等教員特別勤務手当、教職調整手当）並びに賞与（期末手当、勤勉手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（基本給の月額(A)＋扶養手当の月額(B)＋(A)及び(B)に対する地域調整手当の月額＋(A)及び(B)に対する広域異動手当の月額＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月期においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額（基本給の月額(C)＋(C)に対する地域調整手当の月額＋(C)に対する広域異動手当の月額＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に役員会が定める基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度においては、①平成24年度から講じていた「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、平成26年3月31日までとした、②基本給の切替えに伴う経過措置による基本給（現給保障）の支給について、平成26年3月31日までとした、③55歳を超える教職員の昇給について、原則として昇給を停止（勤務成績が極めて良好又は特に良好である場合に限り昇給）することとした、④基本給表（特別職基本給表を除く。）を改定した、⑤通勤手当のうち交通用具使用に係る通勤手当について、使用距離に応じて100円から7,100円までの幅で引上げた、⑥大学院調整手当及び特別支援学校教員調整手当について、一部調整基本額を引上げた、⑦特別資格調整手当について、期間の区分に応じた額につき引上げた、⑧勤勉手当の支給月数について、0.15月引上げた、⑨平成27年1月1日付け昇給について、1号給抑制（55歳を超える教職員については、③による昇給号給数に対して1号給更に抑制）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	972	46.5	8,039	6,031	124	2,008
事務・技術	266	43.6	6,015	4,578	152	1,437
教育職種 （大学教員）	599	49.0	9,111	6,788	111	2,323
教育職種 （附属特別支援学校教員）	22	37.4	7,041	5,366	80	1,675
教育職種 （附属義務教育学校教員）	77	38.8	6,984	5,345	127	1,639
その他医療職種 （医療技術職員）	2					
その他医療職種 （看護師）	4	50.3	5,904	4,470	41	1,434
指定職種	2					
非常勤職員	35	45.4	5,573	5,460	126	113
事務・技術	2					
その他医療職種 （看護師）	2					
特任職員	6	49.2	4,040	4,040	248	0
特任教員	21	46.4	6,591	6,591	131	0
学術研究員	4	33.0	4,141	4,141	0	0

【注1】区分「在外職員」、「任期付職員」、「再任用職員」については、該当者がいないため記載を省略した。

【注2】区分「常勤職員」及び「非常勤職員」のうち、職種「医療職種（病院医）」、「医療職種（病院看護師）」及び「技能・労務職種」については、該当者がいないため記載を省略した。

【注3】区分「非常勤職員」のうち、職種「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。

【注4】「教育職種（附属義務教育学校教員）」については、附属幼稚園教員を含む。

【注5】「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6】常勤職員の「その他医療職員（医療技術職員）」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、人数以外は記載しない。

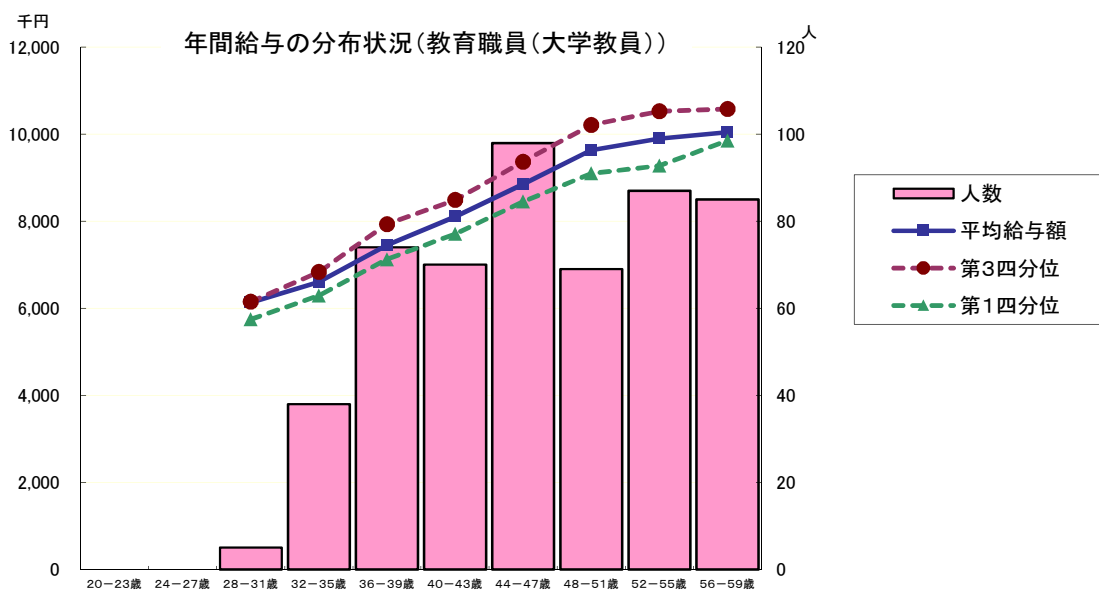
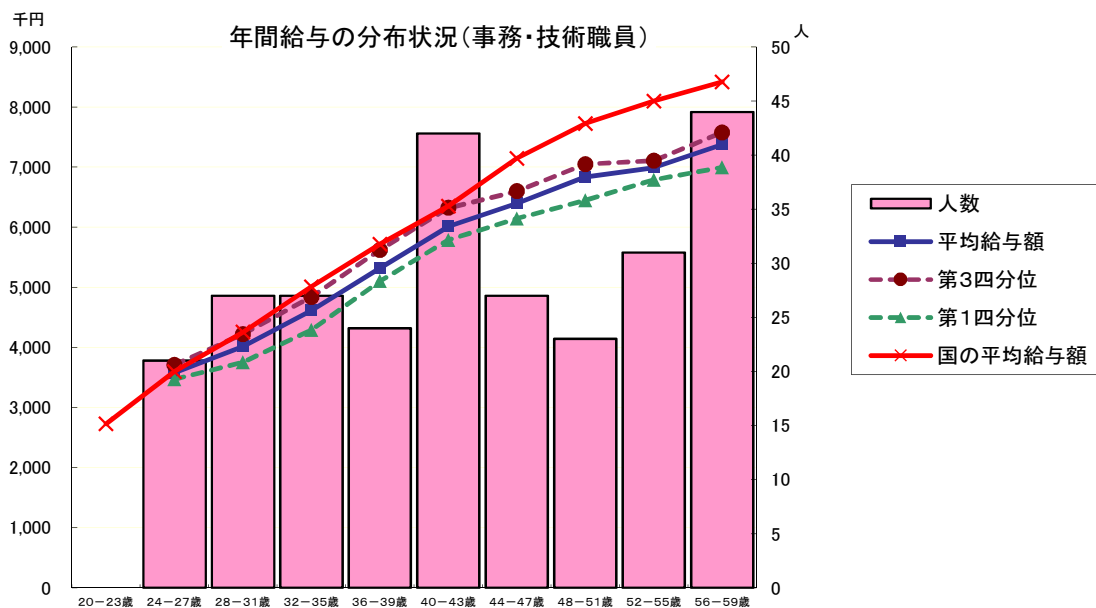
【注7】非常勤職員の「事務・技術」及び「その他医療職種（看護師）」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載しない。

【注8】「特任職員」とは、特定プロジェクト又は大学運営上特に必要があると学長が認めた業務において、高度な専門性と知識、能力を必要とする職務に専ら従事する非常勤職員の職種を示す。

【注9】「特任教員」とは、本学が実施する教育・研究の業務の一層の充実と活性化に資することを目的とし、本学が特に指定した業務に専ら従事する非常勤教員の職種を示す。

【注10】「学術研究員」とは、本学が実施する研究プロジェクトの推進、科学研究、共同研究、受託研究、その他各種研究課題の遂行のための研究業務に従事する非常勤職員の職種を示す。

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））
 [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））
（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)
部長	3	56.2	9,815	—
課長	21	55.1	7,797	8,545 ～ 7,109
副課長	34	54.0	7,041	7,578 ～ 6,022
係長	111	46.6	6,289	7,400 ～ 4,291
主任	26	38.8	5,334	6,823 ～ 4,259
係員	70	31.2	4,032	5,206 ～ 3,163

【注】「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、年間給与額の（最高～裁定）については表示していない。

「課長」には、「室長」及び「事務長」を含む。

「副課長」には、「副室長」「事務長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を含む。

「係長」には、「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。

「係員」には、「技術職員」を含む。

（教育職（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)
教授	307	54.9	10,088	11,485 ～ 7,464
准教授	218	44.3	8,214	9,473 ～ 6,131
講師	38	38.9	7,142	8,221 ～ 6,012
助教	34	36.8	6,445	7,440 ～ 5,725
助手	1	—	—	—
教務職員	1	—	—	—

【注】「助手」及び「教務職員」の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均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））

（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）	%	%	%
		63.0	61.6	62.2
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	%	%	%
		37.0	38.4	37.8
	最高～最低	52.7 ～ 33.0	45.9 ～ 34.9	49.0 ～ 34.1
一般職員	一律支給分（期末相当）	%	%	%
		64.5	62.7	63.5
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	%	%	%
		35.5	37.3	36.5
	最高～最低	42.5 ～ 32.1	43.9 ～ 33.1	41.6 ～ 33.2

（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）	%	%	%
		59.2	58.1	58.6
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	%	%	%
		40.8	41.9	41.4
	最高～最低	52.8 ～ 33.9	52.1 ～ 36.0	49.1 ～ 35.1
一般職員	一律支給分（期末相当）	%	%	%
		64.6	62.6	63.5
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	%	%	%
		35.4	37.4	36.5
	最高～最低	49.5 ～ 32.4	45.9 ～ 34.1	47.6 ～ 33.5

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	・年齢勘案 90.6
	・年齢・地域勘案 96.6
	・年齢・学歴勘案 90.1
	・年齢・地域・学歴勘案 96.7
	(参考) 対他法人 102.6
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 63.5%】 (平成26年度予算) 国からの財政支出額 13,237百万円 支出予算の総額 20,853百万円 【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】 【管理職(部長・課長職)の割合 9.02%(常勤職員数266名中24名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 63.16%(常勤職員数266名中168名)】 【国からの財政支出額に占める給与・報酬等支給総額の割合 66.68%】 給与・報酬等支給総額 8,826百万円</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出額に占める給与・報酬等支給総額の割合が66.68%であること、また累積欠損額がないこと、更には対国家公務員との給与水準の比較指標においても90.6と100以下であることから、給与水準については適切であると考ええる。</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える。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を維持すべく努めていきたい。

○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 101.7

(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。

4 モデル給与

【事務】

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額174,200円 年間給与2,591,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額307,125円 年間給与4,978,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額376,320円 年間給与6,076,000円

【大学教員】

- 27歳(博士修了初任給、独身)
月額285,300円 年間給与4,244,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)
月額412,650円 年間給与6,742,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額496,230円 年間給与8,155,000円

(注) モデル給与の月額及び年間給与は、基本給、扶養手当、地域調整手当(5%)、期末手当及び勤勉手当を基礎に算出

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、基準日以前6月以内の期間における勤務成績に応じて、成績率を決定している。

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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,895,699	千円 8,791,024	千円 8,326,849	千円 8,191,953	千円 8,825,709
退職手当支給額 (B)	千円 975,990	千円 1,164,265	千円 1,129,318	千円 938,092	千円 876,665
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,274,442	千円 1,333,910	千円 1,326,676	千円 1,308,267	千円 1,433,834
福利厚生費 (D)	千円 1,172,349	千円 1,224,191	千円 1,205,577	千円 1,243,017	千円 1,339,100
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,318,480	千円 12,513,390	千円 11,988,420	千円 11,681,329	千円 12,475,308

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
「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（平成24年法律第2号）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支給措置を終えたため、また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成26年10月7日閣議決定）を踏まえ給与改定を実施したため、対前年度比7.7%増となった。
- ・「最広義人件費」について
「給与、報酬等支給総額」が増加したため、また、法定福利費保険料の引き上げ及び「給与、報酬等支給総額」の増加に伴い「福利厚生費」が増加したため、対前年度比6.8%増となった。
- ・「国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げ等について」（平成24年8月7日閣議決定）に基づく役員・教職員の退職手当について
平成25年1月1日から国家公務員と同様の措置（退職手当の支給率の引下げ）を実施した。また、早期退職募集制度の導入及び定年前早期退職特例措置の内容拡充については、平成26年4月1日に施行、早期退職募集制度による募集を実施した。

IV その他

特になし