

国立大学法人茨城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

本学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人のうち常勤教職員数(当該法人838人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1)国立大学法人宇都宮大学・・・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(常勤教職員数647人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額等は15,304千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、16,900千円と推定される。

同様の考え方により、理事については14,000千円、非常勤監事については2,600千円と推定される。

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。)

役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、国立大学評価委員会の法人に対する業績評価の結果、又はその者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で学長がこれを増額し、若しくは減額できる。

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

役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の155の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヵ月分)を実施した。

理事

役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の155の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヵ月分)を実施した。

理事(非常勤)

{ 改定なし }

監事

役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。
 期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の155の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヵ月分)を実施した。

監事(非常勤)

{ 改定なし }

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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
A法人の長	7,443	4,920	2,129	393 (地域手当)		H26.8.31	
B法人の長	10,025	6,888	2,586	551 (地域手当)	H27.9.1		
A理事	6,329	4,170	1,805	333 (地域手当) 20 (通勤手当)		H26.8.31	
B理事	6,401	4,170	1,805	333 (地域手当) 92 (通勤手当)		H26.8.31	
C理事	4,792	2,880	1,558	230 (地域手当) 8 (通勤手当) 116 (単身赴任手当)		H26.7.31	◇
D理事	7,962	5,432	2,039	434 (地域手当) 56 (通勤手当)	H26.9.1		
E理事	7,934	5,432	2,039	434 (地域手当) 28 (通勤手当)	H26.9.1		
F理事	9,083	5,760	2,039	1036 (地域手当) 16 (通勤手当) 232 (単身赴任手当)	H26.8.1		◇
A理事 (非常勤)	7,084	7,084					
A監事	10,640	7,764	2,120	621 (地域手当) 135 (通勤手当)	H26.4.1		
C監事 (非常勤)	3,699	3,699			H26.4.1		◇

注1:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

注2:「前職」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、独立行政法人等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とする。

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

茨城大学は持続可能な地域づくりの拠点となる大学、その中で世界的な強み・特色が輝く大学を目指し、学長のリーダーシップの下で教育改革、教育研究組織の再編、ガバナンス改革の3つを柱とし大学改革を推進している。

そうした中で茨城大学の学長は教職員数約900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、所属教職員を統督して、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28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の同規模の大学の長の報酬水準(宇都宮大学の長の報酬16,900千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他大学等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

理事

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の同規模の大学の長の報酬水準(宇都宮大学の理事の報酬14,000千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他大学等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

理事(非常勤)

理事(非常勤)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28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

監事

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

監事(非常勤)

監事(非常勤)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28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の同規模の大学の長の報酬水準(宇都宮大学の監事(非常勤)の報酬2,600千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他大学等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

【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	(7,704) 52,546	(6) 43	1	H26.8.31	1.0	
理事A	(4,353) 44,908	(4) 38	11	H26.8.31	1.0	
理事B	(4,353) 44,908	(4) 36	5	H26.8.31	1.0	

注1:在職期間中における業績評価を行い、経営協議会において業績勘案率を1.0とすることと決定した。

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	国立大学法人評価委員会が行う業務の実績に関する評価を参考に、当該役員として在職期間における、学術研究成果を活かした地域振興に取り組むために、茨城県北ジオパーク推進協議会の設立し、学術成果を活かした地域振興に取り組みや「茨城大学機能強化タスクフォース」を立ち上げ、今後の大学改革を検討するなどの業績を勘案し、経営協議会の審議を経て業績勘案率を1.0とし、退職金額の増減は行わないこととした。
理事A	国立大学法人評価委員会が行う業務の実績に関する評価を参考に、当該役員として在職期間における、学生の法令遵守及びコンプライアンスの向上を図るための「茨城大学学生行動規範」を作成したことなどの業績を勘案し、経営協議会の審議を経て業績勘案率を1.0とし、退職金額の増減は行わないこととした。
理事B	国立大学法人評価委員会が行う業務の実績に関する評価を参考に、当該役員として在職期間における、「地域に支えられ、地域に頼りにされる大学」を目標に、社会・地域との連携・協働活動を通じて、より良き地域社会の創造に貢献していくとともに、大学の教育力(人材・就業力育成)と研究力の充実を図ることを目的とした「社会連携センター」の設立などの業績を勘案し、経営協議会の審議を経て業績勘案率を1.0とし、退職金額の増減は行わないこととした。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

未導入のため、今後茨城大学においても導入に向けた検討を行う必要があると考える。

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、他の国立大学法人等、国家公務員の支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人宇都宮大学・・・当該法人は教育・研究事業を実施している同じ国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤教職員数647人)となっている。

(2) 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。)

本学の勤務評価規定に基づく勤務評価等の結果を考慮し、昇給及び昇格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定する。

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

国立大学法人茨城大学教職員賃金規程に則り、基本給及び諸手当(基本給の調整額、管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、広域人事交流手当、高所作業手当、異常圧力内作業手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、他学年学級担当手当、教育業務連絡指導手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当、入試手当、)としている。

期末手当については、基本給、基本給の調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額及び広域人事交流手当の月額の合計額に6月に支払う場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、基準日以前6箇月以内の期間における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、基本給の調整額並びにこれらに対する地域手当の月額及び広域人事交流手当の月額の合計額に基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度人事院勧告に依拠し、以下について実施した。

- ・若年層に重点を置いて基本給月額を平均0.3%引き上げた。
- ・勤勉手当の支給割合を年間0.15月分引き上げた。
- ・通勤手当額を100円～7,100円までの範囲で改定した。
- ・初任給調整手当の支払い限度を50,300円に引き上げた。
- ・平成26年度人事院勧告の改正内容に依拠し、一部の職種・級に対する基本給の調整額を引き上げた。

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	732	47.1	7,953	5,843	108	2,110
事務・技術	218	40.8	5,566	4,166	119	1,400
教育職種 (大学教員)	442	51.1	9,296	6,774	107	2,522
技能・労務職種	3	53.5	5,647	4,224	92	1,423
教育職種 (附属高校教員)	20	38.4	6,955	5,244	86	1,711
教育職種 (附属義務教育学校教員)	44	42.3	7,155	5,356	72	1,799
その他医療職種 (医療技術職員)	1	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない
その他医療職種(看護師) (医療技術職員)	4	46.5	5,553	4,191	186	1,362

再任用職員	10	63	3,339	2,861	131	478
事務・技術	10	63	3,339	2,861	131	478

非常勤職員	23	56.1	3,469	2,745	126	724
事務・技術	17	58.7	3,231	2,586	126	645
教育職種 (大学教員)	4	41	4,916	3,688	135	1,228
技能・労務職種	2	64	2,594	2,203	107	391

注1: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2:「教育職種(附属高校教員等)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注3:「教育職種(附属義務教育学校教員等)」には、附属幼稚園教員を含む。

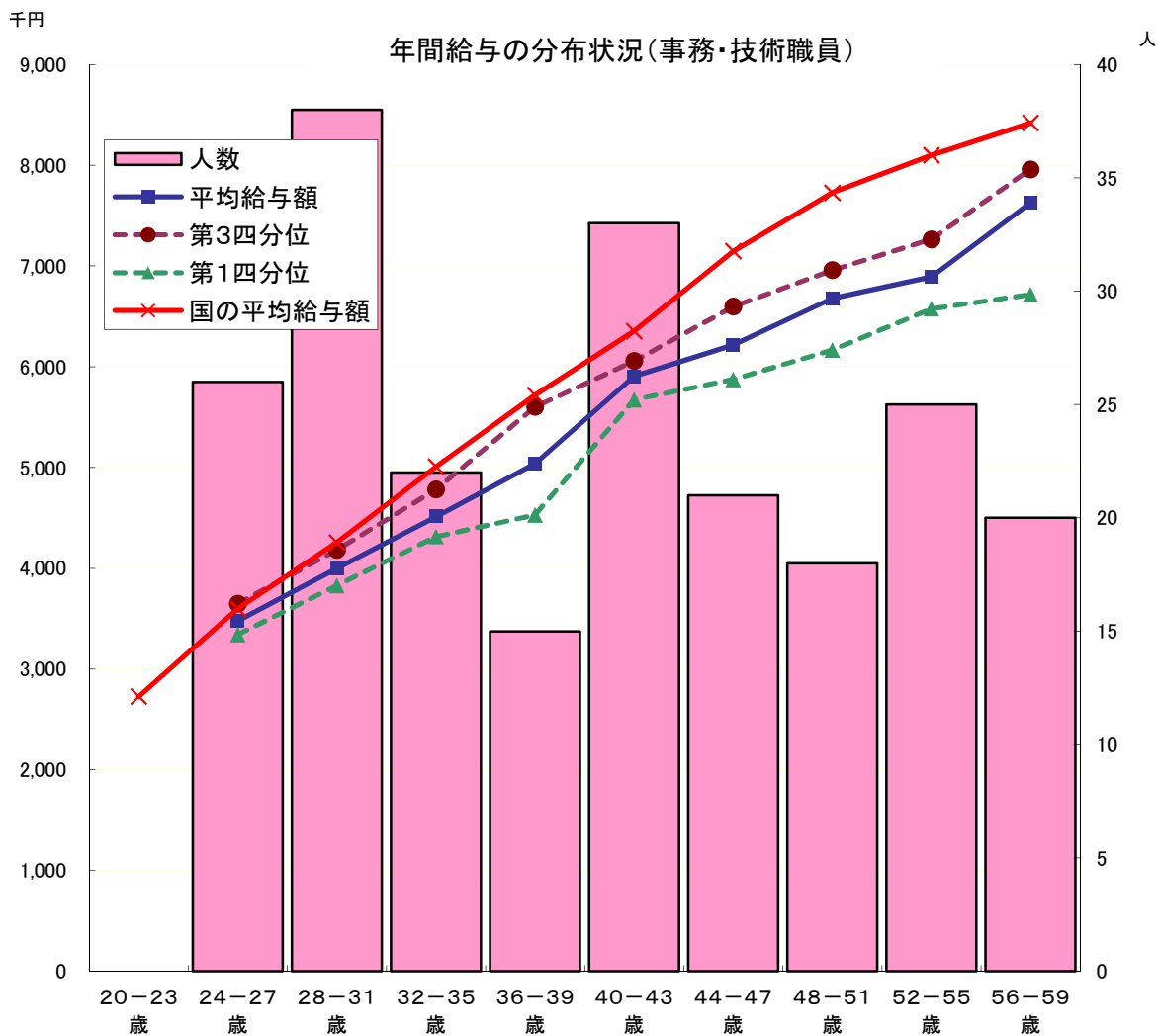
注4:常勤職員の「医療職種」「教育職種(外国人教師等)」、

「在外教員」、「任期付職員」、再任用職員の「教育職種」「医療職種」「技能・労務職種」、非常勤職員の「医療職種」については、該当がないため省略した。

注5:常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」については、

該当者が1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、人数以外は表示していない。

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))[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。]



(事務・技術職員)

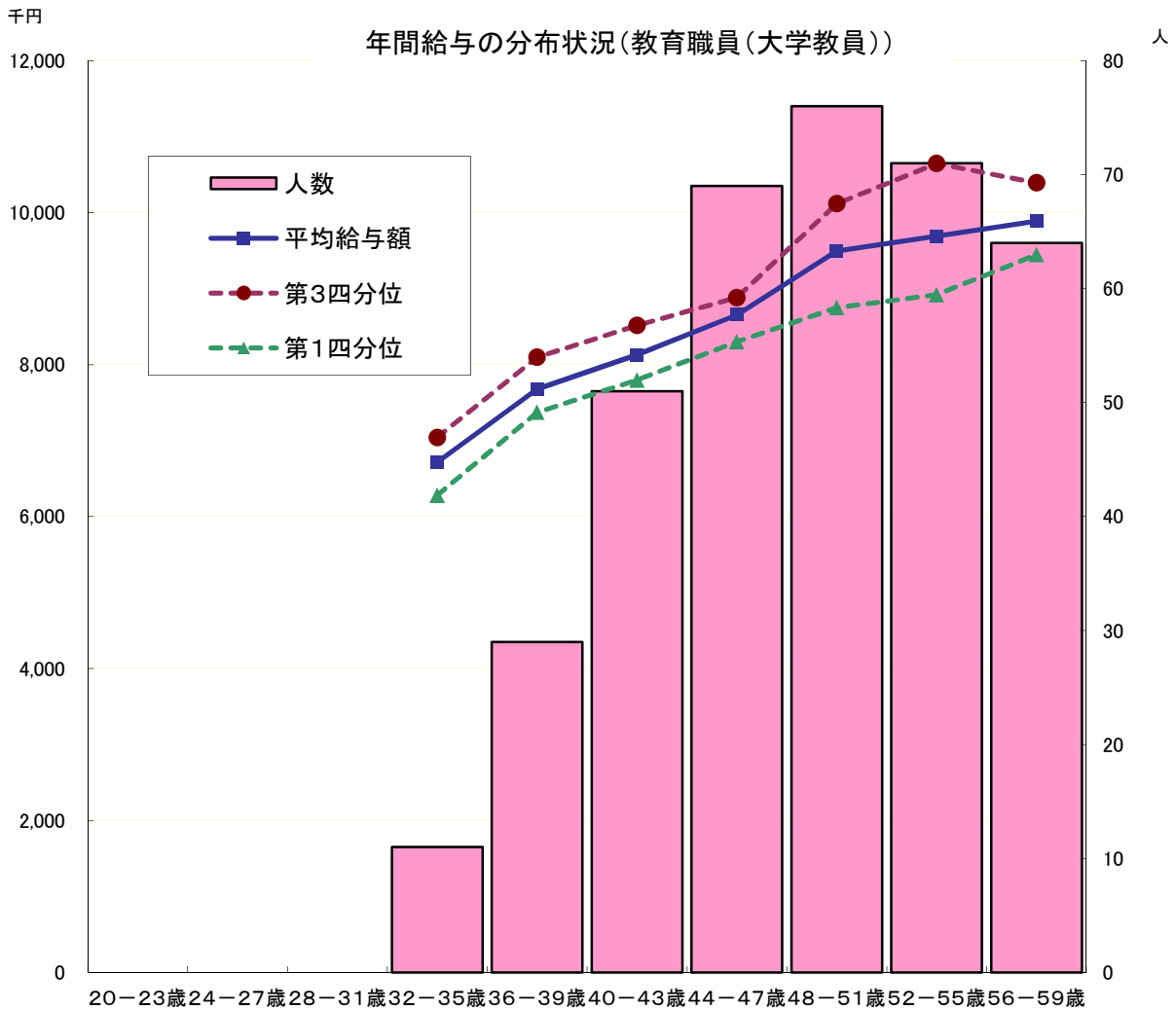
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額		
			平均	(最高～最低)	
	人	歳	千円	千円	
部長	3	58.5	9,750		
課長	15	53.5	7,905	8,768	6,822
課長補佐	33	50.3	6,822	7,503	5,633
係長	70	44.9	5,929	7,076	4,461
主任	14	42.7	5,181	6,283	4,049
係員	83	30.2	3,939	5,209	3,094

注1:「部長」については該当者が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～最低は表示していない。

注2:「課長」には、課長相当職である「主幹」及び「事務長」を含む。

注3:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「事務長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を含む。

注4:「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。



注: 平均年齢28～31歳の該当者は1人であるため、当該個人に関する情報は特定させるおそれがあることから、年間給与については表示していない。

(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)	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	244	55.1	10,087	12,893	8,031
准教授	157	46.2	8,313	9,382	6,637
講師	26	46.0	7,644	8,732	6,206
助教	10	41.0	6,335	6,747	5,432
助手	5	55.9	6,595	6,662	6,444

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 62.2	% 60.3	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 39.7	% 38.8
	最高～最低	% 44.7～32.2	% 49.8～34.3	% 47.6～33.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 62.3	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 37.7	% 36.9
	最高～最低	% 43.9～31.4	% 43.9～33.4	% 42.5～32.5

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)	% 61.6	% 60.2	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 39.8	% 39.1
	最高～最低	% 51.6～24.2	% 49.9～34.8	% 49.9～30.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 62.6	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 37.4	% 36.7
	最高～最低	% 43.4～32.4	% 43.9～34.5	% 42.4～33.5

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 89.9 ・年齢・地域勘案 94.1 ・年齢・学歴勘案 90.6 ・年齢・地域・学歴勘案 94.5 (参考)対他法人 101.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 53.8%】 (国からの財政支出額 6,785百万円、支出予算の総額 12,606百万円：平成26年度予算)</p> <p>【管理職の割合:8.71%(常勤職員数218名中19名)】 【大卒以上の高学歴者の割合:55.0%(常勤職員数218名中120名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合:43.6%(平成26年度決算)】 【累積欠損額:0円(平成26年度決算)】 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は53.8%であるが、累積欠損もなく、また、対国家公務員の指数について検証した結果、社会一般の情勢に適合しているものとする。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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する。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。</p>
講ずる措置	今後についても引き続き適正な給与水準の維持に努める。

○教育職員(大学教員)

・教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数 100.0

(注)上記指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比較率を基礎に平成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。

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 174,200円 年間給与 2,787,900円

○35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 280,900円 年間給与 4,617,100円

○45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 341,700円 年間給与 5,686,400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 4,646,800円

○35歳(准教授、配偶者・子1人)
月額 334,100円 年間給与 5,480,200円

○45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 434,100円 年間給与 7,299,400円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

未導入のため、今後茨城大学においても導入に向けた検討を行う必要があると考える。

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 6,764,795	千円 6,909,767	千円 6,391,394	千円 6,246,839	千円 6,935,105	千円
退職手当支給額 (B)	千円 883,245	千円 706,833	千円 1,184,161	千円 580,906	千円 659,692	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 873,623	千円 831,002	千円 754,356	千円 754,685	千円 788,179	千円
福利厚生費 (D)	千円 910,808	千円 945,820	千円 933,793	千円 936,429	千円 951,260	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,432,471	千円 9,393,422	千円 9,263,704	千円 8,518,859	千円 9,334,236	千円

注1:「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と一致しない。

注2:「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。

①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因

・給与、報酬等支給総額については前年度比11.0%の増、最広義人件費については前年度比9.5%の増となっているが、その主な要因としては特例法に基づく国家公務員の給与見直しに伴う、給与減額特例措置の解除及び平成26年人事院勧告に依拠した賃金規程改正を行ったことによるものである。

②退職手当支給額についての増加要因は、退職者の増加によるものである。

Ⅳ その他

特になし