

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 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

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学長がこれを増額し、若しくは減額できる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

- ・地域手当(4.5%)及び単身赴任手当を新設した。
- ・基本給月額を平均0.2%引き下げた。
- ・期末特別手当の支給割合を0.05月分引き下げた。

理事

- ・地域手当(4.5%)及び単身赴任手当の新設した。
- ・基本給月額を平均0.2%引き下げた。
- ・期末特別手当の支給割合を0.05月分引き下げた。

理事(非常勤)

改定なし

監事

- ・地域手当(4.5%)及び単身赴任手当の新設した。
- ・基本給月額を平均0.2%引き下げた。
- ・期末特別手当の支給割合を0.05月分引き下げた。

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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,602	11,884	4,317	400 (地域手当)			
A理事	6,090	4,200	1,705	67 (地域手当) 118 (通勤手当)		8月31日	
B理事	6,004	4,200	1,705	67 (地域手当) 32 (通勤手当)		8月31日	
C理事	7,559	5,466	1,818	245 (地域手当) 28 (通勤手当)	9月1日		
D理事	7,731	5,466	1,818	245 (地域手当) 200 (通勤手当)	9月1日		

E理事	千円 12,500	千円 8,704	千円 3,161	千円 293 (地域手当) 80 (通勤手当) 261 (単身赴任手当)			◇
F理事 (非常勤)	千円 2,232	千円 2,232	千円	千円		8月31日	
G理事 (非常勤)	千円 3,535	千円 3,535	千円	千円		9月1日	
A監事	千円 10,942	千円 7,816	千円 2,838	千円 263 (地域手当) 24 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 708	千円 708	千円	千円			

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7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために、本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職した者)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	年 月			該当者なし	
理事A	千円 2,520 (53,095)	年 月 2 (35)	H22.8.31	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」とすることを決定した。	
理事B	千円 2,520 (53,545)	年 月 2 (40)	H22.8.31	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」とすることを決定した。	
理事C	千円	年 月			該当者なし	
理事A (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
監事A	千円	年 月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注:理事A及び理事Bについては、役員在職期間を本学役員退職金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)をもって当該役員の在職期間と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

中期計画で定めた人件費の範囲内で、業務内容、業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、継続的に組織のあり方の見直しを進めることにより人件費の削減に努める。また、効率的な業務運営を基本として、適正な人件費管理を行う。

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

給与水準の決定に当たっては、国家公務員及び他の国立大学法人等の給与水準を考慮し、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

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。

〔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(6月1日及び12月1日)以前6か月以内の期間における勤務評価の結果を踏まえた勤務成績に応じて支給割合(成績率)を決定し、支給する。
基本給月額(昇給)	従来の特別昇給と普通昇給を統合し、昇給区分を5段階(A段階～E段階、昇給幅8号給～0号給以上)設けており、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度としている。
基本給月額(昇格)	従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により、1級上位の級に昇格させることができる。ただし、上位の級に決定される資格を有するに至った場合は、その資格に応じた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

- ・平成22年人事院勧告に依拠し、中高年層の基本給月額を平均0.1%引き下げた。
- ・平成22年人事院勧告に依拠し、55歳を超える者の基本給月額、基本給の調整額、管理職手当、職務付加手当、地域手当、広域人事交流手当等の支給額を一定率(1.5%)減額した。(基本給表が一般職(一)の6級以上、教育職(一)の5級以上、教育職(二)、(三)の4級以上の者に限る。)
- ・平成22年人事院勧告に依拠し、期末勤勉手当の支給割合を0.2月分引き下げた。
- ・地域手当の支給率を4.0%から4.5%(平成21年度限りの支給率)に引き上げた。
- ・入試手当を新設した。

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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	760	47.6	7,763	5,759	116	2,004
事務・技術	209	42.2	5,425	4,097	134	1,328
教育職種 (大学教員)	478	50.8	8,949	6,591	114	2,358
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	4	51.3	5,155	3,895	74	1,260
教育職種 (附属高校教員)	24	40.1	6,936	5,251	79	1,685
教育職種 (附属義務教育学校教員)	42	42	6,813	5,160	69	1,653
教育職種 (外国人教師等)	該当者なし					
その他医療職種 (医療技術職員)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)	3	42.8	5,072	3,863	145	1,209

区分	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	該当者なし					

区分	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	該当者なし					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	62.3	3,822	3,243	83	579
事務・技術	10	62.2	3,917	3,325	98	592
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					
技能・労務職種	2					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	20	54.8	3,618	2,801	100	817
事務・技術	19	54.5	3,653	2,819	104	834
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					
技能・労務職種	1					

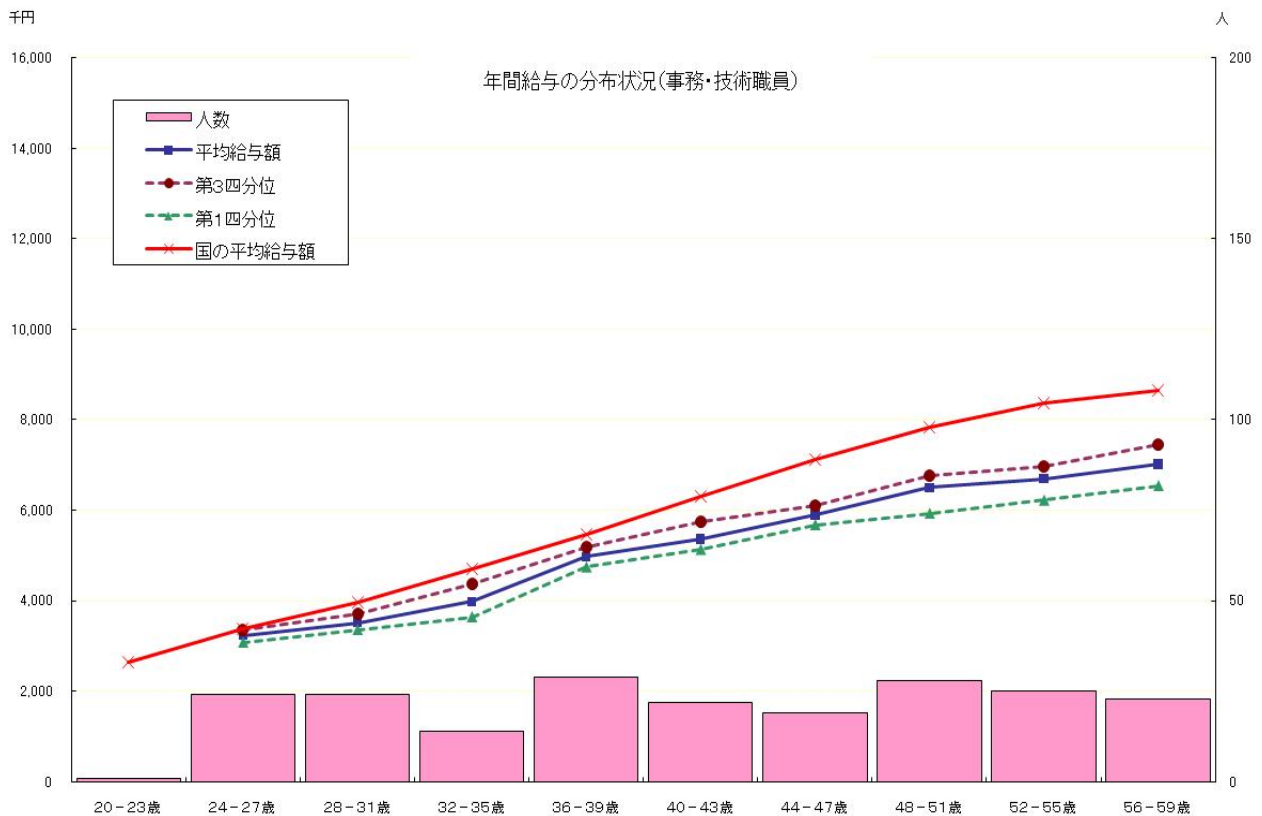
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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: 再任用職員及び非常勤職員の「技能・労務職種」及びについては、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、人数以外は表示していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[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:年齢20～23歳の該当者は1人であるため、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については表示していない。

(事務・技術職員)

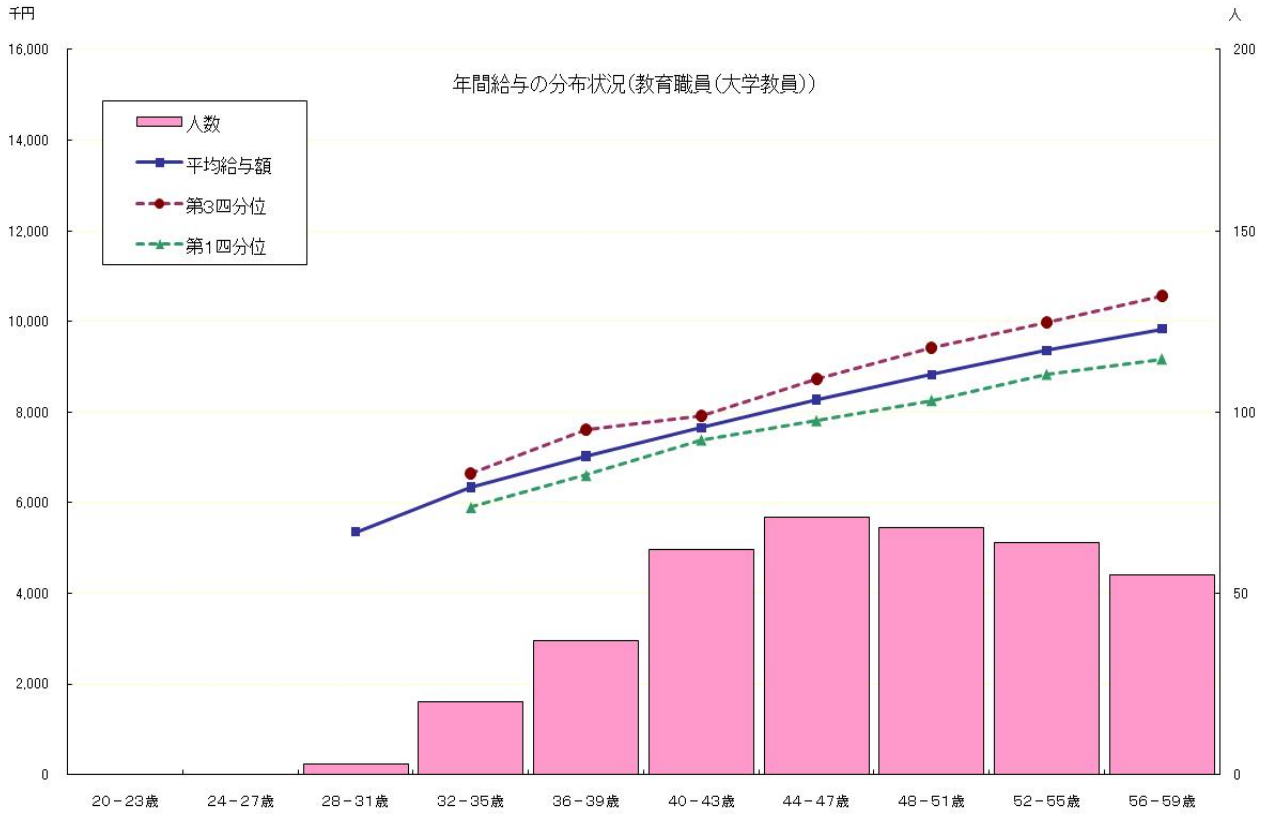
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
部長	2	53.5	-	-	9,716	-	-
課長	15	54.2	7,434	8,102	7,778	8,102	8,102
課長補佐	34	53.6	6,355	6,761	6,558	6,761	6,761
係長	74	45.3	5,247	6,046	5,716	6,046	6,046
主任	15	41.8	4,700	5,646	5,122	5,646	5,646
係員	69	30.5	3,256	3,784	3,576	3,784	3,784

注1:「部長」については該当者が2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、年間給与額の第1・第3分位は表示していない。

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:年齢20～23歳の該当者は3人であるため、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第1・第3分位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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
教授	250	56.1	9,214	9,943	10,576		
准教授	179	45.4	7,486	7,877	8,346		
講師	31	43.0	6,324	6,931	7,806		
助教	13	40.4	5,935	6,121	6,447		
助手	5	51.9	6,160	6,526	6,720		

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))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	主任係員	係長主任	課長補佐係長	課長課長補佐
人員(割合)	209人	38人 (18.2%)	32人 (15.3%)	82人 (39.2%)	37人 (17.7%)	13人 (6.2%)
年齢(最高～最低)		48～23歳	48～29歳	58～35歳	59～44歳	59～47歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,970～1,881千円	3,632～2,519千円	4,938～3,368千円	5,579～4,145千円	6,152～4,518千円
年間給与額(最高～最低)		3,930～2,484千円	4,784～3,360千円	6,545～4,542千円	7,452～5,611千円	8,010～6,270千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	部長	事務局長	事務局長
人員(割合)		6人 (2.9%)	1人 (0.5%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		57～49歳				
所定内給与年額(最高～最低)		7,020～6,010千円				
年間給与額(最高～最低)		9,384～8,009千円				

注：7級における該当者は1人であるため、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は表示していない。

教育職員(大学教員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		教務職員	助教助手	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	478人	(%)	18人 (3.8%)	31人 (6.5%)	179人 (37.4%)	250人 (52.3%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)			59～30歳	63～31歳	64～32歳	64～40歳	
所定内給与年額(最高～最低)			5,309～4,012千円	6,390～3,764千円	7,046～4,462千円	9,376～5,366千円	
年間給与額(最高～最低)			7,206～5,248千円	8,698～5,095千円	9,489～6,015千円	13,090～7,267千円	

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	% 66.1	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 33.9	% 35.3
	最高～最低	% 43.8～32.6	% 44.7～29.3	% 44.3～31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 67.6	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 32.4	% 34.4
	最高～最低	% 42.9～32.4	% 42.1～27.7	% 38.8～31.0

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	% 64.2	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 35.8	% 37.1
	最高～最低	% 50.1～33.4	% 46.3～30.2	% 48.0～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 67.8	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 32.2	% 34.0
	最高～最低	% 42.4～32.4	% 42.1～29.1	% 41.4～30.8

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))

84.7

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

97.5

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

98.7

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 84.7	
	参考	地域勘案 88.0
		学歴勘案 85.7
	地域・学歴勘案 88.4	
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。	
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 58% (国からの財政支出額 7,910百万円、支出予算の総額 13,740百万円：平成22年度予算)	
	【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58%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考え。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)	
講ずる措置	今後も引き続き社会一般の情勢に適合したものとなるよう努める。	

○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 95.3

(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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	6,764,795	7,058,863	△ 294,068	(△4.2)	—	—
退職手当支給額 (B)	883,245	1,197,896	△ 314,651	(△26.3)	—	—
非常勤役職員等給与 (C)	873,623	908,413	△ 34,790	(△3.8)	—	—
福利厚生費 (D)	910,808	898,515	12,293	(△1.4)	—	—
最広義人件費 (A+B+C+D)	9,432,471	10,063,687	△ 631,216	(△6.3)	—	—

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。

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4.2%の減となっているが、これは定年退職者等の不補充等及び国家公務員給与改定の状況を踏まえ、給与水準の見直しを行ったことによるものである。
- ・最広義人件費については前年度比6.3%の減となっているが、これは給与、報酬等支給総額の減の他、退職者の減少等によるものである。

②人件費削減の取組の状況

- 中期目標:「総人件費改革」の趣旨を踏まえ、第2期期間中に人件費削減を行う。
- 中期計画:「総人件費改革」の趣旨を踏まえ、平成23年度までの人件費削減を行う。施策として以下の取組を実施する。「総人件費改革」の趣旨を踏まえた人件費削減。
平成22年度においては、基準年度(平成17年度)比13.4%の削減を果たした。
- 人件費削減の取組の進捗状況

【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
給与、報酬等支給総額 (千円)	7,807,798	7,449,139	7,313,464	7,171,110	7,058,863	6,764,795
人件費削減率 (%)		△4.6%	△6.3%	△8.2%	△9.6%	△13.4%
人件費削減率(補正值) (%)		△4.6%	△7.0%	△8.9%	△7.9%	△10.2%

(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。

(注) 「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決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