

# 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29年6月

国立大学法人 山梨大学

# 国立大学法人山梨大学(法人番号9090005001670)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1,900名の法人の代表として、経営責任及び教学責任者としての職務を担っている。

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32,765,000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22,977,000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としている。

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える。

#### ② 平成28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28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28年度における改定内容

法人の長

俸給月額及び役員の期末特別手当について、改定は行っていない。

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28年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,474	12,420	4,805	248 (地域手当)			
A理事	12,898	9,132	3,533	50 (通勤手当) 182 (地域手当)			
B理事	12,848	9,132	3,533	182 (地域手当)			
C理事	12,898	9,132	3,533	50 (通勤手当) 182 (地域手当)			
D理事	12,872	9,132	3,533	24 (通勤手当) 182 (地域手当)		3月31日	
E理事	4,223	2,160	1,752	311 (地域手当)		6月30日	◇
F理事	9,283	6,354	1,912	1,016 (地域手当)	7月1日		◇
G理事 (非常勤)	2,460	2,460		( )	4月1日		
A監事	12,227	8,640	3,343	72 (通勤手当) 172 (地域手当)			
B監事 (非常勤)	2,460	2,460		( )	4月1日		

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27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28年度監査結果（本学監事）において大学の教育研究の向上、社会連携、社会貢献、附属病院の医療充実、業務の合理化・効率化など、大学運営の根幹を構成する施策が学長の強力なリーダーシップのもとで実行されているとの評価を得ている。

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32,765,000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22,977,000円と比較し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法人化以降前と同等以上であるといえる。

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える。

理事

理事は、企画・学術研究・評価・産学官連携・内部統制、教学・国際交流、総務・労務、医療の各担当する職務について学長を補佐しており、法人の業務を掌理している。

給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬32,765,000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22,977,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、理事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、理事の職務内容の特性は法人化以降前と同等以上であるといえる。

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える。

理事(非常勤)

給与については、近隣の非常勤理事を採用している大学（新潟大学、浜松医科大学）と比較してもそれ以下となっている。

職務内容の特性や同規模の国立大学法人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える。

監事

監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。

給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬32,765,000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22,977,000円と比較してもそれ以下となっている。

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える。

監事(非常勤)

監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。

給与については、近隣の医学部を有する大学（信州大学、群馬大学）と比較してもそれ以下となっている。

職務内容の特性や同規模の国立大学法人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える。

#### 【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、民間企業等との比較などを考慮すると、役員報酬水準は妥当であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成28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A	1,986 (36,115)	2 (30)		H29.3.31		
監事	該当者なし					

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  
 ()内は、職員在職期間を通算した場合の金額及び在職期間

## 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A	医療担当理事（附属病院長）として健全な病院運営に尽力した。特に医学部附属病院再整備事業における新病棟建設及び病棟移転等について中心となって推し進めた。これら業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果とを総合的に判断し、山梨大学役員退職手当規程に基づき業績勘案を行い、1.0とし、退職手当支給額を決定した。
監事	該当者なし

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増減を行うこととしている。平成28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、この措置はおこなわれなかった。

## 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28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、駐車場手当、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、期末手当及び勤勉手当)としている。
- ・平成28年度では、人事院勧告に基づき改正された国家公務員給与法等に準拠し、俸給月額平均0.2%引き上げた。勤勉手当支給率の引き上げについては規程の改正は行わず、一時金として、平成29年2月に引き上げ分を支給した。

### 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28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 1343	歳 42.0	千円 6,125	千円 4,525	千円 50	千円 1,600
事務・技術	人 266	歳 44.4	千円 5,440	千円 4,028	千円 56	千円 1,412
教育職種 (大学教員)	人 492	歳 48.9	千円 8,081	千円 5,923	千円 54	千円 2,158
医療職種 (病院看護師)	人 393	歳 32.2	千円 4,434	千円 3,317	千円 38	千円 1,117
技能・労務職員	人 20	歳 47.4	千円 4,926	千円 3,651	千円 60	千円 1,275
教育職種 (附属高校教員)	人 22	歳 45.9	千円 7,281	千円 5,415	千円 51	千円 1,866
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 45	歳 38.7	千円 6,200	千円 4,642	千円 51	千円 1,558
医療職種 (病院医療技術職員)	人 104	歳 39.7	千円 4,966	千円 3,681	千円 52	千円 1,285
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

注:常勤職員のその他医療職種(看護師)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恐れのあることから、人数以外は記載していない。

区分	人員	平均年齢	平成28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 (年俸制)	人 52	歳 47.6	千円 9,314	千円 9,314	千円 46	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 52	歳 47.6	千円 9,314	千円 9,314	千円 46	千円 0

任期付職員	人 50	歳 40.4	千円 5,870	千円 5,870	千円 11	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 39	歳 37.6	千円 4,811	千円 4,811	千円 0	千円 0
特定施設等特任教員	人 11	歳 50.4	千円 9,625	千円 9,625	千円 52	千円 0

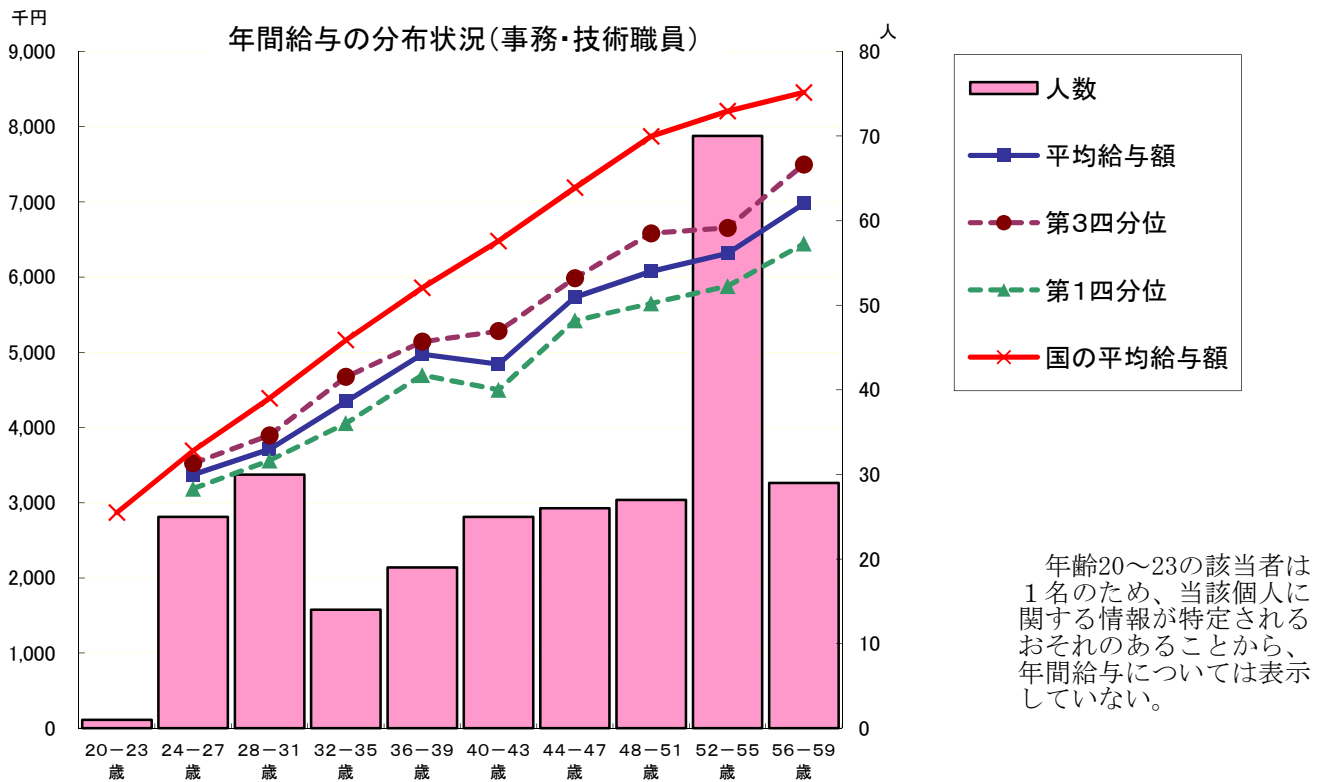
非常勤職員	人 124	歳 42.3	千円 3,263	千円 2,572	千円 41	千円 691
事務・技術	人 95	歳 44.9	千円 3,142	千円 2,325	千円 49	千円 817
教育職種 (大学教員)	人 5	歳 47.3	千円 3,763	千円 2,776	千円 22	千円 987
医療職種 (病院医師)	人 21	歳 27.4	千円 3,584	千円 3,584	千円 4	千円 0
技能・労務職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

注:常勤職員については、在外職員及び再任用職員を除く。

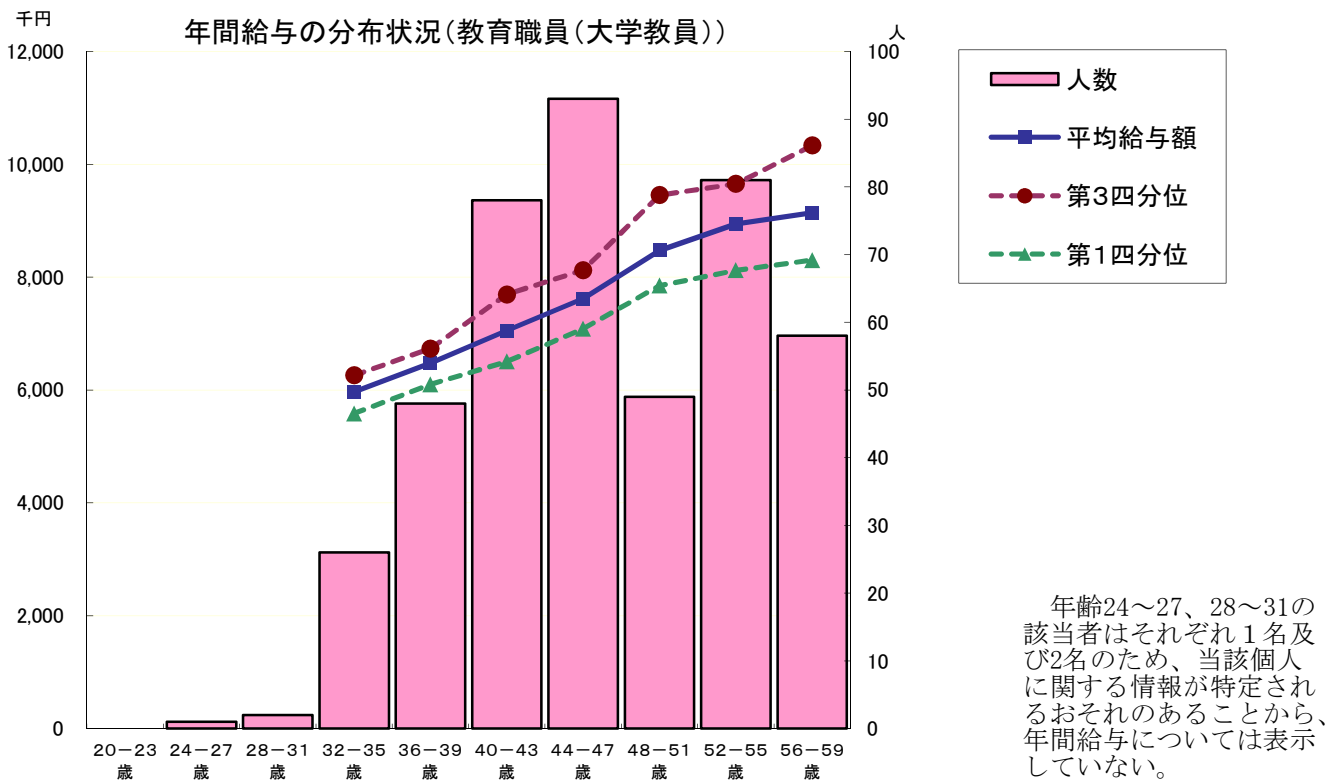
注:非常勤職員の技能・労務職員及び医療職種(病院医療技術職員)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、人数以外は記載していない。

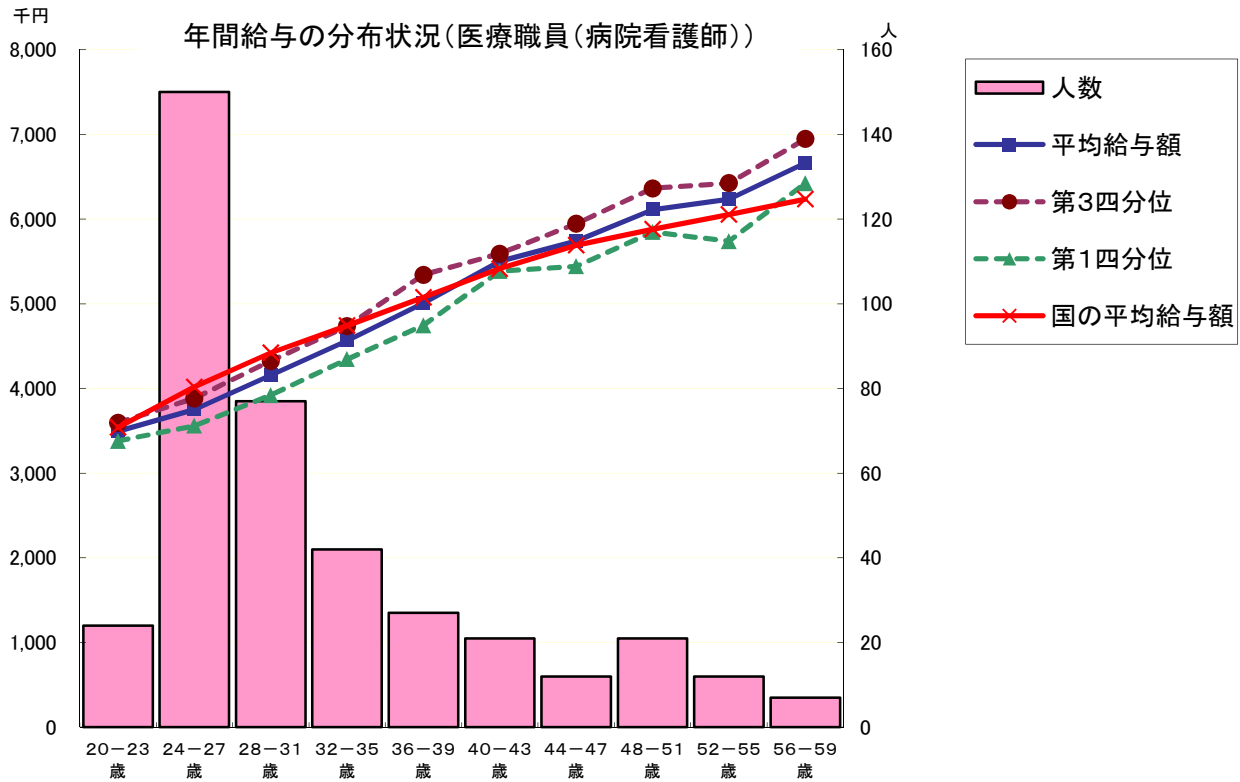


② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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 (20)	4	58.0	7,945	- ~ -
課長 (30)	26	54.7	7,286	8,442～6,523
課長補佐 (40)	45	53.4	6,462	6,971～5,783
係長 (50)	86	48.9	5,726	6,771～4,695
主任 (60)	20	41.9	5,066	5,850～4,215
係員 (70)	85	32.0	3,839	5,551～2,706

注:部長の該当者は4名のため、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、年間給与最高額及び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 (20)	148	55.9	9,903	11,986～7,812
准教授 (30)	166	48.6	7,935	9,584～5,677
講師 (40)	35	48.4	7,592	8,376～5,958
助教 (50)	134	41.8	6,361	7,330～5,094
助手 (60)	1	-	-	- ~ -
教務職員 (70)	8	47.8	5,222	5,664～4,035

注:助手の該当者は1名のため、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 (20)	1	-	-	- ~ -
副看護部長 (30)	4	54.8	6,714	- ~ -
看護師長 (40)	28	50.2	6,272	6,947～5,581
副看護師長 (50)	50	41.4	5,433	6,412～4,537
看護師 (60)	310	28.8	4,019	5,739～3,380

注:看護部長の該当者は1名のため、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。副看護部長は4名のため、同様に年間給与最高額及び最低額は表示していない。

④ 賞与(平成28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)	% 59.4	% 62	% 60.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.6	% 38	% 39.2
	最高～最低	% 44.7～35.6	% 41.9～34.9	% 43.2～35.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.1	% 62.9	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.9	% 37.1	% 38.4
	最高～最低	% 44.7～35.3	% 41.9～22.0	% 43.2～30.8

(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)	% 58.6	% 61.7	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 38.3	% 39.8
	最高～最低	% 50.4～37.4	% 45.2～34.5	% 47.7～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 63	% 61.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 37	% 38.2
	最高～最低	% 50.6～28.4	% 42.5～33.2	% 44.9～32.3

(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)	% 60.2	% 62.9	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.8	% 37.1	% 38.4
	最高～最低	% 44.7～36.8	% 41.9～33.7	% 43.2～35.2

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は一人のため、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、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"> <li>・年齢勘案 80.0</li> <li>・年齢・地域勘案 86.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 81.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.1</li> <li>(参考) 対他法人 91.3</li> </ul>
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>(法人の検証結果)【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 30.49 %】                      (国からの財政支出額9,803,823千円、支出予算の総額32,149,601千円：平成28年度予算)                      【管理職の割合 4.3% (常勤職員数1947名中 84名)】                      【大卒以上の高学歴者の割合 57.0% (常勤職員数1947名中1,119名)】                      【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 40.6 %】                      (支出総額 40,332百万円、給与・報酬等支給総額 16,355百万円：平成27年度決算)</p> <p>(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滿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"> <li>・年齢勘案 96.7</li> <li>・年齢・地域勘案 100.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.2</li> <li>(参考) 対他法人 96.5</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考え。
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)【国からの財政支出】                      上記の表における記載と同じ</p> <p>(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滿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 88.6

(注)上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収倍率を基礎に、平成28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・技術職員)

- ・24歳(大卒初任給、独身)  
月額 180,000円 年間給与 2,700,000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28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,713,585	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 883,122	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,694,342	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,082,211	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,373,260	千円	千円	千円	千円	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

平成28年度は、人事院勧告に基づき改正された国家公務員給与法等に準拠し、俸給月額を平均0.2%引き上げた。勤勉手当支給率引上げに係る規程改正は行わず、平成28年度は一時金として支給した。

### Ⅳ その他

特になし