

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28年6月

国立大学法人 山梨大学

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28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31,592,000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22,491,000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であるとしている。

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ている。

② 平成27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25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27年度における改定内容

法人の長	<ul style="list-style-type: none">・国家公務員の給与制度の増額改定に関連して、俸給月額を各号俸1,000円引き上げた。・役員 of 期末特別手当についても同様に0.05月分引き上げた。
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27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)	4月1日		
A理事	12,898	9,132	3,533	50 (通勤手当) 182 (地域手当)	4月1日		
B理事	11,670	9,132	2,355	182 (地域手当)	4月1日		
C理事	13,715	8,640	3,727	1,347 (地域手当)	4月1日		◇
D理事	12,898	9,132	3,533	50 (通勤手当) 182 (地域手当)	4月1日		
E理事	12,872	9,132	3,533	24 (通勤手当) 182 (地域手当)	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		()		3月31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

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。

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26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27年度監査結果（本学監事）において大学の機能強化、実力向上、効率的運営等が学長のリーダーシップのもとで実施されているとの評価を得ていることなど、経歴、実績等を勘案し妥当である。

理事

（法人の長に同じ。）

監事

（法人の長に同じ。）

監事(非常勤)

（法人の長に同じ。）

【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27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	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

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	
理事A	
理事B	
理事A (非常勤)	
理事B (非常勤)	
監事A	
監事B	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

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27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27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、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27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、①俸給月額平均0.4%の引上げ、②単身赴任手当の引上げ、③初任給調整手当の引上げ、④勤勉手当支給率の0.1月分引上げを実施した。

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27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	1305人	42.5歳	6,177千円	4,547千円	49千円	1,630千円
事務・技術	265人	45.0歳	5,499千円	4,057千円	57千円	1,442千円
教育職種 (大学教員)	491人	48.8歳	8,084千円	5,904千円	53千円	2,180千円
医療職種 (病院看護師)	368人	32.8歳	4,441千円	3,310千円	39千円	1,131千円
技能・労務職員	19人	47.0歳	4,921千円	3,649千円	60千円	1,272千円
教育職種 (附属高校教員)	20人	47.9歳	7,590千円	5,627千円	47千円	1,963千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	41人	39.9歳	6,351千円	4,736千円	43千円	1,615千円
医療職種 (病院医療技術職員)	101人	39.2歳	4,888千円	3,616千円	51千円	1,272千円

区分	人員	平均年齢	平成27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 48	歳 49.0	千円 9,784	千円 9,784	千円 48	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 48	歳 49.0	千円 9,784	千円 9,784	千円 48	千円 0

任期付職員	人 48	歳 41.5	千円 6,195	千円 6,195	千円 12	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 30	歳 38.5	千円 4,720	千円 4,720	千円 0	千円 0
特定施設等特任教員	人 18	歳 46.4	千円 8,654	千円 8,654	千円 32	千円 0

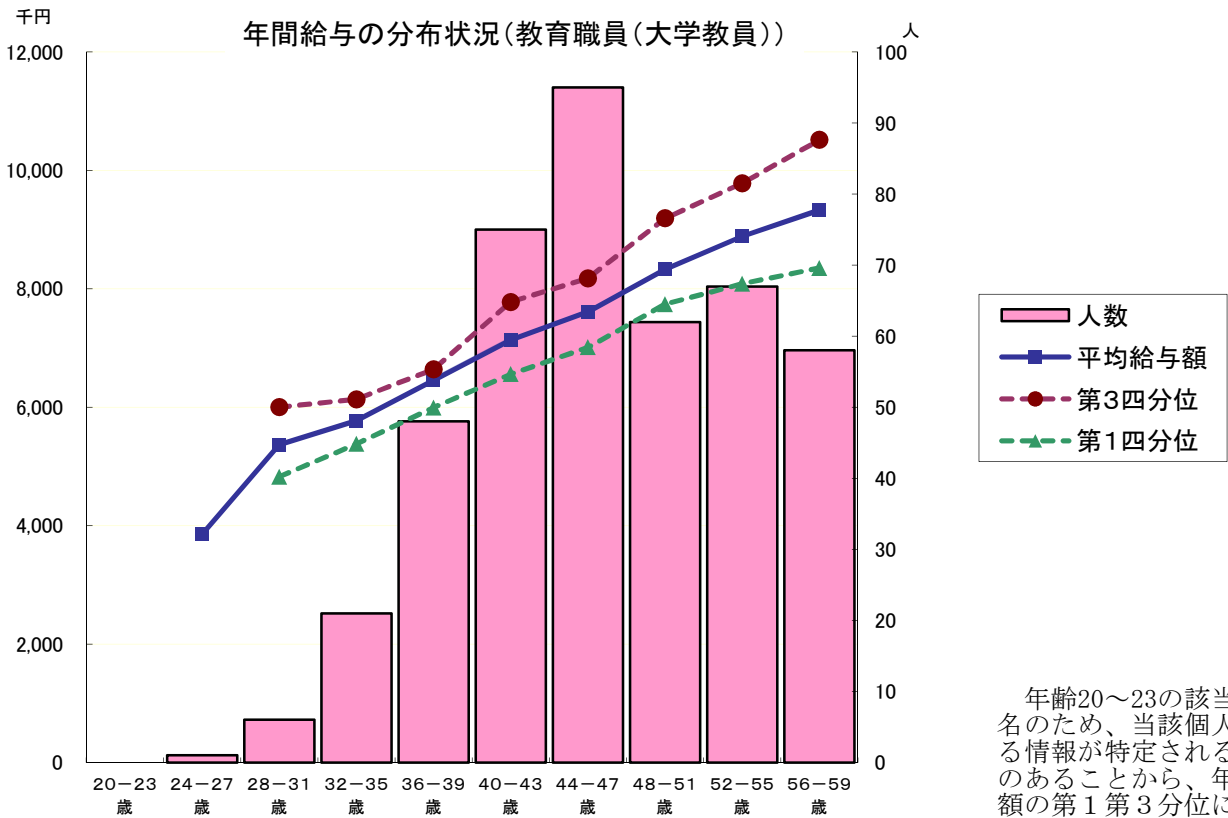
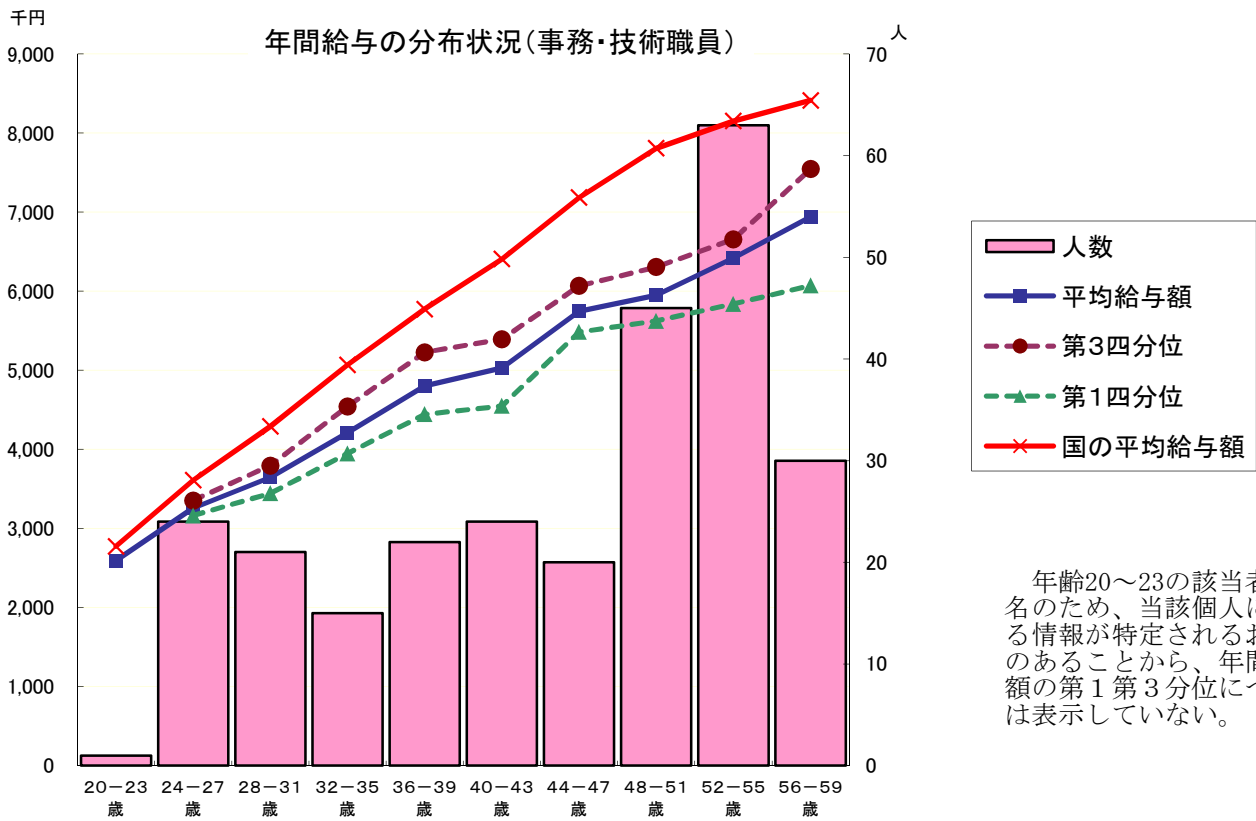
非常勤職員	人 128	歳 40.9	千円 3,415	千円 2,748	千円 44	千円 667
事務・技術	人 90	歳 44.6	千円 3,139	千円 2,319	千円 58	千円 820
教育職種 (大学教員)	人 9	歳 44.8	千円 4,541	千円 3,355	千円 18	千円 1,186
医療職種 (病院医師)	人 28	歳 27.1	千円 3,937	千円 3,937	千円 7	千円 0
技能・労務職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

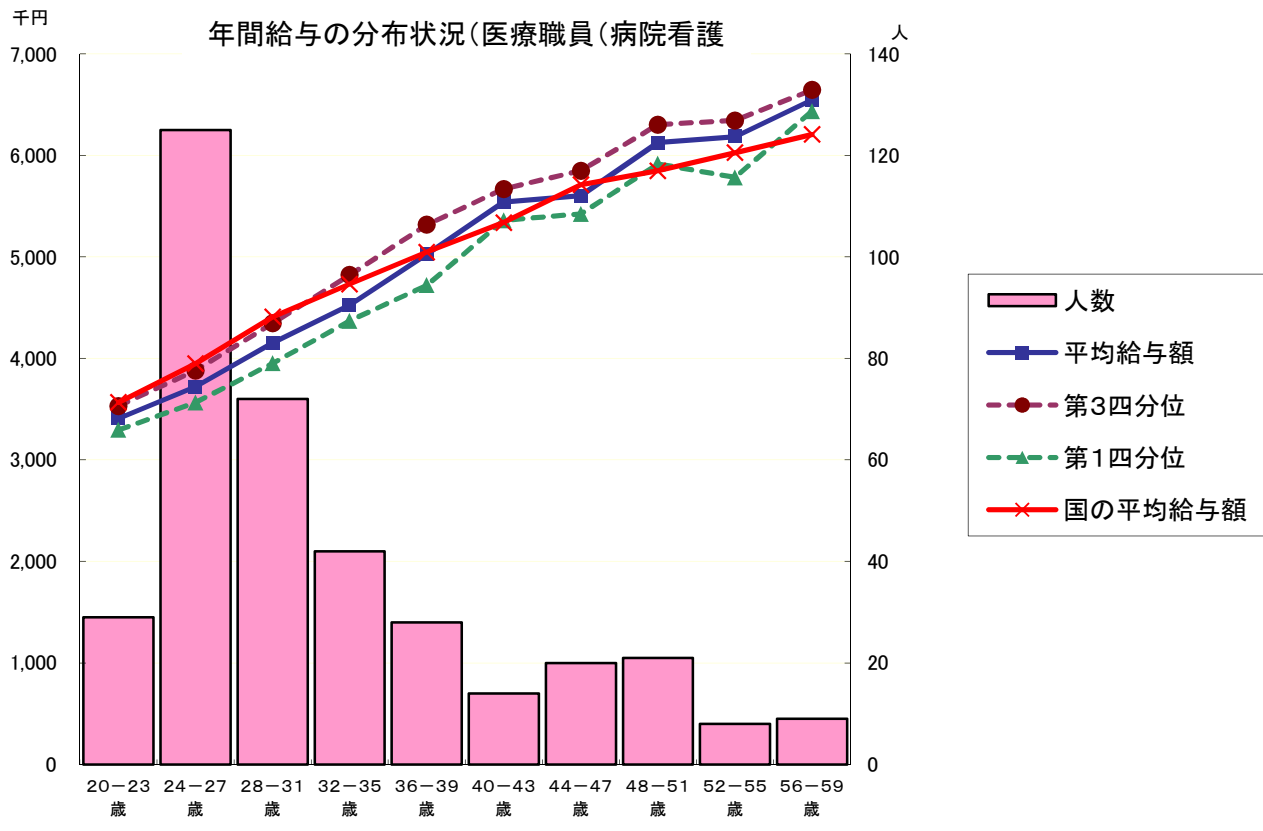
注:非常勤職員の技能・労務職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注: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:在外職員、再任用職員はいない。

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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (部長(20) 課長(30) 課長補佐(40) 係長(50) 主任(60) 係員(70))	5	56.9	9,431	11,274 ～ 7,439
	23	55.5	7,271	8,916 ～ 6,232
	44	53.0	6,388	6,854 ～ 5,697
	84	49.5	5,838	7,099 ～ 4,467
	29	44.0	5,121	5,769 ～ 4,187
	80	32.6	3,846	5,507 ～ 2,592

(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
代表的職位 (教授(20) 准教授(30) 講師(40) 助教(50) 助手(60) 教務職員(70))	151	56.2	9,894	12,896 ～ 7,464
	162	48.2	7,949	9,178 ～ 6,000
	37	48.4	7,587	8,387 ～ 6,168
	133	41.5	6,307	7,286 ～ 4,324
	1	-	-	-
	7	45.1	5,079	5,551 ～ 3,853

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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (看護部長(20) 副看護部長(30) 看護師長(40) 副看護師長(50) 看護師(60))	1	-	-	-
	4	53.8	6,568	6,812 ～ 6,280
	27	51.0	6,301	6,891 ～ 5,527
	51	41.2	5,396	6,343 ～ 4,436
	285	29.2	4,007	5,917 ～ 3,296

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。

④ 賞与(平成27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)	% 59.8	% 59.6	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.2	% 40.4	% 40.3
	最高～最低	% 47.3～35.2	% 46.5～35.9	% 46.9～35.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.7	% 61.5	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.3	% 38.5	% 38.4
	最高～最低	% 43.2～34.4	% 43.3～34.8	% 43.2～34.6

(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)	% 59.1	% 60	% 59.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.9	% 40	% 40.5
	最高～最低	% 55.7～35.4	% 49.53～36.2	% 51.3～36.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.2	% 61.7	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.8	% 38.3	% 38.1
	最高～最低	% 49.1～34.2	% 43.3～28.4	% 44.5～34.4

(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)	% 61.7	% 61.4	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.3	% 38.6	% 38.4
	最高～最低	% 43.2～35.2	% 43.3～35.3	% 43.2～35.4

注: 医療職員における管理職は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"> ・年齢勘案 80.2 ・年齢・地域勘案 86.5 ・年齢・学歴勘案 81.5 ・年齢・地域・学歴勘案 86.9 (参考) 対他法人 91.5
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 26.8 %】 (国からの財政支出額 9,905,321千円、支出予算の総額 36,997,909千円：平成27年度予算)</p> <p>【管理職の割合 4.2%(常勤職員数1920名中 82名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 53.0%(常勤職員数1920名中1,019名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 44.3 %】 (支出総額 35,665百万円、給与・報酬等支給総額 15,801百万円：平成26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)</p> <p>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"> ・年齢勘案 97.0 ・年齢・地域勘案 99.7 ・年齢・学歴勘案 96.7 ・年齢・地域・学歴勘案 100.1 (参考) 対他法人 96.8
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>【国からの財政支出】 上記の表における記載と同じ (法人の検証結果) 上記の表における記載と同じ (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 89.2

(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27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 175,000円 年間給与 2,600,000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

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 9,428,197	千円 9,348,252	千円 9,283,545	千円 9,174,479	千円 9,571,042	千円 9,666,153
退職手当支給額 (B)	千円 568,199	千円 818,153	千円 704,161	千円 847,694	千円 742,391	千円 702,268
非常勤役員等給与 (C)	千円 3,034,946	千円 3,360,873	千円 3,657,754	千円 3,867,516	千円 4,085,389	千円 4,460,764
福利厚生費 (D)	千円 1,481,295	千円 1,580,489	千円 1,659,262	千円 1,751,733	千円 1,824,359	千円 1,898,785
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,512,637	千円 15,107,767	千円 15,304,722	千円 15,641,422	千円 16,223,181	千円 16,727,970

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

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。

Ⅳ その他

特になし